



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



## تسريح الموظف العام في ظل قانون الوظيفة العمومية 03/06

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري.

إشراف/

أ.د/خلف فاروق

إعداد الطالب /

عوادي الحفناوي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د/سعيدة العايبي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
أ.د/ فاروق خلف	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
د/صباح حمايتي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية ( 2021/2020 )

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ  
وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ

یوسف / الآیة 76

# إهداء

" وقضى ربك ألا تعبد إلا إياه وبالوالدين إحسانا "

إلى رمز المحبة والحنان إلى من سهرت على تربيّتي إلى من منحنتي القوة والحياة إليك

أمي العزيزة حفظك الله وأطال عمرك

إلى الذي رسم لي طريق العلم بحبه وعلمني معنى الحياة بكده وجهده إلى أبي الغالي

إلى من تربيّت وترعرعت بينهم إخوتي وأخواتي كل واحد باسمه

إلى كل الأصدقاء والى كل من ساهم في هذا العمل من قريب أو بعيد

# شكر وتقدير

مصادقا لقوله صلى الله عليه وسلم

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نسجد لله عز وجل، شاكرين أن وهبنا القوة والمقدرة والبحث ويسر لنا طريق  
النجاح.

نتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان والاممتان

إلى المشرف الأستاذ الدكتور " **خلف فاروق** " الذي تابع عملنا هذا ولم يبخل  
علينا

بنصائحه وتوجيهاته القيمة والمفيدة

يعتبر الموظف العام الأساس الذي لا يمكن للإدارة أن تضطلع بعملها و نشاطها إلا من خلاله وذلك في إطار قانون الوظيفة العامة الذي يحكم الحياة الوظيفية ابتداء من وضع شروط الإلتحاق بالوظيفة وبيان حقوق و واجبات الموظف إلى غاية بيان الحالات والأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدماته الوظيفية من خلال الوسائل القانونية .

يخضع الموظف العام بمجرد صدور قرار تعيينه وتحديد مركزه القانوني و قيامه بممارسة مهامه فعليا لوصاية وسلطة الرئيس الإداري، فعلى الموظف العام الإلتزام بأوامر وتوجيهات السلطة الإدارية التي تصبو من خلالها لتحقيق هدف معين ، فبقاء الموظف العام في خدمته مرهون بآداء واجباته على أكمل وجه .

ومن هنا تبرز أهمية موضوع تسريح الموظف العام الذي تولى المشرع الجزائري تبيان مقتضياته و طرقه في إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة ، الذي نظمه من خلال عدة تشريعات إلى جانب بقية العقوبات التأديبية و من هذه التشريعات الأمر رقم (03/06) المؤرخ في 2006/07/18 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، فقد يكون التسريح تأديبيا بناء على خطأ وظيفي جسيم و قد يكون غير تأديبي متخذ من طرف الإدارة في حالة فقدان الموظف حقه في الإستمرار في الوظيفة كعدم اللياقة الصحية و التخلي عن المنصب وفقدان الجنسية... إلخ ، كما يمكن أن يكون التسريح قضائيا في حالة صدور حكم جزائي نهائي يقضي بإدانة الموظف بجريمة و يترتب عليه عقوبة تكميلية تبين ثبوت إدانة الموظف بجنحة أو جناية ما ينتج عنه ابعاده عن السلك الوظيفي بصورة نهائية .

بهذا فإن للإدارة أن تسلك مسلكين في تسريح الموظف العام الأول تأديبي اعتمادا على جسامة الخطأ التأديبي و الثاني غير تأديبي (الإداري) استنادا إلى الأوضاع القانونية المقررة لذلك، ويبقى للإدارة السلطة التقديرية في إختيار أحد شكلي التسريح وهو ما يثير أحيانا تداخل مقتضيات شكلي التسريح، لذا يستلزم على الإدارة أن تحقق الموازنة المطلوبة لضمان تحقيق المصلحة العامة و حسن سير المرفق العام و تحقيق مبادئ العدالة والإنصاف .

لذلك فعلى الإدارة أن تراعي الضوابط و العوامل و الأسباب و الضمانات المكفولة للموظف قبل اصدار قرار التسريح بإعتبار أن سلطة الإدارة التقديرية تبقى وسيلة لتطبيق القانون ، وفي حالة حياد الإدارة أو خطئها في تكييف أو تقدير قرار التسريح فإن للقضاء الإداري رقابة فعالة على مختلف عناصر قرار التسريح حماية لحقوق الموظف من تعسف الإدارة و تصرفاتها غير المشروعة بما يحقق المصلحة العامة و انتظام المرفق العام ، خاصة وأن الإدارة قد تتعسف وتؤثر على قرارات اللجنة المتساوية الأعضاء (المجلس التأديبي) على توقيع قرار التسريح الذي في حقيقته من اعداد السلطة الرئاسية ، و من الواضح أن قرارات التسريح تشكل حيزا كبيرا من القضايا المطروحة على القضاء الإداري .

استنادا إلى ذلك فإن المشرع الجزائري سعى لتحقيق الضمانات الكافية للموظف العام من تعسف الإدارة في قرار التسريح و ذلك دون المساس بالمصلحة العامة و انتظام المرفق العام ونلاحظ ذلك من خلال إلغائه للقانون رقم (133/66) المؤرخ في 23/06/1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة و كذا المرسوم (59/85) المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و أصدر بعدهما القانون الساري (03/06) المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، الذي جاء ببعض الأحكام المنتجة التي ألغيت سبب التسريح لعدم الكفاءة المهنية ، و كذلك تبيان ضمانات الموظف العام في اطار المساءلة و التحقيق الذي تباشره اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

إن موضوع الدراسة يكتسي أهمية بالغة كون قرار تسريح الموظف العام يعتبر من أخطر القرارات التي تتخذها الإدارة سواء على الموظف أو على الإدارة في حد ذاتها ، و ذلك لكون الموظف يفقد صفته و مركزه القانوني في الإدارة مما يؤدي إلى خسائر مادية و معنوية و فقدان لراتبه الشهري مما يؤثر سلبا على حياته ، و الإدارة بفقدانها لأحد موظفيها قد تواجهها مصاريف في إعادة توظيف موظف آخر بالإضافة إلى تعطيل مصالحها و العقوبات التي تواجهها في مخطط تسيير الموارد البشرية .

ان موضوع تسريح الموظف العام في التشريع الجزائري له أهمية بالغة سواء الناحية العلمية أو من الناحية العملية هذه الأخيرة التي تكمن في ارتباط هذا الموضوع

بالإجراءات التأديبية و الضمانات الممنوحة للموظف بمناسبة اصدار قرار التسريح على ضوء قانون الوظيفة العامة (03/06) ، علاوة على السعي للبحث في الأطر القانونية التي تضبط العلاقة بين الإدارة و الموظف العام في موضوع التسريح .

ومن خلال ما سبق يثار الإشكال القانوني التالي :

ما هو الإطار القانوني المقرر في تسريح الموظف العام و الضمانات الممنوحة له في شأن ذلك ؟

وللإجابة عن الإشكالية و توضيح الموضوع سوف نتبع المنهجين التحليلي و الوصفي من خلال تناولنا قانوني الوظيفة العامة (03/06) المؤرخ في 15/07/2006 و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (09/08) المؤرخ في 25/02/2008 لتبيان الإجراءات و الضمانات القانونية و القضائية المتاحة للموظف العام في مواجهة قرارات التسريح التأديبية . ولمعالجة هذا الموضوع فقد قسمنا البحث وفقا للخطة على النحو الآتي :

**الفصل الأول : الإطار القانوني لتسريح الموظف العام .**

**المبحث الأول : التسريح بالطريق التأديبي .**

المطلب الأول : ماهية التسريح التأديبي .

المطلب الثاني : أحكام التسريح التأديبي .

**المبحث الثاني : التسريح بالطريق الغير تأديبي .**

المطلب الأول : التسريح الإداري للموظف العام .

المطلب الثاني : التسريح القضائي للموظف العام .

**الفصل الثاني : ضمانات تسريح الموظف العام .**

**المبحث الأول : الضمانات الإدارية في تسريح الموظف العام .**

المطلب الأول : الضمانات الإدارية السابقة لقرار التسريح .

المطلب الثاني : الضمانات الإدارية اللاحقة لقرار التسريح .

**المبحث الثاني : الضمانات القضائية لتسريح الموظف العام .**

المطلب الأول : رفع دعوى الإلغاء و الإجراءات المقررة بشأنها .

المطلب الثاني : ضمانات تنفيذ حكم الإلغاء لقرار تسريح الموظف العام و الآثار

المرتتبة عليها

## الفصل الأول

### الإطار القانوني لتسريح الموظف العام

تتجه الإدارة إلى تسريح الموظف العام بطريقتين، هما التسريح التأديبي بناء على خطأ منه أو التسريح الغير تأديبي بناء على حالات استثنائية مختلفة ، لذلك فإن إعطاء تعريف للتسريح في نطاق الوظيفة العمومية ليس بالأمر السهل لأن الإدارة قد تكون مقيدة أحيانا في اصدار قرار التسريح و قد تكون لها السلطة التقديرية في أحيان أخرى لكي تفاضل بين الإحتفاظ بالموظف أو تسريحه .

من خلال ما سبق سوف نبين الإطار القانوني لتسريح الموظف العام بالتطرق إلى أشكال التسريح و ذلك من خلال تقسيم الفصل إلى المبحثين التاليين :

- تسريح الموظف العام بالطريق التأديبي .(المبحث الأول)
- تسريح الموظف العام بالطريق الغير تأديبي .(المبحث الثاني)

## المبحث الأول

### تسريح الموظف العام بالطريق التأديبي

تسعى الإدارة من خلال النظام التأديبي لتحقيق المصلحة العامة و ضمان حسن قيام الموظفين بواجباتهم ، لذا يعتبر الخطأ التأديبي مبررا للمتابعة التأديبية سواء ارتكب عمدا أو عن غير عمد ، و للسلطة التأديبية دور هام في تكيف نوع الخطأ و تقدير جسامته مما قد يؤدي إلى التسريح التأديبي الذي يمس مركز الموظف في كيانه الوظيفي و مستقبه و دخله<sup>1</sup>، و عليه سوف نتعرض لتسريح الموظف العام بالطريق التأديبي من خلال المطلبين التاليين:

- ماهية التسريح التأديبي . (المطلب الأول)

- أحكام التسريح التأديبي . (المطلب الثاني)

#### المطلب الأول

##### ماهية التسريح التأديبي

التسريح التأديبي عقوبة تأديبية جسيمة من حيث الآثار المعنوية و المادية التي تلحقها تجاه الموظف العام فهو متصل بالخطأ الجسيم الذي للسلطة الرئاسية تقديره مع مراعاة مصلحة الإدارة المستخدمة و مصلحة الموظف على حد سواء .  
على ضوء ما سبق سوف نتطرق إلى مفهوم عقوبة التسريح (الفرع الأول) و السلطة المختصة بالتسريح التأديبي (الفرع الثاني) .

<sup>1</sup> - بوحميده عطاء الله، الفصل الغير تأديبي في الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة، لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية، معهد العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الجزائر، 1990، ص 32.

الفرع الأول/ مفهوم عقوبة التسريح

لم تتطرق جل التشريعات بما فيها التشريع الجزائري إلى تعريف عقوبة التسريح و تعدد المصطلحات التي تترجم مفهوم إنهاء خدمة الموظف العام أدت إلى اختلاف الفقه و القضاء الإداري في وضع مصطلح مستقر لعقوبة التسريح<sup>1</sup>.

فكلمة التسريح تفيد الإبعاد و الإخلال ، و هو ما استعمله المشرع الجزائري نقلا عن المشرع الفرنسي الذي عبر عنه بمصطلح "التسريح" و هو ما نلاحظه من خلال الأمر (133/66) الصادر بتاريخ 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و تطابقه مع الأمر (244/59) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في فرنسا فكلاهما يوظف كلمة "التسريح" دلالة على التسريح غير التأديبي و كلمة عزل دلالة على التسريح التأديبي<sup>2</sup>.

فقد نص المشرع الجزائري في المادة (55) من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الصادر سنة 1966 على عقوبة العزل دون إلغاء الحق في المعاش و العزل مع إلغاء الحق في المعاش ، كما نص في المادة (62) منه على أن " انتهاء المهام الذي يترتب عنه فقدان صفة الموظف عن : "...2- التسريح، 3- العزل"<sup>3</sup>.

كما نجد الدلالة على التسريح التأديبي في مضمون المرسوم رقم (10/84) الصادر بتاريخ 1984/01/14 المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على

<sup>1</sup> - يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، فرع الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005، ص 19.

<sup>2</sup> - بوحميذة عطاء الله، مرجع سابق، ص 2 .

<sup>3</sup> - المادة (55)، المادة (62)، الأمر رقم (133/66)، المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج. ر عدد (46)، صادرة بتاريخ 1966/06/08. (ملغى).

: "...أنه تعد الآراء التي تدلي بها اللجان المتساوية الأعضاء استشارية، إلا في الحالات التي

تكتسي فيها طابعا إلزاميا...، و التسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إلغاءها"<sup>1</sup>.

أما بالنسبة لقانون الوظيفة العامة رقم (03/06) المؤرخ في 2006/07/15 فقد جاءت فيه عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة كآخر عقوبة و أخطرها جسامة<sup>2</sup>، كما استعمل مصطلح العزل دلالة على التسريح بالطريق غير التأديبي .

إضافة إلى ذلك نص المشرع الجزائري في قانون العقوبات على أن "يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية في : 1- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف العمومية التي لها علاقة بالجريمة..."<sup>3</sup>، مما يوضح بأن المشرع الجزائري أقر العزل كأثر للعقوبة التكميلي التي يصدرها القاضي الجزائري ضد الموظف العام .

مما يجدر ذكره أيضا أن المشرع الجزائري قد استعمل مصطلح التسريح في قانون علاقات العمل دلالة على التسريح لأسباب اقتصادية و مصطلح العزل دلالة على التسريح التأديبي، إذ نصت المادة (66) من القانون (11/90) المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات على أنه "تنتهي علاقات العمل بالحالات التالية :...العزل، العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع، و التسريح للتقليص من عدد العمال"<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> - المادة (10)، من المرسوم (10/84)، المؤرخ في 1984/01/14، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، ج.ر عدد 3، صادرة بتاريخ 1984/01/17. (ملغى).

<sup>2</sup> - المادة (163)، الأمر (03/06)، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر عدد (46)، صادرة بتاريخ 2006/07/16.

<sup>3</sup> - المادة (9 مكرر 1)، من القانون (23/06)، المؤرخ في 2006/12/20، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 84، صادرة بتاريخ 06/12/24

<sup>4</sup> - المادة (66)، من القانون رقم (11/90)، المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، صادرة بتاريخ 1990/04/25.

يتضح بأن المشرع الجزائري استعمل مصطلح عقوبة "التسريح" في حال انتهاء مهام الموظف العام بالطريق التأديبي و هو ما كرسه في قانون الوظيفة العامة (03/06) المؤرخ في 2006/07/18 ، كما أقر مصطلح "العزل" كدلالة على التسريح بالطريق غير التأديبي.

### الفرع الثاني/ السلطة المختصة بالتسريح التأديبي

تشرف الجهات المكلفة بممارسة السلطة التأديبية بإختلافها على ضمان حسن سير العمل الوظيفي و استقرار النظام داخل المرافق العامة من خلال الوظيفة العقابية ضد أي خطأ يرتكبه الموظف العام مقيدة في ذلك بمبدأ الشرعية في توقيع العقوبة التأديبية أو في تفويض اختصاصها، هذا لأن القضاء الإداري بفرض رقابته الصارمة و يلجأ للتقدير الضيق في اطار توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام<sup>1</sup> .

### أولاً- اختصاص السلطة الرئاسية

تملك الإدارة المستخدمة سلطة تسريح الموظف العام التي هي أحد مظاهر السلطة الرئاسية، فسلطة احالة المخالفة للتحقيق و تقدير العقوبة هي من اختصاص الرؤساء الإداريين كنتيجة تربط علاقة الرئيس بالمرؤوس و هو ما يفرضه القانون على الرئيس في حالة ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي حفاظا على حسن سير المرفق العام الذي يديره<sup>2</sup>، في هذا الصدد نص المشرع الجزائري في المرسوم (59/85) المؤرخ في 1985/03/24 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية على أن تختص السلطة

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 415.

<sup>2</sup> - أنور أحمد رسلان، التحقيق الإداري و المسؤولية التأديبية، الطبعة الثانية، مطبعة كلية الحقوق، جامعة

القاهرة، 2003، ص ص 72-73.

التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة، إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية و تمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي...<sup>1</sup> .

كما نص قانون الوظيفة العامة رقم (03/06) المؤرخ في 2006/07/18 على أنه "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر، العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، كما تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي..."<sup>2</sup> .

لذلك لا يجوز للهيئة المستخدمة أو سلطة التعيين أن تتنازل عن اختصاصها في التأديب أو تفوضه لغيرها بدون وجود نص يتيح لها ذلك، كما يمنع عليها احالة المخالفة إلى سلطة تأديبية أعلى بهدف توقيع عقوبة أخرى بعد ما وقعت السلطة الرئاسية عقوبتها التأديبية على الموظف<sup>3</sup> .

بالتالي فإن المشرع الجزائري قد أسند الإختصاص في اصدار قرار تسريح الموظف العام إلى سلطة التعيين التي تقترح عقوبة التسريح، و تشرف على تحريك المساءلة في مواجهة الموظف العام .

<sup>1</sup> - المرسوم رقم (59/85)، المؤرخ في 1985/03/24، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر عدد 13، صادرة بتاريخ 1985/03/24.

<sup>2</sup> - المادة (165)، من الأمر رقم (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر السابق.

<sup>3</sup> - أنور أحمد رسلان، مرجع سابق، ص 93.

ثانيا/ اختصاص المجالس التأديبية

تعتبر كصورة ثانية للجهات الممارسة لنظام التأديب الإداري أين منحها المشرع سلطة توقيع العقوبات التأديبية على الموظف العام إضافة لما تقترحه الهيئة المستخدمة من عقوبات مما يجعلها شبيهة بالنظام القضائي<sup>1</sup>.

يتشكل المجلس التأديبي من لجنة متساوية الأعضاء أي عدد متساو من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين سواء على مستوى الإدارة المركزية و الولايات و المؤسسات العمومية، يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارة المركزية بقرار من الوزير المختص، أما الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية يعينون بقرار من الوالي أو المدير المختص<sup>2</sup>، وفي هذا الصدد نص قانون الوظيفة العامة على: "تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة، أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين من الإدارة و ممثلين منتخبين من الموظفين، و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة"<sup>3</sup>.

لا يمكن تسريح الموظف العام الذي ارتكب خطأ جسيما من طرف الإدارة طبقا للقانون الجزائري إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تجتمع كمجلس تأديبي لفحص

<sup>1</sup> - مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الإنجلو مصرية، القاهرة، 1986، ص ص 324-325.

<sup>2</sup> - المادة (7)، من المرسوم رقم (10/84)، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، المصدر السابق. (ملغى).

