جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص قانون اداري

بعنوان

تأديب العون المتعاقد في مجال الوظيفة العمومية

إعداد الطالبة. :

- فاري عبير

تحت اشراف الأستاذة:

- دبيلي كمال

لجنة المناقشة

الأستاذ (ة)	الرتبة	الصفة
رباطي نور الدين	أستاذ محاضر أ	رئيسا
دبيلي كمال	استاذ محاضر أ	مشرفا، مقررا
هادفي بشير	أستاذ	مناقشا

السنة الجامعية :2024-2025

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العقيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Colonel Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

إذن بالإيداع

السنة الجامعية 2024 / 2025

الكلية : كلية الحقوق والعلوم السياسية القسم : الحقوق

1/بيانات التعريف بالمشرف:

الاسم : كمال اللقب : دهلي الرتبة العلمية : أستاذ محاضر أ

العنوان الالكتروني المهني Kamal.dehdi@univ-tebessa.dz

2/معلومات خاصة بطالب / الطالبين

الاسم : عسبير اللقب : فارية تاريخ ومكان الازدياد : كدية لمعد بالمشرية

البريد الالكتروني

الاسم / اللقب / تاريخ ومكان الازدياد /

البريد الالكتروني Farichbir00@gmail.com

3/معلومات حول مذكرة الماستر

عنوان المذكرة : تأديب الموظف العام في مجال الوظيفة العمومية

القسم : القانون العام التخصص : القانون الإداري

بعد الاطلاع على المذكرة والتأكد من استيفائها لكل الشروط المطلوبة والموضوعة لرصيد الطالب/ الطلبة المذكور/ المذكورين أعلاه لاستكمال اجراءات الادارية لايداع المذكرة.

تبسة في 2025/05/29

توقيع المشرف

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

التزام بقواعد النزاهة والأمانة العلمية

(ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الموقع أدناه / نحن الموقعين أدناه

الطالب: حبيبر خاوية

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 114253594 والصادرة بتاريخ: 2014/...

المسجل(ة) بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق

الطالب: /

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: / والصادرة بتاريخ: /

المسجل(ة) بكلية: / قسم: /

والمكلف بإنجاز أعمال مشروع مذكرة الماستر

عنوانها: تأديب الموظف العام خلال الوظيفة العمومية

أصرح / نصرح بشرفي/ بشرفنا الالتزام بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

حرر بتبسة التاريخ: 25/05/2019

إمضاء الطالب

إمضاء الطالب


بسم الله الرحمن الرحيم

الكلّية لا تتحمل أيّ مسؤوليّة
على ما يرد في هذه المذكرة

شكر و تقدير

مصدقا لقوله صلى الله عليه وسلم

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

بداية نشكر الله ونحمده حق الحمد على توفيقه لإتمام هذا العمل المتواضع ونسأله أن يكون خالصا لوجهه الكريم وأن ينفعنا وينفع الناس جميعا نتوجه بالشكر والتقدير إلى من كان دليلي مرشدي في هذا العمل الأستاذ المشرف

" دبيلي كمال" الذي أشرف على هذا العمل المتواضع وعلى أعضاء اللجنة المناقشة وعلى موافقتهم مناقشة هذا العمل

كل الشكر والتقدير للأساتذة و والإداريين وعمال جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي

إ ه د ا ء

إلى من ساندوني في رحلةٍ لم تكن سهلة، إلى أولئك الذين كانوا النور الذي أنار عتمة دربي، واليد التي أمسكت بيدي في لحظات الضعف والانكسار...

إلى أهلي الأعزاء، منبع الحنان والدعم اللامحدود، الذين كانوا لي الحضن الآمن والدعاء الصادق والابتسامة التي كانت تكفيني لأواصل...

إليكم يا من تحملتم معي لحظات التعب، والقلق، والسهر الطويل، وكنتم دائماً تؤمنون بي حين شككتُ في نفسي، وتشجعونني حين شعرتُ باليأس.

إلى والدي العزيز، مصدر قوتي، الذي علّمني معنى الإصرار والعمل، وإلى والدتي الحبيبة، نبع الحنان، التي كانت تدعو لي في كل حين، وتزرع الأمل في نفسي بكلمة، وتهون عليّ صعوبات الطريق بابتسامة.

إلى إخوتي وأخواتي، الذين كانوا سندًا وعونًا في كل خطوة، أستمد منهم الحماس والدافع لأصل، أقول لهم: هذه المذكرة هي ثمرة تضامننا، ونتاج حبكم الخالص.

وإلى كل من آمن بي، من أساتذة كرام، وأصدقاء أوفياء، وزملاء درب، ممن دعموني ولو بكلمة، أو دعوة، أو لحظة إنصات، فلكم جميعاً مني أصدق عبارات الامتنان.

هذه المذكرة ليست مجرد بحث علمي، بل هي قصة تعب، وصبر، وسهر، وإصرار... أُهديها لكل من كان لي سندًا ودافعًا للاستمرار، ولكل من آمَن بي وأنا أخطو أولى خطواتي نحو تحقيق أحلامي.

مقدمة

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية احدى الركائز الاساسية التي تقوم عليها الدولة اذ تشكل الوسيلة التي تمارس من خلالها المهام الادارية والخدمات العمومية الموجهة للمواطنين وتخضع هذه الوظيفة الي منظومة قانونية دقاقة تهدف الي تنظيم علاقة العمل بين الادارة وموظيفيها من جيهة وضمان اداء فعال للمرافق العمومية من جيهة اخرى ، وفي هذا الاطار عرف التنظيم الاداري تطورات ملحوظة مست جوانب متعددة من علاقة العمل لاسيما مع ادراج انماط توظيف جديدة مثل نظام التعاقد .

لقد فرظت التحولات الاقتصادية والاجتماعية الى جانب مقتضيات تكييف الادارة مع متطلبات اتسيير العصري اعتماد اسلوب التوظيف بتعاقد كألية مرينة تتيح للادارة تلبية حاجياتها الظرفية من اليد العاملة دون الالتزام الدائم الذي يترتب عن التوظيف الكلاسيكي .

ويعتبر العون المتعاقد فاعلا اساسيا داخل الهياكل الادارية، حيث يؤدي مهام متعددة تمس مختلف الميادين الوظيفية دون ان يتمتع بالظمانات الكاملة التي يتمتع بها الموظف العمومي .

وتنص النصوص التنظيمة المتعلقة بالاعوان المتعاقدين على جملة من الواجبات والظوابط التي يجب على العون الالتزام بها اثناء اداء مهامه، كما تحدد الاجراءات التأدبية الواجب اتباعها في حالة الاخلال بهذه الواجبات حفاظا على النظام الداخلي وضمانا لحسن سير المرفق العمومي .

أهمية الدراسة :

تكمن اهمية هذه الدراسة فيمايلي :

في كون ان العون المتعاقد يمثل الية اساسية لضمان الانظباط داخل الادارة العمومية والحفاظ على السير الحسن للمرافق العمومية ، دون المساس بحقوق الاعوان او تجاوز الظمانات القانونية الممنوحة لهم فبرغم من ان العون المتعاقد لايتمتع بوضعية الموظف الدائم الا انه يخضع لمجموعة من القواعد التأدبية التي تهدف الي ضبط سلوكيه المهني وضمان التزاماته بالواجبات الوظيفية الملقات على عاتقه .

دوافع اختيار الموضوع :

اما بالنسبة للعوامل التي كانت دافعا لدراسة هذا الموضوع فقد اختلفت بين عوامل ذاتية واخرى موضوعيةو من بين العوامل الذاتية نذكر :

الرغبة في دراسة مجال الوظيفة العمومية من خلالها التطرق الي العون المتعاقد وتأديبيه وكذلك السعي الي التفرقة بينه وبين الموظف العمومي

من بين العوامل الموضوعية فتكمل في :

الانتشار الواسع لنمط التوظيف بالمتعاقد في الادارات العمومية الجزائرية نتيجة تجميد مسابقات التوظيف في فترات معينة ماجعل الاعوان المتعاقدين يشكلون نسبة معتبرة من اليد العاملة العمومية، وكذلك الحاجة الي تحقيق التوازن بين سلطة الادارة وانظباط الوظيفي من جهة وحقوق العون المتعاقد وضمنات المحاكمة العادلة من جيهة اخرى ، في ظل غياب محاكم تأدبية خاصة بهم او اليات طعن فعالة في بعض الحالات.

اشكالية الدراسة :

نظرا لعتبار نظام التأديب من ابرز مظاهر السلطة التنظيمة التي تتمتع بها الادارة في مواجهة الاعوان التابعين لها تطرح هذه الدراسة الاشكالية الرئيسية التالية :

كيف نظم المشرع الجزائري مسألة تأديب العون المتعاقد في مجال الوظيفة العمومية ؟

وتتفرع عن هذه الاشكالية الرئسية عدة تسألات فرعية منها

_ ماهي سلوكات التي تعد مخالفات تأديبية يرتكبها الاعوان المتعاقدين؟

_ ماهي الاجراءات الواجب اتباعها في متابعة هذه المخالفات ؟

_ ماهي الاثار المترتبة على المسألة التأديبية ؟

دراسات سابقة:

- **دهاني، ر. (2010/2011) بعنوان: "السير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري"، مذكرة ماجستير، قسم الحقوق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.**

ركزت الدراسة على الإطار القانوني والإجرائي الذي يحكم المسار التأديبي للموظف العمومي، مع التطرق إلى الضمانات القانونية الممنوحة للموظف خلال هذه الإجراءات.

وتوصّلت إلى أن النظام التأديبي في الوظيفة العمومية يعاني من جملة من الاختلالات، أبرزها غموض النصوص، وعدم فعالية آليات الطعن، مما يستدعي إصلاحًا تشريعيًا يكفل التوازن بين حماية الإدارة وضمان حقوق الموظف.

- **بن فرحات، م. ح. (2011/2012) بعنوان: "إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر"، مذكرة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة.**

تناولت هذه الدراسة دور إدارة الكفاءات في تطوير أداء الموظف العمومي، من خلال آليات استقطاب، وتكوين، وتحفيز الكفاءات داخل الإدارة الجزائرية.

وتوصّلت إلى أن عصرنة الوظيفة العمومية تقتضي تبنّي نظام فعّال لإدارة الموارد البشرية، يعتمد على مبدأ الكفاءة والشفافية، مع مراجعة الإطار التشريعي والتنظيمي لتكييفه مع متطلبات العصر

صعوبات الدراسة

واجهت الدراسة بعض الصعوبات، نذكر منها:

- ندرة المراجع الفقهية التي تناولت موضوع تأديب الأعوان المتعاقدين بشكل مستقل.
- تشعب النصوص القانونية والتنظيمية واختلافها من قطاع إلى آخر، ما تطلب جهدًا إضافيًا في التوفيق والتحليل.
- قلة الدراسات التطبيقية أو الأحكام القضائية الصادرة في هذا المجال، مما حدَّ من إمكانية دعم الدراسة بأمثلة واقعية.
- إشكالية التفرقة بين أنظمة التوظيف (تعاقد، توظيف دائم) وتأثيرها على وضوح التصور العام للموضوع.

التصريح بالخطة :

تتضمن هذه الدراسة فصلين رئيسيين، يبدأ الفصل الأول بالإطار المفاهيمي للعون المتعاقد، حيث يناقش المبحث الأول الوضعية القانونية للعون المتعاقد في مجال الوظيفة العمومية من خلال التعريف بماهية العون المتعاقد، وبيان حقوقه وواجباته تجاه الإدارة. ثم ينتقل المبحث الثاني إلى كيفية توظيف العون المتعاقد، مع التركيز على شروط اختياره وحالات اللجوء إلى التعاقد. أما الفصل الثاني، فيركز على النظام التأديبي للأعوان

المتعاقدين في الجزائر، فيناقش المبحث الأول العقوبات المقررة للأخطاء المهنية، بما في ذلك عناصر القرار التأديبي ومبادئ العقوبة التأديبية. ويتناول المبحث الثاني الأحكام القانونية والإجرائية الخاصة بتأديب العون المتعاقد، حيث يوضح مراحل العملية التأديبية والضمانات القانونية التي تكفل حقوق العون أثناء اتخاذ الإجراءات التأديبية، بهدف تحقيق العدالة والإنصاف في معاملة هذه الفئة ضمن الوظيفة العمومية.

الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للعون المتعاقد

الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للعون المتعاقد

تُعد الوظيفة العمومية من الدعائم الأساسية التي ترتكز عليها الدولة في أداء مهامها وتقديم خدماتها للمواطنين، وتعرف تنوعًا في أشكال التوظيف، من بينها نظام التعاقد الذي أصبح يأخذ مكانة متزايدة في إطار الإصلاحات الإدارية الرامية إلى تحقيق مرونة أكثر في تسيير الموارد البشرية.

ومن هذا المنطلق، يكتسي موضوع العون المتعاقد أهمية خاصة، لكونه يمثل فئة من الأعوان العموميين الذين يربطهم بالإدارة عقد عمل يخضع لأحكام خاصة، تختلف عن تلك المطبقة على الموظفين الرسميين.

لذلك، خصصنا هذا الفصل لتأصيل المفاهيم المتعلقة بالعون المتعاقد، من خلال التطرق إلى تعريفه، أنواعه، الأساس القانوني الذي يحكم وضعيته، وكذا تبيان الفرق بينه وبين باقي الأعوان في الوظيفة العمومية.

المبحث الأول: الوضعية القانونية للعون المتعاقد في مجال الوظيفة العمومية

تُعتبر الوضعية القانونية للعون المتعاقد أساس تنظيم علاقته بالإدارة في إطار الوظيفة العمومية، حيث تحدد حقوقه وواجباته والضوابط التي تحكم أداءه لمهامه. ونظرًا لخصوصية هذا النظام التعاقدي، يُطرح التساؤل حول موقع العون المتعاقد ضمن المنظومة القانونية للوظيفة العمومية، وهو ما سنتناوله في هذا المبحث.

المطلب الأول: ماهية العون المتعاقد

يرى جانب من الفقه أن العون المتعاقد هو "عامل عام تعاقدي يرتبط بالإدارة بعقد، يمنحه المشرّع استثناءً صفة الموظف، بالنظر إلى الدور الذي يشغله داخل المرفق العام". في المقابل، يعتبر اتجاه فقهي آخر أن الأشخاص الذين تلجأ إليهم الإدارة لتلبية حاجاتها، يرتبطون بها بعقود عمل ولا يُمنحون صفة الموظف العمومي.

فيصعب الإلمام بتعريف العون المتعاقد، ووضعه في إطار محدد، وتعريف جامع، نظرا لإختلاف التعاريف والأنظمة، وبالتالي حاولنا التطرق لأهم مفاهيم العون المتعاقد.

الفرع الأول: الإلتزامات المتقابلة للعون المتعاقد

إذا كان المشرع قد منح العون المتعاقد أو الموظف العمومي مجموعة من الحقوق فإنه مقابل ذلك حمله مجموعة من الإلتزامات بغرض تحقيق المصلحة العامة التي تسعى إليها الإدارة.[1]

أولا: مفهوم العون المتعاقد

يعرف جانب من الفقه العون المتعاقد بقوله: "أن الموظف المتعاقد بأنه عامل عام تعاقدي يرتبط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع استثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام".[2]

[1] أنس جعفر قائم، مباديء الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجاممعية، الجزائر ، 1984 ، ص30.

[2] المحمد إبراهيم الدسوقي علي حماية الموظف العام إداريا، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 49.

كما يعرف أيضا الأعوان المتعاقدون بأنهم الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب، فتعيينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدي إداري يخضع للقانون العام وإجراءات خاصة ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة .[1]

كما يعرف أيضا العون المتعاقد بأنه "العون الذي يتم توظيفه في إدارة أو مؤسسة عمومية بموجب عقد مكتوب لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.[2]

ثانيا: تمييز العون المتعاقد عن المصطلحات المشابهة له

أ- التمييز بين العون المتعاقد والموظف العام تشريعيا

يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالات معينة:

- انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.
- تعويض الشعور المؤقت لمنصب شغل.

ويوظف الأعوان المذكورون في المواد 19-20 حسب الحالة ووفقا لحاجات المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الجزئي الكامل أو الجزئي.

ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة الوظيفة العمومية.

