



جامعة 8 ماي 1945 - قالمة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص : قانون عام معمق

قسم العلوم القانونية والإدارية

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون

## النظام القانوني لتسريح الموظف العام في الجزائر

تحت إشراف

الدكتورة: عقابي أمال

إعداد الطلبة:

1- عميار سلمى

2- قباي هاجر

تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الاسم و اللقب	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	- فييدس أحمد	8 ماي 1945	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
02	- عقابي أمال	8 ماي 1945	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا
03	- مقيمي ريمة	8 ماي 1945	أستاذ مساعد - أ -	مناقشا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## شكر وتقدير

نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان، ووافر التقدير والاحترام

إلى الدكتورة الفاضلة

"عقابي أمال"،

لقبولها الإشراف على هذه المذكرة، ولما قدمته لنا من نصائح قيمة وتوجيهات صائبة، وهذا في جميع مراحل بحثنا هذا ومهما قلنا فلن نوفيها حقها من الشكر والثناء، فنسأل الله أن يجزيها عنا خير الجزاء وأن يديم عليها نعمة الصحة والعافية.

كما يشرفنا أن نتقدم بخالص الشكر والعرفان لأساتذتنا الأجلاء، الأفاضل لجنة المناقشة لتحملهم عنا قراءة هذه المذكرة وقبولهم الاشتراك في لجنة المناقشة، فلهم منا أرقى عبارات الشكر والامتنان والتقدير وجزاهم الله عنا خير الجزاء.

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من مد لنا يد العون والمساعدة لإنجاز هذا البحث ولو بنصيحة أو كلمة طيبة

ويملي علينا واجب الاعتراف بالفضل أن نتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء المكتبة والكلية.

# الإهداء

نهدي هذا العمل

إلى العائلة الكريمة

وإلى أصدقائنا وأساتذتنا عبر مشوارنا الدراسي

إلى دفعة قانون عام معمق

(2019/2018)

مقدمة

الوظيفة العمومية أحد أهم موضوعات القانون الإداري وتتجلى أهميتها في التزايد المستمر لعدد الموظفين والأعوان الذي تعتمد عليهم الدولة في نشاطهم المتنوع والمتشعب. فلا يمكن للإدارة العمومية أن تضطلع بعملها ونشاطها إلا من خلال الموظف العمومي، فيعبر عن إرادتها ويسخر في إطار تحقيق المصلحة العامة وحسن سير الوظيفة العمومية بانتظام وإطراد، لذا جاء قانون الوظيفة العمومية لكي ينظم العلاقة بين الإدارة المستخدمة والموظف العمومي لاسيما تحددى بداية شروط التعيين في الوظيفة وحقوق الموظف وواجباته وأوضاع انتهاء خدمة الموظف العمومي وتسريحه عند الإقتضاء.

مما لا شك فيه أن الموظف العمومي هو الركيزة الأساسية للدولة وعمودها الفقري، حيث أن توظيفه في وظيفة دائمة ومستمرة يعتبر تعزيزا له لإستقراره في منصبه وخاصة عند منحه إمتيازات خاصة بالإضافة إلى الإمتيازات التي منحه إياها المشرع، مما يعطي ففعالية أكبر للجهاز الإداري التابع له، حيث يعد الموظف من أكبر الدعائم الكبرى التي يقوم عليها بناء الدولة، فإذا قام بواجبه 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 المجتمعات.

وحسب تعريف الفقيه دوجي: "إن الموظفين العموميين هم عمال المرافق الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في تسييرها".

كما عرفه الأستاذ فيفيان أن: "الموظفون العامون هو الموظفين ذوي السلطات ومعاونيهم القائمين بإدارة الدولة وأموالها العامة".<sup>1</sup>

وحسب تعريف المشرع الجزائري فقد نص في المادة 104 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على تعريف الموظف العمومي يعتبر: "موظف كل عون في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، طبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 32.

<sup>2</sup> - المادة 104 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

كما يعتبر الموظفون أيضا أهم مورد من الموارد التي تملكها الإدارة، فهم الأداة المنفذة للقوانين والتنظيمات وهم الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها وسلطاتها لتحقيق السياسة العامة.

لذا جاء قانون الوظيفة العمومية لكي ينظم العلاقة بين الإدارة المستخدمة والموظف العمومي، فهذا الأخير هو الحجر الأساس في بناء الجهاز الإداري في الدولة، فبدونهم لا يمكن للدولة أن تمارس مهامها ووظائفها فهي شخص معنوي عام يحتاج إلى أشخاص طبيعيين للتعبير عن إرادتها.

وكان لزاما الإهتمام بفئة الموظفين العموميين من خلال التنظيم القانوني لشؤونهم لاسيما ما يتعلق بشروط توظيفهم وطرق اختيارهم، إضافة إلى إحاطتهم بالضمانات اللازمة وتمكينهم من الحقوق الأساسية لنجاحهم في مباشرة المهام المنوطة بهم، فضلا على تقييدهم بمجموعة من الواجبات التي يترتب على الإخلال بها قيام المساءلة التأديبية أي إخضاعهم إلى نظام تأديبي يكفل التوازن بين فاعلية العمل الإداري ومنطق الضمان في مجال الوظيفة العامة.

حيث إذا قام الموظف العمومي بكل واجباته والتزاماته على أكمل وجه كما حددها القانون فيساهم في حسن تنظيم وسير المرفق العام، أما إذا أخل بالتزاماته فيقع العديد من المشاكل والأزمات تؤدي إلى عرقلة سير المرافق العمومية وحدوث الكثير من الإنعرجات في الإدارة العامة، مما يعرض الموظف العمومي للعقوبة نتيجة إخلاله وإهماله لإلتزاماته وتتمثل هذه العقوبة في التسريح حسب نص المادة 163 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، هو عقوبة من الدرجة الرابعة وهو إنهاء حياة الموظف المهنية وضع حد لعلاقته بالإدارة العامة بإعتبارها عقوبة تأديبية خطيرة، حيث يعتبر التسريح أكبر وأقصى عقوبة تأديبية يمكن أن يتعرض لها الموظف ولا تتم إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ورأيها في هذه الحالة ملزم للإدارة، حيث يخول للإدارة إصدار قرار تسريح الموظف العمومي عند إرتكابه خطأ جسيم، حيث عند توقيع الإدارة على هذا القرار تكون قد راعت كل الضمانات المقررة للموظف العمومي حتى يتجسد مبدأ سيادة القانون والمشروعية.

وبالتالي يكتسي موضوع الدراسة أهمية بالغة في تنظيم المرفق العام وحسن سير أدائه، بحيث يطرح صعوبة تحقيق توافق بين الموظف العمومي، وحماية المؤسسة بإعتباره من أخطر

القرارات التي تمس الموظف العمومي في مركزه القانوني والتي تؤدي إلى فقدان صفته كموظف وبالنظر لكثرة القضايا المطروحة على القضاء الإداري بشأن القرارات الصادرة من الإدارة بتسريح الموظفين ونسب الضوء على دراسة الجانب القانوني بإعتباره الجانب الأهم محاولين معرفة، الحالات والأسباب المؤدية إلى تسريح الموظفين، وكذلك تبيان النظام القانوني الذي وضعه المشرع لحماية الموظفين.

حيث نتناول في الفصل الأول التسريح التأديبي الذي يعتبر من الحالات التي يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع إذ يعترف للموظف العمومي بحق إيقاف وفصل الموظف الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسيم أثناء تأديته لمهامه أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة، وهو الذي يمكن تشبيهه بحالة الشخص الذي يخالف قواعد النظام العام والآداب العامة، فيستحق العقوبة، فالخطأ التأديبي هو الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة، وكذلك الإمتناع عن كل من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع عرقلته لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها، إذ أن من أهم المبادئ التي كرسها المشرع في قانون الوظيفة العمومية الإمتناع عن الإخلال بنظام العمل ومن ثم فإن أي خروج عن هذا المبدأ يشكل خطأ تأديبي، ويخضع تكييف الخطأ التأديبي وتنفيذ قرار التسريح ببعض الإجراءات التي تلزم الموظف العمومي بإتباعها، وهذا طبيعي لأن تقدير هذه الإجراءات يهدف إلى توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للموظف وعدم التعسف في تطبيق العقوبات التأديبية.

أما الفصل الثاني فقد أحاط المشرع الجزائي الموظف العام بموجب القانون الأساسي للوظيفة العامة بنظام تأديبي جسد من خلاله مجموعة من الضمانات الهدف منها توفير الحماية اللازمة للموظف العام وضمان محاكمة تأديبية عادلة له، حيث تعتبر الضمانات المقررة له بمثابة سلاح لمقاومة انحرافات سلطة التأديب وتعسفها، وسيجا يحد من تطرف سلطة الإدارة في إتخاذ الجزاء التأديبي، ومن أهم هذه الضمانات الإجرائية ضمانات سابقة وأخرى لاحقة، السابقة تظهر في ضمانات مواجهة الموظف العمومي وأخرى ضمانات التحقيق لتسريح الموظف العمومي، أما بالنسبة للضمانات الإجرائية اللاحقة تتمثل في الرقابة الإدارية على قرار التسريح التأديبي والرقابة القضائية على قرار التسريح التأديبي.



حيث يعتبر هذا البحث من المواضيع القانونية التي تناولها الكثير من المؤلفين في دراسات سابقة وعديدة منها العربية والأجنبية ومن بين هذه المؤلفات سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر 2010.

وكذلك عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيعه، القاهرة دون سنة نشر.

ومن أسباب إختيارنا لهذا الموضوع يعود إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجملها في ما يلي:

الأسباب الذاتية تتمثل في إهتمامنا بمجال الوظيفة العامة من اجل التعرف اكثر على كيفية تعيين الموظفين وتسريحهم وتبيان العلاقة التي تربطهم بالإدارة العامة. في حين الأسباب الموضوعية تتمثل في:

القيمة العلمية لموضوع الوظيفة حيث يعتبر من الموضوعات الهامة سواء من الناحية العلمية أو العملية وذلك لما للموظف العام من دور كبير وجد فعال في تسيير وتنظيم المرفق العام تحقيق استقرار الأمن الوظيفي من أجل الحفاظ على الصالح العام.

عند دراسة هذا البحث واجهتنا بعض الصعوبات نقص في المراجع، صعوبة الإلمام والإحاطة بجميع جوانب الموضوع نظرا لحساسيته وأهميته في الحياة المهنية للموظف كمن جهة وتحقيق النفع العام للإدارة من جهة أخرى.

وعليه فالإشكال الذي يطرح حول هذه الدراسة:

ما مدى فعالية الضوابط القانونية لنظام التسريح التأديبي كعقوبة مقررة على الموظف لضمان تفعيل أداء ممارسته لمهامه وما أهميتها في تحقيق التوازن القانوني في علاقة الموظف العام والإدارة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج التحليلي الذي ظهر من خلال اعتمادنا على الكثير من النصوص القانونية ذات الصلة، فضلا عن المنهج الوصفي الذي برز من خلال الإشارة إلى مختلف النقاط الأساسية التي يتركز عليها التسريح التأديبي.

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 والمبحث الثاني ضوابط التسريح التأديبي.

أما الفصل الثاني كان تحت عنوان الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة عقوبة

التسريح التأديبي والذي تم تقسيمه إلى مبحثين أيضاً، المبحث الأول تناولنا الضمانات السابقة

لقرار التسريح وفي المبحث الثاني الضمانات اللاحقة أي بعقد توقيع العقوبة.

الفصل الأول:

ماهية

التسريح الأدبي.

يخضع موظفي المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام تأديبي خاص يحكمه الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تصنف الأخطاء المقترفة من قبل الموظف إلى أربع درجات، كما تصنف العقوبات التأديبية هي الأخرى إلى أربع درجات حيث تمتلك السلطة المخول لها صلاحيات تعيين الموظف سلطة تكييف الخطأ وكذا تسليط العقوبة على الموظف المذنب، يتمتع هذا الأخير ببعض الضمانات التأديبية التي تكفل له الحماية من تعسف الإدارة المستخدمة.<sup>1</sup>

يعتبر التسريح التأديبي من الحالات التي يكاد يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء، حيث يعترف في مختلف هذه المصادر لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك وهذا قصد حماية مصالحه من جهة، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة، وهو ما يمكن تشبيهه بحالة الشخص الذي يخالف قواعد النظام المجتمع فيستحق العقاب بالتوقيف أو الحبس ذلك أن تنظيم العمل من الأحكام والقواعد التي يجب احترامها وإن تعرض مخالفتها للتأديب.<sup>2</sup>

يعد التسريح التأديبي من أخطر العقوبات التأديبية جسامة من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يحددها تجاه الموظف العمومي، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته بتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى، وبالتالي فإن التسريح التأديبي يختلف عن بقية صور إنهاء الخدمة والإجراءات التحفظية التي تتخذها الإدارة المستخدمة، بإعتباره متصلا بالخطأ الجسيم الذي تشرف السلطة الرئاسية على تقديره مع مراعاة مصلحة الإدارة المستخدمة ومصلحة الموظف على حد سواء في سياق مباشرة تسريح الموظف تأديبيا استنادا إلى دور التسريح التأديبي في مجال الوظيفة العمومية لكفالة حسن سير المرافق العامة بإنتظام وإطراد سيتم التطرق إلى مفهوم التسريح التأديبي في المبحث الأول وضوابط التسريح التأديبي في المبحث الثاني.

<sup>1</sup> - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة مجلة المفكر، العدد التاسع، الجزائر، بسكرة، ص 1.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 351.

## المبحث الأول: مفهوم التسريح التأديبي:

لم يستقر القانون الجزائري بصفة خاصة والقانون المقارن عامة على تحديد مصطلح يتضمن عقوبة التسريح باعتبارها من أخطر العقوبات التي تصيب الموظف العمومي مما يؤدي به إلى تنحيته وإنهاء خدمته الوظيفية، ناهيك على أن جل التشريعات بما فيها القانون الفرنسي والمصري والجزائري لم تنطرق في قوانينها إلى تعريف عقوبة التسريح.<sup>1</sup>

حيث يعتبر التسريح من الحالات التي يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء أو التشريع، إذ يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة ذلك وهذا قصد حماية مصالحه، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة.

ونظرا لأهمية الموضوع قانونيا وإجرائيا وجسامة آثاره ونتائجه فإننا تخصصه بدراسة مفصلة ومركزة على نقطتين مهمتين تتمثل في ما لمقصود بالتسريح التأديبي كمطلب أول والسلطة التأديبية المختصة بتسريح الموظف العام كمطلب ثاني.

## المطلب الأول: المقصود بالتسريح التأديبي:

يظهر بأن التسريح هو إحدى حالات إنهاء علاقة العمل بإرادة المنفردة لصاحب العمل عند ارتكاب العامل خطأ جسيم لكن مع احترام الإجراءات القانونية.<sup>2</sup>

كما يعرف بأنه 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 متعلق بالخدمة أو الإستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي.

<sup>1</sup> - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2016، ص 17.

<sup>2</sup> - بن صاري ياسين، التشريع التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 6.

والجدير بالذكر والملاحظة أن المشرع الجزائري كان قاسيا جدا في صياغته لنص المادة 185 المتعلقة بأثار التسريح أو العزل بحيث منع على الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية وهو حكم ينبغي مراجعته طبقا لأحكام الدستور.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: تعريف التسريح التأديبي:

إن المشرع الجزائري كباقي التشريعات الفرنسية والمصرية 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" للدلالة على معنى تسريح نتيجة لإنهاء العلاقة الوظيفية من طرف الهيئة المستخدمة.<sup>2</sup>

كما تطرق المشرع إلى التسريح في ظل المرسوم 85-59 للدلالة على التسريح وذلك من خلال تصنيف العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون إلى ثلاث درجات والذي أدرج عقوبة التسريح من الدرجة الثالثة.<sup>3</sup>

كما استعمل كلمة العزل دلالة على التسريح التأديبي وذلك من خلال المرسوم 88-131 المنظم للعلاقات بين الإدارة والموظف 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 والمواطن...".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، الجزء الثالث، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ص 438، 439.

<sup>2</sup> - موصلي ليديّة، والي سهام، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص الجماعات الإقليمية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2016-2017، ص 10.

<sup>3</sup> - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>4</sup> - المادة 40 من المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 يوليو سنة 1988 المتضمن تنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن، جريدة رسمية عدد 27 لسنة 1988.

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 03-06 على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعبير إجراء العزل بسبب الإهمال المنصب، بعد الإعدار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".<sup>1</sup>

ولقد قام المشرع الجزائري 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 مهنيًا جسيماً من الدرجة الرابعة.<sup>2</sup>

أما بالنسبة للتسريح لغويا وإصطلاحا فإنه:

**لغة:** فعل فصل أو سرح، ومن الفعل المذكور جاءت من كلمة "licenciement" وهي كلمة تدل على حدوث عملية الفصل أو التسريح: "action de licencier" ويتضح من ذلك أن كلمة "licenciement" أي التسريح إنما تدل على الفصل المتجرد من البواعث التأديبية في الوقت ذاته الذي تثير فيه كلمة "révocation" في الذهن معنى العزل التأديبي.

وتجتمع هذه الكلمات على معنى لغوي واحد ينظمها جميعا وهو المعنى المادي ذاته الذي هدف إليه المشرع ألا وهو الترك أو الإبتعاد أو التثني وهي جميعا مترادفات لمعنى واحد لكنها تختلف فيما بينها.<sup>3</sup>

**اصطلاحا:** هو عمل انفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة.<sup>4</sup>

وهناك عدة تعاريف فقهية نذكر منها:

- هو إنهاء العقد بسبب مخالفة العامل للنظام العام.

1 - المادة 184 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

2 - المادة 163 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

3 - عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 40.

4 - عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 40.

- هو الفصل المسند إلى ذنب يعاقب عليه طبقا لللائحة الإجراءات.
- الفصل هو العمل الذي بمقتضاه يستطيع صاحب العمل وضع نهاية لعلاقة التعاقد.
- هو التصرف الإداري النابع من الإرادة المنفردة لصاحب العمل الذي يعني إنهاء عقد العمل كعقوبة لعمل ارتكبه العامل وإخلاله بالتزام مفروض عليه.
- هو إجراء يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والإتفاقية، يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محددة.<sup>1</sup>

- كما عرف سعيد مقدم عقوبة التسريح 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".<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: تمييز التسريح التأديبي عن بعض الصور الأخرى:

إن مهام الموظف في مجال الوظيفة لا يعتبر أبدي، بل ينتهي سواء كان ذلك بقوة القانون أو من جهة الإدارة، فالتسريح لا يعتبر السبب لأنها خدمة الموظف، فهناك أسباب أخرى تؤدي إلى فصل الموظف العام من الوظيفة.<sup>3</sup>

ويختلف التسريح التأديبي عن التسريح غير التأديبي في نقاط معينة مما يستدعي التفرقة بينهم حيث سنتطرق أولا إلى التسريح التأديبي، ثانيا التسريح التأديبي والإستقالة، ثالثا التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد ورابعا التسريح التأديبي والإحالة على الإستيداع.

#### أولا: التسريح التأديبي والتسريح غير التأديبي:

يمكن تعريف التسريح غير التأديبي على أنه: سبب من الأسباب المؤدية إلى إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة الإدارية وبالسلطة الإدارية في الدولة لعدم صلاحية الموظف ولضمان

<sup>1</sup> - غريبة سفيان، إنهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2010، ص 26.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص 438.

<sup>3</sup> - زياد عادل، مرجع سابق، ص 34.



حسن سير المرفق العام كمبدأ دون أن يكون الموظف قد ارتكب مخالفة تأديبية يستوجب توقيع عقوبة تأديبية في حقه.<sup>1</sup>

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

### 1- حالة تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية:

من الحالات التي يأخذ فيها تسريح الموظف صفة التدبير الداخلي لمصلحة المرفق هو تسريحه لعدم الكفاءة المهنية، غير أنه في حقيقته ما هو إلا عقوبة تأديبية مقنعة، تهدف لتحقيق غاية بعيدة عن مصلحة المرفق.

ونظرا لخطورة هذا الإجراء فقد قيد المشرع سلطة الإدارة قبل إتخاذها أخذ رأي اللجان المتساوية الأعضاء، كما يجب عليها التأكد من إمكانية إحالة الموظف إلى التقاعد إذا ما استوفى الشروط القانونية أو تخفيض رتبته بما يتناسب مع مؤهلاته المهنية.<sup>2</sup>

كما أكد القاضي الإداري رقابته على السلطة التأديبية بإعتبارها صاحبة الحق في تقدير عدم كفاءة الموظف، ومدى تأثيره على حسن سير المرفق العام محاولا في ذلك إقامة التفرقة بينه وبين عقوبة التسريح الناتجة عن الخطأ التأديبي وهذا ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها بتاريخ 10 فيفري 1990 عندما رفضت الطعن ببطلان مقرر التسريح الصادر عن والي ولاية البويرة في حق (ع.أ) التي وظفت كأستاذة التعليم الثانوي مؤسسا في ذلك أن مقرر التسريح إتخذ بناء على عجز مهني وليس لسبب شخصي كما تدعي المدعية ومن ثم فإن قرار الوالي جاء قانونيا وصحيا.<sup>3</sup>

كما أن جهة الإدارة قد تلجأ إلى استعمال صفة الطابع الشرعي لإختصاصها ويتحقق عندما تستعمل لتحقيق اختصاصها التأديبي، هدف أجنيا بعيدا عن الذي منحت لها من أجله ذلك الإختصاص، غير أنه في حقيقة الأمر ما هي إلا عقوبة مقنعة وأبرزها تحقيق مصلحة

<sup>1</sup> - حاج سعيد يوسف الجزائري، الفصل التأديبي للموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون الإداري، كلية القانون، جامعة اليرموك، سنة 2015، ص 19.

<sup>2</sup> - بواوي مصطفى، تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي، مجلة الفقه والقانون، العدد العاشر، الجزائر، معسكر، سنة 2013، ص 73.

<sup>3</sup> - القرار رقم 80781 مؤرخ في 10 فيفري 1990 الصادر عن الغرفة المحكمة العليا قضية (ح.ن) ضد (والي ولاية البويرة)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1993، ص 142، 143.

