



جامعة عبد الرحمن ميرة-بجاية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص الجماعات الإقليمية

تحت إشراف الأستاذ:
• قاسيمي يوسف

من إعداد الطلبة:
• موصلي ليديّة
• والي سهام

لجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذة مساعدة أ جامعةبجاية	الأستاذة مزاري صبرينة
مشرفا و مقررا	أستاذ مساعد أ جامعةبجاية	الأستاذ قاسيمي يوسف
ممتحنا	أستاذة مساعدة أ جامعةبجاية	الأستاذة مقداد فتيحة

السنة الجامعية 2017/2016

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

[... رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت

علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه

وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين]

كلمة الشكر

" نحمد الله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا في إنجاز هذا العمل وستعينه ونستغفره "

نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف " قاسيمي يوسف " على كل الدعم والنصائح ، التي كانت عوناً لنا في إعداد هذه المذكرة، وعلى توجيهاته التي قام بها لإنجاز هذا العمل في جميع المراحل .

وبالمناسبة نتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذة كلية الحقوق بجامعة بجاية، خاصة الأستاذ بودريوة عبد الكريم الذي قدم لنا يد العون وخصص لنا جزءاً من وقته الثمين، وحسن المعاملة و التفهم .

كما نتقدم أيضاً بأخلص عبارات الشكر والامتنان إلى كل من أعاننا من قريب أو من بعيد ولو بكلمة تشجيع في إنجاز هذه المذكرة، وإلى أعضاء لجنة المناقشة الذين شرفونا بتفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل .

إهداء

أهدي هذه المذكرة إلى أعلى شخصين في حياتي وهما أمي و أبي،
الذان سهرتا على تربيتي وتعليمي و تحقيق أمنياتي ورغباتي، حفظهما الله
وأدامهما لي

كما أهديتها إلى إخوتي روضة وملاك و إلياس وإلى جميع أفراد العائلتين
موصلي و صايح دون استثناء وإلى كل أقبائي ، وخاصة خالي العزيز كمال
الذي ساعدنا في البحث عن المراجع

وإلى صديقتي العزيزات خاصة روميلة و أوريدة ، ورفيقة الدرب زينة، وإلى
الزميل زوهير الذي مولنا بمختلف المراجع ، وإلى جميع أساتذتي الكرام وكل
طلبة السنة الثانية ماستر .

ليدية

إهداء

أهدي هذه المذكرة إلى منبع العطف والرحمة والحنان... إلى من وهبني
الحب في أسمى معانيه - أبي وأمي - العزيزين أطال الله في عمرهما
كما أهديها إلى أخوتي نادية روزة مولود مهدي إلى كل عائلة والي دون
استثناء خاصة عمي كريم الذي ساعدني كثيرا وإلى كل أقاربي وصدقاتي
وإلى ياسين الذي شجعني كثيرا على مواصلة هذا العمل وكان سندي حتى
الأخير، وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد، وإلى جميع أساتذة كلية
الحقوق بجامعة بجاية وإلى كل طلبة السنة الثانية ماستر

سهام

قائمة المختصرات

ج ر جريدة رسمية

ص صفحة

ص ص من الصفحة إلى الصفحة

ق إ م و إ قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

ق و ع قانون الوظيفة العمومية

ق ع ج قانون العقوبات الجزائري

د س ن دون سنة النشر

د ب ن دون بلد النشر

ثانيا: باللغة الفرنسية

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

Ppage

مقدمة

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

كما له دور في تنفيذ سياسة الدولة وتمثيل المرفق العام، وتحقيق أهداف في مختلف المجالات نظرا لكون الوظيفة العامة الركيزة الأساسية المعتمدة من طرف المجتمعات¹.

حسب الأستاذ أندري دي لوبادر André de laubadère فإن الموظف هو : " عامل في المرفق العام والذي يديره الهيئة العامة والذي يشغل وظائف دائمة داخل كادرات هذا المرفق"² أما في قانون الوظيفة الساري 03/06 فقد عرف الموظف العام في المادة 4 منه بأنه : " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"³ .

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

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

المشار اليه لدى مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2012، ص 21 .

³ - المادة 4، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006 .

- ولقد عرف المشرع الجزائري الموظف في ظل أمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966 (ملغى)، في مادته الأولى عندما نص على أن الموظفين " هم الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة " .

- أما المرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985، فإنه لم يعطي المشرع تعريفا كما فعل قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 وإنما حدد القواعد التي يخضع لها عمال المؤسسات والإدارات العامة .

بعد تعيين الموظف العام تنشأ رابطة تنظيمية تربطه بالإدارة، حيث يتمتع بكامل حقوقه كما يلتزم بمجموعة من الواجبات يتحتم عليه القيام بها واحترامها وأداء العمل على الوجه المطلوب⁴ كونه يخضع إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁵، لأن بعد صدور قرار التعيين من الإدارة يتحدد مركزه القانوني مباشرة، ويستوجب على الموظف خلال تلك الفترة أن يكون خاضعا لسلطة الرئيس الإداري و الأخذ بتعليماته وأوامره وذلك من أجل تحقيق الهدف التي تصبوا إليه الإدارة .

في حالة الإخلال بهذه الواجبات الملقاة على عاتقه فإنه يعرض نفسه إلى عقوبات تأديبية تفرضها السلطة المختصة التي منح لها المشرع الاختصاص الأصيل والمتمثلة في السلطة الإدارية الرئاسية .

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

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

⁴- أورك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون (فرع الادارة والمالية) ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص50 .

⁵- بوقرة أم الخير، " تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، العدد التاسع بسكرة، 2013، ص 68 .

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

ويمكن تعريف الجريمة التأديبية بأنها : " كل إخلال بواجبات الوظيفة العمومية أو بكرامتها أو سمعتها سواء وقع أثناء العمل أو بعدها " ⁶ .

تعد عقوبة التسريح من بين القرارات الإدارية التي يجب أن تحاط بمجموعة من الضمانات وذلك من أجل تحقيق الملائمة بين حق الإدارة في ممارسة وظيفتها وحق الموظف في تحقيق ضماناته التي تحميه من تعسف الإدارة، لكون أن الإدارة تمتلك سلطات واسعة في إطار القانون المحدد لها في الالتجاء إلى تسريح الموظف وذلك تحقيقا للمصلحة العامة ⁷ .

لقد حاول المشرع الجزائري من خلال قوانين الوظيفة العامة إحداث التوازن بين حماية مصلحة الموظف العام في مركزه القانوني، وبين حماية المصلحة العامة التي تمس كيان الدولة، وذلك بداية من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ⁸، ثم جاء بعد ذلك المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ⁹، وأخيرا جاء الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري، أين خصص الباب السابع منه للنظام التأديبي، الذي وضع مجموعة من القواعد القانونية المنظمة لعملية التأديب سواء تعلق الأمر بالأخطاء والعقوبات التأديبية، أو السلطة المختصة بالتأديب ¹⁰ .

⁶ - الشيخاي عبد القادر، " نظام تأديب الموظف العام و القاضي في التشريع الجزائري "، المجلة الجزائرية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عدد4، الجزائر، 1975، ص10 .

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، ص179 .

⁸ - أمر رقم 66-133، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

⁹ - مرسوم رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، المرجع السابق.

¹⁰ - أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

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

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

وفي إطار دراستنا لهذا الموضوع يستلزم علينا طرح الإشكالية التالية : ما مدى موازنة
المشروع بين ضرورة تحقيق المصلحة العامة والحفاظ على مصلحة الموظف في إطار إقرار
عقوبة الفصل التأديبي ؟

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

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

ففي الفصل الأول تناولنا فيه ماهية التسريح التأديبي، بحيث تم تقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول
تضمن مفهوم التسريح التأديبي والمبحث الثاني ضوابط التسريح التأديبي .

أما الفصل الثاني كان تحت عنوان الضمانات المقررة للموظف العام في مجال التأديب والذي تم
تقسيمه الى مبحثين أيضا، المبحث الأول تناولنا الضمانات المقررة للموظف قبل توقيع العقوبة،
وفي المبحث الثاني الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع العقوبة .

الفصل الأول

ماهية التسريح الأدبي

إن النظام التأديبي يقوم على قواعد ضابطة تحكم العمل الإداري فالموظف العام أثناء قيامه بوظيفته يرتكب خطأ تأديبي يستوجب على السلطة التأديبية توقيع العقوبة التأديبية المقررة قانونا ضمانا لحسن التنظيم الإداري و لقيامه بالواجبات الملقاة على عاتقه⁽¹¹⁾.

التأديب هو وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف لأعمال تخل بقواعد النظام مخالفا بذلك الواجبات المنصوص عليها قانونا، وهذا ما جاء به المشرع في نص المادة 20 من المرسوم 59-85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات على أنه : " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي، إن اقتضى الأمر ذلك، إذا أصدر منه أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه، أو بمناسبة ممارسة هذه المهنة " ¹².

فإذا أخل الموظف العام بهذه الواجبات وقام بارتكاب فعلا عمدا أو إهمالا، فإنه في هذه الحالة يعاقب أو يجازى تأديبيا⁽¹³⁾، أي إذا قام بارتكاب إحدى الأخطاء المنصوص عليها في نص المادة 181 من الأمر 03/06 والتي تعتبر أخطاء من الدرجة الرابعة .

الخطأ التأديبي إذا بمجرد ارتكابه من طرف الموظف يعد مبررا للمتابعة التأديبية، باعتباره الركيزة الأساسية لدراسة أي موضوع متعلق بمجال التأديب في الوظيفة العامة، ففي حالة ثبوت مسؤولية الموظف تقوم الإدارة بتوقيع عقوبة التسريح عليه⁽¹⁴⁾، والتي تصنف عقوبة من الدرجة الرابعة .

¹¹ - بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري : دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص151 .

¹² - المادة 20، أمر رقم 59-85، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق .

¹³ - محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية، 2005، ص437 .

¹⁴ - 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 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

نظرا لكون التسريح التأديبي يعد من أشد العقوبات ويشكل خطورة على الموظف لأنه يمسه بمركزها الوظيفي ، سيتم إدراجه من خلال المبحثين التاليين :

_ مفهوم التسريح التأديبي (المبحث الأول)

_ ضوابط التسريح التأديبي (المبحث الثاني)

المبحث الأول : مفهوم التسريح التأديبي

" إن التسريح التأديبي هو إحدى حالات إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل عند ارتكاب العامل خطأ جسيم لكن مع احترام الإجراءات القانونية " ¹⁵.

أما في قانون الوظيفة العمومية الساري فإن المشرع اعتبر عقوبة التسريح من بين الحالات التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف وفقدان صفته ¹⁶.

بالتالي تعتبر من أخطر العقوبات التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام باعتبارها مرتبطة بالخطأ الجسيم، وهذا ما جاء به المشرع في المادة 124 من المرسوم 85-59 على أنه يعتبر التسريح التأديبي من أكبر العقوبات التأديبية ولهذا أحاطها المشرع بحماية خاصة بحيث أسندت سلطة التسريح التأديبي للجنة المتساوية الأعضاء مع إعطاء الموظف الضمانات للدفاع عن نفسه ويكيف التسريح حسب جسامة الخطأ حيث يمكن أن يكون مع إشعار مسبق وتعويضات أو دون إشعار مسبق ودون تعويضات ¹⁷.

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

¹⁵ - بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2005، ص 6 .

¹⁶ - أنظر المادة 216، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

¹⁷ - أنظر المادة 124، أمر رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المرجع السابق .

المطلب الاول : المقصود بالتسريح التأديبي

"التسريح التأديبي هي عقوبة جسيمة توقعها السلطة التأديبية المختصة قانونا على الموظف إثر ارتكابه لمخالفة جسيمة تنتهي بموجبها علاقة الموظف بالوظيفة الإدارية التي كان يشغلها بعد استنفاد كل الإجراءات و الضمانات القانونية المقررة لصالح الموظف " ¹⁸.

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

وعليه يتم تحديد تعريف التسريح التأديبي (الفرع الاول) وتمييز التسريح التأديبي عن بعض الصور الاخرى (الفرع الثاني)

الفرع الاول : تعريف التسريح التأديبي

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

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

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

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

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

كما استعمل كلمة العزل دلالة على التسريح التأديبي وذلك من خلال المرسوم رقم 131/88 المنظم للعلاقات بين الإدارة و الموظف وذلك في المادة 40 منه والتي تنص على : " يتعرض الموظفون لعقوبات تأديبية قد تصل إلى العزل مع الحرمان من حق المعاش في حالة اعتراضهم لسبيل التدابير المتخذة لتحسين العلاقات بين الإدارة و المواطن ... "

أما في قانون الوظيفة الساري فلقد استقر المشرع وصنف عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة ، واستعمل مصطلح العزل للدلالة على التسريح بالطريق غير التأديبي وذلك من خلال نص المادة 184 من الأمر رقم 03-06 على أنه : " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم " ¹⁹.

و عليه فإن المشرع لم يعطي تعريفا لها وإنما اكتفى بذكر الأخطاء التي تؤدي الى عقوبة التسريح

وذلك من خلال المادة 181 من الأمر 03-06 ²⁰.

¹⁹- زياد عادل، المرجع السابق، ص ص 17 - 20 .

²⁰- المادة 181، أمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق. والتي تنص على أنه

: " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

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

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

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

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

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

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر "

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

لقد قام المشرع بتصنيف عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، وهو إنهاء حياة الموظف المهنية ووضع حد لعلاقته بالإدارة باعتبارها عقوبة تأديبية خطيرة، وبذلك يمكن تعريف التسريح بأنه العقوبة التي تسلك على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما من الدرجة الرابعة²¹.

ولقد عرفها سعيد مقدم على أنها : " إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة"²².

الفرع الثاني : تمييز التسريح التأديبي عن بعض الصور الاخرى

إن مهام الموظف في مجال الوظيفة لا يعتبر أبدي، بل ينتهي سواء كان ذلك بقوة القانون أو من جهة الإدارة، فالتسريح لا يعتبر السبب لإنهاء خدمة الموظف، فهناك أسباب أخرى تؤدي إلى فصل الموظف العام من الوظيفة⁽²³⁾، وتختلف عن التسريح التأديبي مما يستدعي التفرقة بينهم فيما يلي التسريح التأديبي و التسريح غير التأديبي (أولا)، التسريح التأديبي و الاستقالة (ثانيا)، التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد(ثالثا)، التسريح التأديبي والإحالة على الاستيداع(رابعا)

أولا : التسريح التأديبي و التسريح غير التأديبي

يمكن تعريف التسريح غير التأديبي على أنه : " سبب من الأسباب المؤدية إلى إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة الإدارية و بالسلطة الإدارية في الدولة لعدم صلاحية الموظف و لضمان حسن سير المرفق العام كمبدأ مهم دون أن يكون الموظف قد ارتكب مخالفة تأديبية يستوجب توقيع عقوبة تأديبية في حقه " ⁽²⁴⁾.

²¹ - المادة 163، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

²² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص 438 .

²³ - زياد عادل، المرجع السابق، ص 34 .

²⁴ - حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص 19 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

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

_ عدم الكفاءة المهنية

يقصد به عدم إمكانية الموظف القيام بالتزاماته الوظيفية بوجه حسن⁽²⁵⁾، ولقد أخذ به المشرع الجزائري كسبب لإنهاء خدمة الموظف وهذا ما 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 " (26).

أما في قانون الوظيفة العمومية الساري فإن المشرع لم يتطرق إلى التسريح بسبب عدم الكفاءة ولقد نص عليه المشرع في المادة 85 على للإدارة الصلاحية في تسريح الموظف في فترة التريص إذا لم تقتنع بمردوده أو عدم نجاحه في إقناعها⁽²⁷⁾.

