

# مذكرة ماستر

تنصص قانون إداري

إعداد الطالب:

خلفي أميرة

يوم: 25 - 09 - 2020

## الخطأ المهني بين الوظيفة العمومية و قانون العمل

### لجنة المناقشة

العضو:	الرتبة	الجامعة:	الصفة:
1/ مكي حمشة	أستاذ محاضر (ب)	جامعة بسكرة	رئيسا
2/ عبد الرزاق حسن	أستاذ محاضر (أ)	جامعة بسكرة	مشرفاً ومقرراً
3/ عبد المالك بوضياف	أستاذ محاضر (أ)	جامعة بسكرة	مناقشا

## الآية

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْحَيُّ الْقَيُّومُ لَا تَأْخُذُهُ سِنَّةٌ  
وَلَا نَوْمٌ لَهُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَنْ ذَا  
الَّذِي يَشْفَعُ عِنْدَهُ إِلَّا بِإِذْنِهِ يَعْلَمُ مَا بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَمَا  
خَلْفَهُمْ وَلَا يُحِيطُونَ بِشَيْءٍ مِنْ عِلْمِهِ إِلَّا بِمَا شَاءَ  
وَسِعَ كُرْسِيُّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَلَا يَئُودُهُ حِفْظُهُمَا  
وَهُوَ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ ﴾ .

صدق الله العظيم

## الإهداء

إلى من سعيًا لتعليمي ونجاحي، والدائي حفظهما الله.  
إلى من كانوا سندًا لي في مسيرتي الدراسية، إخوتي وأخواتي.  
إلى كل الأقارب الذين طالما تمنوا لي النجاح في الحياة الدراسية.  
إلى كل أصدقائي الذين كانوا عونًا لي.

## شكر و تقدير

الشكر الأكبر لله عز وجل لتوفيقني في إنجاز هذا العمل المتواضع.

أتقدم بالشكر إلى أستاذي الفاضل حسن عبد الرزاق الذي أشرف على إنجاز هذه المذكرة بتوجيهاته ونصائحه.

أتوجه بالشكر أيضا إلى أستاذي الفاضل مبارك عمار الذي لم يبخل علي بالمساعدة.

أتقدم بالشكر أيضا إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بالموافقة على مناقشة وتصويب هذه المذكرة.

والشكر لكل من ساهم ولو بكلمة زادت في همتي لإنجاز هذا العمل.

## قائمة المختصرات

ص: الصفحة.

ص ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ط: الطبعة.

ج: الجزء.

# مقدمة

تقوم الوظيفة العمومية على أساس العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والرئيس الإداري، ونجد أيضا المشروعات الخاصة في المجال العمالي هي الأخرى بحاجة إلى عمال تابعين لها من أجل إدارة المشروع من خلال علاقة العمل بين العامل والمستخدم؛ يجب أن يخضع الموظف العام لسلطة الرئيس الإداري والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ويخضع العامل لقانون علاقات العمل الفردية والنظام الداخلي الخاص بالمؤسسة، حيث تم ضبط هذا الخضوع في نظام تأديبي تتحدد بموجبه الحقوق التي يتمتع بها كل منهما، كما يلتزمان بالواجبات المهنية، التي تمثل في نفس الوقت حقوقا مقررة للطرف الآخر، كما يهدف النظام التأديبي إلى ضمان حسن سير المرفق العام والهيئة المستخدمة؛ بواسطة تقييم سلوك الموظف العام أو العامل في حالة ارتكاب الخطأ المهني.

تتجلى أهمية هذا الموضوع كون هذه الدراسة تمتد إلى الجوانب الفقهية والقانونية، والوقوف على أهم الأحكام التنظيمية له، خاصة أنه يعتبر المحور الفاصل للمسؤولية التأديبية التي جعلت منه الهدف الأكبر في مجال الإصلاحات الوظيفية.

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح بعض الجوانب النظرية من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعرفة العلمية، والوصول إلى تحديد الخطأ المهني في مجال التأديب، وتبصير الموظفين والعمال بالأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها.

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة ورغبتنا في دراسة جزئية منه ولا ضرر من دراستها في المجال العمالي أيضا. وتتمثل الأسباب الموضوعية في القيمة العلمية للموضوع حيث يعتبر من المواضيع الحيوية من الناحية العلمية والعملية، لارتباطه بشريحة الموظفين والعمال والاستقرار الوظيفي والعملية.

لم نعثر على دراسة تتناول فكرة الخطأ المهني في الوظيفة العمومية وقانون العمل في موضوع واحد، وإنما تحصلنا على دراسات تناولت فكرة الخطأ المهني في الوظيفة العمومية وأخرى تناولت هذه الفكرة في قانون العمل، ومن بين هذه الدراسات ما يلي:

**الدراسة الأولى:** التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن، وهي رسالة دكتوراه من إعداد بن رجال أمال، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، في السنة الجامعية 2018/2017، حيث توصلت الباحثة إلى تحديد وتحليل الضمانات والقيود القانونية المقررة لحماية العامل، مشيرة إلى أنواع الخطأ المهني في المجال العمالي.

**الدراسة الثانية:** تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، وهي رسالة ماجستير من إعداد قياية مفيدة، كلية الحقوق جامعة منتوري قسنطينة، في السنة الجامعية 2009/2008، حيث توصلت الباحثة إلى تحليل وتحديد الأساس القانوني للتأديب؛ مشيرة إلى الخطأ المهني والعقوبات التأديبية المقررة له في مجال الوظيفة العمومية.

وسنقوم بعرض وترتيب المعلومات المتحصل عليها باستعمال المنهج الوصفي والمنهج المقارن كأداة، حيث يقوم المنهج الوصفي على أساس التحليل والتفسير بشكل علمي منظم، من أجل الوصول إلى هدف محدد هو كيفية تعامل المشرع الجزائري مع فكرة الخطأ المهني، وعرض موقف بعض التشريعات الأخرى.

ومن خلال الدراسة التي سنتناولها يمكن بلورة الإشكالية التالية:

- كيف تعامل المشرع الجزائري مع فكرة الخطأ المهني في كل من الوظيفة العمومية وقانون العمل؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة جاءت هذه الدراسة وفقاً للتقسيمات الرئيسية

للخطة كالتالي:

**الفصل الأول:** تحديد الخطأ المهني.

**المبحث الأول:** الخطأ المهني في الوظيفة العمومية.

**المبحث الثاني:** الخطأ المهني في قانون العمل.

**الفصل الثاني:** العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية.

**المبحث الأول:** العقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام.

**المبحث الثاني:** العقوبات التأديبية المقررة على العامل.



# الفصل الأول

## تحديد الخطأ المهني

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

يعتبر الخطأ المهني هو الركيزة الأساسية لإجراءات التأديب التي تعتمد عليها السلطة التأديبية في تقدير العقوبة المناسبة للموظف المخطئ، حيث أن هذا الأخير يعتبر عون للدولة وممثل لها؛ وبموجب مركزه القانوني يكتسب حقوقاً وتفرض عليه واجبات يجب عليه احترامها والقيام بها، والإخلال بهذه الواجبات يؤدي إلى تحميله المسؤولية التأديبية لأن هذا الإخلال يعتبر خطأ مهنياً بموجب القانون.

يلتزم العامل أيضاً خلال مدة علاقة العمل بالتزامات حسب طبيعة العمل، وقد يقع العامل في الخطأ المهني بخرق التزاماته المهنية مما يؤدي إلى تأديبه وتوقيع العقوبة عليه من طرف المستخدم، وبناء على ما سبق سنركز في هذا الفصل على مبحثين حيث يتم دراسة الخطأ المهني في الوظيفة العمومية (المبحث الأول)، ثم الخطأ المهني في قانون العمل (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: الخطأ المهني في الوظيفة العمومية

توجد صعوبة في التوصل إلى تعريف شامل للخطأ المهني في الوظيفة العمومية نظراً لعدم وجود تعريف تشريعي؛ لأن التعريفات ليست من اختصاص المشرع فترك ذلك للفقهاء والقضاء واكتفى بتحديد حالات الخطأ المهني التي يجب على الموظفين تجنبها، كما قام بتحديد الواجبات التي يلتزم الموظفون بها والامتناع عن كل إخلال يمس هذه الواجبات شأنه شأن التشريعات المختلفة الأخرى. وبناء على ما سبق سنتطرق لتعريف الخطأ المهني في الوظيفة العمومية (المطلب الأول)، ثم أنواع الخطأ المهني في الوظيفة العمومية (المطلب الثاني).

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

### المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني في الوظيفة العمومية

اختلفت التسميات للخطأ المهني الصادر عن الموظف العام والتي تظهر في موقف الفقه والقضاء والتشريع، ومن بين المصطلحات المستعملة والأكثر تكرارا مثلا: الذنب الإداري، الخطأ التأديبي، الجرائم التأديبية، المخالفة التأديبية، وهذا ما أدى إلى وجود اختلافات في وضع تعريف للخطأ المهني.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: التعريف التشريعي للخطأ المهني في الوظيفة العمومية

اكتفى المشرع الجزائري شأنه شأن مختلف التشريعات بتحديد حالات الخطأ المهني ولم يعطي تعريفا محددًا في مختلف القوانين التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية، حيث يظهر هذا الموقف في منطوق المادة 17 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص على ما يلي: "إن كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات".<sup>2</sup>

كما نصت المادة 20 من المرسوم الرئاسي 59/85 على أنه: "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجنائي، إن اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط؛ أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة...".<sup>3</sup>

واتخذ المشرع الجزائري نفس الموقف في الأمر رقم 03/06 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ فقد نصت المادة 160 منه على أنه: "يشكل كل تخل عن

<sup>1</sup> منير سماني، (مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام)، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014/2015، ص 24.

<sup>2</sup> الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، العدد 46، بتاريخ 1966.

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج، العدد 03، بتاريخ 24 مارس 1985.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

الواجبات المهنية من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".<sup>1</sup>

نص المشرع المصري أيضا في القوانين المنظمة للوظيفة العمومية وخاصة القانون رقم 47 لسنة 1978 في المادة 78 بأن: " كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا".

ونفس الموقف اتخذه المشرع الإماراتي في المادة 27 من قانون الخدمة المدنية الاتحادي رقم 21 لسنة 2001 حيث تنص على أنه: " كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحضورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبيا".

كما يلاحظ على المشرع الليبي أنه نص في المادة 78 من قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 على أنه: " يحظر على الموظف بالذات أو بالواسطة أن يقوم بأي عمل من الأعمال المحظورة أو المحرمة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو الأنظمة المعمول بها، وبوجه خاص:

- أن يشتري عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته.

- أن يزاول أية أعمال قارية أو أن يكون له مصلحة في مناقضات ومزايدات أو مقاولات أو عقود مما يتصل بأعمال وظيفته.

- أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها، إلا إذا كان مندوبا عند إحدى الوحدات الإدارية أو رخص له في العضوية أو العمل من قبل الجهة المختصة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جوان 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 46، بتاريخ 16 جوان 2006.

<sup>2</sup> أنظر: مفيدة قياية، (تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008، ص ص 11-12.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

- أن يستأجر عقارات أو منقولات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي بها أعمال وظيفته إذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله.

- أن يحتفظ لنفسه بأية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذه الورقة من الملفات المخصصة لحفظها ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصيا إلا بإذن كتابي من الكاتب العام يحدد فيه المدة التي يتعين إعادة الورقة خلالها.

- أن يخالف إجراءات الأمن الخاص أو العام التي يصدر بها من الجهة المختصة.

- أن يقوم بإعداد أو نشر أو توزيع مقالات أو منشورات ذات صيغة سياسية مناهضة لأهداف الدولة أو المبادئ الأساسية التي يقوم عليها المجتمع أو أن يثير الناس بأمر من هذه الأمور".

والملاحظة التي يمكن تسجيلها باستقراء مختلف النصوص القانونية سابقة الذكر أنها لم تقم بوضع تعريف محدد ودقيق للخطأ المهني، بل اكتفت بالنص على صور وأمثلة عنه وتركت مهمة تعريف الخطأ المهني للفقهاء والقضاء، وهو ما سار عليه أيضا المشرع الجزائري مع تطور قانون الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تعريف الفقه للخطأ المهني في الوظيفة العمومي

لقد اختلفت التعريفات الفقهية للخطأ المهني، فظهرت تعريفات مختلفة قائمة على أساس واجبات الموظف أثناء أو بمناسبة ممارسته لوظيفته حيث:

عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه: " ما يرتكب العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة ".<sup>2</sup>

عرفه عمار بوضياف بأنه: " إخلال بالتزام قانوني ويأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع حيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة؛ ويشمل أيضا القواعد الخلقية".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مفيدة قبقاية، المرجع نفسه، ص ص 11-12.

<sup>2</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، ص 560.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

يعرفه الفقيه العراقي شفيق عبد المجيد الحديثي بأنه: " كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف أثناء الوظيفة العمومية أو الخارجية يخل بواجبات الوظيفة ويؤثر على حسن سير المرفق العام".<sup>1</sup>

يرى أيضا سليمان محمد الطماوي الخطأ المهني بأنه: " جريمة تأديبية وهي قائمة بذاتها ومستقلة عن الجرائم الجنائية حيث يرى أنه لا يمكن حصرها وإذا كان القانون قد حرم أفعالاً معينة فهذا لا يعني أن ما عداها أفعالاً مباحة بالتالي تكون للإدارة سلطة تقديرية في كل حالة على حدى حسب الفعل الذي أتى به الموظف إن كان مخلاً بواجبات الوظيفة أو بمركزه كموظف أم لا وأن يكون تقديرها خاضعاً لرقابة القضاء".<sup>2</sup>

يعرفه أسامة النعيمات بأنه: " الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجاباً أو سلباً".<sup>3</sup>

يقول الدكتور محمد حسين حمزة بأنه يمكن تعريف الخطأ التأديبي طبقاً للقواعد المعمول بها في القانون أي أنه: " ليس فقط كل تصرف مخالف لواجبات الوظيفة ولكنه يشمل أيضاً كل فعل أو تصرف يتم خارج الوظيفة ويكون شأنه التعارض مع حسن واجبات الوظيفة".

وفي الفقه الليبي عرفه الأستاذ خليفة سالم الجهمي بأنه: " كل إخلال بواجبات الوظيفة أو خروج عن مقتضياتها". ويعرفه الدكتور حمد محمد الشلماني بأنه: " عمل يخالف واجبات الوظيفة ومقتضياتها يقع به الموظف تحت طائلة الجزاء التأديبي".<sup>4</sup>

يعرفه أندري ديلوبادير بأنه: " كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> مازن راضي ليلو، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 92.

<sup>2</sup> أنظر: أنس قاسم محمد، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1989، ص ص 202-203.

<sup>3</sup> مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 560.

<sup>4</sup> مفيدة قبقاية، المرجع السابق، ص ص 13-14.

<sup>5</sup> محمد شلال، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق سعيد حمدين جامعة الجزائر 1، العدد 01، ص 147.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

يعرفه الفقيه دوجي بأنه: " كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته".<sup>1</sup>

يعرفه أيضا جين لويس مورو بأنه: " كل إخلال أو تقصير أو مخالفة يمكن أن يرتكبها الموظف والتي تشكل خروجاً عن مقتضيات واجباته، ومن شأنها المساس بحسن سير المرفق العام".

يعرفه مراد بوطبة بأنه: " كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف تهاونا أو عمدا يشكل إخلالا بواجباته المهنية".<sup>2</sup>

من خلال ما سبق نجد أنه رغم اختلاف التعريفات الفقهية للخطأ المهني إلا أنها تتفق في العناصر المكونة له، حيث يمكن أن نستنتج أهم الخصائص التي تحدد الإطار العام للخطأ المهني والتي يمكن إيجازها في النقاط الآتية:

- وقوع الخطأ المهني ممن تتوفر فيه صفة الموظف العام.

- أن يمس بالوظيفة وحسن سير المرفق العام.

- مخالفة قواعد العرف الإداري والقواعد الأخلاقية تؤدي إلى قيام الخطأ المهني.

### الفرع الثالث: التعريف القضائي للخطأ المهني في الوظيفة العمومية

لقد حاول القضاء الإداري أيضا تعريف الخطأ المهني وذلك لسد النقص أو الفراغ الموجود في التشريع حول هذه المسألة، حيث استنتج أن الخطأ المهني هو خطأ وظيفي يختلف عن الجريمة الجزائية ويظهر ذلك من خلال ما يلي :

قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 17 ديسمبر 1985 الذي جاء فيه: " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال

<sup>1</sup> أنظر: شالي محمد، المرجع نفسه ص 147.

<sup>2</sup> مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 561.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها شرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة...<sup>1</sup>.

إن ما ورد في القرار معيار عام في التعريف حيث يشمل الإخلال بالواجبات والمساس بالانضباط، وأي تقصير في ممارسة المهام وهذا لا يختلف على ما ورد في التشريع الوظيفي.<sup>2</sup>

وبناء على ذلك اعتبر مجلس الدولة في قراره بتاريخ 08 أكتوبر 2001 أن السفر إلى الخارج بدون مقرر عطلة يعتبر خطأ يترتب عنه وجوب العقاب حيث ورد في القرار أن: "... المستأنف وبسفره بدون مقرر عطلة إلى الخارج قد ارتكب خطأ فادح بتخليه عن منصب عمله".<sup>3</sup>

ونجد مجلس الدولة الفرنسي قد قضى بأن: "الخطأ الوظيفي هو كل إخلاء بالتزام وظيفي حتى ولو ارتكب خارج نطاق الوظيفة العامة ما دام أنه يمس سمعتها وكرامتها"، بالإضافة إلى أنه أعطى صوراً عن الأخطاء الوظيفية مثال ذلك ما قضى به في قضية كاوالوسكي أن اشتراك موظف في مظاهرة غير مرخص بها من طرف السلطة المختصة رغم تحذير وتنبيه الوزير المختص يعد جرماً تأديبياً يعاقب عليه".<sup>4</sup>

كما تضمن الحكم الصادر عن المحكمة العليا المصرية في حكمها بتاريخ 22 ماي 1965 أن: "كل عامل يخالف الواجبات الوظيفية المنصوص عليها في القانون أو يخرج عن مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفية أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة وظيفته يعاقب تأديبياً، والأخطاء التأديبية قد ترتكب أثناء الوظيفة أو بمناسبة أدائها؛ وذلك بمخالفة ما تفرضه من واجبات إيجابية أو سلبية؛ يستوي في ذلك أن ترد هذه الواجبات في نصوص صريحة أو أن تفرضها طبيعة العمل الوظيفي ذاته".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> أنظر: مفيدة قيقاية، المرجع السابق، ص 15.

