

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

التخصص: القانون الإداري

بعنوان :

## الدعوى التأديبية في النظام القانوني الجزائري

تحت إشراف:

- د. عميري أحمد

إعداد الطالبة:

- بن موسى سعاد

- قوادري بشرى

### لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ	أ.د/ عجالي بخالد
مشرفا و مقرا	أستاذ محاضر - أ-	د/ عميري أحمد
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر قسم - أ-	د/ بوبكر عفاف سعيدة
عضوا مدعوا	أستاذ محاضر قسم - أ-	د/ بن بو عبد الله فريد

المدى الجامعية

2022-2023/1443-1444هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# مقالته شكر

الحمد لله حمد الشاكرين والحمد لله في كل وقت وحين الحمد لله حمدا على كل النعم والحمد لله على حمد النعم، الحمد لله حمدا يليق برب النعم، الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه كما ينبغي لجلال وعظيم سلطانه.

نحمد الله عز وجل الذي وفقا في إتمام هذا العمل ونتقدم بأجمل عبارات الشكر والعرفان للدكتور المشرف "عميري أحمد" الذي وافق على الإشراف علينا ومد لنا يد العون ومنحنا من وقته ومعلوماته ونصائحه القيمة .

و نشكر لجنة المناقشة على قبولها مناقشة هذه المذكرة كما نشكر كل من عميد الكلية ورئيس قسم الحقوق وجميع الأساتذة الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي دون أن ننسى أعوان الإدارة و المكتبة.

وفي الأخير شكرا لكل الأهل والزملاء الذين ساهموا في نجاح هذا العمل ولو بالقدر القليل.

# أهدى

أرى رحلتي الجامعية قد شارفت على الانتهاء بالفعل من بعد تعب وها أنا اليوم، أختم بحثي بكل مالدي من هممة، وبدخلي كل التقدير لكل شخص كان له الفضل في مسيرتي. أشكر الله عز وجل أولاً وأخيراً له الحمد وله الفضل ماكنت لأفعل لولا فضله.

أهدي تخرجي وثمره جهدي إلى:

-أبي صداقتي الأزلية أبي صاحب القلب الكبير ، أبي نخري وسندي في هذه الحياة بعد الله .

-أحن قلب، لمن كانت خطايا كفيفة دون نورها، إلى نعمتي، جنة قلبي، أُمي العزيزة.

-إلى أخي صاحب الخمس مقامات أخي، صديقي، حبيبي رفيقي، الحياة " أخي خالد"

-إلى صاحبة المقام الأقرب لقلبي أختي الغالية.

-إلى من حبهم يعلوا فوق كل حب، أبناء قلبي " أمير مرام " .

-إلى من كان قوتي عندما تسلل الضعف قلبي ، كفاءتي واكتفائي ، ضلعي الثابت " مهدي "

-إلى صديقة الرابع والعشرون ربيعا، الناس ناس وأنت الكتف " أمال " .

-إلى من جمعتني بهم أجمل صدف الحياة فكانوا خير الرفقة ونعمة الصديقات " لبنى،

بشرى، شروق " .

بن موسى سعاد

# إهداء

أولا الحمد لله الذي وهبني التوفيق والسداد لإتمام هذا العمل.

- أهدي تخرجي إلى من أمرني الله عز وجل بطاعتها إلى ينبوع الحنان والدي العزيزة.  
- أهدي تخرجي إلى من كلفه الله بالوقار وإلى من أحمل اسمه بكل افتخار والدي العزيز  
رحمه الله.

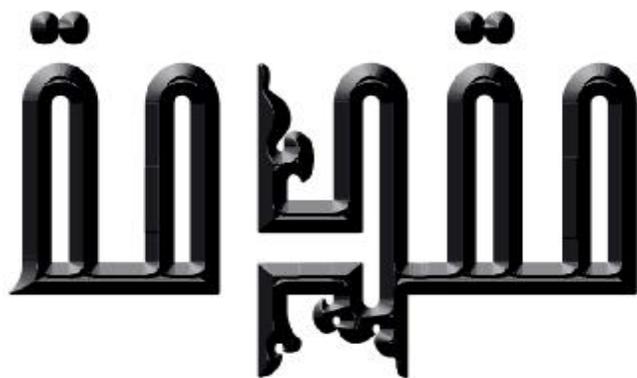
- أهدي تخرجي إلى منبع والحياة إلى روحه الطيبة إلى معنى الرجولة الحقيقية إلى من  
علمني معاني كثيرة في الحياة إلى سندي وقوتي عند ضعفي زوجي العزيز "أيوب".

-أهدي تخرجي إلى النبض الساكن إلى نجوم سمائي المتلألئة إلى سندي في الحياة إخوتي "  
حبيب ، خالد ، هوارية ، حنان "

-أهدي تخرجي ونجاحي إلى عائلتي الجديدة إلى أبي الثاني وأمي الثانية وإلى أخواتي التي لم  
تلهنهم أُمِّي " عبد الله ، إيناس التي ساندتني في المذكرة مشكورة ، يونس".

-أهدي تخرجي إلى رفيقاتي وزميلاتي التي كانت محطة كبيرة لتغييرات في حياتي وإضافات  
كثيرة إلى وعيي وفكري وثقافتني " خديجة ، هجيرة ، سعاد".

# بشرو



تعتبر الوظيفة من أهم المواضيع في عالم الشغل التي اهتم بها رجال وعلماء الإدارة والتي تعبر عن الزيادة في المسؤوليات والالتزامات التي تقوم بها الدولة للصالح العام وتسعى لتنظيم أعمالها وتحقيق أهدافها .

والدولة باعتبارها شخصا معنويا لا تستطيع أن تؤدي رسالتها إلا عن طريق شخص طبيعي يقوم بالتعبير عن إرادتها، ويمثلها ويتصرف بإسمها لهذا السبب اهتمت الدولة بموظفيها وحياتهم المهنية بتحديد علاقة الموظفين بالإدارة حتى تؤدي المرافق العمومية وظائفها أفضل أداء ومنه يتحدد دور الموظف العام حسب علاقته بالإدارة وتتحدد هذه العلاقة من خلال نظام الشغل الذي يسود الدولة.

فأنظمة الشغل في العالم نوعين يتمثل النوع الأول في نظام الشغل المغلق الذي يتسم بدوام الوظيفة، أما النوع الثاني فيتمثل في نظام الشغل المفتوح الذي يتميز بعرضية واتساع مجال الوظيفة .

نظام الشغل في الجزائر يتسم بالازدواجية، القطاع الخاص من جهة وقطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى، يتميز كل منهما عن الآخر في مجالات ويتقاربان لبعضهما في مجالات أخرى .

من أهم المظاهر التي تتجلى فيها الازدواجية في مجال الشغل نجد النظام التأديبي حيث يمس شريحة كبيرة من المجتمع في القطاع العام والخاص على حد سواء في حال إخلالهم بالتزاماتهم المنوطة جراء علاقتهم التعاقدية والتنظيمية .

وبالتالي يعتبر موضوع النظام التأديبي في الجزائر من المواضيع الهامة التي تستلزم البحث والدراسة، وهذا لما لها من قيمة قانونية تتطلب إحترام إجراءاتها لحفظ حق الطرف المذنب من جهة وحق الإدارة في الإحترام والسهر على مصالحها من جهة أخرى، فعملية التأديب ليست إنتقام ولا قهر بل العكس هي عملية قانونية تهدف إلى الإصلاح والحفاظ على حسن سير المرافق.

فالمقصود بمصطلح التأديب هو تلك الإجراءات التي يتم وضعها في المنظمات بهدف تصحيح إنحرافات العاملين ومخالفاتهم للقواعد والإجراءات والسياسات والأعراف المعمول بها في الأنظمة.

وتتبلور أهمية هذا البحث حول تسليط الضوء على النظام التأديبي ومعرفة الثغرات الموجودة فيه، ومعالجتها لتحقيق التوازن بين المصلحة الخاصة للأفراد والمصلحة العامة وبالتالي التطور الوظيفي والعملي للدولة، وذلك بإعتبار النظام التأديبي وسيلة لحماية كل من القاضي، الموظف العام، العامل والعون المتعاقد ومنحه مجموعة من الضمانات لتحفيزه بالإضافة إلى الكشف عن الحقائق العملية التي تتمثل أساسا في البحث في جوهر النصوص القانونية التي تحكم الأنظمة التأديبية عن طريق تحليل مختلف النصوص القانونية و استخلاص أوجه التشابه والإختلاف من النظامين للتوصل في آخر المطاف إلى تحقيق أهداف البحث المتمثلة فيما يلي:

-استخلاص أوجه التشابه والإختلاف والتكامل بين أنظمة التأديب .

-البحث عن إمكانية جمع وتوحيد نظام التأديب.

-تحليل النصوص القانونية وتحديد أي الأنظمة أعطى أكبر قدر من الضمانات للمعني بالتأديب (موظف-قاضي-عامل-عون متعاقد)

الهدف الأسمى من هذه الدراسة هو الإلمام بالموضوع من مختلف الجوانب و جمع كم هائل من المعلومات والمعارف عنه، من خلال التعرف عن إجراءات التأديب في كل من العلاقة التنظيمية والتعاقدية، وكذا تبصير كل شخص معني بالتأديب في أي مجال كان تنظيمي أو تعاقدية بما يتخذ ضده من إجراءات تأديبية ليكون على علم بمقتضيات المشروعية .

هذه الأهداف لا يمكن الوصول إليها وتحقيقها إلا إذا توفرت دوافع قوية وأسباب شخصية تسهل بلوغها.

فالسباب الذاتية تتمثل أساسا في التخصص العملي في الحقوق فرع قانون عام (قانون إداري)، بالإضافة إلى اهتمامنا بعالم الشغل والوظيفة العامة هذا الأمر يتطلب معرفة أنظمة

التوظيف من مختلف الجوانب وكذا الميول الشخصي للنظام التأديبي بإعتباره مادة قانونية علمية حيوية .

أما الأسباب الموضوعية التي حفزتنا لإختيار هذا الموضوع هي محاولة الإلمام بالموضوع وتوضيحه للاستفادة منه في المجال العلمي والعملي، و نظرا للأهمية البالغة لموضوع التأديب الذي كان ومازال يشغل بال رجال القانون، وكذا الرغبة في كشف مدى إتباع الإجراءات القانونية للتأديب من طرف الجهات المختصة وأيضا لتقديم دراسة ملمة ببعض الجوانب المتعلقة بالبحث لإبراز ملامح التطور في مجال النظام التأديبي في التشريع الجزائري .

وبطبيعة الحال لا يخلو أي بحث من المعوقات التي تعيق دراسته فمن الصعوبات التي واجهتنا هي ضيق الوقت في ظل الدراسة والتحضير لامتحانات السداسي الأول والبحث عن المراجع ومراجعتها بالتفصيل، وكذا صعوبة إقتناء المراجع التي تتميز بالمصداقية والتّحيين فهناك مراجع أثناء مطابقتها مع النصوص القانونية نجد أنها لا تتماشى ومضمون النصوص القانونية وأنها استعملت نصوص قانونية غير معدلة رغم حداثة المرجع .

و أثناء بحثنا عن المراجع صادفتنا دراسات سابقة للموضوع تم في جلها تناول الموضوع أو جزء منه ،على سبيل المثال هناك من تناول فكرة التسريح التأديبي في قانون الوظيفة العمومية أو قانون العمل ، وهناك من تناول نظام تأديب الموظف والعامل ومنهم من تناول موضوع الضمانات الممنوحة للقاضي ... وغيرها من الموضوعات، من بين هذه الدراسات ما يلي :

-دراسة لسعيد مقدم (2010) بعنوان الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية.

-دراسة عبد الرؤوف كوشيح (دفعة 16) بعنوان الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل .

في حين أنه في دراسة هذا الموضوع سوف نسلط الضوء على أوجه التشابه والاختلاف والتكامل بين أنظمة التأديب في كل مجال دارسي، في ذلك مختلف المواضيع التي تناولها

الأمر 06-03 وكذا القانون 90-11 وكذا المرسوم الرئاسي 07-308 والقانون العضوي  
04-11.

يعد إهتمام المشرع بالنظام التأديبي في مختلف الأنظمة القانونية واضحا وذلك لأهميته  
البالغة في الحياة المهنية والوظيفية والذي يعد من المسائل المعقدة، بحيث جرت العادة على  
طرح النظام التأديبي الذي يخضع في الأساس لمنطق قانوني محدد.

و من هذا المنطلق تبادر إلى أذهاننا التساؤل التالي:

-فيما تتمثل إجراءات المتابعة التأديبية في التشريع الجزائري؟ و ما هي أهم الضمانات  
المقررة أثناء مباشرة الدعوى التأديبية؟

و منه تتفرع عدة تساؤلات :

-فيما تتمثل إجراءات الدعوى التأديبية في العلاقة التنظيمية؟

-فيما تتمثل إجراءات الدعوى التأديبية في العلاقة التعاقدية؟

اقتضت طبيعة البحث ودراسة هذا الموضوع أن تعتمد على المنهج الوصفي لاستقراء  
واستنباط النصوص القانونية و تعاريف وأقوال الفقهاء والكتاب، وذلك لتبيان أطر ومفاهيم  
النظام التأديبي، وكذا المنهج التحليلي في بعض الجوانب اللازمة لذلك عند مناقشة وتحليل  
النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع البحث .

و للإجابة على الإشكالية المطروحة اقترحنا الخطة الآتية محاولين الإلمام بالموضوع  
من مختلف الجوانب وتسليط الضوء على أهم التفاصيل التي تتطلب الدراسة.

فقد انتهجنا خطة بحث قوامها فصلين تناولنا في الفصل الأول النظام التأديبي في  
العلاقة التنظيمية المجرأ إلى مبحثين، مبحث أول يتضمن النظام التأديبي للموظف العام  
والمبحث الثاني النظام التأديبي للقاضي .

أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى النظام التأديبي في العلاقة التعاقدية، وقسمنا هذا الفصل إلى مبحثين خصص المبحث الأول لدراسة النظام التأديبي للعامل، أما المبحث الثاني فقد خصص للنظام التأديبي للعون المتعاقد .

و سوف نختم هذه الدراسة بخاتمة نتطرق من خلالها إلى أبرز النتائج التي تم التوصل إليها مع تقديم بعض التوصيات التي تغني موضوع البحث وتحقق الهدف المرجو منه.

# الفصل الأول

الدعوى الأدبية في العلاقة التنظيمية

النظام المغلق أو العلاقة التنظيمية هي ذلك النظام الذي يكون فيه الموظف في وضعية قانونية تنظيمية اتجاه الإدارة بصفة دائمة، حيث لا يمكنه التفاوض حول كيفية توظيفه، مساره المهني، راتبه، في حين يمكن للإدارة تعديل المراكز القانونية بإرادتها المنفردة.

يقوم هذا النظام على أساس تقديم خدمة عمومية للمنتفعين بمختلف المرافق العامة من قبل الموظف، ما يترتب عنه التمتع بالحقوق وتحمل الالتزامات في حال الإخلال بها يتعرض الموظف إلى التأديب، الذي يعتبر إجراء هام في سير العمل ووسيلة قانونية وضمانة فعالة للإدارة لفرض احترام الواجبات الوظيفية، وبما أن كل من الموظف العام والقاضي علاقتهم بالمرافق العمومية هي علاقة تنظيمية، فهل يخضعان إلى نفس النظام التأديبي ؟

هذا ما سنحاول دراسته في هذا الفصل من خلال مبحثين:

- المبحث الأول: النظام التأديبي للموظف العام .

- المبحث الثاني : النظام التأديبي للقاضي .

**المبحث الأول : النظام التأديبي للموظف العام .**

النظام التأديبي هو ذلك النظام الذي تكون فيه الإدارة منفردة بحق تحريك الدعوى التأديبية والتحري عن الأدلة، وتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف المذنب.

فالنظام التأديبي وسيلة قانونية تتخذ من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في حق الموظف المرتكب لأعمال تخل بقواعد النظام الوظيفي، مخالفاً بذلك الواجبات المنصوص عليها قانوناً .

إذ يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف، أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه خطأ مهنيًا يعرضه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية .

هذا ما سنتناوله على التوالي في هذا المبحث: الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل الموظف العام والعقوبات المقررة لها (المطلب الأول )، والإجراءات التأديبية والضمانات الممنوحة للموظف العام (المطلب الثاني).

**المطلب الأول: جزاء الإخلال بالواجبات الوظيفية.**

يكون الإخلال بالواجبات الوظيفية عند ارتكاب الموظف العام لخطأ مهني يكون ذلك بسبب مخالفة الواجبات الملقاة على عاتقه في مجال الوظيفة التي يشغلها، هذا ما يحمله متابعة تأديبية والتي نصت عليها المواد من 160 إلى غاية 180 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبعد ذلك توقيع العقاب المناسب<sup>1</sup> هذا ما سنتطرق إليه في الفرعين التاليين:

1- المواد 160 إلى غاية 185 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر ع 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

**الفرع الأول: الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل الموظف العام.**

مهما إستوفى الموظف العام من شروط لممارسة وظيفة ما، فإنه شرط حسن السيرة والسلوك يبقى شرطاً أساسياً، فقد يصدر عن الموظف العام خطأ مهني خلال مساره الوظيفي ما يستلزم المساءلة التأديبية، فالخطأ المهني مرتبط بالإخلال بالواجبات الوظيفية، لذلك أجمع الفقه أن أساس المسؤولية التأديبية هو إخلال الموظف بواجباته<sup>1</sup>.

**أولاً: تعريف الخطأ المهني المرتكب من قبل الموظف العام.**

تعددت تسميات الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام من بينها: الذنب الإداري، الجريمة التأديبية، الخطأ المهني، المخالفة التأديبية، وقد عرف الخطأ المهني من قبل التشريع وكذلك من قبل القضاء الإداري الجزائري.

**1- تعريف الخطأ المهني في التشريع الجزائري.**

يقصد بالخطأ المهني وفقاً لنص المادة 160 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه"<sup>2</sup>.