<sup>3</sup> - المادة (63)، من الأمر (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر السابق.

ملف الموظف المعروض عليها، ذلك من خلال دراسة الوقائع و الخطأ التأديبي المرتكب من طرفه<sup>1</sup>.

يتضح أن نظام المجالس التأديبية هو الأمثل مقارنة مع النظام التأديبي الرئاسي كونه يفصل بين سلطة الإتهام وسلطة الحكم، كما يلزم سلطة التأديب بأخذ رأي اللجنة مما يضمن حقوق الموظف العام ويحد من تعسف السلطة الرئاسية .

### المطلب الثاني

#### أحكام التسريح التأديبي

تشرف السلطة التأديبية بواسطة الرئيس الإداري على متابعة الموظفين و توجيههم لتحقيق المصلحة العامة، لذلك لا يمكن للإدارة المستخدمة أن تمارس التسريح التأديبي للموظف العام إلا على أسس و ضوابط صحيحة، مما يتطلب منها أن لا تتخذ هذا القرار إلا بناء على جسامه الخطأ المبرر لذلك حتى تتحقق مسؤولية الموظف عن الخطأ الذي يرتب التسريح التأديبي<sup>2</sup>.

#### الفرع الأول / الخطأ التأديبي و تصنيفاته

طبقا لنص المادة (17) من القانون (133/66) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة التي أقرت أن: "كل تقصير في الواجبات المهنية و كل مساس بالطاعة عن قصد، كل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات"<sup>3</sup> ، وهو ما نص عليه قانون الوظيفة العامة

<sup>1</sup> - طربيت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص ص 49-50.

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، الجزء الرابع، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 3

<sup>3</sup> - المادة (17)، الأمر رقم (133/66)، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر السابق.

(03/06) المؤرخ في 2006/08/17 بنصه "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون مساس، عند الإقتضاء، بالمتابعات الجزائية"<sup>1</sup>.

و قد جاء في قانون الوظيفة العامة (03/06) المؤرخ في 2006/07/15 بعض الأخطاء التأديبية التي يمكن تصنيفها على الموظف العام دون ذكر تعريفها، حيث بينت تقسيمها المادة (177) منه التي جاء فيها "تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص، و تصنف الأخطاء دون المساس بتكليفها الجزائي كما يلي :

- أخطاء من الدرجة الأولى .
- أخطاء من الدرجة الثانية .
- أخطاء من الدرجة الثالثة .
- أخطاء من الدرجة الرابعة.<sup>2</sup>

وقد صنفها المشرع الجزائري على النحو التالي :

(01) الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى : تتمحور حول الإخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح (المادة 178)<sup>3</sup> .

(02) الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية : و تتمثل في :

- المساس عن طريق السهو وليس التعمد بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة، كالتسبب في حريق جراء ترك مطفأة التدخين في المكتب .

<sup>1</sup> - المادة (160)، من الأمر (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، السالف ذكره.

<sup>2</sup> - المادة (177)، الصادر نفسه.

<sup>3</sup> - المادة (178)، المصدر نفسه.

- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية، غير تلك التي نصت عليها أحكام المادتين (180) و(181) كعدم إلتحاق الأستاذ لحراسة الإمتحانات .
- (03) الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة : و ذكرت على سبيل الحصر في المادة (180) وهي :
- إخفاء معلومات ذات طابع مهني كان من الواجب تقديمها خلال تأدية المهام .
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون مبرر .
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية .
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.<sup>1</sup>
- (04) الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة : و هي على النحو التالي :
- استفادة الموظف من الإمتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في اطار ممارسة الوظيفة .
- ارتكاف أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .
- إتلاف الوثائق الإدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين (43) و (44) من قانون الوظيفة العامة<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> - المادة (180)، من القانون (03/06)، المصدر السابق.

عليه فإن المشرع الجزائري قد صنف الأخطاء التأديبية التي تعرض الموظف العام للمتابعة التأديبية بما يتناسب و الخطأ التأديبي المحدد وفقا للمواد (178) إلى (181) من القانون الأساسي للوظيفة العامة (03/06)، مما يعني أن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية ملزمة بتقدير الخطأ و فقا لمعايير منطقية بالإضافة إلى خضوع قراراتها لرقابة القاضي الإداري الذي بدوره إذا رأى عدم تطابق طبيعة العقوبة مع الخطأ الذي ارتكبه الموظف فإنه يقضي بخطأ الإدارة في تكييف الخطأ المرتكب من الموظف مما يؤدي إلى إلغاء قراراتها<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني / أركان الخطأ التأديبي

#### أولا/ الركن الشرعي

لا يمكن للسلطة الإدارية توقيع عقوبة تأديبية على أي فعل إنما لا بد أن يكون مشتملا على خطأ معين مهما كان مصدرها قانونا أو لائحة أو قرارا تنظيميا أو غير ذلك مما يستوجب تحديد ضوابط الخطأ التأديبي وفقا للعوامل التالية :

- أن يكون الفعل الذي ارتكبه الموظف العام غير مشروع .
- أن يكيف الخطأ بمعيار موضوعي بعيدا عن كل البواعث الشخصية التي قد تؤثر في تقدير العقوبة .
- أن يتم تحديد الخطأ وفقا للأوضاع الوظيفية العمومية و الإلتزامات الواقعة على عاتق الموظف و طبيعة الوظيفة التي يشغلها و الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها المرفق العام، و الدرجة السلمية للموظف على مستوى وظيفته .

<sup>1</sup> - المادة (181)، المصدر نفسه.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002 ، ص340

- يتأثر تكييف الخطأ التأديبي من طرف السلطة التأديبية بالظروف العادية أو الإستثنائية التي أدت إلى ارتكاب الخطأ .

- أن يكون الخطأ الذي ارتكبه الموظف دون مبرر شرعي.<sup>1</sup>

### ثانيا/ الركن المادي

وهو سلوك الموظف الذي يؤدي إلى ارتكابه الخطأ التأديبي و قيامه بنشاط منحرف و مخالف سواء كان ايجابيا أو سلبيا مما يؤدي إلى نتيجة حتمية مفادها الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة بسبب الإخلال بالواجبات و القيام بالمحضورات مما يؤدي إلى تشكيل الأخطاء التأديبية<sup>2</sup>.

لابد أن يكون الخطأ التأديبي ماديا و ملموسا و فعليا و ليس افتراضيا لكي تبني السلطة الإدارية المختصة عقيدتها عن يقين بوجود الخطأ الغير مشروع الذي يستوجب الإدانة، فمجرد التفكير لإرتكاب فعل غير مشروع لا يعد كافيا لتوافر الركن المادي للخطأ التأديبي كذلك الأعمال التحضيرية لتنفيذ الخطأ التأديبي لا تشكل الركن المادي له إلا إذا كانت تشكل جريمة أو مخالفة مستقلة عن الأخطاء التأديبية، اما مرحلة البدء في تنفيذ الخطأ فإنها تشكل خطأ تأديبيا يستحق توقيع العقوبة<sup>3</sup>.

حدد المشرع الجزائري الأفعال المادية والسلوك المخالف الذي يتخذ مظهرا من مظاهر الأخطاء التأديبية مما يلزم الجهة الإدارية بالإلتزام بها كونها ذكرت على سبيل الحصر في المواد من (178) إلى (181) من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .

### ثالثا/ الركن المعنوي

<sup>1</sup> - مغاوري محمد شاهين، مرجع سابق، ص 257 .

<sup>2</sup> - مغاوري محمد شاهين، المسألة التأديبية، عالم الكتب، القاهرة، 1974 ، ص 135 .

<sup>3</sup> - بن عمران محمد الأخضر، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2007 ، ص 16.

هو اتجاه إرادة الموظف للقيام بالنشاط الإيجابي أو السلبي الذي يؤدي إلى إحداث الخطأ التأديبي<sup>1</sup>، فإرادة الموظف تتدرج ضمن الركن المعنوي للخطأ التأديبي دون الاعتماد على شرط القصد أو العمد في ارتكابه، فالإدارة المستخدمة غالبا ما تؤسسه على التقصير في أداء المهام بغض النظر فيما إن كانت إرادة الموظف عمديه أو غير عمديه.

### الفرع الثالث / آثار التسريح التأديبي للموظف العام

#### أولا/ تنفيذ عقوبة التسريح التأديبي

الإدارة المستخدمة هي المختصة بتوقيع عقوبة التسريح كون الموظف يتبعها وقت وقوع الخطأ التأديبي و تكون العقوبة نافذة حال توقيعها بخلاف القانون الجنائي الذي يتضمن في طياته وقف تنفيذ العقوبة<sup>2</sup>، بالتالي تنقطع العلاقة الوظيفية مباشرة بعد اتخاذ عقوبة التسريح و هو ما أكدته نص المادة (216) من القانون (03/06) التي نصت على: "تنتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : 4-العزل، 5- التسريح...".<sup>3</sup>

لذلك فإن تنفيذ عقوبة التسريح ينتج عنه انقطاع الرابطة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة و الموظف العام و إلى حرمانه من وظيفته نهائيا و سقوط صفة الموظف و انقطاع راتبه الشهري بمجرد تبليغه بقرار التسريح و ينجم عنه منعا من إعادة التعيين مرة أخرى و هو ما نصت عليه المادة (185) من قانون الوظيفة العامة رقم (03/06) المؤرخ في

<sup>1</sup> - شطارة مصطفى، المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانونين التونسي والجزائري، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1974، ص104 .

<sup>2</sup> - بن منصور نجاح، العزل في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، شعبة قانون عام داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس المنار، 2008، ص62.

<sup>3</sup> - المادة (216)، الأمر (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، السالف ذكره.

2006/07/15 على أنه "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"<sup>1</sup>.

### ثانيا/ الآثار المادية للتسريح التأديبي

نصت المادة (173) من قانون الوظيفة العامة (03/06) المؤرخ في 2006/07/15 على: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة(التسريح)، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه فورا عن عمله"<sup>2</sup>، للسلطة التأديبية صلاحية توقيف الموظف كإجراء احتياطي إذا ارتكب الموظف خطأ جسيما يؤدي بالضرورة إلى تسريحه، مما يترتب عليه آثار مالية تجاه الموظف تشمل استفادته من نصف راتبه الرئيسي و مجمل المنح ذات الطابع العائلي إلى غاية انعقاد المجلس التأديبي الذي قد يقضي ببراءته أو تسليط عقوبة التسريح عليه وتنتهي خدمته من تاريخ صدور قرار التسريح.

### المبحث الثاني

#### تسريح الموظف العام بالطريق الغير تأديبي

تلجأ الإدارة في الأحوال المحددة قانونا لتسريح الموظف العام بالطريق الغير تأديبي كأسلوب استثنائي يتم فيه تسريح الموظف بقوة القانون و يعتبر مظهرا من مظاهر السلطة المعترف بها لجهة الإدارة كونها تحقق الإستمرار الحسن للمرفق العام و تحقيق المصلحة العامة، للإدارة صلاحية تفحص مدى قدرة الموظف العام للقيام بأعباء الوظيفة لذلك فالتسريح غير التأديبي بالإضافة إلى أنه يخضع لتوافر معطيات و أسباب تؤدي إليه فإنه يخضع أيضا لتقدير الإدارة بشرط أن تراعي المصلحة العامة و أن لا تتحرف في استعمال

<sup>1</sup> - المادة (185)،من القانون السالف الذكر.

<sup>2</sup> - المادة (173)،من الأمر (03/06)،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة السالف ذكره.

السلطة و ذلك من خلال اقامة توازن بين أولوية مصالح الخدمة و المصالح الشخصية للموظف العام<sup>1</sup>.

لذلك سوف نتطرق إلى التسريح الغير تأديبي من خلال المطالبين التاليين :

- التسريح الإداري .(المطلب الأول)

- التسريح القضائي .(المطلب الثاني)

### المطلب الأول

#### التسريح الإداري

عادة يكون التسريح من الوظيفة العامة ببلوغ سن التقاعد أو كنتيجة عن الخطأ التأديبي الجسيم المرتكب من طرف الموظف العام، إلى جانب ذلك نص النظام القانوني للوظيفة العامة على طريق آخر يكون بمبادرة الإدارة بإرادتها المنفردة يتم فيه قطع الرابطة الوظيفية بينها و بين الموظف لأسباب ترجع لشخص الموظف أو بطريقة و كيفية عمله<sup>2</sup>.

يعتبر التسريح الإداري أخطر وآخر اجراء تلجأ إليه الإدارة لتسريح الموظف بطريقة انفرادية خارج مجال الخطأ والحالات الطبيعية لفض الرابطة الوظيفية بينها و بين الموظف، مستخدمة في ذلك السلطة التقديرية التي تملكها استنادا إلى أسباب تتصل بشخص الموظف أو بإرادته كالتخلي عن المنصب أو فقدان أحد شروط التوظيف، بما يبرر المصلحة العامة التي تستهدفها الإدارة العامة<sup>3</sup>.

على ضوء ما سبق سوف نتطرق لمفهوم التسريح الإداري (الفرع الأول) و أسباب التسريح الإداري (الفرع الثاني) .

<sup>1</sup> - فرانسوا كزافييه، " صرف الموظفين العموميين من الخدمة إجراء نادر"، مجلة القانون العام وعلم السياسة، ترجمة محمد عرب صاصيلا، العدد 6، بيروت، 2006، ص 1540.

<sup>2</sup> - سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 331.

<sup>3</sup> - فرانسوا كزافييه، المرجع السابق، ص 1530.

الفرع الأول / مفهوم التسريح الإداري

بغية تحقيق المصلحة العامة و حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد خول القانون السلطة الإدارية حق المبادرة بإجراء التسريح الإداري بإرادتها المنفردة، لذلك فإن التسريح الإداري يختلف عن الحالات الطبيعية التي تنتهي بها خدمة الموظف كالإستقالة و التقاعد و الإحالة على الإستيداع كون هذه الأخيرة تكون بإرادة الموظف و بطلب منه، كما يتميز عن التسريح التأديبي الذي يكون بناء عن الخطأ المرتكب من الموظف و إخلاله بالتزاماته الوظيفية، من ثم فإن التسريح الإداري ليس بجزء أو عقوبة إنما إجراء خوله القانون للسلطة الرئاسية لإبعاد الموظف نتيجة عدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة أو من توافرت فيه حالة تجعله غير أهل للإنتماء إليها<sup>1</sup>.

يتبين أن التسريح الإداري إجراء اداري متخذ من طرف الإدارة بشكل انفرادي لقطع علاقات الوظيفة، لذلك تضطلع السلطة الإدارية بسلطة التسريح الإداري كاختصاص أصيل لإنهاء مهام الموظفين الذين ترى فيهم عدم صلاحيتهم للقيام بأعباء الوظيفة العامة وفقا لمقتضيات السير الحسن لأجهزة و مرافق الوظيفة العامة، بالتالي تمارس هذه السلطة بمقتضى منطوق الضرورة فإن تبين للرئيس الإداري توافر الأسباب و المقتضيات التي أصبحت تشكل عائقا لعدم السير الحسن للمصالح الإدارية مما يجعل الأمر يستلزم ممارسة صلاحيات التسريح الإداري لتحقيق الفعالية المتطلبة في سيرورة الوظيفة الإدارية التي يصبو إليها المرفق العام<sup>2</sup>.

بالتالي اذا توافرت أسباب و أحوال عدم صلاحية الموظف لممارسة أعباء الوظيفة فإن القانون قد خول الإدارة تقدير الأسباب و الأوضاع التي تؤدي إلى عدم الإحتفاظ به و تسريحه تسريحا اداريا، شرط أن تستهدف الإدارة المصلحة العامة في ممارسة سلطتها

<sup>1</sup> - مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته، مرجع سابق، ص 609.

<sup>2</sup> - عوايدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 369.

التقديرية دون انحراف في استعمال هذه السلطة، كون التسريح الإداري اجراء دعت إليه الضرورة و على سبيل الإستثناء<sup>1</sup> .

جدير بالذكر أن المشرع الجزائري و الفرنسي قد طبق مبدأ المساواة بين جميع الموظفين في مسألة التسريح الإداري دون أي تفرقة بينهم، بالتالي يمارس على من يشغل وظيفة عليا أو على الموظف العام العادي على حد سواء<sup>2</sup> .

تبرز الفروقات بين التسريح الإداري و التسريح التأديبي في العديد من الأمور المتمثلة أساسا في النقاط التالية :

- يصدر التسريح التأديبي بناء على خطأ تأديبي جسيم يرتكبه الموظف العام بعد متابعة الإجراءات التأديبية في شأنه، يصدر القرار إما من الرئيس الإداري المختص أو من المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب، في حين أن التسريح الإداري غالبا ما يصدر دون مباشرة الإجراءات التي تتطلبها المتابعة التأديبية حتى و ان كان ذلك فإنها لا تتوافر بالقدر الكافي<sup>3</sup>، بالتالي فالتسريح الإداري قد لا يخضع فيه الموظف أحيانا إلى الإجراءات التأديبية إلا أنه يصدر غالبا عن قرار من الإدارة المستخدمة .

- التسريح التأديبي يخضع لرقابة القضاء، أما التسريح الإداري فمن وقت قريب كان يعد من قبيل أعمال السيادة التي لا تخضع لولاية القضاء، أما المشرع الجزائري فقد فرض رقابته على كل القرارات الإدارية كقاعدة عامة بما فيها قرارات التسريح و هذا ما أكدته المادة (143) من الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدلة بأحكام التعديل الدستوري لسنة حيث نصت على أن "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية، و استثناء من ذلك

<sup>1</sup> - مغاوري محمد شاهين، المرجع السابق، ص 659 و ما بعدها.

<sup>2</sup> - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 122.

<sup>3</sup> - زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة و القطاع العام، مرجع سابق، ص 54.

لا يخضع الموظفون الساميون و الإطارات العليا في الوظائف المدنية و العسكرية المعينين بمرسوم رئاسي لرقابة القضاء"<sup>1</sup> .

- التسريح الإداري يتم بطريقة استثنائية لإنهاء الرابطة الوظيفية بالتالي فهو متعلق بأسباب و حالات محددة قانونا في حين أن التسريح التأديبي يتم بطريق عادي لإنهاء مهام الموظف متى تحقق الخطأ التأديبي<sup>2</sup> .

- تمارس الإدارة المستخدمة سلطة تقديرية واسعة تسمح لها بالإتجاه نحو الطريق التأديبي لتسريح الموظف أو سلوك طريق التسريح الإداري بالتالي يمكنها المفاضلة بين الطريقتين ما دام المشرع لم يقيد هذه السلطة لكن لا يمكن أن تجمع بينهما، استثناء في حالة اتجاه الإدارة نحو سلوك الطريق التأديبي و تم تسليط عقوبة أخرى غير عقوبة التسريح فإن هذا لا يحول دون قيام الإدارة في استعمال حقها بالإتجاه إلى التسريح الإداري إذا توافرت حالاته بإعتباره إجراء اداري مخول لها قانونا لإبعاد من ترى فيهم عدم الصلاحية للإستمرار في الوظيفة، فضلا عن ذلك إذا اتجهت الإدارة المستخدمة إلى التسريح الإداري فلا يمكن لها أن تلجأ فيما بعد إلى مسائلة الموظف بطريق تأديبي<sup>3</sup> .

