



تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر Disciplinary Sanction against the Agents Submitted to the Contractual Algeria. Regime in Public Function in

جمال قروف*

جامعة سكيكدة، الجزائر

d.guerrouf@univ-skikda.dz

تاريخ إرسال المقال: 2021-08-11 تاريخ قبول المقال: 2021-12-24 تاريخ نشر ال مقال 2022-03-31

الملخص:

تضمن المرسوم الرئاسي 07-308 عدة واجبات تقع على عاتق الأعوان المتعاقدين مع المؤسسات والإدارات العمومية سواء داخل الوظيفة أو خارجها، وكل إخلال بها يؤدي إلى متابعتهم تأديبيا، وذلك لإرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره حتى تستطيع الإدارة القيام بنشاطها في تحقيق المصلحة العامة، وهو وسيلة لمعاقبة العون المتعاقد جراء ما قام به من سلوكات منحرفة وأفعال توصف بأنها أخطاء تأديبية تهدد حسن سير المرافق العمومية.
الكلمات المفتاحية: الأعوان المتعاقدين، نظام تأديبي، الانضباط.

Abstract:

The presidential decree 07-308 includes several duties supposed to be observed by the contractual agents with the institutions and public administrations inside the function or outside, and it ensues disciplinary sanction to anyone who doesn't observe these duties, in order to consecrate the principle of discipline so that the administration may perform its activities in view of achieving the public interest, it is as well a means to punish the contractual agent for his wrongdoings and his acts that can be described as disciplinary errors threatening the good functioning of public services.

Keywords: Contractual agents, Disciplinary regime, the Discipline.

مقدمة:

اعتمد المشرع الجزائري على النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية رغم أنه يرفض فكرة الموظف العام المتعاقد لما فيها من كثرة التقلبات، وعدم الاستقرار والثبات والديمومة في الوظيفة، وتأثيرها السلبي على نشاط الإدارة، حيث نصت المادة 07 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

*المؤلف المرسل

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

العمومية¹ على أنه: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية"، ولهذا فإنه استبعد العلاقة الوظيفية على أساس العقد وفي نفس الوقت نص على ضرورة قيام الوظيفة العمومية على النظام التعاقدى الذي لا يمكن الاستغناء عنه لحسن سير المرافق العامة²، وذلك في المواد من 19 إلى 25 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³، وأيضاً في المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم⁴.

فبالرجوع للأمر 06-03 فإن المشرع الجزائري لم يعرف الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية، أما المادة 02 من المرسوم الرئاسي 07-308 فقد نصت على أنه: "يمكن المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المواد 19 و20 و21 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، أن تقوم، حسب الحالة وفق الحاجات، بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي طبقاً للكفاءات المنصوص عليها في هذا المرسوم."

وقد تضمن نفس المرسوم الرئاسي عدة واجبات تقع على عاتق الأعوان المتعاقدين سواء داخل الوظيفة أو خارجها، وكل إخلال بها يؤدي إلى متابعتهم تأديبياً، حيث نصت المادة 14 على أنه: "يتعين على الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، احترام واجباتهم، لا سيما ما يأتي: ممارسة نشاطهم بكل إخلاص ودون تحيز، الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم، حتى خارج الخدمة، التحلي، في كل الظروف، بسلوك لائق ومحترم، تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية، مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة، عدم إفساء أي حدث علموا به

¹ الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

² الخوري يوسف سعد الله، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الأول، مجموعة القانون الإداري، الجزء الخامس، الطبعة الأولى، دون دار نشر ولا بلد النشر، 2004، ص34.

³ حيث نصت المادة 24 من الأمر 06-03، المرجع السابق، على أنه: "تحدد عن طريق التنظيم كفاءات توظيف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم."

⁴ المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يمكننا الغير من الاطلاع عليها، باستثناء ضرورات الخدمة، السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها، الحفاظ على ممتلكات الإدارة".

إن تأديب الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية له أهمية كبيرة في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره حتى تستطيع الإدارة القيام بنشاطها في تحقيق المصلحة العامة، وهو وسيلة لمعاقبة العون المتعاقد جراء ما قام به من سلوكات منحرفة وأفعال توصف بأنها أخطاء تأديبية تهدد حسن سير المرافق العمومية، ولهذا فالتأديب هو السلاح الفعال الذي بحوزة الإدارة العامة لردع كل عون متعاقد يقصر في القيام بواجباته الوظيفية.¹

ولهذا فإن سلطة تأديب الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية التي منحها التنظيم للإدارة، قد تكون فيها في بعض الأحيان خطورة وتهديد للحقوق والحريات العامة، ولذلك فقد حرص المرسوم الرئاسي 07-308 على أن يكون ممارسة التأديب وفق إجراءات وضمانات تحمي العون المتعاقد مع الإدارة العامة.

فما هو النظام التأديبي المطبق على الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية بالجزائر؟

ويترتب على هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية: ما هي المخالفات التي يرتكبها الأعوان المتعاقدون في الوظيفة العمومية والتي يمكن وصفها بأنها أخطاء تستدعي المتابعة التأديبية؟ ثم ما هي الإجراءات التي ينبغي مراعاتها في تأديبهم؟ وما هي العقوبات التي ينبغي توقيعها على تلك الأخطاء؟

ولدراسة موضوع هذا البحث بصفة علمية اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة تحليلية لتفاصيل وجزئيات الموضوع، مع تحليل النصوص القانونية، ولهذا سنتناول تأديب الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية في ثلاث مباحث على التوالي، نعالج في المبحث الأول الأخطاء التأديبية المرتكبة من الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية، وفي المبحث الثاني إجراءات المتابعة التأديبية للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية، أما في المبحث الثالث فندرس فيه العقوبات التأديبية المسلطة على الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية.