<sup>2</sup> أنظر: مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 559.

<sup>3</sup> مفيدة قيقاية، المرجع السابق، ص 15.

<sup>4</sup> أنظر: مفيدة قيقاية، المرجع نفسه، ص 16.

<sup>5</sup> مفيدة قيقاية، المرجع نفسه، ص 16.



## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

بناء على مختلف التعريفات السابقة فإن الخطأ المهني لا يقوم إلا لتوفر عدة أركان ولا يقوم إذا تخلف أحد هذه الأركان، ونتيجة للاختلافات الفقهية في تعريف الخطأ المهني اختلف الفقهاء أيضا في تحديد أركانه، كما يشمل عدة عناصر تتمثل في:

01- عنصر قانوني.

02- عنصر مادي.

03- عنصر معنوي: أي العنصر الشخصي أو الشخص القائم بالخطأ.

لكن تم الأخذ بتقسيم أركان الخطأ المهني إلى ثلاثة أركان وهي:

01- الركن المادي: أي الفعل الممنوع أو المحضور على الموظف.

02- الركن الشرعي: ويمثل العنصر القانوني وهو الأحكام والقواعد التي تحكم الخطأ

المهني.

03- الركن الشخصي: وهو الموظف مرتكب الفعل المحضور.

حيث تم الأخذ بهذا التقسيم لأنه يبين العناصر الأساسية للخطأ المهني.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: أنواع الخطأ المهني في الوظيفة العمومية

يرتبط تحديد الخطأ المهني بالرجوع إلى واجبات الموظف العام وإخلاله بها<sup>2</sup>؛ وهي الطريقة التي تعتمد عليها مختلف النظم التأديبية للوظيفة العامة<sup>3</sup>، حيث تعرض القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر رقم 03/06 إلى الواجبات الوظيفية (الفرع الأول) إضافة إلى تصنيف الأخطاء المهنية (الفرع الثاني)؛ وظهر اتجاهين فقهيين حول فكرة تحديد وعدم تحديد الأخطاء المهنية (الفرع الثالث).

<sup>1</sup> أنظر: فوزية بعلي الشريف، (التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة، 2014/2013، ص 17.

<sup>2</sup> أنظر: مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 568.

<sup>3</sup> أنظر: كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 67.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

### الفرع الأول: الأخطاء المهنية بالرجوع إلى واجبات الموظف العام

إن الإخلال بالالتزامات الوظيفية أو واجبات الموظف العام معيار عام لتحديد الأخطاء المهنية، ونظرا لتطور الأنظمة التأديبية المرتبطة بحداثة قانون الوظيفة العمومية إضافة إلى كثرة الواجبات الملقاة على عاتق الموظف تعذر حصر جميع الأفعال المحضرة التي تعتبر أخطاء مهنية، حيث نص الأمر 03/06 على الواجبات الوظيفية في المواد من 40 إلى 54<sup>1</sup> وهي:

#### أولا\_ واجبات يلتزم الموظف القيام: وتتمثل هذه الواجبات في:

**01- تنفيذ المهام:** حيث بمجرد قبول الموظف للمنصب المخصص له وجب عليه ممارسة مهامه وتحمل مسؤولية عمله ولا يمكن له التنازل عنه في أي حال من الأحوال؛ فهو واجب شخصي له بصفة قانونية ومهما كانت رتبته في السلم الإداري فهو مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه<sup>2</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 47 من الأمر رقم 03/06 بنصها على أنه: "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة برؤوسيه"<sup>3</sup>.

**02- المحافظة على السر المهني:** حيث أنه خلال المسار المهني للموظف العام فإنه يطلع على المعلومات والإجراءات المختلفة بحكم وظيفته، ولكن أوجب عليه القانون كتمان السر المهني والالتزام بعدم إفشائه إلى الغير خاصة ما تعلق بوقائع ووثائق لها طابع السرية.<sup>4</sup>

وهذا ما جاء في منطوق المادة 48 من الأمر رقم 03/06 حيث تنص على ما يلي: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي

<sup>1</sup> أنظر: مفيدة قيقاقية، المرجع السابق، ص ص 18-19.

<sup>2</sup> أنظر: زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيضاء، العدد 01، ديسمبر 2013، ص 89.

<sup>3</sup> الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

<sup>4</sup> أنظر: محمد جبري، الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة رقم 2، العدد 10، جوان 2016، ص 76.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".<sup>1</sup>

**03- المحافظة على كرامة الوظيفة:** معنى ذلك يجب أن يكون الموظف محترماً ويحافظ على كرامة الوظيفة سواء نص القانون على ذلك أو لم ينص<sup>2</sup>، وفي هذا تنص المادة 42 من الأمر رقم 03/06 على أنه: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة.

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم".

كما نصت المادة 40 من نفس الأمر على أنه: "يجب على كل الموظف في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها".<sup>3</sup> لأن الموظف العام هو ممثل الدولة لذلك يجب عليه أن يكون ممثلاً جيداً ولائقاً وذلك بتحقيق الاحترام له وللدولة.<sup>4</sup>

**04- المعاملة الحسنة للآخرين:** حسب نص المادة 53 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر فإنه يجب على الموظف الالتزام بمعاملة المستخدمين للمرفق بلباقة ودون مماطلة، إضافة إلى الحرص على التعامل بأدب في علاقاته مع رؤسائه وعلاقته مع زملائه و مرؤوسيه وهذا ما نصت عليه المادة 52 من نفس الأمر.<sup>5</sup>

**05- طاعة الرؤساء:** فقد نص عليها المشرع الجزائري في المطة الثالثة من المادة 180 من نفس الأمر بعبارة " رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة

<sup>1</sup> الأمر الرقم 03/06، المصدر السابق.

<sup>2</sup> أنظر: أم الخير بوقرة، تأديب الموظف العام وفق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 09، ماي 2013، ص 73.

<sup>3</sup> الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

<sup>4</sup> أم الخير بوقرة، المرجع السابق، ص 73.

<sup>5</sup> أنظر: الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

بوظيفته دون مبرر مقبول" <sup>1</sup>، حيث يجب على الموظف أن يلتزم بطاعة رئيسه وتنفيذ أوامره وتوجيهاته الجائزة من الناحية القانونية. <sup>2</sup>

**ثانيا- واجبات يلتزم الموظف بالامتناع فيها:** حيث يلتزم الموظف بالامتناع أي عدم القيام ببعض المحضورات وتتمثل هذه الواجبات في:

**01- عدم المساس بسلامة الوثائق الإدارية وأمنها:** حيث تنص المادة 49 من نفس الأمر على أن الموظف يجب أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها، كما يجب عليه الامتناع عن إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية، حيث يتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية .

**02- عدم العبث بممتلكات الإدارة من محلات وتجهيزات ووسائل:** حيث تم حضر هذا الفعل من خلال نص المادة 51 من نفس الأمر وهي تنص على أنه يمنع على الموظف استعمال محلات وتجهيزات ووسائل الإدارة لتلبية أغراض شخصية أو أغراض خارجة عن المصلحة. <sup>3</sup>

**03- عدم الجمع بين الوظيفة العمومية وممارسة النشاطات المربحة:** باستقراء نص المادة 43 من نفس الأمر فإنه يجب على الموظفين تخصيص كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ( واجب التفرغ للوظيفة ) مهما كان نوع هذا النشاط، لكن المشرع الجزائري لم يجعل هذا المنع مطلقا وإنما أورد عليه ثلاثة (3) استثناءات؛ الأول هو الترخيص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم؛ والثاني يتمثل في أن المشروع قد مكن لهم إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية دون ذكر صفتهم أو رتبهم الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين؛ والاستثناء الثالث نجده في منطوق المادة 44 من نفس الأمر السالف الذكر، <sup>4</sup> حيث يجوز لأسلاك التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين

<sup>1</sup> أنظر: الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

<sup>2</sup> أنظر: أم الخير بوقرة، المرجع السابق، ص 75.

<sup>3</sup> أنظر: الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

<sup>4</sup> أنظر: أم الخير بوقرة، المرجع السابق، ص 75.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

المتخصصين ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم، وفي هذه الحالات يجب على الموظف التصريح بوجود أي نشاط مربح يقوم به الزوج للإدارة وعدم التصريح بشكل خطأ مهنيًا حسب نص المادة 163 من نفس الأمر.<sup>1</sup>

**04- عدم امتلاك مصالح تؤثر على استقلالية الموظف تعيق القيام بالمهام:** يرد هذا المنع في نص المادة 45 من نفس الأمر؛ فمهما كانت وضعية الموظف في السلم الإداري؛ يمنع عليه امتلاك مصالح تؤثر بطبيعتها على استقلاليته، أو تشكل عائقًا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها، أو لها صلة مع هذه الإدارة سواء كان ذلك داخل التراب الوطني أو خارجه، مباشرة بواسطة شخص آخر، وبأية صفة من الصفات تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية.

**05- عدم تلقي الهدايا أو الهبات أو الامتيازات مهما كان نوعها:** حيث نص المشرع الجزائري حسب نص المادة 54 على منع الموظف من طلب أو اشتراط أو استلام هدايا من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة هي أصلاً من مهامه تحت طائلة المتابعات الجزائية.

### الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية في الوظيفة العمومية

لقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي حسب نص المادة 177 إلى أربع درجات:<sup>2</sup>

**أولاً- الأخطاء من الدرجة الأولى:** باستقراء المادة 178 من نفس الأمر نجد أن الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى تتمثل في كل إخلال بالانضباط العام، الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أنظر: أم الخير بوقرة، المرجع السابق، ص 75.

<sup>2</sup> أنظر: الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

<sup>3</sup> أنظر: بدر الدين مرغني حيزوم، تكليف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية، جامعة الوادي، العدد 05، ديسمبر 2019، ص 191.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

يعتبر معيار الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى معيار واسع؛ يشمل العديد من المخالفات التي يمكن تكييفها على أنها تؤثر على السير الحسن للمصالح.<sup>1</sup>

**ثانياً\_ الأخطاء من الدرجة الثانية:** وهي حسب المادة 179 من نفس الأمر تتمثل في المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين، أو أملاك الإدارة والإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير المنصوص عليها في المادتين 180 و181 من نفس الأمر.<sup>2</sup>

يمكن تسجيل ملاحظتين حول نص المادة 179؛ الأولى هي أن شرط تكييف الخطأ من الدرجة الثالثة بالنسبة للمساس بأمن المستخدمين يكون سهواً أو إهمالاً، أما إذا كان متعمداً فتكييف الخطأ يكون من درجة أخرى؛ والثانية هي أن المشرع اشترط أن تكون الواجبات القانونية أساسية، أي ما نص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ومختلف القوانين الخاصة.<sup>3</sup>

**ثالثاً\_ الأخطاء من الدرجة الثالثة:** نص عليها المشرع الجزائري في المادة 180 وهي كل الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بتحويل غير قانوني للوثائق الإدارية، وإخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه، ورفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، واستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

**رابعاً\_ الأخطاء من الدرجة الرابعة:** حسب نص المادة 181 تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة في حالات وهي قيام الموظف العام بالاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته، وارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، إضافة إلى التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية<sup>4</sup>، التي من شأنها الإخلال بالسير

<sup>1</sup> أنظر: مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 570.

<sup>2</sup> أنظر: بدر الدين مرغني حيزوم، المرجع السابق، ص 191.

<sup>3</sup> أنظر: مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 570.

<sup>4</sup> أنظر: بدر الدين مرغني حيزوم، المرجع السابق، ص 192.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

الحسن للمصلحة، وإتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة، وتزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، والجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر وغير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من نفس الأمر أي عدم مخالفة الموظف لمختلف الواجبات المفروضة عليه.<sup>1</sup>

والملاحظة التي يمكن تقديمها أن الاستفادة من الامتيازات مقيد في إطار تقديم خدمة ضمن ممارسة المهام، وبناء على ذلك لا يعتبر الموظف منتهكا لهذا الواجب إلا إذا توفر شرطان؛ أولهما أن تتعلق الامتيازات بتقديم الخدمة؛ وثانيهما أن تكون الامتيازات قدمت له في إطار تأدية المهام.

ويفهم من عبارة "ارتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل" أن هذا الخطأ عام سواء كان الإعتداء على موظف أو مستعمل للمرفق العام على أن يكون ذلك الاعتداء في وقت العمل.

لقد اشترط المشرع الجزائري عنصر القصد في الخطأ المتعلق بالتسبب في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإحلال بالسير للمصلحة، والخطأ المتعلق بإتلاف الوثائق الإدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة أيضا ولا يعتبر الخطأ من الدرجة الرابعة بتخلف هذا الشرط.

بالنسبة للخطأ المتعلق بتزوير الشهادات والمؤهلات المتعلقة بالتوظيف والترقية؛ فقد أصاب المشرع الجزائري بتصنيف هذا الخطأ في الدرجة الرابعة لأنه خطأ جسيم وفيه تحايل من الموظف على شروط التوظيف والترقية.

وبناء على ما سبق فإن المشرع الجزائري قد اعتمد على التقنين والتصنيف للأخطاء المهنية ولكن بصفة جزئية ولم يحصرها، حيث تم تقنين الأخطاء الأساسية وخول للقوانين الأساسية الخاصة صلاحية تفصيلها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أنظر: بدر الدين مرغني حيزوم، المرجع نفسه، ص 192.

<sup>2</sup> أنظر: مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 571-571.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

### الفرع الثالث: فكرة تحديد الأخطاء المهنية في الوظيفة العمومية

لقد ثار جدال فقهي حول تحديد وعدم تحديد الأخطاء المهنية، حيث يرى جانب من الفقه أن تحديد الأخطاء المهنية متروك للسلطة التقديرية للإدارة، وجانب آخر من الفقهاء يرى ضرورة تحديد الأخطاء المهنية للحد من سلطة الإدارة وإمكانية تعسفها.

**أولاً\_ الاتجاه الأول: عدم تحديد الأخطاء المهنية:** حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الأخطاء المهنية مرتبطة بواجبات الموظف العام وهذه الأخيرة تترتب عليها متطلبات الوظيفة وضرورة العمل.

ورغم الانتقادات الموجهة لهذا الاتجاه إلا أنه يمثل أغلبية الفقه؛ وكانت حجتهم في ذلك ما يلي:

- إن فكرة الخطأ المهني فكرة مرنة لأنه يتطور بتغير الظروف التي تجعل الإدارة تتدخل لفرض واجبات أخرى وتأثير أفعال أخرى بالمقابل.

- إن عدم تحديد الأخطاء المهنية يضيق من السلطة التقديرية للإدارة ويؤثر على فاعلية ممارستها لسلطة التأديب.

- إن أغلب الأخطاء المهنية متعلقة بقواعد الشرف والأخلاق والضمير كما تتعلق بأداء العمل لذلك من الصعب تحديدها.

- إن تنوع الواجبات الوظيفية بتنوع نوعية العمل وظروفه وصفة الموظف ورتبة في السلم الإداري بالتالي لا يمكن حصر وتحديد الأخطاء المهنية.

- إن حصر الأخطاء المهنية يكون على سبيل المثال ولا وجود لقائمة تشمل جميع الأخطاء المهنية.<sup>1</sup>

**ثانياً\_ الاتجاه الثاني: تحديد الأخطاء المهنية:** يرى أصحاب الاتجاه أن تحديد الأخطاء المهنية ليس مستحيلاً؛ وإنما يمكن تحديده على سبيل الحصر، بشرط أن تقوم كل جهة إدارية

<sup>1</sup> أنظر: مفيدة قياية، المرجع السابق، ص ص 33-34.



## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

بتحديد المخالفات الخاصة بها والمرتبطة بظروف وطبيعة العمل وكذلك الموظفين الخاضعين لها، كما اشترط هذا الجانب من الفقه أيضا تقسيم الأخطاء المهنية إلى قسمين: الأول هو المخالفات العامة التي لا تختلف باختلاف الفئة الوظيفية والعاملين فيها وهذا القسم يتم تحديده من طرف المشرع، والقسم الثاني هو المخالفات المتخصصة ذات الطابع الفني الدقيق ويتم تحديدها من طرف السلطة المختصة في كل مرفق إداري على حدى.

لقد تبنى هذا الإتجاه ضرورة تحديد الأخطاء المهنية وحثهم في ذلك أن عدم تحديدها يؤدي إلى مايلي:

- انعدام مبدأ الشرعية وهو أحد ضمانات المساءلة التأديبية الواجب توفيرها للموظف من أجل حمايته من تعسف الإدارة.

- قد تختلف السلطات التأديبية المتنوعة في تقدير نفس الأفعال.

- عدم تحديد ووضوح الواجبات الوظيفية يؤدي بالضرورة إلى نزاعات مستمرة.

- تحديد الأخطاء المهنية يضمن أن الموظف على دراية تامة بالالتزامات الملقاة على عاتقه، والعقوبات التي تترتب على مخالفتها، كما يدعم فاعلية الإدارة وذلك بممارسة سلطتها كما استدعى الأمر ودون تردد.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: الخطأ المهني في قانون العمل

يلتزم العامل بمجرد قيام العلاقة العقدية بينه وبين الهيئة المستخدمة بتنفيذ ما يترتب عن الاتفاق من التزامات، وتجنب ارتكاب الأخطاء التي من شأنها الإضرار بالمستخدم، كما أن مختلف التشريعات والتنظيمات قد اختلفت في طريقة تحديد طبيعة ونوعية هذه الأخطاء، وبناء على ذلك سنتناول تعريف الخطأ المهني في قانون العمل (المطلب الأول)، ثم أنواع الأخطاء المهنية في قانون العمل (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> أنظر: مفيدة قيقاية، المرجع نفسه، ص 36-37.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

### المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني في قانون العمل

تصنف الأخطاء المهنية إلى أخطاء مهنية جسيمة ورد تحديدها في قانون علاقات العمل، وأخطاء مهنية بسيطة، وبناء على ذلك سنتناول تعريف الخطأ المهني الجسيم (الفرع الأول)، ثم تعريف الخطأ المهني الغير الجسيم (الفرع الثاني)، ثم تمييز الخطأ المهني التأديبي عن غيره من الأخطاء (الفرع الثالث).