- رغم اتفاق التسريح التأديبي و التسريح الإداري في انهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام جبرا بغير ارادته إلا أن التسريح التأديبي ينطوي ضمن لائحة العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانونا، في حين أن التسريح الإداري سببه الرئيسي هو اتجاه ارادة الإدارة للهيمنة على تسيير المرافق العامة في اطار تحقيق المصلحة العامة و هذا ما لا يتحقق إلا بترك السلطة التقديرية للإدارة المستخدمة لتمارس هذا الإجراء مما يجعلها تقدر ما اذا كان يمكن الإحتفاظ بالموظف العام أو تسرحه وفقا لمقتضيات استثنائية و محددة قانونا<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> - المادة (143)، من الدستور الجزائري لسنة 1996، مرسوم رئاسي رقم (438/96)، المصدر السابق، معدلة بأحكام التعديل الدستوري لسنة 2020.

- بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 303.

<sup>2</sup> - يحي قاسم على سهل، المرجع نفسه، ص 127.

<sup>3</sup> - مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته، مرجع سابق، ص ص 612-613 .

<sup>4</sup> - زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة و القطاع العام، مرجع سابق، ص 55 .

- يوفر التسريح التأديبي الضمانات الإجرائية التي تتبعها الإدارة في مواجهة الموظف الدائم، سواء تعلق الأمر بالتحقيق الإداري أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>، أو غيرها من الضمانات الأخرى التي أقرها المشرع الجزائري، إلا أن التسريح الإداري قد منح فيه المشرع الجزائري إمكانية التسريح بدون ضمانات في مواجهة الموظف المتربص و هو ما تضمنه المرسوم رقم (322/17) المؤرخ في 2017/11/02 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، حيث تضمن قانون الوظيفة العامة (03/06) في مضمونه إمكانية تسريح الموظف تسريحا إداريا دون اشعار مسبق أو تعويض في حالة عدم تثبيته أو تمديد خدمته بسنة و هو ما يتنافى و مبدأ المساواة المكفول قانونا<sup>2</sup>.

- ميز المشرع بين أسباب التسريح الإداري بين الموظفين الساميين الذين يتولون وظائف الإدارة العليا و بين سائر الوظائف العادية الأخرى من خلال اقراره امكانية تسريح الموظفين الساميين أو اطارات الدولة بناء على فقدان الثقة و الولاء إلا أن غالبية الموظفين العاديين فيتم تسريحهم لأسباب و مقتضيات معينة تتطلبها المصلحة العامة لحسن سير المرفق العام كعدم الكفاءة المهنية و غيرها من الأسباب<sup>3</sup>.

يبدو جليا أن هذا التمييز تقتضيه طبيعة الوظيفة لأن وظائف الإدارة العليا تعد من قبيل الوظائف القيادية التي تتطلب في الغالب الولاء و الثقة في ممارسة هذه الوظائف، لذلك يتعذر على الإطارات العليا للدولة في أغلب الأحيان خضوعهم للمسائلة التأديبية و هذا بالنظر إلى مكانتهم و مركزهم السياسي في الدولة، إلا أن صدور قرار التسريح الإداري بالنسبة للموظف السامي لا يعفيه من المتابعة التأديبية و الجزائية<sup>4</sup>، و هذا ما أكده المرسوم رقم (226/90) المؤرخ في 1990/07/25 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون و

<sup>1</sup> المادة (2/165) من الأمر (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة (3/85) من القانون المصدر نفسه .

<sup>3</sup> بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 304 .

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 304 .

وظائف عليا في الدولة و واجباتهم حيث نصت المادة (31) منه على أنه "إذا أنهيت مهام عامل يمارس وظيفة عليا بسبب خطأ ارتكبه أعيد ادماجه في رتبته الأصلية و لو كان زائدا عن العدد المطلوب، دون المساس عند الإقتضاء بالعقوبات التأديبية أو الجزائية التي ينص عليها التشريع الجاري العمل به.."<sup>1</sup> .

### الفرع الثاني / أسباب التسريح الإداري

إن من بين أسباب التسريح الإداري عدم الكفاءة المهنية و عدم اللياقة الصحية والتخلي عن المنصب وإلغاء الوظيفة و فقدان الجنسية وهي حالات نتطرق إليها على النحو التالي:  
أولا/ عدم الكفاءة المهنية :

تتضح في السلوك و الحالة التي يظهر بها الموظف خلال عمله التجريبي أو بعده، مما يؤدي إلى عرقلة السير الحسن و المنتظم للمرفق العام كون حالة الموظف و سلوكه الشخصي يؤثران ايجابا أو سلبا في زيادة الفعالية في العمل الإداري أو تجميده لذلك فإن عدم الكفاءة المهنية هو: "عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياما حسنا (قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة)، بحيث لا يعرقل سير المصلحة"، لذلك فإن الفرق الجوهرى بين عدم الكفاءة المهنية و التأديب كون هذا الأخير يرتكز على وقائع محددة بناء على خطأ تأديبي بينما عدم الكفاءة لا تتطلب واقعة محددة بذاتها أو خطأ، فهي عبارة عن سلوك و حالة تبرهن عن مدى صلاحية الموظف من عدمه<sup>2</sup> .

بالرجوع إلى قانون الوظيفة العامة الساري المفعول (03/06) المؤرخ في 2006/07/18 نجد أنه لم يتضمن التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية باستثناء الموظف المترص فلا إدارة سلطة تسريحه إداريا إذا ما ثبتت عدم كفاءته مهنيا واكتفى المشرع وفقا للقانون السالف الذكر بتقييم الموظف العام الدائم في مردوديته بناء على كفاءته المهنية في الخدمة<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي، رقم (226/90)، المؤرخ في 1990/07/25، الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم، ج. ر عدد (31)، صادرة بتاريخ 1990/07/28 .

<sup>2</sup> - بوحميذة عطاء الله، مرجع سابق، ص ص 53-54 .

<sup>3</sup> - المادة (99)، من الأمر (03/06)، المصدر السابق .

أعطى المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العامة (03/06) المؤرخ في 2006/07/15 الإدارة المستخدمة سلطة تقديرية واسعة و خطيرة في مواجهة الموظف العام المتربص من خلال تمديد المدة الإضافية المساوية لفترة التربص الأولى المحددة بسنة خدمة كاملة و لا معقب على رأيها إضافة إلى امكانية تسريح الموظف المتربص دون إشعار مسبق أو تعويضات<sup>1</sup>، مما يتنافى و نص المادة (87) من القانون (03/06) المؤرخ في 2006/07/15 التي تضمن التكافؤ بين الموظف المتربص و الدائم و التي تنص: "يخضع المتربص إلى نفس الواجبات و يتمتع بنفس الحقوق ..."<sup>2</sup>.

ثانيا/ عدم اللياقة :

قد يشكل عجز الموظف و عدم لياقته الصحية سببا من أسباب إنهاء خدمته في ظل شروط خاصة و استثنائية، خاصة و أن التأمينات الإجتماعية الحديثة قد خولت اعطاء الموظف معاشا شريطة بلوغه نسبة معينة من العجز<sup>3</sup>، لذلك تقرض مصلحة الإدارة و المصلحة العامة أن يكون الموظف مؤهلا صحيا للقيام بعمله على أكمل وجه بما يحقق المردودية المبتغاة في سير المرفق العام<sup>4</sup>، جاء شرط اللياقة الصحية في قانون الوظيفة العامة الصادر سنة 1966 كشرط للتوظيف و البقاء في الوظيفة الإدارية في آن واحد و هذا بموجب المادة (3/25) للقانون السالف ذكره<sup>5</sup>، كما أقرت المادة الأولى من المرسوم رقم (144/66) المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بشرط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية و بتنظيم اللجان الطبية أنه إذا فقد الصلاحية يعرض الموظف على اللجنة الطبية

<sup>1</sup> - المادة (85)،المصدر نفسه .

<sup>2</sup> - المادة (87)،المصدر نفسه .

<sup>3</sup> - بوحميده عطا الله، مرجع سابق، ص 62 .

<sup>4</sup> - بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 348 .

<sup>5</sup> - المادة (3/25)،من الأمر (133/66)،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر السابق.

لإصدار قرارها في هذا القبيل و في حالة صدور القرار بعد لياقته الصحية بفقد الموظف وظيفته مع مراعاة الإجراءات القانونية المتطلبية لذلك<sup>1</sup>.

لم يتضمن قانون الوظيفة العامة الساري رقم (03/06) المؤرخ في 2006/07/15 إجراء التسريح الإداري الناجم عن عدم اللياقة الصحية، بل اكتفى بالنص على توافر اللياقة الصحية ضمن شروط التوظيف، حيث نص في المادة (75) منه: "تتوافر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها"<sup>2</sup>.

نظرا لذلك فرض مجلس الدولة الجزائري رقابته على المرض العارض في مواجهة الموظف العام للحد من تعسف الإدارة في اطار التسريح بسبب عدم اللياقة الصحية، حيث اتجه إلى أن التغييبات لأسباب صحية هي تغييبات مبررة و أنها لاتوقف علاقة العمل قانونا...، كما أن علاقة العمل متوقفة بسبب المرض و بصفة قانونية، لا يمكن للمستأنف إنهاء مهام المستأنف عليه في خلال هذه المدة و اعتبار مرض العون كخطأ مهني و إنهاء مهامه يعد مخالفا للتشريع المعمول به بعلاقات العمل الفردية، كما يستخلص أن علاقة العمل لازالت قائمة و أنه لا يوجد أي قرار ينهي علاقة العمل، بالتالي فإن قضاة الدرجة الأولى بقضائهم على والي ولاية تلمسان و مندوب الحرس البلدي لبلدية بني صميل بإعادة ادماج المدعي في منصب عمله فإنهم قد طبقوا صحيح القانون مما يتعين تأييد القرار المستأنف<sup>3</sup>.

أما اذا تعرض الموظف العام لعجز جسماني دائم يمنعه من أداء الوظيفة، فالإدارة قد تكون مضطرة لتسريحه تسريحا اداريا بسبب عدم اللياقة الصحية تحت رقابة هيئة الضمان

<sup>1</sup> - المادة (1)، من المرسوم (144/66)، المؤرخ في 1966/06/02، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف

العامة و بتنظيم اللجان الطبية، ج.ر عدد (46)، بتاريخ 1966/06/08 (ملغى).

<sup>2</sup> - المادة (75)، من الأمر (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مصدر سابق.

<sup>3</sup> - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم 055433، فهرس رقم 415، بتاريخ 2010/04/08، قضية والي ولاية تلمسان و

من معه، ضد ب.ط"، (قرار غير منشور).

الإجتماعي التي تمنحه منحة المعاش و ريع العجز مع كفالة تكاليف علاجه و فحوصاته<sup>1</sup>، كذلك الأمر بالنسبة للموظف المتربص إذا رأت الإدارة أنه غير مؤهل صحيا و لم يمارس فترة الخدمة الفعلية المحددة ففي هذه الحالة يمكنه تمديد فترة التربص أو تسريحه .

### ثالثا/ التخلي عن المنصب :

اعتبر المشرع الجزائري أن تخلي الموظف عن منصبه يؤدي إلى مبادرة الإدارة إلى التسريح الإداري حيث نصت المادة (184) من القانون الساري للوظيفة العامة على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة (15) خمسة عشرة يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم"<sup>2</sup>، لذا على الإدارة المستخدمة أن تعذر الموظف للإلتحاق بمنصبه الوظيفي .

تجسيدا لذلك اتجه مجلس الدولة الجزائري إلى أن : "المستأنف تم تسريحه بسبب الغيابات المتكررة غير المبررة و أنه وجهت له عدة اعدارات يوم 1998/08/26 تحت رقم 98/001 و في 1998/08/29 تحت رقم 98/003 و في 1998/09/01 تحت رقم 98/003 و بالتالي تعتبر هذه الغيابات الغير مبررة تخليا عن المنصب و لا يلزم احالته على المجلس التأديبي و يفقد الضمانات التأديبية و من ثم فإن طلب المستأنف غير مؤسس"<sup>3</sup> .

إن خطورة الإجراء المخول للإدارة لتسريح الموظف العام بدون تطبيق الضمانات التأديبية جعل القضاء الإداري يفرض رقابته على شروط وضيعيات تطبيق هذا الإجراء تجسيدا لحقوق الدفاع للموظف و مصلحة الإدارة في تحقيق المصلحة العامة للمرفق العام، لذلك فالإدارة مجبرة على أن تأخذ علم الموظف بإرادته في أن يترك الوظيفة أو يلتحق بالمنصب مع فرضية تسريحه عند عدم إلتحاقه مما يجعل اختصا الإدارة بتسريح الموظف مقيد بحالة عدم

<sup>1</sup> - بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 355 .

<sup>2</sup> - المادة (184)، من الأمر (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر السابق.

<sup>3</sup> - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم (055751)، فهرس رقم (367)، بتاريخ 2010/03/11، قضية ع.م، ضد القطاع الصحي ليراق، (قرار غير منشور).

الإلتحاق بالخدمة بعد نفاذ المدة المحددة من طرف الإدارة في الإعذار للإلتحاق بالمنصب الذي ينبغي أن يكون مكتوبا و مبلغا للموظف المعني و يحتوي على خطورة الإجراء المتخذ في صدد شطبه من تعداد مستخدمي الإدارة بدون ضمانات في حالة عدم احترام الإعذار المبلغ له<sup>1</sup>.

#### رابعاً/ إلغاء الوظيفة :

يقتضي إلغاء الوظيفة أن يكون قد طرأ على الوظيفة إلغاء حقيقيا يقتضي من خلاله تسريح الموظف العام و ليس مجرد تعديل قد يمس النطاق القانوني و المالي للوظيفة، كما يكون هذا الإلغاء بناء على صدور تشريعات تتضمن طياتها إلغاء الوظيفة لتحقيق المصلحة العامة، أو تكون قصد تحقيق أهداف اقتصادية تصبو إليها الدولة<sup>2</sup>.

إلا أن المشرع الجزائري، لم يصدر في قانون الوظيفة العامة سواء القانون السابق أو القانون الساري المفعول حاليا (الأمر رقم 133/66)، أو الأمر رقم (03/06)، المتضمن قانون الوظيفة العامة)، أية نصوص قانونية تتضمن الإبعاد و إلغاء الوظيفة العامة حتى لا يكون مسلك المشرع الجزائري متناقضا مع روح النظام الإجتماعي الذي يكفل أحقية العمل لكل مواطن جزائري<sup>3</sup>، هذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة (17) من المرسوم (59/85) المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية على أنه: "يتمتع الموظفون بضمان الإستقرار و الأمن في وظيفتهم"<sup>4</sup>.

غير أن المشرع الجزائري نص على إلغاء الوظيفة العليا و هذا لأسباب و اعتبارات سياسية بحيث تشكل المعيار الأساسي و الضابط الذي يحكم هذه الوظائف، لذلك يتم تسريح

<sup>1</sup> - خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هوم، الجزائر، 2010، ص 223 .

<sup>2</sup> - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 149 .

<sup>3</sup> - الأمر رقم (133/66)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر السابق.

- الأمر رقم (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر نفسه.

<sup>4</sup> - المادة (17)، من المرسوم (59/85)، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، المصدر السابق.

الإطارات العليا بذات الوسيلة التي يتم فيها تعيينهم، نصت المادة(27) من المرسوم (226/90) الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و الذي يتضمن الشروط النوعية الإضافية لبعض الوظائف على أن: "تنتهي مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا بإحدى الطريقتين الآتيتين:

1- بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين .

2- يطلب من المعني.<sup>1</sup>

كما نص المشرع الجزائري على إلغاء الوظيفة العليا في المادة (37) من المرسوم رقم (214/85) المؤرخ في 1985/08/20 المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب و الدولة و واجباتهم قائلا: "... إذا ألغيت الوظائف السامية التي كان يشغلها أحد العمال أو حذف الهيكل الذي كان يعمل فيه..."<sup>2</sup>، بالتالي فإن هامش السلطة التقديرية الذي تتمتع به الإدارة في التسريح الإداري للموظفين السامين بسبب إلغاء الوظيفة أو تعديلها ما هو إلا مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية الذي بموجبه تتخذ الحكومة قرار نهاية مهام هذه الفئة من الموظفين دون أن يرتكبوا أي خطأ لهدف تحقيق المصلحة العامة التي يقتضيها المرفق العام.<sup>3</sup>

**خامسا/ فقدان الجنسية :**

لا يمكن لأي شخص أن يشغل الوظيفة العامة الشاغرة إلا بحصوله على الجنسية تجسيدا لمبدأ الولاء للدولة وسلامتها و أمنها وحسن سير مرافقها، استثناء من ذلك أجازت بعض الدول أن تستعين ببعض الأجانب الذين لا يحوزون الجنسية لتولي بعض الوظائف و هذا بغرض الاستفادة من خبراتهم الفنية بصفة مؤقتة واستثنائية، إلا أن هذه الفئة لا تتمتع بصفة

<sup>1</sup> - المادة (27)، من المرسوم التنفيذي، رقم (226/90)، الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم ، المصدر السابق.

<sup>2</sup> - المادة (37)، من المرسوم رقم (214/85)، المؤرخ في 1985/08/20، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب و الدولة و واجباتهم، ج ر عدد (35)، صادرة بتاريخ 1985/08/21.

<sup>3</sup> - بوحميذة عطاء الله، مرجع سابق، ص 149-150.

الموظف العام بل يخضعون لنظام التعاقد الفردي أو الجماعي والذي عادة ما يقع بإشراف الدولتين المعنيتين<sup>1</sup>.

اتجه المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة رقم (133/66) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على فرض الجنسية الجزائرية كشرط للإلتحاق بالوظيفة العامة، حيث نصت المادة (1/25) على أنه "لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية:

1- إذا لم يكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل، مع الإحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادة (75) أدناه.."<sup>2</sup>، كما اشترط المشرع شرط الأقدمية للجنسية في القانون السالف ذكره في نص المادة (75) على أنه "لا تطبق على :

أ- الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير.

ب- الأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العمومية عند تاريخ نشر هذا الأمر و يثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966"<sup>3</sup>، كذلك نص المرسوم (59/85) المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية في المادة (31) منه على أنه: "لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توافر فيه ما يلي :

- أن يكون جزائري الجنسية..."<sup>4</sup>.

علاوة على ذلك فإن المشرع الجزائري أقر في قانون الوظيفة العامة الساري المفعول حاليا رقم (03/06) بموجب المادة (75) نصت على أنه "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوافر فيه الشروط الآتية :

<sup>1</sup> - بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص ص 384-385.

<sup>2</sup> - المادة (1/25)، من الأمر (133/66)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر السابق.

<sup>3</sup> - المادة (75)، من الأمر (133/66)، المصدر نفسه.