النص القانوني أعطى للخطأ المهني تعريفاً واسعاً وذلك لتعدد صورته وأشكاله لأن الأخطاء الواردة في الأمر 06-03 جاءت على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، أي ما لم يتم النص عليه صراحة فليس بمباح وإنما السلطة التقديرية تعود للسلطة المختصة بصلاحيات التأديب

1- الدكتور محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005 ص 09.

2- المادة 160 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

ومن جانب آخر، ربط بين الخطأ الصادر عن الموظف العام والوظيفة التي يشغلها فاستوجب أن يكون الخطأ التأديبي المرتكب أثناء أو بمناسبة تأدية الموظف لمهامه الوظيفية<sup>1</sup>.

## 2- تعريف الخطأ المهني في القضاء الإداري الجزائري .

لقد صدرت عدة أحكام قضائية لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي من بينها موقف القاضي الإداري الجزائري، حيث جاء في قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر بتاريخ 09 أفريل 2001 "المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية إيجابا أو سلبا، وما تقتضيه هذه الواجبات من إحترام للرؤساء وطاعتهم، بل تقوم هذه الجريمة أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على الإخلال بكرامة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وتحل بالحياد ..."<sup>2</sup>.

## ثانيا: التمييز بين الخطأ التأديبي وغيره من الأخطاء.

هناك فرق واضح بين كل من الخطأ المهني والجريمة الجنائية والخطأ المدني سنبينه فيما يأتي:

### 1- الخطأ المهني والجريمة الجنائية.

إن الجرم الجنائي هو أساس المسؤولية الجنائية بينما الخطأ المهني هو أساس المسؤولية التأديبية، وبالتالي إن الجرم الجنائي يمتد أثره للمجتمع ككل أي ذو أثر واسع ويحكمه قانون العقوبات، بالإضافة إلى بعض القوانين الجزائية الأخرى، والعقوبة فيه تقيد الحريات العامة

1 - الأستاذة بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، ع التاسع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 76.

2- قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر بتاريخ 09 أبريل 2001، مجلة مجلس الدولة، ع الأول، 2006، ص 67-68.

فقد تمتد لتصل إلى حد الحبس، كما قد تمس الجانب المالي لتكون في شكل غرامة مالية في حين أن الجريمة التأديبية ذات نطاق ضيق وأثرها محصور على المجال الوظيفي لا غير<sup>1</sup>.

## 2- الخطأ المهني والخطأ المدني.

كل من المسؤولية المدنية والمسؤولية التأديبية تقومان على أساس واحد ألا وهو الخطأ، غير أنه هذا الخطأ في المسؤولية المدنية ليس نفسه في المسؤولية التأديبية، فإنهما يختلفان من حيث الطبيعة ففي المسؤولية المدنية الخطأ هو الإخلال بأي إلتزام قانوني قد يتسبب من خلاله مرتكبه في ضرر للغير يستلزم عن ذلك تعويض<sup>2</sup>.

في حين أن المسؤولية التأديبية وإن كانت تقوم على فكرة الخطأ فإن الضرر ليس ركنا إنما هو ركن مفترض تقدير جسامته محل اعتبار عند توقيع العقاب التأديبي.

### الفرع الثاني : العقوبات التأديبية الموقعة على الموظف العام .

إن توقيع العقوبات التأديبية في حق الموظف المرتكب للخطأ المهني مفادها، هو ردع الموظف المذنب وبقية الموظفين وضمان إحترام القانون وخضوع الجميع له.

فالعقوبة التأديبية هي الجزاء الذي يوقع على الموظف المخل بالواجبات الوظيفية وذلك لعدم إلتزامه بواجب إحترام القوانين المتعلقة بوظيفته<sup>3</sup>.

1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط 2019، جسور للنشر و التوزيع الجزائري، ص 125.

2- المادة 124 ق م، قرار المحكمة العليا رقم 167252، الصادر بتاريخ 27-04-1998، المجلة القضائية، ع الأول 1998، ص 198.

3- سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2015-2016، ص 38 .

## أولاً: تعريف العقوبات التأديبية الموقعة على الموظف العام .

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفاً للعقوبات التأديبية وإنما اكتفى بتصنيفها على سبيل الحصر<sup>1</sup>، هذا ما استلزم تدخل الفقه لإعطاء تعريف للعقوبة التأديبية، حيث تم تعريفها على أنها جزاء عقابي صادر عن السلطة التي لها صلاحية التأديب وذلك لمواجهة الموظف المقترب لخطأ مهني، فالعقوبات التأديبية الهدف منها تأديب الموظف المذنب على سلوكه المعيب حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك لردع الموظف حتى لا يرتكب الفعل مرة أخرى ولضمان السير الحسن للمرفق العام، حيث أن هذه العقوبة التأديبية تمس الموظف المذنب في المزايا الوظيفية، بمفهوم المخالفة للعقوبة التأديبية لا تمس الجانب الشخصي أو الجانب المالي للموظف<sup>2</sup>.

## ثانياً: مبادئ العقوبات التأديبية الموقعة على الموظف العام .

إن العقوبات التأديبية تخضع لجملة من المبادئ رغم أنه لم ينص عليها المشرع الجزائري صراحة، إلا أنه يجب الإلتزام بها واحترامها عند إصدار العقوبات وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

## 1 - مبدأ المساواة:

غاية مبدأ المساواة أنه لا يجوز أن تختلف العقوبات التأديبية المطبقة على الموظفين المذنبين لإختلاف وضعياتهم الاجتماعية أو لإختلاف مناصبهم<sup>3</sup>.

1 - رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية (د م) لأحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة دار النجاح، الجزائر، ص 128.

2 - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً لأمر 06-03 (د م) ، د م ج ، الجزائر، د س ، ص 94.

3 - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط3، دار هومة ، الجزائر، 2006، ص 107.

إن مبدأ المساواة في العقاب ليس مقصور على المساواة الظاهرية في توقيع الجزاء على مرتكب الخطأ المهني، إنما يجب أن يمتد أثر ومضمون هذا المبدأ إلى غاية توقيع العقوبة وتنفيذها، وأخيراً ترتيب أثرها، أي يستلزم أن يتوسع نطاق مبدأ المساواة إلى حد توقيع العقاب<sup>1</sup>.

و قد إتجه بعض الفقهاء إلى تبرير ظاهرة عدم وجود مبدأ المساواة في توقيع الجزاء من خلال وجود جزاءات تأديبية، وأخرى معنوية خاصة بالموظفين أصحاب المناصب العليا، بينما يرى جانب آخر من الفقه أنه لا بد من الاختلاف في العقوبات وذلك بالنظر إلى طبيعة كل وظيفة وظروفها<sup>2</sup>.

أما بخصوص المشرع الجزائري حول مبدأ المساواة فإنه قد نص صراحة على أن الموظف العام قد يرتكب خطأ مهنيًا يعرضه إلى عقوبة تأديبية، وعند الحاجة قد يتعرض إلى المتابعة الجزائية مهما كان منصبه<sup>3</sup>.

## 2 - مبدأ التناسب بين الخطأ و العقوبة.

الأصل أن للسلطة المختصة بتأديب الموظف العام سلطة تقديرية في اختيار الجزاء المناسب للمخالفة التأديبية، في حين أن هذه السلطة ليست مطلقة وإنما هي مقيدة بمبدأ التناسب بين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية<sup>4</sup>.

فيما يتعلق بتطبيق هذا المبدأ إنقسم الفقه إلى إتجاهين أحدهما معارض و آخر مؤيد حيث يرى الجانب الأول أنه من الصعب الموافقة وإقامة تناسب بين الخطأ والعقوبة وحصراً كما هو عليه الحال في قانون العقوبات، في حين يرى الجانب الثاني أن عملية التناسب بين الخطأ

1- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (د م) ، دار الثقافة، 2007 ، ص 125.

2- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (د م)، الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص 122.

3- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق ص 107.

4- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (د م) دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 234.

والعقاب عملية سهلة شرط الالتزام بمبادئ معينة من بينها إحترام الحد الأدنى وكذا الأقصى للعقوبات واحترام تصنيف الأخطاء ... الخ<sup>1</sup>.

### 3 - مبدأ عدم جواز الجمع بين العقوبات.

يتمثل مضمون هذا المبدأ في عدم جواز معاقبة الموظف المذنب بأكثر من عقوبة لنفس الخطأ، أي لا يجوز توقيع عقوبتين لخطأ واحد لنفس الشخص وخلال نفس الفترة الزمنية المرتكب فيها الخطأ ولم ينص القانون على ذلك الجمع صراحة، أو اعتبار عقوبة ما تابعة لعقوبة أخرى<sup>2</sup>.

وقد استقر مجلس الدولة الفرنسي على العمل بمبدأ عدم جواز الجمع بين العقوبات حيث قضى في الكثير من أحكامه بمبدأ وحدة الجزاء، أي عدم الجمع بين عقوبتين لنفس الخطأ حتى وإن كانت هذه العقوبة مقررة قانونا،<sup>3</sup> أما فيما يخص المشرع الجزائري فإنه أخذ بقاعدة عدم جواز الجمع بين العقوبات لنفس الخطأ<sup>4</sup>.

### 3 - تصنيف العقوبات التأديبية.

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية إلى أربع درجات مع مراعاته التناسب بينها وبين الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف وهي كالتالي:

1- عقوبات من الدرجة الأولى: التوبيخ، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

2- عقوبات من الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم (01) إلى (03) ثلاثة أيام، شطب من قائمة التأهيل.

1- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 96-97.

2- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص 64.

3- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (د م)، المرجع السابق، ص 161.

4- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 104.

3- عقوبات من الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري .

4- عقوبات من الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسريح<sup>1</sup>.

السلطة المختصة بالتعيين تقرر العقوبات من الدرجة الأولى والثانية دون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، في حين أنها تقرر العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء نظرا لخطورة هذه العقوبات، التي قد تصل إلى التسريح المجتمعة كمجلس تأديبي التي يجب أن تنتظر في القضية المطروحة أمامها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها .

#### المطلب الثاني : إجراءات تأديب الموظف العام .

عندما ينسب للموظف خطأ تأديبي فإنه ثمة إجراءات يجب إتباعها قبل تبرئته، أو توقيع العقوبة عليه، يقصد بالإجراءات التأديبية الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي المنسوب إليه، وعليه سنتطرق في الفرع الأول إلى مراحل تأديب الموظف وكذا الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية في الفرع الثاني .

#### الفرع الأول: مراحل تأديب الموظف العام.

إن الدعوى التأديبية تمر بجملة من المراحل التي تستهدف مصلحة الإدارة، ومن خلالها لا يدور في ذهن الموظف العام أنها إنتقام له، وهذا ما سنتناوله من خلال المراحل التالية:

#### أولاً: مرحلة التحقيق مع الموظف العام.

بعد تكييف الخطأ المهني والعقوبة من طرف الإدارة تأتي مرحلة التحقيق، حيث يعتبر هذا الأخير إجراء وقائي قبل البت النهائي في أمر الموظف الذي أستبعد مؤقتا عن وظيفته حتى

1 - المادة 163 من الأمر 06-03، سالف الذكر .

يتم التحقيق معه، فهو من أهم الضمانات الممنوحة للموظف العام لحمايته من العقوبة بمجرد الشبهة،<sup>1</sup> ويتم التحقيق من خلال توقيف الموظف العام حسب ما نصت عليه المادة 173 في الفقرة الأولى من الأمر 03-06 التي جاء فيها "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً".<sup>2</sup> وقد أقرنت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا هذا المبدأ في قرار لها بتاريخ 16 فيفري 1997<sup>3</sup> أي أن السلطة المختصة بالتعيين تقوم بالإجراءات اللازمة لتسوية وضعية الموظف خلال المدة الزمنية التي حددها المشرع فإذا لم تثبت إدانته في ذلك الأجل (شهرين) يلتحق الموظف بوظيفته.<sup>4</sup>

أما في حالة ما يكون الخطأ بوصف جريمة يتعرض الموظف إلى التوقيف كإجراء تحفظي إلى غاية ثبوت إدانته أو براءته، حيث يرفق مقرر التوقيف طوال مدة الستة (06) أشهر على الأكثر بمقرر الإبقاء على جزء من الأجر ومجمل المنح العائلية وفق ما نصت عليه المادة 174 من الأمر 03-06<sup>5</sup>، كملاحظة في النظام التأديبي الجزائري السلطة المختصة بالتأديب هي نفسها السلطة المختصة بالتحقيق ما يعد أساساً بالضمانات الممنوحة للموظف.

### ثانياً : مرحلة المداولات والاقتراح .

بعد الانتهاء من مرحلة الاستجواب وسماع مختلف الملاحظات والمدخلات تأتي مرحلة المداولة التي يتم فيها اقتراح العقوبة من قبل المجلس التأديبي بالتشاور، ما يظهر من خلاله دور اللجنة المتساوية الأعضاء في الموافقة أو الرفض على تلك العقوبة ولكن متى يكون رأي هذه

1- محمد رقعت عبد الوهاب وماجد راغب الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1995، ص 470.

2- المادة 173 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

3- الملف رقم 148721 المجلة القضائية، ع الثاني لسنة 1997، ص 159.

4- نبيلة مزراق وحدة رزيقان، الإجراءات التأديبية للموظف و العامل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر

قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2019، ص39.

5- المادة 174 من الأمر 03-06 سالف الذكر

اللجنة ملزم ؟ ففي حالة ما إذا توصل التحقيق إلى أن الموظف تطبق عليه عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة كالتسريح مثلا فحسب المادة 165 في الفقرة الثانية من الأمر 03-06 فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين ملزمة بأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء<sup>1</sup> ذلك باستدعائها لانعقاد مجلس التأديب، حتى يتمكن هذا الأخير من دراسة وضعية الموظف تقدم له هذه السلطة تقرير مكتوب ومفصل بالظروف التي وقعت فيها الأخطاء التأديبية، ويحق للموظف تبليغه بالخطأ المنسوب له والإطلاع على ملفه في أجل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، ذلك ما نصت عليه المادة 167 من الأمر 03-06<sup>2</sup>.

أما إذا توصل التحقيق إلى أن الوقائع المنسوبة إلى الموظف تشكل خطأ من الدرجة الأولى أو الثانية تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من نفس الدرجة بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، هذا ما نصت عليه المادة 165 في الفقرة الأولى من الأمر 03-06<sup>3</sup>.

### ثالثا: مرحلة اتخاذ قرار تأديب الموظف العام.

العقوبات التأديبية يجب أن تصدر في شكل قرار أو مقرر وفي كلتا الحالتين يجب أن يكون مسببا خاصة في العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة مع إلزامية أخذ الرأي المطابق للجنة المتساوية الأعضاء حسب ما نصت عليه المادة 166 من الأمر 03-06<sup>4</sup>.

يجب على الإدارة أن تبلغ الموظف بالعقوبة المنسوبة إليه ليتمكن من الدفاع عن نفسه مهما كانت درجتها وكذلك أن يطلع على الأدلة التي تثبت إرتكابه للخطأ، وإشعاره أن الإدارة تتجه نحو مؤاخذته من خلال نص المادة 168 من الأمر 03-06 التي جاء فيها أنه يجب على

1- المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 03-06 سالف الذكر.

2- المادة 167 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

3- المادة 165 الفقرة الأولى من الأمر 03-06 سالف الذكر.

4- المادة 166 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

الموظف المحال إلى المجلس التأديبي الممثل شخصي<sup>1</sup>، فيتم إخطار الموظف بما نسب إليه من العقوبة بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها إلى الموظف المذنب وعليه أن يؤكد استلامه الإشعار، وجاء في المنشور الوزاري ضرورة تبليغ الموظف بالقرار " يبلغ هذا الإجراء عن طريق الرئيس السلمي إلى الموظف المعني الذي يمضي على وصل الاستلام"<sup>2</sup>.

فبعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغه للموظف بغرض منحه إمكانية الاحتجاج بهذا القرار وإمكانية بداية سريان ميعاد التظلم الإداري ودعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية.

### الفرع الثاني: ضمانات تأديب الموظف العام.

إن المشرع الجزائري لم يتعرض في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للضمانات الممنوحة للموظف العام بالتفصيل، غير أنه نص عليها صراحة بصورة مبدئية في نص المادة 167 من الأمر 03-06 حيث ذكر أهمها كحق الموظف العام بالتبليغ عن الأخطاء المنسوبة له وكذا حقه في الإطلاع على ملفه التأديبي وغيرها من الضمانات الأخرى.<sup>3</sup>

سنحاول التطرق لها من خلال تقسيم هذا الفرع إلى جزئين بحيث يخصص الجزء الأول لدراسة الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء (أولاً)، بينما يخصص الجزء الثاني للضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي (ثانياً).

### أولاً: الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي.

من خلال المكانة القانونية للموظف العام والتي تتسم بالطابع التنظيمي فقد حدد الأمر 03-06 مختلف مراحل إجراءات التأديب،<sup>4</sup> فبعد تكييف الخطأ المهني والعقوبة التأديبية من قبل

1- المادة 168 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

2- غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، دفاتر السياسة و القانون، جامعة ادرار، ع 19 جانفي 2018، ص 57-58.

3- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، د م ج، الجزائر، 2010، ص 452.

4- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 138-139.

السلطة الرئاسية فإنه من الواجب إحاطة الموظف العام المذنب بجملة من الضمانات التي تسبق إصدار القرار التأديبي وذلك لتحقيق قاعدة العدالة والإنصاف، و الضمانات القبلية تتمثل فيما يلي:

### 1- حق الموظف العام في المواجهة.

عرف ESAC المواجهة أنها:

هي المساهمة الفعلية لكل شخص وقع المساس بحقوقه ومصالحه من طرف الإدارة وذلك بغرض تقديم وسائل دفاعه أو بصفة عامة التعبير عن موقفه.<sup>1</sup>

بالتالي تعتبر المواجهة مبدأ قانوني ترتبط بضمانة تأديبية دستورية هي الحق في الدفاع هذا ما كرسه المشرع الجزائري في مختلف تشريعاته، كما راقب القضاء الجزائري هذا المبدأ.<sup>2</sup>

نظرا لأهمية هذا المبدأ فإنه تحكمه جملة من الضوابط ذلك للحفاظ على نجاعة حق الدفاع وتتمثل هذه الضوابط فيما يلي:

- أن تكون التهم المنسوبة للموظف محددة وواضحة كي يتمكن من الرد عليها.