شخصية بعيدة عن تحقيق المصلحة العامة أو ذاتية لها وتعد هذه الصورة من أسوأ صور الإنحراف التأديبي كونها تفقد النظام التأديبي هيئته والغاية التي من أجلها وضع. على أنه وعلى الرغم من تمتع جهة الإدارة في تقدير عدم كفاءة الموظف ومدى تأثيره على مدى حسن سير الوظيفة الإدارية، إلا أنها مقيدة بالقدر اللازم لضمان الهدف دون أن تستعمل هذا الهدف لتحقيق أهداف غير مشروعة.<sup>1</sup>

## 2- عدم اللياقة الصحية:

إن المشرع في قانون الوظيفة العمومية رقم 06-03 اعتبر اللياقة الصحية ضمن شروط التوظيف وذلك من خلال نص المادة 75 على أنه: "... تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها".<sup>2</sup> قد رأينا في سياق الحديث عن شروط الالتحاق بالوظيفة العامة أنه يلزم لأداء الخدمة الوظيفية أن يتمتع بحد أدنى من اللياقة الصحية حتى يتمكن من النهوض بأعبائها ومن ثم فإن عدم اللياقة الصحية بعد سبب لإنهاء خدمة الموظف تحقيقاً لمصلحته الشخصية وللمصلحة العامة في آن معا ويثبت عدم لياقة الموظف صحياً بقرار من الهيئة الطبية المختصة والذي يصدر بناء على طلب الموظف نفسه أو بناء على طلب الجهة الإدارية المختصة فإذا قررت هذه الهيئة أن الموظف أصبح عاجزاً عن العمل بشكل كامل فإن الإدارة تصدر قراراً بإنهاء خدمته، أما إذا كان العجز مؤقتاً فإن الإدارة لا تملك إنهاء الخدمة الموظف مباشرة وإنما تلتزم بتمكينه من استئناف إجازته المرضية.<sup>3</sup>

## 3- إلغاء الوظيفة:

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

<sup>1</sup> - بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 74.

<sup>2</sup> - المادة 75 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> - محمد على الخليلية، القانون الإداري، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية الأموال العامة، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015، ص 161.

غير أن المشرع الجزائري لم يأخذ بالإلغاء ولم يعطي للإدارة إمكانية الفصل بسبب إلغاء الوظيفة، وذلك لغياب أي نص قانوني ينص على ذلك.<sup>1</sup>

#### 4- التخلي عن المنصب:

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

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

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

#### 5- فقدان الجنسية:

وتفقد الجنسية الجزائرية وفق لتشريع الجنسية رقم 86، 1970م في الحالات الآتية:

- الدخول في جنسية أجنبية.
- الإشتغال في وظيفة في بلد أجنبي أو منظمة دولية ليست الجزائر عضوا فيها أو بصفة عامة قدم لها مساعدات ولم يتخل عن منصبه أو مساعدته بالرغم من إنذاره من قبل الحكومة الجزائرية ويحدد الإنذار أجلا لا يقل عن 15 يوم ولا يزيد عن شهرين.
- سحب الجنسية من المتجنس.
- تجريد الوطني من الجنسية ويتم ذلك في الحالات الآتية:
- أ- إذا حكم على الجزائري في جنابة أو جنحة ماسة بأمن الدولة الجزائرية.
- ب- إذا صدر عليه حكم في الجزائر أو في الخارج من أجل عمل يعد جريمة يعاقب لأكثر من خمس سنوات.
- ت- إذا تهرب عن قصد من الخدمة الوطنية.

<sup>1</sup> - موصلي ليديّة، والي سهام، مرجع سابق، ص 14.

<sup>2</sup> - المادة 184 من أمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ث- إذا قام لفائدة دولة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصلحة الدولة الجزائرية.<sup>1</sup>

#### 6- الوفاة:

من الطبيعي أن تنتهي علاقة الموظف بالوظيفة العامة بوفاته وقد منح نظام الخدمة المدنية ورثة الموظف يتوفى أثناء وجوده في الخدمة تعويضا يعادل راتبه الكامل مع علاوته عن الشهر الذي توفي فيه، وراتبه الكامل مع علاوته عن ستة أشهر أخرى وراتبه الكامل مع علاوته عن مدة الإجازة السنوية التي كانت مستحقة له عند وفاته ولم يستعملها على أن لا يزيد المجموع على ستين يوما.<sup>2</sup>

#### ثانيا: التسريح التأديبي والإستقالة:

إن التسريح لا يعتبر السبب الوحيد لإنهاء خدمة الموظف فهناك أسباب أخرى متعددة من بينها الإستقالة، فنجد معظم الدول كالجائر أو في فرنسا أو مصر قد أدرجت في قوانينها المنظمة للوظيفة العامة لإستقالة كسبب لإنهاء خدمته في الوظيفة.

الإستقالة هي عبارة عن عمل إداري يصدر من الموظف يبدي فيه رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغ سن القانوني المقررة لتركها.<sup>3</sup>

ولقد عرفها كمال رحماوي على أنها: "الإستقالة هي قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة، فلا يجوز للسلطة الرئاسية ممارسة سلطتها التأديبية بعد قبولها للإستقالة إلا إذا نص المشرع على خلاف ذلك."<sup>4</sup>

وكما عرفها محمد علي الخلايلة على أنها: "الإستقالة هي عملية قانونية تتفاعل فيها إرادتان: إرادة الموظف والمتمثلة في رغبته بترك الوظيفة بشكل نهائي وإرادة المتمثلة في

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1989، ص 211.

<sup>2</sup> - محمد الخلايلة، مرجع سابق، ص 168.

<sup>3</sup> - موصلي ليديّة، والي سهام، مرجع سابق، ص 15، 16.

<sup>4</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 45.

موافقتها على طلب الإستقالة متى رأت أن ذلك لا يؤثر سلبا على سير المرفق العام وعلى مصلحة الجمهور.<sup>1</sup>

كما يرى أيضا الفقيه الفرنسي رولاند roland: إن الإستقالة توجد عندما يبدي الموظف العام رغبته صراحة في هجر أو قطع علاقته بالوظيفة بصفة نهائية.<sup>2</sup> ولقد عرفها محمد أنس قاسم: الإستقالة عملية ارادية يثيرها الموظف بطلب الإستقالة وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن الإحالة إلى التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة.<sup>3</sup>

ولقد عرفها أيضا عبد الحميد الشواربي: هي رغبة العامل في إنهاء العلاقة الوظيفية قبل بلوغ السن القانوني اختيارا ونظرا لإرتباط العامل بوظيفته وقد يكون ذلك لزمّن طويل وقد يحدث ارتباك في العمل فيما أتيح للعامل الإستقالة الفورية، حيث يجب أن تكون الإستقالة مكتوبة ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الإستقالة، ويجب على العامل أن يستمر في العمل إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الإستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المنصوص عليه قانونا.<sup>4</sup> حيث نصت المادة 217 من الأمر 03-06: هي حق معترف به للموظف يمارس ضمن شروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.<sup>5</sup>

كما أقرت المادة 218 كذلك من الأمر 03-06 لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.<sup>6</sup>

1 - محمد علي الخلايلة، مرجع سابق، ص 154.

2 - حاج سعيد يوسف، مرجع سابق، ص 28.

3 - محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 208.

4 - عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال الشركات القابضة - الشركات التابعة- منشأة المعارف الإسكندرية، 1990، ص 191.

5 - المادة 217 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

6 - المادة 218 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

حيث يرسل الموظف إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة وهذا ما نصت عليه المادة 219 من الأمر 03-06.<sup>1</sup>

كما يمكن أن تكون الإستقالة 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 الإستقالة الضمنية.

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

في حالة انقطاعه عن عمله بغير إذن أو في حالة الإلتحاق بالخدمة جهة أجنبية أي بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر ففي هذه الحالة تعتبر خدمته منتهية وذلك من تاريخ التحاقه بالخدمة الأجنبية.

أما المشرع الجزائري والفرنسي لم يأخذ بالإستقالة الضمنية، واعتبر المشرع الجزائري الإنقطاع عن العمل دون سبب أو دون إذن مخالفة تأديبية تؤدي إلى العزل.<sup>2</sup>

ونستخلص مما سبق أن علاقة الموظف لا تنقطع بمجرد تقديم طلب الإستقالة وإنما يجب على الإدارة قبولها، وهذا ما نصت عليه المادة 220 من الأمر 03-06 " لا ترتب الإستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين...".<sup>3</sup>

ولعل من أهم العيوب التي تصيب إرادة العامل فيقدم على تقديم استقالة هو عيب الإكراه فيفسد طلب الإستقالة بإعتباره مظهرا من مظاهر إرادة العامل في اعتزال الخدمة ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الإكراه أن توافرت عناصره ويكون الإكراه بأن يقدم العامل الطلب تحت سلطان رهبة بعثتها الإدارة في نفسه كأن تصور له خطرا جسيما محققا يهدده هو الإدارة في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال ويجب لكي يكون ثمة إكراه مفسد للرضا أن تبعث الرهبة بغير حق أي بوسائل غير مشروعة ولغاية غير مشروعة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المادة 219 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - موصلي ليديّة، والي سهام، مرجع سابق، ص 17.

<sup>3</sup> - المادة 220 من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>4</sup> - محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 209.

## ثالثاً: التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد:

قد نص المشرع الجزائري على الإحالة على التقاعد في نص المادة 216 من الأمر 03-06 على أنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن .....", الإحالة على التقاعد...".<sup>1</sup>

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 كونه يعتبر أحد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العمومي، ويكمن الاختلاف في كون أن الإحالة على التقاعد يكون بطلب من الموظف<sup>2</sup> أما التسريح التأديبي يقوم بإرتكاب الموظف لخطأ مهني يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه بعد استشارة لجنة متساوية الأعضاء وإتخاذ كل إجراءات التأديب.

وتعتبر الإحالة على التقاعد أو المعاش عمل من جانب الإدارة تعفى به الموظف الذي لا يستطيع مباشرة أعماله عن مسؤولياته وتقوم به السلطة المختصة، والإحالة على التقاعد تتم بناء على طلب من الموظف أو تلقائياً من جانب الإدارة ويستطيع الموظف أن يطلب إحالته على التقاعد متى أمضى في الخدمة مدة محددة وبلغ سناً معيناً، أما الإحالة التلقائية للتقاعد فتتم من جانب الإدارة وهي حالة تجاوز السن المقررة للوظيفة أو إلغاء الوظيفة أو فقدان الموظف كفاءته المهنية وإذا كان مستحقاً للمعاش تستطيع الإدارة إحالته للتقاعد بعد إتباع إجراءات التأديب.<sup>3</sup>

أي الإحالة على التقاعد يعتبر كسب لإنهاء خدمة الموظف وبالتالي يفقد صفته كموظف فمجرد إنهاء العلاقة فإنه يشطب من قائمة مستخدمي الإدارة.<sup>4</sup>

1 - المادة 216 من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

2 - زياد عادل، مرجع سابق، ص 39.

3 - محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 209، 210.

4 - موصللي ليديّة، والي سهام، مرجع سابق، ص 18.

رابعاً: التسريح التأديبي والإحالة على الإستيداع:

### 1- الإحالة على الإستيداع :

هو نوع من التقاعد المبكر وقد أعطى مجلس الوزراء بناء على تسييب الوزير سلطة إحالة الموظف الدائم على الإستيداع إذا كانت المدة المتبقية لإستحقاق راتب التقاعد لا تتجاوز خمس سنوات.<sup>1</sup>

كما تعرف الإحالة على الإستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجر عنها حرمان الموظف من الإستفادة من بعض الحقوق، كالأجر، الترقية، والتقاعد، إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة.

ولذلك يتعين على الموظف احترام واجبات الوظيفة لاسيما ما تعلق منها بالقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الإستيداع، التي تمنع القيام بأي نشاط يدر ربحاً، فعدم احترام هذه القواعد من شأنه أن يحرك الدعوى التأديبية.<sup>2</sup>

كما تعرف أيضاً بأن حالة الإستيداع هي الإيقاف الموقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصب عمله ويترتب على ذلك الكف عن أجره وتوقف استفادته من الحقوق المتعلقة بالترقية والأقدمية والتقاعد، إلا أن المعنى بالأمر يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها قبول الإحالة على الإستيداع.<sup>3</sup>

كما أنه يمكن القول بأن الإحالة على الإستيداع هي حالة الموظف الموضوع عفواً أو بناء على طلبه خارج الملاك وينقطع عنه راتبه ويفقد حقه في التدرج وحساب التقاعد طيلة مدة الإستيداع.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - محمد علي الخلايلة، مرجع سابق، ص 167.

<sup>2</sup> - كمال رحماني، مرجع سابق، ص 45.

<sup>3</sup> - منتدى الإنشغلات الإدارية والنصوص القانونية عطلة الإستيداع وشروطها على الموقع الإلكتروني [www.djelfa.info](http://www.djelfa.info) إطلع عليه يوم 02-04-2019 على 18:30.

<sup>4</sup> - جوزاف بادروش، القاموس الموسوعي الإداري، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2006، ص 48.



## 2- حالات الإحالة على الإستيداع

يمكن تلخيص أبرز حالات إحالة الموظف على الإستيداع في عدة نقاط وقد نصت عليها المادة 146 من الأمر 03-06:

- 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 سنوات.

- للسماح للموظف بالإلتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.<sup>1</sup>

## 3- مدة الإحالة على الإستيداع:

تمنح مبدئياً الإحالة على الإستيداع لمدة لا تتجاوز سنة واحدة، غير أنه يمكن تجديدها أربع مرات على أن لا تتجاوز المدة في كل مرة سنة واحدة في الحالات 1، 2، 3، 4 ويمكن أن تكون متتالية أو منفصلة، أما فيما يتعلق بالإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية فإنها تحدد مدة سنة على الأكثر بعد سنتين أقدمية عامة وتجدد مرتين إذا ما توفرت الشروط التالية:

- الإستفادة من فترة ثانية يمكن إقرارها بعد مضي خمسة سنوات خدمة فعلية. ويمكن تجديدها بنفس الشروط لفترة ثالثة وأخيرة خلال المسار المهني.<sup>2</sup>

## الفرع الثالث: إجراءات التسريح التأديبي:

يخضع تكييف الخطأ الجسيم وتنفيذ قرار التسريح لبعض الإجراءات التي تلزم صاحب العمل بإتباعها، هذا طبيعي لأن تقدير هذه الإجراءات يهدف إلى توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل وعدم التعسف في تطبيق العقوبات التأديبية وسنبين فيما تتمثل هذه الإجراءات كالاتي:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المادة 146 من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - منتدى الإنشغالات الإدارية والنصوص، عطلة الإستيداع وشروطها على الموقع الإلكتروني [www.djelfa.info](http://www.djelfa.info)، اطلع عليه يوم 22 مارس 2019 على 16:10.

<sup>3</sup> - العيداني ليندة، كريم ليتيسيا، تسريح العمال في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق فرع قانون الأعمال، تخصص: القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016-2017، ص 42.

أولاً: الأخذ بعين الاعتبار ظروف ارتكاب الفعل المكيف على أنه خطأ جسيم:

يتم في هذا العدد البحث عن تلك الظروف والملابسات المحيطة بالعامل بحد ذاته، وعن الدوافع والمبررات التي أدت إلى ارتكاب ذلك الفعل، وهذا من خلال الرجوع إلى حياة ومحيط وشخصية العامل طوال مدة وجوده في المؤسسة المستخدمة، والتأكد من النوايا الحسنة أو السيئة التي قد تكون أدت إلى ذلك التصرف<sup>1</sup>. وهذا ما أكدته المادة 73 من مكرر 1 من القانون رقم 90-11 التي تنص على ما يلي: "يجب أن يراعي المستخدم على النصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة"<sup>2</sup>.

ثانياً: يتم قرار التسريح التأديبي بإقتراح من لجنة التأديب:

ذلك بعد تأكد اللجنة من ثبوت الخطأ الجسيم في حقه وفق الأحكام والإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي في مجال التأديب، التي يجب أن يتمتع لدفع وحجج العامل المهني، الذي يمكنه أن يكون مصحوباً بعامل يختاره من بقية عمال المؤسسة للدفاع عنه، وكذلك بعد الإستماع لكافة الشهود الذين يمكن أن يقدموا توضيحات لصالح أو ضد العامل فيما يتعلق بالخطأ المتابع به، وتمكين العامل من تثبيت كل الوقائع والملابسات المحيطة بالفعل<sup>3</sup>.

ثالثاً: إبلاغ العامل بصفة كتابية بقرار التسريح:

تقرض المادة 73 مكرر 2 من القانون رقم 90-11 على الهيئة المستخدمة ضرورة تبليغ العامل بقرار التسريح المتخذ ضده بل وأكثر من ذلك فإن المشرع لا يكتفي بمجرد التبليغ الشفهي الصادر عن صاحب العمل، وإنما يشترط أن يتم التبليغ كتابة، وتكمن أهمية ذلك في الوقوف عند الآثار المترتبة عن قرار صاحب العمل المتضمن وضع حد لعلاقة العمل بإرادته المنفردة وبموجب ذلك تمكين العامل من اللجوء أمام الجهات الإدارية والقضائية المختصة للطعن في قرار التسريح والحصول على حقوقه<sup>4</sup>.

1 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 198.

2 - المادة 73 مكرر 1 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

3 - العيداني ليندة، كريم ليتيسيا، مرجع سابق، ص 43.

4 - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 87، 88.

## الفرع الرابع: آثار التسريح التأديبي:

يتضح لنا من خلال دراستنا المعمقة لموضوع التسريح التأديبي إن هذا الأخير ينقسم إلى صنفين من حيث الآثار وهما كالتالي:

## أولاً: التسريح التأديبي مع احتفاظ العامل بحقه في مهلة الإخطار المسبق:

مهلة الإخطار عبارة عن أجل يحدده القانون أو عقد العمل أو الإتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي المعمول به، يخبر من خلالها أحد الطرفين الطرف الآخر بأنه سيضع حدا لعقد العمل بعد انتهائه مباشرة، بالإضافة إلى احتفاظه بحقه فيما يخص التسريح، كما هو محدد كذلك في النظام المعمول به في حالة ما إذا الخطأ الجسيم من النوع الذي لا يجعل استمرارية عرقه العمل أمراً مستحيلاً.

## ثانياً: التسريح التأديبي دون مهلة إخطار أو تعويض التسريح:

يتحقق في هذه الحالة التي يتركب فيها العامل خطأ جسيم بالشكل الذي يستحيل معه استمرارية علاقة العمل ولو لمدة الإخطار المسبق وفق التحديد القانوني للأخطاء الجسيمة. الملاحظة أنه في كلتا الحالتين فالعامل المسرح يبقى محتفظاً بكافة حقوقه المكتسبة قبل اتخاذ قرار التسريح إلى جانب حقه في الحصول على شهادة عمل تثبت الفترة التي اشتغل فيها لدى صاحب العمل ونوع العمل الذي كان يؤديه.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: السلطة التأديبية المختصة بتسريح الموظف العام

يقصد بالسلطة التأديبية الجهات التأديبية التي تملك القيام بمهمة تأديب الموظفين، وتختلف التشريعات الإدارية في الدولة المعاصرة فيما بينها في تحديد الجهة التي تختص بتأديب الموظفين، بحيث يصعب القول بوجود تطابق كامل بين نظام تأديبي وآخر...<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، بني زي وزو، 2016، ص 94.

<sup>2</sup> - نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 191.

تمثل السلطة التأديبية أساس للنظام التأديبي لذلك أولى لها المشرع أهمية كبرى عند سنه للنصوص القانونية للوظيفة العمومية والتي تخضع ممارستها لقواعد قانونية أمره بعيدة عن التقدير المطلق للإدارة وإخضاعها لضوابط تحكمها.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: السلطة الرئاسية

بالرجوع إلى المادة 162 من الأمر 03-06 بنصها على: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"، كما وضحت أيضا المادة 165 من نفس الأمر على أنه: "تتخذ السلطة التي لها التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني حيث تتمثل السلطة التأديبية الرئاسية في السلطات الإدارية العليا التي تتمثل في الوزراء المختصون، والأمناء العامون، ومدراء الدوائر، حيث أن هذه الرئاسات الإدارية تملك سلطة التوجيه، وهي المسؤولة عن حسن سير العمل في الإدارات التي يرأسونها وهي بالتالي الأقدر على الحكم على تصرفات الموظفين التي تشكل مخالفة وتقدير العقوبة اللازمة بعيدا عن الإجراءات الطويلة والمعقدة."<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: المجالس التأديبية

قد يوكل المشرع مهنة التأديب الوظيفي إلى مجالس محاكمة تأديبية ذات طابع إداري، تكون مستقلة عن الإدارة وتصدر بحق الموظف المخالف قرار تأديبيا نهائيا ملزما لها، ومجالس التأديب وإن لم تكن محاكم قضائية بالمعنى الدقيق، إلا أن لها من تشكيلها والإجراءات التي تتبع أمامها ومن نهاية قراراتها وما يباعد بينهما وبين التنظيمات الإدارية العادية، ويقترب بها من المحاكم القضائية ولذلك يطلق عليها البعض (الهيئات الإدارية ذات الاختصاص القضائي)، فهي من حيث التشكيل تغلب عليها الصفة الإدارية وهي من حيث الإجراءات ونهائية القرارات يغلب عليها الطابع القضائي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - كباسي إنتصار، عزوز آمنة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداة، وقمع الحريات، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالم، 2015-2016، ص 38.

<sup>2</sup> - نواف كنعان، مرجع سابق، ص 191-192.

<sup>3</sup> - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 193.

بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري أنشأ إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية مجلس استشاري يسمى قانون، مجلس التأديب، إذا تعلق نطاق عمله اختصاصه في مجال التأديب، أما إذا تعلق نطاق عمله اختصاصاته الأخرى خارج مجال التأديب كالترقية، النقل، الإستقالة فيسمى باللجنة متساوية الأعضاء، ومن ثمة لا بد من التطرق إلى تشكيلة المجلس التأديبي إذا ما تعلق الأمر بإختصاصاته في تقديم الإستشارة أو الرأي الملزم للسلطة الرئاسية المصدرة لقرار العقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

#### أولاً: إنشاء مجالس التأديب:

تتشأ مجالس التأديب الخاصة بالإدارة المركزية بموجب قرار الوزير المعني وهذا حسب المادة 27 من المرسوم 84-10 والتعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984. أما مجلس التأديب الخاص بالولايات بمقتضى قرار الولائي، أخذ رأي وإستشارة السلطة المكلفة بالوظيف العمومي وتكون هذه المجالس لدى مدير المجلس التنفيذي المعني، تختص كل واحد منها بسلك من أسلاك الموظفين حسب المادة 02 من المرسوم 84-10.

#### ثانياً: تعيين اعضاء مجالس التأديب:

يتكون مجالس التأديب عدداً متساوياً من ممثلين الإدارة والممثلين الذي ينتخبهم الموظفين حسب المادة 03 من المرسوم 84-10 حيث تشمل أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد ولا يتشارك الأعضاء الإضافيون في الإجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين متغيبين يعين أعضاء مجالس تأديب لمدة 03 سنوات ويمكن تجديد عضويتهم.

#### ثالثاً: عمل مجلس التأديب

يترأس المجلس السلطة التي نصبت لديها، وفي حالة وقوع مانع للرئيس ينوبه ممثل للإدارة الأكثر أقديمة في أعلى وظيفة حسب الترتيب يعد كل مجلس تأديبي نظامه الداخلي ثم يعرضه على الوزير أو الوالي للموافقة عليه.

