

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية السنة الدراسية لنيل شهادة الماستر

عقوبة تسريح الموظف العمومي لأسباب تأديبية

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ(ة):

بن بدرة عفيف

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالب(ة):

عدة هوارية

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة) رحوي فؤاد..... رئيساً

الأستاذ(ة) بن بدرة عفيف..... مشرفاً مقرر

الأستاذ(ة) باسم شهاب الدين..... مناقشاً

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت في : 22 / 06 / 2023

بسم الله الرحمان الرحيم

(اقرأ باسم ربك الذي خلق * خلق الإنسان من علق * اقرأ وربك الأكرم * الذي علم بالقلم

* علم الإنسان ما لم يعلم *)

سورة العلق

صدق الله العظيم

إهداء

أهدي هذا العمل إلى :

إلى من قال فيهما الله تعالى (ولا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما)
إلى من لا توفيهم الكلمات والحروف حقهم في البر والإحسان إلى من رضا الله في رضاهم
وما توفيقى وسر نجاحي إلا بدعائهم فلن يوفي أي كلام ولن تتصف الكلمات قدرهم إلى من
الجنة تحت أقدامها أُمي الغالية وإلى أعز الناس معلمي في الحياة أبي الحبيب حفظهم الله
ورعاهم وأطال في أعمارهم

وإلى أخي منصور رحمه الله وأدخله فسيح جناته

وإلى كل من شاركوني الأفراح والآلام سندي في الحياة إخوتي وأخواتي حفظهم الله وأطال
في أعمارهم

وإلى كتاكيت العائلة ياسمين هاجر نورهان مهدي ياسين جبريل عبد القادر منصور

وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل

وإلى كل دفعة السنة الثانية ماستر لسنة 2022/2023.

شكر وتقدير

أولاً وقبل كل شيء أشكر الله العليّ القدير وأحمده حمداً كثيراً على توفيقه لي لإتمام هذا العمل ووفقني لما يحبه ويرضاه وهو السير في طريق العلم والذي أتمنى أن أنال من ورائه مرضاته .

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذ الدكتور بن بدرة عفيف الذي أشرف على هذا العمل والذي زودني بالنصائح والإرشادات القيمة التي أنارت أمامي سبيل البحث فجزاه الله كل خير .

كما نتقدم بالشكر إلى كل من مد لي يد العون وساندي في إنجاز هذا العمل المتواضع من قريب أو بعيد ولو بكلمة أو دعوة صالحة .

قائمة المختصرات :

ج ر : جريدة رسمية .

ع : عدد .

ص : صفحة .

ص ص : عدة صفحات .

م : مجلة .

ط : طبعة .

د ن : دار النشر .

م : مادة .

مقدمة

إن زيادة المرافق العامة في هذا الوقت والحاجة الماسة لخدمة هذه المرافق بالموظفين من أجل تحقيق المصالح العامة ، فهنا أصبح الموظف المحرك الذي من خلاله يستطيع المرفق العام تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية فهو يعتبر الدعامة الكبرى التي يقوم عليها بناء الدولة ، فإذا قام بأداء واجبه على أحسن وجه سيكون له الفصل في صلاح الأداة الحكومية أما إذا أهمل واجباته فهنا يقع أخلال بالالتزام¹.

أما في قانون الوظيفة 06/03 فقد تم تعريف الموظف في المادة 04 بأنه يعتبر الموظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسوم في رتبة في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته².

بعد صدور القرار الإداري بتعيين الموظف يتحدد مركزه القانوني اعتبارا من هذا التاريخ وقيامه بممارسة مهامه فعليا ، وخلال هذه الفترة الزمنية يستوجب على الموظف أن يكون خاضعا لوصاية وسلطة الرئيس الإداري ، مما يستدعي عليه إتباع أوامر وتعليمات سلطته الرئاسية في إطار تحقيق الهدف الذي تصبو إليه الإدارة العمومية ، وهذا لأن استمرار الموظف العمومي في خدمته مرهون بأداء واجباته على أكمل وجه واحترام شروط الصلاحية حتى لا يفقد وظيفته³.

وفي حالة عدم القيام بالواجبات الملقاة على عاتقه فإنه يعرض نفسه إلى عقوبات تأديبية من طرف السلطة الإدارية الرئاسية .

1- أورك حورية ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون " فرع الإدارة والمالية " كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2010 ، ص 50.

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

3- بوقرة أم الخير ، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي ، م الفكر ، ع التاسع ، ص 68.

كما أن عملية التأديب تعتبر إصلاح الموظف وتحذير زملائه من ارتكاب نفس الأخطاء ، كما نهدف إلى حسن سير المؤسسة والمرفق العام ، ورفع كفاءة الأداء وضمن التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة .

أما إذا قام بالمخالفات التأديبية والأخطاء أثناء ممارسة للوظيفة فهنا توقع عليه عقوبة تأديبية مما يؤدي إلى تسريحه ، بحيث يؤسس التسريح التأديبي بناء على درجة الخطأ الوظيفي الجسيم¹.

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 133/66 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 العمومية الساري⁴ ، الذي أقر ببعض المستجدات ، منها تلك التي ألغت بسبب التسريح لعدم الكفاءة المهنية وكذلك تبيان ضمانات الموظف العمومي في إطار المسائلة والتحقيق الذي تباشره اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها لجنة تأديب ومسائلة .

لقد اخترت تسريح الموظف لأسباب تأديبية ليكون موضوعا لمذكرة بحثي وذلك للأهمية البالغة لهذا الأمر في تنظيم المرفق العام وحسن سير أدائه .

1- الشيخاي عبد القادر ،نظام تأديب الموظف العام والقاضي في التشريع الجزائري ،المجلة الجزائرية ،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عدد 4 ، الجزائر ،1975، ص 10.

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

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 ع ، 46 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006 .

و لدراسة هذا الموضوع نطرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى يمكن تجسيد المشروعية في إصدار قرار التسريح و تحقيق التوازن بين ضرورة إرساء الفاعلية الإدارية من جهة، وحماية الموظف العام من جهة أخرى ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدت على المنهج التحليلي الذي يبين تحليل النصوص القانونية ، كما سيتم إستعمال المنهج المقارن عند الإقتضاء والذي برز من خلال الإشارة إلى مختلف الأنظمة المقارنة .

ولقد اعتمدت على خطة تتشكل من فصلين أساسيين والذي تناولت فيهم ما يلي :

الفصل الأول تناولت فيه الإطار التعريفي لعملية تأديب الموظف بحيث تم تقسيمه إلى مبحثين { المبحث الأول تضمن مفهوم التسريح ، والمبحث الثاني المسؤولية التأديبية } . أما الفصل الثاني تناولت فيه الإطار الإجرائي للممارسة التأديبية على الموظف بحيث تم تقسيمه إلى مبحثين { المبحث الأول تضمن إجراءات مواجهة الموظف المخطئ ، وفي المبحث الثاني الرقابة القانونية على قرار تسريح الموظف }.

الفصل الأول
الإطار التعريفي
لعملية
تأديب الموظف

الفصل الأول : الإطار التعريفي لعملية تأديب الموظف .

يعد التسريح التأديبي من أخطر العقوبات التأديبية جسامة من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يحدثها اتجاه الموظف العمومي ، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى .

بالتالي فإن التسريح التأديبي يختلف عن بقية صور إنهاء الخدمة والإجراءات التحفظية التي تتخذها الإدارة المستخدمة باعتباره متصلا بالخطأ الجسيم الذي تشرف السلطة الرئاسية على تقديره مع مراعاة مصلحة الإدارة المستخدمة ومصلحة الموظف على حد سواء في سياق مباشرة تسريح الموظف تأديبيا¹ .

استنادا إلى دور التسريح التأديبي في مجال الوظيفة العمومية لكفالة حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد الماهية التي تميزه عن بقية النظم المشابهة له ، سيتم التطرق إلى مفهوم التسريح {المبحث الأول}، المسؤولية التأديبية {المبحث الثاني}.

المبحث الأول: مفهوم التسريح .

لم يستقر القانون الجزائري بصفة خاصة والقانون المقارن بصفة عامة على تحديد مصطلح يتضمن عقوبة التسريح باعتبارها من أخطر العقوبات التي تصيب الموظف العمومي ، مما يؤدي به إلى تحيته وإنهاء خدمته الوظيفية² .

ناهيك أن جل التشريعات بما فيها القانون الفرنسي والمصري والجزائري لم تتطرق في قوانينها إلى تعريف عقوبة التسريح.

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

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

كما أن تعدد المصطلحات التي تترجم مفهوم إنهاء خدمة الموظف العمومي أدت إلى اختلاف الفقه والقضاء الإداري حين محاولة وضع كمصطلح مستقر لعقوبة التسريح وأكثر من ذلك فقد ذهب المشرع الفرنسي على التفرقة بين إجراء التسريح وعقوبة العزل وفقا للقانون 16/84 الذي يعتبر وفقا للمادة الأولى منه القسم الثاني من القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية للدولة والجماعات الإقليمية¹.

إن التسريح التأديبي له دور هام في مجال الوظيفة العمومية والذي يكمن في حسن سير المرفق العام وتمييزه عن باقي النظم المتشابهة له وذلك ببيان ماهية التسريح {المطلب الأول}، ثم بيان قرار تسريح المؤدب للموظف {المطلب الثاني}.

المطلب الأول: ماهية التسريح .

التسريح التأديبي هو عقوبة جسيمة توقفها السلطة التأديبية المختصة قانونا على الموظف إثر ارتكابه لمخالفة جسيمة تنتهي بموجبها علاقة الموظف بالوظيفة الإدارية التي كان يشغلها بعد استنفاد كل الإجراءات والضمانات القانونية المقررة لصالح الموظف² .

كما يقصد بالتسريح التأديبي الإخلال بالواجبات الوظيفة 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 للمؤسسة³ .

وعليه يتم تعريف التسريح التأديبي في الفرع الأول، وتمييز التسريح التأديبي عن بعض الصور الأخرى في الفرع الثاني .

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

2- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص06.

3-خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام "الإدارة والمالية"، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003، ص2.

الفرع الأول: تعريف التسريح التأديبي .

إن المشرع الجزائري كباقي التشريعات الفرنسية والمصرية لم يعطي تعريف للتسريح التأديبي ، وذلك باعتبارها أشد العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف حيث يفقد بصفة نهائية منصبه ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي يزاولها .

كما نجد أن المشرع استعمل كلمة التسريح نقلا عن المشرع الفرنسي الذي عبر عنه بمصطلح التسريح نتيجة لإنهاء العلاقة الوظيفية من طرف الهيئة المستخدمة¹ .

وحتى بعد صدور قانون رقم 66-133 نجده قد استعمل كلمة التسريح للدلالة على معناه ونص المشرع في المادة 62 على أن "انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن التسريح-العزل"² .

كما أشار المشرع في ظل الأمر رقم 85-59 للدلالة على التسريح التأديبي من خلال تصنيف العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون إلى 03 درجات وأدرج عقوبة هي التسريح وتعتبر العقوبة الثالثة .

كما عرف مجموعة من الفقهاء والآراء أن التسريح التأديبي هو إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة ارتكاب الموظف خطأ مهني جسيم بعد مراعاة الإجراءات التأديبية التي تحددها النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية في هذا الشأن ، وهدفه المحافظة على السير الحسن للوظيفة وتحقيق الاستقرار ، ويؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بالموظف لمدة غير محددة .

أما في قانون الوظيفة الساري فلقد استقر المشرع وصنف عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة واستعمل مصطلح العزل للدلالة على التسريح بالطرق الغير التأديبية وذلك من خلال نص المادة 184 من الأمر رقم 06-03 على أنه "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوم

1- حاج سعيد يوسف الجزائري، الفصل التأديبي للموظف العام ،دراسة مقارنة ،مذكرة لنيل شهادة ماجستير القانون الإداري كلية القانون ،جامعة اليرموك ،2015، ص18.

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

متتالية على الأقل مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ،بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم " .

وعليه فإن المشرع لم يحدد ويعطي تعريفا للتسريح بل اكتفى بذكر الأخطاء التي تؤدي إلى عقوبة التسريح التأديبي وذلك من خلال المادة 181 من الأمر 06-03.

كما عرف أيضا سعيد مقدم التسريح على أنه " 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 بالخدمة¹ .

الفرع الثاني : تمييز التسريح التأديبي عن بعض الصور الأخرى :

إن مهام الموظف في مجال الوظيفة 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 والتسريح الغير تأديبي {أولا} ، التسريح التأديبي والإستقالة {ثانيا} ، التسريح التأديبي والإحالة علي التقاعد {ثالثا} ،التسريح التأديبي والإحالة على الاستيداع {رابعا}.

أولا: تمييز التسريح التأديبي عن التسريح الغير تأديبي .

إن تعريف التسريح الغير تأديبي هو من طرق إنهاء مهام الموظف العمومي تتخذ فيه الإدارة المستخدمة إجراء التسريح بعيدا عن الخطأ التأديبي بما يبرر المصلحة العامة للخدمة .

مما يترتب على ذلك انقضاء الرابطة الوظيفية وزوال صفة الموظف ، ومن بين الأسباب التي تؤدي إلى فصل الموظف العام من الوظيفة وهي {عدم الكفاءة المهنية ، عدم اللياقة الصحية،التخلي عن المنصب ،إلغاء الوظيفة ، فقدان الجنسية }³ .

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

2- زياد عادل ،المرجع السابق ،ص 34 .

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

1- عدم الكفاءة المهنية : ويقصد بها عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياما حسنا ، بحيث لا يعرقل سير المصلحة وهذا لما نصت عليه المادة 68 من الأمر 66-133 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 بمرسوم " ¹ .

أما في قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 03/06 لم يتضمن في طياته التسريح الإداري لعدم كفاءته المهنية ، باستثناء الموظف المتريص فالإدارة تحوز سلطة تقديرية للتسريح التأديبي إذا ما تثبت عدم كفاءته مهنيا ، وقد اكتفى المشرع الجزائري وفقا للقانون السالف ذكره بتقييم الموظف العمومي الدائم في مردوديته بناء على كفاءته المهنية في الخدمة بخلاف المشرع المصري الذي جسد التسريح لعدم الكفاءة المهنية ² .

2- عدم اللياقة الصحية : إن الموظف لا يستطيع إكمال مهام وظيفته بسبب عجزه وعدم لياقته الصحية ما قد يشكل سببا من أسباب إنهاء خدمته .

فلقد جاء في قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 03/06 أن توفر اللياقة الصحية ضمن شروط التوظيف حيث نصت المادة 75 على " أن تتوافر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها " ³ .
وفي حالة انعدام هذا الشرط فالإدارة تقوم بتسريح الموظف من الوظيفة.

3- التخلي عن المنصب : إن قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 03/06 لقد رخص في حالة قيام الموظف بالخدمة والعطل والغياب المدفوع الأجر المنصوص عليها قانونا لبعض الأحوال

1- زياد عادل ، المرجع السابق ، ص 114 .