نستنتج أنه يوظف الأعوان المتعاقدين كإستثناء وفي حالات معينة، بالتالي أداء وظيفة مؤقتة عارضة ويخضعون لما تضمنه بنود نصوص العقد المبرم بينهم وبين الإدارة، ووضعيتهم الإدارية لا تخضع المقتضيات قانون الوظيفة العمومية، فالمشرع أخضع العلاقة للتعاقد فقط ومبدأ شريعة عقد التوظيف، فهم يشغلون مناصب لا تتمتع بصفة الديمومة والإستمرارية مقارنة بالموظف العام الذي نص عليه القانون 03/06 من خلال المادة 4 حيث عرف « يعتبر موظفون الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسوا درجة التسلسل، وفي الدورات

[1] بن فرحات مولاي الحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011/2012، ص 06.

[2] دهاني رمضان، السير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة تقبل ماجستير قسم الحقوق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011، ص 42.

المركزية السابقة للدولة والمصالح الخارجية لهذه الدورات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم.[1]

فالموظف العام يكون في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية تختلف على وضعية العون المتعاقد الذي يعين مؤقتا، والموظف العام منذ دخوله في سلك الوظيفة العمومية يعين في أحد الرتب.

وبالرغم من نقاط الإختلاف بين كل من الموظف العام والعون المتعاقد إلا أنهم يتمتعون بحقوق ويلتزمون بواجبات متشابهة وقريبة جدا من حقوق وواجبات الموظفين العامين للإدارة يكفلها لهم القانون.

ب- التمييز الفقهي للعون المتعاقد والفئات الأخرى

-1- التمييز بين الموظف والعون فقهيا :

يعرف ميسوم صبيح الموظف العام « يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام الوظيفي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا نجد يعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا.

بالنسبة للعون المتعاقد فقد عرف بأنه « الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب، فتعيينهم يتم وفقا لإتفاق تعاقدي إداري يخضع للقانون العام، وإجراءات خاصة، ويحق للإدارة انهاء الرابطة أو تمديدها لما لها من إمتيازات السلطة العامة.

مقارنة بين الموظف العام والعون المتعاقد فقهيا نستنتج جملة من الخصائص والمميزات أهمها:

الأعوان المتعاقدين لا يخول لهم الحق في اكتساب صفة الموظف ، أو الترسيم، أو الإدماج ، أو في أي رتبة من رتب الوظيفة العمومية كونهم يشغلون وظائف مؤقتة.

بالتالي لا يستفيد من صفة الموظف ولا يطبق عليه مدلول تعريف الموظف العمومي، ولا يمكنهم الاستفادة من الضمانات الممنوحة للموظفين وهذا ما يخلق اللامساواة بين هذه الفئات وفئة الموظفين. على عكس الموظف في وظيفة دائمة بعد مرور بفترة التجربة التي تسمى بالتكوين يطلق عليه صفة الموظف المتمرن ، حسب المادة 2 من المرسوم 66/133 « يلزم المترشحون الذين يعينون لشغل وظيفة دائمة قبل ترسيمهم بالقيام بتمرين تكويني تكون لهم أثناءه صفة الموظف المتمرن ».

[1] بن فرحات مولاي مرجع سابق ،ص 06.

فالموظف العام هو الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، فيكون حينئذ في وضعية قانونية تنظيمية تجاه المؤسسة المعين بها، مستندا للقرار الصادر عنها وفقا للشروط المحددة.

وهذا ما لا يمكن إضفاءه على العون المتعاقد، خاصة لعدم توفر شروط اكتساب صفة الموظف، فلا يوجد عنصر التثبيت في السلم الرئاسي، وعنصر الديمومة.

فيما يتعلق بمدة التعيين حسب المادة 22 من الأمر 06/03 يوظف الأعوان يعقود محددة المدة ، أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل ، أو التوقيت الجزئي وهي عقود محدودة وقابلة للتجديد، ما يستنتج منها أن مركزهم هنا غير دائم يمكن الإستغناء عنهم عند نهاية فترة التعاقد أو تحديد العقد بحسب الحاجيات ومسايرة مع تطور المرفق العام، هذا ما يمكن الإدارة من انهاء عقده ودون خطأ أو التخلي عنه بغير الطريق التأديبي بعدم تجديد العقد.[1]

2- التمييز بين العون والعامل

تم تعريف العامل من خلال المادة 2 من القانون 90/11 « يعتبر عمالا أجراء في مفهوم القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي،

أو معنوي عمومي، أو خاص يدعي المستخدم ..

فالعامل يختلف عن العون المتعاقد، فهو يعمل لحساب شخص آخر هو المستخدم، ويمكن أن يكون من الخواص.

يمكن اثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة، تقوم العلاقة بينهما بمجرد القيام بعمل لصاحب العمل سواء عملا يدويا ، أو فكريا.

أما العون المتعاقد يتم توظيفه حسب الحالة:

إما عن طريق الإنتقاء بناءا على دراسة الملف، فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة.

أو إختبار مهنى فيما يخص مناصب شغل المطلوب شغلها، بموجب عقد غير محدد المدة .

[1] دهاني رمضان،مذكرة سالفة السكر ،ص43.

بالتالي يوظف الأعوان بإجراء الإعلان، أو مباشرة تماشيا مع طبيعة العمل، أما عقد العمل بالنسبة للعامل يتم حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة، وتمر العلاقة بينهما بمرحلتين: مرحلة التجريب ثم التثبيت، أما العون في غالب الأحيان يوظف مباشرة، ولا يثبت بصفة دائمة في المنصب بل يبقى مؤقتا لا يتمتع بصفة الديمومة.

المطلب الثاني: حقوق العون المتعاقد

إن المشرع الجزائري نص على عدة حقوق للعون المتعاقد لا تكاد أن تخلو أن تكون نفس حقوق الموظف العمومي، وهذه الحقوق نصت عليها المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07/308 المحدد الكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم بقولها : " في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق، على الخصوص فيما يأتي:[1]

1- حق الراتب بعد الخدمة

يعرف الراتب بأنه الأجر الذي يتقاضاه العون المتعاقد بعد أداء الخدمة المنوط بها[2]، و هو حق مكفول للعون المتعاقد والموظف وهو مكفول بنص المادة 32 من الأمر 06-03 حيث نصت على أن « للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب »، حيث يشمل راتب الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد على العناصر:

الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق، يصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة، كذلك بالنسبة للعامل شأنه شأن الموظف والعون حسب المادة 80 قانون 90/11 عرفه « للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل » « للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب .

تخلص إلى القول أن الراتب الذي يتقاضاه الموظف،أو العون، أو الأجر الذي يتقاضاه العامل بكل عناصره هو الوسيلة التي تعبر عن الجهد الذي يقوم به، ويكون بعد أداء الخدمة في نهاية كل شهر، ويقدر بالإستناد

[1] المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 3 أكتوبر 2007، الصفحة 3.

[2] محمد على الخلايلة، القانون الإداري الكتاب الثاني، بدون طبعة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص 13.

إلى الرتبة أو الدرجة حسب الأرقام الاستدلالية لكل صنف، بالإضافة إلى العلاوات والمنح المنصوص عليها قانونا.

2- الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد

نص المشرع الجزائري على هذا الحق للعون المتعاقد في نص المادة 13 من المرسوم السالف الذكر بقولها : "الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص في الحماية الاجتماعية والتقاعد[1]، إذ يعتبر هذا الأخير من أحد حقوق الموظف العام.

3- الحق في العطل والغيابات

لقد أعطى المشرع الجزائري اهتماما للعون المتعاقد ويتجلى ذلك في وضع نظام للعطل والغيابات وأيام الراحة، كما هو الحال بالنسبة للموظف العام [2]، وهذا ما نصت المادة 46 من المرسوم الرئاسي 07/308، كما تم النص على هذه الحقوق أيضا في المواد من 191-193 من الأمر 06/03 المتمثلة في أيام الراحة القانونية زيادة على ذلك عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في 06/203 المواد 194 إلى 205 من الأمر 03/06.[3]

بالإضافة إلى حقوق أخرى منصوص عليها في المواد 47 إلى 58 من المرسوم الرئاسي السالف الذكر كالحق في غياب خاص مدفوع الأجر.

4- الحق في ممارسة الإضراب والحق النقابي

للعون المتعاقد كذلك الحق في ممارسة الإضراب وممارسة حق التمثيل النقابي كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا الحق يهدف إلى حماية جميع حقوقه المشروعة والدفاع عن مصالحه.

5- الحق في الحماية القانونية

---

[1] المادة 13 من المرسوم الرئاسي السالف الذكر، ص 19

[2] علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، بدون طبعة دار هدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2012، ص 208.

[3] مواد من 191 إلى 193 ومن 194 إلى 205 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006، الصفحة 3.

يتمثل هذا الحق في حماية العون من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء من أي طبيعة كانت، التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبتها.

بالإضافة إلى توفير ظروف العمل الكفيلة وحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية .[1]

إن ضمان هذه الحقوق للعون المتعاقد تترتب عنه جملة من النتائج منها الأداء لحسن وسير المرفق العام بانتظام واضطراد.

المطلب الثالث : واجبات العون المتعاقد

مقابل الحقوق التي يتمتع بها الأعوان الخاضعين لأسلوب التعاقد، فعليهم إحترام واجباتهم وهذا ضمن التشريع والتنظيم المعمول بهما، وهذه الواجبات نصت عليها المادة 14 من المرسوم رقم 07/308

1- أداء العمل باخلاص دون تحيز

حيث يعتبر تنفيذ النشاط من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق العون المتعاقد « فيجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز .

لكن الإختلاف في هذا الواجب هو من ناحية الصفة الشخصية تنفيذ العمل، ففي العلاقة اللائحية للوظيفة العمومية يجب التنفيذ من الموظف بنفسه أما في العلاقة التعاقدية يجوز تنفيذه في بعض الحالات الاستثنائية بحلول شخص آخر محل العون أو يطلب مساعدة الغير بشرط موافقة صاحب العمل.

6- واجب الطاعة

والمقصود بها هو تنفيذ تعليمات السلطة السلمية أي احترام السلطة الرئاسية وأداء النشاط وفق التعليمات وتوجيهات هذه الأخيرة، حيث يمنع على العون انجاز أعمالا وفقا لرغبته ، أو أن يتلقى توجيهات من أشخاص غير مخولين في سلم التدرج الإداري .

3- واجب المحافظة على السر المهني وحماية الوثائق الإدارية

[1] المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07/308 السالف الذكر، ص 19.

كما نصت عليها المادة 14 من المرسوم 07/308 بعدم افشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة، أو معلومة يحوزونها ، أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكنوا الغير من الإطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة والسهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها .[1]

كما هو بالنسبة للموظف حيث نصت المادة 48 [2]من الأمر 06-03 « أنه يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ، ويمنع عليه أن يكشف محتوى وثيقة بحوزته أو أي حدث، أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ».

4- واجب المحافظة على وسائل وممتلكات الادارة:

إذا كان واجب الموظف العام الحفاظ على كل ممتلكات الإدارة، فإنه كذلك من واجب العون المتعاقد المحافظة على وسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكل به ، حيث يتوجب عليه أخذ كل الاحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة اليه لانجاز العمل ..

5- الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصبه والتحلي بالسلوك الحسن

لابد الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم حتى خارج الخدمة، والتحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم.

وقد نصت المادة[3] 42 من المرسوم 06-03 على أنه يجب على الموظف أيضا تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

6 -واجب تنفيذ التعليمات والأوامر :

من خلال نص المادة 14 من المرسوم 07/308 يجب على العون تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية، في مقابل الموظف الذي الزم بها كذلك، حيث يجب على كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري.

---

[1] محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 82.

[2] المادة 48 من الأمر 06-03.

[3] المادة 42 من الأمر 06-03.

المبحث الثاني: كيفية توظيف العون المتعاقد

تتأكد الإدارة دائما من توافر الشروط العامة الواجب تحققها في الأشخاص المتقدمين لشغل مناصب الخاضعة لنظام التعاقد وحددت المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07/308 من الفصل الثالث تحت عنوان شروط التوظيف.

المطلب الأول: شروط اختيار العون المتعاقد

1- شرط الجنسية الجزائرية

يعتبر شرط الجنسية من الشروط الأساسية للتوظيف، فهو شرط عام تتطلبه أغلب تشريعات الدول التي تقتصر كأصل عام حق تولي الوظائف العامة علو المواطنين هو الأجانب، ولكن بعض الدول تجيز للأجانب تولي الوظائف العامة في حالات استثنائية[1]، ولكن في حالة عدم توفر العنصر الوطني يتم الاستعانة بالأجانب في الوظائف العامة بصفة مؤقتة[2]، وقد أكد المشرع الجزائري في هذا الشرط في المرسوم الرئاسي 308/07 في المادة 16، حيث حضر التعيين في الوظائف العامة كمبدأ عام على المواطن الجزائري دون سواه بغض النظر إذا كانت الجنسية مكتسبة أو أصلية.[3]

2-شرط السن

اعتبر المشرع الجزائري شرط السن من الشروط الأساسية التي يتطلب توافرها في المرشح للوظيفة العامة وذلك حتى تستطيع الإدارة الاستفادة منه لفترة معقولة من الزمن وكذلك حدد الحد الأدنى للسن ولكنه لم يضع حد أقصى وهذا ما نصت عليه للمادة 16 المرسوم الرئاسي 308/07.[4]

7- شرط الصلاحية الصحية القدرة البدنية والذهنية

[1] محمد رفعت عبد الوهاب مبادئ وأحكام القانون الإداري، بدون طبعة، منشورات الحلى الحقوقية، لبنان، 2005 ص 436.

[2] محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، طبعة ثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 65.

[3] المادة 11 مرسوم الرئاسي 07/308 سالف الذكر.

[4] – المادة 16 مرسوم الرئاسي 308/07 سالف الذكر.

تعتبر الصلاحية الصحية شرطا ضروريا للتوظيف وذلك قصد ضمان قدرة المترشح الجسدية والذهنية على القيام بأعباء الوظيفة بكفاءة وبصفة منتظمة لذلك يشترط تقديم شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل المنصب.[1]

ونشير إلى أن شرط الصلاحية الصحية لا يعني استبعاد المعاقين من التوظيف ما دام أن الإعاقة لا تتعارض مع الوظيفة المراد شغلها وهذا ما نصت عليه المادة 24 من القانون رقم 02/09 المؤرخ 3 في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص وترقيتهم .[2]

بالإضافة إلى هذا الشرط لابد من توفر المؤهلات التي يقتضيها للالتحاق بمنصب الشغل المطلوب وهذا ما أكدته المادة 16 مرسوم الرئاسي 308/07 والمادة 02 قرار المؤرخ في 07 أبريل 2008.

4- شرط توضيح الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية

ويتحلى ذلك من خلال إثبات المترشح لشغل المنصب وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية بموجب شهادة بحيث لا يشترط أن يكون قد أدى الخدمة بالفعل بل يكون المترشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية (الأداء، الإعفاء من التجنيد، تأجيل التجنيد).[3]

ولقد نص أيضا على هذا الشرط القانون رقم 14/06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية في المادة 07/01 حينما رفض توظيف أي مواطن في القطاع العام أو الخاص إذا لم يبرر وضعيته القانونية اتجاه الخدمة الوطنية.[4]

5- شرط التمتع بالحقوق المدنية والخلق الحسن

[1] المادة 02 من قرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذ إجراءات الإعلان للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 25 ، ص 8

[2] المادة 24 و 02/09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد 34 مؤرخة في 14 ماي 2002، ص06.

[3] عبد العزيز سيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983،ص71.

[4] المادة 7 من القانون رقم 14/06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 48 الصادرة بتاريخ 14 شوال 1435 الموافق ل 10 غشت 2014، ص 05.

حتى يكون الفرد مواطنا صالحا يجب عليه أن يتفادى أي تصرف يتنافى مع هذا الشرط وهذا حتى يكون محل ثقة للقيام بأعباء الشغل، كما اشترط المشرع أيضا خلو شهادة السوابق القضائية من أي ملاحظات من شأنها أن تتعارض مع الالتحاق بالمنصب وممارسة مهامه وهذا يعد شرط من الشروط التي نص عليها المشرع من أجل توظيف بصفة العون المتعاقد.[1]

المطلب الثاني: حالات اللجوء الى التعاقد

نصت المادة 19 من الأمر 03/06 على أنه " تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد.

تحدد قائمة مناصب الشغل المنصوص عليها في هذه المادة عن طريق التنظيم ".