يتولى كتابة المجلس ممثل الإدارة ليس عضواً يحزر كل اجتماع حسب المادة 12 من المرسوم 84-10، حيث أن اجتماعات المجلس ليست علنية حسب المادة 15 من نفس المرسوم، يتعين تحضير اجتماعات المجلس ليست علنية حسب المادة 15 من نفس المرسوم.

يتعين أن يحضر اجتماعات مجالس التأديب (3-4) ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الأقل وإذا ولم يبلغ هذا النصاب يستدعي من جديد أعضاء المجلس التأديبي خلال 08 أيام الموالية.

وقد نصت المادة 19 من نفس المرسوم على صحة إنعقاد المجلس بنصف أعضائه ويمكن حل المجلس بنفس كيفية التي تم تكوينها<sup>1</sup>.

#### رابعاً: اختصاصات مجالس التأديب

تشارك اللجنة المتساوية الأعضاء أو المجلس التأديبي التي لها صلاحيات في إتخاذ بعض القرارات الإدارية، حيث يلزم المشرع الجزائي الإدارة وقبل توقيع الجزاء الإداري التأديبي على الموظف العام أن تعود إلى استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والتي تجتمع كمجلس تأديبي خاصة إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة..

وأكد أن الإستشارة إلزامية هذا إلى جانب إلزامية إعلام المجلس التأديبي بتقرير مبرر خلال مدة معينة من معاينة السلطة المختصة والتي لها صلاحية التعيين للخطأ المرتكب وإلا سقط الخطأ المنسوب إليه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - كباسي إنتصار، عزوز أمينة، مرجع سابق، ص 39، 40.

<sup>2</sup> - كباسي إنتصار، المرجع السابق، ص 40.

## المبحث الثاني: ضوابط التسريح التأديبي:

يخضع الموظف العام لعلاقة تنظيمية فيما بينه وبين جهة الإدارة تنظمها القوانين واللوائح المعمول بها في التنظيم الإداري للدولة، وبالتالي فإنه يترتب على هذه العلاقة جملة من الحقوق المتبادلة بين طرفي هذه العلاقة التنظيمية أي للموظف من جهة، وللإدارة من جهة أخرى، ولاشك في أن المشرع قد منح جهة الإدارة الوسائل القانونية لضمان حقها في إحترام الموظف لواجباته إتجاه الإدارة والمتمثلة في إنشاء للنظام التأديبي، والذي يسمح من خلاله مساءلة الموظف العام على المخالفات والأخطاء التي تصدر منه في وظيفته، وتوقيع العقوبات بمواجهته إذا ثبت خطأ الموظف بإخلاله لواجبات وظيفته.<sup>1</sup>

ولقد تعددت التسميات الفقهية والقضائية التي اطلقها الفقه ورجال القضاء على ذلك الإخلال الوظيفي الذي يقترفه الموظف العام بالجهاز الإداري في الدولة إذ نعتها البعض بالذنب الإداري والآخر ذهب إلى إضفاء وصفها بالجريمة التأديبية وإتجه الرأي الثالث بالمخالفة التأديبية والآخر بالخطأ التأديبي أو الفساد الإداري، حيث كل هذه المصطلحات وتعددتها فهي لها نفس المفهوم القانوني<sup>2</sup> حيث أن هذه المخالفات التأديبية ينجم عليها عدة مسؤوليات تقع على عاتق الموظف العام حيث تنقسم هذه المسؤولية إلى عدة مسؤوليات كالمسؤولية المدنية والجزائية والمسؤولية التأديبية وهذا ما سنتطرق إليه من خلال مطلبين حيث المطلب الأول يتحدث عن الخطأ التأديبي وأركانه الثلاث أما المطلب الثاني فيتمحور حول مسؤولية الموظف العام.

## المطلب الأول: الخطأ التأديبي كأساس للتسريح:

إن الخطأ التأديبي يعتبر الأساس أو نقطة الإرتكاز 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 الإلتزامات كما أن له حقوق وواجبات.

<sup>1</sup> - محمد أحمد عبد اللاه محمد، الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، 2015، ص 146.

<sup>2</sup> - كباسي انتصار، عزوز أمانة، مرجع سابق، ص 07.

لذلك فإن الخطأ التأديبي هو الوسيلة الأساسية التي تؤدي إلى قيام مسؤولية الموظف العام<sup>1</sup> حيث يعتبر هذا الأخير السلوك الذي يستوجب توقيع الجزاء على مرتكبه سواء بالنسبة للعامل أو الموظف<sup>2</sup> وسنتعرض في المطلب في الفرع الأول إلى تعريف الخطأ التأديبي وأما الفرع الثاني أركان الخطأ التأديبي.

### الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي:

لا يقوم المشرع عادة بوضع تعريف دقيق ومحدد للجريمة التأديبية أو ما يعرف بالخطأ التأديبي إلا أنه عرفها كما يلي إتيان العامل بإرادته فعلا إيجابيا أو سلبيا يكون من شأنه مخالفة الواجبات الوظيفية أو ارتكاب المحظورات المنهي عنها في القانون أو في الواقع أو الإخلال بمقتضى الواجب الوظيفي المنوط به تأديته، وإن يكون من شأن هذا الفعل الحط من كرامة الوظيفة وإهدار للثقة الواجبة في الموظف، ويستوي في ذلك أن يكون الفعل المكون للذنب الإداري أو الجريمة التأديبية قد حدث أثناء العمل أو خارج العمل.<sup>3</sup>

كما يعرف الخطأ التأديبي أو المخالفة التأديبية هي ارتكاب الموظف الفعل المجازى عنه عمدا أو عن إهمال كما يستوي أن يكون الفعل المكون له متصلا بإعمال وظيفته أو غير متصل بها وإنما يتعلق بحياته الخاصة.<sup>4</sup>

والجريمة التأديبية ( الخطأ التأديبي) هو كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يعاقب تأديبيا، فالموظف الذي يخالف الواجبات الوظيفية مما تنص عليه القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء

<sup>1</sup> - سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016، ص 19.

<sup>2</sup> - تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء مديرية التريصات، محكمة الجلفة، 2008، ص 12.

<sup>3</sup> - محمد أحمد عبد اللاه محمد، مرجع سابق، ص 147.

<sup>4</sup> - سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 369.



في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة التي يجب أن يقوم لها بنفسه، إذا كان ذلك طلبه.<sup>1</sup>

#### أولاً: التعريف الفقهي:

كما تعرض بعض الفقهاء لتعريف الجريمة التأديبية، فالخطأ التأديبي في نطاق الوظيفة العامة، هو كل تصرف يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تخول دون القيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة.<sup>2</sup>

يعرفها الدكتور سليمان الطماوي: "بانها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافى واجبات منصبه.

ويعرفها الدكتور جونت الملت: "بانها إخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً ولا يقصد بالواجبات المنصوص عليها في التشريعات المختلفة الإدارية أو غير الإدارية فقط، بل يقصد بها أيضاً الواجبات التي يقتضيها حسن انتظام وإطراء العمل في المرافق العامة ولو لم ينص عليها.<sup>3</sup>

كما عرفها الدكتور فؤاد العطار (المخالفة التأديبية) كل فعل يؤديه العامل وينشأ عنه ضرر يمس إدارة الحكم.

وعرفها الدكتور مختار محمد عثمان: "كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية لو يقتضي واجب يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة، أو مساسها بما ينعكس عليها بغير عذر مقبول.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، مبادئ القضاء الإداري في التأديب، الطبعة الأولى مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010، ص 10.

<sup>2</sup> - عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص 15.

<sup>3</sup> - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2000، ص 34.

<sup>4</sup> - تعريف الجريمة التأديبية، أرشيف الشؤون القانونية على الموقع الإلكتروني [www.startimes.com](http://www.startimes.com) يوم 11 مارس 2019 على الساعة 13:20.

كما يمكن القول بأن المخالفة التأديبية هو كل عامل يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً.<sup>1</sup>  
كما يعرفها ليون دوجي: بأنها العمل الذي يخالف به الموظف الواجبات الخاصة المفروضة عليه بصفته موظفاً.

ويعرفها سيرجي سالون بأنها فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفته للواجبات التي تقرها الوظيفة.<sup>2</sup>

### ثانياً: التعريف القضائي:

عرفت المحكمة العليا المصرية الإدارية الخطأ التأديبية في عدة قرارات منها:  
إن سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو إخلال الموظف بواجبات الوظيفة أو خروجه عن مقتضياتها وارتكاب خارج الوظيفة وما ينعكس عليها.<sup>3</sup>  
وكذلك قول محكمة القضاء الإداري لكي تكون ثمة جريمة تأديبية تستوجب المؤاخذة ونسأهل العقاب يجب أن يتركب الموظف فعلاً أو أفعالا تعتبر إخلالا بواجبات وظيفته أو مقتضياتها.<sup>4</sup>  
وفي حكم آخر... كل عامل خالف الواجبات في عمل وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة وظيفته، يعاقب تأديبياً.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 46.

<sup>2</sup> - محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص 33.

<sup>3</sup> - حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية 08-12-1968-س 14 ص 165.

<sup>4</sup> - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص 39-46.

<sup>5</sup> - تعريف الجريمة التأديبية، أرشيف الشؤون القانونية على الموقع الإلكتروني [www.startimes.com](http://www.startimes.com) على الساعة 21:15.

كما جاء في الحثيات لقرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 09-04-2001: "... إن الإلتزامات الهادفة إلى تحلي الموظف بواجب التحفظ حتى خارج الوظيفة والإمتناع عن كل عمل يعتبر متعارضة مع الوظيفة...".<sup>1</sup>

### ثالثا: التعريف القانوني:

عرف المشرع الجزائري الخطأ التأديبي في المادة 160 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة" يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعة الجزائية".<sup>2</sup> ويتضح من خلال هذا التعريف أن الخطأ التأديبي يتحقق بتوفر العناصر الأساسية الآتية:

1- أن يكون الموظف العام مغل بواجباته المهنية.  
2- أن يكون الخطأ نتيجة تقصيره لواجباته المحددة بقواعد تنظيمية اللوائح وأوامر الرؤساء المشروعة.

3- أن يخطأ الموظف العام أثناء أو بمناسبة تأدية لوظيفته.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي:

اختلف الكثير من الفقهاء القانون في تحديد أركان الجريمة التأديبية بصورة عامة فكان لكل فقيه رأيه الخاص، إذ يرى الأستاذ ماجد راغب الحلو إلى أن الجريمة التأديبية تقوم على ركنين أساسيين هما الركن المادي والركن المعنوي.<sup>4</sup>

أما الأستاذ سليمان محمد الطماوي على أن الجريمة التأديبية تقوم على عنصرين: الموظف والذنب المرتكب.<sup>5</sup>

1 - كباسي انتصار، عزوز آمنة، مرجع سابق، ص 10.

2 - المادة 160 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

3 - كباسي انتصار، عزوز آمنة، المرجع السابق، ص 10.

4 - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص 19.

5 - سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 43.

أما الأستاذ محمد فؤاد عبد الباسط يرى أركان الجريمة التأديبية هي العنصر المادي والمعنوي وعنصر الضرر.<sup>1</sup>

### أولاً: الركن المادي:

يتمثل الركن المادي في المخالفة التأديبية في الفعل أو الترك أي السلوك الإيجابي أو السلبي الذي يرتكبه الموظف إخلالاً بواجبات وظيفته، أو خروجاً على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، والفعل الإيجابي هو القيام بعمل محظور، والفعل السلبي هو الإمتناع عن أداء الواجب، ويجب أن يتمثل الركن المادي للمخالفة التأديبية في فعل أو تصرف محدد ثبت ارتكاب الموظف العام له.<sup>2</sup>

ويصدق في تحديد الركن المادي للجريمة التأديبية ولزومه لها وأساس ذلك هذا ما تقرره المحكمة الدستورية العليا حيث تقول إن الركن المادي هو سلوك أو نشاط خارجي، فلا جريمة بغير فعل أو ترك، ولا يجوز للمشرع الجنائي أن يعاقب على مجرد الأفكار والنوايا، باعتبار أن أوامر القانون ونواهيها لا تنتهك بالنية وحدها، وإنما بالأفعال الذي تصدر عن إرادة آثمة.

ويلزم لقيام الجريمة التأديبية توفر عنصر مادي يتمثل في الفعل أو المظهر الخارجي الملموس وهو النشاط المنحرف موضوع المؤخذة، ويتمثل في قيام العامل بعمل محظور عليه أو امتناعه عن عمل مفروض عليه أي يستوى في ذلك أن يكون الفعل الذي يأتي به العامل إيجاباً أو سلباً طالما أنه لا يتفق مع الواجبات الوظيفية واختصاصتها وقد عرفت المحكمة الإدارية الركن المادي للجريمة التأديبية بأنه إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يقوم بها بنفسه إذا كام منوطاً به وإن يؤديها بدقة وأمانة، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط، مرجع سابق، ص 4.

<sup>2</sup> - سامي جمال الدين، مرجع سابق، ص 340-369.

<sup>3</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط، المرجع السابق، ص 14، 15.

والعنصر المادي يلزم لقيامه توافر عنصر التمديد.<sup>1</sup>

ويعتبر الشروع في ارتكاب جريمة تأديبية جريمة يعاقب عليها الموظف والشروع هو البدء في تنفيذ فعل بقصد ارتكاب جريمة إذا أوقف أو خاب أثره لأسباب لا دخل لإرادة الفاعل فيها.

أما الأوصاف العامة كسوء السيرة والسمعة فلا تصلح ركناً مادياً لجريمة التأديب، أما مرحلة ما قبل التنفيذ كالتفكير في ارتكاب الفعل غير المشروع وهي المرحلة النفسية للجريمة التأديبية لا عقاب عليها طالما لم يتجاوز الأمر مرحلة التفكير والتخيلات.<sup>2</sup>

### ثانياً: الركن المعنوي:

هو الإرادة الآتمة أو غير المشروعة للموظف في اقتتراف الفعل أو الترك المكون للركن المادي المخالفة، فإذا انعدمت إرادة الموظف أثناء الركن المادي للمخالفة التأديبية بسبب قوة قاهرة كحالة حرب أو عرض، ويستوي ليتحقق الركن المعنوي في المخالفة التأديبية أن تكون المخالفة عمدية أو غير عمدية.<sup>3</sup>

فالجريمة التأديبية تقوم على فكرة الإثم أو الخطيئة فلا يكفي في الجريمة وقوع الفعل أو الإمتناع بل يجب أن يكون الفعل أو الإمتناع لمرّة ثمرة إرادة آتمة.<sup>4</sup> حيث يعني الركن المعنوي هو صدور الفعل المكون للمخالفة عن إرادة آتمة إيجاباً أو سلباً... فإذا لم توجد تلك الإرادة الآتمة أصلاً المعنوي.

حيث عرف الدكتور جودت الملط يعني صدور الفعل المادي الإيجابي عن إرادة آتمة.<sup>5</sup> والجريمة التأديبية تقوم على فكرة خطأ الموظف ويلزم أن يصدر هذا الخطأ عن إرادة آتمة، فلا يكفي وقوع الفعل أو الإمتناع، بل يجب أن يكون ذلك الفعل أو الإمتناع نتيجة لإرادة آتمة.<sup>6</sup>

1 - محمد فؤاد عبد الباسط، مرجع سابق، ص 15.

2 - محمد أحمد عبد اللاه محمد، مرجع سابق، ص 149.

3 - سامي جمال الدين، مرجع سابق، ص 373.

4 - محمد أحمد عبد اللاه محمد، المرجع السابق، ص 149.

5 - محمد فؤاد عبد الباسط، المرجع السابق، ص 78.

6 - محمد أحمد عبد اللاه محمد، المرجع السابق، ص 149.

## ثالثا: الركن الشرعي:

يراد به النص الذي يقرران تصرفا من التصرفات له صفة الجريمة ويحدد العقوبة على ارتكاب تصرف سلبي وما لم يوجد نص يحرم فعلا أو تصرفا فلا جريمة ولا عقاب.

وإذا كان الإطار الشرعي للجريمة الجنائية محددًا تحديدا قاطعا، بما تضمنه نصوص قانون العقوبات والقوانين الجنائية الخرى، إلا أنه بالنسبة للجريمة التأديبية، فهو يتخذ معنى مميز، نظرا لأن الأخطاء التأديبية غير واردة على سبيل التحديد والحصر.<sup>1</sup>

ولا يعني الركن الشرعي للجريمة التأديبية ما يعنيه في الجريمة الجنائية من أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص ذلك أن المستقر عليه فقها، وقضاء أن هذه القاعدة لا تطبق على الجريمة التأديبية، نظرا لكون الذنوب التأديبية ليست منحصرة سلفا، وفي هذا تقول المحكمة الإدارية العليا "لا يمكن حصر الذنوب التأديبية مقدما، ولذلك فإن ما يعنيه الركن الشرعي للجريمة التأديبية هو أن العامل يعاقب إذا ما ثبت قبله فعل أو امتناع لا يتفق ومقتضيات الوظيفة، سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص على ذلك، وقد رددت المحكمة الإدارية العليا هذا المفهوم في كثير من أحكامها.<sup>2</sup>

إلا أن المشرع الجزائري في الوظيفة العامة كان حريصا على عدم النص على كافة المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها حصر جامعا مانعا مما جعلها تفتقر إلى شق القاعدة غير أن المشرع وضع حكما عاما تتدرج كافة المخالفات التأديبية بالنص أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات .... بالمتابعات الجزائية".<sup>3</sup>

وفي الأخير نلخص أن المسؤولية التأديبية لها نفس الأركان التي تقوم عليها الجرائم الجنائية، رغم بعض الإختلافات الصغيرة التي تطرأ على كل جريمة إلا أن المشرع أقر للمخالفة التأديبية ثلاثة أركان سبق ذكرها.

<sup>1</sup> - عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص 16.

<sup>2</sup> - محمد أحمد عبد اللاه محمد، مرجع سابق، ص 148.

<sup>3</sup> - كباسي انتصار، عزوز آمنة، مرجع سابق، ص 14.

## المطلب الثاني: مسؤولية الموظف:

تتضمن أنظمة المسؤولية الخاصة بالموظفين عنصرا نوعيا مهما نجده بالفعل في القطاع الخاص إلا أنه يتخذ طابعا مميزا في الوظيفة العمومية يتعلق الأمر بالنظام التأديبي.<sup>1</sup> والتصرف الذي يأتي به الموظف قد يشكل مسؤولية تأديبية فقط إذا ما أحل بتنفيذ أمر إداري صادر بنقل موظف دون مبررات مقدمة منه.<sup>2</sup>

كما يتعرض الموظف إلى المسؤولية الجزائية إذا ما ارتكب جرما يعاقب عليه قانون العقوبات، أما بالنسبة للمسؤولية المدنية تترتب عنه الفعل الضار الذي يلحقه الموظف بالغير أثناء ممارسته الوظيفية وعلى هذا قد يتعرض الموظف العمومي لثلاثة أنواع من المسؤولية سوف نتطرق إليها من خلال ثلاثة فروع: الأول مسؤولية تأديبية والثاني مسؤولية مدنية والثالث مسؤولية جزائية.

## الفرع الأول: المسؤولية التأديبية:

لقد كانت المسؤولية التأديبية محل دراسة لذلك كان يجب التعرض لها ودراستها وتعريفها تعريف جامعا مع تبيان مجالها الزمني والجزاء المترتب عليها.

## أولا: تعريف المسؤولية التأديبية:

تعرف في اللغة على أنها مصدر صناعي من الفعل سأل يقال سأل كذا وعن كذا بمعنى الإستعلام عن أمر مجهول كما تعني كلمة المسؤولية ما به يكون الإنسان مسؤولا ومطالباً عن أمور وأفعال أتاها، والمسؤولية بوجه عام هي حال أو صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته... .

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2012، ص 337.

<sup>2</sup> - عبد الرؤوف هاشم محمد البسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة 2007، ص 16.

أما التأديب في اللغة هو المجازاة على الإساءة ويجمع المعنيين فإن المعنى اللغوي للمسؤولية التأديبية تحمل أو تلقي الشخص جزاء إساءته وخروجه عن حدود الأخلاق والواجبات.<sup>1</sup>

ومناطق المسؤولية التأديبية هو إخلال العامل بمقتضى واجبات وظيفته وأداء مهامه بأمانة ودقة ومحل المسؤولية التأديبية الإخلال بالواجب الوظيفي للعامل.<sup>2</sup>

وهناك من يعتبرها مسؤولية شخصية يلزم لتوافرها وقوع فعل إيجابي أو سلبي محدد تقوم عليه المخالفة التأديبية.<sup>3</sup>

كما عرفت المسؤولية التأديبية على أنها إجراءات المترتبة على إخلال الموظف بواجب وظيفي أو أكثر والتي تنتهي بثبوت خطأ وتوقيع جزاء تأديبي عليه من السلطة التأديبية المختصة.<sup>4</sup>

ويعتبر الموظف مسؤولاً من الوجهة المسلكية ويتعرض للعقوبات التأديبية إذا أخل عن قصد أو عن إهمال بالواجبات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة النافذة.<sup>5</sup>

والمسؤولية التأديبية يمكن أن يتعرض لها الموظف العام بسبب ما ارتكبه من أخطاء تنطوي على معنى الإخلال بحسن سير العمل الوظيفي أو إنتظامه حيث حظيت المسؤولية التأديبية بعناية الفقه والقضاء.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - لندة معمري يشوي، المسؤولية التأديبية للقاضي، دراسة تحليلية في التشريع، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية، للنشر والتوزيع، الأردن، 2018، ص 32.

<sup>2</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط، مرجع سابق، ص 9.

<sup>3</sup> - أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، مبادئ القضاء الإداري في التأديب، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010، ص 82.

<sup>4</sup> - لندة معمري يشوي، مرجع سابق، ص 34.

<sup>5</sup> - فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1991، ص 298.

<sup>6</sup> - عبد الرؤوف هاشم البسيوني، مرجع سابق، ص 38.



وتتحقق المسؤولية التأديبية بتحقق الخطأ أو الذنب الإداري الذي يشكل اعتداء على مصلحة المرفق العام وحسن سير العمل فيه، ويتحقق الخطأ بإخلال الموظف بواجب من واجبات وظيفته.<sup>1</sup>

ولقد تناول المشرع الجزائري في المادة 47 من الأمر 03-06 على كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤولاً عن تنفيذ المهام الموكلة إليه...<sup>2</sup>.

