



جامعة العقيد أكلي محند أولحاج - البويرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

التسريح التأديبي للموظف العام والضمانات المقررة له في الوظيف العمومي

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: قانون اداري

تحت إشراف:

د/محمودي محمد لمين

-من إعداد الطالبين :

بنينال عبد الحق

الوهاب وليد

- مخلوف كمالرئيسا

- محمودي محمد لمين.....مشرفا

- بن صفي علي.....ممتحنا

السنة الجامعية

2022/2021

بعد الحمد لله وشكره والثناء عليه وعلى نعمة العلم وكل النعم

نتقدم بأسمى آيات الشكر وعظيم الامتنان للأستاذ محمودي محمد لمين على

تفضله الاشراف على هذا العمل،

وعلى نصائحه وإرشاداته القيمة منذ اللحظة الأولى الى غاية كتابة هذه الأسطر

فله منا كل التقدير والامتنان

ونتقدم بتشكراتنا الخاصة الى أعضاء اللجنة المناقشة عن قبولهم تقييم هذا العمل

الأكاديمي ومناقشته

و الى كل من قدم لنا العون لإتمام هذا العمل منا كل

التشكرات

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا العمل ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا أما بعد:

أهدي هذا العمل لأمي وأبي الغاليين حفظهما الله لي، وجزيل الشكر على صبركم

وتفانيكم في تشجيعي والدفع بي قدما إلى الأمام

إلى كل أساتذتي الكرام وكل زملائي ورفاقي في مشواري الدراسي

إلى كل الأصدقاء والأحباء دون استثناء

إلى كل من أحبني وتمنى لي الخير والنجاح

وفي الأخير أرجو من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعاً يستفيد منه جميع

الطلبة المقبلين على التخرج

بنينال عبد الحق

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى:

الوالدين الكريمين تقديرا لمجهوداتهما، وعرفانا لبعض جميل صنيعهما

إلى الإخوة والأخوات

وإلى كل الأساتذة والمعلمين الذين تعلمت على أيديهم، إقرارا بفضلهم، وعرفانا

بجميل صنيعهم

وإلى زملائي في الدراسة، على نصائحهم وتشجيعهم لي على إتمام البحث

وإلى كل أصدقاء الذين ساعدوني من قريب أو بعيد، وشجعوني على مواصلة

البحث

الوهاب وليد

مقدمة

المقدمة

من أهم الوقائع التي سجلها التاريخ هي الزيادة الواضحة في المسؤوليات والالتزامات التي تقوم بها الدولة، فالدولة لم يعد نشاطها مقصورا على الوظائف التقليدية والمتمثلة في الدفاع عن الأفراد وإقامة العدالة ، بل امتد وشمل كثيرا من المجالات والميادين التي لم تكن تشملها الدولة في الماضي، فاستحال وقوف الدولة موقفا سلبيا في مواجهة المشاكل التي تواجه المجتمع.

فانتسعت نشاطات الدولة وازدادت وظائفها في شتى المجالات، فأصبحت الدولة تعتمد بالدرجة الأولى على المرافق العامة من أجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سياستها العامة، هاته المرافق تعمل بتوفر عدة وسائل مادية و بشرية متمثلة في الموظفين العموميين، أصبح الموظف العام يعتبر الأساس الذي يقوم عليه المرفق العام انطلاقا من أنه يعتبر الأداة الفعالة لتحقيق أغراضه الأساسية خاصة تلك المتعلقة بتقديم الخدمة والمنفعة العامة للمواطن.

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

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

ويبدئ المسار المهني للموظف بتعيين الموظف العام تنشأ رابطة تنظيمية تربطه بالإدارة، حيث يتمتع بكامل حقوقه كما يلتزم بمجموعة من الواجبات تتحتم عليه القيام بها واحترامها وأداء العمل على الوجه المطلوب، كونه يخضع للقانون الأساسي العام

للوذيفة العامة لأن بعد صدور قرار التعيين من الإدارة يتحدد مركزه القانوني مباشرة، ويستوجب على الموظف خلال تلك الفترة أن يكون خاضعا لسلطة الرئيس الإداري، والأخذ بتعليماته وأوامره وذلك من أجل تحقيق الهدف التي تصبو إليه الإدارة.

لهذا فإن قانون الوظيفة العامة يحكم الحياة الوظيفية ابتداء من وضع شروط الالتحاق بالوظيفة وبيان حقوق وواجبات الموظف وانتهاء ببيان الحالات والأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدمته الوظيفة من خلال الوسائل القانونية.

من هنا فإن على الموظف العام التقيد بالنظام القانوني الوارد في قانون الوظيفة العامة، وعدم قيامه بالأخطاء والمخالفات المهنية التأديبية سواء كانت أثناء أو بمناسبة قيامه بالوظيفة وإلا عرض نفسه للعقوبات التأديبية قد تصيبه في مركزه الوظيفي مما يؤدي إلى تسريحه.

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

ولكون عقوبة التسريح تعد اشد أنواع العقوبات التأديبية التي تلجا إليها السلطة الإدارية على الموظف العام يجب أن تحاط بمجموعة من الضمانات وذلك من أجل تحقيق الملائمة بين حق الإدارة في ممارسة وظيفتها وحق الموظف في تحقيق ضماناته التي تحميه من تعسف الإدارة، لكون أن الإدارة تمتلك سلطات واسعة في إطار القانون المحدد لها في الالتجاء إلى تسريح الموظف وذلك تحقيقا للمصلحة العامة.

وتكمن أهمية البحث في الضمانة الأساسية التي تقدمها المعرفة القانونية للموظف العام اتجاه التعسف المحتمل للإدارة فتجعله وضع أمن ومستقر إضافة إلى تنظيم المرفق العام وحسن سير أدائه.

يعتبر أن التسريح التأديبي من المواضيع الهامة ليس من الناحية العلمية فقط بل لما له من أهمية عملية تكمن في ارتباط هذا الموضوع بالإجراءات التأديبية قبل توقيع العقوبة المقررة على الموظف والضمانات الممنوحة له في الدفاع عن نفسه، و بحكم كون الباحث موظف عام يريد اكتشاف الأطر القانونية التي تضبط العلاقة بينه وبين السلطة التأديبية المختصة.

ويطرح موضوع التسريح التأديبي إشكالية تتمثل في:

ما هو الإطار القانوني للتسريح التأديبي في قانون الوظيفة العمومي؟

ولمعالجة الموضوع والاجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة الى فصلين، و لكل فصل مبحثين على نحو التالي:

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي للتسريح التأديبي

المبحث الاول: مفهوم التسريح التأديبي

المبحث الثاني: ضوابط التسريح التأديبي

الفصل الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العمومي لمواجهة عقوبة التسريح التأديبي

المبحث الاول: الضمانات الممنوحة للموظف العمومي قبل توقيع عقوبة التسريح التأديبي

المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العمومي بعد توقيع عقوبة التسريح التأديبي.

الفصل الأول
الإطار المفاهيمي
للتسريح التأديبي

يعتبر التسريح التأديبي إحدى حالات الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العامة، حيث يعد من أشد العقوبات التأديبية وأقصاها نظرا لما يربته من آثار مادية ومعنوية تلحق بالموظف، كما يعتبر أحد أسباب نهاية العلاقة الوظيفية أي انتهاء الخدمة التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف.

فالتسريح التأديبي يتخذ من طرف السلطة الادارية التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المرتكب لأعمال تخل بقواعد الوظيف العام مخالف بذلك الواجبات المنصوص عليها قانونا، وهذا ما جاء به المشرع في نص المادة 20 من المرسوم 85 . 59 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والغارات على أنه : " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي، إن اقتضى الأمر ذلك، إذا أصدر منه أي إخلال بواجباته، المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة ممارسة هذه المهنة⁽¹⁾.

فإذا أخل الموظف العام بهذه الواجبات وقام بارتكاب فعلا عمدا أو إهمالا، فإنه في هذه الحالة يعاقب أو يجازى تأديبيا⁽²⁾، أي إذا قام بارتكاب إحدى الأخطاء المنصوص عليها في نص المادة 181 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية والتي تعتبر أخطاء من الدرجة الرابعة⁽³⁾.

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

1 . المرسوم رقم 85 . 59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية العدد 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

2 محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، د.ط، منشورات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية، 2005، ص 437.

3 الأمر رقم 03-06 الخاص بالقانون الاساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر بتاريخ 8 جوان 2006

الوظيفة العامة، ففي حالة ثبوت مسؤولية الموظف تقوم الإدارة بتوقيع عقوبة التسريح عليّة⁽¹⁾ والتي تصنف عقوبة من الدرجة الرابعة.

نظرا لكون التسريح التأديبي يعد من أشد العقوبات ويشكل خطورة على الموظف العام لأنه يمسه بمركزه الوظيفي، سيتم إدراجه من خلال مبحثين: مفهوم التسريح التأديبي (المبحث الأول)، وضوابط التسريح التأديبي (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم التسريح التأديبي

هو ذلك الإجراء العقابي الذي تتخذه السلطة الادارية التي لها صلاحيات التعيين ضد الموظف في حال ارتكابه لخطأ مهني جسيم، والذي يتمثل في الإخلال بالواجبات الوظيفية المفروضة عليه وفقا للقانون وبالتالي يعتبر من أخطر العقوبات التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام باعتبارها مرتبطة بالخطأ الجسيم، وله دور هام في مجال الوظيفة العمومية والذي يكمن في حسن سير المرفق العام وتميزه عن باقي النظم المشابهة له، وذلك ببيان تعريفه (المطلب الأول)، ثم تحديد السلطة المختصة بتوقيع التسريح التأديبي (المطلب الثاني).

1. خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003، ص 02.

المطلب الأول

تعريف التسريح التأديبي

يمتاز التسريح التأديبي بأهمية بالغة في إطار النظام التأديبي، كونه يشكل أخطر عقوبة تأديبية من حيث الجسامة تفرض على الموظف العام وهو يقوم على أساس الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف.

وعليه يتم تحديد المقصود بالتسريح التأديبي (الفرع الأول)، وتميز التسريح التأديبي عن بعض الصور الأخرى (الفرع الثاني)

الفرع الأول: المقصود بالتسريح التأديبي

سوف نحاول تحديد المقصود بالتسريح التأديبي، وذلك بالرجوع إلى التشريع والقضاء والفقهاء.

أولا . التعريف التشريعي

يأتي مصطلح التسريح بمعاني الإبعاد والإخلال وقد استقر في القانون الجزائري نجد أن تم نقله من تشريع الفرنسي والمعبر عنه بمصطلح (التسريح) لإنهاء الرابطة الوظيفية من قبل الهيئة المستخدمة⁽¹⁾.

1. نبالي فطة معاشو، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة تيزي وزو، 1988، ص 08.

وقد جاء ذكر مصطلحي التسريح والعزل في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجزائري لسنة 1966 الملغى، حيث جاء في المادة 62 " أن انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن ... التسريح . العزل " (1).

كما ورد في المرسوم 59 /85 الخاص بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العامة " بأن العقوبات التي تفرض على الموظفين يتم تصنيفها وفقا لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات "، والذي أدرج عقوبة التسريح عقوبة من الدرجة الثالثة. (2).

حيث نص في المادة 11 من هذا المرسوم على أنه: " بغض النظر عن أحكام التنظيم الجاري به العمل، يمكن كل عمل أو إهمال يرتكبه شخص من الموظفين العموميين و الأعوان العموميين التابعين للهيئات والإدارات العمومية وعلى عمال المؤسسات العمومية، قصد عرقلة تطبيق القوانين والتنظيمات أو عمل السلطات العمومية أن يتعرض صاحبه لما يأتي: ... العزل ... " (3)

وكما نصت المادة 40 من المرسوم رقم 131 /88 الخاص بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن على أن : " يتعرض الموظفون لعقوبات تأديبية قد تصل إلى العزل مع الحرمان من حق المعاش في حالة

1. أنظر المادة 62 من الأمر رقم 66 . 133 الخاص بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق
2. المرسوم رقم 85 . 59 الخاص بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العامة، مرجع سابق.
3. أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 93 . 54 المؤرخ في 1993، الذي تضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 11 مؤرخ في 17 فيفري 1993.

اعتراضهم سبيل التدابير المتخذة لتحسين العلاقات بين الإدارة والمواطن"⁽¹⁾.

هذا ولقد جاء ذكر عقوبتي التسريح والعزل في الأمر 06 / 03 المتضمن قانون الوظيفة العامة الجزائري بدون أي تعريف لمدلول لهما حيث نصت المادة 163 أنه: " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات ... الدرجة الرابعة:

. التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

. التسريح⁽²⁾.

فيما نصت المادة 184 من نفس القانون على أنه: " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم⁽³⁾. وعليه فإن المشرع لم يعطي تعريفا لها وإنما اكتفى بذكر الأخطاء التي تؤدي إلى عقوبة التسريح وذلك من خلال المادة 181 من الأمر 06 . 03.

لقد قام المشرع بتصنيف عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة وهو إنهاء حياة الموظف المهنية ووضع حد لعلاقته بالإدارة باعتبارها عقوبة تأديبية خطيرة،

1. المادة 40 من المرسوم رقم 88 / 131 الخاص بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية العدد 13 بتاريخ 24 مارس 1985.

2. أنظر المادة 163 من الأمر رقم 06 . 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 454 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

3. أنظر المادة 186 من الأمر رقم 06 . 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

وبذلك يمكن تعريف التسريح بأنه العقوبة التي تسلط على الموظف الذي ارتكب خطأ مهني جسيما من الدرجة الرابعة⁽¹⁾.

ثانيا . التعريف الفقهي

لقد حاول بعض الفقهاء والباحثون وضع تعريف محدد للتسريح التأديبي انطلاقا من تعدد أسبابه وأشكاله في إطار النظام القانوني للوظيفة العمومية، حين عرفه مقدم سعيد مقدم على أنه: " إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة"⁽²⁾.

وعرفه بوطبة مراد على أنه : " فصل الموظف الذي ارتكبه خطأ مهني من الدرجة الرابعة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء مع عدم إمكانية توظيف الموظف المسر في الوظيفة العمومية من جديد"⁽³⁾.

كما عرف أيضا بأنه : " عقوبة جسيمة توقعها السلطة التأديبية المختصة قانونا على الموظف إثر ارتكابه لمخالفة جسيمة تنتهي بموجبها علاقة الموظف بالوظيفة بعد استنفاد كل الإجراءات والضمانات القانونية المقررة لصالح الموظف"⁽⁴⁾.

1 . زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص ص 17 . 20.

2. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين لتطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 483.

3 . مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري،" دراسة تحليلية في ظل الأمر 06 . 03 والقوانين الأساسية مدعمة بأحكام القضاء الإداري"، د.ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 647.

4 . حاج سعيد يوسف، الفصل التأديبي للموظف العام " دراسة مقارنة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة اليرموك الأردن، 2041، ص 18.