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

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

وبخلاف ذلك إذا غاب الموظف بعذر غير مبرر فإنه يتعرض للخصم من راتبه بما يتناسب ومدة الغياب وباستثناء عن هذه الحالات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، فإن الموظف الذي يكون خارج هذا الإطار يعتبر في وضعية المتخلي عن منصب عمله وهو ما يستدعي الإدارة أن تبادر إلى تسريح الموظف بدون الضمانات المقررة قانوناً لأنه اتجه بإرادة حرية التخلي عن منصبه، مما يسمح بتقرير شطبه من تعداد المستخدمين بسبب ترك الوظيفة والمهام المخولة إليه بدون سبب مشروع أو بسبب رفض الإلحاق بالوظيفة التي بلغ أنه نقل إليها، أو بعد زوال فترة العطلة المرضية أو عطلة الخدمة المرخصة قانوناً¹.

كما اعتبر المشرع الجزائري أن تخلي الموظف عن منصبه يؤدي إلى مبادرة الإدارة بالتسريح بحيث نصت المادة 184 من القانون الساري للوظيفة العمومية أنه "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"².

4-إلغاء الوظيفة : إن الإدارة لها سلطة تقديرية في إجراء بعض التغييرات مما يترتب عليها نقل الموظفين إلى وظيفة أخرى مماثلة للوظيفة الأولى، وفي حالة عدم قبول الموظف الانتقال فهنا تقوم الإدارة بتسريح الموظف³.

إلا أن المشرع الجزائري لم يصدر في قانون الوظيفة اية نصوص قانونية تتضمن الإبعاد وإلغاء الوظيفة العمومية .

5-فقدان الجنسية : لا يمكن لأي شخص أن يشغل الوظيفة العمومية إلا بحصوله على الجنسية كما اتجه المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية رقم 133/66 على فرض الجنسية الجزائرية كشرط للالتحاق بالوظيفة العمومية حيث نصت المادة 1/25 على أنه "إذا لم تكن

1- حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص ص 21،22.

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

3- حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص ص 21،22.

لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل مع الإحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادة 75¹.

كما أقرت المادة 216 من القانون السالف ذكره على أنه "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صحة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها"². وما يميز التسريح التأديبي عن التسريح الغير تأديبي هو أن التسريح التأديبي يصدر من الجهات الإدارية المختصة أما التسريح الغير تأديبي فيكون مفاجئ للموظف نفسه ، وكذلك التسريح التأديبي يعد من العقوبات التأديبية أي مبني على الخطأ الجسيم المرتكب من قبل الموظف ، بينما التسريح الغير تأديبي يعتبر صورة من صور الإنهاء العادي لعلاقة الموظف بالإدارة .

ثانيا :الفرق بين التسريح التأديبي والإستقالة.

يمكن للموظف العمومي إنهاء علاقة الوظيفة بينه وبين الإدارة المستخدمة عن طريق تقديم استقالته لذلك حرصت قوانين الوظيفة العمومية سواء في الجزائر أو فرنسا أو مصر على النص على الإستقالة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة ضمن الحالات الطبيعية³. في مجال الوظيفة العمومية ،إلا أن قوانين الوظيفة العمومية السالف ذكرها لم تعرف الإستقالة. كما عرف المشرع الجزائري الإستقالة على أنها عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الإستقالة وتنص الخدمة فيها بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن ارادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة⁴.

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- زياد عادل ،المرجع السابق ، ص 35.

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

وكما عرف الأستاذ بوحميذة عطاء الله بأن الإستقالة: " بأنها رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغ سن التقاعد لسبب من الأسباب وتصبح نافذة المفعول بقبول جهة الإدارة لها ".
وكما عرفها الأستاذ السعيد الطيب بأنها: " حق الموظف العمومي الذي يقدمه كتابيا وإراديا لإنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بسلطة التعيين ما يقتضي الأمر إيداء رأيها لسريان مفعولها".

أما الفقه الفرنسي فأعطاه عدة تعريفات بحيث عرفها الأستاذ فريدريك كولين أنها " طلب مكتوب واضح وغير مبهم من طرف الموظف العمومي يعبر عن إرادته للخروج من خدمته الإدارية ".

ويقول الفقيه أندري دو لوبادير " أن الإستقالة هي سبب للتوقف عن أداء الوظيفة تنتج بمبادرة الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابيا ".

أما الفقه المصري فعرف الأستاذ أنور رسلان إلى تعريفها "بأنها رغبة العامل في إنهاء العلاقة بالجهة التي يتبعها بإرادته قبل بلوغ سن الإحالة إلى المعاش " .

على ضوء ما انتهى إليه الفقه الجزائري والفرنسي والمصري من التعريفات العديدة فإن الإستقالة هي عبارة عن طريقة من الطرق العادية التي تقتضي بها مهام وخدمة الموظف العمومي وهذا ما يميز الإستقالة عن التسريح التأديبي ، والسبب في ذلك يعود لإرادة الموظف العمومي في ترك وظيفته وقبول الإدارة المستخدمة لهذا الطلب مما أضفى ذلك ميزة خاصة للإستقالة نظرا إلى عدم انفراد الإدارة في إنهاء خدمة الموظف مثلما يبدو وذلك في التسريح التأديبي¹.

جدير الذكر أنه في حالة انقطاع الموظف العمومي عن أداء مهامه بسبب تقديم الإستقالة ، فإنه يعتبر في وضعية التخلي عن المنصب فموقف المشرع الجزائري كان جد صارما في ذلك ، حيث نص في قانون الوظيفة العمومية " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل

1- يحي قاسم علي سهل ،فصل الموظف العام "دراسة مقارنة" ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون ،تخصص إدارة ومالية ،جامعة الجزائر ،2005، ص52.

دون مبرر مقبول ؛ تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار الذي يحدد وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم " ¹ .

تطبيقاً لذلك اتجه مجلس الدولة الجزائري إلى أن المستأنف تم تسريحه بسبب الغيابات المتكررة ، غير المبررة وأنه وجهت له عدة إعذارات يوم 1998/08/26 تحت رقم 98/001 وفي 1998/08/29 رقم 98/200 . وفي 1998/09/01 تحت رقم 98/003 .

وبالتالي تعتبر هذه الغيابات غير المبررة تخلي عن المنصب ولايلزم إحالته على المجلس التأديبي ويفقد الضمانات التأديبية . ومن ثم فإن طلب المستأنف غير مؤسس .

وبالتالي نستخلص أن علاقة الموظف لا تنقطع بمجرد تقديم طلب الاستقالة وإنما يجب على الإدارة قبولها ² .

ثالثاً: تمييز التسريح التأديبي عن الإحالة على التقاعد .

تعتبر الإحالة على التقاعد وسيلة طبيعية لأنها خدمة الموظف العمومي ، أي من اجراءات التنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة سواء تم ذلك بناء على طلب الموظف بمحض إرادته أو بتدخل الإدارة المستخدمة لبلوغ الموظف السن القانوني للتقاعد ³ .

لذا يتشابه التسريح التأديبي مع الإحالة على التقاعد كونهما صورتان من صور إنهاء الخدمة إلا أن الاختلاف بينهما يتمثل في طلب الموظف الإحالة على التقاعد بعد التوقيع على محضر التبليغ المتضمن الإحالة على التقاعد أما التسريح التأديبي يقوم بارتكاب الموظف الخطأ المهني الذي يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ، واتخاذ كل اجراءات التأديب ⁴ .

1- زياد عادل ، المرجع السابق ، ص 38 .

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

3- زياد عادل ، المرجع السابق ، ص 39 .

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

ونص المشرع الجزائري في نص المادة 216 من الأمر 03-06 على أنه "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن الإحالة على التقاعد " أي أن الإحالة على التقاعد يعتبر كسبب لإنهاء خدمة الموظف¹.

وبالتالي يفقد صفته كموظف بمجرد إنهاء العلاقة فإنه يشطب من قائمة مستخدمي الإدارة.

رابعاً: تمييز التسريح التأديبي عن الإحالة على الاستيداع .

ويقصد بها توقف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة وفقاً لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها ، ويتم قبولها في الغالب بناء على الطلب المؤسس وبالتالي الإحالة على الاستيداع هي " إيقاف مؤقت للعلاقة الوظيفية "².

وعرفها الأستاذ عطاء الله بوحميده بأنها حالة وسط بين الخدمة وبين الفصل ، إذ يبعد الموظف المحال على الاستيداع عن عمله كلية لمدة محددة ، ثم يتقرر مصيره بصورة بأنه في نهاية المدة .

وعرفها الأستاذ زكي محمد النجار بأنها تحية للوظيفة وإسقاط لولايتها وحرمان من مزاياها فهي فصل مؤقت³.

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

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

في حالة تعويض أحد أصول الموظف أو زوجته أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو للإعاقة أو مرض خطير .

السماح للزوجة الموظفة تربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات .

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

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

3- زياد عادل ، المرجع السابق ، ص 49.

السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته .
لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي¹ .

كما يسمح أن تمنح لأغراض شخصية لاسيما القيام بدراسات أو أعمال بحث بشرط أن تكون بعد سنتين من الخدمة² .

و ما يميز التسريح التأديبي عن الإحالة عن الاستيداع هو أن التسريح التأديبي يمكن الاستفادة من التعويض في حالة التسريح التعسفي على عكس الإحالة على الاستيداع أنه لايمكن للموظف الاستفادة والإحالة على الاستيداع لا يؤدي إلى إنهاء الموظف العام مهامه إلا إذا انتهت المدة المحددة بسنة قابلة للتجديد ثم يعاد الموظف إلى منصبه الأصلي ، أما التسريح التأديبي فتنتهي مهامه بصفة نهائية³ .

أما أسباب الإحالة على الاستيداع تكون محددة قانونا وتكون بطلب من الموظف بينما أسباب التسريح فتكون بارتكاب الموظف لخطأ تأديبي .

المطلب الثاني : قرار تسريح المؤدب للموظف .

إن القانون يمنح للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف الذي يرتكب الخطأ التأديبي وذلك من أجل تحقيق النظام داخل المرفق العام ، وعرفها الأستاذ فالين بأن السلطة التأديبية هي السلطة التي توقع العقوبات على الموظف بحيث تمسه في حياته الوظيفية أو تحرمه من مرايا وظيفته وذلك إذا ارتكب خطأ يتنافى مع واجبات وظيفته⁴ .

انطلاقا مما سبق ذكره سوف يتم تحديد الجهات التي تمارس السلطة التأديبية بتسريح الموظف العمومي وذلك من خلال تبيان اختصاص السلطة الرئاسية أولا ، ثم المجالس التأديبية ثانيا .

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 ص 51،52 .

4- أوراك حورية ، المرجع السابق ، ص 52 .

الفرع الأول: السلطة التأديبية الرئاسية .

تتمثل سلطة تسريح الموظف العمومي أحد مظاهر السلطة الرئاسية وهذا لأن الإدارة المستخدمة هي التي تملكها كإختصاص أصيل ممنوح لها بقوة القانون¹ ، ونص المشرع في المادة 162 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي السلطة التي تتخذ الإجراءات التأديبية².

ونص المشرع أيضا في المادة 165 من قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06 على أنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر ، العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها³.

قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها الذي صدر في 1991/03/24 في قضية {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 1989/05/15 أين صدر قرار وقفه باعتباره مديرا عاما لمكتب الدراسات التقنية المتعددة الخدمات لولاية بشار ، مما أدى بالموظف الطعن في القرار الإداري بالبطلان أمام الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا⁴.

1- 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 .

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

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

4- خلف فاروق ، المرجع السابق ، ص 162.

أما بالنسبة للمشروع الفرنسي فأخذ أيضا بالنظام الإداري في التأديب فحول سلطة التأديب سلطة الرئاسة التي تملك سلطة التعيين ، كما أخذ أيضا النظام الإنجليزي فالسلطات التأديبية تتمثل في الرئيس الإداري واللجان أو ما يسمى بالمجالس الإدارية¹.

الفرع الثاني: المجالس التأديبية .

تعتبر المجالس التأديبية الصورة الثانية للجهات الممارسة لنظام التأديب الإداري أين يمنح المشرع اللجنة أو مجلس تأديبي سلطة توقيع العقوبات التأديبية على الموظف العمومي إلى جانب ما تقترحه الهيئة المستخدمة من عقوبات .

كما أطلق عليها عدة تسميات كما جاء في الأمر رقم 133/66 كما يطلق عليها باللجنة المتساوية الأعضاء ، إما في المرسوم 59/ 85 فيسمى بلجنة الموظفين .

لذلك فإن المجلس التأديبي في القانون الجزائري يتشكل من لجنة متساوية الأعضاء أي من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين وهذا على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمؤسسات العمومية ، ويتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارة المركزية بقرار من الوزير المختص ، كما يتم تعيين الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية بنفس الشروط وذلك بقرار من الوالي المختص أو المدير المختص² .

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 " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية : لجان إدارية متساوية الأعضاء ، لجان طعن لجان تقنية"³ . بحيث نصت المادة 64 من نفس الأمر على أنه " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في

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 333 ،335.

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

المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كل لجنة ترسيم وكمجلس تأديبي¹.

وكما أن السلطة لها صلاحيات التعيين وتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي . والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ إخطارها.

والمشروع الفرنسي اعتبر المجلس التأديبي يتكون من لجنة إدارية متساوية الأعضاء أي لجنة تتمثل الإدارة والموظفين وتعين عن طريق الانتخاب ، كما نقوم بفحص مسئول الموظفين كالتوظيف والتقييم والتأديب والتحويل².

وبالتالي لا يمكن تسريح الموظف العام إلا بعد موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، بمعنى أن رأي اللجنة ملزم الإدارة ويجب اتباعه فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة 3 و4.

المبحث الثاني : المسؤولية التأديبية.

تعتبر وسيلة التأديب من بين الوسائل اللازمة في قانون الوظيفة العمومية ذلك لأنها تفرض العقوبة على الموظف العام الملائمة للخطأ وتحسن سير المرفق العام ولكن على السلطة التأديبية عند توقيع الجزاء أن تحترم الأحكام والأسس التي حددها المشروع ، فعليها أن تضع العقوبة التأديبية التي تتناسب مع الخطأ الذي ارتكبه الموظف العام³.

نظرا لأهمية التسريح التأديبي يتم تحديد الخطأ التأديبي وقيام المسؤولية التأديبية { المطلب الأول}، وإلى الآثار الناتجة على المسؤولية التأديبية { المطلب الثاني}.

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

2- زياد عادل ، المرجع السابق ، ص 34 .

3- قوسم الحاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابية القضائية عليه "دراسة مقارنة" ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أوبكر بلقايد ، تلمسان ، 2012 ، ص 7، 8.

المطلب الأول : الخطأ التأديبي و قيام المسؤولية التأديبية .

إن الخطأ التأديبي يعتبر الأساس أو النقطة لارتكاز 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 وواجبات¹ .