المبحث الأول: الأخطاء التأديبية المرتكبة من الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية.

¹ شحادة موسى مصطفى، عدم الكفاية المهنية باعتباره سببا من أسباب الفصل من الوظيفة بغير الطريقة التأديبية، دراسة في الأحكام القضائية الصادرة عن مجلس الدولة والمحاكم الإدارية الإستئنافية في فرنسا، مجلة الشريعة والقانون، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن، العدد الثالث والعشرون، 2005، ص331.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقد في الوظيفة العمومية بالجزائر

إن تأديب الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية يدور وجودا أو عدما بوجود المخالفة أو الخطأ التأديبية الذي هو سبب العقوبة التأديبية، من أجل ذلك فإن الخطأ التأديبي هو المحرك الأساسي للمتابعة التأديبية، مما يستدعي التطرق لتعريفه، وعناصره، والجهة المختصة بتقديره، ودرجاته، وهذا ما سوف أتناوله في المطالب التالية.

المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي المقترف من العون المتعاقد مع الإدارة.

الخطأ التأديبي هو اقتراح وارتكاب العون المتعاقد لأفعال إيجابية أو سلبية أو سلوكات يخل أو يقصر أو يخالف بها واجبات وظيفته، فإن ذلك يسمح للإدارة بتأديبه عن طريق تحريك المتابعة التأديبية، وتوقيع العقاب المناسب المنصوص عليه في التنظيم.

وبالاستناد إلى المادة 160 من الأمر 03-06، والتي نصت على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية." وبالرجوع إلى المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308 التي أشارت إلى أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية."

ويعرف بعض الفقهاء الخطأ التأديبي بأنه: "العمل الذي يخالف به الواجبات الخاصة المفروضة عليه".¹

أو أنه: "الفعل أو امتناع عن فعل ينسب إلى فاعل ويكون مخالفا للواجبات التي تفرضها الوظيفة ويعاقب عليه بجزاء تأديبي".²

كما عرف: "المخالفة التأديبية، إنها تتركز على ركن مادي يتمثل في إتيان الموظف لفعل يخل بواجباته، وركن معنوي يدل على وجود إرادة آثمة، وركن شرعي يتمثل في مخالفة القواعد التي تحكم سير الوظيفة العامة".³

كما عرف أيضا: "يقصد بالمخالفة التأديبية الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجابيا أو سلبا، ويطلق عليها البعض أحيانا اسم "الجرائم التأديبية" وأحيانا "الأخطاء التأديبية".¹

¹ بركات عمر فؤاد، مبادئ القانون الإداري، شركة سعيد رأفت للطباعة، مصر، 1985، ص150.

² الطماوي سليمان، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديبي، دار الفكر العربي، مصر، 1987، ص48.

³ رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري الطبعة الثالثة، دار هوم، الجزائر، 2006، ص19.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

كما تم تعريفه: "إخلال بواجبات الوظيفة إيجابيا أو سلبيا، ولا يقصد بواجبات الوظيفة الواجبات المنصوص عليها في التشريعات المختلفة إدارية أو غير إدارية فقط، بل يقصد أيضا الواجبات التي يقتضيها حسن النظام اطراد العمل في المرافق العامة، ولو لم ينص عليها."²

أما (فيلارد) فقد عرفه: "كل فعل يرتكبه العامل أثناء أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه للعقوبة التأديبية."³

(ديليبري): "فعل أو امتناع عن فعل ينسب إلى فاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي."⁴

المطلب الثاني: عناصر الخطأ التأديبي المقترف من العون المتعاقد مع الإدارة.

من خلال التعاريف السابق الإشارة إليها فإن الخطأ التأديبي هو الذي يرتكبه العون المتعاقد، مرتبط بإخلال وتخلى عن واجبات تنظيمية أو تعاقدية، أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه.

الفرع الأول: وجود عون متعاقد ينسب ويسند إليه الخطأ التأديبي.

إن نظام الوظيفة العامة يستدعي وجود التأديب، والذي يستلزم وجود خطأ تأديبي يقوم به العون المتعاقد، وبالتالي فالخطأ التأديبي يفترض وقوعه وجود عون متعاقد مع الإدارة العامة، لأن الأساس هو ارتباط الخطأ بالعلاقة التعاقدية الوظيفية التي تقوم بين العون والإدارة، وكل خطأ يرتكبه ولو خارج الإدارة يحتم فرض عقوبة تأديبية عليه.

الفرع الثاني: ارتباط الخطأ التأديبي بإخلال وتخلى عن واجبات تنظيمية أو تعاقدية.

إن الخطأ التأديبي لا يقوم إلا إذا كان الفعل أو السلوك الذي اقترفه العون المتعاقد تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة تشكل خطأ مهني يعرض مرتكبه للعقوبة التأديبية، كممارسة نشاطه بتحيز ودون إخلاص، وعدم التحلي بسلوك لائق ومحترم، وعدم تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية، وإفشاء السر المهني، وعدم الحفاظ على ممتلكات الإدارة....

وبالتالي لا تمثل خطأ تأديبي الأفعال التي لا تعد إخلال بالواجبات الوظيفية التنظيمية والتعاقدية.

الفرع الثالث: ارتباط الخطأ التأديبي أثناء أو بمناسبة ممارسة النشاط.

¹ كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، الأردن، 2007، ص165.

² محمد سيد أحمد محمد، التأديب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، المكتب الجامعي الحديث، 2008، ص29.

³ A Villard, Manuel de droit public et administratif, Paris, 1972, P.33.

⁴ François Deleperère, L'élaboration du droit disciplinaire de la fonction publique, Thèse, Paris, 1969, P.69.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقد في الوظيفة العمومية بالجزائر

لا يقوم الخطأ التأديبي إلا إذا ارتكبه العون المتعاقد بالإدارة التي ينشط فيها، أو بمناسبة ممارسة نشاطه وتأدية مهامه، وبالتالي فإنه لا يعد خطأ تأديبي الأفعال التي يرتكبها العون المتعاقد خارج الوظيفة، إلا أن هذه المسألة يرد عليها استثناء في حالة ارتكابه لسلوكات لا تتماشى مع طبيعة منصب شغله ولو خارج الخدمة.