ثالثا . التعريف القضائي

لم يعرف القضاء الإداري الجزائري التسريح التأديبي وإنما استعمل هذه العبارة للتعبير عن العقوبة التأديبية التي يتعرض لها الموظف والتي تؤدي إلى إنهاء الخدمة، وذلك تجسيدا لما أقره المشرع الجزائري في الأمر رقم 06 . 03 وهذا ما ورد في قرارات مجلس الدولة.

فقد جاء في قرار مجلس الدولة الصادر في 16 جانفي 2008 ما يلي: " ينبغي على الإدارة وهي ملزمة بالإعلام الموظف الذي صدرت عقوبة التسريح التأديبي بحقه في الطعن وأجال رفع الطعن "(1).

كما ورد في قراره الصادر في 2010/03/11 ما يلي: " قرار التسريح بسبب الازدواجية الوظيفية ألغي من طرف لجنة الطعون بسبب عيب الإجراءات الشكلية"(2).

الفرع الثاني

تمييز التسريح التأديبي عن بعض الصور الأخرى

إن مهام الموظف في مجال الوظيفة لا يعتبر أبدي، بل ينتهي سواء كان ذلك بقوة القانون أو من جهة الإدارة فالتسريح لا يعتبر السبب لإنهاء خدمة الموظف، بل هناك أسباب أخرى تؤدي إلى فصل الموظف العام من الوظيفة(3)، وتختلف عن التسريح التأديبي مما يستدعي التفرقة بينهم فيما يلي التسريح التأديبي و التسريح غير التأديبي والإحالة على التقاعد.

- 1 . مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06 . 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي بالبيضاء، الجزائر، المجلد الأول، العدد الثامن، ديسمبر 2017، ص 252.
- 2 . مرابط خديجة نفس المرجع، ص 253.
- 3 . زياد عادل، مرجع سابق، ص 34.

أولاً . التسريح التأديبي والتسريح غير التأديبي

يمكن تعريف التسريح غير التأديبي أنه: " سبب من الأسباب المؤدية إلى إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة الإدارية والسلطة الإدارية في الدولة لعدم صلاحية الموظف لضمان حسن سير المرفق العام كمبدأ مهم دون أن يكون الموظف قد ارتكب مخالفة تأديبية يستوجب توقيع عقوبة تأديبية في حقه "(1).

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

التسريح التأديبي يصدر من الجهات الإدارية المختصة أي من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتسبقها إجراءات معينة، أما التسريح غير التأديبي فيكون في الغالب مفاجئ للموظف نفسه(2).

بالنسبة للأثار المترتبة على التسريح التأديبي فإنه لا يجوز للموظف العودة إلى الوظيفة على عكس التسريح غير التأديبي الذي يمكن أن يعين من جديد(3).

ثانياً . التسريح التأديبي والاستقالة

إن التسريح لا يعتبر السبب الوحيد لانتهاء خدمة الموظف، فهناك أسباب أخرى متعددة من بينها الاستقالة، فالاستقالة هي عبارة عن عمل إرادي يصدر من الموظف

1. حاج سعيد يوسف، مرجع سابق، ص 19.

2. بلجيلالي حورية، عقوبة التسريح التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019، ص 15.

3. حاج سعيد يوسف، نفس المرجع، ص ص 23 . 24.

بيدي في رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية المقررة لتركها⁽¹⁾.

يمكن تعريفها على أنها: " عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الإداري الصادرة بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالة يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة⁽²⁾.

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

الاستقالة تقدم من قبل الموظف بطلب كتابي يفصح عن إرادته بصراحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإرادة نهائياً⁽³⁾، يرسلها الموظف إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين، ويقوم بأداء واجباتهن صدور القرار من السلطة، وتكون غير قابلة للرجوع في حالة قبولها⁽⁴⁾.

ونستخلص مما سبق أن علاقة الموظف لا تنقطع بمجرد تقديم طلب الاستقالة، وإنما يجب على الإدارة قبولها⁽⁵⁾.

1. بلجيلالي حورية، مرجع سابق، ص ص 15.

2. زياد عادل، مرجع سابق، ص 35.

3. أنظر المادة 218 من الأمر رقم 06 . 03 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

4. أنظر المادة 219 من الأمر رقم 06 . 03 ، المرجع نفسه.

5. أنظر المادة 220 من الأمر رقم 06 . 03، مرجع سابق.

ثالثا . التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد

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

تكمن أوجه التشابه بين التسريح التأديبي والإحالة على التقاعد في كونهم يعتبر أحد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العمومي، ويمكن الاختلاف في كون أن الإحالة على التقاعد يقوم بطلب من الموظف⁽¹⁾، أما التسريح التأديبي يقوم بارتكاب الموظف لخطأ مهني يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء واتخاذ كل إجراءات التأديب⁽²⁾.

قد نص المشرع الجزائري على الإحالة على التقاعد في نص المادة 216 من الأمر 03/06 على أنه: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن الإحالة على التقاعد..."⁽³⁾، أي أن الإحالة على التقاعد يعتبر كسبب لإنهاء خدمة الموظف وبالتالي يفقد صفته كموظف، فبمجرد إنهاء العلاقة فإنه يشطب من قائمة مستخدمي الإدارة⁽⁴⁾.

1. زياد عادل، المرجع السابق، ص 39.

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

3. أنظر المادة 216 من الأمر رقم 06 . 03، مرجع سابق.

4. بلحليلي جورية، مرجع سابق، ص 18.

المطلب الثاني

الجهة الادارية المختصة بتوقيع التسريح التأديبي

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

فالسلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن جرائم التأديبية⁽¹⁾، أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها⁽²⁾، وعليه فإن المشرع الجزائري أناط الاختصاص في إصدار القرار التأديبي بتوقيع عقوبة التسريح إلى السلطة الرئاسية (الفرع الأول)، ومجالس التأديب (الفرع الثاني).

الفرع الأول

السلطة التأديبية الرئاسية

هي السلطة الادارية التي لها صلاحية التعيين، إذ أن اختصاص رؤساء الإداريين بسلطة التأديبي الوظيفة العامة هو اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على مرؤوسيهام داخل الإدارة، فالإجراءات التأديبية تنطلق من رئيس الإداري⁽³⁾، وهذا ما نصت عليه

1. نوفان العقيل العجازمة، سلطة الموظف العام، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 37.

2. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص 70.

3. قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، جامعة تبارت، الجزائر، ص 379.

المادة 162 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن السلطة هي التي لها صلاحيات التعيين، هي السلطة التي تتخذ الإجراءات التأديبية⁽¹⁾.

وميز المشرع بين عقوبات الدرجتين الأولى والثانية، وعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، وكذلك منح المشرع لسلطة التعيين اتخاذ إجراءات تأديبية أخرى في حالات معينة.

1 . الإجراءات التأديبية الخاصة بالدرجتين الأولى والثانية

حسب المادة 165 الفقرة الأولى من الأمر 06 - 03 " فإنه تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر، العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، ومن لم يلزم المشرع السلطة الرئاسية استشارة أي هيئة "

2 . الإجراءات التأديبية الخاصة بالدرجتين الثالثة والرابعة

حسب المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06 . 03 فإن العقوبات التأديبية تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المنعقدة في شكلها التأديبي وعليها أن تبت في القضية المطروحة في أجل لا يتجاوز يوما من تاريخ إخطارها⁽³⁾.

3 . الإجراءات التأديبية الأخرى لسلطة التعيين

يمكن لسلطة التعيين أن تتخذ عقوبات تأديبية ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني في حالات معينة هي :

1. أنظر المادة 162 من الأمر رقم 06 . 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مرجع سابق.

2. أنظر المادة 165 الفقرة الأولى من الأمر 06 . 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

3. أنظر المادة 165 الفقرة 2 من الأمر 06 . 03، مرجع سابق.

. التوفيق الفوري ويكون في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

. العزل عن الوظيفة بعد غيابه عن العمل فترة 15 يوما دون مبرر مقبول وبعد استيفاء الإجراءات القانونية والمتمثلة في الاعذارات، وفي هذه الحالة يؤسس العزل على أساس إهمال المنصب وليس الخطأ الجسيم⁽¹⁾.

قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها الذي صدر في 1991/03/24 بالملف رقم (767932) في قضية بين (ي ب) ضد والي ولاية بشار، وذلك من خلال نشوء نزاع بخصوص سكن وظيفي، حيث تم إيقافه عن مهامه في 1989/02/07 وتم وقف دفع مرتبه إلى غاية تاريخ 16 . 05 . 1989، أين صدر قرار وقفه باعتباره مديرا عاما لمكتب الدراسات التقنية المتعددة الخدمات لولاية بشار من والي ولاية بشار وذلك بتاريخ 1989/05/15، مما أدى بالموظف بالطعن في ذلك القرار بالبطلان أمام الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، حيث أن الموظف المعني قد تم تعيينه كمهندس معماري زمن قبل والي ولاية بشار ذاته⁽²⁾.

الفرع الثاني

المجالس التأديبية

إلى جانب السلطة الرئاسية التي تختص كأصل عام بالتأديب، فإن المشرع الجزائري أنشأ هيئات على مستوى كل سلك إداري تقوم بمشاركتها في اتخاذ القرارات التأديبية، وهي عبارة عن هيئات استشارية للوظيفة العمومية تنشأ لكل رتبة أو مجموعة من الأسلاك تتساوى ومستويات تأهيلها، على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية بموجب قرار

1. نبالي فطة معاشو، المرجع السابق، ص 14.

2. خلف فاروق، المرجع السابق، ص 162.

تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين⁽¹⁾، واللجنة المتساوية الأعضاء تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين ويكون على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة، فالموظفين الذين يمثلون الإدارة تعيينهم يتم على مستوى الإدارة المركزية وذلك بقرار من الوزير المختص، أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية فيتم تعيينهم بنفس الشروط التي ذكرت أي بقرار من الوالي أو المدير المختص⁽²⁾.

ولقد أشار المشرع إلى هذه اللجان في المادة 62 من الأمر 06 . 03 وفي المواد 63، 64 من نفس الأمر على كيفية تشكيلها وعملها، التي تنص على: " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسير حياتهم المهنية "

. لجان إدارية متساوية الأعضاء.

. لجان طعن.

. لجان تقنية⁽³⁾.

حيث تنص المادة 64 من نفس الأمر على أنه: " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي نخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع مع زيادة على ذلك كل لجنة ترسيم وكمجلس تأديبي⁽⁴⁾."

كما تتجلى صلاحيات واختصاصات مجالس التأديبي في كون أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة وبقرار مبرر، بعد

1 . قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، المرجع السابق، ص 379.

2 . يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 333 . 335.

3 أنظر المادة 62 من الأمر رقم 03 . 06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

4. أنظر المادة 64، المرجع نفسه.

أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها⁽¹⁾.

انطلاقاً مما سبق فلا يمكن تسريح موظف العام إلا بعد موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أي أن رأي اللجنة ملزم للإدارة ويجب إتباعه فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وبالتالي فإن قرارها يكون مبرراً بحيث لا تثار حوله شكوك⁽²⁾.

المبحث الثاني

ضوابط التسريح التأديبي

تعتبر وسيلة التأديب من بين الوسائل اللازمة في قانون الوظيفة العمومية، ذلك لأنها تفرض العقوبة على الموظف العام المرتكب للخطأ، وتضمن حسن سير المرفق العام، ولكن على السلطة التأديبية عند توقيع الجزاء أن تحترم الأحكام والأسس التي حددها المشرع لعملية التسريح، فعليها أن تضع العقوبة التأديبية التي تتناسب مع الخطأ الذي ارتكبه الموظف العام⁽³⁾.

وعليه يتم تبيان مسؤولية الموظف العام (المطلب الأول)، وتحديد الأساس القانوني للتسريح التأديبي للموظف العام (المطلب الثاني).

1. أنظر المادة 165 من الأمر رقم 06 . 03 ، مرجع سابق.

2. بلجيلالي حورية، مرجع سابق، ص 23.

3. قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص ص 07 . 08.

المطلب الأول

مسؤولية الموظف العمومي

عند ارتكاب الموظف العام خطأ بمناسبة قيامه بمهامه الوظيفية يترتب عليه مسؤولية قانونية والمتمثلة في المسؤولية التأديبية الناتجة عن ارتكابه خطأ تأديبي، وهناك مسؤوليات أخرى تقع على عاتقه باعتبار شخص عادي، كالمسؤولية الجنائية والمدنية ذلك في حالة قيامه بنشاط خارج عن وظيفته⁽¹⁾.

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

تترتب على الموظف مسؤولية التأديبية (الفرع الأول)، ومسؤوليات غير تأديبية (الفرع

الثاني).

الفرع الأول: المسؤولية التأديبية

لقد لقت المسؤولية التأديبية للموظف العام عناية فائقة في مختلف التشريعات الوظيفية بسبب أهمية تحديد أثارها على الهدف النهائي للتأديب وهو ضمان حسن سير المرافق العامة⁽²⁾.

1. خلف فاروق، مرجع سابق، ص 16.

2. إسلام إحسان، المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، المعهد القومي للإصدارات، مصر، ص 04.

وتتحقق المسؤولية التأديبية بتحقق الخطأ أو الذنب الذي يشكل اعتداء على مصلحة المرفق وحسن سير العمل فيه، والذي يتحقق بإخلال بواجب من واجبات وظيفته. ومنه سوف نقوم بتعريف المسؤولية التأديبية (أولاً)، وحالات انتفاء هذه المسؤولية (ثانياً).

أولاً . تعريف المسؤولية التأديبية

حاول المشرع الجزائري كغيره من التشريعات حاول تعريف للمسؤولية التأديبية، وذلك في نص المادة 160 من الأمر 06 . 03 التي نصت على أنه: " يشكل كل أو تخر عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية" (1).

وبحسب المادة فإن المشرع حدد لقيام المسؤولية التأديبية شرطين هما:

. أن يكون الموظف قد ارتكب فعلا أو أخل بواجبات ومقتضيات المهنة المستندة إليه.

. أن يكون متعلق بسلوك الموظف كعدم الانضباط مثلا سواء داخل الوظيفة أو خارجها. وتعتبر المسؤولية التأديبية مسؤولية شخصية، فالموظف لا يسأل إلا على ما ارتكبه من خطأ أي لا يسأل عن خطأ غيره، كما عرفها الدكتور أحمد رزق رضا:

1. أنظر المادة 160 من الأمر رقم 06 . 03، المرجع السابق.

المسؤولية التأديبية هي مسؤولية شخصية يلزم لتوافرها وقوع فعل إيجابي أو سلبي محدد تقوم المخالفات التأديبية⁽¹⁾.