لذلك فإن الخطأ التأديبي هو الوسيلة الأساسية التي تؤدي على قيام مسؤولية الموظف العام والذي يظهر من خلال تعريف الخطأ التأديبي وأركانه في {الفرع الأول} .

كما أن 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 وظيفته .

يستوجب على القاضي أن يقوم بتحديد نوع الخطأ يتحدد لنا الاختصاص وتترتب بموجبه المسؤولية .

تترتب على الموظف ثلاث مسؤوليات والمتمثلة في المسؤولية التأديبية والمدنية والجزائية للموظف العام { الفرع الثاني } .

الفرع الأول : الخطأ التأديبي كأساس للتسريح وأركانه.

يعتبر الخطأ التأديبي نقطة الارتكاز الأساسية التي تتمحور حولها كل إجراءات التأديب. بمجرد وقوع الخطأ التأديبي والإخلال بالواجب الوظيفي تقوم المسؤولية التأديبية للموظف العام في ظل التشريع الجزائري ، فالموظف يخضع إلى مجموعة من الالتزامات ، كما أن له حقوق وواجبات¹ .

1- 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.

لذا يجب التطرق لتعريف الخطأ التأديبي وتصنيفاته {أولاً}، وتحديد أركان الخطأ التأديبي {ثانياً}.

أولاً: تعريف الخطأ التأديبي .

يعتبر كل خطأ مرتكب من طرف الموظف يعرضه لعقوبة ، بالرغم أن المشرع الجزائري لم يعرف الخطأ إلا أن ذلك لم يمنعه من تصنيف بعض الأخطاء التأديبية التي تنطبق على الموظف العمومي .

حيث نص المرسوم 59/85 على أن "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"². أما في قانون الوظيفة فقد نص عليه المشرع في المادة 160 من الأمر 06-03 على " أن يشكل كل إخلال عن الواجبات المهنية أو المساس 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"³.

أما في الفقه فعرّفه الفقيه سليمان الطماوي بأنه "كل فعل أو إمتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه . وعرّفه الأستاذ عبد الفتاح حسن بأنه : " كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرافق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة"⁴

كما يمكن تعريفه بأنه : " اختلال بالتزام قانوني " أي يشمل جميع القواعد القانونية سواء كانت مكتوبة وغير مكتوبة⁵.

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

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

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

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

5- خلف فاروق ، المرجع السابق ، ص 6.

والقضاء الإداري لم يعرف الخطأ التأديبي ، وإنما اكتفى فقط بصورة تعد أخطاء تأديبية تستوجب العقاب التأديبي ومن أمثلة ذلك نجد : قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 1985/12/17 الذي جاء فيه : " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة"¹.

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

كما جاء عن المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها بتاريخ 1965/05/22 أن " كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في القانون أو يخرج عن مقتضى لواجب الوظيفة في أعمال 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 1974/02/23 أن "سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال العامل بواجبات وظيفته أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه . فكل عاملي خالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته المعمول به تأديبتها بنفسه بدقة أمانة وإنما يرتكب ذنبا إداريا "³.

1- 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 215-218 .

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 31 ، 32 .

وعلى ذلك فإن المشرع الجزائري لم يضع تعريف محدد للخطأ التأديبي وذلك بالنظر إلى طبيعة الخطأ الذي ليس محدد أو محصور في أفعال محددة فقد اكتفى بتحديد الحالات التي تعد أخطاء تأديبية وقد حددها المشرع على سبيل المثال وما يقابلها من عقوبات تأديبية فقسّمها إلى 4 درجات حسب جسامتها¹.

كما اعتبر المشرع الجزائري بأن هذه الأخطاء من أخطر ما يرتكب في حق الوظيفة مما يؤدي إلى إعاقة سير المرفق العام ، وهذا مانصت عليه المادة 181 من الأمر 03/06 بأنها عبارة عن أخطاء مهنية تصنف من الدرجة الرابعة ، وإذا قام الموظف بارتكابها فسوف تؤدي إلى التسريح وتتمثل هذه الأخطاء في : 1- الإستفادة من إمتيازات ذات أي طبيعة تتميز بها يقابلها شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية الخدمة . 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل . 3- التسبب عمدا في أضرار مادية تتمثل في تجهيزات وأملاك المؤسسة او الإدارة . 4- إتلاف وثائق إدارية بقصد الإساءة إلى حسن سير المرافق العامة . 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية . 6- الجمع بين وظيفتين غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر².

وبالتالي فإن المشرع جعل هذه الأخطاء سببا لتسريح الموظف العام وذلك نظرا لدرجة خطورتها ، كما أن الموظف الذي يرتكب هذه الأخطاء الجسيمة توقع عليه عقوبة من الدرجة الرابعة والتي تتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلى أو التسريح³.

ثانيا : أركان الخطأ التأديبي .

إن الخطأ التأديبي يقوم على 03 أركان أساسية : الركن المادي ، الركن المعنوي ، الركن الشرعي .

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

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

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

1-الركن المادي: يتمثل في السلوك الذي يتصف به الموظف العمومي خلال ارتكابه للخطأ التأديبي أو بما يعرف بالمظهر الخارجي المكون للخطأ الذي يؤدي إلى قيام الموظف بنشاط منحرف ومخالف مهما كان نوعه سواء كان إيجابيا كارتكابه لفعل غير مشروع ، أو سلبيا كعدم القيام بالواجبات الملقاة على عاتقه ، مما يقضي إلى نتيجة حتمية مفادها الخروج على نطاق ومقتضيات الوظيفة العمومية¹.

وهذا ما أخذت به المحكمة الإدارية العليا في مصر ، حيث أنه يستوجب لإدانة الموظف و مجازلته 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 تبيين من خلال إجراءات التحقيق أن الإدارة لم تقم بذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية².

وبالتالي فإن المحكمة هنا غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار ، 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 محذور والمتمثل بإخلاله بواجبات وظيفته ، والممنوعة قانونا .مما يؤدي إلى تشكيل الخطأ التأديبي³.

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 بالمناوبة المحلية ، ولكنه لم يحترم التعليمات الموجهة إليه من رئيس الأمن ، مما أدى إلى إحداث أضرار وخيمة⁴.

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

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

3- بشته دليلة و حملاوي 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 .

4- 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-الركن المعنوي: يعد الركن المعنوي ركن أساسي في الأخطاء التأديبية وهو عبارة عن اتجاه إرادة الموظف إلى القيام بالنشاط الإيجابي أو السلبي الذي يؤدي إلى إحداث الخطأ التأديبي¹. ولقد نص 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 الدولة .

كما يمكن أن يسند الفعل المرتكب سواء كان إيجابيا أو سلبيا إلى عدم الاحتياط أو الإهمال أي إرتكابه لفعل بدون عذر شرعي وذلك لتأديته لأعمال غير أعمال وظيفته مما يؤدي إلى تقصير في أداء مهامه على أكمل وجه ، وبذلك يسند الفعل الخاطئ إليه لتتحقق المسؤولية². والمشرع الجزائري في المادة 161 من الأمر 06-03 الذي نص على " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيه ومسؤولية الموظف المعني ن والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام³.

3-الركن الشرعي: يقصد به تطبيق مبدأ الشرعية الذي نص عليه القانون الجنائي " لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص " في مجال التأديب على الخطأ التأديبي ، إلا أن الواقع قد أثبت صعوبة تقنين الأخطاء التأديبية بالمقارنة بالجرائم في قانون العقوبات⁴.

1-حاج سعيد يوسف الجزائري ، المرجع السابق ، ص 44 .

2- 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 .

3- المادة 161 ، أمر رقم 06-03 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي ، المرجع السابق .

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

فالمشرع الجزائري لم يحم 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 03-06 " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بلا نضباط وكل خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية .¹ على العكس في المبدأ الجنائي " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص "، الذي يضيف على جرائم قانون العقوبات ثباتا واستقرارا ، بحيث أن الفعل الذي جرمه المشرع يظل كذلك ما بقيه النص ولا يتغير وقد قام بحصر الجرائم وتحديدها تجديدا شرعيا .

الفرع الثاني : مسؤولية الموظف العام .

إن الموظف إذا ارتكب خطأ إداري يستوجب عليه مباشرة الإجراءات التأديبية ، وإذا ارتكب خطأ مدني ينجم عليه التعويض ، أما الخطأ الجزائي فيستحق بسببه المتابعة الجزائية ، لذا فإن كل موظف مهما كانت رتبته فهو مسؤول عن الأعمال والمهام التي يقوم بها وكل فعل ينطوي على الإخلال بالإنضباط أو نجم عنه مخالفة مهما كان نوعها سواء كانت بسيطة أو جسيمة ، فإنه يشكل خطأ تأديبي ويعرض مرتكبه للمتابعة التأديبية دون المساس بالمسؤوليات الأخرى التي قد يتحملها الموظف العمومي جزاء الفعل المرتكب .²

تترتب على الموظف ثلاث مسؤوليات والمتمثلة في المسؤولية التأديبية للموظف العام أولا ، والمسؤولية المدنية للموظف العام ثانيا ، والمسؤولية الجزائية للموظف العام ثالثا .

أولا : المسؤولية التأديبية للموظف العام .

تعتبر المسؤولية التأديبية مسؤولية شخصية فالموظف لا يسأل إلا على ما ارتكبه من أخطاء أي لا يسأل عن خطأ غيره .

إن 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 يحم بأي إخلال بواجباته الوظيفية أو

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

2- خلف فاروق ، المرجع السابق ، ص 16 .

الخروج على مقتضياتها ، فهنا لا محل لمتابعته لأن الخطأ لم يقع منه ، والإدارة تكلف بإثبات أن الموظف قد ارتكب خطأ في عمله¹.

كما نص المشرع في المادة 47 من الأمر رقم 03-06 بأن " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول من تنفيذ المهام الموكلة إليه² ، وكما نصت المادة 160 بأنه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة تأديبية من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية³ .

بالإضافة أن المسؤولية التأديبية قد تكون مشتركة أو تضامنية أو 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 واحد منهم عن الخطأ ذاته ، ولو أن ذلك يكون موضع اعتبار لدى تقدير العقاب .

ثانيا : المسؤولية المدنية للموظف العام .

إن المسؤولية المدنية تكمن في أن كل من يتسبب بالخطأ لغيره أي إلحاق الضرر بالغير عليه أن يعرض المضرور عما أصابه من ضرر ، وهذا مانصت عليه المادة 124 من القانون المدني الجزائري على أنه " كل عمل أي كان يرتكبه المرء ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض⁴ .

أما من ناحية القضاء فنجد أن الغرفة الإدارية للمحكمة استندت من المادة 124 من القانون المدني في مسؤولية المستشفى قضية المركز الإستشفائي الجامعي والذي جاء فيه أن المسؤولية المترتبة على المستشفى هي تعويض الضحية من إجراء تهاون وتقصير من طرق عمال

1-أوراك 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 .

4- المادة 124 ، أمر رقم 75-58 الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 1975 ، المتضمن القانون المدني .

المستشفى مما أدى إلى وفاة الضحية ، وما يمكن استنتاجه فإن الموظف يكون مسؤول عندما يرتكب خطأ يسبب به أضرار للغير على أن يكون الخطأ شخصي لا مرفقي فإن كان مرفقي لا يسأل عليه بل الإدارة هي التي تكون مسؤولة وتلزم بالتعويض عن الأضرار التي ألحقت بالغير . وبالتالي فمسؤولية الموظف تكون دائما مبنية على أساس الخطأ¹ ، فتحديد نظام المسؤولية المدنية يعود إلى القضاء الإداري الذي يتميز بالتعايش بين المسؤولية الفردية للموظف ومسؤولية الإدارة .

فحسب الأستاذ لافيوبير فإن الخطأ الشخصي للموظف هو الخطأ الذي لا تكون له صلة بالوظيفة ، طالما تعلق بنقائص الإنسان وانفعالاته² .

أما بالنسبة للإدارة فإن مسؤوليتها يمكن إثارتها عند حدوث خطأ مرفقي أو غير شخصي فهو مرتبط بممارسة الوظيفة وغير مستقل عن الوظيفة .

وبالتالي يمكننا أن نقول أن الخطأ المرفقي فعل ضار ينسب إلى أحد أعضاء المؤسسة الإدارية³ .

ثالثا: المسؤولية الجزائية للموظف .

عرفها الأستاذ عياش محمد الصادق بأن : "المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل أو الامتناع عن القيام به ، وأن كل التصرفين يعتبر مجرم قانونا مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية⁴ .

-
- 1- قرار المحكمة العيا الصادر بتاريخ 13/01/1991 عن الغرفة الإدارية ، المجلة القضائية ، العدد 02 ، سنة 1991 .
 - 2- كباسي انتصار وعزوز امنة ، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في قانون العام ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، 2016 ، ص 17 .
 - 3- خلف فاروق ، المرجع السابق ، ص 19 .
 - 4- عياش محمد الصادق ، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، تخصص إدارة الأعمال جامعة خميس مليانة ، 2014 ، ص 32 .

فالمسؤولية الجنائية تتحقق في حالة ما إذا توفرت أركان الجريمة الجنائية في الفعل الذي اقترفه الموظف ، وهي عادة ما تكون في جرائم الإختلاس والتزوير والسرقة ، مما يؤدي إلى توقيع العقوبة الجنائية عليها¹ والتي عاقب عليها المشرع من خلال المواد من 115 إلى 143 من قانون العقوبات .

وكما عرفها الأستاذ بو الشعير السعيد بأن : " المسؤولية الجنائية هي تلك المسؤولية التي تقع على عاتق كل مواطن نتيجة قيامه بأفعال أو الإمتناع عن القيام بها ، ويرتب القانون عليها عقوبة جنائية " .² ونطاق المسؤولية الجنائية محدد بحصر أفعال مجرمة وذلك بنص قانوني طبقا لقاعدة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " ، وذلك في المادة 01 من قانون العقوبات الجزائرية أي أن قيام المسؤولية لا يتم إلا ضمن الحالات التي نص عليها القانون³ .

المطلب الثاني : الآثار الناتجة على المسؤولية التأديبية .

تترتب آثار قانونية على المركز الوظيفي للموظف العمومي بعد إصدار السلطة التأديبية لعقوبة التسريح إتجاهه ، إذا أنه بعد المصادقة على العقوبة نضج هذه الأخيرة نهائية وواجبة التنفيذ لكي تنتقل آثارها على الموظف ، وامتنالا لمبدأ الفاعلية في المجال التأديبي يقتضي الإسراع في تنفيذ العقوبة وإلحاق آثارها المادية والمعنوية عليه حتى لا ينعكس الأمر سلبا ويؤول إلى عدم حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد⁴ ، وبعد إصدار قرار التسريح من طرق السلطة التأديبية .

تترتب مجموعة من الآثار والتي تكمن في الآثار القانونية للتسريح التأديبي {الفرع الأول} ، ثم تبيان الآثار المادية {الفرع الثاني} .

1-حمياتي صباح ، المرجع السابق ،ص 34

2- بو الشعير سعيد ، المرجع السابق ، ص 72.

