

جامعة أحمد دراية أدرار



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

تسريح الموظف العام

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري

تحت إشراف الاستاذ:

بحماوي الشريف

من إعداد الطالبان

- عبدالله أنس

- الفايز عبدالله

لجنة المناقشة:

الأستاذ.د: غيتاوي عبد القادر أستاذ التعليم العالي جامعة ادرار رئيسا

الأستاذ د: بحماوي الشريف أستاذ التعليم العالي جامعة ادرار مشرفا ومقررا

الأستاذ.د : محمد علي أستاذ التعليم العالي جامعة ادرار عضواً مناقشاً

السنة الجامعية 2021 - 2022



شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): ب. حواوي الشريعة

المشرف مذكرة الماستر.

الموسومة بـ: تتعدد سريخ المورث في المعجم

من إنجاز الطالب(ة): الغالب بتر عبد الله

و الطالب(ة): عبد الله أونس

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

القسم: الدقوق

الفضص: قانون ادرار

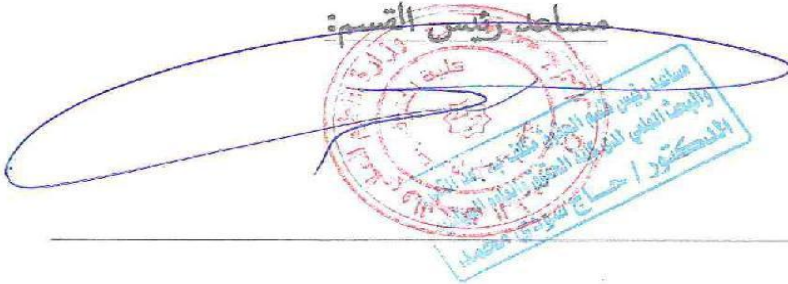
تاريخ تقييم / مناقشة:

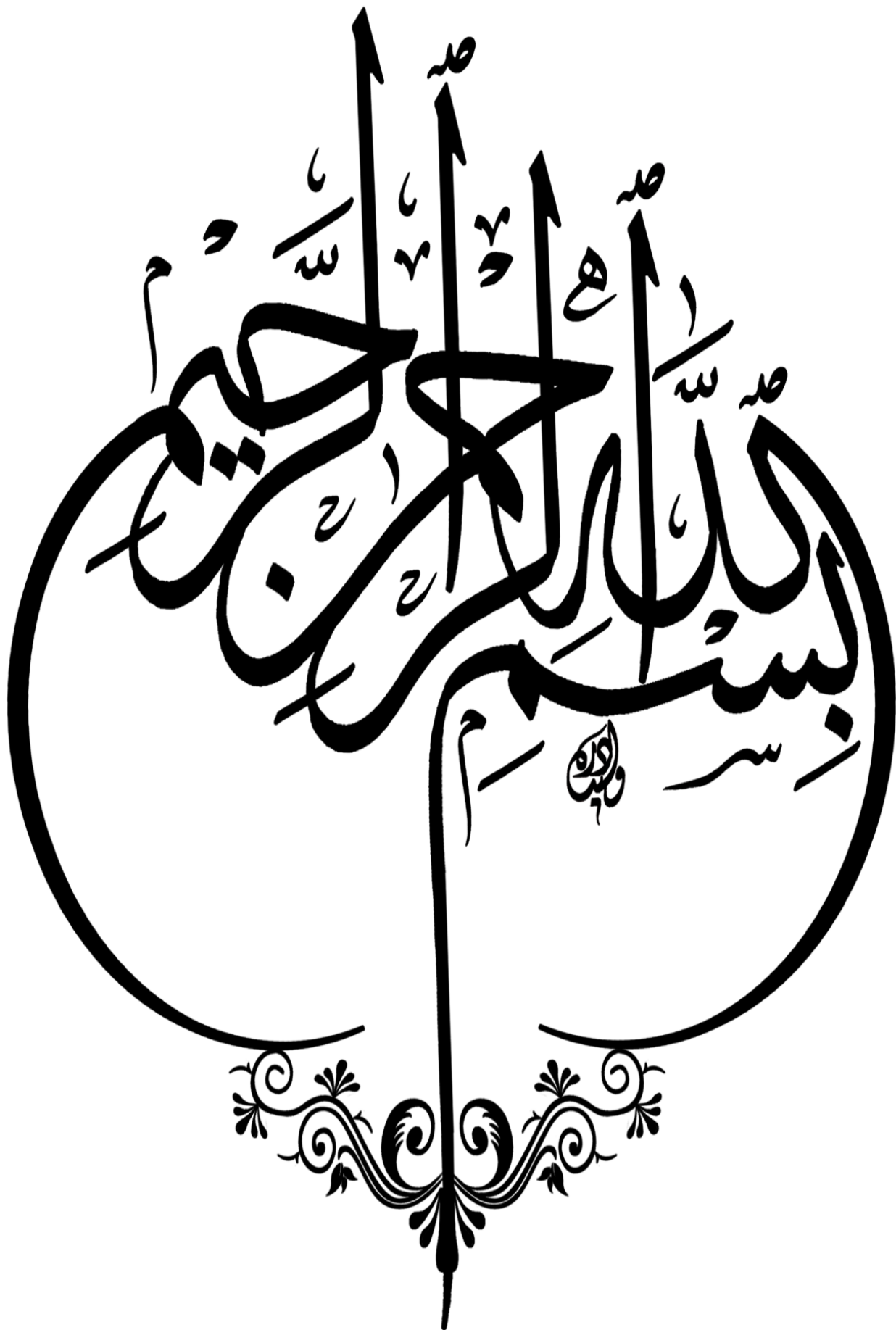
أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتدليلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها. وبإمكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والإلكترونية (PDF).

- امضاء المشرف:

ادرار في: 2021.05.19.9

مساعد رئيس القسم:





الشكر والعرفان

الحمد لله الذي لا يحمد سواه، الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، فيسر لنا طريقا نلتمس فيه علما نافعا.

الحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل، فاللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى.

الشكر موصول للأستاذ الفاضل الدكتور بحماوي الشريف الذي اشرف على انجاز هذا العمل، فنسأل الله أن يجزيه عنا خير الجزاء وأن يمتعه بموفور الصحة والعافية.

كما يشرفنا أن نتقدم بخالص الشكر والعرفان لأساتذتنا الأجلاء، الأفاضل لجنة المناقشة لتحملهم عناء 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 المتواضع، ولو بنصيحة أو كلمة طيبة.

إهداء

الهي لا يطيب الليل إلا بشرك ولا النهار إلا بطاعتك ... ولا تطيب اللحظات
إلا بذكرك ... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ... ولا تطيب الجنة

إلا بروئيتك

أهدي ثمرة جهدي:

إلى نور البيت، إلى العظيمة في عطائها، إلى نور الحياة وبهجتها، إلى التي
أعطتنا من روحها لتبقى أرواحنا

﴿ حفظها الله ﴾

أمي

إلى خير الآباء، إلى من كان عظيماً في عطائه، إلى نور الحياة
وبهجتها، إلى الذي ضحى من أجلنا بالغالي والنفيس

﴿ حفظه الله ﴾

أبي

إلى أختي الغاليا والوحيدة وإلى إخواني حفظهم الله،
إلى كل الأهل والأصدقاء،
إلى كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد

عبد الله



إهداء

أهدي ثمار هذا العمل إلى:

روح أبي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته، وإلى أمي الغالية أطال الله عمرها
ومتعتها بالصحة والعافية وأصلح عملها

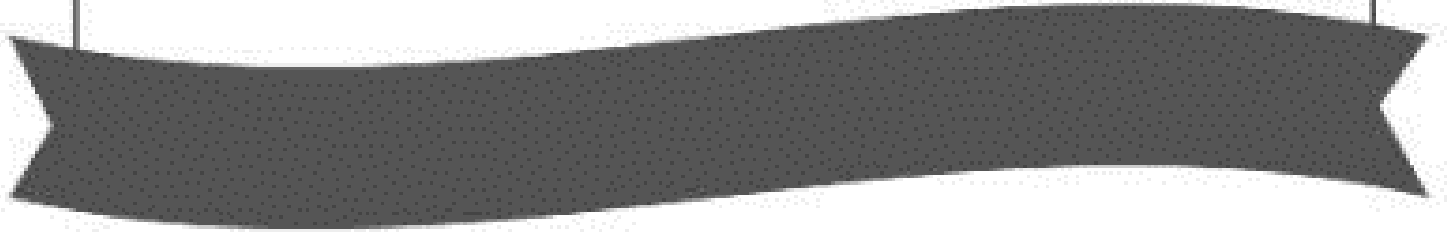
إلى جميع إخوتي وأخواتي وأبنائهم الأعمام كل باسمه، وإلى كل أفراد العائلة
الكريمة

إلى أصدقائي الذين عرفتهم في حياتي، وإلى كل من شاركني مشواري الدراسي
الجامعي، وإلى كل الأساتذة الكرماء ممن كان لهم الفضل علينا.

أنس



مقدمة



مقدمة:

الوظيفة العامة هي العمل الذي يدخله الإنسان كمهنة، ليضمن به استمرار معيشتة تحت مسؤولية الحكومة مباشرة، التي يقع عليها اختيار الأشخاص المناسبين حسب الحاجة والتخصص، وطبقاً لمهارتهم وقدراتهم المناسبة، وتخضع هذه الوظيفة لمجموعة من القواعد الأساسية، وتخصص حقوقها ضمن الميزانية العامة للدولة .

والموظف يعتبر يد الإدارة في ممارسة نشاطها الحيوي وتقديم خدماتها فهو يترجم الغاية التي من أجلها وجد المرفق العام، والموظف هو الشخص الذي صدر قرار بتعيينه في إحدى وحدات الجهاز الإداري بالدولة من وزارات، ومصالح، وأجهزة حكومية، ووحدات الإدارة المحلية، وغيرها من أجهزة ومؤسسات الدولة. والحكمة من وجود الإدارة هو تحقيق أهداف اجتماعية وتلبية الحاجيات والرغبات العامة، وتحت توجه السلطة أو السيادة التي تتمتع بها الدولة، وما يتبع ذلك من كون الوظيفة هي ممارسة فعلية لهذه السيادة، التي تمنح الشعور لبعض الموظفين بأنهم يمارسون اختصاصات وظيفية مرتبطة بهذا المفهوم .

ومنه فان الوظيفة العامة تعد من المهام الأساسية التي يُنجزها الشخص لخدمة الصالح العام، وفي الواقع إن عملية اختيار الموظفين لشغل مناصب ووظائف معينة في أية مؤسسة بالدولة هي

واحدة من الأمور التي تَوْرُق وبشدة أصحاب المسؤولية ، باعتبار أن اختيار الموظفين المناسبين تعتبر من الأمور الصعبة في كثير من الأوقات لعدة اعتبارات منها دور الموظف في تنفيذ سياسة الدولة، وتمثيل المرفق العام على أكمل وجه ، وتحقيق الأهداف المرجوة منه في مختلف المجالات ، كونه الدعامة الأساسية التي يقوم عليها بناء الدولة.

وقد نصت أغلب الدول في دساتيرها على أن الوظائف العامة حقا للموظفين ، يطبق على قدم المساواة وذلك بموجب لإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 1948 الذي نص على حق التوظيف والمساواة في تولي الوظائف العامة دون تمييز بينهم لغير كفاءتهم .

والجزائر كغيرها من بقية الدول، حث دستورها الصادر في 1996 في مادته 51 منه على هذا المبدأ بنصها " يتساوى جميع الموظفين في تقلد المهام و الوظائف في الدول دون أية شروط، غير الشروط التي يحددها القانون."

كما أن المشرع ألقى على ذمة الموظف جملةً من الواجبات الوظيفية التي تقيده ويتعين عليه الالتزام بها أثناء تأدية مهامه ، وقيده أيضا بالعديد من المحظورات هي الأخرى ووجب عليه بذل العناية القصوى لتجنب الوقوع بها، وخلافا لذلك يكون عرضة لعقوبة تأديبية كالإنذار، التوبيخ و التنزيل في الرتبة إلى غاية التسريح.

وعلى هذا الأساس فإن إخلال العامل بأي من الواجبات الوظيفية والالتزامات الملقاة على عاتقه يؤدي بالضرورة إلى تشكل أخطاء مهنية، يترتب عنها توقيع عقوبة تأديبية قد تصل إلى حد التسريح التأديبي من الوظيفة، وذلك في إطار تحقيق المصلحة العامة وحسن سير الوظيفة العمومية بانتظام وباضطراد، وهي الحكمة من إقرار المشرع الجزائري نظاما يعرف بالنظام التأديبي الذي يساهم في مبدأ الانضباط .

فالتسريح يعتبر أقصى عقوبة تأديبية يمكن أن يتعرض لها الموظف، نتيجة وقوعه في خطأ مهني من الدرجة الرابعة يضع حدا للحياة المهنية بالنسبة له، ونتيجة لذلك تُقطع علاقته بالإدارة بصفة نهائية، ولما كان الموظف عرضة لهذا القرار فقد أحاطه المشرع، بجملة من الضمانات في مرحلتي التحقيق وإصدار هذا القرار على حد سواء، تماشيا و إرساءً لقواعد العدالة القانونية التي يفترض أن تكون دائما ماثلة في أذهان الكافة .

أهداف البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أحكام النظام القانوني للتسريح التأديبي للموظف في التشريع الجزائري في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك من خلال التعرف على السلطة المختصة بالتأديب والضمانات التأديبية المقررة لحماية الموظف العام من تطبيق العقوبة.

دوافع البحث :

إن إختيارنا لهذا الموضوع لم يكن إعتباطيا وإنما كان بناء على أسباب ذاتية وأخرى موضوعية .
أما السبب الأول فيتعلق بالمبول العلمي للبحث في دراسة أحكام الوظيفة العمومية، وبالتحديد
مجال التأديب الوظيفي، ورغبتنا في إجراء دراسة بخصوص جزئية منه ألا وهي تسريح الموظف في
التشريع الجزائري .

أما السبب الثاني فيكمن في القيمة العلمية التي يقدمها موضوع البحث، بحيث يعالج منظومة
قوانين وتشريعات مهمة في حياتنا الوظيفية، وذلك لارتباطه بالموظف العام واستقراره الوظيفي
الذي ينتج عنه ضمان حسن سير المرفق العام، خاصة وأن الأمن الوظيفي يعد من بين إحدى
شروط تحقيق الأمن الإنساني.

الإشكالية المطروحة :

ومن هذا المنظور ومن خلال ما سبق، حاولنا معالجة هذا البحث بإثارة الإشكالية التالية: فيما
يتمثل الإطار القانوني للتسريح التأديبي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ؟، وما هي الحماية
المقررة للموظف في مجال التسريح وذلك في ظل أحكام التشريع الجزائري؟.

المنهج المتبع :

وللإجابة على هذه الإشكالية ، فقد اعتمدنا في معالجة هذا الموضوع على المنهج الإسقراطي التحليلي ، منخل التحلي لمختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع ، وكذلك معالجة إجراءات التسريح التأديبي من مختلف الجوانب، واستنباط مختلف الأحكام و الأفكار المتعلقة بموضوع البحث.

لمعالجة هذا البحث بالتفصيل وللإجابة عن الإشكالية المطروحة ، فقد تناولنا هذه الدراسة في فصلين أساسين هما:

-الفصل الأول: الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري .

-الفصل الثاني : الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا .



الفصل الأول:

الاطار العام لتسريح

الموظف العام

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

لاشك لأن التسريح التأديبي يندرج ضمن حالات الفصل التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية لأنه من أشد العقوبات التأديبية وأقصاها نظرا لما يترتب من آثار مادية ومعنوية تلحق بالموظف والعون المتربص، والآن التسريح التأديبي من أحد أسباب نهاية العلاقة الوظيفية أي انتهاء الخدمة التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف وصفة المتربص ، وبالتالي حرمانهما من الوظيفة بصفة نهائية، ولأن التسريح التأديبي ذو خطورة عالية فلا يمكن توقيعه إلا من طرف الإدارة إلا في حالة ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الرابعة بموجب قرار إداري مسبب ، وذلك بعد أخذ رأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي ، وبعد إتباع مجموعة من الإجراءات التأديبية منذ تحريك الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل فيها ، مع العلم أن المشرع نص على العديد من الضمانات التأديبية التي تهدف إلى حماية الموظف أو المتربص من التعسف الإدارة التابع لها هذا الأخير عند توقيع العقوبة.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

المبحث الأول : مفهوم التسريح التأديبي للموظف

إن المشرع الجزائري لم يعرض تعريف تعريف للتسريح التأديبي بل إكتفى بذكر أهم الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى توقيع هذه العقوبة التأديبية ، والتي صنفها ضمن عقوبات الدرجة الرابعة حيث إعتبرها من أشد العقوبات التأديبية التي قد توقع على الموظف والتالي تفقده وظيفته بصفة نهائية ، لذا سنحاول عرض بعض التعاريف التي جاء بها الفقه والقضاء بخصوص التسريح التأديبي وذلك لمعرفة وإستخلاص أهم الخصائص التي تميزه عن التسريح غير التأديبي ، بالإضافة إلى تحديد المقصود بالموظف أو المتربص وكذا تحديد الخطأ المهني الذي يؤدي إلى توقيع هذه العقوبة التأديبية ، وهذا ما سنعالجه في المطلب هذا في خضم هذه الفروع الآتية .¹

المطلب الأول : تعريف التسريح التأديبي

سوف نحاول تحديد المقصود بالتسريح التأديبي وذلك بالرجوع إلى التعريف اللوي والإصطلاحي والشريعي والقضائي والفقهي والقانوني ولاشك في أن هذه التعاريف لها قاسم مشترك وخاصية وحيدة ألا وهي التسريح

الفرع الأول : التعريف اللغوي والاصطلاحي

سننتظر إلى التعريف اللغوي أولاً ثم الاصطلاحي ثانياً.

أولاً: التعريف اللغوي

¹ زياد عادل ، تسريح الموظف وضمائنه ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير ، جامعة تيزي وزو الجزائر ، 2016 ، ص 39

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

التسريح في اللغة من سرح وسروحا خرج بالغداة ،وسرح الشيء أرسله ،وتسريح من المكان أي ذهب وخرج وأطلق سراحه خلى سبيله ،وسرح المرأة طلقا أي أخلى سبيلها وتركها ومنها ' ويقال سرح العامل أي أخلاه من عمله¹.

ثانيا: التعريف الاصطلاحي

تعددت التعبيرات الإصطلاحية التي إستخدمها المشرع للتعبير عن التسريح التأديبي أو إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل فهي مترادفات لغوية تستخدم للتعبير عن معنى واحد (التسريح التأديبي، العزل، الفصل التأديبي، الطرد).

ويعرف التسريح أيضا : "بأنه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر ضد الموظفين الذين إرتكبوا أخطاء مهنية مصنفة في ذات الدرجة. ويعرف أيضا : « هو إنهاء المشاركة أو الخدمة وهي من أخطر العقوبات التأديبية إذ يترتب عليه حرمان الموظف من عمله ومن ثم مرتبه بصفة نهائية»².

الفرع الثاني: التعريف التشريعي

بالرجوع إلى مختلف التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر نلاحظ أن المشرع الجزائري قد إكتفى بذكر إجراء التسريح التأديبي في المواد القانونية دون أن يعطي تعريفا صريحا ودقيقا له ، إذ

¹ ابن منظور، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، 1991، ص 250.

² حسين محمود المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، دار الجماهيرية للنشر و التوزيع والإعلام، ليبيا، الطبعة الثانية، 2002،

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

صنفه ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة وأعتبره أخطر وأشد العقوبة التأديبية نظرا لجسامة الخطاء المرتكب ،حيث نص على أهم الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى توقيعه ،فقد نصت المادة 163 من الامر 03/06"تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات 4 كما تناول المرسوم التنفيذي 322 رقم 17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 والمحددة الأحكام المطابقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ،عقوبة التسريح التي يتعرض لها المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ،وذلك في المادة 27 منه التي نصت على أنه "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها غير أنه في حالة إرتكاب خطأ مهني لايمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الأتية الدرجة الرابعة التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض¹ .