فالمسؤولية التأديبية لا تقوم إلا على أساس خطأ محدد ويسند للموظف المخطئ ويثبت في حقه، أي يجب أن يثبت أن الخطأ وقع منه، أما إذا لم يقع بأي إخلال بواجباته الوظيفية أو خروج على مقتضياتها فهنا لا محل لمساءلته تأديبياً لأن الخطأ لم يقع منه⁽²⁾، والإدارة العامة تكلف بإثبات أن الموظف قد ارتكب فعلاً خطأ وظيفته⁽³⁾.

بالإضافة إلى أن المسؤولية التأديبية قد تكون مشتركة أو تضامنية أي في حالة تحدد المسؤولين هنا لا مسؤولية كل منهم، وهذا ما نصت إليه القضاء الإداري حيث أن تعدد المسؤولين عن خطأ واحد لا يحول دون مسؤولية كل منهم عن الخطأ ذاته ولو أن ذلك يكون موضوع اعتبار لدى تقدير العقاب⁽⁴⁾.

ثانياً . حالات انتفاء المسؤولية التأديبية

الأصل أن يواجه الموظف تبعات مسؤولية التأديبية عند تحقق مقتضياتها وفقاً للنظام القانوني القائم، ولكنه ثمة أحوالاً يمتنع فيها قيام المسؤولية بالرغم من ارتكابه أفعالاً موجبة للمسؤولية⁽⁵⁾.

وعليه يمكن أن تنتفي المسؤولية الموظف التأديبية بما يلي.

1. أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2010، ص 11.
2. خلف فاروق، مرجع سابق، ص 16.
3. هوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام فب القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2006، ص 50.
4. خلف فاروق، نفس المرجع، ص 16.
5. فهد عبد الكريم أبو الغيثم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، د.ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 462.

1 . حالات الضرورة: تحظى حالة الضرورة كمانع من موانع المسؤولية باتهام تشريعي والتي تعني حلول خطر لا يمكن دفعه إلا بارتكاب الفعل المحذور.

2 . حالة الإكراه والقوة القاهرة أو الحادث الطارئ: نجد من العوامل التي تؤثر في اختيار وحرية الشخص، وجوده تحت إكراه أو حادث قوة القاهرة أو حادث طارئ، فإذا ما ارتكب الموظف العام مخالفة تأديبية تحت أي من الظروف فإن حرية الاختيار تكون معدومة والعدالة تقضي انعدام المسؤولية عن المخالفة التأديبية⁽¹⁾.

3 . امتناع المسؤولية بسبب تطبيق نص لائحي غير مشروع: إذا توفرت شروط معينة، وتكون في هذه الحالة الموظف بتطبيق أو تنفيذه نص لائحي وهذا النص غير مشروع وترتب عليه مخالفة تأديبية، فالمبدأ العام وهو المسؤولية إلا أنه تقييد لمبدأ المشروعية أقرت استثناء محدد بضوابط حتى تتنفي المسؤولية:

. أن يكون الموظف العام ممن يختصون بإبداء الرأي.

. أن يكون الموظف العام حسن النية⁽²⁾.

الفرع الثاني: المسؤوليات غير التأديبية

إن الخطأ الذي يقترفه للموظف يمكن أن يؤدي فضلا عن المسؤولية التأديبية إلى إثارة نوعين آخرين من المسؤوليتين الجنائية (أولا)، والمسؤولية المدنية (ثانيا).

1 . عبد الحفيظ علي الشيعي، موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ص 151 . 152.

2 . عبد الحفيظ علي الشيعي، المرجع نفسه، ص 150.

أولا . المسؤولية الجنائية

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

وعرفها أيضا بو شعير السعيد على أنها: " المسؤولية الجنائية هي تلك المسؤولية التي تقع على عاتق كل موظف بنتيجة قيامه بأفعال أو الامتناع عن القيام بها، ويرتب القانون عليها عقوبة جنائية⁽²⁾ .

فالمسؤولية الجنائية تتحقق في حالة ما إذا توفرت أركان الجريمة الجنائية في الفعل الضار الذي اقترفته الموظف، وهي عادة ما تكون في جرائم الاختلاس والتزوير والسرقة، مما يؤدي إلى توقيع العقوبة الجنائية⁽³⁾، والتي عاقب عليها المشرع الجزائري من خلال نصوص المواد 115 إلى 143 من قانون العقوبات⁽⁴⁾ .

ونطاق المسؤولية الجنائية محدد بحصر أفعال مجرمة وذلك بنص قانوني طبقا لقاعدة " لا جريمة ولا عقوبة إلى بنص "، وذلك في مادة 01 من قانون العقوبات الجزائري، أي قيام المسؤولية لا يتم إلا ضمن الحالات التي نص عليها القانون⁽⁵⁾ .

- 1 . عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة الأعمال، جامعة خميس مليانة، 2010، ص 32.
- 2 . بوشعير السعيد، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، بحث مقدم للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، مرجع سابق، ص 72.
- 3 . حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014، ص 37.
- 4 . الأمر رقم 66 . 156 المؤرخ في 08 . 06 . 1966 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 49 الصادر بتاريخ 11 جوان 1966، معدل ومتمم بأمر رقم 11 . 14 المؤرخ في 2 أوت 2011 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 49 بتاريخ 10 أوت 2011.
- 5 . المادة 1 من الأمر 66 . 156 المتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

ثانيا . المسؤولية المدنية

إن المسؤولية المدنية تنتج عن فعل يسبب ضرر للغير، ويكون المتألمس في إحداه الضرر ملزما بإصلاحه وهذا ما نصت عليه المادة 124 من قانون المدني الجزائري على أنه : " كل عمل أيا كان يرتكبه المرء ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض⁽¹⁾ .

فالغرفة الإدارية للمحكمة العليا قد استندت إلى المادة 124 من القانون المدني في مسؤولية المستشفى إذ أنها في قرارها الصادر في 13/1/1991 قضية المركز الإستشفائي الجامعي ضد فريق "ك" ومن معهم، والذي جاء في إحدى حيثياته حيث أن المسؤولية المترتبة على المستشفى هي تعويض الضحية من إجراء تهاون وتقصير من طرف عمال المستشفى مما أدى إلى وفاة الضحية، وما يمكن استنتاجه فإن الموظف العمومي يكون مسؤولا عندما يرتكب خطأ يسبب به أضررا للغير، على أن يكون هذا الخطأ شخصا لا مرفقيا، فإن كان مرفقيا فلا يسأل عليه بل الإدارة هي التي تكون مسؤولة وتلزم بالتعويض عن الأضرار التي ألحقت بالغير، وبالتالي فمسؤولية الموظف تكون دائما مبنية على أساس الخطأ⁽²⁾ .

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

حيث يمكن إثارة مسؤولية الموظف من قبل الضحية المضرور، وذلك عندما يكون الخطأ الشخصي أي صادر من الموظف⁽³⁾، وبالتالي فجزاء الموظف يكون في دفع

1. أنظر المادة 124 من الأمر رقم 58 . 75 الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني .
2. قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 13/01/1991 عن الغرفة الإدارية، المجلة القضائية العدد 02 سنة 1991 .
3. عباسي إنتصار وعزوز أمينة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء و قمع الحريات، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2014، ص 17.

التعويض للمتضرر⁽¹⁾، أي أن الموظف يكون ملزم بالتعويض شخصياً للطرف المتضرر، ويتحمل مسؤوليته.

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

المطلب الثاني

الأساس القانوني للتسريح التأديبي للموظف العام

يتمثل الأساس القانوني للتسريح التأديبي للموظف العام في الخطأ التأديبي المرتكب من قبل الموظف العام والذي بشكل الركيزة الأساسية لكافة إجراءات التأديب التي تتخذها السلطة الإدارية إزاء الموظف أخذاً في الاعتبار وقت فرض هذه العقوبة جسامة الخطأ المرتكب، ولإحاطة بالأساس القانوني للتسريح التأديبي نتطرق فيمل يلي: من خلال فرعين لكل من تعريف الخطأ التأديبي (الفرع الأول)، وأركان الخطأ التأديبي (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

يعتبر الخطأ التأديبي الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية التأديبية للموظف العام وهذا بمجرد وقوعه، أي الإخلال بواجب الوظيفي ولم يتبع ذلك الخطأ أي ضرر فعلي، ذلك أن الضرر مفترض فالإخلال بالواجبات الوظيفية يؤدي حتماً إلى الإخلال بالصالح العام.

1. خلف فاروق، مرجع سابق، ص 19.

كل التشريعات تتفق على أن الخطأ هو الإخلال بالواجبات المهنية غير أنهم يختلفون في التسمية، ففي الفقه يطلق عليه الجريمة التأديبية وفي القضاء يطلق عليه الذنب الإداري، وعليه وجب التطرق إلى مفهوم الخطأ التأديبي فقها (أولا)، وقضائيا (ثانيا)، وتشريعيا (ثالثا).

أولا . تعريف الخطأ التأديبي فقها

عرف الخطأ التأديبي الأستاذ دوجي أنه: " كل عمل يقوم به الموظف العام بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته " .

وعرفه الدكتور سليمان الطماوي: " أنها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي منصبه " أو هو كل تقصير من الموظف العمومي في واجباته الوظيفية المفروضة بموجب القوانين واللوائح، أو هي ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة عن طريق الإهمال أو التراخي في أداء مهامه وواجباته الوظيفية⁽¹⁾.

وعرفه كذلك الدكتور جودت الملوا : " إخلال بواجبات الوظيفة إيجابا أو سلبا⁽²⁾، وذكر الأستاذ عمار عوابدي أن الخطأ المهني: " هو إخلال بالتزام قانوني يؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريعيا ولائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية "⁽³⁾.

1. عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، د.ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1999، ص 331.

2. بوشعير السعيد، المرجع السابق، ص 49.

3. أحمد يوضيف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د.ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1988، ص 17.

ثانيا . تعريف الخطأ التأديبي قضائيا

القضاء لم يبحث في إيجاد تعريف للخطأ التأديبي بل أعطى صور الأفعال تعد أخطاء تأديبية أي كان للقضاء الإداري دور بارز في تحديد صور الخطأ المهني، وذلك من خلال مجلس الدولة الفرنسي عرف الخطأ الوظيفي على أنه: " كل إخلال بالالتزامات الوظيفية حتى ولو كانت خارج الوظيفة مادام أنه يمس سمعتها وكرامتها... ".

أما القضاء المصري في حكم للمحكمة العليا المصرية أن سبب القرار التأديبي في الوظيفة العمومية هو " إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يسلك سلوكا معينا ينطوي على الخروج على مقتضيات الوظيفة، إنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب تأديبية "، وقد أطردت أحكام القضاء الإداري على هذا المفهوم للمخالفة التأديبية والذي لا يقتصر على مجرد الإخلال بالواجب الوظيفي بل أنه يمتد ليشمل التصرفات التي تقع خارج نطاق الوظيفة العامة إذا انعكست عليها⁽¹⁾.

إن القضاء الجزائري استقر على أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، بل تقوم هذه المخالفة على سلوك الموظف العام فكلما سلك الموظف سلوكا معينا يكون فيه إخلالا بكرامة الوظيفة، وهذا حسب ما ألى إليه مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 09 . 04 . 2011 الذي جاء فيه " إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق، فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون المفترض فيه التحلي بالحياد وبالتحفظ ".

1. سعيد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، د.ط، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص

ثالثا . تعريف الخطأ التأديبي تشريعا

قانون الوظيفة العمومية جاء خاليا من أي تعريف للخطأ التأديبي، وبهذا تأخذ الإدارة على عاتقها مهمة تكييف الخطأ التأديبي بما يتناسب مع العقوبة التأديبية وفقا للمادة 160 من الأمر رقم 06 . 03 التي نصت على أنه: " يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية⁽¹⁾.

وعليه فإن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا محدد للخطأ التأديبي، وذلك بالنظر إلى طبيعة الخطأ الذي ليس محددًا أو محصورًا في أفعال محددة، ومن جهة أخرى خشي المشرع بأن يورد هذا التعريف قاصرا، لذلك اكتفى بتحديد الحالات التي تعد خطأ تأديبية، وقد حددها المشرع على سبيل المثال وما يقابلها من عقوبات تأديبية وقسمها إلى أربع درجات حسب جسامتها من البسيطة إلى الجسيمة⁽²⁾.

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

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

. ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

1. أنظر المادة 160 من الأمر رقم 06 . 03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق.

2. حاج سعيد يوسف، مرجع سابق، ص 35.

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

. إتلاف وثائق إدارية يقصد الإساءة إلى حسن سير المرافق العامة.

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

. الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص في

المادتين 43 و44 من هذا الأمر⁽¹⁾.

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

. التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

. التسريح⁽²⁾.

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي

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

1. أنظر المادة 181 من الأمر رقم 06 . 03 ، مرجع سابق.

2. أنظر المادة 630 الفقرة 4 من الأمر رقم 06 . 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

أولاً . الركن الشرعي

يقصد به القواعد والضوابط التي تحدد الخطأ التأديبي، ويعرف أيضا: " لا يقصد به نص التجريم وإنما هو الصفة غير المشروعة للفعل الذي يأتي به الموظف، أو يمتنع عن أدائه مخالفاً بذلك واجبات الوظيفة ومقتضياتها سواء نص ذلك صراحة أو لم ينص "(1).

وقد نصت المادة 60 من الأمر 06 . 03 على أنه: " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء وبمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويحرص مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية(2).

وعلى العكس في المبدأ الجنائي " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " الذي يضمن وعلى جرائم القانون العقوبات ثباتا واستقرار، بحيث أن الفعل الذي جرمه المشرع يظل كذلك ما بقي النص ولا يتغير قد قام بحصر الجرائم وتحديدها تحديدا شرعيا(3).

ثانيا . الركن المادي

يتجسد الركن المادي للخطأ التأديبي في السلوك الذي يأتيه الموظف العمومي والذي يشكل انتهاكا لواجباته الوظيفية، أي أنه المظهر الخارجي للخطأ الذي يرتكبه الموظف، بمعنى النشاط المنحرف سواء كان نشاطا إيجابيا أو سلبا، بناء على ذلك فإنه يستوجب توافر الأعمال التنفيذية الصادرة من قبل الموظف لتمثل إخلالا بالواجبات الوظيفية، وبالتالي العمل على تشكيل الأخطاء التأديبية(4)، كما يتطلب أن يتجسد الخطأ التأديبي في

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

2 . أنظر المادة 60 من الأمر رقم 03 . 06 ، المرجع السابق.

3 . زياد عادل، مرجع سابق، ص 64.

4 . مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 255.

شكل مادي ملموس بمعنى أن يكون وجوده فعليا وليس مجرد افتراض وذلك حتى تكون السلطة الإدارية قادرة على بناء عقيدتها على اليقين بخصوص وجود الفعل غير المشروع الذي يؤدي إلى إدانة الموظف⁽¹⁾.

