



جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،
تخصص: علوم إدارية

تنظيم ومهام اللجان التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل

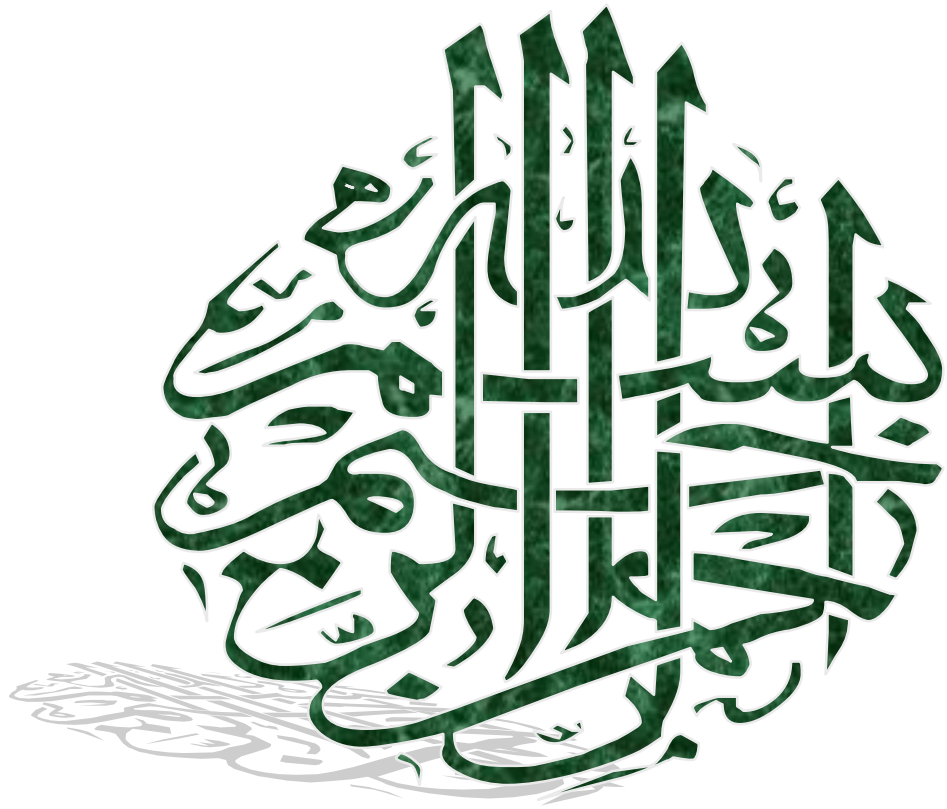
إشراف الدكتور:
- بلفضل محمد

من إعداد الطالبة:
- ديب فاطمة

أعضاء لجنة المناقشة

د.بن عمارة محمد.....رئيسا
د.بلفضل محمد.....مشرفا ومقررا
د.مجاهدي نعيمة.....مناقشا

السنة الجامعية: 2015م / 2016م



كلمة شكر

إذا كان الشكر قيذا للنعمة و سببا في زيادة الرحمة، و دليلا على طيب الفؤاد و صفاء الجوهر فإننا نشكر الله عز و جل على ما أولانا من نعمة و فضل و تيسير لطلب العلم .

و إذا كان لا يعرف الفضل لأهل الفضل إلا ذووه ، و من لم يشكر الناس لم يشكر الله ، فإنني أقدم جزيل الشكر و العرفان للدكتور " بلفضل محمد" الذي أشرف على هذا البحث و منحنا الثقة الكاملة لمواصلة البحث و الإصرار على تحصيل المعلومة بتوجيه الملاحظات و النصائح اللازمة فجزاه الله خير الجزاء و زاده علما و توفيقا.

كما أشكر كل الأساتذة الكرام بقسم الحقوق من درسنا منهم و من لم يدرسنا خلال سنتي الماستر فعملية التدريس عمل جماعي لا تكتمل بفرد دون الآخر.

و أشكر كل من أسدى لنا بالنصح أو نبهنا إلى خطأ أو أعاننا في شئ من قريب أو بعيد.

إهداء

إلى أمي و أبي

إلى إخوتي الأعزاء

إلى رفيق دربي و سندي في الحياة

إلى إبنتي حياة

إلى زملائي في العمل

إلى أساتذة قسم الحقوق بجامعة ابن خلدون كل باسمه

إلى أعوان مكتبة كلية الحقوق و العلوم السياسية

إلى كل من يطلع على هذا البحث

مُقَدِّمَةٌ

لقد تطورت وظيفة الدولة في العصر الحديث عما كانت عليه سابقا ، فلا تكتفي بأداء وظائفها الأساسية المتعلقة بالحفاظ على الأمن و النظام العام ، من خلال إشرافها مباشرة على قطاعات أساسية تضمن من خلالها هذا الدور و التي تتمثل في قطاع الأمن و الدفاع و القضاء، وأصبحت دولة متدخلة في بقية شؤون المجتمع الاقتصادية و الإجتماعية و السياسية بشكل كبير ومتسارع، ذلك أن تطور الدولة و استمرارها و تقدمها لا يتم إلا بتكامل العديد من العناصر المجتمعة معا.

وفي جميع الأحوال ، إن العمل البشري هو مصدر الإنتاج و التطور و الرخاء في أية مرحلة من مراحل التطور البشري ، إذ بالرغم من قيام كل الحضارات القديمة على العمل و على جهد العمال لاسيما الطبقات المغلوبة على أمرها مثل العبيد و الفقراء و الفلاحين ، إلا أن قيمة العمل الحقيقية لم تعرف إلا بعد مجيئ الديانات السماوية في بادئ الأمر و قيام الثورة الصناعية في أوربا فيما بعد وأن المبادئ و الأسس القانونية و العرفية للعمل لم تبلور بمفهومها الحديث إلا بعد فترة معتبرة من الزمن .

ولقد سايرت الدساتير هذا الإتجاه فقد تضمن الدستور الجزائري بأن نص على أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون ، كما أقر أنه لكل المواطنين الحق في العمل في الحماية ، الأمن ، النظافة، و الحق في الراحة مضمون ، و يحدد القانون كيفية ممارسته ، كما أقر الدستور أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين، كما أقر الدستور أن الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون و يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق ، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة حيوية للمجتمع.

غير أنه و في نفس السياق سواءا من الناحية القانونية أو الدراسات الفقهيية يتم التمييز بين فئة الموظفين في الدولة و فئة العمال في الكثير من المجالات ، على الرغم من الإشتراك بينهما في

الحقوق و الواجبات نذكر منها عدد ساعات العمل الواجب تأديتها، الأجر الوطني المضمون، العطل، الإشتراك في الضمان الإجتماعي، و غيرها من الحقوق إلا أن التمييز يبقى قائما بينهما بالنظر إلى عدة إعتبارات أهمها يرجع إلى طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة من جهة والعلاقة التي تربط العامل بالهيئة المستخدمة من جهة أخرى ، فالموظف يوجد في وضعية قانونية لائحية تجاه الإدارة بينما العامل فتربطه علاقة عقدية بحتة مع مراعاة القواعد و النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها و إن كان كل من الموظف العام و العامل يؤدون عملا في مقابل أجر.

ومن المجالات الأساسية التي تستدعي الوقوف عندها طبيعة النظام التأديبي المطبق على الموظف العام والعامل ، فإذا كان الإخلال بالواجب المهني يحتمل مفهوم واحد سواء كان المخطئ عاملا أو موظفا عاما فلا بد أن يكون الجزاء التأديبي بنفس الطريقة و يؤدي إلى نفس الغرض ، فالتأديب ينحصر غرضه الأساسي في ضمان سير المرفق العام بانتظام و فرض الانضباط بصفة عامة و ليس الإنتقام من شخص المخطئ .

وتختلف الأنظمة التأديبية المطبقة في مجال الوظيفة العمومية عبر العالم بين تلك التي تعطي سلطة توقيع العقوبة التأديبية بشكل كامل للسلطة الإدارة الرئاسية لضمان أكبر قدر من التحكم والسيطرة على الموظفين ، في حين أن من الأنظمة التأديبية من يعهد بسلطة التأديب لهيئات قضائية مستقلة تماما عن السلطة الإدارية ، في حين يوجد بين هذين النظامين اتجاه وسط ، يعهد بسلطة تأديب الموظفين للسلطة الإدارية على أن تستشير هيئات مختصة تنشأ لذلك الغرض تعمل على ضمان التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة .

أما في مجال قانون العمل فإن السلطة التأديبية مستمدة أصلا من سلطة المستخدم طبقا لمبدأ سلطان الإرادة ، غير أن هذا المبدأ سرعان ما تم التضييق عليه من خلال التدخل اللائحي والتشريعي في مجال القوانين العمالية ، والتي تلزم ضرورة احترام المبادئ الأساسية التي تحكم علاقة العمل حتى و إن كان أساسها العقد.

الإشكالية:

الإشكالية التي تفرض نفسها من خلال ما سبق يمكن طرحها على النحو التالي

- ما الفرق بين النظام التأديبي المطبق في مجال قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل؟

- ما أوجه التشابه و الاختلاف بين تنظيم و مهام اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية و في

قانون العمل؟

- ما هي الضمانات المعترف بها للموظف العام بالمقارنة مع العامل في مواجهة السلطة المختصة

بالتأديب؟

الفرضيات:

بما التأديب يهدف إلى الإصلاح و تقويم السلوك المهني وكذا تصحيح الأخطاء المهنية المرتكبة من العامل أو الموظف ، فيفترض أن تكون العقوبات التأديبية على قدر المساواة من حيث الإجراءات و الضمانات من منطلق مبدأ المساواة في الحقوق و الحريات خاصة في مجال الحق في العمل سواء تعلق الأمر بوظيفة عامة أو عمل خاص ، غير أن المساواة المطلقة مستبعدة نظرا لاختلاف المفهومين وهذا ما يجب تناوله بالدراسة من خلال الإجابة على الإشكالية المطروحة.

أهمية البحث:

لهذا البحث أهمية بالغة بحيث أنه يتناول و بأسلوب مقارن تسليط الضوء على موضوع مركب لم يتم تناوله على هذا النحو سابقا بإعتبار أنه جرت العادة أن تتم معالجة الجريمة التأديبية في مجال الوظيفة العمومية بالمقارنة مع الجريمة الجزائية في قانون العقوبات ، و كذا معالجة المسائل المتعلقة المنازعات الفردية المتعلقة بالعمل بمعزل عن المنازعات المتعلقة بالعقوبات التأديبية المقررة في القوانين الأساسية للوظيفة العمومية و موضوع البحث يعد فرصة للتعرض بالتفصيل العلمي

الأكاديمي الى المقارنة بين مجالين متقاربين من حيث الأصل و متمايزان من حيث الأحكام القانونية والتنظيمية.

أهداف البحث:

الهدف الأساسي من المقارنة بين اللجان التأديبية في مجال قانون الوظيفة العمومية و في مجال قانون العمل الوصول إلى الدور الذي تؤديه هذه اللجان في حماية الموظف العام و العامل و بيان مدى إلزامية الأعمال المنوطة بها للإدارة عند لجوءها إلى توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام و مقارنة ذلك بما يخول للجنة التأديبية في مجال قانون العمل و الموازنة بينهما.

منهج البحث:

فقطت طبيعة البحث إتباع منهجا قانونيا مقارنا يجمع بين الطريقة الوصفية و التحليلية بالإعتماد على الدراسات الفقهية و النصوص القانونية و التنظيمية.

الصعوبات التي اعترضت البحث:

بالرغم من أن مصادر البحث العلمي أصبحت في متناول الباحث المتخصص و حتى المبتدئ نظرا لتوفر وسائل البحث العلمي المختلفة ، إلا أن صعوبة البحث قد ترتبط بطبيعة الموضوع في حد ذاته ، حيث أنه يتعلق باللجان التأديبية الذي يغلب عليه الجانب التقني بحيث أن واجب التحفظ المفروض على الموظفين يجعل من الصعوبة بما كان إمكانية الإطلاع على مراحل الإجراء التأديبي من الناحية العملية باعتباره مسألة شخصية ، و أن حق الإطلاع على تلك المعلومات حق لصيق بالموظف المعني ، و حتى بالنسبة للمناشير و التعليمات التي تعد وسيلة الإدارة في تنفيذ النصوص القانونية لا يمكن الحصول عليها بسهولة، أما في مجال قانون العمل أبرز صعوبة تلقيتها تتعلق بالنظام الداخلي للمؤسسة الذي يصعب الإطلاع عليه من الغير حتى أنه من العمال من لا يعلم بوجود نظام داخلي من عدمه.

تقسيمات البحث:

تمت معالجة هذا البحث وفق خطة بحث تتضمن فصلين على النحو الآتي:

الفصل الأول: تنظيم اللجان التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل

المبحث الأول: تنظيم اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية

المبحث الثاني: تنظيم اللجان التأديبية في قانون العمل

الفصل الثاني: مهام اللجان التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل

المبحث الأول: مجال اختصاص اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية و في قانون العمل

المبحث الثاني: كيفية سير عمل اللجان التأديبية.

الفصل الأول

تنظيم اللجان التأديبية بين قانون الوظيفة

العمومية وقانون العمل

المبحث الأول: تنظيم اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية

قبل التطرق إلى التنظيم القانوني للجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية لابد من تحديد مفهوم الوظيفة العمومية و الموظف العام و تحديد طبيعة النظام التأديبي المطبق على هذا الأخير ثم تحديد الطبيعة القانونية للجان التأديبية و تنظيمها ضمن مطلبين على النحو الآتي:

- المطلب الأول : مفهوم قانون الوظيفة العمومية و مجال تطبيقه.
- المطلب الثاني : تنظيم اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية.

المطلب الأول : مفهوم قانون الوظيفة العمومية و مجال تطبيقه

تعتبر الوظيفة العامة الإطار التنظيمي للدولة من أجل القيام بمهامها التي تطورت عبر الزمن من دولة حارسة إلى دولة متدخلة في مجالات متعددة، من خلال تنفيذ سياستها و قوانينها عن طريق الموظفين .

فيعد هؤلاء يد الدولة لتسيير مرافقها العامة ، فالدولة كيان تجريدي لا يكتسي معنى إلا من خلال الموظفين و الأعوان الذين يعملون باسمها و لحسابها.¹

و الوظيفة العمومية أساس الجهاز الإداري الذي يقدم خدمة عامة ، تفرض على من يقوم بها جملة من الواجبات و الإلتزامات المتداخلة التي ترتبط بحياة الموظف سواء أثناء قيامه بالخدمة أو في خارجها في مقابل الإستفادة من حقوق و امتيازات تتناسب مع طبيعة الوظيفة في حد ذاتها.

الفرع الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

بشكل عام ينظر للوظيفة العمومية وفق معيارين موضوعي و آخر شخصي حيث من خلالهما يتحدد نظام الوظيفة العمومية المعتمد في الدولة بين النظام المفتوح و النظام المغلق.

¹ - هاشمي خري ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة لنشر و التوزيع الطبعة الثالثة 2013 ، الجزائر، ص 11.

أولا : المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية:

يشير المفهوم الموضوعي (المادي ، التحليلي) للوظيفة العمومية إلى النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين و الذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل إليها من مهام وإختصاصات، أو هو مجموعة الإختصاصات القانونية و الأنشطة التي يجب ممارستها لشخص مختص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام . فالمعنى الموضوعي إذن يركز على ما تقوم به الإدارة من اعمال و مهام بواسطة موظفيها دون البحث عن أحوال الموظفين و مراكزهم القانونية إلى غير ذلك من مسائل جوهرية.¹

و الوظيفة العامة بهذا المعنى مطبقة في الولايات المتحدة الأمريكية و قليل من الدول مثل سويسرا ، كندا، البرازيل و هو ما يعرف بالنظام المفتوح للوظيفة العمومية.

ثانيا: المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية:

يرتكز المفهوم الشخصي للوظيفة العامة على مبدأ الرتبة الشخصية ، و يعطي اهتماما كبيرا للموظف و ما يحمله من مؤهلات و أقدمية في الخدمة و مركزه في السلم الإداري بالنسبة لغيره من الموظفين دون أن يعير أي اهتمام للعمل الذي أنيط به و العلاقة بينه و بين الأعمال الأخرى من حيث درجة الصعوبة و السهولة.

و يقصد بالوظيفة العمومية بهذا المفهوم مجموع مستخدمي الإدارة الخاضعين بدورهم لنظام قانوني منسجم نوعا ما و متنوع ، و هذا النظام ينحدر من طبيعة القانون المطبق عليهم و الآثار المترتبة على ذلك تجاه المؤسسات و ضوابط الدولة (نظام القانون الخاص المطابق للقانون العام للعمل و /أو للنظام القانوني القائم على الاستثناءات و الاختلاف مقارنة بالقانون العام) من حيث :

الوضعيات النموذجية القانونية أو العلاقة التعاقدية المعمول بها.

¹ - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ط2، سنة 1989 ص 19

- و النظرة التقنية البحتة التي تنظر إلى الوظيفة العمومية من منظور أعوان الدولة ، بل يمكن أن تقتصر على الموظفين منهم فقط.¹

ثالثا: مفهوم الوظيفة العمومية في الجزائر:

مرت الوظيفة العمومية في الجزائر بعدة مراحل ميزتها نصوص قانونية و تنظيمية متعاقبة و متزامنة مع الاختيارات السياسية و الإجتماعية و حتى الاقتصادية التي عرفتها الدولة الجزائرية بداية من تاريخ الاستقلال إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 على النحو الآتي:

1 مرحلة ما بعد الإستقلال: الجزائر كباقي دول العالم الثالث التي عرفت الاستقلال حديثا أخذت بمفاهيم النظام المغلق المطبق في فرنسا عن طريق الاستمرار بالعمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية² فكان من الصعب فرز ما يتعارض مع السيادة الداخلية و الخارجية للدولة الجزائرية أو تلك المستوحاة من الروح الإستعمارية، باعتبار أن أمرية 1959 المطبقة في الجزائر ، تتسم في مجال الوظيفة العمومية بالترعة التمييزية و العنصرية.³

2- صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966: لذلك قامت الحكومة الجزائرية في شهر سبتمبر 1965 بتشكيل لجنة وزارية مثلت فيها وزارة المالية و الداخلية و هي الوزارة التي تتبعها إدارة الوظيفة العامة و ذلك لوضع القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائرية، تم عرض هذا المشروع على مختلف الإدارات و الوزارات و حزب جبهة التحرير الوطني و كذلك النقابات المهنية المختلفة و بعد إبداء الآراء و المقترحات في المشروع عرض على مجلس الوزراء لمناقشته و

1 - الدكتور سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، سنة

2010 ص 46

² - الأمر 57/62 المؤرخ في 1962.12.31 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية ، الجريدة الرسمية رقم 2 المؤرخة في 1963.01.02. ص 18

³ - الدكتور سعيد مقدم، المرجع السابق ، ص 116.

كان ذلك في أفريل 1966 ثم ناقشه بعد ذلك مجلس قيادة الثورة في ماي 1966 ثم صدر بعد ذلك في 2 جوان 1966.¹

3- صدور القانون الأساسي للعامل سنة 1978 : في مرحلة لاحقة و تجسيدا للاختيار الاشتراكي المتبع تمت محاولة توحيد قطاع الشغل بموجب نص قانوني واحد لا يتم من خلاله التمييز بين العامل و الموظف من تاريخ 15.08.1978 تاريخ صدور القانون الأساسي العام للعامل.²

إن قانون 1978 يتبنى مسعى مخالفا للمنطق فهو يرمي إلى تطبيق نظام يتضمن قواعد مستوحاة من نظام المؤسسة الاقتصادية على الموظفين مع الحفاظ على كل الضمانات المرتبطة بطبيعة الوظيفة و تمديد العمل بها على عمال القطاع الإقتصادي فلا تلك القواعد و لا هذه الضمانات تأخذ بعين الإعتبار خصوصيات كل من القطاعين.³

4- صدور القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية سنة 1985.

جاء هذا المرسوم كنتيجة حتمية لصعوبة تطبيق أحكام القانون الأساسي للعامل على فئة الموظفين في الإدارات و المؤسسات العمومية فهو في فلسفته و في مضمونه لا يختلف تماما على النظام الذي أقره الأمر 133/66 السالف الذكر ، حيث ثمن المفهوم المغلق للوظيفة العمومية بل تضمن توسيع نطاق الوظيفة العمومية على مستخدمي الجهاز التنفيذي للدولة و مرد ذلك عدم

¹ - الأمر 133/66 المؤرخ في 1966.06.02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر رقم 46

² - القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978.08.05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج ر رقم 32 المؤرخة في 1978.08.08 ملغى بالقانون

11/90 المؤرخ في 1990.04.21 المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد 17 مؤرخة في 1990.04.21 المعدل و المنتم.

