



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس
كلية الحقوق و العلوم السياسية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون خاص أساسي

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة) "دراسة مقارنة"

تمهيد إشرافه:

أعضاء اللجنة:

من إعداد الطالب:

- خلفي عمر.....رئيسا الأستاذ: رحوي فؤاد

بسعد الأمين

- رحوي فؤاد..... مشرف مقرر

- بن عبو عفيف..... مناقشا

السنة الجامعية: 2017-2018

" بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ "

و قل ربی ادخلنی مدخل صدق و اخرجنی مخرج صدق"

"_و اجعل لی من لدنك سلطانا منیرا... " سورة الاسراء الاية "80

وقوله سبحانه

فَتَعَالَى اللّٰهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ

وَحُيُّهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا طه: 114

وقوله "يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات" سورة المجادلة

صدق الله العظيم

" كلمة شكر "

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

بعد الحمد لله ، اتقدم بالشكر الجزيل الى استاذي الفاضل الذي اشرف

تأطيري "فؤاد رحوي" الذي لم ينخل علينا في بذل مجهوداته من حيث الاهتمام و التوجيه و

الارشاد

فأسأل الله العلي القدير أن يجزيه عني و عن كل طالب علم خير الجزاء

''الاهداء''

:الى والداي أطال الله في عمرهما و الى كل أفراد عائلتي

الى كافة زملائي و زميلاتي سواء من هم معي في ميدان العمل أو من درسوا الى

جانبي في مقاعد الدراسة

:الى كل من ساهم معي أو ساعدني في انجاز هذا العمل المتواضع

:و أخيرا الى هؤلاء جميعا اهدي هذا العمل

بسعد الاميين

مقدمة

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

إن عملية تأديب الموظف عند خطئه ليست عملية انتقامية ولا قهرية بل العكس ،هي عملية قانونية

تهدف إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين حفاظا على حسن سير المرافق العامة و المؤسسات المستخدمة لأن الإدارة العامة أو رب العمل من خلال عملية التأديب، يتمتعان بسلطات تقديرية واسعة في تأديب الموظف العام أو العامل المخطئ، فهي بذلك قد منحت لها وسيلة من أخطر الوسائل الردعية اتجاه موظفيها، لما قد تحمله في ثناياها من سلطات عقابية قد تصل إلى إمكانية عزل الموظف من الوظيفة أو تسريح العامل من عمله .

لذلك تلجأ غالبية المنظمات سواء في القطاع العام أو الخاص إلى اتباع أنظمة تأديبية تحدد فيها العقوبات التي تفرض

على المخالفين من الموظفين والعمال لقواعد العمل، إذ 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

التبعية التي يخضع لها العامل لصاحب العمل من جهة و كذا العلاقة الرئاسية التي يخضع لها الموظف المرؤوس للإدارة من جهة أخرى .

و هذا الخضوع ضبطه المشرع في نظام يعرف بالنظام التأديبي، تتحدد بمقتضاه التزامات العامل أو الموظف تجاه السلطة

المستخدمة و هو ما يسمى بالواجبات، حيث يشكل خرقها من جانب العامل أو الموظف تعرضه لمساءلة تأديبية، فالغرض من

التأديب إذن هو غرض تهديبي و تقويمي لسلوك العامل أو الموظف على حد سواء و ذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من

علاقة العمل أي الحفاظ على حسن سير المؤسسة و كذا حسن سير المرفق العام، و مقابل ذلك كفل المشرع للموظف

العام و العامل جملة من الحقوق حددها في القوانين واللوائح تأميناً لفاعلية الوظيفة العامة أو الخاصة ولتوفير الاطمئنان و من

الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف منها ما هو ذي طبيعة مالية ومنها ما هو ذي طبيعة أدبية مثل المرتب وملحقاته، الترقية

و الإجازات....الخ.

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

فالمقصود بمصطلح تأديب العامل أو الموظف هو تلك الإجراءات التي يتم وضعها في المنظمات بهدف تصحيح انحرافات العاملين ومخالفاتهم للقواعد والإجراءات والسياسات والأعراف المعمول بها في الانظمة، ويفهم ضمناً من هذا المصطلح توقيع العقاب على العاملين إلا أن ذلك لا يتطلب اتباعه في كافة الأحوال لأن ذلك راجع إلى نوع المخالفة التي ارتكبت، فبعض المخالفات لا تتطلب إيقاع العقاب بل تدخل المشرف في توجيهه وتنبيهه وإرشاد العاملين وفي حالة ضرورة إيقاع العقاب فيتم تطبيق إجراءات وأنظمة تأديبية.

ومن ناحية أخرى فإن أفضل نظام تأديبي هو نظام التأديب الذاتي أو الانضباط الذاتي الذي يتم عندما يتفهم

العاملون ما هو مطلوب منهم خلال وجودهم على رأس العمل من سلوك وتطبيق معايير العمل والالتزام بأخلاقية المهنة إلى جانب معرفتهم بطبيعة المخالفات والعقوبات التي تفرض حسب نوع كل منها ويجد أن يتفهم المسؤولون أهداف النظام التأديبي على أنها موجهة لتصحيح السلوك بشكل رئيسي إلى جانب إيقاع العقاب في حالات الضرورة.

و نادرا ما نجد غياب نظام تأديبي في المنظمات لأن وجود مثل هذا النظام أمر أساسي لردع العاملين في المخالفات وللمحافظة على ممتلكات الانظمة من العبث والاستهتار ومنع تكرار السلوكيات السلبية كالغياب المتعمد والإساءة للأنظمة وعدم الانضباط في العمل وإفشاء أسرار المنظمة والتفاس في العمل، فالنظام التأديبي يوفر الحوافز السلبية التي تستخدمها المنظمة ليس كهدف بحد ذاتها بل كوسيلة لتصحيح السلوك وعدم تكرار المخالفات كما لا ينبغي اللجوء إلى العقاب أو المغالاة في تطبيق العقوبات إلا بعد أن تستنفذ الوسائل الأخرى لأن من شأن اعتبار العقوبات بمثابة الهدف للنظام التأديبي إضعاف الروح المعنوية وإلى انعكاسات سلبية في العمل مثل تدني الإنتاج وخلق مناخ عمل يسوده الخوف والرعب والإحباط .

و موضوع التأديب موضوع عام يمس شريحة واسعة من المجتمع ألا و هي فئة العمال و الموظفين لذا فسنباحول الإمام بأهم جوانبه مسايرين بذلك تشريعات العمل و الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر والتي كان لها صداها المباشر على النظام التأديبي بداية من صدور قانون الوظيفة العامة سنة 1966 إلى ميثاق العمل أي القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 فأحكام المرسوم 82-302 وأحكام المرسوم 85-59 ومختلف التعديلات التي مست مجال العمل خاصة بصدور قانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل و القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل إلى غاية صدور قانون الوظيفة العامة سنة 2006 و كذا المرسوم الرئاسي رقم 124-06 الصادر في 27 مارس سنة 2006 المحدد لكيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية .

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

وتقوم القواعد التأديبية على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية سواء بالنسبة للعامل أو الموظف، و لسلطة صاحب العمل و الإدارة غير محدودة في مجال تحديد و تكييف الأخطاء التأديبية و وضع العقوبات المقابلة لها خاصة بعد أن حول قانون العمل لصاحب العمل صلاحية تحديد الأخطاء بموجب النظام

الداخلي في كل مؤسسة و كذا بعد عدول المشرع عن موقفه فيما يخص تحديد الأخطاء من الدرجة الثالثة المؤدية للتسريح من جعلها على سبيل المثال بعد أن كانت محددة على سبيل الحصر، مما يجعل علاقة العمل مهددة ، و قد رأى المشرع ما لتأثير العقوبة التأديبية على مركز العامل فقيد سلطة أصحاب العمل في توقيعها لبنود تشكل ضمانات للعامل خلال سير مختلف الإجراءات التأديبية بحيث تعرض العقوبة التأديبية للإلغاء متى تم حرق إجراء جوهري منها .

وهو ما يحاول القضاء الاجتماعي تكريسه في العديد من القضايا العمالية خاصة إذا تعرض العامل للتسريح من العمل، و هذا حفاظا على مصدر عيشه و إنتاج المؤسسات.

كما انه نظرا لتبني الجزائر النظام الرئاسي فإن الموظف يصطدم دائما بتعنت الإدارة و تعسفها في كثير من الأحيان لما لها من صلاحية تحديد الأخطاء الوظيفية و تكييفها و اختيار العقوبة التي تراها ملائمة غير أن القانون و القضاء الإداري تدخل لحماية الموظف في مواجهة العقوبة التأديبية .

و بناء على ما تقدم ذكره اضطررنا لطرح الاشكال التالي: ماهي قواعد التأديب في علاقة العمل و الوظيفة العامة التي تطبق على العامل و الموظف المخطئ؟ و فيما تتمثل ماهية الخطأ التأديبي و العقوبة؟ و على اي اساس يتم تحديد الخطأ و العقوبة؟

هذا ما سنحاول الإجابة عليه من خلال بحثنا الذي ارتأينا أن نقسمه إلى محورين أساسيين الأول نخصه بالتأديب في علاقة العمل و ذلك بالتطرق إلى مختلف الأخطاء التأديبية ، كيفية تحديدها سواء من طرف المستخدم أو وفق تشريع العمل ، و كذا مختلف العقوبات التأديبية المترتبة عنها ، ثم نتعرض إلى مراحل تأديب العامل و الضمانات المخولة له في كل مرحلة و عند مواجهة القرار التأديبي الصادر في حقه خاصة المتضمن عقوبة الدرجة الثالثة المؤدية للتسريح .

أما المحور الثاني فنخصه بالتأديب في الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر خاصة بعد صدور أمر - 0603 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، و ذلك من خلال التطرق إلى سلطة الإدارة في تحديد الأخطاء التأديبية و العقوبات المقابلة لها و مراحل تأديب الموظف و الضمانات المكفولة له خلال سيرها في مواجهة القرار التأديبي الصادر في حقه، معتمدين على الخطة التالية :

الفصل الأول : التأديب في علاقة العمل

المبحث الأول : الخطأ و العقوبة التأديبية

المطلب الأول : الخطأ التأديبي

الفرع الأول : مفهوم الخطأ التأديبي

الفرع الثاني : أساس تحديد الأخطاء التأديبية

المطلب الثاني : العقوبات المترتبة عن الأخطاء التأديبية

الفرع الأول : مفهوم العقوبة التأديبية

الفرع الثاني : أساس تحديد العقوبات التأديبية

المبحث الثاني : السلطة التأديبية و اجراءات التأديب.

المطلب الأول : مرحلة التحقيق

الفرع الأول : ماهية التحقيق

الفرع الثاني : السلطة المختصة بالتحقيق

المطلب الثاني : مرحلة المداولة و الاقتراح و اتخاذ القرار التأديبي

الفرع الأول : مرحلة المداولة و الاقتراح

الفرع الثاني : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

المبحث الثالث : الضمانات الممنوحة للعامل في مواجهة العقوبة التأديبية

المطلب الأول : الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية

الفرع الأول : ضمانات التحقيق

الفرع الثاني : ضمانات المحاكمة التأديبية

المطلب الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية

الفرع الأول : تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة و مكتب المصالحة

الفرع الثاني : تسوية النزاع على مستوى الجهة القضائية

الفصل الثاني : التأديب في الوظيفة العامة

المبحث الأول : تحديد الأخطاء الوظيفية و العقوبات المترتبة عليها

المطلب الأول : تحديد الأخطاء الوظيفية

الفرع الأول : تحديد الأخطاء الوظيفية عن طريق التقنين

الفرع الثاني : تحديد الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف

المطلب الثاني : العقوبات المترتبة عن الأخطاء الوظيفية

الفرع الأول : مبادئ العقوبة التأديبية

الفرع الثاني : تحديد العقوبات التأديبية

المطلب الثالث : رقابة القضاء الإداري على مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ الوظيفي

الفرع الأول : ماهية المبدأ

الفرع الثاني : رقابة القضاء الإداري عليه

المبحث الثاني : مراحل تأديب الموظف

المطلب الأول : مرحلة التحقيق

الفرع الأول : ماهية التحقيق

الفرع الثاني : السلطة المختصة بالتحقيق

المطلب الثاني : مرحلة المداولة و الاقتراح

الفرع الأول : إلزامية أخذ رأي لجنة الموظفين

الفرع الثاني : عدم إلزامية أخذ رأي لجنة الموظفين

المطلب الثالث : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

الفرع الأول : شكل القرار

الفرع الثاني : تبليغ القرار

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

المبحث الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية

المطلب الأول: الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية

الفرع الأول: ضمانات التحقيق

الفرع الثاني: ضمانات المحاكمة التأديبية

المطلب الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية

الفرع الأول : التظلم الإداري

الفرع الثاني : الطعن القضائي

المطلب الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح

الفرع الأول : حق الموظف في إعادة الإدماج

الفرع الثاني : حق الموظف في التعويض

الخاتمة

قائمة المراجع

الفهرس

الفصل الأول

التأديب في علاقة العمل

تحدد طيلة سريان علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل عدة التزامات تفرضها طبيعة العمل و استمراريته ، يشكل خرقها من جانب العامل تعرضه إلى مساءلة تأديبية تنتهي بتوقيع عقوبة تأديبية عليه و سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة مختلف الأفعال و التصرفات التي تعتبر في نظر تشريع العمل أخطاء تأديبية و كذا مختلف العقوبات المترتبة عليها، ثم نعرض على مراحل تأديب العامل إلى غاية صدور القرار التأديبي في حقه و كذا الضمانات المخولة له قانونا لمواجهة هذا القرار .

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

المبحث الأول : الخطأ و العقوبة التأديبية

تقوم علاقة العمل التي تربط بين العامل و رب العمل على التزامات يشكل خرقها من طرف العامل مخالفة تأديبية تعرف بالخطأ التأديبي و الذي تختلف درجاته بحسب خطورة الفعل أو السلوك المرتكب مما يستوجب تسليط عقوبة على المخل بالالتزام أو مرتكب الخطأ من أجل تأديبه تماشيا مع درجة خطئه و هو ما يعرف بالعقوبة التأديبية.

المطلب الأول: الخطأ التأديبي

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ التأديبي تاركا ذلك للفقهاء الذي اعتبره كل إخلال للقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن سير انتظام و استمرار العمل داخل المؤسسة أو الورشة و كذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلته لتحقيق الاهداف التي خصص من أجلها⁽¹⁾

كما عرف أيضا على أنه إخلال بالتزام قانوني، و يأخذ القانون هنا معنى واسع بحيث لا يشمل القواعد القانونية فقط أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا حتى القواعد الخلقية⁽²⁾

ومن هذا التعريف نجد أن العامل أو الموظف مجبر فعلا على احترام القواعد المكتوبة أو غير المكتوبة بما في ذلك القواعد الأخلاقية و هو في نظرنا مجرد تزييد فقط، فتحديد الأخطاء مسبقا ضرورة تفرضها مختلف التشريعات التأديبية لإمكانية وضع العقوبات المقابلة لها انطلاقا من المبدأ الدستوري "لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص" فيعرف بذلك كل من العامل و صاحب العمل الإطار التنظيمي الخاص به مما يؤدي بالنتيجة إلى حسن سير المؤسسة المستخدمة .

(1) د/بن صاري ياسين، التشريع التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة ، طبعة 2005، ص 12

(2) د/أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1986

و قد عرف الخطأ التأديبي أيضا انطلاقا من ركنيه المادي و المعنوي بأنه "كل فعل ناتج عن قصد أو عن إهمال يمس بالانتظام المعمول به في المؤسسة، أو من شأنه إلحاق أضرار بها أو بالعمال العاملين بها أو يشكل خرقا للالتزامات العامل المهنية تجاه صاحب العمل"⁽³⁾

و من هذا التعريف نستنتج أن الخطأ التأديبي المنشأ للمسؤولية التأديبية يتكون من ركنين يتمثلان في ركن مادي

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

و هو الشكل الخارجي لسلوك الموظف أو العامل و الذي ينطوي على إخلاله بواجباته الوظيفية ، وركن معنوي يتمثل في تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للموظف أو العامل و المظهر المادي للخطأ التأديبي، كما قد يكون هذا الركن متمثل في خطأ غير متعمد⁽⁴⁾

كما رتب المشرع عن كل خطأ يؤدي إلى الإخلال بالتزامات قانونية أو عقدية مسؤولية معينة ،فأنشأ مسؤولية تأديبية عن الخطأ التأديبي الذي يرتكبه العامل و أنشأ مسؤولية مدنية عن كل خطأ مدني متى تسبب مرتكبه في إحداث ضرر، وكذا مسؤولية جنائية عن كل فعل اعتبر في نظر القانون جريمة .

فمن جهة نجد أن أساس المسؤولية المدنية قد يكون خطأ عقدي مخالف لأحكام العقد أو خطأ تقصيري، و يعرف الخطأ العقدي على انه "الإخلال بالتزام عقدي سواء كان التزام بتحقيق غاية أو بذل عناية" و يختلف هذا الأخير عن الخطأ التأديبي بالنظر لخصائص كل منهما حيث يعتبر نطاق الخطأ العقدي معروف سلفا فتكون الالتزامات العقدية محددة ومعروفة لطرفي العقد ، كما قد يقع الإخلال بهذه الالتزامات من جانب أي من الطرفين العامل أو صاحب العمل، بينما نجد أن الخطأ التأديبي يتميز بوقوعه من طرف واحد دون الآخر و هو إخلال العامل بالقواعد المنظمة لسير عمل المؤسسة⁽⁵⁾ كما يختلف الخطأ التأديبي عن العقدي بالنظر إلى أساسه و هدفه حيث يقع الخطأ العقدي عند عدم تنفيذ العقد كوعد احد المتعاقدين الآخر بالقيام بعمل دون إنجازه، بينما يقع الخطأ التأديبي إذا حدث انتهاك للقواعد التي تكفل انتظام المنشأة أو المؤسسة .