- حجر فؤاد، سلسلة القوانين الإدارية، القانون العام للتوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 27.

<sup>4</sup> - المادة (31)، من المرسوم (59/85)، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، المصدر السابق.

- أن يكون جزائري الجنسية...<sup>1</sup>، كما أن المادة (216) من القانون السالف ذكره أقرت على أن: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:
- فقدان الجنسية أو التجريد منها..."<sup>2</sup>، لذا تعتبر الجنسية الجزائرية شرطا واجبا للدخول للوظيفة العامة والإستمرار فيها فإذا فقد الموظف العام جنسيته بعد إلتحاقه بالوظيفة وفقا للحالات المحددة قانونا فإنه يقتضي الأمر تسريحه تسريحا اداريا .

### المطلب الثاني

#### التسريح القضائي

قد يتعرض الموظف العام لعقوبة جزائية اذا ارتكب جريمة من الجرائم التي يعاقب عليها قانون العقوبات، لذلك يستلزم الأمر في غالب الأحيان تسريح الموظف العام بحكم قضائي و انتهاء مهامه من الخدمة إذا صدر ضده حكم جزائي تتوافر فيه الشروط المحددة لتطبيق العقوبة الجزائية عليه حفاظا على المصلحة العامة<sup>3</sup> .

اذا كان الأصل هو استقلال الدعوى الجزائية عن الدعوى التأديبية إلا أن الواقع فرض نفسه على إلتقاء النظامين، فبقاء الموظف العام في وظيفته يتأثر بأصداء الحكم الجزائي سواء انطوى هذا الأخير على عقوبة تكميلية أو تبعية تقاديا لأي ضرر قد يلحق المرفق العام<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> - المادة (75)، من الأمر رقم (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر السابق.

<sup>2</sup> - المادة (216)، من الأمر (03/06)، المصدر نفسه.

- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، 2010، ص 69.

<sup>3</sup> - رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه، الجزائر، 2006، ص 113.

<sup>4</sup> - مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 176 .

الفرع الأول / علاقة الجريمة الجزائية و الخطأ التأديبي

إذا ارتكب الموظف العام فعل و انطوى عن ذلك الفعل خطأ تأديبي و جريمة جزائية في آن واحد، فهذا الأمر لا يخل باستقلال كل منهما عن الآخر بالرغم من امكانية ارتباط و تأثير كل منهما بالآخر<sup>1</sup>.

يستقل النظام التأديبي عن النظام الجزائي لأسباب و اعتبارات تصب في بوتقة المسؤولية والغاية والأساس، فإذا ارتكب الموظف العام جريمة جزائية من جرائم قانون العقوبات فإنه يحاكم جزائياً دون الإخلال بالمسائلة التأديبية التي تبرر بالخروج عن مقتضى الواجب الوظيفي، لاسيما أن معظم الجرائم الجزائية التي يرتكبها الموظف العام سواء داخل نطاق الخدمة أو خارجها قد تؤدي إلى متابعته جزائياً و تأديبياً في آن واحد و هو ما يجسد استقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي<sup>2</sup>.

عليه يمكن للإدارة أن توقف الموظف العام توقيفا تحفظيا بعد مباشرة المتابعة الجزائية و تحريك الدعوى العمومية من طرف وكيل الجمهورية، ويتم اجراء التوقيف في مواجهة الموظف العام من طرف السلطة التي تملك صلاحية التعيين بعد المتابعة الجزائية، ففي حالة ما إن كانت المتابعة الجزائية قد آثرت خطأ مهنيا ثم بعد ذلك أدين الموظف نهائيا بحكم جزائي فيتعين على الإدارة أن تسرحه، بخلاف إذا تمت متابعة الموظف جزائياً و بعد التحقيق الذي يجريه المجلس التأديبي تبين عدم تحقق الخطأ التأديبي، فإنه يتعين صدور حكم جزائي نهائي يقضي ببراءة الموظف مع عدم ثبوت الأفعال المنسوبة إليه كي تقوم بعد ذلك السلطة التي لها صلاحية التعيين بإدماج الموظف في منصبه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - مغاوري محمد شاهين، مرجع سابق، ص ص 214-215.

<sup>2</sup> - عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص 95.

<sup>3</sup> - بوالشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133/66 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 114 .

قد تختلف الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي من عدة نواحي منها ما تتعلق بالإجراءات ومنها ما هي في الوصف و التكيف و منها ما يخص الهدف المؤدي إلى قيام كل منهما غير أن ذلك لا يمنع من تأثير الجريمة الجزائية في المجال التأديبي، حيث أن الإدارة المستخدمة بإمكانها أن تستغل أدلة و معلومات الجريمة الجزائية في تكيف الخطأ التأديبي تجاه الموظف العام<sup>1</sup>.

تبعا لذلك فإن استقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي لا يمنع من الجمع بين المسؤوليتين دون أن يعتبر ذلك ازدواجا، حيث بعد ادانة الموظف العام بعقوبة جزائية يخول للإدارة المستخدمة مساءلته تأديبيا و اتخاذ الإجراءات اللازمة عما أتاه من فعل جزائي أدى إلى احداث خطأ تأديبي، كما أنه ان وقعت مخالفة ادارية أثناء أداء مهام الموظف العام فإن ذلك لا يمنع بأي شكل من الأشكال من احالته للمحاكمة الجزائية نتيجة لما بدر منه عن الفعل ذاته<sup>2</sup>.

بالرغم من تقارب و تشابه العقوبة الجزائية مع العقوبة التأديبية كجزاء إلا أنهما يختلفان عن بعضهما البعض من ناحية نطاق تطبيق العقوبة و كذا سبب توقيعهما و السلطة مصدره العقوبة، إلا أن القرار المتخذ من طرف السلطة التأديبية لا يسري و لا يأخذ به أمام القاضي الجزائي كما أن الحكم الجزائي بالبراءة قد لا يلزم السلطة التأديبية في الأخذ به لأنه قد يشكل الفعل المرتكب من طرف الموظف خطأ تأديبيا يستوجب عقوبة تأديبية و لا يشكل جريمة جزائية يستحق عليها عقوبة جزائية، بإستثناء الإدانة بحكم جزائي فالإدارة ملزمة بالإنصياح للحكم الجزائي<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني / الحكم الجزائي وآثاره على الموظف العام

لا تقوم حجية الحكم الجزائي على الموظف العام إلا إذا توافرت فيه العديد من الشروط و هذا نظرا لما تشكله أصداء الحكم الجزائي من أهمية بالغة التأثير في المسار المهني

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 244 .

<sup>2</sup> - مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته، مرجع سابق، ص ص 208-209.

<sup>3</sup> - رحماوي كمال، مرجع سابق، ص 198.

للموظف، لاسيما أنه قد يدينه بالتهمة المنسوبة إليه أو يبرئه و يعفي سبيله من العقوبة الجزائية و من أهم هذه الشروط التي ترتب أثرا على الموظف العام ما يلي :

- أن يكون الحكم الجزائي صادرا عن محكمة وطنية : و هو ما أخذ به المشرع الجزائري بمقتضى قانون الإجراءات الجزائية حيث نصت المادة (582) على أنه "كل واقعة موصوفة بأنها جناية معاقب عليها في القانون الجزائري ارتكبتها جزائري خارج اقليم الجمهورية يجوز أن يتابع و يحاكم فيها في الجزائر، غير أنه لا يجوز أن تجرى المتابعة أو المحاكمة إلا إذا عاد الجاني إلى الجزائر و لم يثبت أنه حكم عليه نهائيا في الخارج و أن يثبت في حالة الحكم بالإدانة أنه قضى العقوبة أو سقطت عنه بالتقادم أو حصل عن العفو عنها"<sup>1</sup>.

- أن يكون الحكم القضائي صادرا عن جهة قضائية : ينتج الحكم الجزائي أثره بصدوره عن محكمة خولتها الدولة بصورة مشروعة للفصل في القضايا الجزائية<sup>2</sup>.

- أن يكون الحكم الجزائي نهائي تجاه الموظف العام : أي أن يكون الحكم اكتسب الدرجة القطعية لتنفيذه و لم يعد يقبل أي طريق من طرق الطعن العادية .

اتجه المشرع الجزائري وفقا للمرسوم (82/302) المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية على أن: "يعد خطأ من الدرجة الثالثة... ارتكاب جنحة أو جناية طوال علاقات العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة"<sup>3</sup>، يتضح من ذلك أن المخالفات لا تؤثر على المركز الوظيفي للموظف العام بخلاف الجنايات .

استنادا إلى ذلك نص المرسوم (59/85) المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية على أن: "يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعة جزائية لا

<sup>1</sup> - المادة (582) ،من الأمر رقم 155/66، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر. عدد 48، بتاريخ 10/06/1966.

<sup>2</sup> - أنطوان سعد، أثر الحكم الجزائي عن الحكم الإداري و التأديبي و على الإدارة دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008، ص 16.

<sup>3</sup> - المادة (10/71)، من المرسوم (82/302)، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، المصدر السابق.

تسمح بإبقائه في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة إلى المؤسسات و الإدارات العمومية و العواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية و لا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب على المتابعة الجزائية نهائيا و يمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة أشهر على الأكثر ابقاء جزء من الأجر الأساسي لا يتجاوز ثلاثة أرباعه، لا تطبق أحكام هذه الفقرة السابقة إذا حصلت المتابعات بعد ارتكاب خطأ مهني جسيم يمكن أن ينجر عنه التسريح"<sup>1</sup>، كما أقر المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة الساري رقم (03/06) المؤرخ في 2006/07/15 "بتوقيف الموظف العام الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه و يمكن أن يستفيد خلال مدة ستة أشهر ابتداء من تاريخ توقيفه على الإبقاء بجزء من راتبه بما لا يتعدى النصف، كما يستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تسوى وضعية الموظف الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعات الجزائية نهائيا"<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث/ حجية الحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية

تبنى الأحكام الجزائية الصادرة ببراءة الموظف المتهم على أسباب مختلفة، لذا تختلف وجهة نظر الجهة الإدارية في مدى التزامها بمضمون الحكم الجزائي إلا أن الأصل العام هو أن تتصاع الهيئة المستخدمة لأحكام القضاء، بالتالي ليس على الإدارة أن تبحث في الأدلة والوقائع التي قام عليها الحكم الجزائي و إلا أعتبر ذلك مساسا بحجية الشيء المقضي فيه و يترتب على ذلك أن الأحكام الصادرة في القضاء بالبراءة تقيد السلطة الإدارية بعد إدانة الموظف والسبب في ذلك يعود لعدم صحة الوقائع و عدم وقوعها، غير أن الإدارة لا تكون ملزمة بالحكم الجزائي القاضي بالبراءة و لها السلطة التقديرية للإلتزام بالحكم الجزائي أو عدم الإلتزام به في خلاف ذلك و على سبيل المثال:

<sup>1</sup> - المادة (131)، من المرسوم (59/85)، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، المصدر السابق.

<sup>2</sup> - المادة (174)، من الأمر رقم (03/06)، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المصدر السابق.

- إذا صدر الحكم ببراءة الموظف العام بناء على عدم تكامل أركان الجريمة إي بإنتفاء أحد أركانها.

- إذا صدر الحكم الجزائي ببراءة الموظف بناء على عيب و بطلان في الشكل و الإجراءات.

- إذا قرر براءة المتهم بناء على عدم تجريم الواقعة المرتكبة<sup>1</sup>.

أما إذا فصل القضاء الجزائي بحكم نهائي بإدانة الموظف العام يمنع على الإدارة العامة أن تعيد النظر فيما تطرق له القضاء و فصل فيه بحكم جزائي نهائي و لا تستطيع أن تتلمص من حجية الشيء المقضي فيه للحكم الجزائي بإنكار الوجود المادي للوقائع لاسيما ان كانت الجريمة الجزائية تدين الموظف بجريمة مخلة للأمانة و الشرف، يتعين أن تمتثل الجهة الإدارية و تلتزم به<sup>2</sup>.

لذلك فالحكم الصادر بالإدانة الجزائية في جريمة مخلة بالشرف تؤدي بقوة القانون إلى التسريح من الخدمة و ان كان الموظف المدان جزائيا لم يحاكم اداريا بعد ولم يحال على مجلس التأديب هذا لأن العقوبة السالبة للحرية تقضي إلى تسريحه من الوظيفة العامة بقوة القانون منذ سيرورة الحكم الجزائي النهائي، فلا بد أن تتصاع السلطة التأديبية لمحتوى الحكم الجزائي بإستثناء ما أقره المشرع بنصوص قانونية صريحة تستوجب قيام المسؤولية الجزائية والتأديبية في آن واحد<sup>3</sup>.

أما إذا حكم على الموظف المتهم بعقوبة جزائية مع الأمر بوقف تنفيذها فإنه لا محالة سوف يشمل العقوبة السالبة للحرية أو الغرامة، إلا أنه لا يوقف تنفيذ عقوبة التسريح من الوظيفة العامة وفقا لأحكام قانون الوظيفة العامة نتيجة لإنفصال قانون العقوبات عن قانون الوظيفة العامة و استقلال كل منهما حتى و لو كان أساس العقوبة واحد<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- زكي محمد النجار، حجية الحكم الجنائي أمام قضاء التأديب، مرجع سابق، ص ص 226-227.

<sup>2</sup>- مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، مرجع سابق، ص ص 226-227.

<sup>3</sup>- سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 250.

<sup>4</sup>- صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص ص 169-170.

إذا صدر الحكم الجزائي بثبوت الأفعال في حق الموظف و أصبح الحكم نهائيا حتى إذا كان مضمونه مشمولا بوقف التنفيذ فإن الأمر يستدعي من السلطة التأديبية النظر في هذه الأفعال ما إذا كانت تشكل خطأ تأديبي أم لا و تقوم بتكييفها وفقا للنظام التأديبي الإداري . عليه اذا كانت الجريمة الجزائية لا تكون خطأ تأديبيا و صدر فيها حكم جزائي بوقف التنفيذ فإن ذلك لا يعني إدانة الموظف و هو ما يفسح المجال للجهة الإدارية لتقدر اذا كان بإمكانها أن تحتفظ بالموظف أو تسرحه بقوة القانون تبعا للحكم الجزائي حتى اذا كان مشمولا بوقف التنفيذ و هذا ما أكدته التعليمية رقم 7 الصادرة عن وزارة الداخلية الجزائرية و المتعلقة بالإجراءات التأديبية حيث أقرت أن: "الإدانة الجزائية حتى و لو كانت بسيطة أو مماثلة لوقف التنفيذ و يمكن أن تكون في جميع الأحوال سببا في عدم الإحتفاظ بالموظف المدان في المنصب الذي يحتله، و للجهة الإدارية أن تقدر ما إذا كانت مصلحة المرفق تتطلب نقله أو تسليط أي عقوبة أخرى"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 227.

## الفصل الثاني

### ضمانات تسريح الموظف العام

يعد التسريح في نطاق الوظيفة العامة واحداً من تلك القرارات الإدارية (التسريح التأديبي والتسريح بالطريق الغير تأديبي)، لذا يجب أن يحاط بقدر من الضمانات لتحقيق الملائمة بين حق الإدارة في ممارسة وظيفتها وحق الموظف في تحقيق ضماناته التي تقيه وتحميه من تعسف الإدارة، لا سيما أن هذه الأخيرة تمتلك سلطات واسعة في الإلتجاء لتسريحه تحقيقاً للمصلحة العامة التي تصبو إليها، لذلك كانت الضمانات الإدارية و القضائية من بين الوسائل المخولة قانوناً للموظف العام في إطار تحقيق مبدأ سيادة القانون وإرساء المساءلة العادلة<sup>1</sup>.

وعليه سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين الأول الضمانات الإدارية لتسريح الموظف العام أما المبحث الثاني سوف نتطرق فيه للضمانات القضائية لتسريح الموظف العام .

<sup>1</sup> - مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته، مرجع سابق، ص 32.

## المبحث الأول

### الضمانات الإدارية لتسريح الموظف العام

تحتل قرارات التسريح في نطاق الوظيفة العمومية (التسريح التأديبي و الغير التأديبي) حيزا كبيرا من أعمال الإدارة في اطار تحقيق المصلحة العامة و حسن سير الوظيفة الإدارية بانتظام وبما أن تسريح الموظف يعد من أخطر العقوبات و الإجراءات التي تمس مركزه القانوني و الوظيفي ، لذا يستدعي الأمر سن الأنظمة و التشريعات اللازمة التي تبين حقوق و واجبات الموظف العام ، فإذا ما خرج عن هذا النطاق و ارتكب خطأ جسيما أو فقد أحد مقومات الصلاحية للإستمرار في الوظيفة فإنه يتعرض للتسريح وفقا للشروط و الضوابط التي نصت عليها التشريعات كضمانات ادارية يستوجب على الإدارة اتباعها حتى لا تحيد على نطاق المشروعية و تحقق الفعالية المطلوبة لذلك<sup>1</sup>، إذ تعتبر الضمانات الإدارية بمثابة طريق ينير الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة من جهة و سلاح في صالح الموظف العام لمقاومة انحراف الإدارة في اتخاذ قرارات التسريح من جهة اخرى.<sup>2</sup>

وعليه سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين الأول الضمانات الإدارية السابقة لتسريح الموظف العام و المطلب الثاني الضمانات الإدارية اللاحقة لتسريح الموظف العام .

#### المطلب الأول

#### الضمانات الإدارية السابقة لتسريح الموظف العام

إن احاطة الموظف بإجراءات و ضمانات قبل اصدار قرار التسريح أصبح من الأمور المستقر عليها فقها و قضاء باعتبارها من الأسس التي تقتضيها المبادئ القانونية العامة و تمليها قواعد العدالة والإنصاف دون الحاجة لنص يقرها، كما أن هذه الضمانات التي تكفل الحماية والأمن للموظف ليست بضمانات شخصية فقط بل مقررة أيضا للمرفق العام و الوظيفة العامة بصدد تحقيق التوازن العادل المطلوب بين إرادة الإدارة المستخدمة من جهة

<sup>1</sup> - فهد عبد الكريم أبو العثم، القضاء الإداري بين النظرية و التطبيق، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2005، ص 449.

<sup>2</sup> - الشتيوي سعد، المسائلة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة القاهرة، 2008، ص 95.

في المساءلة و مصالح الموظف من جهة أخرى في المحافظة على وظيفته و مركزه القانوني، هذا يعد تأكيدا و تدعيما لإعتبرات الكفاءة الإدارية<sup>1</sup>.

### الفرع الأول/ ضمانات مواجهة الموظف العام

أحاطت أغلب تشريعات الموظفين بضمانات تتدرج ضمن الضمانات الإجرائية قبل تسريح الموظف العام، و هو ما تمليه عدالة المساءلة من جهة و حماية الموظف العام و تمكينه من الدفاع عن نفسه في مواجهة الإدارة المستخدمة من جهة أخرى ومن أهم هذه الضمانات سوف نتطرق إليها كما يلي:<sup>2</sup>

#### أولا/ مواجهة الموظف العام بالفعل المنسوب إليه

إن مواجهة الموظف بالأفعال و الأخطاء المنسوبة إليه لابد أن يشرف عليها الرئيس الإداري المباشر الذي يمثل السلطة الرئاسية، كما يتعين على هذا الأخير أن يقوم بإخطار الموظف بالضمانات المتاحة إليه و المنصوص عليها بموجب أحكام المادة (167) من قانون الوظيفة العامة رقم (03/06)، لذلك يقصد بمواجهة الموظف المخالف بالتهم المنسوبة إليه و إحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى إرتكابه الخطأ التأديبي حتى يستطيع إبداء دفاعه على الوجه الأمثل<sup>3</sup>.