³ - هاشمي خريفي، المرجع السابق ص 104 و ص 105

إقرار مبدأ الفصل بين السلطات في هذه الفترة، و إلى تجسيد نظرية أحادية عالم الشغل و أنظمتها القانونية.¹

5- صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 :

وهو القانون النافذ في الوقت الحالي.² حيث أخذ المشرع الجزائري بالمفهوم الشخصي للوظيفة العامة واستقلالية نظامها القانوني عن القطاع الإقتصادي و يدعم هذه الحقيقة فشل التجارب التوحيدية التي طبقت على عدد من البلدان لاسيما الكتلة الإشتراكية سابقا، إلا أن التوجه العصري في معظم الأنظمة الإدارية و إن هو بالفعل لا ينفي الطابع الموضوعي لهذه الإستقلالية فإنه في نفس الوقت لا ينفي ضرورة العمل على التقريب بين القوانين الأساسية و السهر على ضمان الانسجام لاسيما في ميدان الأجور.³

من جهة أخرى أخذ المشرع الجزائري ببعض مظاهر النظام المفتوح و ذلك من خلال على النص في المادة 19 من الأمر 03/06 المذكور على أنه " تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية إلى نظام التعاقد والتعاقد من مظاهر النظام المفتوح في الوظيفة العامة على و أخضع كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم للتنظيم الذي صدر لاحقا.⁴

¹ - الدكتور سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 142

² - الأمر 03/06 المؤرخ في 15.06.2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر رقم 46 بتاريخ 16.07.2006.

³ - هاشمي خري ، المرجع نفسه ، ص 106.

⁴ - المسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29.09.2007 يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، ج ر عدد 61 بتاريخ 30.09.2007، و القرار المؤرخ في 19.07.2008 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كفايات تعيين أعضائها و سيرها. ج ر عدد 52 بتاريخ 14.09.2008

رابعاً: مفهوم الموظف العام:

هناك تعريف واسع يعتمد لا على المركز القانوني للأعوان و لكن على الدور الذي يضطلعون به داخل الجهاز الإداري و هو تعريف وظيفي يدخل ضمنه كل الأعوان العموميين بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني أو مستوى و طرق توظيفهم أو نظام الأجور الذي يخضعون له.¹

وتعريف أضيق يعني أساساً بالوضع القانوني للموظف و يميزه عن العمال التابعين لأحكام قانون العمل وهذه التعاريف أهمية تختلف باختلاف البلدان و الأنظمة.

1- تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري: تبعا للنصوص القانونية المذكورة أعلاه ، تعرض المشرع لتعريف الموظف العام على النحو الآتي:

- في الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 : نصت المادة الأولى منه على " يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة ، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي للإدارات المركزية التابعة للدولة ، و في المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارة المركزية و في الجماعات المحلية و كذلك في المؤسسات و الهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم "

- في القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 : كان الهدف من هذا القانون توحيد عالم الشغل من خلال توحيد الأنظمة القانونية التي تحكم جميع الأعوان العاملين لدى الدولة الذي لم يستمر العمل به لفترة طويلة نظرا لوجود اختلافات جذرية بين قطاع الوظيفة العمومية و القطاع العمالي أو الإقتصادي.

¹ - هاشمي خرفي ، المرجع السابق، ص 91.

– في المرسوم 85-59 المؤرخ في 18/03/1985: نصت المادة 05 منه على أنه: " يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء مدة التجريبية تسمية الموظف و يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة".

– في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006: و هو النص القانوني المعمول به حاليا حيث نصت المادة 4 منه على أنه: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

و تم تحديد العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة في المادة السابعة منه التي تنص " يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية"¹

2 – العناصر الأساسية لصفة الموظف العام:

من خلال هذه الأحكام يستخلص أن صفة الموظف في القانون الجزائري مرتبطة بعناصر أساسية هي:

– التعيين في وظيفة عامة دائمة غير مؤقتة حيث أن الديمومية من الضرورات الحتمية التي تحقق مبدأ استمرارية المرفق العام و استقراره ، و حدد المشرع السلطات المختصة بالتعيين هي رئيس الجمهورية، رئيس الحكومة ، فيما يتعلق بالوظائف العليا و الوزراء و الولاة ، و رؤساء المجالس الشعبية للبلديات و مديري المؤسسات العامة فيما يتعلق بالمناصب الأخرى.²

– أن يعين و يرسم الشخص في إحدى رتب السلم الإداري .

¹ – الدكتور محمد يوسف المداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ط1 سنة 1984 ص

² – سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، طبعة سنة 2011 ص127

- أن يكون الشخص معين في مرفق عام ذي طابع إداري فيخرج بذلك من مفهوم الموظف العام عمال المرافق العامة الإقتصادية.

الفرع الثاني: مجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية

حددت المواد 2 و 03 من الأمر 03/ 06 المذكور أعلاه مجال تطبيق القانون على النحو الآتي :

أولاً: القاعدة العامة

تطبيق القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية و يقصد بها الولايات و البلديات، و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

و تم تحديد طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة في المادة السابعة من الأمر 06/03 بنصها: " يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية " وبذلك تأكيد على المفهوم الذي تبناه المشرع الجزائري للوظيفة العامة وفقاً للنظام المغلق.

ثانياً: الإستثناءات الواردة على المجال العام لتطبيق القانون الأساسي للوظيفة العامة

يمكن تصنيفها إلى صنفين هما:

1- الإستثناء الوارد في الفقرة الثانية من المادة الثانية من الأمر 03/06 المتعلق بالقضاة والمستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني و مستخدمي البرلمان حيث أن خراج

مستخدمي البرلمان من نظام الوظيفة العمومية ما هو إلا تطبيق لمبدأ الفصل بين السلطات ذلك بأن لا يكونوا تابعين لجهاز الوظيفة العمومية الذي يتبع الجهاز التنفيذي ممثلاً في رئاسة الجمهورية.¹

2- الإستثناء الوارد في الفقرة الثانية من المادة الثالثة من نفس الأمر حيث تم النص على بعض الفئات التي ونظراً لخصوصية نشاطها يمكن أن تنص قوانينها الخاصة على أحكام استثنائية في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام ويتعلق الأمر بأسلاك الدبلوماسيين والقنصلين، وأساتذة التعليم العالي و الباحثين و المستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني و الحرس البلدي و إدارة الغابات و الحماية المدنية و المواصلات السلوكية و اللاسلكية الوطنية و أمن الإتصالات السلوكية و اللاسلكية و إدارة السجون و إدارة الجمارك و كذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية و الأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية .

حيث أنه و تطبيقاً لذلك صدرت قوانين أساسية متعددة نذكر منها على سبيل المثال القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث²، القانون الأساسي الخاص بالموظفين الدبلوماسيين و القنصلين³، القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني⁴ و غيرها من النصوص و القوانين الأساسية الأخرى.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 177/06 المؤرخ في 2006.05.31 المتضمن لإحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية ج ر عدد 36.

² -مرسوم تنفيذي رقم 130/08 المؤرخ في 2008.05.03 لمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ج ر عدد 23

³ - المرسوم الرئاسي رقم 221/09 المؤرخ في 2009.06.24 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين و القنصلين ج ر عدد 83

⁴ -مرسوم تنفيذي رقم 322/10 مؤرخ في 2010.12.22 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ج ر عدد 78 .

المطلب الثاني: تنظيم اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العامة باعتبارها هيئة استشارية لسلطة

تأديب الموظف العام

التأديب هو الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجبات وظيفته ، فكما أنه من اللازم أن يكافأ الموظف المجد على اجتهاده بالترقية و غيرها ، فإنه من الضروري أن يعاقب العامل المهمل على إهماله بالعقوبة المناسبة و هكذا وضع المشرع بين يدي السلطات المختصة بإسناد الواجبات والمسؤوليات و سلطة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الجزاء عليه إذا أهمل أو قصر أو امتنع عن القيام بما أسند إليه .¹

الفرع الأول: أنواع الأنظمة التأديبية في مجال الوظيفة العامة.:

تختلف النظم التأديبية باختلاف النظام القانوني السائد في الدولة و على الرغم من هذا الاختلاف فإن الفقه الإداري يكاد يجمع على رد هذه النظم إلى ثلاثة و هي النظام الإداري والنظام شبه قضائي و النظام القضائي²

و هناك جانب من الفقه يرى أن الأنظمة التأديبية تقتصر على نوعين النظام الإداري يوكل أمر سلطة التأديب للسلطات الرئاسية و نظام قضائي يوكل أمر سلطة التأديب للقضاء و المحاكم التأديبية حيث أن النظام شبه القضائي هو صورة من صور النظام الرئاسي .

أولاً: النظام الإداري (الرئاسي)

العنصر الأساسي فيه يتمثل في كون الاختصاص التأديبي للموظف العام يعود للسلطة الرئاسية التي هي عادة السلطة المختصة بسلطة التعيين .³

¹ - الدكتور محمد يوسف المداوي، المرجع السابق، ص 84

² - سليم جديدي ، المرجع السابق ص 127

³ - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 344

وهذا لا يعني أن هذا النمط من التأديب يتجاهل الأسس التي يستند عليها مبدأ الضمان و إنما ينحو هذا المنحى بغرض تسيير المرافق العامة بانتظام و دقة و هذا لن يتحقق إلا إذا زودنا الجهة الإدارية، أفراداً أو هيئات لجان بسلطة توقيع الجزاءات أو العقوبات التأديبية عملاً بالمبدأ الإداري الذي مفاده (تلازم السلطة بالمسؤولية) و الحقيقة أنه من الناحية النفسية فإن العاملين بالمرفق العام أينما أدركوا أن الجهة الإدارية أو الرئاسية التي يتبعونها تملك إزاءهم سلطة إيقاع عقوبات تأديبية إذا ما أخلوا بواجب من واجبات الوظيفة فإن ذلك سوف يكون من باب الردع المعنوي ، إن قرارات أو أوامر السلطة الرئاسية المشروعة سوف تجد طريقها للتنفيذ المباشر و سوف تتحقق أهداف المنظمة العامة أو المرفق العام إذا ما اكتملت كل السبل المفضية إلى ذلك خصوصاً الأخذ بنظام التأديب الإداري.¹ و إذا كان النظام التأديبي هو أحد وسائل السلطة الرئاسية التي تفرض على الرؤوسين احترام و تنفيذ أوامر الرئيس لأنه في المقابل يتمتع بسلطة منفردة بتوقيع الجزاء عند مخالفة هذه الأوامر

فإن النظام الرئاسي هو ذلك النظام الذي يكون للسلطة الرئاسية بمفردها الحق في توقيع كافة العقوبات التأديبية (البسيطة و الجسيمة) على الموظفين العموميين دون الأخذ برأي هيئة معينة.

ثانياً: النظام القضائي

يرجع إرساء هذا النظام إلى القرن التاسع عشر 19 و هو مكرس اليوم في لقانون التأديبي الفدرالي الألماني الذي يرجع تاريخه إلى سنة 1952 يميز هذا النظام بين الأخطاء الخفيفة و الأخطاء الثقيلة ، تمارس حق إيقاع الجزاء التأديبي على الأخطاء الخفيفة السلطة الرئاسية المعنية و يتعلق الأمر بالعقوبات التالية : الإعذار ، التوبيخ، الغرامة بمبلغ زهيد. أما بالنسبة للأخطاء الثقيلة

¹ - الدكتور ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، مصر طبعة 1982 ص 360

التي يمكن أن يعاقب عليها مثلا بالتريل من الرتبة أو التسريح أو الغرامة الثقيلة فإن النظام المعمول به قضائي من حيث الإجراءات المتبعة و من حيث الفصل و الحكم في القضايا المعروضة.¹

ثالثا: النظام الشبه قضائي

سلطة توقيع الجزاء في ظل هذا النظام من اختصاص السلطة الإدارية و مع ذلك يستلزم توقيع الجزاء نهائيا استشارة هيئات تتمثل فيها كل من الإدارة و الموظفين بالتساوي فيطلب إليها النظر في الإجراءات و اقتراح الجزاء هذه الهيئات لها عدة تسميات منها اللجان المتساوية الأعضاء في القانون الجزائري و كقاعدة عامة لا يقيد الاقتراح السلطة الرئاسية ولا يلزمها في شيء فرأيها استشاري غير ملزم، و في بعض الحالات تلتزم السلطة الرئاسية باحترام رأي هذه الهيئة و بذلك يكون رأياً إلزامياً وليس استشارياً و إن كان يجوز للسلطة الرئاسية عدم التقيد بهذا الرأي لصالح الموظف بتخفيف الجزاء دون تشديده.²

رابعا: سلطة تأديب الموظف العام في القانون الجزائري

طبقا لأحكام الأمر 03/06 المؤرخ في 15.06.2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات من خلال المادة 163 منه، كما أسند العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الدرجة الثانية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، و سلطة توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة لكن بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي كما نظم المشرع الجزائري بعض الفئات من الموظفين بقوانين خاصة³ و هو بذلك اعتمد النظام الشبه قضائي من خلال اعتماد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئة تختص بالفصل في العقوبات

¹ - هاشمي حربي، المرجع السابق، ص 347، 348

² - سليم جديدي، المرجع السابق، ص 154

³ - سليم جديدي، المرجع السابق، ص 259

التأديبية. بموجب آراء إستشارية ملزمة في حالات محددة و غير ملزمة في حالات أخرى يأتي تفصيلها لاحقا.

الفرع الثاني: تشكيل اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العامة

أولا: مفهوم اللجان التأديبية

مصطلح اللجنة يدل على جهاز مجمعي يمارس مهام تقرير إداري¹ و من خلال النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية ، تبني المشرع الجزائري نظام شبه قضائي يتم من خلاله توقيع العقوبات التأديبية على الموظف العام عن طريق منح سلطة توقيع الجزاء للسلطة الإدارية بعد استشارة لجان متخصصة التي تبدي آراءها بعد التحقيق و السماع من الطرفين الموظف المخطئ من جهة و السلطة الإدارية من جهة أخرى، هذه الهيئات تتمثل في اللجان المتساوية الأعضاء ، في التشريع الجزائري تم تنظيم هذه اللجان في عدة مراسيم و أوامر بتسميات مختلفة ففي الأمر 133/66 سميت باللجنة المتساوية الأعضاء، و في الأمر 03/06 سميت باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بإضافة عبارة "الإدارية" لتأكيد تبعية هذه الهيئة للسلطة الإدارية و ذلك في الفصل الثالث من الباب الثالث بعنوان هيئات المشاركة و الطعن .

ثانيا: مجال إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تنص المادة 62 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية

- لجان إدارية متساوية الأعضاء ،

- لجان الطعن،

¹ - حرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، ص 1342

لجان تقنية."

وتنص المادة 64 من نفس القانون على أنه " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للوظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبية" يلاحظ أنه لا وجود لمصطلح اللجان التأديبية في صلب النص و إنما من بين المهام المخولة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء أنها تجتمع كمجلس تأديبي.

و تبعا لأحكام المادة 221 من الامر 03/06 التي تنص على أنه: " تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية ، لاسيما أحكام المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية و مجموع النصوص المتخذة لتطبيقه ، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية ، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليه في هذا الأمر." وتنص المادة 73 من نفس الأمر على أنه: " تحدد اختصاصات اللجان المذكورة في المادة 62 أعلاه و تشكيلها و تنظيمها و سيرها و نظامها الداخلي النموذجي وكذا كفاءات سير الانتخابات عن طريق التنظيم." و إلى غاية كتابة هذه الأسطر فإن التنظيم المعمول به يتمثل أساسا في المرسومين رقم 10/84 المؤرخ في 14.01.1984 و رقم 11/ 84¹ بنفس التاريخ بالإضافة إلى المناشير و التعليمات التوضيحية الصادرة عن المديرية العامة الوظيفة العمومية .

1 - المؤسسات و الإدارات العمومية الملزمة بإنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تنص المادة 63 من الأمر 03/06 على أنه : تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب ، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها

¹ - مرسوم رقم 10/84 مؤرخ في 14.01.1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيم عملها ج ر عدد 3 ص 88 و المرسوم 11/84 المؤرخ في 14.01.1984 يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ج ر عدد 3 ص 93.

لدى المؤسسات والإدارات العمومية" ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية المعنية حسب ما جاء في المنشور رقم 67 المؤرخ في 1999.02.09 ما يلي:

1-1- الوزارات :

باعتبارها إدارة عمومية ذات طابع مركزي وطبقا للمادة 49 من القانون المدني فإن الوزارات لا تتمتع بالشخصية المعنوية و من ثم فإنها تستمد وجودها من الدولة ، فيمثل كل وزير في قطاع نشاطه الدولة و يتصرف باسمها و يعمل لحسابها و يعمل على تنفيذ سياستها في القطاع الذي يشرف عليه. و الوزير هو الرئيس الأعلى في الوزارة يتولى رسم سياسة وزارته في حدود السياسة العامة للدولة و يقوم بتنفيذها و يتولى عملية التنسيق بين الوحدات الإدارية التابعة لوزارته.¹ و يخضع تنظيم الوزارات في الجزائر و عددها و صلاحيتها لإدارة السلطة التنفيذية وحدها فبعد تعيين رئيس الجمهورية للوزير الأول (رئيس الحكومة سابقا) يتولى هذا الأخير اختيار طاقمه الحكومي و يعرضه على رئيس الجمهورية لتعيينهم و بعد صدور المرسوم الرئاسي المتضمن تعيين الوزراء ، يتولى الوزير الأول تحديد صلاحيات كل وزير في الطاقم الحكومي ، كما يتولى تنظيم الإدارة المركزية لكل وزارة.

1-2- الولايات:

تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء الولائية لدى الوالي المعني ، إن صلاحيات الوالي كثيرة و متنوعة ولا يعتبر قانون الولاية فقط مصدرا لها بل إلى جانب ذلك هناك قانون البلدية و قوانين أخرى كثيرة ، ويتمتع الوالي بوضعية قانونية مركبة و متميزة فهو إلى جانب أنه ممثل للسلطة المركزية بمختلف الوزراء على مستوى إقليم الولاية نراه يمثل هيئة تنفيذية للمجلس الشعبي الولائي و أيضا يعتبر الوالي الرئيس الإداري للولاية.² فبالنسبة لاختصاصات الوالي في ممارسة التأديب فإن

¹ - الدكتور عمار بوضيف ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الجسور الجزائر ، الطبعة الثانية ، لسنة 2007 ص 99.

² - الدكتور عمار بوضيف، نفس المرجع ص 129

ذلك يعهد له ضمن سلطته بصفته هيئة تنفيذية ، حيث خوله القانون ممارسة السلطة الرئاسية على موظفي الولاية و هذا ما أكدته المادة 106 من قانون الولاية.¹

- 1-3- المصالح غير الممركزة:

يقصد بالمصالح غير الممركزة بأجهزة عدم التركيز الإداري ممثلة بالمديريات التنفيذية على مستوى الولايات و هذا الأسلوب من التنظيم الإداري لا يخرج عن كونه تفويض اختصاص أي أن الوزير فوض أحد مرؤوسيه للقيام ببعض الصلاحيات المنوطة به تخفيفا من أعباء السلطة المركزية و منعا لإختناقها ، فعدم التركيز الإداري كما يقول (Charles Burn) قضية بين الدولة و عمالها أو موظفيها و هو يؤدي إلى اقتصاد في النفقات و إلى وضوح في العمل و توحيد لمنطه و لا يترتب عليه أبدا الاعتراف باستقلال الوحدات الإدارية و لكن فقط ينقل موقع سلطة القرار.²

- 1-4- البلديات:

البلدية هي الجماعة القاعدية و تمثل قاعدة اللامركزية و مكان مشاركة المواطنين في تسيير الشؤون العمومية (المواد 15 و 16 من الدستور الجزائري)، فتنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى البلديات لدى رئيس المجلس الشعبي المعني، هذا الأخير الذي يتمتع أيضا بازدواجية، حيث أنه يمثل البلدية من ناحية و يمثل الدولة من ناحية أخرى، و بصفته هيئة تنفيذية و ممثل للبلدية، فإنه يتولى توظيف مستخدمي البلدية و الإشراف على تسييرهم كما يمارس عليهم السلطة التأديبية باعتباره الرئيس المباشر لمستخدميه، و هذا ما أكدته المادة 128 من قانون البلدية حيث نصت: "تخضع إدارة البلدية للسلطة السلمية لرئيس المجلس الشعبي البلدي".³

¹ - الدكتور محمد صغير بعلي ، القانون الإداري ، التنظيم الإداري ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، لسنة 2004 ص 191-192.

² - الدكتور عمار بوضيف، المرجع السابق، ص 73.

³ - الدكتور محمد صغير بعلي ، نفس المرجع، ص 162-163.

1-5- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري:

تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع ، إذ تعتبر المؤسسة وسيلة من وسائل إدارة المرفق العام و أكثرها شيوعا وانتشارا و تتميز بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي و تعتبر قراراتها إدارية و عمالها موظفون عموميون لا أجراء و أموالها أموالا عامة و أطلق عليها الفقه باللامركزية المرفقية كمقابل للامركزية الإقليمية ، و هي تخضع للقانون العام كما تعرض منازعاتها على القضاء الإداري.¹ و قد عهد المشرع بالسلطة التأديبية لمسؤول المؤسسة ذات الطابع الإداري و ذلك من مقتضيات حسن سير المرفق العام .

