



جامعة آكلي محند أولحاج - البويرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

تسريح الموظف العمومي

بين إجراءات الإدارة ومملسات القضاء

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية

تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ:

د - قاسم حكيم

من إعداد الطالبة:

- علام مليكة

لجنة المناقشة:

رئيسا

مشرف ومقرر

ممتحنا

جامعة البويرة

جامعة البويرة

جامعة البويرة

الاستاذ: بوعمامة زكريا

الاستاذ: قاسم حكيم

الاستاذ: غنيمي طارق

تاريخ المناقشة 2026-06-02

يا أيها الذين آمنوا كونوا قوامين لله شهداء بالقسط ولا يجرمنكم
شنان قوم على ألا تعدلوا اعدلوا هو أقرب للتقوى واتقوا الله إن

الله خير بما تعملون «

سورة المائدة - الآية 8

شكرو عرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ المشرف على هذه
المذكرة، الذي لم يبخل علي بتوجيهاته العلمية القيمة ونصائحه السديدة،
فكان خير مرشد ومعين طوال مراحل إنجاز هذا العمل، فله كل التقدير
والاحترام للأستاذ قاسم حكيم.

كما أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى كافة الأساتذة الذين أشرفوا على
تكويني العلمي خلال هذا العام الدراسي، لما قدموه من جهود علمية
ومعرفية أسهمت في إثراء رصيدي الأكاديمي وتنمية معارفي القانونية، فكان
لهم الأثر البالغ في تكويني العلمي والمنهجي.
ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذه
المذكرة، داعية الله أن يجزي الجميع خير الجزاء.

الاهداء

إلى أعلى من سكن القلب وفارق الحياة،
إلى والدي الحبيبين رحمهما الله.

كبرت وما زال حبكما يسكن روحي، وما زالت ذكراكما أجمل ما أحمله في
قلبي.

أهدي هذا العمل إلى روحيكما الطاهرتين، عرفاناً بما قدمتما من
تضحيات وعطاء لا يقدر بثمن وإقراراً بفضلكما الذي سيبقى خالداً ما
حييت.

إلى أخواتي وإخوتي سندي في الحياة

فريدة - ناصر - جمال - نورالدين - دليلة - سعاد - حياة - وجويدة (رحمة الله
عليها).

حسين، الطاهر، ورشيد.

إلى عائلتي الصغيرة: علاء، سميرة، وسيم.

إلى كل من سيف الدين، حنان، ياسين وأنيس.

إلى صديقاتي: أسماء، فريدة، سميرة.

مليكة

مقدمة

يعد الوظيف العمومي إحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها تسيير المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة للدولة، إذ يمثل الموظفون العموميون الإدارة البشرية التي تجسد سياسات الدولة وتنفذ برامجها في مختلف القطاعات، ولأهمية هذه الفئة في بناء الإدارة العمومية وضمان استمرارية الخدمة العامة، حرص المشرع الجزائري على تنظيم العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة ضمن إطار قانوني دقيق يحدد الحقوق والواجبات ويضبط كذلك المجالات التي يمكن أن تنتهي فيها هذه العلاقة القانونية سواء بصفة إرادية أو غير إرادية، ومن بين هذه الحالات تسريح الموظف العمومي.

وبالرغم من اعتبار الموظف العمومي ركيزة أساسية في تحقيق أهداف الوظيفة العامة، فهو الأداة التي تجسد من خلالها الإدارات العمومية وتضمن استمرارية الخدمة العامة بانتظام، ومن ثم فإن تنظيم هذه العلاقة يكتسي أهمية بالغة، لأنه يوازن بين متطلبات الموظف العام التي تفرض الانضباط واحترام السلطة الرئاسية، وبين حقوق الموظف التي تقتضي حمايته من التعسف وضمان استقراره المهني والاجتماعي من جهة أخرى

وفي هذا الإطار، منح المشرع الجزائري للإدارة سلطة تقديرية في اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد الموظف الذي يخل بواجباته المهنية أو يرتكب مخالفة تمس حسن سير الموظف العام، ومن بين هذه الإجراءات عقوبة التسريح باعتبارها أشد العقوبات التأديبية التي يمكن أن تطبق على الموظف العمومي لما لها من أثر بالغ على حياته المهنية والاجتماعية، إذ يؤدي إلى إنهاء علاقته نهائياً بالإدارة وتجرده من صفته الوظيفية وما يرتبط بها من حقوق وامتيازات.

غير أن هذه السلطة الممنوحة للإدارة ليست سلطة مطلقة، بل هي سلطة مقيدة بضوابط قانونية وشكلية نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي القانون رقم 06-103¹ والمرسوم

¹ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 16 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

التنفيذي رقم 04-08 المحدد للقانون الأساسي الخاص للموظفين¹ إذ يتوجب على الإدارة قبل اتخاذ قرار التسريح أن تحترم جملة من الإجراءات التأديبية الجوهرية.

إضافة إلى تسبب القرار الإداري وإبلاغه بطريقة قانونية، فأى إخلال بهذه الإجراءات من شأنه أن يجعل قرار التسريح مشوباً بعيب في الشكل أو تجاوز السلطة مما يفتح الباب أمام الطعن الإداري و القضائي.

وفي هذا السياق يلعب القضاء دوراً أساسياً في حماية الموظف من تعسف الإدارة من خلال مراقبة مشروعية قرارات التسريح سواء من حيث احترام الإجراءات القانونية أو من حيث مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب، إذ يتشكل القاضي الإداري الضمانة النهائية التي توازن بين سلطة الإدارة في المحافظة على الانضباط داخل المرفق العام، وحقوق الموظف في التمتع بمحاكمة تأديبية عادلة تحترم مبدأ الشرعية ومبدأ التناسب بين الخطأ أو العقوبة.

وتبرز أهمية هذا الموضوع في كونه يجمع بين الشقين الإداري والقضائي في معالجة مسألة دقيقة تمس العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة. وهي العلاقة التي تتميز بعدم التوازن بطبيعتها بالنظر إلى ما تملكه الإدارة من سلطة عامة وأدوات قانونية، قد تستعمل في بعض الحالات على نحو تعسفي، لذلك فإن دراسة إجراءات التسريح والرقابة القضائية عليها تمثل مساهمة في فهم كيفية تطبيق مبدأ الشرعية في الوظيفة العمومي ومدى فعالية الضمانات القانونية المقررة للموظف العمومي في مواجهة قرارات الإدارة.

ويعتبر التسريح من أكثر المواضيع حساسية في القانون الإداري بالأخص الوظيفة العمومية، لأنه يمس استقرار المسار المهني للموظف ويؤثر في الوقت ذاته على مردودية المرفق العام ومن هذا المنطلق فإن الدراسة تطرح الإشكالية

¹ المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 03، الصادرة بتاريخ 20 يناير 2008

الإشكالية: إلى أي مدى استطاع المشرع أن يوازن بين سلطة الإدارة في تسريح الموظف العمومي وضمان حماية حقوقه من نعسف الإدارة؟

وللاجابة على هذه الإشكالية تم الاعتماد المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة، إضافة إلى المنهج المقارن عند الاقتضاء من خلال استعراض التجارب الأجنبية التي كان لها أثر في بناء النظام التأديبي الجزائري.

وعليه ارتكزت هذه الدراسة على فصلين أساسيين، خصص الفصل الأول لبيان النظام القانوني لتسريح الموظف العمومي، وتمت معالجته ضمن ثلاثة مباحث، عني المبحث الأول بتحديد مفهوم التسريح، في حين خصص المبحث الثاني لبيان إجراءات المساءلة التأديبية، أما المبحث الثالث فقد انصرف إلى دراسة الضمانات الإدارية المقررة في مواجهة السلطة التأديبية أما الفصل الثاني، فقد خصص لدراسة رقابة القاضي الإداري على قرار التسريح، واشتمل بدوره على ثلاثة مباحث، خصص أولها لبيان الإختصاص القضائي في رقابة إلغاء قرار التسريح، بينما عالج المبحث الثاني أوجه إلغاء قرار التسريح، في حين حُتم هذا الفصل بمبحث ثالث تناول آثار إلغاء القرار التأديبي القاضي بالتسريح

الفصل الأول

النظام القانوني للتسريح التأديبي للموظف العمومي

يعد النظام التأديبي في الوظيفة العمومية من أهم الآليات القانونية التي اعتمدها المشرع لضمان حسن سير المرافق العامة والمحافظة على الانضباط داخل الإدارة وذلك من خلال تمكين السلطة المختصة من اتخاذ إجراءات والتدابير اللازمة تجاه الموظف الذي يخل بالواجبات المهنية المفروضة عليه غير ان ممارسة السلطة التأديبية لا تعد سلطة مطلقة وإنما تخضع لجملة من الضوابط القانونية والاجرائية التي تكفل احترام مبدأ المشروعية وتحقق التوازن بين متطلبات المرفق العام وحقوق الموظف العمومي

وتعتبر مسألة تسريح الموظف العمومي من أهم المواضيع التي تثير اهتمام القانون الإداري عموماً وقانون الوظيفة العمومية على وجه الخصوص لما له من أثر مباشر على المركز القانوني للموظف وعلى استقرار العلاقة الوظيفية داخل الإدارة.

فالتسريح باعتباره وسيلة قانونية تنهي بها الإدارة خدمة الموظف بصفة نهائية قد تكون لأسباب تأديبية أو لاعتبارات تنظيمية ووظيفية. غير أن مفهوم التسريح قد يختلط في التطبيق العملي مع مفاهيم قانونية أخرى مشابهة - ومن ثم فإن تمييز التسريح عن هذه المفاهيم يعد أمراً ضرورياً لفهم طبيعته القانونية وضبط آثاره، خاصة من حيث الأسباب والإجراءات وكذا الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار الإدارة وعليه سوف نتطرق الى مفهوم التسريح وصوره (المبحث الأول)، إجراءات المتابعة التأديبية للموظف العمومي (المبحث الثاني)، الضمانات الإدارية والقانونية الممنوحة للموظف في مواجهة السلطة التأديبية (المبحث الثالث).

المبحث الأول

مفهوم التسريح

يعد التسريح أحد الآليات القانونية المعتمدة لإنهاء علاقة الموظف الوظيفية، لما ينطوي عليه من آثار تمس المركز القانوني للموظف خاصة في إطار الوظيفة العمومية، حيث يترتب عليه فقدان الوظيفة وما يرتبط بها من حقوق والتزامات.

ويقصد به الإجراء الذي تنهي بموجبه الإدارة أو جهة عمل الموظف علاقة المستخدم بها، استناداً إلى أسباب متعددة قد تكون تأديبية كارتكاب أخطاء مهنية جسيمة، أو تنظيمية مرتبطة بحسن سير المرفق العام، أو اقتصادية تفرضها ظروف العمل. وهو ما يتجسد في تعدد صوره بين تسريح تأديبي وغير تأديبي، الأمر الذي يستوجب التمييز بينه وبين الأنظمة المشابهة.

وعليه يهدف هذا المبحث إلى الإحاطة بمفهوم التسريح (المطلب الأول) وتمييز التسريح عن غيره من المفاهيم القريبة منه (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم التسريح

يمثل التسريح صورة من صور إنهاء علاقة العمل في إطار قانوني منظم، يتم بقرار صادر عن الجهة المختصة، ويستند هذا الأمر إلى مبررات مختلفة، فقد ترتبط بسلوك الموظف أو متطلبات التنظيم أو ظروف العمل. كما تحكمه قواعد قانونية تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وضمن حقوق الموظف.

ومن هذا المنطلق يتناول هذا المطلب أربعة فروع تعريف التسريح (الفرع الأول)، الأساس القانوني للتسريح (الفرع الثاني)، أسباب التسريح (الفرع الثالث)، أنواع التسريح (الفرع الرابع).

الفرع الأول : تعريف التسريح

يأتي مصطلح التسريح بمعنى الإبعاد أو الإحلال، وقد استقر القانون الجزائري بمفهوم إنهاء الرابطة الوظيفية من قبل الهيئة المستخدمة¹. فالتسريح هو فصل الموظف العمومي بقرار من السلطة المختصة بالتعيين لأسباب قانونية ينجر عنها إنهاء المسار المهني للموظف.²

وعليه يقصد بالتسريح إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة، ويتم اتخاذه بمبادرة من هذه الأخيرة. وقد يستند التسريح إلى:

- أسباب غير تأديبية: إما ذاتية تتعلق بعدم كفاءة الموظف أو عدم صلاحيته للاستمرار في الخدمة، أو موضوعية ترجع إلى إلغاء المنصب أو زوال الحاجة اليه.
- أسباب تأديبية: ناتجة عن إخلال الموظف بواجباته المهنية أو مخالفته للقواعد الأخلاقية المفروضة

¹ صبرينة جبايلي، الوجيز في الوظيفة العامة، بيت الأفكار، الدار البيضاء، الجزائر، 2025، ص 125

² خديجة مرابط، تسريح الموظف العام على ضوء قانون الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للعلوم القانونية والإدارية، المجلد الأول، العدد 8، ديسمبر 2017، ص 247.

والجدير بالذكر أنه رغم اعتماد المشرع الجزائري لنظام التسريح التأديبي، إلا أنه لم يتم بتعريفه على غرار المشرع الفرنسي والمصري واكتفى باعتباره أشد العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف لما ترتبه من آثار على مساره المهني الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف نتيجة إنهاء الخدمة التام¹

ويلاحظ أنه منذ صدور القانون رقم 66-133² فقد استعمل المشرع مصطلح التسريح (licenciement) للدلالة على إنهاء علاقة العمل، حيث كرس هذا المفهوم في النصوص القانونية. ويتجلى ذلك من خلال ماورد في المادة 62 الذي كفل فيها المشرع نفس التوجه مؤكدا اعتماد هذا المصطلح لتعبير عن اجراء القانوني اثره³

كما تمت الإشارة في المرسوم 85-59⁴ إلى التسريح التأديبي، حيث صنف المشرع العقوبات التي يمكن توقيعها على الموظفين إلى ثلاث درجات، وأدرج التسريح كعقوبة من الدرجة الثالثة مؤكداً طابعه التأديبي الحاد ضمن النظام التأديبي للوظيفة العمومية⁵

أما في ظل قانون الوظيفة العمومية الساري المفعول أعاد المشرع تصنيف التسريح لعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة⁶، ولم يقدم تعريف مباشر لهذه العقوبة إذ اكتفى بتحديد الأخطاء والسلوكيات التي يستوجب توقيعها.

ولقد قام المشرع بتصنيف عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة ينتج عنها إنهاء حياة الموظف المهنية وعلاقته بالإدارة مع اعتبارها عقوبة تأديبية خطيرة. وبناء على ما سبق يمكن

¹ حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، الطبعة الأولى 2022، منشورات ألفا للوثائق، قسنطينة، ص 239.

² الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.

³ المادة 62 من نفس الامر 66-133

⁴ المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

⁵ المادة 124 من نفس المرسوم

⁶ المادة 163 من الامر 06-03 السالف الذكر.

تعريف التسريح بأنه عقوبة تسلط على الموظف العمومي الذي ارتكب خطأ جسيماً وتندرج ضمن الدرجة الرابعة من العقوبات التأديبية.¹

وفي هذا الصدد لم يترك المشرع مجالاً للسلطة التأديبية في أعمال سلطتها التقديرية²

الفرع الثاني : الأساس القانوني للتسريح

يعتبر إجراء التسريح من أخطر العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف العمومي³، مما يقضي إلى تحيته وإنهاء خدمته الوظيفية⁴. وقد أقر المشرع الجزائري باعتبار عقوبة التسريح من أخطر العقوبات وأشدّها جساماً من خلال تصنيفها ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة، وهي آخر عقوبة من حيث الخطورة⁵ بالمقارنة مع العقوبات التأديبية المقررة وفقاً للأمر 03-06 دون المساس بتكفيها الجزائي⁶

ويعتبر التسريح أهم وأخطر صور إنهاء العلاقة بين الموظف والهيئة المستخدمة، وقد ورد ذكره في المادة 163 من الأمر 03-06 في حال ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة. كما قد يكون التسريح لأسباب إدارية تنظيمية تناولها المشرع في المواد 85⁷، 184⁸ 185⁹ من الأمر 03-06 وكذا المرسوم 66-148¹⁰.

¹ المادة 163 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر

² فاطمة الزهرة جدو واخرين، النظام القانوني للتسريح العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، 2024، ص 129.

³ زياد عادل، الشامل في الوظيفة العمومية، ابن الهيثم للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2025، ص 84

⁴ يحي قاسم على، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه دولة في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، امعة الجزائر، 2005، ص 15.

⁵ زياد عادل، مرجع سابق، ص 85.

⁶ المادة 177 من الامر 03-06 السالف الذكر.

⁷ تتعلق بحالة المتربص بعد انتهاء فترة التربص، حيث تقرر الإدارة إما ترسيمه في رتبته، أو إخضاعه لفترة تربص ثانية لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض

⁸ تنص المادة 184 من الامر 03-06 على أنه إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

الفرع الثالث : أنواع التسريح

يعد إنهاء العلاقة الوظيفية من أهم الآثار القانونية التي تترتب على قرارات الإدارة في مجال الوظيفة العمومية، حيث قد يكون هذا الإلغاء لأسباب تأديبية أو إدارية تفرضها المصلحة العامة¹. وفي هذا الصدد هناك ما يميز النظام القانوني بين التسريح التأديبي المرتبط بارتكاب الموظف للخطأ المهني والتسريح الإداري الذي لا يقوم على فكرة الخطأ وإنما تبرزه اعتبارات تتعلق بحسن سير المرفق العام، وهذا ما تتناوله الدراسة فيما يلي التسريح التأديبي (أولاً) التسريح غير التأديبي (ثانياً)

أولاً: التسريح التأديبي

1- المقصود بالتسريح التأديبي: يعد التسريح التأديبي أقصى العقوبات التي يمكن توقيعها على الموظف العمومي، إذ يترتب عليه إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب ارتكاب خطأ جسيم²، مما يؤدي إلى فقدان صفة الموظف وزوال مركزه الوظيفي³. ونظراً لما ينطوي عليه هذا الجزاء من خطورة وآثار جسيمة، فقد أحاطه المشرع بجملة من الضمانات القانونية حماية للموظف وضماناً لعدم التعسف في استعمال السلطة التأديبية، فقد نص المشرع على عقوبة التسريح كجزاء تأديبي يسلب على الموظف العمومي في حال ارتكاب أخطاء تأديبية من الدرجة الرابعة وهي آخر عقوبة من حيث الخطورة بالمقارنة مع العقوبات التأديبية الشرعية المقررة وفقاً للأمر 06-03 السالف الذكر.