كما نصت المادة 160 من نفس الأمر على: "أنه يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة تأديبية من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية."<sup>3</sup>

ويلاحظ من خلال هذه المادة 160 أن المشرع الجزائري اعتمد في تحديد المسؤولية التأديبية إلى شرطين:

- لكي يسأل الموظف عن جريمة تأديبية تستحق العقاب يجب أن يرتكب فعلاً أو أفعالاً تعتبر إخلالاً بواجبات الوظيفية أو مقتضياتها.
- أن يكون هذا الخطأ يمس السلوك الموظف - غير منضبط - سواء داخل الوظيفة أو خارجها ويؤثر على كرامة الوظيفة وهو ما يعرف بالإنحراف عن السلوك الذي تقتضيه الوظيفة العامة.<sup>4</sup>

ثانياً: المجال الزمني للمسؤولية التأديبية:

<sup>1</sup> - مازن ليلوراضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة 2002، ص 107.

<sup>2</sup> - المادة 47 من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> - المادة 160 من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>4</sup> - بن عيسى عبد العزيز، المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، 2016-2017، ص 36.

ونعني بذلك الفترة الزمنية التي يكون فيها الموظف خاضعا لنظام التأديب ذلك لأن المسؤولية التأديبية ترتبط بالعلاقة الوظيفية بحيث تبدأ ببدايتها وتنتهي معها، وتبعاً لذلك فإن منوط خضوع الموظف للتأديب هو اكتسابه لصفة العامل وفقاً للنظام القانوني الذي يحكمه.

ومن المستقر عليه أن الموظف يكتسب مركزه القانوني ابتداءً من صدور القرار الإداري النهائي بتعيينه من السلطة المختصة، ويظل هذا المركز سارياً ومنتجاً لآثاره في حق الموظف حتى تنتهي العلاقة الوظيفية، بإحدى الطرق المقررة شرعاً، ومن هذا المنطلق لا يسأل الموظف إلا عن المخالفات التي تقع منه في الفترة بين تعيينه وبين تركه الخدمة.<sup>1</sup>

### ثالثاً: جزاء المسؤولية التأديبية:

العقوبة التأديبية تمثل الإخلال بالواجبات الوظيفية، وهذه العقوبات توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية، وهي محددة على سبيل الحصر ولا يمكن تجاوزها وإيقاع عقوبة أخرى غيرها. ويعتبر الجزاء التأديبي السلاح الرئيسي الذي بواسطته تستطيع الإدارة حمل الموظفين على أداء واجباتهم بصورة سلمية ومرضية، وهذه العقوبات متعددة وتم حصرها في الإنذار قطع الراتب التوبيخ، انقاص الراتب، تنزيل الدرجة، الفصل، العزل.<sup>2</sup> وبالتالي فالمسؤولية التأديبية هي سلطة الإدارة في توقيع الجزاء بسبب خطأ ثابت من جانب الموظف تخلى عن التزاماته.<sup>3</sup>

والمسؤولية التأديبية لا تقوم إلا بقيام أركان الخطأ وهذا ما نستنتجه لأن دراسة المسؤولية التأديبية هي دراسة للخطأ التأديبي من جانبه الشخصي أي بالنظر إلى مرتكبه وهو الموظف العام المخطئ تأديبياً فهو مسؤول شخصياً عن خطأ التأديبي بمجرد قيام أركانه ومن ثم فإن القول بأن المسؤولية تقوم على أساس الإدراك والإختيار، أي الإرادة المدركة المختارة.<sup>4</sup>

إن الغاية التي تهدف إليها المسؤولية التأديبية هي ضبط سلوك الموظف بما يكفل أداء المرفق العام لوظيفته بانتظام وإطراء فإذا امتثل الموظف لأوامر رؤسائه والقواعد المنظمة لعمله

1 - عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 39.

2 - مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص 106.

3 - لندة معمري يشوي، مرجع سابق، ص 34.

4 - فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام الإدارة المالية، جامعة بن عكنون، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 2002-2003، ص 16.

يكون قد أدى واجبه وتنتفى مسؤوليته التأديبية حياله وانتظم العمل داخل المرفق العام والذي أصبحت إدارته من أهم وظائف الدولة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام:

قد يؤدي السلوك المنصرف للموظف إلى قيام المسؤولية المدنية عليه فضلا عن مسؤوليته التأديبية، عندما ينفذ أمرا رئاسيا غير مشروع ينتج عنه ضرر للغير إلا أن هذا الخطأ على العكس من الخطأ التأديبي يستلزم تحقق الضرر الموجب للتعويض وعلى هذا الأساس لا يمكن حصر الأعمال غير المشروعة التي تسوغ قيام المسؤولية المدنية.<sup>2</sup>

تقوم المسؤولية المدنية حين يخل الفرد بما يلتزم به قبل الغير قانونا أو إتفاقا والجزاء فيها تعويض الضرر الناشئ عن هذا الإخلال.<sup>3</sup>

وتعرف المسؤولية المدنية بانها: "حالة الشخص الذي ارتكب أمرا يستوجب إلزامه بتعويض عما سببه من ضرر للغير، ويخضع الموظف العام للمسؤولية المدنية بالتعويض، كما يترتب عن أفعاله من ضرر بالنسبة إلى الإدارة أو الغير تطبيق للمبدأ المقرر بإلزام من تسبب بخطئه في إلحاق بالغير بإصلاح هذا الضرر ويترتب عن هذه المسؤولية قيام 03 أركان هي الخطأ، الضرر، الرابطة السببية.<sup>4</sup> وتعبير آخر المسؤولية المدنية: هي المسؤولية المالية التي بتعرض لها كل شخص عندما يتسبب بفعله في ضرر للغير وتتضمن كل القوانين المدنية أحكاما تقر هذا المبدأ وتحدد بكيفية تعويض هذا الضرر.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام التأديبية، الجنائية المدنية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014، ص 124.

<sup>2</sup> - مازن ليلوراضي، مرجع سابق، ص 118.

<sup>3</sup> - عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 22.

<sup>4</sup> - زاهر عثمان زينب، المسؤولية القانونية للموظف العام، مجلة جامعة البعث، العدد 6، الجزائر، 2016، ص 143.

<sup>5</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 349.

تنص المادة 136 قانون مدني: "يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبة وتتحقق علاقة التبعية ولو لم يكن المتبوع حرافي اختياره تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع".<sup>1</sup>

تتميز معظم الوظائف العمومية بهذا الصدد بين مسؤولية الموظف تجاه الغير ومسؤوليته تجاه الدولة.

#### أولاً: مسؤولية الموظف تجاه الغير:

القاعدة بأن الموظف هو الذي يحمل وحده المسؤولية عن الأضرار التي يتسببها للغير ذلك أن معظم الأنظمة كانت لا تعترف بمبدأ المسؤولية الدولية اعتقاداً منها أنه لا يمكن أن يتصور أن يسئ الملك في عمله وما زال هذا العرف قائماً في القانون الأنجلوماكسوني، إلا أن الظروف السياسية والاجتماعية والإقتصادية التي برزت هذا التطور، عرفت تطوراً جذرياً جعل من غير المعقول أن تقتصر الأنظمة الإدارية على تحميل تبعية المسؤولية على عاتق موظفيها، فالأضرار التي قد تنجم اليوم عن تصرف هؤلاء بإسم الدولة ولحسابها قد تبلغ حجماً وجساماً لا يتجاوزان بكثير قدراتهم المالية ويبقى المتضرر في هذه الحالة ضحية تصور خاطئ لا مبرر له لا من حيث أخلاقيات الدولة ولا من حيث قواعد العدالة الاجتماعية.

أما التوسع الذي ما انفكت تعرفه الوظيفة الإدارية خلصت معظم الدول إلى ضرورة الحد من هذه الوضعية الجائرة.

وقد أخذ التطور الناتج عن هذا الموقف عدة اتجاهات:

- فإما إحلال المسؤولية الدولية محل مسؤولية الموظف بصفة كلية في جميع الأحوال.
- إما أن يترك الخيار للمتضرر في توجيه الدعوى ضد الدولة أو ضد الموظف المتسبب في الضرر.

<sup>1</sup> - المادة 136 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26-09-1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 78، المؤرخة في 30-09-1975.

- وإما أن يعمق التحليل بصفة أدق ويميزه بين ما هو ناتج عن الخطأ الشخصي وما هو ناتج عن الخطأ المصلي كما هو معمول به في القانون الفرنسي وفي معظم البلدان التي تعمل بنفس النظام.<sup>1</sup>

ويتحدد الخطأ الشخصي بالخطأ الذي يرتكب داخل المصلحة بدون أن تكون له صلة بسير هذه المصلحة وفي ما يلي أمثلة عن ذلك:

موظف من وراء شباهه يلاحظ وجود أحد خصومه خارج الشباك فيخرج ليهاجمه خارج الشباك، من الواضح أن الخطأ مرتكب داخل المصلحة وأثناء القيام بالخدمة إلا أنه منفصل عن المصلحة وعن ظروف سيرها.

أما إذا ارتكب نفس الموظف خطأ أثناء تسديد حوالة أو القيام بأية عملية أخرى فإن الخطأ خطأه إلا أنه متصل بالمصلحة.

ومثال ذلك أيضا سائق السيارة الذي يفرط في السرعة ويتسبب في حادث مرور نتيجة إختراقه لقانون المرور فهو يرتكب خطأ شخصيا ولو كانت السيارة سيارة إدارية.

#### ثانيا: مسؤولية الموظف تجاه الدولة:

تكون مسؤولية الموظف قائمة إزاء الدولة أولا عندما يتسبب في أضرار وللممتلكات العمومية. تنص المادتان (50)، (51) من القانون الأساسي للتوظيف العمومي على :

المادة 50: " يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه".

المادة 51: " يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خرجة عن المصلحة المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة"<sup>2</sup>.

نص المشرع الجزائري في المادة 137 من القانون المدني على أنه: " للمسؤول عن عمل الغير حق الرجوع عليه في الحدود التي يكون فيها مسؤولا عن تعويض الضرر"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 351، 352.

<sup>2</sup> - المادة 50، 51 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية.

<sup>3</sup> - المادة 137 من القانون 75-58 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم

وتشكل هذه المادة أساسا قانونيا كافيا لتمكين الإدارة من رفع دعوى الرجوع ضد موظفيها أمام القضاء قصد استرجاع ما يكون قد كلفها تعويض الغير عن الأضرار الناجمة عن أخطائهم الشخصية.

وفي الخلاصة يمكن القول بأن مسؤولية الموظفين ما هي إلا امتداد لطبيعة الواجبات التي هم مطالبون بأدائها فالفوارق التي بإمكان تمييزها بين مختلف الأنظمة السالفة الذكر مرتبطة في غالب الأحيان بالظروف التاريخية والإقتصادية والثقافية التي نشأت في ظلها أكثر مما هي مرتبطة بخيارات ايدلوجية فالهدف في كل الحالات هو حماية المتضرر وممتلكات الدولة ضد كل الأخطاء التي قد تمس بمصالحها أو بحسن التعامل معها.

إلا أن هذه النظرة الشاملة وإن هي تمكنا من استيعاب الأبعاد المختلفة لمسؤولية الإدارة وموظفيها والعوامل التي قد تؤثر في توزيع هذه المسؤولية بينهما فإنها لا تغنينا عن التساؤل حول الجوانب التقنية والقانونية المرتبطة بتحديد بصفه عملية من طرف القاضي أو بعبارة أخرى عن الأنظمة التي تتلائم مع مختلف الصور التي تتخذها نظرا لتعدد الأنشطة الإدارية وظروف القيام بها.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية:

لا تحول الملاحقة التأديبية دون ملاحقة الموظف عند الإقتضاء أمام المحاكم الجزائية أو المدنية المختصة، فإذا ارتكب الموظف جرما يعاقب عليه قانون العقوبات أو القوانين الأخرى فإنه يحال على القضاء الجزائي يترتب عليه من جزاء ذلك مسؤولية جزائية تستوجب فرض العقوبات الجزائية عليه وفقا لأحكام قانون العقوبات.<sup>2</sup>

إذا كانت المسؤولية المدنية تعني أهلية الإنسان لتحمل التعويض المترتب على الضرر الذي ألحقه بالغير نتيجة إخلاله بالتزام قانوني أو عقدي فإن المسؤولية الجنائية تعني أهلية الإنسان العاقل الواعي لأن يتحمل الجزاء العقابي نتيجة إقترافه جريمة، مما ينص عليها قانون العقوبات وعندما يخالفها الفرد يكون قد اقتترف جريمة تجعله أهلا للمحاسبة.

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 355.

<sup>2</sup> - فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 325.

فإذا توافرت أركانها يكون المخالف للقانون مسؤولاً جزائياً وبالتالي مستحقاً للتوقيع الجزاء عليه نتيجة هذه المسؤولية.

ويقصد بها كذلك بأنها: "صلاحية الشخص لتحمل العقوبة والتقدير الوقائي الذي يقرره القانون كأثر لإرتكاب الجريمة".<sup>1</sup>

لقد عرفها عياش محمد الصادق على أنها: "المسؤولية الواقعة على الفرد بفعل أو الإمتناع عن القيام به وأن كلا التصرفين مجرم قانوناً مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية" أي أن المسؤولية الجنائية هنا مؤسسة عن الفعل الضار والمتمثل في الخطأ الجنائي، وجزاء هذه المسؤولية يكون توقيع عقوبة عليه، وقد عرفها أيضاً بو الشعير السعيد على أنها: "المسؤولية الجنائية هي تلك المسؤولية التي تقع على عاتق كل مواطن نتيجة قيامه بأفعال أو الإمتناع عن القيام بها، ويترتب القانون عليها عقوبة جنائية".<sup>2</sup>

والمسؤولية الجزائية في معناها العام هي تعبير عن ثبوت نسبة الوضع الإجرامي للواقعة المادية التي يجرمها القانون إلى شخص معين متهم بها حيث يضاف هذا الوضع إلى حسابه فيتحمل تبعته ويصبح مستحق للمؤاخذة عنه بالعقاب.<sup>3</sup>

وبعبارة أدق المسؤولية الجزائية هي تلك المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل أو الإمتناع عن القيام به، وأن كلا التصرفين مجرم قانوناً مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية عليه، وتعرف أيضاً على أنها الجزاء على فعل موجه ضد المجتمع.

وهي عبارة عن التزام قانوني يتحمل التبعية أي التزام جزائي وفي نفس الوقت التزام تبعي، حيث لا تنشأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها، بل تنشأ دائماً بالتبعية للالتزام قانوني آخر هو الإلتزام الأصلي وذلك لحمايته، وهي أيضاً أن يرتكب الفرد فعل يرتقي إلى مرتبة الجريمة، أي أن ذلك الفعل يجرمه القانون ويقرر له عقوبة جنائية توقع على مرتكبه.

<sup>1</sup> - جبوري عمر، مسؤولية الموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، جامعة سعيدة، سنة 2016-2017، ص 72،73.

<sup>2</sup> - موصللي ليديّة، والي سهام، مرجع سابق، ص 36،37.

<sup>3</sup> - بن فاتح بن عبد الرحيم، المسؤولية الجنائية للطبيب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون جنائي جامعة بسكرة، 2014-2015، ص 6.

وهي عبارة عن التزام قانوني بتحمل التبعية أي التزام جزائي وفي نفس الوقت التزام، تبعي حيث، لا تنشأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها، بل تنشأ دائماً بالتبعية لإلتزام قانوني آخر وهو الإلتزام الأصلي وذلك لحمايته.

كما أن المسؤولية الجزائية بإعتبارها مسؤولية قانونية يقصد بها ثبوت الجريمة إلى الشخص الذي ارتكب فعلا غير مشروع يصبح بمقتضاه مستحقا للعقوبة التي قررها القانون.

والمسؤولية الجنائية ( الجزائية) تنشأ حينما تكون هناك جريمة ينص عليها قانون العقوبات، إذا بإرتكاب هذه الجريمة، يعد المقترب مسؤولا جنائيا تجاه القانون لقيامه بفعل ضار مس مصلحة المجتمع بسوء مما جدر معه توقيع العقوبة المناسبة لجريمته جزائية وردعا لغيره.<sup>1</sup> أما المسؤولية الجنائية فتعرف بانها (علاقة قانونية تنشأ بين الفرد والدولة يلتزم بموجبها الفرد إزاء السلطة العامة بالإجابة عن فعله المخالف للقاعدة القانونية الجنائية بالخضوع لرد الفعل المترتب على تلك المخالفة).

وعرفها أستاذ- مصطفى عفيفي على أنها: ( هي النتيجة الضرورية المترتبة في مواجهة الأفراد بمناسبة ما يرتكبونه من جرائم تتطوي على عنصر الإختلال بالواجبات المكلفين بها بإعتبارهم أعضاء في المجتمع) وهو ما يخضع له الموظف العام على قدم المساواة مع غيره من الأفراد وإن كان ثبوت صفة الموظف العام له ينهض مبررا في كثير من الأحيان لتشديد العقوبة الجنائية في المواجهة بالنظر إلى تلك الموقعة على غيره من الأفراد المرتكبين لنفس الجرائم التي قام بإرتكابها .

#### أولا: الأساس القانوني للمسؤولية الجنائية للموظف العمومي:

تؤسس المسؤولية الجنائية للموظف على الفعل الضار ( الخطأ الجنائي) الذي يصيب المجتمع ويظهر بالجريمة الجنائية.

ويسأل الموظف كسائر المواطنين بصفة عامة عند ارتكابه المخالفة خارج المصلحة التي يعمل بها ومثال ذلك الموظف الذي يتسبب في حادث مرور بسيارته يوم عطلة أو يرتكب جريمة في منزله، أما إذا ارتكبت المخالفة داخل المصلحة أو لها علاقة وثيقة بالمصلحة ولو

<sup>1</sup> - عثمانى أحمد، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي في حماية المال العام في ظل قانون الوقاية ومكافحة الفساد، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة ومالية، جامعة زيان بن عاشور، بالجلفة، 2016-2017، ص 67،66.



حدث ذلك خارج وقت العمل فإن المسؤولية تحاط بقواعد خاصة منها ما يتقل مسؤولية الموظف ومنها ما يخففها. من قبيل المخالفات التي تنقل المسؤولية يوجد في معظم الدول نوع منها لا يرتكب إلا من الموظفين مثل الرشوة، التعسف في استعمال السلطة.

#### ثانيا: جزاء المسؤولية الجنائية للموظف العمومي:

إن المسؤولية الجزائية هي توقيع عقوبة مقررة مسبقا في قانون العقوبات على المجرم الذي يخل بأحد واجباته تجاه المجتمع وأن النيابة العامة هي التي تطالب بتسليطها باعتبارها ممثلة عن المجتمع ونائبة عنه وأن الصلح أو التنازل لا يجوز في مثل هذه الجرائم لأنها تمس بالمجتمع ككل ويصبح الحق في العقوبة حق عام يعود للمجتمع.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عثمانى أحمد، مرجع سابق، ص 68.

الفصل الثاني:

الضمانات المقررة

للموظف العام في مواجهة عقوبة

التسريح التأديبي

عند ارتكاب الموظف العام خطأ تأديبي تنتقل القواعد الموضوعية للقانون التأديبي من مرحلة التجريد إلى مرحلة التطبيق، بما يستوجب تطبيق الإجراءات التأديبية، إذا اقتضى الأمر لتحديد حقيقة ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي المنسوب إليه ومتابعته تأديبياً وإصدار القرار التأديبي في حقه، وذلك على وجه الدقة، وهذا هو دور الإجراءات التأديبية، فهي همزة وصل بين ارتكاب الخطأ التأديبي وتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام وصدور القرار التأديبي في ذلك ضد مرتكبها المخطئ تأديبياً<sup>1</sup> حيث لتوقيع العقوبة يجب اتباع نظام تأديبي معين المطبق في الدولة، أي سواء أكان نظاماً إدارياً أم قضائياً أم نظاماً شبه قضائياً، فإن من عوامل فعاليته ونجاحه أن يوفر الموظف قدراً أدنى من الضمانات تكفل له الإحساس أو الشعور بالعدالة والأمن والطمأنينة في إجراءات المساءلة أو المحاكمة التأديبية هذا القدر الأدبي من الضمانات تمليه في الواقع قواعد العدالة والإنصاف أو المبادئ العامة للقانون دون الحاجة إلى النص عليه.<sup>2</sup> حيث المشرع وضع عدة ضمانات تتلخص في حقوق الموظف لمراجعة الإدارة 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 تهمة في كل مراحل الدعوى فالضمانات تعد بمثابة الطريق ينير به الإجراءات المتبعة من طرف السلطة المختصة بالتأديب وسلاحاً يلجأ إليه الموظف العام لمواجهة السلطة المختصة، ولذلك قام المشرع الجزائري بمنح مجموعة من الضمانات للموظف المتهم لتقييد السلطة المختصة عبر كل مراحل التي تقوم بها في الإجراء التأديبي سواء كان قبل أو بعد إصدارها لعقوبة التأديبية.

حيث أن النظام التأديبي للموظف العام يقوم على أساس الترغيب والترهيب فالموظف المحسن يجب أن يكافأ على عمله عن طريق الإمتيازات 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.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - خلف فاروق، مرجع سابق، ص 5، 6.

<sup>2</sup> - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، رسالة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2015-2016، ص 150.

<sup>3</sup> - موصللي ليديا - والي سهام، مرجع سابق، ص 44.

لذلك فإن الضمانات التأديبية المقررة في قانون الوظيفة العمومية مقررة لحماية الموظف العام عند توقيع العقاب التأديبي عليه من قبل السلطة المختصة التأديبية لذلك تعتبر الضمانات الإدارية بمثابة طريق ينيّر الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة من جهة وسلاحا في صالح الموظف العمومي لمقاومة إنحراف الإدارة في إتخاذ قرارات التسريح من جهة أخرى ولذلك تأسيسا على نص قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 06-03 على العديد من الضمانات الإدارية تجاه الموظف العمومي وهذه الضمانات بدورها تكون سابقة لقرار تسريح الموظف ( المبحث الأول) وقد تكون لاحقة لقرار تسريح الموظف ( المبحث الثاني)

**المبحث الأول: الضمانات السابقة لقرار تسريح الموظف:**

يترتب عن قرار التسريح إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربط الإدارة والموظف العمومي لذا فإن هذا القرار الصادر من جانب الإدارة سواء كان بالطريق التأديبي أو بالطريق غير التأديبي يستوجب عليها أن تحيطه بالعديد من الإجراءات المتبعة قبل أن يتم إصدار قرار التسريح، ومن ثم تعد هذه الإجراءات كضمانات سابقة مقررة لمصلحة الموظفين ويستدعي على الإدارة مراعاتها حتى يكون قرارها في مواجهة الموظف قرار سليماً لا يشوبه أي عيب من عيوب المشروعية.