و في كل الأحوال توضع اللجنة المعينة لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين و بصفة خاصة بجمع الملفات الفردية و مسكها. و تكون حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك و في حالة جمع الأسلاك تنص المادة 2 من المرسوم 10/84 المشار إليه أعلاه على أن يؤخذ بعين الإعتبار

- قطاع النشاط
- طبيعة الوظائف
- عدد الموظفين
- المستوى السلمي للسلك

1-6- مفهوم السلك: إن الوظائف التي تتحد في طبيعة العمل الواحد لا يمكن أن تمارس إلا ممن يملكون نفس المؤهلات و تتوفر فيهم نفس الشروط و هذا ما جاء في المادة 07 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 التي تنص على أنه : " الموظفون الخاضعون لنفس القانون الأساسي الخاص يشكلون سلكا يتضمن رتبة واحدة".

¹-الدكتور عمار بوضياف المرجع السابق ، ص 188.

و هو ما أكدته المادة 06 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006 بنصها على أنه " يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب و يخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص " ¹.

و مثال ذلك الأسلاك المشتركة و هي مجموعة من الرتب موجودة في كل الإدارات العمومية من الرتب المتمية لها رتبة متصرف إداري، و من الأسلاك النوعية الأسلاك الخاصة بالتعليم العالي والبحث العلمي التي و من الرتب التابعة لها رتبة أستاذ باحث و هو منصب نوعي موجود في قطاع التعليم العالي و البحث العلمي دون غيره

ثالثا: عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء و طريقة تعيينهم:

تنص المادة 65 من الأمر 03/06 في فقرتها الثانية على أنه: " تتكون هذه اللجان من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين " فهي تشمل عددا متساويا من ممثلي الإدارة و الممثلين الذين ينتخبهم الموظفون. ²

1- عدد الأعضاء:

عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء حدده قرار المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 1984.04.09 وهو يتراوح من أربعة موظفين إلى عشرة من بينهم الرئيس يتم تحديد على حسب عدد الموظفين المعنيين حسب الجدول التالي:

¹ - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 113

² - المادة 3 مرسوم رقم 10/84 مؤرخ في 14.01.1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيم عملها ج ر عدد 3

عدد الموظفين		مثلوا الموظفين		مثلوا الإدارة	
الأعضاء	الأعضاء	الأعضاء	الأعضاء	الأعضاء	الأعضاء
لدايمون	الإضافيون	لدايمون	الإضافيون	لدايمون	الإضافيون
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5

2- تعيين الأعضاء ممثلي الموظفين:

تم تحديد كفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المرسوم 11/84 المؤرخ في 14.01.1984 ، يقدم المرشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ، إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين ، يجرى دور ثان للإنتخابات و في هذه الحالة يمكن أن يترشح كل موظف يستوفي شروط الترشح و يصح حينئذ الإنتخاب مهما يكن عدد المصوتين . و عندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية ، يمكن كل لموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان المتساوية الأعضاء.¹ و قد حدد المشرع الجزائري شروط الترشح لهذه الإنتخابات بحيث لا يقبل ترشح كل موظف يوجد في الحالات الآتية :

- الإجازة المرضية طويلة الأمد

- الإحالة على الإستيداع.

- حالة التربص.

¹-المواد 68 و 69 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15.06.2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر رقم 46 بتاريخ 16.07.2006.

- حالة من حكم عليه بعقوبة تقهقر أو توقيف¹

إلا أن الترشح لعضوية في اللجان المتساوية الأعضاء، حق لكل موظف يرغب في ذلك بإرسال تصريح موقع عليه عن طريق التسلسل الإداري إلى السلطة المختصة (الوزير، أو الوالي أو المدير التنفيذي أو مدير المؤسسة التي يتبعها) . تقوم هذه الجهات باستقبال و تجميع كافة التصريحات المرسلة إليها من قبل المترشحين و إفراغها في القائمة المعدة لها وذلك أجل خمسة اسابيع على الأقل قبل التاريخ المحدد للإنتخابات و يجب ان تحتوي هذه القائمة على عدد من المترشحين مساويا على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها و بعد هذا التاريخ فإنه يمكن تعويض أحد أو أكثر من المترشحين المسجلين ممن أصبح غير جازز انتخابه أو قدم استقالته و ذلك دون تغيير تاريخ الإنتخابات² .

3- تعيين الأعضاء ممثلي الإدارة:

يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارات المركزية بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين و يشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للوظيفة العمومية، أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية الولايات و المؤسسات العامة فيتم تعيينهم بنفس الشروط بقرار من الوالي أو المدير المختص.³ و ذلك وفقا لنص المادة السابعة من المرسوم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 التي تنص على أن ممثلي الوزارات سواء كانوا دائمين أو إضافيين يجب اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية أو التي تمارس الرقابة على هذه الإدارة ، من بين المرسمين على الأقل في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل ، و في حالة ما إذا كان عدد المتصرفين غير كاف فإنه يمكن تعيين ممثل الإدارة من الأعوان المرسمين في السلك الأدنى مباشرة ، علما أن صفة الموظف المرسم لا تشترط في

¹ - سليم حديدي ، المرجع السابق ، ص 261.

² - الدكتور سعيد مقدم ، المرجع السابق، ص 363.

³ - سليم حديدي ، نفس المرجع، ص 260.

ممثلي الإدارة وفقا لأحكام المرسوم 226/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المتعلق بالعاملين الشاغلين لوظائف عليا في الدولة¹ كما تجدر الإشارة إلى أن رئاسة اللجان المتساوية الأعضاء ترجع إلى السلطة التي توضع لديها هذه اللجان (الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي ، مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري أو مسؤول المصلحة غير المركزية) أو ممثله قانونا.

4- مدة العضوية :

حددت المادة 5 من المرسوم 10/84 المشار إليه أعلاه مدة العضوية بثلاث سنوات قابلة للتجديد ، على أنه يمكن تقصير أو تطويل مدة العضوية في حدود مدة 6 ستة أشهر لفائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة صريحة للمصالح المكلفة بالوظيفة العمومية و في غياب هذه الموافقة تقع جميع مداورات هذه اللجان تحت طائلة البطلان و هذا ما أكدته التعليمات رقم 3 المؤرخة في 17.05.2003² الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية. و تجدر الإشارة إلى وجوب تجديد هذه اللجان خلال أربعة (04) أشهر على الأكثر و خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل انتهاء تاريخ عهدها القانونية.

رابعا: لجان الطعن

هي هيئات متساوية الأعضاء يتراوح عدد ممثلي كل طرف (الإدارة و الموظفين) بين خمسة إلى سبعة أعضاء تتكون من ممثلين عن الإدارة يعينون من بين الأعضاء الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل و من ممثلين عن الموظفين يعينون من بين المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية

¹ - الدكتور سعيد مقد ، المرجع السابق ، ص 361

² - التعليمات رقم 03 المؤرخة في 17.05.2003 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

تنصب هذه اللجان في كل قطاع وزاري و لدى كل وال قصد النظر في الطعون التي ترفع إليها إما من طرف الإدارة وإما من طرف الأعوان المعنيين أنفسهم في شأن الآراء الصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء المتعلقة بالقرارات التأديبية الآتية فقط.

- التزليل في الرتبة .

- الإحالة على التقاعد الإجباري.

- التسريح مع الإبقاء على حقوق المعاش.

- التسريح مع إلغاء حقوق المعاش .

لكل من طرفي النزاع أجل 15 خمسة عشر يوم بعد اتخاذ القرار لتقديم الطعن لدى اللجنة المختصة و يتعين على هذه الأخيرة أن تصدر قرارها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من رفع الطعن إليها إما بإبطال الآراء المتنازع فيها التي تدلي بها اللجان و إما إثباتها أو تعديلها و يعتبر الطعن المرفوع في الأجل المحدد قانونا معلقا للعقوبة. حيث أن هذا الأثر الموقوف للطعن لا يسري إلا في حدود أجل الثلاثة أشهر المشترطة لإجتماع اللجنة و في حال عدم اجتماع لجنة الطعن في الآجال المحددة ، يصبح قرار اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافذا¹

خامسا: اللجان التقنية

هي هيئات متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميذا لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية و قد نصت المادة 12 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 على أنها تختص بدراسة كل المسائل المتعلقة بتنظيم و سير المصالح و لاسيما كل التدابير التي تستهدف عصنة مناهج و تقنيات العمل ، فهي بهذا النحو مكلفة بدور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم و سير المصالح إما باقتراح ما ترتئيه ملائما من الإجراءات و إما بناء على طلب من الوزير المعني

¹ - التعليم رقم 15 المؤرخة في 10 أوت 2004 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية

بالإدلاء برأيها حول المشاريع الرامية إلى تحسين سير المصالح .¹ إلا أن مبدأ إنشاء هذه اللجان لم يتجسد في الميدان نتيجة إجماع الإدارة عن اتخاذ النصوص التطبيقية للمادة 13 من الامر 133/66 ونفس الشيء بالنسبة للأمر 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006 حيث أن تشكيل و تنظيم ونظام سير هذه اللجان يتوقف على صدور نص تنظيمي لاحق

الفرع الثالث: تنظيم اللجان التأديبية لفئة الأعوان المتعاقدين

لقد أفرد المشرع في إطار الأنظمة القانونية الأخرى للعمل في قطاع الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المادة 19 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006 نصا خاصا بتوظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم تضمنه المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 كما أن التعيين في إطار نظام التعاقد لا يخول لشاغلي المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية و ذلك اعتبارا لطابعها الاستثنائي و المبررة بالتوظيف حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات و الإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي²

ونظرا للطبيعة الإستثنائية لتوظيف الأعوان المتعاقدين و وضعيتهم التعاقدية فإن النظام التأديبي المتعلق بهم يختلف عن الموظفين من العقوبات التأديبية التي يمكن أن تطال العون المتعاقد حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب و التي تتمثل في

- الإنذار الكتابي

- التوبيخ

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

¹ - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ص 86

² - سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 212

- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

تشكيلة اللجان التأديبية الإستشارية للأعوان المتعاقدين :

يتم إنشاء اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين لدى الإدارات المركزية و المصالح غير المركزية التابعة لها و المصالح و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات الإدارية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي ، و يتم تعيين أعضاء هذه اللجنة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين لمدة سنة (1) واحدة و يمكن أن تجدد عهدة أعضاء اللجنة .

تشمل اللجنة التأديبية عددا متساويا من ممثلي الإدارة و ممثلي الأعوان المتعاقدين و بهذه الصفة تتشكل اللجنة :

- ثلاثة (3) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الإدارة و عدد مساوي من الأعضاء الإضافيين

- ثلاثة (3) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الأعوان المتعاقدين و عدد مساو من الأعضاء الإضافيين.

و يعين الرئيس من قبل السلطة الإدارية من بين الأعضاء ممثلي الإدارة الدائمين¹

و تجدر الملاحظة أن إنشاء و تجديد اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين لا يخضع لرأي المطابقة من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.²

المبحث الثاني: تنظيم اللجان التأديبية في قانون العمل

في هذا المبحث يتم عرض التنظيم القانوني للجان التأديبية في قانون العمل من خلال تحديد مفهوم قانون العمل و مجال تطبيقه و تحديد طبيعة النظام التأديبي المطبق على العامل و تحديد

¹ -القرار المؤرخ في 19.07.2008 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي يحدد تشكيل اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين

و كيفيات تعيين أعضائها و سيرها ج ر عدد 52 ص 53

² - التعليم رقم 06 المؤرخة في 31.01.2009 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الطبيعة القانونية للجان التأديبية مع مقارنة هذه العناصر مع ما سبق ذكره في مجال قانون الوظيفة العمومية و تنظيمها ضمن على النحو الآتي:

- المطلب الأول : مفهوم قانون العمل و مجال تطبيقه.
- المطلب الثاني : تنظيم اللجان التأديبية في قانون العمل.

المطلب الأول : مفهوم قانون العمل و مجال تطبيقه

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة النشأة حيث أنه لم تبلور أحكامه و مبادئه في شكلها المتميز و المستقل إلا ابتداءً من بداية هذا القرن ، لتعرف بعد ذلك تطورا سريعا و تشكل بذلك مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية التي تحكم مختلف أوجه العلاقات الناتجة عن العمل التابع أى المأجور . و قد اتصفت قواعد هذا الفرع القانوني بعدة صفات متميزة أصبحت تشكل مع مرور الزمن خصائص تتميز بها قواعد هذا القانون عن غيرها من القواعد القانونية الأخرى كما أن نطاق تطبيق هذا القانون قد اختلف مجال اتساعه و ضيقه من مرحلة إلى أخرى و من دولة لأخرى حسب طبيعة الأنظمة الإجتماعية و الإقتصادية لهذه الدول¹

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

يعكس قانون العمل عموما الأفكار و القيم السائدة في المجتمع ، و ما يتأثر به من عوامل سياسية و اقتصادية و ما يجسد هذه الحقيقة اعتبار أنه من نتائج الثورة الصناعية حيث كانت علاقات العمل قبل ذلك محكومة بنظم الرق و الإقطاع و الطوائف المهنية غير أنه يمكن تعريف هذا القانون من وجهة نظر الفقه الغربي و الفقه الإشتراكي وصولا إلى تعريف قانون العمل في الجزائر التي عرفت هي الأخرى تحولات و محطات مختلفة كانت مؤثرة بشكل واضح في مجال قانون العمل.

¹ - الدكتور أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر سنة 1992 ص

أولاً: تعريف قانون العمل في الفقه الغربي

يرى جماعة من الدارسين الفرنسيين بأن " قانون العمل ليس بالتقنين المثالي للعدالة الاجتماعية الذي يمكن تقييده ضمن قائمة القوانين" حيث يرى هذا الجانب من الفقه أن قانون العمل يجب أن يظل قانوناً محايداً ، إذ أنه يجعل منه الحكم الذي لا يتدخل إلا عندما يتجاوز أحد طرفي علاقة العمل – المبنية أساساً على مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد الحدود المرسومة له في إطار عقود العمل الفردية أو الجماعية.¹

ثانياً: تعريف قانون العمل في الفقه الاشتراكي

يعتبر قانون العمل جزء من القانون الاجتماعي الشامل، باعتبار أن الطبقة العاملة هي المالكة لوسائل الإنتاج و بالتالي فإن هدف و مهمة قانون العمل في المجتمعات الاشتراكية هو تحديد و تنظيم حقوق و التزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها باعتبار أن مصلحة هذه الأخيرة هي التي تحدد مصلحة الأول – أي العامل – وهو ما يجعل من مهمة هذا القانون لا تنحصر في الدفاع عن حقوق العامل بالدرجة الأولى و إنما هي تنظيم هذه الحقوق بما يتلاءم و حقوق المجموعة العمالية ككل.²

و يرى الدكتور أحمية سليمان أن التعريف الأنسب لقانون العمل الحديث يتمثل في كونه:" مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية و الإتفاقية التي تحكم و تنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال و المؤسسات المستخدمة ، و ما يترتب عنها من حقوق و التزامات و مراكز قانونية"

¹ - الدكتور أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 33

² - الدكتور أحمية سليمان ، نفس المرجع ، ص 34.

ثالثا: الطبيعة القانونية لقانون العمل

إن العلاقة بين العمال و أصحاب العمل خضعت خلال مدة زمنية طويلة لمبدأ سلطان الإرادة و هو مكن كل طرف في عقد العمل من أن يفرض شروطه و قد نتج عن قانون الإرادة إلحاق بالغ الضرر بطائفة العمال و هو ما فرض على الدولة التدخل في علاقة العمل لتفرض نصوصا تمس الأجر و ظروف العمل و حقوق العامل و غيره ، و لا يمنع هذا التدخل أطراف العلاقة من فرض شروط أخرى و تأسيسا على ذلك سيكون قانون العمل عبارة عن خليط من القواعد الآمرة و المكملة خاصة إذا تعلق الأمر بتنظيم علاقة العمل في القطاع الخاص.¹

رابعا: التطور التاريخي لقانون العمل في الجزائر

عرفت الجزائر مراحل و محطات سياسية و اقتصادية كان لها التأثير المباشر و الواضح على التشريعات العمالية فعمل المشرع على تكيف تلك النصوص مع طبيعة عالم الشغل في كل مرحلة يمكن تقسمها على النحو التالي:

1 - مرحلة ما بعد الإستقلال:

شهدت هذه المرحلة فراغا قانونيا و تنظيميا إذ مباشرة بعد الإستقلال تدخل المشرع الجزائري بمقتضى القانون 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المشار إليه أعلاه المتعلق بتمديد العمل بالقانون الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيدة الوطنية ، إلى غاية 16 نوفمبر 1971 بإصدار الأمر 74/71 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي تناول مفهوم العامل و تكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق و الواجبات و كان هدفه هو إقامة نظام المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية¹ و ليس إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل و بذلك أصبح العامل منتجا و مسيرا في ذات الوقت² و في نفس السنة صدر الأمر 75/71

¹ - الدكتور عمار بوضيف، النظرية العامة للقانون و تطبيقاتها في التشريع الجزائري، دار ربحانة - الجزائر - ص 82.

² الأمر 74/71 المؤرخ في 11.16.1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ج ر عدد 17 مؤرخة في 1971

المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص في حين أن النظام السائد آنذاك لا يتيح الفرصة للقطاع الخاص بسبب التوجه الإشتراكي المنتهج ، و سنة 1975 و هي سنة الانطلاق في سن الوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم حيث صدر الأمر 31/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و تناول الأمر علاقات العمل الفردية و الجماعية و التكوين المهني و تنظيم الشغل بما فيه اليد العاملة الاجنبية ، إضافة إلى تحديد الاجور و شروط العمل و مدتها و العمل الليلي و الراحة و العطل و تسوية التزاعات الجماعية للعمل إضافة إلى القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل كما أصدر المشرع العديد من النصوص القانونية أهمها الأمر 33/75 المتعلق بالعدالة في العمل الذي حدد اختصاص القضاء الإجتماعي و الإجراءات المتبعة أمامه إضافة إلى العديد من النصوص التنظيمية الأخرى التي كانت تهدف إلى تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية.

2 - صدور القانون الأساسي للعامل سنة 1978 :

أول ما يلاحظ على هذا القانون أن المشرع ألغى الفرق الفقهي بين مصطلحي الموظف والعامل و جعل معناهما واحد و ذلك ما يستخلص من نص المادة 5 من هذا المرسوم التي تنص على أنه: " يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء فترة التجربة تسمية - الموظف- ويكون حينئذ في وضعية قانونية و تنظيمية إزاء المؤسسة المستخدمة." انطلاقاً من هذا المبدأ أخضع كافة القطاعات والفئات العمالية لهذا القانون وأصبح هذا القانون مصدر و أساس كل علاقات العمل في أي قطاع كانت كما أصبح دستور العمل لكافة العمال في أية وظيفة أو مهنة كانت سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص. و قد سبق الذكر أن هذه الوضعية لم تستمر لفترة طويلة إذ سرعان ما تم إخراج فئة الموظفين من هذا المفهوم لخصوصية هذه الفئة و طبيعة النشاط الذي تقوم به بموجب المرسوم 59/85 السالف الذكر.

3 - صدور القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل

جاء هذا القانون بعد تحضيرات سابقة تمثلت في إصدار النصوص القانونية الخاصة باستقلالية المؤسسات و الشروع في التخلي عن الأسلوب الإداري في تسيير المؤسسات الاقتصادية الصناعية و التجارية حيث صدر القانون المتعلق بعلاقات العمل¹ يهدف هذا القانون إلى تنظيم العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين عمال الأجراء و المستخدمين ، كما اعتمد هذا القانون الإتفاقية الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد للعمل بدلا من النصوص التنظيمية أي الإعتماد على مبدأ العلاقات التعاقدية بدل العلاقات التنظيمية و إقامة علاقة بين المؤسسة الاقتصادية و محيطها الإجتماعي .

الفرع الثاني: مجال تطبيق قانون العمل و علاقته بمجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية

تحديد مجال تطبيق قانون العمل يقتضي بالضرورة بيان الإطار العام الذي يشملته هذا القانون من جهة و تمييزه عن مجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية.

أولا: مجال تطبيق قانون العمل

حدد نطاق تطبيق قانون العمل على أساس أنه يشمل كل العمال باستثناء الفئات التي شملتها المادة الثالثة و المادة الرابعة منه التي تقتضي بإمكانية الخروج على أحكام هذا القانون بالنسبة لبعض الفئات المعنية بنص هذه المادة ، حيث نصت المادة الثانية على أنه: " يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم " مما يستنتج معه أن هذا القانون يكرس فكرة التفرقة بين عمال المؤسسات الاقتصادية ، الصناعية ، مها و التجارية العامة و الخاصة و موظفي الإدارة العمومية أو ما يعرف بقطاع الوظيفة العمومية و بالتالي

¹ - القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11/04/1990 المتضمن قانون علاقات العمل الفردية ج ر عدد 17 مؤرخة في 23/04/1990 ص 562 و ما بعدها.