الفرع الثالث : التعريف القضائي

لم يعرف القضاء الإداري الجزائري التسريح التأديبي وإنما إستعمل هذه العبارة للتعبير عن العقوبة التأديبية التي يتعرض لها الموظف والتي تؤدي إلى إنهاء الخدمة ،وذلك تجسيدا لما أقره المشرع الجزائريوهذا ما ورد في الأمر رقم 03/06، وقد جاء في قرار مجلس الدولة الصادر في 16 جانفي

¹المرسوم التنفيذي رقم ، 322-17 المؤرخ في 02 نوفمبر ، مرجع سابق ، المادة 27

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

2008 مايلي "ينبغي على الإدارة إعلام الموظف الذي صدرت عقوبة التسريح التأديبي بحقه في

الطعن وأجال رفع الطعن¹.

الفرع الرابع: التعريف الفقهي

لقد حاول بعض الفقهاء والباحثون وضع تعريف محدد للتسريح التأديبي إنطلاقا من تعدد أسبابه وأشكاله في إطار النظام القانوني للوظيفة العمومية ، حيث عرفه مقدم سعيد على أنه إجراء يترتب عنه فدان صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو إختلاس أموال متعلقة بالخدمة ، وعرفه بوطبة مراد على أنه "فصل الموظف الذي إرتكب خطأ مهني من الدرجة الرابعة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة ، ويعرف الموظف أيضا على أنه الشخص الذي يعهد إليه القانون بأداء عمل في مرفق عام تملكه الدولة أو شخص معنوي عام على نحو من الإنتظام والإعتياد وفي مقابل راتب معين².

ثانيا: تعريف المتربص

¹ زياد عادل ،مرجع سابق ،ص45

² سعيد كامل ، شرح قانون العقوبات ، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى،2008،ص420

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

العون المتربص يخضع أيضا إلى عقوبة التسريح التأديبي كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة والتي تؤدي إلى فقدان الوظيفة التي يشغلها، وذلك طبقا لما ورد في المادة 25 المذكورة سلفا ، والتي نصت على خضوع المتربص في المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322 رقم 17 والمحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في يخص النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي كان من المقرر ترسيمه فيها بسبب إرتكابه لخطأ مهني ، وسوف نحاول تحديد تعريف فترة التربص تم تعريف العون المتربص باعتبارهما مصطلحان مرتبطان ببعضهما البعض

فترة التربص :

وهي فترة أو المدة التي يخضع فيها العون المبتدأ لفترة تربص يتمرن فيها وتسمح بمبادرة بمعرفة مدى قدرته على القيام بأداء الوظيفة المنوطة إليه .

وتعرف أيضا بأنها "تلك الفترة الزمنية العملية المحددة كأصل عام والتي يجب أن يجتازها بنجاح كل شخص تم تنصيبه لأول مرة في وظيفة عمومية بإحدى المؤسسات الإدارية¹ .

ومما سبق يمكننا إستخلاص تعريف فترة التربص على أنها"هي فترة زمنية محددة يمر به شخص حديث التوظيف حيث تسمح له بإظهار كفاءتهم في العمل الموكل إليه، وتبدأ هذه المدة من تاريخ تنصيبه إلى غاية ترسمه والمتربص فيعرف "بأنه كل عون عين في وظيفة دائمة من غير أن يرسم بها ، وإن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام وقانون الوظيفي العمومي إلا أنه يمكن فصله عن

¹ محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ، 2010، ص65

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

وظيفته لعدم كفاءته المهنية ، كما يعرف بالأنة كل شخص يتم تعيينه في وظيفة عامة بعد نجاحه في مسابقة التوظيف مهما كانت طريقة التعيين من المعروف أن الإدارة تفرض على كل عون جديد اجتياز مرحلة تربص علمي حتى يتسنا له تقدير صلاحيته من عدمها بنجاح حسب ماجاءت به النصوص القانونية¹

و بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 نجد أن المادة 83 منه تنص على أنه " : يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص، كما تنص المادة 84 من نفس الأمر على أنه " : يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة و يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته، داخل مؤسسة أو إدارة عمومية ليقضي فترة التربص قبل أن يثبت في هذه الرتبة. "² ويخضع الموظف و المتربص إلى عقوبة التسريح التأديبي بسبب إرتكباها لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة و التي يترتب عنها حرمانها من الوظيفة و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري و سوف نتطرق لذلك في الفرع موالي³.

¹ حسين محمود المهدي، مرجع السابق، ص122

² المادة 83 من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، التعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق .

³ بنة عزالدين ، سلطة المستخدم التأديبية ، رسالة ماجستير في القانون العلوم السياسية كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2011، ص 10.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

الفرع الخامس: التعريف القانوني

يمكن أن التسريح التأديبي هو عقوبة تباشرها السلطة الإدارية صاحبة الإختصاص في حق الموظف العمومي كنتيجة لإرتكابه أخطاء وظيفية جسيمة مما يترتب على ذلك فقدان الموظف لصفته الوظيفية وبشكل نهائي، ويرى الدكتور سعيد مقدم أن المشرع الجزائري كان قاسيا جدا في صياغة المادة 185 من الأمر 03/06 المتعلقة بآثار التسريح التأديبي أو العزل، والتي تحرم الموظف بشكل نهائي من تولي الوظائف العامة من جديد، فهذا الحكم في منظوره يجب إعادة مراجعته، فبعض التشريعات تميل إلى تحديد فترة زمنية معينة يحق للموظف الذي كان محل عقوبة تسريح تأديبي يعد إدماجه في الوظيفة العمومية وعن ذلك ما جاء به قانون الخدمة المدنية الأردوني في مادته 170، والتي إشتطت مضي ثلاث سنوات على الأقل من سقوط الحق في تولي الوظائف العامة، الإعادة حق التوظيف من جديد ويعد الحصول على موفقة بذلك وهي المادة ذاتها التي إشتطها المشرع الكويتي، كما إشتط القانون الفرنسي مرور عشر سنوات، ويعد الحصول على موفقة الوزير المختص، وعرف كذلك حسب نصت المادة 216 من الأمر (03-06) "فالتسريح هو من أسباب إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف"¹

¹ المادة 216 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

وحسب المادة 163 من نفس الأمر فإن التسريح هو عقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة فمن هذه المادة نجد أن التسريح هو من أشد العقوبات جسامة إذ أنه يؤدي إلى حرمان الموظف بصورة نهائية من صفة الموظف، ولعقوبة التسريح من الوظيفة صورتان حسب المرسوم رقم (59-85) المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.¹

1- عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات.

2- عقوبة التسريح دون إشعار مسبق و دون تعويضات.

كما نجد أيضا أن عقوبة التسريح هي عقوبة من الدرجة الثالثة حسب نفس المرسوم عكس الأمر 03-06 الذي يعتبر فيه التسريح عقوبة من الدرجة الرابعة طبقا للمادة 163 و كسبب من أسباب إنتهاء علاقة الموظف بالإدارة.²

¹ المادة 163 من المرسوم رقم 58-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق .

² عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون سنة نشر، الجزائر، ص49.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

المطلب الثاني: أنواع عقوبة التسريح

سنتعرض في هذا المطلب إلى أنواع عقوبة التسريح والأولى التسريح التأديبي في الفرع الأول والتسريح الأسباب إقتصادية في الفرع الثاني .

الفرع الأول: التسريح التأديبي

وهو أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف و التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية ومن خلال هذه العقوبة يفقد الموظف صفة الموظف و لا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها، وكون هذا الجزاء يتسم بنوع من الخطورة فقد أحاطه المشرع ببعض الضمانات لصالح المتهم، وكما ذكرنا سابقا فإن التسريح التأديبي هو من عقوبات الدرجة الرابعة حسب نص المادة 163 من الأمر 06-03 وهي توقع على الموظف لإرتكابه أخطاء من نفس الدرجة والتي نصت عليها المادة (181) من نفس الأمر تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

1/ الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته .

2/ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

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

4/ إتلاف الوثائق الإدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة

5/ تزوير الشهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف كالترقية

6/الجمع بين وظيفة يشغلها ونشاط مريح آخر¹

ويحدث التسريح أيضا في الحالات الآتية:

أولا- عند التخلي عن المنصب: أي عندما لا يحترم الشخص إجراءات الإستقالة ولاسيما قبل الموافقة عليها، أو عندما يرفض الموظف أداء وظيفته أوالعودة إلى منصبه بعد الإجازة فترة التربص، و لتطبيق نظرية التخلي عن المنصب وجب التأكد من الغياب الجسماني للموظف أما العون الحاضر الذي يرفض ضمان القيام بالخدمة فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب فهو يخضع للنظام التأديبي المعمول به بهذا الصدد، أما الموظف الذي يرفض الإلتحاق منصب المعين فيه لثلاث مرات متتالية بعد إنتهاء فترة الإستيداع أو نسي تقديم طلب إعادة إدماجه شهرين قبل إنقضاء مدة الإحالة على الإستيداع فيتم شطبه بقوة القانون من تعداد مستخدمي الوظيفة العمومية لأنه

¹ عبد الرحيم بوعناني، النظام التأديبي للموظف في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2015.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

يعد في هذه الحالة في حكم المتخلي عن الوظيفة، في معنى آخر أنه في حال ما إذا قام الموظف 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 صلاحية التعيين إجراء الغرل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.¹ كما نصت المادة 136 من المرسوم 59-85 على "كل توقيف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 أعلاه يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رعم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به² .

ثانيا- عدم اللياقة البدنية: إن التسريح لعدم اللياقة الصحية يعمل به في ظل شروط خاصة و ذلك إستنادا إلى تشريعات المعاشات و التأمينات الإجتماعية، حيث أن الموظف نتيجة لتعرضه لمرض وحادث يفصل تلقائيا أو بناء على طلبه بعد أخذ رأي اللجنة الطبية و اللجنة المشتركة

¹ المادة 184 و 185 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،مرجع سابق.

² المادة 132 و 135 و 136 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 ، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع سابق .

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

وفي حالة العجز الكلي يجب النظر في القضية إذا الموظف ممكن أن يستفيد من معاش التقاعد بموجب التأمينات الاجتماعية و إن الأصل في قرار اللجان الطبية أنها تنفرد بالحكم على لياقة المعني بالأمر لكون العمل فني ولارقابة للقضاء عليها ، و مع ذلك فقد بسط القضاء رقابته على الإنخراط بالسلطة حتى لا تتخذ الإدارة من المرض ذريعة لإنهاء خدمة الموظف¹.

ثالثا : عدم الكفاءة المهنية : إن قياس قدرات المستخدم و طرق إنتاجيته معترف بها في كل الدول حيث يمضي المستخدم مدة سنة كاملة خلالها يحكم على قدرته، إلا أننا نجد أن هذه الأسباب لم يتطرق إليها المشرع الجزائري في الأمر (06-03) فهي تعتبر بمثابة أسباب عادية قد تؤدي إلى التسريح كفاءته، ففي حال عدم القدرة و الكفاءة المهنية يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض وهو تسريح غير تآديبي، والمقصود بعدم الكفاءة المهنية هي عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليها قياما حسنا، وهناك فرق بين عدم الكفاءة المهنية عن عدم الكفاءة البدنية فلا يمكن أن ينطق بعدم الكفاءة المهنية إذا كان عدم القدرة ناتجا عن عدم اللياقة البدنية للعون، إن الكفاءة المهنية معترف بها من طرف سلطة التعيين بعد إشعار بقرار من اللجنة المشتركة، وكذلك من الحالات التي يأخذ فيها تسريح الموظف صفة التدبير الداخلي لمصلحة المرفق

¹ عطاء الله أبو حميدة، الفصل الغير التآديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي للعامل_دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2011، ص64.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

هو تصريجه لعدم الكفاءة المهنية، إلا أنه في حقيقة الأمر ما هو إلا عقوبة تأديبية مقنعة، تهدف لتحقيق غاية بعيدة عن مصلحة المرفق¹.

وفي ما يخص اللياقة البدنية للموظف أو للمتربص ونحن نعلم أن هذا الإجراء وهو إجراء التسريح وهو إجراء خطير فقد قيد المشرع سلطة الإدارة قبل إتخاذه أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، مع التأكد من إمكانية إحالة الموظف إلى التقاعد إذا إستوفى الشروط القانونية أو تخفيض رتبته ما يتناسب مع مؤهلاته المهنية، حيث أكد القاضي الإداري رقابته علي السلطة التأديبية باعتبارها صاحبة الحق في تقدير عدم كفاءة الموظف، ومدي تأثيره على حسن سير المرفق العام محاولا في ذلك إقامة التفرقة بينه وبين عقوبة التسريح الناتجة عن الخطأ التأديبي وهذا ما ذهب إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها عندما رفضة 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، مع العلم أنه للإدارة أن تلجأ إلى صفة الطابع الشرعي لإختصاصها ويتحقق عندما تستعملها لتحقيق الإختصاص التأديبي لهدف أجنبي بعيد عن الذي منحت لها من أجله ذلك الإختصاص، مع أنه في حقيقة الأمر ما هي إلا عقوبة مقنعة

¹ سمية بن مرفة، النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي 2008-2009، ص 67.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

وأبرزها تحقيق مصلحة شخصية بعيدة عن تحقيق المصلحة العامة الإنحراف التأديبي كونها تفقد

النظام التأديبي هيئته والغاية التي من أجلها وضع

وعلى الرغم من تمتع جهة الإدارة في تقدير عدم الكفاءة الموظف ومدى تأثيره على حسن سير

الوظيفة الإدارية، إلا أنها مقيدة بالقدر الألزم لضمان الهدف دون أن تستعمل هذا الهدف لتحقيق

أهداف غير مشروعة¹.

الفرع الثاني: التسريح غير التأديبي «الأسباب إقتصادية»

من المؤكد أن تسريح الموظفين الأسباب إقتصادية مرتبط بالتطور العلمي والتكنولوجي الحديث وما

نتج عنه من أزمات مالية وتجارية تلحق بالمؤسسات المستخدمة ، إذا يتحتم عليها اللجوء إلى

تخفيض عدد الموظفين ،هذا النوع من التسريح جاء بيه قانون 11/90 المتعلق بالعلاقات العمل

الذي أكد على ضرورة إقراره بعد تفاوض جماعي ويحدث هذا التفاوض بين ممثلي الهيئة المستخدمة

والتنظيم النقابي الأكثر تمثيل في هذا الإطار نصت المادة 69 منه على "يجوز للمستخدم تقليص

عدد المستخدمين إذا بررت ذلك الأسباب الإقتصادية " ².

¹ سمية بن رموقة، المرجع نفسه، ص54.55

² القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد17، الصادر سنة 1990.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

وإذا تقلص العدد يبني على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفويض جماعي وهنا نستشف من وضوح المادة أن التسريح الأسباب إقتصادية هو إجراء قانوني يجوز أن يتخذه المستخدم بغرض تقليص عدد الموظفين بناء على إجراء تسريح جماعي تتم ترجمته في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ هذا القرار بعد تفاوض جماعي، كما تجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من التسريح تحكمه شروط وتنظمه إجراءات وهي :

1- عدم اللجوء إلى توصيات جديدة في حالة التسريح الأسباب إقتصادية

2- أن يستنفذ رب العامل جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من التسريحات لاسيما

أ- تخفيض ساعات العمل شريطة أن لا تنخفض إلى نصف إلى نصف المدة القانونية

ب- العمل الجزائري كما هو قانونا

ت- دراسة إمكانية تحويل الموظفين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم

إلى مؤسسات أخرى إذا لم يرغبوا في ذلك

ث- وأخيرا ن يتم التقليل على أساس معايير الأقدمية والخبرة والتأهيل ، بحيث يتعين على

الهيئة المستخدمة التضحية أو لا بالعمل لأقل أقدمية حسب تاريخ وظيفتهم وكذلك الأقل

تأهيلا¹

¹سمية بن رموقة، المرجع السابق، ص58

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

ومن أسباب إجراء التسريح الأسباب إقتصادية أيضا النظام القانوني المتكامل في مختلف النظم القانونية المقارنة ،ففي القانون الجزائري لم يحدد الإهتمام به سوى في منتصف التسعينيات من القرن الماضي وفي إطار الإصلاحات الإقتصادية وإعادة التنظيم وهيكله المنظومة الإقتصادية الصناعية والتجارية والمالية والتي وأدت في أغلبها إلى يحدث نتيجة ل :

-عوامل طارئة على المشرع ولادخل لإدارة صاحب العمل

- عوامل تنظيمية بدخل من صاحب العمل بغرض تحسين وحسن سير المشرع والتشريح غير التأديبي بدوره ينقسم إلى قسمين

أولا : التسريح الفردي

إن التسريح الفردي هو لكل تسريح شخصا واحد بالمؤسسة حيث نجد الأمر 133/66 في مادته 68 التي تنص "إن الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية دون أو أن يرتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبة تأديبية يمكن لها إما أن :

- ينصب في وظيفة أقل درجة

- وإما أن يقبل المطالبة بحقوقه في التقاعد أو يسرح¹

¹المادة 68 من لأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/6/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،ج،ج،رج،العدد،46الصادر في 1966.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

ثانيا : التسريح الجماعي

هو ذلك التسريح الذي يكون سببه الأساسي إقتصادي أو سياسيا ويعمم ذلك السبب على مجموع العمال ، أي يعني أن يكون السبب واحد لا متنوعا ، حيث أنه يجوز للمستخدم تقليل عدد المستخدم مين إذا بررت ذلك بأسباب إقتصادية ، وإذا تقلص العدد يبني على إجراء التسريح فيترجم هذا التسريح في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي¹

خلاصة القول

من خلال مات ذكره نستنتج أن أنواع عقوبة التسريح تكون متعددة ومتنوعة ، ونجد أولها عقوبة التسريح التأديبي الذي يعتبر أقصى عقوبة تأديبية التي توقع على الموظف أو المتربص ، فالنسبة للموظف فتوقع عليه عند إرتكابه الأخطاء من الدرجة الرابعة التي نصت عليها المادة 181 دون أن ننسى بعض الحالات الأخرى كحالة التخلي عن منصب لمدة 15 متتالية ، وكذلك الموظف الذي يرفض الإلتحاق بمنصبه بعد إنتهاء فترة الإستداع فيتم شطبه بقوة القانون ، دون أن ننسى عدم اللياقة البدنية للموظف نتيجة لتعرضه للمرض أو الوفاة ، فيفصل تلقائيا أو بناء على طلب

¹ لزمذ الريقط ، نهایة الحياة الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة بسكرة ، 2014-2015 ، ص 96 .

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

منه بدون أن ننسى عدم الكفاءة المهنية في حال عدم القدرة على القيام بالتزاماته الوظيفية إليه ، مع العلم أن الإدارة هي من تقدر عدم الكفاءة الموظف ومدى تأثيره على حسن سير الوظيفة. ومن عقوبة التسريح كذلك التسريح لأسباب إقتصادية والتطور العلمي والتكنولوجي الحديث وما ينتج عنه من أزمات مالية تلحق بالمؤسسة المستخدمة حيث يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال بناء على إجراء تسريح جماعي تتم ترجمته في شكل تسريحات فردية متزامنة بعد تفاوض جماعي وإعمالا لبعض الشروط التنظيمية المعمول بها .

المطلب الثالث: التمييز بين عقوبة التسريح وبعض الأنظمة المشابهة لها

سنتطرق في هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول تمييز بين عقوبة التسريح والعزل والفرع الثاني إلى التمييز بين عقوبة التسريح والإستقالة.