تأسيساً على ذلك فإن إحاطة الموظف بإجراءات وضمانات قبل إصدار قرار التسريح أصبح من الأمور المستقر عليها فقها وقضاء، بإعتبارها من الأسس التي تقتضيها المبادئ القانونية العامة وتمليها قواعد العدالة والإنصاف دون حاجة لنص يقررها، كما أن هذه الضمانات التي تكفل الحماية والأمن للموظف ليست بضمانات شخصية فقط، بل مقررة أيضاً للمرفق العام والوظيفة العامة بصدد تحقيق التوازن العادل والمطلوب بين إرادة الإدارة المستخدمة من جهة في المساءلة، ومصالح الموظف من جهة أخرى في المحافظة على وظيفته ومركزه القانوني، وهذا ما يعد تأكيداً وتدعيماً لإعتبارات الكفاءة الإدارية.<sup>1</sup>

وبالتالي يستوجب تبيان الضمانات الإدارية السابقة التي يتطلب مراعاتها من طرف الإدارة المستخدمة من خلال العروج إلى ضمانات مواجهة الموظف العمومي (المطلب الأول) ثم ضمانات التحقيق الإداري للموظف العمومي (المطلب الثاني).

**المطلب الأول: ضمانات مواجهة الموظف العمومي:**

أحاطت أغلب تشريعات الموظفين بضمانات تتدرج ضمن الضمانات الإجرائية قبل تسريح الموظف العمومي، وهو ما تمليه عدالة المساءلة من جهة، وحماية الموظف العمومي وتمكين من الدفاع عن نفسه في المواجهة التي يستوجب على الإدارة مراعاتها في إصدار قرار التسريح الموظف العمومي الذي ارتكب خطأ جسيماً أو فقد أسباب الصلاحية لإستمرار الوظيفة حيث في هذه المرحلة يتمتع الموظف بضمانات طويلة مراحل الإجراءات التأديبي من وقوع المخالفة، وتكييف الخطأ لغاية صدور القرار التأديبي، حيث تهدف هذه الضمانة إلى وضع حد

<sup>1</sup> - زياد عادل، مرجع سابق، ص 182.

لما يتعرض له الموظف من إضطهاد وامتدح يجعله هدفا سهلا لمختلف الإتهامات الحاقدون أو ما يفعلون به لأسباب مصلحة لاسيما بالنسبة إلى من يمارس أعمالا غير محببة، مثل رجال الأمن والضرائب.<sup>1</sup>

حيث سوف نتحدث في هذا المطلب عن اهم عناصر المواجهة في المرحلة السابقة في مواجهة العقوبة التأديبية وحيث أن للموظف حق في مواجهة بالفعل المنسوب إليه وتعرفه على الخطأ الذي ارتكبه في ممارسة وظيفته كما له حق أيضا في إطلاع على ملفه التأديبي وتقديم كل ما لديه وأخيرا له الحق في دفاعه عن نفسه ومع تقديم دفعه حيث هذا الحق مكفول له قانونيا وبالتالي سنتطرق لهذه العناصر كالآتي:

### الفرع الأول: إعلام الموظف العمومي بالفعل المنسوب إليه:

يعتبر مبدأ المواجهة أصلا من أصول الدفاع فمن المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة وتحقيق عدالة المساءلة مواجهة المتهم وإعلان ما هو منسوب إليه حتى يكون على بينة من أمره.<sup>2</sup>

والمواجهة قد تؤدي إلى الإقرار المتهم، وإلا فإنها تؤدي إلى تقييد الإتهامات من جانبه تقييدا يكشف جوانب الإتهام.<sup>3</sup>

حيث أن مواجهة الموظف المتهم بما هو منسوب إليه من مخالفات وإن كانت ضمانا تأديبية، إلا أنها تشكل في ذات الوقت أمرا ضروريا يقتضيه سير الإجراء التأديبي لتحقيق غايته، حيث أنه بدون تلك المواجهة لن تكون هناك محاكمة تأديبية بالمعنى القانوني، والتي

<sup>1</sup> - موصلي ليديا- والي سهام، مرجع سابق، ص 45.

<sup>2</sup> - سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 97.

<sup>3</sup> - ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية- ضماناتها موانع تحريكها- عقوبتها واصدء الجريمة الجنائية عليها ونظرية الخطأ المرفقي ومسؤولية أمناء المخازن وأرباب العهد ودعوى البطلان والتماس إعادة النظر، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 423.

قوامها أن كل اتهام في جريمة يواجهه به من أتم بإرتكابها ليتسنى له إبداء دفاعه حيالها، وبدون ذلك لن تكون في إطار محاكمة تأديبية.<sup>1</sup>

حيث يتعين على الإدارة إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من أخطاء قبل اتخاذ القرارات التي من شأنها أن تلحق أضرار مادية أو معنوية به، وإعلامه بالتهمة المسندة إليه وبمختلف أدلتها التي تشير إلى ارتكابها.<sup>2</sup>

فإخطار الموظف مسبقا وإعلامه بما هو منسوب إليه من الضمانات الجوهرية الأساسية في المساءلة التأديبية، ومتى وقعت السلطة التأديبية الجزاء دون إخطار أو إعلام صاحب الشأن فإن القرار يكون قابلا للإبطال حتى في حالة عدم وجود نص بذلك وهو ما أقره الدكتور نصر الدين مصباح القاضي إجماع من الفقه المقارن.<sup>3</sup>

حيث يتم إخطار الموظف المحال إلى المجلس التأديبي بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها إلى الموظف المذنب مقابل وصل الإستلام قبل 15 يوم على الأقل من اجتماع اللجنة متساوية الأعضاء، فيكون بذلك المشرع الجزائري قد تجنب المشكل المتعلق بإشكالية الإحظار كما هو مطروح بفرنسا.<sup>4</sup>

فتطبيق هذا من شأنه أن يمكن الموظف من:

- مكان وتاريخ وساعة جلسة المجلس التأديبي.
- أسباب الإستدعاء.

<sup>1</sup> - عطيت حافظ الله، النظام التأديبي في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانوني الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2015-2016، ص 83.

<sup>2</sup> - قياية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص 139.

<sup>3</sup> - نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة موازنة في القانون المصري والليبي والشريعة الإسلامية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 505.

<sup>4</sup> - عبد الرحمن جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص 53.

- ضمانات الدفاع طبقا لأحكام المادة 129 من المرسوم 85-59، ونص المادة 168-2 من الأمر 06-03.<sup>1</sup>

أما فيما يتعلق بشكل الإخطار فقط نصت المادة 12 من المرسوم رقم 93-54 على أن يعلم العون المعني كتابيا بالمأخذ المسجلة عليه والعقوبات التي يتعرض لها وفي وسعه أجل 15 يوما لتقديم شروحه كتابيا...".<sup>2</sup>

وحتى تكون مواجهة الموظف صحيحة ومجدية وبالتالي يكون الدفاع ممكنا يلزم توافر مجموعة من الشروط

أ- أن يكون علم الموظف بالأفعال المنسوبة إليه محددًا تحديداً دقيقاً.

ب- أن تكون المواجهة شاملة لجميع الأفعال المنسوبة للمتهم والمكونة للخطأ المهني.

ت- أن تتم مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه.<sup>3</sup>

يتخلص مما سبق أن إجراء الإخطار الذي تبادر إليه الإدارة تجاه الموظف لا ينتج آثاره إلا من وقت وصل الإخطار وفي خلاله تبقى علاقة الرابطة الوظيفية قائمة بين الموظف والإدارة، ويقيد الطرفان بأحكامها ويلتزموا بتنفيذ كافة الإلتزامات الواقعة على عاتقهم، وبالتالي تتدرج ضمانة المواجهة ضمن الضمانات الجوهرية التي يمكن أن يترتب على مخالفتها هو خروج الإدارة عن مقتضيات مبدأ سيادة في إصدار قرار التسريح.<sup>4</sup>

#### الفرع الثاني: حق الإطلاع على الملف الإداري:

إن إطلاع الموظف على ملفه وأوراق الدعوى يعتبر رافدا أساسيا لإحاطته بالتهمة المسندة إليه وبأدلته تؤطئه للاستعداد للدفاع عن نفسه، فعندما نتكلم عن ضمانات الموظف

<sup>1</sup> - المادة 168-2 من الأمر 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 93-54، المؤرخ في 16 فبراير 1993 المحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، جريدة رسمية، العدد 11، سنة 1993.

<sup>3</sup> - حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014، ص 92.

<sup>4</sup> - زياد عادل، مرجع سابق، ص 189



وتمكينه من الدفاع عن نفسه فإن الكفالة هذا الحق لا تتم برأينا وحرمانه من الإطلاع على ملفه وذلك قبل توقيع العقوبة التأديبية.

وحق الإطلاع على الملف يتمثل في إحاطة الموظف بجميع أوراق والمستندات التي يتضمنها ملفه الوظيفي.<sup>1</sup>

حيث تقرر هذا الإجراء بنص قانوني صريح، وفق المادة 167 من أمر 03-06، إذ يمكن للموظف الإطلاع على كامل ملفه الإداري، على كافة الوثائق والمستندات الملحقة به التي يمكن أن تستخدمها السلطة التأديبية كأساس لمحاكمته تأديبيا، فيتعين على الإدارة إخطار الموظف بهذا في أجل (15) يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، حتى يتسنى له تحضير دفاعه.<sup>2</sup>

ويعتبر حق الإطلاع على الملف التأديبي، حقا أساسيا للموظف المحال على المجلس التأديبي وذلك بتمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية.<sup>3</sup>

والمقصود بالملف التأديبي هو الملف المتعلق بالإجراء التأديبي المتبع أي الملف الشخصي الذي يحتوي على كافة الوثائق والمستندات المبينة للوضعية الإدارية للموظف المسجلة، المرقمة والمرتبة بانتظام بإستثناء الوثائق المتعلقة بالآراء السياسية، النقابية والدينية للمعني.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - سعد الشنيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 105.

<sup>2</sup> - مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومية، رسالة الماجستير في القانون فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 69.

<sup>3</sup> - Amar mohamed, l'administration de ressources humaines des administration publiques , édition université de constantine, imprimerie, en nakhla, alger, sans date, p119.

<sup>4</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 453.

ويتضمن الملف التأديبي حسب المنشور رقم 5 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الوثائق التالية.<sup>1</sup>

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الإقتضاء.
- نتائج التحقيق الإداري عند الإقتضاء.
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا بإقتراح العقوبة.
- ويتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ إطلاع على ملفه التأديبي.

وعن كيفية الإطلاع المواطن عن ملفه، فقد أشار المرسوم رقم 88-131 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والموظف إلى ذلك، إذ يمكن للمواطنين أن يطلعوا على الوثائق والمعلومات الإدارية، وأن يتم هذا الإطلاع عن طريق الإستشارة المجانية في عين المكان، أو تسليم نسخ منها على نفقة الطالب، بشرط أن لا يتسبب الإستنساخ في إفساد الوثيقة أو يضم بالمحافظة عليه.<sup>2</sup>

ومن شروط الإطلاع على الملف أن يكون شخصا وسريا أي أن يكون مقصورا على الموظف نفسه فقط دون أن يكون لمحاميه حق الإطلاع على ملفه، بل أنه بالنسبة للملفات التي تحتوي على معلومات طبية لا يجوز حتى للموظف نفسه الإطلاع على تلك المعلومات إلا بواسطة الطبيب.<sup>3</sup>

لقد كرس القضاء الجزائري هذا المبدأ حيث قضت المحكمة العليا قرارها الصادر بتاريخ 21-04-1990 في قضية (ف.م) ضد وزير العدل من المقرر قانونا أنه يحق لكل موظف

<sup>1</sup> - المنشور رقم 5 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 12 أبريل 2004، المحدد كفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ص 5.

<sup>2</sup> - المادة 10 من المرسوم 88-131 المؤرخ في 4 يونيو 1988، الذي ينظم العلاقة بين الإدارة و المواطن ، الجريدة الرسمية العدد 21 ،السنة 1988.

<sup>3</sup> - سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 109.

الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس التأديب أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إعداد القضية التأديبية.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: دفاع الموظف عن نفسه:

نظرا للعناية الفائقة التي يوليها القضاء لضمانة الدفاع باعتبارها الضمانة الأم لكافة الضمانات ولما نمثله من قيمة بالغة الأهمية في كافة الأنظمة الإجرائية كما سلف بيانه فقد وسع القضاء نطاق تلك الضمانة عندما أعطى الموظف الحرية في إعداد دفاعه.<sup>2</sup>

حيث أن المشرع الجزائري كرس حق الدفاع واعتبره حق دستوري ونص عليه في المادة 169 من الدستور 2016: "الحق في الدفاع معترف به، الحق في الدفاع مضمون في القضايا الجزائية".<sup>3</sup>

أما في مجال الوظيفة العامة فنجد أن هذه الضمانة لقيت العناية اللازمة من المشرع حيث جاء في المادة 168 من الأمر 03-06 أنه يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثول شخصيا لتقديم دفاعه إلا إذا أحالت القوة القاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام يوقع عليه الموظف للتأكد من علمه بذلك، وفي حالة عدم حضوره وتقديمه لمبر مقبول لغيابه يمكن أن يلتمس من مجلس التأديب تمثيله من قبل مدافعه ولكن في حالة عدم حضوره وعدم تقديمه لمبر مقبول أو رفض تبريره تستمر المتابعة التأديبية.<sup>4</sup>

والموظف حر في اختيار الوسيلة التي يدافع بها عن نفسه لكن كأصل عام فإن الموظف يبدي دفاعه كتابة وكإستثناء شفها بشرط أن تثبت أقواله في محضر الجلسة.<sup>5</sup> وهو ما نصت عليه المادة 169 من الأمر 03-06: "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية...".<sup>6</sup>

1 - حمايتي صباح، مرجع سابق، ص 96.

2 - سعد الشتيوي، مرجع سابق، ص 116.

3 - المادة 196 من دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم.

4 - المادة 168 من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

5 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003، ص 213.

6 - المادة 169 من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وأيضاً في المادة 129 من المرسوم 85-59 التي نصت على أنه: "ويمكنه أن يقدم إما مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إذا اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي...".<sup>1</sup>

وبالنسبة لإستحضار الشهود لم يحدد المشرع الجزائري عدد معين من الشهود التي يجب إحضارها، فالموظف محل المتابعة التأديبية له الحق في استحضار أي شخص سواء موظف أو طرف خارجي عن المؤسسة المستخدمة، بشرط أن يكون له علاقة مع الحادثة المادية ويدعم الحجج وأقوال الموظف المخطئ، ومن جهة المجلس له الحق في تقييم الشهود من حيث الأخذ بها أو تركها.

من حيث الإستعانة بمدافع مخول يختاره بنفسه فهذه إحدى الضمانات الجوهرية الممنوحة للموظف إذ أنه يختار أي شخص بنفسه سواء كان موظف أو مواطن كان موجوداً في مسرح المشكلة.<sup>2</sup>

فالإجراءات التأديبية تدار بين طرفين غير متساويين، الإدارة العامة كطرف قوي والموظف كطرف ضعيف، فعدم إلمامه ومعرفته بإجراءات القانونية فلا بد من الإستعانة بمدافع يوضح ويساعد على إثبات براءته ودحض الخطأ المنسوب إليه.<sup>3</sup>

حيث نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ في المادة 65 من المرسوم 82-302 في فقرته الثانية تنص على أنه: "للعامل الحق في الإطلاع على ملفه وزيادة على ذلك أن يستعين لدى الإستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره".<sup>4</sup>

كما نص عليه في المادة 165 من أمر 06-03: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

<sup>1</sup> - المادة 129 من المرسوم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>2</sup> - عبد الرحمن جدي، مرجع سابق، ص 53.

<sup>3</sup> - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 151.

<sup>4</sup> - المادة 65 من المرسوم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد 37، سنة 1982.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الراي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، الجمعية كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها<sup>1</sup>.

لقد ذهب المشرع الجزائري إلى أبعد من ذلك حيث سمح بتمثيل الموظف بمدافع حتى في حالة تعذر حضوره أمام المجلس التأديبي ولكن شرط تقديم مبرر مقبول لغيابه، كما نصت عليه المادة 168 من الأمر 03-06: "يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الجمعية كمجلس تأديبي المثول شخصيا، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك".

ويبلغ تاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.

يمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة الجمعية كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية<sup>2</sup>.

والحق في الدفاع أيضا من الحقوق الدستورية سبق ذكره في المادة 169 من الدستور كما أشار أيضا في المادة 39 من الدستور بنصها: "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون".<sup>3</sup>

أما بالنسبة حق المتهم في الإستعانة بمحامي يعتبر حق الموظف في توكيل محامي من الضمانات الهامة المقررة للمتهم في مجال المساءلة التأديبية وقد نصت معظم القوانين والأنظمة الوظيفية على حق الموظف المتهم بان يستعين بمحام سواء في مرحلة التحقيق ومرحلة المحاكمة وهو ما أكدته المادة 29 من القانون رقم 117 لسنة 1958 بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية أن الموظف المتهم له حرية الإختيار في توكيل

<sup>1</sup> - المادة 165 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - المادة 168 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> - المادة 39 من دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم.

محام حيث أن للمتهم أن يوكل من يشاء من المحامين المستوفين للشروط التنظيمية العامة التي أوجبها القانون مع مراعاة بعض الشروط التي قد تستوجبها بعض التشريعات الوظيفية كشرط أن يكون المحامي الموكل مقيدا أمام محاكم الإستئناف.<sup>1</sup>

فغالبا ما يختار الموظف محامي مؤهل لذلك لدفع الإتهام عنه وذلك بتقيده لأدلة الإتهام، كما أن له دورا لا يقل أهمية في مساعدة السلطة التأديبية في كشف النقاب عن وجه الحقيقة وذلك ببذل جهود سابقة في القضية.

كما أن للمحامي المبادرة والخيرة الكافية والمراوغات في توصيل الفكرة إلى اللجنة التأديبية، ومن جهتها السلطة التأديبية نحتاج إلى هذه الجهود لخلق نوع من التوازن بين سلطة توقيع الجزاء وحق الدفاع، وللمحاولة إظهار الحقيقة في القرار التأديبي فعلا وله وزن ومصداقية، والهدف من كل هذا هو تحقيق العدالة وخدمة المرفق بكل انتظام وإطراد.<sup>2</sup>

وعموما فإن حق الدفاع المكفول يرتبط ارتباطا وطيدا بفكرة مفادها أن للموظف المتهم الحق في إيضاح وجهة نظره للهيئة التي تقوم بالمحاكمة، لذا لا يجوز توقيع أي إجراء أو عقوبة على الموظف إلا بإستوفاء وتحقيق دفاعه، وأي إخلال بحق بالدفاع سيترتب عنه لا محالة إلى بطلان إجراءات المساءلة أو المحاكمة.<sup>3</sup>

وبالتالي فالدفاع حق طبيعي معترف به لكل متهم، نظرا لأنه يتعلق بالمبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة، فإن معظم الدول تحرص على النص عليه صراحة في قوانينها الأساسية.<sup>4</sup> ونتيجة مستوحاة مما سبق ذكره فإن حق الدفاع هو نواة لكل الضمانات الإدارية الواجب توفرها خلال المساءلة التي تشرف عليها الإدارة المستخدمة، لذا يستوجب عليها احترام هذه الضمانة الجوهرية، وإلا تعرض قرارها لعدم المشروعية.<sup>5</sup>

1 - محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 200.

2 - عبد الرحمن جدي، مرجع سابق، ص 53.

3 - زياد عادل، مرجع سابق، ص 195.

4 - محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص 839.

5 - زياد عادل، مرجع سابق، ص 20.

## المطلب الثاني: ضمانات التحقيق لتسريح الموظف العمومي:

يعطى خطأ الموظف جهة الإدارة التي يتبعها الحق عن إتخاذ الإجراءات اللازمة للكشف عن المخالفات التأديبية وعن مرتكبيها والحصول على أدلة الإدانة، وتبدأ هذه الإجراءات بإحالة الموظف المخالف إلى التحقيق بشأن الوقائع أو المخالفات المنسوبة إليه، ولهذه التحقيقات أهمية أساسية في الحالات التي لا تكون فيها الوقائع ثابتة بوضوح وكذلك بقصد تحديد الجزاء المناسب للمخالفات التي ارتكبها الموظف.<sup>1</sup>

لقد منح المشرع للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو الهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص قانون الحق بتوجيه الإتهام ومباشرة كافة الإجراءات التأديبية عند ملاحظة الهيئة للأخطاء التي تستوجب المتابعة وإتهام الموظف مع مراعاة القوانين والأنظمة المعمول بها.

فالغاية من التحقيق هي الكشف الحقيقي عن العلاقة بين المخالف والمخالفة المنسوبة إليه ومع ذلك تجدر الإشارة إلى أن التحقيق بإعتباره عملاً إجرائياً يجب أن يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى الفاعل معين والهدف منه الوصول إلى الحقيقة.<sup>2</sup>

والأصل في التحقيق أن يكون كتابة والإستثناء أن يجري شفاهة ويثبت التحقيق مضمونه كتابة، ولا يشترط إفراغ التحقيق في شكل محدود فيجوز للمحقق الإداري أن يجري التحقيق دون أن يستصحب كاتباً وللمحقق أن يكتبه بنفسه ولا يكفي التعامل بالمكاتبات أو المذكرات والإستفسارات للقول بوجود تحقيق صحيح.<sup>3</sup>

فالتحقيق التأديبي من أهم وأبرز الضمانات في المجال التأديبي ويتم إجراء تحقيق مع الموظف المتهم قصد سماع أقواله، وتحقيق دفاعه فيما هو منسوب إليه من إتهام، من خلال مجموعة من الإجراءات والضمانات التي استقرت عليها أحكام القضاء وهو بالتالي أمر حتمي يسبق توقيع الجزاء التأديبي.

<sup>1</sup> - حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي المقارن دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 81.

<sup>2</sup> - قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2014، ص 32.

<sup>3</sup> - ممدوح طنطاوي، مرجع سابق، ص 453.

والتحقيق التأديبي هو الإجراء الذي يهدف إلى الكشف عن حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه، فهو إجراء يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد التثبت من صحة إسنادها إلى فاعلها، فهو إذن ضمانة لا يحتاج إلى نص في تقريرها، ومن ثمة أوجبت غالبية التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة على أن يتم التحقيق مع الموظف قبل مسألتته، كما أن القضاء استقر هو الآخر على بطلان الجزاء التأديبي وما يترتب عليه من إجراءات إذا لم يسبقه تحقيق مع الموظف وسماع أقواله وتحقيق دفاعه.

ومن هنا يمثل التحقيق التأديبي إجراء جوهريا لا بد من إتباعه قبل توقيع الجزاء التأديبي على الموظف العام المحال إلى المساءلة التأديبية. حيث أن التحقيق الذي يعتد به في هذه الحالة هو التحقيق السابق على القرار الجزاء، أما التحقيق اللاحق فليس من شأنه تصحيح القرار الصادر بالعقوبة.

كما أن التحقيق المعبر هو الذي يباشر في مواجهة الموظف وليس في غيابه.