المطلب الثالث: تقدير الخطأ التأديبي المقترف من العون المتعاقد مع الإدارة.

ترجع صلاحية تقدير درجة جسامه الخطأ التأديبي المرتكب من العون المتعاقد مع الإدارة للسلطة الإدارية المختصة وهي سلطة التعيين¹ حسب نص المادة 62 من المرسوم الرئاسي 07-308، تطبيقاً لمبدأ من يملك سلطة التعيين يملك سلطة التأديب، إلا أن تقدير جسامه الخطأ ليس بصفة مطلقة من السلطة الإدارية المختصة بل هي مقيدة بقرار اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، وهذا حسب المادة 64 من نفس المرسوم الرئاسي، وكذلك برقابة قضاء الإلغاء على مشروعية المتابعة التأديبية²، والرقابة على الوجود المادي والقانوني للوقائع، وصحة التكييف القانوني لها، ومدى تناسب الوقائع مع القرار المتخذ.³

المطلب الرابع: درجات الخطأ التأديبي المقترف من العون المتعاقد مع الإدارة.

لم ينص المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم على درجات للأخطاء التأديبية، مثلما تم النص عليها في المادة 177 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث أشارت المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308 إلى أنه: "يشكل كل

¹ المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 27/03/1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج رعدد 13، الصادرة بتاريخ 28/03/1990. جديدي سليم، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص224.

² سعدي سميحة، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص154.

³ قروف جمال، دور القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2019، ص66.

زيد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، رسالة ماجستير، مدرسة الدكتوراه "القانون الأساسي والعلوم السياسية"، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2011، ص69. مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال التوظيف العمومي، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص85.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

وبالتالي أية مخالفة من العون المتعاقد لواجباته الوظيفية المنصوص عليها في المادة 13 من نفس المرسوم الرئاسي تشكل خطأ تأديبي وهي: عدم ممارسة نشاطه بكل إخلاص ودون تحيز، قيامه بكل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغله، حتى خارج الخدمة، عدم تحليه في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم، عدم تنفيذه لتعليمات الهيئة السلمية، عدم مراعاته لتدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة، إفشائه لحدث علم به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزها أو يطلع عليها بمناسبة ممارسة نشاطه، أو يمكن الغير من الإطلاع عليها، باستثناء ضرورات الخدمة، عدم سهره على حماية الوثائق الإدارية وأمنها، عدم حفاظه على ممتلكات الإدارة.

المبحث الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية.

إن إجراءات المتابعة التأديبية ذات طبيعة إدارية تقوم بها السلطة الإدارية المختصة بعد اقتراف العون المتعاقد لخطأ تأديبي، وبالتالي لها أهمية كبيرة على العون المتعاقد لأنها تعد ضمانة أساسية¹ قبل توقيع العقاب في مواجهة السلطة الإدارية التأديبية²، كمثلها أمام مجلس التأديب، وإجراء التوقيف، وحقه في الإطلاع على الملف التأديبي، وحقه أن يستعين بمدافع، وتبليغه بالعقوبة التأديبية³، وهذا ما سوف أتناوله في المطالب التالية.

المطلب الأول: المثل أمام اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس

تأديب.

¹ الخوري يوسف سعد الله، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، مجموعة القانون الإداري، الجزء السادس، الطبعة الأولى، دون دار نشر ولا بلد النشر، 2004، ص410.

سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2015، ص05. جديدي سليم، المرجع السابق، ص291.

² حيث جاء في قرار لمجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 2004/03/16، ملف رقم 09993، قضية (مع) ضد (رئيس بلدية مولاي العربي ولاية سعيدة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص150، ما يلي: "...حيث أن المستأنف عليها لما اعتبرت المستأنف كعامل مؤقت رغم تشغيله لمدة أكثر من عشر سنوات وقامت بتسريحه دون احترام الإجراءات القانونية لضمان حقوقه قد تعسفت في حقه مما يتعين إلغاء القرار المستأنف الذي أساء تقدير الوقائع وتطبيق القانون".

³ رحماوي كمال، المرجع السابق، ص129.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

الجهة المختصة بالتأديب¹ هي تلك السلطة التي منحها التنظيم الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية، حيث لم يجعلها في يد السلطة الإدارية المختصة لوحدها، وإنما تشاركها فيه اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء.²

حيث نصت المادة 62 من المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، على أن تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه .

كما نصت المادة 64 من نفس المرسوم الرئاسي على أنه: "لا يمكن اتخاذ قرار فسخ العقد بدون إشعار مسبق أو تعويض، في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم، إلا بعد مثول العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء".

تحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء وكفاءات تعيين أعضائها، بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 66 من نفس المرسوم الرئاسي. حيث صدر قرار مؤرخ في 19 جويلية 2008 الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكفاءات تعيين أعضائها وسيرها³، حيث نصت المادة 01 منه إلى الهدف من هذا القرار تطبيقا لأحكام المواد 64، 65، 66 من المرسوم الرئاسي 07-308 هو تحديد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكفاءات تعيين أعضائها وسيرها.

وحسب نص المادة 03 من القرار فإن اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء تشمل عدد متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان المتعاقدين، وبهذه الصفة تتشكل اللجنة من:
- ثلاثة (3) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الإدارة وعدد مساوي من الأعضاء الإضافيين.

¹ بن عمران محمد الأخضر، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2006-2007، ص52.

² قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، مؤرخ في 22/05/2000، قضية (الوكالة الوطنية للأثار) ضد (ي ك)، بن الشيخ آث ملويا لحسين، المنقلى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومه، الجزائر، 2004، ص225.

³ قرار وزاري مؤرخ في 19/07/2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، وكفاءات تعيين أعضائها وسيرها، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر عدد 52، الصادرة بتاريخ 14/09/2008.

المنشور رقم 06 ك/خ/ع وع/2009، المؤرخ في 31 جانفي 2009، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق باللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقد في الوظيفة العمومية بالجزائر

- ثلاثة (3) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الأعوان المتعاقدين وعدد مساوي من الأعضاء الإضافيين. ويعين رئيس اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة الإدارية المختصة من بين الأعضاء ممثلي الإدارة الدائمين.

وتضيف المادة 05 من نفس القرار أن أعضاء اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء يعينون بمقرر من السلطة الإدارية المختصة لعهد مدتها سنة (1) واحدة، ويمكن للعضو الذي انتهت عهده أن يعين لعهد جديد.

ويخضع أعضاء اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء لواجب السر المهني فيما يخص كل الأحداث والوثائق التي اطلعوا عليها بهذه الصفة، وكل إخلال بهذا الالتزام يشكل خطأ جسيماً ويمكن أن يترتب عليه إقصاؤهم من اللجنة دون المساس بالعقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرضوا لها وهذا حسب المادة 21 من القرار.

وحسب نص المادة 13 من نفس القرار فإنه في حالة قيام العون المتعاقد بخطأ مهني جسيم أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطاته، يمكن أن يترتب عليه فسخ العقد، تطبيقاً للمادة 64 من المرسوم الرئاسي 07-308 دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية، تستدعي السلطة الإدارية المختصة العون المتعاقد ليمثل أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء خلال فترة لا يمكن أن تتجاوز عشرين (20) يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

ويبلغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله أمام اللجنة برسالة موصى عليها مع وصل استلام قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل، وهذا ما نصت عليه المادة 18 من القرار.

ويتعين حسب نص المادة 17 من القرار على العون المتعاقد الممثل شخصياً أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء إلا في حالة قوة قاهرة مبررة.

ويجب على اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء أن تبدي رأيها في العقوبة المقترحة بعد سماع العون المخطأ، وذلك بناء على تقرير مفصل من السلطة الإدارية المختصة في أجل 15 يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها، وهذا ما جاء في نص المادة 11 من القرار.

المطلب الثاني: إجراء التوقيف.

يعد التوقيف إجراء تحفظي احتياطي قبلي وقائي وقتي تقوم به السلطة الإدارية المختصة، وليس له طابع عقابي تأديبي، وذلك عندما يكون العون المتعاقد محل متابعة جزائية نتيجة ارتكابه جريمة سواء داخل أو خارج الجهة الإدارية إلى حين انتهائها.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقد في الوظيفة العمومية بالجزائر

ويترتب على هذا الإجراء عدم تقاضي العون المتعاقد طيلة مدة التوقيف أي راتب باستثناء المنح العائلية، ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد صدور حكم نهائي حائز لقوة الشيء المقضي به، حيث نصت المادة 67 من نفس المرسوم الرئاسي على أنه: "يوقف العون المتعاقد فوراً عندما يكون محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً.

ولا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب ماعدا المنح ذات الطابع العائلي".

وقد جاء في مراسلة مؤرخة في 2013، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية¹ ما يلي: "تطبيقاً للمادة 67 من المرسوم الرئاسي 07-308، ونظراً لثبوت براءة المعني بموجب حكم قضائي، أنه بإمكانكم تجديد عقد توظيف المعني من جديد بعد عرض وضعيته على اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء".

كما نصت المادة 12 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 السابق الإشارة إليه أعلاه على أنه: "في انتظار متول العون المخطأ أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء يمكن اتخاذ التوقيف كإجراء تحفظي عن طريق مقرر من طرف السلطة الإدارية المختصة ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ".

المطلب الثالث: حق الإطلاع على الملف التأديبي.

بالرجوع إلى نص المادة 17 من المرسوم الرئاسي 07-308 فإنه يجب على كل مرشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفاً إدارياً قبل توظيفه، يتضمن جميع الوثائق المتعلقة بالحالة المدنية للمعني، وكذلك كل المعلومات المتعلقة بشغله، فإذا اقررت خطأً تأديبي، فله الحق في الإطلاع على ملفه، وذلك للسماح له بالدفاع عن نفسه، لأن نفس الملف هو الذي ستطلع عليه اللجنة المتساوية الأعضاء قبل توقيع العقوبة التأديبية.

وتجدر الإشارة أن الإطلاع على الملف التأديبي يكون قبل توقيع العقوبة، وبناء على طلب من

العون المتعاقد، وفي مكان المتواجد فيه الملف من دون تحويله أو تصويره أو نسخه، وللمحامي حق الإطلاع على الملف التأديبي، إذا سمح له العون المتابع بذلك.²

حيث نصت المادة 65 من نفس المرسوم الرئاسي 07-308 على أنه: "لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده، الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي".

¹ مراسلة رقم 5586/م ع وع/ مؤرخة في 2013، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلق بإعادة إدماج عون متعاقد بعد أن تم تبرئته من التهمة المنسوبة إليه.

² التعلية رقم 07 المؤرخة في 07/05/1969 الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

كما نصت المادة 15 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 السابق الإشارة إليه على أنه: "يحق لكل عون متعاقد تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل سبعة (7) أيام ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية."

المطلب الرابع: حق الاستعانة بمدافع.