⁽³⁾ د /أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002 ، ص 201

⁽⁴⁾ د/أحمد بوضياف ،المرجع السابق، ص 17 و 18

⁽⁵⁾ د/ علي عوض حسن ، الفصل التأديبي في قانون العمل ، 'دراسة مقارنة' دار الثقافة و الطباعة و النشر ، القاهرة 1975 . ص 29

بالإضافة إلى أن الهدف من التأديب ليس جبر الضرر أو إعادة التوازن المختل بين ذمتين إذ أن فصل العامل تأديبيا لا يعوض الضرر وإنما تبدو فيه فكرة الجزاء والردع أكثر، وبصفة عامة نجد أن الجزاء المدني يكمن أساسا في التعويض والفسخ وإن كان هذا من حق المستخدم من الناحية المنطقية إلا أننا نجد أن التعويض جزاء غير جدي في نطاق علاقات العمل والتي غالبا ما يكون فيها العامل غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض طوعا أو جبرا⁽⁶⁾ ، وللتخفيف من حدة هذا الجزاء فقد استبعد نظام التعويض في حالة إخلال العامل بالتزاماته وحل محله الجزاء التأديبي الذي يوقعه المستخدم على العامل في حالة مخالفة أوامره و إخلاله

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

بالنظام الداخلي للمؤسسة، لذا فالجزاء التأديبي مستقل عن فكرة الضرر و هو ما يفسره إلغاء عقوبة الغرامة كجزاء تأديبي في إطار تشريع العمل .

ومن جهة أخرى نجد أن الخطأ التأديبي يختلف أيضا عن الخطأ الجنائي في كون هذا الأخير يشكل الجريمة ذاتها وفق قانون العقوبات دون النظر إذا سبب ذلك الفعل ضرر للطرف الآخر الواجب التعويض أو لا .

كما أن الاختلاف يتضح بصفة أساسية في فكرة تعيين الأخطاء حيث نجد أن الأخطاء الجنائية أو الجرائم منصوص عليها مسبقا مع العقوبات المقابلة لها ، على عكس الأخطاء التأديبية فهي ليست مقننة على سبيل الحصر بما فيها الأخطاء من الدرجة الثالثة المؤدية إلى التسريح و لو أن بعض المحاكم دأبت إلى اعتبارها محددة على سبيل الحصر غير أن المحكمة العليا لا تعتبرها كذلك فقد جاء في قرارها بتاريخ: 12/2004/15⁽⁷⁾ جاء فيه : " حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه أن قاضي الدرجة الأولى اعتبر أن الأخطاء من بين الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 من قانون 90-11⁽⁸⁾ و من ثمة أسس حكمه على أن التسريح كان تعسفيا رغم دفع الطاعنة بتصنيفها من الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح من الدرجة الثالثة عملا بالمادة 164 من النظام الداخلي هذا النظام الداخلي الذي يستمد قوته التطبيقية من المادة 78 من قانون 90-11 و بحسب ذلك يكون القاضي في هذه الحالة قد استبعد كلياً نصاً تشريعياً من التطبيق دون تسبب للدفع المتعلق بالنظام الداخلي المستمد قوته من المادة 77/2 من قانون " 90-11

⁽⁶⁾ د/ سعيد طريبت ، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبياً ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 2001 ، ص 7

⁽⁷⁾ ملف رقم 283600 ، مجلة المحكمة العليا ، العدد الثاني ، 2004 ، ص 196

⁽⁸⁾ قانون متعلق بعلاقات العمل ، مؤرخ في : 21.1990/04

كما يختلف الخطأ التأديبي من ناحية موضوع كل منهما ، فطبيعة الخطأ التأديبي هو مخالفة نظام العمل داخل المؤسسة و حسن سيرها و عدم امتثال لأوامر و توجيهات المستخدم ، في حين أن موضوع الجريمة في نظر قانون العقوبات هو مخالفة الدعائم الأساسية للمجتمع و كل إخلال بأمنه و سلامته .

الفرع الثاني: أساس تحديد الأخطاء التأديبية.

إن لتحديد الخطأ التأديبي أهمية كبيرة في دراسة النظام التأديبي كونه أساس المسؤولية التأديبية و باعتباره أيضا السلوك الذي يستوجب توقيع الجزاء على مرتكبه سواء بالنسبة للعامل أو الموظف ، و لتوفير ضمانات أكبر للعامل في المجال التأديبي انتهجت الجزائر في وضع نظامها التأديبي طريقتين:

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

الأولى تتمثل في سن نصوص قانونية وتنظيمية حددت من خلالها مختلف الأخطاء و العقوبات المقررة لها وقد تجسد ذلك في مرسوم 82-302 المتعلق بتطبيق قانون علاقات العمل الفردية، أما الطريقة الثانية في تحديد الأخطاء المهنية التأديبية فقد جاء بها قانون 90-11 و التي تقوم على إشراك كل من العامل و صاحب العمل في تحديد النظام التأديبي القائم على الأخطاء و العقوبات وذلك في نظام داخلي انطلقا من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، لذا فستعرض إلى تحديد الأخطاء وفق التسلسل الزمني لها ، بداية بتحديدتها على ضوء تشريع العمل وفق المرسوم المذكور ثم على ضوء النظام الداخلي وفق القانون 90-11 باعتباره السائر حاليا .

أولا : تحديد الأخطاء من طرف المشرع

تدخل المشرع في تحديد الأخطاء المهنية في مرسوم 82/302 و قسمها إلى درجات متفاوتة من حيث جسامتها و خطورتها و تصنيف بعض الأفعال و التصرفات إلى أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية ، و أخطاء من الدرجة الثالثة و هو ما ذهبت إليه المادة 68 من نفس المرسوم بقولها : " تحدد هذه الأحكام مختلف حالات الأخطاء المهنية و تبينها عند الحاجة القوانين الأساسية النموذجية الخاصة بقطاعات النشاط .

و تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بوصفها الجنائي على النحو التالي :

-أخطاء من الدرجة الأولى

-أخطاء من الدرجة الثانية

-أخطاء من الدرجة الثالثة

و قد وضحت من جهتها المادة 69 أخطاء الدرجة الأولى و اعتبرها كل الأعمال التي يمس بها العامل الانضباط العام، أما أخطاء الدرجة الثانية فقد نصت عليها المادة 70 من نفس المرسوم و عرفت على أنها الأفعال أو التصرفات التي يقوم بها العامل دون عناية أو وعي و التي من شأنها إلحاق أضرار بأمن و سلامة العمال أو أملاك المؤسسة المادية أو إتلاف الآلات أو الوثائق.

9

و يمكن اعتبار الخطأ المهني من الدرجة الأولى أو الثانية بمثابة الخطأ الجدي كما يصفه الفقه الفرنسي الذي يرى فيه ذلك

التصرف الذي يمس بالسير الحسن و المنتظم للمؤسسة أو يعرضها للفوضى أو يعرقل تنظيمها¹⁰

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

أما أخطاء الدرجة الثالثة فقد نصت عليها المادة 71 من نفس المرسوم و اعتبرتها كل التصرفات التي تكون درجة خطورتها و جسامتها كبيرة أو ما تعرف بالخطأ الجسيم و هي التي تجعل التسريح أو الفصل أمر ضروري مما يجعل استمرار علاقة العمل أمر مستحيل كونها تضر بمصلحة المستخدم المادية و المعنوية كإفشاء أسرار المهنة.

و نستنتج من هذا التقسيم أن الأخطاء التي جاء بها المرسوم قد وردت على سبيل المثال لا الحصر كونها تتسع و تضيق باختلاف قطاعات النشاط و طبيعة المؤسسة، الأمر الذي جعل القانون يحيل هذه الأمور إلى القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط و القانون الأساسي الخاص بالمؤسسة المستخدمة.

ثانيا : تحديد الأخطاء من الطرف المستخدم

حدد قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المحاور الرئيسية التي ينصب عليها النظام الداخلي و تتمثل في التنظيم التقني ، الوقاية الصحية ، الأمن ، الانضباط في العمل ، طبيعة الأخطاء المهنية ، درجة العقوبات المقررة و كذلك الإجراءات المتبعة في التأديب .

و بالتالي نجد أن قانون 90-11 قد حول للمستخدم صلاحية إدراج الأخطاء المهنية في النظام الداخلي و كذا صلاحية تقديرها و تعداد درجات العقوبات المطابقة لها و إجراءات التنفيذ بنص المادة 77 / 2 منه.

و نورد في هذا المجال النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر التي أدرجت في الباب الرابع تحت عنوان وصف الأخطاء المهنية وعقوبتها تعريف الخطأ المهني في المادة 32 منه على أنه كل مخالفة يجدها القانون و كذا النظام الداخلي عندما ترتكب في أماكن العمل أو في أي مكان آخر عندما يكلف العامل بمهمة من طرف صاحب العمل.

⁹ د/أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 201

¹⁰ د/سعيد طريبت، نفس المرجع السابق، ص 10

و قد حددت الأخطاء من الدرجة الأولى و اعتبرها كل الأعمال التي تمس الانضباط العام مثل : ارتداء لباس غير مسموح به أو التأخير عن العمل أكثر من 15 دقيقة، وكذا التجمع في أماكن العمل غير مرخص به مسبقا من طرف صاحب العمل، أما العقوبات من الدرجة الثانية فقد اعتبرها كل معاودة للخطأ من الدرجة الأولى سبق معاقبته خلال 12 شهرا الموالية وكذا الأفعال المرتكبة من طرف العامل عن غفلة أو إهمال مثل القيام بجمع صدقات في مكان العمل دون رخصة مسبقة من طرف صاحب العمل ، أما عن الأخطاء من الدرجة الثالثة فقد اعتبرها النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر كل الأفعال التي يعاقب عليها القانون الجزائري و كذا الأفعال المحددة في المادة 73 من قانون- 9011 المعدل و المتمم بالإضافة إلى مخالفة القواعد

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

التي ينص عليها القانون الداخلي الحالي خصوصا، سواء تم ارتكابها عمدا أو نتيجة الإهمال والتي نتج عنها ضرر مادي أو معنوي لصاحب العمل أو لأحد مستخدمييه .

و قد اعتمد النظام الداخلي حسب مقتضيات نص المادة 2 / 77 و المادة 8/34 من قانون 90-11 على وجوب أخذ صاحب العمل بعين الاعتبار عند تصنيف الخطأ المرتكب و تحديد العقوبة مع التطرق إلى الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، مدى خطورة الأضرار الواقعة، بالإضافة إلى السلوك السابق للعامل.

ولكن القانون لم يمنح صلاحية تحديد الأخطاء المهنية للمستخدم بصفة مطلقة بل قيدها من خلال تدخل المشرع بنص المادة 73 المعدلة بنص المادة 2 من قانون 29 - 91 المؤرخ في 29 / 12 / 1991 التي تطرقت إلى الخطأ الجسيم المؤدي إلى التسريح و الإجراءات التأديبية و الجزاء المترتب عن التسريح المعترف تعسفيا أو المتخذ خرقا للإجراءات التأديبية التعديل كما يلي : "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة و علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري و التي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة و بدون علاوات الأفعال الآتية...." حيث تضمنت هذه المادة في سبع فقرات الأفعال التي تعتبر من قبيل الأخطاء المهنية الجسيمة و المتمثلة في:

-الأخطاء الجسيمة المعاقب عليها في التشريع الجزائري وهي الجنايات و الجنح دون المخالفات و التي تثبت بحكم جزائي قبل إصدار قرار تأديبي.

-عدم الامتثال لأوامر صاحب العمل وفق ما تبينه اللوائح المنظمة للعمل في كل مؤسسة مستخدمة ، وأن يكون الأمر يتعلق بعمل يدخل في التزامات العامل المهنية و كذا أن يكون امتناع العامل عن الامتثال لأوامر صاحب العمل بدون عذر مقبول، و يبقى تقدير مدى جدية العذر من عدمه لقاضي الموضوع.

-إفشاء الأسرار المهنية كونها تمس بمنافسة المؤسسة، و يخضع تقدير مدى أهمية السر لقاضي الموضوع وحده إلا إذا أجاز القانون ذلك.

- المشاركة في إضراب غير قانوني الذي قيده القانون بمجموعة من القيود و اعتبر خرقها خطأ مهني جسيم يؤدي إلى تسريح العامل من العمل و هو ما أكدته المادة 33 مكرر من قانون 91-29 المعدل بالقانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، تسويتها وممارسة حق الإضراب.

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

و يتفرع عن المشاركة في إضراب غير قانوني كخطأ جسيم منصوص عليه بالمادة 73 وخطأ يتمثل في توفير الحد الأدنى من الخدمة بصورة إجبارية، نصت عليه المادة 39 من قانون 90-04 و المادة 36 من نفس القانون المذكور التي نصت على عرقلة حرية العمل.

-قيام العامل بأعمال العنف، و مفادها اعتداء العامل على الغير داخل أماكن العمل من شأنه إحداث أضرار و خسائر بالعمل و الإنتاج، و الجدير بالذكر أن هذا الخطأ لا يشترط فيه حكم جزائي.

-الخطأ العمدي المسبب لأضرار مادية، و نستنتج من هذا الخطأ هو قيامه على عنصر العمد مما يجعل الإثبات صعب و يقع هنا على عاتق صاحب العمل.

-رفض أمر التسخير، و يعتبر أمر التسخير قيد على ممارسة حق الإضراب لأن الهدف منه هو توفير الحاجيات الضرورية، و يقع على العامل إثبات عدم شرعيته.

-تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل ، و قد اعتبر هذا الخطأ جسيماً لما له من تأثير على إدراك العامل و عمله.

و بالتالي فإن المادة 73 المعدلة بالمادة 2 من قانون 29-91 جاءت بقاعدة عامة مفادها أن كل خطأ جسيم

يرتكبه العامل يؤدي إلى تسريحه تأديبياً، وهذا حسب الفقرة الأولى ثم أضافت إلى هذه القاعدة العامة حالتين الأولى هي مجموعة الأخطاء التي يرتكبها العامل أثناء العمل و المعاقب عليها في القانون الجزائري و المرتبطة بعلاقة العمل مثل: تحويل أموال عمومية أو السرقة أو التزوير في محركات .

أما الحالة الثانية فهي أفعال تناولتها المادة على وجه الخصوص إذا ارتكبها العامل و تشكل خطأ جسيماً يترتب عنه التسريح دون مهلة عطلة و بدون علاوات و ذكرتها على سبيل المثال.

وما يلاحظ على هذه المادة أن النصوص المتعلقة بالنظام الداخلي من المواد 75 إلى 79 لم يطرأ عليها أي تعديل الشيء الذي يفسر أن المشرع أبقى على النظام الداخلي الذي يستمد مفعوله من الفقرة الأولى من المادة

المعدلة و ترك لعالم الشغل المتكون أساساً من المستخدم و ممثلي العمال لإعداد و تحديد الأخطاء المهنية بصفة عامة و درجة العقوبات المطابقة لها و إجراءات تنفيذها و الذي يخضع إلى مصادقة مفتش العمل الذي يعاين مدى انسجامه مع تشريع العمل و تحت مراقبة العمل القضائي¹¹

وبالمقارنة بين ما جاء به القانون القديم بشأن الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المرسوم 82-302 يلاحظ بأن هذا الأخير

كان أكثر وضوحاً على أساس أنه صنف الأخطاء التأديبية إلى ثلاث درجات أولى ، ثانية و ثالثة

و أدرج عقوبات تختلف بحسب درجة الخطأ المرتكب¹²

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

و الكلام عن الأخطاء التأديبية يقودنا إلى الحديث عن العقوبات المترتبة عليها أي الحديث عن العقوبة التأديبية و هو ما سنتناوله في المطلب الثاني.

المطلب الثاني : العقوبات المترتبة عن الأخطاء التأديبية

يترتب عن ارتكاب العامل خطأ مهني جزاء تأديبي يتمثل في تسليط عقوبة تأديبية عليه ، هذه الأخيرة حددها المشرع على سبيل الحصر على عكس الأخطاء التأديبية التي لا يمكن حصرها مسبقا ، و سنتطرق إلى نظام هذه العقوبة كما يلي :

الفرع الأول : مفهوم العقوبة التأديبية

اتبع المشرع الجزائري بقية تشريعات الدول الأخرى فلم يعرف العقوبة التأديبية تاركا ذلك للفقهاء الذي نوع في تعريفها بحسب اختلاف وجهات النظر التي تبناها كل رأي ، فذهب البعض في تعريفها بالنظر إلى محلها و طبيعتها على أنها "جزاء أدبي ومادي في آن واحد ينطوي على عنصر الإيلاء الذي يلحق بالعامل ليس في حياته أو على ماله أو حريته شأن العقوبة الجنائية و إنما تكون في وضعه المهني فقط ، فيؤدي هذا إلى حرمانه من المزايا والحصانات 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 المهنية¹³ ، في حين ذهب البعض الآخر و على رأسهم الفقيه Robert Catherine إلى تعريفها بالنظر إلى نوعية الأشخاص الخاضعين لها و هم العمال بحيث لا تصيب غيرهم ممن لا تثبت لهم صفة العامل على أنها جزاء مادي وأدبي في آن واحد مستقر في النظام الوظيفي ولا يسري في مواجهة الموظفين الذين سبق تركهم للخدمة بسبب الاستقالة أو انتهاء مدد عقود تشغيلهم أو إحالتهم إلى التقاعد .

¹¹ تعليق المستشار رحابي أحمد على القرار رقم 28600 الصادر عن المحكمة العليا ، مجلة المحكمة العليا ، العدد الثاني ، سنة 2004

¹² محاضرة الأستاذ نعرورة عمارة ، المجلة القضائية العدد الثاني ، لسنة 1993 ، ص 218

¹³ د/ مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها ، دراسة مقارنة ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب سنة 1976 ص 28 و 29

ومن هذا التعريف نجد أن العقوبة التأديبية مرتبطة بصفة العامل أي كل شخص تربطه بصاحب العمل علاقة عمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة طالما كانت قائمة ، فلا توقع أية عقوبة تأديبية على العامل المستقيل أو على ورثته فهي مرتبطة بصفة العامل و شخصه فقط.

و أخيرا يذهب البعض الآخر إلى تعريف العقوبة التأديبية بالنظر إلى نوعية الأفعال المسببة لتوقيعها و منهم الأستاذ DE Laubader حيث عرفها على أنها "جزاء مهني يفرض لمواجهة ما يقع من إخلال بالالتزامات المهنية من جانب العامل أثناء

أو بمناسبة القيام بأداء المهام المهنية المكلف بها"¹⁴

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

و نستنتج من هذا التعريف أن مناط أو أساس توقيعها هو الأخطاء أو المخالفات المرتكبة نتيجة أنه لا عقوبة دون وجود خطأ مقترن بها، حيث تتحدد بوجوده و تتسم بصفته و بقدر جسامته أو درجة خطورته.