وفي كل الأحوال يجب أن يكون التحقيق جديا ومستهدف في الأساس تحديد موقف الموظف المتهم من التهمة المنسوبة إليه، لا بمجرد وسيلة للانتقام من طرف الرؤساء الإداريين.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: إجراء التحقيق:

إن خروج الموظف عن موجبات الوظيفة أمرا مألوفاً وهو ما يطلق عليه الجريمة التأديبية أو الإنضباطية والتي وضع المشرع لها إجراءات يجب إتباعها عند إخلال الموظف بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها أو إثباته فعلا من الأفعال المحضورة عليه.

إن التحقيق الإداري هو وسيلة الإدارة في اتباع الشرعية على ما تتخذه من إجراءات بحق الموظف الذي اخل بواجبات الوظيفة ولا يمكنها إتخاذ مثل هذه الإجراءات في غياب مثل هذه الوسيلة، إذ يجب التحقق من ارتكاب الموظف للمخالفة بأدلة معتبرة ولا يأتي ذلك إلا من خلال الإستماع إلى أقوال الموظف وإتاحة له في الدفاع عن نفسه وتقديم ما يثبت براءته مما نسب

<sup>1</sup> - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، رسالة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014، ص 47.



إليه، وعلى الإدارة جمع الدلة التي تنهض سببا لمعاقبته إذ أن جهة الإدارة ليست يدها مطلقة في توجيه عقوبة التأديب وإنما هناك رقابة قضائية على أعمالها بهذا الشأن.

ويتعين عليها الإلتزام بمبدأ المشروعية ومن ضمانات هذا المبدأ أن لا يكون هناك جزاء يفرض على الموظف دون إتباع ضوابط قانونية يقف في مقدمتها أن يسبق فرض الجزاء تحقيق ينتهي بأسباب سائغة إلى ارتكاب الموظف الأفعال الآثمة التي تشكل مخالفات تأديبية.<sup>1</sup>

#### أولاً: تعريف التحقيق التأديبي:

يعرفه البعض بأنه إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين الهدف منه الوصول إلى الحقيقة وإمطاة التأم عنها.<sup>2</sup>

ويعرف أيضا بأنه مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى كشف الحقيقة من خلال مواجهة الموظف المتهم المحال إلى التحقيق بما هو منسوب إليه من مخالفات وتمكينه من إبداء رأيه فيما نسب إليه ومناقشة كافة الأدلة التي تؤكد ارتكابه الذنب المراد التحقيق به، وصولا لإظهار الحقيقة.

والتحقيق يمثل مرحلة تمهيدية لمرحلة المحكمة التأديبية التي يصدر فيها القرار التأديبي النهائي.

وعلى هذا الأساس يعتبر التحقيق من الإجراءات الجوهرية التمهيدية لكل محاكمة تأديبية والإخلال به يربط عدم مشروعية القرار التأديبي.<sup>3</sup>

#### ثانياً: مدى إلزامية التحقيق في التشريع الجزائري:

لم يصف المشرع الجزائري الصفة الإلزامية على إجراء التحقيق إذ جعل الإلتجاء إليه يتم وفقا للسلطة التقديرية للإدارة، ويكون ذلك في حالة ما إذا لم تتوصل اللجنة المتساوية الأعضاء إلى إسناد الخطأ للموظف، إنطلاقا من إطلاعها على الوثائق والمحاضر وسماع الشهود بسبب

<sup>1</sup> - لفتة هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، إجراءاته، ضماناته، حجته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2015، ص 11.

<sup>2</sup> - سعيد الشنيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، سنة 2008، ص 98.

<sup>3</sup> - اسماعيل أحفيظة ابراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، ليبيا، سنة 2015، ص 189.

غموض الوقائع المنسوبة للموظف، حيث يمكن لهذه الأخيرة طلب فتح تحقيق إداري من قبل السلطة الإدارية المعنية التي لها صلاحية التعيين وذلك لتقصي الحقيقة وإصدار قرار التأديب على أسس من المشروعية.<sup>1</sup>

ولقد أقر المشرع الجزائري في المادة 03 من المرسوم 66-152 حيث نصت على أنه: "يسوغ لمجلس التأديب أن يأمر بإجراء التحقيق إذ لم يكتف بالإيضاحات الواردة على الأفعال المقررة للمعني أو الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال".<sup>2</sup>

وفي المادة 171 من الأمر 06-03: "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة".<sup>3</sup>

وفي التشريع الجزائري فرغم أهمية التحقيق كإجراء وقائي يقي الموظف من المؤاخذة بمجرد الشبهة أو الإتهام الكاذب، إلا أن المشرع قد جعله إجراء غير وجوبي تتمتع فيه الإدارة بسلطة تقديرية في القيام به أو الأحجام عنه ونؤيد بدورنا هذا المسلك وإتبعه المشرع لأنه نظرا لمقتضيات الأمن والإستقرار الوظيفي وعدم المساس بسمعة الموظف يفترض على الإدارة عدم فتح تحقيق إلا إذا كانت هناك احتمالات قوية ومعقولة لارتكاب الخطأ التأديبي ذلك لكون أن هذا الإجراء سيتسبب في زعزعة مركزه الوظيفي حتى وإن برئت ساحته.<sup>4</sup>

### ثالثا: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي في الجزائر:

إن تحديد السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي على نحو واضح وجلي يحقق ضمانة أساسية للموظف العام المحال إلى التحقيق، ذلك أن إفساح المجال لكل من يعلو الموظف درجة بإحالاته إلى التحقيق التأديبي يتنافى مع الحكمة التي تقوم عليها فلسفة التأديب، وبالتالي قد يشعر الموظف بأنه أصبح أسير لرؤسائه الإداريين.

<sup>1</sup> - صباح مراحية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016، ص 15.

<sup>2</sup> - المادة 03 من المرسوم رقم 66-152 المؤرخ في 02-07-1966، المتعلق بإجراءات التأديبية، جريدة رسمية، العدد 476، سنة 2006.

<sup>3</sup> - المادة 171 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؟

<sup>4</sup> - صباح مراحية، مرجع سابق، ص 15.

فالسطة المختصة بالتحقيق التأديبي في النصوص الجزائية هي السطة التي لها صلاحيات تعيين الموظف العام، وفي هذا الصدد قضت المادة 162 من المر 03-06 بان تتخذ الإجراءات التأديبية من طرف السطة التي لها صلاحيات، مما يفيدنا بان التحقيق التأديبي داخل في نطاق مجموع الإجراءات التي تباشرها السطة الإدارية بوصفه إجراء وضمانة هامة وأساسية يتوجب إجراءه في مواجهة أي موظف هو محل مساءلة تأديبية، وهذا يؤكد الربط الموجود بين السطة الرئاسية التي تتمتع بها الإدارة.

وكمبدأ عام، فإن الإدارة تقوم بتعيين موظف مختص وكفىء بتولي عملية التحقيق التأديبي في الواقع، الأخطاء المنسوبة للموظف المتهم على أن تختتم هذه العملية بتكوين تقرير بوجه إلى السطة التي لها صلاحيات التعيين التي يكون لها الحق في توقيع الجزاء المناسب.<sup>1</sup>

#### الفرع الثاني: حياد الإدارة المستخدمة في تسريح الموظف العمومي:

من المفترض أن تتصف هيئات التحقيق والمحاكمة بالحيادة والنزاهة الموضوعية فمن بديهيات الحيادة أن لا تكون الإدارة خصما وحكما في ذات النزاع فيجب أن يبدي الخصوم في الدعوى التأديبية أوجه دفاعهم بحرية، ويجب احترام المبدأ الأساسي بأن لا يكون ذات الشخص خصما وحكما وأن يتمتع الموظف المتهم بحق الرد ومخالفة هذا المبدأ تفرغ الضمانات التأديبية من مضمونها ومحتواها فتصبح بلا معنى حقيقي.

كما ويعني ذلك تطبيق مبادئ التأديب على كل الموظفين سواء بسواء فلا يجوز للإدارة أن توقع الجزاء على أحد الموظفين بسبب مخالفة معينة ثم تتغاضى عنها إذا ارتكبها موظف آخر.<sup>2</sup>

ويعتبر مبدأ الحياد من اهم الضمانات في مجال التأديب إذ يتحقق عموما بتنظيم قواعد الإختصاص، فإن من يشترك في التحقيق أو سبق له الإتصال بمراحل الإتهام، ليس له الحق في أن يجلس لمحاكمة المتهم، بمعنى أنه يمنع الجمع بين الجهة التي تسند إليها مهمة التحقيق

<sup>1</sup> - بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 61، 62.

<sup>2</sup> - مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بالقانون الكويتي والأردني، دراسة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 86.

والإتهام، وبين سلطة توقيع الجزاء وتقدير عدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية أو وظيفية أو موضوعية تشكك في حيادته.

بالإضافة إلى أنه لا بد على رئيس المحكمة أو احد أعضائها التنحي عن النظر في قضية الموظف المتهم ويكون ذلك في حالة وجود سبب من أسباب التنحي وللموظف المحال إلى المحاكمة الحق في طلب تنحيته.<sup>1</sup>

#### أولاً: تعريف مبدأ الحياد التأديبي:

يقصد بالحياد عدالة وإنصاف من يباشر سلطة واختصاص في مجال التأديب أيا كانت هذه السلطة، فالحياد ضمانة هامة يفترض وجودها في كل من يتولى سلطة أو يمارس اختصاص أو يصدر عنه أي عمل من أعمال التأديب.

ويقصد به أيضا أن يتولى التحقيق شخص نزيه لا ينحاز لطرف على حساب طرف آخر فمن هذا المنطلق فإنه على كافة السلطات التأديبية احترام هذه الضمانة سواء كانت رئاسية أو شبه قضائية أو قضائية بحكم اعتبارها ضمانة هامة أو أساسية لحماية الحقوق الموظف.

وتقوم ضمانة الحياد على مبدأ أساسي هو عدم جواز الجمع بين صفتي الخصم والحكم في آن واحد.<sup>2</sup>

الشيء الذي يجعل مسألة تكريس هذه الضمانة في ظل النظام الرئاسي أمرا مستعصيا لأن هذا النظام يجمع فيه بين سلطة الإدانة والإتهام.

#### ثانيا: ضمانات الحياد التأديبي في القانون الجزائري:

نص المشرع الجزائري في هذا السياق في المادة 165 من الأمر 06-03 على ضرورة أخذ سلطة التعيين للرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لما يتعلق الأمر بالعقوبات التأديبية من الدرجة (3) و(4) الثالثة والرابعة وإلا وقعت قراراتها التأديبية باطلة.

وبمقتضى ذلك فإن مشاركة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء السلطة الرئاسية في إتخاذ قرارات التأديب في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة هي احترام وتكريس لضمانة الحياد.

<sup>1</sup> - معافاة أحلام، سعدي بسمه، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قلمة، 2016-2017، ص 36.

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي لإصدارات القانونية، دون بلد نشر، 2008، ص 277.

ومن خلال كل هذا يمكن القول أن المشرع الجزائري كرس مبدأ الحياد عن طريق تبنيه للنظام التأديبي الشبه قضائي، وعن طريق اخذ سلطة التعيين لرأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بشكل ملزم وإجباري.

وعموما في مجمل القول فإن الحياد هو من اهم الضمانات التأديبية، فمن مبادئ العدالة إطمئنان الشخص المتهم إلى حيده الفرد أو الهيئة التي تحاكمه.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: تسبب قرار التسريح التأديبي:

يعد التسبب من اعظم الضمانات التي تمخضت عنها الحضارة القانونية لا سيما في نطاق الجزاء، نظرا لأن ضمانه التسبب كحق من حقوق الإنسان يجنب العدالة البشرية تحكم الراي وسطو العاطفة ويقف سدا منيعا ضد أي اختلال قد يصيب النفس البشرية أو أي إنفعال يؤثر في عدالة البشر.

والتسبب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري وبالتالي يكون القرار مسببا إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي استندت إليها مصدر القرار، فالتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار ومن ثم فإنه ينتمي للمشروعية الخارجية للقرار.

وتسبب القرار ليس فقط مجرد ضمانه شكلية معاصرة لإصدار الجزاء التأديبي وإنما يعني أسلوبا للتقيد الذاتي للإدارة، لأنه يعني بالنسبة لها التأثير على مضمون القرار وانها ملزمة أن تبحث عن العناصر القانونية والواقعية لقرارها وهذا يعني ابتعادها عن التحكم، كما أن أهمية التسبب تنبع كذلك من أن القرار المسبب يحمل الثقة والإقتناع به، بينما الجزاء الخالي من الأسباب لا يمكن الوثوق به على الإطلاق فمثل الجزاء يحمل دائما في طياته بذور الشك والريبة.

وتطبيقا لذلك استقرت أحكام القضاء على وجوب تسبب القرارات التأديبية حتى دون نص، فتسبب القرار ما هو إلا تعبير عن العدالة الإدارية ومبدأ من المبادئ العامة للقانون والسبيل الذي من شأنه أن يقف أمام التحكم والإستبداد.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - سي العابدي سامية، مرجع سابق، ص 85، 86.

<sup>2</sup> - سعيد الشتيوي، المسألة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 104-106.

وتسبب القرار ضماناً لصالح الموظف لأنه بواسطة هذا التسبب المكتوب في صلب القرار يستطيع الموظف أن يناقش هذه الأسباب التي ذكرتها الإدارة ويفندها أمام القضاء الإداري (المحكمة التأديبية)، عند الطعن في قرار الجزاء بالإلغاء، ويرتبط بهذه الضمانة أن التسبب يوفر للقضاء الإداري وبالتالي سبيل الرقابة الفعالة على أسباب القرار الجزائي. ويلاحظ أن غياب تسبب القرار التأديبي حيث أوجبه القانون، يعيب قرار الجزاء بعيب الشكل، ودون الحاجة للخوض في عيب السبب ذاته.<sup>1</sup>

#### أولاً: عناصر التسبب:

يقصد بعناصر التسبب البيانات التي يجب أن يتضمنها الحكم أو القرار التأديبي المسبب وهي:

#### 1- الوقائع التي تستوجب الجزاء:

يجب أن يتضمن القرار التأديبي بيان بالواقعة أو الوقائع المستوجبة للعقوبة فأجراءات التأديبية تتطلب فعلاً ينطوي على خطأ وهذا الخطأ هو شرط مشروعية ممارسة السلطات التأديبية ولذلك يجب على سلطة التأديب أن تبين الأفعال الإيجابية أو السلبية التي استخلصت منها الخطأ التأديبي.

#### 2- بيان الأساس القانوني للتجريم:

المقصود بالأساس القانوني للتجريم هو إسناد الجريمة أو المخالفة التأديبية إلى مواد القانون واللوائح والقرارات والتعليمات التي خولفت أحكامها والتزام التعبير الوارد بها، فإذا كان ما وقع من الموظف لا يشكل مخالفة لواجب أو إتيان لحظر حددته التشريعات وإنما يشكل مخالفة إدارية في صورة من صور الخروج على مقتضى الواجب تعين وصفه بذلك.<sup>2</sup>

#### 3- الرد على ما يبديه الموظف المتهم من أوجه دفاع:

إذا أبدى الموظف دفاعاً بخصوص التهمة المنسوبة إليه فيجب على السلطة التأديبية أن تستمع لأوجه دفاعه وتفحصها استظهاراً للحقيقة ويجب أن يشمل تسبب القرار التأديبي رداً

<sup>1</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، طبيعة القانون الإداري، التنظيم الإداري الموظفين العموميون، أموال الإدارة العامة، الجزء الأول، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2009، ص 360.

<sup>2</sup> - محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 219.

على دفاع الموظف المتهم فإذا لم يرد القرار التأديبي من هذين السببين، إلا أن السلطة التأديبية ليست ملزمة بتعقيب دفاع المتهم الموظف في وقائعه وجزئياته للرد على كل منها إذا كانت قد أبرزت إجمالاً للحجج التي كونت منها عقيدتها طارحة بذلك ضمناً الأسانيد التي قام عليها دفاعه.

### ثانياً: شروط صحة التسبب:

- 1- أن يرد التسبب في صلب القرار التأديبي.
- 2- أن يكون التسبب سائغاً ومتناسقاً أي أن تكون النتيجة التي انتهت إليها السلطة التأديبية مستخلصة من أصول موجودة في الأوراق وتنتجها مادياً وقانونياً وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا وإنما الرقابة للقضاء الإداري في ذلك نجد حدها الطبيعي في التحقيق مما إذا كانت النتيجة التي وقف عليها القرار التأديبي في هذا الخصوص مستفادة من أصول موجودة أو أثبتتها السلطات المذكورة وليس لها وجود وما إذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجها مادياً أو قانونياً ، فإذا كانت منتزعة من غير أصول موجودة أو كانت مستخلصة من أصول لا تنتجها أو كان تكييف الوقائع على فرض وجودها مادياً لا ينتج النتيجة التي يتطلبها القانون كان القرار فاقداً ركن من أركانه هو ركن السبب، وقع مخالفاً للقانون.
- 3- أن يكون التسبب واضحاً، لاشك أن التسبب يقتضي لكي يحقق الهدف والغاية منه أن يكون واضحاً تمكن من تفهمه، ورقابته، فإذا إكتفى القرار التأديبي بترديد حكم القانون دون أن يوضح الأسباب التي من أجلها اعتبر حكم القرار الخالي من التسبب وكذلك هو الأمر لو صدر قرار إجمالي يشمل عدة أشخاص ولم يوضح أسباب كل فرد على حده.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 220.

## المبحث الثاني: الضمانات اللاحقة لقرار تسريح الموظف العمومي

يقصد بالرقابة الإدارية التي تمارسها الإدارة على أعمالها وتصرفاتها، حيث تراقب نفسها بنفسها وتراجع قراراتها التي تتصف بعدم المشروعية أو غير الملائمة وذلك، حتى تستطيع تقويم وتصحيح ما تكتشفه من أخطاء في تصرفاتها، والإدارة تقوم بهذه الطريقة بصورة تلقائية أي من تلقاء نفسها أو بناء على تظلم من أصحاب الشأن أو من خلال هيئة خارجية تتولى الرقابة على أعمالها، والرقابة الإدارية تتسم بالعمومية والشمول، فالرقابة الإدارية تعتبر وسيلة ناجحة وسريعة فيما يتعلق بتصحيح القرارات الإدارية الخاطئة<sup>1</sup>، حيث يعتبر التظلم الإداري أهم وسيلة من وسائل تحريك الرقابة الإدارية وحل النزاعات الإدارية وديا وللإمام بالقواعد المنظمة له<sup>2</sup>، كما تكتسي الرقابة القضائية أهمية بالغة عن طريق دعوى الإلغاء، أو دعوى تجاوز السلطة كوسيلة من وسائل الرقابة على مشروعية قرارات التسريح لإنصاف الموظف العمومي، لاسيما في ظل تعسف الإدارة وبعدها عن تطبيق مبدأ المشروعية لإصدار قرارات التسريح.

وبالتالي إذا لم تحقق الضمانات الإدارية مقتضيات المشروعة التي تمارسها الإدارة تجاه الموظف العمومي في إصدار قرار التسريح، فليس لهذا الأخير سوى اللجوء إلى وسيلة الطعن القضائي باعتبارها من الوسائل المتاحة لفرض الرقابة على عناصر قرار التسريح، لذا تمثل دعوى الإلغاء ضمانا قضائيا تجاه الموظف العمومي لتكريس مبادئ العدالة والإنصاف وكفالة الحياد المطلوب بينه وبين الإدارة المستخدمة.<sup>3</sup>

وبناء على ما تمليه الرقابة الإدارية من أهمية في سير المرفق العام والحفاظ على الحقوق والمصالح باعتبارها ضمانا (المطلب الأول)، ثم التطرق إلى الرقابة القضائية من أجل تنفيذ حكم إلغاء قرار تسريح الموظف (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> - وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص 303.

<sup>2</sup> - بوفراش صفيان، عدم فعالية التظلم الإداري المسبق في حل النزاعات الإدارية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2009، ص 5.

<sup>3</sup> - سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1995، ص



**المطلب الأول: الرقابة الإدارية على قرار التسريح التأديبي:**

من المبادئ المستقرة في نطاق القانون الإداري أن المصلحة العامة تتفوق على المصالح الخاصة، وعلى هذا الأساس تقوم الإدارة العامة في معرض تسييرها للمرافق العامة بإتخاذ قرارات إدارية هي سبيلها لوضع المصلحة العامة في حيز التطبيق الفعلي.

وبناء على ذلك فإن هذه القرارات تضع في الحسبان أولاً وأخيراً وجوب سير المرافق العامة بانتظام وإطراء، فضلاً على أن ضرورة استمرارية المرفق العام هي نقطة بالغة الأهمية، على أن ما تتخذه الإدارة العامة من قرارات قد يمس من قريب أو بعيد حقوق الأفراد أو يخالف مبدأ الشرعية وعلاجاً لهذا الأمر أوجد المشرع للمتضرر مسلكاً ألزمه اللجوء إليه قبل اللجوء إلى القضاء، وهو التظلم الإداري الذي بموجبه يطلب المتضرر من الجهة التي أصدرت القرار أن تعدل عنه حيث أن التظلم هو الطريق الأولي للدفاع عن الحقوق وهو أنواع وآثاره متعددة هذا ما سنعرفه في الفرع الأول، أما التظلم بالنسبة للجان الخاصة سنتطرق له في الفرع الثاني.<sup>1</sup>

**الفرع الأول: مفهوم التظلم الإداري:**

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف التظلم الإداري وما هي أهم أنواعه وما هي شروطه القانونية وماذا يترتب عنه من آثار:

**أولاً: تعريف التظلم الإداري وشروطه:****1- تعريف التظلم:**

**لغة :** التظلم لغة من الظلم وهو وضع الشيء في غير موضعه، وأصل الظلم الجور ومجاورة الحد والتعدي.

**اصطلاحاً:** تفريط في الحق وتعدي الحد أو إلحاق الضرر بالغير أو العدوان أو التعدي على حقوق الآخرين أو الإنتقاص منها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - رياض النعمان، المعجم القانوني، من حرف الألف إلى حرف السين، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2013، ص 460.

<sup>2</sup> - الجليلي محمد بوزيد، التظلم الإداري في قواعد المرافعات أمام ديوان المظالم دراسة تحليلية نقدية، مجلة جامعة عبد العزيز الإقتصاد والإدارة، العدد الأول، سنة 2017، ص 267، 268.

بعض التعريفات للتظلم:

" هو عبارة عن التماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة إلى السلطات الإدارية الولائية والرئاسية والوصائية، والي اللجان الإدارية، طاعنين في قرارات وأعمال إدارية بعدم الشرعية، طالبين إلغاء أو سحب أو تعديل الأعمال الإدارية غير المشروعة، بما يجعلها أكثر إتفاقا مع مبدأ الشرعية أو أكثر إتفاقا مع مبدأ الملائمة والفاعلية والعدالة".<sup>1</sup>

وعرفه الأستاذ خلوفي رشيد: " عبارة عن شكوى أو الطلب المقدم من طرف المتظلم للحصول على حقوقه أو لتصحيح وضعيته، لذلك يعتبر عملا إداريا يوجه إلى سلطة إدارية مختصة ضد عمل قانوني تقوم به الإدارة، فهو إجراء ذو طابع قضائي يسبق الدعوى الإدارية".<sup>2</sup>

وعرفه آخر بأنه: "إلتجاء صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية المختصة، والتي أصدرت القرار طالبا منها تعديله أو سحبه".