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

4- زياد عادل ، المرجع السابق ، ص 87.

الفرع الأول : الآثار القانونية للتسريح التأديبي

لذلك سوف يتم تناول الآثار التي تلحق الموظف العمومي بعد إصدار قرار التسريح التأديبي من طرف السلطة التأديبية ، وهذا من حيث تنفيذ عقوبة التسريح أولا ، ثم إبراز مدى تأثير قرار التسريح على إمكانية التوظيف بعد تسريحه في الوظائف العمومية ثانيا .
أولا :تنفيذ عقوبة التسريح .

تختص الإدارة المستخدمة التي يتبعها الموظف العمومي بتوقيع العقوبة التأديبية المتضمنة قرار التسريح بإعتبارها الجهة التي يتبعها وقت وقوع الخطأ التأديبي بغض النظر ما إذا كانت تبعيته للإدارة المستخدمة قد تمت عن طريق نقله ، أو تعين فيها حديثا لذا لا يمكن وقف تنفيذ عقوبة التسريح لأن الأصل في المجال التأديبي هو نفاذ العقوبة حال توقيعها بخلاف القانون الجنائي الذي يتضمن في طياته وقت تنفيذ العقوبة .

بالتالي تتقطع العلاقة الوظيفية الرابطة بين الإدارة والموظف العمومي مباشرة بعد اتخاذ عقوبة التسريح ، وهو ما أكده المشرع الجزائري في القانون الساري رقم 03/06 حيث نص في المادة 216 على أن " تنتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن 4-العزل ، 5-التسريح .

كما انتهج المشرع الفرنسي نفس المسلك ، حيث نص على انقطاع العلاقة الوظيفية بموجب المادة 24 من القانون المتضمن حقوق وواجبات الموظفين الصادر سنة 1983 ، وقد أقر في هذا السياق على أن " الإنهاء النهائي للوظيفة لتوقيف الإطارات وفقدان صفة الموظف يكون على النحو الآتي : 3-التسريح ، 4-العزل " .

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 لايتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه الإداري ¹ .

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

ثانيا: مدى إمكانية تعيين الموظف العام بعد التسريح.

في حالة ما إذا ثبت العقوبة التي نسبت إلى الموظف العام فإن السلطة المختصة بالتأديب تقوم بإصدار قرار التسريح التأديبي ، ففي هذه الحالة لا يمكنه أن يوظف من جديد في الوظيفة وهذا وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 185 في القانون 03/06 على أنه " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية " ¹.

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" ²، فالموظف العمومي الذي تعرض لعقوبة التسريح تنتهي مهامه مع الإدارة المستخدمة وأيضا مع الوظيفة العمومية ³.

على خلاف المشرع الفرنسي الذي نص على أنه يمكن للموظف العام الذي كان محل عقوبة تأديبية إعادة إدماجه في وظيفته ، ذلك وفقا لنص المادة 24 فقرة 2 من قانون حقوق وواجبات الموظف ، " يمكن للموظف المعني أن يلتزم 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 النحو بقرار قضائي من ممارسة وظيفة عمومية ".

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 فإنه يفقد ذلك الحق .

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

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

3- 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 ، ص 53.

وقد نص المشرع الأردني بإعادة التعيين بموجب المادة 58 من نظام الخدمة المدنية على أنه " إذا أعيد موظف سابق إلى دائرة الخدمة المدنية فلا يجوز تعيينه في درجة أعلى من الراتب الذي كان يتقاضاها في ذلك الوقت ، إلا إذا كان قد حصل على مؤهل علمي جديد أو على خبرة تتفق مع الوظيفة التي سيعين فيها"¹.

الفرع الثاني : الآثار المادية للتسريح التأديبي .

بارتكاب الخطأ التأديبي الجسيم تقوم السلطة التأديبية باتخاذ بعض الإجراءات للحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام و إطراد ، كما تترتب عليه مجموعة من الآثار التي تمس الموظف في مركزه المادي والتي 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 الرتب .

إن الموظف العام يستحق مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته ، وهذا الحرمان من المرتب لا يبدأ إلا من تاريخ تسريح الموظف العام ، ففي حالة صدور قرار التسريح من قبل المجلس التأديبي بإرادته بناء على الخطأ التأديبي المنسوب إليه أو تنتهي خدمته من تاريخ صدور قرار التسريح² ، وهناك حالتين لتحديد حرمان الموظف من راتبه والمتمثلة في :

الحالة الأولى :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 و ما قرارها الصادر لتسريح الموظف إلا مجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناء على نص قانوني ، ومن قبل هذه الحالة :

1-حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد الجنسية الجزائرية.

2-حالة إنهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي على الموظف.

1- عبد العزيز سعد مانع العنزري ، 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 الأوسط ، 2012 ، ص 132 .

2- زياد عادل ، المرجع السابق ، ص 94.

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

1- حالة إنهاء الخدمة بسبب فقدان اللياقة الصحية .

2- حالة إنهاء الخدمة بسبب بلوغ السن القانوني للإحالة على المعاش والمشرع الجزائري قد أقر أن تدفع للموظف العام حقوقه المالية¹.

ثانيا : صرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف في أثناء 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 براتب"² وكذا في المادة 206 من نفس الأمر على أنه "يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى"³.

1- ريقط محمد ، المرجع السابق ، ص 56 ، 57.

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

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

الفصل الثاني
الإطار الإجرائي
للممارسة التأديبية
على الموظف

الفصل الثاني: الإطار الإجرائي للممارسة التأديبية على الموظف .

تحتل قرارات التسريح في نطاق الوظيفة العمومية {التسريح التأديبي وغير التأديبي}، حيزا كبيرا من أعمال الإدارة في إطار تحقيق المصلحة العامة وحسن سير الوظيفة الإدارية، باننظام واطراد وبما أن تسريح الموظف يعد من أخطر العقوبات والإجراءات التي تمس مركزه القانوني و الوظيفي، لذا يستدعي الأمر سن الأنظمة والتشريعات اللازمة التي تبين حقوق وواجبات الموظف العمومي، فإذا ما خرج عن هذا النطاق وارتكب خطأ جسيما أو فقد أحد مقومات الصلاحية للاستمرار في الوظيفة¹، فإنه يتعرض للتسريح وفقا للشروط والضوابط التي نصت عليها التشريعات كضمانات إدارية يستوجب على الإدارة إتباعها حتى لا تحيد عن نطاق المشروعية وتحقق الفاعلية المطلوبة لذلك تعتبر الضمانات الإدارية بمثابة طريق ينيير الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة من جهة ، وسلاحا في صالح الموظف العمومي لمقاومة انحراف الإدارة في اتخاذ قرارات التسريح من جهة أخرى².

لذا فإن الإطار الإجرائي للممارسة التأديبية للموظف العام في مجال التأديب تتمثل في إجراءات مواجهة الموظف المخطئ {المبحث الأول}، والرقابة القانونية على قرار تسريح الموظف {المبحث الثاني}.

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

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

المبحث الأول : إجراءات مواجهة الموظف المخطئ .

يترتب عن قرار التسريح إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربط الإدارة والموظف العمومي ، لذا فإن هذا القرار الصادر من جانب الإدارة سواء كان بالطريق التأديبي أو غير التأديبي ، يستوجب عليها أن تحيطه بالعديد من الإجراءات كضمانات سابقة مقررة لمصلحة الموظفين ويستدعي على الإدارة مراعاتها حتى يكون قرارها في مواجهة الموظف قرارا سليما يستوي أي عيب من عيوب الشرعية¹.

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 مصلحيه لاسيما بالنسبة إلى من يمارس أعمالا غير محببة مثل رجال الأمن والضرائب².
ولذلك نص المشرع الجزائري على ضرورة كفالة الأمن بالنسبة للموظفين حيث منهم الضمانات التالية :استدعاء الموظف بعد ثبوت الخطأ {المطلب الأول}، ثم حق الموظف في الدفاع عن نفسه {المطلب الثاني}.

المطلب الأول :استدعاء الموظف بعد ثبوت الخطأ.

يعتبر مبدأ المواجهة بالتهمة المنسوب إليه من بين الضمانات الجوهرية التي يجب توافرها له ، باعتبارها حقا مستمد من المبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة ، تقوم ضمانة مواجهة المتهم بالمخالفات التأديبية حول إخبار المتهم بما هو منسوب إليه ليستثنى له الدفاع عن نفسه ،لذا فإنه سيتم تحديد مضمون المواجهة {الفرع الأول}، ثم تحديد أحكام المواجهة {الفرع الثاني}.

1-كوشيح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون العمل مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2006، ص 33.

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

الفرع الأول: مضمون المواجهة .

تعني المواجهة إحاطة الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه وإطلاعه على الأدلة التي تشير إلى ارتكابها للإدلاء بدفاعه وإشعاره أن الإدارة تتجه نحو مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته أو إن من شأن مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة تحقيق دفاعه لا يكون فعالاً ما لم يكن للمتهم الحق في أن يعلم بكل ما يتعلق به في الدعوى وبدون هذه المعرفة يضحى حق الدفاع مشوباً بالغموض فاقد الفاعلية¹.

الفرع الثاني : أحكام المواجهة .

بالرغم من أن مبدأ المواجهة يعتبر ضماناً تأديبية ، منحت لصالح المتهم لإحاطته بالمخالفات المنسوبة إليه ، إلا أن ذلك لا يتحقق إلا بإعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه والإطلاع على ملفه التأديبي² :
أولاً: إعلام الموظف .

قبل توقيع أية عقوبة على الموظف يشترط إعلامه بما نسب إليه من تهم مع منحه فترة كافية لتحضير دفاعه ، وهذا ما أقره المشرع في النص 167 من القانون الأساسي للتوظيف العمومية : "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية"³ .
هذا ما تقضيه أيضاً أحكام الشريعة الإسلامية أنه لا يمكن للمتهم الدفاع عن نفسه ، إلا إذا أحيط علماً بالوقائع المنسوبة عليه من خلال إخطاره بكافة الوقائع المتعلقة بالتحقيق ، فقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم لا يوقع عقوبة على المتهم إلا بعد إحاطة علماً بالتهمة المنسوبة إليه⁴ .

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

2- سي العابدي سامية ، المرجع السابق ، ص 68 .

3- نوفان العقيل المجارمة ، المرجع السابق ، ص 76 .

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

وقد أكد منشور رقم 05 مؤرخ في 12 أفريل 2004 على ضرورة الكتابة ، وذلك بنصه على أنه "يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ إطلاع على الملف التأديبي " 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 يوما لتحضير دفاعه ابتداء من يوم تحريك الدعوى التأديبية¹.

ثانيا :حق الإطلاع على الملف التأديبي.

لا يكفي إعلام الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه لتمكينه من إعداد دفاعه وتقديم ماعسا إن يكون مبررا لما أتاه أو ينفي الاتهام عنه ، بل لابد من إتاحة الفرصة له للإطلاع على الملف التأديبي بكافة محتوياته من تحقيقات وأوراق ، وأدلة وإثبات ، وذلك حتى يتمكن من تحديد موقفه من هذا الاتهام بشكل واضح وسليم².

ومن المعلوم أن لكل موظف في الجهاز الإداري ملفان أحدهما عادي تحفظ فيه الأوراق العادية ، وملف مكتوم تحفظ فيه الأوراق السرية المتعلقة بالموظف كالتقارير السرية ، ففي الأحوال العادية يحق للموظف الإطلاع على ملفه العادي دون المكتوم ، ولكن في حالة المسائلة التأديبية يكون من حق الموظف الإطلاع على ملفه المكتوم في الحدود المتعلقة بالمخالفة المنسوبة إليه ، يمثل الإطلاع على ملف الدعوى التأديبية وما يحتوي عليه من الأوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للموظف المتهم إذ لا يكفي مجرد إعلانه بالتهمة المنسوبة إليه وإحاطته بها علما ، وإنما يجب تمكينه من إبداء دفاعه بصورة كافية وهو مالا يأتي إلا بتمكينه من الإطلاع على ملف الدعوى التأديبية ، وكذلك أوجب المشرع الأردني

1-أحمد الساقوط ، " الضمانات التأديبية للموظف " ، مجلة المحاكم الإدارية ، على الموقع الإلكتروني . www.maroc . droit . com

2-العجامة نوفان ، سلطة تأديب الموظف العام ، مرجع سابق ص 34.

مراعاة حق إطلاع الموظف المحال إلى التحقيق على جميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة أو الشكوى التي يتم التحقيق معه بشأنها.¹

علما أنه لكل موظف في الجهاز الإداري ملفين أحدهما عادي تحفظ فيه الأوراق العادية ، وملفا مكتوما تحفظ فيه الأوراق السرية المتعلقة بالموظف كالتقارير السرية ، وفي الأحوال العادية يحق للموظف الإطلاع على الملف العادي دون الملف المكتوم ، ولكن في حالة المسائلة التأديبية يكون من حق الموظف الإطلاع على الملف المكتوم في الحدود المتعلقة بالمخالفة المنسوبة إليه.²

وننوه هنا أن حق الإطلاع على ملف الموظف يخضع إلى طائفة من الإجراءات تأخذ في الإعتبار أهمية هذه الضمانة بالنسبة للموظف العام ونطاق سلطته الإدارية بشأنها لذا سوف نتناول شروط الإطلاع على الملف.

ولا يشترط أن يكون الطلب مكتوبا إذ يمكن أن يكون شفاهة وإن كانت الكتابة تعد إجراء لازما لثبوت حدوثه حال إنكار الإدارة له ، كما أن الطلب المقدم يجب أن يكون واضحا لأن غموض الطلب يأخذ وقتا طويلا من الإدارة للبحث.³

ويقتصر هذا الحق على الإطلاع وقد يمتد إلى أخذ نسخة من الأوراق على أن القرار التأديبي لا يبطل إذا كان عدم الإطلاع على الملف يعود إلى الموظف نفسه ، وفي ذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي ، بأنه لا يجوز للموظف الطعن في قرار الجزاء بحجة أن الإدارة لم تمكنه من الإطلاع على الملف ، لأنه ثبت أن الإدارة أتاحت له فرصة للقيام بذلك ولكنه رفض الإطلاع عليه ، ويعتبر الموظف في هذه الحالة متنازلا عن تلك الضمانة

1- خليفة عبد العزيز ، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية ، المرجع السابق ، ص 141.

2- المادة 145/ب/1 من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لعام 2007 .

3- السهلي ، محمد مشيب ، المواجهة والتحقيق ، مرجع سابق ص 35.

باعتبار أنه قام بتفويت الفرصة على نفسه بالاستفادة من هذا الإجراء وبالتالي يجب أن يتحمل كافة النتائج التي تترتب على عمله¹.