و مهما يكن من تعاريف فإننا نخلص إلى أن العقوبة التأديبية هي ذلك الإجراء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي أو أدبي كالإنذار و التوبيخ و غيرها من العقوبات 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 قد يكون الإجراء أيضا ذو طابع مهني حيث يمس العامل في حياته المهنية كأن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر أو يجرم من الترقية أو يخفض منصب عمله من درجة إلى درجة دنيا إلى غير ذلك من العقوبات المهنية الأخرى¹⁵

الفرع الثاني : أساس تحديد العقوبة التأديبية

أولا : تحديد العقوبات التأديبية في التشريع

تقابل الأخطاء التأديبية عقوبات تأديبية تتناسب مع كل خطأ مهني تتراوح درجات خطورتها من الدرجة الأولى إلى الدرجة الثالثة، و كما تعرضنا في الفرع الأول من المطلب الأول إلى تحديد الأخطاء التأديبية وفق مرسوم 82-302 فسنعرض في الفرع الثاني من المطلب الثاني إلى العقوبات المقابلة لها بداية من المرسوم المذكور مساييرين بذلك التعديلات التي جاء بها المشرع، ففي ضوء نفس المرسوم نجد أن المادة 75 نصت على عقوبة

الخطأ المهني من الدرجة الأولى المنصوص عليه في المادة 69 حيث تتراوح بين الإنذار الشفوي و الطرد من يوم

¹⁴ د/ مصطفى عفيفي، نفس المرجع السابق، ص 26

¹⁵ د/ أحية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 202

واحد إلى ثلاثة أيام، أما الخطأ من الدرجة الثانية وفقا لنص المادة 70 فيتراوح عقابه بين التوقيف من أربعة إلى ثمانية أيام أما

الخطأ المهني من الدرجة الثالثة و المنصوص عليه في المادة 71 من نفس المرسوم فيكون عقابه التسريح أو الفصل.

و منه نستنتج أن المرسوم المذكور قد تعرض إلى العقوبات التأديبية في حين نجد أن القانون 90-11 المتعلق

بالعلاقات الفردية في العمل لم يتعرض إلى تحديد الأخطاء باستثناء - الخطأ الجسيم - وكذا العقوبات المقابلة لها

و إنما أوكل هاته المهمة إلى النظام الداخلي لكل مؤسسة مستخدمة.

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

ثانيا : تحديد العقوبات التأديبية في النظام الداخلي

أدرج النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر ثلاث أصناف من العقوبات فحصر العقوبات من الدرجة الأولى في الإنذار المكتوب أما العقوبات من الدرجة الثانية فتمثلت في التوبيخ و التوقيف عن العمل الذي يصل إلى 10 أيام ، و في حالة المعادة يتعرض العامل إلى توقيف عن العمل يصل إلى 20 يوما ، أما عقوبات الدرجة الثالثة فتمثلت في التخفيض من رتبة العامل و إيقافه عن العمل لمدة 30 يوما ، التعليق و إيداع شكوى التسريح التأديبي فورا دون مهلة عطلة و لا منح أي علاوة أخرى .

وقد أوجب المشرع على كل مؤسسة تشغل أكثر من 20 عاملا أن تعد نظاما داخليا تحدد فيه طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطبقة، كما نصت من جهتها المادة 64 من قانون 90-11 على تعليق علاقة العمل في حالة صدور قرار تأديبي. و كما رأينا ، فإن المشرع لم يترك لواضعي النظام الداخلي مهمة تحديد الأخطاء الجسيمة بصفة مطلقة وذلك لدرجة خطورة العقوبة التأديبية الناجمة عنها و المتمثلة في التسريح التأديبي و التي اعتبرت حالة من الحالات المنهية لعلاقة العمل وفق نص المادة 66/4 من نفس القانون .

المبحث الثاني: السلطة التأديبية و اجراءات التأديب.

بعد أن تعرضنا في المبحث الأول لمفهوم الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية و إلى أساس تحديد مختلف الأفعال و التصرفات التي تشكل أخطاء تأديبية وكذا اساس تحديد مختلف العقوبات المترتبة عن هذه الأخيرة التي قيد المشرع فيها سلطة رب العمل قبل توقيعها إتباع إجراءات معينة تعرف بالإجراءات التأديبية و هي عبارة عن مراحل تشكل في حد ذاتها ضمانات من الضمانات الممنوحة للعامل قبل صدور القرار التأديبي في حقه بداية من التحقيق إلى غاية صدور القرار التأديبي .

المطلب الأول: مرحلة التحقيق

بعد تكييف الخطأ المهني المنسوب للعامل و إدراجه ضمن طائفة الأخطاء من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة وفق ما حدد في قانون 11-90 أو وفق النظام الداخلي الذي أحال له المشرع تحديد الأخطاء التأديبية و العقوبات المقابلة لها وإجراءات التنفيذ بما فيها الأخطاء الجسيمة تأتي مرحلة التحقيق ، فما ماهية هذا الإجراء ؟ ومن هي السلطة المختصة به ؟

الفرع الأول: ماهية التحقيق

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

يعتبر التحقيق إجراء شكلي الغرض منه استجلاء الحقيقة بصورة منضبطة عن طريق مناقشة وقائع وظروف الحادث و سببه و طبيعته توصلا لتحديد المسؤولية¹⁶.

لذا فهو يعد مرحلة جوهرية تتحدد بموجبها صحة المتابعة التأديبية جراء ما نسب للعامل من أخطاء سواء كانت جسيمة وفق ما نصت عليه المادة 73 من قانون 90-11 أو تلك المنصوص عليها في النظام الداخلي مع أن المشرع قد نص على وجوب أن تشمل الأنظمة الداخلية ضمان حقوق العمال و أن تتطابق مع النصوص الأخرى كالقانون المنظم لعلاقات العمل الفردية و الاتفاقيات الجماعية المعمول بها أو النصوص المنظمة إن وجدت على حد نص المادة 78 من قانون 90-11 بقولها "تعد الشروط في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليها القوانين و الاتفاقيات الجماعية المعمول بها لاغية و عديمة المفعول "

الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتحقيق

تضمنت المادة 73 من قانون 90-11 عدة ضمانات تكفل عدالة المساءلة التأديبية حيث نصت على وجوب أن تنص الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل، وحقه في اختيار عامل آخر

¹⁶ د/ علي عوض حسن ، نفس المرجع السابق ، ص 221

للاستعانة به ، كما استوجب المشرع على صاحب العمل عند قيامه بإجراء التحقيق أن يدون أقوال العامل في محضر، و يذكر فيه تاريخ ومكان وساعة افتتاحه واختتامه وتوقيع المحقق و الكاتب إن وجد. و الملاحظ أن المشرع لم ينص صراحة على أن رب العمل هو المختص في إجراء التحقيق، و نتساءل لماذا لم يسند تعيين المحقق الذي يبحث في مدى ارتكاب الخطأ المهني إلى القضاء كما لو عين مجموعة من المحققين شأنه شأن الخبراء في جدول بالمحكمة يؤدون اليمين القانونية قبل إجراء التحقيق معتمدين في ذلك على الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و درجة خطورته والضرر الذي ألحقه العامل و كذلك السيرة التي كان يسلكها حتى تاريخ ارتكاب الخطأ نحو عمله و نحو الهيئة المستخدمة، و هذا في رأينا يعطي مصداقية أكثر لما له من أهمية على مستوى حياة العامل المهنية التي قد تنتهي في لحظة بعد أن دامت سنوات من العطاء من جانبه .

المطلب الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراح و اتخاذ القرار التأديبي

وتتحدد في هذه المرحلة وجهة الهيئة المستخدمة في معاقبة العامل تأديبيا أو لا استنادا إلى نتائج التحقيق المقام و نتساءل كيف تتم المداولة و اختيار العقوبة الملائمة، وهل يشترط القانون رأي جهة معينة ؟

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

الفرع الأول: مرحلة المداولة و الاقتراح

أولاً: إلزامية رأي اللجنة المتساوية الأعضاء

لقد نصت التشريعات السابقة على ضرورة وجود لدى الهيئة المستخدمة لجنة مختصة بالتأديب يتم على مستواها اقتراح العقوبة من الدرجة الثالثة كالتسريح من العمل و منها مرسوم 82-302 في مادته 127 بقولها "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين"¹⁷ فإذا أراد المستخدم إصدار عقوبة التسريح على عامل قام بفعل يعد من قبيل الأخطاء الجسيمة عرض الأمر على اللجنة متساوية الأعضاء لكي تقوم بمداولة حول الوقائع المعروضة عليها المتضمنة تكييف طبيعة الخطأ والظروف المحيطة به بالإضافة إلى دراسة شخصية العامل مرتكب الخطأ¹⁷ لإبداء رأيها في قبول أو رفض العقوبة المراد تسليطها على العامل، و لكن المشرع عدل عن إلزامية أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء و ذلك بإحالة الإجراءات التأديبية على النظم الداخلية لكل مؤسسة و هذا ما سنتطرق إليه في الفرع الثاني.

¹⁷ د/سعيد طرييت ، المرجع السابق ، ص 50

ثانياً: عدم إلزامية أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء

لم ينص المشرع الجزائري صراحة في قانون 90-11 على ضرورة تشكيل لجنة مختصة بالتأديب تتم على مستواها المداولة و معنى ذلك أنه قد أحال الإجراءات التأديبية إلى النظام الداخلي الخاص بكل مؤسسة شرط أن تتماشى و القوانين المتعلقة بالعمل و الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، و نأخذ مثال على النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر الذي نص في الفصل الثاني تحت عنوان الإجراءات التأديبية و طرق الطعن و بالتحديد في الفقرة السادسة من المادة 36 على انه يتم تقرير العقوبة من الدرجة الثالثة من طرف اللجنة المركزية للتأديب بالأغلبية العادية لأعضائها، كما تضمنت الفقرة السابعة من نفس المادة على تشكيل اللجنة المركزية للتأديب بقولها "تتشكل اللجنة المركزية للتأديب من خمسة أعضاء دائمين و الرئيس و خمسة أعضاء مستخلفين يعينهم المدير العام أو ممثله المفوض بهذا الشأن، كما نصت على حالة تعذر حضور عضو دائم في اللجنة المركزية للتأديب لاجتماع أو عدة اجتماعات و ذلك لأسباب قاهرة و مبررة فإنه يحل مكانه مستخلف .

كما نصت الفقرة الثامنة من نفس المادة على كيفية سير عمل اللجنة المركزية للتأديب مع تشكيلة خمسة أعضاء دائمين أو غير دائمين و يترأسها في حالة غياب رئيسها العضو أكبر سناً في التشكيلة.

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

وتجتمع اللجنة المركزية للتأديب كلما اقتضت الظروف ذلك بطلب من إدارة المواد البشرية التي تقوم باستدعاء العامل المذنب على الأقل 48 ساعة قبل المثول أمام اللجنة المركزية للتأديب وفقا للفقرة التاسعة من نفس المادة بالإضافة إلى وجوب أن يحدد في الاستدعاء الأفعال المنسوبة للعامل ، التاريخ، وقت ومكان مثوله وبعدم تسليط العقوبة إلا بعد الاستماع إلى العامل باستثناء رفض المثول المثبت قانونا، وبإمكانية اختيار عامل آخر من طرف العامل المذنب من المؤسسة للاستعانة به خلال الاستماع إليه وكذا إمكانية تقديم تفسير كتابي أو شفهي أو ذكر شهود يكون قد عينهم مسبقا و يخضع سماعهم من عدمه إلى تقرير لجنة التأديب بالإضافة إلى تمتعها خلال أداء مهمتها بكامل السلطة على التحقق من مادية الأفعال و وصف الأخطاء و الظروف في صالح أو على حساب العامل و قد نصت من جهتها الفقرة 12 من نفس المادة على أن المداولة و اقتراح العقوبة يتم بدون حضور أي شخص أجنبي و أن القرار يتخذ بالأغلبية البسيطة لأعضائها و تنتهي بتحرير محضر مضمي من طرف كل الأعضاء الحاضرين .

و بالتالي نجد أن الهيئة المستخدمة وفقا للنظام الداخلي المتضمن الإجراءات التأديبية قد راعت مقتضيات المادة 1/73 من قانون 11-90 و خاصة في مجال عقوبة التسريح و التي أشارت فيها المادة إلى مرحلة المداولة و الاقتراح بقولها : " يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل و الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذا السيرة التي كان يسلكها العامل من تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله و نحو ممتلكات الهيئة المستخدمة" والجدير بالذكر أنه فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى فقد نصت عليها المادة 4/36 من النظام الداخلي على أنها تصدر من طرف المسؤول المباشر للهيئة التي يشتغل بها العامل المخطئ و لو أن النظام الداخلي قد أخرجها من هذا الشرط إلا أنه قيد صاحب العمل مقابل ذلك بشرط الأساس المبرر .

الفرع الثاني : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

يعتبر اتخاذ القرار آخر مرحلة يمر بها العامل بعد تكييف الخطأ المنسوب إليه و بحث ظروف وملابسات ارتكابه وكذا المداولة في شأنه قبل اقتراح العقوبة المناسبة في حقه انطلاقا من علاقة التبعية التي يخضع لها العامل الذي لم يمثل لأوامر المستخدم أو للنظام الداخلي التابع له.

أولا: شكل القرار

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

لم يشترط المشرع شكل معين للقرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية التي تختلف بحسب درجة خطورتها إلا أن شرط الكتابة لازم حتى تتمكن الجهة القضائية من سن رقابتها على احترام الإجراءات و خاصة احترام شرط أخذ رأي اللجنة التأديبية وفقا للنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم .

بالإضافة إلى تسيب القرار أي احتوائه على الأسباب التي تم الاستناد إليها عند إصداره و كذا جسامه الفعل وسيرة و سلوك العامل قبل وقوع الخطأ.

فالقرار المتضمن عقوبة الدرجة الأولى يصدر من طرف المسؤول المباشر للهيئة التي يشتغل فيها العامل المخطئ على أساس قرار تأديبي مبرر، أما العقوبات من الدرجة الثانية فتصدر من طرف المدير العامل المساعد للقسم الذي يعمل به العامل المخطئ على أساس قرار مبرر أيضا.

أما عقوبات الدرجة الثالثة فتصدر - كما رأينا - بالأغلبية العادية لأعضاء اللجنة المركزية للتأديب كشرط جوهري قبل إصدار القرار تحت طائلة البطلان.

ثانيا: تبليغ القرار

استوجب المشرع وفقا لنص المادة 73/2 من قانون 11-90 المعدل و المتمم على الهيئة المستخدمة و بعد إصدار القرار التأديبي بتبليغه إلى العامل المعني ، و قد نص النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر على تبليغ القرار المتضمن العقوبة في المادة 38 منه على أن تبليغ الأخطاء من الدرجتين الأولى و الثانية إلى العمال يكون من طرف مسؤوليهم المباشرين الذين قرروا العقوبة على أن يتسلم الموظف المعاقب قرار العقوبة و يوقع نسخة لإثبات استلامه و التي يرسلها المسؤول المباشر حالا إلى مديرية الموارد البشرية التي تدرجه في الملف الإداري الخاص بالعامل المعني.

كما أن الهيئة المستخدمة قد تلتجئ إلى إجراء نشر القرار على مستوى القسم الذي يعمل به العامل خلال 24 ساعة و هذا في حالة ما إذا رفض العامل إثبات استلامه .

أما عن كيفية تبليغ العقوبات من الدرجة الثالثة ، فوفق النظام الداخلي للشركة المذكورة فإنه يتم من طرف مديرية الموارد البشرية إلى العامل المخطئ مع وصل الاستلام ، و يدرج هذا القرار¹⁸ في ملفه الإداري و في حالة رفض العامل استلام القرار فيتم تبليغه من طرف صاحب العمل عن طريق محضر قضائي أو بواسطة رسالة موص عليها بوصول استلام¹⁹ ، و الجدير بالذكر أن القرار المتضمن عقوبة الدرجة الثالثة ينفذ و لو رفض العامل المعني استلام المحضر و لا يتم نشره كما هو الحال بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الأولى أو الثانية²⁰.

و فضلا عن ذلك فإن إجراء التبليغ إجراء جوهري يلتزم المستخدم باحترامه و إلا اعتبر التسريح تعسفيا²¹ .

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

و هو ما جاءت به المحكمة العليا في إحدى حيثيات القرار الصادر عنها بتاريخ: 16 / 2005 / 03

"حيث يتبين بالفعل من الحكم المطعون فيها أنه لا يظهر منه أنه راقب إجراءات التسريح المنصوص عليها في المادة 73/2 من

قانون 11-90 المعدل و المتمم و المتمثلة في استماع العامل قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي ضده

و تبليغه بإمكانية اصطحاب عامل تابع للهيئة المستخدمة من خلال هذا الاستماع و كذا تبليغ قرار التسريح الذي يتضمن لزوما أسباب التسريح، و بما أن هذه الإجراءات من النظام العام فكان على قاضي الدرجة الأولى أن يتأكد من احترامها و لما لم يفعل فإنه خالف القانون و عرض حكمه للنقض"²²

¹⁸ المادة 38/2 من النظام الداخلي

¹⁹ المادة 38/3 من النظام الداخلي

²⁰ المادة 38/4 من النظام الداخلي

²¹ د/سعيد طريبت ، المرجع السابق، ص 54

²² ملف رقم 289603 ، مجلة المحكمة العليا ، العدد الأول ، سنة 2005 ، ص 121

المبحث الثالث : الضمانات التأديبية.

بالرغم من كون حق التأديب من صلاحيات الهيئة المستخدمة غير أن هذا الحق لم يخول لها بصفة مطلقة بل هو مقيد بما يتماشى و القوانين المعمول بها خاصة و أن المشرع قد رسم في قانون 11-90 الأسس التي تمر بها مختلف مراحل الإجراء التأديبي و هي في نفس الوقت ضمانات للعامل سواء قبل صدور العقوبة التأديبية أو بعد صدورها ، و بصفة خاصة عند صدور قرار التسريح في حقه .

المطلب الأول : الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية

إن الضمانات المقررة للعامل قبل توقيع العقوبة عليه كثيرة و متنوعة و السبب في ذلك يرجع إلى وضع حد لما يتعرض إليه العامل من اضطهاد و تعسف والتي تجعله هدفا مستساغا و سهلا لمختلف الاتهامات التي قد تنسب إليه، و عليه فإن المشرع نص على ضرورة حمايته و أقر منحه ضمانات تتمثل في مجموعة من الواجبات تقع على عاتق الهيئة المستخدمة و في نفس الوقت ذاته تشكل حقوق أساسية للعامل يحق له بموجبها أن يستعملها في مواجهة قرار التأديب ، و يمكن تقسيمها إلى ضمانات خاصة بالتحقيق و أخرى خاصة بالمحاكمة التأديبية .