إلغاء فكرة الشمولية التي كرسها قانون 1978.¹ وبالنص الصريح في المادة الثالثة منه التي تنص على أنه " يخضع المستخدمون العسكريون التابعون للدفاع الوطني و القضاة والموظفون و الأعوان المتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات و مستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة . "

من جهة أخرى تم استثناء علاقات ذات طابع نوعي التي تخضع لأحكام متميزة عن طريق التنظيم والمتمثلة في مسيري المؤسسات و مستخدمي الملاحة الجوية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري و العمال في المتزل و الصحفيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين ورياضي النخبة و مستخدمي البيوت و ذلك بغض النظر عن الأحكام الواردة في قانون العمل .

ثانيا: علاقة قانون العمل بقانون الوظيفة العمومية:

على الرغم من الاختلافات بينهما، إلا أن العمال الأجراء يشتركون مع الموظفين في العديد من الأحكام ذلك أنهم يخضعون لنفس مدة العمل القانونية ، و كذا الأجر الوطني المضمون و اشتراكهما في نفس الأحكام الخاصة بالتراعات الجماعية و ممارسة الحق النقابي ، إضافة إلى خضوعها لنفس الأحكام المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية و كذا أحكام التقاعد. إلى جانب بعض المبادئ المتعارف عليها في المجال التأديبي كضمان توفير كافة الضمانات للعامل أو الموظف عند النظر في المسائل التأديبية.²

غير أن هذا الإشتراك في المبادئ العامة لا ينفي أن كل من مجال الوظيفة العامة و مجال العمل مستقل بذاته عن طريق أحكام تشريعية فلكل منهما قانون مستقل ، و حتى من جانب الدراسات الفقهية حيث يستقل كل فرع عن الآخر نظرا لعدد من الإعتبارات أهمها:

¹ - الدكتور أحمية سليمان المرجع السابق ، ص 45

² - الدكتور أحمية سليمان ، المرجع السابق ص 112.

1 - من حيث طبيعة العمل:

ذلك ان الوظيفة العمومية تصل إلى حد تمثيل الدولة أي السلطة العامة بالنسبة للغير أي أن العمل الذي يقوم به الموظف في إطار صلاحياته المحددة في القوانين و النظم المعمول بها يعتبر عمل صادر عن الدولة و بالتالي يرتب مسؤوليتها بصورة مباشرة بغض النظر عن نوعية و طبيعة هذا العمل فيما إذا كان مادي أو قانوني أو تنظيمي ، و هو بذلك يرتب حقوق للغير و التزامات في ذمة الدولة أو العكس ، و من هنا فإن آثار العمل تتجاوز حدود الهيئة المستخدمة ، أي صاحب العمل ، إلى جهات إدارية عمومية أخرى التي تكون لها علاقة بموضوع العمل أو التصرف الذي قام به الموظف و لذلك كان طبيعيا ان تحيط الدولة الموظفين بحماية قانونية كافية عند ممارستهم لمهامهم حتى في حالة إرتكابهم لأخطاء مهنية¹ في حين أن العامل مرتبط بصاحب العمل و بالأهداف التي يسطرها هذا الأخير و لا تتعدى المسؤولية المقررة في حقه عن الأخطاء التي يرتكبها العمال عن أحكام المسؤولية المدنية .

2 - طريقة التعيين:

يتم التعيين في الوظيفة العمومية عن طريق ما يسمى التعيين و هو عمل إداري في شكل قرار بإرادة منفردة من الإدارة صاحبة سلطة التعيين وفق شروط و أحكام محددة مسبقا للإلتحاق بالمنصب و يكون بذلك الموظف في وضعية قانونية تنظيمية ، في حين أن عقد العمل يخضع لمبدأ سلطان الإرادة بين العامل و صاحب العمل بحيث أن هذا الأخير هو الذي يحدد شروط التشغيل و كيفياته و التي لا تخضع في معظمها لأحكام قانونية أو تنظيمية مسبقة ، غير أن هذه السلطة غير مطلقة ذلك أن عقد العمل و إن كان يخضع لإرادة الطرفين بصفة أساسية فإنه من ناحية أخرى يجب إحترام الإتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية التي أقرها المشرع الجزائري كوسيلة إتفاقية

¹ - الدكتور أحمية سليمان ، المرجع السابق ص 109

لتنظيم علاقات العمل فسلطان الإرادة و إن كان هو الأصل فإنه نسي للوقوف أمام حالات التعسف التي يمارسها أصحاب العمل سواء عموميين أو خواص.

المطلب الثاني: تنظيم اللجان التأديبية في قانون العمل

إن السلطة التأديبية ضرورية لكل جماعة منظمة سواء في علاقات العمل الخاضعة للقانون علاقات العمل أو لقانون الوظيفة العامة، فعدم احترام الأحكام القانونية أو القوانين الأساسية للهيئات المستخدمة أو أنظمتها الداخلية يعرض العامل مهما كان منصب عمله لعقوبات تأديبية ، كما يمكن متابعته جزائيا.¹ وسلطة تأديب العامل تختلف عن سلطة تأديب الموظف العام سواء من حيث النظام التأديبي المطبق أو من حيث مكانة اللجان المتساوية و دورها في توقيع العقوبة التأديبية في العامل المخطئ .

الفرع الأول: سلطة تأديب العامل

من بين الصلاحيات و السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل في مختلف التشريعات العمالية الحديثة نجد السلطة التأديبية التي تمكن صاحب العمل من اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية و اللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهني أثناء أدائه لعمله ، أو يخالف بأي تصرف من تصرفاته النظام المعمول به في المؤسسة مكان العمل.² و في ذات السياق فإن التشريعات العمالية عبر العالم تتبع أحد الأسلوبين الآتي ذكرهما في تحديد النظام التأديبي للعمال.

¹ - طرقت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2013 ص 54

² - الدكتور أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر طبعة

سنة 1998 ص 197

أولاً: أنواع الأنظمة التأديبية في مجال قانون العمل

لقد أدى البحث عن توفير أكثر الضمانات للعامل في المجال التأديبي إلى البحث عن معيار أو صيغة لوضع نظام تأديبي أكثر عدلاً و إنصافاً و أكثر استقراراً و ديمومة و في هذا الشأن فقد ذهبت القوانين العمالية المقارنة إلى اتجاهين مختلفين.

1 - وضع قانون تأديبي

بواسطة نصوص قانونية و تنظيمية حددت من خلالها مختلف الجوانب الأساسية و المتمثلة في تحديد محتوى و مضمون كل خطأ تأديبي و العقوبة التأديبية و الإجراءات التي يجب أن تتبع عند إتباع أحد العمال لخطأ تأديبي و توفير الضمانات اللازمة للعامل و إقامة إجراءات و هياكل و أجهزة تأديبية.... الخ و هو النظام المعمول به في فرنسا و كان معمول به في الجزائر إلى غاية سنة 1990.¹ بمقتضى المرسوم 82-302 المؤرخ في 11.09.1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

2- وضع نظام تأديبي

بواسطة الأنظمة الداخلية للعمل التي يشترك في وضعها كل من أصحاب العمل و العمال بهدف توفير أكبر قدر ممكن من الحماية و الضمانات للعمال عن طريق إشراكهم في إقامة النظام التأديبي الذي يتناسب مع طبيعة عملهم و يضمن لهم الحد الأقصى من الضمانات ضد تعسف صاحب العمل في شكل تعاقدى انطلاقاً من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين.²

¹ - الدكتور أحمية سليمان، نفس المرجع، ص 199.

² - الدكتور أحمية سليمان، نفس المرجع، ص 200.

ثانياً — سلطة تأديب العامل في القانون الجزائري

لقد تضمنت التشريعات السابقة المتعلقة بعلاقات العمل الفردية المجال التأديبي بصفة أكثر دقة بتحديد أجهزة للمؤسسة المستخدمة و التي تكون معنية بالظروف و المراحل الإجرائية للتأديب بنصها صراحة على ضرورة وجود لهذه الهيئة المستخدمة لجنة مختصة بالتأديب ، فلا يمكن إقرار التسريح إلا بعد أخذ رأي الموافقة من اللجنة المتساوية الأعضاء للتأديب (المادة 38 من الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية و النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقها و لاسيما المرسوم 82-302 المذكور أعلاه.¹

وفي ظل القوانين الحالية ، أحال المشرع صلاحية تحديد هذه الإجراءات العملية إلى الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل باعتبارها الأدوات التنظيمية و التطبيقية للأحكام القانونية بصفة عامة و إلى النظم الداخلية للعمل التي خصها المشرع بوضع إجراءات النظام التأديبي في المؤسسة وفق ما يتناسب و طبيعة العمل بها الذي يخضع لرقابة مفتشية العمل.² ولم ينص المشرع الجزائري في مادة صريحة صاحب الحق في توقيع العقوبات التأديبية ولكن من المنطوق أن يكون المستخدم أو وكيله المسؤول عن الذي يمتلك صلاحية توقيع العقوبة التأديبية على من يخالف من العمال التعليمات المتعلقة بالعمل أو من يرتكب مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في التشريع و في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، و كما سبق ذكره بالنسبة لسلطة تأديب الموظف العام فإن من يملك صلاحية التعيين يملك صلاحية التأديب.

¹ - طربيت سعيد ، المرجع السابق ص 77.

² - طربيت سعيد ، المرجع نفسه، ص 79.

1 - تعريف الإتفاقية الجماعية في التشريع الجزائري :

اتفق المشرع الجزائري مع التشريعات العمالية العربية المقارنة، التي اعتبرت التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الإتفاقيات الجماعية للعمال و بالتالي لم يول أهمية كبيرة لتعريف التفاوض الجماعي مهتما بثمره ذلك التفاوض الجماعي ، حيث عنون الباب السادس من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل بالتفاوض الجماعي و كان عليه أن يعنونه بالإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية للعمل. كون الفصول التي احتواها هذا الباب تعلقت بالإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية و ليس التفاوض الجماعي.¹

ميز المشرع الجزائري بين نوعين من الإتفاقيات الجماعية للعمل ، الإتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة و الإتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة أي الخاصة بالقطاع على غرار المشرع الفرنسي و رغم تباين التعريفات القانونية للإتفاقيات الجماعية و اختلاف تسمياتها ، إلا أنها اشتركت جميعها بإضفاء صفات خاصة بها أهمها الصفة التعاقدية ، و الصفة الجماعية.

- الصفة التعاقدية للإتفاقيات الجماعية:

الإتفاقيات الجماعية " عقد " أو " اتفاق " يخضع للأركان العامة الواردة في النظرية العامة للإلتزامات و هي التراضي و المحل و السبب غير أنه له خصوصيات تميزه عن غيره من العقود من حيث أطرافه و موضوعه و آثاره ، حيث تأثر المشرع بما ذهب إليه الفقه الحديث حيث اعتبر الإتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة ، فهي عقد بالمفهوم الكلاسيكي للعقد إذ استعمل مصطلح " العقود الجماعية للعمل " بدلا من الإتفاقية الجماعية للعمل ، و رغم الطابع التعاقدية للإتفاقية الجماعية ، فهي لا تبتعد عن طابعها اللاتحي و يظهر ذلك مثلا تحديد تمثيلية الطرفين المتعاقدين أثناء عملية التفاوض الجماعي كما أن ألزم المشرع المستخدم باعتباره طرفا أساسيا في الإتفاقية الجماعية احترام بعض الإجراءات الشكلية و إلا اعتبرت هذه الأخيرة غير نافذة في حق العمال

¹ -الدكتور بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، عمان ، الطبعة الأولى ، سنة 2011 ص 59

داخل المؤسسة و منها تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا ، كما أخضع رقابة مدى تطابق أحكام الإتفاقية الجماعية للعمل مع النصوص التشريعية و التنظيمية لسلطة القاضي الاجتماعي بعد إخطاره من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا و كل أحكام في الاتفاقية الجماعية مخالفة للنصوص التشريعية و التنظيمية تعد باطلة و عديمة الأثر¹

2- النظام الداخلي:

يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة ،تلتزم بإعداده كل مؤسسة تستخدم على الأقل عشرين عاملا، يعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال فيها لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، و كذلك المؤسسة التي تشغل أقل من عشرين عاملا ، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تودع نسخة منه لدى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيتها بمدى مطابقته للتشريع و التنظيم الخاصين بالعمل ، يتمتع فيه صاحب العمل بصلاحيحة الإدارة و التنظيم و التأديب باتخاذ كافة الإجراءات و وضع التنظيمات الملائمة لتنفيذ العمل بما يحقق الاستمرارية و النظام و الانضباط .² داخل أماكن العمل و هو ما أورده المادة 77 من قانون علاقات العمل بنصها على أن النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الانضباط ... و يحدد طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ.

وهو بذلك أداة تنظيمية و تأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه و اتخاذ كل إجراء ردعي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا، ليكون هذا الإجراء ذا طابع معنوي كالإنذار و التوبيخ، أو ذا طابع مادي أو مالي كحرمان العامل من بعض الإمتيازات و المكافآت المالية أو ذا طابع مهني بحت كالنقل التأديبي أو حرمانه من الترقية أو الطرد في حالة تحقق خطأ

¹ - الدكتور بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ص 85

² - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، سنة 2007 ،

حسيم بم يؤثر على الحياة المهنية للعامل فتدفعه إلى مواجهة هذا الوضع فينتج نزاع يتعلق بعدم احترام النظام الداخلي خاصة إذا كان هناك تعسف في استعمال السلطة من طرف صاحب العمل و مبالغة في تطبيق إجراءات ردعية تفوق جسامة الخطأ المرتكب.

الفرع الثاني: تشكيل اللجان التأديبية في قانون العمل

يتعين التعرض لتنظيم اللجان في ظل مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات و في ظل قوانين استقلالية تسيير المؤسسات باعتبار أن النظام التأديبي في مجال قانون العمل مختلف من حيث طريقة التنظيم و من حيث درجة إلزامية اللجان المتساوية الأعضاء كجهة استشارية مختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية على العامل على النحو الآتي:

أولاً : مرحلة التسيير الإشتراكي للمؤسسات:

و يميز هذه المرحلة وجود نصين تنظيميين للجان التأديبية في المؤسسات ذات الطابع الخاص و آخر يتعلق باللجان التأديبية في المؤسسات الإشتراكية باعتبارها مؤسسات عمومية تخضع للتسيير الإشتراكي.

1 - تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء التأديبية في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص:

أدرج المشرع الجزائري الأحكام المتعلقة بكيفيات تأسيس و تسيير اللجان التأديبية المتساوية الأعضاء في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص ضمن المرسوم رقم 65/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتضمن تحديد كيفيات تأسيس و تسيير اللجان المتساوية الأعضاء التأديبية في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص و جاء هذا النص التنظيمي تطبيقاً لأحكام الأمر 31/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 و المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص المشار إليه سابقاً (الملغى بموجب القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم

(مراحل تطور تشريع العمل في الجزائر حيث أُلزم كل وحدة أو مؤسسة بتشكيل لجان تأديبية متساوية الأعضاء .

1-1 - عدد الأعضاء في اللجان التأديبية المتساوية الأعضاء و طريقة تعيينهم

تتألف اللجان التأديبية المتساوية الأعضاء على مستوى الوحدة أو المؤسسة كما يلي:

2- إلى 4 ممثلين من قبل الهيئة النقابية التابعة للمؤسسة أو الوحدة و من أعضائها.

2- إلى 4 ممثلين عن صاحب العمل على مستوى الوحدة أو المؤسسة معينين نظرا لكفاءتهم فيما يخص تسيير المستخدمين¹.

1-2- مدة العضوية

يعين أعضاء اللجنة لمدة سنة قابلة للتجديد و لا يجوز أن يمثلهم الغير كما لا يجوز أن يعطوا وكالة لعضو آخر إذ أن النيابة تتم طبقا لأحكام المادة 7 من نفس المرسوم التي تنص على أنه: " إذا لم يستطع أحد الأعضاء الحضور بسبب القوة القاهرة فإن كاتب الفرع النقابي أو صاحب العمل أو ممثله حسب الحالة يقوم بتعيين شخص آخر ليخلفه خلال مدة الغياب."

1-3- إجراءات تنصيب اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء

تنصب اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء من قبل صاحب العمل أو ممثله بحضور ممثل عن الهيئة النقابية المختصة إقليميا و يحرر محضر عن ذلك و تسلم نسخة منه إلى مفتش العمل و الشؤون الإجتماعية المختص إقليميا².

¹ - المادة 2 من المرسوم 65/75 المؤرخ في 1975.04.29 يتضمن تحديد كفاءات تأسيس و تسيير اللجان المتساوية الأعضاء التأديبية في المؤسسات التابعة القطاع الخاص ج ر عدد 39 مؤرخة في 1975.05.15 ص 575.

² - المادة 4 من المرسوم 65/75 المؤرخ في 1975.04.29 يتضمن تحديد كفاءات تأسيس و تسيير اللجان المتساوية الأعضاء التأديبية في المؤسسات التابعة القطاع الخاص ج ر عدد 39 مؤرخة في 1975.05.15 ص 575

2 - تنظيم اللجان التأديبية في المؤسسات الاشتراكية:

تم تنظيم اللجان التأديبية بموجب المرسوم رقم 254/74 المؤرخ في 28 ديسمبر 1974 المعدل بالمرسوم رقم 83 / 595 المؤرخ في 29 أكتوبر 1983¹ الذي جاء بعد صدور ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 19 نوفمبر 1971 بالنسبة للمؤسسات العامة حيث وضع ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات مبدأ حق المشاركة العمالية في التسيير انطلاقاً من مبدأ حق المشاركة العمالية في التسيير انطلاقاً من مبدأ الملكية العامة ، لوسائل الإنتاج - أي المؤسسات - حيث نص الميثاق في هذا الشأن على أنه : " و بما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة للدولة ، أي الشعب ، فإن له الحق أيضاً في أن يشرك بصورة فعلية في نتائج هذه المؤسسة ، و كذلك في تسييرها ."²

2-1 - عدد الأعضاء في اللجان التأديبية و طريقة تعيينهم

- ثلاثة (3) ممثلين دائمين و ثلاثة (3) ممثلين إضافيين يعينهم مجلس العمال³ من بين أعضائه.

- ثلاثة (3) ممثلين دائمين و ثلاثة (3) ممثلين إضافيين يعينهم المديرية .

- مرسوم رقم 595/83 مؤرخ في 29.10.1983 يعدل و يتم المرسوم 254/74 المؤرخ في 28.12.1974 و المتضمن كليات تأسيس لجنة التأديب و اختصاصاتها و سيرها في المؤسسات الاشتراكية ج ر عدد 45 المؤرخة في 1.11.1983 .

² - الدكتور أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 230

³ - و هو الإطار الهيكلي للمشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية وفق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات يتكون من 7 إلى 25 عضو ينتخب لمدة ثلاثة سنوات و يستند المجلس في عمله و أداء مهامه المختلفة على لجان دائمة من أهم صلاحياته إبداء الرأي و إصدار التوصيات في بعض المسائل ذات الطابع الإقتصادي و الإنتاجي في المؤسسة أو الوحدة و المشاركة في إعداد سياسة التوظيف و التكوين و المصادقة على النظام الداخلي و استشارة في كل إصلاح خاص بالعمال و التعديلات الهامة التي يمكن أن تدخل على المؤسسة و البت في توزيع حصص الأرباح المخصصة للعمال و تخصيص النتائج المالية للمؤسسة أو الوحدة و تسيير الخدمات الإجتماعية التابعة لها.

2-2- مدة العضوية:

تنتخب لجنة التأديب من بين أعضائها رئيسا لها لمدة ثلاث (3) سنوات و في حالة تعادل الأصوات يتولى الرئاسة لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد أكبر الممثلين سنا ممن تم تعيينهم من قبل المديرية .

2-3- إجراءات تنصيب اللجان التأديبية

يتولى تنصيب لجنة التأديب رئيس مجلس العمال بالمؤسسة أو رئيس مجلس عمال الوحدة تبعا للأحوال و يجرى محضر بالتنصيب و تحال نسخة منه إلى مفتش العمل و الشؤون الإجتماعية و إلى الهيئات النقابية المختصة.

أهم ما يميز هذه المرحلة أن النظام التأديبي جاء مدرجا في إطار التشريعات و النظم الادارية التي حاول من خلالها المشرع إحاطة الموضوع بكافة الضمانات للعامل باعتباره مشاركا في تسيير المؤسسة في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات فلا يمكن في أي حال من الاحوال صدور قرار التسريح التأديبي دون الرأي الموافق للجنة التأديب المتساوية الأعضاء التابعة للمؤسسة المستخدمة و يعد باطلا و بلا أثر كل تسريح عامل تم خرقا للأحكام التشريعية و هذا بأمر من مفتش العمل المختص إقليميا بإعادة حقوق العامل من طرف المستخدم طبقا للأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بصلاحيات مفتش العمل.¹

ثانيا : مرحلة استقلالية تسيير المؤسسات:

تم التخلي عن الأسلوب الإداري في تسيير المؤسسات الإقتصادية و الفصل بين النشاط الإداري للدولة و النشاط الإقتصادي للمؤسسات الصناعية و التجارية حيث صدر القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 11/90 المشار إليه سابقا. و هو النظام الساري في المرحلة الحالية و أهم ما

¹-طربيت سعيد ، المرجع السابق ، ص 58.

