

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع : 10

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

عقوبة التسريح التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ:

بن عودة نبيل

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالبة :

بلجياي حورية

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بن قارة مصطفى عائشة

الأستاذة

مشرفا مقرا

بن عودة نبيل

الأستاذ

مناقشا

يحي عبد الحميد

الأستاذ

السنة الجامعية: 2019/2018

نوقشت يوم: 2019/07/07

الإهداء

إلى شعاع النور ودافعي في الحياة إلى الحزن

والأمان..... أبي أمي

إلى زوجي العزيز

إلى..... أخواتي وإخواني

إلى من شاركوني دربي.....أصدقائي وأحبي

حفظهم الله أكرمهم و أطال عمرهم

إلى كل هؤلاء اهدي هذا العمل .

شكر وتقدير

نحمد الله ونشكره على فضله و نعمه ،وعملا بسنة نبينا محمد
صلى الله عليه وسلم وتبعاً لهديه فشكر الناس من
شكر الله تعالى .

" من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

لهذا أتقدم بخالص الشكر الجزيل و الامتنان الى :

الأستاذ "

" بن عودة نبيل "

على قبوله الإشراف على مذكرة تخرجي لنيل شهادة الماستر وعلى كل ما
قدمه لي من عون و لم يبخل علي بنصائحه و إرشاداته وأفادني بمعلوماته
القيمة

كما أتوجه بشكري العميق الى كل أساتذتي في جامعة الحقوق والعلوم
السياسية

وكل من مد لي يد العون من قريب او بعيد بالكثير او القليل
أتقدم بالشكر

قائمة المختصرات

- ج.ر : جريدة رسمية.
- ص : صفحة.
- ص ص: من الصفحة إلى الصفحة
- ق إ م و إ: قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.
- ق. و .ع : قانون الوظيفة العمومية.
- ق.ع. ج : قانون العقوبات الجزائري
- د.س. ن : دون سنة النشر.
- د.ب. ن : دون بلد النشر

ثانيا: باللغة الفرنسية

L . G . D . J :.....Librairie Générale de droit et de
jurisprudence.

P :page

المقدمة

يعتبر الموظف العام الدعامة الكبرى التي يقوم عليها بناء الدولة، فإذا قام بأداء واجبه على أحسن وجه سيكون له الفضل في صلاح الأداة الحكومية، أما إذا قصر أو أهمل القيام بواجبه فيقع عليه إخلال بالالتزام.

كما له دور في تنفيذ سياسة الدولة وتمثيل المرفق العام، وتحقيق أهداف في مختلف المجالات نظرا لكون الوظيفة العامة الركيزة الأساسية المعتمدة من طرف المجتمعات¹.
حسب الأستاذ أندري دي لوبادر Andre de laubadere فإن الموظف هو : " عامل في المرفق العام والذي يديره الهيئة العامة والذي يشغل وظائف دائمة داخل كادرات هذا المرفق² .

أما في قانون الوظيفة الساري 03 / 06 فقد عرف الموظف العام في المادة 4 منه بأنه: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"³.

بعد تعيين الموظف العام تنشأ رابطة تنظيمية تربطه بالإدارة، حيث يتمتع بكامل حقوقه كما يلتزم بمجموعة من الواجبات يتحتم عليه القيام بها واحترامها وأداء العمل على الوجه المطلوب⁴ كونه يخضع إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁵، لأن بعد صدور قرار التعيين من الإدارة يتحدد مركزه القانوني مباشرة، ويستوجب على الموظف خلال تلك الفترة أن

1- ذباح لزهارى، التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2015، ص1.

2 -De laubadere (Andre), Manuel de droit administratif, paris, 4ed, 1995, p 635.

المشار اليه لدى مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2012، ص21
3- المادة 4، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006 .

4-أوراك حورية الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون " فرع الإدارة و المالية " كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2010 ، ص 50.

5- بوقرة أم الخير تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي ، م جلة الفكر ، العدد التاسع ص 68.

يكون خاضعا لسلطة الرئيس الإداري و الأخذ بتعليماته وأوامره وذلك من أجل تحقيق الهدف الذي تصبوا إليه الإدارة .

في حالة الإخلال بهذه الواجبات الملقاة على عاتقه فإنه يعرض نفسه إلى عقوبات تأديبية تفرضها السلطة المختصة اي السلطة الإدارية الرئاسية.

تعتبر عملية تأديب الموظف العام عن خطئه التأديبي عملية قانونية تهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين من ارتكاب هذه الأخطاء، كما يكون الغرض منه هو تهذيب وتقويم سلوك الموظف وذلك من أجل الحفاظ على حسن سير المؤسسة وحسن سير المرفق العام، مما يسمح بالمحافظة دوما على أداء الوظيفة العمومية لرسالتها النبيلة والتي تمثل شرطا لنجاحها، كما تهدف العقوبات التأديبية بحق الموظف العام إلى ضمان سير العمل في الإدارة وتعزيز الاتجاهات الإيجابية في العمل، ورفع كفاءة الأداء، وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلا.

في حالة قيامه بهذه الأفعال أي الأخطاء والمخالفات التأديبية سواء كان أثناء أو بمناسبة قيامه بالوظيفة، توقع عليه عقوبة تأديبية قد تصيبه في مركزه الوظيفي مما يؤدي إلى تسريحه .

فالتسريح التأديبي يؤسس بناء على درجة الخطأ الوظيفي الجسيم، الذي يرتكبه الموظف العام مما يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا للغير من العودة إلى ارتكابه .

ويمكن تعريف الجريمة التأديبية بأنها : "كل إخلال بواجبات الوظيفة العمومية أو بكرامتها أو سمعتها سواء وقع أثناء العمل أو بعدها"¹.

تعد عقوبة التسريح من بين القرارات الإدارية التي يجب أن تحاط بمجموعة من الضمانات وذلك من أجل تحقيق الملائمة بين حق الإدارة في ممارسة وظيفتها وحق الموظف

1- الشياخي عبد القادر، " نظام تأديب الموظف العام و القاضي في التشريع الجزائري "، المجلة الجزائرية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عدد4، الجزائر، 1975، ص 10.

في تحقيق ضماناته التي تحميه من تعسف الإدارة، لكون أن الإدارة تمتلك سلطات واسعة في إطار القانون المحدد لها في الالتجاء إلى تسريح الموظف وذلك تحقيقا للمصلحة العامة¹.
 لقد حاول المشرع الجزائري من خلال قوانين الوظيفة العامة إحداث التوازن بين حماية مصلحة الموظف العام في مركزه القانوني، وبين حماية المصلحة العامة التي تمس كيان الدولة، وذلك بداية من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة²، ثم جاء بعد ذلك المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية³، وأخيرا جاء الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁴ الساري، أين خصص الباب السابع منه للنظام التأديبي، الذي وضع مجموعة من القواعد القانونية المنظمة لعملية التأديب سواء تعلق الأمر بالأخطاء والعقوبات التأديبية، أو السلطة المختصة بالتأديب.

لقد اخترت " الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري " ، ليكون موضوعا لمذكرة بحثي هذا ، وذلك لما لهذا الأمر من أهمية بالغة في تنظيم المرفق العام وحسن سير أدائه .

ذلك باعتباره من أخطر القرارات التي تمس الموظف العام في مركزه القانوني والتي تؤدي إلى فقدان صفته كموظف. وبالنظر أيضا لكثرة القضايا المطروحة على القضاء الإداري بشأن القرارات الصادرة من الإدارة بتسريح الموظفين والتي غالبا ما تكون تعسفية .

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 179.

2- أمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 ، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966 (ملغى) .

3- مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

4- أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006 .

ومن اجل دراسة هذا الموضوع نطرح الإشكالية التالية : ما مدى موازنة المشرع بين ضرورة تحقيق المصلحة العامة والحفاظ على مصلحة الموظف في إطار إقرار عقوبة التسريح التأديبي ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدت على المنهج التحليلي الذي ظهر من خلال تحليل لمختلف النصوص القانونية ذات الصلة، فضلا على المنهج المقارن الذي برز من خلال الإشارة إلى مختلف الأنظمة المقارنة.

وفي نفس الإطار اعتمدت على خطة تتشكل من فصلين أساسيين وذلك على النحو التالي :

في الفصل الأول تناولت فيه ماهية التسريح التأديبي، بحيث تم تقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول تضمن مفهوم التسريح التأديبي والمبحث الثاني ضوابط التسريح التأديبي .
أما الفصل الثاني كان تحت عنوان الضمانات المقررة للموظف العام في مجال التأديب والذي تم تقسيمه إلى مبحثين أيضا، المبحث الأول تناولت الضمانات المقررة للموظف قبل توقيع العقوبة، وفي المبحث الثاني الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع العقوبة .

الفصل الأول

الفصل الأول : ماهية التسريح التأديبي

إن النظام التأديبي يقوم على قواعد ضابطة تحكم العمل الإداري فالموظف العام أثناء قيامه بوظيفته يرتكب خطأ تأديبي يستوجب على السلطة التأديبية توقيع العقوبة التأديبية المقررة قانونا ضمانا لحسن التنظيم الإداري ولقيامه بالواجبات الملقاة على عاتقه¹.

التأديب هو وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف لأعمال تخل بقواعد النظام مخالفا بذلك الواجبات المنصوص عليها قانونا، وهذا ما جاء به المشرع في نص المادة 20 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات على أنه : " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي، إن اقتضى الأمر ذلك، إذا أصدر منه أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه، أو بمناسبة ممارسة هذه المهنة " ².

فإذا أخل الموظف العام بهذه الواجبات وقام بارتكاب فعلا عمدا أو إهمالا، فإنه في هذه الحالة يعاقب أو يجازى تأديبيا³، أي إذا قام بارتكاب إحدى الأخطاء المنصوص عليها في نص المادة 181 من الأمر 03/06 والتي تعتبر أخطاء من الدرجة الرابعة .

الخطأ التأديبي إذا بمجرد ارتكابه من طرف الموظف يعد مبررا للمتابعة التأديبية، باعتباره الركيزة الأساسية لدراسة أي موضوع متعلق بمجال التأديب في الوظيفة العامة . ففي

1- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري : دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص151 .

2- المادة 20، أمر رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

3- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية، 2005، ص437.

حالة ثبوت مسؤولية الموظف تقوم الإدارة بتوقيع عقوبة التسريح عليه¹، والتي تصنف عقوبة من الدرجة الرابعة .

نظرا لكون التسريح ال تأديبي يعد من أشد العقوبات ويشكل خطورة على الموظف لأنه يمس بمركزه الوظيفي ، سيتم دراسته من خلال المبحثين التاليين :

- مفهوم التسريح التأديبي (المبحث الأول)

- ضوابط التسريح التأديبي (المبحث الثاني)

1- خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام " الإدارة والمالية"، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003، ص 2 .

المبحث الأول : مفهوم التسريح التأديبي

" إن التسريح التأديبي هو إحدى حالات إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل عند ارتكاب العامل خطأ جسيم لكن مع احترام الإجراءات القانونية " ¹.

أما في قانون الوظيفة العمومية الساري فإن المشرع اعتبر عقوبة التسريح من بين الحالات التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف وفقدان صفته ².

بالتالي تعتبر من أخطر العقوبات التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام باعتبارها مرتبطة بالخطأ الجسيم، وهذا ما جاء به المشرع في المادة 124 من المرسوم 85-59 على أنه يعتبر التسريح التأديبي من أكبر العقوبات التأديبية ولهذا أحاطها المشرع بحماية خاصة بحيث أسندت سلطة التسريح التأديبي للجنة المتساوية الأعضاء مع إعطاء الموظف الضمانات للدفاع عن نفسه ويكيف التسريح حسب جسامة الخطأ حيث يمكن أن يكون مع إشعار مسبق وتعويضات أو دون إشعار مسبق ودون تعويضات ³.

التسريح التأديبي له دور هام في مجال الوظيفية العمومية والذي يكمن في حسن سير المرفق العام وتمييزه عن باقي النظم المشابهة له، وذلك ببيان المقصود بالتسريح التأديبي (المطلب الأول)، ثم تحديد السلطة التأديبية المختصة بتسريح الموظف العام (المطلب الثاني)

1- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ص06.

2- أنظر المادة 216، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

3- أنظر المادة 124، أمر رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المرجع

السابق .

المطلب الأول : المقصود بالتسريح التأديبي

"التسريح التأديبي هو عقوبة جسيمة توقعها السلطة التأديبية المختصة قانونا على الموظف إثر ارتكابه لمخالفة جسيمة تنتهي بموجبها علاقة الموظف بالوظيفة الإدارية التي كان يشغلها بعد استنفاد كل الإجراءات و الضمانات القانونية المقررة لصالح الموظف " ¹.

كما يقصد بالتسريح التأديبي الإخلال بالواجبات الوظيفية المنصوص عليها قانونا، فإذا صدرت تصرفات غير لائقة من الموظف سواء مع الغير أو في حالة ارتكابه لأخطاء، فإن ذلك يؤدي إلى المساس بمصلحة الإدارة، ففي هذه الحالة يحق للإدارة أن تتخذ إجراء التسريح وذلك حفاظا على السير الحسن للمؤسسة .

وعليه يتم تحديد تعريف التسريح التأديبي (الفرع الأول) وتمييز التسريح التأديبي عن بعض الصور الأخرى (الفرع الثاني)

الفرع الأول : تعريف التسريح التأديبي

إن المشرع الجزائري كباقي التشريعات الفرنسية و المصرية لم يتطرق إلى تعريف عقوبة التسريح التأديبي، وذلك باعتبارها أشد العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف حيث يفقد بصفة نهائية مهامه الوظيفية، ولا يكون له مكان في الوظيفة التي كان يزاولها، كما أن تعدد المصطلحات أدى إلى عدم استقرار المشرع بتحديد مصطلح يتضمن عقوبة التسريح، إذ نجد أن المشرع استعمل كلمة التسريح نقلا عن المشرع الفرنسي الذي عبر عنه بمصطلح التسريح "licenciement" نتيجة لإنهاء العلاقة الوظيفية من طرف الهيئة المستخدمة .

1-حاج سعيد يوسف الجزائري، الفصل التأديبي للموظف العام دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير القانون الإداري، كلية القانون ، جامعة اليرموك، 2015، ص 18 .

حتى بعد صدور قانون رقم 66-133 نجده قد استعمل كلمة التسريح "licenciement" للدلالة على معنى التسريح، ولقد نص المشرع على ذلك في المادة 62 على أن: "انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن: ... التسريح، - العزل".

كما أشار إليه المشرع في ظل الأمر رقم 59/85 للدلالة على التسريح التأديبي وذلك من خلال تصنيف العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون إلى ثلاث درجات، والذي أدرج عقوبة التسريح عقوبة من الدرجة الثالثة.

أما في قانون الوظيفة الساري فلقد استقر المشرع وصنف عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، واستعمل مصطلح العزل للدلالة على التسريح بالطريق غير التأديبي وذلك من خلال نص المادة 184 من الأمر رقم 06-03 على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"¹.

وعليه فإن المشرع لم يعطي تعريفا لها وإنما اكتفى بذكر الأخطاء التي تؤدي إلى عقوبة التسريح وذلك من خلال المادة 181 من الأمر 06-03.²

لقد قام المشرع بتصنيف عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، وهو إنهاء حياة الموظف المهنية ووضع حد لعلاقته بالإدارة باعتبارها عقوبة تأديبية خطيرة، وبذلك يمكن تعريف التسريح بأنه العقوبة التي تسقط على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما من الدرجة الرابعة¹.

1 - زياد عادل، المرجع السابق، ص 17 . 20 .

2 - المادة 181، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

ولقد عرفها سعيد مقدم على أنها : " إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة"¹.

الفرع الثاني : تمييز التسريح التأديبي عن بعض الصور الأخرى

إن مهام الموظف في مجال الوظيفة لا يعتبر أبدي، بل ينتهي سواء كان ذلك بقوة القانون أو من جهة الإدارة، فالتسريح لا يعتبر السبب لإنهاء خدمة الموظف، فهناك أسباب أخرى تؤدي إلى فصل الموظف العام من الوظيفة²، وتختلف عن التسريح التأديبي مما يستدعي التفرقة بينهم فيما يلي التسريح التأديبي و التسريح غير التأديبي (أولاً)، التسريح التأديبي والاستقالة (ثانياً)، التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد (ثالثاً)، التسريح التأديبي والإحالة على الاستيداع (رابعاً).

أولاً : التسريح التأديبي و التسريح غير التأديبي

يمكن تعريف التسريح غير التأديبي على أنه : " سبب من الأسباب المؤدية إلى إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة الإدارية و بالسلطة الإدارية في الدولة لعدم صلاحية الموظف و لضمان حسن سير المرفق العام كمبدأ مهم دون أن يكون الموظف قد ارتكب مخالفة تأديبية يستوجب توقيع عقوبة تأديبية في حقه"³.

ويمكن تحديد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف بالتسريح غير التأديبي في :

1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، دهران المطبوعات الجامعية، 2013، ص 438 .

2- زياد عادل، المرجع السابق، ص 34 .

3- حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص 19 .