الفرع الأول: ضمانات التحقيق

كفل المشرع للعامل خلال مرحلة التحقيق جملة من الضمانات في مواجهة سلطة الهيئة المستخدمة و منها إعلام العامل بما نسب إليه، و هذه الضمانة متفرعة عن حق الدفاع ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يتخذ أي قرار

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

تأديبي دون أن يعلم العامل بما نسب إليه و أن يستمع له لإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه ولو أن القانون قد أحال الإجراءات التأديبية إلى النظام الداخلي غير أنه قيد صاحب العمل في حالة توقيع عقوبة التسريح ضد العامل و اشترط في نص المادة 1/73 من قانون 11/90 على ضرورة استماع المستخدم للعامل و هذا يساعد المستخدم في وصف الخطأ أساس المتابعة التأديبية وصفا صحيحا وفق ما نصت عليه المادة 1/73 من قانون 90/11 و بالتالي يتمكن من تقدير العقوبة المناسبة في حال ثبوت مسؤوليته عن الفعل المرتكب و إلا تعرض القرار التأديبي للطعن ، ولقد سبق للمشرع و أن نص صراحة على شرط إعلام العامل بما نسب إليه في المادة 64 من مرسوم 82/302 بقولها: "لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونا " و قد أضاف المشرع ضمانات أخرى للعامل و هي إمكانية استعانة العامل بزميل له و هي ضمانات متفرعة عن حقوق الدفاع أيضا و قد نصت على ذلك المادة 73/2 من قانون 11- 90 التي اشترطت أن يكون المدافع ينتمي إلى نفس الجهة المستخدمة ومع ذلك تجد المادة غموض في التفسير الحقيقي

لوضعية الشخص المستعان به فيما إذا كان ينتمي إلى الجهة المستخدمة سواء كانت فرع من فروع المؤسسة وكان العامل المتابع يعمل في المؤسسة الأم و كذلك بالنسبة لوقت تدخل هذا المدافع، فهل تتم الاستعانة به في بداية الإجراء التأديبي أي عند استدعاء العامل لأول مرة أو عند اجتماع المجلس التأديبي؟ و أيضا عن كيفية الاستعانة التي جاءت في المادة المذكورة بصفة مبهمة أي كتابية أو شفوية، فهل يدافع ذلك الشخص عن زميله بإعداد تقرير كتابي أو يرفع شفويا ؟ و هل أن وقت الاستعانة به أمام لجنة التأديب تخول له الحق في الأجر كاملا أم مقتطع منه طالما أعتبر غائبا عن العمل و كان المبدأ هو أن الأجر يقابل العمل خاصة و أن رب العمل لا دخل له في تعيينه. و لكن و رغم كل هذا الغموض يبقى لهذا الشخص المدافع دوره الإيجابي كونه يلعب دور المدافع و الشاهد في آن واحد ، و في رأينا لو حددت الاستعانة بأي شخص آخر دون تحديد لزميل العامل بصفة خاصة كما لو تمثل في محامي مثلا لكان أكثر ضمانا و دفاعا لحقوق العامل المهنية .

كما اوجب المشرع صاحب العمل في حالة ارتكاب العامل أخطاء مهنية سواء من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة تبليغه كتابيا، و قد سبق و أن تعرضنا إلى طرق التبليغ المختلفة و يعتبر هذا الإجراء جوهرية يترتب على مخالفته البطالان، كما يعتبر المرجع الوحيد للتأكد من مدى احترام المستخدم للإجراءات التأديبية و تطابق الأسباب المستند إليها لتوقيع العقوبة مع تلك المعلنة أمام لجنة التأديب ، و هو ما يحول دون تعسف المستخدم

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

فضلا عن تحديد جوهر النزاع في حالة طرحه أمام الجهات القضائية إذ لا يمكن لرب العمل حينئذ التذرع بأسباب أخرى ما عدا تلك التي تم تحديدها في القرار المبلغ، و الجدير بالذكر أن المشرع لم يضبط عملية التبليغ بمواعيد قانونية تاركا ذلك للنظام الداخلي للعمل .

الفرع الثاني : ضمانات المحاكمة التأديبية

من أهم الضمانات المخولة العامل تسبب القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية أي احتواءه على الأسباب التي تم الاستناد إليها عند إصداره و كذا درجة جسامة الفعل و سيرة وسلوك العامل قبل وقوع الخطأ و قد اشترط المشرع أن تكون القرارات مسببة بالنسبة لجميع العقوبات بدرجاتها الثلاثة حتى و لو كانت أقل أهمية بالنظر للعقوبات من الدرجة الثالثة. فمن جهة، حتى يكون العامل المذنب وجميع العمال على علم بالجهة المستخدمة و بما يمس الوسط المهني وأيضا حتى يكون عبءه لغيره من خلال نشر القرار إذا كان متضمن عقوبة من الدرجة الثانية ومن جهة أخرى يمكن

التسبب الجهة القضائية المرفوع إليها النزاع بشأن العقوبة المسلطة على دراية فيما إذا كان القرار محترم و مطابق للإجراءات التأديبية أو لا و إلا تعرض للبطلان و أعتبر التسريح تعسفيا.

المطلب الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية

يترتب على صدور القرار التأديبي منازعة فردية في العمل كونه يمس بالمركز القانوني للعامل، وقد نظّم قانون 90-04 طرق تسوية هذه المنازعات فحول للعامل ضمانات أخرى إضافة إلى تلك المنصوص عليها في قانون 90-11 عبر كافة مراحل الإجراءات التأديبية، و تتمثل في حل النزاع داخليا سواء على مستوى الهيئة المستخدمة أو على مستوى مكاتب المصالحة، ثم اللجوء إلى القضاء كمرحلة أخيرة.

الفرع الأول: تسوية النزاع داخليا على مستوى الهيئة المستخدمة و مكتب المصالحة

أولا: تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة

أحالت المادة الثالثة من قانون 90-11 على المعاهدات و الاتفاقيات الجماعية مهمة تحديد الإجراءات الداخلية في معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل كل هيئة مستخدمة، أما في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية فقد نص المشرع على جملة من الإجراءات تكفل حق العامل في التظلم من القرار التأديبي الصادر عن المستخدم و ذلك بنص المادة الرابعة من نفس القانون بقولها: "في حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة الثالثة من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار ، و في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة ، وتلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار " من هذا النص نستنتج أن المشرع قد أتاح للعامل فرصة التظلم أمام رئيسه المباشر و هذا الأسلوب من التظلم مقتبس من النظام المعمول به في التظلم من القرارات الإدارية التي بمقتضاها يتقدم أصحاب المصلحة بالطلب و الالتماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتضرر منه مطالبين مراجعته أو سحبه أو تعديله. كما قيدت المادة صاحب العمل بأن يرد على العامل في أجل 8 أيام دون أن يقيد العامل بأجل لتقديم تظلمه و هذا يشكل ضمانا تضاف للعامل في مواجهة سلطة صاحب العمل.

بالإضافة إلى نصها على حق العامل في حالة عدم رد الرئيس المباشر بعد مرور أجل 8 أيام أو عدم رضاه و اقتناعه بالرد المقدم إليه أن يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة مع إلزامها كتابيا بذكر أسباب رفض كل أو الجزء من الموضوع خلال 15 يوم حسب الحالة . و الملاحظ أن هذا النص يثير تساؤل فيما إذا كان التظلم الثاني مرفوع ضد القرار التأديبي نفسه أم ضد قرار الرئيس المباشر في حالة رده على التظلم الأول أو ضد سكوته المعتبر رفض ضمني ؟ و من جهة أخرى، نجد أن تحويل المشرع العامل إمكانية التظلم أمام لجنة المستخدمين تعد أيضا من الضمانات الممنوحة للعامل و ذلك لكونها أدري بشؤون المستخدمين و بمسارهم المهني و سلوكهم و سيرتهم ، كما أن إلزامية هذه الجهة المستخدمة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع يضيف على الإجراء طابع الشفافية و الموضوعية ، كما أن الكتابة تسمح بالمراقبة الجيدة لسير الإجراءات كما تبين مدى دراسة و تحليل النزاع مما يخلق في نفس العامل نوع من الانتماء إلى هيئة مستخدمة كانت على دراية بمركزه و شخصه . غير أن المشرع لم يرتب أي جزاء على مخالفة الرد كتابيا مما يفقد الكتابة شرط الإلزامية و يجعل الهيئة المستخدمة تتقاعس عن الرد على التظلمات بالسكوت عنها.

ثانيا : تسوية النزاع على مستوى مكتب المصالحة

بعد استنفاد إجراءات حل النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة منح المشرع ضمانا أخرى للعامل قصد التظلم من القرارات التأديبية، و ذلك بتوجهه إلى مفتش العمل طبقا لنص المادة الخامسة من قانون 90-04 بقولها " بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات المعمول بها

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

التي يحددها القانون ، حيث يقوم مفتش العمل بتبليغ مكتب المصالحة الموجود في دائرة اختصاصه خلال ثلاثة أيام من تبليغه بالإخطار و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع " و بالتالي فإننا نجد أن دور مفتش العمل محدود في مجال المصالحة الخاصة بتسوية النزاعات الفردية للعمل و ذلك لأن دوره هنا يقتصر فقط في عملية إخطار مكتب المصالحة، في حين نجد أن المشرع قد حول له مهمة المصالحة بالنسبة للنزاعات الجماعية في العمل ²³ .

²³ المادة 4/2 من قانون 03/ 90 الصادر في 06/02/1990 لتعلق بمفتشية العمل.

و كان على المشرع إعطاء مفتشية العمل دور أيضا في تقديم الحلول المناسبة إلى جانب هيئة المصالحة ، فتدخل مفتشية العمل بغرض فرض احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية يعتبر شرط لتخفيف حدة التناقضات و لتوفير الجو المناسب لتطور علاقات مهنية سليمة بين الأطراف ، ولكن مهمة المراقبة بعدها الوقائي المنوط بمفتشية العمل تعترضها بعض الصعوبات التي تحول دون تحقيق النتائج المنتظرة بسبب تعرض مفتشي العمل أثناء أو بمناسبة قيامهم بمهمة المراقبة إلى عراقيل و تهجم من أصحاب العمل حيث يذهب البعض إلى محاولة منعهم الدخول إلى أماكن العمل أو رفضهم تقديم الوثائق القانونية كالسجلات . و كثيرا ما تبقى المحاضر المحررة دون إجابة مما يعرض مفتش العمل إلى مسائلات و تحقيقات لتبرير و إثبات محاضره ، كما أن مجرد تدخل مفتش العمل بتقديم ملاحظات أو إنذارات يصادفه تعنت بعض أصحاب العمل مما يضطره إلى تحرير محاضر مخالفة لما قام به من مراقبة ²⁴ ، و على مستوى حل النزاعات الفردية في العمل فإنه يبقى لمفتش العمل تنظيم حضور جلسات المصالحة .

و تجدر الإشارة إلى أن هذا الدور الذي يقوم به مفتش العمل في المصالحة نتيجة الخلافات الجماعية ينحصر في القطاع الاقتصادي ، أما في قطاع الوظيف العمومي فإن دور مفتش العمل يقتصر على الحضور في جلسات المصالحة بجانب مصالح مفتشية الوظيف العمومي و التي تنظمها السلطة الوصية . و يعتبر مكتب المصالحة هيئة منتخبة يمثلها العمال و المستخدمين ²⁵ أي بعضوية ممثلين للعمال و ممثلين للمستخدمين و تتم رئاسة المكتب بالتداول و لفترة ستة أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين يعينون بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص من بين المترشحين و ذلك لمدة ثلاثة سنوات ، و تتمثل مهمة المكتب أساسا في إجراء الصلح أي محاولة الوصول إلى تسوية ودية بدراسة نقاط الخلاف بين العامل و المستخدم و تقريب وجهات النظر بينهما، و هي ضمانة للعامل بحيث تقتصر له طريق الإجراءات في الوصول إلى حل النزاع و التي يمكن أن تطول إذا ما وصلت أمام القضاء ، و يعد إجراء المصالحة قيد على رفع الدعوى القضائية تحت طائلة عدم القبول

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

غير أن المشرع جعل منه إجراء اختياري إذا كان المدعى عليه مقيم خارج التراب الوطني أو كان صاحب العمل في حالة إفلاس

و تسوية قضائية .

²⁴ الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي ، مديرية الشؤون المدنية 1995 ، ص 104

²⁵ المادة 06 من قانون 03/90 المتعلق بمتفشية العمل

و ينتج عن عملية المصالحة احتمالين الأول يكمن في نجاح هذه العملية أي توصل كل من العامل و صاحب العمل إلى اتفاق حول نقاط معينة تصب في وثيقة تتمثل في محضر المصالحة الذي يعتبر حجة إثبات بما ورد فيه ما لم يطعن فيه بالتزوير ²⁶ ، و في هذا ضمانا أيضا للعامل ضد المستخدم في حالة تعسف هذا الأخير و إنكاره لما احتواه المحضر و قد كفل المشرع تنفيذ اتفاق المصالحة بنص المادة 33 منه سواء بطريقة اختيارية وفقا للمدة المحددة المتفق عليها و في حالة عدم الاتفاق عليها وضع المشرع أجل لا يتجاوز 30 يوم لتنفيذها يسري من تاريخ الاتفاق.

و قد رتب جزاء على عدم تنفيذ محضر المصالحة نتيجة تعنت المستخدم مثلا، فحول للقاضي الاجتماعي الذي و بعد استدعاء رب العمل نظاميا يأمر و في أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون طبقا للتشريع المعمول به، و ذلك بالرغم من ممارسة أي طريق من طرق الطعن ²⁷ .

أما في حالة عدم توصل هيئة مكتب المصالحة إلى أي اتفاق فيحرر محضر عدم المصالحة ²⁸ و هنا لا يبقى للعامل سوى اللجوء إلى القضاء عن طريق رفع الدعوى القضائية .

الفرع الثاني: تسوية النزاع على مستوى الجهة القضائية

منح المشرع ضمانا أخرى للعامل تتمثل في التظلم من القرار التأديبي أمام القضاء الاجتماعي الذي يوفر للعامل رافع الدعوى القضائية عدة ضمانات سواء من ناحية اختصاص المحكمة الفاصلة في النزاع من جهة، و ما يكتسبه القضاء الاجتماعي من خصوصيات من جهة أخرى .

أولا : اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية

أجاز المشرع للعامل رفع دعواه بمحل إقامته و هذا خروج عن القاعدة العامة التي تقتضي بأن ترفع الدعوى أمام محكمة موطن المدعى عليه طبقا لنص المادة 24 من قانون 04-90 و ذلك في حالة تعليق أو قطع علاقة العمل عن حادث أو مرض مهني.

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

²⁶ المادة 32 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

²⁷ المادة 34 من قانون 90-04

²⁸ المادة 31 من قانون 90-04

و تتكون المحكمة من ممثلين من العمال و ممثلين من أصحاب العمل إلى جانب القاضي الذي يعتبر رئيس الفرع أو الغرفة حسب الحالة ، و لممثلي العمال و المستخدمين صوت تداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس²⁹ و هي تشكيلة من النظام العام .

يمتاز القضاء الاجتماعي ببساطة إجراءات التقاضي التي لا تتطلب في المراحل الأولى أغلب الشكليات المطلوبة في القضايا الأخرى وخاصة في مجال الإعفاء الكلي من المصاريف القضائية فقد نصت المادة 25 من قانون 90-04 على استفادة العامل من المساعدة القضائية بقولها " فضلا عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر 57-71 المتعلق بالمساعدة القضائية تمنح الاستفادة منها لكامل الحقوق لكل عامل و متدرب يقل مرتبه عن نصف الأجر الأدنى المضمون " و ذلك مراعاة للظروف المادية و الاجتماعية للعامل بالدرجة الأولى الذي كثيرا ما يعجز عن دفع التكاليف القضائية.

ثانيا : خصوصيات القضاء الاجتماعي

كما يمتاز بالطابع الاستعجالي سواء فيما يتعلق بآجال رفع الدعوى و الحكم فيها، فقد نصت المادة 38 من قانون 90-04 بأنه تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى و على المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار الأحكام التمهيدية أو التحضيرية ويرجع سبب الاستعجال هذا إلى ظروف العامل المادية و المهنية التي لا تسمح له في أغلب الأحيان بالانتظار الطويل للنظر في قضيته ، إضافة إلى أن التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الخاصة بالعمل رغم ما قد يمارس عليها من أساليب الطعن و المراجعة فقد نصت المادة 22 من قانون 90-04 على أنه " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- (1) تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة للمصالحة أمام مكتب المصالحة .
- (2) تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
- (3) رفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة بقوة القانون، كما يمكن للمحكمة أن تأمر بالتنفيذ المؤقت بدون كفالة بعد ستة أشهر "

أما فيما يتعلق بوصف الحكم، فنظرا لخطورة الجزاء التأديبي على حياة العامل المهنية، و وضع المشرع ضمانات له و ذلك بوصف الحكم الصادر بإلغاء العقوبات التأديبية بنص المادة 21 من قانون 90-04 بقولها " باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا و نهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ:

-إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية فسلطة القاضي في إلغاء القرارات التأديبية الصادرة حرقا للإجراءات القانونية أو الاتفاقية تعتبر ضمانات للعامل و ذلك لأن رقابته تمتد لتشمل مدى مراعاة المستخدم للإجراءات التأديبية، و جعل المشرع لوصف الحكم الصادر في هذا المجال بالابتدائي والنهائي ما هو إلا للإسراع بالبت في القضايا.

الفصل الثاني

التأديب في الوظيفة العامة

يعتبر موظفا عاما كل شخص يشتغل في خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق العام وعلاقة الإشراف عليه من طرف الدولة تجعله مرؤوسا للسلطة التي قررت تعيينه وفي نفس الوقت يخضع لها إذا ما قررت تأديبه .

وستعرض في هذا الفصل إلى نظام تأديب الموظف من خلال دراسة الأخطاء الوظيفية التي تكون محلا لمتابعته التأديبية و مختلف مراحل تأديبه حتى صدور القرار التأديبي مع الوقوف عند الضمانات المخولة له.

المبحث الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية و العقوبات المترتبة عليها

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ الوظيفي المرتكب من الموظف شأنه شأن الخطأ المهني المرتكب من العامل والسبب في ذلك يرجع إلى طبيعة الخطأ الوظيفي الذي لا يمكن حصره مسبقا في قانون واحد حيث نبذه في نصوص متفرعة في حين أورد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر وفقا لمبدأ شرعية العقوبة و الجزاء و صنفها بحسب درجة خطورة السلوك المقترف من الموظف . وستعرض في هذا المبحث إلى مناهج تأديب الموظف أو بعبارة أخرى أساس مسؤوليته التأديبية و ذلك من خلال دراسة و تحديد الأخطاء الوظيفية في مطلب أول و إلى مختلف العقوبات المترتبة عنها في مطلب ثاني ثم نتناول فكرة تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ و رقابة القضاء الإداري عليها في مطلب ثالث .