إن حق الدفاع هو حق معترف به دستوريا¹ وهو من الحقوق المكفولة لكل الأشخاص، كما تعد ضمانات أساسية للعون المتعاقد الذي عادة نتيجة لأسباب مختلفة يجهل كيفية الإطلاع على الملف التأديبي، وبالتبعية لا يتقن طريقة الدفاع عن نفسه، ولهذا تم تمكينه من الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه ليتولى دفع الاتهامات وتنفيذ إدعاءات الإدارة، وهذا ما نصت عليه المادة 65 الفقرة الثانية من المرسوم الرئاسي 07-308.

كما نصت المادة 16 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 على إمكانية أن يقدم العون المتعاقد المخطئ إلى اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء ملاحظات كتابية أو شفوية ويعين شهودا، كما يمكنه حسب نص المادة 18 من نفس القرار الاستعانة بمدافع مؤهل من اختياره. ولهذا يعد حق الدفاع من أهم الضمانات² التي يتمتع بها العون المتعاقد المخطئ قبل توقيع عليه العقوبة التأديبية، فله أن يبدي دفاعه بنفسه كتابيا أو شفويا، وبصفة شخصية، أو أن يستحضر شهودا، كما له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه للدفاع عنه، وبالتالي فمجال دفاع العون المتعاقد عن نفسه في مواجهة ادعاءات الإدارة هو مجال واسع مكفول في التنظيم للكشف عن الحقيقة.

المطلب الخامس: تبليغ العقوبة التأديبية.

حيث نصت المادة 63 من المرسوم الرئاسي 07-308 على هذا الإجراء، وأشارت إلى أنه: "يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملف الإداري."

¹ حيث أشارت المادة 175 من التعديل الدستوري بموجب المرسوم الرئاسي 20-442، المؤرخ في 2020/12/30، ج ر عدد 82، المؤرخة في 2020/12/30، إلى أنه:

"الحق في الدفاع معترف به.

الحق في الدفاع مضمون في القضايا الجزائية."

² زياد عادل، المرجع السابق، ص35.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

كما نصت المادة 20 من نفس القرار المذكور سابقا على أنه: "يتعين على السلطة الإدارية المختصة تبليغ العون المخطئ بمقرر العقوبة المتخذة ضده في الثلاثة (3) أيام التي تلي مثوله أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء."

المبحث الثالث: العقوبة التأديبية المسلطة على الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية.

لقد حدد المرسوم الرئاسي 07-308 العقوبات التأديبية التي تسلط على الأعوان المتعاقدين في حالة ارتكابهم أخطاء تأديبية، وقد حددها بدرجة خطورتها حيث بدءها بالعقوبات البسيطة إلى أن وصل إلى أخطرها.

ولهذا سوف أقوم بتعريف العقوبة التأديبية الموقعة على العون المتعاقد مع الإدارة، وتبيان خصائصها، ودرجاتها، وآثارها، وهذا ما سوف أتناوله في المطالب الموالية.

المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية الموقعة على العون المتعاقد مع الإدارة.

نصت المادة 61 من المرسوم الرئاسي 07-308 على أنه: "تحدد العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين حسب درجة جسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه ومسؤولية العون المعني وآثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها."

وبالرجوع للفقهاء فقد عرف العقوبة التأديبية¹ بأنها:

"الاستخدام الفعال والمنظم لعنصر الإكراه بواسطة السلطة العامة."

كما هي: "جزاء يمس العون في مركزه الوظيفي."

وهي كذلك: "جزاء يوقع على العون الذي ثبتت مسؤوليته على خطأ تأديبي."

بالإضافة إلى أنها: "ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية، والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية."

ولهذا فإن العقوبة التأديبية: "تعد تصرفا دفاعيا تلقائيا وسريع، ورد فعل أخلاقي ينفذه المجتمع في

مواجهته أعضائه القابلين للانحراف، بهدف منعهم من تنفيذ مشروعاتهم الإجرامية."²

كما أن العقوبة التأديبية: "ينصرف مفهومها إلى الجزاءات التي توقع على الموظف بقصد تأديبه

بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية."¹

¹ أشار إلى تلك التعاريف:

بن عمران محمد الأخضر، المرجع السابق، ص 09.

² الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص 361.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

كما يمكن تعريفها: "جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته على ارتكاب خطأ تأديبي معين، بحيث توقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها وتنفيذ لأهدافها المحددة سلفا".² وعرفها الفقيه الفرنسي (بونوا): "تمثل وسيلة خاصة لضمان احترام القاعدة القانونية مؤكداً بذلك دورها النفعي في المجتمع".³ وقد عرفها (لاسال): "نتيجة محددة بنص القانون تترتب على الجرائم المرتكبة عن طريق العمد والإهمال"⁴ من خلال هذه التعاريف يظهر أن العقوبة التأديبية لها طبيعة ردعية قمعية دفاعية وسريعة تقوم بها السلطة الإدارية المختصة بهدف حسن سير الإدارة العامة.

المطلب الثاني: خصائص العقوبة التأديبية الموقعة على العون المتعاقد مع الإدارة.

من خصائص العقوبة التأديبية المطبقة على العون المتعاقد مع الإدارة:

1. أن العقوبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 07-308 واردة على سبيل الحصر، فالسلطة الإدارية المختصة تسلب العقوبات المنصوص عليها في المادة 60 من نفس المرسوم على الأعوان المتعاقدين.
2. العقوبة التأديبية لها طبيعة إدارية لكونها صادرة عن جهة إدارية مختصة.
3. أن العقوبة التأديبية الموقعة على الأعوان المتعاقدين مقترنة بوجود خطأ تأديبي ثابت وليس محتمل أو مفترض.
4. إن العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين تتحدد حسب درجة جسامة الخطأ، والظروف التي تم فيها ارتكابه، ومسؤولية العون المعني، وآثار الخطأ على سير المصلحة، والضرر الذي لحق بها.
5. أن العقوبة التأديبية من خصائصها أنها ينبغي أن تكون مسببة⁵، وتبلغ للعون المتعاقد، وهذا ما نصت عليه المادة 62 من نفس المرسوم الرئاسي.
6. أن عقوبة فسخ العقد لا يمكن اتخاذها بدون إشعار مسبق أو تعويض إلا في حالة ارتكاب العون المتعاقد لخطأ مهني جسيم، وبعد إطلاعه على ملفه، والدفاع عن نفسه أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الثالث: درجات العقوبة التأديبية الموقعة على العون المتعاقد مع الإدارة.