وبهذا فإن الركن المادي للخطأ التأديبي لا يبنى على مجرد توافر التفكير لارتكاب فعل غير مشروع طالما أن التفكير أمر داخلي لا يجسد المظهر الخارجي للخطأ التأديبي وكذا الحال بخصوص الأعمال التحضيرية التي يقوم بها الموظف فإنها أيضا لا تشكل الركن المادي للخطأ التأديبي، إلا إذا كانت لذاتها تكفي لتشكيل جريمة أو مخالفة مستقلة عن الخطأ التأديبي، أي أن مرحلة البدء في تنفيذ الفعل المكون للخطأ الذي يتخذ مظهر خارجيا يعتبر خطأ تأديبي يستوجب ترتيب العقوبة على الموظف العام الذي قام به، كونه قد بادر إلى الخروج على مقتضيات الوظيفة العمومية⁽²⁾.

ثالثا . الركن المعنوي

يتمثل الركن المعنوي للخطأ التأديبي في القصد الذي يتجسد في الفعل الإداري الصادر من الموظف والذي يؤدي إلى إدانته وترتيب المسؤولية التأديبية عليه⁽³⁾، أو هو قيام الموظف العمومي بتوجيه إرادته إلى القيام بالنشاط الإيجابي أو السلبي المؤدي إلى إحداث الخطأ التأديبي⁽⁴⁾، هذا ويلاحظ اختلافا في موقف الفقه بخصوص القصد المكون للركن المعنوي للخطأ التأديبي، إذ هناك من يرى بأن هذا القصد يتجسد في إخلال من جانب الموظف بواجب وظيفي إخلالا صادرا عن إرادة آثمة ترتب الخطأ الذي تبني عليه

1. أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمات التأديبية، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 71.
2. محمد أخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2007، ص 16.
3. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د.ط، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 29.
4. مصطفى شطارة، المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانونين التونسي والجزائري، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1974، ص 104.

المسؤولية التأديبية، وهناك من ينفي اشتراط توافر إرادة أئمة في القصد المكون للركن المادي للخطأ التأديبي إلا بالنسبة لطائفة معينة من الجرائم التأديبية كالجرائم التي يعاقب عليها جنائياً، وكذا الحال بالنسبة للجرائم التي حددها المشرع بنصوص قانونية خاصة أما بقية المخالفات التأديبية التي لم يتم حصرها فإن قيام الموظف بارتكاب الفعل الإيجابي أو السلبي دون عذر شروع يحقق في حقه الخطأ التأديبي سواء كان حسن النية أو سيئها⁽¹⁾، هذا وينبغي مراعاة كافة الظروف التي رافقت سلوك الموظف التي أحاطت بالواقعة وكذلك مركزه القانوني وطبيعة عمله حيث لا يسأل الموظف في حال ما إذا كانت إرادته معيبة⁽²⁾.

1. أحمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص 21.

2. كمال رحماوي، المرجع السابق، المرجع السابق، ص 21.

الفصل الثاني

الضمانات الممنوحة للموظف

العمومي لمواجهة عقوبة التسريح

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

لذلك فالضمانات التأديبية لها أهمية كبيرة في نطاق القاعد القانونية المنصوصة على العقوبة تأديبية للموظف العام المرتكب لخطأ التأديبي، فلكي تتحقق العدالة يجب ان تتوفر مجموعة من الضمانات للشخص الذي نسبت اليه التهمة في كل مراحل الدعوى، فالضمانات تعتبر سلاحاً يلجأ اليه الموظف العام لمواجهة السلطة المختصة²، ولذلك قام المشرع الجزائري بمنح مجموعة من الضمانات للموظف المتهم، لتقيد السلطة المختصة عبر كل مراحل التي تقوم بها في الاجراء التأديبي سواء كان قبل او أثناء أو بعد إصدارها لعقوبة تأديبية.

لذا فان الضمانات التأديبية للموظف العام مجال التأديب تتمثل في الضمانات الممنوحة للموظف العام قبل توقيع التسريح التأديبي وأثناء المثل امام المجلس التأديبي (المبحث الأول) والضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة (المبحث الثاني)

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

2 الشتوي سعد، المساءلة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص95

المبحث الأول

الضمانات الممنوحة للموظف العام قبل توقيع عقوبة التسريح التأديبي

ان الضمانات الممنوحة للموظف العمومي قبل توقيع العقوبة التأديبية هي تلك الضمانات التي تأتي بعد معاينة الإدارة للخطأ المنسوب للموظف و التي يجب على السلطة المختصة مراعاتها قبل و اثناء مثول الموظف و التي يجب على السلطة المختصة مراعاتها قبل و اثناء مثول الموظف امام اللجنة المتساوية الأعضاء و التي تكون مجتمعتا كمجلس تأديب ، نظرا لما يترتب على هذه الإجراءات من آثار على الحياة المهنية للموظف ، و لهذا فقد كرس المشرع الجزائري العديد من الضمانات و ذلك لتحقيق هدفين أساسيين و هما تحقيق مبدأ الفاعلية من خلال الكشف عن الخطأ و معاقبة الموظف المخالف بما يحقق السير الحسن للمرافق العامة بانتظام و اطراد من جهة ، و تحقيق مبدأ الضمان التي تكفل للموظف المخالف الشعور بالعدالة و الإحساس بالمن و الطمأنينة ، و ذلك من خلال التزام الإدارة و السلطة التأديبية بجملة من الإجراءات التي يجب عليها اتباعها حتى تكون قراراتها التأديبية مشروعة

وقسمنا هذا المبحث الى الضمانات التأديبية قبل توقيع التسريح التأديبي (المطلب

الأول) والضمانات التأديبية أمام المجلس التأديبي (المطلب الثاني)

المطلب الأول

الضمانات التأديبية قبل توقيع عقوبة التسريح التأديبي

ان من اهم الإجراءات التي يجب على الجهة المختصة بالتأديب القيام بها قبل توقيع العقوبة هي اخطار الموظف بإحالاته على مجلس التأديب وذلك عن طريق توجيه استدعاء للمعني للمثول امام المجلس على أن يتضمن الاستدعاء ذكر المخالفات المنسوبة

للموظف والتي تستوجب مثوله أمام مجلس التأديب مع تذكيره بالضمانات القانونية الممنوحة له.

وهي مواجهة الموظف بما نسب اليه وهي من أهم الضمانات التي يجب كفالتها في أي محكمة تأديبية (الفرع الأول) و ضمانة التحقيق الإداري (الفرع الثاني)

الفرع الأول

ضمانة مواجهة الموظف بما نسب اليه

ان احاطة الموظف المتهم أثناء مساءلته تأديبيا بما ينسب اليه، تعد ضمانة هامة يقرها القانون، وهذا أمر ضروري تقتاضيه إجراءات التأديب وينبغي كفلتها للموظف المتهم سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة، حتى يكون على بينة من خطورة موقفه، فينشط للدفاع عن نفسه، فلا يغني عن المواجهة مجرد القول بأن المخالفة ثابتة ثبوتا ماديا، لا شبهة فيه، ذلك أن الحكم على ثبوت المخالفة و انتفائها ورده ال ما سيقر عنه التحقيق الذي يعتبر توجيه التهمة و سؤال المخالفة عنها ، و تحقيق دفاعه بشأنها ، أحد العناصر الجوهرية⁽¹⁾ و على هذا الأساس نتطرق الى تعريف مبدأ المواجهة (أولا) ، و كذا بيان أحكام مبدأ المواجهة (ثانيا)

أولا: تعريف مبدأ المواجهة

يقصد بمبدأ المواجهة بصفة عامة تمكين الموظف المتهم الذي تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرف ما قد يؤثر في مركزه القانوني، ان يحاط به علما حتى يستطيع اعداد دفاعه⁽²⁾ ويتعين أن تتم المواجهة على نحو يستشعر منه الموظف أن الإدارة في طريقها

1 عبد العزيز عبدالمنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي الإسكندرية، 2003، ص227 ، ص228

2محمد ماجد الياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف بالإسكندرية، ص830

لمؤاخذته، إذا ما ترجحت لديها ادلة لإدانته، حتى يكون على بينة من خطورة، موقفه للدفاع عن نفسه.

ويعتبر مبدأ المواجهة أصلا من أصول الدفاع، ومن المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة، وتحقيق عدالة المساءلة التأديبية لمواجهة الموظف المتهم واعلامه، بما هو منسوب اليه، وبما ارتكبه من تصرفات منافية حتى يكون على بينة من أمره⁽¹⁾ وبناء على ذلك أكدت المادة 14 الفقرة الثالثة من اتفاقية الأمم المتحدة للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966 على أن: "من حق المتهم أن يحضر في اقصر وقت ممكن وباللغة التي يفهمها و بطريقة مفصلة بطبيعة و سبب الاتهام الموجه اليه، و من هنا فان مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة اليه تعد أمرا ضروريا ، و ذلك حتى في حالة غياب نص قانوني يقرها و خاصة في الوظيفة العامة⁽²⁾

وقد تطور هذا المبدأ في مجال تأديب الموظف العام، حتى أصبح مبدأ عاما من المبادئ العامة المعترف بيها في القوانين.

ثانيا: أحكام مبدأ المواجهة

إذا كانت مواجهة الموظف المتهم كضامنة تأديبية مقررة لصالحه، فان ذلك يقتضي احاطته بشكل صريح ومحدد، بما ينسب اليه من تهم، وبصورة يستشعر معها أن نية الإدارة قد اتجهت الى مجازاته في حالة ثبوت ارتكابه للمخالفة الا أن ذلك لن يتحقق عماليا، الا بوجود إجراءات معينة يتعين على جهة التحقيق اتخاذها حيال الموظف.

و لدراسة احكام مبدأ المواجهة، يتوجب علينا التعرض الى:

1 انظر المادة 14 الفقرة الثالثة من قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، المتضمن العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

2 بركة كريمة ، ظريف عيدة ، الضمانات القانونية للموظف العام في نظام التأديبي ، مذكرة لنيل شهادة ماستر اكايمي ، تخصص قانون اداري ،كلية العلوم السياسية ،جامعة محمد بوضياف، المسيلة ، 2019-2020 ،ص28

1- استدعاء الموظف للتحقيق (التكليف المباشر)

يتوجب على الإدارة أن تبلغ الموظف بأمر الحضور للتحقيق معه في المخالفات المنسوبة اليه بكافة تفاصيلها، مع تذكيره بكافة الضمانات الممنوحة له قانوناً⁽¹⁾، فلا يكون هناك أي شك، أو غموض في بياناته.

ان عدم استدعاء الموظف المتهم للتحقيق معه، يترتب عليه عدم سماع أقواله، وبالتالي عدم تحقيق دفاعه، حيث يعد الأمر في هذه الحالة اخلايا يحق الدفاع المكفول دستوريا، الا اذا لم يذكر الموظف استدعاؤه للتحقيق معه، ورفض المثول في الوقت⁽²⁾.

2- اعلام الموظف بالتهمة المنسوبة اليه

ان المشرع نص صراحة في مادة167على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه". ويتم الاخطار بواسطة برقية توجه الى الرئيس الإداري حتى يتسلمها الموظف الخاضع للتأديب وقد يكفي أن يصل الى علم الموظف بأن نية الإدارة قد اتجهت الى اتخاذ إجراءات لمؤاخذته ومعاقبته تأديبيا⁽³⁾.

3- حق الاطلاع على الملف

الإضافة الى تبليغ الموظف بما نسب اليه من اتهامات، فانه يحق للموظف المعني الاطلاع على ملفه التأديبي حتى يمكنه من التعرف بوضوح على التهم الموجهة له، والرد عنها وتقديم التوضيحات اللازمة لذلك، فقد نص المشرع الجزائري من خلال نص المادة 167 من الامر 03-06 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية

1مقدم سعيد، اخلاقيات الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 1999، ص140

2بركة كريمة، ظريف عيدة، الضمانات القانونية للموظف العام في نظام التأديبي، مرجع السابق، ص28

3موصلي ليديّة، والي سهام، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، تخصص الجماعات الإقليمية، قسم القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2016-2017، ص45

من الأمر 06-03: ".....وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"⁽¹⁾

حيث كرس المشرع من خلال هذا النص ضمانات تمكين الموظف من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي، كما حدد الأجل بخمسة عشر (15) يوما تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، حتى يكون له علم بكافة المعطيات و الأدلة، ويضمن بذلك دفاعا فعالا عن نفسه و كذلك جاء في نص المادة 168 في الفقرة الثانية على أنه: "يبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام"⁽²⁾.

و على هذا الأساس ، يتوجب على المشرع الجزائري أن يقرر هذه الضمانة بإيجاد توازن بين مصلحة الموظف في تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي بما في ذلك الوثائق و المستندات الملحقة بالملف ، مرتبة و مرفقة و مسجلة بشكل تنظيمي ، يوفر على الموظف المتهم فهم و أخذ فكرة عن الوقائع المنسوبة اليه بشكل مباشر لا غموض فيه، و كذا مصلحة الادارة في اتخاذها للإجراء التأديبي بصورة واضحة و كافية و دون ان يكون هناك تعطيل في تحريك الدعوى التأديبية في وقتها المحدد⁽³⁾ و بالرغم من أن مقتضيات الدفاع الفعال تحتم على الجهة التي تحرك الدعوى التأديبية أن تمكن الموظف المتهم من الحصول على نسخة من الملف التأديبي ، غير أنه يلاحظ أن المشرع الجزائري لا يعترف للموظف المتهم بهذا الحق، ويكتفي فقط بتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي و هذا الأمر يتناقض و حقوق الدفاع⁽⁴⁾

1 انظر المادة 167 الفقرة الثانية من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع السابق

2 المادة 168 الفقرة الثانية من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع سابق

3 بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2014، ص 136

4 مراد تركي، الضمانات التأديبية للموظف في ظل الامر 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019، ص 1

الفرع الثاني

ضمانة التحقيق الإداري

تعد الإحالة الى التحقيق من الإجراءات الجوهرية والضرورية للكشف عن حقيقة المخالفة المنسوبة الى الموظف المتهم، ومن ثم توقيع العقوبة التأديبية المناسبة عليه، ذلك أنه لا يجب مفاجأة الموظف بإحالاته الى تحقيق دون أي مقدمات⁽¹⁾

أولاً: التحقيق التأديبي

التحقيق التأديبي هو اجراء جوهري يستوجب على الإدارة القيام به بغرض الكشف عن حقيقة ما ينسب الى الموظف المتهم، اما بناء على تعليمات صادرة من الرئيس المباشر الذي يتبعه الموظف، أو اعتماد على شكوى و تبليغات من المنتفعين بخدمات المرفق العام ،و بيان ما اذا كانت الأعمال تشكل مخالفة تأديبية قصد إحالته الى المحاكمة التأديبية ، ام انها مجرد مخالفات لا تستوجب تحريك الدعوى التأديبية ضده، و في كل أحوال يجب ان يكون التحقيق جدياً، يستهدف في الأساس تحديد موقف الموظف المتهم من المخالفة المنسوبة اليه، لا مجرد وسيلة للانتقام منه

