

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. مولاي الطاهر - سعيدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الفصل التأديبي

في مجال الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص : قانون اداري

تحت اشراف الأستاذة :

بدري مباركة

من اعداد الطالب :

فلاح محمد

لجنة المناقشة :

الأستاذة : تابتي بوحانة رئيسا

الأستاذة : بدري مباركة مشرفا ومقررا

الأستاذة : سويلم فضيلة عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ
فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ
ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

سورة المجادلة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴿٢٣﴾

سورة البقرة

إهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهم الله عز وجل بعد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿١﴾

﴿ وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ

كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَهَرَّهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا ﴿٢٣﴾

سورة الإسراء

إلى والدي الكرام برا بهما واعترافا بفضلهما.

إلى إخواني و أخواتي و أبنائهم الأعزاء.

وإلى زوجتي الغالية.

إلى روح صديقي العزيز رحمه الله و أسكنه فسيح جنانه "رومان عمار"

و إلى أصدقائي الدين عرفتهم في حياتي و إلى كل من شاركني في مشواري

الدراسي الجامعي إلى كل الأساتذة الذين أوصلوني إلى هذه المرحلة .

تشكرات

عملا بالحديث النبوي عن أبي هريرة رضي الله عنه بعد الصلاة على النبي عليه الصلاة والسلام قال "من لم يشكر الناس لا يشكر الله"

نحمد الله عز وجل على نعمة التوفيق في إنجاز هذا العمل المتواضع وأصلي وأسلم على سيدنا محمد خاتم الأنبياء والمرسلين عليه أفضل الصلاة والسلام .
و أتقدم بجزيل الشكر و عظيم الأمتنان والتقدير إلى الدكتورة الفاضلة " مباركة بدري" التي أشرفت على هذا العمل و لم تبخل علي بالنصائح و الإرشادات الملاحظات و التوجيهات القيمة منذ بداية البحث إلى غاية نهايته .
فجزها الله عني كل خير. كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الكرام أعضاء اللجنة رئيسا وعضو على قبول مناقشة هذه المذكرة .

قائمة المختصرات

- ص صفحة

مقدمة

تلعب الادارة العمومية دورا بارزا في نجاح المنظمات داخل المجتمع باعتبارها الشخص المعنوي المسؤول عن الوظائف في الدولة ، و التي تساعد على تحقيق أهدافها الاجتماعية و تلبية الحاجيات والرغبات العامة ، مما أعطى للدولة دورا رئيسيا في رسم و تنفيذ السياسات العامة و جعلها المحرك الأساسي في التطور الاقتصادي و الاجتماعي و المسؤولة عن تحقيق العدالة⁽¹⁾ .

غير أن هذا المرفق كغيره من المرافق لا يستطيع ممارسة مهامه إلا من خلال توفر عدة وسائل من بينها الأعدان العموميون باعتبارهم العصب الحيوي الذي يقوم بتنفيذ هذه السياسات و تحقيق الأهداف المبتغاة ، و لهذا لا يمكن تصور مرافق عمومية من غير موظفين عموميين⁽²⁾ الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية المركزية و اللامركزية .

ولا يعتبر الموظف العون العمومي الوحيد الموجود في المؤسسات والإدارات العمومية ، بل هناك أيضا المتربص والمتعاقد ، لذلك نظم التشريع الجزائري كل ما يتعلق بهم في مجال الوظيفة العمومية بداية من شروط تولي الوظائف العامة ، تحديد الحقوق و الواجبات الخاصة بهم ، النظام التأديبي المطبق عليهم و تحديد حالات إنهاء العلاقة الوظيفية .

إذن ، يلتزم الأعدان العموميون بمجموعة من الواجبات و الالتزامات المختلفة التي تنص عليها القوانين و اللوائح المتعلقة بالوظيفة العمومية⁽³⁾ ، حيث يتقيد الموظف والعون المتربص بتأدية الواجب المفروض عليه بذات المستوى و الدرجة التي حددها القانون⁽⁴⁾ .

(1)- وريدة عيدات و سعدية حبيطوش، الأسباب القانونية لانتهاء علاقة عمل الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أكلي محمد اولحاج ، البويرة ، 2016 ، ص.01.

(2)- صبرينة بوراس و يسمينة بوشملة ، حماية حقوق الموظف العام وضمائها في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أكلي محمد اولحاج ، البويرة ، 2016/2015 ، ص.01.

(3)- عبد العزيز بن عيسى، المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الدكتور مولاي الطاهر ، سعيدة ، 2016-2017 ، ص.01.

(4)- سيهام عويش و أمال إيدار، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2012 ، ص.07.

و على هذا الأساس ، فإن الإخلال بالواجبات الوظيفية و الالتزامات الملقاة على عاتقهما تشكل أخطاء مهنية يترتب عنها توقيع عقوبة تأديبية ، قد تصل إلى حد الفصل التأديبي من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة ، حيث تنص المادة 160 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽¹⁾ :

" يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية " ، كما تنص المادة 27 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 322-17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية⁽²⁾ : " يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها " .

فالفصل التأديبي هو إجراء تأديبي يتمثل في إنهاء خدمة الموظف أو العون المتربص عند ارتكابه خطأ مهنيا جسيما ، وبذلك هو سبب من أسباب قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية ، حيث يندرج ضمن حالتين هما التسريح التأديبي و العزل .

فالتسريح التأديبي يعتبر إحدى حالات الفصل التأديبي و أقصى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة يمكن أن يتعرض لها الموظف أو المتربص نتيجة ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الرابعة . كما يعد العزل حالة أخرى للفصل التأديبي ، و أيضا أقصى عقوبة تأديبية قد يتعرضان لها بسبب إهمال المنصب ، أي التغيب عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول . ويتم في الحالتين وضع حد للحياة المهنية للموظف أو المتربص و قطع العلاقة بالإدارة بصفة نهائية .

(1)- الأمر رقم 03-06 ، المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46 ، الصادرة في 16 يوليو 2006 ، ص.03.

(2)- المرسوم التنفيذي رقم 322-17 ، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017 ، ص.12.

و عليه سوف نخصص هذا البحث لدراسة " الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري" باعتباره أحد الموضوعات الهامة التي لها علاقة بإنهاء الرابطة الوظيفية لما له من أهمية بالغة من الناحية العلمية و العملية و النظرية.

فمن الناحية النظرية ، تتجلى أهمية الدراسة في التعرف أكثر على حالات الفصل التأديبي المتعلقة بالموظف والمتربص ، باعتبارها تشكل أقصى أنواع العقوبات التأديبية التي يترتب عنها إنهاء العلاقة الوظيفية بين العون العمومي (الموظف والمتربص) و الإدارة ، بالإضافة إلى معرفة مضامين الفصل التأديبي بنوعيه و توضيح مختلف جوانبه و الأسس القانونية التي يرتكز عليها .

أما من الناحية العلمية ، فتكمن أهمية البحث في دراسة و تحليل و تقييم النظام التأديبي في جزئه المتعلق بالفصل التأديبي على ضوء النصوص القانونية ، و وضع الاستنتاجات و التوصيات المتوصل إليها .

و من الناحية العملية ، تظهر أهمية الدراسة في توضيح النصوص القانونية المتعلقة بحالات الفصل التأديبي ، وتحديد الإجراءات المتبعة لاتخاذ قرار الفصل الذي يؤدي إلى إنهاء المسار المهني للموظف أو العون المتربص ، بالإضافة إلى التعرف على الضمانات الممنوحة لهما في هذا المجال وبذلك قد يستفيد من هذا البحث الطلبة من خلال إثراء المكتبة به .

و يرجع السبب في اختيارنا لهذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية ، فبالنسبة للأسباب الذاتية فإن فضولي في الإطلاع على هذا الموضوع - بحكم أنني موظف - جعلني أختاره رغبة مني في التعرف على أسباب الفصل التأديبي و الإجراءات القانونية و التنظيمية التي تحكم عملية إنهاء المسار المهني بواسطة هذا الإجراء ، و كذا معرفة الضمانات القانونية الممنوحة للموظف أو المتربص .

أما بالنسبة للأسباب الموضوعية ، فإن مثل هذه المواضيع لا تزال جديرة بالدراسة لأنها تثير إشكالات عديدة في مجال الوظيفة العمومية بسبب خطورة إجراء الفصل التأديبي على المركز القانوني

للموظف أو المتربص ، والذي قد تتعسف الادارة في اتخاذه ، و من الأسباب الموضوعية أيضا لاختيارنا هذا الموضوع قلة المراجع المتخصصة و عدم كفاية النصوص القانونية الصادرة بخصوصه .

وتهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على حالات الفصل التأديبي الذي يتعرض له الموظف والمتربص في ظل التشريع الجزائري ، وذلك بغية التعرف على الإجراءات المتبعة من طرف الادارة والضمانات المقررة للموظف و المتربص على ضوء قانون الوظيفة العمومية سواء تعلق الأمر بالتسريح التأديبي أو العزل ، بالإضافة إلى معرفة مدى توفيقها بين منطق الفعالية الإدارية و تكريس قواعد العدالة و الإنصاف.

و تجدر الإشارة إلى أنه من بين الدراسات السابقة التي ناقشت موضوع الفصل التأديبي ، والتي تحصلت عليها ، الدراسات التالية :

- حاج سعيد يوسف ، " الفصل التأديبي للموظف العام " ، مذكرة ماجستير ، التي تناولت الفصل التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري و الأردني ، حيث تطرق الى الأسباب و الحالات التي يفصل فيها الموظف بالإضافة إلى إبراز الضمانات و الآثار التي تصيب الموظف و الإدارة معا .
أما بحثنا هذا سوف يعالج حالات الفصل التأديبي التي حددها المشرع الجزائري بالنسبة للموظف و المتربص ، بالإضافة إلى تمييز العزل عن التسريح التأديبي .

- ليديا موصللي و سهام والي ، " الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري " مذكرة ماستر ، فقد تناول هذا البحث الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، و الذي اعتبره من بين القرارات التي يجب أن تحاط بمجموعة من الضمانات و ذلك من اجل تحقيق الملائمة بين سلطة الإدارة في ممارسة وظيفتها و حق الموظف في التمتع بالضمانات ، بالإضافة إلى التمييز بين التسريح التأديبي و غير التأديبي و بين حالات انتهاء العلاقة الوظيفية . أما بحثنا هذا فقد عالجنا فيه التسريح التأديبي و العزل اللذين قد يتعرض لهما كل من الموظف و المتربص ، وإبراز كافة الإجراءات والضمانات المتعلقة بهما .

- زياد عادل ، " تسريح الموظف و ضماناته " ، أطروحة دكتوراه ، فقد تناول هذا البحث التسريح كأحد أسباب فصل الموظف و ضماناته القانونية لتحقيق التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الهيئة المستخدمة ، أما بحثنا هذا سوف يتناول دراسة الفصل التأديبي (التسريح التأديبي والعزل) بالنسبة للموظف و العون المتربص ، الذي لاحظنا بأن هناك قصور في التطرق إليه في جل المذكرات التي تناولت الفصل التأديبي .

و استنادا إلى ما سبق ذكره ، حاولنا معالجة هذا البحث بإثارة الإشكالية التالية : ما هو الإطار القانوني للفصل التأديبي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ؟ أي ما هي حالات الفصل التأديبي التي حددها المشرع الجزائري في مجال الوظيفة العمومية ؟ .

و للإجابة على هذه الإشكالية ، فقد اعتمدنا في معالجة هذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع و معالجة حالات الفصل التأديبي من مختلف الجوانب ، و استنباط مختلف الأحكام و الأفكار المتعلقة بموضوع البحث .

وقد واجهتنا خلال إعداد هذا البحث بعض المشاكل و العراقيل المتمثلة في ظهور وانتشار وباء كورونا (كوفيد 19) ، الذي كان سببا في غلق المكتبات الجامعية وصعوبة الحصول على المراجع مما أجبرنا على الاعتماد على ما هو متوفر لدينا من محاضرات و مذكرات لإتمام هذا العمل ، كما لعب الحجر الصحي دورا سلبيا في انجاز هذا البحث ، بالإضافة إلى صعوبة التوفيق بين الواجبات الوظيفية و الواجبات الدراسية .

لمعالجة هذا البحث بالتفصيل وللإجابة عن الإشكالية المطروحة ، فقد تناولنا هذه الدراسة

في فصلين أساسيين هما :

- الفصل الأول : التسريح التأديبي .

- الفصل الثاني : العزل .

الفصل الأول التسريح التأديبي

يعتبر التسريح التأديبي إحدى حالات الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، حيث يعد من أشد العقوبات التأديبية و أقصاها نظرا لما يرتبه من آثار مادية و معنوية تلحق بالموظف و العون المتربص كما يعتبر أحد أسباب نهاية العلاقة الوظيفية أي انتهاء الخدمة التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف و صفة المتربص ، و بالتالي حرمانهما من الوظيفة التي يشغلونها بصفة نهائية .

و نظرا لخطورة عقوبة التسريح التأديبي فلا يمكن توقيعها من طرف الإدارة إلا في حالة ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الرابعة بموجب قرار إداري مسبب ، و ذلك بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، و بعد إتباع مجموعة من الإجراءات التأديبية منذ تحريك الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل فيها . كما نص المشرع الجزائري على العديد من الضمانات التأديبية التي تهدف إلى حماية الموظف أو المتربص من التعسف الإداري عند توقيع هذه العقوبة .

و للمزيد من التفصيل ، سوف نعالج هذا الفصل في مبحثين أساسين هما :

المبحث الأول : مفهوم وإجراءات التسريح التأديبي .

المبحث الثاني : ضمانات التسريح التأديبي .

المبحث الأول

مفهوم وإجراءات التسريح التأديبي

إنّ التسريح التأديبي هو ذلك الإجراء العقابي الذي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد كل من الموظف والعمّال المتربص في حالة ارتكابهما خطأ مهني جسيم ، و الذي يتمثل في الإخلال بالواجبات الوظيفية المفروضة عليهما .

و يعتبر أقصى عقوبة تأديبية قد يتعرض لها كلا من الموظف و المتربص بسبب ارتباط توقيعها بارتكاب خطأ جسيم يبرر انتهاء الخدمة ، و ذلك باحترام الإجراءات التأديبية التي نص عليها المشرع الجزائري .

و للمزيد من التوضيح ، فقد عالجنا هذا المبحث في مطلبين أساسيين هما :

المطلب الأول : مفهوم التسريح التأديبي .

المطلب الثاني : إجراءات التسريح التأديبي .

المطلب الأول

مفهوم التسريح التأديبي

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا للتسريح التأديبي بل اكتفى بذكر أهم الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى توقيع هذه العقوبة التأديبية ، و التي صنفها ضمن عقوبات الدرجة الرابعة ، حيث اعتبرها من أشد العقوبات التأديبية التي قد توقع على الموظف أو المتربص و التي تؤدي إلى فقدان الوظيفة بصفة نهائية .

لذا سنحاول عرض بعض التعاريف التي جاء بها الفقه و القضاء بخصوص التسريح التأديبي و ذلك لمعرفة و استخلاص أهم خصائصه التي تميزه عن التسريح غير التأديبي بالإضافة إلى تحديد المقصود بالموظف و المتربص ، و كذا تحديد الخطأ المهني الذي يؤدي إلى توقيع هذه العقوبة التأديبية و هذا ما سنعالجه في هذا المطلب و ذلك من خلال الفروع الآتية :

الفرع الأول : تعريف التسريح التأديبي .

الفرع الثاني : الموظف أو المتربص محل عقوبة التسريح التأديبي .

الفرع الثالث : سبب توقيع عقوبة التسريح التأديبي .

الفرع الأول

تعريف التسريح التأديبي

سوف نحاول تحديد المقصود بالتسريح التأديبي ، و ذلك بالرجوع إلى التشريع و القضاء و الفقه .

أولا : التعريف التشريعي :

بالرجوع إلى مختلف التشريعات المتعلقة بالوظيفية العمومية في الجزائر ، نلاحظ أنّ المشرع الجزائري قد اكتفى بذكر إجراء التسريح التأديبي في المواد القانونية دون أن يعطي تعريفا صريحا ودقيقا له ، إذ صنّفه ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة و اعتبره أخطر و أشد عقوبة تأديبية نظرا لجسامة الخطأ المرتكب ، حيث نص على أهم الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى توقيعه .

فقد نصت المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه : " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات : ... 4- الدرجة الرابعة : ... - التسريح " .

كما تناول المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 و المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، عقوبة التسريح التي يتعرض لها المتربص و ذلك في المادة 27 منه التي نصت على أنه : " يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها. غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية :...الدرجة الرابعة : - التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض " .

ثانيا: التعريف القضائي :

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

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

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

ثالثا: التعريف الفقهي :

لقد حاول بعض الفقهاء و الباحثون وضع تعريف محدد للتسريح التأديبي انطلاقا من تعدد أسبابه و أشكاله في إطار النظام القانوني للوظيفة العمومية ، حيث عرّفه "مقدم سعيد" على أنه : " إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة " (3) .

و عرّفه " بوطبة مراد " على أنه : " فصل الموظف الذي ارتكب خطأ مهني من الدرجة الرابعة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة

(1)- حديجة مرابط ، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، المركز الجامعي بالبيضاء ، الجزائر ، المجلد الأول ، العدد الثامن ديسمبر 2017 ، ص.252.

(2)- نفس المرجع ، ص.252.

(3)- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010 ، ص.438.

المتساوية الأعضاء مع عدم إمكانية توظيف الموظف المسرح في الوظيفة العمومية من جديد " (1).

كما عرّف أيضا بأنه : " عقوبة جسيمة توقعها السلطة التأديبية المختصة قانونا على الموظف إثر ارتكابه لمخالفة جسيمة تنتهي بموجبها علاقة الموظف بالوظيفة بعد استنفاد كل الإجراءات والضمانات القانونية المقررة لصالح الموظف " (2).

و انطلاقا من هذه التعاريف ، و استنادا إلى التشريع الجزائري ، يمكن تعريف التسريح التأديبي على أنه : " عقوبة تأديبية جسيمة من الدرجة الرابعة توقعها الهيئة المستخدمة على الموظف أو العون المترص بسبب ارتكابه لخطأ مهني من الدرجة الرابعة بعد مراعاة الإجراءات التأديبية ووفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية ، والتي يترتب عنها انتهاء الخدمة " .

من خلال التعاريف السابقة يمكن استخلاص أهم الخصائص التي تميّز التسريح التأديبي و المتمثلة فيما يلي :

- يعتبر التسريح التأديبي عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة يتعرض لها الموظف و العون المترص و ذلك على عكس التسريح غير التأديبي .
- توقع عقوبة التسريح بسبب جسامه الخطأ المهني المرتكب ، حيث تركز على سبب واحد و هو ارتكاب المخالفة التأديبية (الإخلال بالواجبات الوظيفية) ، أما التسريح غير التأديبي فيركز على عدة أسباب (3) .

(1)- مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية مدعمة بأحكام القضاء الإداري ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2018 ، ص.647.

(2)- حاج سعيد يوسف ، الفصل التأديبي للموظف العام ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة اليرموك الأردن ، 2015 ، ص.18.

(3)- زياد عادل ، تسريح الموظف و ضماناته ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر ، 2016 ، ص.06.

- يتمتع الموظف (أو المتربص) في التسريح التأديبي بضمانات تأديبية عكس التسريح غير التأديبي⁽¹⁾.
 - يؤدي توقيع عقوبة التسريح إلى انتهاء الخدمة ، حيث تنص المادة 216 من الأمر رقم 03-06 على أنه : " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن: ...
 - التسريح ... " .

- تؤدي عقوبة التسريح إلى حرمان الموظف من التوظيف من جديد ، حيث تنص المادة 185 من الأمر رقم 03-06 على أنه : " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية " . كما تؤدي إلى حرمان المتربص من التوظيف لمدة 03 سنوات ، حيث تنص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه : " لا يمكن المتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال منصب ، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث(3) سنوات " .

إذن إذا ثبت ارتكاب الموظف أو العون المتربص خطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة فإنه يكون محلاً لعقوبة التسريح التأديبي ، و التي يترتب عنها فصله من الخدمة و إنهاء مساره المهني .

الفرع الثاني

الموظف أو المتربص محل عقوبة التسريح التأديبي

يتعرض الأعوان العموميون (الموظف والعون المتربص) إلى عقوبة التسريح التأديبي نتيجة الإخلال بواجباتهم الوظيفية ، و ذلك لارتكابهم خطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة يؤدي بهم إلى الفصل من الخدمة ، و بهدف التعرف على هؤلاء الأعوان سوف سنتطرق أولاً في هذا الفرع إلى تعريف الموظف ثم نتناول تعريف العون المتربص ثانياً .

(1)- مراد بوطبة ، دروس في الوظيفة العمومية ، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق جامعة بومرداس ، الجزائر، 2017-2018 ، ص.155.

أولاً: تعريف الموظف :

1- التعريف التشريعي :

لقد عرّف المشرع الجزائري الموظف في المادة الرابعة من الأمر رقم 06-03 المذكور سابقا على أنه : " يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري ... " .

نستخلص من التعريف التشريعي و التعاريف السابقة ضرورة توافر مجموعة من العناصر حتى يكتسب الشخص صفة الموظف و هي :

- تعيين الشخص في وظيفة عمومية دائمة و باستمرار .
- أن يعمل الشخص في مرفق عام تديره الدولة أو أشخاص القانون العام .
- ترسيم العون المتربص في رتبة في السلم الإداري .

2- التعريف القضائي :

لقد عرّف الموظف على أنه : " كل شخص كلف بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره أو أحد أشخاص القانون العام " .

كما يعرفه على أنه : " الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة ، أو غيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر " (1).

و قد عرّفه أيضا على أنه : " الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة ، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى " (2).

(1)- سعيد كامل ، شرح قانون العقوبات ، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى 2008 ، ص.420.

(2)- وسيلة بن بشير ، ظاهرة الفساد الإداري و المالي في مجال الصفقات العمومية في القانون الجزائري ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، الجزائر ، 2012-2013 ، ص.14.