نستنتج من نص المادة أنه:

أولا : كأصل عام تخضع دائماً لنظام التعاقد النشاطات التالية: الحفظ – الصيانة – الخدمات

– نشاط الحفظ: إن المشرع لم يحدد النشاطات الخاصة بالحفظ بل ذكر في المادة 09 من المرسوم الرئاسي 07/308 مناصب الشغل في مجال الحفظ والصيانة والخدمات في آن ولم يحدد شكل عقد التوظيف بل اعتبر هذه النشاطات سببا لإبرام عقود التشغيل لمدة محددة وأخرى غير محددة.

– نشاط الصيانة : تتمثل أعمال الصيانة مختلف الأجهزة الموجودة والمستعملة من طرف المؤسسات، وشكل طبيعة العقد تكون إما محددة أو غير محددة على حسب متطلبات العمل المراد القيام بدا.[2]

– نشاط الخدمات : تعتمد المؤسسات الإدارية على نشاطات الخدمات، ويشمل كل ما له علاقة بين المؤسسات مع الزبون في تقديم الخدمات للجمهور.[3]

والمشرع هنا لم يحدد طبيعة العقد إذا كان عقد محدد المدة او غير محدد المدة.

ثانيا : الاستثناء

---

[1] عبد العزيز سيد الجوهري، نفس المرجع سابق، ص 69-70.

[2] القرار المؤرخ في 07/04/2008 السالف الذكر.

[3] أحمية سليمان، التنظيم القانوني العلاقات العمل في التشريع الجزائري، بدون طبعة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،2002،ص54.

بالإضافة إلى المادتين 20 و 21 من الأمر 03/06 يتم اللجوء إلى التوظيف بموجب عقد محدد المدة في الحالات الاستثنائية الواردة في المادتين 20 و 21 من الأمر 03/06 بالإضافة إلى الحالات المنصوص عليها في المادة 04 مرسوم 07/308 هي كالآتي :

1- **حالة انتظار تنظيم مسابقة توظيف :**

تلجأ الإدارة إلى هذه الحالة لتمكنها من تعويض العجز الموجود في المناصب الإدارية، ويتم توظيف هؤلاء الأعوان المتعاقدين بموجب عقد محدد المدة وبالتوقيت الكامل هذا حسب ما ورد في الم 10 من المرسوم الرئاسي 308/07.

2- **حالة إنشاء سلك جديد للموظفين:**

إن المشرع منح حرية أكبر من اللجوء إلى التعاقد لمدة محددة أو غير محددة وهذا من خلال منحها حق اللجوء إلى أسلوب التعاقد وهذا طبقا للمادة 20 من الأمر 03/06 ولكن المشرع جعل هذه الحالة من ضمن الحالات الخاصة للعقد المحدد المدة طبقا للمادة 4 من المرسوم 07/308 ويكون ذلك عن طريق عقد محدد المدة اذ يعرف هذا الأخير بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز اعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر وتحت إشرافه وبمقابل عوض أما تعريف عقد غير محدد المدة كل عقد موجه الى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة، وهذا ما يستنتج من نص المادة 05 من المرسوم 308/07.

3- **حالة تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل:**

في هذه الحالة يوظف العون المتعاقد لمدة محددة للقيام بأعمال خاصة وتعويض الشغور لا يعني اكتساب صفة الموظف .[1]

ويتم توظيف الأعوان المتعاقدين حسب الحالة عن طريق:

الانتقاء بناء على دراسة فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة.

[1] طربيت سعيد، النظام القانوني للعقد العمل المحدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013 ، ص88.

اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.[1]

4- حالة الأعمال ذات الطابع المؤقت:

بالرجوع إلى نص المادة 20 و 21 من الأمر 03/06 نجد أن المشرع أضفى صفة التعاقد على هذه النشاطات والحالات الاستثنائية، ويتم توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق عقد محدد المدة طبقا للمادتين 04 و 11 من المرسوم 07/308.[2]

المطلب الثالث:التكييف القانوني لطبيعة علاقة العون المتعاقد بالإدارة المستخدمة

كيف الفقه العلاقة الوظيفية التي تربط أعوان الدولة بالإدارة المستخدمة أنها علاقة تعاقدية حتى منتصف القرن الماضي، أساسها عقد الوكالة، إذا كان يقوم بعمل قانوني، أو عقد إجارة لأشخاص في حالة قيامه بعمل مادي و كلا العقدين يخضع لأحكام القانون الخاص القائمة على مبدأ المساواة بين طرفي العلاقة التعاقدية، ومع ظهور القانون الإداري و بلورته المبادئ الم ارفق العامة، اتضح عدم صلاحية عقود القانون الخاص لتنظيم العلاقة بين العون و السلطة العامة، إذ تنفرد هذه الأخيرة بتعديل نظام الوظائف لضمان دوام سير الم ارفق العامة بانتظام و اضط ارد، مع ما قد يترتب على ذلك من مساس بحقوق وواجبات العون.[3]

و قد عرفت هذه العلاقة تطوار تاريخيا، اختلف باختلاف النظام في الدولة لينتقل القضاء إلى إق ارر العلاقة التعاقدية في إطار القانون العام بظهور مجلس الدولة الفرنسي و تقريره المسؤولية الدولة عن أعمال تابعيها في قضية بلانكو الشهيرة ، حيث بدأ القانون الإداري يستقل بأحكامه وحاول مجموعة من فقهاء القانون الإداري تكييف علاقة العون بالدولة على أنها تعاقدية، ليس على أساس أحكام القانون الخاص، و إنما عقد من عقود القانون العام، وساهم مجلس الدولة الفرنسي في هذا من خلال قضية السيد وينكل(Winkel)، حيث أن مجلس الدولة أضفى الصفة التعاقدية على علاقة السيد وينكل بإدارة البريد، لكنه لم يوضح طبيعة هذا العقد، إلا أنه يمكننا استنتاج ذلك من اختصاص النظر في المنازعة وبالتالي فالعقد من عقود القانون العام، لأن

---

[1] المادة 18 مرسوم 07/308 السالف الذكر، ص 19.

[2] المادة 11 من المرسوم 07/308 سالف الذكر.

[3] – محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاءا، الجزء1، النظرية العامة للموظف، دار النهضة العربية، القاهرة ،مصر ،1969، ص1106.

الوظيفة العامة تتميز بخصائص لا نظير لها في العقودالمدنية وعقد العمل العادي، وقد استمدتها من القانون العام.[1]

و الأعوان المتعاقدون في الج ازئر يوظفون بعقود وضعت قواعدها و تشريعاتها من قبل

الدولة مسبقا، كما أنه يقع عليهم ما يقع على الموظفين من الت ازمات و واجبات بالرغم من الاختلاف في بعض الحقوق، اختلافا في التفاصيل لا الأصل، فهم يتمتعون بنفس الحقوق تقريبا و تبقى علاقتهم دائما عقدية تنظيمية مؤقتة، واستمر مجلس الدولة الفرنسي في تطبيق الفكرة الناشئة عن قضية السيد وينكل بأن ال اربطة بين الإدارة والعون هي عقدية لمدة تزيد عن ربع قرن)1909-1937(إلا أن الفقه الفرنسي لم يوافقه على هذا التكييف، ونادى بفكرة ال اربطة التنظيمية التي طبقت من عام 1973 بمناسبة حكم الآنسة مينار، ثم أكد مجلس الدولة الفرنسي هذا الاتجاه في قضية السيد دوهان عام 1950.[2]

والعقد الذي يخضع له الأعوان المتعاقدون أيضا تحكمه قوانين وتنظيمات موضوعة مسبقا مثل الحقوق والواجبات المترتبة عن الالتحاق بمنصب الشغل الذي يسمح القانون بخضوعه لنظام التعاقد وشروطه، فهذه المناصب أسبق من المرشح لها وما عليه إلا إب ارم العقد والرضا بنظامها القانوني أو لا.[3]

مما يجعلنا نخلص إلى أن علاقة العون المتعاقد بالإدارة علاقة تعاقدية – تنظيمية مركبة، تخضع الأحكام القانون العام، وبالتالي يكون للدولة حق تعديل شروط العقد بما يتفق مع الصالح العام، ولها حق وضع شروط غير مألوفة في العقد مثل إنهاء العقد دون خطأ من العون المتعاقد.

[1] – عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة على أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر ، 1982، ص44.

[2] – أنس جعفر قائم، مباديء الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1984، ص30.

[3] – شريف يوسف حلمي خاطر الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر ،2006، ص21.

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل، تبيّن أن العون المتعاقد يشكل فئة خاصة ضمن مستخدمي الإدارة العمومية في الجزائر، حيث يتم توظيفه وفقًا لعقود محددة المدة أو غير محددة، تخضع لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي ينظم علاقة العمل بين الإدارة والعون المتعاقد.

كما خلصنا إلى أن هذه الفئة لا تتمتع بنفس الحقوق والضمانات التي يتمتع بها الموظفون الرسميون، مما يطرح إشكالات متعددة تتعلق بالأمن الوظيفي، الحماية القانونية، والمسار المهني.

وتمت الإشارة كذلك إلى أنواع الأعوان المتعاقدين، وشروط توظيفهم، ومهامهم، في إطار تصور قانوني يرمي إلى تحقيق التوازن بين مرونة التوظيف وضمان حقوق الأعوان العاملين في القطاع العام.

الفصل الثاني :
اجراءات تأديب العون المتعاقد

الفصل الثاني: اجراءات تأديب العون المتعاقد

يُعد النظام التأديبي من أهم الوسائل القانونية التي تعتمد عليها الإدارة في الحفاظ على الانضباط داخل المرافق العامة وضمان حسن سيرها، خاصة فيما يتعلق بالأعوان المتعاقدين الذين يختلف وضعهم القانوني عن الموظفين الدائمين.

ويهدف هذا النظام إلى تنظيم العلاقة بين الإدارة والعون المتعاقد من خلال تحديد المخالفات التي تستوجب المساءلة التأديبية، وضمان تطبيق العقوبات وفقًا لإجراءات قانونية دقيقة تحترم حقوق الدفاع والضمانات التأديبية المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها.

لذلك، تناولنا في هذا الفصل الإطار القانوني للنظام التأديبي المطبق على الأعوان المتعاقدين في الجزائر، من حيث تعريفه، مبادئه، المخالفات التأديبية، العقوبات المقررة، ثم الضمانات التأديبية التي تحيط بالعون سواء أثناء الإجراءات أو بعدها.

المبحث الأول: العقوبات المقررة للأخطاء المهنية:

لا يوجد في المحال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية[1]، فكل خطأ مرتكب من قبل العون المتعاقد يعرضه العقوبة، وقد وردت أغلب التشريعات خالية من تحديد الأخطاء المهنية على سبيل الحصر و رغم محاولتها تعريفه (أولا) كما تولى الفقه (ثانيا) و القضاء (ثالثا) مهمة ذلك.

المطلب الأول: الخطأ التأديبي

للخطأ التأديبي أسماء مختلفة، منها المخالفة التأديبية وتعتبر المخالفة التأديبية نقطة الارتكاز التي تدور حولها كل دراسة متعلقة بالتأديب.[2]

لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافاً كبيراً في معالجة المخالفات التأديبية التي يرتكبها أعوانها أثناء ممارستهم لوظائفهم وذلك بالنظر إلى السياسة التشريعية التي تنتهجها كل دولة،[3] و معظم تشريعات الدول جاءت خالية من تعريف محدد لها، و لعل السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة المخالفة التأديبية من أنها لم تحصر وتحدد على خلاف الجريمة الجنائية، واكتفى بالنص على بعض الواجبات، لذلك تولى الفقه والقضاء و التشريع مهمة تعريف الخطأ التأديبي عموماً. لذلك وجب البحث عن تعريف للأخطاء المهنية في التشريع.

أولا: التعريف التشريعي

لقد كان للخطأ المهني عدة تعريفات، فغالبية التشريعات إيراد تعريف للخطأ المهني رغم صعوبة تحديده، ويرجع سبب ذلك إلى الطبيعة الخاصة للخطأ المهني الذي لا يمكن حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة في حد ذاتها، والتي تقتضي ألا يضع المشرع إطاراً مغلقا على الجريمة الجزائية .[4]

في حين نص المشرع الجزائري في المادة 59 : كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية و كل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه يشكل خطأ مهنياً "، ويترتب عنه تسليط عقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية حسب المادة 59/2 من

---

[1] قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستر في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية، قسم الحقوق كلية الحقوق جامعة منتوري، قسنطينة 2008-2009، ص 09.

[2] محمد ماجد ياقوت أصول التحقيق الإداري، الطبعة الأولى منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 32.

[3] عمار بوضياف الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، بدون طبعة المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، 1986، ص 05.

[4] أحمد محمد الحفناوي، البطلان الإجرائي وأثره على الدعوى التأديبية دراسة مقارنة بأحكام الفقه الإسلامي، بدون طبعة دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 22-23.

المرسوم الرئاسي 30807 تلاحظ أن المشرع استعمل عدة مصطلحات متشابهة للدلالة على الخطأ المهني، وعليه يظهر أن المشرع استعمل نفس التعريف بالنسبة للموظف غير أنه تجدر الإشارة أنه بالنسبة للعون المتعاقد أضاف عبارة: " كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية ..."، فضلاً عن الواجبات التنظيمية يشكل أي إخلال بالتزام تعاقدي خطأ تأديبياً.[1]

أما المشرع المصري فنصت المادة 78 من القانون رقم 47 لسنة 1978 على أن " كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر من شأنه الإحلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبياً 2.

يستنتج مما سبق هذه النصوص القانونية لم تحدد تعريف دقيق للخطأ المهني بل استعملت عبارات عامة ليترك مهمة التعريف إلى الفقه والقضاء.

ثانيا: التعريف الفقهي

حاول جمع من الفقهاء تعريف الخطأ المهني رغم صعوبة تحديده و ذلك حتى تهتدي به السلطة التأديبية في تكييف الفعل المرتكب من قبل العون المتعاقد، وجاءت هذه التعاريف مستخلصة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق العون المتعاقد أثناء تأدية مهامه أو بمناسبتها.

فقد عرفه الدكتور عمار عوابدي ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، و بالنظام القانوني للوظيفة العامة، عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة.[2]

وعرفه الأستاذ "عمار" بوضياف" بأنه: " إخلال بالتزام قانوني و يأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة، يشمل أيضاً القواعد الخلقية .[3]

و عرفه الدكتور "جودت الملط" بأنه: " إخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً.[4]

[1] علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع مصر، 2004،ص235.

[2] عمار عوابدي، مبدأ التدرج فكرة السلطة الرئاسة، الطبعة الأولى، دار هومة الجزائر، 1998، ص 331-332.

[3] عمار بوضياف، نفس المرجع السابق ، ص 17.

[4] محمد ماجد ياقوت أصول التحقيق الإداري المخالفات التأديبية، نفس المرجع السابق، 34.

و يعرفه الدكتور عبد الفتاح حسن بأن الخطأ المهني " هو تصرف يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها و يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل و ذلك إذا ارتكب هذا التصرف عن إرادة أئمة ".

كما يعرفه الدكتور سليمان محمد الطاوي" بأنه: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل و يجافي واجبات منصبه.[1]

في حين يرى "محمد ماجد ياقوت " " هو فعل أو امتناع إرادي يكون إخلالا بواجب وظيفي مصدره القانون مقرر له جزءاً تأديبياً.

كما عرفه الدكتور " محسن حسين حمزة " للقول: بأنه" ليس فقط كل تصرف مخالف الواجبات الوظيفة و لكنه يشمل أيضاً كل فعل أو تصرف يتم خارج الوظيفة و يكون شأنه التعارض مع حسن واجبات الوظيفة.[2]

أما في الفقه الفرنسي عرفه " بأنه فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفة للواجبات التي تقرها الوظيفة". ويعرفها "فرانسيس دليبري" بأنها الفعل أو الامتناع عن فعل ينسب إلى فاعل و يعاقب عليه بجزاء تأديبي.[3]

ثالثا: التعريف القضائي

عرف القضاء الخطأ المهني في الكثير من أحكامه، وهذا السبب الصراع التشريعي في تعريف الخطأ المهني، حيث استعمل مصطلحات متعددة لتسمية الخطأ المهني المرتكب من قبل الموظف[4] ومن بينها الجريمة التأديبية، الذنب الإداري، المخالفة التأديبية.[5]

وقد تعرض القضاء المقارن إلى تعريف الخطأ المهني، ومن ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها : " إن سبب القرار التأديبي بوجه عام، هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إنيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل عون متعاقد يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء، أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه، إذا كان ذلك

---

[1] سعيد بوشعير النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66/133، بدون طبعة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1991، ص 52

[2] محسن حزين حمزة القانون التأديبي للموظف العام و رقابته القضائية، دراسة تحلينية مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي القاهرة مصر ، ص 39.