إن الإدارة لا تلتزم بمبدأ المواجهة تجاه الموظف في حالة تخليه عن منصبه بدون عذر شرعي كما اتجه مجلس الدولة الجزائري إلى أن تغيب الموظف بدون عذر مبرر و شرعي يفقد الضمانات المنصوص عليها قانونيا و لا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية و يعتبر في حالة اهمال منصب، لذلك فإن ضمان المواجهة و بقية الضمانات الأخرى قد تسقط و لا تمارسها الإدارة المستخدمة في حالة تخلي الموظف عن منصبه بدون عذر، و في هذه الوضعية فإن عبء إثبات اخطار الموظف بما هو منسوب إليه يقع على عاتق

<sup>1</sup> - الشثيوي سعد، المرجع السابق، ص ص 95-96.

<sup>2</sup> - الشثيوي سعد، المرجع نفسه، ص 97.

<sup>3</sup> - بوحميده عطا الله، مرجع سابق، ص 131.

الإدارة<sup>1</sup>، إعمالاً لهذه الضمانة الجوهرية نص المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم (03/06) المتضمن قانون الوظيفة العامة على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه..."<sup>2</sup>.

أما في حالة مخالفة الإدارة المستخدمة لهذه الضمانة فيتربط عليها القرار الصادر منها، حيث ذهب مجلس الدولة الجزائري تطبيقاً لذلك على أنه: "يجب اثبات الإستدعاء القانوني و الرسمي بوصول استلام موقع عليه من طرف الموظف أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف المستأنف، وتقديم نسخة من الإستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون اثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كاف لإثبات استدعائه بصفة قانونية، كما يعتبر استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للممثل أمام لجنة التأديب إجراء جوهرياً...، لذا يجب على الإدارة المستخدمة التأكد من الإستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية، ويتم الإخطار بواسطة برقية يوجهها الرئيس إلى الموظف الذي ارتكب خطأ و يتعين عليه أن يؤكد استلامه للإشعار الذي يعلمه بنية الإدارة للمساءلة"<sup>3</sup>.

لذلك فالإدارة ملزمة بإحاطة الموظف واعلامه بطريقة واضحة لا تقبل الشك بما سوف تنتهجه من اجراءات حياله سواء تعلق الأمر بإتباع الطريق التأديبي أو غير التأديبي و بذلك تبين نيتها بمواجهة الموظف العام ليكون على أتم استعداد لإبداء دفاعه و تحقيق ضماناته التي تفضي لتحقيق المساءلة الفعالة<sup>4</sup>.

#### ثانياً/ حق الإطلاع على الملف الإداري

إن قانون الوظيفة العامة (03/06) لم يتضمن شكل إعلام الموظف بحقه في الإطلاع على الملف الإداري وبالتالي يقتضي الرجوع إلى المنشور رقم (05) الصادر في 2004/04/15 من المديرية العامة للوظيفة العامة وهو الذي يفرض على الإدارة بأن تعلم

<sup>1</sup> - رحمانى كمال، مرجع سابق، ص 148.

<sup>2</sup> - المادة (167)، من الأمر رقم (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر السابق.

<sup>3</sup> - رحماوي كمال، مرجع سابق، ص 149.

<sup>4</sup> - رحماوي كمال، مرجع نفسه، ص 155.

كتابيا الموظف بتاريخ ومكان اطلاعه على ملفه التأديبي، لذلك يستدعي على الإدارة أن ترسل رسالة موسى عليها بإشعار الإستلام لتبرر هذه الشكلية التي يقتضي احترامها على أن يبلغ الموظف بتاريخ مثوله يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الإستلام<sup>1</sup>، كما نصت المادة (167) من الأمر (03/06) على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي... أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"<sup>2</sup>.

### ثالثا/ دفاع الموظف عن نفسه

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

أقر القانون حق دفاع الموظف عن نفسه في مواجهة الإدارة، حيث اتجه المشرع الجزائري وفقا للمرسوم رقم (59/85) المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العامة على أنه يمكن للموظف أن: "...يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن إقتضى الأمر ذلك أي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا كما يمكن أن يستشير أي مدافع أو محام يختاره للدفاع عنه"<sup>4</sup>.

علاوة على ذلك أقر قانون الوظيفة العامة (03/06) و نص على حماية حق الدفاع من خلال نص المادة (169) التي جاء فيها: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية

<sup>1</sup> - المادة (2/168)، من الأمر رقم (03/06)، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العام، المصدر السابق.

<sup>2</sup> - المادة (167)، من الأمر رقم (03/06)، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> - مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته، مرجع سابق، ص 489.

<sup>4</sup> - المادة (129)، من المرسوم (59/85)، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العامة، مصدر سابق.

أو أن يستحضر شهودا، ويحق له بموجب ذلك أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه<sup>1</sup>.

بهذا يمكن للموظف أن يستعين بمحام يتوكل عنه أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج عن الإدارة، لكن يشترط أن يكون هذا الشخص المستعان به متمتعا بحقوقه المدنية، ويقتضي على الإدارة أن تحيط الموظف علما بهذا فور اخطاره بالأفعال المنسوبة و تتخذ كل التدابير التي تفضي إلى تحقيق حق الدفاع كالسماح للموظف بإستحضار الشهود أو الإستعانة بمحام أو المثل شخصا لإبداء ملاحظاته الكتابية و الشفوية<sup>2</sup>، ناهيك على أنه يخول للموظف العام المثل أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء دفاعه شخصيا، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني/ ضمانات التحقيق الإداري لتسريح الموظف العام

بالنظر للأهمية البالغة التي يوليها التحقيق الإداري في اطار اصدار قرار تسريح الموظف العام و ما يتطلبه من مقومات تحقيقا لمبدأي الفاعلية و الضمان<sup>4</sup>، فإن الأمر يتطلب تسليط الضوء على هذا الإجراء الجوهرى و الخطير.

### أولا/ إجراء التحقيق الإداري

يعرض الموظف العام في اطار استكمال اجراءات المساءلة على لجان ادارية بغية ممارسة اجراء التحقيق للكشف عن الأدلة و التقصي عن الحقائق وفقا للمقتضيات المحددة قانونا لمباشرة هذا الإجراء<sup>5</sup>، لذا أناط المشرع الجزائري مهمة التحقيق الإداري إلى الإدارة المستخدمة و اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث نصت المادة (64) من الأمر

<sup>1</sup> - المادة (169)، من الأمر (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - خرفي هاشمي، مرجع سابق، ص ص 341-342.

<sup>3</sup> - اوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 92.

<sup>4</sup> - سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 228.

<sup>5</sup> - خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، تخصص ادارة و مالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 228.

(03/06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أنه "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي"<sup>1</sup>.

إن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتشكلة من لجان بالتساوي تتضمن ممثلين من الإدارة و ممثلين من الموظفين<sup>2</sup>، قد أناط لها المشرع الجزائري مهمة الرأي الإستشاري الإلزامي خلال اجتماعها كمجلس تأديب للفصل في العقوبات التأديبية الجسيمة المقترحة من طرف الإدارة ضد الموظف العام وهذا ما أكده القانون الساري للوظيفة العامة: "...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي، و التي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ اخصارها"<sup>3</sup>، و يتعين أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، و يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بإنقضاء هذا الأجل<sup>4</sup>.

كما يمكن لمجلس التأديب أن يأمر بإجراء تحقيق اضافي إذا لم يكتفي بإيضاحات على الأفعال المنسوبة للمعني أو الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال و هذا ما جسده قانون الوظيفة العامة (03/06) حيث حول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي أن تطلب فتح تحقيق اداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة عليها<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - المادة (64)، من الأمر (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - المادة (63)، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> - المادة (2/163)، المصدر نفسه.

<sup>4</sup> - المادة (166)، المصدر نفسه.

<sup>5</sup> - المادة (171)، المصدر نفسه.

تبعاً لذلك يتعين تبليغ الموظف العام للممثل شخصياً أمام اللجنة الإدارية المتساوية قبل (15) يوماً على الأقل من تاريخ انعقادها، ويتم التبليغ بالبريد الموصى عليه مع وصل الإستلام، كما يصوغ للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول أن يلتمس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافع و في حالة امتناعه عن الحضور بعد تبليغه بطريقة قانونية أو في حالة رفض التبرير من قبله، فإنه تستمر المتابعة التأديبية لأنه في هذه الوضعية يعتبر رفضاً ضمناً لحضور المساءلة المنعقدة أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>، وبعد التحقيق تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة<sup>2</sup>، من ثم يتم اتخاذ القرار و يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار و يحفظ في ملفه الإداري<sup>3</sup>.

إلا أنه إذا أقرت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عقوبة أقل درجة من التسريح (الدرجة الرابعة) أو إذا تمت تبرئته أو إذا تجاوزت هذه الأخيرة الآجال المحددة للفصل في القضية المطروحة عليها، ففي هذه الحالات يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه إذا كان موقوفاً<sup>4</sup>.

إلا أنه يستثنى من مثل الموظف العام أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حالة تخليه عن منصبه لأن هذه الحالة تفقد الموظف جميع ضماناته و تسمح للإدارة أن تقطع رابطتها الوظيفية معه و تسرحه بدون ضمانات، كما أنه في صورة الحكم النهائي بالسجن ضد الموظف فإن هذه الوضعية لا تستدعي استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - المادة (168)، من الأمر (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - المادة (1/170)، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> - المادة (172)، المصدر نفسه.

<sup>4</sup> - المادة (173)، المصدر نفسه.

<sup>5</sup> - بن منصور نجاح، مرجع سابق، ص 43.

ثانيا/ حياد الإدارة المستخدمة في تسريح الموظف العام

تعد ضمانة الحيادة من الضمانات العامة و الجوهرية التي يتطلب توافرها في كل مراحل المساءلة تجاه الموظف، لا سيما في مرحلة الفصل النهائي، فإذا شاب القرار المتخذ من طرف الإدارة غلو و شبهة أو أي بواعث شخصية تفضي إلى عيب من عيوب المشروعية فإن ذلك سيؤدي لا محال إلى بطلان القرار الصادر ضد الموظف باعتبار أن تطبيق مبدأ الحيادة يتطلب الفصل التام بين سلطة الإتهام والسلطة التي تشرف على المساءلة حتى تكون المساءلة نزيهة و القرار المتخذ سليما، فإذا اشتركت سلطة الإتهام مع سلطة المساءلة فقد ينعكس الأمر سلبا على قرار المساءلة ضد الموظف خصوصا أنه في أغلب الأحيان ما تكون سلطة الإتهام عقيدة ثبوت الإتهام في حق الموظف مما يؤدي إلى تثبيت القرار المتخذ من طرف الإدارة المستخدمة<sup>1</sup>.

وفقا لما نص عليه المشرع الجزائري في المادة (165) من قانون الوظيفة العامة رقم (03/06) التي جاء فيها: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني و تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي..."، يتبين جليا أن المشرع حصر سلطة توقيع القرارات التأديبية الجسيمة كالتسريح بين السلطة الرئاسية و اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي و هذا ما يؤثر على مبدأ الحيادة في المساءلة التأديبية لاسيما أن تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تضم ممثلين عن الإدارة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية في دعوى الإلغاء و الدعاوى التأديبية والمستعجلة، مرجع سابق، ص 385.

<sup>2</sup> بودريه عبد الكريم، جزاء مخالفة القرارات الإدارية لقواعد المشروعية، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص 103.

### ثالثا/ تسبب قرار التسريح

يعتبر تسبب قرار تسريح الموظف العام من أهم الضمانات الأساسية و الجوهرية التي تكفل حقه في مساواة عادلة لاسيما أن هذه الضمانة لديها دور بارز في تحقيق التوازن بين المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة من خلال مساواة الموظف المصلحة الخاصة لدى هذا الأخير في حماية مركزه الوظيفي، لذا فإن تسبب القرار يمكن الإدارة المستخدمة من البحث عن الأسباب و الوقائع التي تبرر قرار التسريح مع مراعاة الأسباب القانونية لذلك، بالتالي يستوجب أن يشتمل قرار التسريح على التسبب الكافي لتحقيق هذه الضمانة الفعالة التي تحمي مصلحة الإدارة و الموظف العام على حد سواء<sup>1</sup>.

لذلك يقصد بالتسبب: "افصاح الإدارة عن الأسباب القانونية و الواقعية التي تبرر القرار الإداري، وبالتالي يكون القرار مسببا إذا بنفسه عن الأسباب التي أستند إليها مصدر القرار، فالتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار، لذا ينتمي إلى المشروعية الخارجية للقرار، بما يعني تبيان القرار الأسباب الواقعية و القانونية التي تبرره"<sup>2</sup>.

نص المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة (03/06) على وجوب تبرير جميع العقوبات التأديبية سواء تلك الصادرة من الهيئة المستخدمة فقط من مثل العقوبات البسيطة أو العقوبات التأديبية الجسيمة التي تشترك في توقيعها الإدارة و المجلس التأديبي<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني

#### الضمانات الإدارية اللاحقة لقرار تسريح الموظف العام

تعد الضمانات الإدارية اللاحقة بمثابة صمام الأمان للتأكد من سلامة قرار التسريح المتخذ من جانب الإدارة، حيث بواسطة هذه الضمانات المكفولة قانونا تقوم الإدارة بمراجعة قراراتها لتجسيد التوازن المطلوب بين سلطة الإدارة و حقوق الموظف، مما قد يؤدي لإحداث

<sup>1</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص ص 232-233.

<sup>2</sup> - بدري مباركة، "ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة"، مجلة دراسات قانونية بمركز البصيرة للبحوث و الإستشارات والخدمات التعليمية، العدد 8، الجزائر، أوت 2010، ص 110.

<sup>3</sup> - المادة (165)، من الأمر (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مصدر سابق.

آثار قانونية بالتغيير في قرار تسريح الموظف العام إذا أخطأت في تقدير الخطأ المنسوب، بالتالي تقوم الإدارة بسحب قرار التسريح في الوقت القانون و تتفادى اللجوء إلى القضاء<sup>1</sup>.

### الفرع الأول/ أحكام التظلم الإداري

تمارس الإدارة العمومية رقابتها الإدارية بناء على التظلم الذي يقدمه الموظف العام خصوصا على قرارات التسريح، لذا فإن الأضرار الجسيمة التي تمس مركزه القانوني لوظيفته، تستلزم فتح المجال لطرق باب الإدارة لإعادة النظر في قراراتها ما إذا كانت سليمة أو يكتنفها عيب يستحق المراجعة إما بالتعديل أو الإلغاء أو السحب من ثم يكتسي التظلم الإداري دورا مهما في تقليص منازعات الإدارة و أصحاب الشأن، فضلا على أنه يضيف الفعالية للقرارات التي تتخذها الإدارة تجاه الموظف العام و ذلك من خلال دراسة أسباب التظلم و تأسيسها القانوني قبل اللجوء للقضاء<sup>2</sup>.

### أولا/ مفهوم التظلم الإداري و إجراءاته

يعتبر التظلم أهم وسيلة لتحريك الرقابة الإدارية التي تمارسها على نفسها خصوصا في مجال التسريح التأديبي أو اجراءات التسريح بالطريق غير التأديبي، حيث يقتضي على الإدارة أن تفسح المجال للموظف أن يقدم تظلمه<sup>3</sup>، مع انتظار الميعاد القانوني للفصل في التظلم المقدم إلى الجهة الإدارية المختصة، وهذا حت يتسنى لهذه الأخيرة أن تقوم بدراسة التظلم المقدم على مستواها قبل اللجوء إلى القضاء مما يفسح المجال للإدارة لكي تلغي القرار المتخذ من جانبها إلغاء إداريا، من ثم يعد التظلم ضمانا ادارية لكل من الإدارة و الموظف على حد سواء، حيث يمكن الإدارة من مراجعة قراراتها و التأكد من سلامتها و مطابقتها لمبدأ المشروعية، مما يجنب أصحاب الشأن من تكبد مشقة القضاء و اجراءاته و ينهي المنازعة الإدارية في بدايتها قبل أن يطول أمدها إلى أجل طويل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - خلف فاروق، مرجع سابق، ص 253.

<sup>2</sup> - شنيوي سعد، مرجع سابق، ص 135.

<sup>3</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 246.

<sup>4</sup> - خلف فاروق، مرجع سابق، ص ص 255-256.

بموجب ما سبق ذكره نستخلص بأن للتظلم الإداري نوعان:

- التظلم الإداري الولائي: يتم أمام الجهة التي أصدرت القرار، حيث يتقدم الموظف بهذا التظلم مباشرة أمام الشخص الذي قام بإصدار قرار التسريح، لذا فهذا النوع من التظلمات يمثل ثغرة كبيرة في نظام التظلم لإفتقاره لصفة الحيادة، لا سيما أن مصدر القرار هو الخصم و الحكم ممكا يقلل من القيمة العملية لهذا النوع من التظلمات<sup>1</sup>.

- التظلم الإداري الرئاسي: يتقدم به الموظف المضور للسلطة الرئاسية عن الجهة الإدارية مصدره القرار ليلتمس بموجبه إلغاء القرار، و من ثم يختص الرئيس الإداري الأعلى إما بإلغاء قرار التسريح أو سحبه أو تثبيته وفقا لما اتخذته الجهة الإدارية مصدره القرار و ذلك إعمالا لمبدأ رقابة الإدارة على أعمالها<sup>2</sup>.

إن المشرع الجزائري من خلال نص المادة (830) من القانون رقم (09/08) المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم يلزم الموظف بالتظلم الإداري قبل رفع دعوى الإلغاء من خلال عبارة "يجوز" و التي جاء فيها "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدره القرار..."<sup>3</sup>.

كما أن القانون لم يحتوي على شكل معين للتظلم لذا فيجوز للمتظلم أن يقدمه في أي صورة شريطة أن يوضح الغرض من هذا التظلم و البيانات التي تضمنها تظلمة، من ثم لا يستدعي تقديم التظلم الإلتجاء إلى طريق خاص أو إجراءات محددة بعينها، بمقتضى ذلك يتم تقديم التظلم و تشرف الجهة الإدارية بتلقي التظلمات المثارة من طرف الموظف، حيث تقوم بتسجيلها إن أمكن في سجل خاص يبين تاريخ استلامه و يسلم إلى المتظلم وصلا يبين فيه رقم التظلم و تاريخ تقديمه، أو يرسل الوصل إليه عن طريق البريد مع اشعار بالإستلام و يرسل بعد ذلك التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة لكي تبدي رأيها في شأن التظلم، من ثم يتطلب عليها أن تفصل فيه بالميعاد القانوني المقرر و ذلك إما بالسحب أو الإلغاء أو

<sup>1</sup> - شنيوي سعد، مرجع سابق، ص ص 183-139.