3- التعريف الفقهي :

لم يستقر الفقه على إعطاء تعريف شامل ومحدد للموظف ، حيث عرّفه بارتلي بأنه : " يعتبر الموظفين العامين هم بصفة عامة الأشخاص الذين يقبلون تعيين الادارة لهم بصورة دائمة في إدارة مشروع عام" (1) . كما عرّفه الفقيه دوجي على أنه : " الموظف هو كل عامل يساهم بطريقة مستمرة و عادية في تسيير مرفق عام ، مهما كانت نوعية الأعمال التي يقوم بها فلا فرق أن يكون المرفق إداريا أو اقتصاديا أو أن يدار عن طريق الاستغلال المباشر أو عن طريق الالتزام " (2) . و قد عرّفه أيضا الفقيه روجي جرجوار على أنه : " كل شخص يقتضى أجر من ميزانية الدولة " (3) .

و يعرف الموظف أيضا على أنه : " الشخص الذي يعهد إليه القانون بأداء عمل في مرفق عام تملكه الدولة ، أو شخص معنوي عام على نحو من الانتظام و الاعتياد و في مقابل راتب معين" .

كما يعرف أيضا على أنه : " كل شخص يعهد إليه على وجه قانوني بأداء عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة إدارة مباشرة" (4) .

ثانيا: تعريف المتربص :

يخضع العون المتربص أيضا إلى عقوبة التسريح التأديبي - كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة - نتيجة إخلاله بواجباته الوظيفية ، و التي تؤدي به إلى فقدان الوظيفة التي يشغلها ، و ذلك طبقا لما ورد في المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المذكورة سلفا ، و التي نصت على خضوع المتربص

(1)- أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ، ص.47.

(2)- كريمة تاجر ، المسؤولية الشخصية للموظف العام في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، الجزائر ، 1991 ص.07-08.

(3)- محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ، ص.05.

(4)- وجدان بكوش و ياسمين بن طيب ، استعمال الامتيازات غير المبررة ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة ، 2017-2018 ، ص.15.

إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها بسبب ارتكابه لخطأ مهني. و سوف نحاول تحديد تعريف فترة التربص ثم تعريف العون المتربص باعتبارهما مصطلحان مرتبطان ببعضهما البعض ، ففترة التربص هي : " عبارة عن المدة التي يخضع فيها العون المبتدئ لفترة تربص يتمرن فيها و تسمح مبادرة بمعرفة مدى قدراته على القيام بأداء الوظيفة المنوطة إليه "(1). و تعرّف أيضا بأنها : " تلك الفترة الزمنية العملية المحددة كأصل عام و التي يجب أن يجتازها بنجاح كل شخص تم تنصيبه لأول مرة في وظيفة عمومية بإحدى المؤسسات الإدارية و العمومية "(2) .

و مما سبق يمكننا استخلاص تعريف فترة التربص على أنها : " هي فترة زمنية محددة يمر بها شخص حديث التوظيف حيث تسمح له بإظهار كفاءته من خلال قيامه بالعمل الموكّل إليه تبدأ هذه المدة من تاريخ تنصيبه إلى غاية ترسيمه " .

أما المتربص فيعرّف بأنه : " كل عون عيّن في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها ، و إن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام و للتوظيف العمومي إلا أنه يمكن فصله عن وظيفته لعدم كفاءته المهنية "(3) .

كما يعرّف بأنه هو كل شخص يتم تعيينه في وظيفة عامة بعد نجاحه في مسابقة توظيف مهما كانت طريقة التعيين ، فالإدارة تفرض على كل عون جديد اجتياز مرحلة تربص عملي حتى يتسنى

(1)- الميلود بلطرش ، النظام القانوني للمتربص داخل المؤسسات و الإدارات العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة المسيلة ، الجزائر ، 2018-2019 ، ص.31.

(2)- جلول بن سديرة و سليمة مسراقي ، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، جامعة البليدة ، الجزائر ، المجلد 09 ، العدد الثالث ، ديسمبر 2018 ، ص.35.

(3)- عز الدين عبده ، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2001-2002 ، ص.09.

لها تقدير صلاحيته من عدمها بنجاح حسب ما تتطلبه النصوص القانونية⁽¹⁾ .

و بالرجوع إلى الأمر رقم 03-06 ، نجد أنّ المادة 83 منه تنص على أنه : " يعيّن كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص... " ، كما تنص المادة 84 من نفس الأمر على أنه: " يجب على المتربص ، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة ، و يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته " .

و تنص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المذكور سابقا : " يعيّن بصفة متربص كل عون وظيف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به ... " .
و مما سبق يمكننا تعريف المتربص بأنه : " المتربص هو كل عون يعيّن في رتبة للوظيفة العمومية داخل مؤسسة أو إدارة عمومية ليقضي فترة التربص قبل أن يثبت في هذه الرتبة " .

يخضع الموظف و المتربص إلى عقوبة التسريح التأديبي بسبب ارتكابهما خطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة ، و التي يترتب عنها حرمانهما من الوظيفة ، و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري و سوف نتطرق لذلك في الفرع الموالي .

الفرع الثالث

سبب توقيع عقوبة التسريح التأديبي

يعتبر التسريح التأديبي سبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية⁽²⁾ و من أشد العقوبات التأديبية و أخطرها لما تسببه من أضرار نتيجة ارتكاب خطأ مهني جسيم ، لذلك سوف نتناول أولا تعريف الخطأ التأديبي ثم نوضح ثانيا الخطأ التأديبي الذي يؤدي إلى توقيع هذه العقوبة .

(1)- محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015-2016 ، ص.37.

(2)- فاطمة الزهرة جدو ، إيمان العيداني و سلطانة سكفالي ، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر ، بدون سنة النشر ، ص.163.

أولاً : تعريف الخطأ التأديبي :

لقد عرّف عبد الفتاح حسن الخطأ التأديبي على أنه : " كل تصرف ينتج عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها و يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل و ذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة " (1) .

و يعرف أيضا على أنه : " إخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع ، حيث يشمل القواعد القانونية أيما كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل حتى القواعد الخلفية " (2) .
يقوم الخطأ التأديبي على ثلاثة أركان أساسية هي :

1- الركن المادي:

هو الفعل الإيجابي أو السلبي المكوّن للخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف نتيجة الإخلال بالواجبات الوظيفية المنسوبة إليه ، سواء كانت في إطار وظيفته أو خارجها ، و لتوفر هذا الركن يشترط تحديد الواقعة أو الفعل المرتكب حيث لا تكفي الإشاعات أو الشكوك ، إذ لا بد من قيام الموظف بتصرف من شأنه أن يؤدي إلى الإخلال بالواجبات الوظيفية و لا يقوم هذا التصرف إلا إذا جسد على أرض الواقع (3) .

2- الركن المعنوي :

يمكن تعريف الركن المعنوي على أنه : " ضرورة صدور الفعل المكوّن للسلوك المادي عن إرادة آثمة " (4) ، و قد عرّفه عبد الفتاح حسن في تيار الفقه المؤيد للركن المعنوي بأنه : " إخلال من جانب العامل بواجب وظيفي إخلالا صادرا عن إرادة آثمة وعليه هي التي تجعل الموظف مخطئ

(1) - ندى محمود ، انقضاء الدعوى التأديبية ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 1981 ، ص.09.

(2) - أحمد بوضياف ، المرجع السابق ، ص.17.

(3) - عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية بدون سنة النشر ، الجزائر ، ص.170.

(4) - حاج سعيد يوسف ، المرجع السابق ، ص.44.

و تقوده إلى المسألة التأديبية " (1).

و لكن يرى سليمان محمد الطماوي من الاتجاه المعارض على أن : " الإرادة الآثمة بالشكل المذكور لا نجد لها إلا بالنسبة لبعض الجرائم التأديبية كالجرائم التي يعاقب عليها جنائيا و كذلك الجرائم التي حددها المشرع بنصوص خاصة ، أما بقية المخالفات التأديبية التي لم تحدد حصرا فإن اتجاه إرادة الموظف إلى ارتكاب الفعل الايجابي أو السلبي بدون عذر يشكل لا محالة الخطأ التأديبي بغض النظر عن حسن النية أو سوء النية للموظف " (2).

3- الركن الشرعي (القانوني):

يقصد به القواعد و الضوابط التي تحدد الخطأ التأديبي ، و يعرف أيضا أنه : " لا يقصد به نص التجريم و إنما هو الصفة غير المشروعة للفعل الذي يأتي به الموظف ، أو يمتنع عن أدائه مخالفا بذلك واجبات الوظيفة ومقتضياتها سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص " (3).

و قد نصت المادة 160 من الأمر رقم 06-03 على أنه : " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس ، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية " .

و على ضوء ما سبق ذكره يتضح أن المشرع الجزائري لم يحدد الخطأ التأديبي و إنما اكتفى بوضع حكما لكافة المخالفات التابعة له على عكس القانون الجنائي .

(1) - زياد عادل ، المرجع السابق ، ص.70.

(2) - أحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري و المحاكمات التأديبية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 ، ص.83-84.

(3) - عبد الحميد بن علي ، طرق انقضاء العقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، 2011 ، ص.13.

ثانيا : الخطأ التأديبي الذي يؤدي إلى توقيع عقوبة التسريح :

يعتبر التسريح التأديبي عقوبة تأديبية قاسية صنفت ضمن الدرجة الرابعة بسبب جسامة الخطأ المهني المرتكب طبقا لنص المادة 163 من الأمر رقم 06-03 بالنسبة للموظف ، و طبقا للمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بالنسبة للمتربص ، حيث تسلط عليهما بسبب ارتكاب خطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة تطبيقا لمبدأ تناسب المخالفة مع العقوبة التأديبية ، و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 183 من الأمر 06-03 : " تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليه في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر الى تطبيق احدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة ، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه " .

و يعتبر مبدأ التناسب من أهم المبادئ التي تستند إليها الادارة لتطبيق مبدأ احترام المشروعية لذلك يتعين عليها قبل توقيع الجزاء أن تقدر مدى ملائمة العقوبة مع جسامة الفعل المرتكب (1) .

و يخضع هذا المبدأ لرقابة القضاء الإداري الذي يهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف (و المتربص أيضا) و الهيئة المستخدمة في إطار القانون (2) .

يمكن تحديد أهم الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة حسب ما نصت عليه المادة 181 من الأمر رقم 06-03 ، وهي كالاتي:

- 1- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته .
- 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
- 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .

(1)- عياش محمد الصادق ، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة خميس مليانة ، الجزائر ، جوان 2014 ، ص.47.

(2)- فاروق خلف ، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب ما بين الخطأ والعقوبة ، مجلة العلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ر، العدد الثاني ، 2011 ، ص.91.

- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .
 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .
 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر .

نلاحظ ، مما سبق ذكره ، أن المشرع الجزائري قد نص على عقوبة التسريح التأديبي التي توقع على الموظف و المتربص بسبب ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الرابعة ، و نظرا لقساوة هذه العقوبة فلا يمكن توقيعها إلا بعد استشارة المجلس التأديبي ، و إتباع الإجراءات الأخرى الواجب اتخاذها قبل تسليط العقوبة المقررة ، و هذا ما سيتم تناوله في المطلب الموالي.

المطلب الثاني

إجراءات التسريح التأديبي

يعتبر التسريح التأديبي عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة تتخذها الإدارة ضد الموظف أو العون المتربص بسبب ارتكابه لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة ، لذلك يجب أن تتقيد بمجموعة من القواعد الإجرائية التي تبين الإجراءات أو المراحل التي يجب إتباعها منذ تحريك الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل فيها.

و للمزيد من التوضيح ، سوف نعالج هذا المطلب في الفروع التالية :

الفرع الأول : تحريك الدعوى التأديبية .

الفرع الثاني : التحقيق التأديبي .

الفرع الثالث : إحالة الموظف أو المتربص على المجلس التأديبي.

الفرع الرابع : الفصل في الدعوى التأديبية .

الفرع الأول

تحريك الدعوى التأديبية

إنّ الدعوى التأديبية هي وسيلة المجتمع الوظيفي في عقاب كل من يخرج عن مقتضيات وظيفته و هذا الحق مستخلص من القانون الذي نص على الواجبات الوظيفية الأساسية و العقوبات على مخالفتها⁽¹⁾، و عليه فإن الدعوى التأديبية تعد من الإجراءات التي يحددها القانون و تستهدف الوصول إلى قرار إداري أو حكم قضائي حسب الحالة ، و يكون ذلك وفقاً للقانون نتيجة ارتكاب فعل يشكل مخالفة تأديبية معينة .

و يقصد بتحريك الدعوى التأديبية هو اتخاذ أول خطوة من إجراءاتها ، أو بمعنى آخر هو الإجراء التي ينقل الدعوى من مرحلة السكون إلى مرحلة الحركة⁽²⁾ ، كما يجب تحريك الدعوى التأديبية خلال أجل محدد و إلا تقادمت ، و يقصد بالتقادم مرور فترة زمنية من الوقت تؤدي إلى اكتساب حق أو فقدانه⁽³⁾ ، و تبدأ هذه الفترة من تاريخ وقوع المخالفة (أو اكتشافها) دون أن يكون هناك أي إجراء من الإجراءات المتخذة ، و ينتج عن هذا التقادم انقضاء الدعوى التأديبية و هذا لعدة اعتبارات فلولاها لعمت الفوضى و اضطربت الأعمال ، كما أن مضي المدة المحددة يجعل الأدلة التي في حوزة الإدارة غير صالحة لمتابعة الموظف أو المتربص⁽⁴⁾ .

و قد نصت المادة 166 في فقرتها الثانية من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر على تقادم الدعوى التأديبية : " يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل " ، و يتمثل هذا الأجل في 45 يوم ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ طبقاً للفقرة الأولى من نفس المادة . كما نصت المادة 162 من الأمر رقم 06-03 على أنه : " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات

(1)- محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، القاهرة مصر ، 2000 ، ص.111.

(2)- محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية ، المرجع السابق ، ص.81.

(3)- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2004 ، ص.48.

(4)- سعاد بن عبد الله ، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، 2016/2015 ، ص.80.

التعيين " ، أي أنّ السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي الجهة المختصة التي تقوم بتحريك الدعوى التأديبية ، و في حالة تحريكها من طرف الرئيس السلمي أو أعوان مكلفين بالمراقبة و التفتيش ، يتوجب على المختص بهذه العملية تبليغ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بكامل الوقائع مع توضيح حقيقة هذه الوقائع و تقديم كافة البيانات التي من شأنها أن تنير الإدارة حول المسألة التأديبية (1) .

إذن تحرك الدعوى التأديبية بعد اكتشاف ارتكاب الموظف أو المتربص لخطأ مهني من الدرجة الرابعة ، و في هذه الحالة يتم توقيفهما تحفظيا وفقا للمادة 173 الفقرة الأولى من الأمر رقم 03-06 التي تنص : " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما ، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا " .

كما تنص المادة 28 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على ما يلي : " يمكن توقيف المتربص عن مهامه طبقا لأحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه ، وفق الأشكال نفسها الخاصة بالموظف " .

إذن التوقيف التحفظي هو إجراء تحفظي و مؤقت تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين في حالة ارتكاب الموظف أو المتربص خطأ مهني جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة كالتسريح التأديبي .

و من خلال ما سبق ذكره ، يمكن تحديد شروط التوقيف التحفظي عن العمل الواجب توفرها حتى يمكن اتخاذ هذا الإجراء فيما يلي :

- 1- ارتكاب الموظف أو المتربص خطأ مهني جسيم يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة .
- 2- تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإجراء التوقيف التحفظي .

(1)- عبد القادر غيتاوي ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، جامعة أدرار العدد التاسع عشر، جانفي 2018 ، ص.55.

3- يكون إجراء التوقيف التحفظي لمدة محددة ، والتي تتعلق بانتهاء الأجل المحدد للفصل في الدعوى التأديبية .

و يترتب على التوقيف التحفظي إبعاد الموظف أو المتربص عن منصبه ، حيث لا يستطيع الاستمرار في ممارسة المهام المنوط إليه خلال فترة التوقيف ، كما يتقاضى نصف راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي . في حالة توقيع عليه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو تبرئته من الأفعال المنسوبة إليه أو لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في القضية خلال الآجال المحددة فإنه يسترجع كامل حقوقه المخصوصة منه طبقاً للمادة 173 من الأمر رقم 06-03 .

بعد تحريك الدعوى التأديبية يتم إجراء التحقيق التأديبي بهدف الكشف عن الحقيقة ، و ذلك للتأكد من صحة التهمة الموجهة للموظف أو المتربص بارتكاب خطأ مهني ، و هذا ما سوف نعالجه في الفرع الموالي .

الفرع الثاني

التحقيق التأديبي

يعتبر التحقيق التأديبي مرحلة أساسية يجب إتباعها من طرف الإدارة قبل توقيع العقوبة التأديبية المتضمنة للتسريح ، حيث تقوم بهذا الإجراء قصد التأكد من صحة الوقائع أو التهمة المنسوبة للموظف أو المتربص على حد سواء ، بشرط أن لا تكون وسيلة للانتقام⁽¹⁾ ، و بالتالي منع تعسف الإدارة في معاقبتهم دون سبب قانوني .

و قد عرفت المحكمة الإدارية المصرية في حكمها الصادر في 24 سبتمبر 2000 التحقيق بأنه: " الفحص والتنقيص الموضوعي المحايد و النزيه لإظهار وجه الحقيقة من حيث حدوث الوقائع " . كما عرّف أيضا على أنه: " التحقيق بصفة عامة، يعني الفحص والبحث والتنقيص الموضوعي والمحايد والنزيه لإستبانة وجه الحقيقة، واستجلاءها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع

(1)- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار الكتاب القانونية ، القاهرة ، 2003 ، ص.230.

محددة ونسبتها إلى أشخاص محددين وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة " (1). و يعرف أيضا على أنه: " الفحص و البحث و التقصي الموضوعي المحايد و النزيه لاستبانة الحقيقة و استجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة و نسبتها إلى أشخاص محددين و ذلك لوجه الحقيقة و الصدق و العدالة " (2).

و يقصد بالتحقيق التأديبي بأنه: " مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة بقصد تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها أو عدم ثبوتها وصولا إلى الحقيقة وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية معينة من عدمه وبيان شخص مرتكبه " (3). كما يعرف أيضا على أنه: " إجراء تمهيدي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهم المنسوبة إليه " (4).

و بالرغم من أنه لم يرد تعريف للتحقيق التأديبي في النصوص القانونية للوظيفة العمومية إلا أنه قد ورد مصطلح " التحقيق الإداري" في المادة 171 من الأمر رقم 06-03 للإشارة إلى اجراء التحقيق التأديبي مع الموظف أو المتربص الذي ارتكب الخطأ التأديبي .

و تكمن أهمية التحقيق التأديبي في التأكد من حقيقة الوقائع المادية التي تبرر الجزاء التأديبي و الظروف و الأضرار التي واكبت هذه الوقائع ، فالتحقيق الإداري يعد من أهم الضمانات القانونية اللازمة التي تسبق تسليط العقوبة التأديبية ، أو بمعنى آخر هو أهم المبادئ الأساسية لشرعية المساءلة التأديبية التي يتضمنها هذا الإجراء في البحث و التقصي عن وقائع محددة .

و يعتبر أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة و بيان ما إذا كان الفعل يشكل مخالفة تأديبية معينة من عدمه ، كما أنه يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم و التهم المنسوبة إليه و وسيلة لجمع

(1)- محمد ماجد ياقوت ، الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة و المهن الحرة النقابية و العمل الخاص، منشأة المعارف الإسكندرية الطبعة الأولى ، 2004 ، ص.112.

(2)- سعد الشتيوي ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2008 ، ص.07.

(3)- محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر، 2006 ، ص.70.

(4)- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، 1995، ص.551.

الحقائق. و بما أن التأديب إجراء عقابي لا يجوز أن يقوم على مجرد الشبهة أو الشك ، بل لابد أن يقوم على أساس الجزم و اليقين المستمد من الواقعة ، كما يعد كأساس لقرار السلطة الرئاسية في اقتراح الجزاء أو توقيعه (1) .

و قد اختلف الفقهاء حول تحديد السلطة التي تباشر التحقيق التأديبي ، فمن الناحية النظرية فقد أكد البعض على عدم جواز قيام الرئيس الإداري بالجمع بين سلطة الاتهام و التحقيق و توقيع العقوبة التأديبية لمساسه بضمانة الحيدة ، و يرى البعض الآخر بأن الإدارة هي التي تتهم و تعاقب لأن التأديب لا يعرف التفرقة بين الاتهام و الإدانة باعتباره امتداد للسلطة الرئاسية ، و بالتالي يمكن للرئيس الإداري إجراء التحقيق و توقيع العقوبة التأديبية . أما من الناحية العملية فقد رأى البعض ضرورة تولي التحقيق من قبل جهة أخرى لتفادي الجمع بين سلطة التحقيق و سلطة تحريك الدعوى التأديبية ، لأنه يمس بضمانات الموظف في مواجهة سلطة التأديب (2) .

أما المشرع الجزائري فقد منح للسلطة المختصة التي لها صلاحيات التعيين اتخاذ الإجراءات التأديبية (المادة 162 من الأمر رقم 03-06) ، و من بينها إجراء التحقيق التأديبي (المادة 171 من نفس الأمر) في شأن توجيه التهم إلى الموظف و المتربص بارتكاب أخطاء مهنية جسيمة و الذي يعد أول إجراء تقوم به الهيئة المستخدمة التي ينتميان إليها ، حيث تتولاها السلطة الرئاسية و هي الجهة المختصة بالتأديب ، إذ تعتبر الجهة ذات الاختصاص الأصيل في مجال التأديب الذي يعد امتدادا للسلطة الرئاسية و من أجل استقرار العون العمومي في عمله يجب أن لا يفتح هذا التحقيق إلا إذا وجدت قرائن قوية و منطقية تدل على ارتكاب هذا الخطأ (3) .

(1) - سميحة براهيمى ، الضمانات التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري ، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر بياتنة ، الجزائر ، 2013/2012 ، ص.27.

(2) - مباركة بدري ، النظام التأديبي للموظف ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق ، جامعة سيدي بلعباس ، الجزائر 2004-2005 ، ص.200.

(3) - محمد الأحسن ، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2007-2008 ، ص.35.