#### الفرع الأول: تعريف الخطأ المهني الجسيم

تختلف تعاريف الخطأ المهني الجسيم حيث أن هناك تعاريف تشريعية وتعاريف فقهية وتعاريف قضائية.

**أولاً\_ التعريف التشريعي للخطأ الجسيم:** لم يحدد المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل رقم 90-11 تعريفاً محدداً وشاملاً للخطأ المهني الجسيم، وإنما اكتفى بالنص على الأفعال التي تعتبر خطأ مهني جسيم<sup>1</sup>. ويظهر ذلك من خلال نص المادة رقم 73 منه بنصها على أنه: " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة ".

وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية...<sup>2</sup>.

كما تجدر الإشارة إلى أن القانون قد ترك صلاحية تحديد طبيعة الأخطاء التأديبية والعقوبات المترتبة عن ارتكابها للنظام الداخلي، حيث تنص 1/73 من القانون رقم 29/91

<sup>1</sup> أنظر: عز الدين زوبة، ( سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون في إطار مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياسية فرع القانون الخاص تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق بودواو، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2011، ص ص 35-37.

<sup>2</sup> القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ج.ج، العدد 17، بتاريخ 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ج.ج، العدد 68، بتاريخ 25 ديسمبر 1991، ثم بالمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أفريل 1994، ج.ج.ج، العدد 20، بتاريخ 13 أفريل 1994، ثم بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج.ج.ج، العدد 43، بتاريخ 10 جويلية 1996، ثم الأمر رقم 02/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997، والأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ج.ج، العدد 03، بتاريخ 12 جانفي 1997.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

على أنه: " يجب أن يراعي المستخدم، على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل...".<sup>1</sup>

اكتفى المشرع المغربي شأنه شأن المشرع الجزائري بسرد حالات الخطأ الجسيم على سبيل المثال، ويظهر ذلك من خلال منطوق المادة 39 من مدونة الشغل حيث أن مفهومه يبقى مرنا ونسبيا ويتغير بتغير الظروف والمعطيات الاقتصادية والاجتماعية إضافة إلى ذلك فهو يختلف من مكان إلى آخر.

كما اتخذ المشرع التونسي نفس الموقف فلم يعرف الخطأ الجسيم، وحدد هذه الأخطاء على سبيل المثال دون تحديد المعايير الموضوعية التي على أساسها تقدير الخطأ من طرف المحكمة مخالفا في ذلك المشرع الجزائري.<sup>2</sup>

**ثانياً\_ التعريف الفقهي للخطأ الجسيم:** لم تعرف التشريعات والتنظيمات العمالية الخطأ الجسيم وتركت ذلك للفقهاء حيث توجد عدة محاولات لتعريف الخطأ الجسيم منها ما يلي:

عرفه المستشار عبد السلام ذيب بأنه: " ما يرتكبه العامل عن قصد إما بفعل شيء أي يتصرف إيجابيا صادر عنه أو بالامتناع عن فعل شيء بتصرف سلبي ينتج عنه ضرر"<sup>3</sup>، والانتقاد الموجه لهذا التعريف يتمثل في أنه يقوم على عنصر القصد، حيث أن القصد هنا لا يتعلق بالإضرار بالمستخدم وكما ارتكب العامل فعلا عن قصد وامتنع عن الفعل عن قصد مسببا ضررا في ذلك يعد مرتكبا لخطأ جسيم وهذا غير كافي؛ فلا بد أن يتعلق ذلك القصد بالإضرار بالمستخدم، إضافة إلى ذلك يفترق هذا التعريف إلى معيار جسامته الضرر حيث لا يتم تكيف الخطأ بأنه جسيم إذا كان الضرر الناتج عنه ضئيلا ففي هذه الحالة يصنف الخطأ بأنه خطأ بسيط، وقد يرتكب العامل الخطأ متعمدا ويسبب ضررا للمستخدم وذلك لوجود قوة قاهرة أو قيام العامل بعمل غير مشروع بأمر من رب العمل.

<sup>1</sup> أنظر: زوية عز الدين، المرجع السابق، ص 37.

<sup>2</sup> أنظر: أمال بن رجال، (التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2018/2017، ص 19.

<sup>3</sup> مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دار الأمل، تيزي وزو، الجزائر، ص 134.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

عرفه أيضا الأستاذ أحمية سليمان بأنه: " ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرار بمصالح رب العمل أو بممتلكاته أو يخالف به أحد التزاماته المهنية أو يلحق خسائر أو أضرار إما بصاحب العمل أو العمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول، إما لخطورته، وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل".

ويعاب هذا التعريف على أنه لم يشير إلى معيار القصد واكتفى التركيز على معيار الضرر ومخالفة العامل للالتزامات المهنية إضافة إلى معيار الخطورة.

عرف حسام الدين كامل الأهواني الخطأ الجسيم بأنه: " إذا أخل العامل بالتزام جوهرى يترتب على عقد العمل فجوهريته الالتزام وهي التي تجعل من مخالفته خطأ جسيم".

إن هذا التعريف كسابقه تعرض للانتقاد من حيث أنه يمكن للعامل أن يخل بالتزام جوهرى في العقد لكن لا يعتبر في جميع الحالات أن مرتكب لخطأ جسيم.<sup>1</sup>

لقد أجمع الفقه على أن الخطأ الجسيم يشكل أحد أقسام الخطأ بالنظر إلى الجسامة من عدمها، غير أنه بهذا الاعتبار يختلف في الاستدلال على تلك الأقسام وعلى عددها؛ الأمر الذي صعب من إعطاء مدلول له كما أن بعض التشريعات تحدد صورته والبعض الآخر يترك المجال للأطراف لتحديدها.<sup>2</sup>

**ثالثا\_ التعريف القضائي للخطأ الجسيم:** لم يرد التعريف للخطأ المهني الجسيم في قرارات وأحكام القضاء الجزائري خلافا لمحكمة النقض المصرية التي عرفت الخطأ الجسيم على أنه: " صورة من صور الخطأ الفاحش ينبئ عن انحراف مرتكبه عن السلوك المألوف والمعقول للموظف العادي في مثل ظروفه، وقوامه تصرف إرادي خاطئ يؤدي إلى نتيجة ضارة توقعها الفاعل أو كان عليه أن يتوقعها ولكنه لا يقبل إحداثها ولم يقبل وقوعها والسلوك المعقول للموظف العادي تحكمه الحياة الاجتماعية والبيئة والعرف ومألوف الناس في أعمالهم وطبيعة

<sup>1</sup> أنظر: جعفر لينة، (ضمانات استقرار العامل في منصبه)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2018، ص ص 11-12.

<sup>2</sup> مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 02، جوان 2016، ص 83.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

مهنتهم وظروفها، فإن فقد عن بذل القدر الذي يبذله أكثر الناس تهاونا في أمور نفسه كان تصرف خطأ جسيم".<sup>1</sup>

وعرفته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرار صادر لها في 26 فيفري 1995 على أنه: "الخطأ الناتج عن فعل أو مجموعة من الأفعال اللصيقة بالعامل وتشكل مخالفة للواجبات الناجمة عن عقد العمل وعلاقات العمل لها أهميتها بحيث تجعل الاحتفاظ بالعامل في المؤسسة مستحيلا خلال فترة الإخطار".<sup>2</sup>

تجدر الإشارة إلى أن صعوبة تحديد مدلول وتعريف للخطأ الجسيم راجع إلى التناقضات في التسمية، حيث أن تشريع العمل الجزائري الحالي يسمي الخطأ الجسيم في النص الفرنسي Faute grave والتي تترجم بالخطأ الخطير أما الخطأ الخطير فيترجم إلى Faute lourde، إضافة إلى ذلك فإنه في التشريع الحالي يوجد نوعين من الخطأ فقط وهو الخطأ الجسيم والخطأ غير الجسيم، وتم استبعاد الخطأ في النصوص العربية بينما أبقيت النصوص الفرنسية على الخطأ الخطير واستبعدت الخطأ الجسيم، لكن لا يوجد فرق بينهما من حيث الآثار لأن النتيجة في كلاهما قد تكون تسريح العامل وبلا مهلة ودون تعويض.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: تعريف الخطأ المهني غير الجسيم

يعتبر الخطأ غير الجسيم كل خطأ ارتكبه العامل دون أن يتصف بالجسامة، والفقهاء الجزائري يفرق بين الخطأ الجسيم وغير الجسيم بمعيار الضرر المحقق؛ فإن كانت آثار هذا الخطأ مضرة بالمؤسسة يكون الخطأ جسيما، أما الخطأ غير الجسيم أو البسيط فيمكن أن تتجر عنه أضرار بسيطة وعقوبات أقل شدة ولا تصل إلى التسريح.<sup>4</sup>

أما بالنسبة للقضاء الجزائري فيرى أن الخطأ الجسيم في القانون لا يعني توقيع عقوبة التسريح على العامل بل يجب على رب العامل إثبات عنصر العمد، حيث لا يمكن اعتبار

<sup>1</sup> عز الدين زوية، المرجع السابق، ص 36.

<sup>2</sup> أنظر: عز الدين زوية، المرجع نفسه، ص 37.

<sup>3</sup> أنظر: مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 84.

<sup>4</sup> أنظر: مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق، ص 152.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

إحداث أضرار مادية دون قصد مهما كان حجمها وهذا ما تضمنه قرار الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا رقم 157838 المؤرخ في 10 فيفري 1998.

باستقراء قانون العمل الجزائري 11/90 فإن الخطأ غير الجسيم هو كل خطأ مهني لا يترتب عليه فصل العامل، أي أنه لا يصل في خطورته إلى درجة الجسامة وتحديد ذلك الخطأ يقع ضمن صلاحيات رب العمل الذي يقوم بإعداد النظام الداخلي، حيث تنص المادة 77 من القانون السابق الذكر أنه: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

يحدد النظام الداخلي من المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".

من خلال المادة فإن الخطأ غير الجسيم هو خطأ مهني سواء كان من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة بغض النظر على أن الشرط الوحيد هو أن لا يكون جسيما. وهذا ما هو منصوص عليه في المادة 73 من نفس القانون أو ما نص عليه المشرع في النصوص اللاحقة لقانون علاقات العمل خاصة القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، إضافة إلى أن المشرع الجزائري تحدث إلا على المسؤولية التأديبية التي يسلطها المستخدم على العامل في حالة ارتكابه خطأ غير جسيم شرط أن يكون منصوص عليه في النظام الداخلي وفق العقوبة المقررة لذلك الخطأ.

إن المشرع الجزائري لم يشر أيضا إلى إمكانية مساءلة العامل في حالة ارتكابه خطأ جسيم نتيجة إخلاله بالتزاماته وأدى إلى حصول ضرر بالمشروع، وفي هذه الحالة يذهب الفقه إلى أن رب العمل يتحمل تلك الأضرار الناتجة عن الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف العامل وذلك نتيجة لتبعية العامل فيتحمل ذلك على أساس مخاطر الاستغلال.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أنظر: مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع نفسه، ص ص 153-154.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

### الفرع الثالث: تمييز الخطأ المهني التأديبي عن غيره من الأخطاء

يختلف الخطأ المهني التأديبي عن الخطأ العقدي كما يختلف عن الخطأ الجزائي كمايلي:

أولاً\_ تمييز الخطأ المهني التأديبي عن الخطأ العقدي: يختلف الخطأ المهني (التأديبي) عن الخطأ العقدي (الخطأ المدني) من حيث:

- إن الخطأ العقدي لا يقتصر على العامل فقط فقد ينسب إلى كل من العامل ورب العمل باعتبارهما طرفا عقد العمل.

- أن الخطأ التأديبي له صفة الإنفرادية؛ حيث أنه لا يرتكب إلا من طرف العامل ولا يمكن أن يرتكب من طرف صاحب العمل، بينما الخطأ العقدي لا يقتصر على العامل فقط وقد ينسب إلى العامل ورب العمل باعتبار أنهما طرفا عقد، وبالتالي فإن الإخلال بالالتزام العقدي يمكن أن يقع من أحدهما أو من كلاهما معا.

- أن الخطأ العقدي يقوم في حالة عدم تنفيذ الالتزام الناتج عن العقد، بينما الخطأ المهني التأديبي يقوم على عنصر الذنب لأن جزاءه ليس إعادة التوازن بين العامل ورب العمل الذي اختل بسبب الفعل غير المشروع، أو إرجاع الوضع إلى ما كان عليه قبل وقوع ذلك الفعل غير المشروع؛ وإنما هو جزاء أو عقوبة يقصد بها ردع العامل المخالف وردع غيره، ويرى بعض الفقهاء أن الخطأ التأديبي ينسب دائما إلى الخطأ العقدي ومثال ذلك غياب العامل دون عذر، وتأخره في الحضور إلى العمل، حيث يمكن اعتبار كل منهما خطأ تأديبيا وهو في نفس الوقت خطأ عقدي باعتبار أنه يمثل إخلال بالالتزام عقدي، ويرفض البعض الآخر من الفقهاء هذا الرأي حيث أنه إذا كان الخطأ التأديبي في الغالب الأهم يعد في نفس الوقت خطأ عقدي كتغيب العامل دون عذر وتأخره في الحضور إلى مكان العمل، غير أن الخطأ التأديبي غالبا ما يكون مستقلا عن الخطأ العقدي<sup>1</sup>، ومثال ذلك اعتداء العامل على زميل له في العمل حيث يعد ذلك خطأ

<sup>1</sup> أنظر: نضال جمال جرادة، الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية، مجلة الإجتهد القضائي، العدد 01، مارس 2019، ص 136.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

تأديبي ولا يعد خطأ عقدي، و في مقابل ذلك قد يكون الخطأ عقديا مثل التنفيذ المعيب للعمل بسبب عدم الكفاية المهنية وفي هذه الحالة لا يمكن اعتباره خطأ تأديبيا.<sup>1</sup>

وخلاصة القول أن التمييز بين الخطأ التأديبي والخطأ العقدي للعامل لا أهمية له عند انتهاء علاقة العمل عن طريق التسريح، والفعل في الغالب يشمل الوصفين معا حيث أن كل تسريح نتيجة خطأ ارتكبه يعتبر تسريحا تأديبيا يلتزم فيه صاحب العمل بالقواعد الإجرائية والموضوعية التي تنظم التسريح سواء كان الخطأ تأديبيا أو عقديا.

إضافة إلى أن التعارض الذي كان سائدا بين الخطأ العقدي والخطأ التأديبي لا يتناسب مع القانون الوضعي الحالي الذي ينظم سوى القواعد المتعلقة بالتسريح التأديبي للعامل، حيث لا يشترط أن يكون الخطأ تأديبيا لتكليف التسريح أنه تأديبي.

**ثانيا- تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي:** إعتد المشرع الجزائي مصطلح الخطأ التأديبي وهو إخلال العامل بالالتزامات المهنية الملقاة عليه، بينما الخطأ الجزائي يعد جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات.

قد يكون الفعل المرتكب من قبل العامل جريمة تأديبية عندما يرتبط بالجريمة الجزائية وتسمى بالمخالفة التأديبية عندما يخالف العامل عن قصد مهامه في العمل، ويطلق عليه تسمية الخطأ التأديبي عندما لا يقصد العامل القيام بذلك الفعل، وبالتالي يقوم كل من الجزاء التأديبي والعقاب الجزائي على فكرة الخطأ، وذلك من أجل توقيع العقوبة على العامل المرتكب للفعل لضمان السير الحسن داخل المؤسسة وتحقيق الأمن والاستقرار داخل المجتمع، إضافة إلى ذلك فإنه لا يكفي وقوع ضرر فعلي لقيام المساءلة التأديبية ضد العامل المذنب وإنما يكفي ارتكاب الخطأ في حق الهيئة المستخدمة، كما هو الحال بالنسبة للعقوبة الجزائية حيث يكفي الإضرار بالمصلحة العامة لتطبيقها مع الإشارة أيضا إلى أن كلا الدعويين الجزائية والتأديبية تتأثران بوفاة الشخص المسؤول عن الفعل المرتكب لأنهما مسؤوليتان شخصية لا تمتد إلى الغير.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أنظر: نضال جمال جرادة، المرجع نفسه، ص 136.

<sup>2</sup> أنظر: أمال بن رجال، المرجع السابق، ص ص 43-45.



## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

يوجد أيضا في مجال علاقات العمل المبدأ الجزائي " لا جريمة وعقوبة ولا تدابير إلا بنص"، حيث أن الجرائم تحدد على سبيل الحصر في مختلف النظم القانونية كما تحدد العقوبة المناسبة لها، أما الأخطاء التأديبية فلا يمكن للمشرع أن يحددها على سبيل الحصر حيث تختلف من مؤسسة لأخرى تاركا ذلك للمستخدم من خلال النظام الداخلي للمؤسسة، ما تختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية، من حيث أن العقوبة التأديبية تؤثر على حياة العامل المهنية والمالية في بعض الأحيان، بينما العقوبة الجزائية تتعلق بالمجتمع ككل وتمس من ارتكب الجريمة في حرياته الشخصية وأمواله وحياته العامة.

ومن الاختلافات أيضا أن العقوبة الجزائية لا يجوز توثيقها إلا من المحاكم المختصة، أما العقوبة التأديبية فتوقعها السلطات التأديبية سواء كانت تتمثل في المؤسسة المستخدمة أو السلطات القضائية.