ومن شروط الإطلاع على الملف أن يكون شخصيا وسريا أي أن يكون مقصورا على الموظف نفسه فقط دون أن يكون لمحامية حق الإطلاع على ملفه ، بل أنه بالنسبة للملفات التي تحتوي على معلومات طبية لا يجوز حتى للموظف نفسه الإطلاع على تلك المعلومات إلا بواسطة طبيب ، ومن ناحية أخرى فإن قبل الإطلاع يجب أن يكون شاملا لكافة الوثائق والأوراق والمستندات التي يحتويها الملف ، أو على الأقل تلك التي تتعلق بالمخالفة المنسوبة إليه وهذا هو شرط العلم الكامل بمحتويات الملف على أنه لا يجوز للموظف أن يحتج بعدم الإطلاع على بعض محتويات الملف إذا كانت لا تمت بصلة للمخالفة المنسوبة إليه².

وتأكيدا لأهمية العلم بمحتويات الملف قد أكد مجلس الدولة الفرنسي أنه لا يعني عن حق الإطلاع على الملف مجرد توجيه الإدارة رسالة إلى الموظف تبين الوقائع المنسوبة إليه³. فحق الموظف بالإطلاع على وثائق ملفه يشمل الإطلاع على الوثائق ، شكلا ومضمونا ، ومن ثم لا يكفي للقول بتحقيقه وروده على شق منها دون الآخر وإلا كان هذا معناه الافتئات على إرادة المشرع والخروج بالإطلاع المنقوص عن قصده⁴.

المطلب الثاني : حق الموظف في الدفاع عن نفسه .

يعتبر حق الدفاع من بين الحقوق الأساسية ، وضمانة رئيسية للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في كل مجتمع⁵ ، فهو حق طبيعي لصيق بالإنسان سواء كان فردا عاديا أو

1-العنزي،سعد نواف ، الضمانات الإجرائية في التأديب ، دار المطبوعات الجامعية ،2007، ص 235.

2- شطناوي ، علي خطار ، الوجيز في القانون الإداري مرجع سابق ،ص 577.

3- العنزي،سعد نواف ، المرجع السابق ،ص 239.

4- عفيفي مصطفى و الجاسر ، بدرية ، السلطة التأديبية في قوانين التأديب بالكويت ، طبعة 1994 ، مطبوعات جامعة الكويت ، ص 392.

5- بو الشعير السعيد ، المرجع السابق ، ص 128.

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"¹ وقوله أيضا : " وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل "².

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 .

نظرا للعناية الفائقة التي يوليها القضاء لضمانة الدفاع باعتبارها الضمانة الأم لكافة الضمانات ، ولما تمثله من قيمة بالغة الأهمية في كافة الأنظمة الإجرائية كما سلف بيانه فقد وسع القضاء من نطاق تلك الضمانة عندما أعطى الموظف الحرية في إعداد دفاعه. وحرية الدفاع تعني الأسلوب الذي يتخذه المتهم في الدفاع عن نفسه ، فحق الدفاع لا معنى لوجوده ، بل يظل شعارا بلا مضمون ، ما لم يقترن بحرية الدفاع التي تكفل استعماله دون قيود تحد من قدراته على أداء دوره ، فالحقيقة التي لا مفر من ترديدها دائما ، أن العبرة ليست بتقرير الحق أو الضمان ، وإنما بالوسائل التي تكفل فاعلية هذا الحق أو ذلك الضمان للمتهم³.

وعلى هذا النحو لا يمكن أن يمكن الدفاع فعلا دون أن تتاح الفرصة للموظف المتهم للإدلاء بأقواله بكل حرية ، فله الحق في اختيار أسلوب دفاعه على الوجه الذي يراه لازما لتحقيق هذه الغاية بما يراه مناسبا لدفع التهمة عن نفسه ، كما ينص نظام الخدمة المدنية الأردني وقانون الخدمة المدنية الكويتي على حق الدفاع للموظف عن نفسه ، وأحقيته

1- سورة المائدة الاية 42.

2- سورة الأعراف الاية 181.

3- عبد البر ، عبد الفتاح ، الضمانات التأديبية ، رسالة دكتورا غير منشورة ، حقوق القاهرة ، 1978 ، ص 297 .

بمناقشة الشهود واستدعاء أي شاهد وطلب ضم تقاريره السنوية أو أي وثائق أو تقارير أخرى تتعلق به وتقديم اية بيعة ضرورية للدفاع عن نفسه¹.

كما يعرف بأنه منح للموظف المهلة الكافية حتى يتدبر أمره ويتمكن من الوقوف على حقيقة ما نسب إليه من وقائع ، ليتمكن من الدفاع عن نفسه شفاهة أو كتابة².

وبالنسبة لنظام الخدمة المدنية الأردني فقد جاءت المادة {145/ب/1} منه بالنص على "... مراعاة إطلاع الموظف المحال إلى التحقيق على جميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة أو الشكوى التي يتم التحقيق معه بشأنها ، والسماح له بتقديم دفاعه ، واعتراضاته كتابة أو شفاهة ، ومناقشة الشهود ، واستدعاء أي شخص للشهادة ..".

كما جاء في المادة {151/أ} منه أن على المجلس التأديبي عند النظر في أي دعوى تأديبية أحليت إليه أن يتيح لكل من الطرفين فيها تقديم بياناته الخطية والشخصية ، سواء كانت قد قدمت أثناء التحقيق في المخالفة أم لم تقدم على الإطلاق ، وان يستدعي الشهود الذين يطلبهم لسماع أقوالهم ، وإعطاء للطرف الآخر الحق في مناقشتها ودفعها ببيانات مماثلة³.

كما ورد في نفس النظام أن للموظف المجال للمجلس التأديبي أن يوكل محاميا لتمثيله في الدعوى والدفاع عنه ، على أن يحضر جلسات المحاكمة التأديبية مع محامية⁴.

فيجب احترام حقوق الدفاع في ميدان التأديب ، وتعد حقوق الدفاع من المبادئ العامة للقانون بحيث يحكم القضاء إلغاء القرارات المخالفة لها ، وتصدي القضاء الإداري لتحديد مضمون مبدأ حقوق الدفاع التي يتعين على السلطات التأديبية إحترامها⁵.

1-المادة { 145 /أ/2، 1} من نظام الخدمة المدني الأردني رقم {30} لعام 2007.

2- حسن ، عبد الفتاح ، التأديب في الوظيفة العامة ،دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1969 ،ص2.

3-راجع المادة {151/أ} من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم {30} لعام 2007.

4- راجع المادة {150/أ} المرجع السابق .

5-شنتاوي علي خطار ، دراسات في الوظيفة العامة ، المرجع السابق ، ص 336.

وجاء في حكم لمحكمة العدل العليا الأردنية "أن القاعدة العامة في الإجراءات التأديبية هي تحررها من القيود الشكلية، إلا أنه ينبغي أن يتم التحقيق في حدود الأصول العامة، بمراعاة الضمانات الأساسية، بحيث تكفل للموظف حق الدفاع عن نفسه، وذلك بان تتوفر له مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكافلاته، وضماناته من حيث وجوب استدعاء الموظف وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه من مخالفات مسلكية، وتمكينه من الدفاع عن نفسه".¹

لقد نص الدستور الكويتي في المادة 34 التي تقرر "أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تؤمن له فيها الضمانات الضرورية لممارسة حق الدفاع. وعليه فإن حق الدفاع أهم الضمانات الواجب توافرها للمتهم فهي الوسيلة لتوضيح موقفه من المتهم المسندة إليه وتلتزم الإدارة بتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه، قبل توقيع الجزاء التأديبي عليه عملاً بنص المادة 55 من نظام الخدمة المدنية في الكويت التي تحضر على الإدارة توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه".²

الفرع الثاني : مظاهر حق الدفاع.

إن من بين وسائل حق الدفاع هي أن يسمح للموظف المذنب بالدفاع عن نفسه بإدلاء شهادته، وسماع الشهود، وعدم تحليف الموظف المتهم اليمين، والاستعانة بمدافع، وأخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء، و تسبب قرار التسريح.

أولاً: الطابع الحضوري .

لقد أقرت المبادئ العامة للقانون في مجال التأديب الطابع الحضوري للإجراءات التأديبية، وجعلته مبدأً مستقر عليه حتى في غياب النصوص القانونية، وذلك تكريماً لحق الدفاع،

1- حكم محكمة العدل العليا الأردنية /الفضية رقم 97/322 الصادر بتاريخ 1997/12/6 المجلة القضائية، السنة الأولى، العدد السادس، لسنة 1997، ص 355.

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

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 الإجراء¹.

ثانيا: سماع الشهود .

تعتبر هذه الوسيلة مهمة نظرا لأنها تقوم بالكشف عن الحقيقة ، أثناء قيام السلطة المختصة بالتحقيقات الإدارية ، وهو إجراء قانوني لحق الدفاع ، يمنح للموظف لإثبات براءته وذلك باستدعاء أي شخص لأداء الشهادة ، سواء كان من الموظفين أو غيرهم².

تكمن هذه الشهادة في تقدير الشخص بما يكون قد وصل إلى عمله ، 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"³.

ثالثا: عدم جواز تحليف الموظف المتهم اليمين .

القاعدة الأولى أن للمتهم حقا كاملا في أن يسيطر على مكنون نفسه ، ويحتفظ بأسرار التي ينطوي عليها عقله الباطن ، وأن يمنع كذلك خروجها عن نطاق الكتمان والإيدلي بها لأحد ، ذلك حق من حقوق الإنسان لا يصح المساس به ، وبناءا على ذلك يتمتع استخدام

1- عمراوي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة 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.

2- سي العابدي سامية ، المرجع السابق ، ص 84.

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

أية وسيلة لاقتناص الحقيقة من المتهم رغما عنه ، ويستوي في هذا الشأن الوسائل المادية والمعنوية وطالما كان أثرها قهر مقاومة الإنسان من أجل الاحتفاظ بخبايا النفس¹.
 رابعا: حق الاستعانة بمدافع .

للموظف المتابع تأديبيا الحق في الدفاع ، حيث نصت المادة 2/169 من قانون الوظيفة العمومية على ...ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه².
 كما أشار إليه المشرع بنصه في الفقرة الثانية من المادة 129 من المرسوم 59-85 :
 "...كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"³.

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.

خامسا : أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية 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 ، وبذلك تقوم بالمشاركة في إتخاذ القرار التأديبي لكي لا تتعسف الإدارة في إستعمال السلطة⁴.

لقد نص المشرع الجزائري في أمر 03/06 في المادة 2/165 على أنه "...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ

1- الحسيني سامي ، ضمانات الدفاع ،مجلة الحقوق والشريعة الصادرة عن جامعة الكويت ، السنة الثانية ، العدد الأول 1978 ،ص 236.

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

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

4- 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 ، ص 73 .

الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ، المجتمع كالمجلس التأديبي
 "...

يعتبر أمر رقم 66-133 أول من أطلق عليها باللجنة المتساوية الأعضاء ، أما مرسوم
 84-10 فقد قام بتحديد اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلتها ، ولقد أنشأت هذه
 الأخيرة بموجب مرسوم رقم 416/90 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 تأديبي¹.

قد نص المشرع الجزائري على مهام هذه اللجنة في المادة 64 من أمر 03-06 " ...
 تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة
 المهنية للموظفين ، وتجتمع زيادة على ذلك ، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي"².
 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".

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 .
 سادسا : تسبب قرار التسريح التأديبي .

ذكر مختلف الدواعي والأسباب والمبررات التي جعلت السلطة التأديبية ، تقوم بإصدار
 العقوبة التأديبية ضد الموظف³.

1- عياش محمد الصادق ، المرجع السابق.

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

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

كما عرفه عبد العزيز عبد المنعم خليفة بأنه : تسبب القرار التأديبي يعني ذكر المبررات التي لأجلها تصد لإحاطة المخاطب به بالوقائع التي عوقب لأجلها¹.

يعتبر القرار الإداري باطلا نفي حالة ما إذا لم تقم الإدارة ببيان سبب اتخاذ لقرار التسريح التأديبي ، فهي ملزمة بذكر الأسباب التي دفعنها لاتخاذ القرار سواء نص عليه القانون أو لا، فذكر السبب يعتبر ضمانا أساسية للموظف العام ، وذلك من أجل إحاطته علما بسبب القرار الصادر ضده ، وله أهمية كبيرة إذ أنه يدفع بالإدارة التآني وعدم الاستعجال في إصدار قرارها ، ويعتبر أيضا ضمانا للمحكمة من خلال إصدار قرارات عادلة ، فقد نص المشرع الجزائري في قانون 03-06 على ضرورة تبرير العقوبات التأديبية التي تقوم بتوقيعها والمجلس التأديبي².

المبحث الثاني: الرقابة القانونية على قرار تسريح الموظف .

تعد الضمانات الإدارية اللاحقة بمثابة صمام الأمان للتأكد من سلامة قرار التسريح المتخذ من جانب الإدارة ، حيث بواسطة هذه الضمانات المكفولة قانونا تقوم الإدارة بمراجعة قراراتها لتجسيد التوازن المطلوب بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف ، مما يؤدي إلى إحداث اثار قانونية بالتغيير في قرار تسريح الموظف العمومي إذا أخطأت في تقدير الخطأ المنسوب ، بالتالي تقوم الإدارة بسحب قرار التسريح في الوقت القانوني وتتفادى اللجوء إلى القضاء³.

1- عقون وسام ، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، بسكرة ، 2013 ، ص 21.

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

3- سي العابدي سامية ، المرجع السابق ، ص 100.

بالنظر للدور الكبير الذي تمثله هذه الضمانات اللاحقة اتجاه الموظف العام فإنه يتم تفصيل ذلك من خلال التطرق إلى : الرقابة الإدارية {المطلب الأول} ، الرقابة القضائية {المطلب الثاني}.

المطلب الأول: الرقابة الإدارية.

هي تلك الرقابة التي تقوم بها السلطة الإدارية من تلقاء نفسها ، وتقوم بهذه العملية المخولة لها قانونا ، 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 تراه مناسب¹.

كما يمكن أن يتم تحريك الدعوى الإدارية ، بناء على شكوى أو تظلم يرفعه صاحب الشأن ضد الأعمال التي قامت بها الإدارة وتصرفاتها والتي ألحقت ضرار بحقوقه ، وتسمى هذه الشكاوى بالتظلمات أو الطعون الإدارية لتمييزها عن الدعاوي والطعون القضائية².

سوف نتناول في {الفرع الأول} التظلم الإداري وفي {الفرع الثاني} التظلم أمام لجنة خاصة

الفرع الأول : التظلم الإداري .

يعد التظلم أحد الضمانات التي كفلها المشرع للموظف للتخلص من الجزاء الذي أوقع عليه من قبل السلطات التأديبية ، وهذا التظلم يكون على شكل التماس يتقدم به الموظف إلى السلطة التأديبية مصدرة القرار ، أو يقدمه إلى الرئيس الإداري للسلطة التي أصدرته ، يطلب فيه إلغاء هذا القرار أو تعديله أو سحبه بما يجعله أكثر اتفاقا مع حكم القانون³.

1- فريحة حسين ، شرح المنازعات الإدارية ، دار الخلدونية ، الجزائر ، د س ن ، ص 43.

2- عوايدي عمار ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر ، 1984 ، ص 557.

3- يحي قاسم ، علي سهل ، المرجع السابق ، ص 356.