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 248.

<sup>3</sup> - المادة (183)، من القانون رقم (09/08)، المتضمن قانون الإجراءات، المدنية و الإدارية، مصدر سابق.

التعديل أو رفض التظلم، و يفضل أن تبين بجلاء الأسباب التي بنيت عليها الإدارة قرارها بالرد على التظلم الإداري<sup>1</sup>.

### ثانيا/ شروط التظلم الإداري

لم يميز المشرع الجزائري وفقا لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية (09/08) بين التظلم الرئاسي و التظلم الولائي، حيث اكتفى فقط بالإشارة على أن: "يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار..."<sup>2</sup>، لذلك يقع على عاتق الإدارة التي تلقت التظلم أن تقوم بتسجيله في سجل خاص تبين فيه تاريخ تقديمه، ويسلم إلى المتظلم اشعار بالإستلام تبين فيه الإدارة رقم التظلم و تاريخ تقديمه أو يرسل الإشعار بالإستلام عن طريق البريد من طرف الإدارة<sup>3</sup>.

- يجب أن يوجه التظلم الإداري ضد قرار نهائي صادر عن الهيئة المستخدمة أو السلطة الرئاسية لها، ويتم اعلام الموظف بالقرار بجميع وسائل الإعلان المتاحة قانونا و إلا فلا يمكن للتظلم أن يكون لديه أي أثر في قطع الميعاد لرفع دعوى الإلغاء أمام القضاء .

- يقتضي أن يكون التظلم واضحا في معناه و مؤداه لا يكتفه أي ابهام أو غموض و محدد لهدفه سواء تعلق الأمر بالإلغاء أو السحب أو التعديل، لذا إذا كان التظلم غامضا و غير واضح فلا ينطبق عليه وصف التظلم المنتج لأثره<sup>4</sup>.

- كما يتطلب أن يحتوي التظلم على: "اسم المتظلم و وظيفته وعنوانه و تاريخ صدور القرار و موضوع القرار المتظلم منه و تاريخ نشره في الجريدة الرسمية أو في النشرة المحلية أو تاريخ اعلان المتظلم به والأسباب التي بني عليها و يرفق به المستندات التي يرى المتظلم تقديمها"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - سامي جمال الدين، مرجع سابق، ص ص 187-188.

<sup>2</sup> - المادة (1/830)، من القانون (09/08)، مصدر سابق.

<sup>3</sup> - عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، مرجع سابق، ص 592.

<sup>4</sup> - مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته، مرجع سابق، ص 693.

<sup>5</sup> - عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، المرجع نفسه، ص 593.

سواء ردت الإدارة المستخدمة بقبول التظلم أو رفضه فإن ميعاد اللجوء للقضاء لرفع دعوى الإلغاء يتم من تاريخ فوات (60) الستين يوما من تقديم التظلم سواء ردت الإدارة إيجابيا أو سلبيا أو رفضت ذلك ضمنا بعد فوات آجال التظلم المقررة قانونا<sup>1</sup>.

### ثالثا/ آثار التظلم الإداري

تختلف آثار التظلم الإداري تبعا لطبيعته في حد ذاته في ما إذا كان تظلما إلزاميا(وجوبي أم جوازي)،حيث يكمن الفارق بينهما من خلال التظلم الجوازي لقرارات التسريح لا يسقط حق الموظف العام في الطعن القضائي إذا لم يتقدم بتظلمه الإداري، من ثم يحق للموظف أن يسلك أحد الطريقتين أو كلاهما(التظلم الإداري، والطعن القضائي)،ولا ينجم عن لجوء الموظف إلى كلا الطريقتين سوى أنه قد يخسر مصاريف الدعوى و هو ما أخذ به المشرع الجزائري<sup>2</sup>، أما التظلم الوجوبي عن قرارات التسريح فمن شأنه أن يقطع ميعاد سريان دعوى الإلغاء و التعويض، و لا يمكن اللجوء للقضاء إلا بعد فحصه من طرف الجهة الإدارية المختصة خلال الميعاد القانوني المقرر لذلك<sup>3</sup>.

عموما سواء كان التظلم اجباري ام اختياري فإن لجوء الموظف العام إلى ذلك سيفضي إلى إحداث العديد من الآثار من بينها:

- قطع ميعاد سريان الطعن بالإلغاء سواء كان التظلم (رئاسيا، ولائيا، وجوبيا أم اختياريا)و هذا لأنه في جميع هذه الحالات يعبر عن ارادة الموظف على الاعتراض على القرار الإداري المتخذ اتجاهه من طرف الإدارة و هو الأمر الذي لا يجوز فيه أن يسري ميعاد الطعن بالإلغاء في حق الموظف قبل الفصل في التظلم الإداري سواء بالقبول أو بالرفض<sup>4</sup>، لذلك ذهب المشرع الجزائري وفق لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه: "...يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال (02) شهرين بمثابة قرار بالرفض و يبدأ هذا

<sup>1</sup> - سامي جمال الدين، مرجع سابق، ص 195.

<sup>2</sup> - خلف فاروق، مرجع سابق، ص 273.

<sup>3</sup> - سامي جمال الدين، المرجع نفسه، ص 193.

<sup>4</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، مرجع سابق، ص 245.

الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، في حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من أجل (02) شهرين، لتقديم طعنه القضائي الذي يجري من تاريخ انتهاء الأجل المذكور، المشار إليه في الفقرة أعلاه في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل الشهرين من تاريخ تبليغ الرفض...<sup>1</sup>.

- يحدد التظلم الإداري وفقا للقانون الجزائري الجهة القضائية المختصة اقليميا، بإعتبره قد يصدر عن سلطة ادارية مركزية أو سلطة ادارية لامركزية، حيث أن المادة (830) من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أقرت على تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار، لذا إذا صدر القرار من سلطة إدارية غير ممرضة فالتظلم يقدم على مستوى الإدارة اللامركزية، وأما إذا صدر عن ادارة مركزية فالتظلم يقدم على مستوى الإدارة المركزية<sup>2</sup>، تأكيداً لذلك أقر قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "المحاكم الإدارية هي جهة الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل...في جميع القضايا التي تكون الدول أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها..."<sup>3</sup>.
- بالتظلم الإداري تستعد الإدارة لمراجعة القرار الذي اتخذته ضد الموظف العام، من ثم تصدر قرارها النهائي سواء بالتعديل أو الإلغاء أو السحب، كما تملك أيضا رفض التظلم رفضاً صريحاً أو ضمناً، وهذا ما يعد موقفاً نهائياً للإدارة في مواجهة الموظف العام، و يخول لهذا الأخير بعد ذلك اللجوء إلى الطعن القضائي.
- يحفظ التظلم الإداري حق الموظف العام في الطعن بالإلغاء ضد القرار الصادر عن الإدارة، وهذا ما يكون في التظلم الوجوبي مثل ما أقره المشرع المصري، حيث يمكن للموظف بعد ذلك اللجوء للقضاء الإداري لإنصافه بشرط أن تراعى الإجراءات و الميعاد المقرر قانوناً بعد أن تبين الإدارة موقفها حيال التظلم الذي قدمه الموظف<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - المادة (830)، من القانون (09/08)، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه .

<sup>3</sup> - المادة (800)، المصدر نفسه.

<sup>4</sup> - سامي جمال الدين، مرجع سابق، ص 196.

الفرع الثاني/ التظلم لدى لجنة خاصة (لجان الطعون)

لقد أقرت بعض التشريعات بما فيها القانون الجزائري حق الموظف للجوء إلى لجنة خاصة للتظلم في حالة عدم فعالية التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار، لاسيما أن الإدارة غالبا ما تحتفظ بقراراتها في حالة لجوء الموظف للتظلم على مستواها.

أولا/ إنشاء لجان الطعون

تم انشاء لجان الطعن في القانون الجزائري بموجب المرسوم (10/84) المؤرخ في 1984/01/14 المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء و تكوينها و كيفية سير أعمالها، والذي تم إلغاؤه بموجب المرسوم رقم (199/20) المؤرخ في 2020/07/25 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية حيث نصت المادة (2) منه على أنه: "تكون لدى المؤسسات و الإدارات العمومية لجان ادارية متساوية الأعضاء..."<sup>1</sup>، فضلا عن ذلك أحكام المادة(65) و ما يليها من الأمر (03/06) المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة<sup>2</sup>.

عموما يقصد بالطعن الإداري أمام لجان الطعن في مفهومه أنه: "عبارة عن اجراء يتقدم به الموظف العام صاحب المصلحة إلى لجنة ادارية خاصة ينشئها القانون و ينظمها، وبتظلم إليها صاحب الشأن طالبا منها مراجعة القانون الإداري التأديبي موضوع الطعن و فحصه بتعديله أو إلغائه حتى يصبح متققا مع القواعد القانونية"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادة (2)، من المرسوم (199-20)، المؤرخ في 2020/07/25، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر عدد 44، صادرة بتاريخ 2020/07/30.

<sup>2</sup> - خرفي هاشمي، المرجع السابق، ص 185.

<sup>3</sup> - خلف فاروق، مرجع سابق، ص ص 267-268.

بالتالي فإن لجنة الطعن تنشأ على مستوى كل وزارة و في كل ولاية يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما، كما يمكن أن تحدث تلك اللجان على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري<sup>1</sup>.

يتكون نصف عدد لجان الطعن من ممثلي الإدارة و يعينون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة و يتكون نصفها الآخر من ممثلي الموظفين الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية، ويتراوح عدد ممثلي كل طرف من بين (4) إلى (10)<sup>2</sup>، ويعد ناخبين بعنوان اللجنة المتساوية الأعضاء الموظفون الذين هم في خدمة فعلية المنتمون إلى السلك الوظيفي أما الموظفون المنتدبون فينتخبون في سلكهم الأصلي، كما نص قانون الوظيفة العامة من خلال نص المادة (65) على أنه: "تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير و كل والي، وكذا كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية و تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في لجان الطعن"<sup>3</sup>.

#### ثانيا/ صلاحيات لجان الطعن و الطبيعة القانونية لأرائها وآثارها

حدد المشرع الجزائري اختصاص لجنة الطعن بالعقوبات التأديبية الجسيمة كالنقل الإلزامي، والتنزيل في الدرجة، والتوقيف و التسريح و هذا ما أكده الأمر (03/06) حيث نصت المادة (67) على أنه: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة المنصوص عليها في المادة (163) من هذا

<sup>1</sup> - لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومه، 2007، ص 79.

<sup>2</sup> - المادة (23)، من المرسوم رقم (10/84)، المؤرخ في 14/01/1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها وعملها، ج.ر عدد 3، صادرة بتاريخ 17/01/1984. (الملغى).

<sup>3</sup> - المادة (65)، من الأمر (03/06)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مصدر سابق.

الأمر<sup>1</sup>، فضلاً عن ذلك نصت المادة (175) من قانون الوظيفة العامة على أنه: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه (01) شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار"، من ثم ينعقد اختصاص لجنة الطعن للنظر و الفصل في التظلمات المقدمة على مستواها في العقوبات التأديبية السالف ذكرها<sup>2</sup>.

بعد تبليغ الموظف بالعقوبة المتخذة تجاهه من طرف الإدارة فإنه بإمكانه أن يلجأ إلى التظلم لدى لجنة الطعن خلال أجل لا يتجاوز (01) شهر، من ثم تنعقد لجنة الطعن لتنظر أو تفحص الطعن المقدم إليها<sup>3</sup>، ثم بعد ذلك تصدر آراء يمكن من خلالها رفع العقوبة المسلطة من طرف الإدارة أو إتخاذ تعديلات أو تثبيت العقوبة أو رفض الطعن المقدم لها<sup>4</sup>. بالتالي اذا قامت بإبطال القرار الصادر عن الإدارة تجاه الموظف العام فيصبح القرار الصادر و كأنه لم يكن، كما يتطلب في حالة تعديل العقوبة أن تتصاع الإدارة لتنفيذ هذا التعديل ولا يجوز لها بأي حال من الأحوال أن تغير من آراء لجنة الطعن أو تعقب عليها، إلا أنه في حالة رفض الطعن المقدم من طرف الموظف فتقوم الإدارة بعد ذلك بتثبيت قرارها و يصبح القرار مثبتاً تبعاً لذلك<sup>5</sup>.

إن لجوء كل من الموظف و الإدارة للطعن لدى لجان الطعن هو أمر جوازي اختياري لكليهما، إلا أنه بإختيار الطعن على مستوى لجان الطعن، تصدر هذه الأخيرة آراء استشارية ذات طبيعة إلزامية للموظف والإدارة على حد السواء، وهذا ما أكده المرسوم (199/20)، حيث نص على أنه: "يتعين على لجان الطعن أن تصدر قرارها برأي مغل في

<sup>1</sup> - المادة (67)، المصدر نفسه.

<sup>2</sup> - المادة (175)، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> - المادة (54)، من المرسوم (199/20)، مصدر سابق.

<sup>4</sup> - المادة (55) من المرسوم (199/20)، المصدر نفسه.

<sup>5</sup> - لحسين بن الشيخ آث ملويا، مرجع سابق، ص 81.

أجل أقصاه (45) يوما من تاريخ اخطارها، قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة (54) أعلاه<sup>1</sup>.  
يتضح جليا من نص المادة (55) من المرسوم (199/20) إلزامية الآراء التي تبديها لجنة الطعن، حيث تملك أن تعدل العقوبة أو تثبتها أو تبطلها، من ثم يتطلب على الإدارة تنفيذ آراء لجنة الطعن وعدم جواز مخالفتها.

### المبحث الثاني

#### الضمانات القضائية لتسريح الموظف العام

إذا لم تحقق الضمانات الإدارية مقتضيات المشروعية التي تمارسها الإدارة تجاه الموظف العام بإصدار قرار التسريح، فليس لهذا الأخير سوى اللجوء إلى وسيلة الطعن القضائي باعتبارها من الوسائل المتاحة لفرض الرقابة على عناصر قرار التسريح، إذا تمثل دعوى الإلغاء ضمانا قضائيا تجاه الموظف العام لتكريس مبادئ العدالة و الإنصاف و كفالة الحياد المطلوب بينه و بين الإدارة المستخدمة.

و عليه سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين الأول بعنوان أحكام مباشرة دعوى الإلغاء أما الثاني بعنوان ضمانات تنفيذ حكم الإلغاء لقرار تسريح الموظف العام.

#### المطلب الأول

##### أحكام مباشرة دعوى الإلغاء

إذا خرجت الإدارة المستخدمة عن نطاق المشروعية و اكتتف قرارها غلو في تسريح الموظف العام، فإن القانون أقر حماية هذا الأخير عن طريق دعوى الإلغاء التي يحركها أمام القضاء الإداري المختص لفحص مشروعية قرار تسريحه، و إلغائه بالتبعية لإعادة إدماجه في منصبه الوظيفي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة (55)، من المرسوم رقم (199/20)، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 611 .

بالتالي تعتبر دعوى الإلغاء وسيلة من وسائل الرقابة على قرارات التسريح الصادرة عن الإدارة، حيث يتم من خلالها التأكد من سلامة تطبيق القانون كضمانة قضائية لاحقة في إطار إضفاء التوازن المطلوب لتجسيد المساواة العادلة بين طرفي النزاع<sup>1</sup>.

### الفرع الأول/ شروط رفع دعوى الإلغاء

تمثل دعوى الإلغاء تلك الدعوى الإدارية الموضوعية و العينية التي يحركها و يرفعها ذوو المصلحة و الصفة القانونية أمام الجهات القضائية المختصة للمطالبة بإلغاء قرارات ادارية غير مشروعة، مع مراعاة العديد من الشروط ليتم قبول الدعوى أمام القضاء<sup>2</sup>

#### أولا/ أن يكون قرار التسريح محل دعوى الإلغاء قرارا إداريا نهائيا

لا يمكن أن يكون قرار التسريح محلا لقبول الطعن بالإلغاء ما لم تتوافر فيه مواصفات القرار الإداري النهائي، بإعتباره عمل قانوني انفرادي يصدر عن مرفق عام من شأنه إحداث أثر قانوني في إطار تحقيق المصلحة العامة، كما يجب أن يصدر قرار التسريح عن إحدى السلطات الإدارية العمومية ذات الصبغة الإدارية<sup>3</sup>، كما يجب أن يكون القرار الإداري المتضمن قرار التسريح صادرا في اطار نشاط إداري بمضمونه، فإذا كان موضوع القرار مسألة من مسائل القانون الخاص فلا يعتبر قرارا إداريا يمكن الطعن فيه بالإلغاء<sup>4</sup>.

حيث اتجه المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإداري على أن :تختص المحاكم الإدارية بالفصل في:- دعاوى الإلغاء للقرار الإداري، والدعوى التفسيرية، ودعوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية والمصالح الغير ممرضة للدولة علة مستوى

<sup>1</sup> - عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 93.

<sup>2</sup> - بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص 30.

<sup>3</sup> - بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2009، ص 140.

<sup>4</sup> - قتال منير، القرار الإداري محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص المنازعات الإدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص 41.

الولاية، البلدية، والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية، المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية<sup>1</sup>.

### ثانيا/ الصفة و المصلحة و الأهلية

يقصد بالصفة أن يكون رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق الذي تم الإعتداء عليه و يكون في محل المدعي أما بالنسبة للمدعى عليه فيجب أن يكون هو الشخص الذي يوجد الحق في مواجهته، بالتالي تثبت الصفة بمجرد إثبات الحق وحصول الإعتداء عليه فيكون لصاحب الحق المعتدى عليه صفة في مقاضاة المعتدي<sup>2</sup> وهو ما نصت عليه المادة (13) من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة..."<sup>3</sup>.

لكي يتم قبول دعوى إلغاء قرار اداري لابد من توافر المصلحة لرافعها، حيث يقتضي أن يحوز صاحب الدعوى لمصلحة فردية و لا يكتفها أي غموض أو جماعية يبرر صدورها القرار، وعلى رافع الدعوى أن يحدد مصلحته في الدعوى المرفوعة<sup>4</sup>، و هو ما جسده المشرع الجزائري في نص المادة (13) من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.."

يعد شرط الأهلية شرطا موضوعيا من بين شروط صحة الإجراءات من حيث الموضوع فإذا انعدمت فإن ذلك سيعرض الدعوى للدفع بالبطلان، وقد أخذ المشرع الجزائري بشرط الأهلية وفقا لنص المادة (64) و (65) من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، من ثم لا يمكن لأي شخص اللجوء إلى القضاء الإداري إلا إذا توافرت لديه الأهلية لرفع الدعوى وهذا ما أقره القانون المدني كأحد الشروط القانونية بالنسبة للشخص الطبيعي و المعنوي،

<sup>1</sup> - المادة (801)، من القانون (09/08)، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مصدر سابق.

<sup>2</sup> - شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 271.