اعتبرت المحكمة العليا في الجزائر أنه بالنسبة إلى خطورة الخطأ الجزائي أو جسامته فإن المشرع يقصد الأخطاء التي لها وصف جنحة أو جناية دون الأخذ بالمخالفات التي تفنقر للقصد الجنائي التي لا يمكن اعتبارها أخطاء جسيمة بالرغم من أن المادة 73 قد جاءت بصيغة عامة، مما جعل البعض يرى أن هذا الرأي لا يتماشى مع المادة 73 بعد التعديل، كما أن تحليل المحكمة العليا يعتبر أن الفعل إذا كان غير جسيم بموجب القانون الجزائي فهو أيضا غير جسيم في المجال التأديبي، لكن في الواقع يختلف تكييف الفعل بأنه جسيم في المجال التأديبي عن تكييفه في القانون الجزائي إذ يمكن أن يكون الفعل خطيرا في القانون الجزائي بينما غير جسيم أو بسيط في المجال التأديبي والعكس، أي يمكن أن يكون تكييف الفعل بالجسيم في المجال التأديبي ولا يكون كذلك في المجال الجزائي، أي أن الخطأ الجسيم في المجال الجزائي ليس بالضرورة أن يكون خطأ جسيم في المجال التأديبي، أما بالنسبة للحكم الصادر في المواد الجزائية فله حجية أمام السلطات التأديبية لكن لا يلتزم القاضي في الغرفة الاجتماعية بالتكييف الذي أعطاه المستخدم للفعل المرتكب من طرف العامل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أنظر: أمال بن رجال، المرجع نفسه، ص ص 45-46.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

### المطلب الثاني: أنواع الأخطاء المهنية في قانون العمل

لقد تم توزيع تصنيف الخطأ المهني على الطريقة التشريعية أي أن تصنيفها من اختصاص المشرع وعلى الطريقة التنظيمية حيث ترك ذلك للأنظمة الداخلية بالرغم من أن ذلك ليس في صالح العمال<sup>1</sup>، وبناء على ذلك سنتناول التحديد التشريعي للخطأ المهني (الفرع الأول) ثم تحديد المستخدم للخطأ المهني في النظام الداخلي (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: التحديد التشريعي للخطأ المهني

لم يحدد المشرع الجزائري الأخطاء المهنية في القانون والعقوبات المترتبة عن ارتكابها في القانون علاقات العمل رقم 11/90، وترك هذه الصلاحية للنظام الداخلي بما في ذلك الأخطاء المؤدية إلى التسريح، حيث نص في المادة 73 منه أن التشريع يسلط على العامل في حالة ارتكاب خطأ جسيم حسب الشروط المبينة في النظام الداخلي، كما أنه لم يبين الآثار القانونية والحقوق المترتبة عن التسريح لكنه المشرع تراجع عن الطريقة التنظيمية نظرا للمشاكل المطروحة حولها<sup>2</sup>. وعدلت المادة 73 من القانون رقم 11/90 بمقتضى المادة 02 من القانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 على النحو الذي حصر فيه كافة الأخطاء الجسيمة حيث تنص على أنه: " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح دون مهلة العطلة، وبدون علاوات، الأفعال التالية...".<sup>3</sup>

وبناء على ذلك هناك أخطاء مهنية جسيمة موجودة في قانون علاقات العمل وحالات من الأخطاء المهنية الجسيمة غير موجودة في قانون علاقات العمل وهي كما يلي:

**أولاً\_ الأخطاء المهنية الجسيمة الموجودة في قانون علاقات العمل:** نصت المادة 73 من القانون رقم 11/90 بعد تعديلها على أخطاء جسيمة مؤدية للتسريح عند الإقتضاء وهذه

<sup>1</sup> أنظر: سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 354.

<sup>2</sup> أنظر: عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص ص 426-427.

<sup>3</sup> القانون رقم 11/90، المصدر السابق.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

الأخطاء لا تؤدي حتماً إلى التسريح فقد تؤدي إلى عقوبة أقل خطورة يتضمنها النظام الداخلي تتمثل هذه الأخطاء فيما يلي:

**01. رفض العامل تنفيذ تعليمات صاحب العمل:** حيث تتطلب التبعية القانونية من العامل أن يمثل لأوامر رب العمل وتعليماته أي أنه يجب أن يلتزم بواجب الطاعة، ويعد رفض تلك الأوامر دون عذر مقبول خطأً جسيماً في القانون الجزائري سواء كانت أثناء تنفيذ العمل أو في أوقات الإضراب، حيث مكن المشرع في هذه الحالة المستخدم من تسخير بعض العمال وحسب ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية للقيام بعملهم داخل المؤسسة وهذا الرفض يتمثل في رفض العامل تنفيذ تعليمات رب العمل ورفض تنفيذ أمر التسخير.<sup>1</sup>

إضافة إلى ذلك فإن طاعة العامل للمستخدم تخضع لقيود فلا ينبغي لهذا الأخير أن يكون متعسفاً في إصدار الأوامر إلا في حدود ما يفرضه صالح العمل ومصصلحة المشروع وضرورة استقرار علاقات العمل دون انتهاك حرية العامل الشخصية المكفولة دستورياً.<sup>2</sup>

ويبقى لقاضي الموضوع السلطة التقديرية للظروف التي يوجه فيها الأمر للعامل، ونوعية العمل المطلوب منه، ومدى تأثيره على مصلحة المؤسسة، كما يشترط في الأمر أن يكون الرفض بدون عذر مقبول؛ وجدية العذر حسب الظروف تبقى لتقدير القاضي فإن رأى القاضي بأن رفض العامل غير مؤسس يعتبر الخطأ جسيماً.<sup>3</sup>

**02- إفشاء السر المهني:** حيث نصت المادة 8/07 من القانون رقم 11/90 على حظر إفشاء الأسرار المهنية من الالتزامات المفروضة على العمال بموجب عقد العمل.<sup>4</sup>

ويحظر على العامل إفشاء الأسرار المهنية مهما كانت سواء المتعلقة بالتقنيات أو التكنولوجيا أو طرق الصنع والتنظيم إضافة إلى عدم الكشف عن أية وثائق خاصة بالهيئة

<sup>1</sup> أنظر: مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 93-94.

<sup>2</sup> أنظر: مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق، ص 216.

<sup>3</sup> أنظر: مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 94.

<sup>4</sup> أنظر: مهدي بخدة، الإلتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة المعيار في الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية والثقافية، العدد 12، ديسمبر 2015، ص 88.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

المستخدمة إلا إذا سمحت الهيئة المستخدمة أو قانون العمل بذلك، ويعتبر إفشاء الأسرار المهنية من طرف العامل خطأ جسيم بصريح المادة 73 من نفس القانون.<sup>1</sup>

**03- المشاركة في إضراب غير مشروع:** لقد أقر القانون للعمال حرية الإضراب كحق من الحقوق ولكن أخضع أي إضراب داخل المؤسسة لشروط محددة نص عليها القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، كما أيدته القضاء في ذلك، وتتمثل هذه الشروط في انعدام التسوية الودية وانعقاد الجمعية العامة للتصويت ونسبة الحضور والتصويت عليه إضافة إلى الإشتغال بالإضراب ومواعيده... إلخ، وأي إضراب يتم فيه الخروج عن هذه الإجراءات يعتبر غير مشروع وخاضع للسلطة التقديرية للقاضي المختص، ويعتبر هذا الإضراب توقف جماعي يشكل خطأ جسيماً يستحق عقوبة التسريح وفق ما أيدته المحكمة العليا في قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010/10/07 ملف رقم 610645 حيث أقرت بأنه لا يكفي توجيه الرسائل إلى المستخدم ومفتشية العمل لاستفتاء إجراءات الإضراب.

**04- القيام بأعمال عنف في أماكن العمل:** ويقصد بالعنف الاعتداء الجسدي على شخص آخر وهذا الاعتداء يمكن أن يشكل خطأ جزائياً كما يمكن أن يشكل خطأ تأديبياً، أما بالنسبة للعنف اللفظي فهو خطأ جزائي وليس تأديبياً صرفاً بخلاف العنف البدني في المواد الجزائية؛ حيث يشترط فيه أن يحدث عجزاً معيناً يثبتته طبيب محلف بواسطة شهادة طبية ليؤخذ به خطأ جزائي، وحتى يثبت كخطأ جسيم دون انتظار الحكم الجزائي يكفي أن يثبت الاعتداء على الغير داخل أماكن العمل وبكافة وسائل الإثبات.<sup>2</sup>

**05. الخطأ العمد المسبب لأضرار مادية:** تنص المادة 73 على أنه: "...إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والمواد الأولية الأخرى التي لها علاقة بالعمل..."<sup>3</sup> أي تعتبر المحافظة على وسائل وممتلكات المؤسسة التزامات تقع على عاتق العامل بالشكل الذي لا يضر المستخدم بقدر ما يقع على المستخدم توفيرها لكي يؤدي العامل

<sup>1</sup> أنظر: مهدي بخدة، الإلتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، المرجع نفسه، ص 91.

<sup>2</sup> أنظر: مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 91-92.

<sup>3</sup> القانون رقم 11/90، المصدر السابق.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

عمله باستعمالها بالطريقة التي لا تعرض صحة وقدرات العامل لأي ضرر؛ فإذا أخل بذلك يشكل تصرفه خطأً جسيماً يؤدي إلى التسريح، كما اشترط القانون عنصر العمد وهذا صعب الإثبات غالباً فلا يمكن تكيف عملية إحداث أضرار مادية مهما كان حجمها خطأً جسيماً دون توفير عنصر القصد وهذا ما سار عليه القضاء أيضاً.

**06. تناول الكحول والمخدرات في أماكن العمل :** يشكل خطأً جسيماً أيضاً تناول الكحول والمخدرات لأنه يخل بالآداب العامة وتعتبر خطراً على أمن المؤسسة بما فيها من أشخاص، سواء تناول المسكر داخل العمل أو خارجه وأثر عليه في ساعات العمل.<sup>1</sup>

**ثانياً\_ حالات الأخطاء المهنية الجسيمة غير الموجودة في قانون علاقات العمل:** لقد نص المشرع الجزائري على حالات أخرى من الأخطاء المهنية الجسيمة التي لم ينص عليها في المادة 73 من القانون رقم 11/90 ونص عليها في القوانين الأخرى من بينها القانون رقم 02/90، وتتمثل هذه الأخطاء الجسيمة فيما يلي:

**01- التوقف الجماعي عن العمل خرقاً للقانون:** يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل والذي يحدث خرقاً لأحكام القانون رقم 02/90 السابق الذكر خطأً مهنياً جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر، وفي هذه الحالة يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي وذلك في إطار التشريع والتنظيم العمول بهما.

**02- عرقلة حرية العمل:** وهي كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل المعتاد، أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.

**03- رفض العامل القيام بالحد الأدنى من الخدمة:** يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأً مهنياً جسيماً، وهذا ما ورد في منطوق المادة 40 من القانون رقم 02/90 السابق الذكر<sup>2</sup>، حيث يفرض على العمال تنفيذ التزامات ناتجة على ضمان حد أدنى من الخدمة نتيجة التوقف الجماعي عن العمل؛ فالتوقف الكلي يؤثر على العمل

<sup>1</sup> أنظر: مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 92-93.

<sup>2</sup> أنظر: ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 53.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

والسير الحسن للمؤسسة بالتالي يهدد المؤسسة في وجودها، كما أن هذا التوقف التام يحول الإضراب من حق مكفول دستوريا إلى تصرف غير مشروع قانونا ويوصف على أنه خطأ جسيم يستوجب عقوبة التسريح التأديبي.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تحديد المستخدم للخطأ المهني في النظام الداخلي

بناء على ما سبق فإن المشرع الجزائري قد حدد الأخطاء الجسيمة بموجب المادة 73 من القانون 11/90 على سبيل الحصر، في حين ترك تحديد الأخطاء البسيطة أو غير الجسيمة التي لا تؤدي إلى التسريح إضافة للعقوبات المقررة لها لصاحب العمل بموجب النظام الداخلي للمؤسسة.<sup>2</sup>

النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد في النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.<sup>3</sup>

باعتبار أن القانون قد منع لصاحب العمل حرية مطلقة في تحديد الأخطاء المهنية البسيطة ووضع قائمة مفصلة لها في النظام الداخلي للمؤسسة، حيث تم تقسيم الأخطاء حسب درجة خطورتها إلى الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الأولى والأخطاء البسيطة من الدرجة الثانية.

**أولاً- تحديد الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الأولى:** وهي الأخطاء التي لا تشكل خطورة على العمل والسير العادي للمؤسسة ومن هذه الأخطاء ما نصت عليه المادة 82 من النظام الداخلي للمؤسسة المنبثقة – جن جن – وتتمثل فيما يلي:

عدم احترام التقيط البيومترى ( الدخول الخروج ) ثلاث مرات في الشهر.

عدم احترام ساعات العمل ( بداية العمل ) ثلاث مرات في الشهر أكثر من 15 دقيقة.

عدم تعليق البطاقة المهنية.

الحضور إلى أماكن العمل خارج ساعات العمل دون سبب الخدمة أو دون رخصة مسبقة.

<sup>1</sup> أنظر: ياسين بن صاري، المرجع نفسه، ص 53.

<sup>2</sup> أنظر: عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 428 .

<sup>3</sup> أنظر: القانون رقم 11/90، المصدر السابق.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

نقل أشخاص غير موجودين في الأمر بمهمة أو في الترخيص بالدخول.

عدم ارتداء لباس العمل .

تدهور النظافة والترتيب الحسن لأماكن العمل وتجهيزات المواد والوثائق.

استعمال شخصي للهاتف النقال بصورة مفرطة في أوقات العمل.

التدخين في الأماكن التي تتواجد فيها لافتات منع التدخين.

الغياب غير المبرر خلال فترة التكوين.

نقص في صيانة سيارة الخدمة مخصصة لأحد العمال.

إيداع متأخر لتبرير الغياب الذي تجاوز 48 ساعة.

إستخلاف عامل نفسه بعامل آخر للقيام بمهامه أو استخدامه دون ( رخصة كتابية ).

غياب غير مبرر لفحص طبي مبرمج.<sup>1</sup>

**ثانيا\_ الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الثانية:** وهي الأخطاء التي لا تؤدي إلى عقوبة التسريح أيضا لكنها حالات أخرى يحددها صاحب العمل بموجب النظام الداخلي، ومن هذه الأخطاء ما نصت عليه المادة 83 من النظام الداخلي للمؤسسة المينائية لجن جن وتتمثل فيما يلي:

النوم أثناء ساعات العمل.

عدم التصريح بكل حادث.

تجاوز حدود الصلاحيات أثناء ممارسة المهام أو التعسف في استعمال السلطة.

الغياب ثلاث أو أكثر دون مبرر خلال شهر.

<sup>1</sup> النظام الداخلي، المؤسسة المينائية جن جن، تم التأشير عليه من قبل أمناء الضبط تحت رقم 00078 من قبل محطة الطاهير المختصة إقليميا، جيجل، ص ص 22-23.

## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

سوء استعمال وسائل المصلحة بصورة تؤدي إلى التبذير.

استقبال أو الاجتماع مع أشخاص أجنبى عن المؤسسة في أماكن العمل دون ترخيص مسبق من المؤسسة.

تغطية غيابات إلى أيام الراحة التعويضية.

الخروج بدون ترخيص كتابى خارج المؤسسة .

إخفاء أخطاء مرتكبة من المرؤوسين.

التجمع الغير مبرر في أماكن و مصالح المؤسسة أثناء ساعات العمل.

نشر إعلانات دون ترخيص من المديرية.

الإهمال في ممارسة العمل الذى لا يؤدي إلى أضرار معتبرة.

تأخر غير مبرر واللامبالاة في انجاز المهام المكلف بها من قبل السلطة السلمية.

بيع أو محاولة بيع كل مادة أو سلعة في مكان العمل.

نقل الأشخاص على الآلات في المخصصة لذلك.

أخذ الوثائق أو نسخ عنها إلى أي مكان آخر خارج مكان العمل دون إذن مسبق.

السياقة أو استعمال سيارة المؤسسة بدون إذن مسبق.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أنظر: النظام الداخلى، المؤسسة المينائية جن جن، المرجع نفسه، ص23-24.



## الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني

### خلاصة الفصل الأول:

إن الخطأ المهني هو نقطة الانطلاق لتأسيس العقوبة التأديبية سواء كان ذلك ضد الموظف العام في نطاق الوظيفة العمومية أو ضد العامل في مجال علاقات العمل.

إن المشرع الجزائري لم يعرف الخطأ المهني سواء في قانون الوظيفة العمومية أو في قانون علاقات العمل، مما أدى إلى ظهور خلاف فقهي في تعريف الخطأ المهني في كلا المجالين، وكل ذلك يعود إلى الاختلافات في التسمية.

إن تحديد وتصنيف الخطأ المهني في الوظيفة العمومية يكون من طرف المشرع فقط، بينما تحديد الخطأ المهني في قانون علاقات العمل يكون من طرف المشرع بالنسبة للأخطاء الجسيمة أما بالنسبة للأخطاء البسيطة فقد خول المشرع الجزائري المستخدم تحديدها بموجب النظام الداخلي للمؤسسة.

# الفصل الثاني

العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي  
الأخطاء المهنية

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

إن التزام الموظف العمومي بواجباته الوظيفية عند أدائه للوظيفة المنوط بها ومراعاته لمقتضياتها غير دائم، وإنما قد يقع الإخلال بهذه الواجبات والتصدي لأي تهاون أو إخلال يصدر من الموظف العام، منح القانون الإداري سلطة توقيع العقوبات التأديبية في حدود ما تقتضيه مصلحة المرفق العام، لحماية متطلباتها ومصالحها، وحسن سير العمل فيها، فهي وسيلة من الوسائل الممنوحة للإدارة بموجب قانوني لمواجهة مرتكبي الأخطاء المهنية من أجل المحافظة على النظام فيها.<sup>1</sup>

وكذلك الشأن بالنسبة للعامل؛ فبمجرد قيام علاقة العمل بينه وبين الهيئة المستخدمة، يجب عليه الحفاظ على العمل والقيام بالتزاماته المهنية على أكمل وجه وكل إخلال من طرف العامل يقابل بالعقوبة التأديبية من طرف المستخدم بموجب القانون.