⁹ بنص المادة 185 من نفس الامر تنص على أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

¹⁰ المرسوم رقم 66-148 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1966، المتعلق بالتسريح لعدم الكفاءة المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966

¹ أنظر المادة 163 من الامر 06-03 السالف الكر

² المرسوم رقم 66-148 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتطبيق بعض أحكام الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 بتاريخ 8 جوان 1966

³ حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، الطبعة الأولى، ألفا للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2022ص 261.

2- آثار التسريح التأديبي:

يترتب على تبليغ الموظف العمومي بقرار التسريح انقطاع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة، مما يؤدي إلى فقدان صفته الوظيفية وزوال مركزه القانوني وما يتضمنه من حقوق والتزامات كما يترتب على هذا الجزاء منع الموظف المعني بالتسريح من تقلد الوظائف العمومية من جديد بصفة مؤقتة وفقاً لما تقرره النصوص القانونية¹ غير أن هذا الأثر يطرح إشكالاً من حيث شدته² لأنه قد يمس بالحق في تقلد الوظائف العمومية ذي القيمة الدستورية.³

الأمر الذي يدعو إلى ضرورة مراجعته، لذلك يستحسن أن يتجه المشرع إلى تقييد هذا المنع بمدة زمنية معقولة يسترجع بعدها الموظف محل التسريح الحق في الترشح للوظائف العمومية أسوة لما هو معمول به في بعض الأنظمة القانونية المقارنة فنجد المشرع الفرنسي في المادة 24 من قانون حقوق وواجبات الموظف يقر بإمكانية إدماج الموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية من خلال تقديم التماس بذلك من الجهة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ السلطة رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، عقب انقضاء مدة الحرمان من الحقوق المدنية أو بعد انتهاء مدة المنع من ممارسة وظيفة عمومية بموجب قرار قضائي. كما أجاز المشرع الأردني وبموافقة ديوان الخدمة المدنية منح الموظف الذي فصل من الخدمة حق الأولوية في التعيين في وظيفة عمومية تتناسب مع مؤهلاته وخبراته وذلك خلال أجل ستة أشهر من تاريخ تسريحه، غير أنه في حال رفض الموظف الوظيفة المعروضة عليه، فإنه يفقد هذا الحق وذلك طبقاً للمادة 150 من نظام الخدمة المدنية⁴.

¹ المادة 185 من الأمر 06-03 السالف الذكر

² بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، قانون الوظيفة العمومية الاطار العام للوظيفة العمومية، الجزء الأول، دار العلا، 2026، ص 318

³ المادة 67 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020

⁴ بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، قانون الوظيفة العمومية، الاطار العام للوظيفة العمومية، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 318

ثانياً : التسريح غير التأديبي

1- المقصود بالتسريح غير التأديبي:

يعد التسريح الإداري في نطاق الوظيفة العمومية إجراءً استثنائياً¹ نظراً لقلّة اللجوء إليه وخطورة آثاره القانونية. ويتم اتخاذه بمبادرة من الإدارة المستخدمة وبإرادتها المنفردة²، حيث يترتب عليه قطع الرابطة الوظيفية وإنهاء علاقة العمل. ولذلك يعتبر من أخطر الإجراءات التي تلجأ إليها الإدارة خارج نطاق الخطأ التأديبي بكونه يمس مباشرة بالمركز القانوني للموظف وله عدة صور.

2- صور التسريح غير التأديبي (التسريح الإداري)

نجد لهذا النوع من التسريح أربع حالات، تتحدد تبعاً للسبب الذي يركز عليه:

أ- التسريح بسبب فقدان الجنسية أو التجريد منها أو فقدان الحقوق المدنية : باعتبار الجنسية شرطاً أساسياً للالتحاق بالوظيفة العمومية والاستمرار فيها، وبالتالي فإن فقدانها³ أو التجريد⁴ منها يؤدي إلى زوال صفة الموظف بقوة القانون. كما أن التمتع بالحقوق المدنية والسياسية يعد من الضمانات اللازمة لممارسة الوظيفة العامة، فإذا حرم الموظف منها بحكم قضائي، فإن ذلك يبرر إنهاء خدمته.⁵ حماية للمصلحة العامة وضماناً لنزاهة المرفق العام

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03، دار جسر للنشر والتوزيع، 2019، ص 212

² صبرينة جبايلي، الوجيز في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 126

³ المادة 18 من الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، المعدل والمتمم بالأمر

رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 27 فبراير 2005

⁴ المادة 22 من نفس القانون كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرد منها:

1. إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر؛

2. إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (5) سنوات سجناً من أجل جنائية؛

3. إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية .

ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.

ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس (5) سنوات اعتباراً من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال

⁵ المادة 9 مكرر 1 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 08 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون

العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 11 يونيو 1966، المعدل والمتمم،

لاسيما بالقانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أبريل 2024، الجريدة الرسمية، العدد 30، الصادرة سنة 2024 .

ب- **التسريح لعدم الكفاءة المهنية:** يثير التسريح لعدم الكفاءة المهنية إشكالاً في إطار القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث إنه لم ينص صراحة على هذا النوع من التسريح، مما يدفع القول إن الإدارات والمؤسسات العمومية لا تملك سلطة تطبيقه، وذلك اعتماداً على مبدأ استقرار العلاقة الوظيفية كأحد الضمانات الأساسية للموظف

ج- **التسريح لعدم الكفاية الصحية:** لا يمكن للموظف العمومي أداء مهامه الوظيفية بشكل سليم في حالة إصابته بعجز أو انعدام لياقة بدنية تحول دون ذلك، وهو ما يبرر اتخاذ قرار بإنهاء خدمته بعد أخذ رأي لجنة طبية مختصة واللجنة الإدارية متساوية الأعضاء¹.

ويقوم هذا المبدأ على أساس حسن سير المرفق العام وتحقيق فعالية الوظيفة العمومية، إذ يشترط في الموظف توفر القدرة الصحية اللازمة لأداء مهامه على أحسن وجه².

وقد اعتبر اللياقة الصحية شرطاً للالتحاق بالوظائف العمومية غير أن هذا الشرط لا يقتصر على مرحلة التوظيف بل يشترط استمراره طوال المسار المهني مع إمكانية إنهاء العلاقة الوظيفية إذا ثبت فقدان القدرة البدنية بشكل دائم بقوة القانون³.

أما إذا تعرض الموظف لمرض أو حادث مهني حالت دون أداء مهامه على أحسن الوجه المطلوب يستلزم الأمر تطبيق أحكام القانون 83-11⁴ المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية وإذا ثبت عجزه يمكن للإدارة تسريحه طبقاً للأحكام القوانين الضمان الاجتماعي⁵

د- **التسريح بسبب إلغاء الوظيفة:** يعد التسريح بسبب إلغاء الوظيفة صورة من صور التسريح الإداري، ويعود سببه إلى قرار تتخذه السلطة الإدارية المختصة في إطار صلاحياتها التنظيمية

¹ بشير الشريف شمس الدين، سميحة العقابي، قانون الوظيفة العمومية، الإطار العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 307.

² المادة 75 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

³ حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية، مرجع سابق، ص 256.

⁴ القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983

⁵ القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983

والتقديرية خاصة عند إعادة هيكلة المرفق العام أو تنظيمه وتجدر الإشارة أن المشرع لم يكرس هذا النوع لفئة الموظفين العموميين وإنما قصد به شاغلي الوظائف العليا في الدولة الذين تغطي على الوضعية القانونية المؤطرة لهم خصائص النظام المفتوح للتوظيف العمومي الا أنه عمليا نجد أن الإدارة تلجأ الى إعادة الموظف الى رتبته الاصلية ولو كان زائد عن العدد¹

المطلب الثاني

تمييز التسريح عن المفاهيم المشابهة له

يعد إنهاء العلاقة الوظيفية مسألة أساسية في قانون الوظيفة العمومية، لما له من آثار مباشرة على الوضع القانوني والمهني للموظف، إذ قد يؤثر على راتبه وحقوقه المرتبطة بالوظيفة. لذلك وضع المشرع الآليات محددة لضبط هذا الإجراء، وأبرزها العزل، والإيقاف والإحالة على التقاعد وفق شروط قانونية واضحة، وتهدف هذه الضوابط إلى حماية حقوق الموظف وضمان استقرار الإدارة ومنع أي إجراءات تعسفية في الوظيفية وعلى هذا الأساس نتطرق الى الإيقاف (الفرع الأول)

العزل (الفرع الثاني)

الفرع الأول: الإيقاف.

يعتبر الإيقاف من التدابير الإدارية التي تلجأ إليها الإدارة في إطار ممارستها لسلطانها التأديبية، ويتحدد مفهوم الإيقاف بالتعرض الى النقاط التالية

أولاً: تعريف الإيقاف

الإيقاف هو إجراء تحفظي مؤقت تقرره الإدارة تجاه الموظف المخطئ² وهو لا يعتبر عقوبة أو إجراءً تأديبياً ولكنه إجراء احتياطي إداري³، وهو ما نصت عليه المادة 173 من الأمر 06-03⁴ السالف الذكر

¹ المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو سنة 1990، الذي يحدد حقوق وواجبات العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 31، الصادرة بتاريخ 28 يوليو سنة 1990

² جمال قروف ، مرجع سابق، ص 189

ثانياً: مدة التوقيف التحفظي

يعد التوقيف التحفظي إجراءً مؤقتاً بطبيعته يترتب عليه آثار وقتية تزول بزوال سببه، وذلك ابتداءً من تاريخ صدور القرار التأديبي النهائي في حق الموظف المعني، أو من تاريخ صدور الحكم النهائي في الدعوى الجزائية المقامة ضده بحسب الأحوال. ورغم أن المشرع لم يحدد مدة معينة لهذا التوقيف إلا أنه وبالقياس تم منح مدة خمسة وأربعين (45) يوماً للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة في المتابعة المعروضة عليها لإخطار سلطة التعيين بخطأ الموظف ونفس المدة كأقصى حد للفصل فيها، وفي حال انقضاء هذه المدة دون الفصل فيها يتم إعادة ادماج الموظف دون الإفلات من المتابعة التأديبية واغفال حالة انتهاء تطبيق تدبير توقيف تحفظي بقوة القانون بسبب تقادم الخطأ المهني المنسوب للموظف¹.

أما بالنسبة للتوقيف المبني على وجود متابعة جزائية فتمتد آثاره الى غاية البث في القضية الجزائية بحكم نهائي² دون الاخلال بتطبيق احكام المنشور رقم 10 المتعلق بكيفيات تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين³

³ جبايلي صابرينة، مرجع سابق، ص 98.

⁴ المادة 173 من الامر 03-06 في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً.

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. وإذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم

تثبت للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه

¹ بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، قانون الوظيفة العمومية وضمائنه، الجزء الثاني، دار العلاء للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2025، ص 175.

² المادة 174 فقرتان 2 و3 من الامر 03-06 السالف الذكر.

³ المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلق بكيفيات تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

ثالثاً: آثار التوقيف التحفظي للموظف

يترتب على تطبيق هذا الإجراء آثار قانونية معينة تمس بالوضعية القانونية للموظف خلال سريانه لاسيما ما يتعلق بمركزه الوظيفي وحقوقه والتزاماته المهنية في حال ارتكاب الموظف العمومي خطأ من الدرجة الرابعة، ويمكن حصر هذه الآثار فيما يلي:

- ✓ منع الموظف من القيام بمهامه طيلة فترة توقيفه.
- ✓ تقاضي الموظف خلال هذه الفترة نصف راتبه مع الإبقاء على المنح ذات الطابع العائلي.¹
- ✓ إعادة الإدماج بعد انقضاء التوقيف التحفظي إذا تم تبرئته أو إدانته بغير عقوبة التسريح.
- ✓ اعتبار الموظف الموقوف تحفظياً في وضعية خدمة حكومية، إذ لا يمكن اعتبار منصبه شاغراً مع الإبقاء على الواجبات التقيدية دون الواجبات الفعلية.²

بالنسبة للتوقيف المبني على وجود متابعة جزائي، فإنه يمنع الموظف من أداء واجباته المهنية والتوقيف الكلي لراتبه مع إمكانية الحصول على نصف راتبه لمدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر.³

الفرع الثاني : العزل

قد تنهى العلاقة الوظيفية بإجراء إداري يشبه إلى حد كبير التسريح لأسباب تأديبية ويظهر ذلك في صورة العزل على الوظيفة ويتحدد مفهوم العزل بالتطرق الى النقاط التالية

أولاً: تعريف العزل

اختلفت آراء الفقهاء بين اعتبار العزل جزاءً تأديبي⁴ طبقاً للمادة 184 من الأمر رقم 03-06 في إطار الدرجة الرابعة للأخطاء التأديبية بعد تغيب الموظف عن منصب عمله مدة

¹ المادة 174 الفقرة الثانية من الامر 03-06 السالف الذكر .

² بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، قانون الوظيفة العمومية حقوق الموظف العمومي و ضماناته، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 180.

³ المادة 173 من الامر 03-06 السالف الذكر

⁴ جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 236.

خمسة عشر (15) يوماً متتالية دون عذر مقبول¹، واعتباره إهمالاً للمنصب طبقاً للمادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-321² التي أكدت أن الموظف لا يستفيد من الضمانات القانونية قبل توقيفه³. بينما هناك من اعتبر العزل إجراءً إدارياً غير تأديبي⁴ من خلال عدم التزام السلطة التي لها صلاحية التعيين باحترام الإجراءات التأديبية قبل اتخاذ قرار العزل. وتبعاً للمرسوم التنفيذي رقم 17-321 أكد ضرورة دراسة مبرر الغياب للقبول من عدمه.

ثانياً: ضمانات قرار العزل

باعتبار العزل عقوبة بعينها لا يتبع فيها الإجراءات والضمانات الممنوحة للموظف العام المتابع تأديبياً، إلا أن هذا الأمر لا يعني انعدام كلي للإجراءات، حيث أحاطها المشرع في المرسوم التنفيذي 17-321⁵ بجملة من الضوابط:

- ✓ حصر العزل في حالة واحدة وهي إهمال المنصب
- ✓ حدد المشرع مفهوم العذر المقبول وحصره في المانع أو القوة القاهرة الخارجية عن إرادة الموظف.
- ✓ احترام إجراءات الإعذارات.
- ✓ التسبب قانوني أو واقعي لقرار العزل.
- ✓ تبليغ قرار العزل للموظف المعني في الأجل المحددة.

ثالثاً: إجراءات عزل الموظف

ويتم عزل الموظف باتباع الإجراءات القانونية التي جاء بها المرسوم التنفيذي 17-321:

¹ جبايلي صابرينة، الوجيز في الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 122.

² المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 02 نوفمبر سنة 2017، يحدد كليات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر سنة 2017

³ جمال قروف، مرجع سابق، ص 230.

⁴ زياد عادل، مرجع سابق، ص 74.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المحدد لكيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، السالف الذكر

- ✓ إرسال السلطة المختصة بالتعيين إداريين متتاليين للموظف في آخر عنوان وضعه في ملفه الإداري مع احترام الآجال المحددة لذلك.
- ✓ إصدار قرار انفرادي بعزل الموظف العمومي المتغيب مع تسببيه لتفادي الوقوع في عدم المشروعية وتبليغه به لحساب ميعاد التظلم.
- ✓ بقاء منصب العمل شاغراً إلى غاية انتهاء مدة التظلم تحسباً لتقديمه لعذر مقبول مع حرمانه من حقوقه المالية خلال هذه المدة.¹
- ✓ إمكانية لجوء الموظف للطعن القضائي باعتباره حقاً مكفولاً دستورياً.²

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321

² جبايلي صابرينة، مرجع سابق، ص 205.

المبحث الثاني إجراءات المتابعة التأديبية

يتضمن نظام التأديب مجموعة من القواعد والإجراءات التي تنظم عملية التحقيق في الأفعال المنسوبة إلى الموظف العمومي وجمع المعطيات والوقائع اللازمة من طرف السلطات التأديبية المختصة، وكذا إجراءات المحاكمة التأديبية التي تجرى ضمن إطار محدد من الضمانات القانونية المقررة لفائدة الموظف المتابع تأديبياً. كما تشمل هذه القواعد تحديد الجهات والسلطات التأديبية في مختلف مراحل التحقيق والمتابعة التأديبية. وعلى هذا يتم التطرق الى مراحل التحقيق التأديبي (المطلب الأول)، سير الإجراءات التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مراحل التحقيق التأديبي

يؤدي إخلال الموظف العمومي بالواجبات المهنية المفروضة عليه قانوناً إلى تحريك الإجراءات التأديبية بحقه عند ثبوت ارتكابه لمخالفة تأديبية، وذلك وفقاً للنظام التأديبي المنصوص عليه في قانون الوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية ذات الصلة في إطار الضوابط المعمول بها إزاء توقيع العقوبة التأديبية تحديد الجهة المختصة بالمساءلة التأديبية (الفرع الأول) دور اللجان المتساوية الأعضاء في المساءلة التأديبية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تحديد الجهة المختصة بالمساءلة التأديبية

حصر المشرع سلطة القيام بالمتابعة واتخاذ الإجراءات التأديبية للسلطة التي لها صلاحية التعيين،¹ باعتبارها صاحبة الشأن في تقييم وتقدير الخطأ التأديبي وتكييف مدى خطورته طبقاً لمبدأ من يملك سلطة التعيين يملك سلطة التأديب² من أجل تحديد العقوبة المناسبة ضمن العقوبات التأديبية التي حددها المشرع في القانون الأساسي للوظيفة العمومية أو في القوانين الأساسية الخاصة³ إضافة إلى ذلك نجد أن كل القوانين الأساسية الخاصة في تحديد الأخطاء المهنية ضمن النظام الداخلي الخاص بذلك السلك⁴ لاسيما إذا تعلق الأمر بالأسلاك النوعية أو الاستثنائية⁵

¹ المادة 165 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

² المادة 168 من الأمر نفسه.

³ جمال قروف ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 183.

⁴ فاطمة الزهرة جدو، مرجع سابق، ص 130.

⁵ نفس المرجع، ص 130.

أولاً: أساس اختصاص السلطة المختصة بالمساءلة التأديبية

إن الحديث عن السلطة المختصة يجب الإشارة إلى مسبقاً مبدأ الشرعية¹ لأن سلطة التأديب اختصاص قانوني حصري تمارسه الجهة التي يحددها القانون أو الجهة المخولة قانوناً بذلك، ويترتب على مخالفة الاختصاص بطلان القرار التأديبي بصدوره عن جهة غير مختصة باعتبار أن الاختصاص من النظام العام الذي يتعين إحترامه تحت طائلة البطلان².

ثانياً: النظام المعتمد في الجزائر

اعتمد المشرع على النظام شبه القضائي³ في متابعة الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة من خلال عرض ملف الموظف المعني على المجلس التأديبي المختص، هذا الأخير الذي يتولى دراسة الوقائع المنسوبة إليه وإبداء رأيه فيها، ليتم رفع هذا الرأي للسلطة التي لها صلاحية التعيين والتي تنفرد باتخاذ القرار التأديبي المناسب بقرار مسبب بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي. وذلك وفقاً للإجراءات والضمانات المقررة قانوناً.