¹ كنعان نواف، المرجع السابق، ص175.

² محمد سيد أحمد محمد، المرجع السابق، ص 195.

³ Benoit F, le droit administratif français, Paris, 1968, P.265.

⁴ Lassale C, contribution a une thèoivedele a Fonction Publique us super anational, 1957, P.5 .

⁵ قرار مجلس الدولة، الغرفة الخامسة، مؤرخ في 2005/10/25، ملف 615، مجلة مجلس الدولة، العدد08، 2006، ص 235.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

لقد نص المرسوم الرئاسي 07-308 وحدد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، حيث بدءا بالأخف وختمها بالأشد، ولم يصنفها في إطار درجات معينة كما فعل الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة¹، بالإضافة إلى أنه منح للجهة الإدارية المختصة بالتأديب الحرية في تطبيق العقوبة التي تعتقد أنها متناسبة مع الخطأ² الذي اقترفه العون المتعاقد.

حيث نصت المادة 60 من نفس المرسوم الرئاسي على أنه:

"تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب، فيما يأتي:

- الإنذار الكتابي،
- التوبيخ،
- التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام،

¹ حيث نصت المادة 163 من الأمر 06-03، المرجع السابق، على أنه: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات:

1- الدرجة الأولى:

- التنبيه،

- الإنذار الكتابي،

- التوبيخ،

2- الدرجة الثانية:

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

- الشطب من قائمة التأهيل،

3- الدرجة الثالثة:

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

- التنزيل من درجة إلى درجتين،

- النقل الإجباري،

4- الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،

- التسريح."

² خليفة عبد العزيز عبد المنعم، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام في ضوء أحدث أحكام مجلس الدولة، الجزء الثالث، المكتب الفني للإصدارات القانونية، بدون بلد، 2005، ص66.

الشتيوي سعيد، المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص188.

بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2013-2014، ص87.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقد في الوظيفة العمومية بالجزائر

- 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 جسامته الخطأ، والظروف التي تم فيها ارتكابه، ومسؤولية العون المعني، وآثار الخطأ على سير المصلحة، والضرر الذي لحق بها."

بالإضافة إلى كل هذه العقوبات فإن المادة 68 من نفس المرسوم الرئاسي كيفت تغيب العون المتعاقد مدة 10 أيام متتالية بأنه إهمال للمنصب¹، ونصت له على إجراء فسخ عقد العمل² دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد قيام الإدارة بإعذارين³.

حيث أشارت المادة 68 المشار إليها أعلاه، إلى أنه:

"إذا تغيب العون المتعاقد مدة عشرة (10) أيام متتالية دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة الإدارية المختصة إجراء فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب، دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد اعذاره مرتين."

المطلب الرابع: آثار العقوبة التأديبية الموقعة على العون المتعاقد مع الإدارة.

للعقوبة التأديبية المطبقة على العون المتعاقد مع الإدارة عدة آثار منها:

1. أنها عقوبة قد ينجر عنها فسخ عقد العمل دون إشعار مسبق أو تعويض، بسبب خطأ جسيم قام به العون المتعاقد أو بسبب إهمال المنصب، وفي حالة فسخه قبل المدة المحددة له فإن ذلك يضر بالعون الذي لا يستحق بالضرورة تعويضا عن ذلك.¹

¹ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 20/01/2004، ملف رقم 010005، قضية (ق م) ضد (مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص 169.

فؤاد محمود معوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2006، ص 79.

² بالرجوع للأمر 06-03، المرجع السابق، فهذه العقوبة سماها المشرع بالعزل، حيث نصت المادة 184 من على أنه:

"إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الاعذار، وفق كليات تحدد عن طريق التنظيم."

وبالرجوع إلى التنظيم فقد صدر المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 02/11/2017، يحدد كليات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12/11/2017.

قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 25/02/2003، ملف 7462، قضية (س ر) ضد (مديرية التربية لولاية سطيف)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص 166.

³ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 20/01/2004، ملف رقم 010497، قضية (ع ع) ضد (مدير التكوين المهني والتمهين زيغود يوسف قسنطينة)، المرجع نفسه، ص 172.

قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 27/05/2002، ملف رقم 005587، قضية (وزير المالية) ضد (م ف)، المرجع نفسه، ص 178.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقد في الوظيفة العمومية بالجزائر

2. أن هذه العقوبات غير سالبة للحرية، بمعنى أن أثرها لا يتعدى إلى الحريات الشخصية للأعوان المتعاقدين، ولا إلى ممتلكاتهم المادية العقارية والمنقولة، ولا إلى ممتلكاتهم المعنوية.
3. أن هذه العقوبات لا يمكن توقيعها وتطبيقها على عون متعاقد غادر منصب شغله، بانتهاء مدة عقده أو بفسخه.
4. أنها عقوبات لا يمتثل من خلال الاعتراض عليها العون المتعاقد أمام لجنة الطعن²، وإنما يجوز له اللجوء إلى القضاء المختص طبقا للمعيار العضوي المنصوص عليه في المواد 800، 801 و 901، 902 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³، أي (المحكمة الإدارية، مجلس الدولة)⁴.
- وتجدر الإشارة أنه وبالرجوع للمادة 69 من المرسوم الرئاسي 07-308 فإن علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد تنتهي⁵ بفعل: انتهاء العقد، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، التسريح مع الإشعار المسبق والتعويض، التقاعد⁶، الوفاة.