- **عدم الكفاءة المهنية:** يقصد به عدم إمكانية الموظف القيام بالتزاماته الوظيفية بوجه حسن¹، ولقد أخذ به المشرع الجزائري كسبب لإنهاء خدمة الموظف وهذا ما نصت عليه المادة 68 من الأمر 133-66 على " أن الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية، دون أن يرتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبة تأديبية يمكن له إما أن ينصب في وظيفة أقل درجة وإما أن يقبل للمطالبة بحقوقه في التقاعد أو يسرح ويتخذ القرار بشأن ذلك استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ومراعاة الشكليات المنصوص عليها في الإجراءات المتعلقة بالتأديب، ويجوز للموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبض تعويض ضمن شروط تحدد بمرسوم².

أما في قانون الوظيفة العمومية الساري فإن المشرع لم يتطرق إلى التسريح بسبب عدم الكفاءة ولقد نص عليه المشرع في المادة 85 للإدارة الصلاحية في تسريح الموظف في فترة التربص إذا لم تقتنع بمردوده أو عدم نجاحه في إقناعها³.

_ **عدم اللياقة الصحية :** إن المشرع في قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 06-03، اعتبر اللياقة الصحية ضمن شروط التوظيف وذلك من خلال نص المادة 75 على أنه يجب أن : "... تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المط لوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها⁴ وفي حالة انعدام هذا الشرط فللإدارة أن تقوم بتسريح الموظف من الوظيفة.

_ **إلغاء الوظيفة:** للإدارة السلطة التقديرية في إجراء بعض التغييرات وإضافة م رافق أخرى أو إلغائها مما يترتب عليها إلغاء الوظيفة في ذلك المرفق، وقيامها بنقل الموظفين إلى وظيفة

1- زياد عادل، المرجع السابق، ص 114 .

2- المادة 68، أمر رقم 133-66، المرجع السابق .

3- المادة 85، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

4- المادة 75، أمر رقم 03/06 ، المرجع نفسه .

أخرى مماثلة، ففي حالة عدم قبول الموظف الانتقال أو عدم إيجادها وظيفة مماثلة للإدارة أن تقوم بتسريح الموظف¹.

غير أن المشرع الجزائري لم يأخذ بالإلغاء ولم يعطي للإدارة إمكانية الفصل بسبب إلغاء الوظيفة، وذلك لغياب أي نص قانوني ينص على ذلك .

_ التخلي عن المنصب : في حالة ما إذا قام الموظف بالتغيب عن الوظيفة لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر، هنا يعتبر بمثابة التخلي عن المنصب وبالتالي للسلطة المختصة أن تقوم بعزل الموظف .

وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 184 من الأمر 06-03 على أنه : " إذا تغيب الموظف لمدة 15 خمسة عشر يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"².

كما جاء في نص المادة 136 من المرسوم رقم 85-59 على أنه : " كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 الى 135 أعلاه، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به "³.

_ فقدان الجنسية :

يعتبر شرط الجنسية واجب على الموظف بالالتحاق بأية وظيفة عمومية، وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 75 من الأمر 06-03 على أنه : " لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

1- حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص21 ، 22 .

2- المادة 184، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

3- المادة 136 ،أمر رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، المرجع

السابق .

- أن يكون جزائري الجنسية ..¹.

وأقرت عليه أيضا المادة 216 من القانون السالف الذكر على أنه : " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها...². وما يميز التسريح التأديبي عن التسريح غير التأديبي هو أنه يعد من العقوبات التأديبية أي مبني على خطأ جسيم مرتكب من قبل الموظف، بينما التسريح غير التأديبي يعتبر صورة من صور الإنهاء العادي لعلاقة الموظف بالإدارة .

التسريح التأديبي يصدر من الجهات الإدارية المختصة أي من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتسبقها إجراءات معينة، أما التسريح غير التأديبي فيكون في الغالب مفاجئ للموظف نفسه .

بالنسبة لآثار المترتبة على التسريح التأديبي فإنه لا يجوز للموظف العودة إلى الوظيفة على عكس التسريح غير التأديبي الذي يمكن أن يعين من جديد³.

ثانيا : التسريح التأديبي والاستقالة

إن التسريح لا يعتبر السبب الوحيد لانتهاء خدمة الموظف، فهناك أسباب أخرى متعددة من بينها الاستقالة، فنجد معظم الدول كالجزائر أو في فرنسا أو مصر قد أدرجت في قوانينها . المنظمة للوظيفة العامة الاستقالة كسبب لانتهاء خدمته في الوظيفة⁴.

الاستقالة هي عبارة عن عمل إ رادي يصدر من الموظف بيدي ف يه رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية المقررة لتركها⁵ .

1- المادة 75، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

2- المادة 216 ، أمر رقم 03-06، المرجع نفسه .

3- حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص 23، 24 .

4 - زياد عادل، المرجع السابق، ص35.

5-Plantey : traite pratique de la fonction publique tome,1, 1963, p 249 .

يمكن تعريفها على أنها : " عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة"¹.

لقد عرفها الأستاذ كمال رحماوي على أنها : " الاستقالة هي قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة، فلا يجوز للسلطة الرئاسية ممارسة سلطتها التأديبية بعد قبولها للاستقالة، إلا إذا نص المشرع على خلاف ذلك "².

كما يرى أيضا الفقيه الفرنسي رولاند (Roland) أن الاستقالة توجد عندما يبدي الموظف العام رغبته صراحة في هجر أو قطع علاقته بالوظيفة بصفة نهائية³.

أما في الفقه المصري فقد عرفها الأستاذ أنور رسلان على أنها : " رغبة العامل

في إنهاء علاقته بالجهة التي يتبعها بإرادته قبل بلوغ سن الإحالة إلى المعاش " .

ومن خلال ما سبق فما يميز الاستقالة هو أن سبب القرار الإداري الصادر بها هو رغبة الموظف ذاته في إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة، بينما في التسريح التأديبي فلا يكون بإرادة الموظف بل يكون بإرادة الإدارة⁴.

الاستقالة تقدم من قبل الموظف بطلب كتابي يفصح عن إرادته بصراحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة نهائيا⁵.

1- زياد عادل، المرجع السابق، ص 35 .

2- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص45.

3- حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص 28 .

4- يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام " دراسة مقارنة "، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، جامعة الجزائر، 2005، ص 52 .

5- المادة 218، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

يرسلها الموظف الى السلطة التي لها صلاحيات التعيين، ويقوم بأداء واجباته الوظيفية إلى حين صدور القرار من السلطة، وتكون غير قابلة للرجوع في حالة قبولها¹.

كما يمكن أن تكون الاستقالة ضمنية والتي هي عبارة عن مواقف معينة يتخذها الموظف والمشرع يعدها بمثابة قرينة على أنه قصد بها ترك العمل نهائياً، ويعدها يرتب عليها آثار، ولقد أخذ بها المشرع المصري الذي قام ببيان حالات وأحكام الاستقالة الضمنية وذلك من خلال المادة 98 من قانون العاملين المدنيين في مصر والمتمثلة في :

في حالة ما إذا انقطع عن عمله بغير إذن من 15 يوماً متتالية ما لم يقدم عذر مقبول، أو قد قدم أسباب فرفضت، ففي هذه الحالة تعتبر خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل. في حالة إذا انقطع عن عمله بغير إذن، أو في حالة الالتحاق بخدمة جهة أجنبية، أي بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر ففي هذه الحالة تعتبر خدمته منتهية وذلك من تاريخ التحاقه بالخدمة الأجنبية². أما المشرع الجزائري والفرنسي لم يأخذا بالاستقالة الضمنية، واعتبر المشرع الجزائري الانقطاع عن العمل دون سبب أو دون إذن مخالفة تأديبية، تؤدي إلى العزل³.

ونستخلص مما سبق أن علاقة الموظف لا تنقطع بمجرد تقديم طلب الاستقالة، وإنما يجب على الإدارة قبولها⁴.

ثالثاً : التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد

إن الإحالة على التقاعد تعتبر إجراء قانوني لإنهاء خدمة الموظف العمومي، سواء كان بإرادته المنفردة أو عن طريق الإدارة، عندما يكون الموظف قد بلغ السن القانوني للتقاعد .

1- المادة 219، أمر رقم 06-03، المرجع نفسه .

2- زياد عادل، المرجع السابق، ص 38 .

3- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 51 .

4- المادة 220، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

تكمن أوجه التشابه بين التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد في كونهم يعتبران أحد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العمومي، ويكمن الاختلاف في كون أن الإحالة على التقاعد تقوم بطلب من الموظف¹، أما التسريح التأديبي يقوم بارتكاب الموظف لخطأ مهني يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء، واتخاذ كل إجراءات التأديب².

قد نص المشرع الجزائري على الإحالة على التقاعد في نص المادة 216 من الأمر 03-06 على أنه : "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ... الإحالة على التقاعد ..."³، أي أن الإحالة على التقاعد يعتبر كسبب لإنهاء خدمة الموظف وبالتالي يفقد صفته كموظف، فبمجرد إنهاء العلاقة فإنه يشطب من قائمة مستخدمي الإدارة⁴.

رابعاً : التسريح التأديبي والإحالة على الاستيداع

لقد نص المشرع على الإحالة على الاستيداع في نص المادة 145 من قانون الوظيفة الساري على "تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل..."⁵.

كما يقصد به أيضاً هو أن يطلب الموظف العام إيقاف مزاولة نشاطه لمدة محددة، وذلك باحتلام الشروط المنصوص عليها في القانون .

عرفها الأستاذ سليمان محمد الطماوي : "إن الإحالة على الاستيداع هي حالة وسط بين الخدمة وبين الفصل، إذ يبعد الموظف المحال للاستيداع عن عمله كلية لمدة محددة، ثم يتقرر مصيره بصورة باتة في نهاية المدة"⁶.

1- زياد عادل، المرجع السابق، ص 39 .

2- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 ص 209.

3- المادة 216، من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق .

4 - Essaid taib , droit de la fonction (5) publique , editio _ houma , Alger , 2003, p 193 .

5- المادة 145، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

6- زياد عادل، المرجع السابق، ص 49 .

أقر المشرع في نص المادة 146 في نفس القانون على حالات الإحالة على الاستيداع على "تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية :

_ في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير .

_ للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات .

_ للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته .

_ لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي"¹.

كما يمكن أن تمنح لأغراض شخصية لاسيما القيام بدراست أو أعمال بحث وذلك بطلب من الموظف بشرط أن تكون بعد سنتين من الخدمة².

ما يميز التسريح التأديبي عن الإحالة على الاستيداع هو أن هذا الأخير، لا يؤدي إلى إنهاء مهام الموظف العام، إلا إذا انتهت المدة المحددة بسنة قابلة للتجديد، ثم يعاد الموظف إلى منصبه الأصلي، ففي فترة الاستيداع تكون علاقة الموظف بالإدارة قائمة، أما التسريح التأديبي فتنتهي مهامه بصفة نهائية، أما أسباب الإحالة على الاستيداع تكون محددة قانوناً، وتكون بطلب من الموظف، بينما أسباب التسريح فتكون بارتكاب الموظف لخطأ تأديبي .

من حيث التعويض ففي الإحالة على الاستيداع لا يستفيد الموظف العام من التعويض، على عكس التسريح فيمكن الاستفادة منه في حالة التسريح التعسفي³.

1- المادة 146، أمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

2- المادة 148، أمر رقم 03-06، المرجع نفسه.

3- زياد عادل، المرجع السابق، ص 51، 52 .

المطلب الثاني : السلطة التأديبية المختصة بتسريح الموظف العام

يمنح القانون للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف الذي يرتكب الخط أ التأديبي وذلك من أجل تحقيق النظام داخل المرفق العام وحسن سيره. ولقد عرفها الأستاذ فالين على أنها : " السلطة التأديبية هي السلطة التي توقع العقوبات على الموظف، بحيث تمسه في حياته الوظيفية أو تحرمه من مزايا وظيفته وذلك إذا ارتكب خطأ يتنافى مع واجبات وظيفته " ¹.

كما أنها تعتبر الجهة التي تختص قانونا بولاية تطبيق الجزاءات الوظيفية، وهي التي تقوم بتحديد ما إذا كانت الواقعة تستلزم فرض الجزاء ².

وعليه فإن المشرع الجزائري أناط الاختصاص في إصدار القرار التأديبي بتوقيع عقوبة التسريح إلى السلطة الرئاسية (الفرع الأول) و مجالس التأديب (الفرع الثاني) الفرع الأول : السلطة التأديبية الرئاسية

إن المشرع الجزائري كباقي التشريعات الأخرى خول مهمة تأديب الموظف للسلطة الرئاسية أي السلطة المختصة بالتعيين والمتمثلة في السلطة الادارية ³. وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 162 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، هي السلطة التي تتخذ الإجراءات التأديبية ⁴.

1- أوارك حورية، المرجع السابق، ص 52.

2- بوارس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري " دراسة حالة إدارة الجمارك "، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، ص 47 .

3 - بو الشعير السعيد، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، بحث مقدم للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر، 1976، ص 72 .

4 - المادة 162، من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

وذلك باعتبار أن للإدارة دور فعال فهي الوحيدة التي يمكن لها التكيف الفعلي للخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف¹، ومن جهة أخرى فإن السلطة الإدارية الرئاسية هي الأكثر قدرة وكفاءة على معرفة وفهم الموظف العام المخطئ².

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 165 من ق و ع رقم 03-06 على أنه : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر، العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها"³.

قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها الذي صدر في 1991/03/24 بالملف رقم (76732) في قضية بين (ي ب) ضد والي ولاية بشار، وذلك من خلال نشوء نزاع بخصوص سكن وظيفي، حيث تم إيقافه عن مهامه في 1989/02/07 وتم وقف دفع مرتبه إلى غاية تاريخ 1989/05/15، أين صدر قرار وقفه باعتباره مديرا عاما لمكتب الدراسات التقنية المتعدد الخدمات لولاية بشار من والي ولاية بشار وذلك بتاريخ 1989/05/15، مما أدى بالموظف بالطعن في ذلك القرار الإداري بالبطلان أمام الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، حيث أن الموظف المعني قد تم تعيينه كمهندس معماري ومن قبل والي ولاية بشار ذاته⁴.

1 - رحماوي كمال، المرجع السابق، ص 134 .

2- بن سليم إلياس ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، إدارة ومالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002، ص 67 .

3- المادة 165، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

4- خلف فاروق، المرجع السابق ، ص 162 .

الشيء نفسه بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي أخذ أيضا بالنظام الإداري في التأديب، فحول سلطة التأديب للسلطة الرئاسية التي تملك سلطة التعيين¹، فلها أن تقوم بتوقيع عقوبتي الإنذار واللوم، أما الجزاءات الأخرى فيعين على السلطة الرئاسية أن تقوم باستشارة اللجنة الإدارية المشتركة أو ما يسمى بمجلس التأديب وذلك قبل توقيعها². كما أخذ به أيضا النظام الإنجليزي، فالسلطات التأديبية تتمثل في الرئيس الإداري واللجان أو ما يسمى بالمجالس الإدارية³.

الفرع الثاني : المجالس التأديبية

إلى جانب السلطة الرئاسية التي تختص كأصل عام بالتأديب، فإن المشرع الجزائري أنشأ هيئات على مستوى كل سلك إداري تقوم بمشاركتها في اتخاذ القرارات التأديبية . ولقد أطلق عليها عدة تسميات، ففي الأمر رقم 66-133 كان يطلق عليها باللجنة المتساوية الأعضاء، أما في المرسوم 85-59 فيسمى بلجنة الموظفين . واللجنة المتساوية الأعضاء تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين ويكون على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة، فالموظفين الذين يمثلون الإدارة تعيينهم يتم على مستوى الإدارة المركزية وذلك بقرار من الوزير المختص، أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية فيتم تعيينهم بنفس الشروط التي ذكرت أي بقرار من الوالي أو المدير المختص⁴. ولقد أشار المشرع إلى هذه اللجان في المادة 62 من الأمر رقم 06-03 وفي المواد 63، 64 من نفس الأمر على كيفية تشكيلها وعملها، التي تنص على: "تتشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية :

1- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004، ص 203 .
2- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 318 .
3- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام "دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2007، ص 80.
4- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 333 - 335 .

_ لجان إدارية متساوية الأعضاء

_ لجان طعن

_ لجان تقنية" ¹.

حيث تنص المادة 64 من نفس الأمر على أنه : " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف فين، وتجتمع زيادة على ذلك كل جنة ترسيم وكمجلس تأديبي " ².

كما تتجلى صلاحيات واختصاصات مجالس التأديب في كون أن السلطة التي لها

صلاحيات التعيين توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ

الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها ³.

والمشروع الفرنسي أيضا اعتبر المجلس التأديبي يتكون من لجنة إدارية متساوية

الأعضاء، أي لجنة تمثل الإدارة والموظفين، وتعيينها يتم عن طريق الانتخاب، فهي تقوم بفحص العديد من المسائل المتعلقة بالموظفين كالتوظيف والتقييم والتأديب والتحويل ⁴.

انطلاقا مما سبق فلا يمكن تسريح الموظف العام إلا بعد موافقة اللجنة الإدارية

المتساوية الأعضاء ، أي أن رأي اللجنة ملزم للإدارة ويجب إتباعه فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، بالتالي فإن قرارها يكون مبررا بحيث لا تثار حوله الشكوك .