كما أنه ، طبقاً للمادة 171 ، إذا اتضح للمجلس التأديبي أن صحة الوقائع المنسوبة للموظف أو المتربص أو أن الظروف التي تم فيها التحقيق التأديبي غير محددة ، فممكن أن يطلب بإجراء تحقيق تكميلي مع المتهم ، و جمع الأدلة من جديد و تقييمها و البحث عن الموضوع الذي أدى إلى ارتكاب المخالفة التأديبية ، و بعد الانتهاء من التحقيق التكميلي ترسل نتائجه عن طريق تقرير مفصل عن السبب التي وقع في الخطأ التأديبي بصورة شاملة و موضوعية إلى رئيس المجلس التأديبي (1) .

إذن بعد الانتهاء من التحقيق التأديبي و تحديد درجة الخطأ التأديبي المرتكب و كذا تحديد الموظف أو المتربص المتهم بارتكابه ، يتم إحالته إلى المجلس التأديبي إذا تبين أن الخطأ المرتكب قد يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة .

الفرع الثالث

إحالة الموظف أو المتربص على المجلس التأديبي

بعد الانتهاء من التحقيق التأديبي و تبين أن المخالفة التأديبية المرتكبة تشكل خطأ مهني من الدرجة الرابعة ، يتم إحالة الموظف أو المتربص على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لأنه لا يمكن للسلطة الإدارية المختصة أن توقع عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة إلا بعد أخذ الرأي الملزم من هذه اللجنة ، حيث تنص المادة 165 في فقرتها الثانية من الأمر 06-03 على أنه : " 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 ان تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها " .

كما تنص المادة 27 في فقرتها الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه : " يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها " .

(1)- سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص.144.

و قد ذكر المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المادة 62 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على أنه : " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية : - لجان إدارية متساوية الأعضاء ... " ، كما تنص المادة 63 من نفس الأمر على أنه : " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة رتب ، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية . تتضمن هذه اللجان ، بالتساوي ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين . و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها ، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة " .

و تنص أيضا المادة 64 من نفس الأمر على أنه : " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين . و تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي " .

و تتكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين يتساوون مع الأعضاء الدائمين في العدد ، كما تحدد مدة عضويتهم بثلاث (03) سنوات تكون قابلة للتجديد و ذلك طبقا للمادتين الرابعة و الخامسة من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 و المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها⁽¹⁾ .

مما سبق ذكره ، لم يعرّف المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و إنما اكتفى بذكرها من خلال النصوص القانونية ، و قد عرّفها الفقيه Eliane ayoub على أنها : " هيئات تتدخل في كافة المسار المهني "⁽²⁾ ، كما عرّفت أيضا على أنها : " هيئات استشارية في نطاق الوظيفة

(1)- المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 ، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 03 ، الصادرة في 17 يناير 1984 ، ص.88.

(2)- سمية بن رموقة ، النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء في الجزائر ، مذكرة ماجيستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة العربي بن مهدي ، أم البواقي ، 2008-2009 ، ص.10.

العامة تتكون من عدد متساوي من ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة تهتم بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالتثبيت الترقيّة ، التأديب " (1) .

لقد ألزمت المادة 166 من الأمر رقم 06-03 السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعّة كمجلس تأديبي بموجب تقرير مبرر ، و ذلك في أجل 45 يوم ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ المرتكب ، و للإشارة فإن الخطأ المنسوب إلى المتهم يسقط في حالة عدم إخطارها خلال هذا الأجل ، و ذلك وفقا لنص المادة 166 في فقرتها الثانية .

و يجدر التذكير بأنه تلتزم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعّة كمجلس تأديبي بالبت في القضية المعروضة عليها في أجل 45 يوم ابتداء من تاريخ إخطارها من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبقا للمادة 165 الفقرة الثانية من الأمر رقم 06-03 (2) . و نشير إلى أنه متى صدر قرار الإحالة على المجلس التأديبي وجب على السلطة التي لها صلاحيات التعيين تبليغ الموظف (أو المتربص) بما نسب إليه من مخالفات والاطلاع على ملفه التأديبي في الأجل القانوني (3) .

و تطبيقا لنص المادة 168 من الأمر 06-03 فإنه في حالة إحالة الموظف أو المتربص على المجلس التأديبي يجب تبليغه بتاريخ مثوله شخصيا أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعّة كمجلس تأديبي ، حيث يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام .

و يتمثل القصد من التبليغ في تمكين الموظف أو المتربص المحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعّة كمجلس تأديبي من الدفاع عن نفسه أصالة أو عن طريق شخص آخر طبقا لما حدده له الدستور و القوانين الأساسية (4) .

(1)-سمية بن رموقة ، المرجع السابق ، ص.11.

(2)- أنظر أيضا التعليمة رقم 10، المؤرخة في 16 جانفي 2019 ، المتضمنة كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي ، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري ، ص.01.

(3)- إبراهيم بوخضرة ، آثار إحالة الموظف العمومي على التأديب ، مجلة الأفاق العلمية ، جامعة البلدة 02 ، الجزائر، العدد الأول ، 14 مارس 2019 ، ص.287.

(4)- نفس المرجع ، ص.288.

بعد جمع المعلومات الكافية عن الخطأ المرتكب و إحالة الموظف أو المتربص على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ، يتم الفصل في القضية التأديبية المطروحة أمامه وفقا لإجراءات معينة ، و هذا ما سوف نعالجه في الفرع الموالي .

الفرع الرابع

الفصل في الدعوى التأديبية

لقد بيّن المشرع الجزائري بأنّ توقيع التسريح التأديبي كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة يخرج من اختصاص السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، التي تلتزم بأخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ، و التي يجب عليها أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوم ابتداء من تاريخ إخطارها ، و ذلك تبعا لنص الفقرة الثانية من المادة 165 من الأمر رقم 03-06 .

و بذلك وضّح القانون الجزائري الجهة المختصة بالتأديب ، حيث يقوم المجلس التأديبي بتحديد ساعة و يوم انعقاد الاجتماع واستدعاء أعضائه و إخطار الموظف (العون المتربص) بهذا التاريخ⁽¹⁾ و تنعقد اجتماعاتها بأمر من رئيسها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل ، و ذلك وفقا لنص المادة 13 من المرسوم رقم 84-10 .

و يجب أن يحضر اجتماعات اللجنة ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الأقل ، أما في حالة عدم بلوغ النصاب القانوني يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال ثمانية (08) أيام الموالية وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها و ذلك وفقا لنص المادة 19 الفقرة الثانية من نفس المرسوم. و يتم استدعاء الموظف أو المتربص لحضور الاجتماع و يكون ذلك بطريقة قانونية لسماعه و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو حتى إحضار شهود يختارهم بنفسه للاستعانة بهم و هذا ما نصت عليه المادة 169 من الأمر رقم 03-06 ، كما نصت المادة 168 من نفس الأمر على وجوب حضور الموظف (أو المتربص) المحال على اللجنة المتساوية الأعضاء و المنعقدة كمجلس

(1)- محمد الأحسن ، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام ، المرجع السابق، ص.65.

تأديبي و المثلول شخصيا أمامها إلا في حالة القوة القاهرة ، و ذلك بعد تبليغه بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل عن طريق البريد الموصى عليه مقابل وصل استلام ، و في حالة عدم حضوره بعد استدعائه بطريقة قانونية أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية وفقا للمادة 168 في فقرتها الرابعة .

يسرد رئيس المجلس التأديبي معطيات القضية أمام الأعضاء الحضور و الموظف (أو المتربص) المتهم مع استعانتهم بمن يختاره للدفاع عنه ، و ذلك من خلال تلاوة التقرير الذي قامت بموجبه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإخطاره ، ثم يقوم أعضاء المجلس التأديبي بالاستماع إلى الشهود اللذين ذكرتهم الإدارة في تقريرها ، و يتم مغادرتهم بمجرد تقديم شهادتهم التي تطلب من قبل المجلس التأديبي أو دفاع المتهم⁽¹⁾ و كذا الاستماع إلى الموظف (أو المتربص) .

و قد نصت المادة 171 من الأمر رقم 06-03 على أنه : " يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، قبل البت في القضية المطروحة " .

ينصرف أعضاء المجلس التأديبي للتشاور بعد الانتهاء من فترة الاستجوابات و الاستماع إلى مختلف التدخلات المتعلقة بالمساءلة التأديبية⁽²⁾ ، حيث يجري مداولته في جلسة مغلقة و يبدي رأيه الذي يكون مبرر طبقا لنص المادة 170 من الأمر رقم 06-03 ، كما يبدي رأيه بأغلبية الأعضاء الحاضرين و في حالة تعادل الأصوات تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة وفقا للمادة 14 من المرسوم رقم 84-10.

يتم إصدار القرار التأديبي المسبب المتضمن لعقوبة التسريح - و الذي يعتبر آخر مرحلة في الإجراءات التأديبية - ضد الموظف أو المتربص ، و ذلك بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالمجموعة كمجلس تأديبي ، و ذلك استنادا إلى المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06-03

(1)- عبد القادر غيتاوي ، المرجع السابق، ص.61.

(2)- نرجس تدرانت ، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل و الوظيف العمومي، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر ، 2005-2008 ، ص.34.

و المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، ثم يبلغ للموظف أو المتربص المعني في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار طبقا لما جاء به الأمر رقم 06-03 في مادته 172 " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار. و يحفظ في ملف الإداري " .

و بالنظر إلى خطورة و قساوة عقوبة التسريح التأديبي التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية فقد منح المشرع الجزائري للموظف (أو المتربص) العديد من الضمانات التأديبية سواء قبل توقيع هذه العقوبة أو بعدها ، و هذا ما سوف نعالجه في المبحث الثاني.

المبحث الثاني

ضمانات التسريح التأديبي

لقد حاول المشرع الجزائري إضفاء التوازن بين حماية المصلحة العامة للدولة و المتمثلة في حسن سير مرافقها و حماية مصلحة الموظف (و مصلحة العون المتربص) في مركزه القانوني ، حيث منح للهيئة المستخدمة سلطة تأديب الموظف (و العون المتربص) الذي أحل بالواجبات الوظيفية و لم يلتزم بها ، و بالمقابل فقد منح له عدة ضمانات عند تأديبه (1) .

تتمثل هذه الضمانات التأديبية في ضمانات سابقة و معاصرة لتوقيع عقوبة التسريح و ضمانات لاحقة على توقيع هذا الجزاء التأديبي ، و هذا ما سيتم معالجته في هذا المبحث من خلال مطلبين أساسيين هما :

المطلب الأول : الضمانات التأديبية السابقة و المعاصرة لتوقيع عقوبة التسريح التأديبي .

المطلب الثاني : الضمانات التأديبية اللاحقة لتوقيع عقوبة التسريح التأديبي .

(1)- فاطمة الزهرة جدو و آخرون ، المرجع السابق ، ص.150.

المطلب الأول

الضمانات التأديبية السابقة

و المعاصرة لتوقيع عقوبة التسريح التأديبي

تتمثل هذه الضمانات التأديبية في الإجراءات التأديبية المتخذة أثناء فترة الإتهام و التحقيق و توقيع الجزاء التأديبي ، والتي تضمن للموظف و المتربص عدم التعرض للتعسف من طرف السلطة التأديبية ، كما تكفل له الحماية و الطمأنينة التامة ، وهي في ذات الوقت تبين للإدارة من جانب آخر مصلحتها في كشف المخالفة التأديبية و ملاحقة الموظف أو المتربص المخطئ ومعاقبته ، بما يضمن في الأخير تحقيق حسن العمل في المرفق العام و سيره بانتظام و اطراد⁽¹⁾ .

و تتمثل هذه الضمانات على وجه الخصوص في مواجهته بالخطأ المنسوب إليه و حقه في الدفاع عن نفسه و تسبب قرار التسريح التأديبي ، و للمزيد من التفصيل تناولنا هذا المطلب في الفروع التالية :

الفرع الأول : ضمانات مواجهة الموظف أو المتربص بالخطأ المنسوب إليه.

الفرع الثاني : ضمانات حق الدفاع .

الفرع الثالث : ضمانات تسبب قرار التسريح التأديبي.

الفرع الأول

ضمانات مواجهة الموظف أو المتربص بالخطأ المنسوب إليه

يقصد بذلك مواجهة الموظف أو المتربص بالوقائع المنسوبة إليه في إطار ما يعرف بحقوق الدفاع و ذلك بالمساهمة الفعلية لكل شخص وقع المساس بحقوقه و مصالحه من طرف الإدارة و ذلك بغرض

(1)- سليم جديدي ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2011 ، ص.290.

تقديم وسائل دفاعه أو بصفة عامة التعبير عن مواقفه⁽¹⁾، كما تعني المواجهة المقابلة بالوجه أو الكلام أي إحاطة الموظف (أو المتربص) علما بما نسب إليه من مخالفات حتى يتمكن من الدفاع عن نفسه⁽²⁾.

تعد ضمانات المواجهة حقا مقررًا للموظف أو المتربص المرتبطين بالإدارة حيث جعلها مجلس الدولة مبدأ قانونيا يتعين الالتزام به من قبل الإدارة و لو في غياب النص، إلا في الحالات الاستثنائية التي تمنعها من التمتع بهذا الحق⁽³⁾. كما يشترط قانون الوظيف العمومي في الجزائر تبليغ الموظف و المتربص بالإجراء التأديبي المتخذ ضده، لأنه ليس من العدل أن يأخذ المتهم إلى المساءلة التأديبية دون أن يكون على علم تام بما نسب إليه⁽⁴⁾، و تمكنه من الاطلاع على ملفه التأديبي، حيث تنص المادة 167 من الأمر رقم 03-06 سالف الذكر على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلّغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

إذن تلتزم الإدارة بمواجهة الموظف أو العون المتربص بما هو منسوب إليه من تهم من خلال تبليغه بها، لأنه لا يجوز معاقبة الأشخاص على أفعال ليس لهم علم بها إلا بعد سماع أقوالهم و يكون ذلك قبل اتخاذ الإجراءات الإدارية التي من شأنها أن تلحق أضرار مادية أو معنوية بهم و إعلامهم بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابها⁽⁵⁾، كما أكدت على ذلك المادة 168 الفقرة الثانية من الأمر رقم

(1)- عزوز بن تمسك، حماية القضاء الاداري التونسي لمبدأ حقوق الدفاع، مجلة الإجتهد القضائي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد الثالث، 2006، ص.29.

(2)- مرزوق شيمان، الرقابة القضائية على مشروعية قرار تأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أكلي محمد اوحاج بالبوية، الجزائر، 2014-2015، ص.29.

(3)- مفيدة فيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق، جامعة منتوري بقسنطينة الجزائر، 2008-2009، ص.137.

(4)- سليم جديدي، المرجع السابق، ص.292.

(5)- صباح حماتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014، ص.93.

03-06 التي تنص : " و يبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل ، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام " .

يتم إخطار الموظف أو المتربص بالأخطاء المنسوبة إليه بواسطة برقية تسلم إلى الرئيس كي يسلمها له ، كما يتعين عليه أن يؤكد استلامه للإشعار بالحضور و ذلك حسب التاريخ و المكان المحددين لإنعقاد المجلس ، و بهذا الإجراء يكون المشرع الجزائري قد تجنب مشكل الإخطار (1) . كما نجد أن القضاء الإداري قد ضاعف من حالات تطبيق حق الدفاع معتبرا الشكلية المتعلقة بالتبليغ مثلا واجبة الاحترام ليس فقط قبل توقيع العقوبة التأديبية و لكن أيضا قبل أي تدبير ذو طابع عقابي (2) .

كما يعتبر حق الإطلاع على الملف التأديبي من الضمانات الأساسية بالنسبة للموظف أو المتربص المحال على المجلس التأديبي ، و ذلك من خلال تمكينه من الإطلاع على ملفه قبل أن يكون موضوعا لأي إجراء تأديبي ، و هذا ما أكد عليه القضاء الإداري من خلال القرار رقم 75502 المؤرخ في 21 أبريل 1990 الصادر عن الغرفة الإدارية للمحكمة العليا و الذي جاء بما يلي : " من المقرر قانونا أنه يحق لكل موظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي ، أن يطلع على ملفه فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية و يمكن أن يقدم أي توضيح كتابي أو شفوي كما له أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه و من ثم فإن قرار فصل الطاعنة في وظيفتها و المتخذ دون احترام هذه الإجراءات يعد مشوبا بعيب تجاوز السلطة ، ما يستوجب إبطال القرار المطعون فيه " (3) .

كما يعتبر الفقه ذلك " بمثابة ترجمة تشريعية للمبدأ العام لاحترام حقوق الدفاع الذي بموجبه لا يجوز للإدارة أن تتخذ أي قرار فردي خطير دون الاستماع مسبقا للشخص الذي يمكن لهذا القرار أن يلحق به الأذى في مصالحه المادية و المعنوية " (4) . و المقصود بالملف

(1) - سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص.293.

(2) - سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص.454.

(3) - سلوى سعيداني ، ضمانات الموظف العام أمام العقوبات التأديبية ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة أكلي محند أولحاج بالبويرة ، 2016 ، ص.37.

(4) - نفس المرجع ، ص.38.

التأديبي هو الملف المتعلق بالإجراء التأديبي المتبع و الذي يحتوي على كافة البيانات المستندات و الوثائق الموضحة لوضعية الموظف أو العون المتربص ، المسجلة و المرقمة و المرتبة بانتظام⁽¹⁾.

و الأصل أن يتم الإطلاع على الملف التأديبي في الإدارة التي يوجد فيها الملف الشخصي له و يكون الإطلاع لمرة واحدة فقط إلا في حالة وجود ضرورة تستدعي ذلك كما لا يمكن لصاحب الشأن أن يأخذ نسخا من أوراق الملف و يتم الإطلاع على الملف بطلب منه و ليس بصفة تلقائية⁽²⁾.

إذن يعتبر الإطلاع على الملف التأديبي مبدأ عام تلتزم به الإدارة و حقا أساسيا بالنسبة للموظف أو العون المتربص المحال على المجلس التأديبي ، بحيث يجب تمكين المتهم من الإطلاع على كامل الوثائق التي لها صلة بالقضية حتى يعلم أسباب متابعته و إحاطته علما بما نسب إليه من أخطاء و ذلك قبل الشروع في الإجراءات التأديبية ، و ذلك حتى يمكنه أن يدافع عن نفسه⁽³⁾.

من خلال ما سبق ذكره ، يجب على الإدارة تبليغ الموظف أو العون المتربص بالخطأ المنسوب إليه و تمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي حتى يستطيع الدفاع عن نفسه شخصيا أو بالاستعانة بمحامي يختاره ، و هذا ما سنعالجه في الفرع الموالي .

الفرع الثاني

ضمانة حق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من بين الحقوق الأساسية و ضمانة رئيسية للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في كل مجتمع ، فهو حق طبيعي لصيق بالإنسان سواء كان فردا عاديا أو موظفا حكوميا فهو حق فطري يولد مع الإنسان ، كما يعتبر من المبادئ المقررة لتحقيق العدالة و هذا ما أكدت

(1) - سعاد بن عبد الله ، المرجع السابق ، ص.48.

(2) - محمد زايد ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، المركز الجامعي البيض ، العدد الأول ديسمبر 2013 ، ص.98.

(3) - عطيت الله حافظ ، النظام التأديبي في ظل الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، الجزائر ، 2015-2016 ، ص.85.

عليه الشريعة الإسلامية و ذلك بإعطاء للمتهم الحق في الدفاع عن نفسه أو بواسطة وكيله (1) فقد قال الله تعالى : " وَإِنْ حَكَمْتَ فَأَحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ " (2) و قوله أيضا : " وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا " (3).

و قد كفلت مختلف المواثيق و الصكوك الدولية حق الدفاع ، حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 على هذا الحق في المادة 11 الفقرة الأولى على أنه : " كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئا إلى أن تثبت إدانته قانونا بمحاكمة علنية تؤمن فيها الضمانات الضرورية للدفاع عنه " (4).

إذن يعتبر حق الدفاع حق طبيعي معترف به لكل متهم و يعتبر حق مقدس في جميع المحاكمات و لاسيما ما ينطوي منها على معنى العقاب كالمحاكمات الجنائية و التأديبية و عليه لا يجوز توقيع عقوبة التسريح التأديبي على الموظف (أو المتربص) إلا بعد سماع أقواله و تحقيق دفاعه و ذلك بتمكين المتهم من الدفاع عن نفسه لرد التهمة الواقعة عليه (5) .

و لقد نص المشرع الجزائري على ضمانات حق الدفاع في المادة 169 من الأمر رقم 06-03 التي تضمنت ما يلي : " يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه " .

و من بين أساليب حق الدفاع السماح للموظف (أو المتربص) المتهم بالدفاع عن نفسه و بإدلاء شهادته (تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية) ، و سماع الشهود و كذا الاستعانة بمدافع

(1)- ليدية موصلي و سهام والي ، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة عبد الرحمان ميرة بيجاية ، الجزائر ، 2016-2017 ، ص.54.

(2)- سورة المائدة ، الآية 42.

(3)- سورة المائدة ، الآية 42.

(4)- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة ، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948.

(5)- صباح حمايتي ، المرجع السابق ، ص.97 .

و الحضور أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي يعتبر رأيها ملزما للإدارة .

و قد أقرت المبادئ العامة للقانون في مجال التأديب الطابع الحضوري للإجراءات التأديبية و جعلته مبدأ مستقر عليه حتى في غياب النصوص القانونية ، و ذلك تكريسا لحق الدفاع و لتحقيق قدرا من الضمانات للموظف أو المتربص ، حيث ورد في دراسة المعهد الدولي للعلوم الإدارية ما يلي : " يعتبر مبدأ الإجراءات الحضورية في التأديب انتصارا لقواعد الإنصاف و العدالة و يعتبر نقطة البداية لتصور يؤدي إلى تعميم و تحسين الضمانات التأديبية " كما يعتبر أحسن طريقة لضمان دفاع الموظف (أو المتربص) و ذلك بالسماح له بالحضور في مختلف مراحل الإجراء⁽¹⁾ ، و تعتبر هذه الوسيلة مهمة نظرا لأنها تقوم بالكشف عن الحقيقة أثناء قيام السلطة المختصة بالتحقيقات الإدارية⁽²⁾ ، كما أنّ حق الدفاع كإجراء قانوني يمنح للموظف أو العون المتربص الفرصة لإثبات براءته ، و ذلك من خلال استدعاء أي شخص لأداء الشهادة سواء كان من الموظفين أو من غيرهم ، و تكمن هذه الشهادة في تقديم الشخص بما يكون قد وصل إلى علمه من معلومات تفيد في كشف الحقيقة ، سواء أكان قد سمعها من صاحب الشأن أو من الآخرين أو رآها بنفسه أو أدركها بجواسه⁽³⁾ .