[3] محمد ماجد ياقوت أصول التحقيق الإداري المخالفات التأديبية، نفس المرجع السابق : ص 33-34.

[4] سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الثالث، قضاء التأديب دار الفكر العربي، مصر، 1995، ص 39-40

[5] عمار بوضياف الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، بدون طبعة المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، 1986، ص 07

منوطا به و أن يؤديها بدقة وأمانة، إنما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ تأدبيه، نتجه الإدارة لتوقيع الجزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانونا في حدود النصاب المقررة .[1]

كما عرفت هذه المحكمة أيضا الخطأ المهني في حكم آخر بقولها : "كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة وظيفته يعاقب تأديبيا. والأخطاء التأديبية قد ترتكب في أثناء الوظيفة أو بمناسبة أدائها، وذلك لمخالفة ما تفرضه من واجبات إيجابية، يستوي في ذلك أن ترد هذه الواجبات في نصوص صريحة أو تفرضها طبيعة العمل الوظيفي.[2]

وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي: بأن الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالتزام وظيفي حتى و لو ارتكب خارج نطاق الوظيفة مادام أنه يمس سمعتها وكرامتها"، واعتبر أيضا أن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة، يعتبر خطأ مهني يستوجب الجزاء التأديبي. أما القضاء الإداري فقد استقر على أن الخطأ المهني (المخالفة التأديبية)، هي إخلال الموظف الجزائري بواجباته الوظيفية إيجاباً أو سلبا، و ما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم بالإضافة إلى المحافظة على كرامة الوظيفة، واجتناب كل سلوك معيب ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة، وهذه الالتزامات تهدف إلى التحلي بواجب التحفظ، حتى خارج الوظيفة و الامتناع عن كل عمل و سلوك و تعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم .[3]

المطلب الثاني : العقوبة التأديبية

لقد تعددت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعا لوجهة النظر التي يتبناها كل فقيه فهناك من يعرفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها، وهناك من يعرفها بالنظر إلى الأهداف المرجوة منها في حين يعرفها آخرون اعتمادا على نوعية الأفعال المسببة لها، حيث نجد الفقيه فالين عرفها بأنها " سلطة في إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة[4]

---

[1] – حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، الصادر بجلسة 05 نوفمبر 1966م، مقتبس عن محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق35.-34

[2] حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الصادرة في 22/05/1956 ، مقتبس عن محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 35

[3] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 09 أبريل 2001 في القضية رقم 001122، مجلة مجلس الدولة، العدد 01 سنة 2002، مقتبس عن قدودو جميلة ، مرجع سابق ، ص 67-68

[4]عامر إبراهيم أحمد الشمري العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة) منشورات زين الحقوقية، الأردن 2011،ص35.

غير أن المشرع الجزائري شانه شان مختلف التشريعات المقارنة لم يضع تعريفا محدد للعقوبة التأديبية [1]وانما صنفها وحددها على سبيل الحصر في الأمر 66-133 والمرسوم 85-59 والمرسوم 82 والأمر 03-06 ونظرا لذلك قام العديد من الفقهاء باعطاء عدة تعاريف مختلفة للعقوبة التأديبية منها :

أنها جزاء يمس الموظف في مركز الوظيفي،[2] في حين عرفها الفقه الجزائري على رأسهم عمار عوابدي بانها « هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العمل المنسوب اليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والاجرائية المقررة [3].

ويمكن تعريفها على انها « الجزاء الذي يطبقه المستخدم على الأجير بسبب سلوك يستحق اردع ويعتبر سلوكا مميزا قانونا بنشاطات المؤسسة بصفة عامة .[4]

وترتبط العقوبة التأديبية ارتباطا وثيق بالمهام المسندة إلى الموظف والواجبات الملقاة على كاهله ولذلك لا يعرف القانون التأديبي نفس العقوبات المستعملة في القانون الجنائي كالحبس أو الاعدام، وكذلك الحال في ما يخص قانون العقوبات، فهو يجهل تماما العقوبات التي يستعملها القانون التأديبي كالتوبيخ او الانذار، وعلى الرغم من هذا الاختلاف بين القانونين، الا أننا نلاحظ بأن الكثير من مبادئ القانون الجنائي، بدأت تغزو المجال التأديبي [5]مثال لا جريمة ولا عقوبة الا بنص وشرعية العقوبة، وعدم رجعيتها، وتناسبها مع الخطأ والمساواة، مع عدم جواز تطبيق أكثر من عقوبة على خطأ واحد.

فالمشرع الجزائري ونظرا لخطورة هذا الاجراء، أخضع السلطة المختصة بتوقيع العقوبات الضوابط حرصا منه في حالة تعسفها في استعمال السلطة، وأيضا صنف العقوبات من العقوبات أقل درجة خطورة على العقوبات الأكثر جسامة، ومن هذا المنطلق سنتطرق لكل من تصنيفات العقوبات التأديبية في مختلف المراسيم والقوانين المنظمة للوظيفة العامة وضوابط السلطة المؤدية.

أولا: تصنيفات العقوبة التأديبية:

[1] ياسين قوتال، مرجع سابق، ص 34

[2] Roger Gregoire, la fonction publique, libaire Armand Colim», 1954, Paris, P 199.

[3] عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، الطبعة الأولى، دار هومة، الجزائر، 1998، ص 336.

[4] Lakhdar Sekiou et al, Gestion des ressources humaines, 2eme édition De Boeck, Bruxelles, 2004, P 748.

[5] كمال رحماوي مرجع سابق، ص 87

ان المشرع قد وضع نظام تدرجي للعقوبات التأديبية للأخذ بعين الاعتبار درجة الخطأ الذي اقترفه سواء الموظف أو العون المتعاقد وذلك اقامة للتناسب الخطأ والعقوبة حيث صنفها كما يلي:

أ- درجات العقوبة التأديبية حسب الأمر 66-133

حدد الأمر 66 133 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، درجات العقاب وقسمها الى قسمين، وهو ما جاء في الفصل الأول من الباب السادس من المواد 54 إلى 61 وقد جاء التقسيم كالآتي:

1- عقوبات الدرجة الأولى:

جاء ضمن الفقرة الأولى من المادة 55 ان العقوبات من الدرجة الأولى تتمثل في: الانذار والتوبيخ. وهي العقوبات التي يطلق عليها الفقهاء تسمية العقوبات الأدبية باعتبارها أقل درجات العقوبات جسامة.

2 - عقوبات الدرجة الثانية:

نصت المادة 55 [1]من نفس الأمر في فقرتها الثانية على أن العقوبات من الدرجة الثانية تتمثل في:

- الشطب من قائمة الترقية.
- التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاثة درجات.
- النقل التلقائي.
- التنزيل من الرتبة
- العزل مع ابقاء الحق في المعاش أو بدونه
- الاحالة الى التقاعد التلقائي.

اضافة إلى ذلك يمكن تقرير الاستبعاد المؤقت من الوظائف لمدة لا يمكن أن تزيد عن 6 أشهر كعقوبة من الدرجة الثانية، وذلك بصفة رئيسية أو تكميلية، مما يحرم صاحبه من كل مكافئة.

ب درجات العقوبة التأديبية حسب المرسوم 59-85

حسب المرسوم 58-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية تم تصنيف العقوبات على النحو الآتي:[2]

[1] المادة 55 الفقرة 3 منها، أمر 13366، مرجع نفسه، ص 552.

[2] المادة 124 من المرسوم 5985، مرجع سابق، ص 354.

1- عقوبات الدرجة الأولى:

الانذار الشفوي الانذار الكتابي التوبيخ التوقيف عن العمل من يوم إلى 3 أيام.

2- عقوبات الدرجة الثانية:

-الايقاف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام.

- الشطب من جدول الترقية.

3- **عقوبات الدرجة الثالثة:**

- النقل الاجباري.
- التنزيل.
- التشريع مع الاشعار المسبق والتعويضات
- التسريع دون الاشعار المسبق ومن غير تعويضات.

ج- درجات العقوبة التأديبية حسب الأمر 06-03

عاد المشرع الجزائري ليضع تقسيما جديدا في المادة 164 من الأمر 06-03 صنف فيه العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة من الموظف وهي كالآتي:

1- عقوبات الدرجة الأولى:

التنبيه، الانذار الكتابي، التوبيخ.

2- عقوبات الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى 3 أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

3- عقوبات الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى 8 ايام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الاجباري

4- **عقوبات الدرجة الرابعة**

- التنزيل الى الرتبة السفلي مباشرة.
- التسريح.

كما يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك على عقوبات أخرى في اطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 من نفس الأمر.[1]

وتجدر الاشارة الى ان توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى تعود للسلطة التي لها صلاحية التعيين وبعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني، أما عن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فيتم توقيعها من قبل نفس السلطة سلطة التعيين بقرار مسبب مبين بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي .[2]

د- العقوبات التأديبية المقررة للعون المتعاقد في المرسوم الرئاسي 07-308

نص المشرع الجزائري ضمن المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين على العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العن المتعاقد، حيث نص على ثلاثة أنواع من الدرجات من خلال المادة 60 منه، وهذا خلافا لنص المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي نصت على أربعة درجات للعقوبة التأديبية.

ونجد المادة 60 من المرسوم 07-308 [3]سالف الذكر نصت على العقوبات التأديبية كما يلى « تتمثل العقوبات التأديبية التي يتعرض لها العون المتعاقد حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب فيما يلي: الانذار الكتابي، التوبيخ التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض».

ونلاحظ من خلال ما سبق ذكره أن المشرع لم يذكر العوبة من الدرجة الثانية والمتمثلة في التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى 3 أيام، أو الشطب من قائمة التأهيل، وذلك نتيجة لأن العلاقة التعاقدية الموجودة بين العون المتعاقد والادارة المستخدمة هي مؤقتة وغير معنية بنظام التأهيل، اضافة الى هذا فان هذه العقوبات تختلف في معظم درجاتها عن تلك الموقعة من طرف الموظف العام .[4]

ثانيا : ضوابط السلطة المؤدبة:

---

[1] المادة 164 من الأمر 06 03 مرجع نفسه ص 15

[2] حسب ما جاء في نص المادة 165 من الأمر 06-03.

[3] المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308، مرجع سابق، ص 23

[4] عامر إبراهيم أحمد، مرجع سابق، ص 36.

ان السلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا سواء بالنسبة للموظف العام أو العون المتعاقد في حالة الاخلال بالالتزامات الملقاة على عاتق كل منهم، الا ان المشرع أورد بعض الضوابط أو القيود التي تفرض على هاته السلطة حماية منه للموظف والعون المتعاقد من تعسفها في استعمال السلطة، فبذلك ستحاول تحديد ضوابط السلطة المؤدبة في العناصر الآتية:

أ-التوضيحات الكتابية

ألزم المشرع الجزائري وضمانا منه لصحة اتخاذ القرارات التأديبية السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية الا بعد ضرورة وشرط حصولها على توضيحات كتابية من طرف الموظف أو العون المتعاقد المعنى بالتأديب.[1]

ب – تسبيب القرار التأديبي:

يُعدّ تسبيب القرار التأديبي من أبرز الضمانات الإجرائية التي يجب على السلطة التأديبية الالتزام بها، نظراً لما ينطوي عليه هذا القرار من تأثير مباشر وخطير على المسار المهني للموظف العام أو العون المتعاقد. وتقتضي طبيعة القرار التأديبي الخروج عن القاعدة العامة التي لا تُلزم الإدارة بتسبيب قراراتها، وذلك تكريساً لمبدأ شرعية العقوبة التأديبية. وقد حرص المشرع الجزائري على ضمان حق الموظف في محاكمة تأديبية عادلة، من خلال تمكينه من الاطلاع على الأسباب القانونية والموضوعية التي بُني عليها القرار، حمايةً له من أي تعسف أو إجراء غير مشروع صادر عن الإدارة.[2]

ج- أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء:

لقد حرص المشرع الجزائري على اعطاء دور فعال للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي للنظر في المسائل والعقوبات المصنفة ضمن الدرجة الثالثة أو الرابعة، وبعد أحد الرأي الملزم لها، وهذا لما نصت عليه المادة 165 من الأمر 06-03 في فقرتها الثانية ونفس الشيء جاء به المرسوم رقم 85-5 الذي اكتفى بذكر العقوبات من الدرجة الثالثة.

وبالرجوع للأمر 66-133 نجده نص في المادة 56 منه على .... أن تتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة »، أما عقوبة العزل لا تتخذ الا بناء على رأي موافق من هذه الأخيرة، وهذا على خلاف ما جاء في المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين حيث جاء في نص المادة

[1] وهذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 15

[2] عبد القادر فضيل، الوجيز في القانون الإداري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2019، ص. 245.

62 منه » تصدر السلطة الادارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 اعلاه، ويجب أن تبرر وتبلغ الى المعني بالأمر ..

والمادة 64 على أنه « لا يمكن اتخاذ قرار فسخ العقد بدون اشعار مسبق أو تعويض في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم، الا بعد مثول العون المهني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء ».

نستخلص مما سبق ذكره أن المشرع اعتبر استشارة اللجنة وجوبي في ما يخص العقوبات التأديبية المصنفة في الدرجة الثالثة والرابعة الموقعة على الموظف العام، في حين اكتفى بالزام العون المتعاقد المعنى بقرار فسخ العقد بدون اشعار مسبق أو تعويض بالمثول أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء.

المطلب الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية

تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطتها التأديبية في غير الأغراض المحددة قانونا، وهذا ما جعل العقوبة التأديبية تخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الإدارة القواعد التي تحكم العقوبة التأديبية .[1]

وقد حرص الفقه والقضاء على عرض بعض المبادئ القانونية العامة[2] التي تقوم عليها العقوبة التأديبية بهدف التوفيق بين مصلحة أعوانها المخطئين ومصلحة المرفق العام، خشية أن فرضا يؤدي للمساس بحقوق الأفراد وحرياتهم؛ أي لزم خضوع تحديد تلك العقوبات التي لا يتم فرضها بواسطة سلطة قضائية وإنما بواسطة سلطته الإدارية للمبادئ العامة، ونظرا لطبيعة العقوبة التأديبية كان من الواجب التطرق لمختلف مبادئها ضمن الفروع التالية:

أولا: مبدأ الشرعية

يعني مبدأ الشرعية تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية فلا يجوز للسلطة الرئاسية أن تسلط على مرتكب المخالفة عقوبات [3]لم ينص عليها القانون وانطلاقا من هذا المبدأ فالإدارة ملزمة باحترام سلم العقوبات الإدارية؛ أي ملزمة بتوقيع جزاء محدد، وليس ابتداع جزاء جديد.

---

[1] علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دراسة مقارنة مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 2004،ص94.

[2] – كمال رحماوي، نفس المرجع السابق، من 93

[3] عبد العزيز السيد جوهري الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996،ص16.

إن هذا المبدأ مستنبط في الحقيقة من قانون العقوبات ويهدف إلى تحقيق العدالة في المجتمع الوظيفي إذ يمكن للعون المتعاقد مسبقا معرفة ما ينتظره من جزاء في حالة ما إذا قصر في أداء واجباته أو ارتكب فعلا لا يتناسب وسمعة المجتمع الوظيفي الذي ينتمي إليه.[1]

ثانيا: مبدأ التناسب

يؤخذ بمبدأ التناسب نظرا لطبيعة النظام التأديبي في عدم تقنين المخالفات وما يقابلها من جزاءات، لذلك يترك السلطة التأديب حرية اختيار العقوبة الملائمة من بين ما هو وارد في نص المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07/308، فالملائمة هي جوهر نفعية العقاب.

وأيضا عبارة " حسب جسامة الخطأ المرتكب ..." في نص المادة 61.

بالرجوع إلى المرسوم 07/308 نلاحظ أنه صنف العقوبات و الأخطاء المهنية ولكن لم يجعلها وفق درجات مثلما هو موجود بالنسبة للموظف، وهذا ما يمكن أن يشكل إحدى منافذ التعسف في حق العون المتعاقد.

ثالثا:مبدأ المساواة

إن مبدأ المساواة يقتضي بأنه ليس من الجائر أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان باختلاف وضعيتهم الاجتماعية والمسؤوليات التي يتلقونها متى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها وآثارها موحدة.

ولقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ في المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07/308 تعتبر المساواة من المبادئ المسلم بما على أساس أن كل الناس سواسية أمام القانون[2] ، حتى ولو لم ينص عليها المشرع التأديبي صراحة وقد ذكر هذا المبدأ في نصوص قرآنية صريحة لقول الله عز وجل: "يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم إن الله عليم خبير ".[3]

إضافة لذلك لا يجوز للمساواة في المحال التأديبي بين المخالفة القائمة على غفلة واستهتار بتلك المرتكبة من عمد والتي تهدف إلى تحقيق غاية غير مشروعة.

---

[1] – كمال رحماوي، نفس المرجع السابق، من 96.

[2] نص المادة 07 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10/12/1948 كل الناس سواسية أمام القانون".

[3] سورة الحجرات، الآية 13.

إذن الأولى أقل حسامة من الثانية وهو ما يجب أن ينحل في تقدير العقوبة لأن الظروف ارتكابها في العقوبة دون أن يشكل ذلك خروجا على مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.

كما لا يخل مبدأ المساواة التمييز بين الوظائف العادية والوظائف المهنية الأخرى وقد تتسم العقوبات التأديبية بالشدة والقسوة بالنسبة لأعوان هذه الأجهزة مقارنة مع غيرهم .[1]

رابعا: مبدأ عدم الرجعية

عدم الرجعية يعني أن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا تكون لها أي أثر[2] على وضعية العون المتعاقد الإدارية، إلا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي بحيث لا ترجعه إلى تاريخ ارتكاب المخالفة التأديبية وهذا استنادا لقوله تعالى: "وما كنا معذبين حتى نبعث رسولا[3] " وقوله أيضا: "عفا الله عما سلف ومن عاد فينتقم الله منه والله عزيز ذو انتقام".[4]

وقد ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ نجملها في ما يلي:

يسمح بأثر رجعي في جميع الحالات التي يكون فيها مصلحة العون المتعاقد.

خامسا: مبدأ الشخصية

إن المسؤولية التأديبية شأنها المسؤولية الجنائية لا تكون إلا شخصية فقوامها وقوع خطأ معين يشكل إخلالا بالواجبات الوظيفية أو خروجها على مقتضياتها، يمكن نسبته إلى عون محدد سواء قام بارتكابه بشكل مباشر أو غير مباشر وليس ما يرتكبه غيره .[5]

ويقصد به أن تقتصر في آثارها على المتعاقد المخطئ أي مقترف الذنب الإداري دون سواه. وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن أن يعاقب العون عن فعل غيره، وهو أمر مقرر المجال التأديبي ويجد أساسه في فكرة مسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعه.

---

[1] – سامي جمال الدين التنظيم الإداري للوظيفة العامة ، بدون طبعة دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع ، مصر، 1990،ص302.

[2] كمال رحماوي نفس المرجع السابق، ص 106.

[3] سورة الإسراء، الآية 15.

[4] سورة المائدة الآية 97.

[5] عبد المنعم العزيز خليفة، نفس المرجع السابق، ص 32.

ونجد هذا المبدأ في الديانة الإسلامية لقوله تعالى: "وكل إنسان الزمناه طائره في عنقه وتخرج له يوم القيامة كتابا يلقاه منشورا * اقرأ كتابك كفى بنفسك اليوم عليك حسيبا".[1]

إن موقف المشرع التأديبي الجزائري ما هو إلا نتاج القاعدة العامة تحكم جميع العقوبات التي لا توجب النص عليها صراحة من منطلق أنه لا يمكن مساءلة العون عن أفعال لم يقترفها.

وقد تبنى هذا المبدأ باعتباره قاعدة سالفة الذكر من نص المادة 59 [2]من المرسوم الرئاسي 07/308 عندما استعمل عبارة: يشكل كل تخل ... خطأ مهنيا .... ويعرض مرتكبه إلى عقوبة" المادة ذكرت مرتكبه أي العون وليس شخص آخر.

سادسا: مبدأ عدم التعدد

إن مبدأ عدم التعدد يجد مبرره في تحقيق الاعتبارات المتعلقة بالعدالة، والمصلحة الاجتماعية والوظيفية التي تقضي بعد المعاقبة عن الخطأ الواحد إلا بعقوبة واحدة، وأن مسؤولية مرتكب الخطأ يجب أن تحدد في نطاق خطأه، فضلا على أن احترام هذا المبدأ يمثل اعتداء على نهاية العقوبات التأديبية الموقعة من قبل السلطة المختصة وإخلالا بما حازته من حجية.

فبالرجوع إلى نصوص مواد المرسوم السالف الذكر تجد أن المشرع استعمل عبارة عقوبة وليست عقوبات، فمثلا نص المادة 59 [3] يعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية، أيضا نص المادة 63 " يبلغ .... بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية .

ومن هنا نستنتج أنه توجد عقوبة واحدة وليست عدة عقوبات، ليتضح أن المقصود بهذا المبدأ أنه عندما يرتكب العون خطأ واحد فلا يجوز معاقبته مرتين على نفس الخطأ، إلا في حالة وجود عقوبة تبعية تابعة للعقوبة الأصلية، أو معاقبته كأن يجازي تأديبيا أو جنائياً.[4]

المبحث الثاني: الأحكام القانونية الاجرائية لتأديب العون المتعاقد

يُعد التأديب أحد أهم الوسائل القانونية التي تملكها الإدارة للحفاظ على الانضباط داخل المرفق العام وضمان حسن سيره، وذلك من خلال مساءلة الأعوان عند ارتكابهم لمخالفات مهنية تمس بواجباتهم الوظيفية. وإذا

---

[1] سورة الإسراء، الآية 13-14

[2] المادة 59 من المرسوم الرئاسي السالف الذكر.

[3] المادتين 59-63 من المرسوم أعلاه.

[4] عبد المنعم عبد العزيز خليفة، نفس المرجع السابق، ص 48.

كانت القوانين الأساسية للوظيفة العمومية قد نظمت بإحكام إجراءات التأديب الخاصة بالموظفين، فإن وضعية العون المتعاقد تثير العديد من الإشكالات القانونية، لكونه يخضع لنظام تعاقدي لا يوفر له دائمًا نفس الضمانات المقررة للموظف العام.

وتُعد الأحكام الإجرائية لتأديب العون المتعاقد حجر الأساس في تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة في الحفاظ على النظام والانضباط، وبين حماية حقوق هذا العون،لاسيما حقه في الدفاع والطعن وضمان محاكمة عادلة داخل الإطار الإداري. وتبرز أهمية هذه الإجراءات في كونها تتعلق بفئة واسعة من الأعوان الذين لا يتمتعون بصفة الموظف الدائم، ويخضعون في الغالب لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وعلاقتهم مع الإدارة.

ومن هذا المنطلق، فإن دراسة الأحكام القانونية الإجرائية لتأديب العون المتعاقد تهدف إلى تحليل النصوص المنظمة لهذه العلاقة التعاقدية، والوقوف عند مكامن القوة والقصور فيها، خاصة ما تعلق بالضمانات الإجرائية الممنوحة للعون عند اتخاذ إجراءات تأديبية ضده.[1]

المطلب الأول : مراحل تأديب العون المتعاقد

تقوم عملية التأديب على ضرورة احترام سلطة التعيين باعتبارها صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية على الأعوان المتعاقدين لمختلف الاجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العامة والمرسوم الرئاسي 07-308 لتأديب الأعوان المتعاقدين.

الفرع الأول: صور السلطة التأديبية

تختلف الأنظمة التأديبية في تحديد السلطة المختصة بالتأديب، وهو اختلاف قد يكون جوهريا، حيث يتعذر القول بوجود تطابق كامل بين نظام تأديبي معمول به في دولة ونظام تأديبي مطبق في دولة أخرى، وعلى الرغم من اختلاف قوانين الدول فيما يتعلق بالسلطة المختصة بتوقيع العقوبات الا أنها عادة لا تتعدى ثلاثة أنظمة النظام القضائي والنظام شبه القضائي، وهو النظام الذي أخذ به المشرع الجزائري[2]، اذ نجد أن هذا الأخير أعطى تسليط الجزاء على العون المذنب للسلطة الرئاسية، الا أنها مقيدة في ذلك بما حدده القانون،

[1] عبد المنعم عبد العزيز خليفة، نفس المرجع السابق، ص 48.

[2] سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 13366 بدون طبعة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 111

حيث أنشأ بحينها هيئة استشارية تجتمع كمجلس تأديبي تستشيرها في العقوبات الجسيمة وتتقيد برأيها، وعليها قسمنا الفرع إلى العناصر الآتية:[1]

أولا: السلطة الرئاسية

يقصد بالسلطة الرئاسية أو النظام الرئاسي في المجال التأديبي اسناد وظيفة التأديب بصورة مباشرة الى سلطة التعيين وحدها، أي أن السلطة الرئاسية في هذا النظام لها الحق في تقرير مدى جسامة خطأ الموظف ومقدار العقوبة التي يستحقها بصورة مستقلة عن مشاركة أي جهة أخرى ولو بصفة استثنائية.[2]

وتختص السلطة الرئاسية في توقيع الجزاء التأديبي على العون المقترف للخطأ، وذلك بمناسبة اخلاله بالواجبات المرتبطة بالوظيفة، وعليه فقد منح المشرع الجزائري السلطة الرئاسية سلطة التأديب، محاولا تجسيد مبدأ فاعلية العمل الاداري طبقا لنص المادة 62 من الأمر الرئاسي 07-308 بقولها . تصدر السلطة الادارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه ويجب أن تبرز وتبلغ الى المعني بالأمر، والتي تقابلها المادة 162 من الأمر 06-03 والتي نصت على أنه « تتخذ الاجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين »، والمادة 165 من نفس الأمر في فقرتها الأولى التي نصت على « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات...». وتقابلها المادة 45 من الأمر 66-133 التي تنص على « السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين وتمارسها عند اللزوم...».

ويجد النظام الرئاسي مبرراته ومزاياه فيما يلي:[3]

بعد التأديب مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية التي يمارسها الرئيس الاداري على مرؤوسيه باعتباره المسؤول الأول على حسن سير العمل داخل المرفق العام وتطبيقا لمبدأ تلازم السلطة والمسؤولية.

تعد الادارة السلطة الوحيدة القادرة على الكشف على المخالفة والالمام بالتكييف الصحيح لها بحكم اقترابها من الظروف المحيطة بالعمل الاداري، كما ان مباشرة السلطة التأديبية تخضع للرقابة القضائية.

[1] كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 37

[2] عمار عوايدي، مرجع سابق، ص ص 354-355

[3] سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص ص 112-113.

أما ما يعاب على النظام أنه يمكن للرئيس الادري التعسف وذلك بتوقيع عقوبات لا تتناسب مع الأخطاء التي يرتكبها الأعوان المتعاقدين، بالإضافة إلى تخاذل الرؤساء على اتخاذ الاجراءات التأديبية يؤدي الى ضعف السلطة الرئاسية .

بالاضافة الى ما يسمى بالنظام القضائي الذي يتمثل دوره في حصر السلطة الرئاسية في توجيه الاتهام للموظف دون توقيع العقاب عليه، أين يتم انشاء محاكم تأديبية تتولى تقدير مدى اعتبار الأفعال المنسوبة للموظف وتوقيع العقوبة عليه أو القضاء ببراءته، كما قد تنشأ هيئة تقوم برفع الدعاوى التأديبية وتتولى الادعاء أمام المحاكم التأديبية، حيث يكون شأن الجزاء التأديبي هو ذات شأن الحكم القضائي، فكلاهما يصدر عن جهة قضائية.[1]

الى جانب النظام شبه القضائي الذي يعتبر نظاما رئاسيا في جوهره ومضمونه وهو صورة من نظام التدرج الرئاسي، وذلك أن سلطة توقيع الجزاء في ظل هذا النظام من اختصاص السلطة الرئاسية، الا أنه يتعين على هذه السلطة قبل اتخاذ الجزاء استشارة هيئة معينة للنظر في الإجراءات واقتراح الجزاء وكقاعدة عامة قد لا يفيد هذا الاقتراح السلطة الرئاسية باحترام رأي الهيئة، حيث يكون رأيها الزاميا وليس استشاريا بالرغم من أنه يجوز للسلطة الرئاسية عدم التقييد بهذا الرأي لمصلحة الموظف كتخفيف الجزاء دون تشديده.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن هذه التقسيمات لا تعني ان السلطة التأديبية، في بلد معين تنتمي حتما الى واحد فقط من بينها، فالغالب أن يجمع التشريع بين أكثر من واحد من الأنظمة السابقة، فقد يجمع المشرع بين النظامين الرئاسي والشبه قضائي كان يترك للادارة سلطة توقيع بعض الجزاءات ويلزمها بالنسبة الى ما عداها أن تستطيع قبل توقيع الجزاء، أي الهيئة الأخرى مثلما فعل المشرع الجزائري .[2]

ثانيا: اللجنة التأديبية متساوية الأعضاء:

أبقى المشرع الجزائري بعد الاستقلال العمل بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي الى حين صدور الأمر 133-66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الذي أنشأ ما يسمى باللجان المتساوية الأعضاء وذلك ما جاء في نص المادة 13 تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية... لجنة او عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين ...»، وجاء في الفقرة الثانية من نفس المادة « يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ....

[1] نقلا عن محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الاداري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1973، ص 451.

[2] نقلا عن خالد الزعبي القانون الاداري بدون رقم طبعة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان سنة 1998، ص244.

بموجب مراسيم»، وهذا ما ادى الى صدور المرسوم رقم 84-10[1]، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها بالاضافة الى المراسيم والأوامر أخرى لتنظيم وتحديد اختصاصات سير هذه اللجان وتذكر منها :

المرسوم رقم 84-11[2] الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

المرسوم رقم 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

وتعد اللجنة المتساوية الأعضاء من بين هيئات وأجهزة الوظيفة العمومية التي تتواجد الى جانب اللجان الأخرى لجان الطعن اللجان التقنية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وهي لجان وهياكل تتمتع بصفة التمثيل وتتوفر على هامش من الصلاحيات والاختصاصات.

بالاضافة إلى أن هذه اللجان تعتبر من الهيئات الادارية الاستشارية الدائمة في النظام الاداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة.

وتجدر الاشارة الى أن تدخل اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي، يكون عندما تصنف السلطة التأديبية الخطأ من الدرجة الثالثة والرابعة حسب ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03-06 بقولها « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.[3]

أ- تشكيل اللجنة التأديبية استشارية متساوية الأعضاء:

وتضم اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلى الادارة وممثلي الموظفين، حيث نصت المادة 11 من المرسوم 5985 على أنه « تحدث لجان للموظفين في المؤسسات والادارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى... وتتكون هذه اللجان من عدد متساوي بين ممثلي المؤسسة او الادارة المعنية وممثلين ينتخبهم الموظفون »، أما المادة 3 من المرسوم رقم 84-10 على انه « تشمل اللجان

[1] المرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 14 جانفي 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 3 الصادرة في 17 جانفي 1984

[2] المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي 1984، الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن موظفين اللجان المتساوية الأعضاء، جريدة رسمية عند 3 الصادرة في 17 جانفي 1984

[3] سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 358

المتساوية الأعضاء عدد متساويا من ممثلي الادارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون ، بالاضافة الى نص المادة 63 من الأمر 06-03 التي نصت على « تنشأ اللجان الادارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الادارة وممثلين منتخبين عن الموظفين .

يعين أعضاء اللجان لمدة 3 سنوات ويمكن تجديد عضويته، كما يمكن تقصير مدة العضوية أو تطويلها بناء على قرار من الوزير أو الوالي أو المعنى بعد موافقة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري.[1]

وتجدر الاشارة الى وجوب تجديد هذه اللجان خلال 4 أشهر على الأكثر و 15 يوم على الأقل قبل تاريخ انتهاء عهدتها القانونية، وفي حالة تمديد عهدة هاته اللجان، فإنه يتوجب على السلطة المعنية للمصالح المركزية ان تراسل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من أجل الحصول على موافقة صريحة وفي غياب هذه الأخيرة تقع جميع مداولات هذه اللجان تحت طائلة البطلان.[2]

تترأس اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء السلطة الموضوعة على مستواها او ممثل عنها ويختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.[3]

ونظم المشرع الجزائري اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء في العديد من النصوص القانونية تذكر منها:

المادة 9 من المرسوم 84-10 التي تنص « يكون الرجوع الى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع ذات الطابع الفردي .

المادة 11 فقرة 2 من المرسوم 85-5 التي تنص على تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين .

المادة 64 من الأمر 06-03 التي تنص على « تستشار اللجان الادارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديب.

