

المحاضرة الخامسة

اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء

الحجم الساعي للحصة: ساعة ونصف

أهداف الحصة السادسة:

* تحديد مفهوم اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.

* مهام وادوار اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.

* كيفية تشكيل اللجنة الادارية متساوية الاعضاء .

* التنظيم القانوني للجنة الادارية المتساوية الاعضاء في الامر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية

أسئلة الحصة السادسة:

* ماهو مفهوم اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء؟

* ماهو دور اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في المسار المهني للموظف؟

* مما وكيف تتشكل اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء؟

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعتبر هيئة استشارية، استحدثها نظام الوظيفة العمومية الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق

النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات لها دور هام قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيا وتتشكل من طرفين هما الإدارة والموظف وبعدد متساوي، ومنه ومن أجل الالمام بماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تم تقسيم هذا البحث إلى مطلبين، حيث جاء المطلب الأول موسوم بمفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، وأما المطلب الثاني فقد عالج تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري.

اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هي هيئة قانونية لمجموع الموظفين المشاركين في ممارسة وتنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية ويجب على هذه المشاركة والإدارة والتسيير للموظفين ان تكون ذات فعالية وتأثير في إدارة شؤون المؤسسات الإدارية، ذلك بهدف تطوير العلاقة والثقة بين الموظف والرئيس داخل المؤسسة الإدارية وذلك من اجل تحقيق اهداف الوظيفة العمومية.

تعتبر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هيئة استشارية دائمة، الغرض منها اشراك الموظف بطريقة قانونية في تسيير حياته المهنية والحرص على تطبيق النصوص القانونية والحرص على ممارسة السلطة التقديرية بعدل وضوابط وإجراءات ولها دور هام وكبير في مشاركة تنظيم حياة الموظف والتغيرات القانونية التي قد يخضع لها في مساره المهني على مستوى رتبة او مجموعة رتب او سلك او مجموعة اسلاك أو على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، تتشكل هذه اللجنة من طرفين

الموظف "والإدارة وبعدد متساو وتراسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها وقد وصفها المشرع بانها الجهة التي لها سلطة التعيين.

تعتبر هذه اللجنة كذلك من أهم ضمانات الموظفين خاصة في قضايا تأديب الموظف لان في هذه الحالة استشارتها الزامية لان في هذه الحالة سيكون هناك مساس بالمركز القانوني للموظف العمومي.

وجاء تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء حسب الأمر 06-03 المتضمن

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقا للمادة 63 منه التي تنص على : تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب ، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين ، كما نصت المادة 64 على : تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي

وعرف المرسوم التنفيذي 20-1999 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية

الأعضاء في نص المادة الثانية منه بنصه : تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب ، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، ويؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب والأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك وتعداداتها وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها.

وما يلاحظ أن المشرع حافظ على معيار تعريفه للجان المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 20-199 على أساس المجال العضوي، من خلال كيفية التشكيل والاختصاصات المنصوص عليها في التشريعات والتنظيمات التي سبقتهما، إلا أنّ هناك تغييرات جوهرية مست الإدارات التي تتواجد على مستواها وكذا المهام الموكلة إليها.

تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان المتساوية الأعضاء من الهيئات والمؤسسات الإدارية الاستشارية الدائمة على مستوى الوظيفة العمومية ويمثلون فيها الموظفون بواسطة الغير شخصية وغير مباشرة أي بواسطة ممثليهم فهي عبارة عن فضاء مشترك.

بالاستقراء نص المادة 63 من الأمر 03-06 فإنه يتضمن هذه الجان بالتساوي مع ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، سنتطرق إلى كيفية وشروط تعيين ممثلي الإدارة وكذلك ممثلي الموظفين ويتم تعيينهم وفق الكيفيات التالية:
أولا / تعيين ممثلي الإدارة

طبقا للمادة 71 من الامر 03-06 يعين ممثلو الإدارة لدى لجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة التعيين ، حيث أن هذه السلطة تتمثل في شخص الوزير أو الوالي المعني، ويتم التعيين في أجل أقصاه 15 يوما الموالية لإعلان نتائج الانتخابات الخاصة بممثلي المستخدمين سواء بقرار من الوزير المعني بالنسبة للجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، أو بقرار من الوالي بالنسبة

للجان الولائية أو رئيس المجلس الشعبي البلدي للجان المتساوية الأعضاء البلدية أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، ولا بد من توفر شروط في أعضاء ممثلي الإدارة وهي:

- يجب أن يكون ممثلو الإدارة من رؤساء المصالح الذين لهم سلطة ورقابة على الموظفين التابعين للجنة حيث يختارون من بين موظفي الإدارة المعينين أو الذين يمارسون الرقابة على الإدارة ورتبتهم تساوي على الأقل رتبة متصرف، حيث يشمل هذا التعيين الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة.
- إذا كان أحد الأسلاك وزيرا مشتركا ، فإن ممثلي الإدارة يعينهم بقرار كاتب الدولة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري حسب نفس الشروط.
- إذا كان عدد الموظفين الذين رتبتهم متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة، هنا يمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة.