كما منح المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة 169 من الأمر رقم 06-03 للموظف و العون المتربص المتابع تأديبيا الحق في الاستعانة بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه ، حيث تعد الاستعانة بمحامي أو مدافع من أهم الضمانات الممنوحة في مجال التأديب و ممارسة حق الدفاع بالنسبة للموظف أو العون المتربص الذي قد يجهل في غالب الأحيان بعض النصوص القانونية المتعلقة بالمجال التأديبي .

(1)- حياة عمراوي ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج الخضر بياتنة ، الجزائر ، 2012 ، ص.74.

(2)- سامية سي العابدي ، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر بيسكرة ، الجزائر ، 2016 ، ص.84.

(3)- حياة عمراوي ، المرجع السابق ، ص.79.

و في حالة ثبوت ارتكاب الموظف أو العون المتربص لخطأ مهني من الدرجة الرابعة و بعد تمكنه من الضمانات التأديبية التي كفلها له القانون أثناء توقيع العقوبة التأديبية في حقه يجب تسبب القرار التأديبي المتضمن لعقوبة التسريح كضمانة معاصرة لتوقيعها و هذا ما سوف يتم معالجته في الفرع الموالي.

الفرع الثالث

ضمانة تسبب قرار التسريح التأديبي

يعد تسبب القرار التأديبي من الضمانات التي تمخضت عنها الحضارة القانونية لا سيما في نطاق الجزاء ، نظرا لأن ضمانة التسبب تعد حقا من حقوق الإنسان في جلب العدالة البشرية و تحكم و تحجب العاطفة⁽¹⁾، كما أنها تقف سدا منيعا ضد أي اختلال قد يصيب النفس البشرية. و يقصد بالتسبب التعليل أو الإفصاح عن الأسباب القانونية و الواقعية التي تبرر القرار الإداري و بالتالي يكون القرار مسببا إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مصدر القرار⁽²⁾ و قد عرّف عبد العزيز عبد المنعم خليفة تسبب القرار التأديبي بأنه : " تسبب القرار التأديبي يعني ذكر المبررات التي لأجلها صدر لإحاطة المخاطب به بالوقائع التي عوقب لأجلها " .

و لا يعد تسبب القرار التأديبي مجرد ضمانة شكلية معاصرة لإصدار الجزاء التأديبي وإنما يعني أسلوبا للتقييد الذاتي للإدارة ، و تطبيقا لذلك استقرت أحكام القضاء على وجوب تسبب القرارات التأديبية حتى دون نص ، فتسبب القرار ما هو إلا تعبير عن العدالة الإدارية⁽³⁾ ، كما نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 03-06 على ضرورة تبرير العقوبات التأديبية التي تقوم بتوقيعها و من بينها عقوبة التسريح ، حيث تنص المادة 165 الفقرة الثانية : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر... " ، كما ألزم اللجنة الإدارية المتساوية

(1)- مصطفى بوادي ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري أطروحة دكتوراه كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان، الجزائر ، 2013-2014 ، ص.287.

(2)- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص.305.

(3)- نفس المرجع ، ص.93.

الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بتبرير رأيها ، حيث تنص المادة 170 الفقرة الثانية : " يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة " .

إذن يعتبر القرار الإداري باطلا في حالة ما إذا لم تقم الإدارة ببيان سبب اتخاذها للقرار التأديبي⁽¹⁾ كقرار التسريح التأديبي ، فهي ملزمة بذكر الأسباب التي دفعتها لاتخاذ القرار سواء نص عليه القانون أو لم ينص ، لأن التسبب يعتبر ضمانا أساسية للموظف (أو المتربص) و ذلك من أجل إحاطته علما بسبب القرار الصادر في حقه ، كما أن التسبب يدفع بالإدارة إلى التأنى و عدم الاستعجال في إصدار قرارها ، و يعتبر أيضا ضمانا للمحكمة من خلال إصدار قرارات عادلة⁽²⁾ .

و نشير إلى أنه هناك فرق بين السبب و التسبب ، حيث يعد التسبب شرطا شكليا في القرار الإداري فإذا انعدم عندها يكون القرار معيبا بعيب شكلي ، و لكنه يمكن أن يقوم على سبب صحيح أما السبب فهو حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل لإحداث أثر قانوني فبذلك يعتبر السبب عنصرا أساسيا في القرار الإداري ، أما التسبب فهو عنصر مكمل و شرط شكلي يجب أن يتوفر لصحة هذا القرار⁽³⁾ .

و ينطوي تسبب القرارات التأديبية على مزايا متعددة و متنوعة من ناحية الإدارة نفسها و الأفراد و القضاء الإداري الذي يمارس رقابته على مشروعية القرار التأديبي ، و يعد تسببها ضمانا مهمة لحماية حقوق الأفراد و حرياتهم ، بحيث يعتبر التسبب شكلية جوهرية يترتب على تخلفها بطلان القرار التأديبي ، وهذا ما قضا به مجلس الدولة الجزائري بقوله : " و حيث أن القرار أو المقرر فيه

(1)- وسام عقون ، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية بسكرة 2013 ، ص.21.

(2)- حيدر نجيب أحمد ، حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، مجلة الفتح ، كلية القانون ، جامعة ديالي العدد الثلاثون ، 2007 ، ص.11.

(3)- عبد الرحيم بوعناني، النظام التأديبي للموظف في الجزائر، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014-2015 ، ص.03.

جاء غير مسبب في حين أن كل قرار إداريا كان أم قضائيا يجب أن يكون مسببا و هو وحده يكفي لإلغائه " (1) .

و تبرز أهمية تسبب القرارات التأديبية - و من بينها قرار التسريح التأديبي - في الكشف عن حقيقة نية الإدارة و الحالة الواقعية و القانونية التي يقوم عليها القرار ، كما يحمل التسبب السلطة التأديبية على التريث و البحث عن الحقيقة عند إصدارها للقرار بعيدا عن الاستعجال كما يشكل التسبب أيضا ضمانا لمصدر القرار فيكون دقيقا في إصداره و ذلك بهدف تجنب الخطأ. فالتسبب إذن يكسب الأفراد الثقة و الاقتناع بالقرارات التأديبية الصادرة في مواجهتهم و يعتبر أداة مهمة لممارسة الرقابة القضائية ، فمن خلاله تستطيع المحاكم أعمال رقابتها على أسباب القرار التأديبي من حيث صحة الواقع أو التكييف أو الإخلال بالدافع أو الملائمة ، فضلا على ذلك فهو يسهل على الموظف (و العون المتربص) الدفاع عن نفسه .

كما يشترط في التسبب أن يكون جديا و في عبارات واضحة غير غامضة ، لأن التسبب لا يعد فقط مبدأ من بين المبادئ الذي يقوم عليها الجزاء التأديبي ، بل يعد ضمانا جوهريا يستفيد منها الموظف (و العون المتربص) بعد توقيع الجزاء التأديبي إذا تبين له عدم صحة الأسباب التي بني عليها القرار أو عدم مراعاة الإجراءات أصلا (2) .

بالإضافة إلى الضمانات التأديبية السابقة و المعاصرة لتوقيع عقوبة التسريح التأديبي التي يتمتع بها كل من الموظف و العون المتربص ، هناك ضمانات قانونية لاحقة من شأنها أن توفر لهما الحماية من القرار التأديبي غير المشروع المتضمن لهذه العقوبة ، و هذا ما سوف نعالجه في المطلب الثاني .

(1) - أسماء حليس ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر ، 2014- 2015 ، ص.29.

(2) - أسماء حليس ، المرجع السابق ، ص. 30.

المطلب الثاني

الضمانات التأديبية اللاحقة لتوقيع عقوبة التسريح التأديبي

تعد الضمانات الإدارية اللاحقة بمثابة صمام الأمان للتأكد من سلامة قرار التسريح التأديبي المتخذ من جانب الإدارة ، حيث بواسطة هذه الضمانات المكفولة قانونا تقوم الإدارة بمراجعة قراراتها لتجسيد التوازن المطلوب بين سلطتها و بين حقوق الموظف (أو العون المتربص) ، مما قد يؤدي لإحداث آثار قانونية بالتغيير في قرار التسريح التأديبي بالنسبة للموظف (أو العون المتربص) إذا أخطأت الإدارة في تقدير الخطأ المنسوب ، و بالتالي تقوم بسحب قرارها في الأجل القانوني و تتفادى اللجوء إلى القضاء⁽¹⁾ . كما تعد ضمانات الطعن القضائي أهم الضمانات التأديبية لمواجهة تعسف الإدارة وإلغاء قرار التسريح التأديبي .

و للمزيد من التفصيل حول الضمانات التأديبية اللاحقة على صدور قرار التسريح التأديبي سوف يتم معالجة المطلب الثاني من خلال الفروع الآتية :

الفرع الأول : تبليغ قرار التسريح التأديبي .

الفرع الثاني : التظلم أمام لجنة الطعن .

الفرع الثالث : الطعن القضائي .

الفرع الأول

تبليغ قرار التسريح التأديبي

يقصد بإجراء التبليغ بأنه الطريقة التي يعلم بموجبها الموظف بوجود قرارات إدارية تعنيه و الوسيلة التي تنقل بها الإدارة القرار إلى علم الفرد بعينه أو الأفراد⁽²⁾ . و باعتبار أنّ القرار التأديبي هو قرار ذو طابع إداري فردي ، فتطبق عليه القواعد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الخاصة

(1)- زياد عادل ، تسريح الموظف و ضماناته ، المرجع السابق ، ص.221.

(2)- انتصار كباسي و أمنة عزوز ، الإجراءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 بقالة ، الجزائر ، 2015 - 2016 ، ص.56.

بإجراء التبليغ⁽¹⁾ ، إضافة إلى قانون الوظيفة العمومية الذي يلزم سلطة التأديب بضرورة تبليغ قراراتها التأديبي - و من بينها قرار التسريح التأديبي - إلى الموظف المعني (و العون المتربص) في أجل لا يتعدى 08 أيام من تاريخ اتخاذه ، حيث تنص المادة 172 من الأمر رقم 06-03 على : " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية ، في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار. ويحفظ في ملفه الإداري " .

و يلاحظ غياب قاعدة قانونية تلزم السلطة المختصة بالتأديب في إتباع طريقة معينة للتبليغ مما يعطي لها الحرية في تحديد الطريقة المناسبة لذلك تحت رقابة القاضي الإداري الذي يراقب مدى فعاليتها⁽²⁾ ، و غالبا ما يكون التبليغ برسالة مضمّنة مع الإشعار بالوصول كاف لعلم الموظف بمضمون القرار التأديبي . و يكمن الغرض من ذلك في إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها و لإمكانية بداية سريان ميعاد التظلم الإداري و بداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية⁽³⁾ .

و قد قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها أنه : " متى كان من الثابت و من المبادئ المعمول بها أن القرارات الفردية الضارة بالأفراد لا تطبق في حقهم بأثر رجعي و إنما تطبق ابتداء من تاريخ تبليغ قرار التصريح بالعقوبة التأديبية ، و من ثم فان القرار الإداري الذي يقضي بعقوبة تأديبية خلافا لما ورد في أحكام هذا المبدأ يعد مخالفا للقانون " .

نلاحظ أن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا لم تخرج عن موقف المشرع الجزائري حيث اكتفت بالإشارة الى ضرورة تبليغ القرار التأديبي دون تحديد الوسيلة المتبعة ، غير أن الغرفة الإدارية قد توصلت في إحدى اجتهاداتها القضائية إلى القول بأنه : " لا يمكن الاحتجاج بالقرار الإداري الفردي المبلغ

(1)- قانون رقم 08-09 ، المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 21 ، الصادرة في 23 أبريل 2008 ، ص.03.

(2)- نرجس تدرانت ، المرجع السابق ، ص.56.

(3)- نفس المرجع ، ص.36.

عن طريق الصحافة " ، كما توصل مجلس الدولة في إحدى اجتهاداته أيضا الى أن : " تبليغ القرارات الإدارية عن طريق المحضر القضائي يشكل إجراءا تكميليا عند الحاجة فقط " (1) .

إذن يجب تبليغ قرار التسريح التأديبي إلى الموظف أو العون المتربص المعني في الأجل القانوني حتى يستطيع هذا الأخير رفع تظلم ضده أمام لجنة الطعن المختصة كضمانة ممنوحة له في المجال التأديبي و هذا ما سنتناوله في الفرع الموالي.

الفرع الثاني

التظلم أمام لجنة الطعن

في غالب الأحيان لا يكون للتظلم الإداري فعالية بسبب إصرار الإدارة في المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية ، و لهذا تم إحداث هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في بعض قرارات الإدارة و هذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري وذلك بإنشاء لجنة الطعن على مستوى الوزارات والمنشآت العامة لإعادة النظر في بعض قرارات التأديب وذلك بطلب من الموظف (أو العون المتربص) (2) .

و لقد أنشأت لجان الطعن بموجب المرسوم رقم 84-10 سالف الذكر ، حيث نصت المادة

22 منه على أنه : " تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل وال لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله " . كما نص المشرع الجزائري على إنشاء هذه اللجان في الأمر رقم 06-03 في المادة 65 الفقرة الأولى منه : " تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية " .

و نلاحظ من خلال المادة 65 في فقرتها الأولى من الأمر رقم 06-03 أن المشرع قد نص على استحداث لجان الطعن حتى في المؤسسات و الإدارات العمومية ، و هذا ما لم ينص عليه في المرسوم

(1)- مليكة مخلوفي ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2012 ، ص.79-80.

(2)- سيهام عويش و أمال أدار ، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2011 ، ص.84.

رقم 10-84 . كما نصت المادة 66 من نفس الأمر سالف الذكر على أنه : " يجب أن تنصب لجان الطعن في أجل شهرين (2) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء " .

تتكون لجان الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين ، فقد نصت المادة 65 الفقرة الثانية من الأمر رقم 03-06 على أنه : " تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين " ، حيث يعيّن ممثلو الإدارة لدى لجان الطعن من طرف الهيئة التي لها صلاحيات التعيين طبقاً للمادة 72 من نفس الأمر ، كما ينتخب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، من بينهم ممثليهم في لجان الطعن وفقاً للمادة 65 الفقرة الثالثة من نفس الأمر .

و ترأس لجنة الطعن السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة ، حيث تنص المادة 65 الفقرة الثالثة من نفس الأمر: " و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة ... " .

و إذا كان الأمر رقم 03-06 لم يحدد الفئة التي يعين منها ممثلو الإدارة ، فقد نصت المادة 23 من المرسوم رقم 10-84 على ما يلي : " يتكون نصف عدد لجان الطعن من ممثلي الإدارة و يعينون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل ويتكون نصفها الآخر من ممثلي الموظفين الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية . يتراوح عدد ممثلي كل طرف بين 5 إلى 7 " (1) .

تختص لجان الطعن بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة حيث تنص المادة 67 من الأمر رقم 03-06 على ما يلي : " تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر " كما تنص المادة 175 من نفس الأمر على أنه : " يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية

(1)- حياة عمراوي ، المرجع السابق ، ص.109.

من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحدا ابتداء من تاريخ تبليغ القرار " .

إذن تختص هذه اللجان في دراسة الطعون المتعلقة بالعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة الموقعة ضد الموظف الذي كان محل هذه العقوبة التأديبية ، و الذي يمكنه أن يقدم تظلما أمامها في أجل أقصاه شهر⁽¹⁾ . كما أقر المشرع الجزائري حق العون المتربص الذي صدر بشأنه قرار تأديبي غير مناسب اللجوء إلى لجنة خاصة للطعن بغية إعادة النظر في القرارات التأديبية الجسيمة الصادرة عن الادارة و فحص مشروعيتها⁽²⁾ .

و بالرجوع الى المادة 163 من نفس الأمر سالف الذكر ، تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة - التي تختص لجنة الطعن بإعادة النظر فيها بعد إخطارها من طرف الموظف - فيما يلي:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام .
- التنزيل من درجة إلى درجتين .
- النقل الإجباري .
- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .
- التسريح .

أما بالنسبة للعون لمتربص ، فوفقا للمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة التي تختص لجنة الطعن بالنظر فيها في عقوبة التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام و عقوبة التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض .

أما فيما يخص ميعاد الطعن أمام هذه اللجنة ، فقد تراجع المشرع الجزائري عن المهلة التي حددها في تقديم الطعون أمامها ، والتي كانت محددة بـ 15 يوما من تاريخ تبليغ القرار و ذلك حسب ما

(1) - فوزية الشريف بعلي ، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، الجزائر ، 2013-2014 ، ص.121.

(2) - زياد عادل ، فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات و المؤسسات العمومية ، مجلة الأكاديمية للباحث القانوني ، جامعة خنشلة ، الجزائر، المجلد 10 ، العدد الثالث ، 2019/12/31 ، ص.629.

نصت عليه المادة 24 من المرسوم رقم 84-10 بقولها : " يمكن الإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال أجل 15 يوما... " ، لكي ترفع بموجب الأمر رقم 06-03 إلى شهر كامل ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي إلى المعني (1) .

إذن يمكن للموظف أو العون المتربص تقديم تظلم أمام لجنة الطعن في أجل لا يتجاوز شهر من تاريخ تبليغ قرار التسريح التأديبي ، حيث تقوم هذه اللجنة بفحص الطعن المقدم إليها و بعد دراسته تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة (03) أشهر ابتداء من تاريخ رفع الطعن إليها ، كما تكون قراراتها بأحد النتائج التالية (2) :

- إبطال القرار التأديبي الصادر ضد الموظف (أو العون المتربص) .
- تثبيت القرار التأديبي .
- تعديل القرار التأديبي .

بعد أن يستنفذ الموظف (أو العون المتربص) ضمانه اللجوء الى لجنة الطعن إذا كان قد لجأ إليها فمن حقه الطعن في قرار التسريح التأديبي أما القضاء الإداري المختص بهدف إلغاء لعدم مشروعيته و تعويضه عن الضرر الذي أصابه ، و هذا ما سوف نعالجه في الفرع الموالي .

الفرع الثالث

الطعن القضائي

يعتبر الطعن القضائي من بين الوسائل القانونية و الفعالة لتحقيق رقابة قضائية تضمن تجسيد القانون و مبدأ المشروعية ، و ذلك لحماية الأعوان العموميين من أعمال السلطات الإدارية . و تعتبر دعوى الإلغاء من أهم الضمانات التي تضمن إلغاء القرار الإداري غير مشروع بصورة نهائية و تخدم آثاره القانونية (3) .

(1) - حياة عمراوي ، المرجع السابق ، ص.110.

(2) - زياد عادل ، فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات و المؤسسات العمومية ، المرجع السابق ص.63.

(3) - عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، نظرية الدعوى الإدارية ، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1998 ، ص.312.

إذن يحق للموظف و العون المتربص الطعن قضائيا في قرار التسريح التأديبي غير المشروع باعتباره قرارا إداريا ، و ذلك من خلال رفع دعوى الإلغاء و دعوى التعويض أمام الجهة القضائية المختصة و ذلك بتطبيق القواعد العامة في هذا المجال من خلال الرجوع إلى القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

و بذلك يعد الطعن القضائي ضمانا أخرى للموظف (و العون المتربص) التي منحه إياها المشرع لمواجهة تعسف الإدارة في قرارها التأديبي ، و ذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى مرفق القضاء للطعن في هذا القرار التأديبي بإلغائه أو التعويض عنه (1) .

و يمكن تعريف دعوى الإلغاء بأنها : " الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية و العينية التي يحركها و يرفعها ذوي الصفة القانونية و المصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة ، و تتحرك و تنحصر سلطات القاضي المختص فيها في مسألة البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية " (2) .

و يشترط لرفع دعوى الإلغاء ضد قرار التسريح التأديبي توفر مجموعة من الشروط و المتمثلة فيما يلي :

- أن تكون دعوى الإلغاء منسوبة على قرار إداري نهائي صادر عن سلطة إدارية مختصة بإصدارها المنفردة (3) ، و هذا ما ينطبق على القرار التأديبي المتضمن لعقوبة التسريح .
- ترفع دعوى إلغاء قرار التسريح التأديبي أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليميا حيث تنص المادة 801 من القانون رقم 08-09 سالف الذكر : " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

(1)- سلوى سعيداني ، المرجع السابق ، ص.61.

(2)- نفس المرجع ، ص. 314.

(3)- زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2011 ، ص.110.

1 - دعاوى إلغاء القرارات الإدارية و الدعاوى التفسيرية و دعاوى فحص المشروعية

للقرارات الصادرة عن:

- الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية .
- البلدية و المصالح الإدارية الاخرى للبلدية .
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية .
- دعوى القضاء الكامل .
- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة .

كما تنص المادة 4/804 من نفس القانون : " خلافا لأحكام المادة 803 ، ترفع الدعاوى وجوبا أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناه: في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين " .

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

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

إذن لا تقبل الدعوى إلا إذا كان المدعي يدعى حقا أو مركزا قانونيا لنفسه ، كما أن الصفة جزءا من المصلحة في التقاضي، و يكون صاحب الصفة في الدعوى هو صاحب المصلحة ذاتها (1) .
و استنادا إلى قاعدة " لا دعوى بدون مصلحة " ، لا تقبل دعوى الإلغاء إلا إذا كان للطاعن مصلحة و يقصد بالمصلحة المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية وقت اللجوء إلى القضاء كما أن هذه المنفعة تشكل الدافع وراء رفع الدعوى و الهدف من تحريكها (2) .

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

كما نصت المادة 907 من القانون سالف الذكر: " عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة ، تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 أعلاه " .

كما يعتبر شرط الميعاد من النظام العام لا يجوز مخالفته ، و يمكن للقاضي ان يثيره من تلقاء نفسه أو يثار من طرف الخصوم (3) .

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

(1)- عمر بوجادي ، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2011 ، ص.103.

(2)- عادل بوراس ، دعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري ، مجلة الفقه و القانون، جامعة المسيلة الجزائر، العدد الثالث ، 2013 ، ص.258.

(3)- وفاء بوالشعور ، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة باجي مختار، عنابة 2010-2011 ، ص.53.