الفرع الثاني : دور اللجان المتساوية الأعضاء في المساءلة التأديبية

كرس المشرع الجزائري مبدأ تقييد سلطة التأديب فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وأسند سلطة توقيعها إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، كما أوجب كضمانة إجرائية جوهرية أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي يتخذ على اثرها قرارات مسببة⁴.

¹ مراد بوطبة، تنظيم الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، ابن النديم للنشر والتوزيع ومؤسسات الكتاب القانوني، الطبعة الأولى، 2024، ص 82.

² جبايلي صبرينة، مرجع سابق، ص 95

³ المادة 162 من الامر 06-03 السالف الذكر

⁴ بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص 207

أولاً: طبيعة اعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تقدم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء استشارة إلزامية، واستشارة اختيارية من حيث طلبها والاختصاص بها¹ وتبدي اللجنة رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين في جلسة مغلقة وفي حال تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس ما عدا في حالة الانضباط (السلطة التأديبية) تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة². ويتم تحرير محضر مداوالات مفصلاً ممضى من قبل كل الأعضاء يمضى من قبل كل الأعضاء الحاضرين وجوباً مع ذكر التحفظات إن وجدت وتسجيل المحضر في سجل خاص.

ويعتبر قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قراراً ملزماً لسلطة التعيين ومبرراً للعقوبة، حيث يتم تبليغه للموظف المعني في غضون ثمانية (08) أيام من تاريخ صدوره وتحفظ نسخة منه في ملف الموظف³.

الفرع الثالث : لجوء الموظف للجان للطعن

غالباً ما يقدم الموظف محل قرار التسريح طعن بشأن القرار الإداري القاضي بالتسريح وذلك في غضون شهر ابتداء من تبليغ القرار التأديبي⁴. وهو اختصاص حصري دون باقي مسائل المسيرة المهنية للموظفين. ويشترط أن تقدم رأيها في غضون خمسة وأربعين (45) يوم وفي حال امتناعها يعاد إدماج الموظف مع استرجاع كامل حقوقه، ويعد قرار اللجنة سارياً ابتداء من تاريخ اجتماعها.

¹ مراد بوظيفة، تنظيم الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 137.

² نفس المرجع، ص 137.

³ المادة 172 من الأمر 06-03.

⁴ المادة 172 من الأمر نفسه.

والجدير بالذكر أن أعمال لجان الطعن قرارات إدارية¹ على عكس أعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فهي آراء استشارية وإن كانت ملزمة أحيانا، ومع ذلك اعتبرها القضاء الجزائري آراء استشارية غير قابلة للطعن القضائي وبالتالي جردها من الطابع التنفيذي للقرار الإداري²

المطلب الثاني

سير الإجراءات التأديبية

باعتبار التسريح أقصى عقوبة توقع على الموظف العمومي فقد أكد المشرع على ضرورة احترام سلطة التعيين لمختلف الإجراءات القانونية المتعلقة بعملية التحقيق في الأخطاء المنسوبة للموظف وجمع البيانات اللازمة من قبل السلطة التأديبية المختصة مع الالتزام بالإجراءات المسطرة أمام سلطة التأديب³. فهي تمثل الإطار الإجرائي الذي يمكن الإدارة من مساءلة الموظف عن الأفعال المنسوبة إليه، كما تتسم هذه الإجراءات بطابع شكلي دقيق يفرض احترام مراحل محددة بدءا من تحريك المسألة التأديبية إلى غاية صدور قرار التسريح وعلية ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى إخطار المجلس التأديبي (الفرع الأول) و إخطار الموظف بالخطأ المنسوب إليه (الفرع الثاني)

الفرع الأول: إخطار المجلس التأديبي

حتى تتمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي باعتبارها هيئة جماعية مختصة بالنظر في المخالفات المنسوبة للموظف العمومي يجب إعلامها بذلك.

¹ المادة 54 و 55 من المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 30 يوليو سنة 2020.

² مراد بوطبة، تنظيم الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 175.

³ سميحة براهيم، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق - الطبعة الأولى، ابن النديم للنشر والتوزيع ومؤسسة الكتاب القانوني، 2023، ص 45.

أولاً: طريقة إخطار المجلس التأديبي

يعتبر إخطار المجلس التأديبي أول إجراء رسمي في مسار المتابعة التأديبية عند نسبة خطأ مهني من الدرجة الثالثة أو الرابعة. ويعتبر هذا الإجراء تجسيدا لاختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين في تحريك المسألة التأديبية ومباشرتها¹

ويتعين إخطار المجلس التأديبي بناء على تقرير معلل تصدره السلطة المختصة، ويتضمن عرضاً واضحاً ومفصلاً للوقائع المنسوبة للموظف مع بيان تكييفها القانوني الصحيح² وتحديد الظروف والملابسات التي ارتكبت فيها وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكابه للمخالفة التأديبية. ويهدف هذا التسبيب إلى تمكين المجلس من بسط رقابته على مدى توافر أركان الخطأ التأديبي وتحديد جسامته، فضلاً على تكريس ضمانات الدفاع واحترام مبدأ المشروعية في القرارات التأديبية³

ثانياً: آجال الإخطار

حدد المشرع الأجل القانوني لتحريك المسألة التأديبية حيث يتعين على السلطة المختصة إخطار المجلس التأديبي في أجل أقصاه 45 يوماً، ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ المنسوب للموظف، وذلك تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية⁴ تكريساً لمبدأ استقرار الأوضاع القانونية وضماناً لعدم إبقاء وضعية الموظف محل المتابعة إلى أجل غير محدد.

¹ المادة 165 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

² سميحة براهيم، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق، مرجع سابق، ص 220.

³ بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص 220.

⁴ تنص المادة 166 من الامر 06-03 يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً، ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ. يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل.

الفرع الثاني: إخطار الموظف بالخطأ المنسوب إليه

يجب على الإدارة إخطار الموظف محل الملف التأديبي بالأفعال المنسوبة إليه مع تحديد تكييفها القانوني، ودراسة الاخطار من كل جوانبه يقتضي التطرق الى النقاط التالية الهدف من إخطار الموظف بالخطأ المنسوب إليه (أولاً) تقييم إجراء إخطار الموظف بالخطأ المنسوب إليه (ثانياً)

أولاً: الهدف من إخطار الموظف بالخطأ المنسوب إليه

يهدف إخطار الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه الى تحقيق ما يلي :

- أ- مشاركة الموظف في التحقيق السابق على توقيع الجزاء التأديبي.
- ب- تمكين الموظف من تقديم ملاحظاته ضمانا لاحترام مبدأ المواجهة.
- ج- تمكين الموظف من الاطلاع على الملف التأديبي الخاص بالمساءلة في ظرف 15 يوما ابتداء من تحريك المسألة التأديبية ضمانا لحقوق الدفاع¹.

ثانياً: تقييم إجراء إخطار الموظف بالخطأ المنسوب إليه

إن تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه يعد حقاً² وبالمقابل هو التزام يقع على عاتق الإدارة التي تقوم باستيفاء هذا الإجراء من تلقاء نفسها دون حاجة لطلب الموظف له تحت طائلة عدم مشروعية القرار التأديبي لعيب في الإجراءات³ ويكون ذلك عن طريق التبليغ الرسمي أو رسالة موصى عليها بعلم الوصول أو برفقية تبلغ له أو عن طريق محضر قضائي⁴، وهي الوسائل المعمول

¹ المادة 167 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

² بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، قانون الوظيفة العمومية، حقوق الموظف العمومي و ضماناته، مرجع سابق، ص 221

³ زياد عادل، مرجع سابق، ص 169.

⁴ المادة 406 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 17 يوليو 2022 .

بها لتبليغ الموظف رسميا والمنظمة ضرورة المثل امام الجهة الإدارية التي تمتلك صلاحيات التحقيق التأديبي.

وفي حالة عدم احترام هذا الإجراء يعتبر عيبا شكليا في الإجراءات يؤدي إلى إبطال القرار التأديبي لانحرافه عن الإطار القانوني المعمول به.

الفرع الثالث: مثل الموظف أمام مجلس التأديب

يتعين على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي البت في القضية في ظرف 45 يوما من تاريخ إخطارها¹ دون تعرض المشرع لأثر مخالفة هذا الاجراء على عكس ما تطرقت اليه باقي التشريعات بشأن سقوط الخطأ التأديبي في حال عدم اخطار المجلس التأديبي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين في الآجال المحددة و على هذا الاساس سنتطرق الى انعقاد مجلس التأديب (أولا) اصدار القرار التأديبي (ثانيا).

أولا: انعقاد مجلس التأديب

تتعقد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بدعوة من رئيسها أو بطلب من 3/1 ثلث أعضائها على الأقل. ويتولى الرئيس تحديد تاريخ وساعة انعقاد الجلسة وإخطار الموظف المعني مسبقا بالطرق القانونية المتاحة، والتي سبق تناولها في الأعلى، ولا يمكن انعقاد الجلسة إلا بحضور 4/3 من أعضائها وفي حالة عدم اكتمال النصاب تؤجل إلى جلسة لاحقة وتتعقد بحضور 2/1 من أعضائها² يلتزم الموظف المعني بالمتابعة التأديبية بالحضور الشخصي أمام مجلس التأديب، باعتبار ذلك من ضمانات المواجهة وتكريسا لحق الدفاع يجوز له احضار محامي، ما لم يثبت حالة القوة القاهرة التي تحول دون مثوله. ويجوز له عند تقديم عذر جدي ومقبول أن يلتزم تمثيله بواسطة مدافع يختاره هو³.

¹ المادة 165 من الأمر رقم 06-03.

² المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

³ المادة 168 الفقرة الأولى من الامر 06-03.

وفي حالة تخلفه عن الحضور رغم تبليغه تبليغا قانونيا، أو في حال رفض العذر المقدم تستمر الإجراءات التأديبية ويبت المجلس بشأن ملفه في غيابه¹

يتولى مقرر المجلس التأديبي تلاوة التقرير اعمال من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ثم يستمع المجلس لشهود² الإثبات إن وجدوا وإلى ممثل الإدارة لعرض أوجه المتابعة ومبرراتها.

وبعد استكمال عرض جهة الإدارة، يمكن للموظف المعني ومدافعه إن استعان به تقديم أقوالهما ودفاعهما³، احتراما لمبدأ الوجاهية وضمانا لحقوق الدفاع. وبعد سماع جميع الأطراف، يجري المجلس التأديبي المداولة في جلسة سرية⁴ لا يحضرها سوى أعضاؤه، وذلك ضمانا لاستقلالية اتخاذ القرار يجب أن تكون قرارات مجلس التأديب مبررة⁵

ويحق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل البت في الملف التأديبي طلب تزويدها بالمعلومات اللازمة من السلطة صاحبة التعيين مما يتيح لها التأسيس الصحيح والقانوني بشأن قراراتها، وتقوم السلطة المختصة بإجراء تحقيق تكميلي وإحالة نتائجه على رئيس اللجنة، الاخير الذي يعرضها مرة أخرى على المجلس لمواصلة النظر وفق الإجراءات المقررة قانونا.

بعدها يصدر المجلس التأديبي قراراته عن طريق الاقتراع السري وبالأغلبية البسيطة للحضور⁶، ويرجح في حال تساوي الأصوات صوت الرئيس ما عدا في حالة الانضباط التي تكون فيها العقوبة المتخذة هي العقوبة المقترحة⁷

¹ المادة 168 الفقرة الرابعة من نفس الامر.

² المادة 169 الفقرة الأولى من نفس الامر.

³ المادة 169 الفقرة الثانية من نفس الامر.

⁴ المادة 170 الفقرة الأولى من نفس الامر.

⁵ المادة 170 الفقرة الثانية من نفس الامر.

⁶ المادة 17 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

⁷ مراد بوظيفة، مرجع سابق، ص 137.

ثانيا: إصدار القرار التأديبي

يصدر القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين استنادا إلى الرأي الذي تبنته اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أثناء اجتماعها كمجلس تأديبي ويكتسي الصفة الإلزامية بالنسبة للسلطة التي لها صلاحية التعيين عند اتخاذ القرار¹ ، ولضمان حقوق الموظف محل قرار التسريح ولإضفاء الصفة القانونية للقرار وإنتاج أثره في مواجهته والطعن فيه يجب على الإدارة تسببيه²، بالإضافة الى تبليغ القرار التأديبي، كما يجب تبليغ القرار التأديبي القاضي بالتسريح للموظف المعني خلال مدة أقصاها ثمانية (08) أيام من تاريخ صدوره³

يشترط في هذا التبليغ أن يكون شخصا ويتضمن نسخة من القرار والإشارة للصفة القانونية للطعن القضائي.⁴

¹ المادة 165 فقرة 2، من الامر 03-06، السالف الذكر.

² المادة 165 فقرة 2 من الامر نفسه.

³ المادة 172 من نفس الامر .

⁴ المادتان 829-831 من قانون 22-13، السالف الذكر.

المبحث الثالث

الضمانات الإدارية في مواجهة السلطة التأديبية

تعد الضمانات التأديبية ركيزة أساسية في تنظيم المساءلة التأديبية، لما لها من دور في تكريس مبادئ الشرعية والعدالة الإجرائية، وضمان التوازن بين سلطة الإدارة وحق الموظف في الدفاع. فهي تمثل شرطا جوهريا لصحة القرار التأديبي، إذ يترتب على إغفالها أو الإخلال بمقومات التحقيق من حياد وموضوعية قابلية القرار للإبطال.

وقد كرس الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة السالف الذكر جملة من الضمانات الإجرائية، تتوزع بين ضمانات سابقة عن اتخاذ القرار التأديبي و ضمانات ملازمة له، وأخرى لاحقة لصدوره بما يعزز مشروعية التأديب ليحمي المركز القانوني للموظف. وعليه سوف نتناول هذه الضمانات من خلال هذا تقسيم المبحث إلى ثلاثة مطالب (المطلب الأول) للضمانات السابقة من اتخاذ القرار التأديبي (المطلب الثاني) للضمانات الملازمة له، ثم للضمانات اللاحقة لصدوره (المطلب الثالث)

المطلب الأول

الضمانات السابقة على قرار التسريح

باعتبار قرار التسريح من أخطر العقوبات التأديبية التي يمكن أن تسلط على الموظف العمومي، لذلك أحاطه المشرع بجملة من الضمانات السابقة تكفل حمايته من التعسف وحصرها في ثلاثة ضمانات نتناولها في فروع هذا المطلب، (الفرع الأول) تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي وما يتضمنه من وثائق ومستندات، (الفرع الثاني) إمكانية إجراء تحقيق إداري يكفل كشف ملبسات الوقائع المنسوبة إليه، (الفرع الثالث) كفالة حق الدفاع بوصفه ضماناً جوهرياً تتيح للموظف ابداء ملاحظاته ودفعه قبل اتخاذ القرار التأديبي.

الفرع الأول: تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي

يعد هذا المبدأ من الضمانات المقررة في المرحلة السابقة عن العقوبة التأديبية من الركائز الأساسية التي يقوم عليها النظام التأديبي، وحتى يتحدد مفهوم هذا المبدأ يجب التعرض الى النقاط التالية الأساس القانوني لهذا المبدأ (أولاً) شروط الاطلاع على الملف التأديبي (ثانياً) جزاء الإخلال بمبدأ حق الموظف بالاطلاع على ملفه التأديبي (ثالثاً).

أولاً: الأساس القانوني لهذا المبدأ

طبقاً للقانون الأساسي للتوظيف العمومية تقع على عاتق الإدارة المستخدمة التزام قانوني صريح يتمثل في تمكين الموظف المعني من ممارسة حق الاطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً من تحريك الدعوى التأديبية، حيث انه لا يكفي اخطار الموظف¹، وإعلامه بالأخطاء الوظيفية المنسوبة إليه حتى يستعد لإبداء دفاعه على أكمل وجه²، وذلك تحت طائلة عدم مشروعية قرار التسريح لعيب

¹ بشير شريف شمس الدين، سميحة لعقابي، قانون الوظيفة العمومية، حقوق الموظف العمومي وضماناته، مرجع سابق، ص 226.

² سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 219.

في الإجراءات، باعتبار أن الإخلال بهذه الضمانة يمس بشرعية المسار التأديبي برمته. وهو ما أكد عليه المنشور رقم 05 واعتبره من الشكليات الأساسية التي تترتب على إغفالها بطلان القرار المتخذ¹.

ثانياً: شروط الاطلاع على الملف التأديبي

لكي يطلع الموظف على ملفه التأديبي يشترط ان يتحقق ما يلي:

- أن يتاح للموظف الاطلاع على الملف التأديبي كاملاً² بما في ذلك جميع مكوناته من وثائق ومستندات ذات الصلة بالمسألة التأديبية، وذلك لتمكينه من ممارسة حق الدفاع بشكل فعال ومتوازن.

- إن استدعاء الموظف المعني للاطلاع على الملف التأديبي يعد إجراءً شخصياً³. ولا يجوز تفويض أي شخص آخر للقيام بالاطلاع عليه.⁴ أما بخصوص محامي الموظف فيحق له الاطلاع على الملف التأديبي لموكله شريطة الحصول على إذن مسبق من الموظف ذاته، مما يكفل احترام حق الدفاع ومبدأ السرية والخصوصية.⁵

- أن يكون إطلاع الموظف على الملف التأديبي مجدياً ومفيداً ، وذلك من خلال توفر شرطين أساسيين:

أ- التأكد من أن الموظف في حالة جسدية وعقلية سليمة تمكنه من فهم محتويات الملف، ولا يمكن الاستعانة بشخص آخر خلال عملية الاطلاع.⁶

ب- منح الموظف أجلاً لدراسة الملف وإعداد دفاعه مع تكييف هذا الأجل حسب ظروف كل قضية.

¹ زياد عادل، الشامل في الوظيفة العمومية، الطبعة الأولى، 2025، ص 171.

² منشور رقم 05 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 12-04-2004.

³ المادة 167 من الأمر 06-03، السالف الكر.

⁴ التعلية رقم 07 صادرة عن وزارة الداخلية بتاريخ 07-05-1969.

⁵ مهدي بقدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، مجلد 8، عدد 1، 2021، ص 559.

⁶ بشير شريف شمس الدين وسميحة العقابي، قانون الوظيفة العمومية - حقوق الموظف العمومي وضماناته، مرجع سابق، ص 227.