كما يمكن تعريفه بان التظلم إلتماس يتقدم به الشخص المتضرر من القرار للجهة الإدارية المختصة طالبا إعادة النظر فيه إما بإلغائه أو تعديله أو سحبه بسبب إنطواء ذلك القرار على مخالفة صريحة لأحكام الأنظمة والقوانين.<sup>3</sup>

2- شروط التظلم الإداري:

عند رفع التظلم يجب على الموظف أن يقوم بإحترام مجموعة من الشروط المتمثلة في:

- أن يقدم التظلم من صاحب الشأن ذاته: أي الذي تتوافر له مصلحة إلغائه، أو من نائبه القانوني في حالة ما إذا كان صاحب الشأن ناقص الأهلية أو عديمها.
- أن يكون التظلم مقديا ضد قرار إداري نهائي: أي أن القرار صدر فعلا من الجهة الإدارية المقدم إليها التظلم أو من جهة إدارية خاضعة لرئاستها، وان يكون قد تم نشر القرار وإعلانه.

<sup>1</sup> - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 364-366.

<sup>2</sup> - خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 102.

<sup>3</sup> - وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص 319.

- وجوب تقديم التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية المصدرة للقرار، أو الجهة الرئاسية لها بصفة أساسية: وهذا شرط منطقي، لأن تقديم التظلم يجب أن يكون لمن يملك سلطة البت فيه، وهذا ما تتمتع به الجهة الإدارية المصدرة للقرار والجهة الرئاسية لها، وإذا أنهما تملكان سلطة تعديل القرار المتظلم فيه أو الرجوع عنه.

- أن يكون التظلم الإداري واضحاً في تحديده للقرار المتظلم فيه: يجب أن يكون التظلم واضحاً في بيان مضمونه وحاسماً في تحديد هدفه سواء بسحب القرار أو إلغائه أو تعديله. وإذا كان التظلم مشوباً بالغموض وعدم الوضوح، مصاغاً في عبارات عامة دون تحديد دقيق للقرار المشكوك منه، فإنه لا يمكن أن ينطبق عليه وصف التظلم الإداري.<sup>1</sup>

- يجب أن يقدم التظلم الإداري في الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء: يعتبر هذا الشرط أساسياً لأن فوات المدة يؤدي إلى سقوط الحق في الطعن في الإلغاء وبعدها تتحصن القرارات، وتكون الإدارة غير مجبرة على إعادة النظر في القرار الذي أصدرته.<sup>2</sup>

لذا خول المشرع للموظف إمكانية التظلم الإداري، وذلك من خلال ميعاد محددة، وذلك في نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: "يجوز للشخص المعني بالقرار تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية المصدرة للقرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 828 أعلاه، يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (2) بمثابة قرار رفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، وفي حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من أجل شهرين، لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل شهرين (2) المشار إليه في الفقرة أعلاه...".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، سنة 1947، ص 159-161.

<sup>2</sup> - موصللي ليديّة، والي سهام، مرجع سابق، ص 58، 59.

<sup>3</sup> - المادة 830 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية، عدد 21، بتاريخ 23 أبريل 2008.

- أن يكون التظلم الإداري مجدياً: أي أن يكون من الجائز سحب أو تعديل القرار الإداري من الناحية القانونية، بحيث تقوم الجهة الإدارية المختصة بذلك إذا ما اقتنعت بالتظلم المقدم إليها.<sup>1</sup>

ثانياً: أنواع التظلم الإداري:

للتظلم أنواع حيث هناك تظلم بحسب السلطة المقدم إليها الطعن ويتمثل في التظلم الولائي والتظلم الرئاسي، وتظلم بحسب الأثر المترتب عنه ويتمثل في التظلم الاختياري، والتظلم الوجوبي.

1- التظلم بحسب السلطة المقدم إليها:

أ- التظلم الولائي: هو طلب يتوجه به صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية المختصة التي أصدرت القرار موضوع التظلم يسألها فيه مراجعة قرارها وإعادة النظر فيه لغرض تعديله أو إلغائه أو سحبه، بما يتفق وقواعد المشروعية وبما يتلائم مع الإعتبارات المحيطة وذلك بعد أن يوضح المتظلم أوجه المخالفة في قرار الإدارة، مشيراً إلى الأسباب التي يستند إليها.<sup>2</sup>

ب- التظلم الرئاسي: هو التظلم الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تمارس سلطة رئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري أو التي قامت بالعمل المادي محل التظلم.<sup>3</sup>

2- التظلم حسب الأثر المترتب عنه:

أ- التظلم الوجوبي: هو التظلم يجب أن يقدمه صاحب الشأن في حالات محددة قانوناً كشرط سابق على رفع دعوى الإلغاء، بحيث إذا رفعت الدعوى قبل تقديمه فإنها تعتبر غير مقبولة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 162.

<sup>2</sup> - منى محمد عبد الرزاق، الأحكام القانونية للتظلم الإداري، دراسة مقارنة، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد السادس، العدد الثالث، سنة 2008، ص 156.

<sup>3</sup> - خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، طبعة 1995، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 62.

<sup>4</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 154.

ب- **التظلم الإختياري:** يعتبر رخصة للموظف العام، حيث يحق له أن يتقدم بطلب إلى الجهة أو السلطة الإدارية طالبا منها إلغاء أو سحب أو تعديل القرار الإداري الصادر بحقه، والذي يعتبر مخالفا للقانون، كما له ألا يتظلم من القرار الإداري وبلجأ مباشرة إلى القضاء الإداري طالبا إلغاءه عن طريق رفع دعوى الإلغاء، أي أن للموظف مطلق الحرية في التظلم أو عدم التظلم قبل أن يلجأ للقضاء الإداري مباشرة.<sup>1</sup>

#### الفرع الثاني: التظلم لدى اللجنة الخاصة (لجان الطعن):

إلى جانب النوعيين السابقين من التظلم سالفين الذكر منح المشرع الجزائري نوع آخر من التظلم وهو التظلم أمام اللجنة الخاصة وهذا ما سنعرفه في هذا الفرع:  
أولاً: **تشكيلة لجان الطعن:**

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

كما أشارت نفس المادة إلى في الفقرة الثالثة إلى السلطة التي ترأس هذه اللجان: "... وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها مختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلوا المواطنين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن".<sup>2</sup>

لقد تم تكريس لجنة الطعن بموجب المادة 22 من المرسوم 10-84: "تتصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله".<sup>3</sup>  
ويكون تنصيبها خلال شهرين وهذا ما نصت عليه المادة 66 من الأمر 03-66: "يجب أن تتصب لجان الطعن في أجل شهرين (2) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء".<sup>4</sup>

1 - وليد سعود القاضي، مرجع سابق، ص 317.

2 - المادة 65 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية.

3 - المادة 22 من المرسوم 10-84 المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية، عدد 3، لسنة 1985.

4 - المادة 66 من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية

## ثانيا: اختصاصات لجان الطعن:

لقد حدد المشرع الجزائري اختصاصات هذه اللجنة في المادة 67 من الأمر 03-06 حيث: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر".<sup>1</sup>

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

كما نصت أيضا المادة 31 من نفس المرسوم: "... تختص بالنظر في الطعون التي يرفعها الأعوان الذين يمارسون مهام في الهياكل التابعة للولاية...".<sup>2</sup>

كما نصت المادة 175 من الأمر 03-06 على أن لجنة الطعن تقوم بالنظر في التظلمات المرفوعة إليها: "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار".<sup>3</sup>

## ثالثا: ميعاد الطعن أمام لجان الطعن:

تنص المادة 13 من المرسوم 59-85 ميعاد رفع الطعن أمام اللجنة الخاصة في أجل 15 يوم: "يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال خمسة 15 يوما...".<sup>4</sup>

كما نصت أيضا المادة 175 من الأمر 03-06 على الميعاد تقديم التظلم أمام لجنة الطعن: "... أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - المادة 67 من الأمر 03-06 ، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - المادة 28 والمادة 31 من المرسوم 10-84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

<sup>3</sup> - المادة 175 من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>4</sup> - المادة 13 من المرسوم 59-85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>5</sup> - المادة 175 من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

## الفرع الثالث: أثر التظلم الإداري:

يترتب على تقديم التظلم إلى الإدارة المختصة قبل رفع الدعوى الآثار الآتية:

1- قطع ميعاد رفع دعوى الإلغاء وميعاد التقادم، وفي هذه الحالة يمكن للإدارة بعد دراسة التظلم أن تقوم بسحب أو إلغاء أو تعديل القرار المتظلم منه ومن ثم لا توجد ضرورة لرفع الدعوى القضائية، ولا ينطبق ذلك إلا على دعوى الإلغاء فقط، ويلاحظ هنا أن التظلم يجب أن يقدم إلى الإدارة المختصة تحت طائلة عدم إنتاجه لأي أثر من أثاره.

2- اشتراط التظلم لقبول الدعوى إذا كان وجوبيا.

3- إثبات علم المدعي بالقرار المطعون فيه أو بالوقائع التي تقوم عليها الدعوى، كالفعل الضار، الموجب للمسؤولية وفاعله.

4- إثبات تعدي الإدارة ومسلكتها حيال المتظلم.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: الرقابة القضائية لقرار تسريح الموظف العمومي:

تخضع سلطات التأديب لرقابة قضائية في ممارستها لإختصاصها التأديبي للتأكد من سلامة تطبيق القانون، وإن الدور الحقيقي للقضاء إنما يكمن في مرحلة الرقابة، لأن جميع النصوص التي ترد في هذا الشأن، تغدو عديمة القيمة إذا لم يترتب على مخالفتها جزاء توقعه سلطة مستقلة هي القضاء.

والرقابة القضائية على السلطات التأديبية تختلف بحسب الصورة التي تفرغ فيها العقوبة التأديبية، فإذا صدرت هذه العقوبة في صورة قرار إداري من رئيس إداري فرد، فإن الرقابة القضائية تتمثل في صورة دعوى إلغاء أو دعوى تعويض أو في الدعويين معا.

وإذا وقعت العقوبة التأديبية في صورة حكم قضائي فإن صورة الرقابة القضائية تختلف وتتنوع بحسب الطعون القضائية التي يمكن توجيهها إلى هذا الحكم.

أما بخصوص الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في شكل دعوى إلغاء أو دعوى تعويض، فإنها لا تختلف عن رقابة الإلغاء والتعويض التي يبسطها القضاء الإداري على

<sup>1</sup> - رياض نعمان، مرجع سابق، ص 463.

القرارات الإدارية بصورة عامة وهذا ما سنفصله في هذا المطلب ونخصص له ثلاث (03) فروع.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: شروط رفع دعوى الإلغاء:

رجوعا للأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجده قد تضمن مجموعة شروط وجب توافرها لرفع دعوى الإلغاء ويمكن تصنيف هذه الشروط إلى أربعة أصناف: شروط تتعلق بالقرار الإداري محل دعوى الإلغاء وشروط تتعلق بأطراف الدعوى، وشروط تخص عريضة افتتاح الدعوى، وشروط تتعلق بميعاد رفع الدعوى وهو ما سنفصله كالآتي:<sup>2</sup>

#### أولاً: الشروط المتعلقة بالقرار الإداري محل دعوى الإلغاء:

لما كان القرار الإداري هو محل دعوى الإلغاء وجب التعريف به وبيان خصائصه.

فقد عرفه العميد هيو بانه: "إعلان للإدارة بقصد إحداث أثر قانوني إزاء الأفراد، يصدر عن سلطة إدارية، في صورة تنفيذية أو في صورة تؤدي إلى التنفيذ المباشر".

عرفه الدكتور فؤاد مهنا بانها: "عمل قانوني من جانب واحد يصدر بإرادة احد السلطات الإدارية في الدولة ويحدث آثار قانونية، بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم".

ومن التعريفات الفقهية نستنتج جملة من الخصائص يتميز بها القرار الإداري:

**1- القرار الإداري تعبير إرادي:** ومؤدى ذلك أنه حتى نكون أمام قرار إداري يجب أن تظهر الإدارة ما تبطنه وتخرجه إلى حيز الوجود وإظهار الإدارة لما تبطنه أو ما يطلق عليه بعنصر الإفصاح، لا يعني بالضرورة أن يكون القرار الصادر من جانب الإدارة إيجابياً أو سلبياً إذ المطلوب هو الإفصاح من جانب الإدارة بأي شكل من الأشكال لأن الإفصاح أمر وجوبي وضروري لميلاد القرار الإداري.

**2- القرار الإداري صادر عن جهة إدارية:** يقتضي مبدأ الفصل بين السلطات تقسيم المهام والوظائف داخل الدولة الواحدة على أجهزة ثلاث هي السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة ملتزم الطبع والنشر، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990، ص 611.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 68.



والسلطة القضائية وبمناسبة قيامها بوظيفتها تتولى السلطة التنفيذية مباشرة أعمال إدارية تتجلى كثير من صورها في قرارات إدارية صادرة أحيانا عن أجهزة مركزية أو إدارية محلية أو حتى مرافق مصلحة.

وعليه نكون أمام قرار إداري إذا صدر العمل الإنفرادي من جهة إدارية لا يهتم مركزها (سلطة مركزية- إدارة محلية- إدارة مرفق صحي).<sup>1</sup>

**3- القرار الإداري يصدر بإرادة المنفردة:** إذا كان من اللازم في القرار الإداري أن يكون صادر عن جهة إدارية مركزية أو محلية أو مرفقية فإنه يلزم إضافة لذلك أن يكون صادر من جانبها فقط، وهذا القول ليس معناه أن يصدر القرار من فرد واحد وتستفرد جهة إدارية واحدة بإتخاذها بل قد يفرض القانون في حالات معينة أن تشترك الإدارة المصدرة للقرار الإداري إدارات أخرى قبل توقيع القرار، كما لو تعلق الأمر برخصة البناء أو الهدم فقبل أن يصدر رئيس المجلس الشعبي البلدي القرار يلزم قانون بإحالة الملف إلى جهات حدها التشريع أو التنظيم لإبداء الرأي، ولا يتنافى مع ذلك أبدا مع الصفة الإنفرادية للقرار.

**4- القرار الإداري يحدث آثار قانونية:** إن عناصر القرار الإداري تكتمل إذا صدر العمل من جنب الإدارة إنفراديا وأرادت من خلاله إحداث أثر قانوني، فهذا الأمر هو الذي يتم القرار الإداري لولاه لما لجأ المعني بالقرار للطعن فيه، ودونه لا يستطيع القاضي الإداري مراقبة أعمال الإدارة، فيفترض هنا أن المركز القانوني للمعني أو المعنيين بالقرار تمت زعزحته والتأثير عليه، إذ بدون هذا التأثير لا يملك رافع الدعوى لمساءلة الإدارة قضائيا، ولا يملك القاضي أي سلطة لمراقبة عمل الإدارة طالما لم يحدث القرار الإداري تأثيرا في المركز القانوني للمخاطب به.

**ثانيا: شروط متعلقة بأطراف الدعوى:**

نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية جاءت بعنوان الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية، لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، يثير القاضي تلقائيا إنعدام الصفة في المدعى عليه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 69-72.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 76، 77، 84.

- 1- شرط الصفة: يقصد بالصفة في التقاضي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء.
- 2- شرط المصلحة: من المسائل البديهية أن كل رافع دعوى إدارية أو غير إدارية ينبغي أن يكون له مصلحة في إثارة النزاع وعدم وجود هذه المصلحة كفيل بعدم قبول الدعوى.
- 3- شرط الأهلية: إن الأهلية التي يستوجب أن يتمتع بها الطاعن بإلغاء القرار التأديبي بالنسبة للشخص الطبيعي يتطلب أن يكون متمتعاً بكافة القواه العقلية ولم يعجز عليه، ويبلغ سن الرشد 19 سنة وتتمتع بحقوقه المدنية، وعليه فإن كل من المجنون أو المعتوه أو المحجور عليه لا يمكن له رفع الدعوى أما فيما يخص شخص معنوي سواء كانت عامة أو خاصة لها صلاحية التقاضي، يمكن لها تعيين نائب يتمتع بأهلية التقاضي.<sup>1</sup>

#### ثالثاً: شروط متعلقة بالعريضة:

طبقاً للمادة 816،815 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ترفع الدعوى الإدارية أمام المحكمة الإدارية بعريضة مكتوبة موقعة من محام وطبقاً للمادة 15 من نفس القانون وهي مادة مشتركة تسري على جهات القضاء العادي والإداري فإن عريضة الإفتتاح يجب أن تتضمن البيانات التالية:

- 1- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.
- 2- إسم ولقب المدعى وموطنه.
- 3- إسم ولقب وموطن المدعى عليه.
- 4- الإشارة لتسمية الشخص المعنوي ومقره.
- 5- عرض موجز للوقائع والطلبات ووسائل الإثبات.
- 6- الإشارة للمستندات والوثائق المرفقة.

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

## رابعاً: شرط الميعاد:

دعوى الإلغاء مقيدة بنطاق زمني ضيق حرصاً على استقرار الأوضاع الإدارية ومن هنا يشترط لقبولها أن ترفع خلال المدة التي حددها القانون وبعد شرط الميعاد من النظام العام لا يجوز مخالفته، ويمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه، كما يمكن إثارته في أي مرحلة كان عليها النزاع.

ورجوعاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 نجده قد حدد أجالاً للدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية والدعوى المرفوعة أمام مجلس الدولة.

ميعاد دعوى الإلغاء المرفوعة أمام المحكمة الإدارية، طبقاً للمادة 829 من ق.إ.م.إ فإن أجل أمام المحكمة الإدارية حدد ب 4 أشهر تسري من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو تاريخ نشر القرار الجماعي أو التنظيمي.

ميعاد دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة، طبقاً للمادة 901 ق.إ.م.إ فإن دعوى الإلغاء قد ترفع ابتداءً أو نهائياً أمام مجلس الدولة، كان يتعلق الأمر بدعوى ترفع ضد قرار وزاري أو مرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول وبالرجوع للمادة 907 ق.إ.م.إ نجده قد أحال بشأن الميعاد للمواد من 829 إلى 832، أي أن أجل رفع الدعوى بقدر بأربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار أو نشره.<sup>1</sup>

## الفرع الثاني: أسباب الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي:

سنخصص في هذا الفرع أسباب الطعن بإلغاء والتي تتمثل في عيب عدم الإختصاص، عيب المحل والقرار التأديبي، وعيب الشكل والإجراءات عيب السبب، عيب إنحراف في استعمال السلطة وهذا ما سنفصله كما يلي:

## أولاً: عيب عدم الإختصاص

تعتبر فكرة الإختصاص حجز الزاوية التي يقوم عليها القانون العام الحديث حيث تباشر كل السلطات العامة في الدولة اختصاصات محدودة بواسطة الدستور أو القانون أو اللوائح. ويرجع هذا التحديد وكذلك توزيع الإختصاصات داخل كل سلطة من السلطات العامة إلى تطبيق الفصل بين السلطات.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 85-94.

ولقد كان عيب عدم الإختصاص أول العيوب التي أخذ بها مجلس الدولة الفرنسي للطعن بالإلغاء في القرارات الإدارية، لما لفكرة الإختصاص من أهمية كبيرة.<sup>1</sup> ولعيب عدم الإختصاص صور تتمثل في:

**1- عيب الإختصاص الجسيم:** ذكرنا أن الفقه والقضاء يفرقان بين نوعين لعيب عدم الإختصاص، النوع الأول هو عدم الإختصاص الجسيم أو اغتصاب السلطة والثاني يتمثل في عدم الإختصاص البسيط أو العادي، ويختلف عدم الإختصاص الجسيم أو اغتصاب السلطة عن أثر عدم الإختصاص البسيط في أن القرار الإداري يحكم بإنعدامه في حالة اغتصاب السلطة.

ويرجع سبب الحكم بإنعدام القرار الإداري في هذه الحالة إلى صدوره من شخص يدخل نفسه في الإدارة بدون سند ولا صفة.

ويترتب على اعتبار القرار الإداري منعدما في هذه الحالة عدة نتائج هامة تتمثل في تجريد القرار من كل اعتباره عملا ماديا وليس تصرف قانونيا، كما أن القرارات المنعدمة تمثل استثناءا على آثار إنقضاء ميعاد الطعن بالإلغاء، إذ أن الطعن فيها لا يتقيد بشرط الميعاد بحيث يمكن سحبها أو إلغائها بعد إنتهاء ميعاد الستين يوما المحددة للطعن بالإلغاء.

**2- عيب الإختصاص البسيط:** تقوم السلطة التنفيذية بمباشرة اختصاصاتها عن طريق توزيعها على الهيئات والإدارات المختلفة التابعة لها، فإذا ما وقع تجاوز من هيئة أو إدارة أو موظف لهذه الحدود المقررة بالقوانين واللوائح فإن القرارات الصادرة في هذه الحالة تكون مشوبة بعيب عدم الإختصاص.

ومن الواضح أن عدم الإختصاص البسيط يقع داخل السلطة التنفيذية وبين إدارتها وموظفيها، أما إذا تعدى التجاوز حدود هذه السلطة إلى نطاق إختصاصات السلطات التشريعية أو القضائية، فإن القرار الصادر في هذه الحالة يعتبر إغتصابا للسلطة كما رأينا.

**3- عيب الإختصاص المكاني:** لقد حدد المشرع الجزائري للسلطة الإدارية المكان الذي تمارس فيه إختصاصاتها، ويعد تجاوز هذا المكان عيب من عيوب الإختصاص المكاني، وذلك من خلال المجلس الشعبي البلدي أو الوالي قرار إداري في إقليم آخر.

<sup>1</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 181.

4- عيب الإختصاص الزمني: المقصود بعدم الإختصاص من حيث الزمان أن يصدر

القرار الإداري ممن أصدره في وقت لا يكون مختصا قانونا بإصداره.<sup>1</sup>

**ثانيا: عيب المحل والقرار التأديبي:**

ويسمى أيضا بمخالفة القانون ويقصد به العيب الذي يعيب موضوع القرار الإداري والذي يتمثل لآثار غير مشروعة، 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 إيجابية أي إقدامها على القيام بأعمال تخالف نص قانوني أو تكون سلبية كالإمتناع عن عمل أجازته القانون، أو إذا كانت المخالفة غير مباشرة والمتمثلة في الخطأ في تغيير قاعدة قانونية.<sup>2</sup>

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.

**ثالثا: 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 الأخيرة تخضع إلى شكليات كشكلية التوقيع على القرارات.<sup>3</sup>

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 إتخاذ القرار الإداري التي تدخل في التكوين وتشكيل محتواه، فهي تقوم بالتأثير في شرعية القرارات، بإعتبارها جزء من القرارات المتخذة.