المطلب الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية

لا تخضع الأخطاء الوظيفية كقاعدة عامة لمبدأ لا جريمة إلا بنص بل يعد خطأ وظيفيا كل مخالفة للقوانين واللوائح أو الإخلال بالواجبات الوظيفية سواء تم هذا الإخلال أثناء العمل أو خارجه و هو ما ذهبت إليه المحكمة العليا من خلال تعريفها للخطأ الوظيفي الذي اعتبرته كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و شخص الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة ممارسة الوظيفة³⁰ ، و من جهة نجد أن عدم تحديد الأخطاء الوظيفية من شأنه أن يوسع في السلطة التقديرية للإدارة في تكييف أفعال الموظف لمعرفة ما إذا كانت التصرفات تمس بكرامة الوظيفة أو تعد خروجاً عن واجباتها³¹ و لكن من جهة أخرى صنفت الأخطاء التأديبية مع إعطاء الإدارة حرية إدراج المخالفات تحت كل صنف منها سواء عن طريق التقنين في بعض النصوص أو بالنظر إلى واجبات الموظف .

³⁰ المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1990 ص 215

³¹ د/ كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، درا هومة ، طبعة 2004 ، ص 51

الفرع الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية عن طريق التقنين

قام المشرع بتقنين بعض المخالفات التأديبية في نصوص متفرعة يمكن إجمالها كما يلي:

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

ففي قانون العقوبات³² اعتبر المشرع بعض الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الموظف جرائم و رتب عليها مساءلة الموظف جزائيا باعتبار الموظف مواطن أولا و موظف ثانيا و صفته الثانية لا تحجب صفته الأولى و من ثم فإنه يخضع ككل مواطن لهذا القانون دون أن يفلت من الجزاء التأديبي، ونظر لتأثير فعله المرتكب على حسن سير المرفق وكرامة الوظيفة ومن أهم هذه الأخطاء ما تضمنته المواد التالية :

المادة 78 : حصول الموظف لنفسه أو لغيره على منفعة من دولة أجنبية

المادة 80 : إفشاء الموظف لسر من أسرار الدفاع

المادة 107 : انتهاك الموظف للحريات الفردية و الحقوق المدنية للمواطنين

المادة 110: موافقة موظفي مؤسسات إعادة التربية على حبس شخص غير موقوف بالأوراق القانونية

أو رفضهم تسليم السجين للسلطات أو الأشخاص الذين يسمح لهم القانون بزيارته.

المادة 111 : انتهاك القضاة و ضباط الشرطة لمبدأ الحصانة في غير حالات التلبس

المادة 115: تقديم الموظف لاستقالته قصد عرقلة سير المرفق العام بانتظام و اطراد

المادة 142 : استمرار الموظف لمزاولة مهامه بعد فصله أو توقيفه .

المادة 214 : تزييف الإمضاءات

المادة 215 : شهادة زور

المادة 226: تصريح الأطباء الكاذب

و نذكر بالإضافة إلى ذلك بعض المخالفات المذكورة في القانون 01-06 الصادر في: 20/02/2006 المتعلق

بالوقاية من الفساد و من بينها المادتين 29 المتعلقة بالاختلاس و المادة 30 المتعلقة بالغدر، و قد نصت من جهتها بعض

القوانين المنظمة لشؤون الموظفين على أخطاء وظيفية و منها القانون الأساسي العام للعامل³³

و الذي يعتبر بمثابة ميثاق للعمـل يطبق على كافة عمال الدولة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه

³² أمر رقم 156-66 المؤرخ 08/1966/06 المعدل و المتمم بالقانون رقم: 06-06 المؤرخ في 12/2006/20

³³ قانون رقم 78-12 المؤرخ في: 05/08/1978

و باستعراض البعض من مواده نجده قد نص في:

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

المادة 199 عن الإهمال وعدم مراعاة قوانين الأمن

المادة 200: اختلاس أو إخفاء وثائق

المادة 209 : إعاقة حرية العمل أو ممارسة الحق في التنظيم النقابي، احتلال أماكن العمل أو توقيف وسائل الإنتاج عن العمل أو التخريب الاقتصادي.

و قد صنف المرسوم رقم 302-82 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية السابق الإشارة إليه في الفصل الأول في مجال تحديد الأخطاء المهنية إلى ثلاث أصناف بمقتضى المواد 69،70،71 المتعلقة بالعامل كون أحكام هذا المرسوم تطبق على جميع فئات العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وفق نص المادة 20 منه .

أما المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العامة فقد قنن المخالفات التأديبية في المادتين 26 و 27 و يتمثل في كتمان التصريح في مجال امتلاك مصالح من طرف الموظف في أي مؤسسة كانت تجارية أو اقتصادية أو فلاحية وكذا عدم تنفيذ الموظف للقرارات المتعلقة بالنقل أو التعيين .

أما المرسوم رقم 131-88 الصادر في 04 جويلية 1988 و الخاص بتنظيم العلاقات بين الإدارة و المواطنين فقد تعرض في المادة 40 منه إلى مخالفة تتمثل في قيام الموظف بأي عمل من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة الإجراءات الهادفة إلى تحسين العلاقة بين الإدارة و المواطن .

أما بالنسبة للأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نص على جملة من الأخطاء و أدرج نوع آخر منها أي الأخطاء من الدرجة الرابعة ، بموجب المادة 177 من الأمر المذكور سالفاً و قد عرفت من جهتها المادة 178 الأخطاء من الدرجة الأولى على أنها

كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسبر الحسن للمصالح أما أخطاء الدرجة الثانية فعرفت المادة 179 على أنها كل الأعمال المؤدية إلى المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة و كذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية ، أما أخطاء الدرجة الثالثة فتتمثل وفق نص المادة 180 في تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية ، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه ، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية و استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارج عن المصلحة .

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

أما أخطاء الدرجة الرابعة فقد حددتها المادة 181 في الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة يقدمها للموظف شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته، ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من نفس الأمر أي المتعلقة بمهنة التعليم و التكوين وإنتاج الأعمال العلمية والأدبية أو الفنية.

الفرع الثاني: تحديد الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف

لقد اتجهت مختلف النظم التأديبية إلى تحديد الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف و هو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في تعريفها السابق للأخطاء و كذا المادة 20 من القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العامة على انه يتعرض الموظف إلى عقوبة تأديبية إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكابه خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة .

و يمكن تقسيم هذه الواجبات إلى واجبات متعلقة بالطاعة، و أخرى تخص أداء الوظيفة، و أخرى غير متعلقة مباشرة بالوظيفة. فواجب الطاعة يعتبر الحجر الأساس في أداء المرفق لأعماله و الإخلال به يشكل خطأ تأديبي يكون فيه الموظف محلا للمساءلة التأديبية و طاعة الرؤساء يرتب على الموظف التزامين أولهما الامتثال للأوامر الرئاسية و الثاني احترام الموظف لرؤساء لان طبيعة الوظيفة العامة و ضرورة القيام بأعبائها لا تحقق إلا باستماع الموظف للأوامر — و التعليمات و قد اعتبرت المادة 71 من المرسوم 302 - 82 أن رفض التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه لإنجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول مخالفة تأديبية من الدرجة الثالثة .

و لا بد من الإشارة إلى أن تنفيذ الموظف للأوامر الموجهة إليه من رؤسائه لا يعني بأي حال القضاء على شخصيته أو سلب آرائه فالموظف يستطيع مناقشة رئيسه فيما يراه يخدم المرفق العام و يحقق أداء مهامه³⁴

³⁴ د/مازن ليلو ماضي، الطاعة و حدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2002، ص 51

كما أن تنفيذ الموظف للأوامر الموجهة إليه يبقى مقصور على ما يتعلق بالعمل دون أن يمتد إلى خارجه كالحياة الخاصة للموظف إلا إذا كانت هذه الأخيرة تؤثر على أداء الموظف لعمله، فضلا عن ذلك و يجب أن يكون الأمر شرعي و هو ما ذهبت إليه

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

المادة 27 من القانون الأساسي العام للعامل التي نصت على ضرورة اح ترام القانون والأحكام التنظيمية و الانضباط و التعليمات السلمية.

أما الجانب الآخر من واجب الطاعة فهو احترام الرؤوس لرؤسائه أي تمسكه باللياقة في مخاطبتهم وكذا عدم الامتناع عن تنفيذ أوامر الرئيس دون عذر مقبول .

إن الواجب الثاني الملقى على عاتق الموظف العام و الذي يشكل الخروج عنه خطأ يستوجب عقوبة تأديبية هو احترام مواقيت العمل، و هذا الواجب تقتضيه ضرورة المحافظة على استمرارية سير المرافق العامة و قد أشارت المادة 35 من القانون الأساسي العام للعامل أنه في حالة تغيب الموظف عن عمله دون عذر مقبول أو إذن مسبق يتعرض إلى عقوبات تأديبية بالإضافة إلى الخصم من الأجر و إضافة إلى ذلك فقد نص المشرع الجزائري صراحة على واجب آخر يقع على الموظف و هو ضرورة قيامه بالمهام الموكلة إليه شخصيا و على أحسن وجه و هو ما يستنتج من نص المادة 23 من المرسوم 59- 85 و يستثنى من ذلك الموظف المفوض عمله لشخص آخر أي الذي نقل صلاحياته إلى آخر في إطار ما ينص و يسمح به القانون .

و يضاف إلى جانب هذه الأخطاء المنظور إليها من منطلق واجبات الموظف إفشاء السر المهني، و قد اخذ بموجب المادة 71 من المرسوم 302-82 و وصف الخطأ من الدرجة الثالثة و صنف كذلك لما له من أهمية في المحافظة على المصلحة العامة أولا و سير المرفق ثانيا، ناهيك عن العقوبة الجنائية التي يمكن أن يتعرض لها الموظف كونه استعمل معلومات خاصة بزميل له قصد المساس بسمعته وكرامته.

و لكن لهذا الواجب حدود تقيده و تتمثل في إحاطة الموظف النيابة بالجنايات و الجنح التي ترتكب حتى لا يكون عائقا أمام تحقيق العدالة.

و فضلا عن كل هذه الواجبات يقع على عاتق الموظف العام واجبات أخرى ليست لها علاقة مباشرة بأداء العمل ولكن من شأنها أن تجعل مركزه متفق و هيبية الوظيفة العامة و سمعتها، فقد منع المشرع الموظف العام من ممارسة أي نشاط خاص من شأنه أن يدر الربح باستثناء النشاطات العلمية و الثقافية و ذلك لما يقتضيه

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

نص المادة 24 من مرسوم 59-85، كما منع الموظف العام مهما كانت رتبته و ذلك من أن تكون له داخل أو خارج التراب الوطني أية مصلحة في مؤسسة ذات طابع تجاري أو صناعي أو فلاحي مهما كانت تسمية هذه المؤسسة سواء كان ذلك بصفة مباشرة أو غير مباشرة، و قد فرض المشرع على الموظف واجب التصريح فيما إذا كان زوجه يمارس مهنة أو عمل خاص مريح أن يجوز داخل التراب الوطني أو خارجه مصالح مالية أو صناعية أو تجارية و ذلك حتى يمكن للسلطة المختصة من اتخاذ التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصالح الخدمة عند الاقتضاء و هذا بنص المادة 26 من نفس المرسوم التي اعتبرت في فقرتها الثالثة بأن عدم التصريح بالحالات السابقة يعد خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة كما أوجب المشرع على الموظف و بغرض الحفاظ على سمعة الإدارة الالتزام بواجب التحفظ و هو ما يعرف بالالتزام الحرص عن الحدود المصرح بها³⁵.

و عليه من خلال دراسة الخطأ الوظيفي تبين لنا بأن المشرع يعرفه تارة من جهة التقنين و من جهة أخرى يعرفه بالنظر إلى واجبات الموظف، و التحديد الثاني في نظرنا هو الأقرب و الأصوب والسبب في ذلك أنه عندما يعلم طرف ما التزاماته فإنه بالنتيجة يتوصل إلى احترام حقوق الطرف الآخر سواء كنا أمام علاقة عامل بصاحب العمل، و لو أن البعض اعتبر هذا الأخير عقد إذعان فيظل عقد متبادل الالتزامات و نفس الشيء بالنسبة للموظف الذي و لو لم تربطه العلاقة الرئاسية برئيسه فيظل عقد متبادل الالتزامات، رضائي، طالما كان الموظف يعين في منصبه بناء على مسابقة ووفق شروط متوقعة في الأخير على رضا الموظف.

ونشير كذلك إلى أن دراسة هذه الأخطاء تبقى على سبيل المثال لا الحصر لعدم إمكانية تطبيق جميع الأخطاء فقطاعات الوظيف العمومي تختلف من قطاع إلى آخر و لكن يبقى للإدارة دور في تكييف الخطأ و تبقى سلطتها التقديرية أيضا قائمة مما يجعل تعسفها أمر محتمل فهل يكون الأمر كذلك في مجال العقاب التأديبي؟

³⁵ د/ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2004، ص 181

المطلب الثاني : العقوبات المترتبة عن الأخطاء الوظيفية

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

تمثل العقوبات التأديبية جزاء اقرار أخطاء تأديبية، و هي محددة على سبيل الحصر حيث لا يمكن للإدارة تجلوها أو توقيع عقوبة أخرى غيرها انطلاقا من مبدأ لا عقوبة إلا بنص على عكس الأخطاء التأديبية التي لا يمكن حصرها. ويخضع تحديد الجزاء التأديبي لتقدير السلطة التأديبية بحسب درجة جسامته، و قبل التطرق إلى نظام العقوبات التأديبية يجدر بنا أولا الإشارة إلى أهم المبادئ التي تقوم عليها و المتمثلة في مبدأ شرعية العقوبة ، عدم رجوعيتها وكذا المساواة فيها.

الفرع الأول : مبادئ العقوبة التأديبية

تحكم العقوبة التأديبية ضوابط تبتتها مختلف النظم التأديبية وضعت بهدف التوفيق بين مصلحة الإدارة كمرفق عام ومصلحة الموظف المخطئ انطلاقا من مبدأ شرعية العقوبة التأديبية والذي بمقتضاه يتم تحديد العقوبات على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية تكون الإدارة ملزمة باحترامها فتتقيد حريتها في اختيار العقوبة الملائمة وذلك بالنظر إلى درجة خطورة الخطأ، وكذا الظروف التي أرتكب فيها و هو ما ذهبت إليه المادة 63 من مرسوم 302-82 بقولها : " يخضع تحديد العقوبة التأديبية المطبقة لدرجة خطورة الخطأ

و للظروف المخففة أو المغلظة التي أرتكب فيها و مدى مسؤولية العامل المدان و عواقب خطئه على الإنتاج و للضرر الذي يلحق بالهيئة المستخدمة أو عمالها."

ويتفرع عن مبدأ شرعية الجزاء التأديبي مبدأ هام و هو التناسب بين الخطأ و الجزاء المترتب عنه، و هو ما سنتناوله بشيء من التفصيل في المطلب الثالث، بالإضافة إلى مبدأ عدم جواز عقاب المخطئ عن ذات الفعل مرتين و هو ما يستنتج من نص المادة 75 من مرسوم 302-82 بقولها : " يترتب على الأخطاء المهنية المختلفة المنصوص عليها في المواد من 68 إلى 72 من هذا المرسوم تطبيق إحدى العقوبات التأديبية و ضمن الحدود الآتية... "فعبارة إحدى العقوبات تفيد عدم جواز الجمع بين أكثر من عقوبة، كما يعتبر مبدأ تسبب القرار القاضي بالعقوبة التأديبية من أهم المبادئ التي تقوم عليها هذه الأخيرة و إلا تعرض القرار للإلغاء .

و فضلا عن ذلك فإن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا يكون لها أثر على وضعية الموظف العام إلا ابتداء

من تاريخ قرار الجزاء التأديبي و هو مناط مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية و التي لا تمتد إلى تاريخ سابق على

ارتكاب المخالفة التأديبية³⁶

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

كما أن فكرة المساواة في العقوبة التأديبية تطرح نفسها باعتبارها من أهم مقومات الجزاء التأديبي كونها تتعلق بموظفين لا يجب أن ينظر إليهم باختلاف وضعيتهم الاجتماعية أو مسؤوليتهم وفقا لأحكام المرسوم 82 302- الذي ينص على انه يتعرض للعقوبات التأديبية و عند الاقتضاء للمتابعة الجزائية مهما كان المنصب الذي يشغله"

الفرع الثاني : تحديد العقوبات التأديبية

تأخذ العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف المذنب وصف العقوبات المعنوية و أخرى ماسة بالوظيفة حيث توجه الاولى في صورة تنبيه أو إنذار و في صورة لوم أو توبيخ، و بمسايرة التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة نجد أن المشرع في المادة 124 من مرسوم 59-85 قد قسم العقوبات التأديبية إلى ثلاثة درجات تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة و قد نص على العقوبات المعنوية و اعتبرها عقوبات من الدرجة الأولى و هي عقوبات أقل خطورة كالإنذار سواء كان شفوي أو كتابي و يعرف على انه مجرد لفت نظر الموظف لما ارتكبه من مخالفات.

أما التوبيخ فهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية بالطريق الرئاسي أو القضائي لمرتكب الجريمة التأديبية³⁷ وهو لا يحمل دعوة الموظف إلى سلوك أحسن بل يعد نوع من الإجراءات التأديبية توقع عليه، والأصل أن تكون هذه العقوبة علنية غير أنه لا يزال مبدأ السرية هو القاعدة، بالإضافة إلى عقوبة الإيقاف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام. أما عقوبات الدرجة الثانية فتتمثل في الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام وكذا شطب اسم الموظف من الجدول الخاص بالترقيات و هي عقوبة تمس مزايا الوظيفة ، أما عقوبات الدرجة الثالثة فتتمثل في النقل الإجباري الذي قد يكون مكاني أي نقل الموظف من مكان إلى آخر مما يترتب عليه تغيير مجال العمل و الإقامة و قد يكون النقل نوعي أي نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى و لكن وجب أن يستوفي كل الضمانات فلا يعتبر نقل الموظف إجراء تأديبي إذا كان بناء على طلبه.

³⁶ د/كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 106

³⁷ د/علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 263

إضافة إلى عقوبة التنزيل من الرتبة و تعني تنزيل الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة و تجدر الإشارة أن التنزيل من الرتبة قد اعتبرها المشرع تارة عقوبة من الدرجة الثالثة إذا كانت من درجة إلى درجتين و عقوبة من الدرجة

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

الرابعة إذا كانت تنزىل إلى رتبة سفلى و هو ما تضمنه أمر 03-06 المتضمن القانون الأساسى العام للوظيفة العامة فى تصنيف العقوبات التأديبية وفقاً لنص المادة 163 بقولها :

" تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات :
الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابى، التوبيخ.

الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.

الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربع إلى ثمانية أيام، التنزىل من درجة إلى درجتين، النقل الإجبارى.

الدرجة الرابعة: التنزىل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح.

بالإضافة إلى التسريح سواء مع الإشعار المسبق و التعويضات أو التسريح دون الإشعار المسبق و دون تعويضات.

و لكن المشرع منح من جهة أخرى للمؤسسات الإدارية صلاحية إنشاء عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية

و هذا يمكن أن يكون فى صالح الموظف خاصة إذا كانت أقل من تلك التى وضعها المشرع.

و من خلال سلم العقوبات المذكور نجد أن المشرع قد نص على كل عقوبة بما يتماشى و درجة خطورة الذنب المقترف و هو ما يقودنا إلى الحديث عن فكرة التناسب بينها و بين الخطأ المرتكب.

المطلب الثالث : رقابة القضاء الإدارى على مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفى.

يعتبر مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبى من أهم المبادئ التى يستند إليها فى معرفة مدى احترام

الإدارة لمبدأ المشروعية فيتعين على السلطة الرئاسية قبل توقع الجزاء أن تقدر مدى ملائمة ومدى جسامة الفعل المعتبر خطأ فى نظرها.

و يخضع هذا المبدأ لرقابة القضاء الإدارى الذى يهدف إلى خلق توازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة فى إطار القانون.

الفرع الأول: ماهية المبدأ

ويتفرع مبدأ التناسب عن مبدأ المشروعية ومفاده ارتباط السلطة التأديبية بضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

حقوق و واجبات وتقدير ما إذا كان الموظف قد أخطأ خطأ وظيفي يرتبط ارتباطا وثيقا بالحقوق و الواجبات الوظيفية دون غيرها.³⁸

و قد أخذت بهذا المبدأ معظم التشريعات التأديبية وذلك حفاظا على حقوق الموظف الذي قد يكون ضحية تعسفات الإدارة ذات المركز القوي في المعادلة و تقتضي عملية التناسب إتباع شروط معينة تتمثل في القيام بتصنيف الأخطاء التأديبية وكذا وضع سلم للعقوبات التأديبية مع ضرورة الأخذ بفكرة الحدين الأقصى

و الأدنى في مجال الجزاء التأديبي ، كما تترك للإدارة فرصة اختيار العقوبة التأديبية الأكثر ملائمة للخطأ المقترف.³⁹

الفرع الثاني: رقابة القضاء الإداري عليه

لقد كانت الإدارة الجزائرية في ظل قانون الوظيفة العمومي لسنة 1966 حرة في اختيار العقوبة التي تراها ملائمة على الموظف العام دون أن تخضع لأي رقابة من القضاء انطلاقا من أن مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ من شأنه أن يفقد الإدارة فعاليتها في الحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد ،ولكن المشرع الجزائري عدل عن هذا الموقف إثر صدور مرسوم 302-82 فقيده الإدارة عند اختيار العقوبة التأديبية بضوابط لا يمكن لها بموجبها أن تتعداها ، و قد نصت المادة 63 منه على ثلاث قيود تتمثل في : درجة خطورة الخطأ ،الظروف المخففة أو المغلطة التي ارتكب فيها و الضرر الذي تسبب فيه .

كما أن القاضي الإداري في التشريعات المقارنة أصبح يتدخل من جهته في تقييم الوقائع التي بني عليها القرار التأديبي المطعون فيه ومدى تناسبها مع ما يتضمنه القرار من جزاء .

وقد كرر القضاء الإداري الجزائري في كثير من أحكامه عبارات مثل:(عدم تناسب الجزاء النهائي مع الأخطاء المرتكبة) و (إن القاضي الإداري مؤهل بتقدير ملائمة التدابير المأمور بها لمتطلبات الوظيفة).

³⁸ د/مجدي مدحت النهري ، قواعد و إجراءات تأديب الموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1997 ، ص 34

³⁹ د/كمال رحاوي ، المرجع السابق ، ص 97

غير أن الواقع الذي نشهده غير ذلك ، كون الإدارة كثيرا ما تنفرد بتكييف الأخطاء التأديبية و درجة خطورتها وتسلب ما تشاء من العقوبات خاصة في تحديد العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية و التي تفلت من رقابة القضاء عليها إلا من ناحية التسبب، ففكرة السلطة العامة مازالت تعم الوسط الوظيفي .

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

ولعل بصدور أمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العامة الجديد قد تتحقق رقابة القضاء على مبدأ التناسب بصفة فعالة خاصة بإدراجه عقوبة جديدة في سلم العقوبات التأديبية ألا وهي عقوبة الدرجة الرابعة و التوجه بالنتيجة إلى إعطاء ضمانات أكثر للموظف مع خلق توازن بين مصلحتين الفرد من جهة والدولة من جهة أخرى .

المبحث الثاني : إجراءات تأديب الموظف.

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانونا حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف و ذلك بإصدار قرار التأديب الذي يمر بعدة مراحل أو خطوات تتبع منذ ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي حتى توقيع الجزاء عليه ، و هذا نظرا لما لقرار التأديب من صدى و تأثير على مركز الموظف في الدولة بداية من إجراءات التحقيق إلى المدولة و الاقتراح و أخيرا مرحلة اتخاذ القرار أساس المتابعة التأديبية و سنتع رض في هذا البحث إلى مختلف هذه الإجراءات كما يلي :

المطلب الأول: مرحلة التحقيق.

بعد تكييف الخطأ المهني من طرف الإدارة على أنه من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة⁴⁰ تأتي مرحلة البحث في مدى إسناد الخطأ المكيف بمرتكبه أي الموظف و بالتالي التوصل إلى إدانته أو براءته منه و تكتسي هذه المرحلة أهمية كبيرة كونها تفصل بين الاتهام و صدور القرار .

الفرع الأول: ماهية التحقيق

يحتل التحقيق الجانب الأكبر و الأساسي من إجراءات التأديب لأن الهدف الأساسي منه هو الكشف عن الحقيقة، و قد خول المشرع هذه الصلاحية للإدارة أي السلطة الرئاسية التي لها جانب من التقدير في فتحه في حالة ما إذا شاب ارتكاب الخطأ غموض أو كانت الوقائع المنسوبة إلى الموظف و ظروف ارتكابها مبهمه و ذلك وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة.

⁴⁰ المادة 163 من أمر 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .

كما يعد التحقيق إجراء وقائي قبل البت النهائي في أمر الموظف الذي تم إبعاده مؤقتا عن وظيفته حتى يجري التحقيق بشأنه في جو خال من التأثيرات خاصة إذا كان الخطأ المقترف جسيما لذا فهو من أهم ضمانات الموظف التي تحميه من العقوبة بمجرد الشبهة أو الاتهام الكاذب.⁴¹

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

لذا و لمقتضيات حسن سير الوظيفة و استقرارها و عدم المساس بسمعة الموظف يفترض على الإدارة عدم فتح تحقيق إلا إذا كانت هناك احتمالات قوية و معقولة لارتكاب الخطأ التأديبي كونه يتسبب في زعزعة مركزه حتى و إن كان مصيره الحفظ .

الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتحقيق

يسبق إجراء التحقيق توقيف الموظف تحفظيا عن عمله و هو ما نصت عليه المادة 130 من مرسوم 59-85 التي جاء فيها " توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا الموظف الذي ارتكب خطأ مهني من الدرجة الثالثة على أن تسوى وضعيته خلال شهرين من صدور مقرر توقيفه مع عدم تقاضيه أي راتب طوال مدة التوقيف عدا التعويضات ذات الطابع العائلي "

و قد أقرت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا هذا المبدأ في قرار لها بتاريخ: 1997/02/16⁴² حيث جاء في إحدى حشياته " حيث أن المستأنف قدم طعنا أمام اللجنة الولائية في 10/04/1993 و لكن قضيته لم تفحص الا بتاريخ 1993/09/21 ، أي خارج أجل الشهرين و ليس ستة أشهر كما تؤكد الإدارة المنصوص عليه في المادة 130 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 28/03/1985 والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية أنه يتعين بالتالي إلغاء القرار المستأنف و بعد التصدي و الفصل من جديد إبطال المقرر المؤرخ في 1993/11/06 المتضمن عزل المستأنف مع جميع آثاره القانونية" وهكذا فإن لسلطة التعيين أن تقوم بالإجراءات اللازمة لتسوية وضعية الموظف الموقوف تحفظيا خلال مدة زمنية حدد المشوع نطاقها وهي مدة شهرين، فإذا لم يسفر التحقيق التأديبي بشأن المتابعة التأديبية عن ارتكاب الموظف للخطأ عاد الموظف إلى وظيفته و يعاد له كامل مرتبه بأثر رجعي يسري من تاريخ صدور قرار التوقيف باستثناء التعويضات العائلية التي تحول له في تلك الفترة .

⁴¹ د/ محمد رفعت عبد الوهاب، د/ ماجد راغب الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1995 ، ص 470

42 ملف رقم 148721 ، المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1997 ، ص 159

و قد يرتكب الموظف خطأ يأخذ وصف الجريمة و هذا من شأنه أن يؤثر على مسار ه المهني و محيطه الوظيفي مما لا يسمح له البقاء في الوظيفة و هنا يتعرض إلى التوقيف أيضا كإجراء تحفظي إلى غاية ثبوت براءته .

وهنا يرفق مقرر التوقيف طوال مدة 6 أشهر على الأكثر بمقرر إبقاء جزء من الأجر على أن لا يتجاوز 3/4

منه باستثناء المنح العائلية التي يستفيد منها طوال مدة التوقيف وفق ما نصت عليه المادة 131 من مرسوم 59-85

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

إلا أن الفقرة الأخيرة من نفس المادة لا تطبق على الموظف العام الذي ارتكب خطأ جسيم يمكن أن ينجر عنه تسريح من الخدمة، و بعد أن أضاف التعديل الجديد نوع من العقوبات في السلم الخاص بها و هي العقوبة من الدرجة الرابعة بمقتضى المادة 2/165 أنيط اتخاذها للسلطة لتي لها صلاحية التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالجمعية كمجلس تأديبي، و قد خفض المشرع وفق هذا التعديل مدة الفصل في القضية من شهرين إلى 45 يوم و نفس المدة أيضا يخطر فيها المجلس التأديبي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بالتقرير ابتداء تاريخ معاينة الخطأ، والملاحظ في النظام التأديبي الجزائري أن السلطة المكلفة بالتأديب هي نفسها السلطة المكلفة بالتحقيق أي السلطة الرئاسية و هو في نظرنا يعد مساس بالضمانات الممنوحة للموظف خاصة إذا توصلت إلى فصله.

المطلب الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراح

وهذه الفترة ينصرف فيها المجلس التأديبي للتشاور بعد أن ينتهي من مرحلة الاستجوابات و الاستماع إلى مختلف الملاحظات و التدخلات التي تتعلق بالمساءلة التأديبية و ملاساتها ، فيقترح العقوبة التي يراها تتلاءم و الخطأ المرتكب الذي أحيل بموجبه الموظف المذنب و هنا يبرز دور اللجنة المتساوية الأعضاء في الموافقة أو عدم الموافقة على العقوبة ولكن متى يكون رأي هذه الأخيرة ملزم ؟

الفرع الأول: إلزامية رأي لجنة الموظفين

إذا توصل التحقيق إلى إن الوقائع التي نسبت للموظف تشكل خطورة لتبرير تطبيق عقوبة من الدرجة الثالثة كالتسريح مثلا ، فإن السلطة صاحبة التعيين وفقا لنص المادة 127 من المرسوم 59-85 ملزمة بأخذ الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء و ذلك باستدعائها للانعقاد كمجلس للتأديب و حتى يستطيع هذا الأخير دراسة وضعية الموظف تقدم له هذه السلطة تقرير مكتوب ومفصل بالظروف التي وقعت فيها الأخطاء التأديبية

بصورة شاملة ، و يخول للموظف المحال على اللجنة المتساوية الأعضاء الجمعية في مجلس تأديبي الاطلاع على ملفه فور الشروع في إجراءات القضية وفق ما نصت عليه المادة 129 من نفس المرسوم.

و يعتبر الأمر رقم 133-66 الصادر في يونيو 1966 المتعلق بالوظيفة العامة أول تشريع نظم الوظيفة العامة في الجزائر و أطلق على مجلس التأديب اسم اللجنة المتساوية الأعضاء في حين أطلق عليه مرسوم 59-85

تسمية لجنة الموظفين، و قد حدد مرسوم 10-84 اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري قد أنشأ مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 416-90 الصادر في

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

22/12/1990 الجريدة الرسمية، العدد الأول ، و أناطه بمهمة تقديم الاستشارات في مجال إعداد نصوص تشريعية و تنظيمية تحكم شروط العمل و علاقاته في المؤسسات و الإدارات العمومية و تكييفها.

أما عن تشكيلة لجنة الموظفين، هي تنعقد بصفتها مجلس تأديب من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين و أعضاء إضافيين يستخلفون الأعضاء المتخلفين عن حضور الاجتماعات.

و تنعقد هذه اللجنة التي اعتبرها المشرع تارة كهيئة استشارية و تارة أخرى كمجلس تأديبي باستدعاء من رؤسائها أو بناء على طلب كتابي من 13 \ أعضائها الدائمين و هذا مرتين في السنة على الأقل وفقا لنص المادة 13 من المرسوم 10-84 السالف الذكر بعد تحديد تاريخ وساعة ومكان انعقاد الاجتماع، على أن يتم كل ذلك خلال الآجال القانونية المحددة بشهرين من تاريخ صدور مقرر وقف الموظف المعني، و الرأي الذي يستقر

و يصوت عليه المجلس التأديبي و يجب أن يبلغ فوراً إلى السلطة التأديبية عن طريق رئيس المجلس التأديبي ليتم تطبيقه على الموظف العام⁴³.

أما إذا لم تجتمع اللجنة في هذا الأجل أو لم تبلغ مقررها للموظف فإن الإدارة المستخدمة تكون هنا ملزمة بإعادة إدماجه في منصبه مع إفادته بحقوقه المتمثلة في تقاضي كامل مرتبه طبقاً لنص المادة 4/130 من مرسوم 59-85 .

الفرع الثاني: عدم إلزامية رأي لجنة الموظفين

إذا أفضى التحقيق في معطيات المسألة التأديبية إلى أن الوقائع المنسوبة إلى الموظف تشكل خطأ من الدرجة الأولى و بالتالي تطبيق عقوبة من نفس الدرجة، فإن المشرع الجزائري لم يسند تسليط هذه العقوبة لجهة معنية إلا تسبب القرار التأديبي و ذلك مرده إلى قلة أهميته التي يصل حدها الأقصى إلى الوقف عن العمل لمدة 4 أيام

⁴³ د/سعيد مقدم ، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر و التوزيع، برج الكيفان، الجزائر، الطبعة الأولى، ص 143

أما إذا كان الخطأ المرتكب من الدرجة الثانية فإن تسليط العقوبة من نفس الدرجة لم يشترط فيها المشرع أي قيد و لا استشارة جهة معينة إلا عرض المسألة أمام اللجنة المتساوية الأعضاء خلال مدة شهرين وفق نص المادة 1/126 من مرسوم 59-85 و هذا لإبداء رأيها الاستشاري دون الإلزامي ، و في هذا إهدار لحقوق الموظف فإذا كان رأي اللجنة غير ملزم للإدارة فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى فإن العقوبات من الدرجة الثانية لها من الأهمية والتأثير على مسار الموظف المهني و التي تصل حتى إلى الشطب من جدول الترقية و لم تتمكن من معرفة السبب إذن في عرضها عليها دون أن يكون لها الرأي الملزم.

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

المطلب الثالث: مرحلة اتخاذ القرار

و تعتبر هذه المرحلة آخر مرحلة في الإجراءات التأديبية ،تعكس وجهة الإدارة في معاقبة الموظف تأديبياً شأنه في ذلك شأن العامل.

الفرع الأول: شكل القرار

من خلال استقراءنا للمواد 125،126 و 127 من مرسوم 85-59 نجد أن العقوبات التأديبية وجب أن تصدر في شكل قرار أو مقرر و في كلتا الحالتين وجب أن يكون مسبب خاصة إذا كانت العقوبة من الدرجة الثالثة بالإضافة إلى إلزامية أخذ الرأي المطابق للجنة المتساوية الأعضاء وفق نص المادة 170 من أمر 06-03 و يتضمن التسبب التطرق إلى بعض الجوانب الخاصة بشخصية الموظف العام و الوقائع المنسوبة إليه ، و قد نصت المادة 128 من مرسوم 85-59 على اشتراط الوقائع التي يتضمنها و حصرتها في الوقائع المادية الثابتة دون أن تنصب في شكل معين لأن المشروع لم يشترط في القرار أساس المتابعة التأديبية أي شكل معين.

الفرع الثاني:تبليغ القرار للموظف

بعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم و ذلك بصفة فردية طالما كان قرار فردي ، و غالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول لأن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي ، و الغرض من ذلك يكمن في إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها ، و لإمكانية بداية سريان ميعاد التنظيم الإداري و بداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية و هي تشكل في مجملها ضمانات بعد صدور قرار التأديب و سنتطرق إلى ذلك بشكل مفصل في المبحث الثالث.

المبحث الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية

بالنظر إلى قوانين الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر نجد أن المشرع أعطى الإدارة حق تأديب الموظف انطلاقا من علاقة السلطة الرئاسية ، و لكن هذه المشروعية التأديبية قيدت بقيود تشكل ضمانات للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية سواء قبل أو بعد صدور العقوبة التأديبية ، و أخرى في م واجهة التسريح بصفة خاصة .

المطلب الأول : الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية

و يمكن تقسيم الضمانات التي تسبق توقيع الجزاء التأديبي على الموظف توقيع على غرار ما رأيناه بالنسبة للعامل

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

إلى نوعين من الضمانات أخرى خاصة بالتحقيق و أخرى خاصة بالمحاكمة التأديبية .

الفرع الأول : ضمانات التحقيق

من أهم ضمانات التحقيق حق إطلاع الموظف على ملفه ، حق في الاستعانة بمحامي و كذا إلزامية أخذ رأي لجنة الموظفين .

أولا : حق الاطلاع على الملف

و يتفرع هذا الحق عن حقوق الدفاع، و يعني إحاطة الموظف علما بجميع الأوراق التحقيقية التي تستخدم كأساس لمحاكمته تأديبيا⁴⁴ ، و قد نص المشرع الجزائري على هذا الحق متضمنا حق آخر مرتبط به و هو حق مواجهة الموظف بما نسب إليه من مخالفات⁴⁵ و هذه المواجهة تمكن الموظف من التوقف على حقيقة التهمة المسندة إليه.