وبناء على ما سبق سنركز هذا الفصل على مبحثين أساسيين، حيث سيتم دراسة العقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام (المبحث الأول)، ثم العقوبات التأديبية المقررة على العامل (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: العقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام

منحت مختلف التشريعات النازمة للوظيفة العمومية السلطة التقديرية في توقيع العقوبات التأديبية على الموظف المخطئ للجهة المختصة بالتأديب، وتختلف هذه العقوبات حسب الخطأ التأديبي المرتكب من طرف الموظف، وبناء على ذلك سنتطرق لدراسة العقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية (المطلب الأول)، ثم أنواع العقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> أنظر: مفيدة قياية، المرجع السابق، ص 60.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

### المطلب الأول: العقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية

لدراسة العقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية التي يمكن أن توقعها الجهة المختصة على الموظف العام مع تقييد سلطتها في ذلك بضوابط قانونية محددة، سننظر في دراسة تعريف العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام (الفرع الأول)، ثم ضوابط العقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام

اختلف تعريف العقوبة التأديبية في الفقه والقضاء والتشريع كما يلي:

#### أولاً- التعريف التشريعي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام: لم تتعرض

تشريعات الوظيفة العمومية إلى تعريف العقوبات التأديبية، بل اكتفت بتحديد الجزاءات التأديبية وترتيبها وتركت التعريفات للفقه، ومن بين هذه التشريعات المشرع المصري الذي قام بحصر العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظفين العموميين<sup>1</sup>، حيث تنص المادة 80 من القانون رقم 47 عام 1978 الذي يتعلق بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أن العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على العاملين في المناصب العليا هي:

الإحالة من المعاش.

الفصل من الخدمة.

أما بالنسبة لبقية العاملين فالعقوبات التأديبية هي كالاتي:

الإنذار.

تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لتتجاوز ثلاثة أشهر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أنظر: هشام باهي و مروان الدهمة، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 01، الصادر بتاريخ 30 أبريل 2019، ص ص 23 ، 26.

<sup>2</sup> أنظر محمد الأحسن، (النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2016/2017، ص ص 358-359.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين.

الحرمان من نصف العلاوة الدورية.

الوقف عن العمل لمدة لتتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر.

تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

خفض الأجر في حدود علاوة.

الخفض إلى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة.

الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر كان عليه قبل الترتيب.

الإحالة إلى معاش.

الفصل من الخدمة.

حصر المشرع الفرنسي أيضا العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظفين في

المادة 30 من الأمر رقم 244 الصادر بتاريخ 04 فيفري 1959 وهي:

الإنذار.

اللوم.

الشطب من جدول الترقيات.

خفض الدرجة.

النقل التلقائي.

الإحالة من الوظيفة إلى المعاش.

العزل مع حفظ الحق في المعاش.

العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش.

إضافة إلى عقوبات أخرى هي " الإبعاد أو الوقف عن العم" وهي عقوبة يجوز تطبيقها

بصفة أصلية أو تكميلية، بشرط أن لا تتجاوز ستة (6) أشهر، مع حرمان الموظف من

المرتب.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أنظر: محمد الأحسن، المرجع نفسه، ص 359 .

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

قام المشرع الجزائري أيضا كغيره من التشريعات الأخرى بترتيب وتحديد العقوبات على سبيل الحصر، وترك السلطة التقديرية للإدارة في توقيع العقوبة التي تتناسب مع الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام، حيث يظهر تحديدها وتقسيمها إلى درجات من خلال النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة.<sup>1</sup>

بالرجوع إلى الأمر رقم 133/66 نجد أن العقوبات التأديبية تنقسم إلى درجتين<sup>2</sup>، كما نص المرسوم الرئاسي 59/25 على العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة تصنف في ثلاث درجات.<sup>3</sup>

أما بالنسبة للأمر رقم 03/06 فإن العقوبات التأديبية تصنف حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات.<sup>4</sup>

إن هذا الأمر لم يضيف جديدا في العقوبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 59/85 لكنه أعاد تصنيفها إلى أربع درجات فقط بعد أن كانت مصنفة في ثلاث درجات، عكس الأخطاء المهنية التي أوردها المشرع على سبيل المثال لا الحصر، إضافة إلى أن اختيار العقوبة التأديبية يرجع لتقدير السلطة الإدارية صاحبة السلطة في التأديب.<sup>5</sup>

### ثانيا- التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام: لقد اختلفت

التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية، وذلك باختلاف وجهات نظر الفقهاء إليها، فمنهم من يعرفها من حيث المحل والطبيعة، وهناك من عرفها من حيث أهدافها، كما يعرفها البعض أيضا من حيث الأخطاء أو الأفعال المسببة لها على النحو الآتي:

<sup>1</sup> أنظر: هشام باهي ومروان الدهمة، المرجع السابق، ص 26.

<sup>2</sup> أنظر: المادة 54 من الأمر رقم 133/66، المصدر السابق.

<sup>3</sup> أنظر: المادة 124 من المرسوم الرئاسي رقم 59/85، المصدر السابق.

<sup>4</sup> أنظر: المادة 163 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

<sup>5</sup> أنظر: هشام باهي ومروان الدهمة، المرجع السابق، ص 27.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

عرفها فالين على أنها: "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".<sup>1</sup>

عرفها أيضا سعيد بوشعير كما يلي: "العقوبة التأديبية تمس الموظف العام في وظيفته وذلك إما بإنقاص مزاياه المادية أو إنهاء خدمته بصفة مؤقتة أو دائمة ونهائية".  
عرفها ديلبيريه على أنها: "الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج على حياة الموظف العملية".<sup>2</sup>  
يظهر من خلال هذا التعريف الطابع القمعي الذي تتصف به العقوبة التأديبية والذي دونه لا تستطيع السلطة الرئاسية المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام وإطراد. كما أن الهدف الذي تسمى إليه العقوبة التأديبية هو الوقاية التي تتطلب وجود سلم للعقوبات.  
عرفها جودة الملط بأنها: "جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية".

كما عرف الدكتور مصطفى حسن دويدار العقوبات التأديبية بأنها: "الجزاءات التي يمكن توقيعها على الموظفين العموميين الذين يرتكبون جرائم تأديبية".  
عرفها سامي جمال الدين بأنها: "جزاءات يعرفها القانون لمعاقبة الموظفين العموميين مرتكبي المخالفات التأديبية ممن تتقرر مسؤوليتهم التأديبية عنها ومن شأنها التأثير على الوضع الأدبي أو المالي أو إنهاء علاقته بالسلطة الإدارية".<sup>3</sup>  
يعرفها سليم جديدي أيضا بأنها: "العقوبة التأديبية تقتصر على معاقبة الأفعال التي تعد مخالفة لواجبات الوظيفة العمومية، فالجزاء التأديبي لا يمس بحرية الموظف أو بأملكه".<sup>4</sup>  
عرفها أيضا خلف فاروق بأنها: "جزاء يمس الموظف المخطأ في مركزه الوظيفي أي في حياته مقدراته الوظيفية".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> أنظر: هشام باهي ومروان الدهمة، المرجع نفسه، ص 23.

<sup>2</sup> فوزية بعلي شريف، المرجع السابق، ص 48.

<sup>3</sup> هشام باهي و مروان الدهمة، المرجع السابق، ص 24.

<sup>4</sup> فوزية بعلي شريف، المرجع السابق، ص 48.

<sup>5</sup> منير سلماني، المرجع السابق، ص 41.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

عرفها الفقه الفرنسي بأنها: "جزاء يمس الموظف في مركزه الوظيفي".<sup>1</sup>

عرفها البعض أيضا بأنها: "أذى يصيب الموظف إما في اعتباره أو في مركزه الوظيفي أو في إحدى المزايا المترتبة عليه".<sup>2</sup>

عرفها الدكتور عادل الطبطبائي بأنها: "ذلك الجزاء الذي توقعه السلطة المختصة على الموظف نتيجة إخلاله بواجباته الوظيفية أو مقتضياتها قاصدة بذلك حماية النظام الوظيفي بوجه عام".

عرفها محمد ماجد ياقوت بأنها: "بصفة عامة هو جزاء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي تتمتع بها بصفة مؤقتة أو نهائية وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام".

عرفها عمار عوابدي بأنها: "هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة".<sup>3</sup>

والتعريف الراجع للعقوبات التأديبية هو تعريف مصطفى عفيفي حيث نجده قد عرفها بأنها: "جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث توقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها وتنفيذها لأهداف المحددة سلفا".

إن هذا التعريف ملم بجميع العناصر التي تجعله محيطا بمعنى العقوبة التأديبية فطبيعتها أنها جزاء وتوقع على الموظف الذي يثبت ارتكابه لخطأ مهني أو جريمة تأديبية، وتوقع هذه العقوبة من طرف الجهة التي يتبعها الموظف العام.

<sup>1</sup> منير سلماني، المرجع نفسه، ص 42.

<sup>2</sup> هشام باهي ومروان الدهمة، المرجع السابق، ص 24.

<sup>3</sup> صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الوادي، 2013/2014، ص 40.



## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

بناء على ما سبق فإن مبدأ المشروعية هو القاعدة العامة التي تحكم العقوبات كما أنه من خلال مختلف التعريفات السابقة الذكر فإن العقوبة التأديبية تؤثر على المركز الوظيفي للموظف العام وذلك بالحرمان أو بالإنقاص من امتيازات الوظيفة.<sup>1</sup>

بالرغم من اختلاف تعريفات العقوبة التأديبية إلا أنها تشترك في أن العقوبة التأديبية لا تخرج عن العناصر التالية :

- العقوبة التأديبية جزاء تأديبي حيث تختلف عن العقوبة الجزائية.
- العقوبة التأديبية منصوص عليها في القانون على سبيل الحصر لا يجوز للمسؤول أو الرئيس الإداري أن يتجاوزها، ويطلق عليها وصف الجزاء التأديبي.
- العقوبة التأديبية توقع من المختصة السلطة المختصة بإصدارها.
- العقوبة التأديبية توقع على الموظف العام.
- العقوبة التأديبية تترتب على مخالفة الواجبات الوظيفية.
- تهدف العقوبة التأديبية أساسا إلى ضمان حسن سير المرفق العام.
- العقوبة التأديبية وردت على سبيل الحصر، كما أن مرونتها تعطي للإدارة السلطة التقديرية في توقيع الجزاء الذي تراه يتناسب مع الوضع وتقييدها بإجراءات وقواعد محددة، إضافة إلى ذلك تتميز العقوبة التأديبية أيضا بأنها تمس المزايا المادية والمعنوية للموظف دون أن تمس بحياته وممتلكاته.<sup>2</sup>

ثالثا - التعريف القضائي للعقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام : لقد جاء في

حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر الصادر بتاريخ 13 جانفي 1963: "... أن العقوبة التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية، لا يسوغ أن تجد لها مجالا في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح، شأنها في ذلك شأن العقوبة الجنائية ...".

جاء أيضا في حكم محكمة الاستئناف المصرية بشأن الطعن رقم 96/79 الصادر بتاريخ 13 جانفي 1998 مايلي: "...فالعقوبة التأديبية هي تلك التي حددها المشرع حصرا...".

<sup>1</sup> هشام باهي ومروان الدهمة، المرجع السابق، ص 25.

<sup>2</sup> أنظر: صباح حمايتي، المرجع السابق، ص 41.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

بناء على ما سبق فإن مبدأ المشروعية هو القاعدة العامة التي تحكم العقوبات التأديبية، فالسلطة التقديرية للإدارة في وضع العقوبة التأديبية غير واردة ويجب على الإدارة توقيع العقوبة المناسبة من بين العقوبات التي حددها القانون، ومن خلال الأحكام السابقة نجد أنها تميل إلى التشريع، وباستقراء مختلف التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية نجدها قد حددت العقوبات التأديبية على سبيل الحصر.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: ضوابط العقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام

تعتبر العقوبات التأديبية وسيلة لجزر الموظفين المخالفين للقانون منحها المشرع للإدارة التي لها السلطة التقديرية في توقيعها من أجل الحفاظ على حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، لكن هذه السلطة ليست مطلقة وإنما قد أحاط المشرع الجزائري العقوبة التأديبية بمجموعة من الضوابط التي تحكم العقوبة التأديبية.<sup>2</sup>

**أولاً- مبدأ شرعية العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام:** يقوم هذا المبدأ على أساس سلطة التأديب تنقيد بالعقوبات الواردة في القانون، حيث أنها ملزمة بتوقيع العقوبة المحددة مسبقاً، ولا يمكن لها وضع عقوبة جديدة، والنظام التأديبي يحدد قائمة العقوبات التي يمكن توقيعها على الموظف المرتكب للخطأ التأديبي ويترك للسلطة التأديبية المختصة حرية اختيار العقوبة المقررة.<sup>3</sup>

وهو نفسه مبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " في قانون العقوبات، والمشرع الجزائري كغيره من التشريعات الوظيفية لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها على كل فعل على

<sup>1</sup> أنظر: هشام باهي ومروان الدهمة، المرجع السابق، ص ص 25-26 .

<sup>2</sup> أنظر: حياة عمراوي، (الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012، ص 09.

<sup>3</sup> أنظر: محمد بن صديق أحمد الفلاتي، (الجزاء التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة الجنائية)، بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص السياسة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005، ص 68.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

سبيل الحصر، وإنما وضع قاعدة عامة مفادها أن كل خروج عن الواجبات الوظيفية ومقتضياتها يعد جريمة تأديبية تستوجب توقيع العقوبة المحددة.<sup>1</sup>

**ثانياً\_ مبدأ شخصية العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام:** يعتبر هذا المبدأ ركيزة أساسية في قانون الجنائي وهو سائد أيضا في النظام التأديبي في الوظيفة العمومية، ويعني أن المسؤولية تكون شخصية على مرتكب الخطأ فقط، والعقوبة لا تنال إلا الشخص المخالف، كما أنه يطبق لو لم يوجد نص عليه فهو ينبع من ضمير العدالة.<sup>2</sup>

يتصل مبدأ شخصية العقوبة التأديبية بتحديد من توقع عليه هذه العقوبة، فوقها لهذا المبدأ يوقع الجزاء على مرتكب المخالفة، سواء قام بارتكابها بشكل مباشر أو غير مباشر كأن يكون قد قام بفعل إيجابي أو سلبي محدد يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة التأديبية.<sup>3</sup>

يحدد هذا المبدأ أساسه في التشريع الجزائري من خلال دستور 1996 حيث نص على أنه: " تخضع العقوبات الجزائية إلى مبدئي الشرعية والشخصية " <sup>4</sup>، حيث يشير هذا النص كأمر عام على شخصية العقوبات الجنائية، ولكن نطاق سريانه يمتد أيضا ليشمل العقوبات الإدارية لاتخاذ غايتها العقابية من ردع عام وزجر خاص.<sup>5</sup>

**ثالثا \_ مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام :** إن فكرة المساواة من أهم مقومات العقوبة لأنها أساس الحقوق والحريات الفردية، كما تقوم على أساس النظرة الواحدة للأفراد، وتم النص على هذا المبدأ في العديد من المواثيق الدولية

<sup>1</sup> أنظر: حياة عمراوي، المرجع السابق، ص ص 10-11.

<sup>2</sup> أنظر: منير سلmani، المرجع السابق، ص 45.

<sup>3</sup> أنظر: حياة عمراوي، المرجع السابق ص 27.

<sup>4</sup> التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر

1996، ج.ر.ج.ج، العدد 76، بتاريخ 08 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم بالتعديل الدستوري الجزائري لسنة 2002

الصادر بموجب القانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج.ر.ج.ج، العدد 25، بتاريخ 14 أبريل 2002، ثم

بالتعديل الدستوري الجزائري لسنة 2008 الصادر بموجب القانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر.ج.ج،

العدد 63، بتاريخ 16 نوفمبر 2008، ثم بالتعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016 الصادر بموجب القانون رقم 01/16

المؤرخ في 06 مارس 2016، ج.ر.ج.ج، العدد 14، بتاريخ 07 مارس 2016.

<sup>5</sup> أنظر: حياة عمراوي، المرجع السابق، ص 28.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

وإعلانات حقوق الإنسان والتشريعات، كما تم النص عليه العهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية، ووردت أيضا في كل من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والشعوب.<sup>1</sup>

ويجد أساسه في الجزائر من خلال نص المادة 29 من دستور 1996 بنصها على أنه: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرف أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف شخصي أو اجتماعي".<sup>2</sup>

ويقصد بالمساواة أمام العقوبة التأديبية عدم التمييز بين الموظفين سواء فيما يتعلق بتوقيع العقوبة أو ما تعلق بالإجراءات المتبعة بصددھا طالما تماثلت ظروف وملابسات ارتكابهم للخطأ المهني.<sup>3</sup>

رابعاً\_ مبدأ تناسب العقوبة التأديبية على الموظف العام مع الخطأ التأديبي: نظرا لعدم حصر وتقنين الأخطاء التأديبية مما أدى إلى منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة في المجال التأديبي ، كما أدى ذلك إلى عجز في ربط الأخطاء التأديبية بعقوبات تأديبية محددة.

يعتبر مبدأ التناسب من أهم الضمانات المكفولة للموظف العام بموجب القانون، حيث يجب على الجهة المختصة بالتأديب تقدير الجزاء التأديبي بالنظر لمدى خطورة أو جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام.<sup>4</sup>

خامساً\_ مبدأ تسبب القرار التأديبي الصادر عن الإدارة: ويقصد بالتسبب الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار الإداري سواء كان الإفصاح واجب قانونيا أو بناء على إلزام قضائي أو جاء تلقائيا من الإدارة.<sup>5</sup>

ونظرا لأهمية تسبب القرارات التأديبية واعتبارها ضمانا أساسية في مجال التأديب، اشترط المشرع الجزائري ضرورة تسبب جميع القرارات التأديبية مهما كانت درجة العقوبة المراد تسليطها على الموظف العام، حيث درجت مختلف تشريعات الوظيفة العامة

<sup>1</sup> أنظر: حياة عمراوي، المرجع نفسه، ص 33.

<sup>2</sup> التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996، المصدر السابق.

<sup>3</sup> أنظر: حياة عمراوي، المرجع السابق، ص 35.

<sup>4</sup> أنظر: منير سلماني، المرجع السابق، ص 48 .

<sup>5</sup> أنظر: حياة عمراني، المرجع السابق، ص 44.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

في الجزائر على النص عليها بداية من الأمر 133/66 ثم المرسوم 59/85، وأخيرا الأمر رقم 03/06.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام

كل موظف يرتكب خطأ مهني أو مخالفة وظيفية يتعرض للعقوبة التأديبية من طرف السلطة الرئاسية حسب درجة جسامة الخطأ، حيث تم تصنيف العقوبات التأديبية من طرف الفقهاء والتشريع، وعليه سنتطرق للتصنيف الفقهي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام (الفرع الأول)، ثم التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: التصنيف الفقهي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام

من بين تقسيمات العقوبات التأديبية هي التقسيمات التي وضعها الفقهاء الفرنسيين وهي

#### أولاً- التقسيم الثنائي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام: حيث جاء

بهذا التقسيم الفقيه Giber؛ إذ يرى أن العقوبات التأديبية تنقسم إلى نوعين أساسيين وهي:

العقوبات التأديبية البحتة.