1- المادة 62، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

2- المادة 64، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

3- المادة 165، أمر رقم 03-06، المرجع نفسه .

4- زياد عادل، المرجع السابق، ص 34 .

المبحث الثاني : ضوابط التسريح التأديبي

تعتبر وسيلة التأديب من بين الوسائل اللازمة في قانون الوظيفة العمومية، ذلك لأنها تفرض العقوبة على الموظف العام المرتكب للخطأ، وتحسن سير المرفق العام، ولكن على السلطة التأديبية عند توقيع الجزاء أن تحترم الأحكام والأسس التي حددها المشرع، فعليها أن تضع العقوبة التأديبية التي تتناسب مع الخطأ الذي ارتكبه الموظف العام¹.

نظرا للدور الذي تلعبه ضوابط التسريح التأديبي، يتم تحديد الخطأ التأديبي كأساس للتسريح(المطلب الأول)، ثم تبيان مسؤولية الموظف العام عن الخطأ التأديبي (المطلب الثاني)، وإلى آثار التسريح التأديبي(المطلب الثالث)

المطلب الاول : الخطأ التأديبي كأساس للتسريح

إن الخطأ التأديبي يعتبر الأساس أو نقطة الارتكاز الذي تدور حوله أي دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العامة .

بمجرد وقوع الخطأ التأديبي والإخلال بالواجب الوظيفي تقوم المسؤولية التأديبية للموظف العام لأن في ظل التشريع الجزائري فالموظف يخضع إلى مجموعة من الالتزامات، كما أن له حقوق وواجبات .

لذلك فإن الخطأ التأديبي هو الوسيلة الأساسية التي تؤدي إلى قيام مسؤولية الموظف العام² والذي يظهر من خلال تعريف الخطأ التأديبي (الفرع الأول)، وبعدها اركان الخطأ التأديبي(الفرع الثاني)

1- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص 7، 8 .
2- سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص 19 .

الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي

لا يوجد في المجال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية، فحسبه أن كل خطأ مرتكب من طرف الموظف يعرضه لعقوبة¹.

المشرع الجزائري كباقي التشريعات الأخرى لم يقد بتعريف الخطأ التأديبي، لأنه عبارة عن مصطلح يصعب تعريفه، والسبب في ذلك يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه الذي لا يقبل التحديد والحصر وخوفا منه أن يرد التعريف ناقصا، أي لا يشمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية، واكتفى فقط بالقول بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية².

ولقد جاء في نص المادة 20 من المرسوم 85-59 على أنه : " يتعرض العامل لعقوبة

تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري، 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"³.

أما في قانون الوظيفة الساري فقد نص عليه المشرع في الم ادة 160 من الأمر رقم

03-06 على " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو

مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"⁴.

في الفقه نجد العديد من المحاولات لتحديد معنى الخطأ التأديبي، فقد عرفه الدكتور عبد

الفتاح حسن بأنه : "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، ويؤثر فيها

بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف

عن إرادة آثمة"⁵.

1 -Gustave peiser , droit administratif , 15 éme édition , dalloz , 1999 , p 40 .

2- إلياس بن سليم، المرجع السابق، ص 46 .

3- المادة 20، أمر رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، المرجع السابق.

4- المادة 160، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

5- إلياس بن سليم، المرجع السابق، ص 47 .

كما أنه عبارة عن سلوك وظيفي يستدعي المساواة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل، سواء كان هذا السلوك إيجابيا أو سلبيا يرد مخالفا للأنظمة القانونية أو التنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية¹.

كما يمكن تعريفه بأنه " إخلال بالتزام قانوني "، أي يشمل جميع القواعد القانونية سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة².

والقضاء الإداري أيضا لم يعرف الخطأ التأديبي، وإنما اكتفى فقط بصور تعد أخطاء تأديبية، تستوجب العقاب التأديبي، ومن أمثلة ذلك نجد :

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 و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة .."³.

لقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن " الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالتزام وظيفي حتى ولو ارتكب خارج نطاق الوظيفة مادام أنه يمس سمعتها وكرامتها " .

لقد أعطى صوار جديدة تعد أخطاء وظيفية تستوجب العقاب، وذلك ما قرره في قضية kawaleuski أن اشتراك موظف في مظاهرة غير مرخص به من قبل السلطة المختصة ورغم تحذير وتنبه الوزير المختص يعد جرما تأديبيا يعاقب عليه .

كما اعتبر أن إشراف مدرس في تناول المشروبات الكحولية يعد جرما تأديبيا يستلزم الجزاء على الرغم من أن ذلك قد تم خارج عمله ولم يؤثر مطلقا على ممارسة أعمال وظيفته.

1- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع

2- خلف فاروق، المرجع السابق، ص 6 .

3- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، بتاريخ 1985/12/07، قضية (ب م ش) ضد (وزير الداخلية، المدير العام للأمن الوطني)، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1990، ص ص 215 _ 218 .

وقضا أيضا بأن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة،

يعتبر خطأ يستوجب الجزاء التأديبي¹.

جاء عن المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها بتاريخ 22 ماي 1965 أن : " كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في القانون أو يخرج عن مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة وظيفته يعاقب تأديبيا، 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 " ²، كما ورد في حكمها الصادر في 23 فبراير 1974 أن : "سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال العامل بواجبات وظيفته أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل عامل يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته المنوط به تأديتها بنفسه بدقة وأمانة، إنما يرتكب ذنبا إداريا " ³.

عليه فإن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا محدد للخطأ التأديبي، وذلك بالنظر إلى

طبيعة الخطأ الذي ليس محددًا أو محصور في أفعال محددة، ومن جهة أخرى خشي المشرع بأن يورد هذا التعريف قاصرا، لذلك اكتفى بتحديد الحالات التي تعد أخطاء تأديبية، وقد حددها المشرع على سبيل المثال وما يقابلها من عقوبات تأديبية قسمها إلى أربع درجات حسب جسامتها من البسيطة إلى الجسيمة⁴.

لقد اعتبر المشرع الجزائري هذه الأخطاء التالية من أخطر ما قد يرتكب في حق الوظيفة

مما يؤدي إلى إعاقة حسن سير المرفق العام، والتي نص عليها في المادة 181 من الأمر

1- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 70 .

2- سليمان محمد الطماوي، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الثقافة العربية، القاهرة، 1975، ص 70 .

3- نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة موازنة في القانون المصري والليبي والشريعة الإسلامية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص ص 31، 32 .

4- حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص 35 .

03-06 على أنها عبارة عن أخطاء مهنية تصنف من الدرجة الرابعة، وإذا قام الموظف

بارتكابها فسوف تؤدي إلى التسريح، وتتمثل هذه الأخطاء في :

_ الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته .

_ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

_ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .

_ إتلاف وثائق إدارية بقصد الإساءة إلى حسن سير المرافق العامة.

_ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

_ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر¹.

ومما سبق فإن المشرع حدد هذه الأخطاء وجعلها سببا لتسريح الموظف العام وذلك نظرا

لدرجة خطورتها، كما أنها تعتبر من الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها الموظف ف في حالة

قيامه بارتكاب إحدى هذه الأخطاء فإنه سوف توقع عليه عقوبة من الدرجة الرابعة والتي تكمن في :

_ التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

_ التسريح².

1- المادة 181، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

2 - المادة 4/163، أمر رقم 03-06، المرجع نفسه.

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي

إن الخطأ التأديبي يقوم على ثلاثة أركان أساسية والمتمثلة في الركن المادي (أولاً)، والركن المعنوي (ثانياً)، والركن الشرعي (ثالثاً).

أولاً : الركن المادي

يمكن تعريفه على أنه عبارة عن سلوك يرتكبه الموظف سواء كان ايجابيا أو سلبيا وذلك إخلالا بواجباته الوظيفية، ولكي يتحقق هذا الركن فلا بد أن يكون التصرف محدد أي يجب أن يثبت¹.

وهذا ما أخذت به المحكمة الإدارية العليا في مصر، حيث أنه يستوجب لإدانة الموظف ومجازاته أن تثبت الإدارة أنه قد وقع منه ذلك الفعل سواء كان إيجابيا أو سلبيا محدد .
اعتبر أيضا القضاء الجزائري الركن المادي شرطا أساسيا يجب توفره في الخطأ، وهذا ما قضت به المحكمة العليا عند إصدارها لقرار تبين من خلال إجراءات التحقيق أن الإدارة لم تقم بذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف، والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية، وبالتالي فإن المحكمة هنا غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار².

لا يجوز للمشرع أن يعاقب الموظف على مجرد التفكير وحده في ارتكاب الجريمة فهذا لا يكفي وإنما يجب أن تصدر أفعال أي عن إرادة وارتكابه لفعل محظور والمتمثل بإخلاله بواجبات وظيفته³، والممنوعة قانونا، مما يؤدي إلى تشكيل الخطأ التأديبي، وقد اتجه مجلس الدولة الجزائري في هذا الشأن الذي يقضي بفصل المدعي نهائيا من صفوف الأمن الوطني وذلك في قرار أصدره المدير العام للأمن، الذي تتلخص أحداثه على أن المدعي كان مكلف

1- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 45 .

2- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 83 .

3- بشتة دليلة وحملوي رشيدة ، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام (منازعات إدارية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2014 .

بالمناوبة المحلية، ولكنه لم يحترم التعليمات الموجهة إليه من رئيس الأمن، مما أدى إلى إحداث أضرار وخيمة¹.

ثانيا : الركن المعنوي

يمكن تعريف الركن المعنوي على أنه : " ضرورة صدور الفعل المكون للسلوك المادي عن إرادة آثمة"²

لقد نص عليه المشرع في المادة 74 من المرسوم رقم 82-302، بتوافر القصد يكون الفعل عمديا، يستوي في ذلك أن يكون هذا الفعل قد ظهر في المسلك الإيجابي أو السلبي . والإرادة الآثمة بتوافرها تؤدي إلى تشديد العقوبة عند تقديرها باعتبار أن الموظف قصد من وراء فعله المساس بكرامة الوظيفة وبالتالي كرامة الدولة³. كما يمكن أن يسند الفعل المرتكب سواء كان إيجابيا أو سلبي إلى عدم الإحتياط أو الإهمال، أي ارتكابه لفعل بدون عذر شرعي وذلك لتأديته لأعمال غير أعمال وظيفته مما يؤدي إلى تقصير في أداء مهامه على أكمل وجه .

عليه فيكفي أن يسند الفعل الخاطئ إليه لتتحقق المسؤولية⁴ والمشرع الجزائري في المادة 161 من الأمر رقم 06-03 نص على : " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيه ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"⁵.

1 - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 46386، فهرس رقم 768، بتاريخ 2008/10/15، "قضية ش-ق، ضد وزارة الداخلية والجماعات المحلية ومن معها"، المشار إليه في زياد عادل، المرجع السابق، ص 67 .
2 - حاج سعيد يوسف الجزائري ، المرجع السابق ، ص 44 .
3 - المادة 74، من المرسوم رقم 82-302، المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق ل 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37، سنة 1992 .
4 - خلف فاروق، المرجع السابق، ص 9.
5 - المادة 161، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، المرجع السابق.

ثالثا : الركن الشرعي

يعرف الركن الشرعي للخطأ التأديبي على أنه : " لا يقصد به نص التجريم و إنما هو الصفة غير المشروعة للفعل الذي يأتيه الموظف، أو يمتنع عن أدائه، مخالفا بذلك واجبات الوظيفة ومقتضياتها سواء نص على ذلك صراحة أم لم ينص"¹.

لأن المشرع الجزائري لم يقم بحصر المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها حصرا جامعا أو مانعا، حيث قام بوضع حكما عاما يمكن أن تدرج تحته كافة المخالفات وذلك بنص المادة 60 من الأمر 06-03: " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ مهنيا، يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية"².

على العكس في المبدأ الجنائي " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " الذي يضيف على جرائم قانون العقوبات ثباتا واستقرار ، بحيث أن الفعل الذي جرمه المشرع يظل كذلك ما بقي النص ولا يتغير وقد قام بحصر الجرائم وتحديدها تحديدا شرعيا³.

المطلب الثاني : مسؤولية الموظف العام

عند ارتكاب الموظف العام لخطأ بمناسبة قيامه بالوظيفة يترتب عليه مسؤولية قانونية، والمتمثلة في المسؤولية التأديبية الناتجة عن ارتكابه لخطأ تأديبي، وهناك مسؤوليات أخرى تقع على عاتقه باعتباره شخصا عاديا، كالمسؤولية الجنائية والمدنية وذلك في حالة قيامه بنشاط خارج عن وظيفته⁴.

يستوجب على القاضي أن يقوم بتحديد نوع الخطأ الذي ارتكبه الموظف العمومي أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها أو بمناسبة، إذ بتحديد نوع الخطأ يتحدد لنا الاختصاص وتترتب بموجبه المسؤولية .

1 - بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011، ص 13 .

2 - المادة 60، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

3 - زياد عادل، المرجع السابق، ص 64 .

4 - خلف فاروق، المرجع السابق، ص 16 .

تترتب على الموظف ثلاث مسؤوليات والمتمثلة في المسؤولية التأديبية للموظف العام (الفرع الأول)، والمسؤولية المدنية للموظف العام (الفرع الثاني)، وبعدها المسؤولية الجزئية للموظف العام (الفرع الثالث).

الفرع الأول : المسؤولية التأديبية للموظف العام

تعتبر المسؤولية التأديبية مسؤولية شخصية، فالموظف لا يسأل الا على ما ارتكبه من أخطاء أيلا يسأل عن خطأ غيره .

المسؤولية التأديبية لا تقوم إلا على أساس خطأ محدد ويسند للموظف المخطئ ويثبت في حقه أي يجب أن يثبت أن الخطأ وقع منه، أما إذا لم يرقم بأي إخلال بواجبات ه الوظيفة أو خروج على مقتضياتها، فهنا لا محل لمسألتة تأديبيا لأن الخطأ لم يقع منه ، والإدارة العامة تكلف بإثبات أن الموظف قد ارتكب فعلا خطأ في وظيفته¹.

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 47 من الأمر رقم 03-06 على : " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه ..."².

كما نص في نفس الأمر وذلك في المادة 160 على أنه : " يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة تأديبية من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"³.

بالإضافة الى أن المسؤولية التأديبية قد تكون مشتركة أو تضامنية أي في حالة تعدد المسؤولين هنا لا مسؤولية لكل منهم، وهذا ما ذهب إليه القضاء الإداري حيث أن تعدد المسؤولين عن خطأ واحد لا يحول دون مسؤولية كل منهم عن الخطأ ذاته ولو أن ذلك يكون موضع اعتبار لدى تقدير العقاب

1 - أورك حورية ، المرجع السابق، ص 11 .

2 - المادة 47، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

3 - المادة 160، أمر رقم 03-06، المرجع نفسه .

الفرع الثاني : المسؤولية المدنية للموظف العام

إن المسؤولية المدنية تنتج عن فعل يسبب ضرراً للغير، ويكون المتسبب في إحداث الضرر ملزم بإصلاحه وهذا ما نصت عليه المادة 124 من القانون المدني الجزائري على أنه "كل عمل أيا كان يرتكبه المرء ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض¹."

بالرجوع إلى القضاء نجد أن الغرفة الإدارية للمحكمة العليا قد استندت إلى المادة 124 من القانون المدني في مسؤولية المستشفى إذ أنها في قرارها الصادر في 13/01/1991 قضية المركز الاستشفائي الجامعي ضد فريق "ك" ومن معهم، والذي جاء في إحدى حيثياته حيث أن المسؤولية المترتبة على المستشفى هي تعويض الضحية من جراء تهاون وتقصير من طرف عمال المستشفى مما أدى إلى وفاة الضحية، وما يمكن استنتاجه فإن الموظف العمومي يكون مسئولا عندما يرتكب خطأ يسبب به أضرار للغير، على أن يكون هذا الخطأ شخصا لا مرفقيا، فإن كان مرفقيا فلا يسأل عليه بل الإدارة هي التي تكون مسؤولة وتلزم بالتعويض عن الأضرار التي ألحقت بالغير، وبالتالي فمسؤولية الموظف تكون دائما مبنية على أساس الخطأ².

إن تحديد نظام المسؤولية المدنية يعود إلى القضاء الإداري الذي يتميز بالتعايش بين المسؤولية الفردية للموظف ومسؤولية الإدارة .

حيث يمكن إثارة مسؤولية الموظف من قبل الضحية المضرور، وذلك عندما يكون الخطأ شخصي أي صادر من الموظف³ وبالتالي فجزاء الموظف يكون في دفع التعويض للمتضرر⁴ أي أن الموظف يكون ملزم بالتعويض شخصا للطرف المتضرر، ويتحمل مسؤوليته.

1 - المادة 124، امر رقم 58-75 الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني .
 2 - قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 13/01/1991 عن الغرفة الإدارية، المجلة القضائية، العدد 02، سنة 1991.
 3 - كباسي انتصار و عزوز امانة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الاداء وقمع الحريات، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في قانون عام، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016، ص 17 .
 4 - خلف فارق ، المرجع السابق ، ص 19 .

حسب الأستاذ لافيويير فإن الخطأ الشخصي للموظف هو : "الخطأ الذي لا تكون له صلة بالوظيفة، طالما تعلق بنقائص الإنسان و انفعالاته وطيش

أما مسؤولية الإدارة فيمكن إثارتها عند حدوث خطأ مرفقي أي غير شخصي، فهو مرتبط بممارسة الوظيفة وغير مستقل عن الوظيفة .