- أن تتم المواجهة على وجه يستشعر الموظف أن الإدارة في سبيل مؤاخذته وذلك لقلّة وعيه بالقوانين التي تحكمه خاصة في المجال التأديبي، ما يستلزم إحاطته بخطورة التهم المنسوبة له.<sup>3</sup>

أخيرا أن تشمل المواجهة جميع الأخطاء المنسوبة إلى الموظف وكذا أدلة الاتهام المؤيدة لذلك حتى يكون قرار التأديب غير معيب و يتحصن من الإلغاء .

1- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط الأولى، دار الثقافة لنشر، الأردن، 2007 ص 355.

2- عبد العزيز المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام، دار الكتاب الحديث القاهرة 2008، ص 143.

3- سعد الشنوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، ط الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص 101.

موقف المشرع الجزائري من هذا المبدأ كان بالنص صراحة على أنه " لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونيا".<sup>1</sup>

## 2 - حق الموظف العام في الدفاع .

الحق في الدفاع من الحقوق المقدسة التي لا يجب المساس بها لأنه إذا كانت مصلحة الإدارة هي الردع العام والخاص بتسليط العقاب، فمصلحة الموظف هي حقه في الحماية وضمن حق الدفاع من خلال إدلائه بأقواله،<sup>2</sup> وبالرجوع إلى النصوص القانونية والأحكام القضائية لا نجد لحق الدفاع تعريفاً وذلك لصعوبة التمييز والتفرقة بينه وبين غيره من الضمانات الإجرائية الأخرى وهذا ما دفع بالفقه إلى وضع تعريف لهذا الحق ومن بين هذه التعريفات الفقهية ما يلي:

"حق الدفاع هو حق الموظف في الرد على ما هو منسوب إليه من وقائع وأدلة إتهام بالوسائل الممكنة".<sup>3</sup>

المشرع الجزائري قد أولى حق الدفاع بحماية كبيرة وذلك من خلال النص عليه في كل الدساتير المتعاقبة حيث جاء في المادة رقم 32 من دستور سنة 1989 "يعتبر حق الدفاع حقاً دستورياً يجب على كل السلطات العمومية احترامه".<sup>4</sup>

كما قد جاء في نص المادة 151 من التعديل الدستوري لسنة 1996 الحق في الدفاع معترف به.<sup>5</sup>

1 - المادة 64 من المرسوم 82 - 302 المؤرخ في 11 ديسمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام الشرعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج ر، ع 37، سنة 1982.

2 - عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة باتنة الجزائر، 2010-2011، ص 70.

3 - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، (د م) منشأة المعارف، مصر، 2004، ص 270.

4 - دستور الجزائر لسنة 1989 المؤرخ في 25 فبراير سنة 1989 ج ر ع 09 الصادر سنة 1989.

5 - المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج ر، ع 76، سنة 1996.

وقد أدرج الحق في الدفاع في نص المادة 169 من الأمر 03-06 "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا وبحق له أن يستعين بمدافع مخول أو يختاره بنفسه".

### ثانيا : الضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي.

تتمثل الضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي في تسبيب القرار التأديبي، أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي وأخيرا التطرق للطعن أمام الجهة مصدرة القرار والجهات الأخرى<sup>1</sup>.

#### 1-تسبيب القرار

يعتبر التسبيب من الضمانات الأساسية والجوهرية التي يهتم بها القانون لاسيما في مجال الجزاء لذلك من واجب الإدارة الإقرار عن أسباب ودوافع تدخلها، وحرية الإدارة في اختيار سبب تدخلها لا يعني بالضرورة حرمتها المطلقة في ذلك وإنما يجب أن يكون السبب المختار يبرر تدخل الإدارة<sup>2</sup>، لذلك يستلزم تسبب القرارات التأديبية لضمان صحة الوقائع .

فالقرار التأديبي كي يكون صحيحا ويرتب أثره لابد أن يتوفر على السند المادي والقانوني، الذي يبرره وإلا أعتبر باطلا .

هذا ما دفع بالمشرع الجزائري إلى اشتراط التسبيب في القرارات التأديبية مهما كانت درجة العقوبة الموقعة وإلا ألغى القرار التأديبي<sup>3</sup>.

1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، مرجع سابق، ص174.

2- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط 2011، ص66.

3- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص 72.

## 2- رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.

إن رأي اللجنة المتساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديبي هو بمثابة ضمانة للموظف ففي حال ما ارتكب الموظف العام خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة أو من الدرجة الرابعة، فإنه قبل توقيع العقاب يجب أخذ رأي المجلس التأديبي والذي يعتبر رأي ملزما في هذه الحالة.

إذ أوجبت المادة 165 في الفقرة الثانية منها من الأمر 03-06 على "السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تصدر قرار ما بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء".

وبالتالي استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وجوبي ورأيها ملزم للإدارة ففي حال ما أقرت الإدارة عقوبة مخالفة لرأي اللجنة فإن ذلك يجعل القرار التأديبي معيب بعدم المشروعية ما يؤدي إلى بطلانه وإلغائه أمام القضاء الإداري.<sup>1</sup>

وما يعاب على المشرع الجزائري أنه قد قصر إلزامية رأي اللجنة المتساوية الأعضاء في حالة الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة دون الأخطاء من الدرجة الأولى وثانية، طبقا لنص المادة 165 في الفقرة الأولى من الأمر 03-06 حيث ترك السلطة التقديرية للسلطة المختصة بالتعيين لتوقيع الجزاء الذي تراه مناسب دون اللجوء إلى أخذ رأي اللجنة ما يمس بمبدأ الحياد وذلك لإعطاء الإدارة سلطة الاتهام، التحقيق، توقيع الجزاء ما يمس بحقوق الموظف خاصة وأنه في أغلب الأحيان يتنازل عن حقه في الطعن بالقرارات التأديبية باستثناء التي تتضمن عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

1- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة الجزائر، 2011، ص 73.

## 3 - الطعن في العقوبة التأديبية.

إن الطعن من بين الضمانات المهمة والأساسية التي منحت للموظف العام الصادر ضده قرار التأديب، ففي حال ما يرى الموظف أن العقاب الموقع في حقه غير عادل أو فيه ظلم واعتداء يمكن له الطعن فيه أمام الجهة المصدرة أو الجهة الرئيسية.<sup>1</sup>

وعليه فالطعن في القرار التأديبي قد يكون بالتظلم الإداري أو بالتظلم القضائي أو بالتظلم أمام لجنة الطعن .

## أ - التظلم الإداري:

هو شكوى الموظف ضد القرار التأديبي الصادر في حقه، وهو نوعان تظلم ولائي يكون من الموظف إلى الجهة المصدرة يطلب فيه إعادة النظر في القرار أما بالسحب أو الإلغاء أو التعديل حسب سلطة الرئيس الإداري.<sup>2</sup>

في حين أن الإدارة ليست ملزمة بإعادة النظر في القرار أو الرد على الموظف بالقبول أو الرفض إنما لها سلطة تقديرية في ذلك، أما النوع الثاني فهو التظلم الرئاسي هو تظلم يقدم إلى رئيس مصدر القرار التأديبي أي يقدم التظلم أمام السلطة الرئاسية الأعلى من السلطة التي أصدرته.<sup>3</sup>

فتقوم السلطة الرئاسية بإعادة النظر في القرار محل التظلم فتلغيه أو تعدله لتجعله موافق للقانون، كما يمكن أن تمارس هذه السلطة دون طلب من الموظف.

1 - زياد عادل، طرق الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة لنيل شهاة الماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر ص 18.

2 - علي جمعة محاب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 360.

3 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، المرجع السابق، ص 476.

## ب- التظلم أمام لجنة الطعن:

قام المشرع الجزائري بالنص على إنشاء لجنة خاصة بالطعن وذلك لعدم فاعلية كل من التظلم الولائي والتظلم الرئاسي،<sup>1</sup> أي إحداث لجنة طعن على مستوى كل وزارة برئاسة الوزير أو ممثله وكذا لجنة طعن على مستوى كل ولاية برئاسة الوالي أو ممثله وأيضا يمكن إحداثها على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وذلك ما نصت عليه المادة 22 من المرسوم 84-10 بالإضافة إلى نصه على تشكيلها في ذات المرسوم حيث تختص اللجنة بالنظر في القرارات ذات العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة،<sup>2</sup> وكذا الإحالة إلى التقاعد التلقائي في حين أنه يجب أن يقدم طلب التظلم لهذه اللجنة في أجل لا يتعدى 15 يوم من تاريخ التبليغ بالقرار التأديبي ولها السلطة في وقف سريان العقوبة التأديبية إلى غاية الفصل في التظلم المعروض أمامها فبإمكان هذه اللجنة تأكيد العقاب أو تعديله أو سحبه على أن تفصل وتصدر قرارها مكتوبا في أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ تقديم الطلب إليها .

## ج - التظلم القضائي:

إذا صدر في حق الموظف المذنب قرار تأديبي ورأى أن هذا القرار غير مشروع فإنه بإمكانه الطعن فيه أمام الجهات القضائية المختصة، بشرط أن يكون هذا الطعن بدافع سبب جدي للإلغاء والقضاء هو الوحيد الذي يمكن من خلاله إلغاء القرارات التأديبية الغير مشروعة وذلك بإزالة كافة الآثار القانونية المترتبة عنها، وأن أساس دعوى الإلغاء هو مخاصمة الموظف العام للقرار الإداري الغير المشروع وليس لمخاصمة الإدارة أو الجهة المختصة بإصدار القرار التأديبي كما تهدف إلى إلغاء أي قرار إداري مخالف للقانون في معناه العام .

1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، المرجع السابق ، ص477.

2-مادة 65 من الأمر 06-03 سابق الذكر .

2- المادة 24 من المرسوم التنفيذي 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 ،الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، ج ر، ع الثالث، سنة 1984.

وبالتالي الطعن القضائي هو ضمانة للموظف في مواجهة تعسف الإدارة من خلال ممارسة حقه في اللجوء للقضاء عن طريق دعوى الإلغاء،<sup>1</sup> يرفعها أمام المحاكم الإدارية التي تعتبر جهات الولاية العامة وصاحبة الاختصاص الأصيل في المنازعات الإدارية،<sup>2</sup> وللوصول إلى غاية إلغاء القرار التأديبي الغير مشروع يجب توافر شروط يؤدي تخلف أحدها إلى عدم قبول الطعن بالإلغاء.<sup>3</sup>

### المبحث الثاني: النظام التأديبي للقاضي.

إن النظام التأديبي بشكل عام يقوم على ثلاث نقاط رئيسية وهي المخالفة التأديبية والعقوبة المقررة لها وكذلك الإجراءات المتبعة بصدها، فيعتبر القاضي موظف عمومي تابع لسلك القضاء وبالتالي فهو كغيره من الموظفين معرض لإرتكاب أخطاء وذلك في إطار أداءه لمهامه أو وظيفته مما يؤدي إلى توقيع عقوبات عليه وإخضاعه لإجراءات تأديبية، فالمشرع الجزائري دائم الحرص على أعمال القاضي فقد أسس هيئة تأديبية مختصة في مراقبة القاضي من أجل التحقق من الأخطاء المنسوبة إليه، أما السبب الذي جعل القضاة يلجئون إليها هو الدفاع عن مصالحهم فتعتبر أيضا كضمانة تأديبية، وهذا ما سنتناوله على توالي من أخطاء وعقوبات في المطلب الأول وإجراءات التأديب وضمانات في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: الأخطاء التأديبية للقاضي والعقوبات المقررة له.

تعد المخالفة التأديبية الأساس الذي تدور حوله كل دراسة متعلقة بالتأديب فإرتكاب القاضي لمخالفة تأديبية حتما سيؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه لردعه وردع القضاة من ارتكابها فهذه

1- عبد العزيز خليفة، قضاء التأديب (ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية)، دار الكتاب الحديث، د ط سنة 2008، ص274.

2- المادة 800 الفقرة الأولى من القانون 08-09 المؤرخ في 23 فبراير 2009، المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين اتجاه معالجة المعطيات ذات طابع الشخصي، ج ر، ع 5711، سنة 2009.

3- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، المرجع السابق، ص479.

العقوبة قد تصيبه في مركزه الوظيفي فتؤدي إلى إنهاء خدماته أو عزله،<sup>1</sup> فالمسؤولية التأديبية للقاضي لا تقوم إلا في حالة إرتكابه للخطأ الذي يعتبر كل إخلال بواجب من واجباته الوظيفية مما يترتب عليه توقيع جزاء والذي يتحدد بالنظر للتنوع في المهام الممنوحة له وكذلك بالنظر إلى كل ما يتوجب عليه الامتناع عن إتيانه،<sup>2</sup> وهذا ما سنتناوله على التوالي من الأخطاء التأديبية في الفرع الأول والعقوبات التأديبية في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: الأخطاء المهنية للقاضي.

تتعدد وتتوغل الواجبات الوظيفية للقاضي مما يصعب على المشرع تحديدها فتحدد كافة أخطاء القاضي ليس بالأمر السهل فالمشرع في القانون العضوي 04-11 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء من خلال تناوله للخطأ التأديبي لم يحدده ولم يعطي له تصنيف قام فقط بتعريف الخطأ التأديبي من خلال المادة 60 من القانون 04-11 " كل تقصير يرتكبه القاضي إخلالا بواجباته المهنية".

يعتبر أيضا خطأ تأديبيا بالنسبة إلى قضاة النيابة العامة ومحافظي الدولة، الإخلال بالواجبات الناتجة عن التبعية التدريجية"،<sup>3</sup> أما تحديد الأخطاء تركها للسلطة التقديرية لوزير العدل ثم للمجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية واكتفى المشرع بتحديد العقوبات فقط، فهنا

1- ضياء عبد الرحمن ، النظام التأديبي (الإنضباطي) لأعضاء السلطة القضائية ، رسالة لنيل شهاد الماجستير، جامعة بغداد 2016، ص16.

2- بن حمزة نصيرة وسكاروة سمية، إستقلال القضاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قالمة 2018، ص 94.

3- المادة 60 من القانون العضوي 04-11 المؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق ل6 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر، ع 57 سنة 2004.

سيفتح المجال لوزير العدل بالتعسف في استعمال السلطة التقديرية وهذا يعتبر تهديدا للمركز القانوني للقاضي.<sup>1</sup>

تناول القانون الأساسي للقضاء الخطأ من حيث الجسامة في المادة 61 منه بوصفه أنه كل مساس بسمة القضاء أو كل فعل معرقل لحسن سير العدالة، وذكر في المادة 62 من نفس القانون بعض الأخطاء الجسيمة على سبيل المثال لأن واجبات القضاة لا يمكن حصرها، منها ما هو منصوص عليه في مدونة أخلاقيات مهنة القضاء وكذلك القانون العضوي 04-11 وكل مخالفة من القاضي لواجباته يعتبر خطأ ويترتب عليه عقوبة.<sup>2</sup>

و تتمثل الأخطاء الجسيمة التي عددها المشرع فيما يلي:

-عدم التصريح بالامتلاكات بعد الأعدار .

-التصريح بالكاذب بالامتلاكات.

-خرق واجب التحفظ .

-ممارسة وظيفة عمومية أو خاصة مريحة خارج الحالات الخاضعة للترخيص الإداري.

-إفشاء سير المداولات.

-إنكار العدالة.

-الامتناع العمدي على التحفي .

1 - غراب سامية، المجلس الأعلى للقضاء كهيئة تأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018، ص 24.

2 - عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2016، ص 147 - 146.

المشروع الجزائري ذكر لنا الأخطاء الجسيمة وكذلك أشارت المادة 64 من القانون 11-04 إلى مدونة أخلاقيات المهنة التي يعدها المجلس الأعلى للقضاء، وعند الإشارة إلى تقادم الخطأ التأديبي نصت المادة 66 من القانون العضوي 11-04 إلى أنه يجب على المجلس الأعلى للقضاء أن يبت في الدعوى التأديبية في أجل ستة (06) أشهر من تاريخ توقيف القاضي وإلا يرجع القاضي إلى ممارسة مهامه بقوة القانون .

### الفرع الثاني: العقوبات التأديبية الموقعة على القاضي.

بين القانون الأساسي للقضاء الواجبات المفروضة على القاضي وكل خروج عليها يعتبر خطأ ويصدر بشأنه عقوبة تصدرها سلطة وحيدة وهي المجلس الأعلى للقضاء ونجد أن المادة 48 من القانون 11-04 صنفها إلى 4 درجات.<sup>1</sup>

#### أولا: العقوبات من الدرجة الأولى

1-التوبيخ: إجراء تأديبي يقع على القاضي مرتكب للخطأ وهذا بسبب تقصيره في واجباته الوظيفية.<sup>2</sup>

2-النقل التلقائي: هو عقوبة تلحق بالقاضي المخطئ فهو إبعاد القاضي من الجهات القضائية التي يمارس فيها وظيفته إلى جهات قضائية أخرى.<sup>3</sup>

#### ثانيا: العقوبات من الدرجة الثانية.

نص المشروع الجزائري من خلال القانون العضوي 11-04 في المادة 68 منه على العقوبات من

1- عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، المرجع السابق، ص184-183.

2- زيلابدي حورية، استقلالية السلطة القضائية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون عام وإدارة مالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر بن عكنون، 2014-2015، ص 125.

3- زيلابدي حوري، استقلالية السلطة القضائية، المرجع السابق، ص 125.

الدرجة الثانية والتي تتمثل في:

-التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات.

-سحب بعض الوظائف.

-القهقرة بمجموعة أو بمجموعتين.<sup>1</sup>

عقوبة القهقرة بمجموعة أو مجموعتين هي تنزيل القاضي من المجموعة التي كان فيها إلى مجموعة أو مجموعتين أدنى منها لارتكابه الخطأ المهني فهنا يحرم القاضي من الترقية التي استفاد منها.