يتميز هذه المرحلة إلغاء النصوص القانونية المتعلقة بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات و كذا النصوص التنظيمية المطبقة لها تماشيا مع الاتجاه العام للسياسة الاقتصادية المتبع بعد دستور سنة 1989 ، أما في المجال التأديبي للعمال فإن المشرع الجزائري تولى عن وضع نصوص تنظيمية تتعلق بتأسيس و تنظيم و تسيير اللجان التأديبية في القطاع الخاص تاركا الأمر للمجال الإتفاقي متمثلا في الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية و وكذا للنظام الداخلي للمؤسسة .

ففي المجال التأديبي فإن الأخطاء المهنية و لم يحددها القانون ولا التنظيم مع العلم أن القوانين السابقة ألغيت بموجب قانون علاقات العمل لسنة 1990 و بالتالي يستلزم على المستخدم إدراج الأخطاء المهنية في النظام الداخلي المؤسسة و تعود له صلاحية تقدير هذه الأخطاء المهنية و تعدادها و تقدير درجات العقوبات و الجزاءات المقررة لها و الاجراءات المتبعة و هي من بين المحاور الإلزامية التي يجب أن يتضمنها النظام الداخلي .

حيث أُلزم المشرع المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عامل فأكثر أن تعد نظاما داخليا و أن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه . أما المستخدم في المؤسسة التي تشغل أقل من عشرين عامل فيمكنه أن يعد نظاما داخليا حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة التي تحدد عن طريق التنظيم ، و كنتيجة لذلك فإن عدم إلزام المستخدم الذي يشغل أقل من عشرين عامل في إعداد النظام الداخلي بالنتيجة يؤدي إلى عدم إلزامه بإنشاء لجان تأديبية في المؤسسة و نفس الشيء بالنسبة للمستخدم الملزم بإعداد النظام الداخلي ، حيث أن المشرع ومن خلال نص المادة 77 من القانون 11/90 التي ألزمت المستخدم بتحديد الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة لها و إجراءات التنفيذ دون النص على ضرورة إنشاء لجان التأديبية لهذا الغرض ، و تبقى بذلك مسألة داخلية للمؤسسة تكون فيها سلطة المستخدم في المجال التأديبي خاضعة لما يقرره صاحب العمل من حيث إنشاء لجان لهذا الغرض أم الإكتفاء بتحديد الأخطاء المهنية و العقوبات المقررة لها فقط.

ثالثا: أوجه الاختلاف بين تنظيم اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية و تنظيمها في قانون العمل

إن تشكيل اللجان التأديبية للعمال لا يخضع لنفس الأحكام و القواعد المذكورة بشأن المجالس التأديبية (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي) المنشأة تبعا لأحكام قانون الوظيفة العمومية و تظهر تلك الاختلافات من حيث:

1- وسيلة الإنشاء:

تنشأ اللجان التأديبية (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء) في مجال قانون الوظيفة العمومية بموجب قرار إداري صادر عن المؤسسة أو الإدارة العمومية، و وسيلة الإنشاء تعتبر عمل إداري يخضع لأحكام القانون الإداري في حين أن وسيلة إنشاء اللجان التأديبية و إن كانت غير إلزامية في مجال قانون العمل فتم عن طريق النص عليها ضمن النظام الداخلي الذي يعده المستخدم.

2- مدة العضوية:

حيث أن عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء محددة بثلاثة سنوات قابلة للتجديد على أنه يمكن تقصير أو تطويل مدة العضوية في حدود مدة 6 ستة أشهر لفائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة صريحة للمصالح المكلفة بالوظيفة العمومية و في غياب هذه الموافقة تقع جميع مداورات هذه اللجان تحت طائلة البطلان و هذا ما أكدته، ما يشكل ضمان أكبر لاستقرار اللجنة و انسجام الاعضاء فيها سواء ممثلي الإدارة أو ممثلي الموظفين، في حين أن مدة العضوية للجان التأديبية في القطاع الخاص سابقا فإن مدة العضوية بها كانت محددة بسنة واحدة فقط و هي مدة غير كافية لتشكيل هيئة استشارية تكفل بالنظر في المسائل التأديبية المتعلقة بالعمال مما يجعلها وسيلة أو مجرد إجراء شكلي يخضع بالأساس لسلطة صاحب العمل أما حاليا

فإن المدة غير محددة بنصوص تنظيمية و تركت لما يقرره صاحب العمل من خلال سلطته في إعداد النظام الداخلي و حتى مسألة إنشاء اللجنة من عدمها تخضع لنفس المبدأ.

3- جهة الرقابة :

يخضع إنشاء اللجان التأديبية (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء) في قانون الوظيفة العمومية لرقابة السلطة المختصة بالوظيفة العمومية على أن تكون القرارات المتعلقة بإنشاء و تجديد و تشكيل هذه اللجان باطلة و غير مشروعة في حالة ثبوت لدى جهات المراقبة إخلال في الإجراءات¹ في حين أن اللجان التأديبية في المؤسسات الخاضعة لقانون العمل تكون تحت رقابة مفتشية العمل والتي يحال إليها نسخة من محضر الإنشاء.

¹ - رسالة رقم 18 مؤرخة في 28.05.2006 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني

مهام اللجان التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية
و قانون العمل

بعد التعرض لتحديد السلطة المختصة بتأديب الموظف العام و بيان مكانة اللجان المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي باعتبارها هيئات استشارية إجبارية يجب إنشاؤها على مستوى الإدارات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، و كذا بيان الطبيعة غير الإلزامية لإنشاء اللجان التأديبية لدى المؤسسات الخاصة أو العمومية التي يخضع عمالها لقانون العمل ، من هنا كان من الضروري و من أجل اكتمال عناصر المقارنة التطرق في الفصل الثاني للمهام المنوطة بكل من اللجان التأديبية في مجال قانون الوظيفة العمومية من خلال تحديد صلاحيات اللجان التأديبية و بيان كيفية سير عمل هذه اللجان من خلال التطرق إلى مراحل الإجراء التأديبي المتخذ ضد الموظف المخطئ مع التركيز على الضمانات القانونية المقررة له و من ناحية ثانية إسقاط تلك الصلاحيات و الإجراءات على اللجان التأديبية التي قد ينشئها المستخدم في قانون العمل لتوقيع العقوبات التأديبية على العامل المخطئ و مقارنة الضمانات القانونية المقررة للعامل سواء في مواجهة اللجان التأديبية أو المستخدم كسلطة تأديب ، باعتبار أن التأديب ضرورة حتمية لاستمرار حسن سير المرافق العمومية و هو مظهر من مظاهر السلطة العامة في الدولة في القطاع الإداري ، و حتى أن نجاح و استقرار المؤسسات الخاصة و العمومية التي يخرج عمالها من فئة الموظفين، يرتبط أساسا بوجود نظام داخلي يحدد الحقوق و الواجبات و الأخطاء المهنية و درجاتها و العقوبات التأديبية المقررة لها، و الإجراءات الواجب اتباعها.

المبحث الأول : مجال إختصاص اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية و في قانون العمل

إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء في مجال تأديب الموظف العام يختلف عن الإختصاص المحدد للجان التأديبية في مجال قامون العمل ذلك أن الأول محدد بموجب النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بمجال الوظيفة العمومية في حين أن الثانية تخضع في إنشائها و تحديد مجال اختصاصها لسلطة المستخدم في ظل احترام الإتفاقيات الجماعية و النظام الداخلي للهيئة المستخدمة من هنا يمكن تناول اختصاص اللجان التأديبية ضمن مطلبين على النحو الآتي :

المطلب الأول : في مجال قانون الوظيفة العمومية

المطلب الثاني: في مجال قانون العمل

المطلب الأول : في مجال قانون الوظيفة العمومية

طبقا لأحكام المادة 62 من الأمر 03/06 فإن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مهام محدد قانونا ، حيث أنها تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف (مثل الترقية والتسجيل في قوائم التأهيل ، و الحركة التنقلية و غيرها من الوضعيات القانونية المرتبطة بالمسار المهني للموظف) ، كما أنها تجتمع كلجنة لترسيم الموظفين بعد استيفاء الشروط و الفترة المنصوص عليها في القوانين الأساسية و أخيرا فإنها تجتمع كمجلس تأديبي للنظر في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة

الفرع الأول : إجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئة استشارية للفصل في المسائل الفردية للموظفين.

قبل تحديد المهام المنوطة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي لا بد من الإشارة إلى الدور الذي تؤديه هذه اللجان لدى اجتماعها للفصل في المسائل ذات الطابع الفردي المتعلقة بالمسار الوظيفي . فتستشار هذه اللجان و بنفس التشكيلة و جوبا في كل المسائل

الفردية الناتجة عن تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 09 من المرسوم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984) و ينبغي الرجوع إليها في الميادين التالية :

-تمديد فترة التربص: مدتها سنة و يمكن حسب طبيعة المهام المنوطة بالرتبة أن تتضمن تكوينيا تحضيريا لشغل الوظيفة ، طبقا لقانون سلك الإستقبال ، و تعتبر فترة التمرين بالنسبة للإدارة اختبارا للعبور عن كيفية ممارسة مهامه و طريقة أداء عمله و مدى تكيفه مع بيئة العمل و سلوكه و صولا إلى تقييمه و تقديره و توجد الإدارة المستخدمة أمام حالات ثلاث أسلسية نصت عليها المادة 85 من قانون الوظيفة العمومية و هي حالة قابلية المتمرن للتسجيل في الرتبة ، حالة إخضاع المتمرن لفترة أخرى لنفس المدة و لمرة واحدة و حالة تسريح المتمرن دون إشعار مسبق أو تعويض ، و في جميع الحالات فإن السلطة السلمية بالإدارة المستخدمة هي المخولة قانونا باقتراح ترسيم المتمرن ، و يتوقف ذلك على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تبعا لإجراءات معينة و محددة سلفا.¹

- الترقية في الدرجة

- الانتداب التلقائي و النقل الجبري: و هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها - نص المادة 133 من قانون الوظيفة العمومية-

- الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية (للتمكن من القيام بدراسات أو أعمال بحث و هو الطلب الذي لايمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان مبررا و بعد مضي سنتين (2) من الخدمة الفعلية.

- الجدول السنوي لحركة التنقلات

¹ - سعيد مقدم - المرجع السابق - ص 216.

- الإدراج في أحد أسلاك الإنتداب

-عدم الموافقة على الاستقالة : الإستقالة حق معترف به للموظف ، يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 217 منه . ولا يكفي تقديم الإستقالة للتنصل من الواجبات المهنية ، فهناك شروط يفرضها القانون بهذا الصدد بأن تتم الاستقالة بطلب مكتوب من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية ، و يرسل هذا الطلب إلى السلطة المخولة قانونا عن طريق السلم الإداري (اي السلطة التي لها صلاحية التعيين) ، مع الالتزام بأداء الخدمة المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار عن هذه السلطة ، بمعنى أن الإستقالة لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة قانونا ، و قد قيد المشرع الإدارة بخصوص اتخاذ القرار بشأن طلب الإستقالة بشهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب ، غير أنه و للضرورة القصوى يمكن للسلطة الإدارية تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول (م 220 من الأمر 03/06)¹

و يتجسد الدور المشاركي للجان المتساوية الأعضاء في شكل رأي تدلي به بصفة استشارية في معظم المسائل إلا في الحالات الآتية حيث يكتسي طابعا إلزاميا على الإدارة أن تتبعه:

- الإنتداب التلقائي أو النقل الإجباري في حالة اعتراض العون المعني بالإجراء: و قد أدرجت المادة 09 من المرسوم 10/84 حالة النقل الجبري أو التلقائي ضمن الحالات التي تستثار فيها اللجنة المتساوية الأعضاء و لو بعد اتخاذ القرار بالنسبة للجزائر و هو ما تم تأكيده في المادة 158 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²

- رفض قبول الإستقالة

- الترقية في الدرجة أو الرتبة

¹ - سعيد مقدم - المرجع السابق - ص 333.

² - هاشمي خرفي - المرجع السابق - ص 163.

وتعتبر هذه الحالات مصدر تعزيز لسلطة اللجان في حدود ما تسمح به القواعد المتعلقة بحقوق الموظف وواجباته¹ و هي سلطة تتعلق بالسير العادي لمسار الموظف العام و التي تختلف عن الاختصاص التأديبي له الذي يمكن التفصيل فيه ضمن الفرع الثاني

الفرع الثاني: إجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي .

إن السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العام ، هي السلطة التي لها صلاحية التعيين حيث نص المشرع على ذلك في المادة 162 من الأمر 03/06 المتضمن القنون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، التي تنص على أنه : " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين " . و قد اعتمد في ذلك نظام شبه قضائي و ذلك بأن حول السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين بتوقيع جميع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني بأمر ، أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فتكون بموجب قرار مبرر و لكن بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي . فالمشرع الجزائري صنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة و هي مسألة نسبية تخضع للسلطة التقديرية للسلطة الرئاسية التي تكيف الخطأ المرتكب على أساس درجة الجسامة ذلك أن الواجبات المنوطة بالموظف العام لا تقتصر على ما ورد في القانون الأساسي للوظيفة العامة ولكن تستمد من جميع النصوص التشريعية و التنظيمية النافذة في الدولة .

إن السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العام ، هي السلطة التي لها صلاحية التعيين حيث نص المشرع على ذلك في المادة 162 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، التي تنص على أنه : " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين " . و قد اعتمد في ذلك نظام شبه قضائي و ذلك بأن حول السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين بتوقيع جميع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بقرار مبرر بعد حصولها على

¹ - هاشمي خرفي - المرجع السابق - ص 84 و ص 85

توضيحات كتابية من المعني بأمر ، أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فتكون بموجب قرار مبرر و لكن بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي .

أولاً: تصنيف الأخطاء المهنية :

إن عدم تقنين الجرائم التأديبية على النحو المعروف في قانون العقوبات يرجع إلى أكثر من سبب منها أسباب تاريخية ترجع إلى الفكرة التي كانت سائدة خلال القرن التاسع عشر من أن الموظف العام يتحمل بواجبات دون أن تقرر له حقوق محددة و معلومة العناصر في القانون و ان هذه الواجبات تستمد مباشرة من مقتضيات المرافق التي يعمل بها الموظفون و المراكز التي يشغلونها حسبما يمليه عليه الضمير و الكلمة الاخيرة في ذلك للرئيس الإداري الأعلى المنوط به السهر على تسيير المرفق العام فهو يملك أن يجرم الموظف من عنده كله أو من مزايا المنصب وفقاً لتقديره الشخصي بالنسبة لنا ارتكبه من مخالفات.¹

و أن محاولة وصف و ترتيب الجرائم التأديبية هي محاولة سطحية و أن تلك المحاولة مع التسليم جدلاً بضرورتها غير ممكنة التنفيذ فالغرض من السلطة التأديبية ينحصر في تحسين سير المرفق العام عن طريق توقيع عقوبة على الموظف العام أو طرده من الخدمة مؤقتاً أو بصفة نهائية ففكرة العقاب بناء على العدالة لا توجد إطلاقاً و إذا وجدت فبطريقة ثانوية ، و المعنى الحديث للعقوبة الجنائية يلتقي إلى حد كبير مع العقوبة التأديبية التي تستهدف -لا القصاص من الموظف - و لكن تأمين سيؤ المرفق العام الذي ينتمي إليه الموظف.²

بالنسبة للمشرع الجزائري فقد صنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة و هي مسألة نسبية تخضع للسلطة التقديرية للسلطة الرئاسية التي تكيف الخطأ المرتكب على أساس

¹ - الدكتور سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري الكتاب الثالث ، قضاء التأديب - دراسة مقارنة - دار الفكر العربي ، سنة 1979 مصر. ص 92 و ص 93 .

² - الدكتور سليمان محمد الطماوي ، المرجع السابق ، ص 225 .

درجة الجسامة ذلك أن الواجبات المنوطة بالموظف العام لا تقتصر على ما ورد في القانون الأساسي للوظيفة العامة ولكن تستمد من جميع النصوص التشريعية و التنظيمية النافذة في الدولة . و تصنف الأخطاء المهنية وذلك دون المساس بتكليفها الجزائي إلى أربع درجات تقابلها العقوبات التأديبية من نفس الدرجة .¹

1- الأخطاء من الدرجة الأولى: تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالإنضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

2- الأخطاء من الدرجة الثانية : تتمثل في المساس سهوا أو إهمالا بأمن و /أو أملاك الإدارة ، و الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير المنصوص عليها في المواد 180 و 181 التي تصنف ضمن الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة و الرابعة.

3- الأخطاء من الدرجة الثالثة: تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه

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

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية

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

4- الأخطاء من الدرجة الرابعة: تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

¹ - المواد من 177 إلى 181 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المورخ في 15 جويلية 2006

- الإستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية 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 و المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المواد 43 إلى 44 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و يقصد بها مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط و وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية و في هذه الحالة لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية. بمناسبة نشر هذه الأعمال إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين، و يتعلق الإستثناء الثاني المتعلق بالنشاط الموازي لمهمة الوظيفة العمومية النشاطات المربحة بالنسبة للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي و الباحثين و كذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين .

ثانيا: تصنيف العقوبات التأديبية

تصنف العقوبات التأديبية هي الأخرى إلى أربعة درجات على أن تتم تطبيق إحدى هذه العقوبات في مقابل الخطأ المهني المقابل لها من نفس الدرجة.

- 1-العقوبات من الدرجة الأولى: و تتمثل في التنبيه، الإنذار الكتابي ، التوبيخ.
- 2-العقوبات من الدرجة الثانية : و تتمثل في التوقيف عن العمل من يوم(1) إلى ثلاثة أيام(3)

- الشطب من قائمة التأهيل

3-العقوبات من الدرجة الثالثة: تتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى (8) أيام

- التزليل من درجة إلى درجتين .

- النقل الإجباري .

4- العقوبات من الدرجة الرابعة : تتمثل في عقوبة التزليل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، و كذا عقوبة التسريح.

على أنه يمكن النص على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك في القوانين الأساسية الخاصة .

وما يهمننا في هذا الشأن أن العقوبات من الدرجة الأولى و الدرجة الثانية تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر بعد حصولها على على توضيحات كتابية من المعني أي أن تلك العقوبات يمنك وصفها على أنها من بين مقتضيات السير العادي للوظيفة العامة ، فتوجيه إنذار للموظف المخطئ و إن كان له أثر على سلوك الموظف من حيث اعتباره وسيلة لضمان الانضباط و عدم تكرار الأخطاء البسيطة ، فإنه لا يشكل مساسا خطيرا بحقوق الموظف و بمركزه القانوني سواء من الناحية المادية أو المعنوية ، بينما العقوبات التي تندرج ضمن الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة فلا بد من عرضها على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي التي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوم (45) ابتداء من تاريخ إخطارها من قبل السلطة الرئاسية المختصة و أن الرأي المتخذ في هذا الشأن يكون ملزما في جميع الأحوال¹ . من هنا فإن عقوبة التسريح ، التزليل في الرتبة ، أو الدرجة ، النقل الإجباري ، التوقيف عن العمل لمدة من أربعة(4) أيام إلى ثمانية (8) أيام .

¹ - المادة 165 من الأمر 03/06 الورخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المطلب الثاني : في مجال قانون العمل

بعد صدور قانون علاقات العمل في سنة 1990 ، تغيرت الأمور و اتسعت صلاحيات المستخدم خاصة منها المتعلقة بالمجال التأديبي و اكتفت النصوص التنظيمية بالمسائل العامة فقط الأمر الذي جعل المستخدم يتمتع بصلاحيات و سلطات واسعة في اتخاذ ما يناسبه من إجراءات تنظيمية.

إذا رجعنا إلى النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، فقانون علاقات العمل حدد بصفة عامة المحاور الرئيسية و المتمثلة في المجال التأديبي بتحديد طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات و الجزاءات المقررة لها، و هي المحاور الإلزامية التي يجب أن يتضمنها النظام الداخلي . ففي المجال التأديبي نجد أن الأخطاء المهنية لم يحددها القانون ولا التنظيم مع العلم أن القوانين السابقة ألغيت بموجب قانون علاقات العمل لسنة 1990 و بالتالي يستلزم على المستخدم إدراج الأخطاء المهنية في النظام الداخلي للمؤسسة و تعود له صلاحية تقدير هذه الأخطاء المهنية و تعدادها ، وفي هذا الإطار ينظم هذا القانون علاقات العمل بين المستخدم و العامل بصفة مغايرة لما كان معمول به في التشريعات السابقة¹ في ظل نظام التسيير الإداري لعلاقات العمل من جهة و لما هو معمول به في قانون الوظيفة العمومية من جهة أخرى.