<sup>1</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 189-196، 197.

<sup>2</sup> - نواف كنعان، الفضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 296.

<sup>3</sup> - عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 525.

من أمثلة حول الإجراءات الإجرائية الإستشاري، إجراء احترام المدد القانونية المقررة، إجراء لإحترام حق الدفاع في القرارات الإدارية التأديبية.

عيب الإجراء يتخذ عدة صور منها: أن تقوم الإدارة بإصدار قرارات إدارية تخالف الإجراء الإستشاري وتقوم بمخالفة التحقيق في القرارات الإدارية.<sup>1</sup>

#### رابعاً: عيب السبب:

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

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

#### خامساً: عيب إنحراف في استعمال السلطة:

يقصد بعيب إساءة استعمال السلطة، استخدام الإدارة لسلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة، سواء بإستهداف غاية بعيدة عن المصلحة العامة أو بإبتغاء هدف مغاير للهدف الذي حدده لها القانون.

ويتضح أن عيب إساءة استعمال السلطة أو الإنحراف بها، يصيب القرار الإداري، إذا استخدمت الإدارة سلطتها لتحقيق غاية غير مشروعة ويحدث ذلك إذا كانت هذه الغاية بعيدة عن المصلحة العامة أو عندما تسعى الإدارة إلى هدف مغاير للأهداف المحددة لها قانوناً وكذلك إذا إنحرفت الإدارة عن الإجراءات التي عينها القانون.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 511-516.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 197.

<sup>3</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 273-276.

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

يتعين الإختصاص بإلغاء القرار التأديبي إلى المحاكم التأديبية المختصة وهي تختلف بحسب الجهة الإدارية التي أصدرت قرار التسريح فيصدر إما من المحاكم الإدارية أو عن مجلس الدولة، وهو ما سنوضحه كما يلي:

**أولاً: المحاكم الإدارية:**

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

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

كما نص ق.إ.م.إ على الإختصاص 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 طرفاً فيها".

فإختصاص المحاكم الإدارية يكون بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية وفقاً للمادة 804 من قانون 08-09، وذلك لتجنب الموظف العام مشقة إجراءات التقاضي لرفع الدعوى ومخالفتها يؤدي إلى بطلان الدعوى التأديبية.

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

**ثانياً: مجلس الدولة:**

يختص مجلس الدولة الجزائري في إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة المركزية وذلك بإعتبارها هيئة ووجهة قضائية.

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

كما أنها 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 اإدارية ويختص في الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية بإعتباره محكمة نقض.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - موصلي ليدية، والي سهام، مرجع سابق، ص74، 75، 76.



الخصائمه

بعد دراستنا للجوانب المختلفة لتسريح الموظف العام في الجزائر، نرجوا أن نكون قد ألمنا بأهم النقاط التي تتمحور حولها دراستنا والتي تستخلص منها أن المشرع الجزائري يسعى لتحقيق التوازن بين مصلحة الموظف من جهة ومصلحة الإدارة من جهة ثانية، وإلى تحديد الحالات التي تستند إليها الإدارة لتأسيس قرار تسريح الموظف والمنصوص عليها قانونا.

اعتمد المشرع الجزائري بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نظاما تأديبيا محكما، حاول من خلاله توفير الحماية اللازمة للموظف العام من خلال تجسيد ضوابط و ضمانات قانونية تحقق الأمن الوظيفي.

فالنظام التأديبي يحافظ على استقرار أداء الموظف لمهامه لأن الإدارة تعمل دائما على معاقبته على الخطأ المرتكب مهما كانت درجته وفي هذا نوع من التقويم وإصلاح السلوك غير السوي للموظف العمومي.

حيث يتطلب على الإدارة أن تحيط الموظف وتعلمه بطريقة واضحة لما ستنتجه من إجراءات حياله، سواء تعلق الأمر بإتباع الطريق التأديبي أو بالطريق غير التأديبي ومن ثم تبين الإدارة نيتها تجاه الموظف العمومي ليكون مستعدا لإبداء دفاعه وتحقيق ضماناته.

حيث ينص الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على العقوبات التأديبية ضمن أربع درجات، وكان التسريح أقصى تلك العقوبات التي قد يواجهها الموظف خلال مساره المهني، وينجم عن قرار التسريح إنهاء الحياة المهنية للموظف العمومي وإنقطاع راتبه الشهري من تاريخ إتخاذ القرار الصادر عن الهيئة المستخدمة مما ينتج عنه عدم توليه الوظيفة العمومية مرة أخرى.

لتحقيق التوازن بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف الخاضع للتأديب لا بد من حدود وأساليب لقيود ممارسة سلطة التأديب ويكون عن طريق ضمانات إدارية وأخرى قضائية، فالإدارية تعطي للموظف حق تقديم التظلم الإداري من جهة ومن جهة أخرى تقديم الطعن ضد قرار التسريح أمام اللجنة المتساوية الأعضاء.

أما القضائية تعتبر من أقوى الضمانات التي سمحت للموظف العام المطالبة بإلغاء العدد من القرارات التأديبية غير المشروعة.

ولكن رغم ما وفره المشرع من ضوابط قانونية و ضمانات للموظف العام تداركته بعض الثغرات والنقائص والتي تمثلت في:

- رغم سعي المشرع الجزائري لتحقيق التوازن بين مصالح الإدارة ومصالح الموظف العمومي مهما كانت طبيعة النظام السائد في الدولة فمحاولة التقريب بينها كانت شبه مستحيلة وذلك لإختلاف المراكز القانونية لكل منهما بإعتبار أن الإدارة طرف ممتاز وقوي كما يعرف وتمتعها بإمتيازات السلطة العامة.
  - منح السلطة التأديبية للسلطة التي تمتلك صلاحيات التعيين جعلها تتحكم في كامل إجراءات التأديب منذ بداية تحريك المتابعة التأديبية وصولاً إلى صدور القرار التأديبي يجعلنا نشك في حيادها ومدى تلائم قراراتها مع قواعد العدل والإنصاف بسبب ما يتمتع به القاضي الإداري من دور إيجابي في تسيير النزاع فإن إلقاء عبئ الإثبات على الموظف من شأنه أن يتقل كاهله ويقلل من حظه في إستيفاء حقوقه وذلك نظراً لعدم تساوي المراكز القانونية لكلا الطرفين.
  - إن تشكيل اللجان متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي من عناصر إدارية والتي يترأسها أيضاً أحد أعضاء الجهة الإدارية يؤدي إلى فقدان المجلس التأديبي لهيبته وقيمته كسلطة تأديبية تصدر قرارات تأديبية مشروعة.
  - إغفال المشرع نقطة جد مهمة فيما يتعلق بعدم فصله بين سلطتي الإتهام والتحقيق وحتى سلطة توقيع الجزاء التي جمعها في يد واحدة هي الخصم والحكم في ذات الوقت مما ينعكس سلباً على مبدأ الحياد ويجرد الموظف من أهم الضمانات.
- لمواجهة هذه النواقص إرتأينا إلى تقديم بعض الإقتراحات والحلول:
- لا بد من تحديد ضوابط قانونية صارمة في تقنين الخطاء التأديبية حتى لا تستغل الإدارة العامة سلطتها وإمتيازاتها في إصدار قرار تسريح الموظف العمومي.
  - يقتضي من المشرع الجزائري أن يتدارك الثغرات القانونية لتحديد ضوابط الضمانات الإدارية وحث الإدارة على وجوب إحترامها في إطار تحقيق المساواة العادلة.
  - توسيع نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي من اجل ضمان حرص القضاء الإداري على حفظ حقوق الموظفين ومنع المساس بها قدر الإمكان، مما جعل ممارسة سلطة التأديب تخضع خضوعاً تاماً لرقابة المشروعية.

- تعيين قضاة إداريين متخصصين والتوسيع من صلاحياتهم حتى لا تقع أخطاء في إطار فحص مشروعية قرارات التسريح ويتم المحافظة على حق الموظف العمومي في تجسيد الضمانات القضائية.

وبناء على ما استعرضناه سابقا سنحاول إيراد بعض التوصيات:

- لابد من ضرورة عقد ندوات ودورات متخصصة للموظفين في أخلاقيات الوظيفة العامة وإمام الموظف العام الحديث التوظيف بالقوانين والأنظمة والتعليمات والمهام من أجل أن يكون على دراية.

- ضرورة استحداث هيئات مستقلة في جميع المرافق الإدارية المحلية والمركزية يمتاز أعضاؤها بالنزاهة والحيادة وتكون قراراتها ملزمة سواء بالنسبة للإدارة أو الموظف.

- مساءلة الإدارة عن القرارات التأديبية غير المشروعة مهما كان بسبب إلغاءها وذلك على أساس الخطأ المرفقي التي تضمن لها تعويض الموظف عما أصابه من ضرر، على أساس أن سلطة التأديب مسؤوليتها ومهمتها تكمن في خدمة مصلحة المرفق العام وليس من أجل المساس والإضرار بحقوق الموظفين، وأن مسألة التأديب الوظيفي الممنوحة لها قانون ما هي إلا وسيلة لتسهيل مهمتها والقيام بوظائفها دون أن تتخذها كغطاء لتتستر عن أعمال غير المشروعة.

- توعية وتشجيع الموظفين في اللجوء إلى القضاء في حالة صدور قرارات غير مشروعة من طرف الإدارة وذلك من أجل محو الفكرة القائلة بأن القاضي الإداري ينحاز دائما إلى الإدارة، وغالبا ما يفصل لصالحها.

وفي ختام دراسة هذا الموضوع الذي يمثل موضوعا هاما بالنسبة للموظف والإدارة على حد سواء، يجب أن يولي كل من المشرع والقاضي الإداري اهتمام أكثر بالرقابة القضائية على القرارات التأديبية بهدف المساهمة في ترقية القانون والعمل القضائي معا، من أجل تحقيق المشروعية وعدالة التأديب الوظيفي.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

أولاً: النصوص القانونية والفقهية.

أ- النصوص القانونية

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 المعدل والمتمم.
- 2- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 78، المؤرخة في 30/09/1975.
- 3- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17، لسنة 1990.
- 4- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
- 5- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية، عدد 21، بتاريخ 23 أبريل 2008.

ب- النصوص التنظيمية

- 1- المرسوم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد 37، سنة 1982.
- 2- المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية، عدد 3، لسنة 1985.
- 3- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- 4- المرسوم 88-131 المؤرخ في 4 يونيو 1988، الذي ينظم العلاقة بين الإدارة و المواطن، الجريدة الرسمية العدد 21، السنة 1988.
- 5- المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 يوليو سنة 1988 المتضمن تنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن، جريدة رسمية عدد 27 لسنة 1988.

- 6- مرسوم تنفيذي رقم 93-54، المؤرخ في 16 فبراير 1993 المحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، جريدة رسمية، العدد 11، سنة 1993.
- 7- المرسوم رقم 66-152 المؤرخ في 02-07-1966، المتعلق بإجراءات التأديبية، جريدة رسمية، العدد 476، سنة 2006.
- 8- المنشور رقم 5 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 12 أبريل 2004، المحدد كليات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

#### ج- الأحكام القضائية:

- 1- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية 08-12-1968-س 14.
- 2- القرار رقم 80781 مؤرخ في 10 فيفري 1990 الصادر عن الغرفة المحكمة العليا قضية (ح.ن) ضد (والي ولاية البويرة)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1993.

#### ثالثا: المؤلفات

##### أ- باللغة العربية

- 1- أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، مبادئ القضاء الإداري في التأديب، الطبعة الأولى مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010.
- 2- أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، مبادئ القضاء الإداري في التأديب، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010.
- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 4- بن صاري ياسين، التشريع التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 5- جوزاف بادروش، القاموس الموسوعي الإداري، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2006.

- 6- حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي المقارن دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 7- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 8- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، طبعة 1995، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 9- رياض النعمان، المعجم القانوني، من حرف الألف إلى حرف السين، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2013.
- 10- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.
- 11- سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 12- سعيد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، سنة 2008.
- 13- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013.
- 14- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
- 15- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة ملتزم الطبع والنشر، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990.
- 16- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1995.
- 17- عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال الشركات القابضة - الشركات التابعة- منشأة المعارف الإسكندرية، 1990.
- 18- عبد الرؤوف هاشم محمد البسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة 2007.



- 19- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي لإصدارات القانونية، دون بلد نشر، 2008.
- 20- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003.
- 21- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، الجزء الثالث، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر.
- 22- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، سنة 1947.
- 23- عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 24- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 25- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 26- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1991.
- 27- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2014.
- 28- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 29- لفتة هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، إجراءاته، ضماناته، حجبته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2015.
- 30- لندة معمري يشوي، المسؤولية التأديبية للقاضي، دراسة تحليلية في التشريع، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية، للنشر والتوزيع، الأردن، 2018.
- 31- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994.

- 32- مازن ليلوراضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة 2002.
- 33- محمد أحمد عبد اللاه محمد، الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، 2015.
- 34- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1989.
- 35- محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، طبعة القانون الإداري، التنظيم الإداري الموظفين العموميون، أموال الإدارة العامة، الجزء الأول، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2009.
- 36- محمد على الخلايلة، القانون الإداري، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية الأموال العامة، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015.
- 37- محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- 38- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2000.
- 39- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، طبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- 40- ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية- ضماناتها موانع تحريكها- عقوبتها واصدائها الجريمة الجنائية عليها ونظرية الخطأ المرفقي ومسؤولية أمناء المخازن وأرباب العهد ودعوى البطلان والتماس إعادة النظر، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- 41- 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.
- 42- نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

- 43- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2012.
- 44- هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام التأديبية، الجنائية المدنية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014.
- 45- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.

ب- باللغة الاجنبية

- 1- Amar mohamed, l'administration de ressources humaines des administration publiques , édition université de constantine, imprimerie, en nakhla, alger, sans date

ثالثا: الرسائل الجامعية .

أ- رسائل الدكتوراه

- 1- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، رسالة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014.
- 2- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2016.
- 3- عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، بتيزي وزو، 2016.
- 4- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، رسالة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2015-2016.

ب- رسائل الماجستير:

- 1- بوفراش صفيان، عدم فعالية التظلم الإداري المسبق في حل النزاعات الإدارية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2009.
- 2- حاج سعيد يوسف الجزائري، الفصل التأديبي للموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون الإداري، كلية القانون، جامعة اليرموك، سنة 2015.
- 3- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014.
- 4- رزايقة عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص تنظيم غداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014.
- 5- فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام الإدارة المالية، جامعة بن عكنون، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 2002-2003.
- 6- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009.
- 7- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومية، رسالة الماجستير في القانون فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.
- 8- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بالقانون الكويتي والأردني، دراسة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

ج- رسائل الماجستير

- 1- بن عيسى عبد العزيز، المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، 2016-2017.
- 2- بن فاتح بن عبد الرحيم، المسؤولية الجنائية للطبيب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون جنائي جامعة بسكرة، 2014-2015.
- 3- جبوري عمر، مسؤولية الموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، جامعة سعيدة، سنة 2016-2017.
- 4- سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016.
- 5- صباح مرايحية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016.
- 6- عبد الرحمن جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.
- 7- عثمانى أحمد، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي في حماية المال العام في ظل قانون الوقاية ومكافحة الفساد، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة ومالية، جامعة زيان بن عاشور، بالجلفة، 2016/2017.
- 8- عطيت حافظ الله، النظام التأديبي في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانوني الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2015-2016.

- 9- العيداني ليندة، كريم ليتيسيا، تسريح العمال في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق فرع قانون الأعمال، تخصص: القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016-2017.
- 10- غريبة سفيان، إنهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2010.
- 11- كباسي إنتصار، عزوز آمنة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء، وقمع الحريات، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالم، 2015-2016.
- 12- معاغة أحلام، سعدي بسمة، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالم، 2016-2017.
- 13- موصللي ليديّة، والي سهام، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص الجماعات الإقليمية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2016-2017.
- د- رسائل إجازة المدرسة العليا للقضاء :

- 1- تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء مديرية التريصات، محكمة الجلفة، 2008.

#### رابعاً: المجالات

- 1- اسماعيل أحفيظة ابراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، ليبيا، سنة 2015.
- 2- بوادي مصطفى، تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي، مجلة الفقه والقانون، العدد العاشر، الجزائر، معسكر، سنة 2013.
- 3- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة مجلة المفكر، العدد التاسع، الجزائر، بسكرة.

4- الجيلالي محمد بوزيد، التنظم الإداري في قواعد المرافعات أمام ديوان المظالم دراسة تحليلية نقدية، مجلة جامعة عبد العزيز الإقتصاد والإدارة، العدد الأول، سنة 2017.

5- زاهر عثمان زينب، المسؤولية القانونية للموظف العام، مجلة جامعة البعث، العدد 6، الجزائر، 2016.

6- منى محمد عبد الرزاق، الأحكام القانونية للتنظم الإداري، دراسة مقارنة ، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد السادس، العدد الثالث، سنة 2008.

خامسا: المواقع الإلكترونية

1- [www.startimes.com](http://www.startimes.com)

2- [www.djelfa.info](http://www.djelfa.info)

# فهرس المحتويات



# فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
01	مقدمة
06	الفصل الأول: ماهية التسريح التأديبي
07	المبحث الأول: مفهوم التسريح التأديبي
07	المطلب الأول: المقصود بالتسريح التأديبي
08	الفرع الأول: تعريف التسريح التأديبي
10	الفرع الثاني: تمييز التسريح التأديبي عن بعض الصور الأخرى
10	أولاً: التسريح التأديبي والتسريح غير التأديبي
14	ثانياً: التسريح التأديبي والإستقالة
17	ثالثاً: التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد
18	رابعاً: التسريح التأديبي والإحالة على الإستبعاد
19	الفرع الثالث: إجراءات التسريح التأديبي
20	أولاً: الأخذ بعين الإعتبار ظروف ارتكاب الفعل المكيف على أنه خطأ جسيم
20	ثانياً: يتم قرار التسريح التأديبي بإقتراح من لجنة التأديب
20	ثالثاً: إبلاغ العامل بصفة كتابية بقرار التسريح
21	الفرع الرابع: آثار التسريح التأديبي
21	أولاً: التسريح التأديبي مع احتفاظ العامل بحقه في مهلة الإخطار المسبق
21	ثانياً: التسريح التأديبي دون مهلة إخطار أو تعويض التسريح
21	المطلب الثاني: السلطة التأديبية المختصة بتسريح الموظف العام
22	الفرع الأول: السلطة الرئاسية
22	الفرع الثاني: المجالس التأديبية
23	أولاً: إنشاء مجالس التأديب
23	ثانياً: تعيين اعضاء مجالس التأديب
23	ثالثاً: عمل مجلس التأديب
24	رابعاً: اختصاصات مجالس التأديب

## فهرس المحتويات

25	المبحث الثاني: ضوابط التسريح التأديبي
25	المطلب الأول: الخطأ التأديبي كأساس للتسريح
26	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي
27	أولاً: التعريف الفقهي
29	ثانياً: التعريف القضائي
29	ثالثاً: التعريف القانوني
29	الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي
30	أولاً: الركن المادي
31	ثانياً: الركن المعنوي
32	ثالثاً: الركن الشرعي
33	المطلب الثاني: مسؤولية الموظف
33	الفرع الأول: المسؤولية التأديبية
33	أولاً: تعريف المسؤولية التأديبية
35	ثانياً: المجال الزمني للمسؤولية التأديبية
36	ثالثاً: جزاء المسؤولية التأديبية
37	الفرع الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام
38	أولاً: مسؤولية الموظف تجاه الغير
39	ثانياً: مسؤولية الموظف تجاه الدولة
40	الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية
42	أولاً: الأساس القانوني للمسؤولية الجنائية للموظف العمومي
43	ثانياً: جزاء المسؤولية الجنائية للموظف العمومي
44	<b>الفصل الثاني : الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة عقوبة التسريح التأديبي</b>
46	المبحث الأول: الضمانات السابقة لقرار تسريح الموظف
46	المطلب الأول: ضمانات مواجهة الموظف العمومي
47	الفرع الأول: إعلام الموظف العمومي بالفعل المنسوب إليه

## فهرس المحتويات

- 49 الفرع الثاني: حق الإطلاع على الملف الإداري
- 52 الفرع الثالث: دفاع الموظف عن نفسه
- 56 المطلب الثاني: ضمانات التحقيق لتسريح الموظف العمومي
- 57 الفرع الأول: إجراء التحقيق
- 58 أولا: تعريف التحقيق التأديبي
- 58 ثانيا: مدى إلزامية التحقيق في التشريع الجزائري
- 59 ثالثا: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي في الجزائر
- 60 الفرع الثاني: حياد الإدارة المستخدمة في تسريح الموظف العمومي
- 61 أولا: تعريف مبدأ الحياد التأديبي
- 61 ثانيا: ضمانات الحياد التأديبي في القانون الجزائري
- 62 الفرع الثالث: تسبب قرار التسريح التأديبي
- 63 أولا: عناصر التسبب
- 64 ثانيا: شروط صحة التسبب
- 65 المبحث الثاني: الضمانات اللاحقة لقرار تسريح الموظف العمومي
- 66 المطلب الأول: الرقابة الإدارية على قرار التسريح التأديبي:
- 66 الفرع الأول: مفهوم التظلم الإداري
- 66 أولا: تعريف التظلم الإداري وشروطه
- 69 ثانيا: أنواع التظلم الإداري
- 70 الفرع الثاني: التظلم لدى اللجنة الخاصة (لجان الطعن)
- 70 أولا: تشكيلة لجان الطعن
- 71 ثانيا: اختصاصات لجان الطعن
- 71 ثالثا: ميعاد الطعن أمام لجان الطعن
- 72 الفرع الثالث: أثر التظلم الإداري
- 72 المطلب الثاني: الرقابة القضائية لقرار تسريح الموظف العمومي
- 73 الفرع الأول: شروط رفع دعوى الإلغاء

## فهرس المحتويات

73	أولاً: الشروط المتعلقة بالقرار الإداري محل دعوى الإلغاء
74	ثانياً: شروط متعلقة بأطراف الدعوى
75	ثالثاً: شروط متعلقة بالعريضة
76	رابعاً: شرط الميعاد
76	الفرع الثاني: أسباب الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي
7676	أولاً: عيب عدم الإختصاص
78	ثانياً: عيب المحل والقرار التأديبي
78	ثالثاً: عيب الشكل والإجراءات
79	رابعاً: عيب السبب:
79	خامساً: عيب إنحراف في استعمال السلطة
80	الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن بإلغاء قرار التسريح التأديبي
80	أولاً: المحاكم الإدارية
80	ثانياً: مجلس الدولة
82	الخاتمة
85	قائمة المصادر والمراجع
95	فهرس المحتويات