_ عدم اللياقة الصحية

إن المشرع في قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 06-03، اعتبر اللياقة الصحية ضمن شروط التوظيف وذلك من خلال نص المادة 75 على أنه يجب أن : " ... تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها"⁽²⁸⁾ وفي حالة انعدام هذا الشرط فللإدارة أن تقوم بتسريح الموظف من الوظيفة.

²⁵- زياد عادل، المرجع السابق، ص 114 .

²⁶- المادة 68، أمر رقم 66-133، المرجع السابق .

²⁷- المادة 85، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

²⁸- المادة 75، أمر رقم 03/06 ، المرجع نفسه .

_ إلغاء الوظيفة

للإدارة السلطة التقديرية في إجراء بعض التغييرات وإضافة مرافق أخرى أو إلغائها مما يترتب عليها إلغاء الوظيفة في ذلك المرفق ، وقيامها بنقل الموظفين إلى وظيفة أخرى مماثلة، ففي حالة عدم قبول الموظف الانتقال أو عدم إيجادها وظيفته مماثلة للإدارة أن تقوم بتسريح الموظف (29).

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

_ التخلي عن المنصب

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

وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 184 من الأمر 06-03 على أنه : " إذا تغيب الموظف لمدة 15 خمسة عشر يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم " (30).

كما جاء في نص المادة 136 من المرسوم رقم 85-59 على أنه : " كل توقف عن الخدمة يخالف احكام المواد من 132 الى 135 أعلاه، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به " (31).

²⁹- حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص21 ، 22 .

³⁰- المادة 184، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

³¹- المادة 136 ،أمر رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، المرجع السابق .

_ فقدان الجنسية

يعتبر شرط الجنسية واجب على الموظف بالالتحاق بأية وظيفة عمومية، وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 75 من الأمر 03-06 على أنه : " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوافر فيه الشروط الآتية : - أن يكون جزائري الجنسية ... " (32).

وأقرت عليه أيضا المادة 216 من القانون السالف الذكر على أنه : " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها ... " (33).

وما يميز التسريح التأديبي عن التسريح غير التأديبي هو أنه يعد من العقوبات التأديبية أي مبني على خطأ جسيم مرتكب من قبل الموظف، بينما التسريح غير التأديبي يعتبر صورة من صور الإنهاء العادي لعلاقة الموظف بالإدارة .

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

بالنسبة للآثار المترتبة على التسريح التأديبي فإنه لا يجوز للموظف العودة إلى الوظيفة على عكس التسريح غير التأديبي الذي يمكن أن يعين من جديد (34).

ثانيا : التسريح التأديبي والاستقالة

إن التسريح لا يعتبر السبب الوحيد لانتهاء خدمة الموظف، فهناك أسباب أخرى متعددة من بينها الاستقالة، فنجد معظم الدول كالجائر أو في فرنسا أو مصر قد أدرجت في قوانينها

³² - المادة 75، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

³³ - المادة 216، أمر رقم 03-06، المرجع نفسه .

³⁴ - حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص 23، 24 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

المنظمة للوظيفة العامة الاستقالة كسبب لانتهاء خدمته في الوظيفة³⁵.

الاستقالة هي عبارة عن عمل إرادي يصدر من الموظف يبدي فيه رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية المقررة لتركها³⁶.

يمكن تعريفها على أنها : " عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة"³⁷.

لقد عرفها الأستاذ كمال رحماوي على أنها : " الاستقالة هي قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة، فلا يجوز للسلطة الرئاسية ممارسة سلطتها التأديبية بعد قبولها للاستقالة، إلا إذا نص المشرع على خلاف ذلك " (38).

كما يرى أيضا الفقيه الفرنسي رولاند (Roland) أن الاستقالة توجد عندما يبدي الموظف العام رغبته صراحة في هجر أو قطع علاقته بالوظيفة بصفة نهائية⁽³⁹⁾.

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

في إنهاء علاقته بالجهة التي يتبعها بإرادته قبل بلوغ سن الإحالة إلى المعاش"⁴⁰

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

³⁵- زياد عادل، المرجع السابق، ص 34 .

³⁶ - Plantey : traite pratique de la fonction publique tome,1, 1963, p 249 .

³⁷- زياد عادل، المرجع السابق، ص 35 .

³⁸- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2006، ص 45 .

³⁹- حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص 28 .

⁴⁰- زياد عادل، المرجع السابق، ص 36 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

الموظف بل يكون بإرادة الإدارة⁴¹.

الاستقالة تقدم من قبل الموظف بطلب كتابي يفصح عن إرادته بصراحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة نهائيا⁴².

يرسلها الموظف الى السلطة المخولة صلاحيات التعيين، ويقوم بأداء واجباته الوظيفية إلى حين صدور القرار من السلطة، وتكون غير قابلة للرجوع في حالة قبولها⁴³.

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

في حالة ما إذا انقطع عن عمله بغير إذن من 15 يوما متتالية ما لم يقدم عذر مقبول، أو قد قدم أسباب فرفضت، ففي هذه الحالة تعتبر خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.

في حالة إذا انقطع عن عمله بغير إذن، أو في حالة الالتحاق بخدمة جهة أجنبية، أي بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر ففي هذه الحالة تعتبر خدمته منتهية وذلك من تاريخ التحاقه بالخدمة الأجنبية⁴⁴.

أما المشرع الجزائري والفرنسي لم يأخذا بالاستقالة الضمنية، واعتبر المشرع الجزائري الانقطاع عن العمل دون سبب أو دون إذن مخالفة تأديبية، تؤدي إلى العزل⁴⁵.

⁴¹- يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام " دراسة مقارنة "، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، جامعة الجزائر، 2005، ص 52 .

⁴²- المادة 218، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

⁴³- المادة 219، أمر رقم 03-06، المرجع نفسه .

⁴⁴- زياد عادل، المرجع السابق، ص 38 .

⁴⁵- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 51 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

ونستخلص مما سبق أن علاقة الموظف لا تنقطع بمجرد تقديم طلب الاستقالة، وإنما يجب على الإدارة قبولها⁴⁶.

ثالثا : التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد

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

تكمن أوجه التشابه بين التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد في كونهم يعتبر أحد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العمومي، ويكمن الاختلاف في كون أن الإحالة على التقاعد يقوم بطلب من الموظف⁽⁴⁷⁾، أما التسريح التأديبي يقوم بارتكاب الموظف لخطأ مهني يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه بعد استشارة لجنة متساوية الأعضاء ، واتخاذ كل إجراءات التأديب⁽⁴⁸⁾.

قد نص المشرع الجزائري على الإحالة على التقاعد في نص المادة 216 من الأمر 06-03 على أنه : " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : ... الإحالة على التقاعد ... " ⁽⁴⁹⁾، أي أن الإحالة على التقاعد يعتبر كسبب لإنهاء خدمة الموظف وبالتالي

يفقد صفته كموظف، فبمجرد إنهاء العلاقة فإنه يشطب من قائمة مستخدمي الإدارة⁵⁰.

رابعا : التسريح التأديبي والإحالة على الاستيداع

لقد نص المشرع على الإحالة على الاستيداع في نص المادة 145 من قانون الوظيفة الساري على " تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل... " ⁽⁵¹⁾.

⁴⁶- المادة 220، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

⁴⁷- زياد عادل، المرجع السابق، ص 39 .

⁴⁸- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 ص 209.

⁴⁹- المادة 216، من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق .

⁵⁰- Essaid taib , droit de la fonction (5) publique , editio _ houma , Alger , 2003, p 193 .

⁵¹- المادة 145، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

كما يقصد به أيضا هو أن يطلب الموظف العام إيقاف مزاوله نشاطه لمدة محددة، وذلك باحترام الشروط المنصوص عليها في القانون .

عرفها الأستاذ سليمان محمد الطماوي : " إن الإحالة على الاستيداع هي حالة وسط بين الخدمة وبين الفصل، إذ يبعد الموظف المحال للاستيداع عن عمله كلية لمدة محددة، ثم يتقرر مصيره بصورة باتة في نهاية المدة " (52).

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

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

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

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

_ لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي " (53).

كما يمكن أن تمنح لأغراض شخصية لاسيما القيام بدراسات أو أعمال بحث وذلك بطلب من الموظف بشرط أن تكون بعد سنتين من الخدمة⁵⁴.

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

⁵²- زياد عادل، المرجع السابق، ص 49 .

⁵³- المادة 146، أمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

⁵⁴- المادة 148، أمر رقم 03-06، المرجع نفسه.

من حيث التعويض ففي الإحالة على الاستيداع لا يستفيد الموظف العام من التعويض، على

عكس التسريح فيمكن الاستفادة منه في حالة التسريح التعسفي⁵⁵.

المطلب الثاني : السلطة التأديبية المختصة بتسريح الموظف العام

يمنح القانون للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف الذي يرتكب خطأ التأديبي وذلك من أجل تحقيق النظام داخل المرفق العام وحسن سيره⁵⁶.

ولقد عرفها الأستاذ فالين على أنها : " السلطة التأديبية هي السلطة التي توقع العقوبات على الموظف، بحيث تمسه في حياته الوظيفية أو تحرمه من مزايا وظيفته وذلك إذا ارتكب خطأ يتنافى مع واجبات وظيفته " ⁵⁷.

كما أنها تعتبر الجهة التي تختص قانونا بولاية تطبيق الجزاءات الوظيفية، وهي التي تقوم بتحديد ما إذا كانت الواقعة تستلزم فرض الجزاء⁵⁸.

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

⁵⁵- زياد عادل، المرجع السابق، ص ص51 ، 52 .

⁵⁶- المرجع نفسه، ص 29 .

⁵⁷- أوراك حورية، المرجع السابق، ص 52.

⁵⁸- بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري " دراسة حالة إدارة الجمارك "، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، ص 47 .

الفرع الاول : السلطة التأديبية الرئاسية

إن المشرع الجزائري كباقي التشريعات الأخرى خول مهمة تأديب الموظف في يد السلطة الرئاسية أي السلطة المختصة بالتعيين والتمثلة في السلطة الادارية⁵⁹ .

وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 162 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، هي السلطة التي تتخذ الإجراءات التأديبية⁶⁰ .

وذلك باعتبار أن للإدارة دور فعال فهي الوحيدة التي يمكن لها التكيف الفعلي للخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف⁽⁶¹⁾، ومن جهة أخرى فإن السلطة الإدارية الرئاسية هي الأكثر قدرة وكفاءة على معرفة وفهم الموظف العام المخطئ⁶² .

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 165 من ق و ع رقم 03-06 على أنه : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر، العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبث في

⁵⁹ - 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 .

- تتمثل السلطة الإدارية أساسا في :

- الرئيس المباشر (مسؤول المصلحة) للموظف العام المخطئ تأديبيا .
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري في ما يخص مستخدمي المؤسسة المرتكبين لخطأ تأديبي .
- رئيس المجلس الشعبي البلدي، فيما يخص مستخدمي المؤسسة المرتكبين لخطأ تأديبي.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي، فيما يخص مستخدمي البلدية المخطئين تأديبيا .
- الوالي فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية المخطئين تأديبيا .

⁶⁰ - المادة 162، من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

⁶¹ - رحماوي كمال، المرجع السابق، ص 134 .

⁶² - بن سليم إلياس ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، إدارة ومالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002، ص 67 .

القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها" (63).

قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها الذي صدر في 1991/03/24 بالملف رقم (76732) في قضية بين (ي ب) ضد والي ولاية بشار، وذلك من خلال نشوء نزاع بخصوص سكن وظيفي، حيث تم إيقافه عن مهامه في 1989/02/07 وتم وقف دفع مرتبه إلى غاية تاريخ 1989/05/15، أين صدر قرار وقفه باعتباره مديرا عاما لمكتب الدراسات التقنية المتعدد الخدمات لولاية بشار من والي ولاية بشار وذلك بتاريخ 1989/05/15، مما أدى بالموظف بالطعن في ذلك القرار الإداري بالبطلان أمام الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، حيث أن الموظف المعني قد تم تعيينه كمهندس معماري ومن قبل والي ولاية بشار ذاته (64).

الشيء نفسه بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي أخذ أيضا بالنظام الإداري في التأديب، فحول سلطة التأديب للسلطة الرئاسية التي تملك سلطة التعيين (65)، فلها أن تقوم بتوقيع عقوبات الإنذار واللوم، أما الجزاءات الأخرى فيعين على السلطة الرئاسية أن تقوم باستشارة اللجنة الإدارية المشتركة أو ما يسمى بمجلس التأديب وذلك قبل توقيعها (66).

كما أخذ به أيضا النظام الانجليزي، فالسلطات التأديبية تتمثل في الرئيس الإداري واللجان أو ما يسمى بالمجالس الإدارية (67).

⁶³- المادة 165، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

⁶⁴- أشار لهذا الحكم خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب، ص 162 .

⁶⁵- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004، ص 203 .

⁶⁶- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 318 .

⁶⁷- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام "دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2007، ص 80.

الفرع الثاني : المجالس التأديبية

إلى جانب السلطة الرئاسية التي تختص كأصل عام بالتأديب، فإن المشرع الجزائري أنشأ هيئات على مستوى كل سلك إداري تقوم بمشاركتها في اتخاذ القرارات التأديبية .

ولقد أطلق عليها عدة تسميات، ففي الأمر رقم 66-133 فكان يطلق عليها باللجنة المتساوية الأعضاء، أما في المرسوم 85-59 فيسمى بلجنة الموظفين .

واللجنة المتساوية الأعضاء تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين ويكون على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة، فالموظفين الذين يمثلون الإدارة تعيينهم يتم على مستوى الإدارة المركزية وذلك بقرار من الوزير المختص، أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية فيتم تعيينهم بنفس الشروط التي ذكرت أي بقرار من الوالي أو المدير المختص⁶⁸.

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"⁶⁹.

حيث تنص المادة 64 من نفس الأمر على أنه : " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك

⁶⁸- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 333 - 335 .

⁶⁹- المادة 62، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي " 70 .

كما تتجلى صلاحيات واختصاصات مجالس التأديب في كون أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها⁷¹.

والمشروع الفرنسي أيضا اعتبر المجلس التأديبي يتكون من لجنة إدارية متساوية الأعضاء، أي لجنة تمثل الإدارة والموظفين، وتعيينها يتم عن طريق الانتخاب، فهي تقوم بفحص العديد من المسائل المتعلقة بالموظفين كالتوظيف والتقييم والتأديب والتحويل⁽⁷²⁾.

انطلاقا مما سبق فلا يمكن تسريح الموظف العام إلا بعد موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء⁽⁷³⁾، أي أن رأي اللجنة ملزم للإدارة ويجب إتباعه فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، بالتالي فإن قرارها يكون مبررا بحيث لا تثار حوله الشكوك .

⁷⁰ - المادة 64، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المرجع السابق.

⁷¹ - المادة 165، أمر رقم 03-06، المرجع نفسه .

⁷² - زياد عادل، المرجع السابق، ص 34 .

⁷³ - المرجع نفسه، ص 33 .

المبحث الثاني : ضوابط التسريح التأديبي

تعتبر وسيلة التأديب من بين الوسائل اللازمة في قانون الوظيفة العمومية، ذلك لأنها تفرض العقوبة على الموظف العام المرتكب للخطأ، وتحسن سير المرفق العام، ولكن على السلطة التأديبية عند توقيع الجزاء أن تحترم الأحكام والأسس التي حددها المشرع، فعليها أن تضع العقوبة التأديبية التي تتناسب مع الخطأ الذي ارتكبه الموظف العام⁷⁴.

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

المطلب الاول : الخطأ التأديبي كأساس للتسريح

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

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

لذلك فإن الخطأ التأديبي هو الوسيلة الأساسية التي تؤدي إلى قيام مسؤولية الموظف العام⁷⁵ والذي يظهر من خلال تعريف الخطأ التأديبي(الفرع الأول)، وبعدها اركان الخطأ التأديبي(الفرع الثاني)

⁷⁴ - قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص 7،8 .