كما يمكن القول بأن الخطأ المرفقي هو فعل ضار ينسب إلى أحد أعضاء المؤسسة

الإدارية.

الفرع الثالث : المسؤولية الجزائية للموظف العام

لقد عرفها عياش محمد الصادق على أنها : " المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل أو الامتناع عن القيام به، وأن كلا التصرفين مجرم قانونا مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية"¹.

أي أن المسؤولية الجنائية هنا مؤسسة عن الفعل الضار والمتمثل في الخطأ الجنائي، وجزاء هذه المسؤولية يكون توقيع عقوبة عليه .

فالمسؤولية الجنائية تتحقق في حالة ما إذا توفرت أركان الجريمة الجنائية في الفعل الذي اقترفه الموظف، وهي عادة ما تكون في جرائم الاختلاس والتزوير والسرقة، مما يؤدي إلى توقيع العقوبة الجنائية على ه² والتي عاقب عليها المشرع الجزائري من خلال نصوص المواد 115 إلى 143 من قانون العقوبات³.

1 - عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الأعمال جامعة خميس مليانة، 2014، ص 32 .

2 - حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 37 .

3 - أمر رقم 66-156، المؤرخ في 08-06-1966، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49 الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966، معدل ومتمم بأمر رقم 01-09، مؤرخ في 26 جوان 2001 المتضمن قانون العقوبات ج ر عدد 34 بتاريخ 27 جوان 2001، معدل ومتمم بالقانون رقم 06-23، مؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم بالقانون رقم 11-14، مؤرخ في 2 أوت 2011، المتضمن قانون العقوبات ، ج ر عدد 49، بتاريخ 10 أوت 2011 .

وقد عرفها ايضا بو الشعير السعيد على أنها : " المسؤولية الجنائية هي تلك المسؤولية التي تقع على عاتق كل مواطن نتيجة قيامه بأفعال او الامتناع عن القيام بها، ويرتب القانون عليها عقوبة جنائية¹ ."

ونطاق المسؤولية الجنائية محدد بحصر أفعال مجرمة وذلك بنص قانوني طبقا لقاعدة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" وذلك في المادة 01 من ق . ع . ج، أي أن قيام المسؤولية لا يتم إلا ضمن الحالات التي نص عليها القانون².

المطلب الثالث : الآثار المترتبة على التسريح التأديبي للموظف العام

تترتب عن إصدار السلطة التأديبية لعقوبة التسريح آثار قانونية على المركز الوظيفي للموظف العام، وبعد المصادقة على هذه العقوبة تصبح نهائية وواجبة التنفيذ لكي تنتقل آثارها على الموظف، ويقتضي الإسراع في تنفيذ العقوبة وإحاق آثارها المادية والمعنوية عليه وذلك لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد³.

و بعد إصدار قرار التسريح التأديبي من طرف السلطة التأديبية تترتب مجموعة من

الآثار والتي تكمن في الآثار القانونية للتسريح التأديبي (الفرع الأول)، ثم نبين الآثار المادية للتسريح التأديبي (الفرع الثاني)

الفرع الاول : الآثار القانونية للتسريح التأديبي

تترتب على الموظف المسرح تأديبيا آثار قانونية تمسه في مركزه القانوني والتي تتمثل

في تنفيذ عقوبة التسريح (أولا)، ومدى إمكانية تعيين الموظف بعد التسريح (ثانيا).

اولا : تنفيذ عقوبة التسريح التأديبي

تقوم الإدارة المستخدمة التي يكون تابعا لها الموظف بتوقيع عقوبة التسريح عند ارتكابه

للخطأ التأديبي، وتنفذ حال وقوعها.

1 - بو الشعير السعيد، المرجع السابق، ص 72 .

2 - المادة 01 من الأمر 156-66 المتضمن قانون العقوبات، المرجع السابق.

3 - زياد عادل، المرجع السابق، 87 .

تنتهي علاقته بالإدارة مباشرة بعد تنفيذه لعقوبة التسريح وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 216 من قانون 03-06 على أنه : " تنتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن ...5_ التسريح ... "

كما نص عليه المشرع الفرنسي من خلال المادة 24 من القانون المتضمن حقوق وواجبات الموظفين الصادر سنة 1983 على أنه : " الإنهاء النهائي للوظيفة لتوقيف الإطارات وفقدان صفة الموظف يكون على النحو التالي : " 3_ التسريح .."¹

يبلغ الموظف بالعقوبة التأديبية في أجل 8 أيام وفقا لما هو منصوص في المادة 172 من الأمر 03-06 على : " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري "².

ثانيا : مدى إمكانية تعيين الموظف العام بعد التسريح

في حالة ما إذا ثبتت العقوبة التي نسبت إلى الموظف العام، فإن السلطة المختصة بالتأديب تقوم بإصدار قرار تسريح تأديبي، ففي هذه الحالة لا يمكنه أن يوظف من جديد في الوظيفة وهذا وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 185 من قانون 03/06 على أنه : " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"³

لقد نص عليه أيضا القانون رقم 50، لعام 2004 المتعلق بتعديل القانون الأساسي للعاملين في الدولة وذلك في المادة 68 على أنه : " لا يجوز إعادة العامل المسرح إلى خدمته ذلك لأنه تعرض لعقوبة التسريح التأديبي "⁴ .

1 - Loin n° 83 - 634 , portant droit et obligations des fonctionnaires , op . cit .

2- المادة 172، من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

3 - المادة 185، من أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

4 - المادة 68، من القانون رقم 50، لعام 2004، المتعلق بتعديل القانون الأساسي للعاملين في الدولة .

فالموظف العمومي الذي تعرض لعقوبة التسريح تنتهي مهامه مع الإدارة المستخدمة و
ايضا مع الوظيفة العمومية¹.

على خلاف المشرع الفرنسي الذي نص على انه يمكن للموظف العام الذي كان محل
عقوبة تأديبية اعادة ادماجه في وظيفته .

ذلك وفقا لنص المادة 24 فقرة 2 من قانون حقوق وواجبات الموظف "... يمكن
للموظف المعني ان يلتمس من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد أن تأخذ رأي اللجنة
المتساوية الأعضاء إعادة إدماجه في وظيفته بعد نفاذ مدة الحرمان من الحقوق المدنية أو مدة
المنح بقرار قضائي من ممارسة وظيفة عمومية ..."²

في حين نجد أن المشرع الأردني قد أجاز وبموافقة ديوان الخدمة المدنية للموظف الذي
عزل من الخدمة، حق الأولوية في التعيين في أي وظيفة في الخدمة تتناسب مع مؤهلاته
وخبراته خلال 6 أشهر من تاريخ تسريحه، وفي حالة رفض الموظف قبول تلك الوظيفة التي
عرضت عليه لإعادة تعيينه فيها فانه يفقد ذلك الحق، وقد نص المشرع الأردني بإعادة التعيين
بموجب المادة 58 من نظام الخدمة المدنية على أنه: "إذا أعيد موظف سابق الى دائرة الخدمة
المدنية فلا يجوز تعيينه في درجة أعلى من الراتب الذي كان يتقاضاه في ذلك الوقت، إلا إذا
كان قد حصل على مؤهل علمي جديد أو على خبرة تتفق مع الوظيفة التي سيعين فيها"³

الفرع الثاني : الآثار المادية للتسريح التأديبي

بارتكاب الخطأ التأديبي الجسميم تقوم السلطة التأديبية باتخاذ بعض الإجراءات للحفاظ
على حسن سير المرفق العام بانظام واطراد ، كما تترتب عليه مجموعة من الآثار التي تمس

1 - ريقط محمد، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق
تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2015، ص 53 .

2 - زياد عادل، المرجع السابق، ص 90 .

3 - عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام "دراسة مقارنة بين القانونين الأردني
والكويتي"، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة
الشرق الاوسط، 2012، ص 132 .

الموظف في مركزه المادي و التي تتمثل في تحديد تاريخ انقطاع المرتب (أولاً)، و صرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف في أثناء خدمته (ثانياً).

أولاً : تحديد تاريخ انقطاع المرتب

إن الموظف العام يستحق مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته، وهنا الحرمان من المرتب لا يبدأ إلا من تاريخ تسريح الموظف العام ، ففي حالة صدور قرار التسريح من قبل المجلس التأديبي بإدانتته بناء على الخطأ التأديبي المنسوب إليه، أو تنتهي خدمته من تاريخ صدور قرار التسريح¹ ، وهناك حالتان لتحديد تاريخ حرمان الموظف من راتبه والمتمثلة في :

الحالة الاولى : في هذه الحالة فإن تاريخ حرمان الموظف من راتبه يرتبط مع تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة أي إلى تسريح الموظف، حيث أنه يقع بقوة القانون دون تدخل من الإدارة، حيث أن سلطتها هنا مقيدة وما قرارها الصادر لتسريح الموظف إلا مجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناء على نص قانوني، ومن قبيل هذه الحالة :

_ حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد الجنسية الجزائرية .

_ حالة إنهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي على الموظف .

الحالة الثانية : وهي الحالة التي يرتبط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الادارة بتسريح الموظف لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي الى ذلك، ومن قبيل هذه الحالة :

_ حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد اللياقة الصحية .

_ حالة إنهاء الخدمة بسبب الاحالة على التقاعد .

_ حالة إنهاء الخدمة بسبب بلوغ السن القانونية للإحالة على المعاش .

والمشرع الجزائري قد أقر أن تدفع للموظف العام حقوقه المالية².

ولقد أوجبت المادة (77 / 1) من نظام الخدمة المدنية الأردني أن تدفع للموظف العام

حقوقه المالية إذا انهيت خدمته بسبب عدم اللياقة الصحية، أو إكمال السن القانونية لإنهاء

1 - زياد عادل، المرجع السابق، ص 94 .

2 - ريفط محمد، المرجع السابق، ص 56، 57 .

الخدمة، أو في حال الإحالة على التقاعد أو في حال التسريح، أو في حال الاستغناء عن الخدمة أما في حال العزل عن الوظيفة أو فقدانها، أو فقد الجنسية الأردنية فيحرم الموظف من حقوقه المالية بمجرد تحقيق أي من هذه الحالات¹.

ثانياً: صرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف في اثناء خدمته

إن المشرع الجزائري لم يمنح للموظف العام هذا الحق بل اكتفى بالاستثناء في حالة تأجيل العطلة من سنة إلى أخرى في حالة ضرورة المصلحة أو سمحت به، ولقد نص عليها في المادة 205 من الأمر رقم 03-06 على أنه : " لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية بواتب"² وكذا في المادة 206 من نفس الأمر على أنه : " يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها او جزء منها من سنة الى اخرى"³.

أما المشرع الكويتي فقد منح للموظف عند انتهاء خدمته الحق في البدل النقدي وهذا ما جاءت به المادة 41 من نظام الخدمة المدنية الكويتي على أنه : "يستحق الموظف عند انتهاء خدمته بدلا نقديا عن رصيد اجازاته الدورية التي لم ينتفع على اساس اخر مرتب تقاضاه ؛ ويسقط ما زاد عن ذلك"⁴.

1 - عبد العزيز سعد مانع العنزي، المرجع السابق، ص 135 .

2 - المادة 205، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

3 - المادة 206، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

4 - عبد العزيز سعد مانع العنزي، المرجع السابق، ص 135 .

الفصل الثاني

"إن النظام التأديبي للموظف العام يقوم على أساس الترغيب والترهيب فالموظف المحسن يجب أن يكافئ على عمله عن طريق الامتيازات المادية والمعنوية، والموظف المسيء يجب أن يعاقب، وإذا كانت هذه الضمانات لازمة في حالتين فإنها في الحالة الثانية ألزم من الأولى لأن دفع الأذى مقدم على جلب المنافع"¹.

لذلك فالضمانات التأديبية لها أهلية كبيرة في نطاق القواعد القانونية المنصوصة على عقوبة تأديبية للموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي، فلكي تتحقق العدالة يجب أن تتوفر مجموعة من الضمانات للشخص الذي نسبت إليه التهمة في كل مراحله الدعوى، فالضمانات تعد بمثابة الطريق الذي يبين به الإجراءات المتبعة من طرف السلطة المختصة بالتأديب وسلاحاً يلجأ إليه الموظف العام لمواجهة السلطة المختصة²، ولذلك قام المشرع الجزائري بمنح مجموعة من الضمانات للموظف المتهم، لتقيد السلطة المختصة عبر كل مراحل التي تقوم بها في الإجراء التأديبي سواء كان قبل أو بعد إصدارها لعقوبة تأديبية .

لذا فإن الضمانات التأديبية للموظف العام في مجال التأديب تتمثل في الضمانات المقررة للموظف قبل توقيع العقوبة (المبحث الأول) والضمانات المقررة للموظف بعد توقيع العقوبة (المبحث الثاني) .

1. بو الشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً لأمر 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 124.

2- الشتوي سعد، المسألة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص 95.

المبحث الأول: الضمانات المقررة للموظف العام قبل توقيع عقوبة التسريح التأديبي

يتمتع الموظف بضمانات طيلة مراحله الإجرائية التأديبية من وقوع المخالفة وتكييف الخطأ لغاية صدور القرار التأديبي.¹

تهدف هذه الضمانات إلى وضع حد لما يتعرض له الموظف من اضطهاد ومتن يجعله هدفا سهلا لمختلف الاتهامات التي يوجهها إليه الحاقدون، أو ما يفعلون به لأسباب مصلحة لاسيما بالنسبة إلى من يمارس أعمالا غير محببة، مثل رجال الأمن والضرائب، ولذلك نص المشرع الجزائري على ضرورة كفالة الأمن بالنسبة للموظفين حيث منحهم الضمانات التالية:²

المطلب الأول: مواجهة الموظف العام بما هو منسوب إليه.

يعتبر مبدأ مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه من بين الضمانات الجوهرية التي يجب توافرها له، باعتبارها حقا مستمد من المبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة.

تقوم ضمانات مواجهة المتهم بالمخالفات التأديبية حول إخبار المتهم بما هو منسوب إليه، ليتسنى له الدفاع عن نفسه.³

لذا فإنه سيتم تحديد مضمون المواجهة (الفرع الأول) مع تحديد أحكام المواجهة (الفرع

الثاني) الفرع الأول: مضمون المواجهة

يعتبر مبدأ المواجهة من بين المبادئ الأساسية التي يعتمد عليها عندما تقوم سلطة مختصة بتوقيع عقوبة، وذلك لأنها تقوم بإعلام المتهم بما هو منسوب إليه حتى يتمكن من معرفة التهمة التي نسبت إليه، فبدون وجود ضمانات المواجهة يؤدي إلى بطلان الجزاء التأديبي.

فالمواجهة لغة هي المقابلة بالوجه والكلام.

1- كوشيح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون العمل مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2006، ص33.

2- بو الشعير السعيد، المرجع السابق، ص 126.

3- عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العام دراسة تحليلية تأصيلية فقهية مقارنة بما استقر عليه القضاء السعودي، 2006، ص 335 .

وتعنى أيضا المواجهة ووقوف العامل على حقيقة التهم المنسوبة إليه وإحاطته بها.¹

الفرع الثاني: أحكام المواجهة

بالرغم من أن مبدأ المواجهة يعتبر ضمانة تأديبية، منحت لصالح المتهم لإحاطته بالمخالفات المنسوبة إليه، إلا أن ذلك لا يتحقق إلا بإعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه، والاطلاع على ملفه التأديبي.²

أولا: إعلام الموظف

قبل توقيع أية عقوبة على الموظف يشترط إعلامه بما نسب إليه من تهم مع منحه فترة كافية لتحضير دفاعه،³ وهذا ما أقره المشرع في النص 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية: «يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية».⁴

هذا ما تقتضيه أيضا أحكام الشريعة الإسلامية أنه لا يمكن للمتهم الدفاع عن نفسه، إلا إذا أحيط علما بالوقائع المنسوبة عليه من خلال إخطاره بكافة الوقائع المتعلقة بالتحقيق، فقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم لا يوقع عقوبة على من لم يطلع إلا بعد إحاطة علما بالتهمة المنسوبة إليه.⁵

وقد أكد منشور رقم 05 مؤرخ في 12 أبريل 2004 على ضرورة الكتابة، وذلك بنصه على أنه "يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ إطلاعه على الملف التأديبي"⁶

1- سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص68.

2- عبد اللطيف بن شديد الحربي، المرجع السابق، ص374-375.

3- نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص76.

4- المادة 167، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

5- أحمد الساقوط، "الضمانات التأديبية للموظف"، مجلة المحاكم الإدارية، على الموقع الإلكتروني .Maroc .www

droit.com تم الاطلاع عليه يوم 2019/06/03 على الساعة 23:10

6- منشور رقم 5 مؤرخ في 12 أبريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 13 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

فإجراء الإعلام يعتبر من الضمانات الأساسية للموظف الخاضع للتأديب، فبعد تقدير الإدارة للخطأ التأديبي وجب عليها إحالة الملف للجنة الإدارية متساوية الأعضاء، مما يستدعي بالضرورة إحاطة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه، ومعرفتها مما يسمح له بتهيئة دفاعه بشأنها، ولقد منح له المشرع مدة 15 يوماً لتحضير دفاعه ابتداء من يوم تحريك الدعوى التأديبية.