كما نشير إلى أن عضو اللجنة يجب أن تكون رتبته لا تقل عن رتبة الموظف أمام لجنة التأديب، وإدارة كان الإشكال البثور بنفس الحدة بالنسبة لممثلي الموظفين ذلك لأنهم منتخبين. أي أن الموظفين رضوا بهم مسبقا هنا لا بد من ضرورة احترام هذا الشرط ذلك بالنسبة لممثلي الإدارة.

وهنا الإشكال يبرز بشدة، وبشكل واضح في حالة أن الأسلاك ليست في نفس الدرجة فيشارك في مجلس تأديب موظف من سلك أعلى موظف آخر من سلك الأدنى، ولهذا

لابد من التفطن لهذا الإشكال والتصدي له خاصة وأنه موجود في المرافق الإدارية العمومية كالجامعة والبلدية ... إلخ.

ثانيا/ تعيين ممثلي المستخدمين

إن زيادة حجم الموظفين أصبح بشكل قوة داخل هيكل الإدارة، حيث استطاع الموظف تطوير العلاقات والتشريع والمشاركة عن طريق ممثليه في الجان المتساوية الأعضاء، ذلك طبقا لبعض الشروط المنصوص عليها في المادتين 68 و 69 من الأمر رقم 03-06 ، على أن المترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا وفي حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن لكل موظف الذين تتوفر فيهم الشروط أن يقدموا ترشيحهم لينتخبوا في هذه اللجنة.

قائمة الناخبين المدعوين لإحدى الفروع الانتخابية يتم تحديدها من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب انتخاب، وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع كما يمكن عند الاقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات أو تقديم طلبات التسجيل أو التنظيم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال بشأن القوائم، حيث يتعين على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للاقتراع.

وهناك بعض الموظفين الموجودين في إجازة مرضية طويلة المدة والذين أصيبوا بعجز ورد ذكره في النصوص العامة المتعلقة بعدم قابلية للانتخاب.

الموظفون المعتقلون بالتنزبل في رتبة، أو الإقصاء المؤقت إلا إذا صدر عنهم العفو أو ألغيت عقوبتهم.

الموظفون المتربصين حيث نص المادة 84 من الأمر 06-03 على أن الموظفين المتربصين هم الذين يخضعون لفترة تربص قبل التثبيت.

الموظفون الموجودين في وضعية الاستيداع أي الذين تم إيقافهم مؤقتا وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب والحقوق في الأقدمية والترقية والتقاعد كما يمكن أن يكون بطلب من الموظف لأسباب شخصية.

بالنسبة لقائمة المترشحين إن المواطنين الذين تتوفر فيهم الشروط الانتخاب ويردون المشاركة في عضوية اللجنة المتساوية الأعضاء يجب عليهم تسجيل أسمائهم والقابهم في قائمة الترشح وذلك عن طريق إرسال تصريح موقع عليه عن طريق إتباع التسلسل الإداري إلى الوزير أو الوالي المعني أو مدير مجلس تنفيذي أو مدير المؤسسة التي يتبعها.

تجمع هذه الجهات كافة التصريحات المرسلة إليها من قبل المترشحين، وإفرازها في قائمة المعدة لهم، وعلى الأقل يكون ذلك خلال خمس 05 أسابيع من تاريخ المحدد للانتخابات ويجب أن تحتوي القائمة على عدد متساوي من المترشحين على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها .

تتولى الجهة المعنية توزيع قائمة الترشيحات على مستوى ومختلف المصالح المعنية، وتعلق في الفروع ومكاتب التصويت المحددة وذلك بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني.

اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدى استقلاليتها

لقد كان الغرض والهدف من إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو تطبيق مبدأ المشاركة وتفعيله في الميدان والسماح لهذه اللجان بالمشاركة في تسيير المسار المهني للموظف العام وذلك بداية من التربص إلى الترقية والنقل وغيرها من الحالات التي قد يمر بها الموظف خلال مساره المعني، وسيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين جاء في المطلب الاول اختصاصات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، واستقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. كمطلب ثاني.

الاختصاصات الرسمية

إن للجان الإدارية المتساوية الأعضاء العديد من الاختصاصات الإدارية العامة والتي تمارسها بغرض المشاركة في تسيير المسار المهني للموظف، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال هذا المطلب .

• تنظيم المسار المهني للموظف العام :

طبقا للمادة 4 من الامر 06-03 فانه يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الاجراء الإداري الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته .

بحسب هذه المادة نرى انه بعد استيفاء جميع شروط تعيين الموظف في الوظيفة العمومية ونجاحه في المسابقة فانه يخضع لإجراءات سنوضحها في الاتي.

التربص نص عليه في المادة 83 من الامر 06-03 السالف الذكر ويقصد بالتربص خضوع الموظف العام لتجربة وتكون لمدة معينة قبل تعيينه في الوظيفة وذلك من اجل التحقق من قدرته على شغل هذه الوظيفة ويكون للإدارة كامل السلطة في فصله في حال تبين عجزه عن العمل في هذه الوظيفة، تعد فترة التربص فترة مهمة للموظف والمتمثلة مدتها في سنة بهدف اختبار الموظف في قدراته ومهاراته ومدى تأقلمه في محيط العمل ويكون مصيره أما الترسيم في الوظيفة أو تسريحه دون تعويض ، كل هذا من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بحيث تنظر هذه الأخيرة في الرتبة المقررة لترسيم المتربص فيها ووضعيتها لإدارية لا سيما في ترسيمه بعد انتهاء فترة التربص أو تسريحه أو تمديد فترة التربص، كما تستشار في حالة لم يسمح بتقييم المتربص عند انتهاء فترة التربص .

وتمدد فترة التربص مرة واحدة متساوية في المدة مه التربص الأول أي ان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تستشار فيما يتعلق بإصدار قرار ترسيم لمتربص أو تسريحه أو تمديد فترة التربص.

الترسيم إجراء قانوني يلي عملية التعيين والذي يؤكد تثبيت الموظف في منصب دائم، حيث يقوم الرئيس الإداري خلال فترة التربص بإعداد تقرير خاص بالموظف الخاضع لفترة التربص يوضح من خلاله كفاءة الموظف وقدراته للقيام بالوظيفة ويقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك بعد انتهاء فترة التربص وذلك حسب المادة 86 من الامر 06-03 تجدر الإشارة الى ان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من صلاحياتها البت في مسالة ترسيم الموظفين حيث تقوم

هذه الأخيرة بدراسة ملف الموظف وتقرر وضعيته المناسبة فإما قبول ترسيم المتربص في رتبته أو اخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة أو تسريحه دون اشعار مسبق ودون تعويض.

وبذلك يتم ترسيم المعني إذا وافقت هذه اللجنة على ذلك بموجب قرار او مقرر تتخذه السلطة المختصة بالتعيين والذي يخضع لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية. وتعتبر الترقية حقا من حقوق الموظف ولها أهمية كبير في حياته المهنية حيث يخضع الموظف لنوعين من الترقية في الرتبة والرقية في الدرجة وللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور في الأمر.

والترقية في الدرجة تتمثل في انتقال الموظف من درجة إلى درجة وتتم بصفة مستمرة في حدود 12 درجة في مدة تتراوح 30 الى 42 سنة، يتمثل دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية، ويحوز كاتب اللجنة محضر الاجتماع الموقع من طرف جميع أعضاء اللجنة بعد ذلك يقدم قرار المصادقة على المحضر المعني الى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه.

أما الترقية في الرتبة هي تقدم الموظف في مساره المهني لمهني وذلك بالانتقال من رتبة الى رتبة أخرى اعلى منها في نفس السلك او السلك الأعلى مباشرة وفق كفايات حدها القانون، بظهر دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال المصادقة على قوائم التأهيل حيث يعد محضر من طرف كاتب اللجنة ويوقع عليه كافة الأعضاء، وهو الوثيقة القاعدية لإنشاء قرارات الترقية.

- اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إحالة الموظف العام على وضعيات قانونية :

حدد المشرع الجزائري في المادة 127 من الامر 06-03 الحالات القانونية التي قد يتعرض لها الموظف في مساره المهني وتقوم الإدارة بذلك لتغليب المصلحة العامة، كما قد تحدث أحد هذه الحالات القانونية لظروف شخصية للموظف وتقوم بها الإدارة هنا تحقيقا للمصلحة الاجتماعية للموظف سنوضح هذه الحالات ودور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيها.

الانتداب هو احد الحالات القانونية و تقوم بها الإدارة اتجاه الموظف حتى تحافظ على السير الحسن للمرفق، الانتداب هو ان يكون الموظف خارج سلوكه الأصلي لكنه يواصل الاستفادة من حقوقه في الترقية التقاعد، وقد عرف الأمر 06-03 الانتداب في المادة 133 منه، الانتداب قد يكون بطلب من المعني شخصيا بإرادته بموجب قرار تتخذه السلطة المؤهلة هذا ما جاء والمادة 136 من نفس الامر في هذه الحالة تكون مدة الانتداب تتروح من 6 اشهر الى 5 سنوات كحد اقصى ، لكن اذا لم يكن للإدارة مصلحة في ذلك فأنها سترفض الطلب أو تقبله فلها كامل الحرية، وفي حالة أخرى قد يحدث الانتداب بقوة القانون في الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من نفس الامر في هذه الحالة مدته تكون تساوي مدة شغل لوظيفة .