ثالثاً: جزاء الإخلال بمبدأ حق الموظف بالاطلاع على ملفه التأديبي

إن من شأن الإخلال بضمانة اطلاع الموظف على الملف التأديبي أن يترتب مساساً جوهرياً بحقوق الدفاع، باعتبار أن ضمانات الإجراءات التأديبية تندرج ضمن الوسائل التحضيرية لممارسة هذا الحق على نحو فعال. فتمكين الموظف من الاطلاع على مختلف مكونات الملف التأديبي ومحتوياته ووثائقه يعد شرطاً لازماً لإعداد دفوعه وتنفيذ ما أسس عليه الملف التأديبي

فإذا امتنعت السلطة عن هذه الضمانة الإجرائية الجوهرية¹ من خلال حجب محتوى الملف التأديبي ، فإن حرمان الموظف من حق الاطلاع على ملفه التأديبي يشكل عائقاً حقيقياً يحول دون ممارسة حق الدفاع بموجب حجب محتوى الملف التأديبي² ، الأمر الذي يترتب عليه عدم مشروعية القرار لعيب في الإجراءات.

والغرض من إجراء الاطلاع على الملف التأديبي هو تمكين الموظف محل التسريح - عند تحريك الدعوى التأديبية وقبل تسليط العقوبة - هو الوقوف على الخطأ التأديبي الذي توبع بشأنه ومراجعة المستندات والتقارير التي استندت إليها المتابعة التأديبية.³

وتجدر الإشارة إلى أن أي إخلال من الإدارة بتمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي يعد تجاوزاً للإجراءات التأديبية، ولا يمكن إثارة مسألة عدم المشروعية إلا عند طلب إلغاء العقوبة التأديبية لاحقاً بعد صدورها.⁴

الفرع الثاني: إمكانية طلب مجلس التأديبي إجراء تحقيق إداري

قد يلجأ المجلس التأديبي إلى إجراء تحقيق إداري بهدف الوصول إلى حقيقة مدى اقتراف الموظف لوقائع يمكن وصفها بأنها أخطاء تأديبية.⁵ ويعد هذا التحقيق من الضمانات الجوهرية التي

¹ زياد عادل، الشامل في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 170

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 140-141

³ جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى، 2022، ص 201

⁴ بشير شريف شمس الدين وسميحة العقابي، قانون الوظيفة العمومية، حقوق الموظف العمومي وضماناته، مرجع سابق، ص 201.

تحيط بالواقعة محل المتابعة التأديبية. غير أن اللجوء إليه لا يعد إجراءً وجوبياً في جميع الحالات¹ بل يدخل في نطاق السلطة التقديرية للإدارة تمارسه قبل اتخاذ القرار التأديبي كلما رأت ضرورة لذلك بقصد التثبت من الوقائع المنسوبة للموظف والكشف عن الحقيقة، وذلك تمهيدا لاتخاذ ما تراه مناسباً من إجراءات في إطار المتابعة التأديبية

أولاً: السلطة المختصة بالتحقيق

تخضع سلطة توجيه الاتهام بالأخطاء المهنية وإجراء التحقيق الإداري في الأخطاء المنسوبة للموظف العمومي للهيئة المستخدمة، باعتبارها الجهة المختصة لمباشرة المتابعة التأديبية. ونتيجة لذلك فإن السلطة الرئاسية التي تتولى تحريك المسألة التأديبية هي ذاتها التي تشرف على إجراءات التحقيق. وهذا مساس بمبدأ الحياد في جمع الأدلة وتقدير الوقائع²، لأن إسناد هذا الأمر للسلطة التي لها صلاحية التعيين³ يتعارض مع فلسفة النظام شبه القضائي الذي اعتمده المشرع الجزائري بشأن العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة.⁴

ومن ثم يذهب جانب من الفقه الجزائري إلى أنه كان من الأجدر إسناد مهمة التحقيق إلى جهة مستقلة أو محايدة تقادياً لشبهة الجمع بين صفتي الاتهام والتحقيق ضماناً للموظف العمومي للحصول على حقوقه⁵. ذلك أن استقلال جهة التحقيق يعد مؤشراً على تكريس مبدأ النزاهة والشفافية ويحول

⁵ عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام - دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 35.

¹ جمال قروف، مرجع سابق، ص 197.

² سميحة براهيم، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، الطبعة الأولى ابن النديم للنشر والتوزيع، مؤسسة الكتاب القانوني، الجزائر، 2022، ص 76.

³ فاطمة الزهرة جدو وآخرين، النظام القانوني للتوظيف العمومية، دار بلقيس 2024، الجزائر، ص 132.

⁴ بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص 229.

⁵ كمال حملوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، 2006، ص 154.

دون التأثير المحتمل للإدارة على مسار التحقيق ونتائجه، خاصة في الحالات التي تتقاطع فيها اعتبارات السلطة الرئاسية مع الرغبة في تأكيد المخالفة المنسوبة للموظف¹

كما أنه هناك بعض النصوص التشريعية سمحت بإعطاء إمكانية طلب فتح تحقيق للسلطة التقديرية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب²، توجهه للسلطة الرئاسية (سلطة التعيين) قبل الفصل في الملف التأديبي³. ويبرز هذا الدور بصفة خاصة عندما تكون الوقائع المنسوبة للموظف غير واضحة أو يشوبها نوع من الغموض يستدعي مزيداً من التوضيح والتحقيق، مما يسمح بتكوين قناعة قائمة على أسس موضوعية قبل اتخاذ أي قرار تأديبي⁴.

ثانياً: التصرف في التحقيق الإداري

إن مآل التحقيق الإداري هو الإحالة على المحاكمة التأديبية من خلال توجيه الاتهام للمخالف وإسناد الخطأ للموظف باعتباره الفاعل.

ويقتضي حسن سير التحقيق أن يكون مكتوباً تجسيداً لمبدأ الرسمية وتمكيناً لجميع الأطراف من الاطلاع عليه، وذلك من أجل مناقشة ما ورد فيه من معطيات وبناء دفاعهم على أساس ما تضمنه من وقائع واستنتاجات بما يكفل احترام حقوق الدفاع وضمانات المحاكمة التأديبية العادلة.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز الطعن في إجراء التحقيق بدعوى مستقلة بالإلغاء، لأنه يعد إجراءً تحضيرياً ينتفي عنه طابع القرار الإداري⁵. ولذلك يتعين على الموظف انتظار صدور القرار التأديبي ثم الطعن فيه بالإلغاء مستنداً إلى ما شاب التحقيق من عيوب في المشروعية.

¹ سميحة براهيم، مرجع سابق، ص 76

² المادة 171 من الامر 06-03

³ جمال قروف، مرجع سابق، ص 198

⁴ سميحة براهيم، مرجع سابق، ص 99-100.

⁵ بشير شريف شمس الدين، سميحة العقابي، مرجع سابق، ص 207

الفرع الثالث: حق الدفاع

يمنح الموظف العمومي، كقاعدة عامة، مهلة معقولة للتحضير للدفاع عن نفسه شفاهة أو كتابياً، أو بواسطة وكيله المكلف بممارسة حق الدفاع عنه، لضمان ممارسة حقوقه الدفاعية في إطار المتابعة التأديبية.

ويتضح من ذلك أن العقوبة التأديبية تستند في أساسها إلى مبدأ جوهرى مفاده حق الموظف في عرض وجهة نظره أمام الجهة القائمة بالمحاكمة التأديبية. ويعد هذا الحق من الحقوق الأساسية والجوهرية التي أقرتها أغلب التشريعات المقارنة.¹ إذ رسخت أن إخلال الإدارة بشأن ممارسة الموظف العمومي لحقه الدفاعي بأي شكل من الأشكال يؤدي إلى بطلان إجراء المتابعة التأديبية لإهداره مصلحة جوهرية يترتب عليها بطلان القرار التأديبي نفسه² وحتى يتحدد مضمون هذا المبدأ يجب التطرق الى ما يلي:

أولاً: الأساس القانوني لهذا المبدأ

يكتسي حق الدفاع في المجال التأديبي قيمة دستورية³ ، مما يجعل احترامه إلزامياً لكل من المشرع والسلطة التنظيمية على حد سواء. كما أن العقوبة التأديبية نظراً لطابعها الردعي والعقابي تخضع للضمانات بما في ذلك حق الدفاع ، على غرار ما هو معمول به في المادة الجزائية⁴. ويعد من المبادئ القانونية العامة التي رسخها القضاء الإداري، ويستمد قوته من طبيعة العدالة الإجرائية نفسها دون الحاجة إلى أي نص قانوني صريح بذلك.⁵

¹ زياد عادل، الشامل في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 173.

² مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، عالم الكتب، القاهرة 1974، ص 404.

³ المادة 170 من المرسوم الرئاسي 20-442 السالف الذكر.

⁴ بشير شريف شمس الدين، سمحة العقابي، قانون الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 229.

⁵ محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة 2009، ص 500.

كذلك يتعين على السلطة التأديبية تمكين الموظف من ممارسة حقه في الدفاع ، وإلا فإن أي قرار تأديبي يصدر دون إتاحة هذا الحق يعد غير مشروع ويعرض للإبطال لعدم احترام الإجراءات¹.

ثانياً: الحقوق الإجرائية المرتبطة بحق الدفاع

إن الممارسة الفعلية لحق الدفاع تشمل جميع الضمانات الإجرائية المكفولة للموظف العمومي بمقتضى القانون، وهي:

- ✓ تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي بعد تبليغه بالخطأ التأديبي المنسوبة إليه وهي مراحل قبلية لتهيئة دفاعه في اطار تحقيق مبدأ المواجهة²
- ✓ تبليغ الموظف بتاريخ مثوله أمام مجلس التأديب عن طريق الطرق المتاحة قانوناً.³
- ✓ إتاحة الفرصة للموظف لتقديم ملاحظاته شفاهية أو كتابياً أمام المجلس التأديبي.⁴
- ✓ إمكانية دحض ادعاءات السلطة التأديبية عن طريق استحضار الشهود امام المجلس التأديبي⁵
- ✓ حق الموظف في الاستعانة بموظف يختاره للدفاع عنه أو بمحامٍ⁶.
- ✓ إمكانية تمثيله أمام المجلس التأديبي في حال عدم إمكانية حضوره شخصياً لمبرر مقبول.⁷

¹ المادة 169 من الأمر 03-06 السالف الذكر.

² المادة 167 من الأمر نفسه.

³ المادة 168 من الأمر نفسه.

⁴ المادة 169 من الأمر نفسه.

⁵ المادة 169 من الأمر نفسه.

⁶ المادة 169 من الأمر نفسه.

⁷ المادة 169 من الأمر 03-06 السالف الذكر.

المطلب الثاني

الضمانات الملازمة لاتخاذ القرار التأديبي

تعد الضمانات المرافقة لاتخاذ القرار التأديبي ذات أهمية بالغة في مجال الوظيفة العمومية، بالنظر إلى المركز القانوني غير المتكافئ الذي يوجد فيه الموظف العمومي إزاء الإدارة ونظراً لما لها من امتيازات السلطة العامة ومن ثم، فإن تكريس هذه الضمانات يشكل آلية أساسية لتحقيق التوازن بين مقتضيات سير المرفق العام وحماية الحقوق الفردية للموظف. حيث سنتطرق في (الفرع الأول) لحياد الهيئة التأديبية، بينما (الفرع الثاني) سوف نتناول وجوب تسبب القرار التأديبي القاضي بالتسريح.

الفرع الأول: حياد الهيئة التأديبية.

يقتضي هذا الحياد أن تفصل الجهة المختصة في المتابعة التأديبية بمعزل عن أي تأثير أو مصلحة شخصية بما يكفل موضوعية الإجراءات، بالنظر للمجلس التأديبي الذي يتكون من أعضاء يمثلون الإدارة وأعضاء آخرون يمثلون الموظفين تحت رئاسة رئيس المجلس¹. وهذا الأخير يرتبط عضواً بالسلطة التي لها صلاحية التعيين، وهو ما يتجسد في الجمع بين سلطتي الاتهام والفصل الذي قد يفضي إلى التأثير ولو بصورة غير مباشرة على مبدأ الحياد. وهو مبدأ لا يجوز المساس به حتى في المساءلة التأديبية - لا سيما في مرحلة الفصل النهائي، إذ يجب الفصل بين سلطتي الاتهام والحكم² باعتبارها تجسيد للقاعدة العدلية التي تمليها اعتبارات الانصاف ولا تحتاج لنص صريح يقرها³.

¹ المادة 63 من الامر نفسه.

² زياد عادل، مرجع سابق، ص و ص 177-178.

³ فاطمة الزهرة وجدو واخرون، مرجع سابق، ص 132.

أولاً: أساس تطبيق هذا المبدأ

يستند مبدأ الحياد إلى قاعدة أساسية مفادها عدم جواز الجمع بين صفة الخصم والحكم، مما يقتضي الفصل بين سلطتي الاتهام والفصل في الدعوى التأديبية. وبناءً عليه، يعد غير صالح للمشاركة في اتخاذ القرار التأديبي كل من سبق له الاتصال بمراحل الدعوى أو أبدى رأياً فيها¹ حفاظاً على نزاهة الإجراءات. فإذا شاب القرار الإداري أي مظهر من مظاهر الانحياز أو توافرت دوافع شخصية لدى مصدره، يعد ذلك عيباً من عيوب المشروعية مما يؤدي إلى بطلان القرار التأديبي الصادر ضد الموظف

الفرع الثاني: تسبب القرار الإداري القاضي بالتسريح

تعتبر مسألة تسبب القرار التأديبي الخاص بالتسريح من أهم الضمانات الشكلية الجوهرية، إذ تقتضي بيان الأسباب الواقعية والقانونية التي استندت إليها السلطة التأديبية في توقيع العقوبة. ويهدف هذا الالتزام إلى تمكين الموظف من الوقوف على الأسس التي بُني عليها القرار بما يتيح له ممارسة حقه في الطعن على بينة. كما يُمكن القاضي الإداري من بسط رقابته على مشروعية القرار التأديبي من حيث صحة الوقائع وتكييفها القانوني وحتى يضبط مفهوم هذه الضمانة وجب التطرق الى النقاط التالية

أولاً: المقصود بتسبب القرار التأديبي

يقصد بتسبب القرار التأديبي "إفصاح الإدارة عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري. وبالتالي يكون القرار مسبباً إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مصدر القرار".² فالتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار، لذا ينتمي للمشروعية الخارجية للقرار².

¹ بشير شريف شمس الدين، سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص ص 228 229.

² مباركة بدري، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، مركز النصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد الثامن، الجزائر، 2016، ص 210.

وعليه يتعين على السلطة التأديبية عند اصدارها للقرار التأديبي ان تبين بيانا دقيقا للأسباب الواقعية للقرار التأديبي من خلال ذكر الوقائع المنسوب ارتكابها للموظف والقانونية المتمثلة في الأسس والاسانيد القانونية التي اعتمدت عليها السلطة التأديبية في تكييف الوقائع المنسوبة للموظف في ادانته وفرض العقوبة التأديبية محل القرار¹

كما يمكن هذا المبدأ من الوقوف على مدى مشروعية القرار ويكفل خضوعه لرقابة القضاء ويجسد في الوقت ذاته ضمانا جوهرية لحقوق الدفاع ومبدأ المشروعية²

ثانيا: الأساس القانوني لتسبب القرار الإداري وشروط صحته

يعد تسبب القرار التأديبي وسيلة لضمان استقرار الأوضاع القانونية داخل الإدارة وتعزيز فعالية النظام التأديبي. وهذا من شأنه ان يساهم في تكريس مبدأ المشروعية³ من خلال تأكيد سلامة القرار ومطابقته للقانون فهو يحقق ضمانا التسبب للموظف بالسماح بالتحقيق من مشروعية القرار التأديبي والقدرة على الطعن فيه إداريا وقضائيا، ومن شأنه كذلك لأن يضمن هذا المبدأ التريث للإدارة قبل اصدار القرارات التأديبية بما يضمن المشروعية لهذه القرارات

ويعد مبدأ تسبب قرار التأديب ضمانا أساسية للقضاء الإداري لمراقبة مشروعية أسباب القرار الإداري وهو ما يؤدي لتعزيز المشروعية الادارية.

ثالثا: مزايا تسبب القرار التأديبي

ألزم المشرع كل من الإدارة مصدرة للقرار التأديب واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بتسبب قراراتهم⁴. كما يعتبر تسبب القرار الإداري القاضي بالتسريح من الشروط الشكلية التي تؤدي إلى بطلان القرار التأديبي في حال تخلفه أو عدم صحته⁵.

¹ بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص 232.

² زياد عادل، مرجع سابق، ص 186.

³ المادة 170 الفقرة الثانية من الامر 06-03.

⁴ المواد 165-166-170 من الامر نفسه.

ويتعين على الموظف المعني بواسطة محامية الدفع به امام القاضي الإداري الأخير الذي لا يمكن له اثارته تلقائيا لأنه ليس من النظام العام، وعليه فان تسبيب قرار التسريح فضلا على انه يحقق المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف المخل بواجباته المهنية فهو يحقق من جهة اخرى مصلحة خاصة تتمثل في ضمان نزاهة السلطة التأديبية وعدالة العقوبة المسلطة على الموظف من خلال حمايته لتعسف سلطة التأديب¹

رابعاً: شروط صحة التسبيب

يجب ان يتمتع قرار التسبيب بعنصرين أساسيين وهما

1- الكفاية: ولا تتحقق إلا إذا تضمن القرار إشارة واضحة للاعتبارات الواقعية والقانونية التي أسست له.

2- الوضوح: لا يمكن اعتبار التسبيب واضحاً إلا إذا كان مضمونه قابلاً للفهم من طرف الموظف.

المطلب الثالث

الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي القاضي بالتسريح

إذا كانت الضمانات السابقة والمرافقة للإجراءات التأديبية تهدف إلى حماية الموظف قبل صدور القرار، فإن المشرع الجزائري لم يهمل مرحلة ما بعد صدور القرار، حيث أقر جملة من الضمانات اللاحقة تكريساً لمبدأ السعي لتحقيق العدالة، حيث نتناول في هذا المطلب من خلال التطرق للتظلم الإداري (الفرع الأول)، لجوء الموظف للجان الطعن (الفرع الثاني)، وشروط قبول الطعن الإداري مع التطرق بالتفصيل للطعن القضائي في الفصل الثاني

⁵ المادة 170 من الامر 06-03، السالف الذكر.

¹ صبرينة جبايلي، مرجع سابق، ص 102.

الفرع الأول: التظلم الإداري

يُعد التظلم الإداري وسيلة قانونية يطعن من خلالها الموظف العمومي في القرار الإداري أمام الجهة التي أصدرته طلباً لمراجعته أو إلغائه، ويهدف إلى تسوية النزاع ودياً قبل اللجوء للقضاء. وحتى تكتمل الرؤية في هذا المجال يجب التطرق إلى النقاط التالية

أولاً: تعريف التظلم الإداري

ويعرف التظلم الإداري بأنه شكوى أو احتجاج يقدمه الموظف العمومي المتأثر بالقرار التأديبي القاضي بالتسريح طلباً من الإدارة مراجعته لعدم مشروعيته أو ملاءمته¹ قبل اللجوء إلى القضاء، ويشكل التظلم وسيلة قانونية لحماية مركز الموظف بحيث يمكن للإدارة بمقتضاه تعديل القرار أو إلغائه أو استبدال العقوبة المقررة.