ثانياً: الإطلاع على الملف التأديبي

يعد الإطلاع على ملف الدعوى التأديبية إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للمتهم، فأعلانه بالتهمة المنسوبة إليه، وإحاطته علم لا يكفي لإبداء دفاعه بصورة مفيدة ونافعة، إلا إذا تمكن من الإطلاع على ملف الدعوى التأديبية¹.

إن تمكين المتهم من الإطلاع على الملف يتيح له المجال لمعرفة الأدلة التي بحوزة الإدارة ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه²، إذ أن الموظف المتهم بمخالفة تأديبية له الحق أن يعلن بمباشرة الإجراءات التأديبية اتجاهه، وذلك لا يتحقق إلا من خلال إطلاع الموظف على ملفه التأديبي برمته بما يتضمنه من وثائق ملحقة³.

نجد أن المشرع نص على هذه الضمانة في المادة 57 من أمر رقم 66-133 على : "إن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به"⁴.

أما نص المادة 129 في فقرته الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 85-59، فقد ورد فيها "يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في الإجراءات القضائية التأديبية"⁵.

1- سليمان منير، 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، 2015، ص 39.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيعه، القاهرة، د س ن، ص 140، 141.

3- SILVERA VICTOR : LA FONCTION PUBLIQUE ET SE PROBLEMES ACTUELS E . L. J PARIS ,1969 , P 401.

4- المادة 57، أمر رقم 133/66، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

5- المادة 129، أمر رقم 59/85، يتضمن القانون الأساسي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

أما في التشريع الفرنسي فقد نصت عليه المادة 65 من القانون الصادر في 22 أبريل 1905، والتي كرست حق الموظف 00 في الإطلاع على ملفه الشخصي قبل اتخاذ الإجراء التأديبي.¹

المطلب الثاني: ضمان حقوق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من بين الحقوق الأساسية، وضمانة رئيسية للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في كل المجتمع²، فهو حق طبيعي لصيق بالإنسان سواء كان فردا عاديا أو موظفا حكوميا، فهو حق فطري يولد مع الإنسان، كما أنه يهدف إلى تحقيق العدالة، ويعتبر من المبادئ المقررة لتحقيق العدالة، وهذا ما أكدت عليه الشريعة الإسلامية، وذلك بإعطاء للمتهم الحق في الدفاع عن نفسه أو بواسطة وكيله، وقد ورد هذا الحق في القرآن الكريم، وذلك لقوله تعالى: "فاحكم بينهم بالقسط"³ وقوله أيضا "وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل"⁴. تأسيسا على ذلك فإن الموظف العام يتمتع بضمان حق الدفاع لذا سيتم تحديد مضمون حق الدفاع في (الفرع الأول) ثم مظاهر حق الدفاع في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مضمون حق الدفاع

يعتبر حق الدفاع حق طبيعي معترف به لكل متهم ويعتبر حق مقدس في جميع المحاكمات، ولاسيما ما ينطوي منها على معنى العقاب كالمحاكمات الجنائية والتأديبية، فلا يجوز توقيع عقوبة التسريح التأديبي على الموظف إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه، لتمكين المتهم للدفاع عن نفسه لرد التهمة الواقعة عليه.⁵ لقد نص عليها المشرع في المادة 169 من الأمر 06-03 التي تضمنت ما يلي: يمكن

1- سليمان منير، المرجع السابق، ص39.

2- بو الشعير السعيد، المرجع السابق، ص128.

3. سورة المائدة الآية 42

4سورة الأعراف الآية 181

5- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص97.

الموظف تقديم ملاحظات كتابة أو شفوية أو يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".¹

وكذا المادة 59 من أمر رقم 66-133 التي تضمنت هذا الحق والمادة 129 من المرسوم 59-85. كما يتسم حق الدفاع بنزعة عالمية، أي مختلف الموثيق والصكوك الدولية كفلت هذا الحق، حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 من القانون الأول لسنة 1989 على هذا الحق المذكور في المادة 11 فقرة 1 على أنه: كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئا إلى أن تثبت إدانته ق انونا بمحاكمة علنية تؤمن فيها الضمانات الضرورية للدفاع عنه.²

الفرع الثاني: مظاهر حق الدفاع

إن من بين وسائل حق الدفاع هي أن يسمح للموظف المذنب بالدفاع عن نفسه بإدلاء شهادته، وسماع شهود، والإستعانة بمدافع، وأخذ الرأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء، وتسبب قرار التسريح .

أولا: الطابع الحضوري

لقد أقرت المبادئ العامة للقانون في مجال التأديب الطابع الحضوري للإجراءات التأديبية، وجعلته مبدأ مستقر عليه حتى في غياب النصوص القانونية، وذلك تكريسا لحق الدفاع، ولتحقيق قدر من الضمانات للموظف، ويعتبر هذا الإجراء حسب دراسة المعهد الدولي للعلوم الإدارية انتصارا لقواعد الإنصاف والعدالة، كما يعتبره أحسن طريقة لضمان دفاع الموظف وذلك بالسماح له بالحضور في مختلف مراحل الإجراء.³

1- المادة 169، أمر رقم 03/06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

2- المادة 11 فقرة 1، من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10/12/1948

3. عمراوي حياة، 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، ص ص 74. 75.

ثانياً: سماع الشهود

تعتبر هذه الوسيلة مهمة نظراً لأنها تقوم بالكشف عن الحقيقة، أثناء قيام السلطة المختصة بالتحقيقات الإدارية¹، وهو إجراء قانوني لحق الدفاع، يمنح للموظف لإثبات براءته، وذلك باستدعاء أي شخص لأداء الشهادة، سواء كان من الموظفين أو من غيرهم. تكمن هذه الشهادة في تقدير الشخص بما يكون قد وصل إلى علمه، من معلومات تفيد في كشف الحقيقة، سواء كان قد سمعها من صاحب الشأن، أو من الآخرين أو رآها بنفسه أو أدركها بحواسه.

لقد تناول المشرع هذا الإجراء في نص المادة 129 في فقرته الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 فقد ورد فيها: " يمكن أن يتقدم أمام مجلس التأديب أو لجنة الطعن إن اقتضى الأمر...أو يستحضر شهود"².

ثالثاً: حق الاستعانة بمدافع

للموظف المتابع تأديبياً الحق في الدفاع،³ حيث نصت المادة 2/169 من قانون الوظيفة العمومية على: "... ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"⁴. كما أشار إليه المشرع بنصه في الفقرة الثانية من المادة 129 من المرسوم 85-59: "...كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"⁵.

فالاستعانة بمحامي أو مدافع يعد من أهم الضمانات الممنوحة في مجال التأديب، والدفاع الذي يستعان به الموظف العام ضروري لأنه في غالب الأحيان قد يجهل بعض النصوص القانونية في مجال التأديب.

1- سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص84.

2- المادة 128 /2، أمر رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي للعمال والإدارات العمومية، المرجع السابق.

3- مقدم سعيد، المرجع السابق، ص458.

4- المادة 169، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، المرجع السابق.

5- المادة 129، أمر رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

رابعاً: أخذ الرأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء

لقد قيد المشرع الجزائري الإدارة، قبل إصدار عقوبات تأديبية، في اللجوء إلى الهيئات الخاصة التي تسمى باللجنة متساوية الأعضاء، والمنعقدة كمجلس تأديبي، وذلك ضمان لحماية حقوق الموظف، ولكي تقوم بالمشاركة في اتخاذ القرار التأديبي لكي لا تتعسف الإدارة في استعمال السلطة.¹

لقد نص المشرع الجزائري في أمر 06-03 في مادة 2/165 على أنه "...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والأربعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمع كالمجلس تأديبي...".² يعتبر أمر رقم 66-133 أول من أطلق عليها باللجنة المتساوية الأعضاء، أما مرسوم 84-10 فقد قام بتحديد اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلاتها، ولقد أنشأت هذه الأخيرة بموجب مرسوم رقم 90/416 الصادر في 1990/12/22.

تتشكل هذه اللجنة من عدد متساوي من ممثلي الإدارة، وممثلي الموظفين، وأعضاء إضافيين يستخلفون الأعضاء المتخلفين عن حضور الاجتماعات، فيمكن أن تكون هذه اللجنة كهيئة استشارية أو كمجلس تأديبي.³

قد نص المشرع الجزائري على مهام هذه اللجنة في المادة 64 من أمر 06-03'...تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، و تجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".⁴

1- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص73.

2. المادة 165 /2، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

1- عياش محمد الصادق، المرجع السابق، ص

4-المادة 64، أمر رقم 06/03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

نصت المادة 18 من مرسوم رقم 83-200 على: "تعيين مدير المؤسسة العمومية المحلية للولاية يتم بموجب مقرر يتخذه الوالي بعد أخذ رأي المجلس التنفيذي الولائي، ويتم وضع حد لمهامه وفقا لنفس الأوضاع".¹

كما نص عليها المادة 9 من مرسوم 84-10 على: "يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين".²

خامسا: تسبب قرار التسريح التأديبي ذكر مختلف الدواعي، والأسباب والمبررات التي جعلت السلطة التأديبية، تقوم بإصدار العقوبة التأديبية ضد الموظف.³

كما عرفه عبد العزيز عبد المنعم خليفة بأنه : "ذلك" تسبب القرار التأديبي يعني ذكر المبررات التي لأجلها صد لإحاطة المخاطب به بالوقائع التي عوقب لأجلها".

يعتبر القرار الإداري باطلا، في حالة ما إذا لم تقم الإدارة ببيان سبب اتخاذ لقرار التسريح التأديبي⁴، فهي ملزمة بذكر الأسباب التي دفعتها لاتخاذ القرار سواء نص عليه القانون أو لا، فذكر السبب يعتبر ضمانة أساسية للموظف العام، وذلك من أجل إحاطته علما بسبب القرار الصادر ضده، وله أهمية كبيرة إذ أنه يدفع بالإدارة إلى التأنى وعدم الاستعجال في إصدار قراراتها، ويعتبر أيضا ضمانة للمحكمة من خلال إصدار قرارات عادلة⁵، فقد نص المشرع الجزائري في قانون 06-03 على ضرورة تبرير العقوبات التأديبية التي تقوم بتوقيعها، والمجلس التأديبي⁶.

1- المادة 18، مرسوم رقم 83-200، مؤرخ في مارس 1983، يحدد شروط إنشاء المؤسسة العمومية المحلية وتنظيمها وسيرها، ج ر، عدد 12، بتاريخ 12 مارس 1983.

2- المادة 9، مرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها، وكيفية سير أعمالها، ج ر، عدد 3، لسنة 1985.

3- سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 8.

4- عقون وسام، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،

تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013، ص 21.

5- حيدر نجيب أحمد، "حقوق وضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي"، مجلة الفتح، العدد الثلاثون، د بن، 2007.

6. المادة 165، أمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف العام بعد توقيع عقوبة التسريح .

تعتبر الضمانات المقررة للموظف العام اللاحقة لتوقيع عقوبة التسريح التأديبي أساسية وجوهرية، كونها تسمح للموظف برفع التظلم الإداري، أمام الجهة المختصة بإصدار قرار التسريح أو السلطة التي تعلوها أو أمام اللجنة الخاصة، كما يمكن له أن يقوم برفع الطعن القضائي¹، فالموظف العام الذي تبين له أن العقوبة التأديبية التي صدرت بحقه هي بمثابة اعتداء بحقه، فإنه يحق له أن يقوم بالطعن في القرار التأديبي الذي صدر ضده، كما يمكن له الطعن قضائياً في هذا القرار الصادر ضده، وذلك بإلغائه باعتبار أن الإدارة قد أخلت بالإجراءات التي يتطلب إتباعها لتأديب الموظف .

بالنظر للدور الكبير الذي تمثله هذه الضمانات اللاحقة اتجاه الموظف العام فإنه يتم تفصيل ذلك من خلال التطرق إلى : الرقابة الإدارية على القرار التأديبي (المطلب الأول)، الطعن القضائي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الرقابة الإدارية على قرار التسريح التأديبي.

هي تلك الرقابة التي تقوم بها السلطة الإدارية من تلقاء نفسها، وتقوم بهذه العملية المخولة لها قانوناً، حيث أنها تقوم بتعديل أو إلغاء أو سحب أعمال إدارية غير مشروعة أو التأديب، حيث تعود السلطة التقديرية للسلطة الإدارية التي تحرك الرقابة الذاتية في القيام أو عدم القيام في الشكل الذي يتواءم مناسبتين²

كما يمكن أن يتم تحريك الدعوى الإدارية، بناء على شكوى أو تظلم يرفعه صاحب الشأن ضد الأعمال التي قامت بها الإدارة وتصرفاتها والتي ألحقت ضرراً بحقوقه، وتسمى هذه الشكاوي بالتظلمات أو الطعون الإدارية لتمييزها عن الدعاوي والطعون القضائية.³ سوف نتناول في الفرع الأول التظلم الإداري وفي الفرع الثاني التظلم أمام لجنة خاصة.

1- سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص100.

2- فريجة حسين، شرح المنازعات الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر، د س ن، ص43.

3- عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص557.

الفرع الأول: التظلم الإداري

التظلم الإداري هو تظلم يوجه إلى الإدارة التي تتولى دراسته، وغالبا ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية.¹

والتظلم يمنح الفرصة للإدارة لمراجعة تصرفاتها القانونية أو المالية للتخفيف عن كاهل القضاء وتحقيق العدالة الإدارية بأيسر الطرق.²

أولا: تعريف التظلم الإداري

التظلم الإداري هو طلب يقدمه صاحب الشأن إلى الإدارة التي قامت بإصدار قرار معيب، طالبا منها إلغائه أو تعديله أو سحبه.³

فهي وسيلة خولها المشرع للموظف قبل اللجوء للقضاء من أجل حماية حقوقه ومصالحه، مما يسمح للإدارة بإعادة النظر في القرار الذي أصدرته إذ يمكنها سحبه أو إلغائه أو تعديله.

كما يعرف أيضا أنه: " طلب يتقدم به صاحب الشأن إلى الإدارة لإعادة النظر في قرار إداري يدعي مخالفته للقانون".

أو أنه "عريضة يقدمها الفرد للمواطن إلى الإدارة يشرح فيها حاله، طالبا منها رفع ضلالة واقعة به، والتصرف طبقا لأحكام القانون"⁴.

1- شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص313.

2- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص356.

3- طه ياسين، " التظلم الإداري الوجوبي في محكمة القضاء الإداري "، مجلة التشريع والقضاء على الموقع الإلكتروني، www.tqmag.net/bady.asp?field=neus، تم الاطلاع عليه في 2019.0716 الساعة 14:02

4- الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر الصديق، تلمسان، 2016، ص 223.

ثانياً: شروط التظلم الإداري

عند رفع التظلم يجب على الموظف أن يقوم باحتلام مجموعة من الشروط والمتمثلة في:

- أن يقدم التظلم باسم المتظلم:

أي يجب أن يكون التظلم صادراً من صاحب الحق، أو من يمثله قانوناً.¹

- أن يكون التظلم من قرار نهائي:

أي يجب أن يكون التظلم بعد صدور القرار، لأنه لا يمكن تقديم التظلم أمام قرار لم يصدر بعد أو ضد عمل تحضيري صادراً من الإدارة، أو ضد قرار إداري نهائي غير منشور، وذلك من أجل أن يترتب اثر في قطع الميعاد لرفع دعوى الإلغاء.² وعلى الإدارة أن تقوم بإعلام الموظف بالقرار الصادر منها وذلك بمختلف وسائل الإعلام القانونية.³

- يجب أن يقدم التظلم في الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء:

يعتبر هذا الشرط أساسياً لأن فوات المدة يؤدي إلى سقوط الحق في ال طعن بالإلغاء، وبعدها تتحصن القرارات، وتكون الإدارة غير مجبرة على إعادة النظر في القرار الذي أصدرته.⁴

لذا خول المشرع الحج زائري للموظف إمكانية التظلم الإداري، وذلك خلال ميعاد محدد، وذلك في نص المادة 830 من ق إ م إ على «يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 828 أعلاه، يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد، خلال شهرين (2) بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، وفي حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من أجل

1- الأحسن محمد، المرجع نفسه، ص231.

2- نجم الأحمد، "التظلم الإداري"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثالث، 2013، ص25-26.

3- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص228.

4- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص368.

شهرين، لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين (2) المشار إليه في الفقرة أعلاه...¹

- يجب أن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة:

أي على الموظف أن يقدم التظلم على الجهة التي أصدرت القرار أو إلى جهة يحددها القانون، وعادة ما تكون الجهة المصدرة للقرار أو الجهة الرئاسية لها.²

- يجب أن يكون التظلم صريحا:

أي يجب أن يكون التظلم واضحا،³ ومحددا لهدف سواء من تعديل وسحب أو إلغاء القرار الإداري، وذلك من خلال العبارات والمعاني الدالة على ذلك.