العقوبات التأديبية التي تمس الوظيفة.

#### ثانياً- التقسيم الثلاثي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام: جاء به الأستاذ

Drouille حيث قسم العقوبات التأديبية إلى ثلاثة مجموعات وهي:

العقوبات البسيطة التي تتميز بصيغ التأنيب أو التوبيخ.

العقوبات الماسة بالمزايا المادية للوظيفة.

العقوبات الماسة بالوظيفة في حد ذاتها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة.

#### ثالثاً- التقسيم الرباعي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام: جاء به الفقيه

nezard واشتمل على أربعة أنواع:

<sup>1</sup> أنظر: حياة عمراني، المرجع نفسه، ص ص 48-49.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

**01-العقوبات الأدبية:** وتشمل العقوبات التي تصيب المزايا الوظيفية لا الوظيفة في حد ذاتها.

**02\_العقوبات المالية:** وتشمل العقوبات التي تصيب الموظف في مصلحة المالية، أي أنها لا تصيب مزايا الوظيفة.

**03\_العقوبات المهنية:** وتشمل العقوبات الماسة بمزاولة المهنة، أي التي تمس الوظيفة في حد ذاتها.

**04\_العقوبات السالبة للحرية:** وهي العقوبات التي تعيق حرية الأفراد، غير أن هذا النوع من العقوبات لم تعد موجودة في التشريع الفرنسي.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام

لقد اعتمدت مختلف التشريعات على سلم يحتوي العقوبات التأديبية؛ تدرج في بدايته العقوبات الأخف كالإنذار والتوبيخ وفي نهاية العقوبات الأشد كعقوبة التسريح.<sup>2</sup>

لقد تم تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر خلافا للأخطاء المهنية في مختلف تشريعات الوظيفة العمومية، وكذلك الحال بنسبة للمشرع الجزائري فقد حدد العقوبات التأديبية في سلم بداية من الأخف إلى الأشد بموجب التشريعات التي تنظم المسار الوظيفي على الرغم من الاختلاف في التصنيف.<sup>3</sup>

**أولا\_ حسب الأمر 133/66:** تنص المادة 55 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 8 جوان 1996 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة على أن العقوبات التأديبية تنقسم إلى درجتين وهي:

#### **01\_العقوبات من الدرجة الأولى:** وهي تتمثل في:

أ- الإنذار.

ب- التوبيخ.

<sup>1</sup> أنظر: مفيدة قيقاية، المرجع السابق، ص ص 66-67.

<sup>2</sup> أنظر: صباح حماتي، المرجع السابق، ص 42.

<sup>3</sup> أنظر: مفيدة قيقاية، المرجع السابق، ص 67.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

### 02\_العقوبات من الدرجة الثانية: وهي تتمثل في:

- أ- الشطب من قائمة الترقية.
- ب- التنزيل من درجة واحدة (01) إلى ثلاث درجات (03).
- ت- النقل التقائي.
- ث- التنزيل في الرتبة.
- ج- الإحالة على التقاعد تلقائيا.
- ح- العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش.
- خ- العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش.<sup>1</sup>

ثانيا\_ حسب المرسوم رقم 59/85 : تنص المادة 124 من المرسوم الرئاسي 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أن العقوبات التأديبية تنقسم إلى ثلاث درجات وهي:

### 01\_العقوبات من الدرجة الأولى: وتتمثل في:

- أ- الإنذار الشفوي.
- ب- الإنذار الكتابي.
- ت- التوبيخ.
- ث- الإيقاف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاث أيام (03).

### 02\_العقوبات من الدرجة الثانية: وتتمثل في:

- أ- الإيقاف عن العمل من أربعة أيام (04) إلى ثمانية أيام (08).
- ب- الشطب من جدول الترقية.

### 03\_العقوبات من الدرجة الثالثة : وهي تتمثل في:

- أ- النقل الإجباري.
- ب- التنزيل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أنظر: الأمر رقم 133/66، المصدر السابق.

<sup>2</sup> أنظر: المرسوم الرئاسي 59/85، المصدر السابق.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

ت- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات.

ث- التسريح مع الإشعار المسبق ومن غير تعويضات.

ج- التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تعويضات.<sup>1</sup>

ثالثاً - حسب الأمر رقم 03/06: صنف المشرع الجزائري في العقوبات التأديبية من

خلال المادة 163 من الأمر رقم 03/06 في اربع درجات وهي:

**01\_العقوبات من الدرجة الأولى:** وهي تتمثل في

أ- التنبيه.

ب- الإنذار الكتابي.

ت- التوبيخ.<sup>2</sup>

أ- التنبيه: وهو تذكير الموظف بواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو تصرف يقضي مثل هذا التذكي.

ب- الإنذار الكتابي: وهو توجيه تحذير للموظف المخطأ بشكل كتابي يوضح فيه الخطأ المهني الذي ارتكبه الموظف وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي.

ت- التوبيخ: ويتمثل في لوم وتأنيب الموظف المخطئ تأديباً على ارتكابه للخطأ المهني.<sup>3</sup>

إن توقيع هذه العقوبات التأديبية على الموظف العام الذي ارتكب الخطأ من الدرجة الأولى المتمثل في المساس بالانضباط العام والذي وقد يمس السير الحسن للمصالح، كما أن هذه العقوبات تعتبر عقوبات أدبية أو معنوية لا تؤثر على المسار المهني للموظف، وإنما تهدف إلى حمل الموظف على الالتزام بالانضباط العام خلال ممارسته للوظيفة المنوط بها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أنظر: المرسوم الرئاسي 59/85، المصدر نفسه.

<sup>2</sup> أنظر: إبراهيم يامة، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، جامعة ادرار، العدد 39، الصادر بتاريخ 07 جانفي 2016، ص 06.

<sup>3</sup> أنظر: مراد بوطبة،(نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06 )، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2017، ص 373.

<sup>4</sup> أنظر: مراد بوطبة،(نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06 )، المرجع السابق، ص 372.



## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

### 02\_العقوبات من الدرجة الثانية: وهي تتمثل في:

- أ- الإيقاف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة أيام (03).  
ب- الشطب من قائمة التأهيل.<sup>1</sup>

أ- الإيقاف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة أيام (03): ويقصد به منع الموظف من ممارسة مهامه الوظيفية خلال هذه المدة بسبب ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الثانية.

ب- الشطب من قائمة التأهيل: ويعني ذلك حرمان الموظف من التسجيل في جدول الترقية في الدرجة لمدة معينة، وذلك لارتكابه خطأ مهني من الدرجة الثانية، كما تم تقييد مدة الشطب لسنة أو سنتين باعتبار أن الغاية من عقوبة الشطب من جدول الترقية هو حرمان الموظف من الترقية في السنة التي استوفى فيها شرط الأقدمية المكتسبة لأن في ذلك جمع عقوبتين تأديبيتين.

إن العقوبات من الدرجة الثانية هي عقوبات ذات طابع مالي، حيث أن التوقيف عن العمل ينتج عنه حرمان الموظف المرتكب للخطأ من الراتب، والشطب من جدول الترقية يحرمه من الزيادة التي تحققها الترقية في الدرجة.<sup>2</sup>

### 03\_العقوبات من الدرجة الثالثة: هي تتمثل في:

- أ- الإيقاف عن العمل من أربعة أيام (04) إلى ثمانية أيام (08).  
ب- التنزيل من درجة إلى درجتين.  
ت- النقل الإجباري.<sup>3</sup>

أ- الإيقاف عن العمل من أربعة أيام (04) إلى ثمانية أيام (08): ويقصد به منع الموظف من ممارسة مهام وظيفته خلال المدة المذكورة في القرار التأديبي مع الخصم من راتبه.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أنظر: إبراهيم يامة، المرجع السابق، ص 06.

<sup>2</sup> أنظر: مراد بوطبة، (نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06)، المرجع السابق، ص ص 372-373.

<sup>3</sup> أنظر: إبراهيم يامة، المرجع السابق، ص 06.

<sup>4</sup> أنظر: مراد بوطبة، (نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06)، المرجع السابق، ص 373.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

ب- التنزيل من درجة إلى درجتين: يقصد به تخفيض درجة الموظف في سلم الدرجات وينتج عنه نقص في الراتب الرئيسي وفي علاوة المربودية، ويشترط في هذه العقوبة أن يكون الموظف المخطئ يملك درجة واحدة على الأقل.

ت- النقل الإجباري: يقصد به تحويل الموظف المخطأ دون رضاه إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى عقاباً له على الخطأ المهني من الدرجة الثالثة.

إن عقوبات الدرجة الثالثة تجمع بين الجانب المالي والمعنوي والوظيفي حيث تمتد آثارها إلى راتب الموظف وكيانه المعنوي ومهامه الوظيفية.<sup>1</sup>

### 04- العقوبات من الدرجة الرابعة: وهي تتمثل في:

أ- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

ب- التسريح.<sup>2</sup>

أ- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: ويقصد تخفيض رتبة الموظف المرتكب للخطأ المهني من الدرجة الرابعة إلى الرتبة السفلى مباشرة، وينتج عن ذلك مساس بالمركز الوظيفي والمالي للموظف الذي ارتكب الخطأ، ويشترط في هذه العقوبة أن يكون الموظف المخطئ في الرتبة الرابعة وعلى السلطة التأديبية التأكد من ذلك قبل توقيع العقوبة.<sup>3</sup>

ب- التسريح: وهو أشد العقوبات جسامة حيث يؤدي إلى حرمان الموظف المخطئ من الوظيفة بصورة نهائية، و يترتب عن ذلك زوال صفة الموظف وعدم توظيفه مرة أخرى في الوظيفة العمومية وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر رقم 03/06 بنصها على أنه: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية ". هذا فيما يخص الآثار القانونية وهناك آثار مادية للتسريح وهي تتمثل في تحديد تاريخ انقطاع المرتب والحق في مكافئة نهاية الخدمة أو في المعاش التقاعدي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أنظر: مراد بوطبة، (نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06)، المرجع نفسه، ص 373.

<sup>2</sup> أنظر: إبراهيم يامة، المرجع السابق، ص 06.

<sup>3</sup> أنظر: مراد بوطبة، (نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06)، المرجع السابق، ص 373.

<sup>4</sup> أنظر: السعيد سحارة وسعيدة لعموري، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات

الحقوقية، جامعة سعيدة، العدد 01، الصادر بتاريخ 02 جوان 2019، ص ص 15، 22، 24.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

إن عقوبات الدرجة الرابعة هي عقوبات مؤثرة ذات طابع مالي ووظيفي ومعنوي في نفس الوقت حيث يترتب عنها المساس بالمركز القانوني للموظف وبكيانه المعنوي بالتأثير على نفسيته، إضافة إلى تخفيض راتبه في حالة التنزيل من الرتبة أو انقطاع راتبه بسبب التسريح وبالتالي التأثير على الجانب المالي للموظف العام.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على العامل

منح القانون لصاحب العمل صلاحيات تأديب العامل عند مخالفته للالتزامات المهنية، وذلك بتوقيع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في التشريع العمالي، كما وضعت أنظمة لتنظيم وضبط السلطة التأديبية من أجل ضمان عدم الغش في استعمالها،<sup>2</sup> وبناء على ذلك سنتطرق إلى دراسة العقوبات التأديبية في المجال العمالي (المطلب الأول)، ثم أنواع العقوبات التأديبية المقررة على العمال (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: العقوبات التأديبية في المجال العمالي

تهدف العقوبة التأديبية إلى حمل العمال على احترام القواعد التي تتضمن تنظيم العمل داخل المؤسسة، حيث أن العقوبة التأديبية هي الأداة المخولة للهيئة المستخدمة من أجل تحقيق ردع العمال وزجرهم عن ارتكاب الأخطاء التأديبية، لكن هذه السلطة مقيدة بضوابط محددة لمنع صاحب العمل من التعسف، وعليه سنتطرق إلى تعريف العقوبة التأديبية المقررة على العمال (الفرع الأول)، ثم ضوابط العقوبة التأديبية المقررة على العامل (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام

يمكن تعريف العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام في الفقه والتشريع كما يلي:

**أولا - التعريف التشريعي للعقوبات التأديبية المقررة على العامل:** لم يعطي المشرع

الجزائري تعريف للعقوبة التأديبية في قانون علاقات العمل الفردية رقم 11/90 تاركا ذلك للفقه شأنه شأن معظم التشريعات العمالية المقارنة؛ على خلاف المشرع الفرنسي الذي عرفها

<sup>1</sup> أنظر: مراد بوطبة، (نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06)، المرجع السابق، ص 373.

<sup>2</sup> أنظر: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون علاقات العمل، دار الريحانة، الجزائر، 2006، ص 88.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

بأنها: "تدابير متخذة من طرف المستخدم لا سيما الملاحظات الشفوية، نتيجة لفعل ارتكبه العامل وصنف على أنه خطأ، وأن هذا التدبير يمكن أن يؤثر مباشرة على العامل في المؤسسة".

ومن خلال هذا التعريف يتضح أن المشرع الفرنسي لم يعرف العقوبة التأديبية بشكل دقيق ومحدد.<sup>1</sup>

وكما ذكرنا سابقا فإن المشرع الجزائري قد اتبع التشريعات المقارنة ولم يعطي تعريف محدد للعقوبة التأديبية، وإنما قام بترتيبها حسب درجة خطورة الخطأ المرتكب، فنصت المادة 75 من المرسوم التنفيذي 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الذي يتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بالعمل على العقوبات من الدرجة الأولى، والمنصوص عليها أيضا في المادة 69 منه، ونصت المادة 70 منه على العقوبات من الدرجة الثانية، كما نصت المادة 71 منه على العقوبات من الدرجة الثالثة.<sup>2</sup>

بالنسبة للقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية لم يعرف العقوبة التأديبية أيضا ولم يحدد لا الأخطاء المهنية ولا العقوبات المقابلة لها باستثناء الخطأ الجسيم كما ذكرنا سابقا؛ وترك ذلك للأنظمة الداخلية<sup>3</sup>، حيث نجد النظام الداخلي للمؤسسة المينائية جن جن قد حدد العقوبات التأديبية صنفها في ثلاث درجات وهي:

العقوبات عن الأخطاء من الدرجة الأولى.

العقوبات عن الأخطاء من الدرجة الثانية.

العقوبات عن الأخطاء من الدرجة الثالثة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أنظر: فؤاد رحوي، (وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة)، رسالة دكتوراه لنيل شهادة دكتوراه في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، 2014/2013، ص ص 164-165.

<sup>2</sup> أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بالعمل، ج.ر.ج.ج، العدد 37، بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

<sup>3</sup> أنظر: المادة 73 من القانون رقم 11/90، المصدر السابق.

<sup>4</sup> أنظر: المادة 26 من النظام الداخلي للمؤسسة المينائية جن جن، المرجع السابق، ص ص 26-27.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

ثانيا- التعريف الفقهي للعقوبات التأديبية المقررة على العامل: ظهرت عدة تعريفات

للعقوبة المقررة على العامل باعتبار أن تعريفها لم يرد في مختلف التشريعات العالمية حيث:

عرف الأستاذ بشير هدفي العقوبة التأديبية بأنها جزاء يرتبط توقيعه بصدور خطأ من طرف العامل ومخالفته لالتزاماته المهنية المفروضة عليه بموجب الأنظمة القانونية والتنظيمية والإتفاقية المعمول بها لدى صاحب العمل.

ومن وجهة نظره فإن الجزاء التأديبي أو العقوبة التأديبية تنطوي في جوهرها على معنى الردع، حيث يمثل نوع من العقاب مطابق للعمل ذاته أو من جنسه، يصدر بقرار من صاحب العمل فيمس حالة العامل المهنية من الناحية المعنوية كالتوبيخ، أو من الناحية المادية كالخصم من المرتب، أو كلاهما معا.<sup>1</sup>

عرف أيضا الدكتور أحمية سليمان العقوبة التأديبية بأنها: "الإجراء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي، أو أدبي كالإنذار والتوبيخ وغيرها من الجزاءات المعنوية الأخرى، أو كان الإجراء ذو طابع مالي في شكل عقوبة مالية توقع على العامل مثل حرمانه من بعض التعويضات أو المكافآت أو الامتيازات المالية، أو خصم جزء من أجره، وما إلى ذلك، وأخيرا قد يكون الإجراء ذو طابع مهني، حيث يمس العامل في حياته المهنية، كأن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر، أو يحرم من الترقية، أو يخفض منصب عمله من درجة عليا إلى درجة أدنى، إلى غير ذلك من العقوبات المهنية الأخرى".<sup>2</sup>

عرفها أيضا الدكتور مصطفى عفيفي بأنها: "جزاء أدبي ومادي في آن واحد ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالعامل ليس في حياته أو ماله أو حريته شأن العقوبة الجنائية وإنما تكون في وضعه المهني فقط، فيؤدي هذا إلى حرمانه من المزايا والحصانات المهنية التي يتمتع بها أو من المهنة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو نهائية بسبب

<sup>1</sup> أنظر: بشير هدفي، المرجع نفسه، ص ص 88-89.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 202.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

مخالفات ذات طبيعة خاصة وهي المخالفات الإدارية وتتصل اتصالاً وثيقاً بالعمل الوظيفي، بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من الامتيازات المهنية.<sup>1</sup>

عرفها أيضاً الأستاذ روبرت كاترين بالنظر إلى نوعية الأشخاص الخاضعين لها وهم العمال، حيث أنها لا تصيب غيرهم من الذين لا تثبت لهم صفة العامل بأنها: "جزء مادي أو أدبي في آن واحد مستقر في النظام الوظيفي ولا يسري في مواجهة الموظفين الذين سبق تركهم للخدمة بسبب الاستقالة أو انتهاء مدد عقود تشغيلهم أو إحالتهم إلى التقاعد".

من خلال هذا التعريف نجد أن العقوبة التأديبية مرتبطة بصفة العامل سواء كانت علاقة العمل محددة المدة أو غير محددة المدة ما أدمت قائمة بين العامل ورب العمل، فلا يمكن توقيع أي عقوبة تأديبية على العامل المستقل أو على الورثة فهي شخصية ترتبط بصفة العامل وشخصيته فقط.