كما نص المشرع في المادة 71 من القانون الأساسي للقضاء 04-11 على عقوبة الإنذار ولم يعطي لها تصنيف وجعلها غير واضحة، ولم نقف على تطبيقات قضائية بخصوصها وتجدر الإشارة إلى أن عقوبة الإنذار هي عقوبة يوجهها وزير العدل أو رؤساء الجهات القضائية للقاضي لارتكابه خطأ بسيط.<sup>2</sup>

**ثالثا: العقوبات من الدرجة الثالثة:**

تتمثل العقوبات من الدرجة الثالثة في:

التوقيف لمدة أقصاها إثني عشر (12) شهرا مع الحرمان من كل المرتب أو جزء منه باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي.<sup>3</sup>

1 - المادة 68 من ق ر ع 04-11 سالف الذكر.

2 - غراب سامية، المجلس الأعلى للقضاء كهيئة تأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 30.

3 - المادة 68 من ق ر ع 04-11 سالف الذكر.

## رابعاً: العقوبات من الدرجة الرابعة.

تتمثل العقوبات من الدرجة الرابعة فيما يلي:

-الإحالة على التقاعد التلقائي.

-العزل.

1-الإحالة على التقاعد: هي عقوبة من الدرجة الرابعة تتمثل في إحالة القاضي على التقاعد في حالة ارتكابه لخطأ تأديبي ويفترض أن يكون خطأ جسيماً بالنظر إلى درجة العقوبة.

2-عقوبة العزل: هناك مبدأ عام تضمنه معظم التشريعات وهو عدم قابلية القضاة للعزل إلا في حالات نص عليها القانون، لكن بالنسبة للمشرع الجزائري لم ينص على هذا المبدأ في التعديل الدستوري لسنة 2016، و لا يعني مبدأ عدم قابلية القضاة للعزل أن القاضي يبقى في وظيفته طوال حياته،<sup>1</sup> بل ورد عليه استثناء وهو في حالة ما إذا ارتكب القاضي خطأ جسيماً يعرضه لعقوبة العزل وهي أقصى عقوبة سلطها القانون على القاضي.

و نصت المادة 70 من القانون الأساسي للقضاة أنه تثبت عقوبة العزل بمرسوم رئاسي.

## المطلب الثاني: مسار الدعوى التأديبية للقاضي.

نص المشرع الجزائري في القوانين المنظمة لمرفق القضاء على الإجراءات المتبعة لتأديب القضاة كذلك الإجراءات المتعلقة برفع الدعوى والتحقيق ثم المحاكمة وإنهاء الدعوى إما بفرض العقاب المناسب أو بحفظ الدعوى<sup>1</sup>.

1 - حامد ابراهيم، عبد الكريم الجبوري، ضمانات القاضي في الشريعة الإسلامية و القانون (د م) منشورات الحلبي الحقوقية لبنان، ط01، 2009، ص 121.

ولدراسة هذا المطلب سوف نقسمه في الشكل الآتي: إجراءات تأديب القاضي (الفرع الأول) (الفرع الثاني).<sup>1</sup>

### الفرع الأول: إجراءات تأديب القاضي.

تمر الدعوى التأديبية بعدة مراحل إبتداء من تحريكها من طرف وزير العدل إلى غاية نهايتها بالفصل فيها وصدور الحكم، وبالتالي تنقسم إجراءات تأديب القضاة إلى شقين: إجراءات المتابعة التأديبية، الإجراءات الدعوى التأديبية.

### أولا: إجراءات المتابعة التأديبية.

من خلال دراسة الأخطاء التأديبية وأنواعها يظهر لنا أن المشرع لم يحدد الأخطاء المهنية غير الجسيمة (العادية) نفس الشيء بالنسبة للإجراءات الخاصة بها، وإنما اكتفى بتحديد الإجراءات المتعلقة بالأخطاء الجسيمة، وفي هذه الحالة يظهر دور وزير العدل الذي يختص بتحديد الخطأ المنسوب للقاضي إذا كان يستلزم المتابعة التأديبية أم لا، كما له سلطة الملائمة وإنذار القاضي دون متابعته قضائيا أو إيقافه في حال وجود ضرورة لتحريك دعوى تأديبية أمام المجلس الأعلى للقضاء.<sup>2</sup>

### 1- سلطة وزير العدل في إنذار القاضي:

إن وزير العدل يقوم بتوجيه إنذار للقاضي في حال ما يكون الخطأ المهني المرتكب غير جسيم دون اللجوء إلى تحريك الدعوى التأديبية أمام المجلس الأعلى للقضاء دون أخطاره، كما

1 - عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، المرجع السابق، ص 185-186.  
2 - هنية قصاص، المجلس الأعلى للقضاء، مذكرة ماجستير في إطار مدرسة دكتوراه الدولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، فرع الأغواط، 2014، ص 60.

يمكن أن يتم إنذار القاضي من طرف رؤساء الجهات القضائية حسب نص المادة 11 من القانون 11-04.<sup>1</sup>

## 2- سلطة وزير العدل في الإيقاف التحفظي للقاضي:

يتم إيقاف القاضي عن العمل من قبل وزير العدل في حالة ارتكابه لخطأ جسيم طبقاً لنص المادة 65 من القانون الأساسي للقضاء، حيث أن المشرع حدد الخطأ الجسيم على سبيل الحصر في الحالتين التاليتين:

- إيقاف القاضي عن عمله بسبب الإخلال بالواجبات المهنية.

- إيقاف القاضي عن عمله بسبب ارتكابه لجريمة من جرائم القانون العام.

حيث عبر المشرع عن هاتين الحالتين بمصطلح الخطأ الجسيم.<sup>2</sup>

## ثانياً إجراءات الدعوى التأديبية:

تمر الدعوى التأديبية بجملة من المراحل تتمثل فيما يلي:

### 1- ممثل القاضي أمام المجلس الأعلى للقضاء:

حسب نص المادة 29 من القانون العضوي 04-12 فإن القاضي المعني بالتأديب ملزم بالمثل شخصياً أمام المجلس الأعلى للقضاء، وله الحق في الاستعانة بالمدافع شرط إعلامه

1 - عبلة بن عمارة، علي معاش، النظام القانوني للمجلس الأعلى للقضاء، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة مالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة البويرة، 2016، ص 48.

2 - ياسين شامي، المسألة التأديبية للقضاء، أمواج النشر و توزيع، الأردن، 2016، ص 144.

بتاريخ عقد الجلسة حتى يتمكن من تحضير دفاعه فالتبليغ إجراء جوهري إغفاله هو مخالفة للقانون يترتب عنه عيب في الشكل والإجراءات.<sup>1</sup>

والمادة 29 قد نصت صراحة على إلزامية تبليغ القاضي بالحضور بنفسه أمام المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية في المقابل القاضي ملزم بقبول الاستدعاء والحضور.<sup>2</sup>

## 2- إستجواب القاضي:

حسب ما جاء في الفقرة الثانية من نص المادة 31 من القانون 04-12 " يمكن لأعضاء المجلس الأعلى للقضاء وممثل وزير العدل أن يوجهوا مباشرة للقاضي الأسئلة التي يرونها مفيدة بعد إنتهاء الرئيس من استجوابه ".

وأساس الدعوى التأديبية هو علم القاضي بالمخالفة المنسوبة له بشكل مفصل ومواجهته بالأدلة القائمة ضده كي يتمكن من الدفاع عن نفسه وكذا يجب استجوابه من قبل المجلس التأديبي ويكون ذلك بغرض كشف أي غموض يتعلق بالمخالفة التأديبية.<sup>3</sup>

## 3- سير الدعوى التأديبية:

حسب نص المادة 24 من القانون 04-12 يتم تحديد جدول أعمال جلسات المجلس الأعلى للقضاء من طرف الرئيس الأول للمحكمة العليا تلقائيا أو بطلب من وزير العدل.

جاء في المادة 25 الفقرة الثانية أنه يتولى القاضي أمين المجلس الأعلى للقضاء تحرير محضر عن كل جلسة، ويتم عقد الجلسة بحضور القاضي أو ممثله القانوني الذي يتولى مهمة الدفاع، وجلسات تأديب القاضي جعلها المشرع سرية ومغلقة لحفظ كرامة وسمعة القاضي المعني

1- القانون العضوي 04-12 المؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق ل06 سبتمبر سنة 2004، المتعلق بتشكيله المجلس الأعلى للقضاء و عمله و صلاحياته ، ج ر ، ع 57 ، سنة 2004.

2- غراب سامية، المجلس الأعلى للقضاء كهيئة تأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص35.

3- غراب سامية ،المجلس الأعلى للقضاء كهيئة تأديبية في التشريع الجزائري ، المرجع نفسه، ص 36.

بالتأديب خاصة في حالة عودته لعمله، و كذا حفظ كرامة الوظيفة، فليس من المعقول أن تتم مسائلة القاضي علنا أمام الجمهور وفي حال عودته إلى منصبه يقوم بالفصل بين نفس الجمهور فذلك يمس بهيبته كقاضي وهيبة الوظيفة ما يهز الثقة في نفوس المتقاضين.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الضمانات التأديبية للقضاة.

حرص المشرع الجزائري على تقرير مسؤولية القاضي التي قد تصل إلى العزل أو حتى السجن، وفي نفس الوقت قد أحاط القاضي بكافة الضمانات القانونية التي تحميه من أي تعسف صادر عن الجهات التأديبية وكذا كفالة حقوقه ومنه إن الضمانات تنقسم إلى : ضمانات تأديبية سابقة لمثول القاضي أمام المجلس التأديبي (أولا)، ضمانات متزامنة مع مثول القاضي (ثانيا) وأخيرا ضمانات لاحقة لصدور قرار التأديب (ثالثا).

#### أولا: الضمانات السابقة لمثول القاضي أمام مجلس التأديب:

الضمانات السابقة هي تلك الضمانات التي تسبق مثول القاضي المتهم أما المجلس التأديبي والتي تسمح له بالإطلاع على ملفه التأديبي وكذا معرفة المخالفات التأديبية المنسوبة له حتى يتمكن من الدفاع عن نفسه في أجال معقولة.<sup>2</sup>

#### 1- حق الاطلاع على الملف التأديبي:

حسب نص المادة 30 من القانون العضوي 04-12 يحق للقاضي أو من يدافع عنه الإطلاع على الملف التأديبي الذي يجب أن يوضع تحت تصرفه، لدى أمانة المجلس الأعلى للقضاء وهذا قبل خمسة (05) أيام على الأقل من يوم عقد الجلسة.<sup>3</sup>

1- لندة معمر يشوي، المسؤولية التأديبية للقاضي دراسة تحليلية في التشريع، دار الثقافة لنشر و التوزيع، الجزائر 2018، ص 242.

2- عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، المرجع السابق، ص 186.

3- المادة 30 من ق ع 04-12 سالف الذكر.

ذلك لتمكين القاضي المحال إلى المتابعة التأديبية من تحضير وسائل دفاعه .

وحق الإطلاع على الملف التأديبي من أهم الإجراءات التي يجب مراعاتها من قبل مجلس التأديب، لأنه للقاضي الحق في الإطلاع على جميع الأوراق والمستندات المتعلقة بملفه ولا يجوز للمجلس التأديبي منعه من ذلك أو حجب أي وثيقة لها علاقة بالمخالفة التأديبية المنسوبة للقاضي، لأن هذا الإجراء يساعد القاضي ويمكنه من معرفة الخطأ المنسوب له تحديد وسائل الدفاع.<sup>1</sup>

وبالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية نجد أن الملف التأديبي يجب أن يتضمن التقرير الذي قامت به السلطة التي لها صلاحية التعيين والذي تحدد فيه الخطأ المرتكب من طرف الموظف وجميع الوثائق والأدلة التي استندت عليها الإدارة لإثبات الخطأ.

**2 - الحق في التحقيق:** من الواجب إجراء التحقيق مع القاضي بالكتابة وذلك لتدوين كل ما يتعلق بالمخالفة التأديبية المنسوبة له، والأدلة التي تثبت وقوعها ووسائل الدفاع وذلك لاعتبار التحقيق بالكتابة ضماناً هامة في جدية وسلامة ودقة الإجراءات التأديبية وكذا تمكين جهات الرقابة القضائية من مراقبة التحقيقات والقرارات التأديبية.<sup>2</sup>

بالتالي التحقيق مجموعة من الإجراءات الغاية منها كشف الحقائق عن طريق إحالة القاضي إلى تحقيق بما هو منسوب له مع إمكانية إبداء آراء حول ذلك وعلى هذا الأساس إن التحقيق إجراء جوهري تمهيدي لصدور قرار نهائي.<sup>3</sup>

1-محمد بن جمال بن مطلق الذنبيات، ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية، المجلة القضائية، ع الثاني ص 239 .

2- شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة (د م) ، دار الفكر و القانون، ط الأولى 2011، ص144.

3-إسماعيل أحفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، مجلة العلوم القانونية و الشرعية جامعة الزاوية ، كلية الحقوق، ع السادس، ص 189 .

## 3- الحق في المواجهة:

مواجهة القاضي بالمخالفة التأديبية المنسوبة له من الضمانات الضرورية التي يجب على الجهة المختصة بالتحقيق مراعاتها، وذلك ليتسنى للقاضي تحضير دفاعه فإنه يقصد بضمانة المواجهة إحاطة القاضي علما بالأدلة التي تثبت ارتكابه للخطأ المهني.<sup>1</sup>

فعدم مواجهة القاضي بالأخطاء المنسوبة له من طرف السلطة المختصة بالتحقيق قبل إجرائه يؤدي إلى الوقوع في عيب يؤثر على صحة القرار النهائي.

ثانيا : الضمانات المزامنة لمثول القاضي أمام المجلس التأديبي.

قرر المشرع الجزائري في القانون 04-12 مجموعة من الضمانات للقاضي محل المتابعة التأديبية وتتمثل هذه الضمانات فيما يلي :

## 1- الحق في الدفاع:

يعتبر حق الدفاع من المبادئ الأساسية والجوهرية التي تحكم إجراءات التأديب وضمانة أساسية لتحقيق العدالة وتمكين القاضي المتابع تأديبيا من الدفاع عن نفسه.<sup>2</sup>

وإن المشرع الجزائري قد كفل ضمانة الدفاع للقضاة كافة من خلال القانون العضوي 04-12 حيث جاء في نص المادة 29 منه أنه يتم استدعاء القاضي المعني بالمتابعة التأديبية للمثول أمام المجلس التأديبي وهو ملزم بالمثول شخصيا وله حق الاستعانة بمدافع من أحد زملائه أو محامي.

1-خدير ثابت القيسي، أثر الضمانات التأديبية للقضاة في تعزيز مبدأ استقلال القضاء (د م)، مجلة دراسة العلوم الشرعية والقانون م 44، الملحق 01 كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، 2017، ص 279-280 .

2-محمد نصر محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون، مكتبة القانون و الاقتصاد، الرياض، ط الأولى 2013 ص 128 .

ومن خلال نص المادة يمكن القول بأن المشرع الجزائري لم يحصر حق الدفاع في المحامي فقط وإنما فتح المجال إلى أطراف أخرى هذا ما جعل ضمانات الدفاع من بين أهم الضمانات وتخلفها أو الإخلال بها يترتب عنه بطلان القرار التأديبي الصادر عن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة.<sup>1</sup>

## 2- الحق في الاستعانة بالشهود:

عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية في أحد أحكامها الشهادة بأنها أقوال يقدمها الشهود بحيث تتعلق هذه الأقوال بالواقعة القانونية أو بظروفها تسند إلى المتهم أو براءته وحتى أن لم تؤدي إلى الحقيقة يكفي أن تتوصل لاستنتاج مقبول.<sup>2</sup>

أن سماع شهود إضافيين يرجع تقديره لأعضاء المجلس التأديبي بحيث يمكنهم الاكتفاء بما سمعوه من القاضي المذنب ودفاعه وما اطلعوا عليه.<sup>3</sup>

بالتالي سماع الشهود من الأمور الهامة فمن حق القاضي المتهم الاستعانة بالشهود وطلب سماع أي شهادة يراها تساعد في وجهة نظره التي يدافع عنها، واستدعاء أي شخص للإدلاء بشهادته أمام المجلس التأديبي.<sup>4</sup>

1- المادة 29 من القانون العضوي 04-12 سالف الذكر.

2- إيمان أعربي بن حجار، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام داخلي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 2020، ص 84 .

3- عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، المرجع السابق، ص 199 .

4- إيمان أعربي بن حجار ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، المرجع نفسه ، ص84.

**3 - تسبب القرار التأديبي:**

يقصد بالتسبب الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية لإصدار القرار التأديبي بحيث يصبح القرار مسببا، والتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار ما يترتب عنه مشروعية خارجية للقرار الإداري<sup>1</sup>.

لقد ألزم المشرع الجزائري المجلس الأعلى للقضاء بتسبب قراراته المتعلقة بكافة العقوبات فقد جاء في نص المادة 32 من القانون العضوي 04-12 الفقرة 02 أنه يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي معللة من خلال معرفة الأسباب والدوافع التي أقرتها سلطة التأديب في قراراتها وذلك قد يؤدي إلى سحب القرار من قبل الجهة المصدرة عن قبول الطعن<sup>2</sup>.

**ثالثا: الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي :**

ضمانات القاضي اللاحقة لصدور القرار التأديبي تتمثل في التظلم التأديبي والذي هو حق من الحقوق التي يتظلم بمقتضاها أمام الجهة المختصة بالتأديب، بالإضافة إلى الطعن القضائي الذي يعتبر آخر ضمانات للقاضي يواجه بها القرارات التأديبية الصادرة في حقه .

**1 -التظلم الإداري:**

ضمانة لاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي وللقاضي الحق في رفع التظلم من القرار التأديبي الصادر في حقه أمام الجهة المصدرة للقرار أو السلطة الرئاسية عليها<sup>3</sup>. من خلال التظلم الإداري تقوم الجهة مصدرة القرار بإعادة النظر في قرارها ومراجعتها غير أنه وبالرجوع للنظام التأديبي للقضاة فإنه لن نجد نص قانوني يشير إلى إمكانية تظلم القاضي أمام

1- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام (د م)، مرجع سابق، ص100.

2- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة د م، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، في القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص 216 .

3- عماد ملوخية ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2012 ، ص 384-385.