⁷⁵ - سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص 19 .

الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي

لا يوجد في المجال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية، فحسبه أن كل خطأ مرتكب من طرف الموظف يعرضه لعقوبة⁷⁶.

المشرع الجزائري كباقي التشريعات الأخرى لم يقد بتعريف الخطأ التأديبي، لأنه عبارة عن مصطلح يصعب تعريفه، والسبب في ذلك يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه الذي لا يقبل التحديد والحصر وخوفا منه أن يرد التعريف ناقصا، أي لا يشمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية، واكتفى فقط بالقول بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية⁷⁷.

ولقد جاء في نص المادة 20 من المرسوم 85-59 على أنه : " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري، إن اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة"⁷⁸.

أما في قانون الوظيفة الساري فقد نص عليه المشرع في المادة 160 من الأمر رقم 06-03 على " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"⁷⁹.

ونفس الشيء بالنسبة للمشرع الفرنسي والمصري لم يقوما بتعريف الخطأ التأديبي وإنما اكتفوا بذكر الصور والأمثلة عنه تاركا ذلك للفقه والقضاء⁸⁰.

⁷⁶ -Gustave peiser , droit administratif , 15 éme édition , dalloz , 1999 , p 40 .

⁷⁷ -إلياس بن سليم، المرجع السابق، ص 46 .

⁷⁸ -المادة 20، أمر رقم 85-59، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، المرجع السابق .

⁷⁹ -المادة 160، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

⁸⁰ -حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص 37 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

في الفقه نجد العديد من المحاولات لتحديد معنى الخطأ التأديبي، فقد عرفه الدكتور عبد الفتاح حسن بأنه : "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة" ⁸¹ .

كما أنه عبارة عن سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل، سواء كان هذا السلوك إيجابيا أو سلبيا يرد مخالفا للأنظمة القانونية أو التنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية ⁸² .

كما يمكن تعريفه بأنه " إخلال بالتزام قانوني "، أي يشمل جميع القواعد القانونية سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة ⁸³ .

أما في الفقه الفرنسي فيرى **jean marie Auby** أن الخطأ المهني هو : " الفعل المحتمل أن يقيم المسؤولية التأديبية " ⁸⁴ .

والقضاء الإداري أيضا لم يعرف الخطأ التأديبي، وإنما اكتفى فقط بصور تعد أخطاء تأديبية، تستوجب العقاب التأديبي ⁸⁵، ومن أمثلة ذلك نجد :

⁸¹ - الياس بن سليم، المرجع السابق، ص 47 .

- كما عرفه الأستاذ بن صاري ياسين على أنه : " هو الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلة لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها "، نقلا عن بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 12 .

⁸² - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع 2006، ص 88 .

⁸³ - خلف فاروق، المرجع السابق، ص 6 .

⁸⁴ - Jean – marie Auby , Jean – bernard Auby , droit de la fonction publique , état collectivités locales hôpitaux , 3 éme , édition , paris , 1997 , p 227 .

- وحسب **jean louis moreau** هو : " كل إخلال أو تقصير أو مخالفة محتمل ارتكابها من الموظف والتي تشكل خروجاً عن مقتضيات واجباته والتي من شأنها المساس بحسن سير المرفق العام "، نقلا عن Louis moreau - Jean , la fonction publique , principes généraux , I . G . D . J , paris , 1987 , P 42 .

⁸⁵ - خلف فاروق، المرجع السابق، ص 6 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 17 ديسمبر 1985 الذي جاء فيه : " من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة ... " ⁸⁶.

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

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

كما اعتبر أن إسراف مدرس في تناول المشروبات الكحولية يعد جرماً تأديبياً يستلزم الجزاء على الرغم من أن ذلك قد تم خارج عمله ولم يؤثر مطلقاً على ممارسة أعمال وظيفته .

وقضا أيضاً بأن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة، يعتبر خطأً يستوجب الجزاء التأديبي ⁸⁷.

جاء عن المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها بتاريخ 22 ماي 1965 أن : " كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في القانون أو يخرج عن مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة وظيفته يعاقب تأديبياً، والأخطاء التأديبية قد ترتكب أثناء الوظيفة أو بمناسبة أدائها، وذلك بمخالفة ما تفرضه من واجبات إيجابية أو سلبية يستوي في ذلك أن ترد هذه الواجبات في نصوص صريحة أو أن تفرضها طبيعة العمل الوظيفي ذاته " ⁸⁸، كما ورد في حكمها الصادر في 23 فبراير 1974 أن : " سبب القرار التأديبي بوجه

⁸⁶- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، بتاريخ 1985/12/07، قضية (ب م ش) ضد (وزير الداخلية، المدير العام للأمن الوطني)، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1990، ص ص 215 _ 218 .

⁸⁷- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 70 .

⁸⁸- سليمان محمد الطماوي، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الثقافة العربية، القاهرة، 1975، ص 70 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

عام هو إخلال العامل بواجبات وظيفته أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل عامل يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته المنوط به تأديتها بنفسه بدقة وأمانة، إنما يرتكب ذنبا إداريا " 89.

عليه فإن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا محدد للخطأ التأديبي، وذلك بالنظر إلى طبيعة الخطأ الذي ليس محددًا أو محصور في أفعال محددة، ومن جهة أخرى خشي المشرع بأن يورد هذا التعريف قاصرا، لذلك اكتفى بتحديد الحالات التي تعد أخطاء تأديبية، وقد حددها المشرع على سبيل المثال وما يقابلها من عقوبات تأديبية فقسمها إلى أربع درجات حسب جسامتها من البسيطة إلى الجسيمة⁹⁰.

لقد اعتبر المشرع الجزائري هذه الأخطاء التالية من أخطر ما قد يرتكب في حق الوظيفة مما يؤدي إلى إعاقة حسن سير المرفق العام، والتي نص عليها في المادة 181 من الأمر 06-03 على أنها عبارة عن أخطاء مهنية تصنف من الدرجة الرابعة، وإذا قام الموظف بارتكابها فسوف تؤدي إلى التسريح، وتمثل هذه الأخطاء في :

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

_ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

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

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

⁸⁹- نصرالدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة موازنة في القانون المصري والليبي والشريعة الإسلامية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص ص 31، 32 .

⁹⁰- حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص 35 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

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

_ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر⁹¹.

ومما سبق فإن المشرع حدد هذه الأخطاء وجعلها سببا لتسريح الموظف العام وذلك نظرا لدرجة خطورتها، كما أنها تعتبر من الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها الموظف ففي حالة قيامه بارتكاب إحدى هذه الأخطاء فإنه سوف توقع عليه عقوبة من الدرجة الرابعة والتي تكمن في :

_ التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

_ التسريح⁹².

الفرع الثاني : أركان الخطأ التأديبي

إن الخطأ التأديبي يقوم على ثلاثة أركان أساسية والمتمثلة في الركن المادي(أولا)، والركن المعنوي(ثانيا)، والركن الشرعي(ثالثا)

أولا : الركن المادي

يمكن تعريفه على أنه عبارة عن سلوك يرتكبه الموظف سواء كان ايجابيا أو سلبيا وذلك إخلالا بواجباته الوظيفية، ولكي يتحقق هذا الركن فلا بد أن يكون التصرف محدد أي يجب أن يثبت⁽⁹³⁾ .

وهذا ما أخذت به المحكمة الإدارية العليا في مصر، حيث أنه يستوجب لإدانة الموظف ومجازاته أن تثبت الإدارة أنه قد وقع منه ذلك الفعل سواء كان إيجابيا أو سلبيا محدد .

⁹¹- المادة 181، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

⁹²- المادة 163 / 4، أمر رقم 03-06، المرجع نفسه.

⁹³- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 45 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

اعتبر أيضا القضاء الجزائري الركن المادي شرطا أساسيا يجب توفره في الخطأ، وهذا ما قضت به المحكمة العليا عند إصدارها لقرار تبين من خلال إجرائها للتحقيق أن الإدارة لم تقم بذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف، والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية، وبالتالي فإن المحكمة هنا غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار⁹⁴.

لا يجوز للمشرع أن يعاقب الموظف على مجرد التفكير وحده في ارتكاب الجريمة فهذا لا يكفي وإنما يجب أن تصدر أفعال أي عن إرادة وارتكابه لفعل محظور والمتمثل بإخلاله بواجبات وظيفته⁽⁹⁵⁾، والممنوعة قانونا، مما يؤدي إلى تشكيل الخطأ التأديبي، وقد اتجه مجلس الدولة الجزائري في هذا الشأن الذي يقضي بفصل المدعي نهائيا من صفوف الأمن الوطني وذلك في قرار أصدره المدير العام للأمن، الذي تتلخص أحداثه على أن المدعي كان مكلف بالمناوبة المحلية، ولكنه لم يحترم التعليمات الموجهة إليه من رئيس الأمن، مما أدى إلى إحداث أضرار وخيمة⁽⁹⁶⁾.

ثانيا : الركن المعنوي

يمكن تعريف الركن المعنوي على أنه : " ضرورة صدور الفعل المكون للسلوك المادي عن إرادة آثمة"⁽⁹⁷⁾.

لقد نص عليه المشرع في المادة 74 من المرسوم رقم 82-302، بتوافر القصد يكون الفعل عمديا، يستوي في ذلك أن يكون هذا الفعل قد ظهر في المسلك الإيجابي أو السلبي .

والإرادة الآثمة بتوافرها تؤدي إلى تشديد العقوبة عند تقديرها باعتبار أن الموظف قصد من وراء

⁹⁴ - أشار إلى هذه الأحكام يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 83 .

⁹⁵ - بشته دليلة وحملوي رشيدة ، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام (منازعات إدارية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2014 .

⁹⁶ - أنظر 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 .

⁹⁷ - حاج سعيد يوسف الجزائري، المرجع السابق، ص 44 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

فعله المساس بكرامة الوظيفة وبالتالي كرامة الدولة⁹⁸.

كما يمكن أن يسند الفعل المرتكب سواء كان إيجابياً أو سلبياً إلى عدم الإحتياط أو الإهمال، أي ارتكابه لفعل بدون عذر شرعي وذلك لتأديته لأعمال غير أعمال وظيفته مما يؤدي إلى تقصير في أداء مهامه على أكمل وجه .

عليه فيكفي أن يسند الفعل الخاطئ إليه لتتحقق المسؤولية⁹⁹، و المشرع الجزائري في المادة 161 من الأمر رقم 03-06 نص على : " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيه ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"¹⁰⁰ .

ثالثاً : الركن الشرعي

يعرف الركن الشرعي للخطأ التأديبي على أنه : "لا يقصد به نص التجريم وإنما هو الصفة غير المشروعة للفعل الذي يأتيه الموظف، أو يمتنع عن أدائه، مخالفاً بذلك واجبات الوظيفة ومقتضياتها سواء نص على ذلك صراحة أم لم ينص"⁽¹⁰¹⁾ ، لأن المشرع الجزائري لم يحمّر المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها حصراً جامعاً أو مانعاً، حيث قام بوضع حكماً عاماً يمكن أن تدرج تحته كافة المخالفات وذلك بنص المادة 60 من الأمر 03-06 : " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ مهنيًا، يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية " ¹⁰².

⁹⁸- 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 .

⁹⁹- خلف فاروق، المرجع السابق، ص 9.

¹⁰⁰- المادة 161، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، المرجع السابق.

¹⁰¹- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011، ص 13 .

¹⁰² - المادة 60، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

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 بقي النص ولا يتغير وقد قام بحصر الجرائم وتحديدها تحديدا شرعيا¹⁰³.

المطلب الثاني : مسؤولية الموظف العام

عند ارتكاب الموظف العام لخطأ بمناسبة قيامه بالوظيفة يترتب عليه مسؤولية قانونية، والمتمثلة في المسؤولية التأديبية الناتجة عن ارتكابه لخطأ تأديبي، وهناك مسؤوليات أخرى تقع على عاتقه باعتباره شخصا عاديا، كالمسؤولية الجنائية والمدنية وذلك في حالة قيامه بنشاط خارج عن وظيفته¹⁰⁴.

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

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

الفرع الاول : المسؤولية التأديبية للموظف العام

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

المسؤولية التأديبية لا تقوم إلا على أساس خطأ محدد ويسند للموظف المخطئ ويثبت في حقه أي يجب أن يثبت أن الخطأ وقع منه، أما إذا لم يقم بأي إخلال بواجباته الوظيفية أو خروج

¹⁰³ - زياد عادل، المرجع السابق، ص 64 .

¹⁰⁴ - خلف فاروق، المرجع السابق، ص 16 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

على مقتضياتها، فهنا لا محل لمساءلته تأديبيا لأن الخطأ لم يقع منه⁽¹⁰⁵⁾، والإدارة العامة تكلف بإثبات أن الموظف قد ارتكب فعلا خطأ في وظيفته¹⁰⁶.

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 47 من الأمر رقم 03-06 على : " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه ... " (107).

كما نص في نفس الأمر وذلك في المادة 160 على أنه : " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة تأديبية من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية " (108) .

بالإضافة الى أن المسؤولية التأديبية قد تكون مشتركة أو تضامنية أي في حالة تعدد المسؤولين هنا لا مسؤولية كل منهم، وهذا ما ذهب إليه القضاء الإداري حيث أن تعدد المسؤولين عن خطأ واحد لا يحول دون مسؤولية كل منهم عن الخطأ ذاته ولو أن ذلك يكون موضع اعتبار لدى تقدير العقاب⁽¹⁰⁹⁾ .

¹⁰⁵ - خلف فاروق، المرجع السابق، ص 16 .

¹⁰⁶ - أورك حورية، المرجع السابق، ص 11 .

¹⁰⁷ - المادة 47، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

¹⁰⁸ - المادة 160، أمر رقم 03-06، المرجع نفسه .

¹⁰⁹ - خلف فاروق، المرجع السابق، ص 16 .

الفرع الثاني : المسؤولية المدنية للموظف العام

إن المسؤولية المدنية تنتج عن فعل يسبب ضررا للغير، ويكون المتسبب في إحداث الضرر ملزم بإصلاحه وهذا ما نصت عليه المادة 124 من القانون المدني الجزائري على أنه : " كل عمل أيا كان يرتكبه المرء ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض"¹¹⁰ .

بالرجوع إلى القضاء نجد أن الغرفة الإدارية للمحكمة العليا قد استندت إلى المادة 124 من القانون المدني في مسؤولية المستشفى إذ أنها في قرارها الصادر في 13/01/1991 قضية المركز الاستشفائي الجامعي ضد فريق "ك" ومن معهم، والذي جاء في إحدى حيثياته حيث أن المسؤولية المترتبة على المستشفى هي تعويض الضحية من جراء تهاون وتقصير من طرف عمال المستشفى مما أدى إلى وفاة الضحية، وما يمكن استنتاجه فإن الموظف العمومي يكون مسؤولا عندما يرتكب خطأ يسبب به أضرار للغير، على أن يكون هذا الخطأ شخصا لا مرفقيا، فإن كان مرفقيا فلا يسأل عليه بل الإدارة هي التي تكون مسؤولة وتلزم بالتعويض عن الأضرار التي ألحقت بالغير، وبالتالي فمسؤولية الموظف تكون دائما مبنية على أساس الخطأ¹¹¹.

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

حيث يمكن إثارة مسؤولية الموظف من قبل الضحية المضرور، وذلك عندما يكون الخطأ الشخصي أي صادر من الموظف⁽¹¹²⁾ ، وبالتالي فجزاء الموظف يكون في دفع التعويض للمتضرر⁽¹¹³⁾، أي أن الموظف يكون ملزم بالتعويض شخصا للطرف المتضرر، ويتحمل مسؤوليته .

¹¹⁰ - المادة 124، أمر رقم 58-75 الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 1975، والمتضمن القانون المدني .