عرفها أيضاً الأستاذ ديلوبادير من حيث الأفعال المسببة لتوقيعها على أنها: "جزء مهني يفرض لمواجهة ما يقع من أخلال بالالتزامات المهنة المكلف بها".<sup>2</sup>

والملاحظ من هذا التعريف أن أساس توقيع العقوبة التأديبية هو الأخطاء المرتكبة من طرف العامل نتيجة أنه لا عقوبة دون وجود خطأ مقترن بها، حيث تتحدد بوجوده وتنسم بصفته وبقدر درجة خطورته.<sup>3</sup>

تجدر الإشارة أيضاً إلى أن الفقه قد اتجه إلى البحث عن مصدر السلطة الممنوحة لرب العمل في توقيع العقوبة التأديبية على العامل المرتكب للخطأ المهني فأجمع على اعتبار عنصر التبعية وما ينتج عنه من حق الإشراف والرقابة يمثل أساس ومصدر السلطة التأديبية.

لكن لا يمكن التسليم بهذا الرأي بصفة مطلقة بالنظر إلى أن اعتبار عنصر التبعية كأساس ومصدر وحيد لتبرير السلطة التأديبية لا يسمح لرب العمل بمساءلة العامل عن الأخطاء غير الواردة في النظام الداخلي، إضافة إلى ذلك فإن الأخطاء المهنية أو المخالفات التأديبية التي يمكن أن يرتكبها العامل لا يمكن حصرها وتحديدتها كالجرائم الجنائية.

<sup>1</sup> مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1976، ص ص 28-29.

<sup>2</sup> أنظر: مصطفى عفيفي، المرجع نفسه، ص 26.

<sup>3</sup> أنظر: سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 202.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

وبناء على ذلك فقد اتجه الفقه الحديث إلى البحث عن مصدر وأساس هذه السلطة الممنوحة لرب العمل انطلاقاً من حق الإشراف والرقابة الناتج عن العمل، كما يجمع الفقهاء على أن ضرورة الأمن والانضباط في المؤسسة تقتضي منح رب العمل هذه السلطات، من أجل ضمان فعالية تنفيذ الأوامر والتوجيهات من طرف العامل.<sup>1</sup>

وعليه اعترفت التشريعات العمالية بالسلطة التأديبية وقيدتها لصالح العامل للوقاية من تعسف رب العمل، وتحقيقاً لمبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة التأديبية المقررة، حيث فرضت وضع نظام تأديبي في النظام الداخلي يحتوي على الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية المقررة لها، كما نصت التشريعات العالمية على الضمانات والإجراءات والقواعد الواجب إتباعها أثناء التأديب لحماية العامل من أي تعسف قد يصدر من رب العمل.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: ضوابط العقوبة التأديبية المقررة على العامل

لقد منحت مختلف التشريعات سلطة تقديرية لصاحب العمل في تحديد الأخطاء التأديبية، ولكنها ليست مطلقة خاصة فيما يتعلق بالأخطاء الجسيمة؛ كما أن لها بالمقابل سلطة تحديد العقوبة التأديبية مع مراعاة عدة مبادئ قانونية وضوابط تحكم هذه العقوبة التأديبية من أجل الحد من التعسف ضد العامل وتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

#### أولاً - مبدأ وحدة العقوبة التأديبية المقررة على العامل: ويعني أنه ليجوز لرب

العمل مساءلة العامل إلا بناء على الخطأ المهني المبلغ في القرار التأديبي، فلا يمكن معاقبة العامل مرتين على نفس الخطأ، كما لا يمكن تعويض خطأ بخطأ آخر، وهذا ما جاء في قرار المحكمة العليا الجزائرية الصادر بتاريخ 23 جانفي 1992 كما يلي: "حيث أنه من الثابت أن العامل كان موضوع عقوبتين تأديبيتين لنفس الأسباب الأولى تتمثل في التخفيض من الرتبة والثانية التسريح، وإن العقوبتين اتخذتا خرقاً للقانون الذي يمنع عقاب على نفس الخطأ مرتان...".<sup>3</sup>

#### ثانياً - مبدأ تناسب العقوبة التأديبية المقررة على العامل مع الخطأ المرتكب: وهي

من أهم الضمانات التي تحمي العامل من تعسف رب العمل، ويقصد به مراعاة مدى تناسب

<sup>1</sup> أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 89.

<sup>2</sup> أنظر: بشير هدي، المرجع نفسه، ص 89.

<sup>3</sup> أنظر: عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص ص 423-424.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

العقوبة التأديبية الموقعة على العامل مع الخطأ الذي ارتكبه، أي أنه لا يمكن لرب العمل أن يوقع على العامل عقوبة غير موجودة في القانون أو في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة أوفي الاتفاقية الجماعية، كما يجب على المستخدم أن يقرر العقوبة التأديبية على أساس التدرج تبعا لمدى خطورة الخطأ المرتكب من قبل العامل، وهذا ما ينص عليه المشرع الجزائري في المادة 73 مكرر 01 من قانون علاقات العمل الفردية رقم 11/90 السالف الذكر<sup>1</sup>، حيث نصت على مقاييس العقوبة التأديبية كما يلي: " يجب أن يراعي المستخدم، على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات الهيئة المستخدمة "<sup>2</sup>.

**ثالثا - مبدأ تسبب القرار التأديبي الموجه للعمال :** ويقصد به أنه يجب على صاحب

العمل التصريح بالأسباب القانونية التي أدت إلى القرار التأديبي أي التعبير الشكلي على أسباب القرار وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا الجزائرية في إحدى قراراتها على أنه: "... لكن من الثابت في الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا وجوب تسبب وذكر الخطأ الذي بموجبه تم تسريح العامل، وحيث يتبين من الحكم المطعون فيه وكافة أوراق الملف أن قرار الفصل المبلغ للمدعي عليه في الطعن حسبما ثبت لقاضي الموضوع خال من تحديد الخطأ المرتكب الذي تم على أساسه اتخاذ قرار التسريح ... "<sup>3</sup>.

**رابعا - مبدأ شرعية العقوبة التأديبية المقررة على العامل :** وهو مبدأ مستوحى من

قانون العقوبات " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، فلا يمكن لرب العمل أن يتعسف في ممارسة السلطة التأديبية ضد العامل، كما لا يمكنه مخالفة القواعد الإجرائية والموضوعية المنصوص عليها في تشريع العمل والنظام الداخلي، أو ما ورد في الاتفاقية الجماعية، وهذا ما أكدته المادة 73 مكرر 04 حيث تنص على أنه: " إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزومة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح

<sup>1</sup> أنظر: القانون رقم 11/90، المصدر السابق.

<sup>2</sup> أنظر: القانون رقم 11/90، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> ملف رقم 282160 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، بتاريخ 13 جويلية 2004، ص 184.



## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

العامل تعويض ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفيا...<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية المقررة على العامل

لقد اعترفت التشريعات العمالية بالسلطة التأديبية لصاحب العمل كما قيدتها بوضع نظام تأديبي في النظام الداخلي، وذلك لحماية العامل من التعسف كما ذكرنا سابقا، وبناء على ذلك سنتطرق لدراسة تصنيف العقوبات التأديبية المقررة على العمال في التشريعات العمالية(الفرع الأول)، ثم تصنيف العقوبات التأديبية المقررة على العامل في الأنظمة الداخلية(الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: تصنيف العقوبات التأديبية المقررة على العمل في التشريعات العمالية

لم يشمل قانون العمل الفلسطيني على سلم للجزاءات التأديبية التي يمكن لرب العمل توقيعها على العامل في حالة مخالفة للأوامر الفردية أو قواعد تنظيم العمل، وكل ما نص عليه هو بعض النصوص المتفرقة التي تتعلق ببعض الجزاءات وهي:

الغرامة.

الفصل من العمل.

نفس الشأن بالنسبة للمشرع الأردني حيث لم ينص في نص خاص على العقوبات التأديبية التي يمكن فرضها على العامل، وإنما نص على بعض العقوبات التأديبية في نصوص متفرقة وهي:

الإنذار.

الغرامة.

الوقف عن العمل.

الفصل من الخدمة.

<sup>1</sup> أنظر: القانون رقم 11/90، المصدر السابق.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

في حين ينص المشرع المصري في قانون العمل على سلم للعقوبات التأديبية وهذا يظهر من خلال نص المادة 60 منه حيث تنص على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفق للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة وهي:

الإذار.

الخصم من الأجر.

تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تجوز ثلاثة أشهر.

الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها.

تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

الخفض إلى وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذي يتقاضاه.

الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون.<sup>1</sup>

لقد اتبع المشرع الجزائري نهج بقية التشريعات فقام بترتيب العقوبات التأديبية المقررة

على العامل حسب درجة خطورة الخطأ المرتكب من طرف العامل حيث:

**أولا - بالنسبة للمرسوم التنفيذي 302/82:** نجده ينص على العقوبات التأديبية

المقررة على العامل في ثلاث درجات وتتمثل في:

**01\_العقوبات من الدرجة الأولى:** وهي:

- الإذار الشفوي.

- الطرد من يوم إلى ثلاث أيام.

**02\_العقوبات من الدرجة الثانية:** وهي:

- التوقيف من أربعة أيام (04) إلى ثمانية أيام (08).

**03\_العقوبات من الدرجة الثالثة:** وهي :

- التسريح.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أنظر: نضال جمال جرادة، المرجع السابق، ص 139.

<sup>2</sup> أنظر: المواد 69، 75، 70 و71 من المرسوم التنفيذي رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ج، العدد 37، بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

ثانيا- بالنسبة للقانون رقم 11/90: باستقراء القانون رقم 11/90 الذي يتعلق بعلاقات العمل الفردية لم يحدد الخطأ المهنية باستثناء الخطأ الجسيم وكذا العقوبات المقابلة لها، وإنما ترك ذلك للأنظمة الداخلية<sup>1</sup> فوق هذا القانون لا يستحق العامل سوى العقوبة التأديبية التي تبقى رهن المستخدم وأقصاها عقوبة التسريح دون إشعار ودون تعويض، والقضاء الجزائي عمليا لا يعرف سوى العقوبات التأديبية التي تبقى رهن إرادة المستخدم.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على العامل في الأنظمة الداخلية

ينص النظام الداخلي للمؤسسة المينائية جن جن على ثلاث درجات من العقوبات التأديبية وهي:

أولاً- العقوبات من الدرجة الأولى: وهي العقوبات التأديبية التي توقع على الأخطاء من الدرجة الأولى وهي:

01- الإنذار الكتابي.

02- التوبيخ.

03- التوقيف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة أيام (03).<sup>3</sup>

01- الإنذار الكتابي: يقصد به بصفة عامة تنبيه موجه للعامل لارتكابه خط معين، وهو أخف العقوبات التأديبية، ويتضمن تحذير العامل من تكرار المخالفة التي ارتكبها لأنه قد يتعرض لعقوبة أشد، وهناك من يرى الإنذار بأنه تحذير يوجهه صاحب العمل للعامل باعتباره ارتكب خطأ تأديبيا.

ومن الفقهاء من يرى أن هذه العقوبة لا ترقى لدرجة العقوبة فهي عبارة عن توجيه فقط من طرف رب العمل، كما اختلف الفقهاء بشأن عقوبة الإنذار كونها شفوية أو كتابية فانقسموا إلى رأيين في هذه المسألة حيث:

<sup>1</sup> أنظر: المادة 77 من القانون رقم 11/90، المصدر السابق.

<sup>2</sup> مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق، ص 213.

<sup>3</sup> أنظر: المادة 86 من النظام الداخلي للمؤسسة المينائية جن جن، المرجع السابق، ص 26.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

يرى الرأي الأول أن الإنذار يمكن أن يكون بشكل شفوي فلا يوجد ما يلزم صاحب العمل أن يحرر الإنذار الكتابي، وإنما يجب الإعلان عنه في مكان ظاهر في المؤسسة، كما يؤكد بعض الفقهاء هذا الرأي حيث يرون أنه يتم الإنذار شفاهة لأنه لا يرتب آثار مالية له.

ويرى الرأي الثاني أن الإنذار يجب أن يتم كتابة، ليكون العامل على علم من أمره، لأنه قد يتعرض لتشديد العقوبة إذا أعاد نفس الخطأ مرة أخرى، كما يرى بعض من الفقه الفرنسي أن عقوبة الإنذار يجب أن تكون مكتوبة لأنها تعتبر ضمان للعامل، ويستندون في ذلك على المادة 122-41 من قانون العمل الفرنسي التي لا تسمح بفرض أي عقوبة على العامل إلا بعد إعلامه خطياً.<sup>1</sup>

كذلك بالنسبة للنظام الداخلي للمؤسسة المينائية جن جن فقد نص على أن الإنذار يكون بشكل كتابي فنص على أن الإنذار الكتابي هو تبليغ شكلي مكتوب موجه إلى العامل يتضمن ملاحظة أو عدة ملاحظات تعبر عن عدم الرضا اتجاهه فيما يخص المجال المهني أو مساره المهني داخل المؤسسة.<sup>2</sup>

**01- التوبيخ:** وهو عقوبة أشد من الإنذار ويقصد بها اللوم والتأنيب للعامل، ويوجه للعامل في حالة ارتكابه خطأ أشد من الخطأ الموجب لعقوبة الإنذار، أو في حال تكرار هذا الخطأ مثل التأخيرات المتكررة، والهدف منه ترك أثر نفسي لدى العامل ويشترط فيه أن يكون مكتوباً.

**02- التوقيف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة أيام (03):** ويقصد به وقف العامل عن العمل لمدة المذكورة أي من يوم إلى ثلاثة أيام دون تقاضي أي أجر عن هذه المدة ويبقى العقد معلق بصفة مؤقتة، والهدف من هذه العقوبة حرمان العامل من أجره اليومي، فهي عقوبة ذات طبيعة مالية تنصب على أجره دون المساس بوضعه المهني.

وتسمى هذه العقوبة بالخصم من الأجر لدى المشرع المصري، لكن القضاء الفرنسي قد فرق بين عقوبة التوقيف عن العمل وعقوبة الخصم من الأجر وأخذ بتسمية التوقيف من

<sup>1</sup> أنظر: فؤاد رحوي، المرجع السابق، ص ص 171-172.

<sup>2</sup> أنظر: المادة 85 من النظام الداخلي للمؤسسة المينائية جن جن، المرجع السابق، ص 26.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

العمل، حيث أن الخصم من الأجر جزاء مالي أما التوقيف عن العمل هو حرمان العامل من الأجر لعدم عمله.<sup>1</sup>

**ثانيا - العقوبة من الدرجة الثانية:** وهي العقوبات التي توقع عن الأخطاء من الدرجة الثانية وتتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة أيام (04) إلى ثمانية أيام (08)، حيث تختلف هذه العقوبة عن عقوبة الدرجة الأولى المتمثلة في التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام في مدة التوقيف مع عدم تقاضي العامل لأي أجر في كلتا الحالتين.<sup>2</sup>

**ثالثا - العقوبة من الدرجة الثالثة:** وهي العقوبات التي توقع عن الأخطاء من الدرجة الثالثة وتتمثل في:

01- التنزيل في الرتبة.

02- التسريح.<sup>3</sup>

**01\_ التنزيل في الرتبة:** ويقصد به تحويل العامل إلى منصب عمل برتبة أقل من الرتبة التي كان فيها وبأجر مطابق له، كما يرى جانب من الفقه أن التنزيل في الرتبة تقتصر على وضع العامل الوظيفي.

**02\_ التسريح:** على خلاف العقوبات السالفة الذكر نجد أن المشرع الجزائري قد حدد الحالات التي توقع بموجبها عقوبة التسريح في المادة 73 مكرر من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

وقد عرف الفقهاء التسريح في عدة تعريفات وبتسميات مختلفة لكنها تدل على أمر واحد وهو إنهاء علاقة العمل، فمنهم من عرفه بأنه العقوبة التأديبية التي تصيب العامل في عمله، فتنتهي علاقة تبعيته لصاحب العمل، ويضمن ذلك زوال سلطة الإشراف والرقابة على العامل، ويكون توقيعها مقيدا بضوابط وإجراءات التأديب المنصوص عليها قانونا عند ارتكاب العامل خطأ جسيم.

<sup>1</sup> أنظر: فؤاد رحوي، المرجع السابق، ص ص 172-174.

<sup>2</sup> أنظر: فؤاد رحوي، المرجع نفسه، ص ص 175-176.

<sup>3</sup> أنظر: المادة 88 من النظام الداخلي للمؤسسة المينائية جن جن، المرجع السابق، ص 27.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

وعرفه آخرون بأنه إجراء يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة وفق ما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والإتفاقية، وينتج عنه إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محددة.

وبالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجد أنها صنفت العقوبات التأديبية التي يمكن أن تسلط على العام تبعا لخطورة الخطأ المرتكب إلى ثلاثة درجات كما ذكرنا سابقا، مع التمييز بين هذه الدرجات؛ فالدرجة الأولى والثانية تعد فيها العقوبات خفيفة أو بسيطة، بينما العقوبات من الدرجة الثالثة هي عقوبات مشددة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أنظر: فؤاد رحوي، المرجع السابق، ص ص 178 ، 179.

## الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية

### خلاصة الفصل الثاني:

المشرع الجزائري لم يعرف العقوبة التأديبية سواء في قانون الوظيفة العمومية أو في قانون علاقات العمل الفردية، وهذا ما أدى إلى ظهور خلاف فقهي حول تعريفها في كلا المجالين إضافة إلى ظهور عدة تسميات تأخذ نفس المعنى.

إن تحديد وتصنيف العقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية هو من اختصاص المشرع فقط ولا يجوز للإدارة المشاركة في تحديدها ويجب عليها التقيد بما جاء في القانون فقط، أما في قانون علاقات العمل فقد نص المشرع على عقوبة التسريح فقط، بينما منح سلطة تحديد وتصنيف باقي العقوبات للهيئة المستخدمة بموجب نظام تأديبي في النظام الداخلي للمؤسسة.

للجهة الإدارية المختصة بالتأديب في الوظيفة العامة وللهيئة المستخدمة في المجال العمالي السلطة التقديرية في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة، لكن هذه السلطة تبقى مقيدة بضوابط ومبادئ قانونية، وذلك من أجل حماية الموظف العام والعامل من التعسف.