أولاً : تعريف التظلم الإداري .

يعرف بأنه لجوء صاحب الشأن إلى الإدارة شاكياً من قرار أصدرته يعتقد أن معيب ويطلب إلغاءه جزئياً أو كلياً .

فهو الوسيلة التي حولها المشرع للموظف قبل اللجوء إلى القضاء من أجل حماية حقوقه ومصالحه ، مما يسمح للإدارة بإعادة النظر في القرار الذي أصدرته إذ يمكنها سحبه أو إلغاءه أو تعديله¹ .

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

أيضا هو "عريضة يقدمها الفرد للمواطن إلى الإدارة يشرح فيها حاله ، طالبا منها رفع ضلالة واقعة به ، والتصرف طبقا لأحكام القانون"² .

ثانيا : شروط التظلم الإداري.

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

1- أن يقدم التظلم باسم المتظلم :

أي يجب أن يكون التظلم صادرا من صاحب الحق ، أو من يمثله قانونا³ .

2- أن يكون التظلم قرار نهائي :

أي يجب أن يكون التظلم بعد صدور القرار ، لأنه يمكن تقديم التظلم أمام قرار لم يصدر بعد أو ضد عمل تحضيري صادرا من الإدارة ، أو ضد قرار إداري نهائي غير منشور ، وذلك

1- طه ياسين " التظلم الإداري الوجوبي في محكمة القضاء الإداري "،مجلة التشريع والقضاء على الموقع الإلكتروني www.tqmag.net/bady.asp?Field=neus .

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

3- الأحسن محمد ، المرجع نفسه ، ص 231.

من أجل أن يرتب أثر في قطع الميعاد لرفع دعوى الإلغاء ، وعلى الإدارة أن تقوم بإعلام الموظف بالقرار الصادر منها وذلك بمختلف وسائل الإعلام القانونية¹.

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

يعتبر هذا الشرط أساسيا لأن فوات المدة يؤدي إلى سقوط الحق في الطعن بالإلغاء ، وبعدها تتحصن القرارات ، وتكون الإدارة غير مجبرة على إعادة النظر في القرار الذي أصدرته².

لذا خول المشرع الجزائري 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 بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم ، وفي حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من أجل شهرين ، لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل شهرين المشار إليه في الفقرة أعلاه.."³.

4- يجب أن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة :

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

5- يجب أن يكون التظلم صريحا :

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

1- نجم الأحمد ، التظلم الإداري ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 29، العدد الثالث ، 2013 ، ص ص 25-26.

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

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

لا يترتب على التظلم أثره في قطع سريان ميعاد الدعوى إذا كان مقتصر على معرفة الأسباب التي دفعت إلى إصدار القرار¹.

ثالثا: أنواع التظلم الإداري .

قد يكون التظلم أمام السلطة المقدم إليها الطعن ،ويكون هناك تظلم ولائي وتظلم رئاسي وهناك تظلم إداري بحسب الأثر المترتب عنه ، وفيه التظلم اختياري وتظلم وجوبي ، وقد يكون التظلم أمام لجنة خاصة².

أ-التظلم الولائي: يتم التظلم الولائي عند تقديم التظلم أما الشخص الذي قام بإصدار القرار التأديبي المطعون فيه ،ويعتبر التظلم الولائي من أضعف أنواع التظلمات الأسباب كثيرة أبرزها عدم توافر وصف الحيادة واجتماع صفة الخصم والحكم في من يتلقى التظلم وهو ما يضعف القيمة العملية للتظلم كثيرا³.

1-التظلم أمام السلطة المقدم إليها الطعن : وتنقسم إلى .

ب-التظلم الرئاسي :وهو ذلك التظلم الذي يقدمه صاحب المصلحة إلى الرئيس الإداري الأعلى للمرؤوس الذي أصدر القرار ،طالباً بإلغائه أو تعديله أو سحبه استناداً لها للرئيس من حق التوجيه والرقابة على قرارات مرؤوسيه مستمداً هذه الصلاحية من قاعدة تدرج السلم الإداري وبموجب هذا التدرج يكون لكل موظف رئيس إلى أن ينتهي هذا التدرج الإداري بالوزير⁴.

1- يحي قاسم علي سهل ، المرجع السابق ،ص 368

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

3- 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،ص 72.

4- مقدم سعد ، المرجع السابق ،ص 476 .

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

أ-التظلم الاختياري : هو أن يعطي لصاحب الشأن الحرية في تقديمه أو لايقوم 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 القانوني ، فإن المتظلم غير ملزم برفع تظلم إلى جهة الإدارة ، فيستطيع رفع دعواه مباشرة أمام القاضي الإداري¹.

ب-التظلم الوجوبي : وهو أن صاحب الشأن يقوم برفع تظلم أولاً قبل اللجوء إلى القضاء وإلا اعتبرت هذه الدعوى مرفوضة لعدم التظلم ، يعتبر بمثابة شرط سابق لقبول الدعوى².

الفرع الثاني:التظلم أمام لجنة خاصة .

لقد أقرت بعض التشريعات بما فيها القانون الجزائري حق الموظف اللجوء إلى لجنة خاصة للتظلم في حالة عدم فعالية التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة للقرار ،لاسيما أن الإدارة غالباً ما تحتفظ بقراراتها في حالة لجوء الموظف للتظلم على مستواها .
أولاً : تشكيلة لجان الطعن .

تتشكل هذه اللجنة من موظفين إداريين ،تحددها قواعد قانونية ، وهذا مانصت عليه المادة 65 من الأمر 03-06 في الفقرة الثانية : "...تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين ..."³.

كما أشارت في نفس المادة إلى السلطة التي ترأس هذه اللجان "ترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة ، وينتخب

1- فريجة حسين ، المرجع السابق ،ص 185.

2- الأحسن محمد ، المرجع السابق ،ص 228.

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

ممثلو المواطنين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن ."

كما تم تكريس لجنة الطعن بموجب المادة 22 من المرسوم 10-84 " تتصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة الطعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله ".¹ حيث يكون تنصيبها خلال شهرين بعد انتخاب اللجان المتساوية الأعضاء وذلك حسب المادة 66 من قانون الوظيفة العمومية.²

ثانيا :اختصاصات لجان الطعن .

تقوم لجان الطعن بالنظر في الطعون التي ترفع إليها من طرف الموظفين فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة ، وفقا لما هو منصوص عليه في 67 من الأمر 03-06 على أنه "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر ." كما جاء في المرسوم 10-84 الذي يحدد اختصاص لجان الطعن وذلك في نص المادة 28 منه "... تختص بمحض الطعون التي يرفعها الأعوان العاملون في الإدارة المركزية ، المؤسسات العمومية الوطنية ..."³.

كما نصت المادة 31 على "...تختص بالنظر في الطعون التي يرفعها الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل التابعة للولاية ...". فمن خلال نص المادة 175 من الأمر 03-06 يتبين لنا أن لجنة الطعن تقوم بالنظر والفصل في التظلمات المرفوعة إليها⁴.

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

2- المادة 66 ،أمر 03-06 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق ، على أنه :يجب أن تتصب كل لجان الطعن في شهرين بعد إنتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

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

4- نصت المادة 175 ،من 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 تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل إقصاء شهر واحد ابتداءا من تاريخ تبليغ القرار .

ثالثا : ميعاد الطعن أمام هذه اللجان .

يمكن ميعاد رفع الطعن أمام اللجنة الخاصة من أجل 15 يوم إلى وذلك وفقا للمادة 13 من مرسوم 59-85 في نصها على : يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال خمسة عشرة يوما " ¹.

كما نص المرسوم 03-06 في المادة 175 "...أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار " ².

المطلب الثاني : الرقابة القضائية على قرار التسريح التأديبي .

يعد الطعن القضائي آخر وأهم حصن يلجأ إليه كل متضرر ، سواء في مجال القانون الخاص أو العام وفي مجال القانون العام ، تعد الرقابة القضائية الممارسة على القرارات الإدارية أهم ضمانه للموظف العام بعد استنفاد كافة السبل لإعادة حقوقه ، بحيث تعمل تلك المحاكم على إلغاء أي قرار يخرج من حدود الشرعية ³.

فالتطبيق إذن أمام الموظف هو الطعن ، وهذا الأسلوب المهم ، يمثل ضمانا أكيدة للحقوق التي أقرتها القوانين للموظف العام ، حيث يوفر الحماية له من خلال مقاضاة الدولة التي عينت ورسمت له طريق الواجب إتباعها للحصول على حقوقه وتصحيح أوضاعه .

لهذا فإن حق التقاضي من الحقوق العامة التي يجب أن تعترف بها الدساتير للأفراد بصفة عامة ، ويعتبر حق الطعن القضائي من أهم ضمانات الموظف العام في مواجهة سلطة التأديب ، ذلك لأن القضاء بما يتصف به من نزاهة ومعرفة تخصصية في مسائل المنازعات من شأنه أن ينظر نظرة عادلة إلى قرار الجزاء التأديبي الموقع ، ويحسن فحص ما يدعيه الموظف من وجوه عدم المشروعية التي قد تلحق بقرار الجزاء ⁴.

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

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

3- حتاملة سليم ، القضاء الإداري ، دار أوغاريت للنشر والتوزيع ، 2005 ص 120.

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

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 الدعوى ، ومن هذه الشروط أن يكون القرار الإداري نهائيا ، توفير شرط الصحة والمصلحة ، الميعاد في رفع دعوى الإلغاء .
أولاً: أن يكون القرار الإداري نهائيا .

يعد صدور قرار التسريح في شكل قرار إداري نهائي شرطا شكليا من شروط رفع الدعوى ، حيث توجه دعوى الإلغاء إلى القرارات الإدارية التنفيذية الصادرة عن جهة الإدارة بصفة نهائية ، والتي أدت إلى المساس بالمركز القانوني للموظف العمومي ، مما يخوله الحق في الطعن القضائي ضد القرار الصادر عن سلطة وطنية من سلطات الإدارات العمومية ذات الصبغة الإدارية ، حيث أنه إذا لم يوجد قرار فلا يمكن أن تكون هناك دعوى¹.
لذلك لا يمكن أن يكون قرار التسريح محلا لقبول الطعن بالإلغاء ما لم تتوفر فيه مواصفات القرار الإداري النهائي ، باعتباره عمل قانوني إنفرادي يصدر عن مرفق عام من شأنه إحداث أثر قانوني في إطار تحقيق المصلحة العامة ، كما يجب أن يصدر قرار التسريح عن إحدى السلطات الإدارية العمومية ذات الصبغة الإدارية المشكلة للمعيار العضوي الذي أخذ به المشرع الجزائري في سياق تحديد الاختصاص القضائي الإداري².

ثانيا : توفير شروط الصفة والمصلحة والأهلية .

أ- شرط الصفة :

يقصد بالصفة أن يكون رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق الذي تم الاعتداء عليه ، ويكون في المحل المدعي ، أما بالنسبة للمدعى عليه فيجب أن يكون هو الشخص الذي

1- بعلي محمد الصغير ، المحاكم الإدارية ، دار النشر والتوزيع ، الجزائر ، 2005 ، ص 45.

2- بعلي محمد الصغير ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، 2009 ، ص 140.

يوجد الحق في مواجهته، بالتالي تثبت الصفة بمجرد إثبات الحق وحصول الاعتداء عليه فيكون لصاحب الحق المعتدي عليه صفة في مقاضاة المعتدي¹.

وهذا ما نصت عليه المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة...". وبذلك لا بد من توفر هذا الشرط الأساسي وإذا تخلف فإن الدعوى ستكون مرفوضة شكلاً².

ب- شرط المصلحة :

لكي يتم قبول دعوى إلغاء قرار إداري لا بد من توافر المصلحة لرافعها ، حيث يقضي أن يحوز صاحب الدعوى لمصلحة فردية ولا يكتفئها أي غموض ، أو جماعية يبرر صدور القرار ، وعلى رافع أن يحدد بجلاء مصلحته في الدعوى المرفوعة ، ومن ثم يعتبر شرط المصلحة شرطا أساسيا من شروط قبول الدعوى أمام جهات القضاء الإداري ، بالتالي فإن المصلحة هي مناط دعوى الإلغاء وشرطها الأساسي ، ويعبر عن ذلك بأنه حيث لا مصلحة فلا دعوى³.

ج- شرط الأهلية :

يعد شرط الأهلية شرطا موضوعيا من بين شروط صحة الإجراءات من حيث الموضوع فإذا انعدمت فإن ذلك سيعرض الدعوى للدفع بالبطلان ، وقد أخذ المشرع الجزائري بشرط الأهلية وفقا لنص المادة 64 و 65 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري رقم 09/08 ، من ثم لا يمكن لأي شخص اللجوء إلى القضاء الإداري إلا إذا توافرت لديه الأهلية لرفع الدعوى ، وهذا ما أقره القانون المدني كأحد الشروط القانونية بالنسبة للشخص الطبيعي على قيد الحياة حتى يحوز الأهلية ويتمتع بحقوقه المدنية أما فيما يتعلق بالشخص المعنوي

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

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

3- جبير فاضل ، الطعن القضائي كضمانة للموظفين في مواجهة سلطات التأديب ، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية ، العدد الأول حزى أرن ، 2012.

فيقتضي الاعتراف به وتوافر شخصيته القانونية حتى يحوز الأهلية ، لذلك اتجه مجلس الدولة الفرنسي على أن "الدعوى أمام القضاء الإداري فهي تخص كل هيئة إدارية لديها صلاحية إصدار القرار الإداري"¹.

ثالثا : الميعاد في رفع دعوى الإلغاء .

لقد أقر المشرع الجزائري ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري ، بأربعة أشهر تسري على الدعوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة ، حيث نص في هذا الصدد على أن : "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر ، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي ، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي " ، كما يسري نفس الأجل على مجلس الدولة حينما يفصل في الدعوى المعروضة عليه كدرجة أولى وأخيرة ، لذلك يتطلب لصحة الإجراءات في إقامة الدعوى أن يتم الطعن خلال الأجل الساري المفعول والمحدد قانونا ، والذي يبتدأ من تاريخ نشر القرار الفردي أو الإعلان عنه من طرف الإدارة ، فإذا انقضى الميعاد السالف ذكره يتحصن قرار التسريح ولا يستطيع الموظف العمومي بأي حال من الأحوال أن يطعن بالإلغاء أمام جهات القضاء الإداري ، باعتبار أن المشرع الجزائري قيد رفع دعوى الإلغاء بميعاد قدره 4 أشهر حفاضا على استقرار الأوضاع الإدارية والقانونية ، لذا يستوجب على الإدارة أن تشرف على عملية التبليغ القانوني في مواجهة الموظف العمومي وإلا بطل إجراء التبليغ².

بالتالي وحد المشرع الجزائري أجل الطعن القضائي أمام جهات القضاء الإداري للمحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة ، ناهيك على أنه ألغى قرينة العلم اليقيني ، حيث يتضح ذلك باستقراء نص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تتضمن في طياتها

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

2- عادل عبد الله ، مواعيد الطعن في القانون الجزائري " مجلة المنتدى القانوني " ، العدد السابع ، بسكرة ، د س ن .