على عكس القاضي الإداري الذي يقتصر دوره وفقاً للقواعد العامة لدعوى تجاوز السلطة على إلغاء القرار دون إمكانية تعديله²

ثانياً: شروط التظلم الإداري

يجب أن يستوفي التظلم الإداري جملة من الشروط حتى يترتب آثاره القانونية، وهي:

- 1- يجب أن يكون التظلم كافياً وواضحاً، من خلال احتوائه على مضمون القرار محل التظلم، طلبات الموظف المعززة بالأسباب القانونية والواقعية.
- 2- احترام الأجل القانوني³ وهو شهر واحد اعتباراً من تاريخ تبليغ الموظف المعني بقرار التسريح، ويترتب على التظلم الإداري أمام اللجان المختصة توقيف تنفيذ عقوبة التسريح⁴ إلى غاية البت فيه من طرف لجان الطعن خلال أجل شهر من تاريخ الإخطار.

¹ بشير شريف شمس الدين وسميحة العقابي، قانون الوظيفة العمومية. حقوق الموظف العمومي وضمائنه، ج 2، مرجع سابق، ص 234.

² انظر المدة 175 من الامر 06-03، السالف الذكر.

وفي حالة عدم البت فيه يعاد إدماج الموظف في وظيفته وفقاً للنظام المعمول به بناءً على قرار سلطة صاحبة التعيين إذا كان في حالة التوقيف التحفظي إلى غاية صدور قرار لجنة الطعن¹

ثالثاً: أهمية التظلم الإداري

يعتبر التظلم الإداري إجراءً يسعى لتسوية المنازعات ودياً قبل اللجوء للقضاء المختص، مما يخفف على الموظف. مشقة متابعة الإجراءات القضائية الطويلة والمعقدة.

كما يخدم التظلم الإداري السلطة التأديبية فهو يتيح لها فرصة مراجعة قراراتها قبل اللجوء للقضاء، مما يجنبها الحرج في إلغاء العقوبة التأديبية بعد ثبوت عدم مشروعية قرار التسريح، وهو ما يشكل في الواقع إدانة معنوية للإدارة باعتبارها جهة تسعى لتحقيق المشروعية الإدارية²

الفرع الثاني: لجوء الموظف إلى لجان الطعن

يعد لجوء الموظف إلى لجان الطعن من أهم الضمانات المقررة لحماية حقوقه المهنية، وقد أنشئت هذه اللجان وفق إجراءات خاصة. وبناءً عليه سوف نتناول قواعد إنشاء لجان الطعن وصلاحياتها، نظام سيرها وصحة أعمالها.

أولاً: قواعد إنشاء لجان الطعن

تُنشأ لجان الطعن لدى كل وزير، أو والٍ، أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك لكل مجموعة أسلاك أو رتب تتساوى مستويات تأهيلها³ غير أنه يجوز إنشاء لجان مشتركة بين عدة مجموعات إذا كان عدد الموظفين غير كافٍ⁴ ويتم إنشاء هذه اللجان

³ المادة 175 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر.

⁴ المادة 54 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

¹ المادة 55 من المرسوم التنفيذي نفسه.

² بشير شريف شمس الدين وسميحة العقابي، مرجع سابق، ص 234.

³ المادة 1/47 من المرسوم التنفيذي 20 - 199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

⁴ المادة 2/47 من المرسوم التنفيذي نفسه.

بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة المختصة¹، وتتكون لجنة الطعن من عدد متساوٍ من ممثلي الإدارة والموظفين، ويشمل أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين، بما يكرس مبدأ التمثيل المتوازن داخل اللجنة²

ثانياً: صلاحيات لجنة الطعن

تتولى لجان الطعن النظر في الطعون التي يرفعها الموظفون ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، على غرار التسريح، وذلك خلال أجل شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار التأديبي³ ويتحدد إختصاص هذه اللجان وفق الجهة التابعة لها، حيث تختص اللجان الوزارية بالفصل في طعون موظفي الإدارات المركزية والمؤسسات العمومية التابعة لها، بما في ذلك بعض الأسلاك الخاصة. في حين تختص اللجان الولائية بالنظر في طعون موظفي المصالح اللامركزية للدولة والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية الموضوعة تحت وصاية القطاعات الوزارية على مستوى الولاية⁴

والجدير بالذكر أن مهام لجان الطعن تنحصر في:

- يقتصر إختصاص لجان الطعن على النظر في العقوبات التأديبية المسلطة على الموظفين دون سائر المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني⁵
- يقتصر إختصاص لجان الطعن على العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة دون العقوبات المصنفة ضمن الدرجتين الأولى والثانية⁶
- يعود حق اللجوء إلى لجنة الطعن للموظف وحده دون الإدارة.

¹ المادة 48 من المرسوم التنفيذي 20-199 السالف الذكر.

² المادة 49 من المرسوم التنفيذي نفسه.

³ المادة 54 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁴ المادة 48 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁵ المادة 54 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁶ المادة 54 من المرسوم التنفيذي نفسه.

وهو ما ينسجم مع مبدأ عدم جواز تراجع الإدارة عن قرارها التأديبي أمام جهة شاركت في إصداره

ثالثاً: نظام سير لجان الطعن

- رئاسة لجنة الطعن من طرف السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها¹
- يتولى ممثل الإدارة مهام كتابة اللجنة²
- اعتماد نظام داخلي تصادق عليه السلطة المختصة³.
- وقف تنفيذ العقوبة التأديبية بمجرد رفع الطعن في الآجال القانونية⁴
- إلزام اللجنة بالفصل في الطعن في آجال 45 يوم⁵
- إنعقاد اللجنة باستدعاء من رئيسها واتخاذ قراراتها بالأغلبية⁶
- ترجيح صوت الرئيس عند تساوي الأصوات⁷
- عدم حضور الأعضاء الإضافيين إلا في حالة إستخلاف الأعضاء الأصليين في حالة غياب مبرر⁸
- منع الشخص من المشاركة في المداولات المتعلقة بوضعيه الشخصي⁹
- إشتراط إكمال النصاب القانوني لصحة المداولات¹⁰
- تحرير محضر رسمي يثبت مداولات اللجنة وقراراتها¹¹

¹ المادة 58 من المرسوم التنفيذي 20-199، السالف الذكر.

² المادة 2/58 من المرسوم التنفيذي نفسه.

³ المادة 59 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁴ المادة 2/54 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁵ المادة 1/55 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁶ المادة 1/60 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁷ المادة 2/60 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁸ المادة 3/60 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁹ المادة 61 من المرسوم التنفيذي نفسه.

¹⁰ المادة 2/62 من المرسوم التنفيذي نفسه.

- إعادة إدماج الموظف وإسترجاع حقوقه عند تجاوز اللجنة الآجال القانونية للفصل¹

رابعاً: طبيعة أعمال لجان الطعن الولائية

يستفاد من أحكام الأمر 06 - 03 والمرسوم التنفيذي 20 - 199 أن أعمال لجان الطعن الولائية تكتسي طابع القرارات الإدارية، خلافاً لأعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تقتصر على إبداء آراء إستشارية. ويتجلى ذلك فيما يلي:

- ترتب مداولاتها آثار قانونية مباشرة²

- النظر في القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف مع إمكانية تأييدها أو تعديلها أو إلغائها³

- يترتب على الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن الولائية وقف تنفيذ قرار التسريح إلى غاية الفصل في الطعن⁴

رغم منح المشرع لجان الطعن الولائية سلطة إصدار قرارات تتضمن إلغاء أو تعديل العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف⁵ مما يوحي بالطابع الإداري لأعمالها، غير أن القضاء الجزائي إتجه إلى تكييف هذه الأعمال على أنها مجرد آراء (إستشارية) لا ترقى إلى مرتبة القرارات الإدارية القابلة للطعن القضائي⁶.

¹¹ المادة 2/58 من المرسوم التنفيذي نفسه.

¹ المادة 2/55 من المرسوم التنفيذي 20-199، السالف الكر.

² المواد 54 و 55 من المرسوم التنفيذي نفسه.

³ المادة 55 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁴ المادة 54 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁵ المادة 104 من المرسوم التنفيذي نفسه

⁶ بن شيخ آيت ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار هومة الجزائر، 2005، ص 30.

خلاصة الفصل الأول

يشكل تسريح الموظف العمومي إحدى أخطر العقوبات التأديبية بالنظر إلى ما يترتب عليه من آثار تمس المركز القانوني والمهني للموظف، الأمر الذي يستدعي تحديد ماهيته القانونية وبيان خصائصه وتمييزه عن الأنظمة المشابهة له.

كما تقتضي مشروعية هذه العقوبة احترام جملة من الإجراءات التي تمر بها المتابعة التأديبية، بدءاً من التحقيق في الأفعال المنسوبة إلى الموظف وصولاً إلى إصدار القرار التأديبي، وإدراكاً لما قد يترتب عن هذه السلطة من مساس بحقوق الموظف.

أحاط المشرع الجزائري المتابعة التأديبية بمجموعة من الضمانات الإدارية والقانونية التي ترافق مختلف مراحلها بما يكفل حماية حقوق الدفاع ويحقق التوازن بين متطلبات حسن سير المرفق العام وضمن حقوق الموظف العمومي.

الفصل الثاني

رقابة القاضي الإداري على قرار التسريح

يشكل موضوع رقابة القاضي الإداري على القرارات التأديبية بما فيها قرار التسريح من قبيل الرقابة البعدية في القانون الجزائري تجسيدا فعليا لمبدأ المشروعية وخضوع الإدارة للقانون. فالإدارة وإن كانت تتمتع بسلطة تأديبية لضمان حسن سير المرفق العام، إلا أن هذه السلطة تبقى مقيدة بأحكام القانون وخاضعة لرقابة القاضي الإداري منعاً للتعسف في استعمالها.

وقد كرس المشرع الجزائري هذا الاتجاه من خلال إنشاء مجلس الدولة كأعلى هيئة في القضاء الإداري بموجب القانون العضوي رقم 01-98¹ مع تعديله بقانون 22-11² وتنظيم إجراءات التقاضي أمام الجهات القضائية الإدارية وفقاً للقانون 08-09³ بالإضافة إلى إنشاء المحاكم الاستئنافية وفقاً للقانون رقم 22-10⁴ كما نظم الأمر 06-03 الإطار القانوني للنظام التأديبي للموظفين والضمانات المخولة لهم.

وفي هذا الإطار يمارس القاضي الإداري رقابته على عناصر القرار التأديبي بالتسريح، فيتحقق من الاختصاص واحترام الإجراءات، وصحة الوقائع وسلامة التكييف القانوني، فضلاً عن مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب، سعياً منه إلى تحقيق التوازن بين المصلحة العامة وحماية حقوق الموظف العمومي.

وعليه سوف نتناول في هذا الفصل الاختصاص القضائي برقابة قرار التسريح (المبحث الأول)، وأوجه إلغاء قرار التسريح (المبحث الثاني) وآثار إلغاء القرار التأديبي (المبحث الثالث).

¹ القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 04 صفر عام 1419 الموافق 30 ماي سنة 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1998.

² القانون العضوي رقم 22-11 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1443 الموافق 09 جوان سنة 2022، يعدل ويتم القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 30 ماي سنة 1998، المتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 41، الصادرة بتاريخ 16 جوان 2022.

³ القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

⁴ القانون العضوي رقم 22-10 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1443 الموافق 09 جوان سنة 2022، المتعلق بالتنظيم القضائي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 41، الصادرة بتاريخ 16 جوان 2022.

المبحث الأول

الاختصاص القضائي برقابة إلغاء قرار التسريح

تعد قواعد الاختصاص القضائي في دعوى الإلغاء الموجهة ضد القرار التأديبي القاضي بتسريح الموظف العمومي من المسائل الجوهرية المرتبطة بالنظام العام¹ لما لها من أثر مباشر في ضمان احترام مبدأ المشروعية وحسن سير العدالة، فرفع الطعن القضائي لا يعد أمام الجهة المختصة نوعياً وإقليمياً مجرد إجراء شكلي، بل يمثل شرطاً أساسياً لصحة الدعوى، ويلتزم القاضي بإثارته تلقائياً عند الاقتضاء².

وتبرز أهمية هذا الموضوع نظراً إلى ما أحدثته قرارات قرار التسريح من آثار بالمراكز القانونية للموظفين، الأمر الذي يستوجب ضبط الاختصاص من خلال تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر دعوى الإلغاء، ومن ثم المحكمة المختصة إقليمياً الأمر الذي سنعالجه في مطلبين، الأول يتعلق بالاختصاص النوعي (المطلب الأول)، ثم نتطرق للاختصاص الإقليمي مع التطرق لجزء مخالفة قواعد الاختصاص (المطلب الثاني).

¹ المادة 807 قانون 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر.

² صديق تواتي، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الدعوى والاحكام، دار لامية، تيبازة، طبعة 2024، ص ص 27 - 28

المطلب الأول

الاختصاص النوعي

يعد الاختصاص النوعي في دعوى إلغاء قرار التسريح للموظف العمومي من المسائل الجوهرية في القانون الجزائري، لما له من أثر مباشر على المركز القانوني للموظف وحماية حقوقه، ويستند المشرع لتحديد الجهة القضائية المختصة إلى معيار عضوي يرتكز على طبيعة السلطة الإدارية المدعى عليها، مما أدى إلى توزيع الاختصاص بين المحاكم الإدارية (الفرع الأول) محكمو الإدارية للاستئناف (الفرع الثاني) ومجلس الدولة (الفرع الثالث)

الفرع الأول: المحاكم الإدارية

ويتحدد الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية وفق مبدأ عام وما يرد عليه من استثناءات

أولاً: المبدأ العام

تختص المحاكم الإدارية وجوباً بالفصل في أول درجة في القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الطبيعة الإدارية طرفاً فيها¹.

وقد تم تحديد مجالات الاختصاص في القضايا التي تختص بها المحاكم الإدارية، وهي:²

1- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

- الولاية والمصالح غير المركزية للدولة على مستوى الولاية.

- البلدية والمصالح الأخرى للبلدية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

¹ المادة 800 من القانون 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر.

² المادة 801 من القانون نفسه.

2- دعاوى القضاء الكامل.

3- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.

4- في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص في المؤسسات العمومية الإدارية.

ثانياً: الاستثناء عن المبدأ

وقد أخرج من حلقة هذا الاختصاص العام للمحاكم الإدارية، الاختصاص المحصور للمحكمة الإدارية للاستئناف للجزائر العاصمة¹

الفرع الثاني: المحاكم الإدارية للاستئناف

وهو ما نص عليه القانون العضوي 07-22²، حيث أحدثت ست (06) محاكم إدارية للاستئناف، تقع مقراتها في: الجزائر، وهران، قسنطينة، ورقلة، تمنراست وبشار³، ويقع في دائرة اختصاص كل محكمة إدارية للاستئناف محاكم إدارية⁴ وسوف تتناول الدراسة المبدأ العام في اختصاص المحكمة الإدارية الاستئنافية والاستثناءات الواردة وفق ما يلي

أولاً: اختصاصات المحكمة الإدارية للاستئناف

تتمثل صلاحيات المحكمة الإدارية للاستئناف في اعتبارها جهة استئناف للأحكام الأولية الصادرة عن المحاكم الإدارية، بالإضافة إلى صلاحية الفصل في قضايا بموجب نصوص خاصة⁵.

¹ المادة 8 من القانون العضوي 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي السالف الذكر.

² القانون رقم 22-07 المؤرخ في 04 شوال عام 1443 الموافق 05 ماي سنة 2022، المتضمن التقسيم القضائي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 14 ماي 2022.

³ المادة 8 من نفس القانون.

⁴ لباد ناصر، الوجيز في القانون الإداري، دار اليمامة، (الطبعة الثالثة) 2024، ص 234.

⁵ المادة 29 من القانون 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي.

وبناء على ذلك، أسند المشرع الاختصاص بالنظر في الاستئنافات المرفوعة ضد الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية في دعاوى إلغاء العقوبات التأديبية (قرار التسريح) إلى الجهة القضائية المختصة، حيث تباشر رقابتها من خلال إصدار قرارات قضائية تفصل في هذه الطعون وفقاً للقانون.

ثانياً: الاستثناء عن المبدأ العام

تمارس محكمة الاستئناف للجزائر العاصمة اختصاصاً منفرداً من خلال:

أ- تعمل كقاضي استئناف بخصوص أحكام المحاكم الإدارية للجزائر باعتبارها صادرة كأول درجة، مثل باقي المحاكم في الاستئنافات الخمسة.

ب- كقاضي أول درجة، بخصوص دعاوى الإلغاء المرفوعة ضد القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية¹

وبناء على ذلك فإن المحكمة الإدارية للاستئناف بالجزائر تنتظر في أول درجة في دعاوى إلغاء القرارات التأديبية (قرار التسريح)، الصادرة عن الوزارات فيما يخص السلطات الإدارية المركزية وممثلي الهيئات العمومية الوطنية مع استبعاد المنظمات المهنية الوطنية

الفرع الثالث: مجلس الدولة

أدى استحداث محاكم الاستئناف الإدارية وتحويل الاختصاص في نظر الطعون بالإلغاء الموجهة ضد قرارات السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية إلى محكمة الاستئناف الإدارية بالعاصمة إلى إنهاء اختصاص مجلس الدولة في هذا المجال عما كان عليه سابقاً²

¹ تنص المادة 29 من قانون 22-10 والمادة 900 من قانون 22-13 التي تنص على ان المحكمة الإدارية للاستئناف لها صلاحية الفصل في قضايا بموجب نصوص خاصة.

² بوداعة حاجة مختار، تأثير اختصاص النوعي لمجلس الدولة ودورها في تقويم عمل الجهات القضائية الإدارية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السابع، العدد الأول، 2023، ص 190.

وقد جاء ذلك وفقاً لأحكام القانون العضوي 22-11 ، المتعلق بتنظيم القضاء الإداري وسيره واختصاصاته وبناء على ما سبق سوف تتناول الدراسة اختصاصات مجلس الدولة وحجية قراراته فيما يلي

أولاً: اختصاصات مجلس الدولة

بموجب هذا التنظيم الجديد يمارس مجلس الدولة اختصاصاته في صورتين أساسيتين:

(1) بصفته قاضياً للاستئناف بالنسبة للقرارات القضائية الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف بالجزائر العاصمة، وذلك لمتن الفصل في الطعون المرفوعة ضد الأحكام المتعلقة بدعاوى إلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن الوزارات أو ممثلي الهيئات العمومية الوطنية بشأن دعاوى الإلغاء وتفسير وتقدير مدى مشروعية القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية¹

(2) بصفته قاضياً للنقض بالنسبة للقرارات القضائية الصادرة عن محاكم الاستئناف الإدارية، وذلك في النظر في الطعون بالنقض المرفوعة ضد الأحكام الصادرة عنها والتي تكون قد فصلت بدورها في الاستئنافات الموجهة ضد أحكام المحاكم الإدارية²

ثانياً: حجية قرارات مجلس الدولة

بالنسبة للقرارات باعتبار مجلس الدولة قاضياً للاستئناف تكون القرارات الصادرة نهائية وغير قابلة للطعن بالنقض لعدم وجود جهة قضائية أعلى منه في هرم القضاء الإداري، وذلك على غرار الحالة الثانية التي تعتبر بشأن القرارات الصادرة عنه بخصوص محاكم الاستئناف الإدارية³

¹ حمداش أسماء، عرار اكرام، مبدأ التقاضي على درجتين في المواد الإدارية في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج-البويرة، 2023-2024، ص59.