لا يترتب على التظلم أثره في قطع سريان ميعاد الدعوى إذا كان مقتصر على معرفة الأسلب فقط التي دفعت إلى إصدار القرار.⁴

ثالثا: أنواع التظلم الإداري

تتنوع التظلمات الإدارية بتعدد الهيئات الإدارية في النظام الإداري للدولة.⁵

فقد يكون التظلم أمام السلطة المقدم إليها الطعن، ويكون هناك تظلم ولائي وتظلم رئاسي وهناك التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عنه، وفيه تظلم اختياري وتظلم وجوبي، وقد يكون التظلم أمام لجنة خاصة.⁶

1- المادة 830، القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

2- محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 234.

3- زياد عادل، المرجع السابق، ص 228.

4- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 368.

5- عوابدي عمار، النظرية العامة للمناعات الإدارية في القضاء الجزائري: الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 366.

6. خليفة عبد العزيز، قضاء التأديب : ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة ، ص 248.

1- التظلم أمام السلطة المقدم إليها الطعن: والذي ينقسم إلى:

أ- التظلم الولائي

هو التظلم الذي يقوم به صاحب الشأن، يرفع شكوى إلى لجنة الطعن الولائية التي أصدرت القرار ذاته طالبا منها أن تعيد النظر في القرار إما بالقيام بسحبه أو تعديله أو إلغائه، وذلك حسب السلطة التي يملكها هذا المصدر.¹

كما عرفه عمار عوابدي على أنه: " التظلم الإداري الولائي هو التظلم الذي يرفعه صاحب الصفة والمصلحة في صورة النقاش ورجاء، إلى نفس الجهة أو الهيئة الإدارية، يلمس منها إعادة النظر والمراجعة فيما أصدره من القرارات بالتعديل أو الإلغاء أو السحب، حتى تكون هذه القرارات مشروعة وعادلة وملائمة لحقوق الأفراد وللمصلحة العامة²."

ب- التظلم الرئاسي

هو ذلك التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية التي تعلو الجهة التي أصدرت القرار التأديبي،³ طالب منها التدخل لمراقبة الأعمال والقرارات الإدارية وذلك لضمان الشرعية فيها، كما أن لها سلطة الرقابة على الأعمال وقرارات المرؤوسين، وذلك بالنظر والفصل في تلك التظلمات المقدمة اتجاهها.

كما عرفه الأستاذ قاسم علي سهل على أنه : "يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على سلطته الرئاسية إما سحب القرار أو إلغائه أو تعديله مما يجعله مطابق للقانون".⁴

1- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراة القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2011، ص72.

2- عوابدي عمار، المرجع السابق، ص367.

3- مقدم سعد، المرجع السابق، ص476 .

4- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص358.

2-التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عنه: وهو نوعين:

أ-التظلم الاختياري

إن التظلم الاختياري أو ما يسمى بالتظلم الجوازي يعطي لصاحب الشأن الحرية في تقديمه أو لا يقوم به، فإذا قام بهذا التظلم هنا يحق لصاحب الشأن أن يلجأ إلى القضاء مباشرة قبل اللجوء إلى الإدارة بتقديم تظلم نحوها، ويكون ملزم بتقديم دعواه أمام القاضي الإداري خلال مدة محددة بشرطها القانوني¹، فإذن المتظلم غير ملزم برفع تظلم إلى جهة الإدارة، فيستطيع رفع دعواه مباشرة أمام القضاء الإداري

ب-التظلم الوجوبي

هو أن يقوم صاحب الشأن برفع تظلم أولاً قبل اللجوء إلى القضاء وإلا اعتبرت هذه الدعوى مرفوضة لعدم التظلم²، يعتبر بمثابة شرط سابق لقبول الدعوى.³

الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة خاصة

إلى جانب التظلم الولائي والرئاسي منح المشرع الجزائري ضمانات أخرى، وهي تظلم أمام لجنة خاصة التي تقوم بالنظر في القرارات التأديبية والتي تسمى باللجنة الولائية الخاصة بالطعن.

أولاً: تشكيلة لجان الطعن

تتشكل هذه اللجنة من موظفين إداريين، تحددها قواعد قانونية، وهذا ما نص عليه المشرع في نص المادة 65 من الأمر 06-03 في الفقرة الثانية : "...تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين...".⁴

كما أشار أيضاً في نفس هذه المادة إلى السلطة التي تأسس هذه اللجان «... وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان

1- فريحة حسين، المرجع السابق، ص185.

2- علي نجيب حمزة، "ضمانات الموظف القانونية لصحة فرض العقوبة التأديبية"، مجلة بابل، العدد 3، د ب ن، ص564.

3- الأحسن محمد، المرجع السابق، ص228.

4- المادة 65، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

الإدارة، وينتخب ممثلو المواطنين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطاعن".

لقد تم تكريس لجنة الطعن بموجب المادة 22 من المرسوم 84-10: "تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله".¹

حيث يكون تنصيبها خلال 2 شهرين بعد انتخاب اللجان المتساوية الأعضاء، وذلك حسب المادة 66 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.²

ثانيا: اختصاصات لجان الطعن

تقوم هذه اللجنة بالنظر في الطعون التي ترفع إليها من طرف الموظفين فيما يخص كلا من العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة،³ وفقا لما هو منصوص عليه في 67 من الأمر 06-03 على أنه "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر".⁴

كما جاء في المرسوم 84-10 الذي يحدد اختصاص لجان الطعن وذلك في نص المادة 28 منه «...تختص بمحض الطعون التي يرفعها الأعوان العاملون في الإدارة المركزية، المؤسسات العمومية الوطنية...».⁵

كما نص أيضا في المادة 31 من نفس المرسوم على «...تختص بالنظر في الطعون التي يرفعها الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل التابعة للولاية...».⁶ كما أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعطي أربها في العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفصول من 65 إلى 75 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، وفي البث في انتقال الموظفين وفي

1. المادة 22، من المرسوم 84-10، المرجع السابق

2- نصت المادة 66، أمر 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، على أنه: يجب أن تنصب لجان الطعن في أجل شهرين (2) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.»

3- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص76.

4- المادة 67، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

5المادة 28، مرسوم 84-10، المرجع السابق.

6- المادة 31، المرسوم 84-10، المرجع نفسه.

الانقطاع النهائي عن العمل والمنع من القيام ببعض الأعمال، وتختص أيضا هذه اللجان بصنفاها تأديبيا بالبت فيما يعرض عليها من مخالفات مرتكبة من طرف الموظفين، والتي تؤدي إلى إصدار عقوبة عليه، والتي نص عليها قانون الوظيفة.

من خلال نص المادة 175 من الأمر 03-06 يتبين لنا أن لجنة الطعن تقوم بالنظر والفصل في التظلمات المرفوعة إليها.¹

من طرف الموظف على إثر ارتكابه للعقوبات التأديبية الجسيمة والمتمثلة في العقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، التي صدرت من طرف الإدارة المركزية أو الإدارة اللامركزية، أو من أحد ممثليها.²

ثالثا: ميعاد الطعن أمام هذه اللجان

يمكن ميعاد رفع الطعن أمام اللجنة الخاصة في أجل 15 يوم إلى ذلك وفقا للمادة 13 من مرسوم 59-85 في نصها على : يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال خمسة عشرة (15) يوما...³

كما نص أيضا عليه المرسوم 03-06 في المادة 175 "...أن يقدم تظلمًا أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار".⁴

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على قرار التسريح التأديبي

من بين الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع عقوبة التسريح التأديبي إلى جانب التظلم الإداري، نجد حقه في رفع الطعن القضائي.

يعتبر حق التقاضي حق مضمون لكافة أفراد المجتمع في الوظيفة العامة ومختلف دساتير العالم نصت على هذا الحق، ففي مجال التسريح التأديبي يعتبر ضمانا للموظف بالطعن

1- نصت المادة 175، أمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق على أنه: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلمًا أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار".

2- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، المرجع السابق، 239.

3- المادة 13، أمر رقم 59-85، المرجع السابق.

4- المادة 175، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

بالقرارات الصادرة من الجهات الإدارية، باعتباره يتميز بالنزاهة والحياد، وهذا ما يؤدي إلى عدم إصدار قرار محجف بحق الموظف، وتدار للأخطاء التي تقع فيها اللجان التحقيقية أو الجهات الإدارية عند ممارستها لسلطة التأديب.

الطعن بالقرار التأديبي لا يتطلب شكلية معنية إلا إذا استلزم القانون شكلا معينا للطعن.¹ بالتالي تعتبر دعوى الإلغاء من أهم وسائل الرقابة على القرارات الصادرة من الإدارة، كما تحمي الحقوق الوظيفية للموظف العام ، وتنص المادة 143 من الدستور على "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية"²، والقانون الجزائري يسمح بالطعن بإلغاء القرارات الإدارية أمام الهيئات القضائية الإدارية المختصة.

حيث تهدف دعوى الإلغاء إلى الإزالة والقضاء على الآثار والنتائج المترتبة على القرار الإداري³، فهي الوسيلة الوحيدة التي يستطيع الطاعن بواسطتها اللجوء إلى جهة قضائية مطالباً منها إلغاء قرار غير مشروع الصادر عن السلطة الإدارية.⁴

الفرع الأول : شروط الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي

لابد للموظف عند رفعه طعنا أن يحترم شروط معينة يؤدي تخلفها إلى عدم قبول الطعن بإلغاء القرار من الناحية الشكلية ما يؤدي إلى رفض الدعوى⁵، ومن هذه الشروط أن يكون القرار الإداري نهائياً (أولاً)، توفير شرط الصفة والمصلحة (ثانياً)، الميعاد في رفع دعوى الإلغاء(ثالثاً).

1- حيدر نجيب أحمد، المرجع السابق، ص13.

2.الدستور الجزائري لسنة 1996، مرسوم رئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 17/02/1996، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 1996/11/26، ج ر، عدد 76، بتاريخ 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم .

3- بعلي محمد الصغير، النظام القضائي الإداري الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص56.

4. نبيل البكوري، "مسطرة وشكل وأجال دعوى الإلغاء"، مجلة القضاء والتوثيق، [mag not .blog s pot .com](http://magnot.blogspot.com)، تم الإطلاع عليه يوم: 2019/07/04. على الساعة 15:30.

5- خليفة عبد العزيز، المرجع السابق، ص274.

أولاً- أن يكون القرار الإداري نهائياً

يعتبر شرطاً أساسياً ويجب توفره لقبول دعوى الإلغاء، لأنه لا يجوز للشخص أن يقوم برفع الدعوى إلى جهة قضائية، ما لم يقدّم بالطعن في القرار الإداري أمام إحدى الجهات أو السلطات الإدارية.

يجب أن يكون القرار الإداري الصادر عنها قانوني، أي تهدف إلى إحداث أثر قانوني للمصلحة العامة، كما يجب أن يكون صادر بالإرادة المنفردة.

كما يشترط أن يكون ذو طابع تنفيذي من شأنه إحداث أثر ومركز قانوني جديد ويظهر ذلك من خلال قرار رئيس البلدية بتعيين شخص في وظيفة عامة، يتمتع من ج راء تعيينه بمجموعة من الحقوق مقابل ذلك يتحمل لجملة من الالتزامات لم تكن موجودة من قبل أو من شأنه تعديل مركز قائم مثل قرار وزير التربية لترقية الموظف، وذلك بالت ربيع في الدرجة أو الزيادة في الواتب¹، أو إلغاء مركز قانوني قائم مثل قرار فصل الموظف مما ينتج عنه حرمانه، وعدم تمتعه بالحقوق وعدم تكليفه بأي التلم وظيفي.²

كما يجب أن يكون القرار الإداري صادر عن مرفق عام، سواء كانت أجهزة أو هياكل السلطة الإدارية أو الهيئات العامة، وتستبعد كل ما يتعلق بالأعمال التشريعية والأعمال القضائية وأعمال وتصرفات الهيئات الخاصة، إلا إذا نص عليها القانون، لأن هذه الأعمال لا تخضع للنظام القانوني الذي يسري على القرارات الإدارية.³

ثانياً- توفير شرط الصفة والمصلحة والأهلية

أ- شرط الصفة

إن شرط الصفة يعتبر شرطاً شكلياً في رفع دعوى الإلغاء، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه «لا يجوز لأي شخص

1- بعلي محمد صغير، المحاكم الإدارية، دار للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص45.

2- بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص140.

3- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري: مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص85-86.

التقاضي ما لم تكن له صفة...»، ولا بد من توفر هذا الشرط الأساسي وإذا تخلف فإن الدعوى ستكون مرفوضة شكلاً.¹

يستوجب في دعوى الإلغاء أن يكون الشخص المتقاضي له صفة قانونية، ويكون له علاقة بالقرار المطعون فيه.²

ب- شرط المصلحة

لا تقبل دعوى الإلغاء إلا إذا كان للطاعن مصلحة وذلك تطبيقاً لقاعدة "لا دعوى بدون مصلحة" "pas d'intérêt pas d'action".

لذا فإن شرط المصلحة يعتبر مبرر وجود الدعوى بالنسبة لصاحبها،³ نظراً لاعتبارها منفعة في حق الطاعن عند الاستجابة لطلبه فهو يعتبر شرط جوهري لقبول دعوى الإلغاء.⁴

ج- شرط الأهلية

إن الأهلية التي يستوجب أن يتمتع بها الطاعن بإلغائه القرار التأديبي بالنسبة للشخص الطبيعي يتطلب أن يكون متمتعاً بكامل قواه العقلية ولم يعجز عليه، ويبلغ سن الرشد 19 سنة وتمتع بحقوقه المدنية، وعليه فإن كل من المجنون أو معتوه أو المحجوز عليه لا يمكن له رفع الدعوى.

أما فيما يخص شخص معنوي سواء كانت عامة أو خاصة لها صلاحية التقاضي، ويمكن لها تعيين نائب يتمتع بأهلية التقاضي⁵، ويجب استكمال بناءه القانوني والرسمي عند السلطات الإدارية المختصة.

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائمه، المرجع السابق، ص 258-259.

2- بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، نيزي وزو، 2011، ص 103.

3- بعلي محمد صغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 163.

4- جبير فاضل، "الطعن القضائي كضمانة للموظفين في مواجهة سلطات التأديب"، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، حزي ارن، 2012.

5- رازيكية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون العام، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014، ص 98-99.

ثالثا- الميعاد في رفع دعوى الإلغاء

يعتبر ميعاد الطعن أمام الجهة القضائية من أهم مواعيد الإحج رائية لمثول الشخص المعني أمام المحكمة، وذلك بهدف تنظيم إجراءات الدعوى وحماية حقوق الدفاع.¹ بخلاف ما كان معمول به سابقا، فقد وحد قانون الإجراءات المدنية والإدارية آجال رفع دعوى الإلغاء بمدة محددة وهي أربعة أشهر أمام المحكمة الإدارية ومجلس الدولة.² حيث نص المشرع الجزائري في المادة 829 على أن: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي نسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي" وذلك في المحاكم الإدارية.³ أما أمام مجلس الدولة فقد نص عليها المشرع في المادة 907 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه "عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى أو أخيرة، تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد 829 إلى 832 أعلاه". يخضع شرط الميعاد إلى قاعدتين أساسيتين والمتمثلة في أنه يعد من النظام العام أي بإمكان القاضي أن يثيره من تلقاء نفسه، أو إثارته من طرف الخصوم. كما يجب أن يرفع أمام القضاء الإداري وذلك في مدة أربعة أشهر بشرط مراعاة أحكام المادة 381 التي تهدف إلى ضمان مبدأ المشروعية، وعدم تفويت الفرصة. أما بالنسبة لحساب الميعاد في رفع الدعوى نميز بين حالتين التظلم الإداري وحالة رفع الدعوى مباشرة أمام القضاء الإداري.

في الحالة الأولى فإن المشرع الجزائري في قانون الإحج راءات المدنية والإدارية، جعل التظلم الإداري جوازي عند رفع الدعوى، وعدم إلزامه بشرط التظلم في إطار رفعه للدعوى ويحق للموظف أن يقدم تظلمه من أجل 4 أشهر أمام الجهة التي قامت بإصدار قرار التأديب، وتسري

1- عادل بن عبد الله، "مواعيد الطعن في القانون الجزائري"، مجلة المنتدى القانوني، العدد السابع، بسكرة، دس ن.

2- بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص164.

3- المادة 829، القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإحج راءات المدنية والإدارية، ج ر عدد بتاريخ 23 أبريل 2008.

من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار، ففي حالة استجابة الإدارة للتظلم فإن النزاع القائم بينهما ينتهي، أما إذا كان موقفها سلبياً ولم يرد على التظلم في أجل شهرين فيعتبر رفض ضمني، ويبدأ سريان تاريخ الطعن القضائي بانتهاء أجل الشهرين (2) التي منحت للإدارة للرد على الموظف.

كما يمكن للإدارة أن تقوم بالرفض خلال أجل شهرين صراحة مما يسمح للموظف بأن يطعن بالإلغاء خلال شهرين من تاريخ تبليغ التظلم¹.

أما في حالة الثانية فيستطيع الموظف أن يرفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري مباشرة بدون تقديم التظلم إلى الإدارة، فسريان الميعاد يبدأ من اليوم الموالي لإعلان قرار التسريح، أي يسري من تاريخ التبليغ الفردي أو الشخصي أو من تاريخ نشر القرار².
لقد نص المشرع الجزائري على تمديد ميعاد الطعن، من خلال تبيانته لحالة القطع وحصر أسبابه في القانون الإجراءات المدنية والإدارية والمتمثلة في الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة، وحالة طلب المساعدة القضائية أو وفاة المدعى أو تغيير الأهلية أو في حالة القوة القاهرة أو الحادث المفجائي، وبالتالي فإذا تحققت إحدى هذه الأسباب فإنه يجوز تمديد الميعاد³.