الفرع الأول: تمييز بين عقوبة التسريح وعقوبة العزل

إن أسباب إنهاء الخدمة عديدة و متنوعة منها التأديبية و منها غير التأديبية ، حددها المشرع في المادة (216) من الأمر (03-06) السابق الذكر إذا دققنا في العزل و التسريح نجدهما يختلفان في السبب و إجراءات توقيعهما و يتحدان في الآثار المترتبة عنهما و ذلك من خلال عدة جوانب (من حيث الأثر - من حيث الإجراءات - من حيث الأسباب)

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

1: من حيث الأسباب:

إن التسريح هو عقوبة من الدرجة الرابعة حسب المادة (163) من الأمر (06-03) تسلط على الموظف عند ارتكابه أخطاء من نفس الدرجة المنصوص عليها في المادة (181) السابقة الذكر والتي تعتبر هي السبب الأساسي لتوقيع عقوبة التسريح¹.

أما العزل فهو نتيجة للتخلي أو إهمال المنصب فالسلطة المختصة بالتعيين تقوم بعزل الموظف في حالة إهماله لمنصبه هذا حسب المادة (184) من نفس الأمر التي تنص: «إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم².

: من حيث الإجراءات:

بالنسبة للتسريح يجب إحترام جملة من الإجراءات التأديبية من بينها :

¹ المادة 163 من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق.

² المادة 154 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع نفسه.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

إخطار المجلس التأديبي و إجراء مداوات بالمجلس التأديبي وأيضا منح الموظف مجموعة من الضمانات من بينها إعلامه بالتهم المنسوبة إليه، الإطلاع على الملف التأديبي، و منحه حق الدفاع عن نفسه وأيضا يجب الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة حسب ما بينته المادة (165) من الأمر (06-03) و رأيها إلزامي لسلطة التعيين، فهي تعتبر ضمانا أساسية لحماية الموظف من تعسف الإدارة¹.

: من حيث الأثر:

إن العزل و التسريح يتفقان من حيث الأثر وهذا حسب ما نصت المادة (185) من الأمر (06-03): "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، وأيضا يتفقان في أن كلاهما من أسباب إنهاء الخدمة التام التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف حسب ما نصت عليه المادة (216) من الأمر (06-03)².

- مما نستشفه من هذا التمييز أن عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات فيؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي بمجرد توقيعها على الموظف المرتكب للخطأ فلا تبقى له مكانة في

¹ المادة 165 و 157 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع نفسه.

² لزمد الريقط، المرجع السابق، ص35

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

الوظيفة التي كان يباشرها، إلا أن التسريح لا يترتب عنه فقدان حقه في المعاش أي أن السنوات السابقة التي أداها في الخدمة تحسب له في معاشه بعد وصول السن القانونية للتقاعد وعقوبة التسريح دون الإشعار المسبق و من غير التعويضات و هي عكس العقوبة السابقة إذ بمجرد توقيعها يفقد الموظف حقوقه في المعاش، و يصبح كأنه لم يؤد أية خدمة في المؤسسة التي سرح منها.

الفرع الثاني: تمييز بين التسريح والاستقالة

لا تحسب الإستقالة إلا عمل إداريا نابع من الموظف بيدي فيه رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية المقررة لتقديمها، أو كما يعرفها رحماني علي " الإستقالة هي قطع علاقة العمل الموجود بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة ، فلا يجوز للسلطة الرئاسية ممارسة سلطتها التأديبية بعد قبولها الإستقالة إلا إذا نص المشرع على خلاف ذلك"¹

تعتبر الإستقالة عملية إرادية من طرف الموظف بطلب منه و تنهى الخدمة فيها بقرار صادر من جهة الإدارة بقبول هذا الطلب ، فالموظف الذي يقدم إستقالته يعبر عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد ، و لا تنتهي الخدمة إلا بالقرار الصادر عن جهة الإدارة و هذا لا يعني أن الإستقالة عملية تعاقدية تتم بإيجاب من الموظف و القبول من جهة الإدارة ، بل هي عملية إدارية

¹ كمال رحماني، المرجع السابق، ص101

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

تم بقرار تنفرد به جهة الإدارة، فالعلاقة بين الموظف و جهة الإدارة التي تخضع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية هي علاقة تنظيمية و ليس تعاقدية ، و يجب أن تتوفر عدة شروط في الإستقالة الصريحة التي سبق وأن تمت الإشارة إليها.

-الإجراءات الخاصة بالموظف:

و يتضح مما سبق أن قبول طلب الإستقالة يتم من طرف الإدارة بموجب إتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 من الموظف المعني و التي تكون كالآتي :

- أولاً: تقديم طلب مكتوب من الموظف المعني يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقات التي تربطه بالادارة بصفة نهائية .

- ثانياً: إرسال هذا الطلب الى السلطة المخولة قانونا عن طريق السلم الاداري.

إن مجرد إتخاذ المبادرة الحرة قصد الإنهاء التام للمهام لا يحرر الموظف المعني من كل إتزام مهني الإدارة، فهو مطالب بإداء كل الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار من السلطة المخول لها صلاحيات التعيين .

-2- الإجراءات الخاصة بالإدارة :

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

- أولا: قيد المشرع الجزائري الإدارة بخصوص إتخاذ القرار بشأن طلب الإستقالة بشهرين

(02) كاملين إبتداء من تاريخ إيداع الطلب .

- ثانيا: مع العلم أنه يمكن للسلطة أن تؤول الموافقة على الطب لمدة شهرين (2) إبتداء

من تاريخ إنقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة وبالتالي فإن المدة الممنوحة

لإدارة على طلب الإستقالة هي أربعة (4) أشهر كاملة من تاريخ إيداع الطلب وعند إنقضاء هذه

الأجال في حالة عدم الرد هنا تصبح الإستقالة فعلية¹.

ومم نستشفه على مانراه على هاذة الأحكام السابقة أنها لاترك أي هامش تقديري الإدارة التي

يمكن رفض إستقالة أي من موظفيها ، فقانون الوظيفة العامة لايتصور أي نتيجة أخرى لمبادرة

الموظف بالإنقطاع التام عن مهامه إلا بقبول إستقالته ، مع العلم أنها حق مكتسب للموظف،

كما يجوز للموظف الذي قدم طلب إستقالته أن يسحبها قبل إنقضاء المدة المقررة للبت فيها من

جهة الإدارة، فإذا تم سحبها لايجوز للإدارة أن ترتب عليها أثرا فإذا في الحالة هذه أصدرت

الإدارة قرار بإنهاء الخدمة، فإنهاؤها يعتبر غير سليم، لإنهاء ركن السبب، إذ يجب أن يظل السبب

والمتمثل في طلب الموظف قائما حتى يصدر القرار بالقبول أو الرفض.

¹ محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 155.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

الفرع الثالث : التميز بين التسريح والإحالة على التقاعد

من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف الإدارة الإحالة على التقاعد ، وبذلك فهي نهاية عادية للحياة المهنية، وتمثل حدثا هاما في الوقت نفسه بالنسبة للموظف العام والعنصر الآخر ألا وهي الإدارة ،أما بالنسبة للموظف الأئها تفتح له حق الإستفادة من معاش يقدر مبلغه بناءعلى تقييم العناصر تدرج في تكوينه ،أما بالنسبة الإدارة الأن معرفتها للتاريخ مغادرة أعوانها بصفة نهائية ووظائفهم يمكن أن تصور سياسة للإستخلاف والتحكم في مخططات التي ترسمها في ظل هذا الإطار¹.

وقد نص المشرع الجزائري على الإحالة على التقاعد في نص المادة 216 من الأمر 06-03²

على أنه ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف .

إن هاذو الحالة ألا وهي الإحالة على التقاعد ماهي إلا إجراء قانوني الإنهاء خدمة الموظف العمومي سواء كان بإرادته المنفردة أو عن طريق الإدارة عندما يكون الموظف قد بلغ السن القانوني للتقاعد ، وتكن أوجه التشابه بين التسريح التأديبي ويقوم بإرتكاب الموظف لخطأ مهني يؤدي إلى

¹ أحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري و المحاكمات التأديبية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ، سنة 2004، ص 84.

² المادة 25 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع السابق .

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

توقيع عقوبة تأديبية عليه بعد إستشارة لجنة متساوية الأعضاء وإتخاذ كل إجراءات التأديب، وتعتبر الإحالة على التقاعد في كونه إجراء قانوني لإنهاء خدمة الموظف العمومي سواء كان بإرادته المنفردة أو عن طريق الإدارة عندما يكون الموظف قد بلغ السن القانوني للتقاعد .

وتكمن أوجه التشابه بين التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد في كونه يعتبر أحد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العمومي، والإختلاف يكمن في أن الإحالة على التقاعد يكون بطلب من الموظف أما التسريح التأديبي يقوم بإرتكاب الموظف لخطأ مهني يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه بعد إستشارة اللجنة متساوية الأعضاء وإتخاذ كل الإجراءات التأديبية، ويعتبر الإحالة على التقاعد أو المعاش عملاً من جانب الإدارة يعنى به الموظف الذي لا يستطيع مباشرة أعماله عن مسؤوليته وتقوم به السلطة المختصة والإحالة على التقاعد تتم بناءً على طلب من الموظف أو تلقائياً من جانب الإدارة، ويستطيع الموظف أن يطلب إحالته على التقاعد متى أمضى في الخدمة مدة محدودة وبلغ سناً معيناً، أما الإحالة التلقائية للتقاعد فتتم من جانب الإدارة وهي في حالة تجاوز السن المقرر للوظيفة أو إلغاء الوظيفة أو فقدان الموظف كفاءته المهنية وإذا كان مستحقاً للمعاش تستطيع الإدارة إحالته للتقاعد بعد إجراءات التأديب¹.

¹ بن صاري ياسين، التشريع التأديبي في تشريع العمل، الطبعة الثانية، دارهومه للطباعة، الجزائر، سنة 2012، ص 81 و 83

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

الفرع الرابع: التميز بين التسريح والإحالة على الإستداع

يعتبر هذا النوع من التسريح من التقاعد المبكر بالنسبة للموظف وقد أعطى مجلس الوزراء بناء على تسيب الوزير سلطة إحلة الموظف الدائم على الإستداع إذا كانت المدة المتبقية للتقاعد لا تتجاوز خمس سنوات¹

والإحالة على الإستداع تعرف كذلك على أنها توقيف لعلاقة العمل ينجر عنها حرمان الموظف من الإستفادة من بعض الحقوق ، كالأجر ، والترقية ، والتقاعد ، إلا أنه يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة ولذلك بتعين على الموظف إحترام واجبات الوظيفة لاسيما مايتعلق منها بالقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الإستداع ، التي تمنع القيام بأي نشاط مربحاً يدر الموظف ، فإن عدم إحترام هذه القواعد من شأنه أن يحرك الدعو التأديبية².

ومما عرف كذلك على الإستداع بأنه الإيقاف المؤقت لعلاقة الموظف لموظف مرسوم في منصب عمله ويرتب على ذلك الكف عن أجره وتتوقف إستفادته من الحقوق المتعلقة بالترقية والأقدامية

¹ محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق ، ص 170.

² كمال رحمان ، مرجع سابق ص 50.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

والتقاعد ، إلا أن المعني بالأمر يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها قبول الإحالة على الإستداع¹

2- حالات الإحالة على الإستداع

إن من أبرز الحالات أحالة الموظف على الإستداع في عدة نقاط قد نصت عليها المادة 146 من

الأمر 03/06

في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير

– للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات

– للسماح للموظف بالإلتحاق بزوجه إذا إضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهمته

– لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي²

3-مدة الإحالة على الإستداع

¹منتدى الإنشغلات الإدارية والنصوص القانونية عطلة الإستداع وشروطها على الموقع الإلكتروني www.djlf.info إطلع عليه يوم 02-04-2022 على 12:30.

²المادة 146 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع السابق.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

لاشك أن الإحالة على الإستيداع تمنح لمدة سنة واحدة ، غير أنه يمكن تجديدها إلى أربع مرارة على أن لا تتجاوز المدة في كل مرة سنة واحدة فب الحالات 1،2،3،4 ويمكن أن تكون متتالية ، أما فيما يتعلق بالإحالة على الإستيداع الأغراض شخصية فإنها تحدد مدة سنة على الأكثر بعد سنتين أقدمية عامة وتحدد مرتين إذا ماتوفرت الشروط التالية .

-الإستفادة من فترة ثانية يمكن إقراها بعد مضي خمسة سنوات خدمة فعلية ، ويمكن تجديدها بنفس الشروط لفترة ثالثة وهذا خلال المسار المهني¹ .

¹ جوزاف بادروش ،القاموس الموسوعي الإداري ، الطبعة الأولى ، منشرات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2006 ، ص85

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

المبحث الثاني : إجراءات التسريح التأديبي

مما لا شك فيه أن العقوبة التأديبية هي الضامنة لتحقيق مصلحة الإدارة والجهاز الإداري برمته فهذا لا يعني أنها تتعسف في تطبيق العقوبة، فتوقيع العقوبة يستلزم إتباع مجموعة من الإجراءات القانونية المنصوصة قانون حتى تنفذ بها الإدارة وأقصد بذلك السلطة المختصة التي منحها

المشرع هاته الصلاحيات 42

المطلب الأول : السلطة المختصة في توقيع العقوبة

إن الإدارة تتمتع بصلاحيات واسعة تتمثل في سلطة الإدارة و التنظيم والتسيير و الإشراف على العمل بالمؤسسة و لممارسة هذه المهمة أعطيت لها سلطة من شأنها ضمان إحترام محتوى السلطات الأخرى و هي السلطة التأديبية

هذه السلطة تمكن الإدارة من إتخاذ كافة التدابير و توقيع الجزاءات و العقوبات التأديبية اللازمة و الضرورية على الموظف الذي إرتكب خطأ مهنيا أثناء أدائه لعمله أو بمناسبته أو بمخالفته لأوامره و توجيهاته

لقد عرفها أحد الفقهاء على أنها: « السلطة التي تخول المستخدم أن يوقع عقوبات تأديبية في حال عدم إمتثال العمال للتوجيهات و الأوامر بغرض إلزامهم على إحترام النظام الداخلي و تحقيق

الإستقرار داخل المؤسسة»

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

إن السلطة التأديبية هي سلاح فعال في يد الإدارة فهي تضمن لها الهيبة و الإستمرارية و السلطة

التأديبية أو الجهة التي تملك حق التأديب تسير على نفس المنوال فهي تختلف

بإختلاف الأنظمة القانونية، ونظرا لخطورة هذه العقوبة فقد حرص المشرع على منح سلطة التعيين

صلاحية هذه الإجراءات القانونية ، و هذا بعد رجوعها وجوبا إلى اللجنة الإدارية المتساوية

الأعضاء.¹

الفرع الأول: سلطة التعيين

يمنح حق توقيع الجزاء لسلطة التعيين و هذا حسب نص المادة (162) من الأمر (03-06)

" تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين"².

وأیضا هذا ما أقرته المادة (127) من المرسوم (59-85) التي تنص: « تقرر السلطة التي لها

صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة، بعد موافقة لجنة الموظفين »³.

¹ سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 200، ص28.

² المادة 162 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع السابق.

³ المادة 127 و128 من المرسوم رقم 58-59 المؤرخ في 23 مارس 1990 المتعلق بعلاقة العمل ، ج،ج،رخ العدد 17، سنة 1990.

الفصل الأول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

إن عقوبة التسريح كانت عقوبة من الدرجة الثالثة حسب المرسوم (85-59) و لجنة الموظفين

هي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حاليا.

ويتعين على سلطة التعيين إخطار المجلس التأديبي في أجل خمسة و أربعين(45) يوما تسري من

تاريخ معاينة الخطأ و يسقط الخطأ بإنقضاء الأجل المذكور وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين

العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بعد أخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي.

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد

أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي، ويتم

تحويل سلطة التعيين مهمة التأديب، وهذا نظرا لأن الرئيس الإداري المباشر هو الأدرى بتحديد و

تقدير الخطأ المنسوب إلى الموظف، وأيضا هذه السلطة هي المكلفة بضمان السير الحسن

للمؤسسة مع العلم أيضا بأن لسلطة التعيين سلطة تقديرية في مجال التأديب¹

الفرع الثاني: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي الضمانة الأساسية للموظف فيوجه

تعسف الإدارة.

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 2010، ص335

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

أولاً: تعريف اللجان المتساوية الأعضاء:

و هي سميت بهذا الإسم لأنها تشتمل على عدد متساوي من ممثلي الإدارة و الممثلين الذين ينتخبهم الموظفون و هذا ما نصت عليه المادة (03) من المرسوم (10-84)¹.

كما نجد أيضا أن المادة 63 من الأمر (03-06) تنص: « تتضمن هذه اللجان بالتساوي،

ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين »²

وحسب المادة الأولى من المرسوم (10-84) السابق الذكر أن اللجان الإدارية المتساوية

الأعضاء تتكون حسب القواعد الواردة في هذا المرسوم ، في الإدارات المركزية و الولايات و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية التي يخضع موظفوها لقانون الوظيفة العمومية.

وهي عبارة عن هيئات إستشارية للوظيفة العمومية، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته

المهنية و حسن تطبيق النصوص القانونية³.

¹ المادة 03 من المرسوم (10-84)، المؤرخ في 01/جانفي 1948،10 الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، ج، ح، ر، ج ، العدد 21 الصادرة ب 17/جانفي 1948

² المادة 63 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع السابق، ص 51

³ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء "منشورة على الموقع: sites.google.com/site/naamiomar/01/001 ، تاريخ الزيارة 17 /04/ 2022.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

حيث نجد أن القرار الصادر في 3 جانفي 1993 بشأن الطعن الذي رفعه (ق.أ) ضد الرأي الصادر ضد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي المتضمن لعقوبة تأديبية صادرة بحقه ، و قد رفضت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا رقابة مشروعية الرأي الصادر عنها ، باعتبار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجرد هيئات إستشارية تصدر آراء لا ترقى إلى درجة القرارات الإدارية .

كما نشير أن هذه اللجان كانت تسمى باللجان المتساوية الأعضاء في ظل الأمر (66-133) الصادر في (02 يونيو 1966) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و أضيفت لها صفة (الإدارية) في القانون الأساسي العام الجاري العمل به لتمييزها عن اللجان الأخرى التي تحمل نفس التسمية في الهيئات و المؤسسات الأخرى (كاللجنة المتساوية الأعضاء التابعة لغرفتي البرلمان.¹

وفي حين أنها كانت تحمل تسمية لجنة الموظفين في المرسوم (59-85) و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

¹ المادة 11 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1666/06/20، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج،ج،ر،ج، العدد 46، الصادر في 1966

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

ولقد إستحدث هذا المرسوم بمادته (11) لجنة متساوية الطرفين (الإدارة_ الموظفون) و أسمائها (لجنة الموظفين).¹

بالرجوع إلى المادة (63) من الأمر (06-03) أنه: تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، و نجد في الفقرة الثانية من نفس المادة تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.²

ونجد في المرسوم (84-10) في المادة (04) تنص تتكون اللجان المتساوية الأعضاء من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين³

ولا يشارك الأعضاء الإضافيون في الاجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين متغيين و يحدد قرار يصدر عن كاتب الدولة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري عن أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء حسب عدد الموظفين ، من هذه المادة نستنتج أن اللجان الإدارية المتساوية

¹ المادة 16 من المرسوم رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

² المادة 63 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق

³ المادة 04 من المرسوم رقم 84/10 المؤرخ 01 جانفي 1948، المتضمن الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، المرجع

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

الأعضاء تتكون من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين متساوون في العدد، إلا أن الأعضاء

الإضافيين هم بمثابة أعضاء إحتياطيين، يقومون بمهامهم إلا في حالة تغيب الأعضاء الدائمين.