² نفس المرجع، ص 59.

³ المادة 903 من قانون 22-13 لمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر.

المطلب الثاني الاختصاص الإقليمي

يعد الاختصاص الإقليمي في القضاء الإداري من القواعد الإجرائية الأساسية التي تنظم توزيع الدعاوى بين الجهات القضائية وتبرز أهميته في دعاوى إلغاء القرارات التأديبية على غرار قرار التسريح باعتبارها وسيلة لضمان خضوع الإدارة لمبدأ المشروعية وحماية الموظف من تعسف السلطة التأديبية لذلك حرص المشرع على تحديد الجهة القضائية المختصة إقليمياً للفصل في هذه الطعون.

ومما سبق سنتناول الدراسة في هذا المطلب القاعدة العامة في الاختصاص الإقليمي في المنازعات الإدارية (الفرع الأول)، التحول التشريعي في تحديد الاختصاص الإقليمي (الفرع الثاني)، التعديل الجديد في تحديد الاختصاص بالنظر في الطعون في القرارات التأديبية (الفرع الثالث)، وأخيراً الإشكالات العملية للاختصاص الإقليمي (الفرع الرابع)

الفرع الأول: القاعدة العامة للاختصاص الإقليمي في المنازعات الإدارية

يعد الاختصاص الإقليمي في المنازعات الإدارية من القواعد الإجرائية التي يقوم عليها تنظيم القضاء الإداري¹ لما لها من دور في تحديد الجهة القضائية المختصة مكانياً بالنظر في المنازعات الإدارية الواقعة في دائرة اختصاصها الإقليمي بالنظر في النزاع الإداري²

وقد اعتمد المشرع الجزائري قاعدة عامة لتحديد الجهة المختصة إقليمياً، تقوم أساساً على ربط الدعوى بمكان مقر الجهة الإدارية مصدرة القرار، أو مكان تنفيذ النشاط الإداري، ويهدف هذا التنظيم إلى ضمان حسن توزيع العمل القضائي بين المحاكم الإدارية وتحقيق نوع من التنظيم والاستقرار في

¹ المادة 803 من القانون 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر.

² بريارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ضوء قانون 08-09، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13، ط5، بيت الأفكار، الجزائر، 2022، ص 94.

مباشرة الدعاوى الإدارية، بالإضافة إلى تقريب القضاء من المتقاضين¹ كما تساهم هذه القاعدة في تحقيق فعالية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة.

الفرع الثاني: التحول التشريعي في تحديد الاختصاص الإقليمي في منازعات الموظفين

شهدت قواعد الاختصاص الإقليمي في المنازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية تطوراً تشريعياً مهماً، وذلك بموجب تعديل المادة 804 من ق إ م إ بمقتضى المادة 4 من القانون 22-13، فقد انتقل المشرع من مكان تعيين الموظف الذي كان معتمداً قبل التعديل إلى مكان ممارسة الوظيفة لتحديد المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً²

ويعكس هذا التعديل توجهاً تشريعياً يرمي إلى تكييف قواعد الاختصاص مع واقع الوظيفة العمومية ومتطلبات العدالة الإدارية، من خلال جعل الجهة القضائية الأقرب إلى مكان ممارسة النشاط الوظيفي هي المختصة بالنظر في النزاع.

الفرع الثالث: أثر التعديل في تحديد الاختصاص بنظر الطعون في القرارات التأديبية

يترتب على هذا التعديل أن الاختصاص الإقليمي في الطعون بالإلغاء الموجهة ضد القرارات التأديبية على غرار قرار التسريح الصادرة في حق الموظفين العموميين ينعقد للمحكمة الإدارية الواقعة في دائرة اختصاصها مكان ممارسة الموظف المعني لوظيفته.

ويستجيب هذا التوجه لاعتبارات عملية وقضائية تمثل أساساً في تقريب جهة القضاء من المتقاضين وتخفيف الأعباء الإجرائية عنهم، بما يحد من مشقة التنقل ويعزز من فعالية التقاضي.

ومن ثم، فإن هذا التحول التشريعي يشكل إحدى الآليات الرامية إلى حسن سير العدالة الإدارية وضمان سهولة ولوج الموظفين إلى القضاء ضمناً لحقوقهم³

¹ المادة 803 من نفس القانون رقم 22-13 لمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² المادة 804 من نفس القانون.

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، 2013، الجزائر، ص 295.

الفرع الرابع: الإشكالات العملية المرتبطة بسلطة الاختصاص القضائي

يمثل تحديد الاختصاص القضائي في دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العمومي أحد أبرز التحديات العملية في القانون الإداري الجزائري، وذلك بسبب تداخل الاختصاص النوعي مع الاختصاص الإقليمي¹، إضافة إلى طبيعة القرار الصادرة من سلطة إدارية عليا أو مركزية، وتشمل أبرز هذه الإشكالات ما يلي:

أولاً: إشكالية التنازع بين الجهات القضائية الإدارية في بعض الحالات

قد يكون هناك أكثر من جهة قضائية محتملة للنظر في الطعن بالإلغاء، خصوصاً صدور القرار عن هيئة مركزية أو مؤسسة وطنية ذات طابع وطني، على سبيل المثال إذا أصدر قرار التسريح من وزارة أو هيئة عمومية وطنية عندئذ يثار إشكال ما إذا كانت محكمة الاستئناف الإدارية المختصة بالنظر في الطعون المرفوعة ضد هذه الهيئات أم أن الاختصاص يعود مباشرة إلى مجلس الدولة كمحكمة عليا (جهة نقض). وسبب الحيرة يعود لهذه الأخيرة،² هذا التداخل قد يؤدي إلى بطء الفصل في الدعوى إذا لم يتم توضيح الاختصاص مسبقاً.

ثانياً: إشكالية تحديد المعيار المناسب للاختصاص الإقليمي

ينص القانون على أن الاختصاص الإقليمي يعود للمحكمة الإدارية الواقع في دائرة اختصاصها مكان ممارسة الموظف لوظيفته³، إلا أن هناك خلافاً قد يكون مكان التعيين مختلفاً عن مكان ممارسة الوظيفة الفعلية،

هذا الأمر يخلق صعوبة عملية في تحديد المحكمة المختصة، وقد يؤدي إلى رفض الدعوى أو تأجيلها لحين الفصل في مسألة الاختصاص، ما يمثل عبئاً إضافياً على الموظف المتقاضى ويؤثر على سرعة الفصل في النزاع.

¹ عمار بوضياف، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية، دار الجسور، الجزائري، ص 73.

² المادة 800 من قانون 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

³ المادة 804 الفقرة 4 من نفس القانون.

ثالثاً: إشكالية الاختصاص القضائي وضمان حق الدفاع.

ترتبط الإشكالية الثالثة بضرورة تحقيق التوازن بين حسن إدارة القضاء الإداري ورعاية حقوق الموظف، فالإبقاء على تعدد جهات القضاء أو على قواعد غير واضحة للاختصاص قد يعرقل حق الموظف في الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده أمام الجهة القضائية المختصة، كما قد يؤدي إلى إرهاق الموظف أو تأخر الفصل في الدعوى.

لذلك يعد توضيح معايير الاختصاص النوعي والإقليمي ضرورة عملية لتجنب النزاعات الشكلية وإرساء قواعد واضحة للفصل في دعاوى إلغاء القرار التسريح التأديبي المتضمن التسريح، كما يحقق مبدأ المشروعية¹ ويحفظ حقوق الموظف.

¹ المادة 168 من المرسوم الرئاسي 20-442 السالف الذكر.

المبحث الثاني

أوجه إلغاء قرار التسريح

تعد دعوى الإلغاء من أهم الآليات القضائية التي كرسها القانون الإداري لحماية مبدأ المشروعية خاصة في مجال القرارات التأديبية الصادرة في حق الموظف العمومي لا سيما قرار التسريح الذي يترتب عنه إنهاء العلاقة الوظيفية مع عدم إمكانية إلحاق الموظف كل التسريح في المستقبل بالوظيفة العمومية¹ ، وبناء عليه تخضع هذه القرارات لرقابة القاضي الإداري الذي خوله المشرع النظر في مدى مشروعيتها بعد التأكد من توافر شروطها. كما يشكل الطعن القضائي بشأن هذه القرارات إحدى الضمانات الأساسية التي يتمتع بها الموظف في مواجهة السلطة التأديبية.

ويترتب على هذا الأساس يتعين على الموظف العمومي محل قرار التسريح عند رفع دعوى إلغاء أن يؤسس طعنه القضائي على أحد أوجه عدم المشروعية التي تشوب القرار التأديبي القاضي بالتسريح، سواء تعلق الأمر بعدم المشروعية الخارجية للقرار التأديبي أو عدم المشروعية الداخلية له، وهو ما سنتناوله في مطلبين أوجه عدم المشروعية الشكلية لقرار التسريح (المطلب الأول) الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء (المطلب الثاني)

¹ المنشور رقم 5، المؤرخ في 10 صفر 2004، يتعلق بحالة الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية.

المطلب الأول

أوجه عدم المشروعية الشكلية لقرار التسريح

تحدد الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء في مجال الطعن في القرار التأديبي القاضي بتسريح الموظف العمومي بجملة من الضوابط الإجرائية التي يتعين احترامها، والمتمثلة في: توافر شروط في الطاعن، الطعن الإداري المسبق، احترام المواعيد وانتقاء الدعوى الموازية وعلى هذا الأساس نتطرق الى توافر شروط في الطاعن (الفرع الأول)، الطعن الإداري المسبق (الفرع الثاني)، بعدها شرط الميعاد (الفرع الثالث)، وأخيرا شرط انتقاء الدعوى الموازية (الفرع الرابع).

الفرع الأول: توافر شروط في الطاعن

يلتزم المدعي في دعوى إلغاء قرار التسريح باحترام الشروط الشكلية في رفع دعواه أمام القاضي الإداري تحت طائلة البطلان ورفضها شكلا دون النظر في الموضوع¹. حيث إنه يجب أن تتوافر في المدعي الشروط العامة للتقاضي وهي الصفة والمصلحة² وتظهر الصفة كلما وجدت مصلحة شخصية مباشرة لرفع الدعوى³ أما الأهلية، أهلية تقاضي الشخص الطبيعي⁴، أما بالنسبة للمصلحة فيجب أن تكون شخصية ومباشرة وحالة⁵.

الفرع الثاني: الطعن الإداري المسبق

يلتزم الشخص المعني بقرار التسريح بتقديم تظلم إداري إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار خلال الأجل القانوني والمقدر بشهر. ويعد سكوت الإدارة عن الرد خلال هذه المدة بمثابة قرار ضمني بالرفض، ويبدأ سريان هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، ويبدأ سريان هذا الأجل من تاريخ تبليغ

¹ عبد السلام ديب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، الطبعة الرابعة، 2016، ص 67 .

² المادة 13 من قانون 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر .

³ ناصر لباد، مدخل إلى القانون الإداري 257.

⁴ المادة 40 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية

الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم

⁵ ناصر لباد، مرجع سابق، ص 257.

التظلم، أما إذا ردت الإدارة صراحة برفض التظلم قبل انقضاء هذا الأجل، فإن ميعاد الطعن القضائي يبدأ من تاريخ تبليغ قرار الرفض، ويثبت إيداع التظلم الإداري بكل وسيلة كتابية¹ ويجب إرفاق ما يثبت ذلك مع عريضة الدعوى تحت طائلة عدم القبول شكلا ما لم يوجد مانع قانوني يحول دون ذلك .

الفرع الثالث: شرط الميعاد

تناول المشرع في المادتين 405 و 822 في قانون الإجراءات المدنية والإدارية باعتبار قرار التسريح قرار فردي، فإن ميعاد رفع الدعوى يكون قبل انتهاء مدة أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي لقرار التسريح. وبانقضاء هذا الأجل يفقد الموظف المسرح حقه في رفع دعوى الإلغاء.²

والجدير بالذكر أن القواعد المتعلقة بالأجال أمام القضاء تعد من النظام العام، الأمر الذي يخول القاضي الإداري إثارته عدم قبول الدعوى تلقائيا في حالة عدم احترام الأجل القانوني المقرر للطعن، ما يترتب على ذلك الحق في ممارسة بقوة القانون³.

أما بالنسبة للطعن أمام مجلس الدولة فهو شهران ابتداء من تاريخ التبليغ.

وبخصوص دعوى التماس إعادة النظر في القرارات الصادرة من مجلس الدولة كجهة استئناف فهو مقيد بشهرين اعتبارا من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار⁴ بعد استيفاء الشروط المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁵

الفرع الرابع: انتفاء الدعوى الموازية.

في إطار ضمان استقرار القضاء يجب على القاضي التأكد من عدم وجود دعوى موازية تتناول نفس الموضوع وتحقق للمدعي نفس النتيجة⁶

¹ المادة 830 من قانون 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر .

² المادة 819 من نفس القانون.

³ هاشمي خلفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، 2013، ص 416.

⁴ المادة 966 قانون 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر .

⁵ المادة 967 من نفس القانون.

المطلب الثاني

الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء

لتطبيق أحكام دعوى الإلغاء، يتعين على الموظف المدعي الذي يرغب في الطعن في قرار تأديبي صادر بحقه أن يؤسس دعواه على أساس عدم مشروعية القرار¹ سواء من الناحية الخارجية أو الداخلية للقرار. ويهدف هذا الأساس إلى ضمان قبول الدعوى الإدارية الرامية إلى إلغاء القرار المتضمن التسريح من خلال تمكين المدعي من الاستناد على أسباب قانونية لإلغاء القرار، وتكمن أهمية الدعوى فإن القرار الإداري المراد إلغاؤه قد يكون مشوباً بعيوب تجعل منه غير مشروع

وعليه نتطرق الى أوجه عدم المشروعية الخارجية للقرار التأديبي (الفرع الأول) الطعن الإداري المسبق (الفرع الثاني) احترام الميعاد (الفرع الثالث)

الفرع الأول: أوجه عدم المشروعية الخارجية للقرار التأديبي

تتعلق هذه الأوجه بالقرار الإداري من الناحية الشكلية، وتسمى كذلك بعيب المشروعية الشكلية، وهي:

أولاً: عيب عدم الاختصاص

يعد القرار التأديبي المتضمن تسريح الموظف العمومي مشوباً بعيب عدم الاختصاص إذا صدر من سلطة إدارية لا يخولها القانون صلاحية إصداره، إذ يعد الاختصاص عنصراً جوهرياً في صحة القرار الإداري²، وقد أسند المشرع سلطة وضع العقوبات التأديبية كأصل عام إلى الجهة.

⁶ ناصر لباد، مدخل إلى القانون الإداري، دار لائمة للطباعة والنشر، 2014، ص 284.

¹ عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري - نظم الدعوى الإدارية - الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية 2014، ص 314.

² ناصر لباد، مدخل إلى القانون الإداري، دار الأمة للطبع، 2024، ص 260.

تملك صلاحية التعيين الموظف العمومي، وعليه فإن صدور القرار التأديبي من جهة غير مختصة قانوناً يجعله معيباً بعبء الاختصاص، وهو أحد أوجه عدم المشروعية الخارجية التي تخضع لرقابة القاضي الإداري في إطار دعوى الإلغاء.

كما أن تفويض سلطة التعيين لا يستتبع بالضرورة تفويض سلطة التأديب مالم ينص على ذلك¹ الأمر الذي يجعل كل قرار تأديبي يصدر خارج حدود الاختصاص القانوني قرار غير مشروع قابل للإلغاء.

أ- النتائج المترتبة على توافر عيب عدم الاختصاص

اعتباراً أن عيب عدم الاختصاص يتعلق بالنظام العام يترتب عنه جملة من النتائج:

1- يجوز للموظف محل التسريح التمسك به في أي مرحلة من مراحل الدعوى، سواء أمام المحكمة الإدارية أو جهة الاستئناف.

2- يجوز للقاضي إثارته دون دفع من طرف الخصوم.

3- لا يجوز للإدارة والموظف الاتفاق على مخالفة قواعد الاختصاص أو تعديله كونها من أمره.

4- في حال ثبوت هذا العيب لا يقبل التصحيح أو التغطية بإجراء لاحق أثناء سير الدعوى.

ب- صور عيب الاختصاص في القرارات التأديبية

يتخذ عيب الاختصاص أربعة صور:

1- عدم الاختصاص الموضوعي: عندما يصدر القرار عن سلطة إدارية لا تملك الاختصاص المادي لإصداره.

2- عدم الاختصاص الإقليمي: عندما تتجاوز السلطة حدود اختصاصها الإقليمي.

¹ بشير شريف شمس الدين، سميحة لعقابي، قانون الوظيفة العمومية، حقوق الموظف العمومي وضماناته، دار العلاء 2026، ص

3- عدم الاختصاص الزمني: ويتحقق عند صدور القرار في موعد لم يعد في منصبه أو انتهت مهامه الوظيفية.

4- اعتصاب للسلطة: عندما يصدر القرار التأديبي عن شخص لا تربطه بالإدارة أي صلة قانونية، وفي حالة تنفيذ الإدارة لقرار التسريح في هذه الحالة يحق للموظف المعني الحق في اللجوء الى قاضي استعجال الإداري¹ لاستصدار أمر انهاء حالة التعدي مع إمكانية طلب التعويض أمام قاضي الموضوع.

ثانياً: عيب الشكل

يتحقق عيب الشكل عند إخلال الإدارة بالقواعد الشكلية المقررة قانوناً لإصدار القرار التأديبي² كما لو صدر بصفة شفوية أو خالياً من التسبيب أو اعتماده على تسبيب ضعيف أو معيب أو إغفال السلطة المصدرة للقرار لإمضائها عليه، وهو ما يؤثر على مشروعية القرار التأديبي.