الخاتمة



## الخاتمة

يعتبر الخطأ المهني ركيزة أساسية لقيام المساءلة التأديبية سواء في قانون الوظيفة العمومية أو في قانون العمل، أي سواء ارتكب الخطأ من طرف الموظف العام أو من طرف العامل، والذي ينتج من خلال مخالفة الواجبات أو الالتزامات المهنية المفروضة على كل منهما، والتي تتفاوت من وظيفة إلى أخرى، كما يحدد الخطأ المهني والعقوبة التأديبية المناسبة له بالنظر إلى الواجب الذي تم مخالفته بموجب القانون دون التعسف في ذلك من طرف الإدارة العامة أو الهيئة المستخدمة.

إن عملية تقنين وتصنيف الأخطاء المهنية هي مسألة ضرورية ومهمة جدا في توقيع العقوبة التأديبية التي تتناسب مع الفعل غير المشروع، وذلك من أجل حماية الموظف العام والعامل من التعسف لسوء استعمال السلطة من طرف الجهة المختصة بالتأديب.

المشرع الجزائري قام بتحديد الأخطاء المهنية على سبيل المثال فقط، لكن التحجج بوجود صعوبات تحول دون فكرة تقنين الأخطاء المهنية غير كافي، حيث تعتبر صعوبات يمكن تذليلها في ظل التطورات الحاصلة في مختلف تشريعات الوظيفة العمومية وتشريعات العمل.

المشرع الجزائري أصاب في عدم منح السلطة التأديبية للجهات القضائية، ومنحها للسلطة الرئاسية سواء بالنسبة لتأديب الموظف العام أو بالنسبة لتأديب العامل، وهذا راجع إلى أن السلطة القضائية لا تتمتع بالدراية الكافية بظروف وملابسات ارتكاب الأخطاء المهنية.

تحقيقا لحماية كل من الموظف العام والعامل من تعسف الإدارة والهيئة المستخدمة؛ قيد المشرع الجزائري توقيع العقوبات التأديبية المناسبة للخطأ المرتكب بضوابط أو مبادئ قانونية من شأنها تقييد السلطة التقديرية للجهة الرئاسية المختصة بالتأديب، حيث تعتبر هذه الضوابط من بين الضمانات التي سخرها المشرع لتحول دون تعسف الجهة المختصة بالتأديب في توقيع العقوبة التأديبية التي تتلاءم مع الخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام أو العامل وأدى إلى المساس بمصالح المؤسسة؛ وقد أصاب المشرع الجزائري في ذلك.

قائمة المصادر

و المراجع

أولا - النصوص التنظيمية والتشريعية:

### 01- الدساتير:

التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم رقم 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج.ر.ج.ج، العدد 76، بتاريخ 08 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم بالتعديل الدستوري الجزائري لسنة 2002 الصادر بموجب القانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج.ر.ج.ج، العدد 25، بتاريخ 14 أبريل 2002، ثم بالتعديل الدستوري الجزائري لسنة 2008 الصادر بموجب القانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر.ج.ج، العدد 63، بتاريخ 16 نوفمبر 2008.

### 02-الأوامر:

أ- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 6، بتاريخ 08 جويلية 1966.  
ب- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 46، بتاريخ 16 جوان 2006.

### 03-القوانين:

أ- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج.ج، العدد 06، بتاريخ 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990، ج.ر.ج.ج، بتاريخ 25 ديسمبر 1991.  
ب- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقة العمل، ج.ر.ج.ج، العدد 17، بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج.ج، العدد 68، بتاريخ 25 ديسمبر 1991، ثم بالمرسوم التشريعي رقم 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، ج.ر.ج.ج، العدد 20، بتاريخ 13 أبريل 1994، ثم بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج.ر.ج.ج، العدد 03، بتاريخ 12 جانفي 1997.

04\_ المراسيم:

أ- المرسوم الرئاسي 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 13، بتاريخ 24 مارس 1985.

ب- المرسوم التنفيذي رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ج.ج، العدد 37، بتاريخ 14 سبتمبر 1982 .

ثالثا - المؤلفات:

01- أنس قاسم محمد، مذكرة في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

02- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون علاقات العمل، ط 2، دار الريحانة، الجزائر، 2006.

03- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

04- عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.

05- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004 .

06- مازن راضي ليلو، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.

07- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018.

08- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبات التأديبية وأهدافها، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976.

09- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دار الأمل، تيزي وزو، الجزائر.

10- ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005.

### ثالثا - الرسائل والأطروحات الجامعية:

#### 01- الرسائل:

أ- حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2011.

ب- صباح حماتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014/2013.

ت- عز الدين زوبة، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون في إطار مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياسية فرع القانون الخاص تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق بودواو، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2011.

ث- فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014/2013.

ج- محمد بن صديق أحمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية للموظف العام في نظام المملكة الجنائية، بحث مقدم إستهتمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص السياسة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005.

## قائمة المصادر والمراجع

ح- مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع التشريعي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008.

خ- منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015/2014.

### 02- الأطروحات:

أ- أمال بن رجال، التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، بن يوسف بن خدة، 2018/2017.

ب- فؤاد رحوي، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014 /2013.

ت- ليندة جعفرور، ضمانات إستقرار العامل في منصبه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014/2013.

ث- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.

ج- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة، 2017.

### رابعاً - المقالات العلمية:

01- إبراهيم يامة، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، العدد 39، الصادر بتاريخ 07 جانفي 2016.

02- أم الخير بوقرة، تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 09، الصادر بتاريخ 23 ماي 2013.

## قائمة المصادر والمراجع

- 03- بدر الدين مرغني حيزوم، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الإجتهد والدراسات القانونية، جامعة الوادي، العدد 05، الصادر بتاريخ 11 ديسمبر 2019.
- 04- السعيد سحارة وسعيدة لعموري، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة سعيدة، العدد 01، الصادر بتاريخ 02 جوان 2019.
- 05- محمد جبيري، الإلتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة 2، العدد 10، الصادر بتاريخ 01 جانفي 2016.
- 06- محمد زايد ، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، العدد 01، الصادر بتاريخ 01 ديسمبر 2013.
- 07- محمد شلالي، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة ، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، العدد 06، الصادر بتاريخ 07 سبتمبر 2018.
- 08- مهدي بخدة، الإلتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة المعيار في الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية والثقافية، المركز الجامعي بغليزان، العدد 12، الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 2015.
- 09- مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، المركز الجامعي لغليزان، العدد 02، الصادر بتاريخ 01 جوان 2016.
- 10- نضال جمال جرادة، الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية، مجلة الإجتهد القضائي، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، غزة (فلسطين)، العدد 01، الصادر بتاريخ 31 مارس 2019.
- 11- هشام باهي ومروان الدهمة، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 01، الصادر بتاريخ 30 أفريل 2019.

### خامساً - القرارات القضائية:

ملف رقم 282160 الصادر عن الغرفة الإجتماعية، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، بتاريخ 13 جويلية 2004.

### سادساً - النظام الداخلي:

النظام الداخلي للمؤسسة المينائية جن جن، تم التأثير عليه من قبل أمناء الضبط بتاريخ 22 ماي 2019 تحت رقم 00078 من قبل محكمة الطاهير المختصة إقليمياً، جيجل.



الفهرس

الصفحة	الموضوع
	الآية
	الإهداء
	شكر وتقدير
	قائمة المختصرات
أ - ج	مقدمة
<b>الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني</b>	
04	المبحث الأول : الخطأ المهني في الوظيفة العمومية
05	المطلب الأول : تعريف الخطأ المهني في الوظيفة العمومية
05	الفرع الأول : التعريف التشريعي للخطأ المهني في الوظيفة العمومية
07	الفرع الثاني : التعريف الفقهي للخطأ المهني في الوظيفة العمومية
10	الفرع الثالث : التعريف القضائي للخطأ المهني في الوظيفة العمومية
11	المطلب الثاني : أنواع الخطأ المهني في الوظيفة العمومية
12	الفرع الأول : الأخطاء المهنية بالرجوع إلى واجبات الموظف العام
12	أولا - واجبات يلتزم الموظف القيام بها
12	01- تنفيذ المهام
12	02- المحافظة على السر المهني
13	03- المحافظة على كرامة الوظيفة
13	04- المعاملة الحسنة للآخرين
13	05- طاعة الرؤساء
14	ثانيا- واجبات يلتزم الموظف بالإمتناع فيها
14	01- عدم المساس بسلامة الوثائق الإدارية وأمنها

14	02- عدم العبث بممتلكات الإدارة من محلات وتجهيزات ووسائل
14	03- عدم الجمع بين الوظيفة العمومية وممارسة النشاطات المربحة
15	04- عدم امتلاك مصالح تؤثر على استقلالية الموظف تعيق القيام بالمهام
15	05- عدم تلقي الهدايا أو الهبات أو الإمتيازات مهما كان نوعها
15	الفرع الثاني : تصنيف الأخطاء المهنية في الوظيفة العمومية
15	أولا - الأخطاء من الدرجة الأولى
16	ثانيا- الأخطاء من الدرجة الثانية
16	ثالثا- الأخطاء من الدرجة الثالثة
16	رابعا- الأخطاء من الدرجة الرابعة
18	الفرع الثالث: فكرة تحديد الأخطاء المهنية في الوظيفة العمومية
18	أولا - الاتجاه الأول : عدم تحديد الأخطاء المهنية
18	ثانيا- الاتجاه الثاني : تحديد الأخطاء المهنية
19	المبحث الثاني : الخطأ المهني في قانون العمل
20	المطلب الأول : تعريف الخطأ المهني في قانون العمل
20	الفرع الأول : تعريف الخطأ المهني الجسيم
20	أولا- التعريف التشريعي للخطأ الجسيم
21	ثانيا- التعريف الفقهي للخطأ الجسيم
22	ثالثا- التعريف القضائي للخطأ الجسيم
23	الفرع الثاني : تعريف الخطأ المهني غير الجسيم
25	الفرع الثالث : تمييز الخطأ المهني التأديبي عن غيره من الأخطاء.
25	أولا - تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ العقدي
26	ثانيا - تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي

28	المطلب الثاني : أنواع الأخطاء المهنية في قانون العمل
28	الفرع الأول : التحديد التشريعي للخطأ المهني في قانون العمل
28	أولاً- الأخطاء المهنية الجسيمة الموجودة في قانون علاقات العمل
29	01- رفض العامل تنفيذ تعليمات صاحب العمل
29	02- إفشاء السر المهني
30	03- المشاركة في إضراب غير مشروع
30	04- القيام بأعمال عنف في أماكن العمل
30	05- الخطأ العمد المسبب لأضرار مادية
31	06- تناول الكحول و المخدرات في أماكن العمل
31	ثانياً- حالات الأخطاء المهنية الجسيمة غير الموجودة في قانون علاقات العمل
31	01- التوقف الجماعي عن العمل خرقاً للقانون
31	02- عرقلة حرية العمل
31	03- رفض العامل القيام بالحد الأدنى من الخدمة
32	الفرع الثاني : تحديد المستخدم للخطأ المهني في النظام الداخلي
32	أولاً- الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الأولى
33	ثانياً- الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الثانية
35	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية</b>	
37	المبحث الأول: العقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام
38	المطلب الأول: العقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية
38	الفرع الأول: تعريف العقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام
38	أولاً- التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام
40	ثانياً- التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام

43	ثالثا- التعريف القضائي للعقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام
44	الفرع الثاني: ضوابط العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام
44	أولاً- مبدأ شرعية العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام
45	ثانياً- مبدأ شخصية العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام
45	ثالثاً- مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام
46	رابعاً- مبدأ تناسب العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام مع الخطأ التأديبي
46	خامساً- مبدأ تسبب القرار التأديبي الصادر عن الإدارة
47	المطلب الثاني : أنواع العقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام
47	الفرع الأول : التصنيف الفقهي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام
47	أولاً- التقسيم الثنائي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام
47	ثانياً- التقسيم الثلاثي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام
47	ثالثاً- التقسيم الرباعي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام
48	01- العقوبات الأدبية.
48	02- العقوبات المالية.
48	03- العقوبات المهنية.
48	04- العقوبات السالبة للحرية
48	الفرع الثاني : التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام
48	أولاً- حسب الأمر رقم 133/66
48	01- العقوبات من الدرجة الأولى

49	02- العقوبات من الدرجة الثانية
49	ثانيا- حسب المرسوم الرئاسي رقم 59/85
49	01- العقوبات من الدرجة الأولى
49	02- العقوبات من الدرجة الثانية
49	03- العقوبات من الدرجة الثالثة
50	ثالثا- حسب الأمر رقم 03/06
50	01- العقوبات من الدرجة الأولى
50	أ- التنبيه
50	ب- الإنذار الكتابي
50	ت- التوبيخ
51	02- العقوبات من الدرجة الثانية
51	أ- الإيقاف عن العمل من يوم ( 01 ) إلى ثلاثة أيام ( 03 )
51	ب- الشطب من قائمة التأهيل
51	03- العقوبات من الدرجة الثالثة
51	أ- الإيقاف عن العمل من أربعة ( 04 ) أيام إلى ثلاثة أيام (08)
52	ب- التنزيل من درجة إلى درجتين
52	ج- النقل الإجباري
52	04- العقوبات من الدرجة الرابعة
52	أ- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة
52	ب- التسريح
53	المبحث الثاني : العقوبات التأديبية المقررة على العامل
53	المطلب الأول : العقوبات التأديبية في المجال العمالي
53	الفرع الأول : تعريف العقوبات التأديبية المقررة على العامل
53	أولاً- التعريف التشريعي للعقوبات التأديبية المقررة على العمال

55	ثانيا- التعريف الفقهي للعقوبات التأديبية المقررة على العمال
57	الفرع الثاني : ضوابط العقوبة التأديبية المقررة على العمال
57	أولاً- مبدأ وحدة العقوبة التأديبية المقررة على العمال
57	ثانيا- مبدأ تناسب العقوبة التأديبية المقررة على العمال مع الخطأ المرتكب
58	ثالثا- مبدأ تسبب القرار التأديبي الموجه للعمال
58	رابعا- مبدأ شرعية العقوبة التأديبية المقررة على العمال
59	المطلب الثاني : أنواع العقوبات التأديبية المقررة على العمال
59	الفرع الأول : تصنيف العقوبات التأديبية المقررة على العمال في التشريعات العمالية
60	أولاً- بالنسبة للمرسوم التنفيذي 302/82
60	01- العقوبات من الدرجة الأولى
60	02- العقوبات من الدرجة الثانية
60	03- العقوبات من الدرجة الثالثة
61	ثانيا - بالنسبة للقانون رقم 11/90
61	الفرع الثاني : العقوبات التأديبية المقررة على العامل في الأنظمة الداخلية
61	أولاً - العقوبات من الدرجة الأولى
61	01- الإنذار الكتابي
62	02- التوبيخ
62	03- التوقيف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة أيام ( 03 )
63	ثانيا - العقوبات من الدرجة الثانية
63	ثالثا - العقوبات من الدرجة الثالثة
63	01- التنزيل في الرتبة
63	02- التسريح

65	خلاصة الفصل الثاني
67	الخاتمة
69	قائمة المصادر و المراجع
76	الفهرس
	الملخص



## المخلص :

تهدف الدراسة إلى تحديد الخطأ المهني في المجال التأديبي، سواء في الوظيفة العمومية أو في قانون العمل وذلك من خلال التطرق إلى تعريفه وأنواعه في كلا المجالين، إضافة إلى بيان العقوبات التأديبية التي تنجر عنه، والتي توقع على العامل والموظف العام المرتكبين لهذا الخطأ، حيث صيغت الإشكالية كالتالي: كيف تعامل المشرع الجزائري مع فكرة الخطأ المهني في كل من الوظيفة العمومية وقانون العمل؟

وقد تناولنا في الفصل الأول، تحديد الخطأ المهني، وتعرض في المبحث الأول منه، إلى الخطأ المهني في الوظيفة العمومية، وفي المبحث الثاني الخطأ المهني في قانون العمل. وتناولنا بالمبحث والتحليل والدراسة من خلال الفصل الثاني، العقوبات التأديبية المقررة على مرتكبي الأخطاء المهنية، ونتطرق في المبحث الأول منه إلى العقوبات التأديبية المقررة على الموظف العام، وفي المبحث الثاني إلى العقوبات التأديبية المقررة على العامل.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها :

- 01- ضرورة تحديد وتقنين الأخطاء التأديبية وذلك ليكون كل من العامل والموظف العام على علم بالأفعال التي تؤدي به إلى التأديب.
- 02- ضرورة توقيع العقوبات التأديبية على الموظف العام والعامل المخالف للواجبات المهنية.
- 03- اعتبار الخطأ المهني الركيزة الأساسية لقيام المساعلة التأديبية ضد الموظف العام والعامل، وهذا ما يؤدي إلى توقيع العقوبة التي تعتبر وسيلة فعالة لردع المخالفين والحفاظ على النظام الذي يتطلبه النشاط الإداري وضرورات العمل.

## **The summary**

**The study aims to identify the professional error in the disciplinary field, whether in the public office or in the labor law, by addressing its definition and types in both areas, in addition to explaining the disciplinary penalties that result from it, which are inflicted on the worker and public employee who committed this error, Where the problem was formulated as follows: How did the Algerian legislator deal with the idea of professional error in both the public service and the labor law?**

**In the first chapter, we dealt with determining the professional error. In the first section, we deal with professional error in the public office, and in the second topic the professional error in the labor law. In the second chapter, we dealt with the research, analysis and study of the disciplinary penalties imposed on the perpetrators of professional errors. In the first section, we deal with the disciplinary penalties imposed on the public employee, and in the second section the disciplinary penalties imposed on the worker.**

**The study reached a number of results, the most important of which are:**

- 01– The necessity of identifying and codifying disciplinary errors, so that both the worker and the public employee are aware of the actions that lead to discipline.**
- 02– The necessity of imposing disciplinary penalties on the public employee and worker violating professional duties.**
- 03– Considering professional error the main pillar for establishing disciplinary accountability against the public employee and worker, and this leads to the imposition of the punishment that is an effective way to deter violators and maintain the system required by administrative activity and work necessities.**