جهة مختصة للطعن كما هو الحال في القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي نص صراحة على هذه الضمانة في الأمر 06-03 حيث اعتبرها ضمانة أساسية مهمة لكل موظف عام.

## 2- الطعن القضائي :

يعتبر من أهم الضمانات الممنوحة لمواجهة تأديب القاضي بحيث يمكن للقاضي الصادر في حقه العقوبة التأديبية، أن يطعن فيها بالنقض أمام مجلس الدولة طبقا لقرار مجلس الدولة رقم 016886 الذي اعتبر المجلس الأعلى للقضاء مؤسسة دستورية وتشكيله وإجراءات المتابعة أمامه والصلاحيات التي يتمتع بها عند انعقاده كمجلس تأديبي تجعل منه جهة قضائية إدارية متخصصة تصدر أحكاما نهائية قابلة للطعن فيها بالنقض أمام مجلس الدولة،<sup>1</sup> عملا بأحكام المادة 11 من القانون العضوي 98-01 التي تنص صراحة على أنه يفصل مجلس الدولة في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا...<sup>2</sup>

1-القرار رقم 016886 المؤرخ في 07 جوان 2005 ،مجلة مجلس الدولة، ع 10 سنة 2012 ، ص 59 .

2-القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه ،ج ر ،ع37 الصادرة في 01 يونيو 1998.

## خلاصة

في ضوء ما تم التعرض له من خلال هذا الفصل والذي خصص لدراسة النظام التأديبي في العلاقة التنظيمية خلصنا إلى أنه المشرع حدد الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف العام على سبيل المثال أما أخطاء القضاة ترك صلاحية تحديدها للسلطة التقديرية لوزير العدل ثم المجلس الأعلى للقضاء واكتفى المشرع بتحديد الخطأ الجسيم، في حين أن المشرع في كل من النظام التأديبي للموظف العام والقاضي حدد العقوبات على سبيل الحصر، وكل من القاضي والموظف العام يخضعان لإجراءات تأديب محددة قانوناً، أما في ما يخص الضمانات الممنوحة للقاضي والموظف العام فإنه للموظف حق الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي بينما القاضي فإنه يطعن بالنقض في القرار التأديبي.

في حين سنتطرق في الفصل الثاني إلى النظام التأديبي في العلاقة التعاقدية نتناول في المبحث الأول النظام التأديبي للعامل، بينما سنتناول في المبحث الثاني النظام التأديبي للعون المتعاقد.

# الفصل الثاني

الدعوى التأديبية في العلاقة التعاقدية

تمهيد:

إن الوظيفة العمومية في ظل العلاقة التعاقدية أو ما يعرف بالنظام المفتوح هي عمل متخصص دقيق يكتسي أهمية كبيرة لارتباطه بالسلم الاجتماعي، وتحقيق النمو الاقتصادي قد حرص المشرع على تنظيم العلاقات الفردية والجماعية للعمل، حيث أن هذه الأخيرة تقوم على أساس التزام المستخدم بتوجيهات الدولة المتمثلة في مجموعة الواجبات المحددة بمسؤوليات منصبه يترتب عن الإخلال بأحد الالتزامات قيام المسؤولية التأديبية على أساس الخطأ المهني ما يستوجب توقيع جزاءات وفق إجراءات تأديب معينة دون التعرض لضمانات الممنوحة للمعني بالتأديب ولتفصيل في هذا الفصل سنتطرق إلى:

المبحث الأول : النظام التأديبي للعامل .

المبحث الثاني : النظام التأديبي للعون المتعاقد .

**المبحث الأول : النظام التأديبي للعامل .**

إن علاقة العمل التي تربط بين العامل ورب العمل ينتج عنها عدة إلتزامات تفرضها طبيعة العمل وإستمراريته، وإخلال العامل بها يعرضه إلى قيام المسؤولية التأديبية التي أساسها الخطأ المهني، الذي يترتب عنه توقيع عقوبة بعد الانتهاء من إجراءات التأديب ومراحله دون المساس بالضمانات الممنوحة قانونا للعامل المذنب وذلك لوضع حد لتعسف المصلحة المستخدمة.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث من خلال دراسة الأخطاء التأديبية والجزاءات المترتبة عنها كمطلب أول، و الإجراءات التأديبية والضمانات الممنوحة للعامل في مواجهة العقوبات التأديبية كمطلب ثاني.

**المطلب الأول: الأخطاء التأديبية والجزاءات المترتبة عنها.**

الأساس القانوني للتأديب يفترض قيام علاقة قانونية تربط العامل بالمؤسسة المستخدمة حيث تقوم هذه العلاقة على جملة من الإلتزامات والواجبات، الإخلال بها من قبل العامل يعتبر خطأ مهني يعاقب عليه، وبالتالي الخطأ التأديبي هو نقطة الانطلاق التي تؤسس عليها العقوبة التأديبية.

**الفرع الأول: الخطأ التأديبي للعامل.**

إن أساس المسؤولية التأديبية يتمثل في الخطأ الذي يرتكبه العامل داخل المؤسسة وعلى هذا الأساس سنتطرق إلى تعريف الخطأ المهني (أولا)، وتحديد من طرف المشرع ومن طرف المستخدم (ثانيا) .

## أولاً : تعريف الخطأ التأديبي للعامل.

المشروع الجزائري لم يعطي تعريف للخطأ المهني ما فتح المجال أمام الفقه لتعريفه، حيث اعتبر الفقهاء الخطأ المهني إخلال العامل بالتزاماته القانونية، وكلمة القانون هنا لا تشمل القواعد القانونية فقط بل لها مفهوم واسع حيث تشمل أيضاً قواعد الأخلاق.<sup>1</sup>

فمن خلال هذا التعريف الفقهي يمكن القول بأن العامل مجبر فعلاً على إحترام مختلف القواعد سواء كانت قواعد قانونية أو قواعد أخلاقية مكتوبة أو عرفية.

كما عرف الخطأ التأديبي بركنيه المادي والمعنوي، بأنه كل تصرف أو سلوك ناتج عن قصد أو بسبب الإهمال والرعونة ما يمس بالنظام الداخلي للمؤسسة أو يلحق ضرر بالغير.<sup>2</sup>

و من خلال هذا التعريف يظهر أن أساس المسؤولية التأديبية للعامل هو ذلك الخطأ المهني القائم على ركنين :

- الركن المادي: يتمثل في المظهر الخارجي للسلوك الذي قام به العامل والذي يترتب عنه إخلال بالواجبات المهنية.

- الركن المعنوي: قد يكون ارتكاب الفعل دون قصد وقد يكون بسبب الإهمال.<sup>3</sup>

والقضاء الجزائري لم يتعرض لتعريف الخطأ بينما الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرار لها الصادر بتاريخ 26 فيفري، 1995، عرفت أنه خطأ ناتج بفعل ما أو مجموعة من

1- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1986، ص 17.

2-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 201.

3-أحمد بوضياف، المرجع نفسه، ص 17.

الأفعال الصادرة عن العامل، والتي من شأنها مخالفة الواجبات المهنية والمساس بالمهنة ما يجعل الاحتفاظ بالعامل في فترة الإخطار من الأمور المستحيلة.<sup>1</sup>

### ثانيا :تحديد الأخطاء التأديبية للعامل.

حسب القانون 90-11 الأخطاء المهنية البعض منها منصوص عليها في التشريع والبعض الآخر منصوص عليها في النظام الداخلي لكل مؤسسة، فالمشرع الجزائري حدد الأخطاء المهنية الجسيمة على سبيل الحصر وبكل دقة فلا يمكن للمستخدم التدخل في تحديدها أو تكيفها وذلك لتفادي تعسفه نظرا لخطورة هذه الأخطاء.

فقد حدد المشرع الجزائري في نص المادة 73 من القانون 90-11 المعدلة بموجب نص المادة 02 الأخطاء الجسيمة كما يلي:

تعتبر الأفعال التالية أخطاء جسيمة :

-إمتناع العامل بدون مبرر عن القيام بمهامه ما يتسبب في إلحاق ضرر بالمؤسسة.

-إفشاء أسرار مهنية.

-المشاركة في التوقف الجماعي عن العمل.

-إرتكاب أعمال عنف .

-إلحاق الضرر عمدا بكل ما له علاقة بالعمل .

-تناول المشروبات الكحولية والمخدرات داخل حرم العمل.<sup>2</sup>

1 - نقلا عن عز الدين روية، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قانون خاص، تخصص عقود و مسؤولية كلية الحقوق ، الجزائر، 2011 ص 30.

2المادة 73 من القانون 90-11 المعدلة بموجب المادة 02 من القانون 90-29 المؤرخ في أول ديسمبر سنة 1990 المتعلق بالتهيئة و التعمير.

أما الأخطاء الأخرى فترك تحديدها من صلاحيات المستخدم وفق ما يتمشى مع النشاط الممارس في النظام الداخلي للمؤسسة، فقد جاء في نص المادة 77 من القانون 90-11 المحاور الأساسية التي يجب أن يضمنها النظام الداخلي لكل مؤسسة، تتمثل هذه المحاور في مايلي:

التنظيم التقني، الرقابة الصحية، الأمن، الانضباط في العمل، طبيعة الأخطاء المهنية درجات العقوبات، إجراءات التأديب، إلا أنه يشترط توافق القوانين المعمول بها في مجال العمل مع الإتفاقيات المتعلقة بالعمل، و منه يمكن للمستخدم ضمان النظام الداخلي بمجموعة من الإلتزامات التي من واجب العمال تحملها مع تقرير جزاءات في إطار القانون، فمن صلاحيات المستخدم تقدير الأخطاء المهنية وتعدادها ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة عن الأخطاء المهنية.

إن ارتكاب العامل لخطأ مهني يستلزم توقيع العقوبة التأديبية إلا أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف العقوبات التأديبية، وترك ذلك ولم يحدد العقوبات التأديبية بل اكتفى بتحديد عقوبة التسريح للأخطاء الجسيمة، وترك تحديد باقي العقوبات للنظام الداخلي لكل مصلحة مستخدمة وبالتالي سننتقل إلى تعريف العقوبات التأديبية (أولاً)، تصنيف العقوبات التأديبية (ثانياً).

1- سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبياً، د م ج، ط 2001، ص 35.

## أولاً : تعريف العقوبات التأديبية.

المشرع الجزائري سلك نفس المسار الذي سلكته بقية تشريعات الدول الأخرى، لم يعطي تعريف لهذه العقوبات وترك ذلك للفقهاء حيث اختلف الفقهاء في ذلك فكل عرفها حسب وجهة نظره.

فقد عرفها جانب من الفقه بالنظر إلى محلها وطبيعتها على أنها جزاء أدبي ومادي يمس الوضع المهني للعامل على عكس العقوبات الجزائية التي قد تمس الحريات والجانب المالي في حين العقوبة التأديبية قد تحرم العامل من مزايا وصلاحيات مهنية وتصل لحد حرمانه من المهنة التي يشغلها بصفة نهائية أو مؤقتة إذا استلزم الأمر، ذلك وبالتالي العقوبة التأديبية تتصل بالمهنة اتصال وثيق لدرجة الحرمان أو الإنقاص من الضمانات المهنية .

بينما يتجه جانب من الفقهاء إلى تعريفها من خلال الفئة التي تطبق عليهم هذه العقوبة حيث عرفها الفقيه روبرت كاتزين أنها جزاء مادي وأدبي مستقر في النظام المهني ولا تطبق على الموظفين الذين تركوا الخدمة من قبل عن طريق الاستقالة ، انتهاء مدة العقد الإحالة للتقاعد وبالتالي العقوبة التأديبية مرتبطة بصفة العامل أي كل شخص اخطأ وله علاقة عمل بصاحب العمل توقع عليه العقوبة غير ذلك ليس معني بها.

وأخيرا يعرف إتجاه آخر من الفقه العقوبة التأديبية بالنظر إلى الأفعال المسببة لها بأنها جزاء مهني يوقع على العامل لمواجهة ما بدر منه من إخلال بالالتزامات والواجبات.<sup>1</sup>

من خلال هذه التعاريف نستخلص أن العقوبة التأديبية هي إجراء ذو طابع ردعي يتخذه صاحب العمل لمواجهة العامل المذنب، بحيث يكون هذا الإجراء معنوي أو أدبي كالإنذار أو التوبيخ كما قد يكون إجراء ذو طابع مالي كالحرمان من بعض التعويضات والمكافآت

1-مصطفى عقيقي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (د م)، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، سنة 1976

أو خصم جزء من الأجر وقد يكون أيضا إجراء مهني يمس العامل في حياته المهنية كنقل العامل من مكان عمله لمكان آخر مثلا، أو الحرمان من الترقية وكذا التنزيل في منصب العمل من درجة لدرجة دنيا وغيرها.<sup>1</sup>

### ثانيا : تصنيف العقوبات التأديبية.

تقابل الأخطاء التأديبية عقوبات تأديبية تتناسب مع كل خطأ فالمشرع منح للمستخدم صلاحية تحديد الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها في إطار النظام الداخلي للمؤسسة بما يوافق القانون، فمثلا النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر صنف العقوبات إلى ثلاث درجات فحصر عقوبات الدرجة الأولى في الإنذار المكتوب وعقوبات الدرجة الثانية في التوبيخ والتوقيف عن العمل الذي قد يصل إلى عشرة (10) أيام وفي حال إعادة ارتكاب الخطأ للمرة الثانية يوقف العامل عن العمل لمدة قد تصل إلى 20 يوم، أما فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة فحددها بالتنزيل من رتبة العامل أو إيقافه عن العمل لمدة ثلاثون يوم أو تعليق علاقة العمل وإيداع شكوى في حقه، وقد تصل إلى درجة التسريح التأديبي من العمل حالا دون مهله أو عطلة ودون أي منح أو علاوات أخرى.<sup>2</sup> فالتسريح التأديبي هو العقوبة الوحيدة التي حددها المشرع في نص المادة 66 من القانون 90-11.<sup>3</sup> ويمكن تعريف التسريح بأنه إجراء يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والإتفاقية يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محددة.<sup>4</sup>

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 202.

2-النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر ، مودع لدى أمانة ضبط محكمة الجلفة بتاريخ 2006/02/07 تحت رقم 2006/02.

3-القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل و منتم ، ج ر، ع 17 المؤرخة في 27 أبريل 1990.

4-بشير هدي، الحماية الوظيفية و الاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة باجي مختار، عنابة، 2007-2008، ص 48.

**المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية والضمانات المقررة للعامل .**

لقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانوناً حق تسليط العقوبة التأديبية على العامل بإصدار قرار التأديب الذي يمر بعدة مراحل تتبع منذ ارتكاب العامل للخطأ حتى اتخاذ قرار التأديب، ولما له من تأثير على المراكز القانونية للعامل بداية من إجراء التحقيق إلى المداولة والاقتراح إلى اتخاذ القرار أساس المتابعة التأديبية وفي مقابل هذه الإجراءات منح المشرع للعامل جملة من الضمانات لمواجهة إجراءات التأديب.

**الفرع الأول: إجراءات تأديب العامل .**

عند ارتكاب العامل للخطأ فإن ذلك يتطلب تدخل رب العمل بمتابعة العامل تأديبياً وتسليط العقاب المناسب، وقبل ذلك إتباع جملة من الخطوات تعرف بإجراءات التأديب وهي عبارة عن مجموعة من المراحل تشكل في حد ذاتها ضمانات من الضمانات الممنوحة للعامل قبل صدور القرار التأديبي، ابتداء من مرحلة التحقيق إلى غاية مرحلة إصدار القرار التأديبي.

**أولاً: مرحلة التحقيق مع العامل:**

بعد تحديد الخطأ المهني حسب ما هو منصوص عليه في القانون 90-11 أو حسب النظام الداخلي للمصلحة المستخدمة تأتي مرحلة التحقيق.

و يعرف التحقيق بأنه ذلك الإجراء الشكلي الغاية منه تحديد المسؤوليات القائمة بدقة<sup>1</sup> وكذا التحقق من تعسف رب العمل وحماية الطرف الأضعف في النزاع.

1- علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل (د م)، دار الثقافة للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة 1975

وبالتالي التحقيق إجراء جوهري فضلا عن كونه ضمانا من الضمانات الممنوحة للعامل، وقد سلك المشرع الجزائري نفس مسار المشرع الفرنسي، الذي جعل من السلطة التي تملك حق توجيه الاتهام هي نفسها السلطة التي تتولى إجراء التحقيق.

فحسب المشرع الجزائري يتم تبليغ العامل بالخطأ المنسوب له لتمكينه من الدفاع عن نفسه يتم التحقيق معه من طرف الهيئة المستخدمة التي هي طرف في النزاع، ما يفقد النظام التأديبي مبدأ الحياد الذي من شأنه المساس بضمانات تأديب العامل، فإنه ليس من المعقول أن تكون الهيئة المستخدمة المختصة بسلطة توجيه الاتهام هي نفسها المختصة بإجراء التحقيق وتوقيع العقاب.<sup>1</sup>

### ثانيا: مرحلة المداولة و الاقتراح:

بالرجوع إلى نتائج التحقيق قد تقرر الهيئة المستخدمة معاقبة العامل المذنب وقد تقرر غير ذلك، المشرع الجزائري في القانون 90-11 عدل عن إلزامية الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء فلم ينص صراحة عن ضرورة تشكيل لجنة مختصة بالتأديب، وذلك بإحالة إجراءات التأديب إلى النظام الداخلي لكل هيئة مستخدمة والذي يجب أن يتماشى مع القوانين المتعلقة بالعمل والاتفاقيات الجماعية المعمول بها.<sup>2</sup>

مثال على ذلك النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائري الذي جاء في المادة 36 الفقرة 02 منه أنه يتم تقرير عقوبة من الدرجة الثالثة من قبل اللجنة المركزية للتأديب الأغلبية العادية لأعضائها ونصت أيضا الفقرة السابعة من نفس المادة على تشكيله هذه اللجنة وعن حالة عدم حضور عضو لاجتماع أو عدة اجتماعات لأسباب مبررة كما نصت

1- عبد الرؤوف كوشيج، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16، ص 26.

2- المواد 73-77-78-79 من القانون 90-11، سالف الذكر.