من طرف الرؤساء الإداريين⁽²⁾، و يكفل التحقيق أيضا أن العقوبات التأديبية سترتكز في حالة فرضها على أساس مستحق من الواقع و القانون ، و في ذلك ضمانة مهمة للموظفين تقيهم من المساءلة التأديبية القائمة على التسرع ، اذ يمنح التحقيق الإدارة إمكانية الوصول الى حقيقة التهم المنسوبة الى موظف ما، مما يجعل القرار الإداري المتخذ قائماً على أساس مفترض من الصحة، سواء اكان قاضيا بالبراءة ام بمعاقبة

1مقدم سعيد، اخلاقيات الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 140

2بوادى مصطفى ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي، مرجع السابق، ص 50

الموظف بعقوبة تتناسب مع المخالفة المنسوبة اليه، فضلا عن ذلك يمكن تحقيق الموظف حرية الدفاع عن نفسه بمواجهة المخالفة المنسوبة اليه⁽¹⁾

إذا فالتحقيق التأديبي يعد من الإجراءات الجوهرية و الضرورية للكشف عن الحقيقة المخالفة المنسوبة الى الموظف المتهم ، و هو من الضمانات السابقة على توقيع الجزاء كما يؤدي التحقيق مع الموظف المتهم الى الوقوف على صحة المخالفات المنسوبة اليه و ظروفها، و البحث في الأدلة التي تثبت نسبة الوقائع اليه⁽²⁾ و هذا ما ذهب اليه المشرع الجزائري من خلال المادة 161 من الأمر رقم 03-06 "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامته الخطأ ، والظروف التي ارتكب فيها ، و مسؤولية الموظف المعني ، و النتائج المترتبة على السير الحسن للمصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة و المستفيدين من المرفق العام"⁽³⁾

ان عدم استدعاء الموظف المتهم للتحقيق معه يترتب عليه عدم سماع أقواله، وبالتالي عدم تحقيق دفاعه، حيث يعد الامر في هذه الحالة اخلايا يحق الدفاع المكفول دستوريا، الا إذا لم ينكر الموظف استدعائه للتحقيق معه، ورفض المثول في الوقت والمكان المحددين فانه يكون بذلك قد فوت فرصة على نفسه في الدفاع عن نفسه واهدار ضمانته أساسية حولها له القانون⁽⁴⁾

غير أنه و بالرغم من كل هذه الضمانات المقدمة في مرحلة التحقيق التأديبي من قبل المشرع الا هناك انتهاك لضمانة التحقيق التأديبي ، التي تعد أهم و أول الضمانات الواجب مراعاتها عند بدء المساءلة التأديبية للموظف المتهم ، و ما يعاب على المشرع في

1محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010،ص151

2مراد تركي، مرجع السابق، ص11

3انظر المادة 161 من الامر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع سابق

4محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص180

هذا الصدد أن الجهة التي أوكل إليها الأمر التحقيق هي صلاحية التعيين و هو ما جاء في المادة 171 من الأمر رقم 03-06 " يمكن للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق اداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة"⁽¹⁾ و هو ما ينبغي و مبدأ الحياد فكان من الاجدر أن تشكل لجنة للتحقيق محايدة عن الإدارة و الموظف لضمان عدم تحيز الإدارة و التعسف في حق الموظف.

ثانيا: التوقيف التحفظي

اجراء تحفظي وقائي لا يترتب عليه قطع صلة الموظف بالوظيفة، ويبقى خاضع لواجبات الوظيفة، في اسقاط مؤقت، يمنع من خلاله عن مباشرة أعماله الوظيفية⁽²⁾ ومن خلال نص المادتين 173 و 174 من الامر رقم 03-06⁽³⁾ وكذا تعليمة رقم 10 المؤرخة في 19 جانفي 2019 التي توضح كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة للنظام التأديبي للموظف⁽⁴⁾، فيعتبر التوقيف الفوري عن المهام أول اجراء تقوم به السلطة التي لها صلاحيات التعيين في احدى الحالتين:

-الحالة الأولى: إذا ارتكب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي الى تسليط عقوبة

من الدرجة الرابعة.

-الحالة الثانية: إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

1 انظر المادة 171 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع سابق

سلمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف، مذكرة لنيل شهادة ماجستير القانون العام، جامعة مولود معمري، 2تيزي وزو، 2015، ص35

3 انظر المادتين 173 و 471 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع سابق

4التعليمة رقم 10 /ك/م ع وع 19/ 19 المؤرخة في 19 جانفي 2019 التي توضح كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة للنظام التأديبي للموظف، ص-ص 1-2

وتجدر الإشارة أن السلطة التي لها صلاحية التعيين، لا تبادر بالتوقيف التحفظي للموظف المعني الا بعد أن تبلغ من طرف الجهات الرسمية بوجود متابعة جزائية أو بتقرير رسمي من السلطة السلمية التي قامت بمعاينة الخطأ، حيث يبين التقرير الأعمال المكونة للخطأ المهني، وظروف وقوعها وتحدي الأشخاص الحاضرين اثناء وقوعه، ومن ثم تكييف هذا الخطأ ومدى جسامته، فاذا كان خطأ من درجة الرابعة أو أن الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه فيتم توقيفه فوراً بقرار مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين⁽¹⁾

في حالة عدم تلقيها اخطار بذلك، فان التوقيف الموظف يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف، سواء من طرفها أو من طرف الغير، الا أن هذه الشكوى قد تحفظ من قبل القضائية المختصة لانتفاء وجه الدعوى المتابعة⁽²⁾

كم يمكن أن يشرع في هذا الاجراء وفي حدود اختصاصه، موظف مكلف بمهمة التفتيش أو المراقبة، في هذه الحالة وبعد ملاحظة الفعل، يتعين على الرئيس المباشر أو المفتش أو المراقب، الاخبار الفوري للسلطة التي لها صلاحية التعيين مع احترام الاشراف السلمي، عن الاعمال التي يبدو أنه يمكن أن تترتب عنها عقوبات تأديبية وذلك بتوضيح الطبيعة الحقيقية لهذا الواقع مع تفادي كافة البيانات التي بوسعها تقديم توضيحات للإدارة عن ملابسات القضية⁽³⁾

1مراد تركي، مرجع سابق، ص15

2التعليمية رقم 10 ك خ/م ع وع 11/ 19 المؤرخة في 19 جانفي 2019، المرجع سابق، ص3

3مقدم سعيد، الوظيفة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2010، ص242

ولا يعتبر التوقيف الإداري التحفظي عقوبة، بل هو إجراء، وبالتالي فهو مؤقت، لا تحتسب فترة التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، سواء لتقاضي الراتب أو الترقية وذلك مهما كانت المتابعة الجزائية التي كان محلها لأنها تعتبر فترة عمل غير مؤداه⁽¹⁾

وبحسب نص الفقرة الأخيرة من المادة 174 من القانون 06-03، فإن التسوية النهائية للوضع الإدارية للموظف المتابع جزائياً، لا تتم الا بعد أن يصبح الحكم المترتب على هذه المتابعة نهائياً⁽²⁾ ويتضح من أحكام هذه المادة أن التسوية النهائية للوضع الإدارية للموظف المعني، تبقى في كل الحالات متوقفة أو مؤجل الى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي، وأن يصبح حائزاً لحجية الشيء المقضي فيه، أي بعد استنفاد كل طرق الطعن القانونية⁽³⁾

غير أنه يوجد هناك استثناء نصت عليه التعلية المؤرخة في 16 جانفي 2019، بحيث يمكن وبصفة استثنائية، عرض وضعية الموظف المتابع جزائياً، على مجلس التأديبي للفصل فيها، وذلك في حالة ما اذا تبرأت المعني من التهم المنسوبة عليه بحكم غير قابل للاستئناف حتى و لو كان الحكم محل طعن بالنقض، كما أن حكم البراءة للمعني لا تعني تبرئته من الخطأ المهني المنسوب اليه و الذي كان سبب في المتابعة الجزائية، و عملاً بمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية، قد يتعرض المعني الى عقوبة تأديبية، كما أنه يمكن للإدارة إحالة المعني. على التقاعد في حالة استيفائه للشروط القانونية لذلك، بعد أخذ رأي المجلس التأديبي، دون المساس بالمتابعة الجزائية⁽⁴⁾

1التعلية 10 رقم ك/خ/م ع و ع 11/19 المؤرخة في 19 جانفي 2019، مرجع سابق، ص4

2انظر المادة 174 الفقرة الأخيرة من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع سابق

3التعلية 10 رقم ك/خ/م ع و ع 11/19 المؤرخة في 19 جانفي 2019، مرجع سابق، ص4

4التعلية 10 رقم ك/خ/م ع و ع 11/19 المؤرخة في 19 جانفي 2019، مرجع نفسه، ص4

المطلب الثاني:

الضمانات التأديبية اثناء المثل أمام المجلس التأديبي

تعتبر ضمانات ممارسة حق الدفاع أهم ضمانات في مجال توقيع العقوبات التأديبية لأنها تمكن الموظف من الدفاع عن نفسه لرد الظلم الواقع عليه، والتي كفلها المشرع للموظف المحال الى المساءلة التأديبية، وهو مبدأ مستقر عليه في مختلف الأنظمة التأديبية وشبه القضائية، فهو مبدأ عام يمارس في جميع المجالات، سواء تعلق الأمر في المجال الجنائي أو حتى التأديبي، والغرض منه في المجال التأديبي هو توفير ضمانات للموظف، وذلك قبل بدء محاكمته تأديبياً أي خلال التحقيق التأديبي.

ومنه قسمنا هذا المطلب الى حق الدفاع (الفرع الأول) ومشاركة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الثاني)

الفرع الأول

ضمانات حق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من الحقوق المكفولة دستوريا وقانونيا، وله في مجال الضمانات التأديبية مكانة أساسية ضمن الإجراءات التأديبية السابقة لتوقيع العقوبة، والذي أقره المشرع الجزائري للموظف ضمن الضمانات التأديبية في مجال الوظيفة العامة، ويبدأ من اخطار الموظف المعني بما هو منسوب اليه من مخالفات وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي حتى يتسنى له تقديم دفوعاته والاستعانة بشهود إذا الأمر أو الاستعانة بمحام أو مدافع إذا اقتضى الأمر.

وهو ما أكدته المادة عليه معظم إعلانات الحقوق والمواثيق الدولية، حيث نصت عليه المادة 11 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان وتضمنته أيضا المادة 14 من العهد الدولي للحقوق المدنية

والسياسية، اذ نصت على حق المتهم في الدفاع نفسه أو الاستعانة بمحام.

وهو الحق الذي كرسه المشرع الجزائري من خلال مختلف النصوص القانونية المتعاقبة بدءا من الدستور الى القوانين الأساسية للوظيفة العامة.

أولاً: مضمون حق الدفاع

بالرجوع الى الاحكام القضائية والنصوص القانونية نجدها انها لم تورد تعريفا جامعاً مانعاً لحق الدفاع المقرر للمتهم، حيث اقتصرت فقط على تحديد مقتضياته او ما يعتبر اخلافاً بهذا الحق او الجزاء المترتب عن ذلك.

فبالنسبة لفقهاء القانون الإداري في تعريفهم لحق الدفاع وان اختلفت الفاظهم الا انها تصب في معنى واحد وهو حق الموظف في الرد على ما هو منسوب اليه من وقائع وأدلة اتهام بالوسائل ممكنة⁽¹⁾.

كما يمكن تعريفه بأنه: تمكن المتهم من اثبات براءته ودرء التهمة عن نفسه خلال كافة الإجراءات التأديبية⁽²⁾

ولقد أولى المشرع الجزائري حماية كبيرة لحق الدفاع، بحيث يعتبر ضماناً قانونية ذات طابع دستوري وتشريعي في ان واحد، حيث نصت المادة 39 من دستور 1996 المعدل على ان الدفاع الفردي من الحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية

1 عمر اوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام من خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011، ص71-ص72

2 بواوي مصطفى، مرجع سابق، ص140

مضمون، والمادة 169 من الدستور المذكور أعلاه على ان الحق في دفاع المعترف به، كما نصت جميع قوانين الوظيفة العمومية عليها.

الا ان الامر رقم 03-06 انفرد بإلزام الموظف في المادة 168 منه بالحضور الشخصي للدفاع عن نفسه ، وسمح له في حالة تقديم مبرر للمجلس التأديبي ان ينيب من يدافع عنه (1)

ثانيا: مقتضيات حق الدفاع

تتمثل مقتضيات حق الدفاع في الطابع الحضورى، ابداء الملاحظات الكتابية والشفوية، الاستعانة بمدافع، شهادة الشهود.