ثالثاً: عيب الإجراءات

يتحقق عيب الإجراءات عند إخلال الإدارة بالمتطلبات الإجرائية التي يفرضها القانون قبل إصدار القرار التأديبي مثل:

- عدم تبليغ الموظف المعني بقرار التسريح ضمن الأجل القانوني.
- حرمان الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي أو عند ثبوت عدم صحة هذا الإطلاع.
- حرمان الموظف من حق الدفاع عن نفسه أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

¹ تنص المادة 921 من قانون 22-13 في حالة الاستعجال القصوى، يجوز لقاضي الاستعجال أن يأمر بكل التدابير الضرورية الأخرى، دون عرقلة تنفيذ أي قرار إداري، بموجب أمر على عريضة ولو في غياب القرار الإداري المسبق.

² نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 213.

وتعد هذه الإجراءات جوهرية لحماية حقوق الموظف في مواجهة السلطة التأديبية، ويترتب على إخلال الإدارة بها بطلان القرار التأديبي بسبب عدم المشروعية إلا إذا توفرت ظروف استثنائية تقرر هذا الإخلال¹

الفرع الثاني: أوجه عدم المشروعية الداخلية للقرار التأديبي

تتعلق هذه الأوجه بموضوع القرار التأديبي ذاته، وتنتج ما يعرف بالمشروعية العادية للقرار الإداري، والتي تتجلى في عيب السبب، عيب المحل وعيب الانحراف بالسلطة.

أولاً: عيب السبب

يقوم عيب السبب عندما تخطئ السلطة التأديبية في تقدير العناصر القانونية والواقعية التي أسندت إليها إصدار القرار التأديبي بالتسريح²، ويعد هذا العيب من أكثر عيوب عدم المشروعية شيوعاً في الواقع العملي، ويرجع ذلك إلى مرونة مجال الأخطاء التأديبية³ وعدم تحديدها على سبيل الحصر في النصوص القانونية.

أ- تعريف عيب السبب: يعرف سبب القرار الإداري بأنه الحالة القانونية أو الواقعية السابقة على القرار الإداري والدافعة إلى تدخل السلطة الإدارية لاتخاذها، أي الحالة القانونية والظروف المادية المبررة لإصدار القرار الإداري.

ويتحقق هذا العيب متى كانت الوقائع أو الحالة القانونية التي بني عليها القرار التأديبي غير صحيحة أو غير مؤسسة ولا تبرر قانوناً توقيع العقوبة التأديبية

فلإدارة عند إصدارها قرار تأديبي بالتسريح تستند إلى عنصرين أساسيين: أولهما القاعدة القانونية التي تبرر توقيع الجزاء، وثانيهما واقعة مادية أو حالة قانونية تنسب إلى الموظف وتشكل الأساس الواقعي للقرار، ومن ثم فإن اجتماع القاعدة القانونية مع الحالة الواقعية تكون سبب للقرار

¹ بشير الشريف شمس الدين، قانون الوظيفة العمومية، حقوق الموظف العمومي وضماناته، دار الهدى، ص 246.

² نفس المرجع، ص 231.

³ جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى، 2025، ص 179.

الإداري التأديبي وهو ما يضمن عدالة العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف وحمايتهما يعيق سلطة التأديب¹

ب- الأخطاء الواردة على عيب السبب

يتعلق الخطأ في تقدير الأسباب الواقعية للقرار التأديبي بسوء تقدير الإدارة للوقائع المنسوبة للموظف، سواء من حيث ثبوتها المادي أو من حيث تكييفها القانوني أو من حيث عدم التناسب بين العقوبة التأديبية الموقعة وخطورة الأفعال المرتكبة.

• الخطأ المرتبط بمادية الوقائع

ينشأ هذا الخطأ عن انتفاء الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف أو عدم دقتها أو سوء تقدير الإدارة لها، ويخضع ذلك لرقابة عادية من طرف القاضي الإداري² تمتد إلى التحقق من صحة هذه الوقائع وتقديرها.

غير أن القاضي الإداري يظل مقيداً بما يقرره القاضي الجزائي بشأن الوجود المادي للوقائع، فلا يجوز له مخالفة ما انتهى إليه الحكم الجزائي في هذا الشأن إذا كان الأمر بصدد متابعة جزائية مع إمكانية ظهور اشكال في حالة صدور الحكم الجزائي بعد صيرورة القرار التأديبي³.

• الخطأ المرتبط بالتكييف القانوني للوقائع

يتحقق هذا الخطأ عندما تخطئ الإدارة في التكييف القانوني للواقعة المنسوبة للموظف، سواء باعتبارها خطأ تأديبياً أو من حيث درجتها التأديبية، ويخضع ذلك هو أيضاً لرقابة عادية من طرف القاضي الإداري الذي يتحقق من مدى صحة هذا التكييف وتناسبه مع قواعد الوظيفة العمومية، وعلى

¹ صبرينة قبائلي، الوجيز في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الأفكار، 2025، ص 102.

² بشير شريف شمس الدين وسميحة العقابي، مرجع سابق، ص 242.

³ المرجع نفسه، ص 248.

خلاف الوجود المادي للوقائع، لا يتقيد القاضي الإداري بالتكييف القانوني الذي يقرره القاضي الجزائي¹ نظراً للقواعد القانونية التي يستند إليها كل منهما.

• الخطأ الناجم عن عدم تناسب العقوبة التأديبية مع خطورة الوقائع:

ينشأ هذا الخطأ عندما تفرض السلطة التأديبية عقوبة غير مناسبة مع خطورة الواقعة المنسوبة للموظف²، حيث أن المشرع وضع جملة من العوامل الواجب احترامها من طرف السلطة التأديبية في توقيع العقوبة، وهي:

- جسامه الخطأ.
- الظروف المحيطة بارتكاب الخطأ.
- مسؤولية الموظف.
- المصلحة المتضررة من جراء الخطأ التأديبي.
- الضرر الواقع على المرفق العمومي ومستعمله³.

أما بخصوص طبيعة رقابة القاضي الإداري في هذا المجال فهي كونها رقابة عادية، تمتد لتشمل الخطأ العادي على غرار الخطأ الفادح أو الجسيم، وذلك بما يتماشى والتوجه الحديث في القضاء الإداري الذي يربط العقوبة التأديبية بضمانات الموظف وحماية حقوقه.

ج- الخطأ في تقدير الأسباب القانونية للقرار التأديبي

ويطلق عليه أيضا عيب المشروعية المتعلق بالقانون، ويعني أن يكون الإسقاط القانوني للقرار التأديبي غير متوافق مع ما تسمح به القوانين التي تستند إليها، سواء من حيث المصدر أو المحتوى⁴، ويتحقق هذا الخطأ في ثلاث حالات:

¹ بشير شريف شمس الدين وسميحة العقابي، مرجع سابق، ص 249

² المادة 161 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

³ بشير شريف شمس الدين، سميحة العقابي، مرجع سابق، ص 250.

⁴ هاشمي خلفي، مرجع سابق، مرجع سابق، ص 422.

1- حالة غياب الأساس القانوني للقرار

ويظهر من خلال مدى تقييم تبرير الوقائع لإصدار القرار التأديبي¹، فغياب الأساس القانوني يعتبر تعدياً يبرر لجوء الموظف محل قرار التسريح اللجوء لقاضي الاستعجال الإداري² لاستصدار أمر للتصدي ووقف حالة التعدي مع إمكانية طلب تعويض.

2- حالة الخطأ في تفسير القاعدة القانونية المؤسسة للقرار

حالة الانحراف في تفسير القاعدة القانونية من قبل السلطة التأديبية قد ترتكب السلطة التأديبية خطأ في تفسير القاعدة القانونية كأن تخطئ في تفسير نص الواجب المهني الذي تدعي الإخلال به من طرف الموظف، كما يمكن أن تقوم السلطة التأديبية بتطبيق القاعدة القانونية وفق معنى غير المقصود منها، ويكون ذلك بسبب خطأ في التفسير -وقد يكون متعمداً-، فإذا اعتمدت الإدارة تفسيراً على وعي تام تهدف تحقيق نتيجة مغايرة صراحة للهدف الذي أنشئت لأجله القاعدة القانونية تكون بصدد الانحراف في استعمال السلطة.

ثانياً: عيب المحل

يقوم عيب المحل في المجال التأديبي عندما يتعارض مضمون القرار التأديبي مع أحد مصادر المشروعية الإدارية³، والتي يتعين على السلطة الإدارية احترامها

1- حالات عيب المحل

نجدها في حالتين

أ- **المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية:** عندما يتضمن القرار التأديبي خرقاً مباشراً للقاعدة القانونية التي يجب على الإدارة احترامها.

¹ نفس المرجع، ص 422-423.

² المادة 919-920 من قانون 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر.

³ شمس الدين والعقابي سميحة، الوظيفة العمومية حقوق الموظف وضماناته، مرجع سابق، ص 23.

ب- المخالفة غير المباشرة للقاعدة القانونية: من خلال سوء أو عدم دقة في تفسير القاعدة القانونية الواجبة التطبيق من قبل السلطة التأديبية.

2- تقدير الدفع بعيب المحل

بالنسبة للحالة الأولى المتعلقة بالمخالفة المباشرة للقاعدة القانونية فهي من النظام العام، فيجوز للمدعي إثارتها في أي مرحلة من مراحل الخصومة، كما يمكن للقاضي إثارتها من تلقاء نفسه.

أما بالنسبة للحالة الثانية المتعلقة بالمخالفة غير المباشرة للقاعدة القانونية، فيجب على المدعي الدفع بها ولا يمكن للقاضي إثارتها باعتبارها ليست من النظام العام.

ثالثاً: عيب الانحراف بالسلطة

يقوم عيب الانحراف بالسلطة عندما تستعمل السلطة التأديبية صلاحياتها لتحقيق أغراض غير تلك التي حددها المشرع وتقتضيها المصلحة العامة. فإذا ثبت للقاضي أن القرار التأديبي صدر ببواعث أخرى غير الهدف المشروع من منح الاختصاص التأديبي جاز له إلغاؤه لعيب الانحراف بالسلطة¹. ونظراً لارتباط هذا العيب بالبواعث النفسية وصعوبة إثباته، غالباً ما يتم التمسك به إلى جانب عيوب أخرى² وتتجسد في عدة صور

1- صور عيب الانحراف بالسلطة

تتعدد هذه الصور بتعدد الأهداف التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها الدافع الي:

أ - الدافع الي عيب انحراف بالسلطة

* يتحقق عيب الانحراف بالسلطة عندما تستهدف السلطة التأديبية من وراء قرار التسريح تحقيق هدف خاص يتمثل في خدمة مصلحة شخصية لها أو مصلحة الغير. والجدير بالذكر أن السلطة

¹ نواف كعنان، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 214.

² هاشمي خلفي، مرجع سابق، مرجع سابق، ص 43.

الإدارية ملزمة عند إصدارها القرار التأديبي بتحقيق المصلحة العامة، التي من أجلها منحها المشرع سلطة التأديب.

* صورة الانحراف بالإجراءات ويتحقق عندما تلجأ السلطة الإدارية إلى استعمال إجراء معين لتحقيق هدف غير الذي شرع من أجله، وتعد العقوبة التأديبية المقنعة أبرز صور هذا العيب في الوظيفة العمومية¹، وذلك من خلال لجوء الإدارة إلى تفعيل أسس التنظيم الداخلي للمرفق بقصد معاقبة الموظف وتقاضي تطبيق الضمانات القانونية المقررة قانوناً.

2- نظرة القضاء لعيب الانحراف بالسلطة

نظراً لارتباط عيب الانحراف بالسلطة بنية مصدر القرار وبواعثه النفسية، فإن إثباته من طرف القاضي الإداري يعد عملاً صعباً. لذلك استقر القضاء على اعتباره عيباً احتياطياً لا يبحث فيه إلا عند عدم جدوى أوجه الإلغاء الأخرى التي يثيرها المدعي.

كما أن تقدير تحققه يدخل ضمن السلطة التقديرية لقاضي الموضوع دون رقابة عليه من طرف قاضي النقض.²

وباعتبار أن عيب الانحراف بالسلطة ليس من النظام العام، تترتب عليه عدم جواز إثارته من طرف القاضي الإداري تلقائياً، مع عدم جواز إثارته من طرف المدعي أمام جهة الاستئناف لأول مرة.³

¹ بشير الشريف شمس الدين، سميحة العقابي، الوظيفة العمومية حقوق الموظف وضماناته، مرجع سابق، ص 255.

² بشير الشريف شمس الدين، سميحة العقابي، ص 255.

³ صديق تواتي، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الدعوى والاحكام، الجزء الأول، طبعة 2024، دار لايمة، تيبازة، ص ص 28

المبحث الثالث

آثار إلغاء القرار التأديبي القاضي بالتسريح

يترتب على دعوى الإلغاء أمام القاضي الإداري كقاعدة عامة الحكم بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه متى ثبت عدم مطابقته للقوانين أو اللوائح التنظيمية، فقد يكون هذا الإلغاء كلياً فيلغي قرار التسريح، وقد يقتصر على بعض أجزائه.

غير أن هذه النتيجة لا تتحقق إلا بعد إثبات عدم مشروعية القرار الإداري، إذ لا يكفي أن يستند هذا الموظف إلى مجرد عرف إداري أو تقليد متبع داخل الإدارة ما لم يكن مؤسساً على قاعدة قانونية ملزمة¹، الأمر الذي يثير مسألة حجية هذا الحكم من حيث وآثاره على الوضعية القانونية للموظف المعني ومسألة تنفيذ الحكم القضائي محل الإلغاء من طرف الإدارة وهو ما يقتضي إعادة الأمور إلى ما كانت عليه قبل صدور قرار التسريح.

سوف سنتناول في هذا المبحث حجية إلغاء القرار التأديبي بالتسريح (المطلب الأول) وتنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي (المطلب الثاني)

¹ هاشمي خلفي، مرجع سابق، ص 428.

المطلب الأول

حجية إلغاء القرار التأديبي القاضي بالتسريح

يعد إلغاء القرار الإداري القاضي بالتسريح من أبرز مظاهر الرقابة القضائية على مشروعية أعمال الإدارة، إذ يترتب عنه آثار قانونية هامة تمس المركز القانوني للموظف. ويقوم هذا الإلغاء أساساً على إثبات عدم مشروعية قرار التسريح سواء من الناحية الشكلية أو الموضوعية بما يكشف عن تعسف الإدارة أو انحرافها باستعمال السلطة (الفرع الأول) إثبات عدم مشروعية قرار التسريح (الفرع الثاني) القوة القانونية للحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح.

الفرع الأول: إثبات عدم مشروعية قرار التسريح

يملك القاضي الإداري في جميع الأحوال أن ينصب نظره على مدى مشروعية القرار المطعون فيه من خلال فحص الظروف والملابسات المحيطة به، من خلال التفحص في مادية الوقائع، وذلك من أجل التحقق من صحتها ومدى ارتباطها بالخطأ المنسوب للموظف، والتأكد من أن القرار المطعون فيه قد قام على وقائع ثابتة وصحيحة.

وفي حالة وجود ادعاءات متعارضة، يجوز للقاضي الإداري أن يأمر بفتح تحقيق خاص قصد تمكين الجهة القضائية من الاستماع إلى الشهود الذي تراه ضرورة سماعهم، وذلك من أجل التأكد من صحة الوقائع المعروضة أمامهم.

كما يملك القاضي الإداري سلطة تقدير مدى تناسب العقوبة المقررة مع الخطأ المرتكب، وذلك على ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الذي يؤكد على ضرورة تناسب العقوبة بجسامة الخطأ المرتكب مع مراعاة الظروف المشددة والظروف المخففة المحيطة بالفعل¹.

وللقاضي الإداري في هذا الإطار أن يأخذ بعين الاعتبار تمسك الموظف بالدفع المتصل بتكليف الخطأ وطبيعته، وبالظروف التي أحاطت به. ويعد هذا الموقف الذي تبناه المشرع قفزة نوعية

¹ المادة 161 من الأمر 06-03، السالف الذكر .

في تطور دور القاضي الإداري، إذ لم يعد دوره يقتصر على الرقابة الشكلية فحسب، بل امتد إلى فحص الوقائع وتكييفها والتأكد من مدى ملاءمة العقوبة للخطأ المرتكب.

الفرع الثاني: القوة القانونية للحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح

يترتب على إلغاء القرار التأديبي القاضي بالتسريح هو التزام الإدارة زوال أثره بالنسبة للماضي والحاضر على حد سواء، بمعنى أن للإلغاء آثار رجعية، وتفرض على الإدارة إعادة الوضع لما كان عليه قبل تنفيذ القرار التأديبي، ويشمل ذلك إعادة بناء الحياة المهنية للموظف المعني وفقاً للآثار القانونية التي نتجت عن تنفيذ القرار على وضعه الوظيفي، وإزالة كافة آثاره المباشرة على مساره المهني وكأنه لم يكن محل للإجراء التأديبي الملغى¹.

المطلب الثاني

تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي القاضي بالتسريح

يترتب على صدور حكم بإلغاء القرار التأديبي واستيفائه للإجراءات المنصوص عليها قانوناً أن يصبح هذا الحكم صالحاً لترتيب آثاره في مواجهة الإدارة المصدرة للقرار، والتي يتعين عليها وجوباً احترام مبادئ حجية الأحكام القضائية وأحكام الدستور².

غير أنه في بعض الأحيان تتعاضد الإدارة في الواقع بمبررات أو دونها - بما يمس حرية الشيء المقضي به - لذلك أقر المشرع جملة من المسائل القانونية لإجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها.

¹ بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، القانون الوظيفية العمومية، حقوق الموظف العمومي وضماناته، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 256.

² المادة 178 من المرسوم الرئاسي 20-422 السالف الذكر.

الفرع الأول: الآليات القانونية المتاحة لمواجهة الإدارة

تُعد الآليات القانونية المقررة لمواجهة امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية من أهم الضمانات التي أقرها المشرع لحماية حقوق الموظف، خاصة في حالة صدور حكم بإلغاء قرار التسريح. فحجية الأحكام القضائية لا تكتمل بمجرد صدورها، وإنما تتحقق فعلياً من خلال تنفيذها واحترام الإدارة لما قضت به الجهة القضائية المختصة. ومن هذا المنطلق، منح القانون للموظف المعني وسائل قانونية تمكنه من الرجوع إلى القاضي الإداري قصد إلزام الإدارة بتنفيذ الحكم الصادر لصالحه.

وعليه، سنتطرق في هذا الفرع إلى أهم هذه الآليات، وذلك من خلال بيان التماس الموظف إرفاق حكم الإلغاء بأمر تنفيذي موجّه للإدارة (أولاً) ثم طلب إصدار أمر تنفيذي لاحق في حالة خلو الحكم من الأمر بالتنفيذ (ثانياً) مع الإشارة إلى إمكانية تدعيم هذه الأوامر بالغرامة التهديدية كوسيلة ضغط لضمان التنفيذ الفعلي للحكم القضائي بقوة القانون .