المادة 165 من الأمر 06-03 التي تنص على « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة .

---

[1] – المادة 5 من المرسوم 1084، مرجع سابق، ص 89

[2] المنشور رقم 3 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والادارات العمومية المحلية.

[3] المادة 63 من الأمر 06-03 ، مرجع سابق، ص 08.

هذا فيما يخص الموظف العام، إلا أن المشرع وحماية منه لفئة الأعوان المتعاقدين استحدث لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء خاصة لهذه الفئة، وذلك بصدور القرار المؤرخ المؤرخ في 19 جويلية2008 [1]الذي يحدد تشكيلة هذه اللجنة وكيفيات تعيين أعضائها.

والذي صدر استنادا الى المواد 64-65-66 من المرسوم 07-308، اذ تنشأ لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء، مختصة ازاء الأعوان المتعاقدين لدى الادارات المركزية والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الاقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي .[2]

وتشمل هذه اللجان عددا متساويا من ممثلي الادارة وممثلي الأعوان المتعاقدين، اذ تتشكل من :[3]

ثلاثة أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الادارة وعدد مساوي من الأعضاء الإضافيين.

ثلاثة اعضاء دائمين يعنوان ممثلي الأعوان المتعاقدين وعدد مساوي من الأعضاء الاضافيين.

ويعين رئيس اللجنة من قبل السلطة الادارية المختصة من بين الأعضاء ممثلي الادارة الدائمين ويعين الأعضاء سواء ممثلي الادارة أو ممثلي الأعوان المتعاقدين بمقرر من السلطة المختصة لعهدة مدتها سنة واحدة ويمكن تجديد العضوية للعضو الذي انتهت عهدته .[4]

ب -تنظيم وسير عمل اللجنة التأديبية استشارية متساوية الأعضاء

تجتمع اللجنة بناء على استدعاء من رئيسها، وعليها أن تعد نظامها الداخلي الذي لا يكون ساريا الا بعد مصادقة السلطة الادارية المختصة، أما كتابة اللجنة فيكلف بها عضو يمثل الإدارة، ويحرر بعد كل جلسة محضر، في حالة عدم اكتمال النصاب القانوني في أول اجتماع للجنة فإنها تجتمع للمرة الثانية في اليومين المواليين، وذلك مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين.[5]

---

[1] قرار مؤرخ في 19 جويلية 2008، الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها، جريدة رسمية عدد 52 مؤرخة في 14 سبتمبر 2008 ، ص 53

[2] المادة 02 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، مرجع سابق، ص 54

[3] المادة 03، مرجع سابق، ص 54

[4] المادة 5 قرار مؤرخ في 19 جويلية 2008 ، مرجع سابق، ص 54.

[5] المواد 6 7 8 9 المرجع نفسه ص 54.

يجب أن تبدي اللجنة رأيها بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة عدم توافق الأعضاء في المسألة المعروضة يلجؤون الى الإنتخاب الذي يكون بالاقتراع السري، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس.

بعد اجتماع اللجنة تستمع للعون المخطئ بعدها تبدي رأيها في العقوبة المقترحة بناءا على تقرير مفصل من السلطة الادارية المختصة في أجل 15 يوما ابتداءا من تاريخ اخطارها.[1]

يمكن اتخاذ التوقيف كإجراء تحفظي بناءا على مقرر من طرف السلطة الادارية المختصة ابتداءا من تاريخ معاينة الخطأ ، واذا كان الخطأ المرتكب من قبل العون المتعاقد يشكل خطأ جسيم ارتكب أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، يمكن أن يترتب عليه عقوبة فسخ العقد، حيث تستدعي السلطة الإدارية المختصة العون المتعاقد ليمثل أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء خلال 20 يوما للمثول أمامها، ابتداءا من تاريخ معاينة الخطأ وذلك بناء على تقرير مفصل تعده السلطة الإدارية المختصة ترسله إلى اللجنة التأديبية.

ويتعين على العون المثول شخصيا أمام اللجنة الا في حالة القوة القاهرة المبررة، وذلك بعد تبليغه بتاريخ مثوله أمام اللجنة برسالة موصى عليها مع وصل استلام قبل 15 يوما على الأقل، وفي حال تغييبه دون سبب مقبول ومبرر قانونا فإن الدعوى التأديبية تأخذ مجراها.

ويبلغ العون المتعاقد المخطئ بقرار العقوبة المتخذة ضده في ثلاثة أيام التالية لمثوله أمام اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء، وعلى أعضاء اللجنة المحافظة على السير المهني فيما يخص كل الأحداث والوثائق التي اطلعوا عليها بحكم عضويتهم في اللجنة، وكل اخلال بهذا الالتزام يشكل خطأ جسيم قد يترتب عليه الاقصاء من اللجنة بالإضافة الى تعرضهم لعقوبات تأديبية طبقا للتنظيم المعمول به وتجدر الاشارة إلى عنصر مهم وهو مدى الزامية رأي اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء فالرجوع الى المرسوم 84-10 في المادة 10 منه والتي تنص على تعد الآراء التي تدلي بها اللجان المتساوية الأعضاء استشارة الا في الحالات الآتية التي تكتسي فيها طابعا الزاميا : الانتداب التلقائي أو النقل الاجباري اللذان ...»، والتي تقابها المادة 127 من المرسوم 85-5 التي تنص على تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة، بعد موافقة لجنة الموظفين ».[2]

نستنتج من المادتين أعلاه ان رأي اللجنة ملزم للسطلة التأديبية، لكن بالرجوع للأمر 06-03 في المادة 165[3] منه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد

[1] المواد 10-11 ، القرار مؤرخ في 19 جويلية 2008، المرجع نفسه ص 5.

[2] لمادة 127 من المرسوم 89-59، مرجع سابق، ص353.

[3] المادة 165 من الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 15.

أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة»، ويتضح لنا أن رأي اللجنة رأي استشاري فقط لا أكثر، وليس رأي الزامي بل هو مجرد اجراء الزامي، أما عن المرسوم 07 308 فنجد أن المشرع لم يشر ولو بطريقة غير مباشرة أن رأي هذه اللجنة ملزم او استشاري فقط.

المطلب الثاني: اجراءات تأديب العون المتعاقد

تخضع القرارات الإدارية التأديبية لمعايير موضوعية، فالقرارات التأديبية تعد الوسيلة الناجحة لحماية حقوق الموظفين الخاضعين لها، وفي نفس الوقت ضمانة لحماية مبدأ المشروعية، وصيانة الدولة القانون.

أولا: مراحل وشروط توقيع العقوبة

وفقا لنص المادة 61 من المرسوم الرئاسي 07-308[1]، فإن تحديد هذه العقوبة التأديبية يكون حسب حسب درجة جسامة الخطأ، ووفقا للظروف التي تم فيها ارتكابه للخطأ، حيث أن السلطة المختصة باصدار قرار العقوبة مجبورة على تبرير القرار، وتبليغه للمعني في أجل لا يتعدى ثمانية أيام، وهذا وفقا الأحكام المادتين 62 63 من نفس المرسوم السابق الذكر، كما أنه يمكن لها اتخاذ القرار فيما يخص فسخ العقد دون الاشعار المسبق للمعني، أو التعويض الا بعد مثول العون أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، حيث تحدد تشكيلتها بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وهذا ما تم النص عليه في المادة 66.[2]

كما أنه من حق العون المتعاقد الاطلاع على ملفه التأديبي في حالة صدور اجراء تأديبي في حقه، كما يمكن الاستعانة بمدافع يختاره، وهو ما أكدت عليه المادة 65 « لكل عون متعاقد صدر في حقه اجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي، كما يجوز له ان يستعين بمدافع يختاره بنفسه ».[3]

بالإضافة الى المادة 67 [4]نصت على « يوقف العون المتعاقد فورا عندما يكون محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ولا تسوى وضعيته الادارية الا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا، ولا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي ، في هذه الحالة لا يتقاضى العون المعنى أثناء مدة التوقيف أي راتب ، كذلك المادة 68[5] من نفس المرسوم الرئاسي التي تنص

[1] المرسوم 07-308، مرجع سابق، ص463.

[2] المادة 66 من المرسوم 07 308، مرجع سابق، ص 23.

[3] المادة 65 من المرسوم 07-308، مرجع سابق، ص 23

[4] – المادة 67 من المرسوم 07-308، مرجع سابق، ص 23.

[5] المرسوم 07-308، مرجع سابق، ص24.

على حالة فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض، وهذا في حالة الغياب لمدة 10 أيام متتالية دون مبرر، وهذا ما يترتب عنه اهمال المنصب، ولكن هذا الاجراء يكون بعد اعذاره مرتين.

بالتالي هناك اختلاف بالنسبة لاجراء التوقيف، فالعون يفقد المرتب باستثناء المنح ذات الطابع العام أما الموظف العمومي يتقاضى نصف مرتبه، إضافة الى امكانية اطلاع الموظف العام على ملفه التأديبي بمجرد تحريك الدعوى التأديبية، على عكس العون المتعاقد لا يكون له هذا الحق الا بعد صدور القرار التأديبي.

ف العقوبة التأديبية للعون المتعاقد تختلف بعض الشيء عن عقوبة الموظف العام، بناء على ذلك يمكن استنتاج العناصر التي يختص بها العون المتعاقد العقوبة منصوص عليها من خلال المادة 60 من المرسوم 07-308، ولابد ان تكون بسيل الحصر، فلا يجوز للرئيس الاداري ان يتعداها.

تكون العقوبة التأديبية بسبب مخالفة الواجبات الوظيفية للعون المتعاقد العقوبة التأديبية توصف على أنها اجراء تأديبي بالتالي تختلف عن العقوبة الجنائية، وتوقع من السلطة المختصة بإصدارها، وأساسها خطأ وظيفي.

ثانيا : الرقابة على اجراءات اصدار القرار التأديبي

تتمثل في رقابة العقوبات التأديبية التي أفرغت في شكل قرار تأديبي مع مدى تناسب القرار التأديبي والخطأ الذي وقع وفقا لمبادئ المشروعية.

أ- **الرقابة على تناسب القرار التأديبي:**

الأصل أن تقف رقابة القضاء الاداري عند حد التحقق من الوجود المادي للوقائع التي اتخذتها هذه السلطة أساسا لقرارها وصحة التكييف القانوني لهذه الوقائع، وعدم مخالفة محل القرار للقواعد القانونية، ودون أن يتعدى ذلك للبحث في أهمية وخطورة السبب وتقدير مدى التناسب بينه وبين الاجراء المتخذ على أساسه، أي محل هذا القرار الاداري ومضمونه، لأن القاضي الاداري بهذا التصدي يكون قد خرج على مقتضى وظيفته.

استقر القضاء الاداري على الاعتراف للادارة بسلطة تقدير الملائمة بين أهمية الحالة، والخطورة الناجمة عنها، والتصرف الذي تتخذه حيالها، ومع ذلك فإن القضاء لم يتخذ هذه القاعدة في كثير من الحالات، رأى فيها ضرورة التزام الادارة بمراعاة التناسب بين الوقائع المبررة لاتخاذ القرار الاداري، ومحل القرار تأسيسا على أن مبدأ التناسب في هذه الحالات من المبادئ القانونية العامة التي يتوجب على الادارة الالتزام بها في تصرفاتها دون حاجة الى وجود نصوص صريحة تتضمنها، وبذلك يمتد عمل القاضي الاداري الى الرقابة على مدى

تحقق هذا التناسب، دون أن يتجاوز حدود وظيفته كقاضي مشروعية، حيث يقتصر بحمله على المطابقة بين محل القرار الاداري، وأحد المبادئ القانونية العامة، وهو مبدأ التناسب.

1 – التناسب في تقدير الجزاء

المسلم به أن السلطة الادارية تمارس اختصاصا تقديريا عند اختيار العقوبة المناسبة، والعيب الملازم الاستعمال السلطة التقديرية هو اساءة استعمال السلطة، فلا رقابة على ممارسة الاختصاص التقديري الا اذا ثبت هذا العيب.

وقد بينت المحكمة العليا هذا الأصل في أحكامها وأخذته دوائر القضاء الإداري في بعض محاكم الاستئناف، غير أن المحكمة العليا عدلت عن رأيها وقضت بأن هذه الحرية التي تتمتع بها السلطات التأديبية قد تمثل خطرا حقيقيا للموظفين أو لغيرهم من الخاضعين لنظام التأديب .[1]

مبدأ التناسب وان كان لم يستقر بعد في القضاء الاداري الا أن هذا الأخير اخذ ببعض أحكام ومبادئ نظرية التناسب في مجال القرارات التأديبية أسوة بالقضاء الفرنسي، والمصري، فراقب مجلس الدولة الجزائري تناسب الجزاءات التأديبية مع الوقائع، ومن احكام القضاء الاداري في هذا الصدد، ما تم الحكم به في القضية المعروضة بالمحكمة العليا قضية ، ضد وزير العدل المجلس الأعلى للقضاء.

فقد تم في هذه القضية عزل (س) بسبب ارتكابه حسب الوزير أفعالا ماسة بمهنة القاضي، وكان على القاضي الجواب على مساءلة أولى تضمنتها احدى مقتضيات القانون الأساسي للقضاء وتمنع الطعن بأي طعن في قرارات المجلس الأعلى للقضاء.

وقررت المحكمة العليا تبعا للاجتهاد القضائي سابق بأن الطعن من اجل تجاوز السلطة موجود حتى بدون نص، ويستهدف طبقا للمبادئ العامة للقانون احترام المشروعية، وأنه لا يمكن للمقتضيات المقررة من المادة 99 من القانون الأساسي حرمان الطاعن من الطعن من أجل تجاوز السلطة المفتوح به في هذا المجال على غرار المجالات الأخرى عملا بالمبادى العامة للقانون.[2]

2- التناسب والتعسف في استعمال السلطة

[1] فريدة ابركان رقابة القاضي الاداري على السلطة التقديرية للإدارة مجلة مجلس الدولة العدد، الجزائر، 2002 ،ص40.

[2] فريدة ابركان، مرجع سابق، ص 40.

يتحقق التعسف في استعمال الحقوق الإدارية إذا استعملت الإدارة سلطتها التي تستمدها من حق مخول لها قانونا، مستهدفة الغايات التي شرع الحق من أجلها، وأن يتبين بصدد واقعة معينة بذاتها أن استعمال الحق في اتجاهه التقليدي المشروع يحقق أضرارا، لا تناسب بين المصالح والأضرار .

مثال ذلك إذا ارتكب العامل خطأ معينا ولم تكن للإدارة لائحة جزاءات معتمدة للأخطاء التأديبية والجزاءات المقابلة، فإن المعمول به فقها وقضاءا أن من حق الرئيس الاداري أن يختار العقوبة التي يراها مناسبة، لكن من المنطق أن يكون بين الخطأ المرتكب، والجزاء الذي يوقع تناسبا معقولا، فإذا اختار الرئيس الاداري توقيع أقصى العقوبات الفصل مثلا مقابل ارتكاب العامل الجريمة تافهة لا تتم عن سوء نية، كان هناك غلو في استعمال السلطة والحق .[1]

ب – خضوع القرار التأديبي لرقابة المشروعية:

يخضع القرار للرقابة على عيب عدم الاختصاص والرقابة على مخالفة القانون.

- **الرقابة على عيب عدم الاختصاص:**

الاختصاص هو الصلاحية القانونية لموظف معين أو جهة ادراية محددة في اتخاذ قرار اداري ماء تعبيرا عن ارادة الادارة، وتحدد هذه الصلاحية بموجب أحكام القانون أو وفقا لمبادئه العامة، وذلك في حالة تخلي القانون عن تنظيم اختصاص اداري محدد، ولم يعهد به لجهة ادارية أو الموظف معين، اذ تتولى الاختصاص في مثل هذه الأحوال الجهة او الموظف الذي يقف هذا الاختصاص بطبيعته مع واجباته الوظيفية .[2]

يشوب عيب الاختصاص القرار الاداري اذا كان لا يدخل في حدود الامكانيات القانونية للشخص الذي أصدره، ويكون مصدر القرار مختص أما بنص القانون، أو من خلال التفويض، أو الحلول، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المواد 162، 164 من الأمر 06-03.[3]

وعيب عدم الاختصاص الذي يشوب القرار التأديبي يمكن أن يأخذ احدى الصورتين، فقد يكون عدم الاختصاص جسيم، وقد يكون بسيطا.

---

[1] عبد العالي حاجة، أمال يعيش تمام الرقابة على تناسب القرار الاداري ومحله في دعوى الالغاء، مجلة المنتد القانوني، العدد الخامس، قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر، ص 149.