<sup>3</sup> - المادة (13)، من القانون رقم (09/08)، مصدر سابق.

<sup>4</sup> - بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة لنيل دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011، ص 103.

حيث يقتضي أن يكون الشخص الطبيعي على قيد الحياة حتى يحوز الأهلية و يتمتع بحقوقه المدنية أما فيما يتعلق بالشخص المعنوي فيقتضي الإعراف به و توافر شخصيته القانونية حتى يحوز الأهلية<sup>1</sup>.

### ثالثا/ الميعاد في رفع دعوى الإلغاء

لقد أقر المشرع الجزائري ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري وفقا لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية، بأربعة (04) أشهر تسري على الدعوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة، حيث نص في هذا الصدد على أن: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (04) أشهر، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"<sup>2</sup>، كما يسري نفس الأجل على مجلس الدولة حينما يفصل في الدعوى المعروضة عليه كدرجة أولى و أخيرة<sup>3</sup>، فإذا انقضى الميعاد السالف ذكره يتحصن قرار التسريح و لا يستطيع الموظف العام بأي حال من الأحوال أن يطع بالإلغاء أمام جهات القضاء الإداري، بإعتبار أن المشرع الجزائري قيد رفع دعوى الإلغاء بميعاد قدره (4) أشهر حفاظا على إستقرار الأوضاع الإدارية والقانونية، لذا يستوجب على الإدارة أن تشرف على عملية التبليغ القانوني في مواجهة الموظف العام و إلا بطل إجراء التبليغ<sup>4</sup>.

كما يمكن تمديد ميعاد الطعن القضائي المشار إليه سالفًا في عدة حالات تتمثل في: "الطعن أمام جهة قضائية ادارية غير مختصة، طلب المساعدة القضائية، وفاة الموظف

<sup>1</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص 20.

<sup>2</sup> - المادة (829)، من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مصدر سابق.

<sup>3</sup> - المادة (907)، المصدر نفسه.

<sup>4</sup> - مرابط خديجة، المرجع السابق، ص 25.

المدعي أو تغير أهليته، القوة القاهرة أو الحادث الفجائي<sup>1</sup>، أو بسبب بعد المتقاضي على الإقليم<sup>2</sup> أو بسبب العطلة الرسمية<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني/ إجراءات رفع دعوى الإلغاء و الفصل فيها

تقدم دعوى الإلغاء أمام القضاء من طرف الموظف العام في شكل عريضة تشتمل على البيانات اللازمة وفقا لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية يحدد فيها طلباته عن طريق المحامي الذي يعد العريضة<sup>4</sup>

### أولا/ الجهة القضائية المختصة في إلغاء قرار التسريح

تختص المحاكم الإدارية لفحص الطعون بالإلغاء في قرارات التسريح الصادرة عن السلطة الإدارية اللامركزية، وهذا ما أكده المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حيث نص على أن: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعة الإدارية تختص بالفصل كدرجة أولى بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا التي تكون الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها<sup>5</sup>.

يعتبر مجلس الدولة الجهة القضائية المختصة بالفصل في القرارات الصادرة عن الهيئات الإدارية المركزية، وهذا ما أكده المشرع الجزائري وفقا للمادة (9) من القانون العضوي رقم (01/98) المتضمن اختصاص مجلس الدولة المعدل بالقانون العضوي رقم (13/11) المؤرخ في 2011/06/26 حيث نص على ما يلي: "يفصل مجلس الدولة ابتدائيا و نهائيا في:

- الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية و المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية.

<sup>1</sup> - المادة (832)، من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المصدر نفسه.

<sup>2</sup> - المادة (404)، المصدر نفسه.

<sup>3</sup> - المادة (405)، المصدر نفسه.

<sup>4</sup> - مرابط خديجة، المرجع السابق، ص 28.

<sup>5</sup> - المادة (800)، من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مصدر سابق.

- الطعون الخاصة بالتفسير و مدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة.<sup>1</sup>

كما يختص مجلس الدولة بالإستئناف في أحكام المحاكم الإدارية، حيث نص قانون المحاكم الإدارية في طياته على أن: "...أحكام المحاكم الإدارية قابلة للإستئناف أمام مجلس الدولة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"<sup>2</sup>.

بموجب التعديل الوارد في القانون (13/11)، فإن مجلس الدولة يختص بالبت في المنازعة الإدارية بحكم ابتدائي نهائي في القرارات الصادرة عن السلطة المركزية، ناهيك على اختصاصه بالإستئناف في الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية، وهذا ما جسده المادة (10) من القانون (13/11) حيث نصت على أن: "يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الأحكام و الأوامر الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية، ويختص أيضا كجهة استئناف في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة"<sup>3</sup>.

#### ثانيا/ إجراءات رفع الدعوى و إعلانها

لا تتعدد الخصومة بين الأطراف في دعوى الإلغاء إلا بإيداع عريضة لدى كتابة الضبط بالجهة القضائية المختصة، حيث يتم رفع الدعوى بمحام وجوبي أمام الجهة القضائية، على أن تعفى كل من الدولة و الأشخاص المعنوية من تمثيل وجوبي بمحام، تبعا لذلك يستدعي أن تشتمل عريضة افتتاح الدعوى على البيانات الشكلية و الموضوعية التي يقتضي توافرها في تبيان أسماء الأطراف أي الموظف العام و الجهة الإدارية مصدرة قرار التسريح محل الطعن و بيان موقف كل من الإدارة و الموظف و الوقائع و الطلبات والوسائل التي تؤسس الدعوى و يخول أن يرفق الخصوم مستندات تدعم عرائضهم ومذكراتهم، بشرط أن يتم اعداد

<sup>1</sup> - المادة (09)، من قانون رقم (01/98)، المؤرخ في 1998/05/30، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، ج.ر. عدد 37، بتاريخ 1998/06/01.

<sup>2</sup> - بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2004، ص 82.

<sup>3</sup> - المادة (10/09)، من القانون العضوي (13/11)، المؤرخ في 2011/07/26، المعدل و المتمم للقانون العضوي رقم (01/98)، المؤرخ في 1998/05/30، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، ج.ر. عدد 43، صادرة بتاريخ 2011/08/03.

جاء مفصل عنها في نفس الوقت ما لم يوجد مانع يحول دون ذلك بسبب عددها أو حجمها أو خصائصها و في جميع الأحوال يؤشر أمين الضبط على الجرد، فضلا على ذلك يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء أو تفسير أو تقدير مدى مشروعية القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر، وإذا ثبت أن هذا المانع لإمتناع الإدارة من تمكين المدعي من القرار المطعون فيه، أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة و يستخلص النتائج القانونية المترتبة عن هذا الإمتناع<sup>1</sup>.

أما بالنسبة لإجراء الإعلان فيتم التبليغ الرسمي لعريضة افتتاح الدعوى عن طريق محضر قضائي، ويتم تبليغ المذكرات و مذكرات الرد مع الوثائق المرفقة بها إلى الخصوم عن طريق أمانة الضبط تحت اشراف القاضي المقرر، ويخول للقاضي الإداري خلال مرحلة التحقيق الإتصال بالإدارة العمومية حيث يمكنه أن يطلب من الإدارة و يأمرها بتقديم المستندات التي يراها لازمة للتحقيق في القضية رغم بعض القيود و الصعوبات التي قد تحد من ذلك في حالة الأسرار المهنية<sup>2</sup>.

### ثالثا/ سلطة القاضي الإداري بالفصل في دعوى الإلغاء

لا يمكن للقاضي الإداري أن يفصل في دعوى الإلغاء إلا بتوافر الشروط الشكلية المقررة قانونا للفصل في الدعوى، بالتالي اذا تخلف شرط من الشروط الشكلية كالمصلحة أو الأهلية أو الصفة أو توقيع المحام على العريضة، فإن القاضي الإداري يتجه مباشرة إلى رفض الدعوى شكلا دون أن يتطرق لموضوع الدعوى<sup>3</sup>.

على القاضي الإداري أن يصدر حكمه بالإلغاء تجاه قرار التسريح الذي أصدرته الإدارة إذا كان مخالفا لمبدأ المشروعية، حيث يؤسس حكمه بناءا على الوسائل المثارة من طرف المدعي، أو على وسيلة من الوسائل المثارة من تلقاء نفسه بإعتبارها متعلقة بالنظام العام و لا يمكن مخالفتها، تبعا لذلك لا يمكن للقاضي الإداري أن يلغي القرار كليا إذا طلب المدعي

<sup>1</sup> - بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 131.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 133.

<sup>3</sup> - عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 209

ابطال جزء من القرار الصادر عن الإدارة، حيث لا يملك الخروج عن نطاق طلبات الخصوم في الدعوى المعروضة عليه، أما إذا طلب المدعي الموظف إلغاء القرار الإداري كلياً و توافرت أوجه الإلغاء فيخول للقاضي الإداري إلغاؤه كلياً<sup>1</sup> .

لذلك يملك القاضي الإداري أن يحكم بالإلغاء الكلي أو الجزئي إذا توافرت الأسانيد القانونية التي تبين أوجه الإلغاء، كما قد يشتمل الحكم على قبول التعويض أو رفضه بالتالي فالسلطة التقديرية ترجع للقاضي الإداري تبعاً لوقائع القضية المطروحة أمامه على أن يقوم بتسبيب الحكم وفقاً لطلبات الخصوم المحددة في الدعوى<sup>2</sup> .

منح المشرع الجزائري للمحاكم الإدارية و مجلس الدولة سلطة النظر في طلب وقف تنفيذ قرار التسريح، كما يختص مجلس الدولة في استئناف أوامر وقف التنفيذ الصادرة عن المحاكم الإدارية، من ثم يقتضي تقديم طلبات وقف تنفيذ قرار التسريح بموجب عريضة مستقلة إما أمام قاضي الموضوع الذي قدم أمامه الطعن بالإلغاء أو تقدم العريضة المتضمنة وقف تنفيذ قرار التسريح أمام قاضي الإستعجال الذي يختص بوقف تنفيذ القرار إذا توافرت أحوال الإستعجال<sup>3</sup> .

عموماً فإن اتجاه القاضي الإداري لرفض طلب وقف التنفيذ لعدم توافر عنصر الإستعجال لا يعني بأي حال من الأحوال رفض طلب الإلغاء، كما أن حكمه بوقف التنفيذ لا يعني الحكم بإلغاء القرار الإداري باعتبار أن سلطة القاضي الإداري هي سلطة تقديرية مطلقة في مجال طلب وقف التنفيذ<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> - عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 210.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 211.

<sup>3</sup> - أوقارت بوعلام، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص 18.

<sup>4</sup> - عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 261.

### المطلب الثاني

#### ضمانات تنفيذ حكم الإلغاء لقرار تسريح الموظف العام

إن تنفيذ حكم الإلغاء قد لا يكون سهلاً في بعض الأحوال، إذ كثيراً ما تصادفه صعوبات كثيرة و مشاكل متعددة من الناحية العملية بالنظر إلى بعض الثغرات القانونية التي تستغلها الإدارة بدافع تحقيق المصلحة العامة، لذا حاول المشرع إضفاء العديد من الوسائل القانونية كضمانات في إطار تنفيذ حكم الإلغاء لإدماج الموظف العام<sup>1</sup>.

#### الفرع الأول/ دعوى إلغاء قرار الإمتناع عن تنفيذ حكم الإلغاء

عندما تمتنع الإدارة العمومية عن تنفيذ الحكم القضائي المتضمن إلغاء القرار الإداري بالتسريح الصادر ضد الموظف العام، فيخول لهذا الأخير أن يتقدم إلى رفع دعوى إلغاء جديدة ضد القرار المخالف للحكم القضائي ضماناً واحتراماً لحجية الشيء المقضي فيه، وهذا ما جسده مجلس الدولة حيث اتجه في قضائه إلى أنه: "من المقرر قانوناً أن القرارات التي تستهدف الوقوف ضد حكم قضائي نهائي تمس بقوة الشيء المحكوم فيه، وتصير مشوبة بعيب تجاوز السلطة و تستوجب البطلان"<sup>2</sup>.

و إن تعددت مظاهر الإمتناع التي تمارسها الإدارة في الإلتزام بالحكم القضائي المتضمن إلغاء قرار الإدارة، فإنه يخول بعد ذلك أن يتأسس في دعوى إلغاء قرار الإمتناع عن تنفيذ حكم الإلغاء، بإستثناء إذا كان تنفيذ حكم الإلغاء غير ممكن قانوناً ففي هذه الوضعية لا تنسب المخالفة للإدارة في الإمتناع عن التنفيذ، ومثال ذلك كإستحالة إدماج الموظف العام المسرح لحل المؤسسة العمومية أو إلغاء الوظيفة، وفيما عدا ذلك لا يمكن للإدارة أن تحتج بإستحالة تنفيذ حكم الإلغاء<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 262.

<sup>2</sup> - بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 387.

<sup>3</sup> - عصمت عبد الله الشيخ، الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص

بالرغم من أن الدستور الجزائري مكن القاضي الإداري من مراقبة أعمال الإدارة إلا أنه قبل صدور قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لم يخوله سلطة توجيه أوامر للإدارة إعمالاً بمبدأ الفصل بين السلطات، لذلك كان القاضي الإداري لا يستطيع أن يأمر الإدارة بفعل شيء أو الإمتناع عن فعل شيء أو الحلول محلها، حيث يقتصر دوره في فحص مشروعية القرار أو إلغائه بإعتباره مختص في استعادة الحق بعد إلغاء القرار الغير مشروع و هذا مما يؤثر في تجسيد ضمانات الموظف العام، لا سيما أن القاعدة القانونية تنص على أن الأحكام و القرارات القضائية الحائزة على قوة الشيء المقضي فيه واجبة التنفيذ من ثم تم انتقاد دور القاضي الإداري في موقفه السلبي بالإمتناع عن توجيه أوامر للإدارة خصوصاً أن الممارسة القضائية قد أنيطت له في اطار تطبيق القانون<sup>1</sup>.

نص أيضا المشرع الجزائري على أنه: "عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار، إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعتها لإختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة لم يسبق أن أمرت بها بسبب عد طلبها في الخصومة السابقة، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوبة منها ذلك بإصدار قرار اداري جديد في أجل محدد"<sup>2</sup>، من ثم ما لم ينفذ بأمر أو حكم أو قرار قضائي و لم تحدد تدابير التنفيذ تقوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك بتحديدتها و يجوز لها أن تحدد أجل التنفيذ<sup>3</sup>.

فضلا عن ذلك وسع المشرع الجزائري في سلطات قاضي الإستعجال بموجب المادة (1/920) حيث منحه المشرع عند الفصل بالإلغاء الجزئي أو الكلي للقرار الإداري إذا توافرت ظروف الإستعجال أن يأمر بكل التدابير الضرورية للمحافظة على الحقوق المنتهكة من طرف الأشخاص المعنوية العامة أو الهيئات التي تخضع في مقاضاتها لإختصاص

<sup>1</sup> - سكاكني بايه، مرجع سابق، ص 74.

<sup>2</sup> - المادة (979)، من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مصدر سابق.

<sup>3</sup> - المادة (981)، المصدر نفسه.

الجهات القضائية الإدارية أثناء ممارسة سلطاتها متى كانت هذه الإنتهاكات تشكل مساسا خطيرا و غير مشروع بتلك الحريات<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني/ المسؤولية الجزائية لإمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم القضائي

جرم المشرع الجزائري الإمتناع عن تنفيذ الحكم القضائي و اقامة المسؤولية الجزائية بموجب المادة (138 مكرر) من القانون (09/01) المؤرخ في 2001/06/06، المعدل و المتمم للأمر (156/66) المتعلق بقانون العقوبات<sup>2</sup>، حيث نص على أن: "كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا التنفيذ بعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات و بغرامة مالية من 5.000 دج إلى 50.000 دج"<sup>3</sup>، بالتالي اتجه المشرع الجزائري إلى تجسيد المسؤولية الجزائية تجاه الموظف العام الذي يمثل الإدارة وارتكب مخالفة عمدية تؤدي إلى عرقلة أو رفض تنفيذ القرارات القضائية<sup>4</sup>.

علاوة على ذلك أقر المشرع الجزائري وفقا لقانون مكافحة الفساد (01/06) المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته بإدراج جريمة الإمتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية ضمن الجرائم الماسة بنزاهة الوظيفة العامة فقد جاء في عنوان اساءة الوظيفة على أن: "يعاقب بالحبس من (02) سنتين إلى (10) عشر سنوات وبغرامة من 200.000 إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي أساء إستغلال وظائفه على نحو يخرق القوانين و

<sup>1</sup> - المادة (1/920)، من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، المصدر السابق.

<sup>2</sup> - المادة (138 مكرر)، من الأمر رقم (156/66)، المؤرخ في 1966/06/08، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد (49)، الصادرة بتاريخ 1966/06/11، المعدل و متمم بالقانون (09/01)، المؤرخ في 2001/06/26، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد (34)، صادرة بتاريخ 2001/06/27، المعدل و متمم بالقانون رقم (23/06)، مؤرخ في 2006/12/20، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد (84)، صادرة بتاريخ 2006/12/24، المعدل و المتمم بالقانون رقم (14/11) المؤرخ في 2011/08/02، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد (49)، الصادرة بتاريخ 2011/04/10.

<sup>3</sup> - المادة (138 مكرر)، من القانون (09/01)، المعدل و المتمم للأمر (156/66)، المتضمن قانون العقوبات، مصدر سابق.

<sup>4</sup> - سكاكني بايه، مرجع سابق، ص 168.

التنظيمات و ذلك بغرض الحصول على منافع غير مستحقة لنفسه أو لشخص أو كيان آخر<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث/ الغرامة التهديدية

نص المشرع الجزائري طبقا لنص المادة (980) من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه: "يجوز للجهة القضائية الإدارية المطلوب منها الأمر بالتنفيذ وفقا للمادتين (978) و (979) أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها"<sup>2</sup>. و نصت المادة (981) من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه: "في حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار قضائي و لم تحدد تدابير التنفيذ، تقوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك بتحديد أجل للتنفيذ و الأمر بغرامة تهديدية"<sup>3</sup>. كما نصت المادة (983) أيضا على أنه: "في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي، أو في حالة التأخير في التنفيذ تقوم الجهة القضائية الإدارية بتصفية الغرامة التهديدية التي أمرت بها"<sup>4</sup>. عموما تكون الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض الضرر وهي محددة المدة، و القاضي الإداري هو الذي يملك سلطة تعديلها أو إلغائها حين انتهاء الأجل المحدد لتنفيذ الحكم بحسب الظروف والأحوال المحيطة بالإدارة والصعوبات التي تكتنفها، كما يمكن للقاضي الإداري أن يقوم بتصفيته بعملية حسابية مراعى في ذلك مدة عدم التنفيذ فقط، ناهيك على أنه يمكن أن يقوم بإلغائها في أحوال الحادث الفجائي و القوة القاهرة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - المادة (33)، من القانون (01/06)، المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، ج.ر عدد 14، بتاريخ 08/03/2006، معدل و متمم بالأمر رقم (05/10)، المؤرخ في 26/08/2010، ج.ر عدد 50، الصادرة بتاريخ 01/09/2010، المعدل و المتمم بالقانون رقم (15/11)، المؤرخ في 02/08/2011، ج.ر عدد 44، الصادرة بتاريخ 10/08/2011.