1-الطابع الحضورى

ان المقصود بالطابع الحضورى هو استدعاء الموظف المعني بالقرار للمثول امام المجلس التأديبي من اجل البت في الملف، فلا يصح الفصل في الدعوى الا بحضور المعني، ويعتبر هذا كأصل بالرجوع الى المبادئ العامة للقانون، غير أن الوصف الحضور يراه البعض غير دقيق فهو مصطلح لا يعني حتما حضور المعني امام الإدارة لإبداء الملاحظات اذ يمكن ان يتم ذلك عن طريق المراسلة(2)

1.بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائري، 2018، ص590-591

2.علية لبنى، العايب عتيقة، النظام التأديبي للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019-2020، ص47

هذا ما أقره الامر رقم 06-03 في المادة 168 التي تنص على أنه " يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثل شخصيا، الا اذا كانت قوة قاهرة دون ذلك"⁽¹⁾

إذاً أحسن طريقة لضمان دفاع الموظف السماح له بتواجد في مختلف مراحل الدعوى التأديبية، كما يعد هذا ضمانا للموظف المتهم حيث تمكنه من الدفاع عن نفسه ضد الاتهامات المنسوبة اليه⁽²⁾ و بما أنه هناك قاعدة أو أصل في هذا الحق، حتما لكل أصل استثناء لا يلجأ اليه الا عند الضرورة، فاذا حدثت قوة قاهرة للموظف المتهم تمنعه من المثل امام المجلس التأديبي يقوم الموظف المتهم بتقديم تبرير مقبول لغيابه، وأن يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافعه وفي حالة عدم تقديم التبرير للمجلس التأديبي من قبله تستمر المتابعة التأديبية و يسقط حق الموظف في الدفاع⁽³⁾

2- ابداء الملاحظات الكتابية والشفوية

يهدف حق الدفاع الى تمكين الموظف المخطئ من رد المخالفات المنسوبة اليه ولا يمكن له ذلك عن طريق تقديم الملاحظات التي تحمل في طياتها دليل تبرئته، ويعتبر الاساس في الإجراءات ان تتم كتابة، لذلك فان الحد الأدنى لممارسة حق الدفاع في مجال الإجراءات التأديبية هو تقديم الملاحظات المكتوبة رغم بداية تحول الشكل الكتابي للإجراءات نحو أشكال مختلطة كتابية وشفوية⁽⁴⁾

والمشروع الجزائري جعل هذا الامر اختياريا ولم يعرض على الموظف استعمال طريقة محددة في ابداء الملاحظات اذ يمكنه ابدؤها بالطريقة التي تناسبه سواء كانت

1 انظر المادة 168 من الامر رقم 06-03 ، مرجع سابق

2 بوشريط وفاء، عميور كريمة، ضمانات التسريح التأديبي قانون الوظيفة العمومية، تخصص قانون داخلي، قسم

الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل، 2017-2018، ص63

3 حمايتي صباح، مرجع سابق، ص99

4 عمرأوي حياة، مرجع سابق، ص75

شفوي أو كتابي، وذلك حسب ما نصت عليه المادة 169 من الامر 03-06: "يمكن للموظف تقديم الملاحظات كتابية وشفوية....."⁽¹⁾

3- الاستعانة بمدافع

لقد اجازت المؤتمرات التي اهتمت بحقوق الانسان بوجه علم والمتهم بوجه خاص بضرورة الاستعانة بمدافع⁽²⁾، كما أجاز المشرع الجزائري الاستعانة بمدافع والحضور معه، ويعتبر هذا من أهم الضمانات المتصلة بالدعوى التأديبية⁽³⁾

حق الاستعانة بمدافع حق اصيل يتمتع به الموظف لضمان حقه في الدفاع، ولهذا قام المشرع الجزائري بمنح الموظف المتهم مجالا واسعا للدفاع عن نفسه، بالحضور بنفسه او الاستعانة بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه، وهذا ما جاء في قانون الوظيفة العامة⁽⁴⁾، فالمشرع ترك حرية الاختيار للموظف المتهم بالنسبة للاستعانة بمدافع، والمدافع اما أن يكون مدافع مخول أي محامي، ولم يشترط جهة عمل المحامي، كما يمكن للمدافع ان يكون موظف، ولم يشترط ان يكون هذا الموظف شخصا خبيرا في مجال الوظيفة التأديبية⁽⁵⁾

4- شهادة الشهود

تعتبر هذه الوسيلة مهمة نظرا لأنها تقوم بالكشف عن الحقيقة، اثناء قيام السلطة المختصة بالتحقيقات الإدارية⁽⁶⁾ وهو اجراء قانوني لحق الدفاع، يمنح للموظف لإثبات

1 انظر المادة 168 من الامر رقم 03-06 ، مرجع سابق

2محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص94

3عمر اوي حياة، مرجع سابق، ص76

4 انظر المادة 169 فقرة 2 من الامر رقم 03-06، نفس المرجع

5 اوراك حورية، مرجع سابق، ص91

6 سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن اخطائه الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص 75

براءته، وذلك باستدعاء أي شخص لأداء الشهادة، سواء كان من الموظفين أو غيرهم تمكن الشهادة في تقدير الشخص بما يكون قد وصل الى علمه، من معلومات تفيد في الكشف الحقيقة، سواء كانت قد سمعها صاحب الشأن، أو من الآخرين أو رآها بنفسه أو أدركها بحواسه⁽¹⁾

الفرع الثاني

مشاركة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

من خلال احكام 162 من الامر رقم 03-06 والتي تنص: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"⁽²⁾ وذلك بمعنى انه تم تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك حسب:

-درجة جسامة الخطأ.

-الظروف التي ارتكب فيها الخطأ.

-مسؤولية الموظف المرتكب للخطأ.

-الضرر الذي لحق المصلحة.

-الضرر الذي لحق بالمستفيدين من المرفق.

لمعيار المعتمد في التشريع الجزائري لتكييف السلطة المختصة بالتأديب هو المعيار

العضوي على

أساس تحديد الجهة التي أصدرت القرار التأديبي، فهو يعتمد على النظام الإداري

شبه القضائي.

1عمرأوي حياة، مرجع سابق، ص79

2المادة 162 من الامر رقم 03-06 ، مرجع سابق

والمقصود به، هو وجود هيئة مستقلة بجانب الإدارة يتعين استطلاع رأيها قبل اصدار قرار الجزاء، فالمشرع الجزائري لم يترك ممارسة هذا الحق للسلطة الإدارية وحدها وإنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارسته وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف، وهكذا اتجه المشرع الجزائري بمقتضى الامر رقم 06-03 الى الاخذ بالنظام الرئاسي و ادخل عليه بعض التعديلات ايمانا منه لضرورة حماية المرفق من جهة و ضرورة توفير ضمانات فعالة للموظف من جهة اخرى⁽¹⁾ و هكذا تعد اللجنة المتساوية الأعضاء بحكم مهامها و اختصاصها اهم ضمانة ضمن الضمانات التأديبية للموظف.

أولاً: اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

من إجراءات مشاركة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، في مجال تأديب الموظف، والتي تكون مجتمعة كمجلس تأديبي، رأيها الالزامي، الذي يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين ان تأخذ به، حتى لو لم يساير ما تطمح اليه هذه الأخيرة من عقوبة، وهو ما تأكده المادة 165 الفقرة الثانية على أنه: "تتخذ التي صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة، كمجلس تأديبي، و التي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوماً ابتداءً من تاريخ اخطارها"⁽²⁾

ولقد حرص المشرع على إلزام السلطة التأديبية قبل توقيعها للعقوبة ضرورة أخذ رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، في حالة ما إذا توصلت السلطة التي لها صلاحية التعيين في تكييفها للأخطاء المهنية الى كون هذه الأخطاء

1مراد تركي، مرجع سابق، ص22

2 انظر المادة 165 الفقرة الثانية من الامر رقم 06-03 ، مرجع سابق

تشكل عقوبات من الدرجة الثالثة او الرابعة، فينظر المجلس التأديبي في الامر وفقا لما جاء في التقرير المسبب المقدم اليه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين التي توضح فيه الأخطاء المنسوبة للموظف و الظروف التي أدت الى ارتكاب الخطأ، حيث يتم اخطار المجلس التأديبي بالدعوى في اجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) من تاريخ معاينة الخطأ⁽¹⁾ و ذلك طبقا للنص المادة 166 : يجب ان يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، في اجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ⁽²⁾ والا سقط هذا الخطأ بانقضاء الاجل، وذلك بنص الفقرة الثانية من نفس المادة : "..... يسقط الخطأ المنسوب الى الموظف بانقضاء هذا الاجل"⁽³⁾

ورغم ان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تعتبر هيئة استشارية تتمتع بجملة من الصلاحيات تصدر اراء لا تترقى الى درجة القرارات الإدارية لا يمكن الطعن فيها، ومن هنا تعرف المهمة

الاستشارية بانها: تعبير عن رأي يهدف الى انارة السلطة القرار حول كيفية ممارسة اختصاصاتها للمشاركة في اتخاذ القرار الإداري ولكنها ليست مشاركة مباشرة في سلطة

القرار، وبالتالي فالآراء الاستشارية ليست سوى اعمال تحضيرية للإصدار القرار الإداري، تلتزم الإدارة باحترام الشكل الاجرائي قبل صدور القرار والمتمثل في الاستشارة السابقة حتى و لو لم يكن للرأي المنبثق عن تلك الاستشارة صفة الالزام للإدارة مصدرة قرار⁴

1مراد تركي، مرجع سابق، ص20

2 انظر المادة 166 من الامر رقم 06-03 ، مرجع سابق

3انظر المادة الفقرة الثانية 166 من الامر رقم 06-03 ، مرجع نفسه

4مراد تركي، مرجع سابق، ص21

"كما ينبغي التأكيد في هذا الإطار، على وجوب ذكر، في محضر المجلس التأديبي ظروف ومبررات العقوبة التأديبية المتخذة تجاه الموظف المعني"⁽¹⁾

ثانيا: تسبب القرار:

باعتبار أن القرار التأديبي ما هو الا قرار الاداري، فالأصل في القرارات الإدارية ان الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارتها، الا إذا الزمها القانون بذلك، ولقد الزم المشرع الإدارة بنص صريح بضرورة وجوبية تسبب القرارات الإدارية المتضمنة عقوبات تأديبية⁽²⁾ بحيث تنص المادة 165 من الامر رقم 03-06 على انه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبررا لعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي"⁽³⁾بالإضافة الى نص المادة 170 من نفس الامر بقولها: "..... يجب ان تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"⁽⁴⁾ و بالتالي فان تسبب القرارات التأديبية تعد من الضمانات الجوهرية التي اقرها المشرع لحماية الموظف من تعسف سلطة التأديب حين إصدارها القرار الإداري المتضمن عقوبة تأديبية مهما كانت درجتها و مهما كان جسامة الخطأ الذي ارتكبه الموظف، كما يعد في نفس الوقت تسهيلا لرقابة القضاء في

1 التعليمية رقم 10/ ك ح / م ع و ع 11 / 2019، مرجع سابق

2عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 03-06 والقوانين الخاصة والمدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص159

3المادة 165 من الامر رقم 03-06، مرجع سابق

4 المادة 170 من الامر رقم 03-06 ، مرجع نفسه

حالة رفض رقابته على هذا القرار من خلال ما تضمنه من توضيحات فيما يخص الأسباب و الأسس المعتمدة عليها في اصدار العقوبة التأديبية⁽¹⁾

كما يعد تسبب القرار الإداري ذو أهمية بالغة بالنسبة لكل من الإدارة والموظف وكذا القضاء في حالة اللجوء اليه.

1-أهمية تسبب القرار الإداري بالنسبة للإدارة:

بحيث يعد قيادا على سلطتها التقديرية مما يوجب عليها قبل اصدار قرارها التأديبي البحث عن الأسباب القانونية والواقعية بحثا دقيقا وموضوعيا بعيدا عن الانفعالات والاستعجال، كما يساعد

في الكشف عن نية الإدارة إذا ما اتجهت نياتها فقط للتكيل بالموظف، وبالتالي هز الثقة في قراراتها، بالإضافة الى ان تسبب يعتبر من اهم الوسائل الاقناع الذي تقدمه الإدارة للموظف مما يدعم الشفافية الإدارية وتسهلا لعملية الرقابة الذاتية على اعمالها في المجال التأديبي، بحيث يمكنها من تصحيح أخطاءها من خلال سحب او تعديل او الغاء قراراتها التأديبية إذا ما اكتشفت عدم مشروعيتها⁽²⁾

2-أهمية التسبب بالنسبة للإدارة:

ان التسبب يمكن الموظف من معرفة الأسباب الواقعية والقانونية التي استندت اليها الإدارة حين إصدارها القرار التأديبي، ومن ثم قبول القرار بقناعة أو مخاصمتها إذا رأى انه مشوبا بعيب من العيوب التي قد تصيبه، مما يسهل عملية الدفاع عن حقه، كما يمكنه من التأكد من ان الأخطاء التي استندت اليها الإدارة في اصدار العقوبة هي نفسها التي

1 علاء الدين عمي، مدخل القانون الإداري، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، اعمال الإدارة، الجزء الثاني، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص89

2 بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص371

تمت مواجهته بها و انه عوقب بمخالفات لا علم له بها (1) وبالإضافة تكريس مبدأ المساواة في العقوبة بين الموظفين الذين ارتكبوا نفس الخطأ.

3- أهمية تسبب القرار التأديبي بالنسب للقضاء:

يساعد في تسهيل عمل القاضي عند ممارسة رقابته على القرار التأديبي، كما يخفف العبء عليه من الطعون غير المجدية من ناحية المشروعية او من ناحية الملائمة والتناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية(2)

المبحث الثاني

الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي بعد توقيع عقوبة تسريح

التأديبي

تعتبر الضمانات المقررة للموظف العام بعد توقيع عقوبة التسريح التأديبي جوهرية، كونها تسمح للموظف برفع التظلم الإداري، امام الجهة المختصة بإصدار قرار التسريح او السلطة التي تعلوها او امام اللجنة الخاصة، كما يمكن له ان يقوم برفع الطعن القضائي(3) فالموظف العام الذي تبين له ان العقوبة التأديبية التي صدرت بحقه هي بمثابة اعتداء بحقه، فان يحق له ان يقوم بالطعن في القرار التأديبي الذي صدر ضده، كما يمكن له الطعن قضائيا في هذا القرار الصادر ضده، وذلك بإلغائه باعتبار ان الإدارة اخلت بالإجراءات التي يتطلب اتباعها لتأديب الموظف.

1محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، طبيعة القانون الإداري، التنظيم الإداري، وظائف الإدارة العامة، الموظفون العامون، اعمال الإدارة العامة، امتيازات الإدارة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص502

2مراد تركي، مرجع سابق، ص23

3سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن اخطائه الوظيفية، مرجع سابق، ص100

ونظرا للدور الكبير الذي تمثله هذه الضمانات بعد توقيع العقوبة تسريح التأديبي اتجاه الموظف فقد قسمنا هذا المبحث الى مطلبين الرقابة الإدارية على القرار التأديبي (المطلب الأول) الرقابة القضائية على التسريح التأديبي (المطلب الثاني)

المطلب الأول

الرقابة الإدارية على قرار التسريح التأديبي

هي تلك الرقابة التي تقوم بها السلطة الإدارية من تلقاء نفسها، وتقوم بهذه العملية المخولة لها قانونا حيث انها تقوم بتعديل او الغاء او سحب اعمال إدارية غير مشروعة او تأديب، حيث تعود السلطة التقديرية للسلطة الإدارية التي تحرك الرقابة الذاتية في القيام او عدم القيام في الشكل الذي يراه مناسبا⁽¹⁾

كما يمكن ان يتم تحريك الدعوى الإدارية، بناء على شكوى او تظلم يرفعه صاحب الشأن ضد الاعمال التي قامت بينها الإدارة وتصرفاتها والتي الحققت ضرارا بحقوقه، وتسمى هذه الشكوى بالتظلمات لتمييزها عن الدعوى والطعون القضائية⁽²⁾ ولهذا نتناول التظلم الإداري (الفرع الأول) والتظلم امام لجنة خاصة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التظلم الاداري

يعد اخطار الموظف العام بالمخالفات التأديبية المنسوبة اليه، وتمكينه من ابداء أوجه دفاعه بالنسبة للعقوبة التأديبية التي أصدرتها السلطة التأديبية فانه يحق له بمقتضى

1 فريجه حسين، شرح منازعات الإداري، دار الخلدونية، الجزائر، ص43

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

ذلك، ان يقدم تظلما الى السلطة المختصة التي تملك حق سحب القرار التأديبي، وهذا بهدف مراجعته واتخاذ القرار المناسب للتظلم المقدم اليها⁽¹⁾.