¹¹¹ - قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 13/01/1991 عن الغرفة الإدارية، المجلة القضائية، العدد 02، سنة 1991.

¹¹² - كباسي انتصار و عزوز امانة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الاداء وقمع الحريات، مذكرة تخرج لنيل

شهادة الماستر في قانون عام، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016، ص 17 .

¹¹³ - خلف فاروق، المرجع السابق، ص 19 .

حسب الأستاذ لافيريير فإن الخطأ الشخصي للموظف هو : " الخطأ الذي لا تكون له صلة بالوظيفة، طالما تعلق بنقائص الإنسان و انفعالاته وطيشه " 114.

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

كما يمكن القول بأن الخطأ المرفقي هو فعل ضار ينسب إلى أحد أعضاء المؤسسة الإدارية⁽¹¹⁵⁾.

الفرع الثالث : المسؤولية الجزائية للموظف العام

لقد عرفها عياش محمد الصادق على أنها : " المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل أو الامتناع عن القيام به، وأن كلا التصرفين مجرم قانونا مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية"⁽¹¹⁶⁾.

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

فالمسؤولية الجنائية تتحقق في حالة ما اذا توفرت أركان الجريمة الجنائية في الفعل الذي اقترفه الموظف، وهي عادة ما تكون في جرائم الاختلاس والتزوير والسرقة، مما يؤدي إلى توقيع العقوبة الجنائية عليه⁽¹¹⁷⁾ ، والتي عاقب عليها المشرع الجزائري من خلال نصوص المواد 115

¹¹⁴- كباصي انتصار وعزوز أمانة، المرجع السابق، ص 17 .

¹¹⁵- المرجع نفسه، ص 18 .

¹¹⁶- عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الأعمال

جامعة خميس مليانة، 2014، ص 32 .

¹¹⁷- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 37 .

إلى 143 من قانون العقوبات¹¹⁸

وقد عرفها ايضا بو الشعير السعيد على أنها : " المسؤولية الجنائية هي تلك المسؤولية التي تقع على عاتق كل مواطن نتيجة قيامه بأفعال او الامتناع عن القيام بها، ويرتب القانون عليها عقوبة جنائية " (119) .

ونطاق المسؤولية الجنائية محدد بحصر أفعال مجرمة وذلك بنص قانوني طبقا لقاعدة " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " وذلك في المادة 01 من ق . ع . ج، أي أن قيام المسؤولية لا يتم إلا ضمن الحالات التي نص عليها القانون¹²⁰ .

المطلب الثالث : الآثار المترتبة على التسريح التأديبي للموظف العام

تترتب عن إصدار السلطة التأديبية لعقوبة التسريح تترتب آثار قانونية على المركز الوظيفي للموظف العام، وبعد المصادقة على هذه العقوبة تصبح نهائية وواجبة التنفيذ لكي تنتقل آثارها على الموظف، ويقتضي الإسراع في تنفيذ العقوبة وإلحاق آثارها المادية والمعنوية عليه وذلك لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد¹²¹ .

و بعد إصدار قرار التسريح التأديبي من طرف السلطة التأديبية تترتب مجموعة من الآثار والتي تكمن في الآثار القانونية للتسريح التأديبي(الفرع الأول)، ثم نبين الآثار المادية للتسريح التأديبي (الفرع الثاني)

¹¹⁸- أمر رقم 66-156، المؤرخ في 08-06-1966، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49 الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966، معدل ومتم بأمر رقم 01-09، مؤرخ في 26 جوان 2001 المتضمن قانون العقوبات ج ر عدد 34 بتاريخ 27 جوان 2001 ، معدل ومتم بالقانون رقم 06-23، مؤرخ في 20 ديسمبر 2006 ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 11-14، مؤرخ في 2 أوت 2011 ، المتضمن قانون العقوبات ، ج ر عدد 49 ، بتاريخ 10 أوت 2011 .

¹¹⁹- بو الشعير السعيد، المرجع السابق، ص 72 .

¹²⁰- المادة 01 من الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المرجع السابق.

¹²¹- زياد عادل، المرجع السابق، ص 87 .

الفرع الاول : الآثار القانونية للتسريح التأديبي

تترتب على الموظف المسرح تأديبيا آثار قانونية تمسه في مركزه القانوني والتي تتمثل في تنفيذ عقوبة التسريح (أولا)، ومدى امكانية تعيين الموظف بعد التسريح(ثانيا)

اولا : تنفيذ عقوبة التسريح التأديبي

تقوم الإدارة المستخدمة التي يكون تابعا لها الموظف بتوقيع عقوبة التسريح عند ارتكابه للخطأ التأديبي، وتنفذ حال وقوعها¹²² .

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

كما نص عليه المشرع الفرنسي من خلال المادة 24 من القانون المتضمن حقوق وواجبات الموظفين الصادر سنة 1983 على أنه : " الإنهاء النهائي للوظيفة لتوقيف الإطارات وفقدان صفة الموظف يكون على النحو التالي : " 3_ التسريح ... " ¹²³.

يبلغ الموظف بالعقوبة التأديبية في أجل 8 أيام وفقا لما هو منصوص في المادة 172 من الأمر 03-06 على : " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري " ¹²⁴.

ثانيا : مدى إمكانية تعيين الموظف العام بعد التسريح

في حالة ما إذا ثبتت العقوبة التي نسبت إلى الموظف العام، فإن السلطة المختصة بالتأديب

¹²²- زياد عادل، المرجع السابق، ص 87 .

¹²³-Loin n° 83 – 634 , portant droit et obligations des fonctionnaires , op . cit .

المشار إليه لدى زياد عادل، المرجع السابق، ص 88 .

¹²⁴- المادة 172، من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

تقوم بإصدار قرار تسريح تأديبي، ففي هذه الحالة لا يمكنه أن يوظف من جديد في الوظيفة¹²⁵ وهذا وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 185 من قانون 03/06 على أنه : " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية¹²⁶ .

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 الى خدمته ذلك لأنه تعرض لعقوبة التسريح التأديبي " ¹²⁷.

فالموظف العمومي الذي تعرض لعقوبة التسريح تنتهي مهامه مع الادارة المستخدمة و ايضا مع الوظيفة العمومية¹²⁸ .

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

ذلك وفقا لنص المادة 24 فقرة 2 من قانون حقوق وواجبات الموظف "... يمكن للموظف المعني ان يلتمس من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد أن تأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء إعادة إدماجه في وظيفته بعد نفاذ مدة الحرمان من الحقوق المدنية أو مدة المنح بقرار قضائي من ممارسة وظيفة عمومية ..."¹²⁹ .

في حين نجد أن المشرع الأردني قد أجاز وبموافقة ديوان الخدمة المدنية للموظف الذي عزل من الخدمة¹³⁰، 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، وقد نص المشرع الأردني بإعادة التعيين بموجب المادة 58

¹²⁵- زياد عادل، المرجع السابق، ص 87 .

¹²⁶- المادة 185، من أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

¹²⁷- المادة 68، من القانون رقم 50، لعام 2004، المتعلق بتعديل القانون الاساسي للعاملين في الدولة .

¹²⁸- ريقط محمد، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2015، ص 53 .

¹²⁹- زياد عادل، المرجع السابق، ص 90 .

¹³⁰- ريقط محمد، المرجع السابق، ص 54 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

من نظام الخدمة المدنية على أنه : " إذا أعيد موظف سابق الى دائرة الخدمة المدنية فلا يجوز تعيينه في درجة أعلى من الراتب الذي كان يتقاضى في ذلك الوقت، إلا إذا كان قد حصل على مؤهل علمي جديد أو على خبرة تتفق مع الوظيفة التي سيعين فيها" ¹³¹ .

الفرع الثاني : الآثار المادية للتسريح التأديبي

بارتكاب الخطأ التأديبي الجسيم تقوم السلطة التأديبية باتخاذ بعض الإجراءات للحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد ، كما تترتب عليه مجموعة من الآثار التي تمس الموظف في مركزه المادي والذي يتمثل في تحديد تاريخ انقطاع المرتب(أولاً)، وصرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف في أثناء خدمته(ثانياً)

أولاً : تحديد تاريخ انقطاع المرتب

إن الموظف العام يستحق مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي منه خدمته، وهنا الحرمان من المرتب لا يبدأ إلا من تاريخ تسريح الموظف العام¹³²، ففي حالة صدور قرار التسريح من قبل المجلس التأديبي بإدانته بناء على الخطأ التأديبي المنسوب إليها، أو تنتهي خدمته من تاريخ صدور قرار التسريح¹³³، وهناك حالتان لتحديد تاريخ حرمان الموظف من راتبه والمتمثلة في :

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

__ حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد الجنسية الجزائرية .

¹³¹- عبد العزيز سعد مانع العنزلي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام "دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي"، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الشرق الاوسط، 2012، ص 132 .

¹³²- المرجع نفسه، ص 134 .

¹³³- زياد عادل، المرجع السابق، ص 94 .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

_ حالة انتهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي على الموظف .

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

_ حالة انتهاء الخدمة بسبب فقد اللياقة الصحية .

_ حالة انتهاء الخدمة بسبب الاحالة على التقاعد .

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

والمشرع الجزائري قد أقر أن تدفع للموظف العام حقوقه المالية¹³⁴.

ولقد أوجبت المادة (77 / 1) من نظام الخدمة المدنية الأردني أن تدفع للموظف العام حقوقه المالية إذا انهيت خدمته بسبب عدم اللياقة الصحية، أو إكمال السن القانونية لإنهاء الخدمة، أو في حال الإحالة على التقاعد أو في حال التسريح، أو في حال الاستغناء عن الخدمة أما في حال العزل عن الوظيفة أو فقدانها، أو فقد الجنسية الأردنية فيحرم الموظف من حقوقه المالية بمجرد تحقيق أي من هذه الحالات¹³⁵ .

ثانيا: صرف بدل نقدي مقابل اجازات لم يستفد منها الموظف في اثناء خدمته

إن المشرع الجزائري لم يمنح للموظف العام هذا الحق بل اكتفى بالاستثناء في حالة تأجيل العطلة من سنة إلى أخرى في حالة ضرورة المصلحة أو سمحت به، ولقد نص عليها في المادة 205 من الأمر رقم 03-06 على أنه : " لا يمكن باي حال تعويض العطلة السنوية براتب " ¹³⁶، وكذا في المادة 206 من نفس الامر على انه : " يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها او جزء منها من سنة الى اخرى " ¹³⁷.

¹³⁴- ريقط محمد، المرجع السابق، ص 56، 57 .

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

¹³⁶- المادة 205، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

¹³⁷- المادة 206، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

الفصل الاول : ماهية التسريح التأديبي

أما المشرع الكويتي فقد منح للموظف عند انتهاء خدمته الحق في البديل النقدي وهذا ما جاءت به المادة 41 من نظام الخدمة المدنية الكويتي على انه : "يستحق الموظف عند انتهاء خدمته بدلا نقديا عن رصيد اجازاته الدورية التي لم ينتفع على اساس اخر مرتب تقاضاه ؛ ويسقط ما زاد عن ذلك " ¹³⁸.

¹³⁸- عبد العزيز سعد مانع العنزي، المرجع السابق، ص 135 .

الفصل الثاني

الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة عقوبة
التسريح التأديبي

«إن النظام التأديبي للموظف العام يقوم على أساس الترغيب والترهيب فالموظف المحسن يجب أن يكفأ على عمله عن طريق الامتيازات المادية والمعنوية، والموظف المسيء يجب أن يعاقب، وإذا كانت هذه الضمانات لازمة في حالتين فإنها في حالة الثانية ألزم من الأولى لأن دفع الأذى مقدم على جلب المنافع»¹³⁹.

لذلك فالضمانات التأديبية لها أهمية كبيرة في نطاق القواعد القانونية المنصوصة على عقوبة تأديبية للموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي، فلكي تتحقق العدالة يجب أن تتوفر مجموعة من الضمانات للشخص الذي نسبت إليه التهمة في كل مراحل الدعوى، فالضمانات تعد بمثابة الطريق الذي ينير به الإجراءات المتبعة من طرف السلطة المختصة بالتأديب وسلاحاً يلجأ إليه الموظف العام لمواجهة السلطة المختصة¹⁴⁰، ولذلك قام المشرع الجزائري بمنح مجموعة من الضمانات للموظف المتهم، لتقيد السلطة المختصة عبر كل مراحل التي تقوم بها في الإجراء التأديبي سواء كان قبل أو بعد إصدارها لعقوبة تأديبية .

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

¹³⁹. بو الشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً لأمر 66-133، دراسة مقارنة، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 124.

¹⁴⁰-الشثوي سعد، المسألة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص 95.

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

يتمتع الموظف بضمانات طيلة مراحل الإجراء التأديبي من وقوع المخالفة، وتكييف الخطأ لغاية صدور القرار التأديبي.¹⁴¹

تهدف هذه الضمانات إلى وضع حد لما يتعرض له الموظف من اضطهاد ومتن يجعله هدفا سهلا لمختلف الاتهامات التي يوجهها إليه الحاقدون، أو ما يفعلون به لأسباب مصلحة لاسيما بالنسبة إلى من يمارس أعمالا غير محببة، مثل رجال الأمن والضرائب، ولذلك نص المشرع الجزائري على ضرورة كفالة الأمن بالنسبة للموظفين حيث منحهم الضمانات التالية:¹⁴²

المطلب الأول: مواجهة الموظف العام بما هو منسوب إليه.

يعتبر مبدأ مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه من بين الضمانات الجوهرية التي يجب توافرها له، باعتبارها حقا مستمد من المبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة. تقوم ضمانات مواجهة المتهم بالمخالفات التأديبية حول إخبار المتهم بما هو منسوب إليه، ليتسنى له الدفاع عن نفسه.¹⁴³

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

الفرع الأول: مضمون المواجهة

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

¹⁴¹ - كوشيح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون العمل مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2006، ص33.

¹⁴² - بو الشعير السعيد، المرجع السابق، ص 126.

¹⁴³ - عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العام دراسة تحليلية تأصيلية فقهية مقارنة بما استقر

عليه القضاء السعودي، 2006، ص335 .

وتعنى أيضا المواجهة إيقاف العامل على حقيقة التهم المنسوب إليه وإحاطته بها .¹⁴⁴

الفرع الثاني: أحكام المواجهة

بالرغم من أن مبدأ المواجهة تعتبر ضمانا تأديبية، منحت لصالح المتهم بإحاطته بالمخالفات المنسوبة إليه، إلا أن ذلك لا يتحقق إلا بإعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه، والاطلاع على ملفه التأديبي.¹⁴⁵

أولا: إعلام الموظف

قبل توقيع أية عقوبة على الموظف يشترط إعلامه بما نسب إليه من تهم مع منحه فترة كافية لتحضير دفاعه،¹⁴⁶ وهذا ما أقره المشرع في النص 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية: «يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية».¹⁴⁷

هذا ما تقتضيه أيضا أحكام الشريعة الإسلامية أنه لا يمكن للمتهم الدفاع عن نفسه، إلا إذا أحيط علما بالوقائع المنسوبة عليه من خلال إخطاره بكافة الوقائع المتعلقة بالتحقيق، فقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم لا يوقع عقوبة على متهم إلا بعد الإحاطة علما بالتهمة المنسوبة إليه¹⁴⁸.

¹⁴⁴ - سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 68.

¹⁴⁵ - عبد اللطيف بن شديد الحربي، المرجع السابق، ص 374-375.

¹⁴⁶ - نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 76.

¹⁴⁷ - المادة 167، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

¹⁴⁸ أحمد الساقوط، "الضمانات التأديبية للموظف"، مجلة المحاكم الإدارية، على الموقع الإلكتروني - www.Maroc.droit.com

تم الاطلاع عليه يوم 2017/07/03 على الساعة 10:53

وقد أكد منشور رقم 05 مؤرخ في 12 أبريل 2004 على ضرورة الكتابة، وذلك بنصه على أنه «يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ اطلاعه على الملف التأديبي»¹⁴⁹

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 بالتهم المنسوبة إليه، ومعرفتها مما يسمح له بتهيئة دفاعه بشأنها، ولقد منح له المشرع مدة 15 يوما لتحضير دفاعه ابتداء من يوم تحريك الدعوى التأديبية.