¹ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 09/04/2001، ملف رقم 001205، قضية (القطاع الصحي بأريس باتنة) ضد (ق.ب)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص156.

² مراسلة رقم 443/م ع وع/2017، المؤرخة في 13/05/2017، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلقة بمثل الأعوان المتعاقدين أمام لجنة الطعن، حيث جاء فيها: "حيث أن المرسوم الرئاسي 07-308 لم ينص على إمكانية الطعن في الآراء التي تبديها اللجنة التأديبية الاستشارية إزاء الأعوان المتعاقدين.

وعليه فإن اللجنة الولائية للطعن غير مختصة بالنظر في الطعون المرفوعة إليها من طرف الأعوان المتعاقدين في حالة تعرضهم لعقوبة تأديبية، وإذا بلغت فعلا بطعون من الأعوان المتعاقدين يتعين عليها إبداء رأيها بعدم الاختصاص".

³ القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، المؤرخة في 23/04/2008.

⁴ القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 37، الصادرة بتاريخ 01/06/1998، المعدل والمتمم بالقانون العضوي 11-13 المؤرخ في 26/07/2011، ج ر عدد 43، الصادرة بتاريخ 03/08/2011، وبالقانون العضوي 18-02 المؤرخ في 04 مارس 2018، ج ر عدد 15، المؤرخة في 07/03/2018.

القانون 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر عدد 37، المؤرخة في 01 جوان 1998.

⁵ بوشية طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016-2017، ص238.

⁶ قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم

ب:

- بالمرسوم التشريعي 94-05 المؤرخ في 11/04/1994، يعدل القانون رقم 83-12، ج ر عدد 20، المؤرخة 13 أفريل 1994.
- الأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 يعدل ويتم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

وبالاستناد للمادة 71 من نفس المرسوم الرئاسي التي نصت على إمكانية تسريح الأعوان المتعاقدين بسبب إلغاء منصب الشغل، بعد إشعار مسبق مدته شهر، حيث يستفيد العون المسرح من تعويض بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة، بالإضافة إلى إعداد الهيئة المستخدمة عند نهاية النشاط شهادة عمل للمعني، تبين فيها تاريخ التوظيف وتاريخ نهاية علاقة العمل، والمناصب التي شغلها والفترات الموافقة لها، وهذا ما جاء في المادة 72 من نفس المرسوم الرئاسي.

الخاتمة:

إن تأديب الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية حسب المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، يشمل مجموعة من القواعد والمبادئ والإجراءات المتعلقة بممارسة التأديب، لمواجهة كل سلوك منحرف أو تقصير يشكل خروجاً عن الواجبات الوظيفية، وتهديداً للخدمة العمومية، وذلك بهدف فرض الانضباط في الوظيفة العامة، من أجل حسن سير المرافق العامة لتحقيق الصالح العام.

ويشمل نظام تأديب الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية: الأخطاء التأديبية، والإجراءات التأديبية، والعقوبة التأديبية، كما أن نظام تأديب الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية حسب المرسوم الرئاسي 07-308 له خصوصية ومتميز عن نظام تأديب الموظفين العموميين

- الأمر 97-13 مؤرخ في 31 ماي 1997 يعدل ويتم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38، المؤرخة في 04 جوان 1997.

- قانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 يعدل ويتم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، المؤرخة في 24 مارس 1999.

- القانون 16-15 المؤرخ في 31/12/2016 يعدل ويتم القانون 83-12 المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر رقم 78، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

تعليمية رقم 13/م ع وع/2014، مؤرخة في 05/11/2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، التي تحدد كليات احتساب مدة الخدمة الوطنية في التقاعد تنفيذاً للقانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.

مراسلة رقم 7620/م ع وع/2016، مؤرخة في 24/10/2016، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بإجراءات إحالة المتعاقدين على التقاعد.

جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص54.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى فى الوظيفة العمومية بالجزائر

حسب الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسى العام للوظيفة العامة، سواء من حيث الأخطاء، أو العقوبات التأديبية، أو حتى من حيث الإجراءات التأديبية، وما تحمله من ضمانات. والآن وقد وصلت بهذا العمل كما هو مرسوم له، فإنى أعود لأبسط أمامكم بتركيز شديد عصاره جهدى، وما انتهيت إليه من نتائج واقتراحات.

أولاً- النتائج.

من خلال ما تم تقديمه يمكن الوقوف على جملة من النتائج منها:

1. نظام تأديب الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدى فى الوظيفة العمومية حسب المرسوم الرئاسى 07-308 له خصوصية وتميز عن نظام تأديب الموظفين العموميين حسب الأمر 06-03، من حيث الأخطاء، الإجراءات، أو العقوبات.
2. لم ينص المرسوم الرئاسى 07-308 على درجات للأخطاء التأديبية، مثلما تم النص عليها فى المادة 177 من الأمر 06-03.
3. يعد التوقيف إجراء تحفظى احتياطى، وليس له طابع عقابى تأديبى.
4. حق الاطلاع على الملف التأديبى، يتمتع به كل عون، صدر فى حقه إجراء تأديبى يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده.
5. أن المرسوم الرئاسى 07-308 لم يصنف العقوبات التأديبية فى إطار درجات معينة، كما فعل الأمر رقم 06-03 فى المادة 163.
6. أن العقوبات المنصوص عليها فى المرسوم الرئاسى 07-308 واردة على سبيل الحصر، عكس المادة 164 من الأمر 06-03 فهى واردة على سبيل المثال.

ثانياً- الاقتراحات.