كما يعتبر التظلم الإداري ضمانة إجرائية تأديبية هامة، فيعد اتخاذ القرار او المقرر التأديبي، حسب الإجراءات السابقة، للموظف المعاقب تأديبيا إمكانية الطعن في قرار العقوبة التأديبية الصادرة بحقه، وذلك لأجل إعادة النظر فيها اما بتعديلها أو إلغائها.

أولاً: تعريف التظلم الإداري

يقصد بالتظلم من وجهة نظر الفقه: "التظلم الذي يقدمه صاحب الشأن الى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، او الى الجهة الرئاسية طالبا تعديله، او سحبه"⁽²⁾ أو أنه: «عريضة يقدمها الفرد المواطن الى الإدارة يشرح فيها حاله طالبا منها رفع واقعة به والتصرف طبقاً لأحكام القانون"⁽³⁾

ويرى البعض المراد به أن: "يقدم صاحب الشأن الذي صدر القرار في مواجهته التماساً، الى الإدارة، بإعادة النظر في قرارها الذي أحدث اضراراً بمركزه القانوني، لكي يقوم بتعديله أو سحبه، او بعبارة أخرى هو عرض الفرد حاله على الإدارة طالبا منها انصاف"⁽⁴⁾

كما عرفه مجلس الدولة الجزائري بأنه: "عبارة عن اجراء يرسمه القانون أحيانا لاتباعه، ويتمثل في طعن اداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء اولي،

1 كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 159

2 الدكتور عاطف محمود الينا، الوسيط في القضاء الإداري، الكبعة الثانية، القاهرة، 1998، ص 159

3 عبد الاله الغاني، القانون الإداري، علما و عملا و مقارن، المجلد 3، القضايا الادارية 2، ص 202

4 مصطفى كمال وصفي، أصول اجراء القضاء الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة الأمانة، القاهرة، 1978، ص 170

عن طريق توجيه شكوى أو احتجاج أو التماس للإدارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها (1)

ثانياً: شروط التظلم الإداري

لإعمال أثر التظلم الإداري في قبول التقدم بطلب إلغاء القرار الإداري المتظلم منه فإنه يتعين أن يتوافر هذا الشروط التالية:

1- أن يقدم التظلم من صاحب المصلحة

ينبغي أن يقدم التظلم الإداري من صاحب الشأن وهو صاحب المصلحة في إلغاء القرار لمسأسه بمصلحة شخصية مباشرة وخاصة به، ويقدم إلى الجهة التي تملك حق سحب القرار أو تعديله أو الغائه، باعتبارها جهة الاختصاص بالنظر في التظلم (2)

2- أن يقدم في الآجال القانوني

يجب أن يقدم التظلم من صاحب الشأن إلى السلطة المختصة به في الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء فيتضح لنا من نص المادة 829 القانون 08-09 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء هو أربعة أشهر من تاريخ النشر أو التبليغ بالقرار الإداري (3)

و بالرجوع إلى المادة 830 من القانون 08-09، فنجدها تنص في فقرتها الأولى على ما يلي: "لا يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية

1 نوبري عبد العزيز، المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن، 2006، ص73

2 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ص91
انظر المادة 829 من القانون 09/08 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مؤرخ في 25 فيفري 2008،

3 جريدة رسمية عدد 21، مؤرخ في 16 افريل 2008.

مصدرة القرار في الاجل المنصوص عليه في المادة 829 التي تسري على المحاكم الإدارية و مجلس الدولة عل حد سواء⁽¹⁾

وبناء على ذلك فان التعديل الجديد جعل من التظلم الإداري امر جوازي فالمدعي ان يختار اما القيام بالتظلم أولا واما اللجوء لرفع الدعوى الإدارية مباشرة⁽²⁾ وهو ما توضحه المادة 830 اعلاه على انه امر جوازي، يمكن للموظف المعني تقديمه للجهة الإدارية المختصة، و ذلك بقصد اتاحة الفرصة للجهة التي أصدرت القرار او الجهة الرقابية لها في ان تراجع نفسها و ان تقوم بسحب القرار التأديبي المذكور متى اتضح لها سلامة موقف الموظف العام المتظلم و المتضرر و تعيب قرارها، و بذلك تقضي على الكثير من المنازعات التأديبية الوظيفية قبل وصولها للقضاء، و تحقيق العدالة الإدارية بأيسر الطرق⁽³⁾

3- ان يكون محل التظلم قرار اداري

فالتظلم لا يكون الا من قرار اداري نهائي لا يصح ان يكون محلا لإعمال الإدارة المادية التمهيدية او التحضيرية التي تتخذها قبل اصدار القرار فمثل هذه الاعمال لا تكسب حق ولا تؤثر على مركز قانوني قائم ولا يكفي لقبول التظلم الإداري ان يكون محله قرار إداريا بل يجب ان يتضمن هذا التظلم تحديدا واضحا للقرار الإداري المتظلم منه⁽⁴⁾

1 انظر الماد 830 من القانون 08/09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق.

2مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية الهيئات والإجراءات امامها، مرجع سابق، ص299

3مراد تركي، مرجع سابق، ص34

4مراد تركي، مرجع نفسه، ص34

4- ان يكون التظلم مجديا:

وذلك بان ينصب على قرار اداري نهائي، فتملك الإدارة حق إعادة النظر فيه بالتعديل او السحب، حيث ان التظلم لا يصدق الا بالنسبة لما كان منها قابلا للسحب⁽¹⁾

ثانيا: أنواع التظلم الإداري:

التظلم الإداري ذو طابع اداري محض اذ انه يوجه الى الإدارة مصدرة القرار المطعون فيه، وتتولى دراسته، وغالبا ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية، اما ان يكون ولائيا، واما ان يكون رئاسيا هو الأصل.

1-التظلم الرئاسي

وهو ان يقدم الموظف شكواه الى الرئيس مصدر القرار الذي يتولى بناء على سلطته الرئاسية سحب القرار او الغائه او تعديله، بما يجعله مطابقا للقانون⁽²⁾ الذي يتم تقديمه لدى الرئيس الإداري الأعلى للشخص الذي قام بإصدار القرار محل الطعن وذلك من اجل سحب القرار او تعديله عندما تثبت عدم مشروعيته.

2-التظلم الولائي

هو التظلم الذي يقوم به صاحب الشأن، يرفع شكوى الى لجنة الطعن الولائية التي أصدرت القرار ذاته طالبا منها ان تعيد النظر في قرار اما بقيامه بسحبه او تعديله او الغائه، وذلك حسب السلطة التي يملكها هذا المصدر⁽³⁾

1 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص93
2 قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص153
3 زياد عادل، مرجع سابق، ص72

الفرع الثاني

التظلم امام لجنة خاصة

الى جانب التظلم الولائي والرئاسي منح المشرع الجزائري ضمانا أخرى وهي تظلم امام لجنة خاصة تقوم بالنظر في القرارات التأديبية والتي تسمى باللجنة الولائية الخاصة بالطعن.

أولاً: تشكيل لجنة الطعن

تتشكل هذه اللجنة من موظفين اداريين، تحددها قواعد قانونية، وهذا ما نص عليه في نص المادة 65 من الامر 06-03 في الفقرة الثانية: "... تتكون هذه اللجان من مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين...."⁽¹⁾

كما أشار أيضا في نفس المادة الى السلطة التي ترأس هذه اللجان "... ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها او ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو المواطنين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطاعن".

لقد تم تكريس لجان طعن بموجب المادة 22 من المرسوم 84-10: " تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير او ممثله او الوالي او ممثله"⁽²⁾ حيث يكون تنصيبها خلال شهرين بعد انتخاب اللجان متساوية الأعضاء، وذلك حسب المادة 66 من الامر 06-03.⁽³⁾

1 المادة 65 الفقرة الثانية من الامر رقم 06-03 ، مرجع سابق

2 انظر المادة 22 من المرسوم 84-10، المؤرخ في 14 جوان 1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 03، لسنة 1985

3 انظر المادة 66 من الامر رقم 06-03 مرجع سابق

ثانيا: اختصاصات لجان الطعن

تقوم هذه اللجنة بالنظر في الطعون التي ترفع اليها من طرف الموظفين فيما يخص كلا من العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة¹ وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 67 من الامر 03-06 على أنه: " تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الامر"⁽²⁾

كما جاء في المرسوم 10-84 الذي يحدد اختصاص لجان الطعن وذلك في نص المادة 28 منه: "..... تختص بمحض الطعون التي يرفعها الاعوان العاملون في الإدارة المركزية، المؤسسات العمومية الوطنية....."⁽³⁾

كما نص أيضا في المادة 31 من نفس المرسوم على: ".....تختص بالنظر في الطعون التي يرفعها الاعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل التابعة للولاية...."⁽⁴⁾

كما ان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعطي رأيها في العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفصول من 65 الى 75 من النظام الأساسي للتوظيف العمومية وفي البث في انتقال الموظفين وفي الانقطاع النهائي عن العمل والمنع من القيام ببعض الاعمال، وتختص أيضا هذه اللجان بصنفها تأديبيا بالبت فيما يعرض عليها من مخالفات

زياد عادل، مرجع سابق، ص 76 1

2 انظر المادة 67 من الامر رقم 03-06 ، مرجع سابق

3المادة 28 من مرسوم 10-84 المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، مرجع سابق

4المادة 31 من مرسوم 10-84 المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، مرجع نفسه

مرتكبة من طرف الموظفين، والتي تؤدي الى اصدار عقوبة عليه، والتي نص عليها قانون الوظيفة.(1)

من خلال نص المادة 175 من الامر 03-06 يتبين لنا ان لجنة الطعن تقوم بالنظر والفصل في التظلمات المرفوعة اليها (2)

من طرف الموظف على إثر ارتكابه للعقوبات التأديبية الجسيمة والمتمثلة في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، التي صدرت من طرف الإدارة المركزية او الإدارة اللامركزية، او احد ممثليها(3)

ثالثا: ميعاد الطعن امام هذه اللجان:

يمكن ميعاد رفع الطعن امام اللجنة الخاصة في اجل شهر و ذلك وفقا للمادة 175 من المرسوم 03-06 في: ".....ان يقدم تظلم امام لجنة الطعن المختصة في اجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار"(4).

المطلب الثاني

الرقابة القضائية على قرار التسريح التأديبي

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

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

1 بلجيلالي حورية، مرجع سابق، ص 65

2 انظر المادة 175 من الامر رقم 03-06 ، مرجع سابق

3 زياد عادل، مرجع سابق، ص 239

4 انظر المادة 175 من الامر رقم 03-06 ، مرجع سابق

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

وبالتالي تعتبر دعوى الإلغاء من هم وسائل الرقابة على القرارات الصادرة من الإدارة، كما تحمي حقوق الوظيفة للموظف العام، وتنص المادة 168 من دستور 2020 على:

" ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية"⁽¹⁾

حيث تهدف دعوى الإلغاء الى إزالة والقضاء على الآثار والنتائج المترتبة على القرار الإداري،⁽²⁾ فهي الوسيلة الوحيدة التي يستطيع الطاعن بواسطتها اللجوء الى الجهة القضائية مطالبا منها الغاء قرار غير مشروع السلطة الإدارية.⁽³⁾

الفرع الأول

شروط قبول الطعن في قرار التسريح التأديبي

لكي تكون دعوى الإلغاء القرار الإداري بصفة عامة مقبولا شكلا وموضوعا امام القضاء، يجب ان يتوافر فيها شروط شكلية وأخرى موضوعية نوردتها فيمايلي:

1دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 صادر بموجب المرسوم الرئاسي 442-20 المؤرخ في

30 ديسمبر المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية

للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جريدة رسمية عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020

2بعلي محمد الصغير، النظام الإداري الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص 56

3بلجلالي حورية، مرجع سابق، ص 54

1- الشروط الشكلية لرفع دعوى الإلغاء القرار التأديبي:

ان الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي يستوجب توافر جميع الشروط الشكلية التي يجب توفرها في جميع دعاوى الإلغاء⁽¹⁾ والتي تتمثل في:

- ان يكون القرار التأديب نهائيا، فلا يمكن الطعن في الاعمال التحضيرية.

- ان يتوافر شرط المصلحة في تقديم الموظف لدعوى الإلغاء.

- ان يتوافر شرط الصفة سواء في الموظف المقدم للدعوى او في الإدارة التي قدمت الدعوى ضدها.

- ان ترفع دعوى الإلغاء في الميعاد القانوني لها، وهو أربعة (4) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للموظف بالقرار التأديبي المطعون فيه.

- ان ترفع دعوى الإلغاء الى الجهة القضائية المختصة، فنقدم الى المحكمة الإدارية إذا كان القرار المطعون فيه.

2- الشروط الموضوعية لرفع دعوى الغاء القرار التأديبي:

وبالنسبة للشروط الموضوعية فانه يجب ان تبني دعوى الغاء القرار التأديبي على أحد أسباب الطعن في القرارات الإدارية المتمثلة:

1- عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي:

يقصد به عدم أهلية الشخص او السلطة الإدارية لإصدار القرار الإداري لكونه لا يدخل في صلاحيتها⁽²⁾، وعيب عدم الاختصاص هو العيب الوحيد المتعلق بالنظام العام

1 عمر اوي حياة، مرجع سابق، ص115

2 يامة إبراهيم، (رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقيقة العدد 39، جامعة ادرا، الجزائر، سنة2016

فلا يمكن مخالفته او الاتفاق على مخالفته، ويثيره القاضي من تلقاء نفسه، وفي أي مرحلة من مراحل الدعوى⁽¹⁾ وعليه نجد ان المشرع الجزائري قد حدد السلطة المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية في سلطة لتي لها صلاحية التعيين، والتي لا يمكنها تفويض هذا الاختصاص الى أي سلطة أخرى حسب المادة 162 و165 من الامر 03-06⁽²⁾

2- عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي:

ويقصد به عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية او الإجرائية التي يتعين مراعاتها عند اصدار القرار، ولقد أبطل القضاء الكثير من القرارات التأديبية بسبب هذا العيب، فمثلا قضى مجلس الدولة ببطلان قرار والي ولاية البيض الصادر ضد السيد (ع-م) بسبب عدم عرض ملف هذا الأخير على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.⁽³⁾

3- عيب المحل على القرار التأديبي:

هو المخالفة الواضحة لقاعدة قانونية او تفسيرها خاطئا او عدم تطبيقها بشكل صحيح، والعيب الذي يلحق بمحل قرار تأديب الموظف هو مخالفة القانون، أحد الأوجه او الحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلغاء القرار تأديب الموظف لأجلها، سواء كانت مخالفة القانون مباشرة او غير مباشرة.⁽⁴⁾

4- عيب السبب:

هو انعدام الواقعة المادية أو القانونية التي تدفع السلطة التأديبية إلى إصدار القرار التأديبي، أو وقوع خطأ في تقدير تلك الواقعة وتكييفها⁽⁵⁾

1 عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة و نشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص142

2 انظر المادة 162 و165 من الامر 03-06 ، مرجع سابق

3 يامة إبراهيم، (رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري)، مرجع سابق

4 بوطبة مراد، مرجع سابق، ص.13

5 بوطبة مراد، المرجع نفسه ص 601.