ثانيا: الاطلاع على الملف التأديبي

يعد الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للمتهم، فأعلانه بالتهم المنسوبة إليه، وإحاطته علم لا يكفي لإبداء دفاعه بصورة مفيدة ونافعة، إلا إذا تمكن من الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية¹⁵⁰.

إن تمكين المتهم من الاطلاع على الملف يتيح له المجال لمعرفة الأدلة التي بحوزة الإدارة ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه¹⁵¹، إذ أن الموظف المتهم بمخالفة تأديبية له الحق أن يعلن بمباشرة الإجراءات التأديبية اتجاهه، وذلك لا يتحقق إلا من خلال إطلاع الموظف على ملفه التأديبي برمته بما يتضمنه من وثائق ملحقة¹⁵².

¹⁴⁹ - منشور رقم 5 مؤرخ في 12 أبريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 13 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

¹⁵⁰ - سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص 39.

¹⁵¹ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيعه، القاهرة، د س ن، ص ص 140، 141.

¹⁵² - SILVERA VICTOR : LA FONCTION PUBLIQUE ET SE PROBLEMES ACTUELS E . L . J PARIS ,1969 , P 401.

نجد أن المشرع نص على هذه الضمانة في المادة 57 من أمر رقم 66-133 على :«إن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به».¹⁵³

أما نص المادة 129 في فقرته الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 85-59، فقد ورد فيها «يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في الإجراءات القضائية التأديبية».¹⁵⁴

أما في التشريع الفرنسي فقد نصت عليه المادة 65 من القانون الصادر في 22 أبريل 1905، والتي كرست حق الموظف في الاطلاع على ملفه الشخصي قبل اتخاذ الإجراء التأديبي.¹⁵⁵

المطلب الثاني: ضمان حقوق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من بين الحقوق الأساسية، وضمانة رئيسية للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في كل المجتمع¹⁵⁶، فهو حق طبيعي لصيق بالإنسان سواء كان فردا عاديا أو موظفا حكوميا، فهو حق فطري يولد مع الإنسان، كما أنه يهدف إلى تحقيق العدالة، ويعتبر من المبادئ المقررة لتحقيق العدالة، وهذا ما أكدت عليه الشريعة الإسلامية، وذلك بإعطاء للمتهم الحق في الدفاع عن نفسه أو بواسطة وكيله، وقد ورد هذا الحق في القرآن الكريم، وذلك لقوله تعالى :«فاحكم بينهم بالقسط»¹⁵⁷ وقوله أيضا «وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل».¹⁵⁸

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).

¹⁵³ - المادة 57، أمر رقم 66/133، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المرجع السابق.

¹⁵⁴ - المادة 129، أمر رقم 85/59، يتضمن القانون الأساسي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

¹⁵⁵ - سليمان منير، المرجع السابق، ص 39.

¹⁵⁶ - بو الشعير السعيد، المرجع السابق، ص 128.

¹⁵⁷ - سورة المائدة الآية 42

¹⁵⁸ سورة الأعراف الآية 181

الفرع الأول: مضمون حق الدفاع

يعتبر حق الدفاع حق طبيعي معترف به لكل متهم ويعتبر حق مقدس في جميع المحاكمات، ولاسيما ما ينطوي منها على معنى العقاب كالمحاكمات الجنائية والتأديبية، فلا يجوز توقيع عقوبة التسريح التأديبي على الموظف إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه، لتمكين المتهم للدفاع عن نفسه لرد التهمة الواقعة عليه.¹⁵⁹

لقد نص عليها المشرع في المادة 169 من الأمر 03-06 التي تضمنت ما يلي: يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه».¹⁶⁰

وكذا المادة 59 من أمر رقم 66-133 التي تضمنت هذا الحق والمادة 129 من المرسوم 59-85. كما يتسم حق الدفاع بنزعة عالمية، أي مختلف المواثيق والصكوك الدولية كفلت هذا الحق، حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 من القانون الأول لسنة 1989 على هذا الحق المذكور في المادة 11 فقرة 1 على أنه: كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئا إلى أن تثبت إدانته قانونا بمحاكمة علنية تؤمن فيها الضمانات الضرورية للدفاع عنه.¹⁶¹

الفرع الثاني: مظاهر حق الدفاع

إن من بين وسائل حق الدفاع هي أن يسمح للموظف المذنب بالدفاع عن نفسه بإدلاء شهادته، وسماع شهود، واستعانة بمدافع، وأخذ رأي ملزم من اللجنة متساوية الأعضاء، وتسبيب قرار التسريح .

أولا: الطابع الحضوري

لقد أقرت المبادئ العامة للقانون في مجال التأديب الطابع الحضوري للإجراءات التأديبية، وجعلته مبدأ مستقر عليه حتى في غياب النصوص القانونية، وذلك تكريسا لحق الدفاع، ولتحقيق قدرا من الضمانات للموظف، ويعتبر هذا الإجراء حسب دراسة المعهد الدولي للعلوم الإدارية

¹⁵⁹ - حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 97.

¹⁶⁰ - المادة 169، أمر رقم 03/06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

¹⁶¹ - المادة 11 فقرة 1، من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10/12/1948

انتصارا لقواعد الإنصاف والعدالة، كما يعتبره أحسن طريقة لضمان دفاع الموظف وذلك بالسماح له بالحضور في مختلف مراحل الإجراء¹⁶².

ثانيا: سماع الشهود

تعتبر هذه الوسيلة مهمة نظرا لأنها تقوم بالكشف عن الحقيقة، أثناء قيام السلطة المختصة بالتحقيقات الإدارية¹⁶³، وهو إجراء قانوني لحق الدفاع، يمنح للموظف لإثبات براءته، وذلك باستدعاء أي شخص لأداء الشهادة، سواء كان من الموظفين أو من غيرهم.

تكمن هذه الشهادة في تقدير الشخص بما يكون قد وصل إلى علمه، من معلومات تفيد في كشف الحقيقة، سواء كانت قد سمعها من صاحب الشأن، أو من الآخرين أو رآها بنفسه أو أدركها بحواسه.¹⁶⁴

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».¹⁶⁵

ثالثا: حق الاستعانة بمدافع

للموظف المتابع تأديبيا الحق في الدفاع،¹⁶⁶ حيث نصت المادة 2/169 من قانون الوظيفة العمومية على:

¹⁶² - عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص ص74-75.

¹⁶³ - سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص84.

¹⁶⁴ - عمراوي حياة، المرجع السابق، ص79.

¹⁶⁵ - المادة 2/ 128، أمر رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي للعمال والإدارات العمومية، المرجع السابق.

¹⁶⁶ - مقدم سعيد، المرجع السابق، ص458.

«... ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه».¹⁶⁷

كما أشار إليه المشرع بنصه في الفقرة الثانية من المادة 129 من المرسوم 59-85: «... كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه».¹⁶⁸

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.

رابعاً: أخذ رأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء

لقد قيد المشرع الجزائري الإدارة، قبل إصدار عقوبات تأديبية، في اللجوء إلى الهيئات الخاصة التي تسمى باللجنة متساوية الأعضاء، والمنعقدة كمجلس تأديبي، وذلك ضمان لحماية حقوق الموظف، ولكي تقوم بالمشاركة في اتخاذ القرار التأديبي لكي لا تتعسف الإدارة في استعمال السلطة.¹⁶⁹

لقد نص المشرع الجزائري في أمر 03-06 في مادة 2/165 على أنه «...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كالمجلس التأديبي...»¹⁷⁰.

¹⁶⁷ - المادة 169 ، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، المرجع السابق.

¹⁶⁸ - المادة 129، أمر رقم 59-85، يتضمن القانون الأساسي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.

¹⁶⁹ - مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال التوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص73.

¹⁷⁰ - المادة 2/ 165 ، أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المرجع السابق.

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 90/416 الصادر في 1990/12/22.

تتشكل هذه اللجنة من عدد متساوي من ممثلي الإدارة، وممثلي الموظفين، وأعضاء إضافيين يستخلفون الأعضاء المتخلفين عن حضور الاجتماعات، فيمكن أن تكون هذه اللجنة كهيئة استشارية أو كمجلس تأديبي.¹⁷¹

قد نص المشرع الجزائري على مهام هذه اللجنة في المادة 64 من أمر 06-03 «...تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، و تجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي».¹⁷²

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».¹⁷³

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».¹⁷⁴

خامسا: تسبيب قرار التسريح التأديبي

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

¹⁷¹. عياش محمد الصادق، المرجع السابق، ص53

¹⁷² -المادة 64، أمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المرجع السابق.

¹⁷³ -المادة 18، مرسوم رقم 83-200، مؤرخ في مارس 1983، يحدد شروط إنشاء المؤسسة العمومية المحلية وتنظيمها وسيرها، ج ر، عدد 12، بتاريخ 12 مارس 1983.

¹⁷⁴ -المادة 9، مرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها، وكيفية سير أعمالها، ج ر، عدد3، لسنة 1985.

التأديبية ضد الموظف.¹⁷⁵

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

يعتبر القرار الإداري باطلا، في حالة ما إذا لم تقم الإدارة ببيان سبب اتخاذ قرار التسريح التأديبي¹⁷⁶، فهي ملزمة بذكر الأسباب التي دفعتها 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 إلى التأني وعدم الاستعجال في إصدار قرارها، ويعتبر أيضا ضمانا للمحكمة من خلال إصدار قرارات عادلة¹⁷⁷، فقد نص المشرع الجزائري في قانون 03-06 على ضرورة تبرير العقوبات التأديبية التي تقوم بتوقيعها، والمجلس التأديبي.¹⁷⁸

¹⁷⁵ - سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 8.

¹⁷⁶ - عقون وسام، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013، ص 21.

¹⁷⁷ - حيدر نجيب أحمد، "حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي"، مجلة الفتح، العدد الثلاثون، د ب ن، 2007.

¹⁷⁸ - المادة 165، أمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

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

تعتبر الضمانات المقررة للموظف العام اللاحقة لتوقيع عقوبة التسريح التأديبي أساسية وجوهرية، كونها تسمح للموظف في رفع التظلم الإداري، أمام الجهة المختصة بإصدار قرار التسريح أو السلطة التي تعلوها أو أمام اللجنة الخاصة، كما يمكن له أن يقوم برفع الطعن القضائي¹⁷⁹، فالموظف العام الذي تبين له أن العقوبة التأديبية التي صدرت بحقه هي بمثابة اعتداء بحقه، فإنه يحق له أن يقوم بالطعن في القرار التأديبي الذي صدر ضده، كما يمكن له الطعن قضائيا في هذا القرار الصادر ضده، وذلك بإلغائه باعتبار أن الإدارة قد أخلت بالإجراءات التي يتطلب إتباعها لتأديب الموظف .

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

المطلب الأول: الرقابة الإدارية على قرار التسريح التأديبي.

هي تلك الرقابة التي تقوم بها السلطة الإدارية من تلقاء نفسها، وتقوم بهذه العملية المخولة لها 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 مناسب.¹⁸⁰

كما يمكن أن يتم تحريك رقابة إدارية، بناء على شكوى أو تظلم يرفعه صاحب الشأن ضد الأعمال التي قامت بها الإدارة وتصرفاتها والتي ألحقت ضررا بحقوقه، وتسمى هذه الشكاوي بالتظلمات أو الطعون الإدارية لتمييزها عن الدعاوي والطعون القضائية.¹⁸¹

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

¹⁷⁹ - سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص100.

¹⁸⁰ - فريجة حسين، شرح المنازعات الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر، د س ن، ص43.

¹⁸¹ - عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص557.

الفرع الأول: التظلم الإداري

التظلم الإداري هو تظلم يوجه إلى الإدارة التي تتولى دراسته، وغالبا ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية.¹⁸²

والتظلم يمنح الفرصة للإدارة لمراجعة تصرفاتها القانونية أو المالية للتخفيف عن كاهل القضاء وتحقيق العدالة الإدارية بأيسر الطرق.¹⁸³

أولا: تعريف التظلم الإداري

التظلم الإداري هو طلب يقدمه صاحب الشأن إلى الإدارة التي قامت بإصدار قرار معيب، طالبا منها إلغائه أو تعديله أو سحبه.¹⁸⁴

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

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

أو أنه «عريضة يقدمها الفرد للمواطن إلى الإدارة يشرح فيها حاله، طالبا منها رفع ضلالة واقعة به، والتصرف طبقا لأحكام القانون».¹⁸⁵

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

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

184- طه ياسين، "التظلم الإداري الوجودي في محكمة القضاء الإداري"، مجلة التشريع والقضاء على الموقع

الإلكتروني، www.tqmag.net/bady.asp?field=neus، تم الاطلاع عليه في 4.07.2017 على الساعة 14:20

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

ثانياً: شروط التظلم الإداري

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

- أن يقدم التظلم باسم المتظلم:

أي يجب أن يكون التظلم صادراً من صاحب الحق، أو من يمثله قانوناً.¹⁸⁶

- أن يكون التظلم من قرار نهائي:

أي يجب أن يكون التظلم بعد صدور القرار، لأنه لا يمكن تقديم التظلم أمام قرار لم يصدر بعد أو ضد عمل تحضيرية صادراً من الإدارة، أو ضد قرار إداري نهائي غير منشور، وذلك من أجل أن يترتب اثر في قطع الميعاد لرفع دعوى الإلغاء.¹⁸⁷ وعلى الإدارة أن تقوم بإعلام الموظف بالقرار الصادر منها وذلك بمختلف وسائل الإعلام القانونية.¹⁸⁸

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

يعتبر هذا الشرط أساسياً لأن فوات المدة يؤدي إلى سقوط الحق في الطعن بالإلغاء، وبعدها تتحصن القرارات، وتكون الإدارة غير مجبرة على إعادة النظر في القرار الذي أصدرته.¹⁸⁹

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 (2) بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من

186- الأحسن محمد، المرجع نفسه، ص 231.

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

188- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص 228.

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

تاريخ تبليغ التظلم، وفي حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من أجل شهرين، لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين (2) المشار إليه في الفقرة أعلاه...»¹⁹⁰

- يجب أن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة:

أي على الموظف أن يقدم التظلم على الجهة التي أصدرت القرار أو إلى جهة يحددها القانون، وعادة ما تكون الجهة المصدرة للقرار أو الجهة الرئاسية لها.¹⁹¹

- يجب أن يكون التظلم صريحا:

أي يجب أن يكون التظلم واضحا،¹⁹² ومحددا لهدف سواء من تعديل وسحب أو إلغاء القرار الإداري، وذلك من خلال العبارات والمعاني الدالة على ذلك.

لا يترتب على التظلم أثره في قطع سريان ميعاد الدعوى إذا كان مقتصرًا على معرفة الأسباب فقط التي دفعت إلى إصدار القرار.¹⁹³

ثالثا: أنواع التظلم الإداري

تتنوع التظلمات الإدارية بتعدد الهيئات الإدارية في النظام الإداري للدولة.¹⁹⁴

فقد يكون التظلم أمام السلطة المقدم إليها الطعن، ويكون هناك تظلم ولائي وتظلم رئاسي وهناك التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عنه، وفيه تظلم اختياري وتظلم وجوبي، وقد يكون التظلم أمام لجنة خاصة.¹⁹⁵

¹⁹⁰ - المادة 830، القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

¹⁹¹ - محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 234.

¹⁹² - زياد عادل، المرجع السابق، ص 228.

¹⁹³ - يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 368.

¹⁹⁴ - عوابدي عمار، النظرية العامة للمناعات الإدارية في القضاء الجزائري: الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 366.