أولاً: التماس الموظف إرفاق حكم الإلغاء

يجوز للموظف المعني أن يلتمس من القاضي الإداري إرفاق حكم الإلغاء الصادر لصالحه بأمر تنفيذي يوجه للإدارة، يتضمن بيان التدابير الواجب اتخاذها لضمان التنفيذ الفعلي للحكم مع تحديد أجل مناسب يتعين على الإدارة التقيد به امتثالاً لحجية الأحكام القضائية.¹

ثانياً: طلب إرفاق حكم الإلغاء بأمر تنفيذي موجّه للإدارة

إذا خلا الحكم الإداري توجيه أمر تنفيذي للإدارة، بسبب عدم طلب المدعى لذلك جاز له أن يلجأ مجدداً إلى القاضي الإداري لإصدار أمر تنفيذي يوجه للإدارة، يتضمن إلزامها باتخاذ الإجراءات الضرورية لتنفيذ الحكم القضائي المتضمن إلغاء قرار التسريح، بما في ذلك إصدار قرار إداري بديل متى كان تنفيذ الحكم يقتضي ذلك مع تحديد أجل محدد للامتثال.²

¹ المادة 978 من القانون 22-13، السالف الذكر .

² المادة 602 من قانون 22-13.

وفي كلتا الحالتين يجوز للقاضي الإداري أن يرفق الأمر التنفيذي الموجه للإدارة بغرامة تهديدية تفرض عليها مع تحديد بدأ سريانه¹، وذلك باعتبارها وسيلة ضغط قانونية تهدف إلى إلزام الإدارة باحترام² حجية الأحكام القضائية وضمان التنفيذ الفعلي لمقتضيات الحكم الصادر ضدها ضمن الأجل المحدد.

الفرع الثاني: امتناع الإدارة عن تنفيذ حكم الإلغاء

يعد امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية لا سيما الحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح، خرقاً جسيماً لمبدأ المشروعية ومساساً بهيبة القضاء، إذ تلتزم الإدارة قانوناً بتنفيذ الأحكام النهائية الصادرة عنها³، ويترتب عن هذا الامتناع قيام مسؤولية قانونية في مواجهة الموظف العمومي المسؤول عن التنفيذ عليه، سنتطرق في هذا الفرع إلى صور امتناع الإدارة عن تنفيذ حكم الإلغاء (أولاً)، ثم إلى المسؤولية والجزاء المترتبة عن هذا الامتناع (ثانياً).

أولاً: صور امتناع الإدارة عن تنفيذ حكم الإلغاء

تتخذ امتناع الإدارة عدة صور منها الامتناع الصريح برفض تنفيذ الحكم، أو الامتناع الضمني عبر المماطلة والتأجيل غير المبرر، أو التنفيذ الجزئي الذي لا يحقق الآثار الكاملة للحكم (كعدم إعادة الإدماج أو عدم تسوية الوضعية المالية)، وتعد هذه الصورة مخالفة قانونية تمس بحجية الحكم القضائي وتفرغه من مضمونه.

ثانياً: المسؤولية والجزاء المترتبة عن الامتناع عن التنفيذ

يترتب على الامتناع عن تنفيذ حكم الإلغاء قيام مسؤولية تأديبية في حق الموظف العمومي لمخالفته واجباته المهنية⁴، إلى جانب المسؤولية الجزائية⁵ التي نص عليها المشرع في قانون العقوبات

¹ المادة 980 من القانون 22-13، السالف الذكر.

² المادة 983 من نفس القانون .

³ أنظر المادة 978 من نفس القانون.

⁴ المادة 160 من الامر 06-03، السالف الذكر.

والتي تجرم الامتناع العمدي عن تنفيذ حكم قضائي نهائي¹، كما يمكن للمتضرر اللجوء إلى القضاء الإداري بطلب فرض غرامة تهديدية وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية أو تقديم شكوى أمام النيابة العامة لتحريك الدعوى العمومية ضد الموظف الممتنع عن التنفيذ ضماناً لتنفيذ الأحكام القضائية².

⁵ المادة 138 مكرر من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 11 يونيو 1966، المعدل والمتمم، لاسيما بالقانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أبريل 2024، الجريدة الرسمية، العدد 30، الصادرة 2024.

¹ المادة 138 من نفس القانون.

² بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، الوظيفة العمومية حقوق الموظف وضماناته، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 258.

خلاصة الفصل الثاني

تعد الرقابة القضائية على قرارات التسريح التأديبي من أهم الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العمومي من تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها التأديبية.

وقد خول المشرع للقاضي الإداري سلطة فحص مدى مشروعية هذه القرارات، والتأكد من مطابقتها لأحكام القانون، وتقتضي هذه الرقابة تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في دعاوى إلغاء قرارات التسريح، سواء من حيث الاختصاص الإقليمي أو النوعي.

كما تمتد إلى فحص مختلف أوجه عدم المشروعية التي قد تشوب القرار التأديبي، سواء تعلق الأمر بمخالفات شكلية أو موضوعية تؤثر في سلامته القانونية.

ولا تقتصر مهمة القاضي الإداري على إصدار حكم الإلغاء فحسب، بل تمتد آثار رقيبته إلى تكريس حجية الأحكام القضائية وضمن تنفيذها من قبل الإدارة بما يترتب على ذلك يشمل ذلك من إعادة المشروعية وحماية الحقوق والمراكز القانونية للموظف العمومي.

الخاتمة

إن دراسة موضوع إجراءات تسريح الموظف بين عمل الإدارة ورقابة القضاء الإداري سمحت لنا بفهم عمق العلاقة القائمة بين سلطة الإدارة من جهة وحقوق الموظف العمومي من جهة أخرى، وهي علاقة تتسم بعدم التوازن نظرا لما تملكه الإدارة من امتيازات وسلطات قانونية تجعلها في مركز قوي مقابل موظف يخضع لسلطتها الرئاسية والانضباطية، لذلك جاءت النصوص القانونية لتضع قيودا دقيقة تضمن احترام مبدأ الشرعية وحماية الموظف من كل تعسف محتمل.

وقد تبين أن التسريح يشكل أخطر إجراء تأديبي تتخذه الإدارة في حق موظفها، لما يترتب عنه من إنهاء للرابطة الوظيفية بصفة نهائية، وبالتالي حرمان الموظف من حقوقه الوظيفية والاجتماعية والمالية.

ومن ثم فإن خطورة هذه العقوبة تقتضي أن تتم وفق ضوابط قانونية صارمة وإجراءات دقيقة تضمن للموظف كافة حقوق الدفاع تحقيقا لمبدأي الشرعية والعدالة التأديبية.

وقد حرص المشرع الجزائري من خلال الامر رقم 06-03 والمرسومين التنفيذي رقم 20-199 و 08-04 على تنظيم التسريح تنظيما محكما، بحيث جعل من احترام الإجراءات التأديبية شرطا جوهريا لسلامة القرار الإداري، فالإدارة لا يمكنها أن تتخذ قرارا بالتسريح إلا بعد إجراء التحقيق الإداري، وتمكين الموظف من حق الدفاع، وعرض الملف على اللجنة المتساوية الأعضاء أو المجلس التأديبي، إضافة إلى ضرورة تسبب القرار وتبليغه بطريقة قانونية.

كما أن أي مخالفة لهذه الإجراءات تعد عيبا جوهريا يمس بشرعية القرار، ويبرز إلغاؤه من قبل القضاء الإداري.

وفي المقابل، أظهرت الدراسة أن القضاء الإداري الجزائري يلعب دورا حاسما في حماية الموظف من تعسف الإدارة، إذ يبسط رقابته على جميع قرارات التسريح سواء من حيث الشرعية الشكلية أو الشرعية الموضوعية، فهو لا يكتفي بالتحقق من احترام الإجراءات الشكلية، بل يمتد ليفحص مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب، تطبيقا لمبدأ التناسب الذي يعد من المبادئ العامة للقانون، وقد كرس مجلس الدولة من خلال اجتهاداته القضائية المتكررة مجموعة...

من المبادئ الضامنة لحقوق الموظف، من أبرزها بطلان قرارات التسريح الصادرة دون تحقيق أو دون استشارة المجلس التأديبي، أو تلك التي تخالف مبدأ المواجهة وحق الدفاع.

ومع ذلك، فإن التطبيق العملي أفرز بعض النقائص في النظام القانوني الجزائري، من بينها غموض بعض النصوص التي تنظم عمل المجالس التأديبية، وضعف التكوين القانوني للمسؤولين المكلفين بتسيير المسار التأديبي للموظفين، إضافة إلى بطء إجراءات القضاء الإداري أحيانا في الفصل في منازعات التسريح مما قد يؤدي إلى أضرار مادية ومعنوية للموظف المفصول.

وبناء عليه يمكن تقديم بعض الاقتراحات التي قد تسهم في تحسين النظام التأديبي والرقابة عليه:

- 1- ضرورة مراجعة الإطار التشريعي والتنظيمي للتسريح بتوضيح الإجراءات التأديبية بدقة أكبر، وتبسيطها بما يضمن فعالية المرفق العام دون المساس بحقوق الدفاع.
- 2- تعزيز الضمانات التأديبية من خلال إلزام الإدارة بتبليغ الموظف بكل مراحل التحقيق والتأديب، وتمكينه من الاطلاع على ملفه بصفة كاملة.
- 3- تكوين أعضاء المجالس التأديبية تكوينا قانونيا متخصصا، لضمان حياتهم وقدرتهم على تقدير جسامة الأفعال ومدى تناسب العقوبات.
- 4- تفعيل مبدأ التدرج في العقوبات، بحيث لا يتم اللجوء إلى التسريح إلا كحل أخير بعد استنفاد العقوبات الأخف.
- 5- تعزيز رقابة القضاء الإداري على قرار التسريح من خلال تسريع الفصل في الطعون ذات الطابع الاستعجالي، وإعفاء الأولوية للقضايا الوظيفية كما لها من أثر اجتماعي مباشر.
- 6- تشجيع اعتماد آليات بديلة لتسوية النزاعات الوظيفية (كالوساطة الإدارية والتنظيم المسبق الفعال)، للحد من النزاعات القضائية وتخفيف العبء على القضاء الإداري.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، قانون الوظيفة العمومية، الإطار العام للوظيفة العمومية، الجزء الأول، دار العلا، الجزائر، 2026 .
2. بشير الشريف شمس الدين، سميحة لعقابي، قانون الوظيفة العمومية، حقوق الموظف العمومي و ضماناته، الجزء الثاني، دار العلا للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2025 .
3. بريارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ضوء قانون 08-09، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13، الطبعة الخامسة، بيت الأفكار، الجزائر، 2022 .
4. بن شيخ آيت ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار هومة الجزائر، 2005.
5. جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2022 .
6. حنان أوثن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، الطبعة الأولى، منشورات ألفا للوثائق، قسنطينة، 2022 .
7. زياد عادل، الشامل في الوظيفة العمومية، الطبعة الأولى، ابن الهيثم للنشر والتوزيع، 2025 .
8. سميحة براهيم، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، الطبعة الأولى، ابن النديم للنشر والتوزيع ومؤسسة الكتاب القانوني، الجزائر، 2022 .
9. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987 .
10. صبرينة جبايلي، الوجيز في الوظيفة العامة، بيت الأفكار، الدار البيضاء، الجزائر، 2025 .
11. صديق تواتي، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الدعوى والأحكام، الجزء الأول، دار لايمة، تيبازة، 2024 .

12. عبد السلام ديب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، الطبعة الرابعة، 2016 .
13. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007 .
14. عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في الجزائر: دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019 .
15. عمار بوضياف، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية، دار الجسور، الجزائر .
16. عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري: نظم الدعوى الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014 .
17. فاطمة الزهرة جدو وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2024 .
18. كمال حملوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، 2006 .
19. محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2009 .
20. مراد بوطبة، تنظيم الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، ابن النديم للنشر والتوزيع ومؤسسات الكتاب القانوني، الطبعة الأولى، 2024 .
21. مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، عالم الكتب، القاهرة، 1974 .
22. ناصر لباد، مدخل إلى القانون الإداري، دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، 2014 .
23. ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، دار اليمامة، 2024 .
24. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007 .
25. نواف كنعان، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009 .

26. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013 .

ثانيا: الأطروحات والمذكرات الجامعية

أ- أطروحات الدكتوراه

1. يحي قاسم علي، فصل الموظف العام: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه دولة في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2005 .

ب- مذكرات الماجستير

1. عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011 .

ج- مذكرات الماستر

1. حمداش أسماء، عرعار إكرام، مبدأ التقاضي على درجتين في المواد الإدارية في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2023-2024 .

ثالثا: المقالات العلمية

1. بوداعة حاجة مختار، تأثير الاختصاص النوعي لمجلس الدولة ودوره في تقويم عمل الجهات القضائية الإدارية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السابع، العدد الأول، 2023 .

2. خديجة مرابط، تسريح الموظف العام على ضوء قانون الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للعلوم القانونية والإدارية، المجلد الأول، العدد 08، ديسمبر 2017 .

3. مباركة بدري، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، مركز النصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد الثامن، الجزائر، 2016 .
4. مهدي بقدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 08، العدد 01، 2021 .

رابعاً: النصوص القانونية

أ- القوانين

1. القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 04 صفر عام 1419 الموافق 30 ماي سنة 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1998 .
2. القانون العضوي رقم 10-22 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1443 الموافق 09 جوان سنة 2022، المتعلق بالتنظيم القضائي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 41، الصادرة بتاريخ 16 جوان 2022 .
3. القانون العضوي رقم 11-22 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1443 الموافق 09 جوان سنة 2022، يعدل ويتم القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 30 ماي سنة 1998، المتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 41، الصادرة بتاريخ 16 جوان 2022 .

ب- الأوامر

1. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966 .

2. الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 08 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 11 يونيو 1966، المعدل والمتمم، لاسيما بالقانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أبريل 2024، الجريدة الرسمية، العدد 30، الصادرة 2024 .
3. الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 27 فبراير 2005 .
4. الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم .
5. القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983 .
6. القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983 .
7. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 .
8. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008 .

9. القانون رقم 07-22 المؤرخ في 04 شوال عام 1443 الموافق 05 ماي سنة 2022، المتضمن التقسيم القضائي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 14 ماي 2022 .

10. القانون رقم 13-22 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 17 يوليو 2022 .

ج- المراسيم

1- المراسيم الرئاسية

1. المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 .

2- المراسيم التنفيذية

1. المرسوم رقم 66-148 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1966، المتعلق بالتسريح لعدم الكفاءة المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966 .

2. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

3. المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو سنة 1990، الذي يحدد حقوق وواجبات العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 31، الصادرة بتاريخ 28 يوليو سنة 1990 .
4. المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 03، الصادرة بتاريخ 20 يناير 2008 .
5. المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 02 نوفمبر سنة 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر سنة 2017 .
6. المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 30 يوليو سنة 2020 .

د- المناشير والتعليمات

1. التعليمات رقم 07 الصادرة عن وزارة الداخلية بتاريخ 07 ماي 1969 .
2. منشور رقم 05 صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية بتاريخ 12 أبريل 2004 .
3. المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، المتعلق بكفاءات تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

فهرس المحتويات

.....	شكر وعران
.....	الاهاء
1	مقدمة
4	الفصل الأول النظام القانوني للتسريح التأديبي للموظف العمومي
6	المبحث الأول مفهوم التسريح
7	المطلب الأول مفهوم التسريح
7	الفرع الأول : تعريف التسريح
9	الفرع الثاني : الأساس القانوني للتسريح
10.....	الفرع الثالث : أنواع التسريح
14.....	المطلب الثاني تمييز التسريح عن المفاهيم المشابهة له
14.....	الفرع الأول: الإيقاف
16.....	الفرع الثاني : العزل
19.....	المبحث الثاني إجراءات المتابعة التأديبية
20.....	المطلب الأول مراحل التحقيق التأديبي
20.....	الفرع الأول: تحديد الجهة المختصة بالمساءلة التأديبية
22.....	الفرع الثالث : لجوء الموظف للجان للطعن
23.....	المطلب الثاني سير الإجراءات التأديبية
23.....	الفرع الأول: إخطار المجلس التأديبي
25.....	الفرع الثاني: إخطار الموظف بالخطأ المنسوب إليه

25	ثانيا: تقييم إجراء إخطار الموظف بالخطأ المنسوب إليه
26	الفرع الثالث: مثول الموظف أمام مجلس التأديب
29	المبحث الثالث الضمانات الإدارية في مواجهة السلطة التأديبية
30	المطلب الأول الضمانات السابقة على قرار التسريح
30	الفرع الأول: تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي
35	الفرع الثالث: حق الدفاع
37	المطلب الثاني الضمانات الملازمة لاتخاذ القرار التأديبي
37	الفرع الأول: حياد الهيئة التأديبية
38	الفرع الثاني: تسبيب القرار الإداري القاضي بالتسريح
40	المطلب الثالث الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي القاضي بالتسريح
41	الفرع الأول: التظلم الإداري
42	الفرع الثاني: لجوء الموظف إلى لجان الطعن
47	الفصل الثاني رقابة القاضي الإداري على قرار التسريح
49	المبحث الأول الاختصاص القضائي برقابة إلغاء قرار التسريح
50	المطلب الأول الاختصاص النوعي
50	الفرع الأول: المحاكم الإدارية
51	الفرع الثاني: المحاكم الإدارية للاستئناف
54	المطلب الثاني الاختصاص الإقليمي
54	الفرع الأول: القاعدة العامة للاختصاص الإقليمي في المنازعات الإدارية

55	الفرع الثاني: التحول التشريعي في تحديد الاختصاص الإقليمي في منازعات الموظفين
55	الفرع الثالث: أثر التعديل في تحديد الاختصاص بنظر الطعون في القرارات التأديبية
56	الفرع الرابع: الإشكالات العملية المرتبطة بسلطة الاختصاص القضائي
58	المبحث الثاني أوجه إلغاء قرار التسريح
59	المطلب الأول أوجه عدم المشروعية الشكلية لقرار التسريح
59	الفرع الأول: توافر شروط الطعن
59	الفرع الثاني: الطعن الإداري المسبق
60	الفرع الثالث: شرط الميعاد
60	الفرع الرابع: انتهاء الدعوى الموازية
61	المطلب الثاني الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء
61	الفرع الأول: أوجه عدم المشروعية الخارجية للقرار التأديبي
64	الفرع الثاني: أوجه عدم المشروعية الداخلية للقرار التأديبي
70	المبحث الثالث آثار إلغاء القرار التأديبي القاضي بالتسريح
71	المطلب الأول حجية إلغاء القرار التأديبي القاضي بالتسريح
71	الفرع الأول: إثبات عدم مشروعية قرار التسريح
72	الفرع الثاني: القوة القانونية للحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح
72	المطلب الثاني تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي القاضي بالتسريح
73	الفرع الأول: الآليات القانونية المتاحة لمواجهة الإدارة
74	الفرع الثاني: امتناع الإدارة عن تنفيذ حكم الإلغاء

76.....	الخاتمة
74.....	قائمة المراجع
87.....	فهرس المحتويات