الفقرة الثامنة على كيفية سير عمل اللجنة المركزية للتأديب،<sup>1</sup> و حددت مختلف الإجراءات المتبعة في التأديب.

وبالتالي نجد أن الهيئة المستخدمة وفقا للنظام الداخلي تراعي مقتضيات المادة 73/01 من القانون 90-11 وخاصة فيما يتعلق بعقوبة التسريح التي أشارت فيها المادة إلى مرحلة المداولة والاقتراح بقولها: "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي ارتكبه العامل والظروف التي ارتكبه فيها ومدى خطورة الضرر وكذا سيرة العامل من تاريخ ارتكابه للخطأ نحو عمله وممتلكات الهيئة المستخدمة".<sup>2</sup>

### ثالثا: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي:

يستمد المستخدم حقه في توقيع الجزاءات على العامل المذنب من طبيعة عقد العمل المتمثل في العلاقة التبعية للعامل برب العمل، ما يخول لهذا الأخير صلاحية الإشراف والإدارة وفي المقابل يستلزم على العامل الإمتثال والطاعة وعليه يجب أن يصدر القرار التأديبي وفق الشروط التي حددها المشرع الجزائري والمتمثلة فيما يلي:

أن يكون القرار التأديبي طبقا للأحكام المنصوص عليها في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة ومن طرف الجهة المختصة بالتأديب، وأيضا من الأمور التي اشترطها المشرع هي الكتابة وذلك لتمكين الجهات القضائية من ممارسة عملية الرقابة وكذا تسبب القرار أي احتوائه على الأسباب التي تم الاستناد إليها عند الإصدار، و أخيرا تبليغ القرار التأديبي للعامل المعني، فالتبليغ إجراء جوهري يجب على المستخدم احترامه وإلا اعتبر التسريح تعسفي.<sup>3</sup>

1- المادة 36 من النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر، سالف الذكر.

2- المادة 1/73 من القانون 90-11، سالف الذكر.

3- سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبيا، المرجع السابق، ص 54.

### الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للعامل لمواجهة العقوبة التأديبية.

أقر المشرع الجزائري في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مجموعة من الضوابط لتقييد الهيئة المستخدمة في ممارسة صلاحية التأديب، بما يتوافق والقوانين المعمول بها خاصة أن المشرع قد حدد مراحل التأديب التي هي في نفس الوقت ضمانات للعامل، سواء قبل صدور قرار التأديب أو بعد صدوره.

#### أولاً: الضمانات المزمّنة لتوقيع العقوبة التأديبية:

عدد المشرع في الضمانات الممنوحة للعامل المزمّنة لتوقيع الجزاء عليه، وذلك بهدف وضع حد لتعسف رب العمل، وبالتالي الضمانات التأديبية هي التزامات تقع على عاتق الهيئة المستخدمة التي يجب عليها إحترام ومراعاتها خلال مراحل التأديب وتتمثل فيما يلي :

#### 1-ضمانة التحقيق:

خلال مرحلة التحقيق مع العامل مجموعة من الضمانات المكفولة من قبل المشرع من بينها، إعلام العامل بالخطأ المنسوب إليه لتمكينه من الدفاع عن نفسه، فلا يجوز اتخاذ قرار التأديب من طرف الهيئة المستخدمة دون علم العامل بالرغم من أن القانون قد أحال إجراءات التأديب لنظام الداخلي، إلا أنه قيد ذلك من خلال سماع العامل لتحديد درجة الخطأ وتقدير العقاب الملائم وإلا تعرض القرار للطعن.

من حق العامل الاستعانة بزميل له نصت المادة 73 /2 من القانون 90-11 على ذلك بحيث يكون المدافع والعامل المعني بالتأديب من نفس الجهة المستخدمة حيث لهذا الشخص دور إيجابي ومكانة هامة كونه مدافع وشاهد في نفس الوقت.<sup>1</sup>

1-المادة 2/73 من القانون 11-90، سالف الذكر.

بالإضافة لذلك ألزم المشرع صاحب العمل بتبليغ العامل المعني كتابيا، يترتب على مخالفة هذا الإجراء الجوهري بطلان القرار التأديبي، بإعتبار التبليغ الكتابي مرجعا رقابيا على مدى إحترام الهيئة المستخدمة لإجراءات التأديب.

## 2- ضمانات الدعوى التأديبية:

من بين الضمانات المخولة للعامل في مرحلة الدعوى التأديبية هي تسبب القرار التأديبي، أي احتوائه على الأسباب التي يتم الاعتماد عليها عند إصدار القرار، بالإضافة إلى جسامه الخطأ وتصرف العامل قبل ارتكاب الخطأ فالتسبب شرط في جميع العقوبات بمختلف درجاتها.

قيد المشرع حق تسريح العامل بضمانة التسبب أو تعليل القرار وذلك بذكر الخطأ المنسوب للعامل، وكذا الأسباب التي دفعت إلى تقرير العقوبة وهذا يكتسي أهمية كبيرة لكونه يمكن من فرض رقابة الملائمة<sup>1</sup>.

الأمر الذي يضمن للعامل دعوى تأديب عادلة بحيث يتأكد من أوجه الاتهام الموجهة له ويتمكن من الدفاع عن نفسه للحد من تعسف المستخدم في ممارسة سلطة التأديب.<sup>2</sup>

## ثانيا: الضمانات الممنوحة للعامل بعد صدور العقوبة:

فضلا عن الضمانات السابقة لصدور العقوبة فإن المشرع قد منح للعامل ضمانات بعد صدور العقوبة لأن ذلك يمس بالمراكز القانونية للعامل، تتجلى عموما هذه الضمانات فيمايلي:

### 1- الطعن على مستوى الهيئة المستخدمة :

1- مباركة بدري، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية ع 08 الجزائر، اوت 2010، ص 117-119.

2- عبد اللطيف بن شديد الحربي ، ضمانات التسبب في الوظيفة العامة ، مطابع دار الهندية ، مصر ، 2006، ص 251.

يقصد بالطعن على مستوى الهيئة المستخدمة إتفاق العامل المعني بالتأديب ورب العمل على حل ودي داخلي للنزاع دون تدخل وسائط أخرى.<sup>1</sup>

حسب نص المادة 03 من القانون 90-04 يمكن أن تحدد إجراءات تسوية النزاع داخليا من خلال المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل،<sup>2</sup> يتم ذلك إما بإنشاء لجنة تأديبية أو تكليف صاحب العمل بذلك في حال عدم التعرض إلى التسوية الداخلية، فإنه يمكن للعامل عرض الأمر على رئيسه مباشرة الذي يجب عليه الإجابة خلال 07 أيام في حالة عدم الرد أو عدم قبول الرد من قبل العامل يتم رفع الأمر إلى هيئة تسيير المستخدمين أو المستخدم بحيث يتم الرد كتابيا على أسباب الرفض خلال 15 يوما على الأكثر من يوم الإخطار.

## 2- الطعن على مستوى مكاتب المصالحة:

في حال ما لم يحقق الطعن على المستوى الداخلي نتيجة فإن المشرع منح للعامل ضمانات التظلم من القرارات التأديبية، بتوجيهه لمفتش العمل الذي يخطر خلال ثلاثة أيام من تبليغه مكتب المصالحة ويستدعي أطراف النزاع إلى الاجتماع، فحسب نص المادة 27 من القانون 90-04 هذا الإجراء إلزامي بعد استحالة التسوية على المستوى الداخلي وقبل اللجوء للقضاء لأنه لن يتم قبول ذلك والغاية من إلزامية، هذا الإجراء هو محاولة التسوية بين الأطراف دون اللجوء للقضاء، وتتشكل مكاتب المصالحة من ممثلين عن العمال وممثلين عن المستخدمين يترأس المكتب بالتداول لمدة ستة أشهر، عضو من العمال وعضو من المستخدمين.<sup>3</sup>

1 مسعود منتري، التسريح الفردي في تشريع العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية ع خاص، الجزائر 2006 ص 118.  
2 المادة 3 من القانون 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب معدل و متمم، ج ر، ع 06 سنة 1990.  
3- المادة 06 من القانون 90-04 سالف الذكر.

و يترتب عن جلسات المصالحة أمرين: إما نجاح المصالحة بين الطرفين ومن ثم تحرير محضر بالنقاط المتفق عليها، ما لم يتضمن شروط تتنافى مع القوانين سارية المفعول أو يترتب عن الجلسات فشل المصالحة بفعل عجز أعضاء مكتب المصالحة عن التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع وبالتالي تحضير محضر عدم المصالحة.

### 3-الطعن على مستوى القضاء:

بعد استنفاد العامل لحقه في الطعن داخليا وعلى مستوى مكاتب المصالحة دون جدوى، فإن المشرع منحه حق التظلم أمام الجهات القضائية المختصة وهي القضاء الاجتماعي بحيث يمكن للعامل رفع دعواه على مستوى هذه الجهات القضائية التابعة لموطن إقامته، وتشكيلة هذه المحكمة من النظام العام، والتي تتكون من قاضي بوصفه رئيسا وممثلين من العمال، وممثلين من المستخدمين لهم صوت تداولي، وفي حالة التساوي يرجح صوت القاضي، وذلك بعدما كان صوت ممثلي العمال والمستخدمين مجرد صوت استشاري وهي ضمانة للعامل وميزة للقضاء الاجتماعي.<sup>1</sup>

ويمتاز هذا النوع من القضاء بالطابع الإستعجالي بغرض السرعة والحسم في المراكز القانونية لاستقرار أوضاع العامل، كما يمتاز ببساطة وسهولة إجراءاته خاصة في مجال الإعفاء الكلي من المصاريف القضائية فقد نصت المادة 25 من القانون 90-04 على استفادة العامل من المساعدة القضائية.<sup>2</sup>

أما فيما يتعلق بوصف الحكم فنظرا لخطورة الجزاء التأديبي على الحياة المهنية للعامل منحه المشرع ضمانة وصف الحكم الصادر بإلغاء العقوبات التأديبية.

1- عبد الرؤوف كوشيج، شرح الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل، المرجع السابق، ص 53 .

2-المادة 25 من القانون 90-04 سالف الذكر .

**المبحث الثاني: النظام التأديبي للعون المتعاقد.**

كل تخل عن الالتزامات التنظيمية والتعاقدية وكل مساس بالانضباط أو مخالفة يقترفها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة قيامه بالمهام الموكلة له، فإن ذلك يعتبر خطأ مهنيا يستلزم التأديب بتسليط عقوبة على المعني، حيث تختلف هذه الأخيرة حسب جسامة الخطأ وتطبق وفق إجراءات تأديب معينة قيدها المشرع بجملة من الضمانات القانونية، وعليه سوف نتطرق في هذا المبحث إلى الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف العون المتعاقد والعقوبات المحددة لها (المطلب الأول)، إجراءات التأديب والضمانات القانونية الممنوحة للعون المتعاقد (المطلب الثاني).

**المطلب الأول: الأخطاء المهنية والعقوبات المترتبة عنها.**

إن العقود الخاصة بتوظيف الأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية كغيرها من العقود، يترتب عنها حقوق تقابلها مجموعة من الإلتزامات وإخلال العون بإحدى هذه الإلتزامات يترتب عنه خطأ مهني يستلزم المتابعة التأديبية وتوقيع العقوبة المناسبة.

**الفرع الأول: الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف العون المتعاقد.**

مختلف التشريعات في دول العالم لم تحدد على سبيل الحصر الأفعال التي تعتبر أخطاء مهنية فكل مخالفة أو إخلال بالإلتزامات من قبل العون المتعاقد، يعرضه إلى العقاب بل تركت السلطة التقديرية للإدارة المختصة بالتعيين بتحديد الأخطاء، وذلك على أساس مبدأ الملائمة وهذا ما توجه له المشرع الجزائري بهذا الخصوص .

**أولاً: تعريف الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف العون المتعاقد:**

لقد اختلفت النظم القانونية في مجال معالجة الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الأعدان المتعاقدون مع الإدارة بمناسبة قيامهم بالوظائف، وذلك بالنظر إلى السياسة التشريعية التي تتبعها كل دولة.<sup>1</sup>

فمختلف التشريعات اإكتفت بالنص على بعض الواجبات المهنية دون تحديد للأخطاء،<sup>2</sup> لذلك حاول الفقه والقضاء تحديد ذلك.

**1 - التعريف التشريعي**

لقد عرف المشرع الجزائري الخطأ المهني من خلال نص المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308<sup>3</sup>، بأنه كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية أو المساس بالانضباط أو مخالفة يرتكبها العون بمناسبة القيام بمهامه الوظيفية يعتبر خطأ مهني يستلزم المتابعة التأديبية.

وبالتالي المشرع الجزائري استعمل العديد من المصطلحات للدلالة على الخطأ المهني وللإشارة إلى فئة العون المتعاقد استعمل عبارة "كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية".

**2-التعريف الفقهي:**

رغم صعوبة تحديد الخطأ التأديبي المرتكب من قبل العون المتعاقد إلا أنه حاول مجموعة من الفقهاء إعطاء تعريف له وذلك لتستند عليه السلطة التأديبية لتكليف الخطأ.

1- عمار بوضيف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 05.  
2- دريس كريمة، النظام التأديبي للأعدان المتعاقدين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الوظيفة العمومية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة طاهر مولاي سعيدة، 2016-2017، ص18.  
3- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 23 سبتمبر 2007 يحدد كفاءات توظيف الأعدان المتعاقدون و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر، ع 61 الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

فقد عرفه الدكتور عمار عوابدي بأن الخطأ المهني هو ذلك الإخلال المرتكب من قبل العامل إهمالا أو سهواً، سواء كان ذلك بقصد أو بدون قصد بمناسبة أداءه لمهامه أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة.<sup>1</sup>

كما عرفه الأستاذ عمار بوضياف بأن الخطأ المهني هو ذلك الإخلال بالالتزامات القانونية، و كلمة القانون هنا لها معنى واسع تشمل كل القواعد القانونية سواء كان مصدرها التشريع أو اللائحة أو حتى كانت قواعد أخلاق.<sup>2</sup>

### 3-التعريف القضائي:

استقر القضاء الإداري الجزائري بأن الخطأ المهني هو إخلال الموظف بواجباته إيجاباً أو سلباً، في حين أن هذه الواجبات تهدف إلى التحلي بواجب التحفظ حتى خارج إطار الوظيفية وتجنب كل ما يتعارض مع كرامها.<sup>3</sup>

وعليه إن كل من التشريع والفقهاء والقضاء اعتبروا الخطأ المهني هو الإخلال بالواجبات الوظيفية، غير أنه كان للقضاء دور هام في حسم عدة نزاعات ما ظهر عنه نقص في التكوين لدى الجهات مصدرة القرار التأديبي وساهم كذلك في تطبيق قوانين الوظيفية العامة ورفع الغموض عن الكثير من النصوص القانونية.<sup>4</sup>

1-عمار عوابدي، مبدأ التدرج في السلطة الرئاسية، ط 1، دار هومة، الجزائر 1998 ، ص 331-332.

2-عمار بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق ، ص17.

3-قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 09 أفريل 2001 في القضية رقم 001122 ، مجلس الدولة ، ع 01 سنة 2002 ص 67 - 68.

4-بوكرام عبد الإسلام و بوجمعة نذير، منازعات الوظيفة العمومية و خصوصياتها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، بشار 2019 - 2020 ، ص61.

**ثانياً: تحديد الأخطاء المهنية.**

إن المشرع الجزائري حاله من حال تشريعات الدول الأخرى لم يحدد الأخطاء المهنية على سبيل الحصر في درجات، ولكن من خلال استقراء نص المادة 59 من المرسوم الرئاسي 308-07 السابق الذكر، فإنه يمكن القول بأن الأخطاء التأديبية تحدد على أساسين هما:

أما بتحديد الواجبات التنظيمية والتعاقدية وأما تحدد بموجب السلطة التقديرية للإدارة المعنية.

**1- تحديد الأخطاء المهنية من خلال تحديد التزامات العون المتعاقد:**

إذا ارتكب العون المتعاقد أي إخلال بالواجبات المهنية أو قام بفعل من شأنه المساس بالانضباط أو أقرتف أي خطأ بمناسبة قيامه بمهامه يتعرض لعقوبة تأديبية وبالتالي تحدد الأخطاء المهنية إما بأخطاء في الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة أو أخطاء في واجبات أداء الوظيفة .

**2- تحديد الأخطاء المهنية من خلال السلطة التقديرية للإدارة:**

قد منح المشرع للإدارة سلطة تقديرية في تكيف الخطأ المرتكب من قبل العون المتعاقد ولكن في مقابل هذه السلطة مقيدة بجملة من العوامل المنصوص عليها في المادة 61 من المرسوم الرئاسي 308/07، التي جاء فيها بأنه يتم تحديد العقوبة الموقعة على العون المتعاقد من خلال تحديد درجة جسامة الخطأ وظروف ارتكابه، وكذا أثر الخطأ على سير المصلحة وكذا الضرر اللاحق بها في حين أن هذه العوامل تخضع إلى السلطة التقديرية للإدارة في تكيفها لذلك فإن العون المتعاقد بناء على مبادئ النظام التأديبي من حقه الطعن في القرارات المتخذة ضده أمام القضاء.<sup>1</sup>

1 - المادة 61 من المرسوم 308-07 سالف الذكر.

**الفرع الثاني: العقوبات التأديبية الموقعة على العون المتعاقد.**

لقد حدد المرسوم الرئاسي 07-308 العقوبات التأديبية التي توقع على الأعوان المتعاقدين عند ارتكابهم للأخطاء المهنية وذلك على أساس خطورتها، غير أنه لم يتطرق إلى تعريف هذه العقوبات.

**أولا: تعريف العقوبات التأديبية الموقعة على العون المتعاقد:**

إن المشرع الجزائري كغيره من التشريعات لم يتطرق إلى تعريف العقوبات التأديبية وترك صلاحية التعريف للفقهاء، الذي بدوره حاول إعطاء مفهوم لهذه العقوبات على غرار الدكتور عمار عوابدي الذي عرفها على أنها تلك العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطة التأديبية المختصة على العامل المرتكب للخطأ المهني، طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية وكذا الإجرائية.<sup>1</sup>

بينما الأستاذ محمد ماجد ياقوت عرف العقوبات التأديبية بأنها جزاء من النوع الخاص يطبق على العون المتعاقد دون غيره من أفراد المجتمع، يؤدي ذلك إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي كان يتمتع بها إما بصفة نهائية أو بصفة مؤقتة.<sup>2</sup>

وقد عرف جانب من الفقهاء العقوبة التأديبية على أنها الاستخدام الأمثل والفعال والمنظم لعنصر الإجبار بواسطة السلطة العامة.