¹⁹⁵ - خليفة عبد العزيز، قضاء التأديب: ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة،

2008، ص 248.

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

أ- التظلم الولائي

هو التظلم الذي يقوم به صاحب الشأن، يرفع شكوى إلى لجنة الطعن الولائية التي أصدرت القرار ذاته طالبا منها أن تعيد النظر في القرار إما بالقيام بسحبه أو تعديله أو إلغائه، وذلك حسب السلطة التي يملكها هذا المصدر.¹⁹⁶

كما عرفه عمار عوابدي على أنه: «التظلم الإداري الولائي هو التظلم الذي يرفعه صاحب الصفة والمصلحة في صورة النقاش ورجاء، إلى نفس الجهة أو الهيئة الإدارية، يلتبس منها إعادة النظر والمراجعة فيما أصدره من القرارات بالتعديل أو الإلغاء أو السحب، حتى تكون هذه القرارات مشروعة وعادلة وملائمة لحقوق وحريات الأفراد وللمصلحة العامة»¹⁹⁷

ب- التظلم الرئاسي

هو ذلك التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية التي تعلو الجهة التي أصدرت القرار التأديبي،¹⁹⁸ طالب منها التدخل لمراقبة الأعمال والقرارات الإدارية وذلك لضمان الشرعية فيها، كما أن لها سلطة الرقابة على الأعمال وقرارات المرؤوسين، وذلك بالنظر والفصل في تلك التظلمات المقدمة اتجاهها.¹⁹⁹

¹⁹⁶ - زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراة القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2011، ص72.

¹⁹⁷ - عوابدي عمار، المرجع السابق، ص367.

¹⁹⁸ - مقدم سعد، المرجع السابق، ص476 .

¹⁹⁹ - عوابدي عمار، المرجع السابق، ص368.

كما عرفه الأستاذ قاسم علي سهل على أنه: «يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على سلطته الرئاسية إما سحب القرار أو إلغائه أو تعديله مما يجعله مطابق للقانون».²⁰⁰

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

أ-التظلم الاختياري

إن التظلم الاختياري أو ما يسمى بالتظلم الجوازي يعطي لصاحب الشأن الحرية في تقديمه أو لا يقوم به، فإذا قام بهذا التظلم هنا يحق لصاحب الشأن أن يلجأ إلى القضاء مباشرة قبل اللجوء إلى الإدارة بتقديم تظلم نحوها، ويكون ملزم بتقديم دعواه أمام القاضي الإداري خلال مدة محددة بشرطها القانوني²⁰¹، فإن المتظلم غير ملزم برفع تظلم إلى جهة الإدارة، فيستطيع رفع دعواه مباشرة أمام القضاء الإداري

ب-التظلم الوجوبي

هو أن يقوم صاحب الشأن برفع تظلم أولاً قبل اللجوء إلى القضاء وإلا اعتبرت هذه الدعوى مرفوضة لعدم التظلم²⁰²، يعتبر بمثابة شرط سابق لقبول الدعوى.²⁰³

²⁰⁰- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص358.

- كما عرفه بوشعير السعيد على أنه: "ذلك الذي يرفعه الموظف أمام السلطة التي تعلق تلك التي أصدرت قرار التأديب، والتي لها بموجب مباشرة اختصاصها العادي إمكانية إلغاء القرار أو تعديله"، نقلا عن بو الشعير السعيد، المرجع السابق، ص 131.

²⁰¹- فريحة حسين، المرجع السابق، ص185.

²⁰²- علي نجيب حمزة، "ضمانات الموظف القانونية لصحة فرض العقوبة التأديبية"، مجلة بابل، العدد 3، د ب ن، 2008، ص564.

²⁰³- الأحسن محمد، المرجع السابق، ص228.

الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة خاصة

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

تتشكل هذه اللجنة من موظفين إداريين، تحددها قواعد قانونية،²⁰⁴ وهذا ما نص عليه المشرع في نص المادة 65 من الأمر 03-06 في الفقرة الثانية: «...تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين...».²⁰⁵

كما أشار أيضاً في نفس هذه المادة إلى السلطة التي ترأس هذه اللجان «... وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو المواطنين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطاعن».

لقد تم تكريس لجنة الطعن بموجب المادة 22 من المرسوم 10-84: «تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله».²⁰⁶

حيث يكون تنصيبها خلال 2 شهرين بعد انتخاب اللجان المتساوية الأعضاء، وذلك حسب المادة 66 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.²⁰⁷

ثانياً: اختصاصات لجان الطعن

تقوم هذه اللجنة بالنظر في الطعون التي ترفع إليها من طرف الموظفين فيما يخص كلا من العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة،²⁰⁸ وفقاً لما هو منصوص عليه في 67 من الأمر

²⁰⁴ - فريجة حسين، المرجع السابق، ص 45.

²⁰⁵ - المادة 65، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

²⁰⁶ - المادة 22، من المرسوم 10-84، المرجع السابق.

²⁰⁷ - نصت المادة 66، أمر 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، على أنه:

«يجب أن تنصب لجان الطعن في أجل شهرين (2) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء».

²⁰⁸ - زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 76.

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».²⁰⁹

كما جاء في المرسوم 84-10 الذي يحدد اختصاص لجان الطعن وذلك في نص المادة 28 منه «...تختص بمحض الطعون التي يرفعها الأعوان العاملون في الإدارة المركزية، المؤسسات العمومية الوطنية...».²¹⁰

كما نص أيضا في المادة 31 من نفس المرسوم على «...تختص بالنظر في الطعون التي يرفعها الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل التابعة للولاية...».²¹¹ كما أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعطي رأيها في العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفصول من 65 إلى 75 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، وفي البث في انتقال الموظفين وفي الانقطاع النهائي عن العمل والمنع من القيام ببعض الأعمال، وتختص أيضا هذه اللجان بصنفها تأديبيا بالبث فيما يعرض عليها من مخالفات مرتكبة من طرف الموظفين، والتي تؤدي إلى إصدار عقوبة عليه، والتي نص عليها قانون الوظيفة.²¹²

من خلال نص المادة 175 من الأمر 03-06 يتبين لنا أن لجنة الطعن تقوم بالنظر والفصل في التظلمات المرفوعة إليها.²¹³

²⁰⁹ - المادة 67، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

²¹⁰ المادة 28، مرسوم 84-10، المرجع السابق.

²¹¹ - المادة 31، المرسوم 84-10، المرجع نفسه.

²¹² تأديب الموظف العمومي، مجلة القانون والأعمال، على الموقع الإلكتروني، <http://www.droit.entreprise.com>، تم الاطلاع عليه يوم 30.06.2017 على الساعة 12:58.

²¹³ - نصت المادة 175، أمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق على أنه: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلمًا أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار".

من طرف الموظف على إثر ارتكابه للعقوبات التأديبية الجسيمة والتمثلة في العقوبات من الرجة الثالثة أو الرابعة، التي صدرت من طرف الإدارة المركزية أو الإدارة اللامركزية، أو من أحد ممثليها.²¹⁴

ثالثاً: ميعاد الطعن أمام هذه اللجان

يمكن ميعاد رفع الطعن أمام اللجنة الخاصة في أجل 15 يوم إلى ذلك وفقاً للمادة 13 من مرسوم 59-85 في نصها على: يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال خمسة عشرة (15) يوماً...²¹⁵

كما نص أيضاً عليه المرسوم 03-06 في المادة 175 «...أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار».²¹⁶

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على قرار التسريح التأديبي

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

يعتبر حق النقاضي حق مضمون لكافة أفراد المجتمع في الوظيفة العامة ومختلف دساتير العالم نصت على هذا الحق، ففي مجال التسريح التأديبي يعتبر ضماناً للموظف بالطعن بالقرارات الصادرة من الجهات الإدارية، باعتباره يتميز بالنزاهة والحياد، وهذا ما يؤدي إلى عدم إصدار قرار مجحف بحق الموظف، وتدار للأخطاء التي تقع فيها اللجان التحقيقية أو الجهات الإدارية عند ممارستها لسلطة التأديب.

الطعن بالقرار التأديبي لا يتطلب شكلية معنية إلا إذا استلزم القانون شكلاً معيناً للطعن.²¹⁷

²¹⁴ - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، 239.

²¹⁵ - المادة 13، أمر رقم 59-85، المرجع السابق.

²¹⁶ - المادة 175، أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

²¹⁷ - حيدر نجيب أحمد، المرجع السابق، ص 13.

بالتالي تعتبر دعوى الإلغاء من أهم وسائل الرقابة على القرارات الصادرة من الإدارة، كما تحمي الحقوق الوظيفية للموظف العام²¹⁸

وتنص المادة 143 من الدستور على "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية"²¹⁹، والقانون الجزائري يسمح بالطعن بإلغاء القرارات الإدارية أمام الهيئات القضائية الإدارية المختصة.

حيث تهدف دعوى الإلغاء إلى الإزالة والقضاء على الآثار والنتائج المترتبة على القرار الإداري²²⁰، فهي الوسيلة الوحيدة التي يستطيع الطاعن بواسطتها اللجوء إلى جهة قضائية مطالباً منها إلغاء قرار غير مشروع الصادر عن السلطة الإدارية.²²¹

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 الدعوى²²²، ومن هذه الشروط أن يكون القرار الإداري نهائياً (أولاً)، توفير شرط الصفة والمصلحة (ثانياً)، الميعاد في رفع دعوى الإلغاء (ثالثاً)

أولاً- أن يكون القرار الإداري نهائياً

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

²¹⁸ عبد الله رمضان ببنني، "نطاق دعوى الإلغاء دراسة مقارنة"، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، د ب ن، 2015، ص 63.

²¹⁹ 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 .

²²⁰ بعلي محمد الصغير، النظام القضائي الإداري الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص 56.

²²¹ نبيل البكوري، "مسطرة وشكل وأجال دعوى الإلغاء"، مجلة القضاء والتوثيق، [mag not .blog s pot .com](http://mag_not.blog_s_pot.com)، تم الاطلاع عليه يوم: 2017/07/04.

²²² خليفة عبد العزيز، المرجع السابق، ص 274.

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

كما يشترط أن يكون ذو طابع تنفيذي من شأنه إحداث أثر ومركز قانوني جديد ويظهر ذلك من خلال قرار رئيس البلدية بتعيين شخص في وظيفة عامة، يتمتع من جراء تعيينه بمجموعة من الحقوق مقابل ذلك يتحمل لجملة من الالتزامات لم تكن موجودة من قبل أو من شأنه تعديل مركز قائم مثل قرار وزير التربية لترقية الموظف، وذلك بالتّرفيع في الدرجة أو الزيادة في الراتب²²³، أو إلغاء مركز قانوني قائم مثل قرار فصل الموظف مما ينتج عنه حرمانه، وعدم تمتعه بالحقوق وعدم تكليفه بأي التزام وظيفي.²²⁴

كما يجب أن يكون القرار الإداري صادر عن مرفق عام، سواء كانت أجهزة أو هيكل السلطة الإدارية أو الهيئات العامة، وتستبعد كل ما يتعلق بالأعمال التشريعية والأعمال القضائية وأعمال وتصرفات الهيئات الخاصة، إلا إذا نص عليها القانون، لأن هذه الأعمال لا تخضع للنظام القانوني الذي يسري على القرارات الإدارية.²²⁵

ثانيا- توفير شرط الصفة والمصلحة والأهلية

أ- شرط الصفة

إن شرط الصفة يعتبر شرطا شكليا في رفع دعوى الإلغاء، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه «لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة...»، ولا بد من توفر هذا الشرط الأساسي وإذا تخلف فإن الدعوى ستكون مرفوضة شكلا.²²⁶

²²³- بعلي محمد صغير، المحاكم الإدارية، دار للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص45.

²²⁴- بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص140.

²²⁵- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري: مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص85-86.

²²⁶- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص258-259.

يستوجب في دعوى الإلغاء أن يكون الشخص المتقاضي له صفة قانونية، ويكون له علاقة بالقرار المطعون فيه.²²⁷

ب- شرط المصلحة

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

لذا فإن شرط المصلحة يعتبر مبرر وجود الدعوى بالنسبة لصاحبها،²²⁸ نظراً لاعتبارها منفعة في حق الطاعن عند الاستجابة لطلبه فهو يعتبر شرط جوهري لقبول دعوى الإلغاء.²²⁹

ج- شرط الأهلية

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

أما فيما يخص شخص معنوي سواء كانت عامة أو خاصة لها صلاحية التقاضي، ويمكن لها تعيين نائب يتمتع بأهلية التقاضي.²³⁰، ويجب استكمال بناءه القانوني والرسمي عند السلطات الإدارية المختصة.

²²⁷ - بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 103 .

²²⁸ - بعلي محمد صغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 163.

²²⁹ - جبير فاضل، "الطعن القضائي كضمانة للموظفين في مواجهة سلطات التأديب"، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، حزيران، 2012.

²³⁰ - رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون العام، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014، ص 98-99.

ثالثاً- الميعاد في رفع دعوى الإلغاء

يعتبر ميعاد الطعن أمام الجهات القضائية من أهم مواعيد الإجراءات لمثول الشخص المعني أمام المحكمة، وذلك بهدف تنظيم إجراءات الدعوى وحماية حقوق الدفاع.²³¹

بخلاف ما كان معمول به سابقاً، فقد وحد قانون الإجراءات المدنية والإدارية آجال رفع دعوى الإلغاء بمدة محددة وهي أربعة أشهر أمام المحكمة الإدارية ومجلس الدولة.²³²

حيث نص المشرع الجزائري في المادة 829 على أن: «يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي نسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي» وذلك في المحاكم الإدارية.²³³

أما أمام مجلس الدولة فقد نص عليها المشرع في المادة 907 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه «عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى أو أخيرة، تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد 829 إلى 832 أعلاه».²³⁴

يخضع شرط الميعاد إلى قاعدتين أساسيتين والمتمثلة في أنه يعد من النظام العام أي بإمكان القاضي أن يثيره من تلقاء نفسه، أو إثارته من طرف الخصوم.

كما يجب أن يرفع أمام القضاء الإداري وذلك في مدة أربعة أشهر بشرط مراعاة أحكام المادة 381 التي تهدف إلى ضمان مبدأ المشروعية، وعدم تفويت الفرصة.²³⁵

أما بالنسبة لحساب الميعاد في رفع الدعوى نميز بين حالتين التظلم الإداري وحالة رفع الدعوى مباشرة أمام القضاء الإداري.

²³¹ - عادل بن عبد الله، "مواعيد الطعن في القانون الجزائري"، مجلة المنتدى القانوني، العدد السابع، بسكرة، دس ن.

²³² - بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص164.

²³³ - المادة 829، القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، بتاريخ 23 أبريل 2008.

²³⁴ - المادة 907، من القانون رقم 09/08، المرجع السابق.

²³⁵ - المادة 907، من القانون 09/08، المرجع نفسه.

في الحالة الأولى فإن المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جعل التظلم الإداري جوازي عند رفع الدعوى، وعدم إلزامه بشرط التظلم في إطار رفعه للدعوى ويحق للموظف أن يقدم تظلمه من أجل 4 أشهر أمام الجهة التي قامت بإصدار قرار التأديب، وتسري من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار، ففي حالة استجابة الإدارة للتظلم فإن النزاع القائم بينهما ينتهي، أما إذا كان موقفها سلبيا ولم يرد على التظلم في أجل شهرين فيعتبر رفض ضمني، ويبدأ سريان تاريخ الطعن القضائي بانتهاء أجل الشهرين (2) التي منحت للإدارة للرد على الموظف.