حالات عدم شرعية القرار الإداري ، و الذي يصيبه في ركن الاختصاص بحيث يصبح هذا الركن غير مشروع⁽¹⁾ ، عيب السبب و المتعلق بالوقائع القانونية أو الواقعية التي تسبق القرار الإداري و تؤدي إلى إصداره⁽²⁾ . فضلا على عيب المحل و المتمثل في الآثار غير المشروعة المخالفة للقانون⁽³⁾ ، عيب الشكل الذي لا يسمح بإلغاء القرار الإداري إلا إذا كان هذا العيب على درجة كبيرة من الجسامه⁽⁴⁾ و كذا عيب الانحراف في استعمال السلطة الذي يعد عيبا خفيا مرتبط بنية مصدر القرار⁽⁵⁾ .

و بذلك فإن فشل التظلم الإداري يؤدي بالموظف إلى اللجوء للقضاء الإداري المختص بهدف بسط الرقابة القضائية على مظاهر وسلطة وامتيازات السلطة الرئاسية بواسطة دعوى الإلغاء ، وعليه فإن سلطة القاضي الإداري عند تحريك دعوى الإلغاء ، تتمثل في مسألة البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم المشروعية ، و يكون له الحق إما بإلغاء القرار بسبب عدم مشروعيته أو برفض الدعوى بسبب مشروعية القرار⁽⁶⁾ .

ففي هذه الحالة يقوم القاضي الإداري بعد رفع دعوى الإلغاء ضد قرار إداري بفحص ذلك القرار من ناحية مدى مشروعيته ، بحيث إذا اكتشف القاضي في رقابته لأعمال الإدارة لحالات الانحراف بالسلطة ، فإن ذلك يستوجب إلغاءه بحكم من القاضي لخروجه على المشروعية المتطلبه للقرارات الإدارية⁽⁷⁾ .

(1) - عمار عوابدي ، المرجع السابق ، ص.501.

(2) - زياد عادل ، الطعن في العقوبات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري ، المرجع السابق ص.99.

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

(4) - ماجد راغب الحلو ، المرجع السابق، ص.482.

(5) - منير قتال ، القرار الإداري محل دعوى الإلغاء ، مذكرة ماجيستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2013 ، ص.96.

(6) - سلوى سعيدي ، المرجع السابق، ص.61.

(7) - زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري ، المرجع السابق ص.109.

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

و يقصد بدعوى التعويض على أنها: " الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أو يرفعها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة ، و ذلك طبقا للشكليات و الإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل و اللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري و الضار... " (1) .

يشترط أن ترفع دعوى التعويض من طرف الموظف أو المتربص المتضرر من قرار التسريح التأديبي غير المشروع أمام القضاء الإداري المختص ، و ذلك في ميعاد أربعة (4) أشهر يسري ابتداء من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من هذا القرار استنادا إلى المادة 829 من القانون رقم 08-09 سالف الذكر .

يستخلص من خلال ما سبق ذكره في الفصل الأول من هذه الدراسة ، بأن التسريح التأديبي هو عقوبة تأديبية مصنفة في الدرجة الرابعة كأقصى عقوبة تأديبية قد يتعرض لها كل من الموظف والعون المتربص ، و التي توقع بعد احترام مجموعة من الإجراءات و الضمانات التأديبية و التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية . كما هناك عقوبة تأديبية أخرى تؤدي إلى نهاية العلاقة الوظيفية ، و التي لم يصنفها المشرع الجزائري ضمن درجات العقوبات التأديبية و المتمثلة في عقوبة العزل الذي يكون بسبب إهمال المنصب ، و هذا ما سوف نفصل فيه أكثر في الفصل الثاني.

(1)- سهام عبدلي ، مفهوم دعوى القضاء الكامل في الجزائر، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، 2008-2009 ، ص.08.

الفصل الثاني

العزل

يعتبر العزل إحدى حالات الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، حيث يعد من أخطر و أشد العقوبات التأديبية بسبب الآثار المادية و المعنوية المترتبة عنه و التي تلحق بالموظف و العون المتربص كما يعد أحد الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء الخدمة و بالتالي فقدان صفة الموظف و صفة المتربص و حرمانهما أيضا من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية .

و نظرا لقساوة عقوبة العزل و خطورتها ، فلا يمكن توقيعها من طرف الإدارة إلا في حالة إثبات ارتكاب مخالفة إهمال المنصب ، أي التغيب عن العمل لمدة معينة بصفة متتالية دون مبرر مقبول و ذلك بموجب قرار إداري مسبب ، و بعد إتباع مجموعة من الإجراءات التي تسبق توقيع هذه العقوبة كما هناك العديد من الضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظف أو المتربص بهدف حمايته من تعسف الإدارة في توقيع هذه العقوبة .

و للمزيد من التفصيل ، سوف نعالج هذا الفصل في مبحثين أساسيين هما :

المبحث الأول : مفهوم وإجراءات العزل .

المبحث الثاني : ضمانات العزل .

المبحث الأول

مفهوم و إجراءات العزل

يعد العزل إجراء إداريا تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد الموظف أو العون المتربص بسبب تغييبهما عن العمل بدون مبرر مقبول لمدة محددة في القانون ، و بذلك يتخذ هذا الإجراء في حالة إهمال المنصب الوظيفي .

كما يعد العزل - مثل التسريح التأديبي - أخطر و أشد عقوبة تأديبية قد يتعرض لها الموظف أو العون المتربص نتيجة التخلي عن المنصب للمدة المذكورة في القانون ، مما يؤدي إلى انتهاء الخدمة و حرمانهما من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية بصفة نهائية أو مؤقتة ، و لا توقع هذه العقوبة إلا بعد التقييد بالإجراءات القانونية المنصوص عليها .

للمزيد من التوضيح ، فقد عاجلنا هذا المبحث في مطلبين أساسيين هما :

المطلب الأول : مفهوم العزل .

المطلب الثاني : إجراءات العزل .

المطلب الأول

مفهوم العزل

لقد حدد المشرع الجزائري الخطأ المهني الذي يؤدي إلى توقيع عقوبة العزل ، و المتمثل في مخالفة إهمال المنصب المرتكبة من طرف الموظف أو العون المتربص . و بهدف التعرف على هذه العقوبة التأديبية فقد حاول بعض الفقهاء و الباحثين إيجاد تعريف شامل للعزل لتمييزه عن عقوبة التسريح .

و لهذا سوف نتطرق إلى عرض بعض هذه التعاريف و استخلاص أهم خصائص العزل و تحديد محل و سبب توقيع هذه العقوبة التأديبية ، و كذا التفريق بينها و بين التسريح التأديبي و هذا ما سوف نعالجه في هذا المطلب من خلال الفروع التالية :

الفرع الأول : تعريف العزل .

الفرع الثاني : محل و سبب توقيع عقوبة العزل .

الفرع الثالث : الفرق بين العزل و التسريح التأديبي .

الفرع الأول

تعريف العزل

سوف نحاول تحديد المقصود بالعزل ، و ذلك بالرجوع إلى التشريع و الفقه .

أولاً: التعريف التشريعي:

لم يدرج المشرع الجزائري عقوبة العزل ضمن التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية الوارد في المادة 163 من الأمر رقم 03-06 سالف الذكر ، كما لم يشير إلى تعريفه في نفس الأمر و إنما اكتفى باعتباره سبب من أسباب إنهاء الرابطة الوظيفية ، كما اكتفى بتحديد سبب واحد لاتخاذده و هو إهمال المنصب ، مما أدى إلى اختلاف الآراء حول تكييفه .

فقد نصت المادة 184 من نفس الأمر على أنه : " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل ، دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد الإعدار ، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم " .

و لكن حاولت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 - المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب⁽¹⁾ - تعريف العزل ، حيث نصت على أن : " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول ، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار ، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية " .

كما نصت المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على ما يلي : " إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية ، على الأقل ، دون مبرر مقبول ، تباشر السلطة المخولة

(1)- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد لكفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017 ، ص.11.

صلاحيات التعيين ، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد إعداره مرتين (2) . يجب على المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى ، الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب ، أن يسدد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به ."

ثانيا : التعريف الفقهي :

لقد حاول بعض الباحثون و الشراح تعريف العزل و لكنهم اختلفوا حول تكييفه ، حيث اعتبره مقدم سعيد إجراء تأديبي بقوله : " و لما كان التسريح أو العزل هما من الإجراءات التأديبية الإدارية ... و أن المشرع لم يدرج التخلي عن المنصب ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 مكتفيا باعتبارها من التدابير التأديبية الصرفة ... " (1).

و لكن لم يعتبره البعض عقوبة تأديبية ، حيث عرّف بأنه : " العزل بخلاف التسريح ليس عقوبة تأديبية في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، كما أن العزل إجراء إداري بسبب التخلي عن المنصب ويؤكد هذا المعنى عدم إدراج العزل ضمن قائمة العقوبات التأديبية العامة المحددة حصرا في عشرة (10) عقوبات بموجب المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06-03 " (2) .

كما عرّف بأنه : " العزل تتخذه السلطة الانفرادية للإدارة و لا يدخل في العقوبات التأديبية " (3) .

و انطلاقا من هذه التعاريف ، و استنادا إلى التشريع الجزائري على وجه الخصوص ، نستنتج أنّ العزل هو عقوبة تأديبية مثل التسريح التأديبي يوقع بسبب ارتكاب خطأ مهني و هو إهمال المنصب

(1) - سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 280 .

(2) - وهابي بن رمضان ، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري ، دراسة حالة ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، 2010-2011 ، ص.73.

(3) - عبد الكريم بلعربي و توفيق نعيمي ، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، جامعة ورقلة ، العدد السادس عشر ، جانفي 2017 ، ص.204.

حيث يمكن تعريفه على أنه : " عقوبة تأديبية جسيمة تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بصورة انفرادية ضد الموظف أو العون المتربص ، و ذلك بسبب ارتكابه لمخالفة إهمال المنصب الوظيفي " .

من خلال هذا التعريف يمكن استخلاص أهم الخصائص التي يتميز بها العزل ، و المتمثلة فيما يلي :

1- يعتبر العزل عقوبة تأديبية توقع بسبب التخلي عن المنصب الوظيفي أي التغيب لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر ، حيث يركز على سبب واحد و هو إهمال المنصب .

2- لا يتمتع الموظف أو المتربص في عقوبة العزل بالضمانات التأديبية التي يتمتع بها في حالة التسريح التأديبي .

3- يؤدي توقيع عقوبة العزل إلى انتهاء الخدمة ، حيث تنص المادة 216 من الأمر رقم 06-03 على أنه : " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن : ...العزل... " .

4- تؤدي عقوبة العزل إلى حرمان الموظف من التوظيف من جديد ، حيث تنص المادة 185 من الأمر رقم 06-03 على أنه : " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية " . كما يترتب عنها حرمان المتربص من التوظيف لمدة 03 سنوات ، حيث تنص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه : " لا يمكن المتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال منصب ، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات " .

إذا ثبت تواجد الموظف أو العون المتربص في وضعية إهمال المنصب أي التغيب لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر ، فإنه يكون محلاً لعقوبة العزل و التي يترتب عنها فصله من الخدمة و إنهاء مساره المهني ، و هذا ما سوف يتم معالجته في الفرع الموالي .

الفرع الثاني

محل و سبب توقيع عقوبة العزل

يخضع الموظف إلى عقوبة العزل بسبب ارتكابه لمخالفة إهمال المنصب طبقا للمادة 184 من الأمر رقم 03-06 سالف الذكر و المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر ، كما توقع نفس العقوبة أيضا على المتربص طبقا للمادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 سالف الذكر .

كما تعتبر مخالفة إهمال المنصب المرتكبة من طرف كل من الموظف و العون المتربص السبب الوحيد و المباشر لتوقيع عقوبة العزل ، التي تعد إجراء إداري يتخذ من طرف السلطة الإدارية المختصة من أجل ضمان حسن سير المرفق العام . و لقد بيّن المشرع الجزائري المقصود بحالة أو وضعية إهمال المنصب في مجال الوظيفة العامة .

أولا : تعريف وضعية إهمال المنصب :

تعد وضعية إهمال المنصب من أهم المسائل التي أثارت جدلا بين الفقهاء و الباحثين بسبب عدم توافق الآراء بخصوص هذه الوضعية ، و لهذا سوف نحاول تحديد المقصود بوضعية إهمال المنصب بالرجوع إلى التشريع و القضاء و الفقه .

1- التعريف التشريعي :

تعد وضعية إهمال المنصب السبب الوحيد الذي يؤدي إلى عزل الموظف أو العون المتربص من الوظيفة ، و تتمثل هذه الوضعية في تغيبه عن العمل لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتابة على الأقل دون مبرر مقبول .

فقد نصت المادة 184 من الأمر رقم 03-06 على أنه : " إذا تغيب الموظف خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل ، دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب...".

كما نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أنه : " يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشرة (15) يوما متتالية ، على الأقل دون مبرر مقبول ... " .

و نصت أيضا المادة 29 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه : " إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية ، على الأقل ، دون مبرر مقبول ، تباشر السلطة المخولة بصلاحيات التعيين ، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد إعذاره مرتين (2) " .

2 - التعريف القضائي :

لم يعرف القضاء الإداري الجزائري وضعية إهمال المنصب ، حيث استعمل مصطلح "الترك" أو "التخلي" عند الحديث عنها في العديد من قراراته ، " فقد ذهب المجلس الأعلى في أحد اجتهاداته القضائية إلى اعتبار الموظف الذي يترك وظيفته يقطع الرابطة الكائنة بينه وبين الإدارة وبالتالي يفقد حقه في الاستفادة من الضمانات المنصوص عليها في (ق.أ.ع. و.ع) غير أنه وفي اجتهاد آخر له ذهب إلى عكس ذلك حيث (اعتبر التخلي عن المنصب لا يقطع العلاقة بين العون والمجموعة وإنما يبرر الجزاء التأديبي) " (1) .

3- التعريف الفقهي :

لقد حاول البعض إعطاء تعريف لترك الوظيفة أو التخلي عنها ، حيث يرى بوحميده عطاء الله أنه : " يقصد بترك الوظيفة هنا تغيب الموظف مع نيته في التخلي الفردي عنها دون تبليغ صريح وبذلك يتميز هذا الترك عن الهجر الجماعي الذي يتخذ صورة الإضراب ، وعن التغيب الذي لا ينوي صاحبه ترك الوظيفة صراحة ، فلا يعد كل غياب هجرا للوظيفة " (2) .

(1)- أطال فرحان ، عبد القادر قريشي ، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق ، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2017- 2018 ، ص.30.

(2)- نفس المرجع ، ص.30.

إذن و استنادا إلى النصوص القانونية سالفة الذكر ، يقصد بوضعية إهمال المنصب : " تغيب الموظف أو العون المتربص عن منصبه لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر ، حيث تقوم الإدارة بإعذاره مرتين و في حالة عدم الاستجابة تطبق عليه إجراءات العزل مباشرة " .

ثانيا : شروط توافر وضعية إهمال المنصب :

من خلال النصوص القانونية سالفة الذكر ، يمكننا استخلاص الشروط الواجب توافرها في وضعية إهمال المنصب ، و المتمثلة فيما يلي :

1- أن يكون الموظف أو العون المتربص في الخدمة :

يعتبر في وضعية إهمال منصب كل موظف أو عون متربص موجود في الخدمة و تغيب عن العمل لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر مقبول ، و لقد نصت 128 من الأمر رقم 06-03 على وضعية القيام بالخدمة بأنها : " القيام بالخدمة هي وضعية الموظف التي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر " . و يسري نفس الحكم بالنسبة للعون المتربص الذي أهمل منصبه .

2- التغيب عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل :

لقد حوّل كل من الأمر رقم 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 17-321 للسلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين توقيع عقوبة العزل على الموظف أو العون المتربص بسبب تواجده في وضعية إهمال المنصب ، أي بسبب التغيب عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية⁽¹⁾ .

ومن أجل إثبات وتطبيق نظرية التخلي عن المنصب ، يجب على الإدارة صاحبة الاختصاص التأكد من هذا الغياب و عزله عن منصبه⁽²⁾ .

إذن لقد اشترط المشرع الجزائري لتوقيع عقوبة العزل أن يتغيب الموظف أو العون المتربص عن

(1)- أنظر المادة 184 من الأمر رقم 06-03 ، المادتين 02 و 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 .

(2)- أطال فرحان و عبد القادر قريشي ، المرجع السابق، ص.32.

العمل لمدة خمسة عشرة (15) يوما مستمرة على الأقل بدون مبرر قانوني ، حتى يبرر إنهاء خدمته .

3- عدم وجود مبرر مقبول :

لقد اشترطت المادة 184 من الأمر رقم 03-06 و المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 و كذا المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، أن يكون الغياب لمدة 15 يوما متتالية بدون وجود مبرر مقبول ، حتى يكون الموظف أو المتربص في وضعية إهمال المنصب .

و قد حددت الفقرة الثانية من المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المقصود بعبارة مبرر مقبول ، حيث نصت على ما يلي: " يقصد بعبارة مبرر مقبول ، كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني ، مثبتين قانونا ، و يرتبطان على وجه الخصوص ، بما يأتي :

- الكوارث الطبيعية ،

- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير،

- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله ."

إذن في هذه الحالة يعتبر المبرر غير مقبول إذا لم يكن متعلقا بمانع أو حالة قوة القاهرة خارجة عن إرادة الموظف أو العون المتربص المعني .

ثالثا : أركان مخالفة إهمال المنصب :

تقوم مخالفة إهمال المنصب على أركان أساسية ، منها الركن الشرعي المتمثل في النصوص القانونية سالفة الذكر⁽¹⁾ التي تعتبر إهمال المنصب خطأ مهنيا يؤدي الى توقيع عقوبة العزل ، بالإضافة إلى أركان أخرى وهي :

(1)- أنظر المادة 184 من الأمر رقم 03-06 ، المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 و المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 .

1- الركن الشخصي :

من خلال استقراء النصوص القانونية المشار إليها سابقا ، نستنتج أن مخالفة إهمال المنصب ترتكب من طرف الموظف أو العون المتربص الموجود في حالة القيام بالخدمة ، و الذي أهمل منصبه بدون مبرر مقبول .

2- الركن المادي:

يعتبر الجانب المادي ركنا أساسيا للخطأ التأديبي ، حيث يقصد به المظهر الخارجي الذي يبرز فيه هذا الخطأ إلى العالم الخارجي ، و يتمثل هذا الركن في فعل ايجابي كأن يقوم الموظف بفعل محظور عليه و قد يتمثل في فعل سلمي كما في حالة الامتناع عن أداء الواجب المفروض عليه ⁽¹⁾ .

يتمثل الركن المادي لمخالفة إهمال المنصب في غياب الموظف عن منصب عمله لمدة خمسة عشر (15) يوم متتالية دون أن يكون له مبرر مقبول ، و يقع عبء إثبات غياب الموظف على الإدارة بما أنها ملزمة بمعاينة الغياب و إعداره ⁽²⁾ .

3 - الركن المعنوي :

يعتبر الركن المعنوي ركنا أساسيا في الأخطاء التأديبية ، و هو عبارة عن اتجاه إرادة الموظف (أو العون المتربص) إلى القيام بالفعل أو أن يكون الامتناع الصادر منه ناتجا عن إرادة آتمة ⁽³⁾ .

و بالرجوع إلى نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 نجد أن الركن المعنوي لمخالفة إهمال المنصب مفترض ، لأن التشريع و التنظيم لم يعتد بقصد الموظف من الغياب ، و إنما يفترض

(1)- أطلال فرحان و عبد القادر قريشي ، المرجع السابق، ص. 36.

(2)- أنظر المادتين 04 و 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر.

(3)- محمود رمضان ، محمد علي سهوان ، المخالفة و الجزاء التأديبي و مبدأ المشروعية ، دراسة مقارنة ، المركز العربي للنشر و التوزيع ، جامعة البحرين ، 2017، ص.58.

وجود رغبة واضحة لديه في قطع صلته بإدارته بعدم الرجوع إلى منصبه بعد إعداره ، ومن هنا يتبين أن الركن المعنوي وبالرغم من أنه مفترض إلا أنه يعد عنصرا أساسيا في إثبات وضعية إهمال المنصب (1).

من خلال ما سبق ذكره بخصوص تعريف العزل و تحديد سببه ، يمكننا التفريق بينه و بين التسريح التأديبي ، و هذا ما سوف نعالجه في الفرع الموالي .

الفرع الثالث

الفرق بين العزل و التسريح التأديبي

قد يختلط العزل بالتسريح التأديبي للتشابه الموجود بينهما ، إذ يعتبر كلاهما سببا من أسباب قطع الرابطة الوظيفية بصفة نهائية (2) ، حيث سلط المشرع الجزائري جزاء قاسي على الموظف (و العون المتربص) الذي تعرض لجزاء العزل أو التسريح التأديبي و المتمثل في الإقصاء النهائي من الوظيفة (3) و من هنا يتبين لنا أن العزل و التسريح التأديبي يشتركان في الأثر و هو إنهاء الخدمة و الحرمان من الوظيفة نهائيا (4) .

كما يعتبر كلاهما عقوبة تأديبية يترتب على توقيعهما منع الموظف والمتربص من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية ، حيث تنص المادة 185 من الأمر 06-03 على ما يلي: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية " كما تنص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على ما يلي : " لا يمكن المتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب ، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات " .

(1)- أطال فرحان و عبد القادر قريشي ، المرجع السابق، ص.36.

(2)- أنظر المادة 216 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر.

(3)- مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، المرجع السابق، ص.640.

(4)- السعيد سحارة و سعيدة لعموري ، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، مجلة الدراسات الحقوقية جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة ، الجزائر، المجلد السادس ، العدد الأول ، جوان 2019 ، ص.37.

و الجدير بالذكر أن المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 كان قد فرق بين الموظف المسرح تأديبياً و الموظف المعزول ، حيث نص على أنه : " لا يمكن للموظفين المعزولين الترشح لتوظيف جديد في وظيفة عمومية . حيث يشكل العزل بسبب التخلي عن المنصب ، من حيث المبدأ ، قطعاً لعلاقة العمل بصف منفردة و دون إشعار مسبق. غير انه إذا كان التخلي عن المنصب المنجر عنه العزل راجع لقوة قاهرة ، يمكن للموظف الذي صدر في حقه العزل الترشح لتوظيف جديد، بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية ... إنّ الموظفين الذين كانوا محل تسريح لا يمكنهم الترشح مجدداً للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية " (1) .