فقد تضمنت التشريعات السابقة المتعلقة بعلاقات العمل الفردية المجال التأديبي بصفة أكثر دقة بتحديد أجهزة المؤسسة المستخدمة و التي تكون معينة بالظروف و المراحل الإجرائية للتأديب بنصها صراحة على ضرورة وجود لدى الهيئة المستخدمة لجنة مختصة بالتأديب فلا يمكن إقرار التسريح إلا بعد أخذ رأي الموافقة من اللجنة المتساوية الأعضاء² .

¹ - طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 62 و ص 63

² - المادة 38 من الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص

من جهة ثانية نصت المادة 73 من قانون علاقات العمل لسنة 1990 على الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى عقوبة التسريح التأديبي بنصها: " يتم التسريح التأديبي في حال ارتكاب العامل أخطاء جسيمة ، و علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل ، تعتبر على وجه الخصوص أخطاء جسيمة ، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة و بدون علاوات الأفعال الآتية:

- إذا رفض العامل ، بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي تلحق أضرارا بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم ، أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة ، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها ، أو أجازها القانون.

- إذا شارك في توقف جماعي و تشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.

- إذا قام بأعمال عنف

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات و المنشآت و الآلات و الأدوات و المواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به

- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل .

وكمثال عن ذلك نجد النظام الداخلي لشركة أمين الصينية للأشغال و البنائيات " AMC " ¹ باعتبارها شركة أجنبية تابعة للقطاع الخاص يخضع مستخدميها لقانون العمل تم تصنيف الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى على الدرجة الثالثة حسب خصوصية نشاط الشركة ، و تصنيف الأخطاء من التي تؤدي إلى عقوبة التسريح مع إعطاء صلاحية تنفيذ العقوبة إلى المدير العام ، و يمكن للمدير أن يمنح مدراء لأقسام ، مدراء المشاريع أو الأفراد صلاحية لتنفيذ العقوبة و تتمثل العقوبات التأديبية فيما يلي

1- العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى:

- إنذار كتابي أي لومه قصد لفت انتباه الشخص المعني

- العقوبة بشكل اللوم : لومه كتابي ذاتي موقف واضح

- التوقيف عن العمل لمدة يوم (1) إلى ستة (6) أيام يؤدي إلى الحرمان من الراتب بالنسبة للأيام التي يتم اقتطاعها.

- يحق لصاحب الشركة أن يخصم يوم واحد من الراتب الشهري للعمال المخطئين و بالإضافة يتحمل العامل المعني خسارة الشركة التي تسبب فيها

2- العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل لمدة سبعة (7) أيام إلى ثلاثين (30) يوم و يسقط راتب معين

- يحق لصاحب الشركة أن يخصم يوم واحد من الراتب الشهري للعمال المخطئين و بالإضافة يتحمل العامل المعني خسارة الشركة التي يؤدي إليها.

¹ - النظام الداخلي لشركة أمين الصينية للأشغال و البنائيات مؤرخ في 25 جوان 2014 مسجل بمفتشية العمل لولاية تيسمسيلت بتاريخ 2014.06.29 .

3- العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة : وتضبط الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة و تتجسد من خلال الإجراءات التالية :

- التزليل في رتبة العمل، تخفيض الراتب مع إمكانية تعديل مكانة العمل إلى الأسفل

- التسريح ، توقيف علاقة العمل بدون تعويض أو عطل أو امتيازات أخرى.

و أُلزم المشرع ان يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل ضمن الإجراءات المحددة في النظام الداخلي التي يجب أن تنص على إجراءات التبليغ الكتابي لقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لتصطحبه . على أنه لم يلزم إتخاذ تلك الإجراءات أمام لجنة تأديب إلا إذا نص على إنشائها و تنظيمها النظام الداخلي للهيئة المستخدمة ذاتها.

و كنتيجة لذلك فإن اللجان التأديبية في قانون العمل لا يمكن أن تشكل مجالا للمقارنة مع اللجان التأديبية المنشأة في مجال قانون الوظيفة العمومية لا من حيث التنظيم و لا من حيث الإختصاص و لا من حيث دور و مكانة هذه اللجان كهيئات تشاركية لتأديب الموظف العام و العامل.

المبحث الثاني : كيفية سير عمل اللجان التأديبية

في هذا المبحث يمكن تحديد المهام التأديبية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال بيان كيفية سير عمل اللجان التأديبية بعرض مراحل الإجراء التأديبي المتخذ في حق الموظف العام المخطئ و مقارنة هذا الإجراء مع الإجراء التأديبي الذي يخضع له العامل من حيث الضمانات التأديبية المقررة لكل منهما ضمن مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: مراحل الإجراء التأديبي

نتناول في هذا المطلب مراحل الإجراء التأديبي التي يجب على السلطة المختصة بالتأديب إتباعها من قبل الإدارات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري في الفرع الأول ، و في الفرع الثاني مراحل الإجراء التأديبي لدى الهيئات المستخدمة الخاضعة لقانون العمل كما يلي

الفرع الأول: مراحل الإجراء التأديبي في مجال قانون الوظيفة العمومية

إن اجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي باستدعاء من رؤسائها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل و مرتين في السنة على الأقل مهما يكن من الأمر¹.

و الرجوع إلى أحكام المادة 160 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإن المشرع الجزائري يعتبر كل من تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية. كما أن القانون يلزم من جهة ثانية الموظف بواجب التحفظ و عليه تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم و كل إخلال بهذه الواجبات القانونية و الأخلاقية يمكن أن تكون موضوع متابعة تأديبية دون الإخلال بالاحتفاظ بحق المتابعة الجزائية

هاتين المادتين من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تشكلان الأساس القانوني لكل دعوى تأديبية يمكن تحريكها أمام المجلس التأديبي ضد الموظف من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين.²

¹ - المادة 13 من المرسوم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها.

² - سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 441.

أولاً: تحريك الدعوى التأديبية في مجال الوظيفة العمومية.

فمن الناحية العملية فإن معاينة الوقائع التي يمكنها أن تحرك الدعوى التأديبية هي غالباً من اختصاص الرئيس السلمي للموظف الذي يرتكب تصرفاً ذمياً موجباً للعقاب أو لأعوان مكلفين بمهمة المراقبة و التفتيش، كما يمكن أن يقوم بهذه المعاينة أيضاً أشخاص لا ينتمون لإدارة التي يتبعها العون و يحدث ذلك عندما يقع الفعل المرتكب خارج العمل. فيتعين على الرئيس السلمي أو الموظف المكلف بمهمة المراقبة و التفتيش تقديم عرض حال في أقرب الآجال عن طريق التسلسل الإداري إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين يتضمن الوقائع التي يمكن أن تكون موضوع عقوبة تأديبية بتوضيح الطبيعة الحقيقية لهذه الوقائع مع تقديم كافة البيانات التي بوسعها تقديم توضيحات للإدارة عن ملاسبات القضية. و على السلطة التي لها صلاحية التعيين إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي بتقرير مبرر في أجل خمسة و أربعون (45) يوماً ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ ، بل أن المشرع جعل الخطأ المنسوب إلى الموظف يسقط بانقضاء هذا الأجل.

و يجب أن يبلغ الموظف المتابع تأديبياً بتحريك الدعوى التأديبية ضده و الخطأ المنسوب له في أجل خمسة عشر يوم (15) ابتداءً من تاريخ تحريكها¹.

ثانياً: إجتماع المجلس التأديبي

يجب أن تبت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في أجل أقصاه خمسة و أربعين (45) يوماً في القضية المطروحة عليها ، على أنه يتعين على المجلس التأديبي التأكد من قيام الإدارة بإخطار الموظف موضوع المتابعة بإحاطته على المجلس التأديبي مع إعلامه بالضمانات المقررة له لضمان دفاعه وفقاً لأحكام المادة 168 من قانون الوظيفة العمومية و يتولى الرئيس السلمي المباشر بإجراء التبليغ و دعوة المعني إلى أخذ العلم بذلك و بتاريخ انعقاد الجلسة.

¹ - المادة 167 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المنظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما يتعين السهر على أن يتضمن التبليغ جملة من المعلومات منها أساسا:

- الوقائع المبررة لتحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف موضوع المتابعة أي الأخطاء المنسوبة إليه
- حقه في الإطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية مع تبيان المكان الذي يمكنه أن يحصل فيه على هذا التبليغ الذي يجب أن يتم في عين المكان دون نقل أو تحويل الملف و محتوياته.
- حقه في الإستعانة بمدافع أو أكثر مخول أو موظف يختاره بنفسه
- حقه في تقديم توضيحات كتابية أو شفوية للمجلس التأديبي أو أن يستحضر شهودا و هذه المعلومات التي يبلغ بها الموظف بعد أن يكون غالبا رئيس اللجنة التأديبية قد قام بتحديد تاريخ و ساعة اجتماع المجلس التأديبي .
- يجتمع المجلس التأديبي بدعوة من رئيسه الذي يمثل عندنا الوزير في الإدارات المركزية أو الوالي في الإدارات المحلية أو من ينوبهما كالأمين العام للوزارة أو مدير المستخدمين مثلا، في حين يضطلع بالرئاسة في فرنسا في الوظيفة العمومية المحلية قاضي إداري.¹
- و من الناحية العملية فإن المجلس عند الإنعقاد يمكنه أن يعين بغرض نجاعة أعماله مقررا يضطلع بتلاوة التقرير الذي بموجبه أحيل الموظف أمام المجلس التأديبي من قبل السلطة الإدارية المختصة و ذلك بحضور الموظف موضوع المتابعة و دفاعه أو مدافعه فقط.

¹ - سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 466.

ثالثا: الإجراءات المتبعة أثناء إجتماع المجلس التأديبي

يتعين أن يحضر اجتماعات المجلس التأديبي ثلاثة أرباع أعضائه على الأقل ، و إذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية (8) أيام الموالية و عندئذ يصح إجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها¹ .

يشرع المجلس عند افتتاح الجلسة بمناداة شهود الإدارة الواحد بعد الآخر ثم الإنصراف بمجرد الإنتهاء من الإدلاء بالشهادة و الرد على الاستفسارات التي يمكن أن تطرح عليهم من قبل أعضاء اللجنة كما يمكن إعادة الإستماع لهم من جديد عند الإقتضاء.

يطلب المجلس من المعني و دفاعه تقديم ملاحظاتهم و عند الإقتضاء يتم تلاوة الملاحظات التي تم تقديمها كتابيا

يتم الإستماع للشهود التي استحضرها المعني تباعا وفق نفس الشروط التي تم تقديمها فيها لشهود الإدارة .

و بعد الإنتهاء من الإستماع إلى الجميع يجري المجلس مداولاته في غياب المقرر إذا لم يكن عضوا في اللجنة و كذا الموظف المتابع و مدافعه و لا يسمح بالحضور إلا للأعضاء و كاتب اللجنة المتساوية الأعضاء.

في حالة ما إذا تبين للمجلس التأديبي أن المعلومات المقدمة له بخصوص الدعوى التأديبية غير كافية فيكون بوسعه إعطاء رأي حول العقوبة الملائمة و الوقائع المنسوبة للمعني ، و يعطي هذا الرأي بأغلبية أعضائه الحاضرين و في حالة انقسام الأصوات فإن صوت الرئيس هو المرجح.

¹ - المادة 19 من المرسوم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها

يتم التصويت برفع الأيدي إلا إذا تم الإتفاق على أن يتم التصويت بالاقتراع السري . ويتم إرسال الرأي المقدم حول الدعوى التأديبية مباشرة من قبل الرئيس إلى السلطة التي تتمتع بصلاحيحة التأديب.

كما يمكن للمجلس أن يأمر بفتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين و ذلك قبل البت في القضية المطروحة إستنادا لأحكام المادة 171 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بهدف الحصول على معلومات مكتملة ، كما يمكن للجنة أن تكلف عضوا أو عضوية من أعضائها للمشاركة إلى جانب ممثل الإدارة في التحقيق التكميلي المطلوب ، الذي من آثاره تمديد الأجل المخصص للمجلس التأديبي لإبداء رأيه و لم يحدد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أي أجل لذلك ، و عند الإنتهاء من إجراء التحقيق التكميلي ترسل نتائجه لرئيس اللجنة المتساوية الأعضاء الذي يستدعي بدوره المجلس التأديبي و الموظف المعني وفق نفس الشروط السالفة الذكر و غني عن البيان أن أعضاء المجلس التأديبي ملزمون بواجب الكتمان عن كل واقعة أو معلومة اطلعوا عليها بمناسبة ممارسة عهدتهم.¹

رابعا: قرارات المجلس التأديبي

لا توجد شكلية نمطية ملزمة لنموذج القرار التأديبي غاية ما هناك أن الإدارة ملزمة بمراعاة المرجعية الشكلية و القانونية للقرار الإداري و ذلك تفاديا للطعن فيه بالإلغاء ، فالإشارة مثلا إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و النصوص التطبيقية ذات العلاقة بالنظام التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية و محضر اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي علاوة على منطوق المداولة في الدعوى التأديبية من تحديد درجة العقوبة و صفة الموظف موضوع التأديب و الجهة المكلفة لا لتطبيق و السلطة الموقعة على القرار و هي جميعها من المرجعيات و الشكليات

¹ - سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 469

الضرورية لسلامة القرارات الوزارية و الولائية و البلدية أو المقررات الصادرة عن المؤسسات الوطنية الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية¹.

و في قرار للمجلس الأعلى (الغرفة الإدارية قضية ب.م ضد وزير الصحة ومن معه قضى هذا الأخير بتاريخ 01 فيفري 1986 بإبطال القرار الإداري المؤرخ في 21 ديسمبر 1983 و الصادر عن مدير مستشفى الأمراض العقلية " بسيدي الشحمي" بوهرا و المتضمن عزل المدعي من منصبه دون الحصول على الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء (مجلس التأديب) " عن الوجه الأول و المأخوذ من خرق أشكال جوهرية و لاسيما المادة 55 من القانون الأساسي العام للوظيف العمومي: حيث أن السيد(ب.م) يذهب إلى أن العزل و طبقا للمادة 55 من القانون الأساسي العام ، هو عقوبة من الدرجة الثانية و من ثم فهي تخضع لأوضاع معينة، حيث أن مثل هذا الإجراء لا يتخذ فعلا و حسب مقتضيات المادة 56 الفقرة الثانية بدون الحصول على الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء ، حيث يستخلص من الملف أن الطاعن لم يستفد من الضمانات المنصوص عليها في القانون الأساسي فهو لم يتلق أي إخطار قانوني للمثول أمام اللجنة الآنف الذكر و بالتالي لم يتمكن من إبداء أوجه دفاعه الأمر الذي يعد خرقا للمادة 57 من القانون الأساسي الآنف الذكر و أن قرار العزل الذي لم يحترم هذه الضمانات مستوجب الإبطال " و على ذلك كان على مدير المستشفى قبل إصداره قراره بعزل المدعي عن منصب عمله ، أن يحيله على اللجنة المتساوية الأعضاء مع الملف التأديبي له لتصدر تلك اللجنة رأيا موافقا للعقوبة المقترحة من طرف المدير².

الفرع الثاني : مراحل الإجراء التأديبي في مجال قانون العمل

لتوضيح مختلف جوانب هذا الإجراء يمكن القول أنها تشمل عدة مراحل متواصلة و متسلسلة على غرار ما هو مقرر في قانون الوظيفة العمومية .

¹ - سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 471.

² - لحسين بن شيخ أث ملويا ، دروس في المنازعات الإدارية " وسائل المشروعية " دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر سنة 2007 ص 185

أولاً: بعد وقوع الخطأ و التأكد منه من صاحب العمل أو ممثله يتم تكييفه و تصنيفه وفق قائمة و جدول درجات الأخطاء التأديبية المعمول به في المؤسسة ، فإذا كان من الدرجة الأولى ، كثيراً ما يتم توقيع العقوبة بصفة مباشرة من قبل صاحب العمل أو ممثله المخول قانوناً بصلاحيات التعيين و التأديب و هذا نظراً لبساطة العقوبات التي تدخل ضمن هذا الصنف دون الحاجة إلى الهيئة التأديبية أما إذا كان الخطأ من الدرجة الثانية و الثالثة فيستوجب على صاحب العمل إحالة القضية و الملف إلى الهيئة التأديبية التي يرجع إليها الإختصاص في النظر في الموضوع و دراسته وفق القواعد المعمول بها في هذا المجال لتقترح بعد ذلك العقوبة التي تراها مناسبة و موافقة لجسامة الخطأ المرتكب و الملابس التي أحاطت به.¹

ثانياً: تجتمع اللجنة التأديبية المشكلة بالتساوي من ممثلي العمال و ممثلي صاحب العمل سواء في مؤسسات القطاع العام أو القطاع الخاص لتدرس طلب صاحب العمل المتمثل في اقتراح عقوبة على العامل المرتكب للخطأ ، حيث تقترح بعد الدراسة المعمقة لمحتوى الموضوع و الإطلاع على مختلف جوانب الفعل المشكل للخطأ و الملابس التي أحاطت به و الظروف التي وقع فيها، و الدوافع التي أدت إلى ارتكابه كل ذلك في إطار الأحكام المحددة في النظام الداخلي المعمول به في المؤسسة و القوانين و النظم المعمول بها، العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب و ذلك بع الإستماع إلى دفاع العامل و الأخذ بعين الإعتبار كافة حقوقه المقررة في القوانين و النظم المعمول بها في مجال التأديب و ذلك بالأغلبية المطلوبة وفق كل حالة و وفق النظام الداخلي المعمول به للجنة .

ثالثاً: يحول الإقتراح بالعقوبة إلى صاحب العمل -مدير المؤسسة أو الوحدة المخولة سلطة الإدارة - الذي يتخذ العقوبة على أساس الإقتراح أو رأي لجنة التأديب على أن لا تتجاوز تلك المدة ثلاثة أشهر من تاريخ معاينة الخطأ و إلا سقط الخطأ بالتقادم أي أصبح غير مرتب لأية عقوبة و إذا

¹ - الدكتور أمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 187.

كانت العقوبة تتمثل في الفصل من العمل فإن صاحب العمل لا يمكنه توقيع تلك العقوبة إلا بناء على الرأي و الموافقة الصريحة للجنة التأديب .

رابعا: إن صاحب العمل ليس ملزما دوما- باستثناء حالة الفصل- بالأخذ باقتراح لجنة التأديب حيث يمكنه إذا رأى مصلحته تتطلب ذلك أن يخفف من العقوبة المقترحة إلا أنه لا يمكنه رفعها ، كما يمكنه أن يصدر عفوا على العامل بعد توقيع العقوبة إذا بررت ذلك مصلحة صاحب العمل أو السيرة الحسنة للعمل أو ظروفه الإجتماعية أو المالية .

و بهذا يتضح أن إذا كان لصاحب العمل الحق و السلطة في تأديب العامل و هو الحق الذي تبرره عدة اعتبارات سبق بيانها فإن هذا الحق و هذه السلطة مقيدة بعدة قيود أهمها تلك الضمانات التي أقرتها القوانين و النظم المعمول بها للعامل ، لاسيما في تحديد الأخطاء و العقوبات و درجاتها و كذلك تحديد الإجراءات التأديبية و إلزام الهيئات التأديبية و صاحب العمل باتباعها نظرا لما توفره هذه الإجراءات من ضمانات للعامل بصفة خاصة.¹

المبحث الثاني : الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام و العامل

بعد التطرق لمراحل الإجراء التأديبي لكل من الموظف العام و العامل لابد من استخلاص أهم الضمانات المقررة لكل منهما على النحو الآتي :

المطلب الأول : الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام

المطلب الثاني : الضمانات التأديبية المقررة للعامل

¹ - الدكتور أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 188

المطلب الأول : الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام

يمكن تصنيف الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام حسب مراحل الإجراء التأديبي إلى ضمانات سابقة لإتخاذ الإجراءات التأديبية ، و ضمانات معاصرة لتوقيع الجزاء و أخرى لاحقة للعقوبة التأديبية التي يتم توقيعها على الموظف المخطئ

الفرع الأول : الضمانات التأديبية السابقة على القرار التأديبي

من أهم الضمانات المقررة للموظف العام إخطاره بإحاطته على التأديب و تمكينه من الإطلاع على الملف التأديبي المحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي

أولاً: إخطار الموظف: في الجزائر أُلزم المشرع إخطار الموظف بأنه محال على المجلس التأديبي و أن تبين في هذا الإخطار الضمانات المقررة له. و يتم الإخطار بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كما يسلمها إلى الموظف المنبه الذي يتعين عليه أن يؤكد استلامه للإشعار فيكون المشرع الجزائري بهذا الإجراء قد تجنب المشكل المتعلق بالإخطار كما هو مطروح في فرنسا، و هو ما ذهب إليه القضاء في الجزائر حيث قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 08 أفريل 1989 - مجلس الدولة حالياً- في قضية (ص.ع) ضد وزير الصحة و التعليم العالي : " من المستقر عليه في القضاء الإداري أنه يجب إبلاغ الموظف في حالة النقل التأديبي حتى و لو لم يكن هذا الإجراء يكتسي الطابع التأديبي " ¹ .