بينما عرفها فريق آخر على أنها إجراء فردي تتخذه الإدارة بهدف قمع المخالفات والأخطاء المهنية ما يترتب عنه نتائج سلبية، كما أن العقوبات التأديبية ينصرف مفهومها إلى تلك الجزاءات الموقعة على الموظف بقصد تأديبه.<sup>3</sup>

1- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ط 01، دار هومة، الجزائر، 1998، ص 336.

2- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري، المرجع السابق، ص 386.

3- بن عمران محمد الأخضر، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 09.

بسبب إرتكابه لمخالفة مهنية، ومن خلال هذه التعاريف نستنتج أن العقوبات التأديبية لا تخرج عن إطار جملة من العناصر الأساسية والمتمثلة فيما يلي :

-تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية من خلال وصفها بالإجراء التأديبي .

-حسب المادة 60 من المرسوم 07-308 فإنه حتى تكون عقوبة تأديبية يجب أن يتم النص عليها وتحديدها على سبيل الحصر .

-يجب أن يكون السبب من توقيع العقوبة التأديبية هو مخالفة العون المتعاقد لالتزاماته المهنية.

-يجب أن تصدر العقوبة التأديبية من السلطة المختصة بالتأديب.

-يجب أن يكون الهدف من وراء توقيع العقوبة التأديبية هو حسن سير المرفق العام لا غير من ذلك.<sup>1</sup>

#### ثانيا : تحديد العقوبات التأديبية:

لقد نص المرسوم الرئاسي 07-308 وحدد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر بحيث بدئها من الأخف إلى الأشد ولم يصنفها في درجات معينة، بالإضافة إلى أنه منح الجهة الإدارية المختصة بالتأديب سلطة تقديرية وحرية في إختيار العقاب المناسب للخطأ المرتكب حسب وجهة نظرها.<sup>2</sup>

حسب نص المادة 60 من نفس المرسوم الرئاسي فإنه تتمثل العقوبة التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب فيما يأتي :

1المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308 سالف الذكر .

2-بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري و إدارة عامة ،كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر، 2013-2014، ص 87.

الإذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام وأخيراً فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

كما نصت المادة 61 من نفس المرسوم الرئاسي على أنه تتحدد العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين حسب درجة جسامه الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، وكذا مسؤولية العون المعني والأثر الذي يترتب عليه الخطأ التأديبي على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها.

بالإضافة إلى هذه العقوبات كيفت المادة 68 من نفس المرسوم غياب العون المتعاقد لمدة تفوق عشرة أيام على أنه إهمال للمنصب ورعونة من العون المتعاقد،<sup>1</sup> يترتب عنه فسخ لعقد العمل دون إشعار مسبق أو تعويض بعد إذار الإدارة للعون مرتين.

#### المطلب الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات الممنوحة للعون المتعاقد.

العون المتعاقد مثله مثل الفئات الأخرى يخضع في تأديبه إلى نظام قانوني حيث تبرز فعالية هذا التأديب من خلال مصدر السلطة التأديبية، والمتمثلة في العلاقة التبعية التي يخضع لها العون المتعاقد حيث أن هذا الخضوع قد تم ضبطه في النظام التأديبي ففي حال خرق العون المتعاقد لأحد التزاماته يتعرض إلى المتابعة التأديبية من طرف السلطة المختصة بالتأديب التي تتجسد من خلال سلطة التعيين ولجنة التأديب، وبالتالي توقع العقوبة على العون كجزاء على مخالفته للقوانين يمر ذلك بجملة من الإجراءات والمراحل يتعين على الإدارة المعنية إحترامها ما يبرز الضمانات المقررة للعون المتابع تأديبياً.

وبالتالي سنتناول في هذا المطلب إجراءات تأديب العون المتعاقد (الفرع الأول) والضمانات الممنوحة للعون المتعاقد (الفرع الثاني).

1- فؤاد محمود معوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2016 ص79.

## الفرع الأول: إجراءات تأديب العون المتعاقد.

إن إجراءات المتابعة التأديبية ذات الطابع الإداري تختص بها السلطة الإدارية بعد ارتكاب العون المتعاقد لخطأ تأديبي، وبالتالي تعتبر ضماناً أساسية للعون المتعاقد<sup>1</sup> ويمكن حصر هذه الإجراءات فيما يلي:

إجراء المثل أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، إجراء التوقيف التحفظي إجراء تبليغ العون المتعاقد.

## أولاً: إجراء المثل أمام اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء.

الجهة المختصة بالتأديب هي تلك السلطة الإدارية التي منحها التنظيم صلاحية توقيع العقوبات بمشاركة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء،<sup>2</sup> حيث نصت المادة 62 من المرسوم الرئاسي 07-308 "على أن تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبة التأديبية كما نصت المادة 64 من نفس المرسوم الرئاسي، على أنه قرار فسخ العقد لا يمكن أن يصدر دون إشعار مسبق أو تعويض، عند ارتكاب العون المتعاقد لخطأ جسيم إلا بعد مثوله أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، ويتحدد تشكيل هذه اللجنة من خلال القرار المؤرخ في 2008/07/19.<sup>3</sup>

فقد جاء في نص المادة 03 منه: "تتشكل اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء من ثلاثة (03) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الإدارة وعدد مساوي من الأعضاء

1- الجوري يوسف سعد الله، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، مجموعة القانون الإداري، ج السادس ط الأولى، دون بلد النشر، 2004، ص 410 .

2- قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، المؤرخ في 2000/05/22، قضية (الوكالة الوطنية الآثار) ضد (بي ك) بن شحات ملويا لحسين، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 225.

3- قرار وزاري، مؤرخ في 19-07-2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كفاءات تعيين أعضائها و سيرها، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر، ع 52، الصادرة بتاريخ 14-09-2008.

الإضافيين، ثلاثة (03) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الأعوان المتعاقدين وعدد مساوي من الأعضاء الإضافيين، يتم تعيين رئيس اللجنة من طرف السلطة الإدارية المختصة من بين الأعضاء ممثلي الإدارة الدائمين، وحسب نص المادة 05 من نفس القرار يتم تعيين أعضاء اللجنة بمقرر لعهددة مدتها سنة واحدة (01) والعضو الذي انتهت عهده يمكن أن يعين لعهددة جديدة، ويخضع أعضاء اللجنة لواجب السر المهني فيما يتعلق بالأحداث والوثائق، وكل إخلال بهذا الواجب يعتبر خطأ جسيم يمكن أن يترتب عنه إقصاء من اللجنة".

حسب نص المادة 13 من نفس القرار فإنه في حال ارتكاب العون المتعاقد لخطأ جسيم أثناء أو بمناسبة أدائه لمهامه قد يؤدي ذلك إلى فسخ العقد تطبيقاً لنص المادة 64 من المرسوم الرئاسي 07-308، تستدعي السلطة الإدارية المختصة العون المتعاقد للمثول أمام اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء خلال عشرين (20) يوم من تاريخ معاينة الخطأ، ويبلغ العون بتاريخ مثوله برسالة موصى عليها مع وصل استلام قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل، ويجب على العون المعني بالتأديب المثول شخصياً إلا في حالة القوة القاهرة، و بعد سماعه تبدي اللجنة رأيها في العقوبة المقترحة بناء على تقرير مفصل من قبل السلطة الإدارية في أجل (15) يوماً من تاريخ إخطارها.

### ثانياً: إجراء التوقيف التحفظي :

التوقيف التحفظي إجراء احتياطي وقائي تتخذه السلطة الإدارية، فقد نصت المادة 67 من المرسوم الرئاسي 07-308 على أنه: "يوقف العون المتعاقد فوراً عندما يكون محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"<sup>1</sup>، على أن تسوى وضعيته الإدارية بعد صدور حكم نهائي في الأمر حيث لا يتقاضى العون أي راتب خلال فترة التوقيف باستثناء المنح العائلية.

1- المادة 67 من المرسوم الرئاسي 07-308، سالف الذكر.

قد جاء في مراسلة مؤرخة في سنة 2013 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية: "تطبيقا لنص المادة 67 من المرسوم الرئاسي 07-308 نظرا لثبوت براءة العون المعني بموجب حكم قضائي فإنه يمكن تجديد عقد توظيف المعني من جديد بعد عرض وضعيته على اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء".<sup>1</sup>

### ثالثا: إجراء تبليغ العون المتعاقد بالعقوبة التأديبية:

بعد حضور العون المعني بالتأديب أو ممثله، يمكن له تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية ويستحضر الشهود لنفي أو إثبات وقائع أو أفعال معينة، بعد ذلك يتداول المجلس التأديبي في جلسة مغلقة ويتخذ القرار التأديبي بأغلبية الأصوات يرجح صوت رئيس اللجنة في حالة تساوي الأصوات حيث يجب أن تكون قرارات المجلس مبررة ويتم تدوين الاجتماع في محضر ويتم تبليغه للسلطة التي لها صلاحية التعيين، التي هي أيضا تقوم بتبليغ العون المعني في أجل الثلاث (03) أيام التي تلي مثوله أمام المجلس التأديبي.<sup>2</sup>

حيث جاء في نص المادة 63 من المرسوم الرئاسي 07-308 أنه "يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملف إداري".

### الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للعون المتعاقد.

للعون المتعاقد ضمانات كفلها المشرع الجزائري له من أجل الدفاع عن نفسه لضمان شرعية وعدالة القرار التأديبي الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي

1 - مراسلة رقم 5586، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلقة بإعادة إدماج عون متعاقد بعد أن تم تبرئته من التهمة المنسوبة له، مؤرخة في 2013.

2- المادة 20 من القرار مؤرخ في 19-07-2008، سالف الذكر ص 02.

والذي يحق له المطالبة بها قبل المثل أمام اللجنة، ومن خلال تحليل النصوص القانونية المختلفة يمكن تعداد الضمانات المقررة للعون المتعاقد فيما يلي :

### أولاً: حق العون المتعاقد في الأخطار والإطلاع على ملفه التأديبي:

تتمثل هذه الضمانة في تبليغ العون المتعاقد المعني بإجراءات التأديب والأخطاء المنسوبة له، و كذا إمكانية إطلاع على الملف التأديبي هذا من جهة ومن جهة أخرى وجوب مثل العون المتعاقد المعني بالتأديب بصفة شخصية أمام المجلس التأديبي، إلا في حالة القوة القاهرة المبررة التي تحول دون ذلك<sup>1</sup>.

فلا يمكن توقيع العقوبة التأديبية دون تمكين العون المتعاقد المعني من حقه في الدفاع عن نفسه أو دون عمله بالأخطاء المنسوبة إليه، فإن قواعد العدالة تستلزم إحاطة علم العون المتعاقد بكل ما نسب له من أخطاء وعقوبات وتمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي، وذلك لإمكانية تقديمه الدفاع الخاص به حسب وجهة نظره قبل القيام بأحد إجراءات التحقيق الإداري<sup>2</sup> ، وقد نصت المادة 65 من المرسوم الرئاسي 07-308 على أنه "لكل عون متعاقد تصدر في حقه عقوبة يترتب عنها فسخ العقد له الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي" تسري أحكام هذه المادة على عقوبة فسخ العقد دون غيرها من العقوبات، رغم أن المبدأ هو الحق في الإطلاع بغض النظر عن درجة العقوبة.

### ثانياً: حق العون المتعاقد في الدفاع:

حق الدفاع مضمون حيث أن سير الدعوى التأديبية يستلزم المثل الشخصي للعون المتعاقد، وذلك من أجل تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو الاستعانة بالشهود كما أنه للعون

1- عبد الحكيم مصباح سواكر، مطويات حول الوظيفة العمومية، ع 02، مفتشية الوظيفة العمومية إليزي، الجزائر، 2021، ص06.

2- هونوني عمار ، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2014-2015، ص 74.

المتعاقد المعني الاستعانة بمدافع مؤهل يختاره بنفسه قد يكون محامي معتمد لدى مجلس القضاء، وقد يكون موظف ذو كفاءة وخبرة تؤهله للدفاع عنه وذلك لأنه لا يكفي إطلاع العون المتعاقد المعني على ملفه التأديبي حتى نقول أنه تم إحترام حقوقه في الدفاع وإنما يجب تمكينه من تقديم دفاعه<sup>1</sup>، فعلى الإدارة أن تذكر العون المتعاقد المعني بالتأديب بحقه في الإطلاع على ملفه التأديبي والدفاع عن نفسه وتتخذ كل التدابير اللازمة لذلك .

### ثالثا: تسبب قرار تأديب العون المتعاقد:

التسبب يقصد به الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي تم الاعتماد عليها عند إصدار العقوبة، ويسري مبدأ تبرير قرار التأديب على كل العقوبات التأديبية سواء كانت عقوبات تم اتخاذها باستشارة اللجنة المختصة أو دون ذلك، هذا ما نصت عليه المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308-07 أنه " تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه ، ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر"

تتجسد هذه الضمانة من خلال إجراء التحقيق والبحث عن الأدلة التي تساهم في كشف الحقيقة وجمعها لتحديد الوقائع المبلغ عنها وبيان إذ ما كانت تشكل خطأ مهني ومعرفة مرتكبه وإقامة الأدلة على ثبوت التهمة وسلامة موقف العون المعني، وعليه تقوم السلطة الإدارية المختصة بتبليغ مقرر العقوبة الصادرة في شكل عمل إداري قائم على أسباب قانونية ومادية المبررة للعقوبة والتي تشير إلى مدى احترام الإجراءات التأديبية<sup>2</sup>.

1 - المادة 16 - 18 من القرار المؤرخ في 2008/07/19، سابق الذكر، ص 02.

2 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، ط 03، دار هومة الجزائر، 2010، ص 343.

### رابعاً: الحق في الطعن:

يمكن للعون المعني تقديم طعن إلى السلطة المختصة بالتعيين أو اللجوء إلى القضاء الإداري، في حالة العقوبات الخطيرة الموقعة عليه من قبل اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

**1-التظلم الإداري:** هو تلك الشكوى التي يتوجه بها العون المتعاقد إلى الجهة مصدرة القرار التأديبي ، للتظلم ضد الجزاء الصادر في حقه، من خلال ذلك تقوم الإدارة بإعادة النظر في قرارها وتسوية النزاع وديا ، وقد عرف عمار عوابدي الطعن الإداري بقوله " التظلم الإداري هو التماس أو شكوى يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة للسلطة الإدارية طاعنين في القرارات والأعمال الإدارية بعدم المشروعية ومطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية.<sup>2</sup>

### 2-الطعن القضائي:

يلجأ العون المتعاقد المعني بالتأديب إلى ضمانه الطعن القضائي إذا لم ينصفه الطعن الإداري، وبالتالي يعتبر اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في العقوبة الضمانة الأخيرة للمتهم إذ لم يتمكن من الوصول إلى غايته والمتمثلة في استرجاع حقه الضائع بواسطة الضمانات السابقة<sup>3</sup>.

والطعن القضائي في القرار التأديبي يكون عن طريق رفع دعوى إلغاء أو دعوى تعويض ويتم ذلك وفق شروط شكلية وأخرى موضوعية حددها قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

1-فرحات بوقابة، نظام التعاقد في ظل الأمر 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق بوداود ،جامعة احمد بوقرة، بومرداس 2017-2018، ص 53.

2-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري نظرية الدعوى الإدارية، ج 02 ، ط 02 د م ج ، الجزائر، 2006، ص540.

3-عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، ط الأولى ، دار الفكر الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2003 ، ص 283.

## خلاصة:

لما تم ذكره في هذا الفصل (النظام التأديبي في العلاقة التعاقدية ) فإنه يتم تحديد كل من الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية من طرف النظام الداخلي للهيئة المستخدمة وفي النظام التأديبي للعامل، اكتفى المشرع بالنص على عقوبة التسريح بينما في النظام التأديبي للعون المتعاقد فإنه نص على العقوبات من الأخف إلى الأكثر شدة دون تصنيفها وفق درجات، وإنه يتم تأديب كل من العامل والعون المتعاقد وفق إجراءات تأديب تتشابه في بعض النقاط وتختلف في نقاط أخرى، مقابل هذه الإجراءات أقر القانون ضمانات للحد من تعسف الهيئات المستخدمة ولتقييد السلطة الممنوحة في تكليف الأخطاء وتوقيع العقوبات التأديبية.

فيما يلي سنتطرق إلى خاتمة هذه الدراسة حيث سنتعرض إلى أهم النتائج التي تم التوصل لها ونحاول اقتراح بعض التوصيات .

فالتقمة

إن موضوع النظام التأديبي في الجزائر أصبح يكتسي أبعاد جديدة ويرتاد أفاقا غير معهودة من ذي قبل، على أساس أن الرابطة التي تقوم في العلاقة التنظيمية والعلاقة التعاقدية لم تعد مبررا وسببا لتوقيع العقوبات التأديبية، وإنما يجب على السلطة المختصة بصلاحيات التأديب التقييد بجملة من الإجراءات والقواعد وذلك بهدف خلق الطمأنينة في نفس الطرف المذنب والحد من تعسف السلطة المختصة بالتأديب، وذلك من خلال كفالة وضمان دعوى تأديبية عادلة ومنصفة عبر مختلف المراحل التي تمر بها، فقد منح المشرع حزمة من الضمانات القانونية لمرتكب الخطأ طيلة فترة الدعوى التأديبية ابتداء من وقوع الخطأ المهني وتكييفه إلى آخر مرحلة المتمثلة في صدور قرار التأديب، لأنه الغاية من توقيع عقوبة تأديبية على مرتكب الخطأ ليست لإعادة الأمور إلى ما كانت عليه وإنما يتم معاقبة المذنب لردعه بهدف تقادي تكراره لإرتكاب الخطأ للمرة الثانية وكذا ردع البقية بكونه عبرة لهم.