سريان ميعاد الطعن بالإلغاء المقرر بأربعة أشهر من تاريخ النشر أو التبليغ ، وهذا ما يقلل بعض التجاوزات التي يمكن أن تستغلها الإدارة في إطار الثغرات القانونية لكي تطعن على فوات الآجال الممنوحة للموظف تحت ستار نظرية العلم اليقيني ، لذا أحسن المشرع الجزائري صنعا حينما تخلى عن الاعتداد بالميعاد الذي يستند بناء على العلم اليقيني ¹.

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 هو :

أولا : عدم الاختصاص .

يعرف الاختصاص بأنه القدرة القانونية على مباشرة عمل إداري معين ويشبه البعض الاختصاص في القانون العام بالأهلية في القانون الخاص ، إلا أن ذلك لا يمنع الاختلاف الجوهرى بين الفكرتين ، حيث أن قواعد الاختصاص تصبو إلى تحقيق وحماية المصلحة العامة ، بينما تهدف قواعد الأهلية إلى حماية الشخص ذاته ².

لذلك تعتبر قاعدة الاختصاص تطبيقا لمبدأ تقسيم العمل الذي يتضمن إناطة عمل معين لدى موظف يتحلى بصلاحيات العمل المخول له ، وهذا ما جعل عيب الاختصاص من أقدم أوجه الإلغاء ظهورا على صعيد مجلس الدولة الفرنسي ، حيث أن القاضي يتصدى له من تلقاء نفسه حتى وإن لم يثره الخصوم ، ولذلك سيتم تفصيل صور عيب الاختصاص فيما يلي :

أ- عيب الاختصاص الجسيم :

يطلق على هذا النوع من عدم الاختصاص باغتصاب السلطة ، حيث لا يمكن أن يوصف العمل بالتصرف الإداري لأن الشخص الذي باشر العمل الإداري ، أو أصدر القرار

1- بعلي محمد الصغير ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، المرجع السابق ، ص 164.

2- أمجد هنية ، "عيوب القرار الإداري {حالات تجاوز السلطة}" ، مجلة المنتدى القانوني ، العدد الخامس ، بسكرة .

الإداري ليست له صفة في مباشرة الوظيفة العمومية ، أو بالأحرى اعتداء صلاحيات أحد موظفي السلطات الإدارية على اختصاص يعود في الأصل للسلطة التشريعية أو القضائية والعكس صحيح ، ومن ثم يتجه القاضي الإداري إلى فرض رقابته على عنصر الاختصاص المنوط بالسلطة الإدارية مراعيًا في ذلك قدرة وسلطة الجهة الإدارية في إصدار واتخاذ القرار تجاه الموظف العمومي¹.

بالنظر إلى قرارات مجلس الدولة الفرنسي في صدد عيب الاختصاص الجسيم ، فقد اعتبر مصير هذه القرارات منعما ، وهذا ما يتضح جليا عند استعمال مجلس الدولة الفرنسي في قراراته للدلالة على أن القرار قد شابه عيب الاختصاص الجسيم الذي يقضي بانعدام القرار². على ضوء ما سبق ذكره ستخلص أنه نادرا ما تحقق حالة عدم الاختصاص الجسيم ، باعتبار أن هذا العيب يستدعي أن يصدر القرار خارج قواعد السلطة الإدارية ، وهذا فلما نلمسه من التطبيقات القضائية الواردة في هذا الشأن .

ب- عدم الاختصاص البسيط :

يمثل عيب عدم الاختصاص البسيط الشكل الأكثر شيوعا في إصدار القرارات المعينة بعيب الاختصاص البسيط ، حيث يقع هذا العيب داخل نطاق السلطة التنفيذية في حد ذاتها {داخل الجهاز الإداري}، أي بين إدارتها وهيئاتها وموظفيها ، وذلك نظرا لتشابه وتداخل الصلاحيات المخولة داخل الجهاز التنفيذي في بعض الأحيان ، مما قد يقضي إلى صدور قرارات معينة بعيب الاختصاص البسيط³.

تبعا لذلك يتخذ هذا العيب صورة عيب عدم الاختصاص الموضوعي ، حينما يصدر القرار من طرف سلطة إدارية أو موظف عمومي لا يملك سلطة اتخاذ القرار ، أو لا يدخل ضمن المواضيع والصلاحيات المناطة إليه .

1- عدو عبد القادر ، المنازعات الإدارية ، دار هوم م ه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012 ، ص 142.
2- قرار مجلس الدولة ، 8 ماي 2000 ، "قضية يونين بنك ضد محافظ بنك الجزائر" ، مجلة مجلس الدولة ، عدد 6 .
3- بعلي محمد الصغير ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، المرجع السابق ، ص 183.

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 ، لكون 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 للوظيفة العمومية وأحكام المادة 17 من مرسوم 295/68 المتضمن القانون الأساسي للأساتذة المساعدين ¹.

ج- عيب الاختصاص المكاني :

لقد حدد المشرع الجزائري 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 ².

د- الاختصاص الزمني :

إن السلطة المختصة عند قيامها بإصدار قرار التسريح التأديبي ينبغي عليها أن تقوم باحترام المدة المحددة لها قانونا وفي حالة ما إذا أصدر قرار تأديبي بعد انتهاء هذه المدة ، فيعتبر هذا القرار مشوب بعيب عدم الاختصاص الزمني ³.

هـ- عيب المحل والقرار التأديبي :

يتخذ عيب المحل على مخالفة قواعد القانون ، حيث يتجه الرئيس الإداري إلى عدم احترام القواعد المقررة قانونا ، سواء تعلقت هذه المخالفة بالدستور أو القوانين أو التنظيمات المعمول بها ، أو حتى المبادئ العامة للقانون ⁴.

1- الغرفة الإدارية ، قرار رقم 14308 ، بتاريخ 1977/01/22 ، قضية أستاذ مساعد ، ضد مدير معهد الحقوق والعلوم

الإدارية ، مشار إليه لدى ، عمار عوايدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية ، مرجع سابق ، ص 506.

2- رزاقية عبد اللطيف ، المرجع السابق ، ص 117.

3- بن علي عبد الحميد ، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة عن الموظف العام ، دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2011 ، ص 75.

4- بن مرغيد طارق ، رحابلي فهيمة ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة ، مذكرة تخرج السنة الرابعة

تخصص كلاسيكي ، المركز الجامعي سوق أهراس ، 2005 ، ص 83.

تبعاً لذلك يقع عيب المحل إذا ثبتت المخالفة المباشرة للقانون بانتهاك الإدارة للقواعد القانونية التي يجب أن تتصاح لها وتحترمها في ممارسة قرارها بالتسريح، سواء تضمن القرار الصادر عن الإدارة القيام بعمل يخالف النص، أو الامتناع عن عمل يحضره أيضاً القانون، لذا قد تتجه الإدارة إلى مخالفة هذه القواعد بشكل جزئي أو كلي، مما يعرض هذه القرارات للإلغاء أمام القاضي الإداري¹، من ثم ذهب مجلس الدولة في إحدى مبادئه إلى أن القرار: "قرار العزل المتخذ خلال عطلة شرعية، هو قرار مخالف للقانون بمقتضى المادة 136 من المرسوم 59/85²."

ن- الشكل والإجراءات :

يعد قرار التسريح معيباً بالشكل والإجراءات إذا لم تحترم فيه القواعد الشكلية والإجرائية المقررة في القوانين أو اللوائح لإصداره، سواء كانت مخالفة هذه القواعد كلياً أو جزئياً، لذا يستدعي على الإدارة اتخاذ التدابير اللازمة التي تراعي فيها الشكليات والإجراءات لإصدار قرار التسريح³.

تبعاً لذلك نص المشرع الجزائري وفقاً لقانون الوظيفة العمومية الساري على عقوبة التنبية كنموذج للعقوبة التأديبية التي تصدر شفاهة {إنذار شفوي}، كما نص على الإنذار الكتابي كنموذج للعقوبة التأديبية التي تصدر في شكل كتابي من طرف الهيئة المستخدمة، من ثم يبحث القاضي الإداري ما إذا كان القرار يتطلب شكلاً وإجراء معيناً يفرض على الإدارة في إطار إصدار القرار الإداري، فإذا اكتشف عيب في الشكل والإجراءات، فإنه يلغيه نتيجة عدم احترام القواعد الشكلية والإجرائية المحددة في إصدار القرار⁴.

1- كنعان نواف، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 296.

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

3- عوابدي عمار، المرجع السابق، ص 511-516.

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

ومن أمثلة عيب الشكل والإجراءات قضت المحكمة العليا بإبطال قرارين معينين يتعلقان بتأميم واقع على أملاك شخص متوفي دون مراعاة حقوق الورثة ودون المصادقة عليها بموجب مرسوم لأن قرارات التأميم لا تكون نهائية، إلا بعد المصادقة عليها¹. وفي آخر قضت بإلغاء قرار الاستفادة من أرض فلاحية تابعة للدولة دون القيام بالإجراءات اللازمة من طرف الوالي لأنه صدر مشوبا بعيب تجاوز السلطة².

ت- عيب السبب :

تتمتع الجهة الإدارية بقدر من الحرية في صدد تكييف قرارات التسريح بغية تحقيق المصلحة العامة، لذا يجب على السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة أن تخرج على مقتضيات القانون، باعتبار أن التسريح غير القانوني التعسفي مرده عدم تبرير التسريح، بالتالي يستدعي أن يؤسس ويستند قرار التسريح على أسباب صحيحة وكافية تبرر اتخاذه، كما يتطلب أن يتضمن في طياته الحالة القانونية أو الواقعية، والمادية بما يتناسب والفعل المرتكب من طرف الموظف حتى يسوغ للإدارة المستخدمة توقيعه³. لعب السبب صور تتمثل في حالة ما إذا تعد من الواقعة المادية للقرار الإداري فإنه يتم إصدار حكم بإلغاء القرار المطعون فيه لانعدام سبب، أما الحالة الثانية في حالة ما إذا أخطأت الإدارة في تكييف واقعة، أما الحالة الثالثة في مدى ملائمة الجهة المختصة بالتأديب بتقدير العقوبة على الموظف⁴.

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

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

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

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

ث- عيب الانحراف في استعمال السلطة :

لا ريب فيه أن الانحراف بالسلطة هو أحد أوجه الطعن بالإلغاء في القرار الإداري الصادر من الإدارة ، لذلك يقصد به استخدام سلطة معينة بواسطة جهة إدارية من أجل تحقيق هدف آخر غير ذلك لأجله منحها القانون تلك السلطة¹.

كما يقصد به أنه: "العيب الذي يصيب الغاية التي استهدفها القرار الإداري ، والغاية من القرار الإداري هي المصلحة العامة والهدف المخصص إن وجد".

وعرفه الأستاذ سليمان الطماوي على أنه : 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 وراء عرض معترف لها به².

ويظهر عيب الانحراف في السلطة من خلال صورتين :

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

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 القانون³.

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

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

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

ومن ثم فالانحراف بالسلطة يتعلق بالهدف الذي يصبو إليه القرار ،حيث يتطلب أن تبتغي الإدارة من إصداره تحقيق المصلحة العامة ،لذا يقتضي على الرئيس الإداري في ممارسة السلطة أن يراعي المصلحة العامة للخدمة لأن اتجاهه نحو خرق مصلحة الخدمة يعتبر سببا وتوجها نحو عدم المشروعية ، وقد اتجه القضاء الإداري الفرنسي نحو استعمال عامل مصلحة الخدمة لتحقيق المشروعية المتطلبة في إصدار القرارات الإدارية بغية الحد من تعسف السلطة الرئاسية ،لاسيما أن هدف الإدارة منوط بتحقيق المصلحة العامة للخدمة ، وخلافا لذلك يعتبر الأمر تجاوزا للسلطة¹.

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

باستقراء قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،فإن الجهة القضائية المختصة بفحص المشروعية تختلف بحسب الجهة الإدارية التي أصدرت قرار التسريح² ،فقد يصدر إما من طرف المحاكم الإدارية { أولا } ،أو من مجلس الدولة { ثانيا }وهو ما سيتم تبياناه .

أولا :المحاكم الإدارية :

تختص المحاكم الإدارية لفحص الطعون بالإلغاء في قرارات التسريح الصادرة عن السلطة الإدارية اللامركزية ،وهذا ما أكده المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري ،حيث نص على : "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعة الإدارية ،فتختص بالفصل كدرجة أولى بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها"³.

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

2- خليفة عبد العزيز ،الإجراءات التأديبية ،مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام ،دار الكتاب الحديث ،2008 ،ص 96.

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 أوبكر بلقايد ،تلمسان ،2014 ،ص 349.

كما تختص كذلك في :

أ- دعاوي إلغاء القرار الإداري والدعاوي التفسيرية ودعاوي فحص مشروعية القرارات

الصادرة عن : -الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية .

-البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية .

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية .

ب-دعاوي القضاء الكامل .

ج-القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة .

ثانيا : مجلس الدولة .

يعتبر مجلس الدولة الجزائري الجهة القضائية المختصة بالفصل في القرارات الصادرة عن

الهيئات الإدارية المركزية ،وهذا ما أكده المشرع الجزائري وفقا للمادة 9 من القانون العضوي

رقم 01/98 ،المتضمن اختصاص مجلس الدولة¹ ،حيث نص على ما يلي :

يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في :

-الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية

والمركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية .

-الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس

الدولة .

كما يختص مجلس الدولة بالاستئناف في أحكام المحاكم الإدارية ،حيث نص القانون

المحاكم الإدارية في طياته على أن : "أحكام المحاكم الإدارية قابلة للاستئناف أمام مجلس

الدولة ،ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"²

1- زياد عادل ،المرجع السابق ،ص 123.

2- سي العابدي سامية ،المرجع نفسه ،ص 117

خاتمة

وفي الأخير بعد دراستي لموضوع تسريح الموظف لأسباب تأديبية ، تبين لنا أن الموظف هو أحد ركائز الدولة في إدارة مؤسساتها ، لذلك فإن قرار مواجهة إنهاء الموظف من وظيفته يتطلب عوامل محددة قانونيا من طرف الإدارة مع احترام الضمانات والحقوق التي يتمتع بها الموظف وذلك من أجل العدل وتكريس المشروعية بين الإدارة والموظف العمومي .

كما أن الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد اعتبر الركيزة الأساسية التي تقف عليها السلطة التأديبية المختصة وذلك لأن المشرع يسعى دائما إلى تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة بما يخدم مصلحة المواطنين.

استنادا مما تم التعرض إليه في هذا البحث ، يمكن استخلاص أهم النتائج الواردة فيه على النحو التالي :

1- يعتبر التأديب أحد وسائل الإصلاح والتقويم في الوظيفة العامة وذلك لتحقيق سير الوظيفة بانتظام .

2- نص القانون 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية الساري ، حماية الموظف العمومي ، وهذا لا يمنع من ترتب المسؤولية المدنية والجزائية في حالة ارتكابه للخطأ الجسيم.