1. تجسيدا لمبدأ المشروعية، نأمل من السلطة التشريعية أو التنظيمية فى حالة تعديل النصوص المتعلقة بتأديب الأعوان المتعاقدين فى الوظيفة العمومية لا سيما المرسوم الرئاسى 07-308 ضرورة النص على درجات للأخطاء التأديبية المرتكبة من العون المتعاقد، مثلما تم النص عليها فى الأمر 06-03.
2. تجسيدا لمبدأ التناسب، نوصى السلطة التنظيمية فى الجزائر بالنص فى المرسوم الرئاسى 07-308 على تصنيف العقوبات التأديبية المسلطة على الأعوان المتعاقدين فى إطار درجات معينة، كما فعل الأمر رقم 06-03.
3. نوصى كذلك جعل العقوبات المنصوص عليها فى المرسوم الرئاسى 07-308 واردة على سبيل المثال لا الحصر، كما فى الأمر 06-03

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية

- المرسوم الرئاسي 20-442، المؤرخ في 2010/12/30، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج ر عدد 82، المؤرخة في 2010/12/30.
- القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 37، المؤرخة في 2010/06/01، المعدل والمتمم بالقانون العضوي 11-13 المؤرخ في 2011/07/26، ج ر عدد 43، المؤرخة في 2011/08/03، وبالقانون العضوي 18-02 المؤرخ في 04 مارس 2018، ج ر عدد 15، المؤرخة في 2018/03/07.
- قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم ب:
- . بالمرسوم التشريعي 94-05 المؤرخ في 11/04/1994، يعدل القانون رقم 83-12، ج ر عدد 20، المؤرخة في 13 أبريل 1994.
- . الأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996.
- . الأمر 97-13 مؤرخ في 31 ماي 1997 يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38، المؤرخة في 04 جوان 1997.
- . قانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، المؤرخة في 24 مارس 1999.
- . القانون 16-15 المؤرخ في 31/12/2016 يعدل ويتمم القانون 83-12 المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر رقم 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.
- القانون 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر عدد 37، المؤرخة في 01 جوان 1998.
- الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.
- القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، المؤرخة في 23/04/2008.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

- المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 27/03/1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، المؤرخة في 28/03/1990.
- المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 02/11/2017، يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12/11/2017.
- قرار وزاري مؤرخ في 19/07/2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، وكفايات تعيين أعضائها وسيرها، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر عدد 52، المؤرخة في 14/09/2008.
- التعليم رقم 07 المؤرخة في 07/05/1969 الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.
- المنشور رقم 06 ك/خ/ع وع/2009، المؤرخ في 31 جانفي 2009، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق باللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين.
- مراسلة رقم 5586/م ع وع/ مؤرخة في 2013، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلق بإعادة إدماج عون متعاقد بعد أن تم تبرئته من التهمة المنسوبة إليه.
- تعليم رقم 13/م ع وع/2014، مؤرخة في 05/11/2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، التي تحدد كفايات احتساب مدة الخدمة الوطنية في التقاعد تنفيذًا للقانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.
- مراسلة رقم 7620/م ع وع/2016، مؤرخة في 24/10/2016، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بإجراءات إحالة المتعاقدين على التقاعد.
- مراسلة رقم 443/م ع وع/2017، المؤرخة في 13/05/2017، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلقة بتمثيل الأعوان المتعاقدين أمام لجنة الطعن.

ثانيا: الكتب:

باللغة العربية:

- الخوري يوسف سعد الله، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الأول، مجموعة القانون الإداري، الجزء الخامس، الطبعة الأولى، دون دار نشر ولا بلد النشر، 2004.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

- الخوري يوسف سعد الله، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، مجموعة القانون الإداري، الجزء السادس، الطبعة الأولى، دون دار نشر ولا بلد النشر، 2004.
- الشنتوي سعيد، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
- الطماوي سليمان، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديبي، دار الفكر العربي، مصر، 1987.
- بركات عمر فؤاد، مبادئ القانون الإداري، شركة سعيد رأفت للطباعة، مصر، 1985.
- بن الشيخ آث ملويا لحسين، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومه، الجزائر، 2004.
- جديدي سليم، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011.
- خليفة عبد العزيز عبد المنعم، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام في ضوء أحدث أحكام مجلس الدولة، الجزء الثالث، المكتب الفني للإصدارات القانونية، بدون بلد، 2005.
- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2006.
- كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة، الطبعة الأولى، الأردن، 2007.
- محمد سيد أحمد محمد، التأديب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، المكتب الجامعي الحديث، 2008.
- معوض فؤاد محمود، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2006.

باللغة الفرنسية:

- A Villard, Manuel de droit public et administratif, Paris, 1972.
- Benoit F, le droit administratif français, Paris, 1968.
- Lassale C, contribution a une thèoivedele a Fonction Publique us super anational, 1957.

ثالثا: الرسائل والمذكرات:

- الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015-2016.

تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

- بن عمران محمد الأخضر، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2006-2007.
- خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، الجزائر، دون تاريخ.
- قروف جمال، دور القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2019.
- François Deleperère, L'élaboration du droit disciplinaire de la fonction publique, Thèse, Paris, 1969.
- بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2013-2014.
- بن عقون الشريف، غاية العقوبة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، رسالة ماجستير، فرع أصول الفقه، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005.
- بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016-2017.
- جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003.
- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، رسالة ماجستير، مدرسة الدكتوراه "القانون الأساسي والعلوم السياسية"، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2011.
- سعيداي سميرة، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003.
- سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2015.
- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال التوظيف العمومي، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2012.



تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدى في الوظيفة العمومية بالجزائر

رابعاً: المقالات:

- شحادة موسى مصطفى، عدم الكفاية المهنية باعتباره سببا من أسباب الفصل من الوظيفة بغير الطريقة التأديبية، دراسة في الأحكام القضائية الصادرة عن مجلس الدولة والمحاكم الإدارية الإستئنافية في فرنسا، مجلة الشريعة والقانون، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن، العدد الثالث والعشرون، 2005.

خامساً: المجالات القضائية:

- مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004.

- مجلة مجلس الدولة، العدد 08، 2006.