ثانيا : حق الإطلاع على الملف التأديبي

إن إخطار الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه يقترن به حق آخر يتمثل في حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي حيث يتمكن من معرفة الأدلة و الإثباتات التي بجوزة الإدارة مما يمكنه من تحضير دفاعه، و تبني المشرع الجزائري هذا المبدأ و تناوله في عدة نصوص تشريعية و تنظيمية فقد نصت

¹ - سلم جديدي ، المرجع السابق، ص 294.

عليه المادة 57 من الأمر 133/66 التي نصت على أنه: " للموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الإطلاع على ملفه الشخصي و جميع الوثائق الملحقة به ، كما نصت عليه المادة 65 من المرسوم 302/82 التي جاء في نصها: " لا تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول و تمت معاينة ذلك قانونا ، للعامل الحق في الإطلاع على مافه.. " .

كما نصت عليه أيضا المادة 129 الفقرة الأولى من المرسوم 59/85 على أنه يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي ، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية .

و في الأخير أقر الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا الحق من خلال المادة 167 التي تنص: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية .

أما عن كيفية الإطلاع على الملف في التشريع الجزائري نجد المرسوم رقم 131/88 المؤرخ في 04 جويلية 1988 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة و المواطن¹ ، حيث أن الإطلاع يتم في عين المكان و الأصل هو أن يكون المكان مقر عمل الإدارة الذي يوجد فيه الملف الشخصي للموظف.

ثالثا : حق الدفاع

حق الدفاع هو حق طبيعي معترف به لكل متهم ، حتى و لو لم ينص عليه القانون لكونه يتعلق بالمبادئ العليا للعدالة، و يعتبر من الحقوق المقدسة التي لا يجوز المساس بها في جميع الإجراءات المدنية و الجنائية و الإدارية و التأديبية .

¹ - المرسوم رقم 131/88 ، المؤرخ في 04 جويلية 1988 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن ، ج ر عدد 27 سنة 1988.

نصت عليه كل القوانين الخاصة بالتوظيف بداية بالقانون 133/66 من خلال مادته رقم 58 وصولاً إلى القانون الحالي الأمر 03/06 لسنة 2006 حيث جاء في المادة 169 ما يلي: " يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً و يحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه و قد وضعت التعليم رقم 08 الخاصة بالإجراءات التأديبية شروط ممارسة هذا الحق حيث سمحت للمحامي بالإطلاع على ملفه التأديبي ، و لكي يثبت الموظف براءته يحق له أن يستدعي أي شخص لأداء الشهادة أمام المجلس التأديبي سواء كان من الموظفين أو غيرهم و يجب على الإدارة أن تراعي هذه الضمانات إذ يترتب على إغفالها إلغاء القرار المتضمن العقوبة عند الطعن فيه أمام الجهة الإدارية أو جهة الجهة القضائية المختصة¹ .

الفرع الثاني : الضمانات المعاصرة للإجراء التأديبي

أولاً: الحياد

تتمثل أساساً في ضمان حياد اللجنة المكلفة بإبداء الرأي بأن لا تكون نفسها الجهة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية، و مبدأ الحياد من أهم الضمانات التي تميز النظام التأديبي الشبه قضائي. فالهدف من إجتماع المجلس التأديبي النظر في العقوبة التأديبية المقترحة من السلطة الرئاسية للموظف المخطئ و مقارنتها بالوقائع المنسوبة للموظف و سماع الموظف و سماع دفاعه إن وجد و طلب إعادة التحقيق في حالة الغموض و سماع كل الشهود ، بكل حياد و دون تحيز .

فيتم اتخاذ القرار التأديبي المناسب وفق الشروط المنصوص عليها في القانون في اجتماع مغلق لا يحضره إلا الأعضاء الذين يمثلون الإدارة أو الموظفين وفي حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة التي اقترحتها الإدارة (المادة 14 من المرسوم 10/84) و هذا من شأنه أن يدفع بالسلطة الرئاسية إلى اقتراح أقصى عقوبة لكي تتحصل على الجزاء الذي ترغب في

¹ - سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص 300.

تسليطه على الموظف العام و يكفيها لكي تصل إلى ذلك أن تتفق مع الأعضاء الذين يمثلونها للتمسك بها و الإصرار على العقوبة المقترحة¹.

ثانيا: تسبب العقوبات التأديبية

القاعدة العامة أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك ، و لغاية تاريخ متأخر ، لم تكن قرارات السلطات الإدارية واجبة التسبب و لم يكن يوجد إلا تخفيف واحد على هذا المبدأ و هو الالتزام المفروض على الإدارة بالكشف عن أسباب قراراتها للقاضي عندما يطلب مها ذلك هذا الأخير ، و قد نصت بعض النصوص الخاصة على الالتزام بالتسبب في المسائل الخصوصية كما هو عليه الحال بالنسبة لقضايا رخص البناء.. . و زيادة على ذلك أوجب القضاء في بعض الأحيان التزاما بالتسبب مثل تدابير الشرطة و كذا القرارات المتخذة من طرف الهيئات الجماعية ذات الإختصاص المهني و التي أوكلت لها صلاحيات السلطة العامة و كذا تلك الصادرة عن الهيئات الشبيهة بالهيئات القضائية بخصوص طريقة الفصل في القضايا موضوع اختصاصها.² و من بين القرارات التي ألزم المشرع فيها الإدارة تسببها القرارات التأديبية التي أدت بها إلى توقيع الجزاء أي تحديد الحالة القانونية التي دفعت الإدارة إلى التدخل بقصد إحداث أثر قانوني، و يشترط في التسبب أن يكون جديا و في عبارات واضحة غير عامة أو غامضة ، ذلك أن التسبب لا يعد فقط من المبادئ التي يقوم عليها الجزاء التأديبي بل يعد كذلك ضمان جوهريا يستفيد منه الموظف بعد توقيع الجزاء إذا تبين له عدم صحة الأسباب التي بني عليها القرار أو لعدم مراعاة الإجراءات أصلا. و هو ما أكده المشرع في القانون الحالي للوظيفة العمومية تبعا للمادة 170 التي تنص على أنه: " يجب أن تكون قرارات مجلس التأديب مبرر".³

¹ - سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص 304.

² - الحسين بن شيخ آت ملويا ، المرجع السابق ، ص 138

³ - المادة 170 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المنضمين القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

ثالثا: الالتزام بتدوين إجراءات التحقيق

يفترض الكتابة في جميع مراحل الإجراء التأديبي بأن تثبت إجراءات التحقيق في محضر يضم مجموعة من الأوراق و المستندات التي يحررها المحقق و التي تشمل جميع ما تم إجراؤه من أعمال و لكي يكون للمحضر قوة قانونية يتعين أن يستوفي جميع البيانات و الشكليات اللازمة لصحته دون أي لبس أو غموض ، و لتسهيل العمل الإداري للجان فإن المديرية العامة للوظيفة العمومية ترفق مع التعليمات المتعلقة بتنفيذ النصوص القانونية و التنظيمية¹ ، نماذج عن الوثائق الواجب إدراجها في الملف التأديبي مثل:

- نموذج مقرر التوقيف،

- نموذج محضر تبليغ مقرر التوقيف، بطاقة معلومات،

- نموذج الإستدعاء الخاص بالإطلاع على الملف التأديبي ،

- نموذج الإستدعاء الخاص بعرض الموظف على المجلس التأديبي ،

- نموذج محضر تبليغ مقرر اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في جلسة تأديبية.

الفرع الثالث: الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام بعد القرار التأديبي

أولاً: حق الطعن الإداري

يجب على السلطة المختصة بالتأديب أن تبلغ الموظف المعاقب بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ، حيث يكون له الحق في الطعن أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بالقرار² . و التي يمكن لها أن تأمر بتوقيف سريان الجزاء التأديبي و تعليقه إلى حين البت في التظلم المرفوع إليها، كما تملك

¹ - تعليمة رقم 5 مؤرخة في 02 أبريل 2003 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

² - المادة 175 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المنظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

اللجنة تأكيد العقوبة التأديبية ، تعديلها أو سحبها على أن تبت اللجنة و تصدر قراراتها كتابية في أجل أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ رفع القضية إليها.¹

غير أن الطعن لا يكون إلا في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة ، أما العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية فبإمكان الموظف أن يطلب إعادة الإعتبار من سلطة التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة ، و إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الإعتبار بقوة القانون بعد مضي سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة و عندما يرد إعتبار الموظف يحى كل أثر للعقوبة من ملفه.² من جهة أخرى جاء في نص المادة 12 من المرسوم 54/93 المؤرخ في 16 فيفري 1993 بعض الإجراءات المتعلقة بفرض العقوبات التأديبية التي تنص على أنه: " يعلم العون المعني بالمأخذ المسجلة عليه و العقوبات التي يتعرض لها ، و في وسعه أجل خمسة عشر (15) يوما لتقديم شروحا كتابية كما يمكنه خلال الخمسة عشر (15) يوما التي تلي تاريخ التبليغ الكتابي للعقوبة أن يوجه طعنا إلى السلطة التي تعلق السلطة التي اتخذت القرار و لهذه الأخيرة أجل ثلاثين (30) يوما على الأكثر للبت في الطعن ، و يعد سكوت السلطة العليا المذكورة في نهاية الأجل موافقة على العقوبة ، طرق الطعن في قرار العقوبة هي الطرق المنصوص عليها في التشريع المعمول به" . و نصت المادة 13 من نفس المرسوم أيضا على أنه : " لا تكون الطعون المذكورة في المادة 12 أعلاه توقيفية و تكون العقوبة نافذة بمجرد التبليغ الكتابي للقرار الذي تضمنها" و جاء في المادة 14 منه : " إذا أبطلت السلطة العليا قرار العقوبة يرد الإعتبار للعون المعني في جميع حقوقه ابتداء من يوم تبليغ قرار العقوبة."³

¹ - المادة 25 من المرسوم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 .

² - المادة 176 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

³ - المرسوم رقم 54/93 المؤرخ في 16 فيفري 1993 يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و على عمال المؤسسات العمومية ج ر عدد 11

ثانيا : الطعن القضائي

يشكل الطعن القضائي من أهم الضمانات المقررة للموظف المقررة للموظف المعاقب ، ذلك أنه قد لا يؤدي الطعن الإداري سواء أمام لجنة الطعن المختصة أو أمام السلطة مصدرة القرار التأديبي أو التي تعلوها إلى إلغاء العقوبة أو تعديلها ، فيمكن للموظف اللجوء إلى الطعن في القرار الإداري المتضمن للعقوبة التأديبية أمام الجهة القضائية المختصة ، ووفقا للأوضاع المقررة في المواد 800 و 801، 802 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فإن الجهة القضائية المختصة بإلغاء القرارات الإدارية هي المحاكم الإدارية باعتبارها جهات الولاية العامة و صاحبة الاختصاص الأصيل في الدعاوى الإدارية و تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للإستئناف في أمام مجلس الدولة في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها.

و تتطلب دعوى الإلغاء جملة من الشروط الشكلية و الموضوعية تتمثل في:

1- الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء

- أن تنصب دعوى الإلغاء على قرار إداري له مواصفات القرار الإداري و هو ما كرسته المحكمة العليا في العديد من قراراتها لاسيما الصادر في 1993/01/03 أين قررت عدم قبول دعوى الإلغاء شكلا كونها انصبت على الطعن في قرار اللجنة التأديبية و قد جا في حيثيات القرار: " حيث أنه من المستقر عليه فقها و قضاء أن تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فإن الآراء الصادرة ضمن تعريف القرار الإداري، و أن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء لهذا الرأي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطلان ، ومن ثم فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن و الذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون".

- يرفع دعوى الإلغاء من طرف الموظف المذنب: لكل موظف صدر ضده قرارا تأديبيا ، الحق في طلب إلغاء هذا القرار ، وهناك من ينادي بالسماح لأي موظف حتى ولو لم يصدر ضده قرارا تأديبيا ، يطلب إلغاء القرار التأديبي لأن الإدارة حينما تتخذ قرارا تأديبيا تعسفيا تكون قد اعتدت على كافة الموظفين و ليس الموظف المدان فقط و ذلك بإخلالها بالقواعد التي وضعت لحماية حسن سير المرفق العام بانتظام و اضطراب.¹ و نجد أن المشرع الجزائري لا يسمح لغير الموظف المذنب بتقديم دعوى الإلغاء.

- كان يشترط المشرع الجزائري استيفاء شرط الطعن الإداري المسبق في ظل قانون الإجراءات المدنية الملغى.² لقبول دعوى الإلغاء إلا أنه عدل عن هذا الاتجاه و لم ينص عليه صراحة في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الحالي .

- أما فيما يخص ميعاد الطعن فيحدد أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر (4) تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي ، ولا يشترط الطعن المسبق إلى لجان الطعن لكي تقبل دعوى الإلغاء ذلك لأن هذه اللجان ستوافق على قرار الإدارة أو تعمل على تشديد العقوبة التأديبية.

2- الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء

بعد استيفاء الطعن القضائي لشروطه الشكلية ، ينصرف القاضي لفحص موضوع الدعوى و البحث عن مدى توافر الشروط الموضوعية للإلغاء و ذلك باشتغال القرار التأديبي عيبا من عيوب المشروعية المتعارف عليها في القضاء الإداري و المتمثلة في :

¹ - د- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر ، الجزائر ، سنة 2003 ص 165

² - الأمر 154/66 المؤرخ في 1966/07/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية الملغى.

- عيب الشكل:

فالشروط الشكلية التي نص عليها القانون تعد بمثابة ضمانات و حماية للموظف من تعسف الإدارة من استعمال سلطتها في المجال التأديبي و هو الغرض من الشروط الشكلية التي لم توضع لتعقيد الإجراءات فقط من بينها مثلاً:

- أن يكون المجلس التأديبي المتخذ للقرار غير مشكل بشكل قانوني

- أن تتخذ السلطة الرئاسية عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة دون استشارة اللجان التأديبية المجتمعة كمجلس تأديبي.

- عيب عدم الإختصاص:

عند صدور القرار التأديبي عن شخص أو هيئة لا تملك القدرة القانونية على إصداره طبقاً للقواعد المنظمة لاختصاص الهيئات العامة وما يتفرع عنها من أجهزة مختلفة ، فعيب الاختصاص يشوب القرار التأديبي إذا ما صدر عن شخص لا ولاية له بإصداره أو عن هيئة غير مخولة قانوناً بذلك مثل قيام رئيس المجلس الشعبي بفصل موظف معين بقرار من الوالي.

- عيب المحل:

يقصد به خروج القرار التأديبي أحكام و قواعد القانون ومضمونه و موضوعه ومحلّه ، كما لو قامت السلطة الرئاسية بمعاينة موظف بعقوبة غير منصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية

- عيب الإنحراف في استعمال السلطة :

وذلك في حالة ما إذا كانت السلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي أصدرته مستهدفة غرضاً أو أغراض غير التي منحت لأجلها سلطة إصدار القرار كتصفية حسابات قديمة مع الموظف ، ومع ذلك فهذا العيب يتصف بصعوبة إثباته.

- عيب السبب :

يقصد به انعدام الوقائع و الأسباب التي تؤدي إلى اتخاذ القرار التأديبي أو وجود وقائع و أسباب لا تؤدي إلى نفس النتيجة و نفس العقوبة التأديبية

في الأخير يتعين على القاضي أن يتأكد من صحة وجود الأخطاء المنسوبة للموظف ، بالرجوع إلى ملفه التأديبي و تسبب قرار العقوبة التأديبية و كذلك استناداً إلى المراسلات التي سبقت أو تلت اتخاذ العقوبة التأديبية ، و بعد تأكد القاضي من صحة وجود الأفعال المنسوبة إلى الموظف يتعين عليه دراسة ما إذا كان الجزاء التأديبي يتناسب و هذه الأفعال و هي عملية دون شك صعبة و دقيقة تتطلب الإلمام بالقواعد الذي تحكم مجتمع الوظيفة العمومية .

المطلب الثاني : الضمانات التأديبية المقررة للعامل

تتمثل الضمانات في القيود القانونية و التنظيمية التي وضعها لمشرع ، كالتحديد المسبق للأخطاء الجسيمة و ضوابط ممارسة السلطة التأديبية ، إلى جانب الضمانات المقررة في إطار العقود و الإتفاقيات الجماعية و دور المنظمات النقابية في المطالبة بحماية حقوق العمال و كذا دور مصلحة مفتشية العمل و مكاتب المصالحة في محاولة التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية و تفادي اللجوء إلى القضاء.

وتمثل كذلك الضمانات المقررة للعامل من قبل المشرع تلك الإجراءات الواجب احترامها من طرف المستخدم قبل إصدار قرار التسريح و هذا ما يمكن تسميته بالرقابة القبلية أو السابقة لقرار

التسريح، أما الضمانات المتعلقة بمرحلة ما بعد التسريح فتختص بها الجهة الإدارية المخولة قانونا و هي مفتشية العمل إلى جانب الحماية القانونية من خلال مرحلة التقاضي أمام القسم الإجتماعي للمحكمة المختصة.¹

الفرع الأول : الضمانات التأديبية المقررة للعامل قبل القرار التأديبي

إن العامل و على غرار الموظف العام له جملة من الضمانات التي تسبق اتخاذ العقوبة التأديبية ضده و إن كانت تختلف من حيث المصدر إلا انها تتفق على المبدأ و هو احترام مبدأ الشرعية ، ذلك أن المشرع فرض على المستخدم جملة من القيود القانونية و التنظيمية الواجب التقيد بها و إلا كانت تصرفاته من قبيل التعسف التي تقتضي العدم ، و من أهم تلك الضمانات ما يلي:

أولا : القيود القانونية

ألزم المشرع المستخدم تحديد الأخطاء المهنية و العقوبات التأديبية و كل ما يتعلق بالنظام التأديبي في النظام الداخلي ، و لتفادي التعسف في استعمال هذا النظام الداخلي بشكل يتجاوز معه المستخدم الصلاحيات و السلطات التي تقتضيها الأنظمة المعمول بها و جوب عرضه على مفتشية العمل و إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا، فخضوع النظام الداخلي للمراقبة القبلية من الجهات المختصة يعد في حد ذاته ضمانا قانونية للعامل بأن ما ورد في النظام الداخلي المتعلق بالهيئة التي يعمل لديها ، حاء ضمن الأحكام القانونية و التنظيمية و الإتفاقية المعمول بها و أي مخالفة من المستخدم في الإجراءات الواردة المحددة في النظام الداخلي تعد مخالفة للقانون و تعسف في استعمال سلطة التأديب و غيرها من السلطات المخولة لصاحب العمل.

بالإضافة إلى أن المشرع قد حدد الأخطاء الجسيمة التي ينجر عنها التسريح بدون مهلة و بدون علاوات في المادة 73 من القانون 11/90 لسنة 1990 و المتمثلة في :

¹ - سعيد طربيت ، المرجع السابق ، ص 99

إذا رفض العامل ، بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي تلحق أضرارا بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم ، أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة ، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها ، أو أجازها القانون

- إذا شارك في توقف جماعي و تشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال

-إذا قام بأعمال عنف

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات و المنشآت و الآلات و الأدوات و المواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به

- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل .

غير أن الإشكال يبقى وارد بالنسبة للمؤسسات الصغيرة غير الملزمة بإعداد النظام الداخلي و حت بالنسبة للمستخدم الشخص الطبيعي مثل التاجر الذي يشغل عمال بدون أنظمة داخلية و بدون ممثلي العمال تجعل العامل عرضة لتجاوزات خطيرة من قبل المستخدم لعدم قيد سلطاته التأديبية .¹

ثانيا : القيود الإجرائية

إن القيود الإجرائية للمستخدم في استعمال سلطته التأديبية من خلال التزامه بالنظام الداخلي الذي هو صنعه لكن بالرقابة القبلية و البعدية لمصالح مفتشية العمل المختصة إقليميا.²

¹ - طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 98

² - المادة 79 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 جوان 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد 17 لسنة 1990

بحيث ألزم المشرع المستخدم خاصة في حالة عقوبة التسريح بضرورة احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي التي يجب أن تنص على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لتصطحبه و كل تسريح فردي يتم بدون احترام هذه الإجراءات يعد تعسفيا و على المستخدم إثبات العكس.