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

أما في حالة الثانية فيستطيع الموظف أن يرفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري مباشرة بدون تقديم التظلم إلى الإدارة، فسريان الميعاد يبدأ من اليوم الموالي لإعلان قرار التسريح، أي يسري من تاريخ التبليغ الفردي أو الشخصي أو من تاريخ نشر القرار.²³⁶

لقد نص المشرع الجزائري على تمديد ميعاد الطعن، من خلال تبيانته لحالة القطع وحصر أسبابه في القانون الإجراءات المدنية والإدارية والمتمثلة في الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة، وحالة طلب المساعدة القضائية أو وفاة المدعى أو تغيير الأهلية أو في حالة القوة القاهرة أو الحادث الفجائي، وبالتالي فإذا تحققت إحدى هذه الأسباب فإنه يجوز تمديد الميعاد.²³⁷

الفرع الثاني: أسباب الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي

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

²³⁶ - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص 264-265.

²³⁷ - بودريوة عبد الكريم، "آجال رفع دعوى الإلغاء"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 01، بجاية، 2010 ص 25.

أولاً: عيب عدم الاختصاص

يعتبر عدم الاختصاص من العيوب التي تصيب القرارات الإدارية وذلك لإصدارها ممن لا ولاية له، أي عدم صلاحية الموظف قانوناً لإصدار القرار.²³⁸، حيث يكون متصل بالنظام العام أي بإمكان المدعي أن يثيره في أي وقت حتى بعد فوات الميعاد، كما يمكن أن يثيره أمام مجلسه الدولة، كمحكمة استئناف إذا لم يثره من قبل المحكمة الإدارية، ولعيب الاختصاص صور تتمثل في:

1- عيب الاختصاص الجسيم

كما يسمى أيضاً باغتصاب السلطة إذ يعتبر من أشد العيوب جساماً، مما يؤدي إلى انعدام القرار، ومن بين صور هذا العيب أن القرار الإداري يصدر من شخص لا يتمتع بصفة الموظف العام.²³⁹

أو اعتداء سلطة إدارية على اختصاص السلطة التشريعية، ويظهر ذلك في قضية يونن بنك ضد محافظ بنك الجزائر، والذي تتلخص أحداثه في أن اختصاص بنك الجزائر هو من عمل المشرع وأن إصدار مجلس النقد والقرض قرار تنظيمياً يضيف إلى بنك صلاحية سحب صفة الوسيط المعتمد لعمليات هي في الحقيقة من صلاحيات اللجنة المصرفية، يجعل هذا القرار مشوباً بعيب عدم الاختصاص الجسيم فهو اعتداء على اختصاص السلطة التشريعية.²⁴⁰

أو اعتداء السلطة الإدارية على اختصاص القضائية ومثال ذلك إقصاء الوالي لعضو من أعضاء مستثمرة فلاحية، إذ أن الاختصاص في مسألة الإقصاء يعود للسلطة القضائية.²⁴¹

²³⁸ - أمجد هنية، "عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، بسكرة، د س ن.

²³⁹ - عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 142.

²⁴⁰ - قرار مجلس الدولة، 8 مايو 2000، "قضية يونين بنك ضد محافظ بنك الجزائر"، مجلة مجلس الدولة، عدد 6

2005، ص 75، المشار إليه لدى عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 143.

²⁴¹ - عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 143.

2- عيب عدم الاختصاص البسيط

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

كما أن عيب عدم الاختصاص البسيط يأخذ صور تتمثل في عدم الاختصاص الموضوعي، ويكون حينما يصدر القرار من طرف سلطة إدارية أو موظف عمومي لا يملك سلطة اتخاذ القرار لا تدخل ضمن المواضيع والصلاحيات المناطة إليه.²⁴²

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 طبقاً 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 للأستاذة المساعدين.²⁴³

3- 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.²⁴⁴

²⁴²- بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص183.

²⁴³- الغرفة الإدارية، قرار رقم 14308، بتاريخ 22/01/1977، قضية أستاذ مساعد، ضد مدير معهد الحقوق والعلوم

الإدارية، مشار إليه لدى، عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص506.

²⁴⁴- رزاقية عبد اللطيف، المرجع السابق، ص117.

4- عيب 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.²⁴⁵

ثانيا: عيب المحل والقرار التأديبي

أو ما يسمى أيضا بمخالفة القانون، ويقصد به العيب الذي يعيب موضوع القرار الإداري، والذي يتمثل لآثار غير مشروعة.²⁴⁶

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

فضلا عن ذلك فإن عيب المحل يتحقق إذا كانت المخالفة المباشرة منتهكة لقاعدة قانونية سواء كانت ايجابية أي إقدامها على القيام بأعمال تخالف نص قانوني أو تكون سلبية كالامتناع عن عمل أجازة القانون، أو إذا كانت المخالفة غير مباشرة والمتمثلة في الخطأ في تفسير قاعدة قانونية.²⁴⁷

حيث تتجلى صور مخالفة القانون في حالة ما إذا لم تقم السلطة الإدارية بتطبيق نصوص قانونية موجودة عند قيامها بإصدار قرارات إدارية أو في حالة صدور قرارات في بعض الحالات لا تشمل نص قانوني لهذا القرار الإداري عند تطبيقه أو تفسيره.²⁴⁸

²⁴⁵ - بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة عن الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون لعام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011، ص75.

²⁴⁶ - بن مرغيد طارق، رحابلي فهيمة، الضمانات التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة، مذكرة تخرج السنة الرابعة تخصص كلاسيكي، المركز الجامعي سوق أهراس، 2005، ص83.

²⁴⁷ - كنعان نواف، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص296.

²⁴⁸ - عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، 525.

ثالثاً: عيب الشكل والإجراءات

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

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

حيث أنه ينقسم إلى شكليات جوهرية وغير جوهرية فالأولى عند مخالفتها فإنها تؤثر على سلامة وشرعية القرارات الإدارية وتعد سبب للحكم بإلغاء القرار، أما الثانية فهي لا تعتبر حالة من حالات عيب الشكل، أما الإجراءات فهي التدابير والمراحل التي تتم قبل اتخاذ القرار الإداري التي تدخل في التكوين وتشكيل محتواه، فهي تقوم بالتأثير في شرعية القرارات، باعتبارها جزء من القرارات المتخذة.

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

عيب الإجراءات يتخذ عدة صور منها: أن تقوم الإدارة بإصدار قرارات إدارية تخالف

الإجراء الاستشاري، وتقوم بمخالفة التحقيق في القرارات الإدارية...²⁴⁹

ومن أمثلة عيب الشكل والإجراءات

قضت المحكمة العليا بإبطال قراراتين معينين يتعلقان بتأميم واقع على أملاك شخص متوفى، دون مراعاة حقوق الورثة ودون المصادقة عليها بموجب مرسوم لأن قرارات التأميم لا تكون نهائية، إلا بعد المصادقة عليها.²⁵⁰

²⁴⁹ - عوابدی عمار، المرجع السابق، ص 511-516.

²⁵⁰ - قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 19/05/1990، عن الغرفة الإدارية ملف رقم 66151، المجلة القضائية، العدد الثالث، سنة 1993، ص 206.

في قرار حديث طبقت المحكمة العليا نفس الأحكام، وقضت بإلغاء قرار الوالي بنقل وتنزيل موظف من رتبته دون إحالته على لجنة الموظفين.²⁵¹

وفي آخر قضت بإلغاء قرار الاستفادة من أرض فلاحية، تابعة للدولة دون القيام بالإجراءات اللازمة من طرف الوالي لأنه صدر مشويا بعبء تجاوز السلطة.²⁵²

رابعاً: عيب السبب

هي تلك الدوافع سواء كانت قانونية أو واقعية التي تسبق قرار الإداري، وتدفع الإدارة على إصداره، ولكن سلطة الإدارة محدودة في اختيار الأسباب، وذلك لأن المشرع قام بتحديدتها²⁵³، فقد اعتبر الفقه ركن السبب من شروط صحة القرار الإداري، ويجب أن يتحقق وفقاً لشروط وأوصاف التي حددها القانون لكي يكون القرار مشروعاً²⁵⁴.

لعيب السبب صور تتمثل في حالة ما إذا تعد من الواقعة المادية للقرار الإداري فإنه يتم إصدار حكم بإلغاء القرار المطعون فيه لانعدام سبب، أما حالة الثانية في حالة ما إذا أخطأت الإدارة في تكييف واقعة، أما الحالة الثالثة في مدى ملائمة الجهة المختصة بالتأديب بتقدير العقوبة على الموظف.²⁵⁵

خامساً: عيب الانحراف في استعمال السلطة

إن القرار الإداري هو النتيجة التي تستهدفها الإدارة ذلك لأنها تسعى إلى تحقيق المصلحة العامة، من خلال الأثر المباشر عن عمله، فإذا قامت بالخروج عن هذه الأهداف التي حددها

²⁵¹ - قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1997/01/05 عن الغرفة الإدارية ملف رقم 11567، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1997، ص 101.

²⁵² - قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1997/07/06 عن الغرفة الإدارية ملف رقم 117969، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1997، ص 148.

²⁵³ - زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 100، 99.

²⁵⁴ - بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية "دراسة تشريعية وقضائية"، جسور للنشر والتوزيع، 2009، ص 197، 198.

²⁵⁵ - زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 99-100.

القانون، فإنها تكون قد انحرفت عن استعمال السلطة وذلك بخروجها عن الإجراءات الواجب تقيدها.²⁵⁶

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

كما عرفه الأستاذ عبد الله طلبه بأنه: انحراف الجهة الإدارية بالسلطة المخولة لها عن هدفها المقرر لها سعياً وراء عرض معترف لها به.²⁵⁷

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 إليه الإدارة لم ينص عليه القانون، أما الحالة الثانية فإنها في حالة ما إذا كانت الإدارة تسعى إلى تحقيق هدف نص عليه القانون، لكن الوسيلة التي اعتمدت عليها لم ينص عليها القانون.²⁵⁸

كما يعتبر عيب الانحراف في استعمال السلطة من بين أخطر العيوب، وذلك في أنه يكشف تعسف الإدارة باعتدائها على مبدأ المشروعية، وعلى حقوق الأفراد فيتمثل وجهها من أوجه الإلغاء

²⁵⁶ - عمرو عدنان، المرجع السابق، ص 136-137.

²⁵⁷ - بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 126.

²⁵⁸ - بو الشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة

الماجستير، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011، ص 81 - 82.

في القرارات الإدارية²⁵⁹، ولهذا يعتبر إثباته صعب على خلاف العيوب الأخرى، فيقوم الطاعن بإثبات هذا العيب والقاضي يساعده من خلال حالتين:

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

- أما إذا لم تكشف الإدارة عن هدفها فإن في هذه الحالة يكون الإثبات صعبا خاصة في حالة ما إذا لم يقر المشرع بتحديد غاية الإدارة فهنا عبء الإثبات يقع على الطاعن.²⁶⁰

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

يتعين الاختصاص بإلغاء القرار التأديبي إلى المحاكم التأديبية المختصة²⁶¹، وهي تختلف بحسب الجهة الإدارية التي أصدرت قرار التسريح²⁶²، فيصدر إما من طرف المحاكم الإدارية (أولا) ، أو من مجلس الدولة (ثانيا) وهو ما سيتم تبياناه فيما يلي :

أولا : المحاكم الإدارية

يؤول الاختصاص إلى هذه المحاكم عندما يتعلق الأمر بمنازعة إدارية في نطاق الإقليم التابع لها إلا إذا لم ينص عليه القانون²⁶³.

²⁵⁹- 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 ص9-10.

²⁶⁰- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص ص127-128.

²⁶¹- خليفة عبد العزيز، الإجراءات التأديبية: مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام ؛ دار الكتاب الحديث، 2008 ص 96 .

²⁶²- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص 286 .

²⁶³- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري "

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ؛ كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014 ص 349 .

وذلك وفقا لما هو منصوص عليه في المادة الأولى من قانون 98-02 : " تنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية " .²⁶⁴

كما نص ق إ م إ على الاختصاص العام لهذه المحاكم الإدارية من خلال مادته 800 من قانون 08-09 على : "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية ، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها " .²⁶⁵

فاختصاص المحاكم الإدارية يكون بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية ، وفقا للمادة 804 من قانون 08-09²⁶⁶ ، وذلك لتجنب الموظف العام مشقة إجراءات التقاضي لرفع الدعوى، ومخالفتها يؤدي إلى بطلان الدعوى التأديبية .

حيث أن المحكمة الإدارية عندما تقوم بفحص الدعوى التأديبية المعروضة عليها، إما تقوم بإلغاء القرار إذا كان غير مشروع أو ترفض الطعن بالإلغاء²⁶⁷ .

ثانيا : مجلس الدولة

يختص مجلس الدولة الجزائري في إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة المركزية وذلك باعتبارها هيئة وجهة قضائية²⁶⁸ .

ذلك وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 152 من المرسوم رقم 96 - 438 : "... يؤسس مجلس دولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية تضمن المحكمة الإدارية

²⁶⁴ - المادة 1، قانون رقم 98-02، مؤرخ في 30 مايو 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر، رقم 37 مؤرخة في 1 يونيو 1998 .

²⁶⁵ - المادة 800، من القانون رقم 08-09، المرجع السابق .

²⁶⁶ - المادة 804 فقرة 4، من قانون رقم 08-09: " يتحدد الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تنفيذ الأشغال " .

²⁶⁷ - سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 114-115 .

²⁶⁸ - زياد عادل، المرجع السابق، ص 123 .

ومجلس الدولة توحيد الاجتهاد القضائي في جميع أنحاء البلاد ويسهران على احترام القانون

... " 269 .

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

270 .

²⁶⁹ - المادة 152، مرسوم رئاسي رقم 96 - 438، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور

المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر، رقم 76 مؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

²⁷⁰ - سي العابدي سامية، المرجع نفسه، ص 117 .

خاتمة

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

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

_ إن التأديب يعد وسيلة من الوسائل الضرورية للإصلاح والتقويم والإرشاد في الوظيفة العامة، لضمان حسن سيرورة الوظيفة الإدارية بانتظام واطراد وبكفاية وفاعلية ورشاده .

_ إن الاختصاص بتوقيع العقوبة التأديبية ينعقد للسلطة الرئاسية ومجالس التأديب كل ضمن اختصاصه وذلك في تشريعنا الوظيفي، وإن السلطة الرئاسية التأديبية التي لها صلاحية تعيين الموظف العام هي التي تقوم بتحديد الخطأ التأديبي المرتكب من قبله وتكييفه مع العقوبة التأديبية المقررة له، وهي التي تقوم بإحالته للممثل أمام مجالس التأديب، وهي التي تتولى رئاسة مجالس التأديب وتقوم بإصدار القرار التأديبي وتتولى توقيعه .

أن المشرع في الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية ، وفر الحماية القانونية اتجاه الموظف ، وهذا لا يمنع من ترتب المسؤولية المدنية والجزائية في حالة ارتكابه للخطأ الجسيم .

_ لا يمكن الفصل بين سلطة الإدارة والمجلس التأديبي، وذلك باعتبار أن سلطة الإدارة تقوم باقتراح قرار التسريح، أما المجلس التأديبي فهو يصادق على ذلك القرار، وباعتبار المجلس التأديبي يتشكل بالتساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، مما يؤثر سلبا على الموظف بالمصادقة على القرار المقترح من طرف الإدارة .

_ إن المشرع حاول أن يضبط نظام سير المرفق العام بانتظام وباضطراد الذي يتساوى في الخضوع له كافة الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية ، وتكشف النصوص المنظمة لجميع الحالات عن حماية واسعة للموظف لاسيما من خلال حق الدفاع والاطلاع .

_ إن الضمانات التأديبية التي اقراها المشرع كفيلة بحماية الموظف من كل تعسف قد يقع من جانب المؤسسة أو الإدارة العمومية، أو حماية الموظفين من كل متابعة تأديبية، كما أنه ضبط المواعيد القانونية التي تقوم عليها عملية التأديب عبر جميع مراحلها .