وإن عدد الأعضاء في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قد حدده القرار المؤرخ في (09 أفريل

1984) الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، وهو كالتالي¹:

ممثلو الإدارة:		ممثلو الموظفين:		عدد الموظفين المعنيين
الأعضاء الإضافيين	الأعضاء الدائمين	الأعضاء الإضافيين	الأعضاء الدائمين	
2	2	2	2	أقل من 20 موظفا
3	3	3	3	من 20 إلى 150 موظفا
4	4	4	4	من 151 إلى 500 موظفا
5	5	5	5	أكثر من 500 موظفا

¹هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، دار هومو، الجزائر سنة 2010

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

وتنص المادة (6) من وتنص المادة (05) من نفس المرسوم: "كذلك يكون تعيين اللجان المتساوية الأعضاء لمدة ثلاث (3) سنوات و يمكن تجديد عضويتهم، ويمكن إستثناء تقصير مدة العضوية أو تطويلها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة كاتب الدولة للوظيفة العمومية و الصلاح الداري حتى يمكن خاصة تجديد عدة لجان تابعة لمصلحة واحدة أو مجموعة مصالح في أن واحد".¹

ويفهم من كلي هذا أنه لا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو التطوير مدة ستة أشهر، غير أنه في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل أحد الأسلاك أمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجان المختصة بقرار من الوزير أو الوالي المعني دون إشتراط المدة، ويياشر الأعضاء الجدد مهامهم في حالة تجديد إحدى اللجان المتساوية الأعضاء في التاريخ الذي تنتهي فيه عضوية الأعضاء الذين سبقوهم، تطبيقاً للأحكام السالفة الذكر.

طبقاً للمادة 8 فإن عهدة أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء (المنتخبون و المعينون) هي ثلاث سنوات قابلة للتجديد، و يمكن تقصير مدة العضوية أو تطويلها في فائدة المصلحة بقرار من الوالي بعد موافقة المديرية العامة نفس المرسوم» إذا إنقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في لجنة

¹ المواد 5 و6 و7 من المرسوم رقم 84-10، المؤرخ 01 جانفي 1948، المتضمن الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، المرجع السابق .

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

المتساوية الأعضاء بسبب وفاته أو إستقالته أو عطلته الطويلة الأمد أو إحالته إلى الاستيداع أو أي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو أنتخب من أجلها أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط التي ينص عليها هذا المرسوم حتى يكون عضوا في اللجنة المتساوية الأعضاء يعين خلفه الإضافي عضوا دائما مكانه ريثما تجدد اللجنة».¹

هذه المادة تبين لنا أنه في حالة إنقطاع أحد الأعضاء الدائمين من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإحدى الأسباب المذكورة في هذه المادة، فإنه يعين خلفه أحد الأعضاء الإضافيين و يصبح بدوره عضوا دائما إلى غاية التجديد الدوري للجنة.

وقد حدد المشرع الجزائري شروط إنتخاب ممثلي الموظفين، في المادة 01 و03 من المرسوم (84-11) التي تنص: « يمكن أن ينتخب باسم إحدى اللجان المتساوية الأعضاء المعينة، الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الإنتخابية لهذه اللجنة».²

كما يمنع من الترشيح لهذه الإنتخابات كل موظف يوجد في الحالات الآتية:³

¹ المادة 8 من المرسوم رقم 84-10، المؤرخ 01 جانفي 1948، المتضمن الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، المرجع السابق .

² المرسوم (84-11) مؤرخ في 14 يناير 1984 يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج.ر، (عدد 21 الصادرة بتاريخ 17 يناير 1984).

³ كمال رحاوي ، مرجع سابق ، ص 140

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

- الإجازة المرضية الطويلة المدى .

- الإحالة إلى الاستيداع .

- حالة التربص.

- حالة من حكم عليه بعقوبة تقهقر أو توقيف

المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية

الإجراءات هي الشكليات و المراحل التي يجب إتباعها للوصول إلى نتائج محددة أما الإجراءات التأديبية هي مجموعة القواعد التي تحكم ممارسة الصلاحيات التأديبية لضمان إحترام القواعد القانونية المكتوبة و الغير مكتوبة .

وهي تستهدف تحقيق أفضل إحترام ممكن لضمانات القانونية المقررة لصالح الموظفين العموميين و ضمان سلامة الحكم أو القرار التأديبي و عدم إلغاء القضاء له ولأن التسريح التأديبي عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة تتخذها الإدارة ضد الموظف أو العون المتربص بسبب إرتكابه لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة ، لذلك يجب أن تنقيد بمجموعة من القواعد الإجرائية التي تبين الإجراءات أو المراحل التي يجب إتباعها منذ تحريك الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل فيها.

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

الفرع الأول : تحريك الدعوة التأديبية

إن الدعوى التأديبية هي وسيلة المجتمع الوظيفي في عقاب كل من يخرج عن مقتضيات وظيفه وهذا الحق مستخلص من القانون الذي نص على الواجبات الوظيفية الأساسية و العقوبات على مخالفتها، و عليه فإن الدعوى التأديبية تعد من الإجراءات التي يحددها القانون و تستهدف الوصول إلى قرار إداري أو حكم قضائي حسب الحالة ، و يكون ذلك وفقا للقانون نتيجة إرتكاب فعل يشكل مخالفة تأديبية معينة¹.

والمقصود بتحريك الدعوى التأديبية هو اتخاذ أول خطوة من إجراءاتها ، أو بمعنى آخر هو الإجراء الذي ينقل الدعوى من مرحلة السكون إلى مرحلة الحركة ، كما يجب تحريك الدعوى التأديبية خلال أجل محدد وإلا تقادمت ، و يقصد بالتقادم مرور فترة زمنية من الوقت تؤدي إلى إكتساب حق أوفقدانه ، و تبدأ هذه الفترة من تاريخ وقوع المخالفة أو إكتشافها دون أن يكون هناك أي إجراء من الإجراءات المتخذة ، وينتج عن هذا التقادم إنقضاء الدعوى التأديبية و هذا لعدة إعتبرات فلولاها لعمت الفوضى وضطربت الأعمال ، كما أن مضي المدة المحددة يجعل الأدلة التي في حوزة الإدارة غير صالحة لمتابعة الموظف أو المتربص.²

¹ محمد ماجد يقوت ، اوصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر، سنة

2011، ص87

² سعيد الشيبوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2008، ص132

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

و قد نصت المادة 166 في فقرتها الثانية من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر على تقادم الدعوى

التأديبية "يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بإنقضاء هذا الأجل " ، و يتمثل هذا الأجل في 45

يوم إبتداء من تاريخ معاينة الخطأ طبقا للفقرة الأولى من نفس المادة ، كما نصت المادة 162 من

الأمر رقم 06-03 على أنه "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين" ¹.

أي أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي الجهة المختصة التي تقوم بتحريك الدعوى التأديبية

، و في حالة تحريكها من طرف الرئيس السلمي أو أعوان مكلفين بالمراقبة و التفتيش ، يتوجب

على المختص بهذه العملية تبليغ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بكامل الوقائع مع توضيح

حقيقة هذه الوقائع و تقديم كافة البيانات التي من شأنها أن تنير الإدارة حول المسألة التأديبية².

ومعنى هذا أن تحرك الدعوى التأديبية تكون بعد إكتشاف إرتكاب الموظف أو المتربص لخطأ مهني

من الدرجة الرابعة وفي هذه الحالة يتم توقيفهما تحفظيا. وفقا للمادة 173 الفقرة الأولى من الأمر

¹ المادة 162 والمادة 166 من الأمر رقم 03/06 ، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية ، مرجع سابق

² محمد ماجد ياقوت ، المرجع السابق ، ص 88

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

رقم 06-03 التي تنص " في حالة إرتكاب الموظف خطأ جسيما ، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة

منالدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا "1.

أي أن الغرض من التوقيف التحفظي وعلى ما أرى شخصا أنه حتى لا تتاح للموظف أو

المتربص فرصت إخفاء وثائق أو أتخاذ أي إجراء يمكنه من الفلت من الإدانة .

ومن هنا يمكن أن نستخلص بعض الشروط للتوقيف التحفظي عن العمل الواجب توفرها حتى

يمكن إتخاذ هذا الإجراء فيما يلي:

1- إرتكاب الموظف أو المتربص خطأ مهني جسيم يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

2- تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإجراء التوقيف التحفظي.

3- يكون إجراء التوقيف التحفظي لمدة محددة ، والتي تتعلق بإنهاء الأجل المحدد للفصل في

الدعوى التأديبية.

و يترتب على التوقيف التحفظي إبعاد الموظف أو المتربص عن منصبه ، حيث لا يستطيع

الإستمرار في ممارسة المهام المنوطة إليه خلال فترة التوقيف ، كما يتقاضى نصف راتبه الرئيسي

¹ المادة 173 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع

سابق

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

وكذا يحمل المنح ذات الطابع العائلي¹. وفي حالة توقيع عليه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو تبرئته من الأفعال المنسوبة إليه أو لم تفصل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في القضية خلال الأجل المحددة فإنه يسترجع كامل حقوقه المحصومة منه طبقاً للمادة 173 من الأمر رقم 03-2006.

الفرع الثاني : التحقيق التأديبي

يعتبر التحقيق التأديبي مرحلة أساسية يجب إتباعها من طرف الإدارة قبل توقيع العقوبة التأديبية المتضمنة للتسريح ، حيث تقوم الإدارة بهذا الإجراء قصد التأكد من صحة الوقائع أو التهمة المنسوبة للموظف أو المتربص على حد سواء ، بشرط أن لا تكون وسيلة للإنتقام ، وبالتالي منع تعسف الإدارة في معاقبتهم دون سبب قانوني، وقد عرفت المحكمة الإدارية المصرية في حكمها الصادر في 24 سبتمبر 2000 التحقيق بأنه:

" الفحص والتقصي الموضوعي المحايد و النزبه لإظهار وجه الحقيقة من حيث حدوث الوقائع . "

كما عرف أيضا على أنه " التحقيق بصفة عامة، يعني "الفحص والبحث والتقصي الموضوعي

¹ سعاد بن عبد الله ، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015، ص154

² المادة 173 من الأمر 03 /06، المؤرخ في 15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، مرجع سابق

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

والمحايد والنزيه لإستبانة وجه الحقيقة، واستجلاءها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة ونسبتها

إلى أشخاص محددين وتلك لوجه الحق والصدق والعدالة"، ويعرف أيضا على أنه "الفحص و

البحث و التقصي الموضوعي المحايد و النزيه لإستبانة الحقيقة وإستجلائها فيما يتعلق بصحة

حدوث وقائع محددة و نسبتها إلى أشخاص محددين وذلك لوجه الحقيقة و الصدق و العدالة"¹.

و يقصد بالتحقيق التأديبي بأنه "مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة بقصد

تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها أو عدم ثبوتها وصولا إلى الحقيقة وبيان ما إذا

كانت تشكل مخالفة تأديبية معينة من عدمه وبيان شخص مرتكبه،أوهو إجراء تمهيدي يهدف إلى

كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهم المنسوبة إليه ².

ومع العلم أنه لم يرد تعريف للتحقيق التأديبي في النصوص القانونية للوظيفة العمومية إلا أنه قد ورد

مصطلح "التحقيق الإداري" في المادة 171 من الأمر رقم -06/03 للإشارة إلى إجراء التحقيق

التأديبي مع الموظف أو المتربص الذي ارتكب الخطأ التأديبي ³.

و تكمن أهمية التحقيق التأديبي في التأكد من حقيقة الوقائع المادية التي تبرر الجزاء التأديبي

¹ سعد الشتيوي ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2008 ص148

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار الكتاب القانونية ، القاهرة ، 2003 ، ص23

³ أ المادة 171 من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

والظروف و الأضرار التي واكبت وسايرت هذه الوقائع ، فالتحقيق الإداري يعد من أهم الضمانات القانونية اللازمة التي تسبق تسليط العقوبة التأديبية ، أو بفهوم آخر هو أهم المبادئ الأساسية لشرعية المساءلة التأديبية التي يتضمنها هذا الإجراء في البحث و التقصي عن وقائع محددة، إذ أنه من أهم أدوات قانونية للوصول إلى الحقيقة و بيان ما إذا كان الفعل يشكل مخالفة تأديبية معينة من عدمه ، كما أنه يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم و التهم المنسوبة إليه و وسيلة لجمع الحقائق، وبما أن التأديب إجراء عقابي لا يجوز أن يقوم على مجرد الشبهة أو الشك ، بل لا بد أن يقوم على أساس الجرم و اليقين المستمد من الواقعة ، كما يعد كأساس لقرار السلطة الرئاسية في إقتراح الجزاء أو توقيعه .

و قد اختلف الفقهاء حول تحديد السلطة التي تباشر التحقيق التأديبي ، فمن الناحية النظرية فقد أكد البعض على عدم جواز قيام الرئيس الإداري بالجمع بين سلطة الإتهام والتحقيق و توقيع العقوبة التأديبية لمساسه بضمانة الحيدة ، و يرى البعض الآخر بأن الإدارة هي التي تتهم وتعاقب لأن التأديبلا يعرف التفرقة بين الإتهام والإدانة بإعتباره إمتداد للسلطة الرئاسية ، و بالتالي يمكن للرئيس الإداري إجراء التحقيق و توقيع العقوبة التأديبية ، أما من الناحية العملية فقد رأى البعض

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

ضرورة تولي التحقيق من قبل جهة أخرى لتفادي الجمع بين سلطة التحقيق وسلطة تحريك الدعوى التأديبية ، لأنه يمس بضمانات الموظف في مواجهة سلطة التأديب¹.

أما المشرع الجزائري فقد منح للسلطة المختصة التي لها صلاحيات التعيين إتخاذ الإجراءات التأديبية نجد المادة 162 من الأمر رقم ، 03-06 وكذلك إجراء التحقيق التأديبي في المادة 171 من نفس الأمر في شأن توجيه التهم إلى الموظف أو المتربص بإرتكاب أحدهما أخطاء مهنية جسيمة والذي يعد أول إجراء تقوم به الهيئة المستخدمة التي ينتميان إليها ، حيث تتولاه السلطة الرئاسية و هي الجهة المختصة بالتأديب ، إذ تعتبر الجهة ذات الإختصاص الأصيل في مجال التأديب الذي يعد إمتدادا للسلطة الرئاسية و من أجل إستقرار العون العمومي في عمله يجب أن لا يفتح هذا التحقيق إلا إذا وجدت قرائن قوية و منطقية تدل على إرتكاب هذا الخطأ².

كما أنه طبقا للمادة 171 إذا أتضح للمجلس التأديبي أن صحة الوقائع المنسوبة للموظف أو المتربص أو أن الظروف التي تم فيها التحقيق التأديبي غير محددة ، فممكن أن يطلب بإجراء تحقيق تكميلي مع المتهم ، وجمع الأدلة من جديد و تقييمها و البحث عن الموضوع الذي أدى إلى إرتكاب المخالفة التأديبية ، و بعد الإنتهاء من التحقيق التكميلي ترسل نتائجه عن طريق تقرير

¹ مباركة بدري ، النظام التأديبي للموظف ، مرجع سابق ، ص183

² مد الأحسن ، مرجع سابق ، ص245

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

مفصل عن السبب التي وقع في الخطأ التأديبي بصورة شاملة و موضوعية إلى رئيس المجلس التأديبي¹.

الفرع الثالث: إحالة الموظف أو المتربص على المجلس التأديبي

بعد أن تم الإنتهاء من التحقيق التأديبي و تبين أن المخالفة التأديبية المرتكبة تشكل خطأ مهني من الدرجة الرابعة ، يتم إحالة الموظف أو المتربص على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لأنه لا يمكن للسلطة الإدارية المختصة أن توقع عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة إلا بعد أخذ الرأي الملزم من هذه اللجنة ، حيث تنص المادة 165 في فقرتها الثانية من الأمر 03-06 على أنه "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرارمبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي و التي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوما إبتداء من تاريخ إخطارها² .

¹مد الأحسن ، المرجع السابق ، ص 248

² المادة 165 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 10/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام الأساسي للوظيفة العمومية ، المرجع السابق .

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

كما تنص المادة 27 في فقرتها الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه " يخضع

المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها"¹.

كما أنه إذا إتضح للمجلس التأديبي أن صحة الوقائع المنسوبة للموظف أو المتربص أو أن الظروف التي تم فيها التحقيق التأديبي غير محددة ، فممكن أن يطلب بإجراء تحقيق تكميلي مع المتهم ، و جمع الأدلة من جديد و تقييمها و البحث عن الموضوع الذي أدى إلى إرتكاب المخالفة التأديبية ، و بعد الإنتهاء من التحقيق التكميلي ترسل نتائجه عن طريق تقرير مفصل عنالسبب التي وقع في الخطأ التأديبي بصورة شاملة و موضوعية إلى رئيس المجلس التأديبي ،إذن بعد الإنتهاء من التحقيق التأديبي و تحديد درجة الخطأ التأديبي المرتكب وكذا تحديد الموظف أو المتربص المتهم بإرتكاب الخطأ ، يتم إحالته إلى المجلس التأديبي إذا تبين أن الخطأ المرتكب قد يؤدي إلتوقيع عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة².

الفرع الرابع : الفصل في الدعوة التأديبية

ومما نلاحظه أن المشرع الجزائري قد بين بأن توقيع التسريح التأديبي كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة يخرج من إختصاص السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، التي تلتزم بأخذ الرأي الملزم للجنة

¹ المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المتعلق بالأحكام المطابقة على المتربص في المؤسسات العمومية ، المصدر

السابق

² سعد الشتيوي ، مرجع السابق،ص145

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تآديبي ، و التي يجب عليها أن تبت في القضية

المطروحة عليها في أجل لايتعدى 45 يوم إبتداء من تاريخ إخطارها ،¹ و ذلك تبعا لنص الفقرة

الثانية من المادة 165 من الأمر رقم² 03-06 .

و بذلك وضح القانون الجزائري الجهة المختصة بالتأديب ، حيث يقوم المجلس التأديبي بتحديد

ساعة و يوم إنعقاد الإجتماع وإستدعاء أعضائه و إخطار الموظف أو العون المتربص بهذا التاريخ،

و تنعقد إجتماعاتها بأمر من رئيسها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل ، و

ذلك وفقا لنص المادة 13 من المرسوم رقم 8-10 يجب أن يحضر إجتماعات اللجنة ثلاثة أرباع

عدد أعضائها على الأقل ، أما في حالة عدم بلوغ النصاب القانوني يستدعى من جديد أعضاء

اللجنة خلال ثمانية 08 أيام الموالية وعندئذ يصح إجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها و

ذلك وفقا لنص المادة 19 الفقرة الثانية من نفس المرسوم³.

¹ إبراهيم بوخضرة ، آثار إحالة الموظف العمومي على التأديب ، مجلة الأفاق العلمية ، جامعة البليدة 02 الجزائر، العدد الأول، 14 مارس، سنة 2019، ص 47

² المادة 165 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المصدر السابق.

³ عبد القادر غيتاوي ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، جامعة أدرار، العدد التاسع عشر ، جانفي ، سنة 2018، ص 36

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

و يتم إستدعاء الموظف أو المتربص لحضور الإجتماع و يكون ذلك بطريقة قانونية لسماعه و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو حتى إحضار شهود يختارهم بنفسه للإستعانة بهم و هذا ما نصت عليه المادة 169 من الأمر رقم ، 03-06 ، كما نصت المادة 168 من نفس الأمر على وجوب حضور الموظف أو المتربص المجال على اللجنة المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي و المثلول شخصيا أمامها إلا في حالة القوة القاهرة ، و ذلك بعد تبليغه بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل عن طريق البريد الموصى عليه مقابل وصل استلام ، و في حالة عدم حضوره بعد استدعائه بطريقة قانونية أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية وفقا للمادة 168 في فقرتها الرابعة¹.

يسرد رئيس المجلس التأديبي معطيات القضية أمام الأعضاء الحضور و الموظف أو المتربص المتهم مع إستعانتهم بمن يختاره للدفاع عنه ، و ذلك من خلال تلاوة التقرير الذي قامت بموجبه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإخطاره ، ثم يقوم أعضاء المجلس التأديبي بالإستماع إلى الشهود الذين ذكروهم الإدارة في تقريرها ، و يتم مغادرتهم بمجرد تقديم شهادتهم التي تطلب من قبل المجلس التأديبي أو دفاع المتهم دون أن ننسى الإستماع إلى الموظف أو المتربص . وهاكذا ينصرف أعضاء المجلس التأديبي للتشاور بعد الإنتهاء من فترة إستجوابات و الإستماع إلى مختلف التدخلات

¹ المواد 168 169 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق .

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

المتعلقة بالمساءلة التأديبية ، حيث يجري مداولته في جلسة مغلقة و ييدي رأيه الذي يكون مبرر طبقا لنص المادة 170 من الأمر رقم ، 03-106¹ .

كما ييدي رأيه بأغلبية الأعضاء الحاضرين، و في حالة تعادل الأصوات تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة وفقا للمادة 14 من المرسوم رقم 10-08²

يتم إصدار القرار التأديبي المسبب المتضمن لعقوبة التسريح و الذي يعتبر آخر مرحلة فيالإجراءات التأديبية ضد الموظف أو المتربص ، و ذلك بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

المجتمعة كمجلس تأديبي ، و ذلك إستنادا إلى المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 03-06 والمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ،³ ثم يبلغ للموظف أو المتربص المعني في أجل 8أيام

إبتداء من تاريخ إتخاذ القرار طبقا لما جاء به الأمر رقم 03-06 في مادته 172 " يبلغ الموظف

المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية 8أيام إبتداء من تاريخ إتخاذ هذا

¹ المادة 170 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق .

² المادة 14 من المرسوم 84-10 المؤرخ 4 جانفي 1984 المتعلق بإختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها ، المرجع السابق .

³ المادة 27 من المرسوم رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 المتعلق بتحديد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ، المرجع السابق .

الفصل الاول --- الاطار العام لتسريح الموظف العام في القانون الجزائري.

القرار و يحفظ في ملف الإداري¹ " .

و بالنظر إلى خطورة و قساوة عقوبة التسريح التأديبي التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية فقد

منح المشرع الجزائري للموظف أو المتربص العديد من الضمانات التأديبية سواء قبل توقيع

هذه العقوبة أو بعدها².

¹ المادة 172 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع

السابق .

² عبد القادر غيتاوي، مرجع سابق، ص 66.



الفصل الثاني:

الحقوق المقررة للموظف

العام المسرح تأديبيا في قانون

الوظيفة العمومية

لم يكن الموظفون لمدة طويلة يتمتعون بأية ضمانات ضد تعسف الإدارة، إذ كان المسؤول يملك كامل الحرية لتسريح من هم في خدمته متى شاء ولأي سب كان، وقد انصب التطور الذي عرفته هذه الوضعية بفضل النضال النقابي وتعزيزه خلال القرن الماضي على إرساء ضمانات إجرائية وقواعد موضوعية وضعت حدًا للتجاوزات الإدارية وساهمت في بناء نظام تأديبي تبنيت مبادئه معظم الدول عبر العالم .

وتشكل هذه الضمانات العمود الفقري للنظام التأديبي¹، بحيث تهدف هذه الضمانات إلى وضع حدّ لما يتعرض له الموظف، من اضطهاد يجعله حلقة ضعيفة في مواجهة مختلف الإتهامات التي يوجهها إليه الحاقدون أو من له مصلحة في ذلك ، وهو ما يتفق مع الغاية أو الحكمة من النظام التأديبي للموظف العام التي تقوم على أساس الترغيب والترهيب ، بحيث يكافأ الموظف المحسن على صنيعه عن طريق الإمتيازات المادية والتحفيزات المعنوية والموظف المسيء يجب أن يعاقب، وإذا كانت هذه الضمانات لازمة في كلتا الحالتين فإن الحالة الثانية أهمّ من الأولى لأن لدفع الأذى أولوية على جلب المنفعة².

¹ هاشمي خريفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012 ، ص 159.

² موصلي ليدية ، والي سهام ، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق ، تخصص الجماعات الإقليمية ، جامعة عبدالرحمن ميرة ، بجاية ، 2016-2017 ، ص 44.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

تأسيساً عن ما سبق يمكن القول أن الأمر رقم **06/03** كرس العديد من الضمانات للموظفين في مجال التأديب سنحاول دراستها من خلال تقسيم هذا الفصل لمبحثين إثنين، نخصص المبحث الأول للتطرق للضمانات الإجرائية السابقة لتسريح الموظف أما المبحث الثاني نخصه لدراسة الضمانات الإدارية اللاحقة لقرار تسريح الموظف العمومي.

المبحث الأول: ضمانات الموظف قبل صدور القرار التأديبي:

على السلطة التأديبية القيام ببعض الإجراءات، يجب أن تتخذها عند افتتاح الدعوى التأديبية، وقبل صدور القرار التأديبي، مما يجعلها ضمانات مهمة للموظف المرتكب للخطأ التأديبي ومن خلالها يمكن له أن يمهد الحصول على براءته، تتمثل هذه الإجراءات بالأساس في الضمانات التي تمكنه من مواجهة قرار التسريح.

ومنه فان قرار التسريح يترتب عنه إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربط الإدارة بالموظف العمومي، بحيث يعتبر هذا القرار الصادر من جانب الإدارة يستوجب عليها أن تحيطه بالعديد من الإجراءات المتبعة قبل أن يتم إصدار قرار التسريح ، حيث يمكن اعتبار أن هذه الإجراءات تعد كضمانات سابقة مقررة لمصلحة الموظفين قبل توقيع العقوبة عليه تجنباً لأي انحراف يصدر من طرف الإدارة وتتمثل هذه الضمانات في ضرورة مواجهة العامل بالمخالفات المنسوبة إليه ومن ثم إجراء التحقيق معه لتثبت صحة هذه المخالفة مع تمكين المتهم من حق الدفاع عن نفسه¹.

المطلب الأول: الضمانات السابقة على المسائلة التأديبية:

وتتمثل هذه الضمانات التأديبية في الإجراءات الإدارية المتخذة أثناء فترة الإتهام والتحقيق وتوقيع الجزاء التأديبي، والتي تضمن للموظف والمتربص عدم التعرض للتعسف من طرف السلطة التأديبية،

¹ جودي سمية، تسريح الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2012-2013 ، ص33.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

كما تكفل له الحماية والطمأنينة التامة، وهي في ذات الوقت تبين للإدارة من جانب آخر مصلحتها في كشف المخالفة التأديبية وملاحقة الموظف أو المتربص المخطئ ومعاقبته، بما يضمن في الأخير تحقيق حسن العمل في المرفق العام وسييره بانتظام واطراد¹.

لدراسة هذا المبحث نقسمه لثلاث فروع الأول نتطرق فيه مواجهته بالخطأ المنسوب إليه والفرع الثاني حقه في الإطلاع على ملفه الإداري والأخير نتناول فيه مثول الموظف أمام الجهة التأديبية.

الفرع الأول: مواجهة الموظف بالفعل المنسوب إليه:

يقصد بتبليغ الموظف بالخطأ المهني، مواجهته بالأعمال والتصرفات الخاطئة التي قام بها، وبالأدلة التي تثبت ذلك حتى يستطيع إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره، ولقد جاء النص صراحة على هذه الضمانة في الأمر رقم **03/06** عكس القوانين السابقة للوظيفة العمومية، حيث جاء في المادة **167** من الأمر المذكور: "يجق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه الإداري في أجل خمسة عشر(15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"، فهذا النص صريح في تقرير ضمانة تبليغ الموظف بالخطأ المهني المنسوب إليه، وجعلها ضمانة مستقلة عن الاطلاع على الملف التأديبي، إلا أن الأمر

¹ سليم جديدي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، 2011 ، ص

رقم **06/03** لم يبين كيفية تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه، وكذلك الشأن بالنسبة للنصوص التنظيمية السارية المفعول التي تحكم التأديب، فهي لم تتطرق أصلا لهذه الضمانة، فالمنشور رقم **05** المؤرخ في **12** أفريل **2003** المتعلق بتوقيف الموظف ومتابعته تأديبيا نص على تبليغ الموظف للاطلاع على ملفه التأديبي، واستدعائه لحضور المجلس التأديبي¹، وهكذا فمقتضى المادة **167** من الأمر رقم **06/03** أن تبليغ الموظف بالخطأ المهني المنسوب إليه إجراء منفصل عن اطلاعه بالملف التأديبي، لأن التبليغ بالخطأ إجراء أولي يسبق تكوين الملف التأديبي، فالاطلاع على هذا الأخير مرحلة متقدمة في المتابعة التأديبية، فبعد إتمامه، يوجه للموظف استدعاء لحضور المجلس التأديبي، ويلاحظ أن المادة **167** لم تحدد وسيلة تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه²، إلا أن ما يرجحه غالبية الفقه أن الموظف يتم إخطاره بالأخطاء المنسوبة إليه بواسطة برقية تسلم إلى الرئيس كي يسلمها له، كما يتعين عليه أن يؤكد استلامه للإشعار بالحضور وذلك حسب التاريخ والمكان المحددين لانعقاد المجلس، وبهذا الإجراء يكون المشرع قد تجنب مشكل الإخطار³.

¹ المنشور رقم 5 المؤرخ في 2003/04/12، يتعلق بتطبيق أحكام المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85/59، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

² بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06/03 أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر -1- بن يوسف بن خدة، الجزائر، مارس 2017، ص 361.

³ سليم جديدي مرجع سابق، ص 293.

الفرع الثاني: حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي

يعتبر الإطلاع على الملف الإداري ضماناً تأديبية أساسية يتمتع بها الموظف في مواجهة الاتهامات المنسوبة إليه، بحيث لا يكفي مواجهته وإعلامه بالمخالفة المنسوبة إليه، وإنما يتوجب إتاحة الفرصة له للإطلاع على ملفه التأديبي¹.

والمقصود بالملف هنا ملف الدعوى التأديبية، فكل تحقيق تأديبي ينتهي بإعداد ملف له، وهذا الملف يحتوي على كل أوراق التحقيق والبيانات والمستندات المتعلقة به مقسمة ومرتبة بأرقام متسلسلة .

وإطلاع الموظف على ملف التحقيق أو أوراق الدعوى المقامة ضده يعتبر رافضاً أساساً لإحاطته بالتهمة المسندة إليه وبأدلتها توطئة للاستعداد للدفاع عن نفسه، فهذا الحق في الإطلاع على الملف يتمثل في إحاطة الموظف بجميع ملف الدعوى التأديبية، ما يشتمل عليه من تحقيقات ومستندات ووثائق متعلقة بالتهمة المنسوبة إليه، وعدم حجبتها عنه نظراً لأهميتها في تحقيق دفاعه، فالحقيقة أن منطق الحجب والكتمان لم يعد يتماشى في ظل التطورات مع فلسفة الوضوح والشفافية التي بدأت تغزو المجالات الإدارية².

¹ محمد نصر محمد ، الوسيط في حدود المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريعات المقارنة ، د.ط ، دار الكتاب ، لبنان ، 2013 ، ص11.

² عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة ، الإجراءات التأديبية مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة 2008 ص150 .

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

ونتيجة لذلك ذهبت كثير من التشريعات إلى السماح للموظف محل المساءلة التأديبية بالإطلاع على ملفه التأديبي، إضافة لذلك يعد حق الإطلاع من أقدم ضمانات الموظف في القانون الفرنسي¹، حيث أقره القانون الصادر في 22 أفريل 1905، بموجب المادة 65 على أن: "كل الموظفين المدنيين والعسكريين، وكل المستخدمين، وكل موظفي الإدارات العمومية لهم الحق في الإطلاع الشخصي والسري لكل الوثائق والأوراق والمستندات المكونة لملفهم قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي اتجاههم"، من ثم فإن إطلاع الموظف على ملفه يجب أن يكون على كل مشتملاته بصفة شخصية وسرية مع منحه الأجل الكافية لذلك قبل اتخاذ أي إجراء إداري أو عقوبة تأديبية، باستثناء إذا كان الموظف في وضعية تحلي عن المنصب²، يعتبر اطلاع الموظف على ملفه التأديبي من الحقوق المكفولة له³، كما يمكن الإشارة إلى أن الإدارة ليست ملزمة بأن تستدعي العامل المهتم ليطلع على ملفه، وإنما العامل يطلب منها ذلك بواسطة طلب الإطلاع على الملف، والإدارة في هذه الحالة ملزمة بإجابة طلبه فإذا لم يطلب الموظف ذلك فليس له النعي بعدم شرعية الجزاء⁴.

¹ محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان 2015/2016 ص 175 .

² زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، مرجع سابق ، ص 189 .

³ علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، 2004 ، ص 232 .

⁴ محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص 176 .

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

لقد كرس المشرع الجزائري ضمانات الإطلاع في قانون الوظيفة العمومية في المادة 167 والتي تنص على انه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"¹، غير أن هذا القانون لم يتضمن شكل إعلام الموظف ومحتوى هذا الإعلام، وبالرجوع إلى المنشور رقم 05 الصادر في 12 أبريل 2004 من المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ اطلاعه على الملف التأديبي، كما أن الملف التأديبي حسب هذا المنشور يتضمن الوثائق التالية²:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الإقتضاء.
- نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء .
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفق باقتراح العقوبة .

¹ المادة 167 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

² منشور رقم 05 ، تتعلق بتطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 85/59 ، مؤرخ في 12 أبريل 2004 عن م ع و ع .

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

وقد كرس ضمان الإطلاع في مختلف القطاعات ولدى جميع الفئات، إذ نص عليه القانون

العضوي المتعلق بتشكيلة المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته¹.

فحق الإطلاع يعد إجراء ذو أهمية كبيرة، وتكمن أهميته من خلال قرار الغرفة الإدارية للمحكمة

العليا، في قضية (ف.م) ضد وزير العدل، حيث أن هذا القرار يتضمن ما يلي: "من المقرر قانونا

أنه يحق لكل موظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على

ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية، ويمكن أن يقدم أي توضيح كتابي وشفوي

كما له أن يستعين بأي مدافع عنه، ومن ثم فإن قرار فصل الطاعنة عن وظيفتها والمتخذة دون

احترام هذه الإجراءات يعد مشوبا بعيب تجاوز السلطة ما يستوجب إبطال القرار المطعون فيه²".

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى ما إذا كان من حق الموظف أخذ نسخة من الملف التأديبي أم لا،

غير أن المشرع الفرنسي أقر بأنه لا يجوز للموظف المتهم أخذ نسخة من وثائق الملف، وأن حق

الإطلاع يكون لمرة واحدة فقط، أما فيما يخص إطلاع الموظف المقيم في الخارج المشرع الجزائري لم

يشر إليه، على عكس المشرع الفرنسي الذي أشار إلى إطلاع الموظف المقيم في الخارج وفي هذه

¹ قانون عضوي رقم 04/12 يتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته ، مؤرخ في 6 سبتمبر 2004، ج.ر، ع57، مؤرخ في 08 سبتمبر 2004.

² قرار م ع رقم 75502، المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، قضية (ف.م) ضد وزير العدل ، المجلة القضائية للمحكمة العليا ع03، الجزائر، 1992، ص 151-153.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

الحالة يرسل الملف إلى مقر القنصلية التابع لها مقر إقامة الموظف لتمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي¹.

الفرع الثالث: إستدعاء الموظف للمثول أمام المجلس التأديبي:

الإدارة ملزمة بتبليغ الموظف بتاريخ مثوله أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، باعتبارها صاحبة صلاحية الفصل في المتابعة التأديبية، وذلك باجتماعها كمجلس تأديبي حسب المادة (168/02) من الأمر (06/03) والتي جاء في نصها صراحة: "ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام".

يتبين من خلال نص هذه المادة أنه يجب على الإدارة تبليغ الموظف بموجب رسالة بالبريد الموصي مع وصل استلام قبل خمسة عشر يوما على الأقل قبل اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

وإستدل القضاء الإداري الجزائري على هذا الحق بموجب قرار مجلس الدولة الصادر بـ (20) أبريل 2004) الذي ألغى مقرر العزل المتخذ من طرف والي ولاية سكيكدة في حق الموظف (م.ع) مع إعادة إدماجه في منصبه الأصلي أو مماثل له نظرا لعدم تلقي الموظف استدعاء رسميا

¹ بوشريط وفاء، عميمور كريمة ، ضمانات التسريح التأديبي في قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص قانون عام داخلي ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، ص58.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

لمثوله أمام اللجنة المختصة لتقديم دفاعه باعتباره إجراء جوهري¹، كما نجد أيضا أن الاستدعاء يتضمن الأخطاء المنسوبة إليه، مع تذكيره بالضمانات القانونية الممنوحة له، كما أيضا يبلغ الموظف بتاريخ وساعة اجتماع المجلس التأديبي والذي بدوره يجب أن يبت في القضية المطروحة أمامه في أجل لا يتعدى (45) يوما يسري ابتداء من تاريخ إخطارها²، ويجب أيضا أن يخطر الموظف المتهم بهذا التاريخ أسبوعا على الأقل قبل انعقاد المجلس التأديبي³ كما يجيز القانون للموظف الذي تعذر عليه المثول شخصا أمام لجنة التأديب بسبب قوة القاهرة أن يلتمس منها التمثيل من قبل مدافع يختاره، حيث تنص المادة (02/169): "ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه". أما في حالة عدم حضوره رغم إستدعائه قانونا ودون عذر شرعي تستمر المتابعة التأديبية دون تقديم دفاعه.

وتكمن الحكمة من استدعاء الموظف أمام لجنة التأديب في مناقشة الأخطاء التأديبية المنسوب إليه واستجوابه مع تقديم دفاعه كتابيا أو شفها لفحص إدعاءات السلطة التأديبية أي يجوز له إبداء دفاعه الكتابي أو الشفهي مدعما بمذكرات مكتوبة تتضمن إمكانية الدفاع⁴. كما

¹ قرار رقم 009898 الصادر في 20/04/2004 عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة، مجلة مجلس الدولة ، العدد الخامس الجزائر 2004، ص 143 . نقلا عن جودي سمية مرجع سابق ص37.

² المادة 02/165 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي الوظيفة العمومية .

³ كمال رحاوي، مرجع سابق ، ص98

⁴ عبدالعزيز عبد المنعم خليفة ، دعوى إلغاء القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، الطبعة الأولى ، 2008 ص142.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

يمكن له إستحضار شهودا لإثبات عكس ما اتهم به من أخطاء تأديبية، ويمكن له كذلك أن يستعين بمدافع الذي قد يكون محاميا أو أحد زملائه في السلك الوظيفي أو أحد أعضاء النقابة التي ينتمي إليها¹.

المطلب الثاني: ضمانات الموظف أثناء التأديب:

يتمتع الموظف بعدة ضمانات معاصرة لاتخاذ الجزاء التأديبي، حيث مكنته القانون من حق الدفاع عن نفسه، وجعل رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزما السلطة التأديبية، إضافة لذلك يمكن اعتبار أن هذه المرحلة من أهم وأصعب المراحل التي يمر بها الموظف قبل صدور القرار التأديبي حيث يجب عليه استغلال كل حق له في هذه المرحلة².

الفرع الاول: دفاع الموظف عن نفسه

كفل القانون حق الدفاع للموظف العمومي خلال مثوله للمساءلة، باعتبارها ضمانات تتفرع عنها سائر الضمانات الأخرى، وأي إخلال يصيب هذه الضمانات سيؤدي لا محالة إلى بطلان المساءلة التي تمارسها السلطة الإدارية، وقد حول القانون الحرية المطلقة في إثارة أوجه الدفاع لإثبات براءة الموظف عن الأخطاء المنسوبة إليه³، إلا أنه إذا تم إعلامه بأخطائه وامتنع عن إثارة أوجه دفاعه

¹ مخلوفي مليكة ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، مذكرة ماجستير ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ص71.

² جودي سمية، مرجع سابق، ص38

³ زياد عادل المرجع السابق ص195.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

أوالاستعانة بمحام يتوكل عنه، فإن ذلك يعتبر تنازلاً ضمنيا للموظف المعني بالمساءلة عن حقه في الدفاع، لاسيما إذا كانت المخالفة التي تحقق بها السلطة الإدارية مدعومة بأوراق ثابتة ضد الموظف¹.