وجاءت المادة 64 من الأمر السالف الذكر التأكيد على إمكانية استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يتعلق بالانتداب بما انها من المسائل الفردية للموظف.

الاستيداع هو أيضا أحد الحالات التي تتدخل فيها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولها اختصاص فيها، ويعتبر الاستيداع هو الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، بحيث يكون الموظف خارج سلوكه الأصلي لكن يبقى تابعا له قانونا دون الاستفادة من الراتب الشهري او حقوقه في الترقية في الدرجات أو التقاعد.

تقرر الاحالة على الاستيداع بقوة القانون أو لأسباب شخصية لمدة 6 أشهر كمدة دنيا قابلة للتجديد في حدود أقصاها 5 سنوات وهذه المدة في حالة الإحالة على الاستيداع بقوة لقانون ويكون لمدة 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين في حالة الاستيداع بطلب من الموظف بشرط أن يكون الموظف استوفى سنتين من الخدمة الفعلية، وتقرر الإحالة على الاستيداع بناء على قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ولا تقرر بناء على الامتيازات الشخصية الا بعد الاخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تم تنظيم حركة نقل الموظفين في المواد 156 و 159 من الأمر 06-03 فقد تكون عملية النقل من نفس الرتبة ونفس الإدارة أو نقل ضمن نفس الرتبة من إدارة الى أخرى ضمن نفس الولاية أو ولاية أخرى، والنقل هو استبدال وظيفة موظف من طرف الإدارة بوظيفة شاغرة من نفس النوع ونفس الرتبة في إدارة أخرى، يمكن نقل الموظف اجباريا بقوة القانون عند استدعاء ضرورة المصلحة ذلك وفي هذه الحالات لا بد من الاخذ برأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء حيث تقوم هذه الأخيرة بإعطاء رأيها في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات وقت اعدادها من طرف الإدارات والمصالح والجماعات والمؤسسات والهيئات العمومية.

إذا لم تقم الإدارة بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وقامت باتخاذ قرار نقل موظف فهي ملزمة بإخطار اللجنة بعد ذلك وتصدر هذه اللجنة رأيا ملزما للإدارة اما بالموافقة أو الرفض على قرار النقل.

الفرع الثاني: الاختصاصات الاستشارية

إن المشرع الجزائري أسند مهمة التأديب للسلطة الرئاسية، والى جانب ذلك تم انشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تعتبر هيئة مستقلة يجب استطلاع رأيها أولا قبل اصدار القرار التأديبي، وتسمى مجلس التأديب إذا تعلق نطاق اختصاصها بمجال التأديب.

نشير إلى أن المشرع الفرنسي قد منح كذلك كل من السلطة الرئاسية واللجان الإدارية المتساوية المشتركة أو مجالس التأديب اختصاصا في عملية اصدار الجزاء التأديبي

وتعد آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء استشارية فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية .

• الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

الأصل في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية أنها من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا طبقا للمادة 165 من الفقرة الأولى منها من الأمر 06-03 غير ان ذلك لا يمنع هذه الأخيرة من اللجوء بصفة اختيارية الى المجلس التأديبي الذي يقدم آراء استشارية فيما يخص هذا النوع من العقوبات.

وأما المرسوم التنفيذي 20-199 ف جاء في المادة 12 منه انه يتم الرجوع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي مسبق فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

• الرأي الملزم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

لا تملك السلطة الرئاسية فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة سوى اقتراح العقوبة، وجعلها المشرع من اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب، ويجب على هذه اللجان أن توافق على رأي الإدارة او تقترح توقيع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب.

ووفقا للمادة 165 فقرة 2 من الامر 06-03 فان السلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار معلل بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تجتمع كمجلس تأديبي والتي يجب ان تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ اخطارها. يتعين على السلطة الرئاسية عندما ترغب بتسليط العقوبة على والمذنب عرض القضية على اللجنة لإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء التي ارتكبتها الموظف والظروف التي أدت به إلى ارتكابها وسيرة الموظف قبل ارتكابه للمخافة، ويتعين على المجلس التأديبي ان يفصل ويثبت في القضية المعروضة أمامه في أجل لا يتعدى 45 ابتداء يوم ابتداء من تاريخ اخطارها .

ولقد صنفت عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة في الأمر 06-03، ويمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا للخصوصيات بعض الاسلاك على عقوبات أخرى دون الخروج عن نطاق هذا السلم.