[2] عمر بوساحة، القانون الإداري: النشاط الإداري والضبط الإداري، دار هومة، الجزائر، 2020، ص. 102

[3] – الأمر 06-03، مرجع سابق، ص63.

عيب عدم الاختصاص الجسيم يطلق عليه اغتصاب السلطة، وذلك اذا ما كان القرار الاداري صادر عن فرد ليس له أي صفة عامة، أو من سلطة ادارية في موضوع اختصاص احدى السلطتين التشريعية أو القضائية.

اما عيب الاختصاص البسيط يجعل من القرار باطلا، الا أنه لا يفقد القرار مقوماته، ويمكن ان يتحصن من الالغاء بمرور الميعاد المحدد للطعن فيه.

2 الرقابة على مخالفة القانون:

يعرف عيب مخالفة القانون في القرار التأديبي على أنه خروج السلطة التأديبية عن الأحكام الموضوعية للقانون، حيث يكون القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام معيبا من حيث موضوعه ومضمونه، ومحله.

والخطأ في تطبيق القاعدة القانونية يظهر لدى مباشرة الادارة نشاطها القانوني وتطبيقاتها على حالات لم ينص عليها القانون، أو دون مراعاة الشروط الضرورية التي حددها القانون، فالإدارة لم تراعي عند اصدارها للقرار التحقق من الوقائع المادية التي استندت اليها في اصدار القرار، وتكييفها مع الشروط القانونية للوقائع حتى يبرر القرار .[1]

اما المخالفة غير المباشرة تكون اما نتيجة خطأ في تفسير القانون أو خطأ في تطبيقه، خاصة في حالة الغموض، حيث يصدر القرار بناءا على تفسير او تأويل خاطئ لمضمون القاعدة القانونية.[2]

ومن الأمثلة نجد حكم الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في القضية رقم 43308 بتاريخ 21/12/1985 للسيد (ع. (ب) ضد كل من وزير الداخلية، ووالي الجزائر، حيث ألغت الغرفة الإدارية قرار الوالي الصادر في 16/04/1984، وذلك أن قرار الوالي كان مشوبا بعيب المخالفة الصريحة والمباشرة لحجية الشيء المقضى فيه.

3 عيب مخالفة الاجراء

يقصد بإجراء القرار الاداري عامة التصرفات التي تتبعها الإدارة وتقوم بها قبل اتخاذ القرار ، واصداره نهائيا، ومن أهم حالات عيب الإجراء نجد:[3]

[1] محمد الصغير بعلي القضاء الاداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007، ص 363.

[2] عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعة الادارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الادارية، الجزء1 الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2006، ص 527.

[3] 0أوذينة عابدة، مرجع سابق، ص 13.

- مخالفة الإجراء الاستشاري المقرر لاتخاذ واصدار القرارات الادارية.
- حالة مخالفة اجراءات التحقيق في القرارات الإدارية، والتي تتطلب اجراء التحقيق قبل اصدارها، مثل القرارات التأديبية.
- حالة مخالفة اجراء احترام حق الدفاع في القرارات الادارية التي تتضمن عقوبات ادارية، كما هو الحال في القرارات الادارية التأديبية.

المطلب الثالث: الضمانات التأديبية للعون المتعاقد

كما تمت الإشارة إليه سابقًا، فإن إخلال العون المتعاقد بأحد الواجبات الوظيفية المنوطة به يخول للجهة المختصة حق مساءلته تأديبيًا. غير أنّ توقيع العقوبة التأديبية لا يكون مشروعًا إلا إذا ثبتت المخالفة في حق العون المعني، وبعد تمكينه من الدفاع عن نفسه من خلال مواجهته بالتهمة المنسوبة إليه وسماع أقواله. كما تخضع العقوبة التأديبية للرقابة القضائية التي تتولى التحقق من صحة الوقائع وثبوتها، وضمان خلو القرار من أي تعسف في استعمال السلطة أو خرق للضمانات القانونية المقررة للمتعاقدين. ويهدف ذلك إلى تعزيز حماية العون المتعاقد وترسيخ شعوره بالأمان القانوني، كون هذه الضمانات تُعد من الركائز الأساسية للنظام التأديبي.

وبناءً على ذلك، يمكن تصنيف الضمانات التأديبية إلى قسمين: ضمانات سابقة على اتخاذ القرار التأديبي (الفروع الأول)، وأخرى لاحقة له (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الضمانات السابقة للجزاء التأديبي

تُبنى الأنظمة القانونية الحديثة على افتراض البراءة كأصل ثابت لكل شخص، ولا يُنقض هذا الافتراض إلا بصدور حكم نهائي بالإدانة وفقًا لإجراءات عادلة[1] تكفل حقوق الدفاع. ويُعد تمكين العون المتعاقد من الدفاع عن نفسه ومواجهته بالتهم المنسوبة إليه من أهم الضمانات التي تكرّس هذا المبدأ.

ونظرًا لأهمية هذه الضمانات، سيتم تناول أبرزها على النحو التالي:

أولا: إخطار العون المتعاقد

[1] عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، نفس المرجع السابق، ص 127.

تُعد المواجهة عنصرًا جوهريًا في المساءلة التأديبية، إذ تتجلى في إعلام العون المتعاقد بالتهم الموجهة إليه، وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي، مما يُتيح له تحضير دفاعه بالشكل الملائم.

فلا يجوز توقيع الجزاء إلا بعد استدعاء العون والتحقيق معه، مع وجوب إخطاره كتابيًا، وبأسلوب واضح، بطبيعة المخالفات المنسوبة إليه، مع منحه مهلة كافية لإعداد دفاعه. ويُفضل أن يتم الإخطار بخطاب موصى عليه مع إشعار بالاستلام.[1]

ولا يُعد الإخطار كافيًا إذا كانت التهم الموجهة للعون غير واضحة أو محددة، إذ أن غموضها يحول دون تمكينه من ممارسة حقه في الدفاع، ويُعد ذلك مخالفًا لمبدأ المواجهة. ومن غير المقبول أن يُفاجأ العون بالتهم أثناء مثوله لأول مرة أمام الجهة التأديبية، بل ينبغي إعلامه مسبقًا،[2] كما نصت على ذلك المادة 15 من القرار، التي تقر "حق العون المتعاقد في أن يُبلّغ بالأخطاء المنسوبة إليه"

ويتعين تبليغ العون المعني بالقرار التأديبي في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام من تاريخ صدوره، ويُدرج هذا القرار ضمن ملفه الإداري، وفقًا لما تقضي به المادة 63 [3]من الأمر رقم 07/308.

ويُعد تجاهل الإدارة لإخطار العون بالمخالفات المنسوبة إليه قبل إصدار القرار التأديبي إخلالًا جوهريًا بالإجراءات، مما يجعل القرار عرضة للإبطال. غير أنّ هذا الإخطار لا يُعد لازمًا إذا كان العون قد انقطع عن عمله بطريقة غير شرعية، مما يُسقط عنه الضمانات الإجرائية.

ومع ذلك، لا تكتمل هذه الضمانة إلا بضمانة موازية لا تقل أهمية، وهي تمكين العون من الاطلاع الكامل على ملفه التأديبي.[4]

ثانيا: اطلاع العون المتعاقد على الملف التأديبي

لا يفي مجرد إخطار العون بالتهم المنسوبة إليه بالغرض المنشود من ضمان حق الدفاع، إذ يجب أيضًا تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي بكافة مرفقاته، ليتمكن من إعداد دفوعه بصورة فعالة.

[1] محمد ماجد ياقوت أصول التحقيق الإداري نفس المرجع السابق، ص 357.

[2] – محمود الطنطاوي، نفس المرجع السابق، عن 425

[3] المادة 63 من المرسوم الرئاسي 07/308 سالف الذكر.

[4] محمد ماجد ياقوت، نفس المرجع السابق، ص 399

ويُخصص لكل عون ملف إداري يتضمن كل ما يتعلق بوضعه المهني، ويُعد هذا الملف أحد الأدلة المرجعية التي يُمكن أن تؤثر على شدة العقوبة أو تخفيفها، كما يُعد حقًا للمدافع القانوني عن العون لتمكينه من دراسة الملف وتحليل محتواه.

وينبغي أن يُبلّغ العون كتابيًا بموعد ومكان الاطلاع على ملفه، مع منحه مهلة كافية لذلك، على أن يشمل الاطلاع جميع الوثائق والمستندات ذات الصلة.

وقد نصّت معظم التشريعات على هذه الضمانة، كما فعل المشرع الفرنسي في الأمر الصادر بتاريخ 14 فيفري 1959، والقانون رقم 83–634. كما أقر المشرع المصري أيضًا بأهمية هذا الحق كضمانة جوهرية.

وفي السياق ذاته، كفل المشرع الجزائري هذا الحق بموجب المادة 65 من الأمر الرئاسي 07/308، التي تنص على: "لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يؤدي إلى فسخ عقده، الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي". كما تنص المادة 15 من القرار على: "يحق لكل عون متعاقد تعرض لإجراء تأديبي أن يُبلّغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطّلع على كامل ملفه التأديبي في أجل سبعة أيام من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية".[1]

وتُعد هذه الضمانة من المبادئ العامة في القانون، لما لها من أثر مباشر على فاعلية الدفاع، ومن دونها يفقد العون القدرة على مواجهة الاتهامات الموجهة إليه، ما يُعد مساسًا بحقوقه الأساسية.[2]

ثالثا: حق العون المتعاقد في الدفاع

يُعد حق الدفاع من المبادئ العامة الراسخة في جميع النظم القانونية، ويمتد ليشمل المساءلات التأديبية ذات الطابع العقابي، شأنها في ذلك شأن المحاكمات الجنائية.[3]

ويُعترف لهذا الحق بمكانة دستورية في أغلب التشريعات، كما نص عليه الدستور الجزائري في المادة 33[4] من تعديل 1996، والمادة 56 من دستور 2016، التي أكدت على قرينة البراءة ووجوب توفير الضمانات الضرورية للدفاع.[5]

---

[1] سعيد بوشعير، نفس المرجع السابق، ص 127.

[2] على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، نفس المرجع السابق، ص 338

[3] محمد ماجد ياقوت التحقيق في المخالفات التأديبية، نفس المرجع السابق، ص 547

[4] المادة 33 من الدستور تنص على: الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية من الحقوق الأساسية للإنسان أو عن الحريات الفردية والجماعية مضمونة.

[5] سعيد بوشعير، نفس المرجع السابق، ص 128.

وقد كرّس المشرع الفرنسي هذا الحق من خلال الإقرار بإمكانية الاستعانة بمدافع مؤهل، وهو ما تبناه المشرع الجزائري أيضًا في المادة 65 من الأمر 07/308، وكذا المادة 2/18 من القرار، التي تنص على إمكانية استعانة العون المتهم بمحامٍ أو موظف يختاره للدفاع عنه.

ويمتد حق الدفاع ليشمل تمكين المدافع من حضور جلسات التحقيق، والاطلاع على الملف، وتقديم الملاحظات والدفوع الكتابية أو الشفوية، بل والاعتراض على أي إجراء أو قول قد يؤثر على نزاهة المساءلة.

إلى جانب ما سبق، توجد ضمانات أخرى مكملة، أبرزها:[1]

تسبيب القرار التأديبي: حيث يُعد من الضمانات الأساسية التي تكفل الاطمئنان للعون، كما تتيح للرقابة القضائية التحقق من مدى قانونية القرار، وقد نصت على ذلك المادة 65 من الأمر الرئاسي 07/308.

ضمانة الحياد: وهي قاعدة أساسية تفترض تطبيق المعايير التأديبية على جميع الموظفين دون تمييز، كما نصت المادة 25 من القانون 16/01 على أن "عدم تحيز الإدارة تضمنه القوانين".

وأخيرًا، كفل المشرع حق العون في الطعن في القرار التأديبي، سواء من خلال التظلم الإداري أو اللجوء إلى القضاء الإداري، وهو ما يُمثل موضوع المطلب الثاني الذي سيتناول الضمانات اللاحقة لإصدار القرار التأديبي.[2]

الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة للجزاء التأديبي.

بعد أن يستنفد الموظف المتعاقد كافة الضمانات المقررة له خلال مراحل الإجراءات التأديبية، والتي تمكّنه من الدفاع عن نفسه إزاء التهم الوظيفية الموجهة إليه، قد يُفرض عليه جزاء تأديبي. وفي هذه الحالة، يتمتع الموظف بجملة من الضمانات اللاحقة التي تهدف إلى تصحيح ما قد يشوب الإجراءات من مخالفات أو تجاوزات، وأبرزها الحق في الاعتراض الإداري (التظلم) والطعن القضائي.[3]

ويقصد بالطعن في المفهوم القانوني، اعتراض المعني على قرار تأديبي أو قضائي من خلال المطالبة بإبطاله أو تعديله، بسبب مخالفة القانون أو وقوع عيب فيه. ويُعد هذا الطعن من الضمانات التي يتمتع بها الموظف المتعاقد بعد صدور الجزاء، حيث ينبغي قبل اللجوء إلى القضاء، ممارسة التظلم الإداري، وهو ما سنتناوله أولاً، ثم ننتقل إلى الطعن القضائي.

---

[1] عبد العزيز عبد المنعم خليفة الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، نفس المرجع السابق، ص 141.

[2] كمال رحماوي، نفس المرجع السابق، ص 156.

[3] علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة، نفس المرجع السابق، ص 281.

أولا: التظلم الإداري

التظلم الإداري هو إجراء رقابي يتقدم به الموظف المتعاقد إلى الجهة التي أصدرت القرار التأديبي، أو إلى الجهة الأعلى منها، يهدف من خلاله إلى مراجعة القرار وطلب تعديله أو سحبه. ويُعد وسيلة فعالة لتصحيح الأخطاء الإدارية دون اللجوء إلى القضاء، مما يوفر للموظف حلاً مبسطًا وأقل تعقيدًا.

ويُشترط لصحة هذا التظلم ما يلي:[1]

- الصفة والمصلحة: يجب أن يُقدَّم التظلم من الموظف نفسه أو من ينوب عنه قانونًا (مثل محامٍ)، متضمناً بياناته الشخصية والوظيفية، وتاريخ القرار المطعون فيه، والأسباب التي يستند إليها، مرفقًا بالمستندات المؤيدة.
- الجهة المختصة: يجب أن يُوجَّه التظلم إلى الجهة التي أصدرت القرار، أو إلى سلطة إدارية أعلى تملك صلاحية مراجعته.
- أن يكون القرار محل التظلم قرارًا نهائيًا يمكن للإدارة مراجعته وتعديله أو سحبه.

أنواعه:

التظلم الرئاسي: يوجَّه إلى الرئيس الإداري الذي له سلطة تعديل أو إلغاء القرار بناءً على سلطته الرئاسية.

التظلم الولائي: يُقدَّم إلى نفس الجهة التي أصدرت القرار، بهدف إعادة النظر في القرار محل الطعن.

وفي حال لم يُفضِ هذا التظلم إلى نتيجة، ينتقل الموظف إلى مرحلة الطعن القضائي.

ثانيا: الطعن القضائي

الطعن القضائي يُعتبر الملاذ الأخير أمام الموظف المتعاقد لاستعادة حقوقه، وهو يعكس مبدأ الرقابة القضائية على تصرفات الإدارة. إذ لا يمكن ترك النزاع لتفصل فيه الإدارة وحدها دون رقابة، احترامًا لمبدأ الفصل بين السلطات وتحقيقًا للعدالة.[2]

ويتمثل الطعن القضائي في إحدى صورتين:[3]

---

[1] عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، نفس المرجع السابق، ص 240.

[2] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، نفس المرجع السابق، ص 283.

[3] – سامي جمال الدين التنظيم الإداري للوظيفة العامة، بدون طبعة دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع 1990، مصرص 268.

1- دعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية إدارية عينية يرفعها صاحب الصفة أمام المحكمة الإدارية للطعن في مشروعية قرار إداري يُعتقد أنه غير قانوني. وتُشترط لقبول هذه الدعوى جملة من الشروط الشكلية (كالصفة والمصلحة والطعن في قرار نهائي) والموضوعية، وتتمثل أوجه الإلغاء فيما يلي:[1]

- عيب الاختصاص: صدور القرار عن جهة غير مختصة قانونًا.
- عيب مخالفة القانون: مخالفة القرار لأحكام القانون من حيث الموضوع أو الشكل.
- عيب الانحراف في استعمال السلطة: استخدام السلطة لأغراض شخصية أو غير مشروعة.
- انعدام السبب: عدم وجود سبب قانوني أو واقعي لاتخاذ القرار.