ومن الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة 169 من الأمر رقم 06-03 قد منح للموظف والعون المتربص المتابع تأديبيا في حالة مثوله أمام اللجنة التأديبية الاستعانة بمدافع موكل أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة شريطة أن يكون بحقوقه المدنية فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده وأن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على الملف التأديبي، حيث تعد الاستعانة بمحامي أو مدافع من أهم الضمانات الممنوحة في مجال التأديب وممارسة حق الدفاع بالنسبة للموظف أو العون المتربص الذي قد يجهل في غالب الأحيان بعض النصوص القانونية المتعلقة بالمجال التأديبي². ويقترن هذا الحق بضرورة مثول المتهم شخصيا (إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك) وتمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود³.

تأسيسا عما سبق نستنتج أن دفاع الموظف عن نفسه يعطي الفرصة للإدارة في مراجعة قرار التسريح المتخذ في حق الموظف وهذا ما يغنيها على التظلمات القضائية والإدارية، ومن خلال هذا

¹ شريف يوسف حلمي هاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2007، ص 215-216.

² فلاح محمد، المرجع السابق، ص 38.

³ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 342.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

نجد أن حق الموظف المتهم في الدفاع عن نفسه ضمانا عامة في التأديب تتفرغ عنها باقي الضمانات حيث أن الهدف الرئيسي من هذه الضمانات هو كفالة حق المتهم في الدفاع عن نفسه و لذلك فان إهمال حق الدفاع من شأنه أن يرتب بطلان الإجراء التأديبي أو بطلان قرار التسريح نفسه¹، وإذا تطرقنا إلى أهداف حق الدفاع فإننا لا نجد لها تزيده عن تحقيق مصلحة المتهم وتحقيق العدالة في أهم هدف حيث نجد في السنة النبوية فقد روي عن علي (رضي الله عنه) أنه قال: بعثني رسول الله صلى الله عليه وسلم إلى اليمن قاضيا فقلت: يا رسول الله ترسلني وأنا حديث السن ولا علم لي بالقضاء؟، فقال: إن الله يهدي قلبك ويثبت لسانك فإذا جلس بين يديك الخصمان فلا تقضين حتى تسمع من الآخر كما سمعت من الأول فإنه أحرى أن يتبين لك القضاء، و هذه الرواية تدل على وجوب سماع الطرف الآخر قبل إصدار الأحكام وهو أساس حق المتهم غي الدفاع عن نفسه².

الفرع الثاني: ضمانات التحقيق الإداري لتسريح الموظف العمومي:

إن التحقيق الإداري هو وسيلة الإدارة في إتباع الشرعية على ما تتخذه من إجراءات بحق الموظف الذي اخل بواجبات الوظيفة ولا يمكنها اتخاذ مثل هذه الإجراءات في غياب مثل هذه الوسيلة، إذ

¹ جودي سمية ، المرجع السابق ، ص40.

² أحمد طلال عبد الحميد ، ق الدفاع في نطاق التأديب الإداريأنظر

للموقع...<http://almuhamahresalah.blogspot.com/.../blog-post.html>، تاريخ الزيارة

. 2022/03/23:

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

يجب التحقق من ارتكاب الموظف للمخالفة بأدلة معتبرة ولا يأتي ذلك إلا من خلال الاستماع إلى أقوال الموظف وإتاحة له في الدفاع عن نفسه وتقديم ما يثبت براءته مما نسب إليه، وعلى الإدارة جمع الأدلة التي تدينه وتكون سببا لمعاقبته إذ أن جهة الإدارة ليست يدها مطلقة في توجيه عقوبة التأديب وإنما هناك رقابة قضائية على أعمالها بهذا الشأن¹.

أولا: تعريف التحقيق التأديبي:

لم يعرف من قبل القوانين واللوائح التنفيذية المتعلقة بالوظيفة، كما أن قانون الوظيفة العامة 06/03 لم يتطرق إلى تعريفه كذلك.

لقد اجتهد بعض الفقهاء في تعريفه بأنه "إجراء شكلي تمهيدي يتخذ بعد وقوع المخالفة وقبل توقيع العقوبة بقصد الكشف عن فاعلها، إذ يعتبر وسيلة للإدارة لإثبات أو نفي التهم بحق الموظف عند إتيانه فعلا يشكل مخالفة تأديبية لأحكام الوظيفة العامة²، 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 .

¹ عميار سلمى ، قباي هاجر ، النظام القانوني لتسريح الموظف العام في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون عام معمق ، جامعة 8 ماي 1945 قالة ، 2019 / 2018 ص 58 .

² الشتيوي سعد ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، ط 01 ، دار الفكر الجامعي ، مصر ، 2017 ، ص 7.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

وعلى هذا الأساس يعتبر التحقيق من الإجراءات الجوهرية التمهيدية لكل محاكمة تأديبية والإخلال به يرتب عدم مشروعية القرار التأديبي¹.

ثانيا: إجراءات التحقيق الإداري:

إن المشرع الجزائري لم ينص على قواعد وشروط يجب إتباعها في إجراء التحقيق الإداري حيث نجد أن كل مؤسسة لها النظام الداخلي الخاص بها الذي تتبعه مع الأخذ بعين الاعتبار الضمانات التي يتمتع بها الموظف قبل وأثناء وبعد التأديب إلا أننا نجد أن المشرع المصري نص على الإجراءات المتبعة في التحقيق الإداري التي يجب ان يتبعها المحقق التأديبي، ومن بين هذه الإجراءات² :

01. فحص الوثائق الإدارية والمكاتبات: إن أول إجراءات البحث والتنقيب عن الأدلة في التحقيق التأديبي، فهي من الوسائل المهمة لكشف الحقيقة.

02. المعاينة: تعرف المعاينة بأنها إجراء من إجراءات التحقيق التأديبي ينتقل بمقتضاها المحقق الى مكان وقوع الخطأ الوظيفي ليشاهد بنفسه ويجمع الآثار المتعلقة بالمخالفة التأديبية وكيفية وقوعها³.

¹ اسماعيل احفيظة ابراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، ليبيا، سنة 2015، ص189.

² محمد ماجد ياقوت، اصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية-دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 2007، ص385.

³ محمد ماجد ياقوت، نفس المرجع، ص393.

03. سماع الشهود: فالمحقق له الحق في استدعاء الشهود وسماع أقوالهم وله أن يسمع شهادة من

يرى لزوم سماعه من الشهود وله سماع شهادة أي شاهد يحضر من تلقاء نفسه، والمحقق له سلطة

تقديرية واسعة في سماع الشهود.

04. التفتيش: هو إجراء من إجراءات التحقيق التأديبي يقوم به موظف مختص وفقا للإجراءات

المقررة قانونا بهدف ضبط أدلة المخالفة موضوع التحقيق وكل ما يفيد في كشف الحقيقة من أجل

إثبات ارتكاب المخالفة أو نسبتها الى المتهم¹.

05. أعمال الخبرة: تعرف الخبرة بأنها عمل فني أو علمي ينصب على واقعة مادية أو أثر مادي

بغية الوصول إلى رأي يقيني حاسم في المسألة المعروضة لمساعدة سلطة التحقيق في تكوين عقيدتها

.

06. الاستجواب والمواجهة: الاستجواب هو إجراء من إجراءات التحقيق بمقتضاه يثبت المحقق

من شخصية المتهم و يناقشه في التهمة المنسوبة إليه على وجه مفصل بغية الوصول إلى اعتراف

منه يؤديها أو دفاع ينفيها.

أما المواجهة فهي تعتبر من الضمانات الأساسية التي يجب توافرها في التحقيق².

¹محمد ماجد ياقوت ، نفس المرجع السابق ص414.

²محمد ماجد ياقوت ، نفس المرجع السابق ،ص340.

07. الاستعانة بالرقابة الإدارية والجهات الأمنية في جمع الإستدلالات: يجوز للمحقق الإستعانة بالأجهزة الرقابية والأمنية المختصة لإجراء التحريات وندب أحد أعضاء إدارة الشؤون القانونية بالجهة التي وقعت فيها المخالفة أو أحد مأموري الضبط القضائي للقيام بإجراء أو أكثر من إجراءات التحقيق¹.

ثالثا: مدى إلزامية التحقيق في التشريع الجزائري

إن الالتجاء إلى التحقيق هو سلطة تقديرية وأمر تترخص فيه الإدارة وفقا لمقتضيات المصلحة العامة، فالمشرع الجزائري نص فقط على ضرورة الاستماع إلى الموظف المذنب مهما كانت درجة الخطأ الذي اقترفه وأعطى لمجلس التأديب حق مطالبة السلطة الرئاسية بفتح تحقيق في حالة ما إذا كانت المخالفات المنسوبة للموظف غامضة أو كانت الظروف التي تم فيها إرتكاب الخطأ غير واضحة، فتزداد إذن أهمية التحقيق في هذه الحالة مما يمكن من سد الثغرات وعلاجها والحيلولة دون وقوع الخطأ مستقبلا من أجل حماية سير المرافق العامة بانتظام وبإضطراد، ونجد أن المشرع الجزائري جعله أمرا جوازياً وإختيارياً بموجب المادة (171) من الأمر (06-03)، على أن يفتح التحقيق قبل البت في القضية².

رابعا: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي في الجزائر

¹ محمد ماجد ياقوت ، المرجع السابق، ص437.

² جودي سمية ، المرجع السابق ، ص44.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

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 بإحالته إلى التحقيق التأديبي يتنافى مع الحكمة التي تقوم عليها فلسفة التأديب، وبالتالي قد يشعر الموظف بأنه أصبح أسير لرؤسائه الإداريين¹.

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

وكمبدأ عام، فإن الإدارة تقوم بتعيين موظف مختص وكفاء يتولى عملية التحقيق التأديبي في الواقع، الأخطاء المنسوبة للموظف المتهم على أن تحتتم هذه العملية بتكوين تقرير يوجه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين التي يكون لها الحق في توقيع الجزاء المناسب².

¹ عميار سلمى ، قباي هاجر، المرجع السابق ، ص59.

² بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري ، رسالة دكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ، 2013/2014 ص61,62 .

المبحث الثاني: ضمانات الموظف المواكبة لصدور القرار التأديبي

سنستعرض خلال هذا المبحث وأولها في المطلب الأول تسبيب قرار التسريح كأول إجراء مضمون للموظف والمطلب الثاني مبدأ حياد الإدارة أثناء تطبيق العقوبة .

المطلب الأول: تسبيب قرار التسريح التأديبي

يعد تسبيب القرار التأديبي من الضمانات التي تمخضت عنها الحضارة القانونية لا سيما في نطاق الجزاء، نظرا لأن ضمانات التسبيب تعد حقا من حقوق الإنسان في جلب العدالة البشرية وتحكم وتحجب العاطفة¹، كما أنها تقف سدا منيعا ضد أي اختلال قد يصيب النفس البشرية .

ويقصد بالتسبيب التعليل أو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري وبالتالي يكون القرار مسببا إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مصدر القرار²، وقد عرف عبد العزيز عبد المنعم خليفة تسبيب القرار التأديبي بأنه : "يعني ذكر المبررات التي لأجلها صدر لإحاطة المخاطب به بالوقائع التي عوقب لأجلها"، ولا يعد تسبيب القرار التأديبي مجرد ضمانات شكلية معاصرة لإصدار الجزاء التأديبي وإنما يعني أسلوبا للتقييد الذاتي للإدارة³، وتسبيب القرار ضمانات لصالح الموظف لأنه بواسطة هذا التسبيب المكتوب في صلب القرار يستطيع الموظف

¹ مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2013-2014 ص 287 .

² سليم جديدي، المرجع السابق، ص 305.

³ فلاح محمد، المرجع السابق، ص 39.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

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 يعيب الشكل، ودون الحاجة للخوض في عيب السبب ذاته¹،

الفرع الاول: العناصر الواجب توفرها في التسبب:

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

أولاً: الوقائع التي تستوجب الجزاء: يجب أن يتضمن القرار التأديبي بيان بالواقعة أو الوقائع المستوجبة للعقوبة فالإجراءات 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 .

ثانياً: بيان الأساس القانوني للتجريم: المقصود بالأساس القانوني للتجريم هو إسناد الجريمة أو المخالفة التأديبية إلى مواد القانون واللوائح والقرارات والتعليمات التي حولت أحكامها والتزام التعبير الوارد بها، فإذا كان ما وقع من الموظف لا يشكل مخالفة لواجب أو إتيان لحظر حددته

¹ محمد رفعت عبدالوهاب، القانون الإداري، طبيعة القانون الإداري، التنظيم الإداري الموظفين العموميون ، أموال الإدارة العامة، الجزء الأول ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية، 2009، ص360.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

التشريعات وإنما يشكل مخالفة إدارية في صورة من صور الخروج على مقتضى الواجب تعين وصفه بذلك¹

ثالثا: الرد على ما يبيده الموظف المتهم من أوجه دفاع: إذا أبدى الموظف دفاعا بخصوص التهمة المنسوبة إليه فيجب على السلطة التأديبية أن تستمع لأوجه دفاعه وتفحصها استظهارا للحقيقة ويجب أن يشمل تسبيب القرار التأديبي ردا 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 إجمالا للحجج التي كونت منها عقيدتها طارحة بذلك ضمنا الأسانيد التي قام عليها دفاعه².

الفرع الثاني: الأساس القانوني لتسبيب قرار التسريح التأديبي في التشريع الجزائري

اشتراط المشرع من خلال نصوص خاصة تسبب الكثير من القرارات التي تمس حقوق الأفراد وحررياتهم وهذا قبل سنة 2006، كقرار نزع الملكية والضبط الإداري والقرارات التأديبية، وقرار رفض الإطلاع³، وفي سنة 2012 صادقت الجزائر على الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة بتبليغ المستخدمين بكل القرارات المتخذة بخصوصهم وبيان أسبابها وكذلك آليات الطعن

¹ محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 219.

² عميار سلمى، قباي هاجر، المرجع السابق، ص 64.

³ داهل وافية، تسبب القرارات التأديبية في الجزائر، مجلة الباحث الدراسات الأكاديمية، ع 11، جوان 2017، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، باتنة، الجزائر، ص 332.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

المتاحة له¹، كما كرس ضمانا تسبب القرارات التأديبية في جميع قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة في المنظومة القانونية الجزائرية.

فالتسبب في المجال التأديبي ضروري ووجوبي يتخذ مصدره من المبادئ القانونية العامة التي تلزم السلطة التأديبية باستيفائه حتى في غياب أي نص قانوني يلزمها بذلك، كما اعتبر مجلس الدولة الجزائري أن كل قرار تأديبي لا يتضمن احترام التسبب يعد باطلا².

المطلب الثاني: مبدأ حياد الإدارة في توقيع عقوبة تسريح الموظف العمومي

من المفترض أن تتصف هيئات التحقيق والمحكمة بالحيدة والنزاهة الموضوعية فمن بديهيات الحيدة 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 ارتكبتها موظف آخر¹، ويعتبر

¹ مرسوم رئاسي رقم 12/415، يتضمن التصديق على الميثاق الإفريقي لقيم الخدمة العامة والإدارة المعتمدة ، مؤرخ في 11 ديسمبر 2012 ، أديس أبابا، في 31 جانفي 2011 ، ج.ر. ، ع68، مؤرخ في 16 ديسمبر 2012.

² بوشريط وفاء و عميمور كريمة، مرجع سابق، ص72.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

مبدأ الحياد من أهم الضمانات في مجال التأديب إذ يتحقق عموما بتنظيم قواعد الاختصاص، 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 والإتهام، وبين سلطة توقيع الجزاء وتقدير عدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية أو وظيفية أو موضوعية تشكك في حيادتها 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 تنحيته².

الفرع الاول: ضمانات الحياد التأديبي في القانون الجزائري نص المشرع الجزائري في هذا السياق في المادة 165 من الأمر 03-06 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

¹ مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص86

² معافة 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، ص36.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

السلطة الرئاسية في اتخاذ قرارات التأديب في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة هي احترام وتكريس لضمانة الحياد¹.

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 أهم الضمانات التأديبية، فمن مبادئ العدالة اطمئنان الشخص المتهم إلى حيده الفرد أو الهيئة التي تحاكمه.

الفرع الثاني: تطبيق مبدأ الحياد في التأديب في القانون الجزائري

لقد كرس التعديل الدستوري لسنة 2016 مبدأ حياد الإدارة أو عدم تحيزها في المادة 25 منه²، كما سبق وأن أسلفنا، أما قانون الوظيفة العمومية فقد جاء في نص المادة 41 منه: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"³، و دائما ما ارتبط مبدأ حياد الإدارة في الجزائر بتشريعات الوظيفة بما في ذلك تشريع الوظيفة العمومية ، وقد أقر مجلس الدولة بتاريخ 09 أفريل 2001، هذا إذ جاء في مضمونه بأن الموظف يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز، غير

¹ بوشريط وفاء و عميمور كريمة، مرجع سابق، ص 61.

² المادة 25 من مرسوم رقم 96/438 مرجع سابق ص32.

³ المادة 41 من الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

أن هذه النصوص لم تتطرق بشكل خاص لمبدأ الحياد في التأديب إذ تبقى النصوص العامة هي الأساس الوحيد الذي يستند إليه مبدأ الحياد في التأديب¹

من خلال ما سبق يمكن اعتبار أن المواجهة تعد ضمانا وحقا مقرا للموظف المرتبط بالإدارة حيث جعلها مجلس الدولة مبدأ قانونيا يقيد الإدارة ويجعلها ملزمة به حتى ولو غاب النص، إلا في الحالات الإستثنائية التي تمنعها من التمتع بهذا الحق².

المطلب الثالث: تبليغ الموظف بقرار التسريح

بعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم وذلك بصفة فردية طالما كان قرار فردي³، ومنه فإن تبليغ الموظف بالقرار التأديبي المتخذ في حقه هو من أهم واجبات السلطة الإدارية وبالمقابل فهو من أهم ضمانات الموظف⁴

الفرع الأول: تعريف التبليغ

¹ بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 114.

² فلاح محمد، الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، جامعة مولاي الطاهر، سعيده، 2019 - 2020 ص 34 .

³ عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص إدارة الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة خميس مليانة، جوان 2014، ص 55.

⁴ جودي سمية، المرجع السابق، ص 49.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

يقصد بإجراء التبليغ بأنه الطريقة التي يعلم بموجبها الموظف بوجود قررت إدارية تعنيه والوسيلة التي تنقل بها الإدارة القرار إلى علم الفرد بعينه أو الأفراد¹، وباعتبار أن القرار التأديبي هو قرار ذو طابع إداري فردي، فتطبق عليه القواعد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الخاصة بإجراء التبليغ²، إضافة إلى ذلك قانون الوظيفة العمومية الذي يلزم سلطة التأديب بضرورة تبليغ قراراتها التأديبية -ومن بينها قرار التسريح التأديبي - إلى الموظف المعني (والعون المتربص) في أجل لا يتعدى 08 أيام من تاريخ اتخاذه ،حيث تنص المادة 172 من الأمر رقم 06-03 على أنه : "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري " .

الفرع الثاني: طرق تبليغ القرار التأديبي:

يلاحظ غياب قاعدة قانونية تلزم السلطة المختصة بالتأديب في إتباع طريقة معينة للتبليغ ما يعطي لها الحرية في تحديد الطريقة المناسبة لذلك تحت رقابة القاضي الإداري الذي يراقب مدى

¹ انتصار كباسي و أمينة عزوز ، الإجراءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة ماستر ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة 08 ماي 1945 بقالة ، الجزائر ، 2015 - 2016 ، ص56.

² المادة 12 من قانون رقم 08_09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21 ، الصادر في 23 أبريل 2008 .

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

فعاليتها¹، ومنه فإن الأمر(06-03) بالرغم من نصه على إلزامية تبليغ القرار التأديبي للموظف إلا أنه لم يحدد طريقة أو وسيلة معينة لتبليغ القرار للموظف.