<sup>2</sup> - المادة (980)، من القانون رقم (09/08)، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مصدر سابق.

<sup>3</sup> - المادة (981)، المصدر نفسه.

<sup>4</sup> - المادة (983)، المصدر نفسه.

<sup>5</sup> - سكاكني بايه، مرجع سابق، ص 288.

### الخاتمة

يقتضي لبناء دولة القانون العناية بالموظف العام، بإعتباره أحد وسائل و ركائز الدولة في إدارة مؤسساتها، لذا فإن اتخاذ قرار التسريح في مواجهته لإنهاء خدمته يتطلب إتباع الضوابط و العوامل المحددة قانونا من طرف الإدارة مع مراعاة جل الضمانات التي يتمتع بها لتجسيد المسائلة العادلة وتكريس المشروعية بين طرفي النزاع.

يتضح من خلال دراسة الإطار القانوني لتسريح الموظف العام و ضماناته عدم تكريس المشرع الجزائري الضمانات الإدارية و القضائية بصورة كافية، فلا تزال الإدارة المستخدمة تستغل بعض الثغرات القانونية ضد الموظف العام مستفيدة من امتيازات السلطة العامة .

يبقى بإمكان المشرع الجزائري تدارك هذه الثغرات التي تعتري الأمر (03/06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و كذا القانون (09/08) المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، من أجل إفعال وتكريس الضمانات الممنوحة للموظف العام.

بناء على ما تعرضنا إليه في بحثنا يمكن استخلاص أهم النتائج الواردة فيه على

النحو التالي:

- يعتبر قرار تسريح الموظف العام قرارا بإنهاء خدمته، لذا قد تسلك فيه الإدارة أحد الطريقتين على حسب العوامل المرتبطة بقرار التسريح، حيث قد تتبع التسريح التأديبي الذي يؤسس على الخطأ التأديبي، وقد تسلك التسريح الغير تأديبي الذي يؤسس على التسريح الإداري نتيجة عدم اللياقة الصحية، التخلي عن المنصب، وفقدان الجنسية، كما قد تتجه إلى تسريح الموظف بطريق غير تأديبي كأثر للحكم الجزائي النهائي.

- حاول المشرع الجزائري تصنيف بعض الأخطاء التأديبية في مواجهة الموظف العام إلا أن الإدارة لا تزال تمارس هامشا من السلطة التقديرية في اطار تكييف الخطأ، وهذا ما تؤكدته التطبيقات القضائية، ناهيك على أن الإدارة قد تواجهها بعض الصعوبات في تقدير بعض الأخطاء الوظيفية الجسيمة التي لم تدرج في الأمر (03/06) .

- ينجم عن قرار التسريح (التسريح التأديبي أو التسريح بالطريق الغير تأديبي) انتهاء خدمة الموظف العام و انقطاع راتبه الشهري من تاريخ اتخاذ القرار الصادر عن الهيئة المستخدمة، مما يترتب عن ذلك منعه من توليه الوظيفة العامة مرة أخرى.
- لم يحدد المشرع الجزائري الضوابط التي تبرز وضعية الموظف بالتخلي عن المنصب بل أخضعها للتنظيم الداخلي للإدارة، مما قد يؤدي أحيانا إلى تعسف الإدارة في ممارسة إجراء التسريح، لا سيما أن القضاء الإداري أثبت انحراف الإدارة في هذا الإجراء كمرض الموظف العام الذي يتعذر فيه الإلتحاق بالمنصب.
- لا يوجد فصل بين سلطة الإدارة التي تقترح قرار التسريح في مواجهة الموظف العام و المجلس التأديبي الذي يصادق عليه، بإعتبار أن تشكيلة المجلس التأديبي تتشكل بالتساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين، مما يؤثر سلبا على الموظف العام بالمصادقة على القرار المقترح من طرف الإدارة.
- حجية الحكم الجزائي بالبراءة لا تمنع الإدارة المستخدمة من تسريح الموظف إذا كان الفعل المرتكب يشكل خطأ تأديبيا يؤدي إلى التسريح، بإعتبار أن البراءة الجزائية قد يكون مرجعها عدم اثبات أحد أركان الجريمة، مما يفضي ذلك إلى براءة الموظف المتهم، لذا فالجريمة الجزائية مستقلة عن الخطأ التأديبي.
- جعل المشرع الجزائري حق اطلاع الموظف العام على الملف الإداري حقا جوازيا و ليس اجباريا، وهذا ما يفقد القيمة الحقيقية لهذه الضمانة الجوهرية و يفسح المجال للإدارة كي تتعسف في استعمال السلطة لاسيما اذا تعذرت الإدارة بقناع المحافظة على السر المهني، مما يؤدي ذلك إلى عدم اتصال الموظف العام بملفه الإداري للإطلاع عليه و على خباياه، كما يمكن أن يعتمد الموظف لعدم المطالبة للإطلاع على ملفه بغية إلغاء قرار التسريح أمام القضاء الإداري نتيجة عدم إستيوفاؤه لهذه الضمانه.
- تمثل إلزامية آراء لجان الطعن الخاصة بضمانة إدارية فعالة تجاه الموظف العام لا سيما أن اللجوء إليها يؤدي إلى توقيف قرار التسريح إلى غاية البت في التظلم من طرف لجان الطعن.

- تعتبر الضمانات القضائية أفضل الضمانات في تحقيق التوازن المطلوب بين الإدارة و الموظف، مما يخول القاضي الإداري مراقبة مشروعية قرار التسريح الصادر من الإدارة، ويسمح بإلغائه إذا شابه عيب دون الإخلال بحق الموظف العام بالتعويض إذا ثبت الضرر الناجم عن قرار التسريح .

- لتجسيد حكم الإلغاء الصادر لصالح الموظف العام خول قانون الإجراءات المدنية و الإدارية العديد من الوسائل التي تضيي لإدماجه في حالة رفض الإدارة الإمتثال لحكم الإلغاء حيث تضمن اعادة إلغاء قرار امتناع الإدارة، توجيه أوامر للإدارة، المسؤولية الجزائية للشخص الإداري الذي امتنع عن التنفيذ، تسليط الغرامة التهديدية ضد الإدارة، إلا أن الواقع العملي أثبت أن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لازال يكتنفه بعض الصعوبات في تنفيذ حكم إلغاء قرار التسريح وذلك بإستغلال الإدارة لإمميزات السلطة العامة و الفراغات التشريعية، ناهيك عن تحججها برفض التنفيذ الناجم عن تعليمات الرؤساء، أو تحقيق المصلحة العامة، مما يؤدي في النهاية إلى تعويض الموظف في إطار رفض الإدماج.

ومن خلال ما سبق فإننا نقترح التوصيات الآتية:

- ضرورة تجسيد ضوابط صارمة في تقنين الأخطاء التأديبية، حتى لا تستغل الإدارة سلطتها التقديرية و امتيازات السلطة العامة في اصدار قرار تسريح الموظف العمومي.

- يقتضي من المشرع الجزائري أن يتدارك الثغرات القانونية لتحديد ضوابط ضمانة الإطلاع على الملف الإداري مع فرض ضمانة حق الدفاع في اطار تحقيق المساواة العادلة.

- يأمل أن يستبعد المشرع الجزائري اللجنة التي تمثل الإدارة و تعوض بلجنة تابعة لمفتمشية الوظيفة العمومية لإضفاء مبدأ الحيادة و تحقق متطلبات مبدأ المشروعية في المساواة.

- يحبذ لو تم تحديد بعض الجرائم التي لا تتنافى و شرف الوظيفة حتى لا تبادر الإدارة لتسريح الموظف بعد ادانته بجرائم لا تتنافى و شرف الوظيفة، أو ترك السلطة التقديرية للإدارة في الإحتفاظ بالموظف الذي ارتكب جريمة لا تخل بشرف و نزاهة الوظيفة.

- 
- تكريس حق الموظف العام في التوظيف مرة أخرى بعد التسريح و تعديل المشرع للمادة (185) من الأمر (03/06) فإعتبارها تشكل خرقا واضحا لأحكام الدستور الذي يقر بأحقية العمل لكل مواطن جزائري لاسيما أن تسريح الموظف قد لا يجعله سيء السيرة في غالب الأحيان.
  - لابد من توسيع صلاحيات القاضي الإداري في إطار تنفيذ حكم الإلغاء، وذلك من خلال تفعيل الوسائل القانونية و وضع الآليات المحكمة لإدماج الموظف العام مع تعديل النصوص التي تكتنفها ثغرات قانونية بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية في صالح الإدارة.
  - تعيين قضاة اداريين متخصصين حتى لا تقع أخطاء في إطار فحص مشروعية قرارات التسريح و يتم المحافظة على حق الموظف العام في تجسيد الضمانات القضائية .

### قائمة المراجع و المصادر

أولاً/ الكتب:

- 1- احميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 2- الشتيوي سعد، المساءلة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008.
- 3- انطوان سعد، أثر الحكم الجزائري على الحكم الإداري والتأديبي وعلى الإدارة، "دراسة مقارنة"، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008.
- 4- أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.
- 5- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2004.
- 6- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007.
- 7- بو الشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133/66 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 8- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010.
- 9- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، 2010.
- 10- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006.
- 11- زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.

- 12- سامي جمال الدين، الدعاوي الإدارية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف بالإسكندرية ، 2003.
- 13- سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2005.
- 14- سكاكني بايه، دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة، الطبعة الثانية، دار هومه، الجزائر، 2006.
- 15- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- 16- شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة ، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2005.
- 17- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، الجزء الرابع، دار محمود للنشر و التوزيع، القاهرة، 2007.
- 18- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومة، 2012.
- 19- عوابدي عمار، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 20- مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته و رقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الإنجلو مصرية، القاهرة، 1986.
- ثانيا/ الرسائل و المذكرات الجامعية  
أ- أطروحات الدكتوراه
- 1- بودريوه عبد الكريم، مبدأ حياد الإدارة و ضماناته القانونية دراسة مقارنة الجزائر و تونس و فرنسا، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2006.
- 2- خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2010.

- 3- **سكاكني بايه**، دور القاضي الإداري في حماية الحقوق و الحريات السياسية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2011.
- 4- **يحي قاسم سهل**، فصل الموظف العام دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، فرع الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.

**ب- مذكرات الماجستير**

- 1- **أوراك حورية**، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
- 2- **أوقارت بوعلام**، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2012.
- 3- **بوحميده عطاء الله**، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة و المالية، معهد العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الجزائر، 1990.
- 4- **مرابط خديجة**، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012.

**ثالثا/ المقالات**

- 1- **بدري امباركة**، "ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة"، مجلة دراسات قانونية لمركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات التعليمية، العدد 8، الجزائر، أوت 2010، ص ص 107-133.
- 2- **بودريوه عبد الكريم**، "جزاء مخالفة القرارات الإدارية لقواعد المشروعية"، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004.
- 3- **فرانسوا كازافييه**، "صرف الموظفين العموميين من الخدمة اجراء نادر"، مجلة القانون العام و علم السياسة، ترجمة محمد عرب صاصيلة، العدد 6، بيروت، 2006.

رابعاً/ النصوص القانونية

أ- الدساتير

1-الدستور الجزائري لسنة 1996، مرسوم رئاسي رقم (438/96)، مؤرخ في 1996/02/17، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 1996/11/26، ج.ر عدد (76)، صادرة بتاريخ 1996/12/08.

2-الدستور الجزائري لسنة 2020، مرسوم رئاسي رقم (442/20)، مؤرخ في 2020/12/30، المتضمن تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 2020/11/01، ج.ر عدد (82)، صادرة بتاريخ 2020/12/30.

ب- القوانين العضوية

1- القانون العضوي رقم (01/98)، المؤرخ في 1998/05/30، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، ج.ر عدد (37)، صادرة بتاريخ 1998/06/01، معدل و متمم بالقانون العضوي رقم (13/11)، المؤرخ في 2011/07/26، ج.ر عدد (43)، صادرة بتاريخ 2011/08/03.

2- القانون العضوي رقم (02/98)، المؤرخ في 1998/05/30، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج.ر عدد (37)، صادرة بتاريخ 1998/06/01.

ت- القوانين العادية

1- القانون رقم (11/90)، المؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد (17)، صادرة بتاريخ 1990/04/25.

2- القانون رقم (01/06)، المؤرخ في 2006/02/20، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، ج.ر عدد (14)، صادرة بتاريخ 2006/03/08، معدل و متمم بالأمر رقم (05/10)، المؤرخ في 2010/08/26، ج.ر عدد (50)، صادرة بتاريخ 2010/09/01، المعدل و المتمم بالقانون رقم (15/11)، مؤرخ في 2011/08/02، ج.ر عدد (44)، صادرة بتاريخ 2011/08/10.

- 3- القانون رقم (09/08)، المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر عدد (21)، صادرة بتاريخ 23/04/2008.
- 4- الأمر رقم (133/66)، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد (46)، صادرة بتاريخ 08/06/1966. (ملغى)
- 5- الأمر رقم (03/06)، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد (46)، صادرة بتاريخ 16/07/2006.
- 6- الأمر رقم (156/66)، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد (49)، الصادرة بتاريخ 11/06/1966، معدل و متمم بالقانون (09/01)، المؤرخ في 26/06/2001، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد (34)، صادرة بتاريخ 27/06/2001، معدل و متمم بالقانون رقم (23/06)، مؤرخ في 20/12/2006، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد (84)، صادرة بتاريخ 24/12/2006، المعدل و المتمم بالقانون رقم (14/11) المؤرخ في 02/08/2011، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد (49) الصادرة بتاريخ 10/04/2011.
- ث- النصوص التنظيمية
- 1- المرسوم (144/66)، المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، ج.ر عدد (46)، صادرة بتاريخ 08/06/1966. (ملغى)
- 2- المرسوم رقم (148/66)، المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج.ر عدد (46)، صادر بتاريخ 08/06/1966. (ملغى)
- 3- المرسوم (10/84)، المؤرخ في 14/01/1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر عدد (3)، صادر بتاريخ 17/01/1984. (ملغى)

## قائمة المراجع و المصادر

---

4- المرسوم التنفيذي رقم (59/85)، المؤرخ في 24/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر عدد (13) ،صادرة بتاريخ 24/03/1985. (ملغى)

5- المرسوم التنفيذي رقم (199/20)، المؤرخ في 25/07/2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر عدد (44)، صادرة بتاريخ 30/07/2020.

### خامسا/ الإجتهاادات القضائية

1- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم (055751)، فهرس رقم (367) ،بتاريخ 11/03/2010، "قضية ع.م، ضد القطاع الصحي ببراقي"، (قرار غير منشور).

أ	مقدمة.....
5	الفصل الأول/ الإطار القانوني لتسريح الموظف العام..خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
6	المبحث الأول/ تسريح الموظف العام بالطريق التأديبي.....
6	المطلب الأول/ ماهية التسريح التأديبي.....
7	الفرع الأول/ مفهوم عقوبة التسريح.....
9	الفرع الثاني/ السلطة المختصة بالتسريح التأديبي.....
12	المطلب الثاني أحكام التسريح التأديبي.....
12	الفرع الأول / الخطأ التأديبي و تصنيفاته.....
15	الفرع الثاني / أركان الخطأ التأديبي.....
17	الفرع الثالث / آثار التسريح التأديبي للموظف العام.....
18	المبحث الثاني/ تسريح الموظف العام بالطريق الغير تأديبي.....
19	المطلب الأول/ التسريح الإداري.....
20	الفرع الأول /مفهوم التسريح الإداري.....
24	الفرع الثاني / أسباب التسريح الإداري.....
31	المطلب الثاني/ التسريح القضائي.....
32	الفرع الأول / علاقة الجريمة الجزائية و الخطأ التأديبي.....

- 33..... الفرع الثاني / الحكم الجزائي و آثاره على الموظف العام
- 35..... الفرع الثالث / حجية الحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية
- 38..... الفصل الثاني/ ضمانات تسريح الموظف العام .....خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
- 39..... المبحث الأول/ الضمانات الإدارية لتسريح الموظف العام
- 39..... المطلب الأول/ الضمانات الإدارية السابقة لتسريح الموظف العام
- 40..... الفرع الأول/ ضمانات مواجهة الموظف العام
- 43..... الفرع الثاني/ ضمانات التحقيق الإداري لتسريح الموظف العام
- 47..... المطلب الثاني الضمانات الإدارية اللاحقة لقرار تسريح الموظف العام
- 48..... الفرع الأول/ أحكام التظلم الإداري
- 53..... الفرع الثاني/ التظلم لدى لجنة خاصة (لجان الطعون)
- 56..... المبحث الثاني الضمانات القضائية لتسريح الموظف العام
- 56..... المطلب الأول أحكام مباشرة دعوى الإلغاء
- 57..... الفرع الأول/ شروط رفع دعوى الإلغاء
- 60..... الفرع الثاني/ اجراءات رفع دعوى الإلغاء و الفصل فيها
- 64..... المطلب الثاني ضمانات تنفيذ حكم الإلغاء لقرار تسريح الموظف العام
- 64..... الفرع الأول/ دعوى إلغاء قرار الإمتناع عن تنفيذ حكم الإلغاء

- 66.....الفرع الثاني/ المسؤولية الجزائية لإمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم القضائي
- 67.....الفرع الثالث/ الغرامة التهديدية
- 68.....الخاتمة.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة
- 72.....قائمة المصادر والمراجع.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة
- 78.....الفهرس.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة

## ملخص

تتمتع الوظيفة العامة بأهمية كبيرة نتيجة الدور الفعال الذي تضطلع به في تسيير المرفق العام تحت اشراف الإدارة العامة التي تنشط بغية تحقيق المصلحة العامة. ان الموظف في نطاق عمله الوظيفي قد يتعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون والتي من بينها انتهاء خدماته الوظيفية عن طريق التسريح، حيث ان قانون الوظيفة العامة يحكم حياة الوظيفة ابتداء من صدور قرار تعيين الموظف مروراً ببيان حقوقه وواجباته وانتهاءً بالمجالات التي يترتب عليها انتهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة. وان تسريح الموظف العام من قبل الإدارة يأخذ منحنيين أحدهما تسريح تأديبي أساسه الخطأ التأديبي والآخر تسريح اداري اساسه حالات محددة نص عليها القانون.

## **Summary**

The public office enjoys great importance as a result of the effective role it plays in managing the public utility under the supervision of the public administration, which is active in order to achieve the public interest.

The employee within the scope of his job may be subject to disciplinary penalties stipulated in the law, among which is the termination of his job services through dismissal, as the public service law governs the life of the job starting from the issuance of the decision to appoint the employee through the statement of his rights and duties and ending in the areas that result in the termination of the functional association between him and the administration. The dismissal of a public employee by the administration takes two directions, one of which is a disciplinary dismissal based on disciplinary error, and the other is an administrative dismissal based on specific cases stipulated by law.