الفرع الثاني : الضمانات التأديبية اللاحقة على القرار التأديبي

من بين الخصائص المميزة لعلاقات العمل الفردية أن و بالرغم من خضوعه لإختصاص القضاء العادي ، إلا انه يستوجب المرور على بعض الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا و هو ما نصت عليه قوانين العمل المتعلقة بطرق و كيفية تسوية المنازعات الفردية و كذلك الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا و ذلك بهدف تسهيل حل هذه المنازعات بسرعة من جهة و التخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى التسوية القضائية إما لبساطة أسبابها و سهولة حلها داخليا مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل و صاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل و هو ما تعمل أغلب القوانين العمالية و الإجرائية على تكريسها و المحافظة عليه.¹

أولا: دور مفتشية العمل و مكاتب المصالحة

تبعا لأحكام القانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم لاسيما المادة الثانية منه التي تنص على أنه : " تختص مفتشية العمل بما يأتي :

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و امن العمل

¹ - الدكتور أحية سليمان ، المرجع السابق ، ص 240 و 241

- تقديم المعلومات و الارشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية
- مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية للعمل .
- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية و تسويتها.
- تبليغ و توضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و مستخدميهم .
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الاقليمي
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل و اقتراح التدابير الضرورية لتكييفها و تعديله".

ما يهمنا هنا هو كيفية تسوية النزاع الفردي لاسيما التأديبي أمام مكاتب المصالحة بعد استنفاد الاجراءات الداخلية على مستوى المؤسسة المستخدمة ، إذ يتوجه العامل المعني إلى مفتش العمل لرفع الدعوى الإدارية ، و بدوره يقوم بإشعار مكتب المصالحة الموجود في دائرة اختصاصه و الذي يعتبر هيئة منتخبة يمثلها العمال و المستخدمون ، حيث يقومون بإجراء الصلح بين المستخدم و العامل المعني بقرار التأديب. و في حالة الوصول إلى الصلح يتم إصدار وثيقة و هي محضر الصلح أما في حالة عدم الوصول إلى الصلح يتم إصدار محضر عدم الصلح و يحول من الطرف الذي يهمله الأمر إلى القسم الإجتماعي للمحكمة المختصة طبقا للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.¹

ثانيا: الطعن القضائي

تنص المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في فقرتها الرابعة على أنه: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و /أو الإتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة إبتدائيا و

¹ - المادة 31 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتمشية العمل ج ر 36 لسنة 1990

نهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات و تلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به و تمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم ، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

و إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفيا

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو، في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة

يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض."

و بذلك فإن الطعن القضائي يعد ضمانا و وسيلة قانونية للطعن في العقوبة التأديبية المقررة في حق العامل ، بالرغم من أن النص يتعلق بعقوبة التسريح و حالات التعسف التي قد تشوب هذه العقوبة بسبب عدم احترام المستخدم للإجراءات المحددة مسبقا. بموجب النظام الداخلي و النصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها. و قد تكون النتيجة من الدعوى القضائية إلغاء عقوبة التسريح و إعادة إدماج العامل إلى منصب عمل مع التعويض .

في الأخير و من خلال دراسة النصوص القانونية المتعلقة باللجان التأديبية سواء تلك المتعلقة بالوظيفة العمومية أو التشريعات العمالية يلاحظ عدم استقرار و تعديلات متلاحقة و متداخلة في بعض المرات فتارة يكون كل من الموظف و العامل في نفس المراكز القانونية و يخضعون لنفس الإجراءات التأديبية و في فترة لاحقة يتم فصل الموظفين بموجب قوانين أساسية ، و حتى العمال لقوانين تتماشى و الاتجاه العام لتسيير المؤسسات في ظل الإستقلالية و يرى الدكتور هاشمي خرفي أن ظاهرة اللا إستقرار التي النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية تؤدي دورا حاسما في الإختلالات التي ساهمت إلى حد كبير في عجز اللجان المتساوية الأعضاء على تحقيق النتائج المرجوة من نشاطها خاصة فيما يتعلق باحترام القواعد المؤسسة لأخلاقيات المهنة و الحفاظ على

التوازنات التي يركز عليها نظام المسار المهني ، فقد ابتعدت عن دورها المحوري الذي يتمثل في الدفاع عن الحقوق الفردية للموظف ضد تعسف الإدارة فحسب و لكن أيضا عن الحقوق الجماعية لأعضاء الأسلاك التي تمثلها ، فبحكم ترجيح المصالح الشخصية على المصلحة الجماعية أصبحت الأسلاك تشكو من عدم الانسجام بين أعضائها لا من حيث مستوى توظيفهم و لكن من حيث شعورهم بالانتماء المشترك لمجموعة مهنية حريصة على مصداقيتها و احترام القواعد التي تضمن نموها و بيد ذلك من خلال

1 - أن عمليات التثبيت و الترقية التي تحضى بصفة تلقائية بموافقة هذه اللجان و لو كان على حساب المستوى الذي تقتضيه المهام المسندة للسلك.

2-القضايا التأديبية التي تثير ردود فعل دفاعية بصفة تلقائية كذلك من طرف ممثلي الموظفين افتراضا منهم بأن قرينة التعسف ملزمة للإدارة في جميع تصرفاتها و أنه من واجبها بالتالي أن تعارض كل المبادرات التأديبية التي تصدر عن مصالحها.

خاتمة

تعرضنا في هذا البحث إلى موضوع اللجان التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل ، و الذي يعتبر ذي علاقة وطيدة بالحياة المهنية للموظف العام و العامل باعتبارها هيئات استشارية أقرها المشرع الجزائري من أجل توقيع العقوبات التأديبية ، حيث أن موضوع التأديب يعتبر في حد ذاته من الضرورات الأكثر إلحاحا و هذا لكونه ينطوي على تهذيب الأخلاق و إعادة النظام و الاستقرار إلى المجتمع الوظيفي بالإضافة إلى تمكين الدولة من تسيير المرافق العمومية بانتظام و تحسين جودة و نوعية الخدمة العمومية المقدمة و كذا تقديم و إصلاح السلوك غير السوي لتجنب وقوع الأخطاء.

ولا يستقيم النظام التأديبي دون تحديد السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التي تختلف من تشريع إلى آخر باعتباره ضرورة حتمية لكفالة و تحقيق مبدأ دوام سير المرافق العامة في مجال الوظيفة العمومية و ضمان الاستقرار الاجتماعي بالنسبة للقطاع الخاص.

فأبرزنا ماهية النظام التأديبي المعتمد في مجال قانون الوظيفة العمومية باعتباره نظام يطلق عليه اصطلاحا بالنظام الشبه القضائي لا تغيب فيه الإدارة و لكن تلتزم قبل توقيع الجزاء أن تستشير هيئة معينة و مستقلة وظيفيا عن السلطة الرئاسية ، فالسلطة التأديبية و إن كانت حرة في تقدير مايندرج في نطاق المخالفات التأديبية فإنها ملزمة بأن توقع عقوبة حدده المشرع سلفا ، و هو ما عهد إليه المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 ، بتصنيفه للعقوبات التأديبية إلى أربعة درجات أقلها عقوبة التنبيه وصولا إلى أقصاها درجة و المتمثلة في التسريح وذلك وفق هرم تدرجي .

فتعد السلطة المختصة بالتأديب هي السلطة التي لها صلاحية التعيين على أن تستشير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي التي تبدي رأيا ملزما في عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة و هو بذلك انتهج منهجا سليما لضمان حقوق الموظفين من جهة و تمتع الإدارة بقدر من حرية التقدير في إطار احترام مبدأ الشرعية

و في سبيل الحصول على العناصر الكاملة للمقارنة عرضنا مراحل الإجراء التأديبي و كذا الضمانات التي يكفلها المشرع أثناء المساءلة التأديبية و التي أهمها إعلام الموظف بالإطلاع على ملفه التأديبي و الاستعانة بمدافع ، و تسبب القرار التأديبي إلى حق الطعن بجميع أنواعه كلها تعتبر قيود قانونية و إجرائية تحول دون تعسف الإدارة

أما في جانب التشريع العمالي و من خلال تتبع النصوص القانونية ذات الصلة على حسب تسلسلها الزمني ، توصلنا إلى أنه حاليا لاتعد اللجان التأديبية هيئة إلزامية لدى الهيئات العمومية الخاصة الخاضعة للقانون الخاص ، ذلك أن المشرع ألزم المستخدم بصفة عامة سواء كان شخص طبيعي أو معنوي ألزمه بإعداد النظام التأديبي و ذلك تصنيف الأخطاء المهنية و العقوبات التأديبية المقابلة لها ضمن وثيقة أساسية تتمثل في النظام الداخلي الذي يخضع للمراقبة مدى تطابقه مع القوانين و التنظيمات و الإتفاقيات الجماعية من قبل مفتشية العمل و يودع لدى المحكمة المختصة .

فاللجان التأديبية في مجال قانون العمل إن وجدت لدى المستخدم فإن دورها لايرقى إلى المهام التي تختص بها اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية باعتبار أن الكلمة الأخيرة ترجع مسبقا لصاحب العمل.

و قد حاولنا تشخيص أسباب هذه الإزدواجية في التمييز بين الإجراءات التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل لأن كل من الموظف العام و العامل صاحب مركز قانوني و إن اختلفا فهو جدير بالحماية و على نفس القدر من الأهمية ، فنجد المشرع حدد الأخطاء المهنية و درجات العقوبة المقابلة لها بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في حين اقتصر على تحديد الأخطاء المهنية الموجبة لعقوبة التسريح في قانون العمل تاركا تحديد بقية الأخطاء و العقوبات المقابلة لها على أهميتها لسلطة المستخدم وحده. و هو تمييز يتنافى من الهدف من وجود القانون في حد ذاته و الرامي إلى تكريس العدالة و المساواة بكافة مظاهرها ذلك ان من مسؤوليات الدولة

الدستورية السهر على ضمان المساواة بين جميع المواطنين و إزالة كل العقبات التي تعيق تفتح شخصية الإنسان و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية(المادة 31 من الدستور).

و نظرا للنتائج المتوصل إليها فبالإضافة إلى الضمانات التي يقرها المشرع الجزائري لفائدة الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية للإدارة العامة فهو في الأخير مشارك في إنشاء هذه اللجان التأديبية عن طريق انتخاب ممثلين عن الموظفين و قد يكون هو نفسه عضوا في إحدى اللجان ذلك ما يعطي الموظف شعورا بالاستقرار و الثبات الذي تتطلبه وظيفة الدولة أساسا لتحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام .

أما بالنسبة لفئة العمال لابد من التعديل و التراجع عن فكرة السلطة المطلقة للمستخدم التي أقرها قانون العمل في ظل استقلالية التسيير ذلك أنه لا يمكن أن يشكل ضبط المشرع للجانب التأديبي أي مساس بسلطة المستخدم التي مصدرها العقد في الأساس ، ما يضمن استقرارا في الأوضاع المهنية للعامل الذي يدرك ما عليه من حقوق و ما يلزمه م واجبات فلا يوضع في وضعية المفاجأة خاصة و أن النظام الداخلي الذي يضعه المستخدم يثير في حد ذاته إشكالات عدة إذا تعلق الأمر بإثبات علم العمال به ومدى احترام المستخدم للإلتزام القانوني المفروض عليه و القاضي بالعمل على توفير أكبر قدر من النشر في أوساط العمال.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

• المراجع الفقهية:

- الدكتور أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر سنة 1992
- الدكتور أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر طبعة سنة 1998
- الدكتور بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، عمان ، الطبعة الأولى ، سنة 2011 .
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، سنة 2007 ،
- سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، طبعة سنة 2011 .
- الدكتور سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري الكتاب الثالث ، قضاء التأديب — دراسة مقارنة — دار الفكر العربي ، سنة 1979 مصر.
- الدكتور سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، سنة 2010
- طرييت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، سنة 2013
- الدكتور عمار بوضياف، النظرية العامة للقانون و تطبيقاتها في التشريع الجزائري، دار ريجانة — الجزائر —
- الدكتور عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الجسور الجزائر ، الطبعة الثانية ، لسنة 2007
- الدكتور كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر ، الجزائر ، سنة 2003 .
- لحسين بن شيخ أث ملويا ، دروس في المنازعات الإدارية " وسائل المشروعية " دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر سنة 2007 .
- الدكتور ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، مصر طبعة 1982 .

قائمة المراجع

- الدكتور محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ط2، سنة 1989.
- الدكتور محمد صغير بعلي ، القانون الإداري ، التنظيم الإداري ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، لسنة 2004 .
- الدكتور محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ط1 سنة 1984.
- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة لنشر و التوزيع الطبعة الثالثة 2013 ، الجزائر .

* النصوص القانونية:

أولاً: القوانين و الأوامر:

أ - القوانين

- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05.08.1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج ر رقم 32 المؤرخة في 08.08.1978 ملغى بالقانون 11/90 المؤرخ في 21.04.1990 المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد 17 مؤرخة في 21.04.1990 المعدل و المتمم.
- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21.04.1990 المتضمن قانون علاقات العمل الفردية ج ر عدد 17 مؤرخة في 23.04.1990 ص 562

ب- الاوامر:

- الأمر 57/62 المؤرخ في 31.12.1962 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية ، الجريدة الرسمية رقم 2 المؤرخة في 02.01.1963. ص 18
- الأمر 133/66 المؤرخ في 02.06.1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر رقم 46
- الأمر 74/71 المؤرخ في 16.11.1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ج ر عدد 17

قائمة المراجع

- الأمر 03/06 المؤرخ في 15.06.2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر رقم 46 بتاريخ 16.07.2006.

ثانيا: المراسيم:

- المرسوم الرئاسي رقم 177/06 المؤرخ في 31.05.2006 المتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية ج ر عدد 36.

- المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29.09.2007 يحدد كفاءات توظيف الأعدوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، ج ر عدد 61 بتاريخ 30.09.2007.

- المرسوم الرئاسي رقم 221/09 المؤرخ في 24.06.2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعدوان الدبلوماسيين و القنصلين ج ر عدد 83

- المرسوم 65/75 المؤرخ في 29.04.1975 يتضمن تحديد كفاءات تأسيس و تسيير اللجان المتساوية الأعدواء التأديبية في المؤسسات التابعة لقطاع الخاص ج ر عدد 39 مؤرخة في 15.05.1975 ص 575
- مرسوم رقم 595/83 مؤرخ في 29.10.1983 يعدل و يتمم المرسوم 254/74 المؤرخ في 28.12.1974 و المتضمن كفاءات تأسيس لجنة التأديب و اختصاصاتها و سيرها في المؤسسات الإشتراكية ج ر عدد 45 المؤرخة في 1.11.1983 .

- مرسوم رقم 10/84 مؤرخ في 14.01.1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعدواء و تشكيلها و تنظيم عملها ج ر عدد 3 ص 88 و

- المرسوم 11/84 المؤرخ في 14.01.1984 يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعدواء ج ر عدد 3 ص 93.

- المرسوم رقم 54/93 المؤرخ في 16 فيفري 1993 يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعدواء العموميين و على عمال المؤسسات العمومية ج ر عدد 11

- المرسوم تنفيذي رقم 130/08 المؤرخ في 03.05.2008 لمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ج ر عدد 23

- مرسوم تنفيذي رقم 322/10 مؤرخ في 22.12.2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ج ر عدد 78 .

قائمة المراجع

- المرسوم رقم 131/88 ، المؤرخ في 04 جويلية 1988 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن ، ج ر عدد 27 سنة 1988.

ثالثا: القرارات

القرار المؤرخ في 2008.07.19 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كيفيات تعيين أعضائها و سيرها. ج ر عدد 52 بتاريخ 2008.09.14
رابعا التنظيمات:

أ المناشير

المنشور رقم 67 المؤرخ في المؤرخ في 1999.02.09 المتعلق بإنشاء و تجديد و تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن

ب التعليمات

تعليمة رقم 03 المؤرخة في 2003.05.17 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.¹
¹ - التعليمات رقم 15 المؤرخة في 10 أوت 2004 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية
¹ - التعليمات رقم 06 المؤرخة في 2009.01.31 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- رسالة رقم 18 مؤرخة في 2006.05.28 صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.
تعليمة رقم 5 مؤرخة في 02 أبريل 2003 صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

ج المراجع الأخرى :

النظام الداخلي لشركة أمين الصينية للأشغال و البنايات مؤرخ في 25 جوان 2014 مسجل بمفتشية العمل لولاية تيسمسيلت بتاريخ 2014.06.29 .

* القواميس

¹ - جرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، ص 1342.

كلمة شكر

إهداء

أ مقدمة

الفصل الأول : تنظيم اللجان التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل

7 المبحث الأول : تنظيم اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية

7 المطلب الأول: مفهوم قانون الوظيفة العمومية و مجال تطبيقه

7 الفرع الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

8 أولا : المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية

8 ثانيا: المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية

9 ثالثا : مفهوم الوظيفة العمومية في الجزائر

12 رابعا : مفهوم الموظف العام

14 الفرع الثاني: مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

14 أولا : القاعدة العامة

ثانيا: الاستثناءات الواردة على المجال العام لتطبيق القانون الأساسي للوظيفة العامة

14

المطلب الثاني: تنظيم اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية باعتبارها هيئة استشارية لسلطة

16 التأديب

16 الفرع الأول :أنواع الأنظمة التأديبية في مجال الوظيفة العمومية

16 أولا: النظام الإداري

17 ثانيا: النظام القضائي

18 ثالثا النظام شبه القضائي

18 رابعا: سلطة تأديب الموظف العام في القانون الجزائري

19 الفرع الثاني: تشكيل اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية

19 أولا: مفهوم اللجان التأديبية

19 ثانيا: مجال إنشاء اللجان التأديبية
24 ثالثا: عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء
27 رابعا: لجان الطعن
28 خامسا : اللجان التقنية
29 الفرع الثالث: تنظيم اللجان التأديبية لفئة الأعوان المتعاقدين
30 المبحث الثاني : تنظيم اللجان التأديبية في قانون العمل
31 المطلب الأول: مفهوم قانون العمل و مجال تطبيقه
31 الفرع الأول: تعريف قانون العمل
32 أولا: تعريف قانون العمل في الفقه الغربي
32 ثانيا:تعريف قانون العمل في الفقه الاشتراكي
33 ثالثا: الطبيعة القانونية لقانون العمل
33 رابعا: التطور التاريخي لقانون العمل في الجزائر
35 الفرع الثاني : مجال تطبيق قانون العمل و علاقته بمجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية ...
35 أولا: مجال تطبيق قانون العمل
36 ثانيا:علاقة قانون العمل بقانون الوظيفة العمومية
38 المطلب الثاني : تنظيم اللجان التأديبية في قانون العمل
38 الفرع الأول: سلطة تأديب العامل
39 أولا: الأنظمة التأديبية في مجال قانون العمل
40 ثانيا: سلطة تأديب العامل في القانون الجزائري
43 الفرع الثاني: تشكيل اللجان التأديبية في قانون العمل
43 أولا مرحلة التسيير الاشتراكي
46 ثانيا: مرحلة استقلالية تسيير المؤسسات
 ثالثا : أوجه الاختلاف بين تنظيم اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية و قانون
48 العمل

الفصل الثاني: مهام اللجان التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل

- المبحث الأول: مجال اختصاص اللجان التأديبية في قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل 52
- المطلب الأول: في مجال قانون الوظيفة العمومية 52
- الفرع الأول: اجتماع اللجان المتساوية الأعضاء كهيئة استشارية
في المسائل الفردية للموظفين 52
- الفرع الثاني: اجتماع اللجان المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي 55
- أولا : تصنيف الأخطاء المهنية 56
- ثانيا: تصنيف العقوبات التأديبية 58
- المطلب الثاني : في مجال قانون العمل 60
- المبحث الثاني : كيفية سير عمل اللجان التأديبية 63
- المطلب الأول : مراحل الإجراء التأديبي 64
- الفرع الأول : مراحل الإجراء التأديبي في قانون الوظيفة العمومية 64
- اولا: تحريك الدعوى التأديبية 65
- ثانيا: اجتماع المجلس التأديبي 65
- ثالثا : الإجراءات المتبعة أثناء اجتماع المجلس التأديبي 67
- رابعا: قرارات المجلس التأديبي 68
- الفرع الثاني :مراحل الاجراء التأديبي في قانون العمل 69
- المبحث الثاني: الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام و العامل 71
- المطلب الأول: الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام 72
- الفرع الاول: الضمانات التأديبية السابقة على القرار التأديبي 72
- أولا : إخطار الموظف العام 72
- ثانيا: حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي 72
- ثالثا: حق الدفاع 73
- الفرع الثاني : الضمانات المعاصرة للاجراء التأديبي 74

74	أولا : الحيااد
75	ثانيا : تسبب العقوبات التأديبية
76	ثالثا: الالتزام بتدوين إجراءات التحقيق
76	الفرع الثالث : الضمانات المقررة للموظف العام بعد القرار التأديبي
76	أولا : حق الطعن الإداري
78	ثانيا: الطعن القضائي
81	المطلب الثاني: الضمانات التأديبية المقررة للعامل
82	الفرع الأول : الضمانات المقررة للعامل قبل صدور القرار التأديبي
82	أولا: القيود القانونية
83	ثانيا: القيود الإجرائية
84	الفرع الثاني : الضمانات التأديبية اللاحقة على القرار التأديبي
84	أولا: دور مفتشية العمل و مكاتب المصالحة
85	ثانيا : الطعن القضائي
89	خاتمة
93	قائمة المراجع

فهرس الموضوعات