ورغم أهمية هذا الإجراء بالنسبة للموظف إلا أن غياب قاعدة قانونية تلزم سلطة التأديب في إتباع وسيلة معينة لتبليغ القرار ويترك لها الحرية في تقدير واختيار الوسيلة الملائمة لذلك تحت رقابة القاضي الإداري كما نجد أيضا أن مجلس الدولة توصل في إحدى اجتهاداته إلى أن: "تبليغ القرارات الإدارية عن طريق المحضر القضائي يشكل إجراءا تكميليا عند الحاجة فقط"، ومن بين الطرق المعتمدة في تبليغ القرار التأديبي ما يلي².

أولا التبليغ بواسطة البريد الموصي:

تعتمد الإدارة في كثير من الأحيان إلى تبليغ قراراتها الإدارية الفردية إلى المعنيين بواسطة البريد الموصي مع ضرورة وجود وصل استلام للتأكد من تبليغ المعني بالقرار الذي يعنيه.

ثانيا التبليغ بواسطة الفاكس:

ذهب الفقه إلى أن الوسائل الالكترونية هي الأسرع في إيصال العلم بالقرار إلى ذوي الشأن إلا أنها لا تؤدي إلى العلم ذاته بل تعد قرينة على العلم فقط فقد لا يستلم صاحب الشأن صورة الإعلان

¹ نرجس تدرانت، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل و الوظيفة العمومي ، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر، 2005-2008 ، ص56 .

² جودي سمية، المرجع السابق، ص50.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

ويستلمه شخص آخر. وهذه الوضعية تجعل الإدارة في وضعية صعبة ويقع عليها عبء إثبات تبليغ القرار إلى المخاطب به.

ثالثا: التبليغ عن طريق الاستلام

وتقتضي هذه الطريقة انتقال موظف رسمي إلى موطن الموجه إليه القرار لإعلانه وترك صورة بمحتوياته غير أن هذه الطريقة تثير إشكالية تسليم القرارات الإدارية لغير المعني كأن تترك نسخة القرار عند زوجته وأحد أقاربه مثلاً.

رابعا : الإعلان الشفهي

إن تبليغ القرار التأديبي لصاحب الشأن شفاهة يجعل الإدارة في موقف صعب بشأن إثبات تبليغها القرار للمخاطب به بما يترتب عنه أن مدة الطعن في القرار مفتوحة وهذا الوضع يخدم المعني ولا يخدم جهة الإدارة التي يكون من مصلحتها إتباع وسيلة أخرى لتبليغ القرار غير وسيلة الإعلان الشفهي¹.

¹ قسمية سهيلة ، ضمانات الموظف أثناء مراحل التأديب ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2012، ص84.

المبحث الثالث: ضمانات الموظف بعد اتخاذ الجزاء التأديبي

تعد الضمانات الإدارية اللاحقة بمثابة صمام الأمان للتأكد من سلامة قرار التسريح التأديبي المتخذ من جانب الإدارة، وبواسطة هذه الضمانات المكفولة قانونا تقوم الإدارة بمراجعة قراراتها لتجسيد التوازن المطلوب بين سلطتها وبين حقوق الموظف (أو العون المتربص) مما قد يؤدي لإحداث آثار قانونية بالتغيير في قرار التسريح التأديبي بالنسبة للموظف (أو العون المتربص) إذا أخطأت الإدارة في تقدير الخطأ المنسوب، و بالتالي تقوم بسحب قرارها في الأجل القانوني وتتفادى اللجوء إلى القضاء¹، كما تعد ضمانات الطعن القضائي أهم الضمانات التأديبية لمواجهة تعسف الإدارة وإلغاء قرار التسريح التأديبي.

المطلب الاول: التظلم الإداري ضد القرار التأديبي

إن التظلم الإداري في مجال التأديب هو شكوى يرفعها الموظف إلى الجهة المختصة ضد قرار تأديبي أضر بمركزه القانوني مطالبا إعادة النظر فيه بسحبه أو إلغاءه أو تعديله حتى يكون منسجما مع أحكام القانون بمفهومه الواسع.

ويهدف التظلم الإداري إلى تخفيف العبء عن القضاء وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع، فقد تقتنع السلطة التأديبية بعد فحص التظلم المقدم إليها، أن الموظف المقدم للطعن على حق، فتستجيب لطلبه، فتسحب أو تلغي أو تعدل القرار التأديبي الذي أصدرته، وهذا يؤدي إلى وأد

¹ زياد عادل، المرجع السابق، ص 221.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

الخصومة في مهدها مما يوفر الكثير من الوقت والجهد والمصاريف على الطرفين في حالة اللجوء إلى القضاء¹.

الفرع الاول: أنواع التظلمات الإدارية

للتظلم أنواع بحيث حول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء عن طريق ثلاثة أنواع منه فإما أن يكون تظلما ولائيا، أو تظلما رئاسيا وإلى جانب ذلك أناط المشرع لهيئة إدارية خاصة يتظلم أيضا على مستواها في القرارات التأديبية وتسمى لجنة الطعن .

أولا : التظلم الولائي

ويقصد به أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى يطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره وذلك بسحبه أو إلغاءه أو تعديله حسب السلطة الذي يملكها الرئيس الإداري مصدر القرار، فقد يعدل من هذا الأخير بصفة جزئية أو كليه وقد لا يرد أصلا على طلب الموظف ومنه يعد سكوته رفضا ضمنيا للتظلم، فيما يخص قاعدة الاعتراف بالتظلم الإداري الولائي وأمام لجان الطعن المختصة، اعترفت المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السابقة الذكر بحق الموظف في رفع تظلم إداري بشرطين:

— **الشرط الأول:** أن يكون التظلم ولائيا، أي أمام الجهة المصدرة للقرار التأديبي .

¹ بوطبة مراد ، المرجع السابق، ص 367 .

— الشرط الثاني: أن يقع في الأجل المحدد للدعوى القضائية وهو 4 أشهر من تاريخ التبليغ بالقرار.

ولقد وضعت التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية ضوابط أخرى لهذا النوع من التظلم منها: عدم جواز سحب القرار التأديبي إلا إذا تأكد استنفاد الموظف جميع طرق الطعن بما في ذلك الطرق القضائية، كما لا يجوز تعديل القرار التأديبي بتخفيف الجزاء التأديبي أو سحبه إلا في حالة الخطأ الفادح في تطبيق القانون أو عدم التناسب الصارخ بين الخطأ والجزاء أو انعدام التحقيق الإداري المحكم.

ثانيا : التظلم الرئاسي

يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على السلطة الرئاسية إما سحب القرار أو إلغاءه أو تعديله بما يجعله مطابقا للقانون، والواقع أنه ولو مثل هذا التظلم من أهمية في إتاحة المجال للإدارة لمراجعة ما قرره من عقوبة فإنه يبقى غير فعال بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة وهيبتها وتعتتها في بعض الأحيان بإصرارها الدائم على عدم تغيير قراراتها الإدارية فإنه يلجأ إلى الطعن أمام لجنة خاصة عمد إليها المشرع إعادة النظر في قرارات الإدارة¹.

ثالثا : التظلم لجنة خاصة لدى (لجنة الطعن)

¹ عياش محمد الصادق ، المرجع السابق ، ص62.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

إلى جانب النوعين السابقين من التظلم سالفني الذكر منح المشرع نوع آخر من التظلم وهو التظلم أمام اللجنة الخاصة.

أولا : تشكيلة لجان الطعن_

تشكل 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 ممثلو المواطنين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن"¹.

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

¹ المادة 65 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² المادة 22 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984، مصدر سابق.

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".

كما جاء في المرسوم 10-84 الذي يحدد اختصاص لجان الطعن في المادة 28 منه:

"... تختص بفحص 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..."¹.

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 تظلمًا أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد إبتداء من تاريخ تبليغ القرار"

(المادة 175 من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ثالثا: ميعاد الطعن أمام لجان الطعن

¹ المادة 28 والمادة 31 من المرسوم 10-84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

تنص المادة 13 من المرسوم 59-85 ميعاد رفع الطعن أمام اللجنة الخاصة في أجل 15

يوماً¹.

يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجأوا إلى لجان الطعن خلا 15 يوما¹...

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

القرار²"

الفرع الثاني: أشكال التظلمات الإدارية

لا يشترط في التظلم شكل خاص، لأن المشرع الجزائري لم يحدد شكلا خاصا له، فلا تشترط فيه

الكتابة، ومن الممكن التظلم بعريضة عادية أو بإنذار على يد محضر قضائي .

إضافة إلى أن البرقية المتضمنة بيان القرار المطعون فيه وأوجه الطعن الموجهة إليه تُعد تظلماً يؤدي

الغرض المطلوب. ولكن يتوجب على المتظلم أن يتظلم باسمه الخاص مباشرة أو عن طريق نائب

له، كالحامي مثلاً، كما يشترط أيضاً أن ينصب التظلم على قرار معيّن، وبعبارة أخرى ألا يكون

¹ المادة 13 من المرسوم 59-85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

² المادة 175 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

مجهولاً، فعدم الإشارة في عريضة التظلم إلى قرار معين يعني عدم وجود تظلم إداري بالمعنى القانوني الدقيق للكلمة¹.

المطلب الثاني: الطعن القضائي

بعد أن يستنفذ الموظف الضمانات الإدارية لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي بهدف إلغاءه إذا كان غير مشروع ، والواقع أن اللجوء إلى القضاء يبت الثقة في نفس الموظف، والتي لا تتحقق إلا إذا ترك النزاع للإدارة لتفصل فيه بنفسها خاصة أمام رفضها كمصدره للقرار الاعتراف بالخطأ، كما أن رقابة القضاء تعد من أنجع أنواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال كافي عن الإدارة، وعدم الانحياز، فضلا عن خبرتها وتخصصها القانوني والإجراءات الدقيقة المحكمة التي تتبع أمامها وحجية الأحكام التي تصدرها²، إذن يحق للموظف والعون المتربص الطعن قضائيا في قرار التسريح التأديبي غير المشروع باعتباره قرارا إداريا، وذلك من خلال رفع دعوى الإلغاء ودعوى التعويض أمام الجهة القضائية المختصة، وذلك بتطبيق القواعد العامة في هذا المجال من خلال الرجوع إلى القانون رقم 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹ ياسين طه و ياسين الدوسري ، التظلم الإداري الوجوبي من محكمة القضاء الإداري ، أنظر الموقع الالكتروني : www.forumaroc.net تاريخ الزيارة : 2022/03/24.

² عياش محمد الصادق، المرجع السابق، ص64.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

وبذلك يعد الطعن القضائي ضمانا أخرى للموظف (والعون المتربص) التي منحه إياها المشرع لمواجهة تعسف الإدارة في قرارها التأديبي، وذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى مرفق القضاء للطعن هذا القرار التأديبي بإلغائه أو التعويض عنه¹.

الفرع الأول: دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء من أهم الضمانات التي تضمن إلغاء القرار الإداري غير مشروع بصورة نهائية وتهدم آثاره القانونية²، ويمكن تعريف دعوى الإلغاء استنادا على المادة (143) من الدستور التي تنص على ما يلي: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية" فإن القانون الجزائري يسمح بالطعن بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة أمام الهيئات القضائية الإدارية: - المحاكم الإدارية- ومجلس الدولة بموجب المادة (9) من القانون العضوي (98-01)³، ومنه فإن دعوى الإلغاء هي الدعوى التي يرفعها صاحب المصلحة من الموظفين وغيرهم أمام القضاء الإداري يطلب فيها إلغاء قرار إداري مخالف للقانون⁴.

ويشترط لرفع دعوى الإلغاء ضد قرار التسريح التأديبي توفر مجموعة من الشروط والمتمثلة فيما يلي:

¹ فلاح محمد، المرجع السابق، ص48.

² عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998، ص312.

³ محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2005، ص122.

⁴ جودي سمية المرجع السابق ص59.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

- أن تكون دعوى الإلغاء منصبة على قرار إداري نهائي صادر عن سلطة إدارية مختصة وإيرادتها المنفردة¹، وهذا ما ينطبق على القرار التأديبي المتضمن لعقوبة التسريح.

- ترفع دعوى إلغاء قرار التسريح التأديبي أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليميا حيث تنص المادة 801 من القانون رقم 09-08 سالف الذكر.

تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوي إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن :

- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

- دعوى القضاء الكامل.

- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.

كما تنص المادة 804/04 من نفس القانون: "خلافًا لأحكام المادة 803، ترفع الدعاوى

وجوبا أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناه: في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان

¹ زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 110.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين".

كما ترفع هذه الدعوى أمام مجلس الدولة، حيث تنص المادة 901 من نفس القانون: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى أو أخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الادارية المركزية كما يختص بالفصل في القضايا المحولة له بموجب نصوص خاصة"

ترفع دعوى الإلغاء من طرف الموظف أو المتربص الذي صدر ضده قرار التسريح التأديبي أي صاحب الصفة والمصلحة، حيث تنص المادة 13 من نفس القانون: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون. يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه"

إذن لا تقبل الدعوى إلا إذا كان المدعي يدعى حقا أو مركزا قانونيا لنفسه، كما أن الصفة جزءا من المصلحة في التقاضي، ويكون صاحب الصفة في الدعوى هو صاحب المصلحة ذاتها¹

¹ عمربوجادي، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، 2011 ص103.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

وإستنادا إلى قاعدة "لا دعوى بدون مصلحة"، لا تقبل دعوى الإلغاء إلا إذا كان للطاعن مصلحة ويقصد بالمصلحة المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية وقت اللجوء إلى القضاء كما أن هذه المنفعة تشكل الدافع وراء رفع الدعوى والهدف من تحريكها¹.

يجب رفع دعوى الإلغاء ضد قرار التسريح التأديبي في الميعاد القانوني، حيث نصت المادة 829 على أنه: "يحدد أجل الطعن امام المحكمة الإدارية بأربعة(4) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".

كما نصت المادة 907 من القانون سالف الذكر: "عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 أعلاه". كما يعتبر شرط الميعاد من النظام العام لا يجوز مخالفته، ويمكن للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه أو يثار من طرف الخصوم².

وتتمثل أسباب الطعن بالإلغاء في قرار التسريح التأديبي في توافر إحدى العيوب التي تصيب القرار الإداري في ركن من أركانه، و يتعلق الأمر ب: عيب عدم الاختصاص الذي يعد حالة من حالات

¹ عادل بوراس، دعوى الإلغاء على ضوء الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مجلة الفقه والقانون، جامعة المسيلة الجزائر، العدد الثالث، 2013، ص 258.

² وفاء بو الشعور سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة 2010-2011، ص 53

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

عدم شرعية القرار الإداري ، و الذي يصيبه في ركن الاختصاص بحيث يصبح هذا الركن غير مشروع¹

كذلك عيب السبب والمتعلق بالوقائع القانونية أو الواقعية التي تسبق القرار الإداري وتؤدي إلى إصداره²، فضلا على عيب المحل والمتمثل في الآثار غير المشروعة المخالفة للقانون³.

أخيرا نتطرق لعيب الشكل الذي لا يسمح بإلغاء القرار الإداري إلا إذا كان هذا العيب على درجة كبيرة من الجسامه وكذا عيب الانحراف في استعمال السلطة الذي يعد عيبا خفيا مرتبط بنية مصدر القرار.

وبذلك فإن فشل التظلم الإداري يؤدي بالموظف إلى اللجوء للقضاء الإداري المختص بهدف بسط الرقابة القضائية على مظاهر وسلطة وامتيازات السلطة الرئاسية بواسطة دعوى الإلغاء، وعليه فإن سلطة القاضي الإداري عند تحريك دعوى الإلغاء، تتمثل في مسألة البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم المشروعية، و يكون له الحق إما بإلغاء القرار بسبب عدم مشروعيته أو برفض الدعوى بسبب مشروعية القرار⁴، ففي هذه الحالة يقوم القاضي الإداري بعد رفع دعوى الإلغاء ضد قرار إداري بفحص ذلك القرار من ناحية مدى مشروعيته ، بحيث إذا اكتشف

¹ عمار عوابدي المرجع السابق ص 501 .

² زياد عادل ، المرجع السابق ص 99.

³ ليدية موصللي و سهام والي ، المرجع السابق ص 70.

⁴ سلوى سعيداني ، المرجع السابق، ص 61.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

القاضي في رقابته لأعمال الإدارة لحالات الانحراف بالسلطة ، فإن ذلك يستوجب إلغاءه بحكم من القاضي لخروجه على المشروعية المتطلبة للقرارات الإدارية¹.

بالإضافة الى دعوى الإلغاء، يمكن للموظف أو المتربص رفع دعوى تعويض للمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي أصابه بسبب قرار التسريح التأديبي غير المشروع.

الفرع الثاني: دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوي التي تضمن حق الموظف عما أصابه من أضرار ممكن أن تكون مادية أو معنوية نتيجة تنفيذ قرار تأديبي تعسفي في حق الموظف².

ويقصد بدعوى التعويض على أنها: "الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أو يرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وذلك طبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل واللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري والضرار³.

يشترط أن ترفع دعوى التعويض من طرف الموظف أو المتربص المتضرر من قرار التسريح التأديبي غير المشروع أمام القضاء الإداري المختص، و ذلك في ميعاد أربعة (4) أشهر يسري ابتداء من

¹ زياد عادل المرجع السابق ص 109.

² جودي سمية المرجع السابق ص 65 .

³ سهام عبدلي ، مفهوم دعوى القضاء الكامل في الجزائر،مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، 2008-2009 ص8.

الفصل الثاني ----الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية

تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من هذا القرار استنادا إلى المادة 829 من القانون رقم 09-08

سالف الذكر.

يستخلص من خلال ما سبق ذكره بأن التسريح التأديبي هو عقوبة تأديبية مصنفة في الدرجة

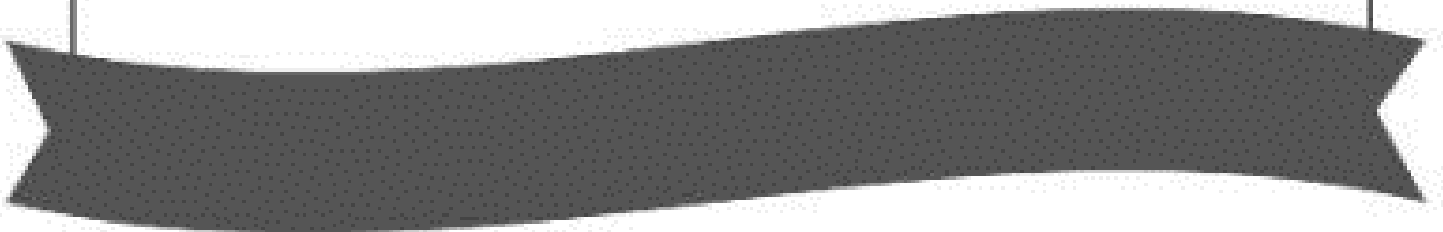
الرابعة كأقصى عقوبة تأديبية قد يتعرض لها كل من الموظف والعون المتربص، والتي توقع بعد احترام

مجموعة من الإجراءات والضمانات التأديبية والتي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفي.



خاتمة

مئة



خاتمة

لا تكون الإدارة ناجعة بنشاطها أو عملها إلا بالموظف العمومي والذي يعد العصى التي تتكئ عليها الإدارة في تحقيق المصلحة العامة وتسيير المرفق العام بنظام وإطراد، وأن الموظف في معرض مهامه اليومية قد ينشد عن مسار الأهداف والأولويات التي أوكلت إليه من قبل الإدارة مما يسلك به مسلك قد يجعله محلا للمساءلة القانونية والتي قد تصل إلى حد التسريح من وظيفته، ولا شك في أن هذا التسريح ينتج خطأ تأديبي من أشد وأخطر الأخطاء المذكورة في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

يحاول المشرع الجزائري تنظيم الوظيفة والتقليل من النتائج السلبية المرتبة لا إنهاء علاقة الموظف من الوظيفة عن طريق التسريح والمشرع كان صريحا في نصوصه القانونية التي تدرس هذا الموضوع والتي تتلخص في ثلاث حالات ألا وهما حالة المتربص الذي يمضي مدة التربص ولا ينجح في الامتحان أو قد لا ترى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ليس كفى لشغل المنصب بعد إضافته مدة عام ، الحالة الثانية في حال ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الرابعة يكون حينها أمام قرار التسريح، والحالة

الثالثة وهي في حال إدانة الموظف من الموظف بارتكابه جريمة تستوجب له السجن أو الحبس هنا توقف مهامه ويكون كذلك أمام قرار التسريح .