الفرع الثاني: أسباب الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي

إن القاضي الإداري لا يمكن أن يقوم بإلغاء قرار التسريح التأديبي الصادر ضد الموظف العمومي، إلا إذا تضمن هذا القرار عيب من عيوب القرار الإداري، وتتمثل أوجه إلغاء القرار التأديبي في:

1- المادة 907، من القانون 09/08، المرجع نفسه.

2- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص 264-265.

3- بودريوة عبد الكريم، "أجال رفع دعوى الإلغاء"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 01، بجاية، 2010 ص 25.

أولاً: عدم الاختصاص

يعتبر عدم الاختصاص من العيوب التي تصيب القرارات الإدارية وذلك لإصدارها ممن لا ولاية له، أي عدم صلاحية الموظف قانوناً لإصدار القرار¹، حيث يكون متصل بالنظام العام أي بإمكان المدعي أن يثيره في أي وقت حتى بعد فوات الميعاد، كما يمكن أن يثيره أمام مجلسه الدولة، كمحكمة استئناف إذا لم يثره من قبل المحكمة الإدارية، ولعيب الاختصاص صور تتمثل في:

1- عيب الاختصاص الجسيم

كما يسمى أيضاً باغتصاب السلطة إذ يعتبر من أشد العيوب جسامة، مما يؤدي إلى انعدام القرار، ومن بين صور هذا العيب أن القرار الإداري يصدر من شخص لا يتمتع بصفة الموظف العام.²

أو اعتداء سلطة إدارية على اختصاص السلطة التشريعية، ويظهر ذلك في قضية يونن بنك ضد محافظ بنك الجزائر، والذي تتلخص أحداثه في أن اختصاص بنك الجزائر هو من عمل المشرع وأن إصدار مجلس النقد والقرض قرار تنظيمي يضيف إلى بنك صلاحية سحب صفة الوسيط المعتمد لعمليات هي في الحقيقة من صلاحيات اللجنة المصرفية، يجعل هذا القرار مشوباً بعيب عدم الاختصاص الجسيم فهو اعتداء على اختصاص السلطة التشريعية.³

أو اعتداء السلطة الإدارية على اختصاص القضائية ومثال ذلك إقصاء الوالي لعضو من أعضاء مستثمرة فلاحية، إذ أن الاختصاص في مسألة الإقصاء يعود للسلطة القضائية.

1- عدم الاختصاص البسيط

إن هذا النوع من العيب يكون الأكثر شيوعاً، إذ أنه يقع داخل السلطة التنفيذية في حد ذاتها أي بين إدراجها وهيئاتها وموظفيها.

1- أمجد هنية، "عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، بسكرة، د س ن.

2- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هوم للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 142.

3- قرار مجلس الدولة، 8 مايو 2000، "قضية يونين بنك ضد محافظ بنك الجزائر"، مجلة مجلس الدولة، عدد 6

كما أن عيب عدم الاختصاص البسيط يأخذ صور تتمثل في عدم الاختصاص الموضوعي، ويكون حينما يصدر القرار من طرف سلطة إدارية أو موظف عمومي لا يملك سلطة اتخاذ القرار لا تدخل ضمن المواضيع والصلاحيات المناطة إليه.¹

تجسيدا لذلك اتجهت الغرفة الإدارية إلى إلغاء القرار التأديبي المتخذ من طرف السيد مدير معهد الحقوق والعلوم الإدارية بجامعة الجزائر المتضمن تسريح أستاذ مساعد بالمعهد، لك من إن السلطة المختصة بذلك تعود إلى وزير التعليم العالي، وذلك طبقا لأحكام الأمر رقم 133/66 والمؤرخ في 2 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية وأحكام المادة 17 من مرسوم 295/68 المتضمن القانون الأساسي للأساتذة المساعدين.²

3- عيب الاختصاص المكاني

لقد حدد المشرع الج زائري للسلطة الإدارية المكان الذي تمارس فيه اختصاصاتها، ويعد تجاوز هذا المكان عيب من عيوب الاختصاص المكاني، وذلك من خلال المجلس شعبي البلدي أو الوالي قرار إداري في إقليم آخر.³

4- الاختصاص الزمني

إن السلطة المختصة عند قيامها بإصدار قرار التسريح التأديبي ينبغي عليها أن تقوم باحتتام المدة المحددة لها قانونا وفي حالة ما إذا أصدر قرار تأديبي بعد انتهاء هذه المدة، فيعتبر هذا القرار مشوب بعيب عدم الاختصاص الزمني.⁴

1- بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص183.

2- الغرفة الإدارية، قرار رقم 14308، بتاريخ 01/22 /1977، "قضية أستاذ مساعد، ضد مدير معهد الحقوق والعلوم الإدارية"، مشار إليه لدى، عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص506.

3- رازقية عبد اللطيف، المرجع السابق، ص117.

4- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة عن الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون لعام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011، ص75.

ثانيا: عيب المحل والقرار التأديبي

أو ما يسمى أيضا بمخالفة القانون، ويقص د به العيب الذي يعيب موضوع القرار الإداري، والذي يتمثل لآثار غير مشروعة.¹

كما يكون القرار الإداري م عيبا إذا قامت الإدارة بإصدار قرارات مخالفة للقانون سواء كان مصدرها مكتوبا كالدستور أو القانون العادي، والأنظمة أو كانت غير مكتوبة كالمبادئ العامة للقانون.

فضلا عن ذلك فإن عيب المحل يتحقق إذا كانت المخالفة المباشرة منتهكة لقاعدة قانونية سواء كانت ايجابية أي إقدامها على القيام بأعمال تخالف نص قانوني أو تكون سلبية كالامتناع عن عمل أجازه القانون، أو إذا كانت المخالفة غير مباشرة والمتمثلة في الخطأ في تفسير قاعدة قانونية.²

حيث تتجلى صور مخالفة القانون في حالة ما إذا لم تقم السلطة الإدارية بتطبيق نصوص قانونية موجودة عند قيامها بإصدار قرارات إدارية أو في حالة صدور قرارات في بعض الحالات لا تشمل نص قانوني لهذا القرار الإداري عند تطبيقه أو تفسيره.³

ثالثا: الشكل والإجراءات

يقصد بهذا العيب الإطار الخارجي الذي يظهر إرادة الإدارة عندما تقوم بإصدار قرارات إدارية.

الشكل هو الإطار الخارجي للقرار الإداري الذي يبرز الإرادة المنفردة، فهذه الأخيرة تخضع إلى شكليات كشكلية التوقيع على القرارات، شكلية تبليغ القرارات...

حيث أنه ينقسم إلى شكليات جوهرية وغير جوهرية فالأولى عند مخالفتها فإنها تؤثر على سلامة وشرعية القرارات الإدارية وتعد سبب للحكم بإلغاء القرار، أما الثانية فهي لا تعتبر حالة

1- بن مرغيد طارق، رحابلي فهيمة، الضمانات التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة، مذكرة تخرج السنة الرابعة تخصص كلاسيكي، المركز الجامعي سوق أه ارس، 2005، ص83.

2- كنعان نواف، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، 2006، ص296.

3- عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، 525.

من حالات عيب الشكل، أما الإجراءات فهي التدابير و المراحل التي تتم قبل اتخاذ القرار الإداري التي تدخل في التكوين وتشكيل محتواه، فهي تقوم بالتأثير في شرعية القرارات، باعتبارها جزء من القرارات المتخذة.

من أمثلة حول الإجراءات الإجراء الاستشاري، إجراء احتياطي المدد القانونية المقررة، إجراء لاحترام حق الدفاع في القرارات الإدارية التأديبية.

عيب الإجراءات يتخذ عدة صور منها: أن تقوم الإدارة بإصدار قرارات إدارية تخالف الإجراء الاستشاري، وتقوم بمخالفة التحقيق في القرارات الإدارية...¹

ومن أمثلة عيب الشكل والإجراءات قضت المحكمة العليا بإبطال قرارين معينين يتعلقان بتأميم واقع على أملاك شخص متوفى، دون مراعاة حقوق الورثة ودون المصادقة عليها بموجب مرسوم لأن قرارات التأميم لا تكون نهائية، إلا بعد المصادقة عليها.²

في قرار حديث طبقت المحكمة العلية نفس الأحكام، وقضت بإلغاء قرار الوالي بنقل وتنزيل موظف من رتبته دون إحالته على لجنة الموظفين.³

وفي آخر قضت بإلغاء قرار الاستفادة من أرض فلاحية، تابعة للدولة دون القيام بالإجراءات اللازمة من طرف الوالي لأنه صدر مشوبا بعيب تجاوز السلطة.⁴

رابعاً: عيب السبب

هي تلك الدوافع سواء كانت قانونية أو واقعية التي تسبق قرار الإداري، وتدفع الإدارة على إصداره، ولكن سلطة الإدارة محدودة في اختيار الأسباب، وذلك لأن المشرع قام بتحديدتها، فقد

1- عوابدی عمار، المرجع السابق، ص ص 511-516.

2- قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 19/05/1990، عن الغرفة الإدارية ملف رقم 66151، المجلة القضائية، العدد الثالث، سنة 1993، ص 206.

3- قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 05/01/1997 عن الغرفة الإدارية ملف رقم 11567، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1997، ص 101.

4- قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 06/07/1997 عن الغرفة الإدارية ملف رقم 117969، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1997، ص 148.

اعتبر الفقه ركن السبب من شروط صحة القرار الإداري، ويجب أن يتحقق وفقاً لشروط وأوصاف التي حددها القانون لكي يكون القرار مشروعاً¹.

لعيب السبب صور تتمثل في حالة ما إذا تعد من الواقعة المادية للقرار الإداري فإنه يتم إصدار حكم بإلغاء القرار المطعون فيه لانعدام سبب، أما حالة الثانية في حالة ما إذا أخطأت الإدارة في تكيف واقعة، أما الحالة الثالثة في مدى ملائمة الجهة المختصة بالتأديب بتقدير العقوبة على الموظف.²

خامساً: عيب الانحراف في استعمال السلطة

إن القرار الإداري هو النتيجة التي تستهدفها الإدارة ذلك لأنها تسعى إلى تحقيق المصلحة العامة، من خلال الأثر المباشر عن عمله، فإذا قامت بالخروج عن هذه الأهداف التي حددها القانون، فإنها تكون قد انحرفت عن استعمال السلطة وذلك بخروجها عن الإجماعات الواجب تقريرها.³

لقد عرفه الأستاذ سليمان الطماوي على أن هذا العيب "أن يستعمل رجل الإدارة سلطته التقديرية لتحقيق غرض غير معترف به".

كما عرفه الأستاذ عبد الله طلبه بأنه: "انحراف الجهة الإدارية بالسلطة المخولة لها عن هدفها المقرر لها سعياً واره عرض معترف لها به".⁴

ويظهر عيب الانحراف في السلطة من خلال صورتين:

الأولى تتمثل في عدم استهداف المصلحة العامة فكل القرار الإداري تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة لأن الصلاحيات الممنوحة للإدارة عبارة عن وسيلة معتمدة لتحقيق مصلحة عامة، وليست مصلحة خاصة.

1. بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية "دراسة تشريعية وقضائية"، جسور للنشر والتوزيع، 2009، ص 197، 198.

2- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 99-100.

3- عمرو عدنان، المرجع السابق، ص 136-137.

4- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 126.

أما الصورة الثانية فتتمثل في عدم الالتزام بالأهداف التي حددها المشرع، وهناك حالتين، حالة ما إذا كان الغرض الذي تسعى عليه الإدارة لم ينص عليه القانون، أما الحالة الثانية فإنها في حالة ما إذا كانت الإدارة تسعى إلى تحقيق هدف نص عليه القانون، لكن الوسيلة التي اعتمدت عليها لم ينص عليها القانون.¹

كما يعتبر عيب الانحراف في استعمال السلطة من بين أخطر العيوب، وذلك في أنه يكشف تعسف الإدارة باعتبارها على مبدأ المشروعية، وعلى حقوق الأفراد فيتمثل وجهها من أوجه الإلغاء في القرارات الإدارية²، ولهذا يعتبر إثباته صعب على خلاف العيوب الأخرى، فيقوم الطاعن بإثبات هذا العيب والقاضي يساعده من خلال حالتين:

. إذا قامت الإدارة بالكشف عن الهدف الذي تسعى إليه فإنه في هذه الحالة على القاضي أن يقارن بين غاية المشرع، وعرض الإدارة، فإذا لاحظ أن هناك اختلاف، فإنه يقضى بإلغاء القرار المعيب.

. أما إذا لم تكشف الإدارة عن هدفها فإن في هذه الحالة يكون الإثبات صعبا خاصة في حالة ما إذا لم يقر المشرع بتحديد غاية الإدارة فهنا عبئ الإثبات يقع على الطاعن.³

الفرع الثالث : الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي

يتعين الاختصاص بإلغاء القرار التأديبي إلى المحاكم التأديبية المختصة⁴، وهي تختلف بحسب الجهة الإدارية التي أصدرت قرار التسريح⁵، فيصدر إما من طرف المحاكم الإدارية (أولا) ، أو من مجلس الدولة (ثانيا) وهو ما سيتم تبينه فيما يلي :

1- بو الشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011، صص 81-82.

2- دادو سمير، الانحراف في استعمال السلطة في القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع تحولات الدولة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، صص 9-10.

3- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، صص 127-128.

4- خليفة عبد العزيز، الإجراءات التأديبية: مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام؛ دار الكتاب الحديث، 2008 صص 96.

5- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، المرجع السابق، صص 286.

أولاً : المحاكم الإدارية

يؤول الاختصاص إلى هذه المحاكم عندما يتعلق الأمر بمنازعة إدارية في نطاق الإقليم التابع لها إلا إذا لم ينص عليه القانون¹.

وذلك وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة الأولى من قانون 02-98 : "تتشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية"².

كما نصق إ م إ على الاختصاص العام لهذه المحاكم الإدارية من خلال مادته 800 من قانون 09-08 على : "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص

بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها"³.

فاختصاص المحاكم الإدارية يكون بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية، وفقاً للمادة 804 من قانون 09-08⁴، وذلك لتجنب الموظف العام مشقة إجراءات التقاضي لرفع الدعوى، ومخالفتها يؤدي إلى بطلان الدعوى التأديبية .

حيث أن المحكمة الإدارية عندما تقوم بفحص الدعوى التأديبية المعروضة عليها، إما تقوم بإلغاء القرار إذا كان غير مشروع أو ترفض الطعن بالإلغاء.

ثانياً : مجلس الدولة

يختص مجلس الدولة الحج زائري في إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة المركزية وذلك باعتبارها هيئة وجهة قضائية⁵.

1- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري" أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام؛ كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014 ص 349 .

2- المادة 1، قانون رقم 02-98، مؤرخ في 30 مايو 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر، رقم 37 مؤرخة في 1 يونيو 1998 .

3- المادة 800، من القانون رقم 09-08، المرجع السابق .

4- المادة 804 فقرة 4، من قانون رقم 09-08 : " يتحدد الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تنفيذ الأشغال ."

5- زياد عادل، المرجع السابق، ص 123 .

ذلك وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 152 من المرسوم رقم 96 - 438 : "...
يؤسس مجلس دولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية تضمن المحكمة الإدارية
ومجلس الدولة توحيد الاجتهاد القضائي في جميع أنحاء البلاد ويسهران على احترام
القانون..."¹.

كما أنه يختص بالفصل في الطعون المرفوعة إليه ضد قرارات السلطة المركزية مثل
رئاسة الحكومة ، كما يختص أيضا بالفصل في استئناف الأوامر التي تصدر من طرف
المحاكم الإدارية ويختص في الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية
باعتباره محكمة نقض².

1- المادة 152، مرسوم رئاسي رقم 96 - 438، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور
المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر، رقم 76 مؤرخة في 8 ديسمبر 1996.
2- سي العابدي سامية، المرجع نفسه، ص 117 .

خاتمة

بعد دراستي لموضوع الفصل التأديبي للموظف العام والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري ، تبين لنا أن الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد الذي يعتبر الركيزة الأساسية التي تقف عليها السلطة التأديبية المختصة، ولا سيما إذا تعلق الأمر بالتسريح لارتكاب الموظف خطأ جسيم، أن المشرع يسعى دوماً لإقامة التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة العامة بما يخدم المصلحة والمنفعة لجميع المواطنين.