كما خول المشرع للموظف و قبل تسليط العقوبة التأديبية عليه صلاحيات إخطاره من قبل الإدارة بذلك مهما كانت درجة العقوبة المسلطة عليه، و ذلك باستدعائه بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام خلال مدة محددة ب 15 يوما على الأقل قبل اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء التي تنعقد في مجلس تأديبي⁴⁶

⁴⁴ د/ علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 327

⁴⁵ المادة 129 من مرسوم 59-85

المادة 64 مرسوم 302-82

المادة 57 أمر 66-133

⁴⁶ تعليمة رقم 5 صادرة عن مديرية الوظيفة العمومية صادرة بتاريخ 12 أبريل 2003

كما بينت التعليمة الصادرة عن مديرية الوظيفة العامة للسادة رؤساء مفتشية الوظيفة العمومية مشتملات الاستدعاء الذي يبين فيه : مكان و تاريخ و ساعة جلسة المجلس التأديبي ، أسباب الاستدعاء و كذا ضمانات الدفاع طبقا لنص المادة 129 من مرسوم 59-85 مع تنبيه السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي الذي يتضمن وفق نفس التعليمة المذكورة تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف ، بطاقة المعلومات خاصة بوضعية الموظف و سوابقه التأديبية عند الاقتضاء ، نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء ، تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة .

و الملاحظ أن التعليمة المذكورة قد حددت حق الاطلاع على الملف بتاريخ و مكان معين ، و قد جرت العادة

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

أن يكون المكان هو مقر عمل الإدارة الذي يوجد فيه الملف الشخصي للموظف و لكن ماذا لو كان الموظف بالخارج فهل ترسل الإدارة له الملف ؟ و هل يجوز للموظف أيضا أن يطلع على ملف أكثر من مرة واحدة ؟ و ما هي سلطة الإدارة في قبول الاطلاع على الملف مرة أخرى ؟ و هل يؤول هذا الحق إلى الموظف المعين بصفة مؤقتة أو المتربص ؟

كل هذه الأسئلة لم يجب عليها قانون الوظيفة العامة و لا التعليمات المذكورة و تؤكد في هذا المجال على ضرورة وضع إطار ينظم حق الاطلاع على الملف كونه ضمانا جوهريا في حقوق الدفاع المكفول دستوريا . و لكن هذا الحق قد يترك في نفس الموظف إبهام بشأن ما نسب إليه من مخالفات فيتوصل إلى وجوب الاستعانة بمحامي للدفاع عنه و هي ضمانا أخرى من ضمانات التحقيق تضاف إليه .

ثانيا : الاستعانة بمحامي

إن حضور المحامي مع الموظف المذنب يساعد هذا الأخير على توضيح حقيقة ما اسند إليه من تهم ، نظرا لإمام هذا المدافع بمختلف المسائل القانونية التي قد يجهلها الموظف من جهة و يجعله مطمئنا في سير الإجراءات التأديبية كما يعزز موقفه أمام الإدارة التي تعتبر الطرف القوي في المعادلة من جهة أخرى .

وقد نص المشرع على حق الدفاع في المادة 65 من مرسوم 302-82 وقد كفلت هذا الحق أيضا التعليمات المذكورة بنصها على عبارة : " ضمانات الدفاع " بما فيها حق الاستعانة بمحامي سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة التأديبية ، غير أن المشرع لم ينص صراحة على أن يكون الشخص المستعان به محامي ، و نص فقط

على كلمة المدافع و أدرجه صراحة في المادة 168 من قانون 03-06 و ذلك بحضوره أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي في حالة غياب الموظف عن المثول شخصيا أمامها ، فهنا أجاز تمثيله من قبل ليقدم مبرر مقبول لغيابه.

ثالثا : استشارة لجنة الموظفين

تعد الاستشارة هنا ضمانا أخرى في حالة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة التي قد تنتهي به إلى التسريح فرأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة ، كما أن وجود مجلس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب ضمانا من ضمانات التحقيق و الحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

و ضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية⁴⁷ ، فتلتزم الإدارة بالرأي المطابق لهذه اللجنة قبل تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة تحت طائلة إلغاء القرار ، و هو ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في اجتهادها القضائي المتضمن مبدأ يتمثل في أن السلطة هي التي لها صلاحية تحديد عقوبات الدرجة الثالثة⁴⁸ بعد موافقة لجنة الموظفين ، وقد جاء في إحدى حيثيات القرار الصادر عنها بتاريخ 1997/01/05 "... لكن و حيث يستخلص من قضية الحال أن السيد (ش . ع) كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل و أنه بصفه متصرفا إداريا كان يتمتع بصنف 17/5 في حين أن صنف الأمين العام هو 17/2 .

حيث أنه لا يمكن النطق بالتنزيل في الرتبة إلا بعد أخذ رأي لجنة الموظفين و عليه يعين تأييد القرار المطعون فيه "

الفرع الثاني : ضمانات المحاكمة التأديبية

من أهم الضمانات الأساسية في المحاكمة التأديبية تسبب القرار و مفاد هذه الضمانة قيام الإدارة ببيان أو بذكر السبب الذي استندت عليه في اصدار قرارها⁴⁹ ، و هي ضمانة لها قبل أن تكون للموظف و ذلك حتى تتمكن من دراسة قرارها المتضمن العقوبة التأديبية دراسة متأنية تمحص فيها الوقائع بدقة، مبرئة موقفها في حالة الطعن بإلغاء القرار أمام الجهة القضائية ، أما بالنسبة للموظف المذنب فإن التسبب يقنعه بما نسب إليه من تصرفات و إذا لم يقتنع فإنه يسلك طريق آخر للتظلم في القرار الصادر ضده سواء كان التظلم إداري أو قضائي.

⁴⁷ د/عمار عوابدي ، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ص 263

⁴⁸ ملف رقم 115657 ، المجلة القضائية ، العدد الأول ، لسنة 1997 ، ص 101

⁴⁹ د/ محمد باهي أبو يونس ، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزريطة ، الإسكندرية ، طبعة 2000 ص 179

و نلاحظ أن الإدارة و لو أنها لم تشترط بشأن إصدار العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، فإنها لم تستغني عن شرط تسبب القرار المتضمن إحدى هاتين العقوبتين . و قد اعتبر مجلس الدولة في قرار له بتاريخ 25 /2005/10⁵⁰ أن القرار الإداري الذي الغير المبرر للعقوبة التأديبية يتعرض للإلغاء و قد جاء في إحدى حيثياته " لكن حيث أنه بالرجوع إلى القرار محل الطعن يظهر من محتواه انه اكتفى بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن و التهم و المخالفات المهنية الموجهة له و الرد من طرف الموثق المعني بالأمر على هذه التهم فوصل إلى تسليط عقوبة التوبيخ ، و هذا دون تبرير هذه العقوبة و دون أن يوضح كيف تم التوصل إلى هذه العقوبة إذ أنه لم يناقش تماما التهم المنسوبة إليه و ما مدى ثبوتها في حقه خاصة و أن الموثق يفندها بل لم يشير إلى طبيعة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموثق و تكييفه حسب القانون"

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

المطلب الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية

تعد الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية بمثابة الفرصة الأخيرة له إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له طيلة مراحل الإجراءات التأديبية السابقة ، و أهمها حق التظلم من القرار الصادر ضده سواء لدى مصدر القرار أو رئيسه و هو ما يعرف بالتظلم الإداري ، و كذا أمام الجهة القضائية المختصة و هو ما يعرف بالطعن القضائي ، و منه قسمنا هذا المطلب إلى فرعين الأول نتناول فيه مسألة التظلم الإداري أما الثاني فخصصناه لدراسة الطعن القضائي .

الفرع الأول : التظلم الإداري

حاول الفقه الإداري تعريف التظلم الإداري على انه " الطلب أو الشكوى المرفوع من متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري " ⁵¹ كما قصد به أيضا أن يقدم ذو المصلحة طلبا إلى الجهة الإدارية المختصة يطلب منها الأنصاف من قرار أصدرته كان قد أضر بمصلحته أو مس مركزه القانوني على أن تعيد النظر فيه فتعدله أو تسحبه أو تلغيه أو تستبدل به

⁵⁰ ملف رقم 27279 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن ، سنة 2006 ص 233

⁵¹ د/ رشيد خلوي ، قانون المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص 62

غيره بما يتفق مع القانون و يتناسب مع الهدف الذي صدر من أجله ⁵² ، و قد حول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء عن طريق ثلاثة أنواع منه فإما أن يكون تظلم ولائي ، أو تظلما رئاسيا و إلى جانب ذلك أناط المشرع لهيئة إدارية خاصة يتظلم أيضا على مستواها في القرارات التأديبية و تسمى لجنة الطعن .

أولا : التظلم الولائي

و يقصد به أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى يطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره و ذلك بسحبه أو إلغاءه أو تعديله حسب السلطة الذي يملكها الرئيس الإداري مصدر القرار ، فقد يعدل من هذا الأخير بصفة جزئية أو كلية وقد لا يرد أصلا على طلب الموظف و منه يعد سكوته رفضا ضمنيا للتظلم .

ثانيا : التظلم الرئاسي

و يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على السلطة الرئاسية إما

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

سحب القرار أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون.

و الواقع أنه و لو لمثل هذا التظلم من أهمية في إتاحة المجال للإدارة لمراجعة ما قرره من عقوبة فإنه يبقى غير فعال بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة و هيبتها و تعنتها في بعض الأحيان بإصرارها الدائم على عدم تغيير قراراتها الإدارية فإنه يلجأ إلى الطعن أمام لجنة خاصة عمد إليها المشرع إعادة النظر في قرارات الإدارة .

ثالثاً: التظلم أمام لجنة خاصة

استحدث المشرع بموجب المادة 13 من المرسوم 58-85 لجنة للطعن في كل وزارة و في كل ولاية والمؤسسات العمومية تختص في الإجراءات التأديبية الآتية : " لا سيما التسريح و التنزيل و النقل الإجباري على أن تحدد بمرسوم اختصاصاتها و تشكيلها و تنظيمها و عملها..."

و تتكون هذه اللجنة من أعضاء يمثلون الموظفين و أعضاء يمثلون الإدارة بصفة متساوية و قد نصت المادة 24 من مرسوم 10-84 على اختصاصاتها المحددة بالنظر في القرارات المتضمنة عقوبات الدرجة الثالثة و كذلك فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي و نوه في هذا المجال إلى أن التظلم الإداري جائز فقط في القرارات المتضمنة

⁵² د/ هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتظلم الإداري - دراسة مقارنة - رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1989 ص 49

العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة⁵³ و ذلك في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار بعد أن كانت مدة الطعن محددة ب 15 يوماً بالنسبة للقرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة و نرى أن هذا مرده إلى خطورة التصرف المرتكب الذي يصل حتى إلى النقل الإجباري و التسريح الذي يمس بمركز الموظف أما باقي العقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية فقد حول اتخاذ قرار العقوبة مبنياً أثره المتمثل في محو كل أثر للعقوبة من الملف المعني⁵⁴. و نتساءل عن الهدف من رد الاعتبار المنصوص عليه في التعديل الجديد لقانون الوظيفة العامة، طالما لم يمنح للموظف المقترف خطأً من الدرجتين الأولى و الثانية في أحقيته للطعن الإداري حتى و لو كانت قليلة الأهمية بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة فيبقى لها أثر و مساس بمركز الموظف.

كما نجد أن المشرع في التعديل الأخير لم يتدارك بعض النقائص، فمن جهة نص على وصف آخر للعقوبات أي العقوبات من الدرجة الرابعة دون أن يعيد النظر في اختصاصات لجنة الطعن التي يجب أن ينص القانون المتعلق بسيرها و تنظيمها على هذا النوع من العقوبات .

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

و من جهة أخرى نجد أن المرسوم 10-84 نص على وجوب أن يتقدم الموظف بتظلمه إلى اللجنة المختصة في مهلة لا تتعدى 15 يوما من تاريخ تبليغه، في حين أن أمر 03-06 قد حددها بشهر واحد من تاريخ التبليغ ، و الجدير بالذكر أن التظلم أمام لجنة الطعن المحدثه بموجب المرسوم 10-84 يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية كما أن للجنة الطعن الإبقاء على العقوبة التأديبية أو تعديلها أو سحبها ، و لكن السؤال يطرح فيما إذا كانت لهذه اللجنة سلطة تشديد العقوبة ؟ و الجواب هو أنه لا يوجد نص صريح يحول للجنة التظلم مثل هذه السلطة إلا إذا تقدمت السلطة الرئاسية بتظلم آخر ، أما فما يخص تخفيف العقوبة التأديبية أو سحبها فلا يتحقق إلا في حالة الخطأ الفاضح في تطبيق القانون أو عدم التناسب بين الخطأ و العقوبة أو انعدام التحقيق الإداري المحكم⁵⁵.

⁵³ المادة 175 أمر 03-06

⁵⁴ المادة 176 أمر 03-06

⁵⁵ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 161

و باعتبار التظلم الإداري آخر مرحلة في الضمانات الإدارية و يجب أن يتوفر على شروط حتى يعتد به و من بينها أن يكون التظلم من قرار ولائي ، صدر عن الجهة الإدارية التي قدم لها أو من جهة إدارية تابعة لها رئاسيا و أن يكون التظلم صريح فيما يهدف إليه من تعديل أو سحب أو إلغاء القرار الإداري بحيث تدل عباراته و معانيه على ذلك، فإذا اقتصر التظلم على مجرد معرفة الأسباب التي دفعت الإدارة إلى إصداره أو طلب المتظلم تأخير التنفيذ فإنه لا يترتب أثره.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

بعد أن يستنفذ الموظف الضمانات الإدارية لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي بهدف إلغاءه إذا كان غير مشروع .

و الواقع أن اللجوء إلى القضاء يبت الثقة في نفس الموظف، و التي لا تتحقق إلا إذا ترك النزاع للإدارة لتفصل فيه بنفسها خاصة أمام رفضها كمصدره للقرار الاعتراف بالخطأ، كما أن رقابة القضاء تعد من أجمع أنواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال كافي عن الإدارة، و عدم الانحياز، فضلا عن خبرتها و تخصصها القانوني و الإجراءات الدقيقة المحكمة التي تتبع أمامها و حجية الأحكام التي تصدرها.

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

و حق الموظف في اللجوء إلى القضاء يكون بواسطة وسيلة فنية تعرف بدعوى الإلغاء التي تعتبر من أهم وسائل الرقابة على أعمال الإدارة العامة كما تضمن من ناحية أخرى حماية الموظفين العاميين في مواجهة عدم شرعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية ، حيث تقضي رقابة الإلغاء على القرارات الإدارية الغير المشروعة بأثر رجعي و كأنها لم توجد إطلاقا⁵⁶

و لأن الجزائر تبنت نظام ازدواجية القضاء وفق المادة 152 دستور 1996 فقد استخدمت هرمين قضائيين هرم للقضاء العادي تعلوه المحكمة العليا و تتوسطه المجالس القضائية و قاعدته المحاكم الابتدائية ، و هرم للقضاء الإداري تعلوه مجلس الدولة و قاعدته المحاكم الإدارية⁵⁷ لذا فإن دعوى الإلغاء ترفع أمام القضاء الإداري وفقا للأوضاع المنصوص عليها بالمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية و المادة 9 من قانون 98-01 حيث ترفع أمام

⁵⁶ د/ طعيمة الجرف ، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1970 ، ص 244

⁵⁷ د/ عمار بوضياف ، القضاء الإداري الجزائري ، نظام الوحدة و الازدواجية ، 2000-1962 الطبعة الأولى ، دار ربحانة ، الجزائر ، ص 52

مجلس الدولة إذا تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الهيئات المركزية و أمام المحاكم الإدارية الجهوية إذا تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الولاية و أمام المحاكم الإدارية إذا تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن باقي الهيئات و المؤسسات الإدارية ، ويشترط القانون و القضاء الإداري لقبول دعوى الإلغاء شروط شكلية و أخرى موضوعية فأما عن الشروط الشكلية أو كما تسمى بشروط القبول فتتطلب أن تنصب دعوى الإلغاء على قرار إداري نهائي أي الذي يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة قصد إحداث أثر على المركز القانوني للموظف سواء بقصد تعديله أو إلغاءه

بالإضافة إلى شرط التظلم الإداري المسبق و الذي يعني أن يقدم الموظف تظلمه من القرار أمام الجهة التي تعلق مباشرة الجهة مصدرة القرار و في حالة عدم وجودها فإنه يرفع أمام الجهة مصدرة القرار ذاته ، و هذا الشرط يعتبر جوهرى لقبول كافة الدعاوى الإدارية، و لكن منذ تعديل قانون الإجراءات المدنية الصادر في 1966 بموجب قانون 23-90 المؤرخ في 1990 / 08 / 18 لم يعد يشترط التظلم الإداري المسبق على القرارات الإدارية شرط من الشروط الشكلية لقبول الدعوى الإدارية أمام المحاكم الإدارية .

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

كما يتعين على الموظف المعني أن يرفع الطعن أمام مجلس الدولة إذا كان القرار التأديبي صادر عن هيئة مركزية خلال شهرين وفق ما نصت عليه المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية و تسري المدة من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار التأديبي الصادر في حقه طبقا للمادة 278.

أما في حالة سكوت الإدارة عن الرد عن التظلم طيلة 3 أشهر فإنه طبقا لنص المادة 279 اعتبر سكوت الإدارة طيلة هاته المدة بمثابة رفض ضمني مع بقاء حق الموظف في اللجوء إلى القضاء خلال نفس الأجل أي شهرين من انتهاء مهلة ثلاثة أشهر أي من تاريخ الرفض .

أما إذا كان القرار التأديبي صادر عن إحدى الهيئات المنصوص عليها بالمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية فإن مدة الطعن على مستوى الغرفة الإدارية لدى المجالس و الغرف الجهوية أي المحاكم الإدارية التي لم تنصب بعد تسري خلال 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه أو نشره وفقا لنص المادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية ، أما بالنسبة للشروط الموضوعية لدعوى الإلغاء و التي تعرف بأنها حالات أو عيوب القرار الإداري فتتمثل في:

- عيب انعدام السبب: ويعني ذلك أن تدعي السلطة الإدارية وقائع مادية أو قانونية و تبنى عليها قرارها خلافا للواقع و دون سبب معلوم.