وللضرورة ضبط المرفق العام بانتظام وإطراد والذي يتساوى في الخضوع له كافة الموظفين بغض النظر عن مركزهم في الوظيفة، وما ضمنه المشرع من حماية واسعة للموظف سيما حق الدفاع والاطلاع على الملف، وإحضار الشهود ، والتحديد الدقيق للنصوص القانونية لحالة التسريح .

سعي المشرع دوما الى إقامة التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة العامة بما يخدم المنفعة والمصلحة لجميع المواطنين، حيث أنه علال الداء والدواء وربط ممارسة الموظف العمومي بإنهاء علاقته بإدارة بقرارت تصدرها السلطة الإدارية المختصة .

لذى نجد المشرع ألزم السلطة التأديبية القيام ببعض الإجراءات ترافقه وتعينه على مواجهة قرار التسريح قبل إفتتاح الدعوة التأديبية من دفاع الموظف عن نفسية، وضمادات التحقيق، والسلطة المختصة في التحقيق إلى غاية صدور القرار التأديبي لعلها تكون ضامنة للموظف المرتكب للخطأ التأديبي وممهدة له في الحصول على براءته .

ونجد المشرع أدرك صعوبة الآثار المترتبة على قرار التسريح لا بالنسبة الإدارة وهو شغور منصب، ولا بالنسبة للموظف كفقده منصبه وتغير حالته الإجتماعية، لذى أورد بعض الأحكام التي من شأنها تحقيق الضرر كالإستعانة بالشهود، والتبليغ وميعاد الطعن والنقابو والمتمثلة في اللجنة المتساوية الأعضاء حتى تحقق الحد المعقول من الحماية من تعسف الإدارة لكل من المتربص والموظف بصفة عامة .

أقر المشرع مجموعة من الإجراءات التأديبية التي يجب إتباعها و التقيد بها عند توقيع عقوبة التسريح من حين تحريك الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل فيها، وألزمها بإستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي .

وأهم إجراء حرص عليه المشرع وهو إلزام الإدارة بتسبيب قرار التسريح التأديبي لأن التسبيب يعتبر إجراء من الإجراءات النظام العام وضمنة أساسية لحماية الموظف وكذا حماية مصلحة الإدارة على حد السواء حتى يكون هذا القرار خاضع للرقابة الإدارية والقضائية وهذا لاشك في أنه يجسد المساواة العادلة وتكريس سيادة القانون .

ومن المؤكد أنه لا يمكن إخضاع الأخطاء التأديبية لمبدأ لاجرمية ولا عقوبة إلا بنص وهذا لصعوبة حصر وتقنين جميع الأخطاء المهنية ابتداء ، بخلاف الجرائم التي ترد في قانون العقوبات وإدراكا لهذه الصعوبة أبعد بعض الفقهاء الركن الشرعي من بين أركان الخطأ التأديبي .

النتائج والتوصيات :

من خلال الدراسة والبحث المتواضع تبين لنا وجود بعض النقائص وجملة من المسائل التي يمكن تداركها مستقبل لذلك نعرض بعض الإقتراحات التالية .

- أول ما نبدأ به هو العمل والحرص على تكوين الكوادر البشرية الذي يسير العمل الإداري وتأهيلهم

- إحترام الضمانات التأديبية المقررة في النصوص القانونية لترقية العمل الإداري

- من النقص الملحوظ في مجال النظام التأديبي خاصة العقوبات من الدرجة الرابعة كحق الإطلاع الذي هو حق أمكنه المشرع من للموظف لكن لم يحدد له وقت ولا مدة الإطلاع ومدلى إمكانية الإطلاع على الملف التأديبي من قبل المدافع .

- كذلك لجنن الطعن نرى أنه فيه شح في النصوص القانونية التي تحكم عمل لجان الطعن حيث أغلبها جاء في المؤسوم 10/84 مع العلم أن المشرع إستصغر من شأنها وهي السند الوحيد للموظف أمام الإدارة خصوص إذا كانت متعسفة في إستعمال سلطتها .

- من اللازم إصدار مرسوم يحدد كيفية تنظيم وإختصاص لجان الطعن من جديد ، من أجل صد الفراغ الحاصل ، وإعادة الحياة الى مختلف هذه اللجان .

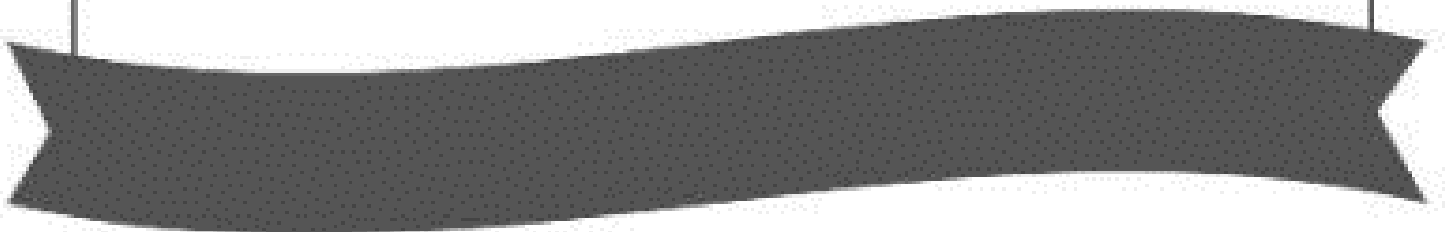
- عدم تقنين بعض بعض الأخطاء التأديبية من طرف المشرع الجزائري حتى تكون كإحدى الضوابط الصارمة محقق بذلك تسليط الإدارة بسلطتها التقديرية في إصدار قرار التسريح التأديبي ضد كل موظف .

-نتمى وفي الأخير على الموظف يدرك مدى خطورة التسريح أو العزل من الوظيفة وإنهاء خدمته الوظيفية والتزامه بالمهام المقررة له .



قائمة المصادر

والمراجع



أولاً: المصادر

1. الدستور الجزائري 1996 المعدل بموجب المرسوم الرئاسي 242/20 مؤرخ في 15 جمادى الاول عام 1442 الموافق ل 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق باصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه بالاستفتاء الضعي 1 نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 82.
2. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، رقم 46 المؤرخة في 2006.
3. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ج.ر. ج، العدد، 46 الصادر في 1966 .
4. قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة الرسمية، العدد 21، المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 23 أبريل سنة 2008 .
5. القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17، لسنة 1990.
6. المرسوم التنفيذي رقم ، 322-17 المؤرخ في 02 نوفمبر ، 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد ، 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017
7. المرسوم رقم 58-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
8. المرسوم (84-10) مؤرخ في 4 يناير 1984 الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، ج.ر، (عدد 21 الصادرة بتاريخ 17 يناير 1984).

9. المرسوم (84-11) مؤرخ في 14 يناير 1984 يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج.ر، (عدد 21 الصادرة بتاريخ 17 يناير 1984).

ثانياً: المراجع

18. أحمد سلامة بدر، التحقيق الاداري و الحاكمات التأديبية ، دار النهضة العربية ،القاهرة،2004.
19. ابن منظور ،لسان العرب ، الجزء التاسع ،دار صادر ،بيروت ،1991.
20. احمد محمد محرز نظام الافلاس في القانون التجاري الجزائري،الطبعة الثانية،المطبعة الفنية القاهرة ،1980.
21. الاستاذ علي حسب الله،مصطفى زيد ،كنوز السنة،دار الفكر العربي ،1963.
22. الانصاري حسن النيدان ،الصلح القضائي،دار الجامعة الجديدة للنشر ،مصر ،2001.
23. بته عز الدين ،سلطة المستخدم التأديبية ،رسالة ماجستير في القانون العلوم السياسية كلية الحقوق ،جامعة احمد بوقرة ،بومرداس ،2011.
24. بن صاري ياسين ،التشريع التأديبي في تشريع العمل ،الطبعة الثانية ،دار هومة للطباعة الجزائر ،2012.
25. جوزاف بادروش ،القاموس الموسوعي الاداري ،الطبعة الاولى ،منشورات الحلبي الحقوقية ،لبنان ،2006.
26. حسين محمود المهداوي ،شرح احكام الوظيفة العامة ،دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والاعلام ،ليبيا ،الطبعة الثانية ،2002.
27. راشد راشد ،الاوراق النجارية والافلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري ،الطبعة السادسة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2008.

28. زياد عادل ،تسريح الموظف وضمائه ،دراسة مقارنة ،مذكرة ماجستير ،جامعة تيزي وزو الجزائر ،2016.
29. سعاد بن عبد الله ،مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ،2015.
30. سعيد شتوي ،المسألة التأديبية للموظف العام ،دار الجامعة الجديدة ،الجزائر ،2008
31. سعيد كامل ، شرح قانون العقوبات ،الجرائم المضرة بالمصلحة العامة ،دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان الطبعة الأولى ،2008
32. سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، دوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،سنة ..2010.
33. سعيد يوسف البستاني ،أحكام الإفلاس والصلح الواقي في التشريعات العربية ، الطبعة الأولى ،منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ،سنة 2007.
34. سمية بن رموقة ، النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء ،مذكرة ماخيسير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة العربي بن مهيدي ، أم بواقي ،سنة 2009.
35. عبد الرزاق السنهوري ،المبسط في شرح القانون المدني الجديد ،الجزء الخامس ، الطبعة الثالثة ،دار المطبوعات الجامعية ، سنة 2008
36. عبد الرحيم بوعناني ، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر ،مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة ، 2015
37. عبد العزيز السبداجوهوي ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، داوان المطبوعات الجامعية ، بدون سنة نشر ،الجزائري .
38. عبدالعزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة،دار الكتاب القانون ،القاهرة ،،سنة 2003.
39. عزيز العكيلي،الوسيط في شرح القاتون التجاري ،الجزء الثالث ، الطبعة الأولى ،دار الثقافية ، عمان ، سنة 2008

40. عطاء الله ابو حميدة ، الفصل الغير التأديبي في الإدارة والمالية ، غير منشورة ، جامعة بن عنكون، الجزائر ، سنة 2011
41. عمرو الواقي عيسى الفقى ، الموسوعة التجارية الحديثة في الإفلاس ، المكتب الفني الإصدارات القانونية ، سنة 1999
42. كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2004
43. لزمد الريقط ، نهاية الحياة الوظيفية العمومية مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة بسكرة ، 2014-2015.
44. مباركة بدري ، النظام التأديبي للموظف ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة سيدي بلعباس ، الجزائر ، سنة 2005.
45. محمد أنس قاسم ، الوظيفة العمومية دوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 2010
46. مدى الأحسن ، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، لبنان ، سنة 2001
47. نبيل سقر ، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، بدون طبعة ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2008
- منتديات

1. منتدى الإنشغلات الإدارية والنصوص القانونية عطلة الإستداع وشروطها على الموقع الإلكتروني www.djlf.info إطلع عليه يوم 02-04-2022.
2. اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء "منشورة على الموقع:
- sites.google.com/site/naamiomar/01/001 ، تاريخ الزيارة 17 /04/ 2022.

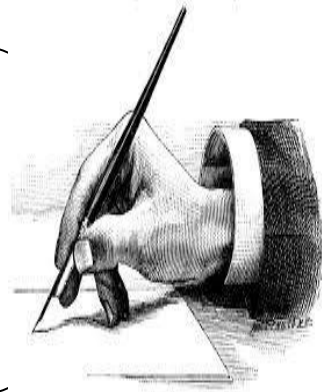
ثالثا : المذكرات

- 1 السعيد بوقرة , الصلح القضائي في التشريع الجزائري , مذكرة لنيل شهادة الماجستير فيقانون الأعمال , جامعة باتنة , 2004-2005 .
- 2 سلماني الفضيل , الإفلاس في التشريع الجزائري , أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية , تيزي وزو , 2017.
- 3 الصادق عبد القادر , آثار حكم شهر الإفلاس على جماعة الدائنين في القانون التجاري الجزائري دراسة مقارنة بالقانون التجاري المصري , بحث لنيل درجة الماجستير في القاون التجاري , قسم الدراسات القانونية القاهرة 2008.
- 4 موسى الجيلالي , الصلح القضائي في القانون التجاري الجزائري , مذكرة لنيل شهادة الماستر قانون خاص اساسي , جامعة عبد الحميد بن باديس , 2016-2017.
- 5 معاشي سميرة , آثار حكم شهر الإفلاس بالنسبة لجماعة الدائنين , بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية فرع قانون الأعمال , باتنة , 2004-2005.
- 6 أوعمران حكيمه , بورحلة كريمة , عقد الصلح في القانون الجزائري , مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص , البويوة , 2018.
- 7 مدى الأحسن , العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام , مذكرة ماجستير , كلية الحقوق , لبنان , سنة 2001
- 8 بته عز الدين , سلطة المستخدم التأديبية , رسالة ماجستير في القانون العلوم السياسية كلية الحقوق , جامعة احمد بوقرة , بومرداس , 2011
- 9 لزمد الريقط , نهاية الحياة الوظيفية العمومية مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق , كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة بسكرة , 2014-2015

المجلات:

- 10 إبراهيم بوخضرة ، آثار إحالة الموظف العمومي على التأديب ، مجلة الأفاق العلمية ،
جامعة البليدة 02 ، الجزائر، العددالأول،14مارس،2019.
- 11 عبد القادر غيتاوي ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر
السياسة و القانون ، جامعة أدرار،العدد التاسع عشر ،جانفي ،سنة 2018.

الفه رس



رقم الصفحة	العنوان
أ	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار العام لتسريح الموظف
14	المبحث الأول: مفهوم التسريح التأديبي للموظف
14	المطلب الأول : تعريف التسريح التأديبي
14	الفرع الأول : التعريف اللغوي والاصطلاحي
15	الفرع الثاني: التعريف التشريعي
16	الفرع الثالث : التعريف القضائي
17	الفرع الرابع: التعريف الفقهي
20	الفرع الخامس: التعريف القانوني
22	المطلب الثاني: أنواع عقوبة التسريح
22	الفرع الأول: التسريح التأديبي
27	الفرع الثاني: التسريح غير التأديبي «الأسباب إقتصادية»

31	المطلب الثالث: التمييز بين عقوبة التسريح وبعض الأنظمة المشابهة لها
31	الفرع الأول: تمييز بين عقوبة التسريح وعقوبة الغزل
34	الفرع الثاني: تمييز بين التسريح والإستقالة
37	الفرع الثالث : التمييز بين التسريح والإحالة على التقاعد
39	الفرع الرابع : التمييز بين التسريح والإحالة على الإستداع
42	المبحث الثاني: إجراءات التسريح التأديبي
42	المطلب الأول : السلطة المختصة في توقيع العقوبة
43	الفرع الأول: سلطة التعيين
44	الفرع الثاني: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
51	المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية
52	الفرع الأول : تحريك الدعوة التأديبية
55	الفرع الثاني : التحقيق التأديبي

59	الفرع الثالث : إحالة الموظف أو المتريص على المجلس التأديبي
60	الفرع الرابع : الفصل في الدعوة التأديبية
الفصل الثاني الحقوق المقررة للموظف العام المسرح تأديبيا في قانون الوظيفة العمومية	
68	المبحث الأول: ضمانات الموظف قبل صدور القرار التأديبي
68	المطلب الأول: الضمانات السابقة على المسائلة التأديبية
69	الفرع الأول: مواجهة الموظف بالفعل المنسوب إليه
71	الفرع الثاني: حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي
75	الفرع الثالث: إستدعاء الموظف للمثول أمام المجلس التأديبي
77	المطلب الثاني: ضمانات الموظف أثناء التأديب
77	الفرع الاول: دفاع الموظف عن نفسه
79	الفرع الثاني: ضمانات التحقيق الإداري لتسريح الموظف العمومي
85	المبحث الثاني ضمانات الموظف المواكبة لصدور القرار التأديبي
85	المطلب الأول: تسبب قرار التسريح التأديبي
86	الفرع الاول: العناصر الواجب توفرها في التسبب
87	الفرع الثاني: الأساس القانوني لتسبب قرار التسريح التأديبي في التشريع الجزائري
88	المطلب الثاني: مبدأ حياد الإدارة في توقيع عقوبة تسريح الموظف العمومي

89	الفرع الاول: ضمانة الحياد التأديبي في القانون الجزائري
90	الفرع الثاني: تطبيق مبدأ الحياد في التأديب في القانون الجزائري
91	المطلب الثالث: تبليغ الموظف بقرار التسريح
91	الفرع الأول: تعريف التبليغ
92	الفرع الثاني: طرق تبليغ القرار التأديبي
95	المبحث الثالث: ضمانات الموظف بعد اتخاذ الجزاء التأديبي
95	المطلب الاول: التظلم الإداري ضد القرار التأديبي
96	الفرع الاول: أنواع التظلمات الإدارية
100	الفرع الثاني: أشكال التظلمات الإدارية
101	المطلب الثاني: الطعن القضائي
102	الفرع الأول: دعوى الإلغاء
106	الفرع الثاني: دعوى التعويض
	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	فهرس الموضوعات

ملخص الدراسة

إن مما تمت دراسته في هذه المذكرة والتي عنونت بعنوان تسريح الموظف العام ونطلاق من تعريف لهذا الإجراء الذي يلحق الموظف إذا ما عوقب بهذه العقوبة التأديبية تعريف فقهيًا , وإصلاحيا , وتشريعا , ولا شك في أن هذا الإجراء يشهد أنواع عديدة خصوصا أنه يتعرض له الموظف العمومي, والعامل الخاضع لقانون العامل لعدة أسباب وأشهارها السبب الإقتصادي, لدى وجب التفرقة بين أنواع هذه العقوبة , وكذلك التمييز بين عقوبة التسريح وبعض الإنظمة المتشابهة لها من عزل , وإحالة على التقاعد , والإستيداع , والإستقالة , دون أن ننسى إجراء التسريح التأديبي , والذي تدخل فيه سلطة التعيين واللجان الإدارية المشاوية الأعضاء , وتحقيق إداري, وصلا إلى إحالته على المجلس للفضل في الدعوى , وما ضمن له من ضمانات خلال كل هذا المسك الذي مر فيه من حق لدفاع , وتسبب للقرار وضمن له من ضمانات خلال كل هذا القرار التأديبي , وأشكال هذا التظلم ودعوة الإلغاء إذا ماشيب بعيب حتى يحق له الطعن في القرار , ويستفيد من دعوى التعويض إذا ما طعن في مصداقيته ومبادئه .

الكلمات المفتاحية

الوظيفة - المؤسسة العمومة - الموظف - العقوبة التأديبية - التسريح - ضمانات الموظف العام - التظلم الإداري .

Study summary

What has been studied in this memorandum, which is titled the dismissal of the public employee and starting from a definition of this procedure that inflicts the employee if he is punished with this disciplinary punishment, is a definition of jurisprudence, reform, and legislation. And the worker subject to the worker's law for several reasons, the most famous of which is the economic reason, when it is necessary to differentiate between the types of this penalty, as well as to distinguish between the dismissal penalty and some similar systems of dismissal, referral to retirement, deposition, and resignation, without forgetting the disciplinary dismissal procedure, which the appointment authority intervenes in. and the administrative committees of the members, and an administrative investigation, up to referring it to the council for credit in the case, and the guarantees that were guaranteed to him during all this holding he passed in terms of the right to defend, and reasoning for the decision and guarantees for him during all this disciplinary decision, and the forms of this grievance and the call for cancellation If there is a defect, then he has the right to appeal the decision, and he can benefit from the compensation case if his credibility and principles are challenged.

Keywords

The job - the public institution - the employee - disciplinary punishment - dismissal - guarantees of the public employee - administrative regulation