3- يعتبر قرار تسريح الموظف العمومي قرارا بإنهاء خدمته ، لذا قد تسلك فيه الإدارة أحد الطرفين على حسب العوامل المرتبطة بقرار التسريح ، حيث قد تتبع التسريح التأديبي الذي يؤسس على الخطأ التأديبي، وقد تسلك التسريح بالطريق غير التأديبي الذي يؤسس على التسريح الإداري .

4- إن المشرع حاول ضبط نظام سير المرفق العام بانتظام ، حيث تتساوى في الخضوع له كافة الموظفين ، بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية وتكشف النصوص المنظمة لجميع الحالات عن حماية واسعة للموظف .

5- لم يحدد المشرع الجزائري الضوابط التي تبرر وضعية الموظف بالتخلي عن المنصب ، بل أخضعها للتنظيم الداخلي للإدارة ، مما قد يؤدي أحيانا إلى تعسف الإدارة في ممارسة إجراء التسريح ، فالقضاء الإداري أثبت انحراف الإدارة في هذا الإجراء كمرض الموظف العمومي الذي يتعذر فيه الالتحاق بالمنصب .

6- تعتبر الضمانات القضائية أفضل الضمانات في تحقيق التوازن المطلوب بين الإدارة والموظف لإضفاء مبادئ العدالة بين الطرفين ، فالقاضي الإداري يراقب مشروعية عناصر قرار التسريح الصادر من الإدارة ويسمح بإلغائه إذا شابه عيب من عيوب المشروعية دون الإخلال بحق الموظف بالتعويض إذا ثبت الضرر الناجم عن قرار التسريح .

7- يعد التظلم الإداري شرطا لقبول بعض دعاوي الإلغاء ولهذا فإن إغفاله قد يترتب عليه آثار في غاية الخطورة منها الدخول في خصوصية وتحميل القضاء كما هائلا من القضايا وضياع حقوق صاحب الشأن إذا كان التظلم وحبويا .

وبالتالي نقول أن النظام التأديبي في الجزائر هو نظام قانوني يهدف إلى تحقيق التوازن بين تسيير الإدارة مرافقتها بانتظام وبين ضمان حقوق الموظف التأديبية المحمية قانونا .

وأخيرا بعد أن ذكرت أهم نتائج البحث ، فسوف أذكر بعض التوصيات الضرورية وهي إعادة النظر بإدماج الموظف الذي كان قاسيا في نص المادة 184 المتعلقة بآثار التسريح

أو العزل بحيث منع على الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية

- اقتراح إنشاء محاكم تأديبية مهمتها الفصل في المخالفات التأديبية الجسيمة .

- زيادة الرقابة على القرارات التي تصدرها الإدارات .

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع :

أولا :نص قراني ، سورة العلق .

النصوص القانونية

1. الدستور الجزائري لسنة 1996 ، مرسوم رئاسي رقم 96-438 ، مؤرخ في 17/02/1996 ، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 26/11/1996 ، ج ر عدد 76 ،بتاريخ 8 ديسمبر 1996 ، معدل ومتمم .
2. الأمر رقم 66-133 ، المؤرخ في 02/06/1996 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 ،بتاريخ 08/06/1996 ،ملغى .
3. الأمر رقم 66-156 ، المؤرخ في 08/06/1996 ، المتضمن قانون العقوبات ، ج ر عدد 49 الصادرة بتاريخ 11/06/1966.
4. القانون رقم 98-02 ،مؤرخ في 30/05/1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية ، ج ر رقم 37.
5. الأمر رقم 06-03 ،المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 ، بتاريخ 16/07/2006.
6. القانون رقم 08-09 ، المؤرخ في 25/02/2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج ر عدد 21 ، بتاريخ 23/04/2008.
7. المرسوم رقم 83-200 ، مؤرخ في مارس 1983 .
8. المرسوم رقم 85-59 ، المؤرخ في 24/03/1985 ،يتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر عدد 13 ، بتاريخ 24/03/1985.
9. المرسوم 84-10 ، المؤرخ في 14/01/1984 ، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها .

10. المرسوم رقم 05 مؤرخ في 12/04/2004 ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 131/130 من المرسوم رقم 85-59.

الكتب و المؤلفات :

المراجع العامة :

1. عوابدي عمار ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984.
2. محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989.
3. عوابدي عمار ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائري ، الجزء الثاني ، نظرية الدعوى الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998.
4. بعلي محمد الصغير ، القضاء الإداري ، مجلس الدولة ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، 2004.
5. عمرو عدنان ، القضاء الإداري ، قضاء الإلغاء ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف ، مصر ، 2004.
6. بعلي محمد الصغير ، المحاكم الإدارية ، دار النشر والتوزيع ، عنابة ، 2005.
7. محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الإسكندرية ، 2005.
8. نواف كنعان ، القضاء الإداري ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006.
9. بعلي محمد الصغير ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، 2009.

10. بعلي محمد الصغير ،النظام القضائي الإداري ،دار العلوم للنشر والتوزيع ،
عناية ، 2009.
11. بوضياف عمار ،دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،جسور
للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009.
12. مقدم سعيد ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد
البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2010.
13. عدو عبد القادر ،المنازعات الإدارية ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ،
الجزائر ، 2012.
14. بوضياف عمار ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر
03/06 القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة ، جسور للنشر
والتوزيع ،الجزائر ،2015.
15. فريجة حسين ،شرح المنازعات الإدارية ، دار الخلدونية ، الجزائر

المراجع الخاصة .

1. الطماوي سليمان ،الجريمة التأديبية ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ،
1975.
2. بو الشعير سعيد ، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر ، دراسة مقارنة ،ديوان
المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991.
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.
4. محارب علي جمعة ،التأديب الإداري في الوظيفة العامة ،دار الثقافة للنشر والتوزيع
،الإسكندرية ،2004.

5. بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2005.
6. رحماوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006.
7. نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007.
8. خليفة عبد العزيز ، قضاء التأديب ، ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2008.
9. الشتوي سعد ، المسائلة التأديبية للموظف العمومي ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، 2008.
10. بوضياف عمار ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 03/06 القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015.
11. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، الضمانات الجزائية في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية ، القاهرة .
ثانيا : الرسائل والمذكرات الجامعية .

أ- أطروحات الدكتوراه :

1. يحي قاسم علي سهل ، فصل الموظف العام ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون ، تخصص إدارة ومالية ، جامعة الجزائر ، 2005.
2. 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.

3. بوجادي عمر ، إختصاص القضاء الإداري في الجزائر ، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2011.
4. قوسم حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أوبكر بلقايد ، تلمسان ، 2012.
5. بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، دراسة مقارنة بين بين القانون الفرنسي والجزائري ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أوبكر بلقايد ، تلمسان ، 2014.
6. الأحسن محمد ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة أوبكر الصديق ، تلمسان ، 2016.
7. 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.

ب-مذكرات الماجيستر :

1. إلياس بن سليم ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في القانون ، تخصص إدارة ومالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2002.
2. خلف فاروق ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري ، بحث مقدم لنيل شهادة الماجيستر في القانون العام ، الإدارة والمالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2003.
3. بوراس منيرة ، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في التنظيم السياسي والإداري ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة الجزائر ، 2008.

4. أورك حورية ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ،مذكرة مقدمة للحصول على شهادة الماجيستر في القانون ، فرع الإدارة والمالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2010.
5. بو الشعير السعيد ، تأديب الموظف العمومي في الجزائر ، بحث مقدم للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام ، معهد الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، 2011.
6. بو الشعير وفاء ، سلطة القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجيستر ، كلية الحقوق ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2011.
7. بن علي عبد الحميد ، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، 2011.
8. مشعل محمد العجمي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجيستر في القانون العام ، كلية الحقوق ،جامعة الشرق الأوسط ، 2011.
9. زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في إطار مدرسة الدكتوراه ، القانون الأساسي والعلوم السياسية ، فرع تحولات الدولة ، كلية الحقوق ، جامعة تيزي وزو ، 2011.
10. مشعل محمد العجمي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجيستر في القانون العام ، كلية الحقوق ،جامعة الشرق الأوسط ، 2011.
11. عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام ، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجيستر في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012.

12. عمراوي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة 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.
13. 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.
14. رزايفية 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.
15. حاج سعيد يوسف الجزائري ،الفصل التأديبي للموظف العام ، ماجستير القانون الإداري ، كلية القانون ، جامعة اليرموك ، د ب ن ، 2015.

مذكرات الماستر :

1. بن مرغيد طارق ، رحايلي فهيمة ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة تخرج السنة الرابعة ، تخصص كلاسيكي ، المركز الجامعي سوق أهراس ، 2005.
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.

3. 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.
4. بشتة دليلة ، حملوي رشيدة ، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 ،قالمة ، 2014.
5. عياش محمد الصادق ، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، تخصص إدارة الأعمال ،جامعة خميس مليانة ، 2014.
6. 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.
7. ذباح لزهاري ، 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.
8. 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.
9. كباسي إنتصار ، عزوز امنة ،الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام ،جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة، 2016.

المقالات :

1. الشихاي عبد القادر ،نظام تأديب الموظف العام والقاضي في التشريع الجزائري ، المجلة الجزائرية ، عدد 04 ، الجزائر ، 1975 ، ص 10.

2. حيدر نجيب أحمد ، حقوق وحرريات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي ، مجلة الفتح ، العدد 30 ، د ب ن ، 2007.
3. جبير فاضل ، الطعن القضائي كضمانة للموظفين في مواجهة سلطات التأديب ، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية ، العدد الأول ، الجزائر ، 2012.
4. بوقرة أم الخير ، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، مجلة المفكر ، العدد التاسع ، بسكرة ، 2013.
5. نجم الأحمد ،التظلم الإداري ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية ، المجلد 29 ، العدد الثالث ، 2013 .
6. أمجد هنية ، عيوب القرار الإداري حالات تجاوز السلطة ، مجلة المنتدى القانوني ، العدد الخامس ، بسكرة

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 ،13/01/1991 عن الغرفة الإدارية ، المجلة القضائية ، العدد 02 ، سنة 1991.
3. قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1997/07/06 عن الغرفة الإدارية ملف رقم 117969 ، المجلة القضائية ، العدد الثاني ، سنة 1997.
4. قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1997/01/05 عن الغرفة الإدارية ملف رقم 11567 ، المجلة القضائية ، العدد الأول ، سنة 1997.

5. قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 19/05/1990 عن الغرفة الإدارية ملف رقم 66151 ، المجلة القضائية ، العدد الثالث ، سنة 1993.
6. قرار مجلس الدولة الجزائري ، الغرفة الثانية ، رقم 46386 ، فهرس رقم 768 ، بتاريخ 15/10/2008 ، قضية ش ، ق ، وزارة الداخلية والجماعات المحلية .
7. قرار مجلس الدولة ، 8 ماي 2000 ، مجلة مجلس الدولة ، عدد 6 ، 2005.

مواقع الأنترنت :

1. طه ياسين ، التظلم الإداري الوجوبي في محكمة القضاء الإداري ، مجلة التشريع والقضاء ، على الموقع الإلكتروني : www.tqmag/net/bady ، تم الإطلاع عليه في 28/05/2023 على الساعة 11:35 .

الفهرس

اية قرآنية

إهداء

شكر و تقدير

قائمة المختصرات

2.....	مقدمة.....
6.....	الفصل الأول:الإطار التعريفي لعملية تأديب الموظف.....
6.	المبحث الأول:مفهوم التسريح
7.....	المطلب الأول : ماهية التسريح
8.....	الفرع الأول : تعريف التسريح التأديبي
9.....	الفرع الثاني :تميز التسريح التأديبي عن بعض الصور الأخرى.....
16	المطلب الثاني : قرار التسريح المؤدب للموظف.....
17.....	الفرع الأول : السلطة التأديبية الرئاسية
18.....	الفرع الثاني: المجالس التأديبية في الوظيف العمومي.....
19.....	المبحث الثاني :المسؤولية التأديبية
20.....	المطلب الأول : الخطأ التأديبي وقيام المسؤولية التأديبية
20.....	الفرع الأول :.الخطأ التأديبي وأركانه
26.....	الفرع الثاني : المسؤولية التأديبية والمدنية للموظف العام.....
29.....	المطلب الثاني : الآثار الناتجة على المسؤولية التأديبية
30.....	الفرع الأول :الآثار القانونية للتسريح التأديبي
32.....	الفرع الثاني:..الآثار المادية للتسريح التأديبي
35.....	الفصل الثاني : الإطار الإجرائي للممارسة التأديبية على الموظف.....
36.....	المبحث الأول : اجراءات مواجهة الموظف المخطئ.....
36.....	المطلب الأول : استدعاء الموظف بعد ثبوت الخطأ.....

37.....	الفرع الأول:مضمون المواجهة
37.....	الفرع الثاني: أحكام المواجهة
40	المطلب الثاني :حق الموظف في الدفاع عن نفسه.....
41.....	الفرع الأول: مضمون حقوق الدفاع
43.....	الفرع الثاني: مظاهر حق الدفاع
47.....	المبحث الثاني :الرقابة القانونية على قرار تسريح الموظف
48.....	المطلب الأول: الرقابة الإدارية
48.....	الفرع الأول : التظلم الإداري
52.....	الفرع الثاني : التظلم أمام لجنة خاصة
54.....	المطلب الثاني :الرقابة القضائية
55.....	الفرع الأول : شروط الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي
58.....	الفرع الثاني : أسباب الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي
64....	الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن بإلغاء قرار التسريح
67.....	الخاتمة :
70.....	قائمة المصادر و المراجع

ملخص مذكرة الماستر

إن التسريح التأديبي يعد من أخطر العقوبات التأديبية التي تصيب الموظف بحيث يفقد وظيفته بصفة نهائية ولا يمكنه أن يمارس أي وظيفة أخرى 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 الملائمة بين حق الإدارة في ممارسة وظيفتها وحق الموظف في تحقيق ضماناته من تعسف الإدارة. كما أن الموظف له الحق في الدفاع عن نفسه قبل صدور قرار التسريح وبعده.

الكلمات المفتاحية:

3/الإدارة العامة

2 /الموظف العمومي

1 / التسريح التأديبي

6/الوظيفة العامة

5/العقوبات التأديبية

4/القرار الإداري

Abstract of Master's Thesis

Disciplinary dismissal is one of the most serious disciplinary penalties affecting an employee, whereby he loses his job permanently and cannot exercise any other job in the public service sector.

It is also considered among the administrative decisions that must be surrounded by a set of guarantees, in order to achieve compatibility between the management's right to exercise its function and the employee's right to achieve compatibility between the administrations right to exercise its function and the employee's right to fulfill his guarantees from the administrations abuse.

The employee also has the right to defend himself before and after the dismissal decision is issued.

Keywords:

1/ Disciplinary dismissal

2/ Public servant

3/ Public administration

4/ Administrative decision

5/ Disciplinary penalties

6/ Public office