- عيب عدم الاختصاص : و يتحقق هذا العيب في حالة صدور قرار تأديبي عن سلطات غير مختصة أي التي لها

صلاحية التعيين و من دون تفويض من هاته الأخيرة.

و يأخذ عيب عدم الاختصاص مظهران يتمثلان في عيب عدم الاختصاص البسيط و عيب عدم الاختصاص الجسيم . و مفاد الأول اعتداء سلطة إدارية على اختصاصات بعضها البعض كاعتداء سلطة إدارية مركزية على اختصاص سلطة إدارية مركزية أخرى. أما الثاني فيتمثل في اعتداء سلطة قضائية أو تشريعية على اختصاصات السلطة الإدارية.

- عيب الشكل : قد يشوب القرار التأديبي عيب شكلي فإذا كان هذا العيب جوهريا تعرض القرار للإلغاء مثل

عدم احترام استشارة جهة معنية حتى و لو لم تكن الإدارة ملزمة برأيها و يتعلق الأمر - كما رأينا - بالنسبة للجنة المتساوية الأعضاء - لما لها ضمانات للموظف خلال مراحل الإجراءات التأديبية - بالإضافة إلى الاطلاع على الملف ، وضمانة الدفاع عن الموظف المذنب أثناء المحاكمة التأديبية .

- عيب الانحراف بالسلطة: و يعرف على أنه استعمال رجل الإدارة سلطاته لتحقيق غرض آخر غير الذي من أجله منحت له

هذه السلطة⁵⁸

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

و يظهر عيب الانحراف بالسلطة بوضوح في حالة ما إذا ترك للإدارة حرية تقدير ملائمة إصدار القرار أو عدم إصداره كما في حالة إصدار عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية.

و هذا العيب يتحقق بصفة عامة إذا كان الهدف من إصدار القرار التأديبي هو تحقيق غرض غير الغرض التأديبي الذي خصص من أجله أي لتحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة كتسريح الموظف بقصد إخلاء الوظيفة لتعيين آخر أو إصدار قرار بقصد الانتقام من الموظف ، أو لكونه ينتمي لحزب ما.

-عيب السبب: و يقصد به أن تتكون الأسباب الواقعية أو القانونية التي دفعت الإدارة إلى اتخاذ قرار معين والتي تدعيها الإدارة أو يكشف عنها مجلس الدولة غير موجودة⁵⁹

⁵⁸ د/ عوابدي عمار، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثالثة ، 1994 ص 129

⁵⁹ د/ علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 355

و من ثمة فإن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة تتجسد في حق الطعن المخول للموظف في قراراتها التأديبية و يتحقق من خلال بحث مشروعيتها أعمالها أو عدم مشروعيتها، فيحكم بإلغائها بما يكفل أحد الضمانات الأساسية للمواطنين عامة و الموظفين خاصة داخل الدولة القانونية و المتمثل في خضوع الإدارة لمبدأ المشروعية.

المطلب الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح.

إن الهدف من إقامة دعوى الإلغاء هو الحصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب المشروعية و كنتيجة لرفع هذه الدعوى هو صدور حكم سواء برفضها و تأييد القرار المطعون فيه المتضمن عقوبة التسريح أو إلغاءه.

حيث سنتناول في هذا المطلب الضمانات الممنوحة للموظف المسرح تأديبياً و الصادر في حقه حكم بإلغاء قرار التسريح و المتمثلة في إعادة الإدماج و كذا التعويض .

الفرع الأول: حق الموظف في إعادة إدماجه

أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفته شأنه شأن العامل ، و من تطبيقات القضاء الإداري الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2000/02/14⁶⁰ في قضية

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

بوحالة نبيل ضد بلدية الجمعة بني حبيبي ولاية جيجل .

كما نص القانون الفرنسي على حق الموظف في المرتب حيث ألزم الإدارة بتطبيق أحكام القضاء الخاصة بإعادة إدماج الموظفين و تعويضهم عن الأجور التي خصمت منهم دون وجه حق ، و ذلك بأثر رجعي كأن لم يصدر ضد الموظف أية عقوبة⁶¹

الفرع الثاني: حق الموظف في التعويض

للموظف الحق في التعويض عن الأضرار التي قد تلحقه خلال الفترة الواقعة فيما بين صدور القرار غير المشروع بتسريحه و بين صدور القرار القاضي بإلغائه.

⁶⁰ ملف رقم 197882 ، فهرس رقم 152 (قرار غير منشور).

⁶¹ د/كمال رحماوي ، المرجع السابق، ص 171.

و يكون تعويض الموظف عن الأضرار التي أصابته من جراء قرار التسريح غير المشروع بناء على طلبه و من تطبيقات القضاء الإداري في هذا المجال القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 05/02/2001 في قضية مركز التكوين المهني و التمهيين ببابور ولاية سطيف ضد منيف لخضر و من معه و التي تلخص وقائعها في أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة ضبط مجلس الدولة بتاريخ 1998 /17/11 استأنف مدير التكوين المهني و التمهيين (C.F.P.A) القرار الصادر بتاريخ 1998/07/13 عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء سطيف و الذي يأمر بإعادة إدماج السيد منيف لخضر بن كحل في منصب عمله كأستاذ مع دفع رواتبه.

و تضمن هذا القرار تأييد القرار المستأنف مبدئيا و تعديلا له التصريح بما يلي:

- انه لا يتعين دفع الرواتب

- الحكم على المركز المستأنف بدفع مبلغ 100.000.00 دج سبيل التعويض .

و تجدر الإشارة انه قد حددت كفيات إعادة إدماج أو تعويض فئة من العمال و هم الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06 - 124 المؤرخ في 27 مارس 2006 الذي تطبق أحكامه على إجراء المؤسسات و الإدارات العمومية وكذا على إجراء كل مستخدم آخر عمومي أو خاص

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

حيث نصت المادة الثانية منه على أحقية كل شخص كان محل إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية أن يقدم طلب إعادة إدماجه في عالم الشغل أو طلب تعويض ، و ذلك أمام لجنة أنشأت لهذا الغرض على مستوى الولاية و ذلك في أجل أقصاه سنة ابتداء من تاريخ نشر هذا المرسوم .

و تشكل هذه اللجنة⁶³ من الوالي أو الأمين العام للولاية رئيسا بعضوية أمين الخزينة للولاية ، ممثل الوزارة المكلفة بالتشغيل والتضامن الوطني ، ممثل المديرية العامة للوظيفة العمومية ، ممثل مصالح مفتشية العمل ، ممثل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، ممثل عن الدرك الوطني ، ممثل عن الأمن الوطني و محامي .

أما عن الوثائق الواجب إرفاقها بالطلب فهي : قرار التسريح ، كشف الراتب لآخر أجر كان يتقاضاه المعني و أي وثيقة أخرى تثبت أن التسريح من العمل قد تم بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية⁶⁴ و تفصل اللجنة في الطلب في مدة أقصاها ثلاثة أشهر تسري من تاريخ إيداعه.

⁶² مرسوم رئاسي رقم 124-06 مؤرخ في 27 مارس 2006 ، الجريدة الرسمية لسنة 2006 ، العدد 19

⁶³ المادة 3 من المرسوم الرئاسي 124-06

⁶⁴ المادة 5 من المرسوم الرئاسي - 06124

كما أنط المرسوم بهذه اللجنة صلاحية القيام بأي إجراء تحقيق تراه لازما ، سماع رأي المعني و ممثل المستخدم أو أي شخص آخر ترى فائدة في سماعه .

كما يتعين على اللجنة و قبل الفصل في طلب إعادة الإدماج أو التعويض أن تثبت أن المعني كان يمارس عمل و ذلك بموجب شهادة عمل أو أي وثيقة أخرى تثبت السنوات التي عمل خلالها ، شهادة تثبت انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، و في حالة الم وافقة على إعادة الإدماج فإن هذه العملية تتم بالنسبة للموظفين في الرتبة الأصلية أو في رتبة مماثلة لها أو في منصب عمل آخر بديل تابع للإدارة الأصلية أو في أي إدارة أخرى⁶⁵ أما بالنسبة لفئة الأخرين في منصب العمل الذي كان يشغله المعني قبل تسريحه أو في أي منصب آخر بديل مع عدم ترتب أي أثر مالي رجعي بالنسبة للفترة التي لم يعمل فيها المعني.

و في حالة التعويض ، فإن اللجنة تمنحه للمعني بناء على طلبه أو بسبب رفضه منصب العمل المعروض عليه أو في حالة استحالة إعادة إدماجه لا سيما إذا حلت الهيئة أو المؤسسة التي كان يعمل بها أو كان في حالة عجز جسدي أو عقلي يحول دون ممارسة نشاطاته المهنية من جديد ، و تعتمد اللجنة في حساب التعويض على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه المعني قبل تسريحه⁶⁶ ، و تعتبر قرارات اللجنة سندات تنفيذية بمجرد تبليغها خلال 15 يوما إلى المعني بالأمر و الهيئة المستخدمة و المدير

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

الولائي الذي يمثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني بالنسبة لقرار إعادة الإدماج إلى المعني بالأمر و المدير الولائي الذي يمثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني بالنسبة لقرار التعويض المعني بالأمر و الهيئة المستخدمة بالنسبة لقرار الرفض⁶⁷ و قرارات اللجنة غير قابلة لأي طعن⁶⁸

خاتمة

نخلص من هذه الدراسة إلى أن التأديب يحافظ فعلا على استقرار العامل أو الموظف لأن كل من صاحب العمل و الإدارة يعملان دائما على معاقبتهم على الخطأ المرتكب مهما كانت بساطته ، كما اعتبر ارتكاب الخطأ مرة أخرى يؤدي إلى عقوبة أكبر درجة من الأولى و في هذا نوع من التقويم و إصلاح السلوك غير السوي للعامل أو الموظف. و قد أجسن المشرع حينما أحال مهمة تحديد الأخطاء التأديبية على النظام الداخلي لكل مؤسسة مستخدمة و هذا يعد نتيجة من النتائج السياسية و الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في مجال عالم الشغل الذي بعد أن كان متأثرا بالأيدولوجية الاشتراكية أصبح تحت وطأة التوجه الليبرالي و ظهور نظام اقتصاد السوق و نظام استقلالية المؤسسات، و هو ما كرسه مرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و قانون 11-90 في تنظيم علاقة العمل التي تربط بين العامل و الجهة المستخدمة و خصوصا في المجال التأديبي .

غير أن المشرع و لو أنه قيد صاحب العمل و الإدارة بالزامية إتباع إجراءات معينة قبل توقيع العقوبة التأديبية على كل من العامل أو الموظف، لكنها تبقى ضمانات غير كافية للحماية التأديبية خاصة و أن جهة الإتهام هي نفسها جهة التحقيق.

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

و بمناسبة الحديث عن الإجراءات التأديبية فقد رأينا كيف أن المشرع لم ينظمها بصفة واضحة خاصة مع التعديل الذي جاء به أمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي كان ينتظر منه تدارك الأخطاء التي وقع فيها مرسوم 85-59 و لم يضيف إلا نوع لآخر من الأخطاء و العقوبات أي أخطاء الدرجة الرابعة تحت غطاء إعطاء ضمانات للموظف و التي بقيت فيها الإدارة متعسفة في جميع الحالات ، و نتظر من المشرع أن يوضح الإجراءات التأديبية و يجعلها مسايرة للتعديل الذي جاء به و يبين لنا مفهوم التنظيم الذي يحيل إليه في كل مرة عندما ينص على إجراء تأديبي ما و ذلك لأن الإجراءات التأديبية هي لب النظام التأديبي و المرآة التي تعكس فعاليته من عدمها.

"قائمة المراجع"

● المراجع القانونية :

- أمر 154-66 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية.
- أمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات المؤرخ 08/06/1966 المعدل و المتمم بالقانون 23-06 في المؤرخ في 20 ديسمبر 2006
- أمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 08/06/1966
- قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في: 05/08/1978.
- المرسوم 82-302 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية المؤرخ في 01/09/1982
- مرسوم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء تشكيلها و تنظيمها المؤرخ في 14/01/1984
- المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية المؤرخ في 23/03/1985
- قانون 90-06 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل .
- قانون 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون 91-29.

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

- قانون 98-01 المؤرخ في 05/30/1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة، تنظيمه و عمله.
- قانون 98-02 المؤرخ في 05/30/1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية.
- مرسوم رئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006 المحدد لكيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية.
- أمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .
- تعليمة رقم 05 الصادرة عن مديريةية الوظيف العمومي و الموجهة للسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة المؤرخة في 04/12/2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من مرسوم 85-59.
- النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر ، مودع لدى أمانة ضبط محكمة الجلفة بتاريخ 07/02/2006 تحت رقم 02/2006.

* المراجع الفقهية :

- د/ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986
- د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002
- بلعروسي أحمد تيجاني ، وابل رشيد ، قانون الوظيف العمومي ، دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع طبعة 2005
- بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار هومة ، طبعة 2005
- د/ رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001
- عوابدي عمار ، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984
- عوابدي عمار ، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثالثة ، 1994
- د/عمار بوضياف ، القضاء الإداري الجزائري ، نظام الوحدة و الازدواجية 1962، دار ريجانة الجزائرية للطباعة الأولى 2000.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل و التحولات الاقتصادية ، دار القصبه للنشر 2003
- د/علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية طبعة 2004 . - د/علي عوض حسن ، الفصل التأديبي في قانون العمل "دراسة مقارنة" دار الثقافة و الطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة 1975
- سعيد طرييت ، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبيا ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 2001

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة، شركة دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر و التوزيع ، برج الكيفان الطبعة الأولى .
- د/ طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة ، القاهرة ، 1970
- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، طبعة 2004
- د/ مازن ليلو راضي، الطاعة و حدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2002
- د/محمدي مدحت النهري، قواعد و إجراءات تأديب الموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1997
- د/محمد باهي أبو يونس ، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر الأزابطة ، الإسكندرية ، طبعة 2000
- د/محمد رفعت عبد الوهاب، د/ راغب ماجد الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، طبعة 2004
- مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها ، دراسة مقارنة ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب 1976
- د/هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتنظيم الإداري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بغداد 1989

المجلات القضائية :

- المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1990
- المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1997
- المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1997
- المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2001
- مجلة المحكمة العليا ، العدد الثاني لسنة 2004
- مجلة المحكمة العليا ، العدد الأول لسنة 2005
- مجلة المحكمة العليا ، العدد الثاني لسنة 2005
- مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن لسنة 2006

● بحوث و دراسات قانونية :

- محاضرة الأستاذ عمارة نعرورة " الجديد في علاقات العمل الفردية " منشور بالمجلة القضائية ، العدد الثاني سنة 1993

الفهرس

- 01.....الفصل الأول : التأديب في علاقة العمل
- 02.....المبحث الأول : الخطأ و العقوبة التأديبية
- 02.....المطلب الأول : الخطأ التأديبي
- 02.....الفرع الأول : مفهوم الخطأ التأديبي
- 05.....الفرع الثاني : أساس تحديد الأخطاء التأديبية
- 09.....المطلب الثاني : العقوبات المترتبة عن الأخطاء التأديبية
- 09.....الفرع الأول : مفهوم العقوبة التأديبية
- 10.....الفرع الثاني : أساس تحديد العقوبات التأديبية
- 12.....المبحث الثاني : السلطة التأديبية و اجراءات التأديب
- 12.....المطلب الأول : مرحلة التحقيق
- 12.....الفرع الأول : ماهية التحقيق
- 12.....الفرع الثاني : السلطة المختصة بالتحقيق
- 13.....المطلب الثاني : مرحلة المداولة و الاقتراح و اتخاذ القرار التأديبي
- 13.....الفرع الأول : مرحلة المداولة و الاقتراح

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

- 15.....الفرع الثاني : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي.....
- 17.....المبحث الثالث : الضمانات الممنوحة للعامل في مواجهة العقوبة التأديبية.....
- 17.....المطلب الأول : الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية.....
- 17.....الفرع الأول : ضمانات التحقيق.....
- 18.....الفرع الثاني : ضمانات المحاكمة التأديبية.....
- 19.....المطلب الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية.....
- 19.....الفرع الأول : تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة و مكتب المصالحة...19
- 22.....الفرع الثاني : تسوية النزاع على مستوى الجهة القضائية.....
- 25.....الفصل الثاني : القواعد التأديبية في ضوء تشريع الوظيف العمومي.....
- 26.....المبحث الأول : تحديد الأخطاء الوظيفية و العقوبات المترتبة عليها.....
- 26.....المطلب الأول : تحديد الأخطاء الوظيفية.....
- 27.....الفرع الأول : تحديد الأخطاء الوظيفية عن طريق التقنين.....
- 29.....الفرع الثاني : تحديد الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف.....
- 32.....المطلب الثاني : العقوبات المترتبة عن الأخطاء الوظيفية.....
- 32.....الفرع الأول : مبادئ العقوبة التأديبية.....
- 33.....الفرع الثاني : تحديد العقوبات التأديبية.....
- 34.....المطلب الثالث : رقابة القضاء الإداري على مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ الوظيفي.....
- 35.....الفرع الأول : ماهية المبدأ.....
- 35.....الفرع الثاني : رقابة القضاء الإداري عليه.....
- 36.....المبحث الثاني : مراحل تأديب الموظف.....
- 36.....المطلب الأول : مرحلة التحقيق.....
- 36.....الفرع الأول : ماهية التحقيق.....

أنظمة التأديب في التشريع الجزائري (علاقة العمل و الوظيفة العامة)- دراسة مقارنة-

- 37..... الفرع الثاني : السلطة المختصة بالتحقيق.
- 38..... **المطلب الثاني : مرحلة المداولة و الاقتراح.**
- 38..... الفرع الأول : إلزامية أخذ رأي لجنة الموظفين.
- 39..... الفرع الثاني : عدم إلزامية أخذ رأي لجنة الموظفين.
- 40..... **المطلب الثالث : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي.**
- 40..... الفرع الأول : شكل القرار.
- 40..... الفرع الثاني : تبليغ القرار.
- 41..... **المبحث الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية.**
- 41..... **المطلب الأول: الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية.**
- 41..... الفرع الأول: ضمانات التحقيق.
- 43..... الفرع الثاني: ضمانات المحاكمة التأديبية.
- 44..... **المطلب الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية.**
- 44..... الفرع الأول : التظلم الإداري.
- 47..... الفرع الثاني : الطعن القضائي.
- 50..... **المطلب الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح.**
- 50..... الفرع الأول : حق الموظف في إعادة الإدماج.
- 50..... الفرع الثاني : حق الموظف في التعويض.
- 53..... **الخاتمة.**

قائمة المراجع

الفهرس