و لكن بالرغم من التشابه الموجود بين العزل و التسريح التأديبي إلا إنهما يختلفان في عدة جوانب منها:

- 1- يعتبر التسريح التأديبي عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة يتم توقيعها على الموظف أو العون المتربص الذي ارتكب خطأ مهني جسيم من نفس الدرجة (2) ، أما العزل فهو عقوبة تأديبية توقع بسبب إهمال المنصب و ذلك نتيجة التغيب لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية دون مبرر مقبول (3) .
- 2- تتخذ عقوبة التسريح التأديبي بقرار مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي (4) ، بينما تتخذ عقوبة العزل من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من الغياب و ذلك بعد الإعدار بغض النظر عن الضمانات التأديبية (5) .

(1)- أنظر المنشور رقم 05 ، المؤرخ في 10 فيفري 2004 ، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

(2)- أنظر المادة 163 من الأمر رقم 03-06 و المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 سالف الذكر .

(3)- أنظر المادة 184 من الأمر رقم 03-06 ، المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 و المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 .

(4)- أنظر المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 03-06 سالف الذكر .

(5)- أنظر المادتين 03 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر .

3- يمكن للموظف أو العون المتربص الذي كان محل عقوبة التسريح التأديبي أن يرفع تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار⁽¹⁾، في حين يمكن أن يكون قرار العزل محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته في أجل شهرين (02) من تاريخ تبليغه⁽²⁾.

قبل عزل الموظف أو العون المتربص من منصبه لا بد من إتباع مجموعة من الإجراءات القانونية و هذا ما سيتم معالجته في المطلب الموالي .

المطلب الثاني

إجراءات العزل

يعد العزل من الوظيفة عقوبة تأديبية لم ترد ضمن التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد الموظف أو العون المتربص بسبب ارتكابه لمخالفة إهمال المنصب و المتمثلة في التغيب لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول .

و بسبب قساوة هذه العقوبة لا يمكن توقيعها ضد الموظف أو العون المتربص إلا بعد احترام مجموعة من الإجراءات أهمها إجراء الإعدار، و هذا ما سوف نعالجه في هذا المطلب من خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الأول : الإجراءات السابقة على توقيع عقوبة العزل .

الفرع الثاني : إجراء توقيع عقوبة العزل .

الفرع الأول

الإجراءات السابقة على توقيع عقوبة العزل

لا يمكن للإدارة اتخاذ إجراء العزل بمجرد توافر شروط وضعية إهمال المنصب ، بل ألزمها المشرع الجزائري بتوجيه إعدار قانوني للموظف (أو العون المتربص) المتغيب عن العمل ، بهدف منحه فرصة

(1)- أنظر المادة 175 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر .

(2)- أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر .

تبرير غيابه وتوضيح الظروف و الأسباب التي اضطرته لذلك ، فإن فعل و اقتنعت السلطة التي لها صلاحيات التعيين بذلك فلا تعاقبه بهذه العقوبة ، و إن لم يفعل أو لم تقتنع السلطة المخولة بذلك بما لها من سلطة تقديرية في هذا المجال ، فإنها تصدر قرارا بعزله (1) .

فقد نصت المادة 184 من الأمر رقم 06-03 على أنه : " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل ، دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد الإعذار..." ، كما نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أنه : " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول ، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار ... " .

و قد نصت أيضا المادة 29 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه : " إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية ، على الأقل ، دون مبرر مقبول مباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين ، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد إعذاره مرتين (2) " .

و لقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر الإجراءات السابقة على توقيع عقوبة العزل ، حيث ألزم الإدارة أولا بمعاينة غياب الموظف (أو المتربص) بموجب المادة 04 من نفس المرسوم التي تنص على ما يلي : " يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري " .

و عندما تعين الإدارة غياب الموظف أو المتربص توجه له اعدارين ، حيث تنص المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه : " عندما تعين الإدارة غياب الموظف خلال يومي (2) عمل متتاليين ، توجه له إعذارا الى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري ، للالتحاق بمنصب عمله

(1)- السعيد سحارة ، سعيدة لعموري ، المرجع السابق ، ص. 36.

فورا . إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة (5) أيام عمل ، ابتداء من تاريخ الاعذار الأول ، أو لم يقدم مبررا لغيابه ، توجه له الإدارة إعدارا ثانيا " .

يتم تبليغ هذا الإعذار إلى الموظف أو المتربص المعني شخصيا بواسطة البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام ، أو بأي وسيلة قانونية أخرى منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما . كما يجب أن تشير هذه الرسالة التي تتضمن الإعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني ، و المتمثلة في عزله و شطبه من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية في حالة ما إذا لم يلتحق بمنصب عمله (1) .

كما أنه يعتبر الإعذار قانونيا في الحالات التالية :

- 1- إذا رفض الموظف المعني (أو المتربص) بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعذار .
 - 2- إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار .
 - 3- عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف (أو المتربص) المعني عن مسكنه .
- و تعتبر الملاحظة المدونة من طرف مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة بمثابة تبليغ ، و ذلك في الحالات المشار إليها سابقا (2) .
- أما في حالة عدم استلام الإعذار من طرف المعني و يعاد الظرف إلى الإدارة وهو يحمل ملاحظة مثل " لا يقيم في العنوان المذكور " أو " عنوان غير معروف " أو نحو ذلك ، ففي هذه الحالة تعتبر هذه الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل لإثبات التبليغ ، و هذا ما نصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر .

في حالة إهمال الموظف أو العون المتربص لمنصبه تقوم الإدارة بإجراءات تسبق توقيع عقوبة العزل عليه ، و في حالة عدم الاستجابة وتقديم مبرر مقبول توقع عليه هذه العقوبة ، و هذا ما سوف نعالجه في الفرع الموالي .

(1)- أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر .

(2)- أنظر المادة 07 من نفس المرسوم التنفيذي .

الفرع الثاني

إجراء توقيع عقوبة العزل

تلتزم الادارة بمعاينة غياب الموظف أو العون المتربص و توجيه له اعدارين طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، و إلا يكون باطل و عديم الأثر كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكامه⁽¹⁾ ، إذ تقوم بالخصم من راتبه في حالة التحاقه بمنصب عمله و استئناف عمله و تقديم مبرر مقبول لغيابه ، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على ما يلي : " إذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الاعذارين و استأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه ، تجري الادارة خصما من راتبه بسبب غياب الخدمة المؤداة ، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها " .

و تقوم بالخصم من راتبه و توقيع عليه عقوبة تأديبية في حالة التحاقه بمنصب عمله دون تقديم مبرر مقبول لغيابه ، حيث تنص الفقرة الثانية من المادة 09 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه : " غير أنه ، إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب ، فإن الإدارة زيادة على الخصم من راتبه ، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال " .

كما تقوم الادارة بوقف صرف راتبه في حالة عدم التحاقه بمنصب عمله بالرغم من الاعذارين حيث تنص المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي على ما يلي : " في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله ، بالرغم من الإعدارين ، توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق و يضمن حسن سيره " .

و يتم الخصم من راتب الموظف أو المتربص بسبب التغيب و عدم العمل ، حيث تنص المادة 207 من الأمر رقم 06-03 على أنه : " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا

(1)- أنظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر .

الأمر، لا يمكن الموظف ، مهما تكن رتبته ، أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها . يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، و ذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي " .

و تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيع عقوبة العزل على الموظف أو المتربص المعني إذا لم يلتحق بمنصب عمله في نهاية اليوم الخامس عشر من الغياب بالرغم من الإعدارين ، حيث تنص المادة 11 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه : " إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي ، بالرغم من الإعدارين ، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً ، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه " .

إذن لقد قضى المشرع الجزائري صراحة بعزل الموظف أو العون المتربص المنقطع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل ، بدون إذن مسبق أو عذر مشروع لأن ذلك يدل على استهتار من جانبه بإهمال وظيفته و عدم تقديره لما قد يترتب على هذا الانقطاع من إخلال بسير العمل في الجهة التي يتبعها ، و هذا ما يجعله سبباً لفقدان وظيفته زجراً له و عبرة لغيره⁽¹⁾ .

كما يتم حرمان الموظف (أو المتربص) المعزول من جميع الضمانات المعترف بها في حالة تعرضه لعقوبة التسريح ، بحيث يصدر قرار العزل بالإرادة المنفردة للسلطة التي لها صلاحيات التعيين متى توفر سببه ، و ذلك دون إتباع الإجراءات التأديبية المقررة قبل اتخاذ القرار ، لا سيما إذا تعلق الأمر بالعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة⁽²⁾ .

و يترتب على توقيع عقوبة العزل على الموظف أو العون المتربص الذي توقف عن عمله فقدانه لصفته و لا يبقى له أي أثر في الوظيفة التي كان يشغلها ، كما تعتبر كأنها لم تكن و ذلك في حالة إهماله لمنصبه الوظيفي بإرادته المنفردة⁽³⁾ .

(1)- السعيد سحارة و سعيدة لعموري ، المرجع السابق ، ص.35.

(2)- نفس المرجع ، ص.37.

(3)- وريدة عيدات و سعدية حبيطوش ، المرجع السابق ، ص.56.

كما يجب على المتربص المعزول بسبب إهمال المنصب تسديد جميع مصاريف التكوين في الحالة التي نصت عليها المادة 29 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-322: " يجب على المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب ، أن يسدد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به " .

و من أخطر الآثار المترتبة عن إجراء العزل حرمان الموظف أو العون المتربص من التوظيف من جديد بصفة مؤقتة أو نهائية ، أي أن الموظف أو المتربص الذي تم عزله لا تنقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب ، و إنما بالوظيفة العمومية ككل ، حيث تنص المادة 185 من الأمر رقم 06-03 على ما يلي : " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية " ، كما تنص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على ما يلي : " لا يمكن المتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب ، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات " .

و نشير إلى أن حرمان الموظف (أو المتربص) المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يمس بأي حال من الأحوال بحقه في التظلم الإداري ضد قرار العزل أمام السلطة الإدارية مصدرة هذا القرار أو بحقه في الطعن القضائي أمام القاضي الإداري ضمن الآجال و الإجراءات المحددة بموجب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (1) .

لذلك و نظرا لقساوة عقوبة العزل فقد كفل المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات للموظف أو العون المتربص قبل توقيع هذه العقوبة التأديبية عليه ، و ضمانات أخرى بعد صدور قرار العزل ضده و هذا ما سوف نعالجه في المبحث الثاني .

(1)- السعيد سحارة و سعيدة لعموري ، المرجع السابق، ص. 37 - 38.

المبحث الثاني

ضمانات العزل

لقد تم التوسع في نطاق الضمانات التأديبية نظرا لأهميتها ، ففي حال استنفاذ المتهم الضمانات التأديبية السابقة و المعاصرة للجزاء التأديبي ، فهناك ضمانات لاحقة لتوقيعه و المتمثلة في التظلم الإداري و الطعن القضائي سواء بالإلغاء أو التعويض ، و التي يتم من خلالها ممارسة الرقابة على قرارات الادارة غير المشروعة⁽¹⁾ ، و هذا ما سبق توضيحه بخصوص ضمانات التسريح التأديبي .

و إذا كان المشرع الجزائري قد حرم الموظف و المتربص من التمتع بالضمانات التأديبية في حالة توقيع عقوبة العزل ، إلا أنه قد منحهما مجموعة من الضمانات القانونية ، و التي سوف يتم توضيحها في هذا المبحث في مطلبين أساسيين هما :

المطلب الأول : الضمانات السابقة و المعاصرة لتوقيع عقوبة العزل .

المطلب الثاني : الضمانات اللاحقة لتوقيع عقوبة العزل .

المطلب الأول

الضمانات السابقة و المعاصرة لتوقيع عقوبة العزل

تعد الضمانات القانونية السابقة و المعاصرة لتوقيع عقوبة العزل من أهم الضمانات الأساسية التي أقرها المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر ، حيث لا يمكن تسليط هذه العقوبة على الموظف أو العون المتربص مباشرة بسبب إهماله لمنصبه إلا بعد إتباع مجموعة من الإجراءات أهمها إجراء الاعذار ، بالإضافة إلى تسبب قرار العزل .

(1)- مشعل محمد العجمي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانونين الكويتي و الأردني ، مذكرة ماجستير كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2011 ، ص.112.

و للمزيد من الشرح ، سوف نعالج هذا المطلب من خلال الفروع الآتية :

الفرع الأول : ضمانات الاعذار .

الفرع الثاني : ضمانات تسبب قرار العزل .

الفرع الأول

ضمانات الاعذار

يعتبر الإعذار من أهم الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للموظف (و العون المتربص) المهمل لمنصب عمله في مواجهة قرار العزل من الوظيفة ، حيث يعتبره القضاء الإداري الجزائري إجراء ضروريا يتخذ قبل اللجوء إلى عزل الموظف بسبب التخلي عن المنصب (1).

لم يعرف المشرع الجزائري إجراء الاعذار ، بل اكتفى بذكره في بعض المواد عند الحديث عن عقوبة العزل كالمادة 184 من الأمر رقم 03-06 و المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 و المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، حيث يستنتج من خلال استقراء هذه النصوص القانونية بأنه لا يمكن توقيع عقوبة العزل بسبب إهمال المنصب إلا بعد توجيه الإعذار للموظف أو العون المتربص المتغيب عن منصبه .

و يعد الاعذار إجراء إداري جوهري لا يمكن للإدارة الاستغناء عنه ، كما لا يوجد بديلا له (2) حيث يهدف إلى تحقيق ما يلي :

- إعطاء فرصة للموظف ليراجع سلوكه و يقرر إراديا الرجوع إلى منصب عمله .
- تمكين الإدارة من معرفة موقف الموظف قبل اتخاذ قرار العزل .
- عدم مفاجئة الموظف بقرار العزل .

(1)- أحسن غربي ، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب ، مجلة دراسات و أبحاث ، المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الخلفة ، المجلد العاشر ، العدد الثالث ، سبتمبر 2018 ، ص. 421.

(2)- المراسلة رقم 893 ، المؤرخة في 2015/10/13 ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري .

- تمكين الإدارة من تعويض المنصب شاغر مؤقتاً حفاظاً على مبدأ استمرارية المرفق العمومي (1) .
و تعتبر معاينة الغياب شرط أساسي سابق على الإعذار و على صدور قرار العزل ، حيث تلتزم الإدارة بكتابة تقرير معاينة غياب الموظف (أو العون المتربص) ، و الذي يعد من بين الإجراءات الشكلية ، كما تلتزم بإيداع تقرير المعاينة في ملفه الإداري وفقاً للمادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 التي تنص على أنه : " يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب ، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري " (2) .

و تعني عبارة الإدارة المصلحة التي يعمل بها الموظف المتغيب (أو العون المتربص) ، و التي ليست بالضرورة هي الإدارة التي لها سلطة التعيين (3) ، حيث تتم المعاينة بإعداد تقرير من طرف الرئيس السلمي يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف (أو العون المتربص) و ذكر الفعل المرتكب من جانبه و الذي يشكل خطأ مهني من درجة ما و مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة و الضرر الناتج عن الخطأ وغيرها... (4) .

يترتب على معاينة الإدارة لغياب الموظف إعذاره للالتحاق بمنصب عمله ، إذ ألزم المرسوم التنفيذي رقم 321-17 الإدارة بتوجيه إعذارين للموظف (أو العون المتربص) المتغيب عن منصبه لمدة 15 يوماً متتالية قبل عزله ، و هذا الإعذار يمكن أن تصدره السلطة التي لها صلاحيات التعيين و التسيير أو مسؤول المصلحة التي يتبع لها الموظف (أو العون المتربص) أو مسؤول الموارد البشرية (5) .

(1)- أطل فرحان و عبد القادر قريشي ، المرجع السابق ، ص.50.

(2)- تنص المادة 93 من الأمر رقم 06-03 على ما يلي: " يتعين على الإدارة تكوين ملف إداري لكل موظف . يجب أن يتضمن الملف مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات و المؤهلات و الحالة المدنية و الوضعية الإدارية للموظف . و تسجل هذه الوثائق و ترقم و تصنف باستمرار".

(3)- المراسلة رقم 15118 ، المؤرخة في 31 ديسمبر 2017 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري.

(4)- أم الخير بوقرة ، تأديب الموظف وفق أحكام القانون الأساسي العام للتوظيف العامة ، مجلة المفكر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، العدد التاسع ، ص. 80.

(5)- المراسلة رقم 15118 سألقة الذكر .

كما حدد الأجل الذي يجب عليها الإلتزام به عند إرسالها للإعذار ، حيث يتم إرسال الإعذار الأول له مباشرة بعد معاينة الإدارة لغيابه عن العمل خلال يومي (02) عمل متتاليين .

أما الإعذار الثاني فيتم إرساله في حالة عدم التحاق الموظف المعني بمنصب عمله أو عدم تقديمه مبررا لغيابه ، بعد انقضاء خمسة (5) أيام عمل ابتداء من تاريخ الإعذار الأول و عليه يجب على الإدارة انتظار مدة خمسة (5) أيام عمل كاملة ابتداء من تاريخ الإعذار الأول حتى تقوم بإرسال الإعذار الثاني و الذي يسري بدوره إلى غاية نهاية الخمسة عشرة (15) يوما متتالية من الغياب لمدة ثمانية (8) أيام كاملة ، و إذا لم يلتحق المعني بمنصب عمله خلال هذه المدة ، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بمباشرة إجراءات العزل فوراً⁽¹⁾ .

و لم يشترط المشرع الجزائري شكلا معيناً للإعذار ، و مع ذلك و حسبما هو معمول به لا يختلف الأمر عما اشترطته بعض التشريعات ، و ذلك بأن يكون الإعذار كتابيا و واضح العبارات و أن يتم بعد مضي مدة معينة من الانقطاع ، أي لا تنتظر السلطة المختصة إلى آخر يوم ثم تقوم بإرساله ، و أن يتم إرسال الإعذار للموظف المعني شخصيا بأي وسيلة تمكنه من ذلك ، كأن يتم إرساله عن طريق البريد الموصى عليه مثلا⁽²⁾ .

و لكن بالرجوع الى المرسوم التنفيذي رقم 17-321 من خلال الأحكام التي أوردها في الفصل الثاني المتعلق بكيفيات الإعذار ، نستنتج الصيغة الكتابية للإعذار ، و هذا ما يتضح على سبيل المثال من خلال المادة 05 التي اشترطت أن يتم توجيه الإعذار إلى آخر عنوان مسجل في الملف الإداري للموظف ، و هذا ما يقتضي توجيه إعذار كتابي له ، كما اشترطت المادة 06 أن يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة و هذا ما يؤكد أيضا أن الإعذار يتم كتابيا كما نصت المادة 06 الفقرة الثانية من نفس المرسوم التنفيذي على وجوب أن تعلم الرسالة المتضمنة الإعذار

(1)- أنظر المادتين 05 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر.

(2)- السعيد سحارة و سعيدة لعموري ، المرجع السابق ، ص. 36.

الموظف المعني (أو العون المتربص) بالعواقب التي يتعرض لها، و المتمثلة في عزله و شطبه من قائمة المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية في حالة عدم التحاقه بمنصبه .

و في هذا السياق اتجه الأستاذ مقدم سعيد للقول بأنه : " عند معاينة الإدارة لحالة التخلي عن المنصب ، تقوم بداية بإخطار الموظف المعني برسالة مضمنة تحثه على ضرورة الإلتحاق بمنصبه تحت طائلة الشطب النهائي من قائمة المستخدمين في حالة عدم الإستجابة " (1) .

كما يعد التبليغ شكلا من الأشكال الجوهرية (2) ، إذ يشترط في الاعذار القانوني التبليغ الصحيح لهذا الإجراء ، حيث يعتبر التبليغ صحيحا في حالة تبليغ الموظف المعني شخصا عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام لعنوان المعني المسجل في ملفه الإداري ، غير أنه إذا كان هناك نص يحكم الموظف المعني ينص على طريقة أخرى للتبليغ جاز اتباعها (3) ، حيث اعتبر مجلس الدولة الاعذار قانوني إذا بلغ للمعني مع تنبيهه بضرورة العودة إلى منصب عمله و مع الاشعار بالاستلام الموقعين من طرف المعني بالأمر (4) .

و يعتبر الاعذار قانونيا إذا رفض الموظف المعني بمحض ارادته تسلم الإشعار باستلام الاعذار أو إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الاعذار ، أو عندما يتعذر تبليغ الاعذار بسبب غياب الموظف المعني و عدم تواجده في مسكنه ، أو عندما لا يتم استلام الإعدار من طرف الموظف المعني بسبب عدم معرفة موطنه ، أو عدم وجوده فيه (5) .

(1)- سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص. 281.

(2)- بلال بلعالم ، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الوادي ، الجزائر، المجلد العاشر ، العدد الثاني، سبتمبر 2019 ، ص. 673.

(3)- تنص المادة 06 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر على أنه : " يبلغ الاعذار إلى الموظف المعني شخصا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام ، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما " .

(4)- أحسن غربي، المرجع السابق ، ص.421.

(5)- أنظر المادتين 07 و 08 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر .

إذن يجب إثبات الغياب و توجيه الإعذار و تبليغه إلى الموظف (أو العون المتربص) شخصيا و يكون ذلك بإحدى طرق التبليغ القانونية لضمان سلامة الإجراءات⁽¹⁾ ، و من ثم يجب على الإدارة إيداع نسخة من الإعذارين المرسلين مع وصلي الإستلام في الملف التأديبي للموظف المتغيب و يترتب على مخالفة ذلك عدم مشروعية قرار العزل ، و هذا ما يستفاد من الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بالجزائر بتاريخ 03 جانفي 2018⁽²⁾ ، الذي قضى بأنه : " حيث أن عملية مراقبة مدى مشروعية المقرر الإداري تقتضي البحث فيما أسس عليه هذا المقرر ، لكن حيث أن ملف المدعى عليه خال من الإعذارين السالفي الذكر و كذلك وصلي الاستلام ، و عليه و ما دام المدعى عليه لم يقدم للمحكمة الحال هذه الوثائق ينبغي القضاء بإلغاء المقرر السالف الذكر " .