وفي حال ثبوت أحد هذه العيوب، يحكم القاضي الإداري بإلغاء القرار كليًا أو جزئيًا، ويُعد هذا الحكم حائزًا لحجية الشيء المقضي فيه، ويترتب عليه اعتبار القرار كأن لم يكن.

وقد كفل المشرع الجزائري هذا الحق بنص المادة 143 من دستور 1989 التي تنص على حق الأفراد في التقاضي ضد قرارات الإدارة، وأكدته المادة[2] 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 التي أعطت للمحاكم الإدارية اختصاص النظر في منازعات الأفراد مع الهيئات العمومية.

2- دعوى التعويض

دعوى التعويض تُرفع من قبل الموظف المتضرر للمطالبة بجبر الضرر الذي لحق به جراء القرار التأديبي غير المشروع. ويعرفها الفقه بأنها دعوى قضائية ذاتية يرفعها صاحب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة بهدف الحصول على تعويض عادل وكامل.

وتتميز هذه الدعوى بالخصائص التالية:

- دعوى شخصية: ترتكز على مصلحة ذاتية وحق شخصي للمدعي.
- دعوى مستقلة: تختلف عن دعوى الإلغاء، وتخضع لإجراءات خاصة بها دعوى من دعاوى القضاء الكامل: حيث تملك الجهة القضائية سلطة واسعة في تقدير الضرر وتحديد التعويض.

---

[1] علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة، نفس المرجع السابق، ص 281.

[2] المادة 800 من القانون رقم 08/09 المؤرخ في 22 فبراير 2008 المتضمن القانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 21 مؤرخة في 23 أفريل 2008.

وقد نصت المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على اختصاص المحاكم الإدارية في نظر هذا النوع من الدعاوى، سواء تعلقت بالإلغاء، التفسير، فحص المشروعية، أو دعاوى القضاء الكامل.[1]

وبالتالي، فإن اللجوء إلى القضاء الإداري يُعد حقًا مكفولًا للموظف المتعاقد، يُمارسه للطعن في القرارات التأديبية المجحفة، والمطالبة بالتعويض متى ثبت الضرر، وذلك باعتبار أن العلاقة التعاقدية التي تربطه بالإدارة تخضع لأحكام القانون العام.

[1] علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة، نفس المرجع السابق، ص 281.

خلاصة الفصل :

خلصنا من خلال هذا الفصل إلى أن النظام التأديبي المطبق على الأعوان المتعاقدين في الجزائر يتميز بخصوصيات معينة نظراً لطبيعة علاقة التعاقد التي تربطهم بالإدارة، فهو نظام يحكمه القانون العام، ويخضع فيه العون المتعاقد لعقوبات تأديبية محددة مسبقًا، مع تمتعه بجملة من الضمانات سواء أثناء التحقيق التأديبي أو بعد صدور القرار التأديبي.

وقد تبيّن أن من بين أهم هذه الضمانات، الحق في الدفاع والتظلم الإداري، ثم الطعن القضائي سواء بدعوى الإلغاء أو دعوى التعويض، وهو ما يعكس التزام المشرع الجزائري بمبدأ المشروعية وحماية حقوق الأعوان المتعاقدين داخل الوظيفة العامة.

كما يظهر جليًّا أن القضاء الإداري يلعب دورًا أساسيًا في تصحيح الاختلالات الناتجة عن تعسف الإدارة، مما يعزز من شفافية وعدالة الإجراءات التأديبية في الوظيفة العمومية التعاقدية.

الخاتمة

فيفي الأخير، نستخلص من هذه الدراسة أن تأديب العون المتعاقد يشكل إحدى الآليات الأساسية لضمان احترام قواعد الانضباط والالتزام المهني داخل الإدارة العمومية. فرغم أن العون المتعاقد لا يتمتع بنفس الوضعية القانونية التي يتمتع بها الموظف المرسم، إلا أن المشرع أحاط وضعيته بضمانات قانونية تضمن له حق الدفاع وتحقيق التوازن بين السلطة التأديبية للإدارة وحقوق المتعاقد، علماً أن فعالية النظام التأديبي ترتبط أساساً بمدى احترام المبادئ القانونية العامة، كشرعية العقوبات وحق الاستماع وغيرها. لذلك فإن هذا النظام وتوحيد الإجراءات التأديبية يظلان ضروريين لتعزيز الشفافية ومن ثم ضمان معاملة عادلة لجميع الأعوان.

وبناءً عليه، فإن العون المتعاقد في مجال الوظيفة العمومية هو عبارة عن فئة متميزة من الأعوان العموميين، بحيث يتم توظيفه بموجب عقد إداري يربطه بالإدارة العمومية، سواء كان بأجل محدد أو غير محدد بغرض القيام بمهام تندرج ضمن تلبية احتياجات المؤسسات العمومية. ومن ثم فإن وضعيته القانونية تختلف عن الموظف العمومي الذي يعين بصفة دائمة في رتبة معينة ضمن سلم الوظيفة العمومية، والذي يخضع بدوره لقانون الوظيفة العمومية الأساسي. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإنه يختلف عن العون المتربص إذ يعتبر هذا الأخير اختباراً يسبق الترسيم في الرتبة، في حين لا يتمتع العون المتعاقد بآفاق ترسيم آلية تلقائية، بل يظل خاضعاً لمرونة العلاقة التعاقدية.

وبطبيعة الحال، تعتبر العلاقة التي تربط العون المتعاقد بالإدارة العمومية علاقة تعاقدية تقوم على جملة من الالتزامات تقابلها جملة من الحقوق والضمانات التي تضمن له ظروف عمل لائقة.

تأديب العون المتعاقد: دراسة قانونية

وعليه، فإن تأديب العون المتعاقد في الوظيفة العمومية من خلال دراسة وضعه القانوني المميز باعتباره مرتبطاً بالإدارة عبر علاقة تعاقدية تميزه عن الموظف العمومي وكذلك المتربص، بحيث يخضع العون المتعاقد لواجبات مهنية ممثلاً لبقية الأعوان، ويستفيد من حقوق تضمن له كرامة العمل والحماية القانونية. وفي حال الإخلال بواجباته، يساءل تأديبياً وفقاً لإجراءات محددة قانوناً، مما يترتب عنها عقوبات تأديبية.

هذا ما يجعل العون المتعاقد، شأنه شأن باقي الأعوان العموميين، يخضع إلى نظام تأديبي يهدف إلى ضمان احترام الانضباط داخل الإدارة، مما تترتب عليه مسؤولية تأديبية في حال ارتكابه للخطأ المهني أو إخلاله بواجباته، وبالتالي يباشر ضده الإجراء التأديبي وفقاً للقانون المعمول به.

العقوبات التأديبية وآلية إنهاء العقد

بناءً على هذا الأساس، فإن العقوبات التأديبية المقررة عليه تتنوع وتختلف بحسب طبيعة وجسامة الخطأ المرتكب. ونظراً لجسامة هذا الخطأ، فإنها قد تنهي العقد بسبب هذه العقوبة التأديبية الموجهة إليه.

مقترحات وتوصيات

بعض الاقتراحات:

من الدراسات السابقة نتوصل إلى بعض الاقتراحات وهي كالتالي:

* إنشاء مجالس تأديبية مختصة بالأعوان المتعاقدين على غرار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالموظفين لضمان الحياد والشفافية لاتخاذ العقوبات.

* فرض إلزامية تعديل القرارات التأديبية وتوثيقها كتابياً، مع إعلام العون المتعاقد بحقه في التظلم والطعن لدى الجهات المختصة.

وبعد هذه الدراسة يتم التوصل إلى جملة من النتائج والاقتراحات:

أولاً: النتائج

* أن العون المتعاقد يخضع لنظام تأديبي خاص يهدف إلى ضمان حسن سير المؤسسات والإدارات العمومية.

* ومن بين العقوبات المسلطة على العون المتعاقد: التنبيه، التوبيخ، التوقيف المؤقت، وقد تصل إلى فسخ العقد شرط احترام الإجراءات الشكلية والضمانات الجوهرية.

* يستفيد العون المتعاقد من عدة ضمانات قانونية في إطار المتابعة التأديبية.

* أن الوضعية القانونية للعون المتعاقد تميزه عن باقي الأعوان العموميين كالموظف العمومي والمتربص.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر

أولا : القران الكريم

1. سورة الإسراء، الآية 13-14.
2. سورة الإسراء، الآية 15.
3. سورة الحجرات، الآية 13.
4. سورة المائدة الآية 97.

ثانيا : النصوص القانونية

1. الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.
2. قرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذ إجراءات الإعلان للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 25 .
3. قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 09 أبريل 2001 في القضية رقم 001122، مجلة مجلس الدولة، العدد 01 سنة 2002، مقتبس عن قدودو جميلة .
4. المنشور رقم 3 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والادارات العمومية المحلية.
5. قرار مؤرخ في 19 جويلية 2008، الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها، جريدة رسمية عدد 52 مؤرخة في 14 سبتمبر 2008.
6. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10/12/1948 كل الناس سواسية أمام القانون".
7. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الصادرة في 22/05/1956 ، مقتبس عن محمد ماجد ياقوت.
8. المرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 14 جانفي 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 3 الصادرة في 17 جانفي 1984
9. المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي 1984، الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن موظفين اللجان المتساوية الأعضاء، جريدة رسمية عند 3 الصادرة في 17 جانفي 1984

10. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 3 أكتوبر 2007.
11. القانون رقم 08/09 المؤرخ في 22 فبراير 2008 المتضمن القانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 21 مؤرخة في 23 أفريل 2008.
12. قانون رقم 02/09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد 34 مؤرخة في 14 ماي 2002.

مراجع

أولا : الكتب

1. أحمد محمد الحفناوي، البطلان الإجرائي وأثره على الدعوى التأديبية دراسة مقارنة بأحكام الفقه الإسلامي، بدون طبعة دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.
2. أنس جعفر قائم، مباديء الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجاممعية، الجزائر ،1984.
3. أحمية سليمان، التنظيم القانوني العلاقات العمل في التشريع الجزائري، بدون طبعة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،2002.
4. أنس جعفر قائم، مباديء الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،1984.
5. خالد الزعبي القانون الاداري بدون رقم طبعة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان سنة 1998.
6. سامي جمال الدين التنظيم الإداري للوظيفة العامة ، بدون طبعة دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع ، مصر، 1990.
7. سامي جمال الدين التنظيم الإداري للوظيفة العامة، بدون طبعة دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع 1990، مصر.
8. سعيد بوشعير النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66/133، بدون طبعة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1991.
9. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 13366 بدون طبعة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
10. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الثالث، قضاء التأديب دار الفكر العربي، مصر، 1995.

11. شريف يوسف حلمي خاطر الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر ،2006.
12. طربيت سعيد، النظام القانوني للعقد العمل المحدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
13. عبد العزيز السيد جوهري الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
14. علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، بدون طبعة دار هدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2012.
15. علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع مصر، 2004.
16. عمار بوضياف الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، بدون طبعة المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، 1986.
17. عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة على أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر ،1982 .
18. عمار عوابدي، مبدأ التدرج فكرة السلطة الرئاسة، الطبعة الأولى، دار هومة الجزائر، 1998.
19. عمر بوساحة، القانون الإداري: النشاط الإداري والضبط الإداري، دار هومة، الجزائر، 2020.
20. محسن حزين حمزة القانون التأديبي للموظف العام و رقابته القضائية، دراسة تحلينية مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي القاهرة مصر .
21. المحمد إبراهيم الدسوقي علي حماية الموظف العام إداريا، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر، 2006.
22. محمد الصغير بعلي القضاء الاداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007.
23. محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، طبعة ثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
24. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاءا، الجزء1، النظرية العامة للموظف، دار النهضة العربية، القاهرة ،مصر ،1969.
25. محمد رفعت عبد الوهاب مبادئ وأحكام القانون الإداري، بدون طبعة، منشورات الحلى الحقوقية، لبنان، 2005 القانون رقم 14/06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية،

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 48 الصادرة بتاريخ 14 شوال 1435 الموافق ل 10 غشت 2014.

26. محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الاداري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1973.

27. محمد على الخلايلة، القانون الإداري الكتاب الثاني، بدون طبعة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.

28. محمد ماجد ياقوت أصول التحقيق الإداري، الطبعة الأولى منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2000.

29. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

ثانيا : المجلات

1. عبد العالي حاجة، أمال يعيش تمام الرقابة على تناسب القرار الاداري ومحله في دعوى الالغاء، مجلة المنتد القانوني، العدد الخامس، قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر.
2. فريدة ابركان رقابة القاضي الاداري على السلطة التقديرية للإدارة مجلة مجلس الدولة العدد، الجزائر، 2002.

ثالثا : مذكرات ماجيستير

1. بن فرحات مولاي الحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011/2012.
2. دهاني رمضان السير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة تقبل ماجستير قسم الحقوق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011.
3. قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستر في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية، قسم الحقوق كلية الحقوق جامعة منتوري، قسنطينة 2008-2009.

باللغة الأجنبية :

1. [1] Lakhdar Sekiou et al, Gestion des ressources humaines, 2eme édition De Boeck, Bruxelles, 2004, P 748.
2. [1] Roger Gregoire, la fonction publique, libaire Armand Colim», 1954, Paris, P 199.

فهرس المحتويات

فهرس محتويات

العنوان	الصفحة
اهداء	–
شكر و عرفان	–
مقدمة	**1**
الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للعون المتعاقد	
المبحث الأول: الوضعية القانونية للعون المتعاقد في مجال الوظيفة العمومية	7
المطلب الأول: ماهية العون المتعاقد	7
المطلب الثاني: حقوق العون المتعاقد	11
المطلب الثالث : واجبات العون المتعاقد	13
المبحث الثاني: كيفية توظيف العون المتعاقد	15
المطلب الأول: شروط اختيار العون المتعاقد	15
المطلب الثاني: حالات اللجوء الى التعاقد	17
المطلب الثالث:التكييف القانوني لطبيعة علاقة العون المتعاقد بالإدارة المستخدمة	19
خلاصة الفصل	21
الفصل الثاني: اجراءات تأديب العون المتعاقد	
المبحث الأول: العقوبات المقررة للأخطاء المهنية:	24
المطلب الأول: الخطأ التأديبي	24
المطلب الثاني : العقوبة التأديبية	27
المطلب الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية	33
المبحث الثاني: الأحكام القانونية الاجرائية لتأديب العون المتعاقد	36
المطلب الأول: مراحل تأديب العون المتعاقد	37
المطلب الثاني: اجراءات تأديب العون المتعاقد	44
المطلب الثالث: الضمانات التأديبية للعون المتعاقد	49
خلاصة الفصل	56

خاتمة	57
قائمة المراجع	59
فهرس المحتويات	65
ملخص	68

ملخص:

تتناول هذه الدراسة الإطار القانوني والإجرائي الذي يُنظم النظام التأديبي المطبق على الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية الجزائرية.

فعلى خلاف الموظفين المرسمين، يخضع الأعوان المتعاقدون لأحكام خاصة غالبًا ما توفر ضمانات أقل في مجال التأديب. وتهدف الدراسة إلى توضيح الوضعية القانونية للعون المتعاقد، وبيان حقوقه وواجباته، وشروط توظيفه، مع تحليل مفصل للإجراءات التأديبية والعقوبات المقررة، والمبادئ التي تضمن عدالة القرار التأديبي، حيث تسعى الدراسة إلى إبراز أوجه القصور في النظام الحالي واقتراح حلول قانونية تكفل حماية أكبر لهذه الفئة وتحقيق مبدأ المساواة داخل الإدارة العمومية.

- **كلمات المفتاحية :** العون المتعاقد – الوظيفة العمومية – التأديب

abstract :

This study explores the legal and procedural framework governing the disciplinary system applied to contractual agents in the Algerian public service. Unlike permanent public servants, contractual agents are governed by specific rules that often provide fewer guarantees in disciplinary matters. The research examines the legal status of contractual agents, their rights and duties, as well as the conditions under which they are recruited. Furthermore, it analyzes the recruited. Furthermore, it analyzes the disciplinary procedures, applicable sanctions, and the principles that ensure fairness and legality. Through a comparative and analytical approach, the study aims to highlight the gaps in the current system and suggest improvements to ensure better legal protection and equity in disciplinary actions concerning contractual staff.

- **Keywords**: Contractual Agent – Public Service – Discipline.