ويظهر عيب السبب في القرار التأديبي كون الموظف لم يرتكب خطأ من شأنه تبرير العقوبة التأديبية وهو ما يعبر عنه بعدم الوجود المادي للوقائع، وقد يظهر في كون الخطأ رغم ثبوته من حيث تكييفه خطأ مهنياً، وهو ما يعبر عنه بالخطأ في التكييف القانوني⁽¹⁾.

5 . عيب في انحراف السلطة في القرار الإداري

وتتجسد صورة عيب انحراف السلطة أو عيب الغاية في القرار الإداري بصفة عامة، وفي القرار تأديب الموظف في صفة خاصة في ثلاث صور أساسية هي: تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة، والخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف وإساءة استعمال الإجراء⁽²⁾.

الفرع الثاني

الجهة المختصة في الطعن في القرار التسريح التأديبي

باعتبار أن القرار التأديبي ما هو إلا قرار إداري فإنه يتم تطبيق القواعد العامة التي تنظم المنازعات الإدارية وبالتالي تسري عليها أحكام الطعن بإلغاء في جميع العلاقات الإدارية ولقد تم التنظيم اختصاص من الطعن بإلغاء بين ثلاث هيئات المحكمة الإدارية، المحكمة الاستئنافية الإدارية، مجلس الدولة.

1. عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 145

2. بولغيتي عزيزة، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون الإداري، قسم الحقوق، كلية حقوق و العلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار، ص2018- 2019 ، ص49

أولا . المحاكم الإدارية

يوول الاختصاص إلى هذه المحاكم عندما يتعلق الأمر بمنازعة إدارية في نطاق الإقليم التابع لها إذ لم ينص عليها القانون⁽¹⁾.

وذلك وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 1 من القانون 98 . 02 : " تنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية "⁽²⁾.

كما نصت المادة 800 من قانون 08 . 09 على الاختصاص العام لهذه المحاكم الإدارية: " المحاكم الإدارية هي الجهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص في الفصل في أول درجة في حكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها"⁽³⁾ .
فاختصاص المحاكم الإدارية يكون بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية وفقا للمادة 804 من قانون 08 . 09⁽⁴⁾

وذلك لتجنب الموظف العم مشقة إجراءات التقاضي لرفع الدعوى ومخالفتها يؤدي إلى بطلان الدعوى التأديبية، حيث أن المحكمة الإدارية عند فحص الدعوى التأديبية المعروضة عليها إما تقوم بإلغاء القرار أن كان غير مشروع أو ترفض الطعن بإلغاء.

ثانيا . المحكمة الإدارية الاستئنافية

تختص المحكمة الادارية الاستئنافية باستئناف القرارات التأديبية الصادرة ابتدائيا من المحاكم الإدارية وذلك وفقا لتعديل الدستور الجديد الذي يضمن قانون التقاضي على درجتين.

1أبوادي مصطفى، مرجع سابق، ص349

انظر المادة الاولى نت قانون رقم 98-02، مؤرخ في 30 مايو، المتعلق بالمحاكم الادارية، جريدة رسمية عدد 37، مؤرخة في 1 يونيو 1998 2

3انظر المادة 800 من القانون 08-09 مرجع سابق

4انظر المادة 804 الفقرة 04 من القانون رقم 08-09 مرجع نفسه

ثالثا . مجلس الدولة

يختص مجلس الدولة باعتباره محكمة نقض، بالنظر في الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية والتي لا يجوز إستئنافها كلجان التأديب المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية على أعضاء المهن التابعة للمنظمات المهنية، وكذا القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء⁽¹⁾.

1. بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 347.

خاتمة

خاتمة

بعد دراستنا لموضوع هذا البحث تبين لنا ان الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية يعتبر الركيزة الأساسية التي تقف عليها السلطة التأديبية المختصة، لاسيما إذا تعلق عليها السلطة التأديبية المختصة، ولا سيما إذا تعلق الامر بالتسريح لارتكاب الموظف خطأ جسيم، ان المشرع يسعى دوما لإقامة التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة العامة بما يخدم المصلحة والمنفعة لجميع المواطنين.

ومن خلال دراستنا يمكن استخلاص اهم النتائج:

*التأديب يعد وسيلة من الوسائل الضرورية للإصلاح والتقويم والارشاد في الوظيفة العامة، لضمان حسن سيرورة الوظيفة الإدارية بانتظام واطراد بكفاية وفاعلية ورشاده.

*لقد بين المشرع الجزائري الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى الفصل التأديبي، حيث توقع عقوبة التسريح على الموظف بسبب ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الرابعة.

*لقد صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية ضمن أربع درجات وصنف التسريح التأديبي كأقصى عقوبة قد يتعرض لها الموظف خلال مساره المهني

* لا يمكن الفصل بين سلطة الإدارة والمجلس التأديبي، وكذلك باعتبار ان السلطة الإدارة تقوم باقتراح قرار التسريح، اما المجلس التأديبي فهو يصادق على ذلك القرار، يتشكل بالتساوي من ممثلي الموظفين، مما يؤثر سلبا على الموظف بالمصادقة على القرار المقترح من طرف الإدارة.

*ان الضمانات التأديبية التي اقراها المشرع كفيلة بحماية الموظف من كل تعسف قد يقع من جانب المؤسسة او الإدارة العمومية، او حماية الموظفين من كل متابعة

تأديبية، كما انه ضبط المواعيد القانونية التي تقوم عليها عملية التأديب عبر جميع مراحلها.

بعد ان استعرضنا لاهم نتائج البحث، فقد ارتأينا في هذا الصدد تضمينه بعض الاقتراحات الضرورية وذلك على النحو التالي:

*وضع سلم العقوبات التأديبية يتماشى ودرجة خطورة الخطأ المرتكب إذا قسمها الى أربع درجات من الأقل ضررا الى الأكثر جسامة.

* إعادة تصنيف الأخطاء المهنية المرتكبة من الموظف العمومي الى أربع درجات

* توفير الكثير من الضمانات للموظف العمومي فيما يخص المتابعة وإجراءاتها حتى بعد صدور القرار التأديبي.

*إعادة النظر بإدماج الموظف، وذلك بإعادة النظر في صياغة المادة 184 المتعلقة باثر التسريح او العزل، بحيث منع على الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية.

*نقترح انشاء محاكم تأديبية متخصصة تكون مهمتها الفصل في المخالفات التأديبية الجسيمة، وذلك تخوفا من الإدارة من إساءة استعمال السلطة.

قائمة المصادر والمراجع

اولا - الكتب

- 1- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د.ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1988
- 2- أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2010
- 3- الشتوي سعد، المساءلة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة 2005
- 4- بعلي محمد الصغير، النظام الإداري الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009
- 5- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر
- 6- بوالشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا لأمر 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991
- 7- سعيد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، د.ط، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007.
- 8- عاطف محمود الينا، الوسيط في القضاء الإداري، الكبعة الثانية، القاهرة، 1998
- 9- عبد الاله الغاني، القانون الإداري، علما و عملا و مقارن، المجلد3، القضايا الادارية
- 10- عبد الحفيظ علي الشيعي، موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة .

- 11- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.
- 12- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة و نشر والتوزيع، الجزائر، 2012 .
- 13- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 06-03 و القوانين الخاصة و المدعمة باجتهادات مجلس الدولة، د ط، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015.
- 13- علاء الدين عمي، مدخل القانون الإداري، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، اعمال الإدارة، الجزء الثاني، دار الهدى، الجزائر، 2010
- 14- عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984
- 15- عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، د.ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1999
- 16- فريجه حسين، شرح منازعات الإداري، دار الخلدونية، الجزائر
- 17- فهد عبد الكريم أبو الغيثم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، د.ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006
- 18- قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، جامعة تبارت، الجزائر
- 19- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د.ط، دار هومة، الجزائر، 2007

- 20- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989
- 21- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، "دراسة تحليلية في ظل الامر 03-06 و القوانين الاساسية مدعمة بأحكام القضاء الاداري، د ط، دار هومة للنشر و توزيع، الجزائر، 2018
- 22- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، د.ط، منشورات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية
- 23- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، طبعة القانون الإداري، التنظيم الإداري، وظائف الإدارة العامة، الموظفون العامون، اعمال الإدارة العامة، امتيازات الإدارة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012
- 24- محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997
- 25- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007
- 26- مقدم سعيد، اخلاقيات الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 1999
- 27- مقدم سعيد، الوظيفة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2010
- 28- مصطفى كمال وصفي، أصول اجراء القضاء الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة الأمانة، القاهرة، 1978

29- نوفان العقيل العجازمة، سلطة الموظف العام، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007

ثانيا - الرسائل و المذكرات الجامعية:

1- الرسائل

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 201

2- محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010

2 - مذكرات الماجستير

1- اوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام فب القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2006

2- حاج سعيد يوسف، الفصل التأديبي للموظف العام " دراسة مقارنة "، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة اليرموك الأردن، 2014.

3- حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014.

4-خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003.

5-سلمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف، مذكرة لنيل شهادة ماجستير القانون العام، جامعة مولود معمري،¹ تيزي وزو، 2015

6-عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011.

7-عمر اوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام من خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010، 2011.

8-قيفاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009 .

9-نبالي فطة معاشو، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة تيزي وزو، 1988

3-مذكرات الماستر

1-بلجيلالي حورية، عقوبة التسريح التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019.

2-بوشريط وفاء، عميور كريمة، ضمانات التسريح التأديبي قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون داخلي، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل، 2017-2018.

3-بولغيتي عزيزة، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون الإداري، قسم الحقوق، كلية حقوق و العلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار، ص2018- 2019

4-سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن اخطائه الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016

5-عباسي إنتصار وعزوز أمنة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء و قمع الحريات، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2014.

6-عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة الأعمال، جامعة خميس مليانة، 2001 .

7- علية لبنى، العايب عتيقة، النظام التأديبي للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019-2020.

8- موصلي ليديّة، والي سهام، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص الجماعات الإقليمية، قسم القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2016-2017.

9- مراد تركي، الضمانات التأديبية للموظف في ظل الامر 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019.

ثالثا - المقالات

1- مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي بالبيض، الجزائر، المجلد الأول، العدد الثامن، ديسمبر 2017

2- نويري عبد العزيز، (المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها)، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن، 2006.

3- يامة إبراهيم، (رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقيقة العدد 39، دجامعة ادرار، الجزائر، سنة 2016

رابعا - القوانين و القرارات القضائية

-الدستور:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 صادر بموجب المرسوم الرئاسي 442-20 المؤرخ في 30 ديسمبر المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جريدة رسمية عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020

-الاورامر:

-الأمر رقم 66 133 الخاص بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966

-الأمر رقم 75-58 الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني معدل و متمم، بقانون رقم 07-05 الصادر في 2007 الجريدة الرسمية عدد 31 الصادرة بتاريخ 13 مايو 2007 .

-الأمر رقم 85- 59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية العدد 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985 (ملغى).

-قانون رقم 98-02 ، مؤرخ في 30 مايو 1998،و يتعلق بالمحاكم الإدارية، جريدة رسمية عدد 37، مؤرخة في 1 يونيو 1998.

-الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

-القانون 09/08 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مؤرخ في 25 فيفري 2008، جريدة رسمية عدد 21، مؤرخ في 16 افريل 2008.

-الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 08- 06 - 1966 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 49 الصادر بتاريخ 11 جوان 1966، معدل و متمم بأمر رقم 11 14 المؤرخ في 2 أوت 2011 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 49 بتاريخ 10 أوت 2011.

-المراسيم

-المرسوم رقم 88 / 131 الخاص بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية العدد 13 بتاريخ 24 مارس 1985.

-المرسوم 84-10، المؤرخ في 14 جوان 1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 03، لسنة 1985.

-المرسوم التنفيذي رقم 93 - 54 المؤرخ في 1993، الذي تضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 11 مؤرخ في 17 فيفري 1993(ملغى).

-القرارات القضائية

-قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، المتضمن العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

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

-التعليمية رقم 10 /ك /خ/م ع وع 19/ 19 المؤرخة في 19 جانفي 2019 التي توضح كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة النظام التأديبي للموظف.

فهرس المحتويات

	شكر و تقدير
	الاهداء
أ	مقدمة
02	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتسريح الأدبي.
03	المبحث الأول: مفهوم التسريح الأدبي.
04	المطلب الأول: تعريف التسريح الأدبي.
04	الفرع الأول: المقصود بالتسريح الأدبي.
08	الفرع الثاني: تمييز التسريح الأدبي عن بعض الصور الأخرى.
12	المطلب الثاني: السلطة المختصة بتوقيع التسريح الأدبي.
12	الفرع الأول: سلطة التأديبية الرئاسية.
14	الفرع الثاني: المجالس التأديبية.
16	المبحث الثاني: ضوابط التسريح الأدبي.
17	المطلب الأول: مسؤولية الموظف العمومي.
17	الفرع الأول: المسؤولية التأديبية.
20	الفرع الثاني: المسؤوليات غير تأديبية.
23	المطلب الثاني: الأساس القانوني للتسريح الأدبي للموظف العام.
23	الفرع الأول: تعريف الخطأ الأدبي.
27	الفرع الثاني: أركان الخطأ الأدبي.

32	الفصل الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العمومي لمواجهة عقوبة التسريح التأديبي.
33	المبحث الأول: الضمانات الممنوحة للموظف العام قبل توقيع عقوبة التسريح التأديبي.
33	المطلب الأول: الضمانات التأديبية قبل توقيع عقوبة التسريح التأديبي.
34	الفرع الأول: ضمانات مواجهة الموظف بما نسب إليه.
38	الفرع الثاني: ضمانات التحقيق الإداري.
43	المطلب الثاني: الضمانات التأديبية أثناء المثل أمام المجلس التأديبي.
43	الفرع الأول: ضمانات حق الدفاع.
48	الفرع الثاني: مشاركة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.
53	المبحث الثاني: الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي بعد توقيع عقوبة التسريح التأديبي.
54	المطلب الأول: الرقابة الإدارية على قرار التسريح التأديبي.
54	الفرع الأول: التظلم الإداري.
59	الفرع الثاني: التظلم أمام اللجنة الخاصة.
61	المطلب الثاني: الرقابة القضائية على قرار التسريح التأديبي.
62	الفرع الأول: شروط قبول الطعن في قرار التسريح التأديبي.
65	الفرع الثاني: الجهة المختصة في الطعن في قرار التسريح التأديبي.
69	خاتمة
72	قائمة المصادر و المراجع
82	فهرس المحتويات