فقد ظهر جليا من خلال دراستنا لموضوع النظام التأديبي كيف أن المشرع الجزائري حاول التوفيق وتحقيق التوازن بين أطراف الدعوى التأديبية فأحاطة عملية التأديب بتلك الإجراءات التي تشكل في عمومها ضمانات قانونية تحد من تعسف الإدارة، بالإضافة إلى ذلك منح المشرع للمعني بالتأديب ضمانات أخرى مخالفتها ترتب إمكانية إبطال القرار التأديبي.

و لم يكتفي المشرع بذلك بل أتاح ضمانات بعدية تلحق بقرار التأديب ففي حال ما تضرر المعني بالتأديب من قرار التأديب فإنه بإمكانه مراجعة ذلك القرار على مستويات تختلف من نظام لآخر.

و من خلال دراسة هذا الموضوع نستخلص النتائج التالية:

الأمر 06-03 حدد العقوبات التأديبية من حيث الشدة، حسب جسامه الخطأ المرتكب ورغم ذلك منح مجموعة من الضمانات للموظف تجعله في مأمن من تعسف الإدارة.

كما أنه اتضح من خلال هذه الدراسة أن تأديب الموظف العام لم يحض بالاهتمام اللازم رغم حساسيته فإنه يشوبه العديد من العيوب والثغرات، رغم كل الإصلاحات التي جاء بها الأمر 03-06 المتعلق الوظيفة العمومية من بين هذه العيوب ما يلي:

حصر سلطة التأديب في الدرجتين الأولى والثانية، في يد السلطة الرئاسية وعدم إخضاعها لإجراءات تأديب محددة تكفل حقوق الموظف العام.

و كذا جمع سلطة التأديب وإجراء التحقيق في يد السلطة الرئاسية التي تلعب كل الأدوار خلال جميع مراحل تأديب الموظف العام.

المشرع الجزائري عند تحديده لمجموعة الأخطاء الجسيمة التي ترتب المسؤولية التأديبية للقاضي، فإنه في المقابل لها حدد جملة من الضمانات القانونية الممنوحة للقاضي المذنب لمواجهة النظام التأديبي حصر هذه الضمانات في المجلس الأعلى للقضاء الذي يعقد بصفة تأديبية، وذلك للفصل في المتابعات القضائية للقضاة بحيث يصدر عقوبات تأديبية مصنفة قانونيا في أربع درجات، بالإضافة إلى منح القاضي فرصة الاعتراض على القرار الصادر أمام المجلس الأعلى للقضاء عن طريق الطعن بالنقض.

المشرع الجزائري في علاقات العمل أحال صلاحية تحديد الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف العامل إلى النظام الداخلي لكل هيئة مستخدمة هذا ما كرسه القانون 90-11 في تنظيمه لعلاقات العمل التي تربط بين العامل ورب العمل خصوصا في مجال التأديب نفس الشيء بالنسبة للعقوبات التأديبية باستثناء عقوبة التسريح التي حددها في حال إرتكاب العامل لخطأ جسيم.

في النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين يعتبر التوقيف إجراء تحفظي وليس عقوبة تأديبية بالإضافة إلى أنه العون المتعاقد والموظف العام يخضعان إلى نفس الواجبات الوظيفية، غير أنه لا يتمتعان بنفس الحقوق، فمثلا فيما يتعلق بالنظام التأديبي المشرع لم ينص على العقوبات

التأديبية على سبيل الحصر ولم يحدد الأخطاء وفق درجات في المرسوم الرئاسي 07-308 كما هو في الأمر 06-03 .

أما فيما يخص التوصيات التي تقترح بعد دراستنا لهذا الموضوع تتمثل فيما يلي:

إعادة النظر في مجالس التأديب وتفعيل دورها وإحاطتها بحصانات تضمن حيادها وتعطيها الهيئة مع اقتراح تمثيل مصالح الوظيفة العمومية محليا ضمن تشكيلتها .

تحقيقا لفاعلية الجهاز القضائي في المجال التأديبي يجب تمكين القاضي الإداري من اختيار العقوبة التي يراها مناسبة في حالة إلغاء القرار التأديبي نتيجة عدم المشروعية ، دون الرجوع للسلطة التأديبية .

السماح للموظف العام، القاضي، العامل، العون المتعاقد من الحصول على نسخة من الملف التأديبي وكذا قرار الإحالة إلى المجلس التأديبي.

فيما يخص مجلس تأديب قضاة النيابة وقضاة الحكم فإنه من الأفضل وجود تشكيلتين متخصصتين الأولى لقضاة النيابة والثانية لقضاة الحكم، مما يمنح ضمانات أكثر للقضاة المحالين على التأديب من خلال إشراك قضاة من نفس الطبيعة ودرابنتهم الكاملة بكافة الظروف، الأمر الذي يترتب عليه قرارات تأديبية أكثر واقعية .

-منح أكثر فاعلية لحق الدفاع عند العامل بحقه في الاستعانة بمحامي.

-تأسيس لجنة محايدة خارج إطار المؤسسة المستخدمة تقوم بالتحقيق مع العامل الذي هو محل تأديب، والهدف من ذلك توفير مصداقية وضمانة للعامل في نفس الوقت الحد من تعسف رب العمل.

-تجسيدا لمبدأ المشروعية نأمل من السلطة التشريعية أو التنظيمية في حالة تعديل النصوص المتعلقة بتأديب الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية النص على درجات الأخطاء التأديبية المرتكبة من قبل العون المتعاقد.

-تجسيد لمبدأ التناسب نوصي السلطة التنظيمية في الجزائر بالنص في المرسوم 308-07 على تصنيف العقوبات التأديبية المسلطة على العون المتعاقد في إطار درجات معينة وجعلها واردة على سبيل الحصر.

قائمة التواريخ  
والأحداث

أولا : المصادر.

الداستير :

(1) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخ في 25 فبراير 1989 ج ر ع 09 في 1989.

القوانين :

(1) -القانون العضوي 98-01، المؤرخ في 30 ماي 1989، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه، ج ر ع 37 ، الصادرة في 1 يونيو 1989.

(2) -القانون العضوي 04-11 المؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق ل 6 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ع 57، 2004.

(3) -القانون العضوي 04-12، المؤرخ في 21 رجب 1425 الموافق ل 6 سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، ج ر ع 57 ، 2004.

(4) -القانون 90-04، المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، ج ر ع 06، 1990.

(5) -القانون 90-11 ، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بموجب القانون 91-29 ، ج ر ع 17، الصادرة في 27 أبريل 1991.

(6) -الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ع 46، صادرة في 16 يوليو 2006.

(7) -القانون 08-09 ، المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير ، سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

- (8) -القانون 08-09 المؤرخ في 23 فبراير 2009 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين اتجاه معالجة معطيات ذات طابع الشخصي ، ج ر ع 5711 سنة 2009.
- (9) -النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر ، مودع لدى أمانة ضبط محكمة الجلفة ، بتاريخ 07 فيفري 2006 تحت رقم 2006/06.

#### المراسيم:

- (1) -المرسوم الرئاسي 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج ر ع، 76، سنة 1996.
- (2) -المرسوم الرئاسي 07-308، المؤرخ في 23 سبتمبر 2007، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، ج ر ع 61 ، الصادرة في 30 سبتمبر 2007 .
- (3) -المرسوم التنفيذي 84-10، المؤرخ في 14 جانفي 1984 الذي يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، ج ر ع الثالث، سنة 1984.

#### القرارات :

- (1) -قرار وزاري ، مؤرخ في 19-07-2008 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكفايات تعيين أعضائها وسيرها ، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية ، ج ر ع 52 ، صادرة في 14-09-2008.
- (2) -قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، المؤرخ في 22 ماي 2000، قضية الوكالة الوطنية للأثار ضد (ي ، ك) بن شيخ اث ملويا لحسين، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج ثاني دار هومة ، الجزائر، 2004.

(3) -قرار مجلس الدولة الجزائري ، الصادر في 09 أفريل 2001، القضية رقم 001122 مجلس الدولة، ع الأول، سنة 2002 .

(4) -قرار مجلس الدولة رقم 016886 ،المؤرخ في 07-06-2005 ، مجلة مجلس الدولة ع 10 ، سنة 2012.

(5) -مراسلة رقم 5586، مؤرخة في 2013، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية متعلقة بإعادة إدماج عون متعاقد بعد أن تم تبرئته من التهم المنسوبة له.

**ثانيا : المراجع .**

**الكتب :**

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

(2) -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2002.

(3) -رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دراسة مقارنة لأحكام الأمر 06-03 ، دار النجاح ، الجزائر ، د س.

(4) -سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010.

(5) -سعيد شتوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، ط الأولى دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 2008.

- (6) -سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبيا ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 2001.
- (7) -سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر طبقا للأمر 06-03 (دراسة مقارنة ( ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د س.
- (8) -سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
- (9) -شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة )، دار الفكر والقانون، ط الأولى 2011.
- (10) -شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) دار النهضة العربية، مصر 2007.
- (11) -عبد العزيز خليفة، قضاء التأديب (ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية ) دار الكتاب الحديث، سنة 2008.
- (12) -عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام القضائي الجزائري، النشر الجامعي الجديد ، الجزائر، 2016.
- (13) -علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل ( دراسة مقارنة ) دار الثقافة والطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 1975.
- (14) -عبد اللطيف بين شديد الحربي، ضمانات التسبيب في الوظيفة العامة، مطابع دار الهندية مصر، 2006.
- (15) -عمار بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، 1986.

- (16)-عمار عوابدي، مبدأ التدرج في السلطة الرئاسية، ط الأولى ، دار هومة ، الجزائر ، 1998.
- (17)عبد الحكيم مصباح سواكر، مطويات حول الوظيفة العمومية، ع 02، جانفي 2021، مفتشية الوظيفة العمومية، إليزي الجزائر .
- (18)-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، ج 02 ، ط 02، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2006.
- (19)-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ط الأولى ، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية مصر، 2003.
- (20)-علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط الأولى، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2007.
- (21)-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام دار الكتاب الحديث القاهرة، 2008.
- (22)-عمار ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2012.
- (23)-غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، دفا تر السياسة والقانون، جامعة أدرار، ع 19 ، جانفي 2018.
- (24)-فؤاد محمود معوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة مصر، 2016.
- (25)-كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ط 03 ، دار هومة ، الجزائر 2006.

- (26) -لندة معمر يشوي، المسؤولية التأديبية للقاضي دراسة تحليلية في التشريع ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- (27) -محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية دراسة مقارنة، منشأة المعارف، مصر، 2004.
- (28) -مصطفى عقيقي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ( دراسة مقارنة ) مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، سنة 1976.
- (29) محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية ، منشأة المعارف، مصر، 2004.
- (30) -محمد عبد الوهاب رقعت، ماجد راغب الحلو، مبادئ القانون الإداري دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 1995.
- (31) -محمد نصر محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون، مكتبة القانون والإقتصاد، الرياض، ط الأولى، 2013.
- (32) -محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- (33) -نوفان عقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) دار الثقافة، 2007.
- (34) -هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ط 03 ، دار هومة ، الجزائر ، 2010.
- (35) -يوسف جوري سعد الله، الوظيفة العامة في التشريع والإجتهد، الكتاب الثاني، مجموعة القانون الإداري، ج السادس، ط الأولى، 2004.
- (36) -ياسين شامي، المسألة التأديبية للقضاة، أمواج للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2016.

(37)-حامدي إبراهيم، عبد الكريم الجوري، ضمانات القاضي في الشريعة الإسلامية والقانون دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية لبنان، ط الأولى، 2009.

#### أطروحات الدكتوراه :

(1) -بشير هدي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة باجي مختار، عنابة 2007-2008.

(2) -عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، دفعة 16 .

(3) -محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة )، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بالفايد، تلمسان 2006.

(4) -محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة باتنة، الجزائر، 2011.

(5) -هنية قصاص، المجلس الأعلى للقضاء، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، الدولة والمؤسسات العمومية ، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، فرع الأغواط ، 2014.

#### رسائل الماجستير :

(1) -بعلي شريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعلاقة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة ، الجزائر، 2012-2013.

(2) -زيلابدي حورية، إستقلالية السلطة القضائية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، تخصص قانون عام وإدارة مالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، 2014-2015.

- (3) -زياد عادل، طرق الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة لنيل شهادة ماجستير جامعة بغداد، 2016.
- (4) -عز الدين رؤية، سلطة المستخدم التأديبية في ظل المادة 73 من القانون 90-11، رسالة لنيل شهادة ماجستير، قانون خاص، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، الجزائر، 2011.
- (5) -عمر اوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باتنة، الجزائر، 2010-2011.
- (6) -مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة لنيل شهادة الماجستير جامعة الشرق الأوسط ، 2011.
- (7) -مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2012.
- (8) -هنوني عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم بواقي 2014-2015.

#### شهادات الماستر :

- (1) -إيمان أعربي و بن حجار، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020.
- (2) -بوكراع عبد الإسلام وبوجمعة نذير، منازعات الوظيفة العمومية وخصوصياتها في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية ، بشار 2019-2020.

- (3) -بن حمزة نصيرة ، سكاروة سمية، إستقلال القضاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية ، تخصص منازعات إدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قالمة 2018.
- (4) -دريس كريمة ، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الوظيفة العمومية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهري مولاي ، سعيدة 2016 -2017.
- (5) -سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خضير، بسكرة ، 2015-2016.
- (6) -عبلة بن عمارة و علي معاش، النظام القانوني للمجلس الأعلى للقضاء ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص إدارة مالية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة 2016-2017.
- (7) غراب سامية، المجلس الأعلى للقضاء كهيئة تأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خضير، بسكرة 2018-2019.
- (8) فرحات بوقابة، نظام التعاقد في ظل الأمر 06-03 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون كلية الحقوق بوداود، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس، 2017-2018.
- (9) نبيلة مزراق و حدة رزيقان ، الإجراءات التأديبية للموظف والعامل في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر، قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2019-2020.

المقالات :

- (1) -إسماعيل أحفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب ، مجلة العلوم القانونية والشرعية، جامعة الزاوية، كلية الحقوق، ع السادس، د س .
- (2) -لحسن غربي، المجلس الأعلى للقضاء في ظل التعديل الدستوري 2020، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، م 15 ، ع الثاني، 2020.
- (3) -محمد بن جمال بن مطلق الذنبيات، ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية ، المجلة القضائية، ع ثاني ، د س .
- (4) -مسعود منتري، التسريح الفردي في تشريع العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية، ع خاص الجزائر، 2006.
- (5) -مباركة بدري، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، ع 08 ، الجزائر، 2010.
- (6) -نذير ثابت القيسي، أثر الضمانات التأديبية للقضاة في تعزيز مبدأ إستقلال القضاء، مجلة دراسة العلوم الشرعية والقانون، م 44 ، الملحق الأول، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية 2017.

قائمة المختصرات

- ج ر : الجريدة الرسمية .
- ع : العدد .
- ص : الصفحة .
- د س : بدون سنة .
- د م : دراسة مقارنة .
- م : مجلد .
- ج : جزء .
- د م ج : ديوان المطبوعات الجامعية .

فَهَلْ يَكْفُرُ  
الْمُتَّقِينَ

شكر

إهداء

أ.....	مقدمة
6 .....	<u>الفصل الأول: الدعوى التأديبية في العلاقة التنظيمية</u>
5 .....	تمهيد
6 .....	المبحث الأول : النظام التأديبي للموظف العام .
6 .....	المطلب الأول: جزاء الإخلال بالواجبات الوظيفية.
7 .....	الفرع الأول : الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل الموظف العام .
9 .....	الفرع الثاني : العقوبات التأديبية الموقعة على الموظف العام
13.....	المطلب الثاني : إجراءات تأديب الموظف العام
13.....	الفرع الأول : مراحل تأديب الموظف العام.....
16.....	الفرع الثاني :ضمانات تأديب الموظف العام.....
23.....	المبحث الثاني :النظام التأديبي للقاضي.
23.....	المطلب الأول :الأخطاء التأديبية للقاضي والعقوبات المقررة له.
24.....	الفرع الأول :الأخطاء المهنية للقاضي.....
26.....	الفرع الثاني :العقوبات التأديبية الموقعة على القاضي.....
28.....	المطلب الثاني :مسار الدعوى التأديبية للقاضي.....
29.....	الفرع الأول :إجراءات تأديب القاضي
32.....	الفرع الثاني :الضمانات التأديبية للقضاة.

38.....	خلاصة
39.....	<u>الفصل الثاني: الدعوى التأديبية في العلاقة التعاقدية</u>
40.....	تمهيد:
41.....	المبحث الأول : النظام التأديبي للعامل .
41.....	المطلب الأول :الأخطاء التأديبية والجزاء المترتبة عنها .
41.....	الفرع الأول : الخطأ التأديبي للعامل.
44.....	الفرع الثاني :الجزاء المترتبة عن الأخطاء المهنية .
47.....	المطلب الثاني :الإجراءات التأديبية والضمانات المقررة للعامل .
47.....	الفرع الأول : إجراءات تأديب العامل .
50.....	الفرع الثاني :الضمانات الممنوحة للعامل لمواجهة العقوبة التأديبية.
54.....	المبحث الثاني :النظام التأديبي للعون المتعاقد.
54.....	المبحث الثاني :النظام التأديبي للعون المتعاقد.
54.....	المطلب الأول :الأخطاء المهنية والعقوبات المترتبة عنها .
54.....	الفرع الأول :الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف العون المتعاقد.
58.....	الفرع الثاني :العقوبات التأديبية الموقعة على العون المتعاقد .
60.....	المطلب الثاني :إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات الممنوحة للعون المتعاقد.
61.....	الفرع الأول :إجراءات تأديب العون المتعاقد .
63.....	الفرع الثاني :الضمانات الممنوحة للعون المتعاقد .
67.....	خلاصة:

69.....	خاتمة .
74.....	قائمة المصادر والمراجع
84.....	قائمة المختصرات