و في حالة ثبوت الغياب و توجيه الإعذار و تبليغه للموظف أو العون المتربص الذي أهمل منصبه لمدة خمسة عشر(15) يوم متتالية دون مبرر ، تلتزم الادارة بتسبب قرار العزل الذي يعتبر ضمانا معاصرة لتوقيع هذه العقوبة ، و هذا ما سوف يتم معالجته في الفرع الموالي .

الفرع الثاني

ضمانة تسبب قرار العزل

يشكل التسبب ضمانا في يد الموظف (أو العون المتربص) تكفل حقه في مساءلة عادلة إذ يلعب دورا بارزا في تحقيق التوازن بين المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة من خلال مساءلته و المصلحة الخاصة له في حماية مركزه الوظيفي⁽³⁾ ، حيث يقصد به إفصاح الإدارة عن الأسباب القانونية و الواقعية التي تبرر القرار الإداري ، و بذلك يعتبر التسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار، لذا

(1)- المراسلة رقم 15118 سالفه الذكر .

(2)- حكم المحكمة الإدارية بالجزائر ، الصادر بتاريخ 2018/01/03 ، الملف رقم 02932/17 ، قضية السيد (ع.م.أ.) ضد المركز الإسلامي الاعلى (حكم غير منشور) .

(3)- زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، المرجع السابق ، ص.214.

فهو يتعلق بالمشروعية الخارجية لهذا القرار ، بما يعني توضيحه للأسباب الواقعية و القانونية التي تبرره (1).

فالأصل أن الإدارة ليست ملزمة بتسبيب قراراتها بحيث يفترض صدور القرار بناء على سبب غير أن القانون قد يلزمها أن تذكر أسباب القرار الذي اتخذته ، و بذلك تلتزم باحترام النص القانوني في هذه الحالة و إلا كان قرارها معيبا بعيب الشكل ، كالقرارات التأديبية التي تخضع للتسبيب (2) .

بالرجوع الى الأمر رقم 03-06 نجده لم يصنف العزل بسبب إهمال المنصب ضمن تصنيف الجزاءات التأديبية الواردة في المادة 163 منه ، كما أنه لم يشر إلى تسبيب قرار العزل في المادة 184 و إنما اكتفت بالنص على الاعذار فقط قبل اتخاذ قرار العزل ، و هو نفس مضمون المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 .

غير أن المرسوم التنفيذي رقم 17-321 نص على ضرورة تعليل قرار العزل و الذي يعتبر باطلا و عديم الأثر إذا تم بشكل مخالف لأحكام هذا المرسوم ، و بالتالي كل قرار عزل لم يتم تعليله تعليلا كافيا و قانونيا يعتبر باطل و عديم الأثر لوجود عيب في ركن الشكل و الإجراءات ، لأن التعليل في هذه الحالة يعتبر شكلا جوهريا لأن المشرع اشتراطه لمصلحة الموظف و ليس لمصلحة الإدارة المصدرة لقرار العزل (3) .

إذن لقد نص المرسوم التنفيذي سالف الذكر صراحة على التزام السلطة التي لها صلاحية التعيين بتعليل أو تسبيب قرار العزل عند اتخاذه ، حيث تنص المادة 03 منه على ما يلي : " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول ، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الاعذار ، بغض النظر عن الضمانات التأديبية و القانونية الاساسية " .

(1) - مباركة بدري ، ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مجلة دراسات قانونية ، مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات التعليمية ، الجزائر، العدد الثامن ، أوت 2010 ، ص.110.

(2) - مفيدة فيقاية ، المرجع السابق ، ص. 148-149.

(3) - أحسن غربي ، المرجع السابق ، ص.423.

كما نصت المادة 11 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه : " إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي ، بالرغم من الإعذارين تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً ، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه " .

فلا يمكن أن يكون القرار التأديبي صحيحاً في غياب تسبب يتضمن المخالفة التي تمّ من أجلها توقيع العقوبة ، و أسس الإدانة و الأدلة التي تستوجب أن تكون مستخلصة من الوقائع⁽¹⁾ ، لأن التسبب يعتبر من الشكليات الجوهرية المقررة لمصلحة الموظف المتغيب ، حيث تطبق عليه إذا ما شابهه تقصير أو إغفال للقواعد العامة التي تحكم بطلان الشكل في القرارات الإدارية بصفة عامة و هي قاعدة بطلان القرار التأديبي⁽²⁾ .

و بذلك يعد التسبب ضماناً للموظف و المترتب لإضفاء الشرعية على قرارات العزل التي تتخذها الإدارة ، لأنه في حالة عدم قيامها بتسبب قرار العزل فإن ذلك يعد مخالفاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، و هذا ما يؤدي إلى بطلانه ، حيث تنص المادة 15 من نفس المرسوم التنفيذي على ما يلي : " يعد باطلاً و عديم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم " .

إذن يتضح بذلك أهمية التعليل بالنسبة للأفراد و الإدارة ، باعتباره ضماناً لحماية الحقوق من جهة و وسيلة للعمل الإداري و تحسينه من جهة أخرى ، لأن ذكر أسباب القرار الإداري في صلبه يتيح للأفراد و لأجهزة الرقابة الإدارية معرفة الأسباب الواقعية و القانونية التي تبرر اتخاذه ، و بالتالي يكون القرار معللاً إذا أفصح في صلبه إلى الأسباب التي استند إليها مصدر القرار⁽³⁾ .

كما يسمح بممارسة الرقابة القضائية على سبب القرار الإداري كعيب موضوعي و ركن من أركان

(1) - زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري ، المرجع السابق ، ص.66.

(2) - أحمد بودريالة ، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة البليدة 2 2014-2015 ، ص. 163 .

(3) - البشير بن حنا و آخرون ، تعليل القرارات الإدارية ، مذكرة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية ، جامعة أكادير المغرب ، 2017-2018 ، ص.05.

القرار ، باعتبار أن التعليل هو إجراء شكلي يتطلبه القانون و يترتب عن انعدامه عدم مشروعية القرارات الإدارية⁽¹⁾ ، و تبدو هذه الحكمة أكثر وضوحا في تسبيب قرار العزل بسبب إهمال المنصب إذ بموجب التسبيب تلتزم السلطة التي لها صلاحية التعيين بذكر الأسباب التي أدت إلى اتخاذها لقرار العزل ، و أن يتم ذكر هذه الأسباب في صلب أو متن القرار⁽²⁾ .

و مثال ذلك مقرر العزل الصادر عن مديرية المجاهدين لولاية بومرداس بتاريخ 2006/09/06 و الذي نص صراحة في مضمونه على أن الإعذارات الموجهة إلى المعني للإلتحاق بمنصب عمله و كذا توقفه عن مهامه هي الأسباب التي أدت إلى صدور قرار عزله ، و قد أكد مجلس الدولة في هذا الصدد أن : " إهمال الموظف لمنصبه دون مبرر مقبول وقانوني رغم إعذاره يعد تسببيا كافيا ضده " ⁽³⁾ .

إذن ، يمكن التسبب أو التعليل القاضي الإداري من رقابة مدى مشروعية القرار الإداري و ذلك عن طريق البحث فيما أسس عليه هذا القرار ، بحيث قضت المحكمة الإدارية بالجزائر بتاريخ 2018/01/03 بأنه من صلاحيات المحكمة الإدارية مراقبة مدى مشروعية المقرر الإداري المتضمن عزل الموظف عن منصب عمله ، كما أن عملية مراقبة مدى مشروعية هذا المقرر تقتضي البحث فيما أسس عليه هذا المقرر⁽⁴⁾ .

إذن ، لقد منح المشرع الجزائري ضمانات تسبب قرار العزل للموظف أو العون المتربص المتغيب عن منصبه لمدة 15 يوم متتالية حتى يتمكن من معرفة سبب صدور القرار الصادر ضده إذا كان صحيحا أو مخالفا للإجراءات القانونية ، كما يتمتع بمجموعة من الضمانات اللاحقة لصدور هذا

(1)- البشير بن حنا و آخرون ، المرجع السابق ، ص.06.

(2)- أطال فرحان و عبد القادر القريشي ، المرجع السابق ، ص.64.

(3)- قرار مجلس الدولة ، الغرفة الثانية ، الصادر بتاريخ 2008/02/13 ، الملف رقم 040667 ، قضية (ق.أ.) ضد وزارة المجاهدين (قرار غير منشور) .

(4)- حكم المحكمة الإدارية بالجزائر ، الصادر بتاريخ 2018/01/03 ، سالف الذكر .

القرار، و هذا ما سوف نعالجه في المطلب الموالي .

المطلب الثاني

الضمانات اللاحقة لتوقيع عقوبة العزل

بعد أن تصدر الجهة الإدارية المختصة قرار العزل ضد الموظف أو العون المتربص بسبب ارتكابه لمخالفة إهمال المنصب ، فقد ألزمها المشرع الجزائري بتبليغ هذا القرار إليه ، كما يحق له رفع تظلم إلى الإدارة المعنية طالبا منها إعادة النظر في القرار الذي أصدرته ضده ، إما بتعديله أو سحبه أو إلغائه . و بالتالي يعتبر التظلم الإداري إحدى الضمانات التي كفلها المشرع للموظف أو المتربص بعد توقيع هذه العقوبة عليه ، بالإضافة الى ضمانة الطعن القضائي .

و للمزيد من الشرح ، فقد تناولنا هذا المطلب في الفروع التالية :

الفرع الأول : تبليغ قرار العزل .

الفرع الثاني : التظلم الإداري الولائي ضد قرار العزل .

الفرع الثالث : الطعن القضائي .

الفرع الأول

تبليغ قرار العزل

يعد تبليغ القرارات الإدارية - بما فيها قرار العزل - إجراء وجوبي في المواد الإدارية و إجراء جوهري تحت طائلة البطالان ، لذا أحاطه المشرع الجزائري بمجموعة من الضوابط من أجل المحافظة على حقوق الأطراف و وضع له جملة من الشروط حتى يكون صحيحا⁽¹⁾ .

فقد نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر على وجوبية تبليغ قرار العزل إلى الموظف المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام يسري ابتداء من تاريخ توقيعه و الذي يحفظ

(1)- أطال فرحان و عبد القادر القرشي ، المرجع السابق ، ص.66.

في ملفه الإداري . كما حددت كيفية تبليغ قرار العزل ، حيث يتم تبليغه بنفس الكيفيات التي يتم تبليغ الاعذار بها .

و نشير إلى أنه قد قضى مجلس الدولة الجزائري بأنه يتعين على الإدارة إثبات التبليغ بصفة قانونية - و الذي يمكن تطبيقه أيضا في حالة تبليغ القرار - و ذلك بواسطة وصل استلام موقَّع عليه من قبل الموظف المعني أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرفه ، و عليه فإن تقديم نسخة من الاستدعاء موجه للموظف دون إثبات استلامه من قبل الموظف غير كافي لإثبات استدعاءه بصفة قانونية و خاصة في المسائل التأديبية ، حيث جاء في إحدى قراراته ما يلي : " حيث أن المستأنف عليه قدم في الملف نسخة من الاستدعاء المرسل إلى المستأنف بتاريخ 08 جوان 1999 لمثوله أمام لجنة التأديب لكن حيث أن الاستدعاء القانوني و الرسمي المعني بالأمر لا بد أن يثبت بوصل استلام موقع عليه من طرف هذا الأخير أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف المستأنف ، و تقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كافي لإثبات استدعاءه بصفة قانونية" (1) .

كما ألزم المشرع الجزائري الإدارة بأن تضع وجوبا ملاحظة في تبليغ قرار العزل تعلم بها الموظف المعني بأنه بإمكانه أن يتظلم من قرار العزل لدى السلطة الإدارية التي أصدرته ، و ذلك في أجل شهرين (02) يسري ابتداء من تاريخ تبليغه ، كما لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزله خلال هذا الأجل (2) .

بالرغم من إعطاء المشرع للسلطة المختصة صلاحية توقيع العقوبة على الموظف المتهم ، إلا أنه منح للموظف أو العون المتربص ضمانات رفع التظلم الإداري ضد قرار العزل ، هذا ما سنتناوله في الفرع الموالي .

(1) - أحسن غربي ، المرجع السابق ، ص.424.

(2) - أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17 - 321 سالف الذكر.

الفرع الثاني

التظلم الإداري الولائي ضد قرار العزل

يعد التظلم الإداري احد الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري للموظف للتخلص من الجزاء الذي وقع عليه من قبل السلطة التأديبية ، و يكون هذا التظلم في شكل التماس يتقدم به الموظف إلى السلطة المصدرة للقرار ، أو يقدمه إلى الرئيس الإداري للسلطة التي أصدرت القرار ، يطلب فيه إلغاء هذا القرار أو سحبه أو تعديله (1) .

و لقد عرّف محمد بوضياف التظلم الإداري على أنه : " طعن ذو طابع إداري محض يوجهه صاحب الشأن إلى الإدارة المعنية ولائية كانت أو رئاسية ، يعبر فيه عن عدم رضاه من عمل أو قرار إداري ، و يلتمس من خلاله مراجعة موقفها ، وليس له كأصل عام شكل معين " (2) .
و يجب أن يتوافر في التظلم الإداري الشروط التالية :

- 1- يجب أن يقدم التظلم الإداري من طرف صاحب الشأن أو نائبه القانوني (3) .
- 2- يجب أن يقدم التظلم الإداري في الآجال المحددة في القانون .
- 3- يجب أن يقدم التظلم الإداري بعد صدور القرار الإداري النهائي ، أي أن يكون منصبا على قرار إداري صدر فعلا ، لأنه بذلك تكون قد تبينت معالمه للإدارة بصورة تمكنها من إعادة النظر فيه بالسحب أو التعديل حسب مقتضيات الأحوال (4) .

(1)- مشعل محمد العجمي ، المرجع السابق ، ص.113.

(2)- محمد حسين إحسان إرشيد. التظلم الإداري كسبب لانقطاع ميعاد رفع دعوى الإلغاء ، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين ، 2016 ، ص.15.

(3)- محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، المرجع السابق ، ص.231.

(4)- الجيلالي مغالط ، الضمانات المكفولة للموظف العام في التأديب في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغام ، 2018 - 2019 ، ص.59.

4- أن يكون التظلم الإداري محددًا ، و بالتالي إذا جاءت عباراته عامة دون تحديد لقرار معين أو لطلبات الطاعن من إلغاء أو سحب أو تعديل ، فإن هذا التظلم لا يكون من شأنه قطع سريان ميعاد الطعن بالإلغاء⁽¹⁾ .

5- يجب أن يكون التظلم الإداري مجديًا و واضحًا ، فلكي يكون التظلم مجديًا يجب أن يكون من الجائز سحب القرار المتظلم منه أو تعديله من الناحية القانونية ، و أن يكون واضحًا و معينًا لمعرفة القرار المشكو منه و أن يحدد في التظلم القرار المتظلم منه ، و أن يكون حاسمًا في تحديد مضمونه سواء كان بسحب القرار أو إلغاءه أو تعديله⁽²⁾ .

و بالرجوع الى المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر ، نجده قد منح للموظف (أو المتربص) ضمانات التظلم الإداري ضد قرار العزل ، حيث نصت المادة 13 الفقرة الأولى منه على ما يلي : " ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبًا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته ، و ذلك في أجل شهرين (2) ابتداء من تاريخ تبليغه " .

هناك التظلم الولائي الذي يقصد به قيام صاحب المصلحة بتقديم التظلم أمام نفس الجهة الإدارية التي أصدرت القرار بغرض إعادة النظر فيه إما بالسحب أو التعديل أو الإلغاء ، و ذلك حسب السلطة التي يملكها مصدر القرار⁽³⁾ . كما هناك التظلم الرئاسي و هو التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن إلى السلطة الرئاسية لمصدرة القرار و التي تملك سلطة تعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون ، و ذلك إعمالًا لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية⁽⁴⁾ .

(1)- الجليلي مغالط ، المرجع السابق، ص.59.

(2)- محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، المرجع السابق ، ص.236.

(3)- حياة عمراوي ، المرجع السابق ، ص. 103.

(4)- أحلام معافية و بسمة سعدي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة 08 ماي 1945 ، قالة ، 2016-2017 ، ص.53.

طبقا لنص المادة 13 السالفة الذكر ، يتضح بان التظلم المرفوع ضد قرار العزل هو تظلم ولائي لأن السلطات الإدارية تملك قدرات و معلومات إدارية كاملة و قوية و واسعة في مواجهة أعمالها المطعون فيها و مراقبة الاعمال المتظلم منها (1) .

إنّ التظلم الإداري في أساسه هو وسيلة اختيارية يمكن للموظف اللجوء إليه إذا رأى وجها لذلك حيث يعرّف التظلم الاختياري بأنه التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن من تلقاء نفسه دون اشتراط من المشرع ، بمعنى آخر أن صاحب الشأن حر في أن يطعن في القرار أمام القاضي مباشرة . والاستثناء أن يكون التظلم وجوبيا (2) ، و الذي يقصد به التظلم الذي يتعين على صاحب الشأن المتضرر تقديمه في حالات محددة قانونا ، بحيث يترتب على عدم تقديمه قبل رفع الدعوى عدم قبولها (3) .

يتضح من المادة 13 سالفة الذكر بان التظلم المرفوع ضد قرار العزل هو تظلم اختياري ، و هو أيضا ما نص عليه المشرع الجزائري في قانون الإجراءات الإدارية و المدنية رقم 08-09 الذي جعل التظلم الإداري في القرار الإداري اختياريا ، حيث نصت المادة 830 الفقرة الأولى منه على ما يلي : " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري ، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه " .

أما فيما يخص أجل التظلم الإداري ضد قرار العزل ، فقد نصت المدة 13 من المرسوم 17-321 على مايلي : " ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته ، و ذلك في أجل شهرين (2) ، إبتداء من تاريخ تبليغه " من خلال استقراء نص المادة المشار إليها أعلاه يترتب على الموظف (أو العون المتربص) الصادر ضده قرار العزل أن يرفع تظلم لدى السلطة الادارية في أجل شهرين ابتداء من تاريخ التبليغ .

(1)- الجليلي مغالط ، المرجع السابق ، ص.27.

(2)- نجم الأحمّد ، التظلم الإداري ، مجلة العلوم الاجتماعية و القانونية ، جامعة دمشق ، العدد الثالث ، 2013 ص.16-18.

(3)- نفس المرجع ، ص.19.

و قد نصت المادة 830 الفقرة الثانية من القانون رقم 08-09 على ما يلي : " يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (02) بمثابة قرار بالرفض و يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم " . كما نصت المادة في الفقرة الثالثة منها على أنه : " و في حالة سكوت الجهة الإدارية ، يستفيد المتظلم من أجل شهرين (2) ، لتقديم طعنه القضائي ، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين (2) المشار إليه في الفقرة أعلاه " .

و نصت المادة 830 الفقرة الرابعة و الخامسة على : " في حالة رد الجهة الادارية خلال الأجل الممنوح لها ، يبدأ سريان أجل شهرين (2) من تاريخ تبليغ الرفض . يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة ، ويرفق مع العريضة " .

و نصت المادة 14 من المرسوم السالف الذكر على ما يلي : " إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبول خلال الاجل المحدد في المادة 13 أعلاه ، تقوم الادارة بإلغاء قرار العزل ، بعد دراسة المبرر و التأكد من صحة المعلومات و صلاحيات الوثائق المقدمة ، و بعد أخذ رأي للجنة المتساوية الأعضاء و المختصة بإزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليها " من خلال نص المادة 14 لمشار إليها نجد انه في حالة تقديم الموظف (أو العون المتربص) مبرار مقبول خلال الأجل المحددة في المادة 13 و دراسة هذا المبرر و التأكد من صحة و صلاحيات الوثائق المقدمة و يتم ذلك بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء إتجاه السلك أي الرتبة اللذين ينتمي إليها .

و في حالة رفع الموظف أو العون المتربص تظلما الى السلطة الإدارية مصدرة قرار العزل و لم تقم بالرد عليه أو رفضت ذلك ، فيمكنه أن يقدم طعن إلى الجهة القضائية المختصة لإلغائه و تعويضه عن الضرر ، و هذا ما سيتم معالجته في الفرع الموالي .

الفرع الثالث

الطعن القضائي

تعتبر ضمانات الطعن في القرارات التأديبية إحدى الطرق التي يلجأ إليها الموظف للتخلص من العقوبة الموقعة عليه من السلطة التأديبية ، فإذا استنفذ كافة الضمانات المقررة له قانونا ثم صدر في حقه قرار تأديبي يمس بمركزه القانوني ، فلا يكون أمامه سوى الطعن في هذا القرار عن طريق الطعن الإداري و الطعن القضائي⁽¹⁾ .

بالرجوع الى المرسوم التنفيذي رقم 17 - 321 نجده لم ينص على الطعن في قرار العزل أمام الجهات القضائية ، و لكن مادام أن هذا القرار هو قرار إداري فإنه يحق للموظف أو المتربص الطعن فيه قضائيا استنادا إلى الأحكام و القواعد العامة وتطبيقا للمادة 161 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري⁽²⁾ ، و التي تنص على أنه : " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية " .

يعتبر إلغاء القرارات الإدارية من اختصاص المحاكم الإدارية و من بين هذه القرارات قرار عزل موظف (أو العون المتربص) ، كما تختص كذلك بالنظر في الدعاوى الرامية إلى التعويض عن الضرر الذي أصابه نتيجة إصدار هذا القرار في حقه⁽³⁾ ، حيث تنص المادة 800 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية سالف الذكر على أن : " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية . تختص بالفصل في أول درجة ، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا ، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرف فيها " .

(1)- مصطفى بواوي ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، المرجع السابق ، ص. 39.

(2)- القانون رقم 16/01 ، المؤرخ في 06 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 14 ، الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016 ، ص. 3.

(3)- أطال فرحان و عبد القادر قريشي ، المرجع السابق ، ص. 83.

كما تنص المادة 801 من نفس القانون على ما يلي : " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

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

- الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية ،

- البلدية و المصالح الإدارية الأخرى للبلدية ،

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية ،

2- دعاوى القضاء الكامل ... "

أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي للمحكمة الإدارية ، فقد نصت المادة 804 من نفس القانون على ما يلي : " خلافا لأحكام المادة 803 أعلاه ، ترفع الدعاوى وجوبا أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناه : ... 4- في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية ، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين ... " .

و ينظر مجلس الدولة كأول و آخر درجة في الطعون المتعلقة بالموظفين التابعين للهيئات و الإدارات المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية ، حسب المادة 901 من القانون رقم 08-09 التي تنص على أنه : " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية... " .