وقد نص المشرع على وجوبية تسبيب القرار التأديبي وهذا ما يفرض على السلطة التأديبية الالتزام بالواقعية في توقيع العقوبة التأديبية بما يتناسب وجسامة الخطأ المرتكب .

إن منح المشرع للموظف الحق في تقديم الطعون الإدارية المختلفة، سواء كان عن طريق التظلم الولائي أو الرئاسي أو التوجه إلي لجان خاصة والمتمثلة في لجان الطعن يقلص من توفير ضمان حيادية الهيئة .

_ يعد التظلم الإداري شرطا لقبول بعض دعاوي الإلغاء، ولهذا فان إغفاله قد يترتب عليه آثار في غاية الخطورة منها الدخول في خصومة، وتحميل القضاء كما هائلا من القضايا، وضياع حقوق صاحب الشأن إذا كان التظلم وجوبيا .

_ إن الطعن القضائي يبقى أهم ضمانة بكفالة القانون الأسمى في البلاد وهو الدستور، وباجتهاد القاضي الإداري في ممارسة الرقابة عن القرارات التأديبية .

يمكن القول إجمالاً أن النظام التأديبي في الجزائر هو نظام قانوني يهدف ويسعى إلى تحقيق التوازن بين تمكين الإدارة من تسيير مرافقها بانتظام واطراد، وبين ضمان حقوق الموظف التأديبية المحمية قانوناً.

بعد أن استعرضنا لأهم نتائج البحث، فقد ارتأينا في هذا الصدد تضمينه ببعض الاقتراحات الضرورية وذلك على النحو التالي :

- نوصي المشرع الجزائري بإعادة النظر بإدماج الموظف، الذي كان قاسياً جداً في صياغته لنص المادة 184 المتعلقة بآثار التسريح أو العزل، بحيث منع على الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية، وهو حكم ينبغي مراجعته طبقاً لأحكام الدستور.

- نقتح إنشاء محاكم تأديبية متخصصة تكون مهمتها الفصل في المخالفات التأديبية الجسيمة ، وذلك تخوفا من الإدارة من إساءة استعمال السلطة .

قائمة المراجع

القرآن الكريم:

-سورة المائدة الآية 42

- سورة الأعراف الآية181

المراجع باللغة العربية

أولا - الكتب :

- 1_ الشتوي سعد، المساءلة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008.
- 2_ الطماوي سليمان، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الثقافة العربية، القاهرة، 1975 .
- 3_ بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري: مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2004.
- 4_ _____، المحاكم الإدارية، دار النشر والتوزيع، عنابة، 2005 .
- 5_ _____، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009،
- 6_ _____، النظام القضائي الإداري الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009 .
- 7_ بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005 .
- 8_ بو الشعير سعيد ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66 دراسة مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ؛ الجزائر 1991 .

- 9_ بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية " دراسة تشريعية وقضائية وفقهية"، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 .
- 10_ _____، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري: دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 11_ خليفة عبد العزيز، قضاء التأديب: ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008 .
- 12_ _____، الإجراءات التأديبية: مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008 .
- 13_ رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006 .
- 14_ شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 .
- 15_ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق و المحاكمة التأديبية و الضمانات اللاحقة لتوقيعه، القاهرة، د س ن .
- 16_ عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2012.
- 17_ عمرو عدنان، القضاء الإداري: قضاء الإلغاء، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، مصر 2004 .
- 18_ عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

- 19_ عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 .
- 20_ فريجة حسين، شرح المنازعات الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر، د س ن .
- 21_ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 .
- 22_ محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004 .
- 23_ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية، 2005 .
- 24_ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- 25_ نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة موازنة في القانون المصري والليبي والشريعة الإسلامية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002.
- 26_ نواف كنعان، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 27_ نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام "دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007 .
- 28_ هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية ، جسور للنشر والتوزيع، د ب ن، 2003 .

ثانيا : الرسائل والمذكرات الجامعية

1_ أطروحات الدكتوراه

- 1_ الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر الصديق، تلمسان، 2016.
- 2_ بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.
- 3_ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014.
- 4_ خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة من أجل الحصول على شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ، 2010.
- 5_ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016 .
- 6_ قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه "دراسة مقارنة" ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012 .
- 7_ يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام "دراسة مقارنة"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، جامعة الجزائر، 2005.

ب_ مذكرات الماجستير :

- 1_ أوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة للحصول على شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
- 2_ إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002.
- 3_ بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011.
- 4- بو الشعير السعيد، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، بحث مقدم للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر، 1967.
- 5- بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، " دراسة مقارنة لحالة إدارة الجمارك"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر، 2008 .
- 6_ بو الشعور وفاء، سلطة القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011.
- 7_ حاج سعيد يوسف الجزائري، الفصل التأديبي للموظف العام " دراسة مقارنة "، ماجستير القانون الإداري، كلية القانون، جامعة اليرموك، د ب ن، 2015 .
- 8_ خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003 .
- 9_ رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون العام، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014 .

- 10_ زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام" دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2011.
- 11_ سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015.
- 12_ عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام " دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي"، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012.
- 13_ عمرواي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.
- 14_ مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2002.
- 15_ مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011.
- 16_ 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.

ج_ مذكرات الماستر :

- 1_ بشته دليلة، حملوي 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.
- 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_ 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.
- 4_ ريقط محمد، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2015 .
- 5_ سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016 .
- 6_ عقون وسام، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013 .
- 7_ عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الأعمال، جامعة خميس مليانة ، 2014 .
- 8_ كباسي إنتصار، عزوز امنة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في قانون عام، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016 .

9_ بن مرغيد طارق، رحايلي فهيمة، الضمانات التأديبية للموظف العام" دراسة مقارنة"، مذكرة تخرج السنة الرابعة، تخصص كلاسيكي، المركز الجامعي سوق أهراس، 2005 .

ثالثا : المقالات.

1- الشيخاي عبد القادر، "نظام تأيب الموظف العام والقاضي في التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية، عدد 04، الجزائر، 1975، ص 10 .

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

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

4_ بوقرة أم الخير، " تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "، مجلة المفكر، العدد التاسع<<، بسكرة، 2013، ص 68 .

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

6_ حيدر نجيب أحمد، " حقوق وحرريات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي "، مجلة الفتح العدد الثلاثون، د ب ن، 2007 .

7- عبد الله رمضان بيني، نطاق دعوى الإلغاء دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، 2015، ص 63 .

8_ علي نجيب حمزة، " ضمانات الموظف القانونية لصحة فرض العقوبة التأديبية "، مجلة بابل، العدد 3، د ب ن، 2008، ص 564 .

9_ عادل بن عبد الله، "مواعيد الطعن في القانون الجزائري"، مجلة المنتدى القانوني، العدد التاسع، د س ن .

10_ نجم الأحمد، "التظلم الإداري"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثالث، 2013، ص ص 25، 26 .

رابعاً : النصوص القانونية

أ- الدستور :

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

ب- القوانين العادية :

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

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

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

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

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

د- النصوص التنظيمية:

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

2_ المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 24 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، بتاريخ 24 مارس 1985. (ملغى)

3_ مرسوم 10/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 3، لسنة 1985 .

4_ منشور رقم 05 مؤرخ في 12 أبريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 13 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

5- المرسوم 302-82 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق ل 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر الصادرة في سنة 1992 .

خامسا : الاجتهادات القضائية

1_ الغرفة الإدارية، قرار رقم 14308، بتاريخ 22/10/1977، " 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 19/05/1990 عن الغرفة الإدارية ملف رقم 66151 ، المجلة القضائية، العدد الثالث، سنة 1993 .
- 3_ قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 05/01/1997 عن الغرفة الإدارية ملف رقم 11567، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1997 .
- 4_ قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 06/07/1997 عن الغرفة الإدارية ملف رقم 117969 ، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1997 .
- 5_ قرار مجلس الدولة، 8 مايو 2000، " قضية يونين بنك ضد محافظ بنك الجزائر "، مجلة مجلس الدولة، عدد 6، 2005 .
- 6_ قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 46386، فهرس رقم 768، بتاريخ 15/10/2008 ، " قضية ش . ق، ضد وزارة الداخلية والجماعات المحلية ومن معها " .

سادسا: مواقع الانترنت

- 1_ أحمد الساقوط، الضمانات التأديبية للموظف، مجلة المحاكم الإدارية، على الموقع الإلكتروني: www.maroc.droit.com، تم الإطلاع عليه يوم 03/07/2017.
- 2_ طه ياسين، التظلم الإداري الوجوبي في محكمة القضاء الإداري، مجلة التشريع والقضاء، على الموقع الإلكتروني: www.tqmag/net/bady، تم الإطلاع عليه 04/07/2017.
- 3_ نبيل البكوري، مسطرة وشكل آجال رفع دعوى الإلغاء، على الموقع الإلكتروني: [mag not](http://mag.not.spt.comK) ، تم الإطلاع عليه يوم: 04/07/2017 على الساعة: 12:58.

4- تأديب الموظف العام، مجلة القانون والأعمال، على الموقع الإلكتروني <http://www.droit-entrprise.com>، يوم 2017/06/30 على الساعة 12:58.

(١١) المراجع باللغة الفرنسية

_ الكتب :

1_ De laubadère (andré) ,Manuel de droit administratif , 4 édition ,paris , 1955 .

2- Essaid Taib , Droit de la fonction publique ,5 édition , distribution Houma ,Alger , 2003 .

3- Gustave peise , Droit administratif ,15 édition ,paris,1999.

4-Jean marie auby ,Jean -bernared audy ,Droit de fonction publique, état collectivités locales hôpitaux ,3 édition ,Dalloz ,1997.

5-Louis moreau- Jean , La fonction publique ,pancipes generaux ,l,g,d,j, paris ,1987.

6- Plantay : Traite pratique de la fonction publique tome , 1 , 1963 .

7_ Silvera victor , La fonction publique et se problème actuels E .L.J paris .1969.

الفهرس

	الآية
	الإهداء
	تشكرات
	قائمة المختصرات
01	مقدمة
05	الفصل الأول: ماهية التسريح الأدبي
08	المبحث الأول: مفهوم التسريح الأدبي
09	المطلب الأول: المقصود بالتسريح الأدبي
09	الفرع الأول: تعريف التسريح الأدبي
11	الفرع الثاني : تمييز التسريح الأدبي عن بعض الصور الأخرى
11	أولاً: التسريح الأدبي والتسريح الغير أدبي
14	ثانياً: التسريح الأدبي والاستقالة
17	ثالثاً: التسريح الأدبي والإحالة على التقاعد
17	رابعاً: التسريح الأدبي و الإحالة على الاستياداع
19	المطلب الثاني: السلطة الأدبية المختصة بتسريح الموظف العام
20	الفرع الأول: السلطة الأدبية الرئاسية
22	الفرع الثاني: المجالس الأدبية
24	المبحث الثاني: ضوابط التسريح الأدبي
24	المطلب الأول: الخطأ الأدبي كأساس للتسريح
25	الفرع الأول: تعريف الخطأ الأدبي
29	الفرع الثاني: أركان الخطأ الأدبي
29	أولاً: الركن المادي
30	ثانياً: الركن المعنوي
31	ثالثاً: الركن الشرعي
32	المطلب الثاني: مسؤولية الموظف العام
32	الفرع الأول: المسؤولية الأدبية للموظف العام
34	الفرع الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام

35	الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية للموظف العام
36	المطلب الثالث: الآثار المترتبة على التسريح التأديبي للموظف العام
37	الفرع الأول: الآثار القانونية للتسريح التأديبي
37	أولا: تنفيذ عقوبة التسريح التأديبي
37	ثانيا: مدى إمكانية تعيين الموظف العام بعد التسريح
39	الفرع الثاني: الآثار المادية للتسريح التأديبي
39	أولا: تحديد تاريخ انقطاع المرتب
40	ثانيا: صرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف في أثناء خدمته
42	الفصل الثاني: الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة عقوبة التسريح التأديبي
44	المبحث الأول: الضمانات المقررة للموظف قبل توقيع عقوبة التسريح التأديبي
44	المطلب الأول: مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه
44	الفرع الأول: مضمون المواجهة
45	الفرع الثاني: أحكام المواجهة
45	أولا: إعلام الموظف
46	ثانيا: الاطلاع على الملف التأديبي
47	المطلب الثاني: ضمان حقوق الدفاع
48	الفرع الأول: مضمون حقوق الدفاع
48	الفرع الثاني: مظاهر حق الدفاع
48	أولا: الطابع الحضوري
49	ثانيا: سماع الشهود
49	ثالثا: حق الاستعانة بمدافع
50	رابعا: أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء
51	خامسا: تسبيب قرار التسريح التأديبي
53	المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع عقوبة التسريح التأديبي
53	المطلب الأول: الرقابة الإدارية على قرار التسريح التأديبي

54	الفرع الأول: التظلم الإداري
54	أولاً: تعريف التظلم الإداري
54	ثانياً: شروط التظلم الإداري
56	ثالثاً: أنواع التظلم الإداري
56	1- التظلم الإداري بحسب السلطة المقدم إليها الطعن
57	أ - التظلم الولائي
57	ب - التظلم الرئاسي
58	2 - التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عنه
58	أ - التظلم الاختياري
58	ب - التظلم الوجوبي
58	الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة خاصة
59	أولاً: تشكيلة لجان الطعن
59	ثانياً: اختصاصات لجان الطعن
61	ثالثاً: ميعاد الطعن أمام هذه اللجان
61	المطلب الثاني: الرقابة القضائية على قرار التسريح التأديبي
62	الفرع الأول: شروط الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي
62	أولاً: أن يكون القرار الإداري نهائياً
63	ثانياً: توفير شرط الصفة و المصلحة و الأهلية
63	أ- شرط الصفة
64	ب - شرط المصلحة
64	ج - شرط الأهلية
64	ثالثاً: الميعاد في رفع دعوى الإلغاء
66	الفرع الثاني: أسباب الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي
66	أولاً: عيب عدم الاختصاص
67	1- عيب عدم الاختصاص الجسيم
67	2- عيب عدم الاختصاص البسيط
68	3- عيب عدم الاختصاص المكاني

68	4- عيب الاختصاص الزمني
69	ثانيا: عيب المحل والقرار التأديبي
69	ثالثا: عيب الشكل والإجراءات
71	رابعا: عيب السبب
71	خامسا: عيب الانحراف في استعمال السلطة
73	الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي
73	أولا: المحاكم الإدارية
74	ثانيا: مجلس الدولة
76	الخاتمة
80	قائمة المراجع
93	الفهرس
	الملخص

الملخص

يعد التسريح التأديبي من أخطر العقوبات التأديبية التي تصيب الموظف حيث يفقد بصفة نهائية مهامه الوظيفية ولا يكون له مكان في الوظيفة التي كان يزاولها .

كما أنها تعتبر من بين القرارات الإدارية التي يجب أن تحاط بمجموعة من الضمانات وذلك من أجل تحقيق الملائمة بين حق الإدارة في ممارسة وظيفتها وحق الموظف في تحقيق ضماناته من تعسف الإدارة .

وللموظف الحق في الدفاع عن نفسه قبل وبعد صدور قرار التسريح ، وذلك بتمكينه من تقديم مختلف الطعون ضد القرار الإداري .

Résumé

Le licenciement disciplinaire est l'une des sanctions disciplinaires les plus sévères contre un fonctionnaire , une fois prononcée, définitivement sa fonction et n'aura aucune possibilité d'accéder une autre fois à la fonction publique .

Pour cela cette décision administrative est entourée d'un ensemble de garanties afin d'écouter au fonctionnaire l'abus de l'administration, notamment en employant au fonctionnaire une sanction compatible avec l'erreur commise .

Le droit de se défendre soit avant la prise de décision de licenciement ou après, en ayant la possibilité de faire différents recours contre la décision administrative .