وعموماً من خلال دراستنا لهذه المذكرة يمكن استخلاص أهم النتائج الواردة فيه على النحو التالي:

- إن التأديب يعد وسيلة من الوسائل الضرورية للإصلاح والتقويم والإرشاد في الوظيفة العامة، لضمان حسن سيرورة الوظيفة الإدارية بانتظام واطراد وبكفاية وفاعلية ورشاد .
- إن الاختصاص بتوقيع العقوبة التأديبية ينعقد للسلطة الرئاسية ومجالس التأديب كل ضمن اختصاصه وذلك في تشريعنا الوظيفي، وإن السلطة الرئاسية التأديبية التي لها صلاحية تعيين الموظف العام هي التي تقوم بتحديد الخطأ التأديبي المرتكب من قبله وتكليفه مع العقوبة التأديبية المقررة له، وهي التي تقوم بإحالته للممثل أمام مجالس التأديب، وهي التي تتولى رئاسة مجالس التأديب وتقوم بإصدار القرار التأديبي وتتولى توقيعه .
- أن المشرع في الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية ، وفر الحماية القانونية اتجاه الموظف ، وهذا لا يمتنع من ترتب المسؤولية المدنية والجزائية في حالة ارتكابه للخطأ الجسيم .
- لا يمكن الفصل بين سلطة الإدارة والمجلس التأديبي، وذلك باعتبار أن سلطة الإدارة تقوم باقتراح قرار التسريح، أما المجلس التأديبي فهو يصادق على ذلك القرار، وباعتبار المجلس التأديبي يتشكل بالتساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، ما يؤثر سلباً على الموظف بالمصادقة على القرار المقترح من طرف الإدارة .

- إن المشرع حاول أن يضبط نظام سير المرفق العام بانتظام وبا طراد حيث يتساوى في الخضوع له كافة الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية ، وتكشف النصوص المنظمة لجميع الحالات عن حماية واسعة للموظف لاسيما من خلال حق الدفاع والاطلاع .
- إن الضمانات التأديبية التي اقرها المشرع كفيلة بحماية الموظف من كل تعسف قد يقع من جانب المؤسسة أو الإدارة العمومية، أو من ناحية المتابعة التأديبية، كما أنه ضبط المواعيد القانونية التي تقوم عليها عملية التأديب عبر جميع مراحلها . وقد نص المشرع على وجوبية تسريب القرار التأديبي وهذا ما يفرض على السلطة التأديبية الالتزام بالواقعية في توقيع العقوبة التأديبية بما يتناسب وجسامة الخطأ المرتكب .
- إن منح المشرع للموظف الحق في تقديم الطع ون الإدارية المختلفة، سواء كان عن طريق التظلم الولائي أو الرئاسي أو التوجه إلى لجان خاصة والمتمثلة في لجان الطعن يقلص من توفير ضمان حيادية الهيئة .
- يعد التظلم الإداري شرطا لقبول بعض دعاوي الإلغاء، ولهذا فان إغفاله قد يترتب عليه آثار في غاية الخطورة منها الدخول في خصومة، وتحميل القضاء كما هائلا من القضايا، وضياع حقوق صاحب الشأن إذا كان التظلم وجوبيا .
- إن الطعن القضائي يبقى أهم ضمانة بكفالة القانون الأسمى في البلاد وهو الدستور، وباجتهاد القاضي الإداري في ممارسة الرقابة عن القرارات التأديبية .
- يمكن القول إجمالاً أن النظام التأديبي في الجزائر هو نظام قانوني يهدف ويسعى إلى تحقيق التوازن بين تمكين الإدارة من تسيير مرافق ها بانتظام واطراد، وبين ضمان حقوق الموظف التأديبية المحمية قانونا.

بعد أن استعرضت أهم نتائج البحث، ارتأت في هذا الصدد تضمينه ببعض

التوصيات الضرورية وذلك على النحو التالي :

- نوصي المشرع الجزائري بإعادة النظر بإدماج الموظف، الذي كان قاسيا جدا في صياغته لنص المادة 184 المتعلقة بآثار التسريح أو العزل، بحيث منع على الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية، وهو حكم ينبغي مراجعته طبقا لأحكام الدستور .
- نقترح إنشاء محاكم تأديبية متخصصة تكون مهمتها الفصل في المخالفات التأديبية الجسيمة ، وذلك تخوفا من اساءة استعمال السلطة .
- نقترح المزيد من الرقابة على القرارات التي تصدرها الادارات والتي غالبا ما تكون مجحفة بحق الموظف المعاقب .

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

رابعاً : النصوص القانونية

أ. الدستور :

1. الدستور الجزائري لسنة 1996، مرسوم رئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 17/02/1996، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 26/11/1996، ج ر عدد 76، بتاريخ 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم.

ب- القوانين العادية :

1- الأمر رقم 66-133، مؤرخ في 2 جوان ، 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966. (ملغى)

2- القانون رقم 98-02، مؤرخ في 30 مايو 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر رقم 37، مؤرخة في 1 يونيو 1998 .

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

4- القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، بتاريخ 23 أبريل 2008 .

5- الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49

الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966، معدل ومتمم بأمر رقم 01-09، مؤرخ في 26 جوان 2001 المتضمن قانون العقوبات ج ر عدد 34 بتاريخ 27 جوان 2001، معدل ومتمم بالقانون رقم 06-23، مؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم بالقانون رقم 11/14، مؤرخ في 2 أوت 2001، المتضمن قانون العقوبات ، ج ر عدد 49، بتاريخ 10 أوت 2011.

د- النصوص التنظيمية:

1_ مرسوم رقم 83-200، مؤرخ في مارس 1983، يحدد شروط إنشاء المؤسسة العمومية المحلية وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 12، بتاريخ 12 مارس 1983.

- 2_ المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 24 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، بتاريخ 24 مارس 1985. (ملغى)
- 3_ مرسوم 10/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 3، لسنة 1985 .
- 4_ منشور رقم 05 مؤرخ في 12 أبريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 13 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .
- 5- المرسوم 302-82 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق ل 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر الصادرة في سنة 1992 .

المراجع باللغة العربية

أولا - الكتب :

- 1_ الشتوي سعد، المساءلة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008.
- 2_ الطماوي سليمان، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الثقافة العربية، القاهرة، 1975 .
- 3_ بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري: مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2004.
- 4- بعلي محمد الصغير ، المحاكم الإدارية، دار النشر والتوزيع، عنابة، 2005 .
- 5_ بعلي محمد الصغير ، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009 .
- 6_ بعلي محمد الصغير ، النظام القضائي الإداري الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009 .
- 7_ بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005 .

- 8_ بو الشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133/66 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية؛ الجزائر 1991 .
- 9_ بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية " دراسة تشريعية وقضائية وفقهية"، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 .
- 10- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري: دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 11_ خليفة عبد العزيز، قضاء التأديب : ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008 .
- 12_ رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006 .
- 14_ شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 .
- 15_ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق و المحاكمة التأديبية و الضمانات اللاحقة لتوقيعه، القاهرة، د س ن .
- 16_ عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2012.
- 17_ عمرو عدنان، القضاء الإداري: قضاء الإلغاء، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، مصر 2004 .
- 18_ عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- 19_ عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 .

- 20_ فريجة حسين، شرح المنازعات الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر، د س ن .
- 21_ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 .
- 22_ محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة : دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004 .
- 23_ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية، 2005 .
- 24_ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- 25- نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة موازنة في القانون المصري والليبي والشريعة الإسلامية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002.
- 26_ نواف كنعان، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 27_ نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام "دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007 .
- 28_ هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية ، جسور للنشر والتوزيع، دب ن، 2003.
- ثانيا : الرسائل والمذكرات الجامعية
- ا - أطروحات الدكتوراه
- 1_ الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر الصديق، تلمسان، 2016.

- 2_ بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.
- 3_ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014.
- 4_ خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة من أجل الحصول على شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، 2010.
- 5_ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
- 6_ قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012.
- 7_ يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام "دراسة مقارنة"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، جامعة الجزائر، 2005.

ب_ مذكرات الماجستير :

- 1_ أوارك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة للحصول على شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
- 2_ إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002.

- 3_ بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011.
- 4- بو الشعير السعيد، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، بحث مقدم للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر، 1967.
5. بوارس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، " دراسة مقارنة لحالة إدارة الجمارك"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2008 .
- 6_ بو الشعور وفاء، سلطة القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011.
- 7_ حاج سعيد يوسف الجزائري، الفصل التأديبي للموظف العام " دراسة مقارنة"، ماجستير القانون الإداري، كلية القانون، جامعة اليرموك، د ب ن، 2015 .
- 8- خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003.
- 9_ رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون العام، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014 .
- 10_ زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام" دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2011.

- 11_ سليمانى منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير فى القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015.
- 12_ عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاى خدمة الموظف العام " دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي "، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير فى القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012.
- 13_ عمرواي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية فى ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير فى العلوم القانونية، تخصص قانون إداري و إدارة عامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2012.
- 14_ مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فى القانون، فرع قانون الأعمال ، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر 1 ، 2002 .
- 15_ مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير فى القانون العام، كلية الحقوق ،جامعة الشرق الأوسط، 2011 .
- 16_ مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي فى مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فى القانون، تخصص قانون منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012 .

ج- مذكرات الماستر :

- 1_ بثينة دليلة، حملوي رشيدة ، نظام تأديب الموظف العمومي فى التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر فى القانون، تخصص قانون عام " منازعات إدارية "، كلية الحق وق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2014.
- 2_ دادو سمير، الانحراف فى استعمال السلطة فى القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر فى القانون، فرع تحولات الدولة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012 .

3. ذباح لزهارى، التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
- 4_ ريقط محمد، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2015 .
- 5_ سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016 .
- 6_ عقون وسام، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة مك ملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013 .
- 7_ عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الأعمال، جامعة خميس مليانة ، 2014 .
- 8_ كباسي إنتصار، عزوز امنة، الجزاء ات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في قانون عام، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016 .
- 9_ بن مرغيد طارق، رحايلي فهيمة، الضمانات التأديبية للموظف العام " دراسة مقارنة "، مذكرة تخرج السنة الرابعة، تخصص كلاسيكي، المركز الجامعي سوق أه ارس، 2005 .
- ثالثا : المقالات.
1. الشبخاي عبد القادر، "نظام تأديب الموظف العام والقاضي في التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية، عدد 04، الجزائر، 1975، ص 10 .

- 2- أمجد هنية، " عيوب القرار الإداري حالات تجاوز السلطة "، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، بسكرة، د س ن .
- 3_ بودريوة عبد الكريم، " آجال رفع دعوى الإلغاء "، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 01 بجاية، 2010، ص 25 .
- 4_ بوقرة أم الخير، " تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "، مجلة المفكر، العدد التاسع >>، بسكرة، 2013، ص 68 .
- 5- جبير فاضل، " الطعن القضائي كضمانة للموظفين في مواجهة سلطات التأديب "، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، حزي ارن، 2012 .
- 6_ حيدر نجيب أحمد، " حقوق وحرريات الموظف العام عند تطبيق الحج زاء التأديبي "، مجلة الفتح العدد الثلاثون، د ب ن، 2007 .
7. عبد الله رمضان بيني، نطاق دعوى الإلغاء دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، 2015، ص 63 .
- 8_ علي نجيب حمزة، " ضمانات الموظف القانونية لصحة فرض العقوبة التأديبية "، مجلة بابل، العدد 3، د ب ن، 2008، ص 564 .
- 9_ عادل بن عبد الله، " مواعيد الطعن في القانون الجزائري "، مجلة المنتدى القانوني، العدد التاسع، د س ن .
- 10_ نجم الأحمد، " التظلم الإداري "، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثالث، 2013، ص ص 25، 26 .
- رابعا : الاجتهادات القضائية**
- 1- الغرفة الإدارية، قرار رقم 14308، بتاريخ 1977/10/22، " قضية أستاذ مساعد ضد مدير معهد الحقوق والعلوم الإدارية " .
- 2- قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1991/01/13 عن الغرفة الإدارية، المجلة القضائية، العدد 02، سنة 1991 .

3- قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 19/05/1990 عن الغرفة الإدارية ملف رقم 66151،
المجلة القضائية، العدد الثالث، سنة 1993 .

4- قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 05/01/1997 عن الغرفة الإدارية ملف رقم
11567، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1997 .

5- قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 06/07/1997 عن الغرفة الإدارية ملف رقم
117969، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1997 .

6- قرار مجلس الدولة، 8 مايو 2000، " قضية يونين بنك ضد محافظ بنك الجزائر "، مجلة
مجلس الدولة، عدد 6، 2005 .

7- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 46386، فهرس رقم 768، بتاريخ
2008/10/15، " قضية ش . ق، ضد وزارة الداخلية والجماعات المحلية ومن معها " .

سادسا: مواقع الانترنت

1. أحمد الساقوط، الضمانات التأديبية للموظف، مجلة المحاكم الإدارية، على الموقع

الإلكتروني: 2017/07/03. تم الإطلاع عليه يوم،، www.maroc droit.com

2. طه ياسين، التظلم الإداري الوجوبي في محكمة القضاء الإداري، مجلة التشريع والقضاء،

على الموقع الإلكتروني: ،www.tqmag/net/bady، تم الإطلاع عليه 2017/07/04.

3. نبيل البكوري، مسطرة وشكل آجال رفع دعوى الإلغاء، على الموقع الإلكتروني : mag not

spt.comK ، تم الإطلاع عليه يوم :2017/07/04 على الساعة :12:58.

4. تأديب الموظف العام، مجلة القانون والأعمال، على الموقع الإلكتروني http://www.droit

12:58. على الساعة 2017/06/30 يوم ،entrprise.com

(١١) المراجع باللغة الفرنسية

الكتب :

- 1- De laubadère (andré) ,Manuel de droit administratif , 4 édition ,paris , 1955 .
- 2-Essaid Taib , Droit de la fonction publique ,5 édition , distribution Houma ,Alger , 2003 .
- 3- Gustave peise , Droit administratif ,15 édition ,paris,1999.
- 4-Jean marie auby ,Jean –bernared audy ,Droit de fonction publique, état collectivités locales hôpitaux ,3 édition ,Daloz ,1997.
- 5-Louis moreau- Jean , La fonction publique ,pancipes generaux ,l,g,d,j, paris ,1987.
- 6- Plantay : Traite pratique de la fonction publique tome , 1 , 1963 .
- 7- Silvera victor , La fonction publique et se problème actuels E .L.J paris .1969.

الفهرس

إهداء

شكر

2.....	مقدمة
7.....	الفصل الأول : ماهية التسريح التأديبي
9.....	المبحث الأول : مفهوم التسريح التأديبي
10.....	المطلب الأول : المقصود بالتسريح التأديبي
10.....	الفرع الأول : تعريف التسريح التأديبي
12.....	الفرع الثاني : تمييز التسريح التأديبي عن بعض الصور الأخرى
20.....	المطلب الثاني : السلطة التأديبية المختصة بتسريح الموظف العام
20.....	الفرع الأول : السلطة التأديبية الرئاسية
22.....	الفرع الثاني : المجالس التأديبية
24.....	المبحث الثاني : ضوابط التسريح التأديبي
24.....	المطلب الأول : الخطأ التأديبي كأساس للتسريح
25.....	الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي
29.....	الفرع الثاني : أركان الخطأ التأديبي
31.....	المطلب الثاني : مسؤولية الموظف العام
33.....	الفرع الأول : المسؤولية التأديبية للموظف العام
34.....	الفرع الثاني : المسؤولية المدنية للموظف العام
35.....	المطلب الثالث : الآثار المترتبة على التسريح التأديبي للموظف العام
35.....	الفرع الأول : الآثار القانونية للتسريح التأديبي
37.....	الفرع الثاني : الآثار المادية للتسريح التأديبي
.....	الفصل الثاني : الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة عقوبة التسريح
41.....	التأديبي

المبحث الأول: الضمانات المقررة للموظف العام قبل توقيع عقوبة التسريح التأديبي...42	42
المطلب الأول: مواجهة الموظف العام بما هو منسوب إليه.....42	42
الفرع الأول: مضمون المواجهة.....42	42
الفرع الثاني: أحكام المواجهة.....43	43
المطلب الثاني: ضمان حقوق الدفاع.....45	45
الفرع الأول: مضمون حق الدفاع.....45	45
الفرع الثاني: مظاهر حق الدفاع.....46	46
المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف العام بعد توقيع عقوبة التسريح . . .50	50
المطلب الأول: الرقابة الإدارية على قرار التسريح التأديبي.....50	50
الفرع الأول: التظلم الإداري.....51	51
الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة خاصة.....55	55
المطلب الثاني: الرقابة القضائية على قرار التسريح التأديبي.....57	57
الفرع الأول : شروط الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي.....58	58
الفرع الثاني: أسباب الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي.....62	62
الفرع الثالث : الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي.....68	68
خاتمة72	72
قائمة المصادر و المراجع76	76



ملخص المذكرة

يعد التسريح التأديبي من أخطر العقوبات التأديبية التي تصيب الموظف حيث يفقد بصفة نهائية مهامه الوظيفية ولا يكون له مكان في الوظيفة التي كان يزاولها ، ولا في وظيفة اخرى في قطاع الوظيف العمومي . كما أنها تعتبر من بين القرارات الإدارية التي يجب أن تحاط بمجموعة من الضمانات وذلك من أجل تحقيق الملائمة بين حق الإدارة في ممارسة وظيفتها وحق الموظف في تحقيق ضماناته من تعسف الإدارة وللموظف الحق في الدفاع عن نفسه قبل وبعد صدور قرار التسريح ، وذلك بتمكينه من تقديم مختلف الطعون ضد القرار الإداري.

الكلمات المفتاحية:

- 1/ التسريح التأديبي 2/ الوظيف العمومي
- 3/ الضمانات 4/ التعسف الإدارة
- 5/ القرار الإداري