كما تنص المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق

باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله المعدل و المتمم⁽¹⁾ على أنه : " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة ، بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية... " .

إذن يحق للموظف أو المتربص صاحب الصفة و المصلحة أي الذي صدر ضده قرار العزل تقديم طعن قضائي ، حيث تنص المادة 13 من القانون رقم 08-09 على ما يلي : " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة ، و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون . يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه... " .

كما يجب عليه تقديم هذا الطعن القضائي (دعوى الإلغاء و دعوى التعويض) في الأجل القانوني حيث تنص المادة 829 من نفس القانون على ما يلي : " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي ، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي " . كما تنص المادة 907 من نفس القانون على أنه : " عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد 829 إلى 832 أعلاه " .

و قد نصت المادة 405 من نفس القانون على ما يلي : " تحسب كل الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة ، و لا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي و يوم انقضاء الأجل يعتد بأيام العطل الداخلة ضمن هذه الآجال عند حسابها . تعتبر أيام عطلة بمفهوم هذا القانون أيام الأعياد الرسمية و أيام الراحة الأسبوعية طبقا للنصوص الجاري بها العمل . إذا كان اليوم

(1)- القانون العضوي رقم 98-01 ، الصادر بتاريخ 30 ماي 1998 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 37 ، الصادرة بتاريخ 01/06/1998 ص.03. المعدل و المتمم بالقانون العضوي رقم 11-13 ، الصادر في 26 جويلية 2011 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 43 ، الصادرة في 03/08/2011 ، ص.07.

الأخير من الأجل ليس يوم عمل كلياً أو جزئياً ، يمدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي " .
و يجب أن ترفع الدعاوى أمام المحكمة الإدارية وجوباً بعريضة موقعة من طرف محام ، و ذلك طبقاً لنص المادة 815 من نفس القانون : " مع مراعاة أحكام المادة 827 أدناه ، ترفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية بعريضة موقعة من محام " . كما تنص المادة 821 من نفس القانون على ما يلي : " تودع العريضة بأمانة ضبط المحكمة الادارية مقابل دفع الرسم القضائي ما لم ينص القانون على خلاف ذلك " .

و تتمثل أسباب الطعن في قرار العزل في توفر إحدى العيوب التي تصيب ركن من أركان القرار الإداري ، و يتعلق الأمر بـ : **عيب عدم الاختصاص** الذي قد يكون شخصياً أو زمنياً أو مكانياً أو موضوعياً ، و قد يكون بسيطاً فيجعل القرار قابلاً للإبطال ، و قد يكون جسيماً فيكون القرار باطلاً بطلاناً مطلقاً⁽¹⁾ ، **عيب السبب** و هو الحالة الواقعية (المادية) التي تدفع الجهة المختصة إلى إصدار القرار الإداري⁽²⁾ . فضلاً على **عيب المحل** الذي يكمن في موضوعه المتمثل في مركز قانوني عام أو خاص من حيث الإنشاء أو التعديل أو الإلغاء⁽³⁾ ، **عيب الشكل** و هو الإطار الخارجي الذي يصدر فيه القرار و القالب الذي تعبر فيه الإدارة عن إرادتها أو هو المظهر الخارجي للقرار الإداري⁽⁴⁾ و كذا **عيب الانحراف** الذي يعتبر حالة من حالات عدم شرعية القرارات الإدارية و وسيلة و سبب من أسباب الطعن بعدم الشرعية و الحكم بالإلغاء⁽⁵⁾ .

و من تطبيقات المحكمة الإدارية فيما يخص قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، حكم

(1)- سيهام عويش و أمال إيدار ، المرجع السابق ، ص.90.

(2)- البشير بن حنا و آخرون ، المرجع السابق ، ص.05.

(3)- محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، دارالعلوم للنشر و التوزيع ، طبعة مزيدة و منقحة ، عنابة ، 2005 ، ص.171.

(4)- نوال جوهرى ، سحب و إلغاء القرار الإداري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2017-2018 ، ص.31.

(5)- عمار عوايدي ، المرجع السابق ، ص.533.

المحكمة الإدارية لولاية الجزائر الصادر بتاريخ 2018/01/03 في قضية (ع.م. أ) ضد مدير المركز الثقافي الإسلامي ، و بناء على ما جاء في حيثياته أن عملية مراقبة مدى مشروعية القرار الإداري تقتضي البحث فيما أسس عليه هذا القرار ، فقضت المحكمة بإلغاء قرار العزل الصادر عن مدير المركز الثقافي الإسلامي لعدم مشروعيته (1) .

كما يحق مرة أخرى للموظف (أو العون المتربص) الصادر في حقه قرار العزل و الذي رفع دعواه أمام المحكمة الإدارية و لم يصدر القرار لصالحه ، أن يستأنف دعواه أمام مجلس الدولة و ذلك من أجل المطالبة بإلغاء القرار أو رفع قيمة التعويض (2) ، حيث يختص مجلس الدولة بالفصل في الاستئناف المرفوع ضد الأحكام القضائية الصادرة ابتدائيا عن المحاكم الإدارية ، و ذلك في جميع الحالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك ، و هذا تأسيسا على ما نصت عليه المادة 902 من القانون رقم 08-09 : " يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الأحكام و الأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية ... " .

(1) - حكم المحكمة الإدارية لولاية الجزائر ، الصادر بتاريخ 2018/01/03 سالف الذكر .

(2) - أطال فرحان و عبد القادر قريشي ، المرجع السابق ، ص.86.

خاتمة

لقد عاجلنا من خلال هذا البحث الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العمومية كإحدى الإجراءات التأديبية التي قد يتعرض لها الموظف أو العون المتربص خلال مساره المهني ، والتي تؤدي إلى قطع علاقته الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية ، وبذلك يعتبر إحدى أسباب انتهاء الخدمة . وقد لا حظنا اهتمام المشرع الجزائري بالنص على حالات الفصل التأديبي في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية سالفة الذكر المتمثلة في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، والتي حصرها في عقوبة التسريح وعقوبة العزل.

فقد حدد المشرع الجزائري كيفية تطبيق إجراء الفصل التأديبي ، حيث يبين السلطة المختصة التي تقوم بتوقيع الجزاء ، ووضّح مجموعة من الإجراءات التي يجب عليها إتباعها قبل تسليط عقوبة التسريح التأديبي أو العزل و إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف أو العون المتربص المعاقب ، كما نص على ضمانات هامة بهدف حماية الموظف أو العون المتربص من تعسف الإدارة في توقيع هاتين العقوبتين .

وقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- 1- يعتبر الفصل التأديبي إجراء من الإجراءات العقابية القاسية التي قد يتعرض لها الموظف أو العون المتربص بسبب ارتكابه لخطأ مهني ، والذي يؤدي إلى فقدانه للوظيفة بصفة نهائية.
- 2- تتمثل حالات الفصل التأديبي - في مجال الوظيفة العامة في التشريع الجزائري - في عقوبتي التسريح التأديبي و العزل ، هذه الأخيرة التي تؤدي الى إنهاء الرابطة الوظيفية والحرم من التوظيف من جديد بصفة نهائية بالنسبة للموظف ولمدة ثلاث (03) سنوات بالنسبة للمتربص .
- 3- لقد بيّن المشرع الجزائري الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى الفصل التأديبي ، حيث توقع عقوبة التسريح على الموظف أو المتربص بسبب ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الرابعة ، أما عقوبة العزل فتوقع بسبب إهمال المنصب أي تغيبه عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية بدون مبرر.
- 4- لم يصنف الأمر رقم 03/06 إهمال المنصب ضمن درجات الأخطاء المهنية ، إلا أن ذلك لا يمنع من اعتباره خطأ مهنيًا بسبب التغيب المستمر عن العمل لمدة 15 يوم دون مبرر.

5- لقد صنّف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية ضمن أربع درجات و صنّف التسريح التأديبي كأقصى عقوبة قد يتعرض لها المتربص أو الموظف خلال مساره المهني ، أما العزل فلم يصنّفه ضمن درجات العقوبات التأديبية التي ذكرها.

6- حدد المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات التأديبية التي يجب على الإدارة إتباعها والتقيد بها عند توقيع عقوبة التسريح منذ تحريك الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل فيها ، وألزمها باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي والتقيد برأيها . كما حدد إجراءات توقيع عقوبة العزل أهمها إجراء الاعذار ، ومنح للسلطة التي لها صلاحيات التعيين الحق في اتخاذ إجراء العزل دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

7- أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات التأديبية لحماية الموظف أو المتربص من تعسف الإدارة في توقيع عقوبة التسريح كضمانة حق الدفاع ، أما بخصوص العزل فلا يتمتع بنفس ضمانات التسريح التأديبي ، بل هناك ضمانات قانونية أخرى لحمايته من تعسف الإدارة في توقيع هذه العقوبة كضمانة الإعذار .

8- لقد ألزم المشرع الجزائري الإدارة بتسبب قرار التسريح التأديبي و قرار العزل ، لأن التسبب يعتبر ضمانة أساسية لحماية مصلحة الموظف أو العون المتربص وحماية مصلحة الإدارة على حد سواء و التي تجسد المساءلة العادلة و تكريس سيادة القانون.

9- إن قرار الفصل التأديبي (التسريح أو العزل) ما هو إلا قرار إداري يخضع للرقابة الإدارية والقضائية حيث يكون محل تظلم إداري وطعن قضائي أمام الجهة المختصة .

من خلال الدراسة و البحث في هذا الموضوع تبين لنا وجود نقائص في بعض المسائل التي يمكن تداركها مستقبلا ، لذلك نوصي بالاقترحات التالية :

1- تقنين الأخطاء التأديبية من طرف المشرع الجزائري كإحدى الضوابط الصارمة ، وذلك لكي لا تستغل الإدارة سلطتها التقديرية في إصدار قرار التسريح التأديبي ضد الموظف أو المتربص.

2- ضرورة الفصل بين الجهة المسؤولة عن اقتراح عقوبة التسريح و بين تشكيلة المجلس التأديبي الذي تتقيد برأيه قبل إصدار قرار التسريح ، أو تشكيل لجنة تابعة لمفتشية الوظيفة العمومية لإضفاء مبدأ الحياد و مبدأ المشروعية في المساءلة التأديبية.

3- ضرورة وضع قواعد قانونية صريحة وواضحة لتوضيح عقوبة العزل و إزالة الغموض الذي يكتسبه لكونه إجراء تأديبي يتخذ بسبب ارتكاب خطأ مهني .

4- ضرورة تعديل المادة 185 من الأمر رقم 06-03 التي تعيق حق الموظف المعاقب بعقوبة التسريح أو عقوبة العزل في التوظيف مرة أخرى في الوظيفة العمومية ، حيث تتنافى هذه المادة مع أحكام الدستور الذي يقر بأحقية العمل لكل مواطن .

5- ضرورة النص صراحة في قانون الوظيفة العمومية على حق الموظف أو المتربص في الطعن القضائي في حالة التسريح التأديبي أو العزل ، والذي لم ينص عليه المشرع الجزائري.

قائمة المصادر والمراجع

- القرآن الكريم .

أولا : النصوص القانونية :

- القانون رقم 01-16 ، المؤرخ في 06 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 14 ، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.
- القانون العضوي رقم 01-98 ، الصادر بتاريخ 30 ماي 1998 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 37 ، الصادرة بتاريخ 01/06/1998 ، ص.03.
- القانون العضوي رقم 11-13 ، الصادر في 26 جويلية 2011 ، المعدل و المتمم للقانون العضوي رقم 01-98 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 43 الصادرة في 03/08/2011 .
- القانون رقم 08-09 ، المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 21 ، الصادرة في 23 أبريل 2008 .
- الأمر رقم 06-03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006 .
- المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 ، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 03 ، الصادرة في 17 يناير 1984 .
- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017 .
- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017 ص.12.

- التعليم رقم 10 ، المؤرخة في 16 جانفي 2019 ، المتضمنة كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري .
- المنشور رقم 05 ، المؤرخ في 10 فيفري 2004 ، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .
- المراسلة رقم 893 ، المؤرخة في 2015/10/13 ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري .
- المراسلة رقم 15118 ، المؤرخة في 31 ديسمبر 2017 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري .

ثانيا : المواثيق الدولية :

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة ، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 .

ثالثا : المؤلفات العامة :

- سعد كامل ، شرح قانون العقوبات ، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان ، الطبعة الأولى 2008 .
- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010 .
- عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية ، بدون سنة النشر ، الجزائر .
- عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، نظرية الدعوى الإدارية ، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1998 .
- فاطمة الزهرة جدو ، إيمان العيداني و سلطانة سكفالي ، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر بدون سنة النشر .
- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر 1995 .
- محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، دارالعلوم للنشر و التوزيع ، طبعة مزيدة ومنتقحة ، عنابة ، 2005 .

- محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1989 .

- مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية مدعمة بأحكام القضاء الإداري ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2018 .

رابعا : المؤلفات المتخصصة :

- أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986 .

- أحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري و المحاكمات التأديبية ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2004 .

- سعد الشثيوي ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية 2008 .

- سليم جديدي ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2011 .

- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار الكتاب القانونية القاهرة ، 2003 .

- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2004 .

- محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، القاهرة ، مصر ، 2000 .

- محمد ماجد ياقوت ، الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة و المهن الحرة النقابية و العمل الخاص منشأة المعارف ، الإسكندرية الطبعة الأولى ، 2004 .

- محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية مصر 2006 .

- محمود رمضان ، محمد علي سهوان ، المخالفة و الجزاء التأديبي و مبدأ المشروعية ، دراسة مقارنة المركز العربي للنشر و التوزيع ، جامعة البحرين ، 2017 .

- ندى محمود ، انقضاء الدعوى التأديبية ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 1981 .

خامسا : الرسائل والمذكرات الجامعية :

- زياد عادل ، تسريح الموظف و ضماناته ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2016 .
- عمر بوجادي ، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2011 .
- محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015-2016 .
- مصطفى بواوي ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري أطروحة دكتوراه كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر ، 2013-2014 .
- أحمد بودربالة ، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 2 ، 2014-2015 .
- حاج سعيد يوسف ، الفصل التأديبي للموظف العام ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة اليرموك الأردن ، 2015 .
- حياة عمراوي ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر بياتنة ، الجزائر 2012 .
- زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر 2011 .
- سمية بن رموقة ، النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء في الجزائر ، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة العربي بن مهدي ، أم البواقي ، 2008-2009 .
- سميحة براهيم ، الضمانات التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري ، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر بياتنة ، الجزائر ، 2012-2013 .

- سهام عبدلي ، مفهوم دعوى القضاء الكامل في الجزائر، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، 2008-2009 .
- صباح حمايتي ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة ماجستير كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الوادي ، 2013- 2014 .
- عبد الحميد بن علي ، طرق انقضاء العقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، 2011 .
- عز الدين عبده ، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة الجزائر ، 2001- 2002 .
- فوزية الشريف بعلي ، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر ، 2013-2014 .
- كريمة تاجر ، المسؤولية الشخصية للموظف العام في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق بن عكنون ، الجزائر ، 1991 .
- مباركة بدري ، النظام التأديبي للموظف ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر ، 2004-2005 .
- محمد الأحسن ، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجستير كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، الجزائر ، 2007-2008 .
- محمد حسين إحسان إرشيد. التظلم الإداري كسبب لانقطاع ميعاد رفع دعوى الإلغاء ، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين ، 2016 ، ص.15.
- مشعل محمد العجمي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانونين الكويتي و الأردني ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن 2011 .
- مفيدة قيقاية ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة منتوري بقسنطينة الجزائر ، 2008-2009 .
- مليكة مخلوفي ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، الجزائر 2012 .

- منير قتال ، القرار الإداري محل دعوى الإلغاء ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2013 .
- وسيلة بن بشير ، ظاهرة الفساد الإداري و المالي في مجال الصفقات العمومية في القانون الجزائري مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر 2012-2013 .
- وفاء بو الشعور ، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة باجي مختار، عنابة ، 2010-2011 .
- وهابي بن رمضان ، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري ، دراسة حالة ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2010-2011.
- أحلام معافية و بسمة سعدي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 ، قلمة ، 2016-2017 .
- أسماء حليس ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر ، 2014-2015 .
- أطال فرحان ، عبد القادر قريشي ، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق ، جامعة أحمد بوقرة بومرداس ، 2017-2018 .
- انتصار كباسي و أمينة عزوز ، الإجراءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 بقلمة الجزائر 2015 - 2016 .
- البشير بن حنا و آخرون ، تحليل القرارات الإدارية ، مذكرة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية ، جامعة اكادير المغرب ، 2017-2018 .
- الجيلالي مغالط ، الضمانات المكفولة للموظف العام في التأديب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2018 - 2019 .

- الميلود بلطرش ، النظام القانوني للمتربص داخل المؤسسات و الإدارات العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة المسيلة ، الجزائر 2018-2019 .
- سامية سي العابدي ، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بيسكرة ، الجزائر ، 2016 .
- سعاد بن عبد الله ، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، 2016/2015 .
- سلوى سعيداني ، ضمانات الموظف العام أمام العقوبات التأديبية ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أكلي محند أولحاج بالبويرة ، 2016 .
- سيهام عويش و أمال أدار، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، الجزائر ، 2011 .
- عبد الرحيم بوعناني، النظام التأديبي للموظف في الجزائر، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014 - 2015 .
- عطيت الله حافظ ، النظام التأديبي في ظل الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة الجزائر 2015-2016 .
- عياش محمد الصادق ، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة خميس مليانة ، الجزائر ، جوان 2014 .
- ليدية موصلي و سهام والي ، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر كلية الحقوق ، جامعة عبد الرحمان ميرة ببحاية ، الجزائر ، 2016-2017 .
- مرزوق شيمان ، الرقابة القضائية على مشروعية قرار تأديب الموظف العام ، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة ، الجزائر ، 2014 - 2015 .
- نرجس تدرانت ، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل و الوظيف العمومي مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر ، 2005-2008 .
- نوال جوهرري ، سحب و إلغاء القرار الإداري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2017-2018 .

- وجدان بكوش و ياسمين بن طيب ، استعمال الامتيازات غير المبررة ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 ، قلمة ، 2017-2018 .
- وريدة عيدات و سعدية حبيطوش ، الأسباب القانونية لانتهاء علاقة عمل الموظف العام في الجزائر، مذكر ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أكلي محند أولحاج ، البويرة 2016 .
- وسام عقون ، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية بسكرة 2013 .

سادسا : المقالات :

- إبراهيم بوخضرة ، آثار إحالة الموظف العمومي على التأديب ، مجلة الأفاق العلمية ، جامعة البليدة 02 ، الجزائر، العدد الأول ، 14 مارس 2019.
- أحسن غربي ، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب ، مجلة دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الجلفة ، المجلد العاشر ، العدد الثالث سبتمبر 2018 .
- أم الخير بوقرة ، تأديب الموظف وفق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مجلة المفكر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، العدد التاسع .
- بلال بلغالم ، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي ، الجزائر، المجلد العاشر ، العدد الثاني، سبتمبر 2019 .
- جلول بن سديرة و سليمة مسراتي ، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية مجلة العلوم القانونية و السياسية ، جامعة البليدة ، الجزائر، المجلد 09 ، العدد الثالث ديسمبر 2018 .
- حيدر نجيب أحمد ، حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، مجلة الفتح كلية القانون ، جامعة ديايي العدد الثلاثون ، 2007 .
- خديجة مرابط ، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، المركز الجامعي بالبيض، الجزائر ، المجلد الأول ، العدد الثامن، ديسمبر 2017 .

- زياد عادل ، فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات و المؤسسات العمومية مجلة الأكاديمية للباحث القانوني ، جامعة خنشلة ، الجزائر، المجلد 10 ، العدد الثالث 2019/12/31 .
- السعيد سحارة و سعيده لعموري ، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري مجلة الدراسات الحقوقية جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة ، الجزائر، المجلد السادس العدد الأول ، جوان 2019 .
- عادل بوراس ، دعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري ، مجلة الفقه و القانون، جامعة المسيلة ، الجزائر، العدد الثالث ، 2013 .
- عبد القادر غيتاوي ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، جامعة أدرار العدد التاسع عشر، جانفي 2018 .
- عبد الكريم بلعربي و توفيق نعيمة ، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، جامعة ورقلة ، العدد السادس عشر جانفي 2017 .
- فاروق خلف ، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب ما بين الخطأ والعقوبة ، مجلة العلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، العدد الثاني ، 2011 .
- مباركة بدري ، ضمانة تسيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مجلة دراسات قانونية مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات التعليمية ، الجزائر، العدد الثامن ، أوت 2010 .
- محمد زايد ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، المركز الجامعي البيض ، العدد الأول ، ديسمبر 2013 .
- نجم الأحمد ، التظلم الإداري ، مجلة العلوم الاجتماعية و القانونية ، جامعة دمشق ، العدد الثالث 2013 .
- عزوز بن تمسك ، حماية القضاء الإداري التونسي لمبدأ حقوق الدفاع ، مجلة الإجتهد القضائي كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، العدد الثالث 2006 .

سابعاً : الاحكام القضائية :

- قرار مجلس الدولة ، الغرفة الثانية ، الصادر بتاريخ 2008/02/13 ، الملف رقم 040667 قضية (ق.أ.) ضد وزارة المجاهدين (قرار غير منشور) .
- حكم المحكمة الإدارية بالجزائر ، الصادر بتاريخ 2018/01/03 ، الملف رقم 02932/17 قضية السيد (ع.م.أ.) ضد المركز الإسلامي الاعلى (حكم غير منشور) .

ثامناً : المحاضرات :

- مراد بوطبة ، دروس في الوظيفة العمومية ، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة بومرداس ، الجزائر، 2017-2018 .

الفهرس

	- آيات قرآنية .
	- اهداء .
	- تشكرات .
	- قائمة المختصرات .
01 مقدمة
07 الفصل الأول : التسريح التأديبي
09 المبحث الأول : مفهوم وإجراءات التسريح التأديبي
09 المطلب الأول : مفهوم التسريح التأديبي
10 الفرع الأول : تعريف التسريح التأديبي
13 الفرع الثاني : الموظف أو المتربص محل عقوبة التسريح التأديبي
17 الفرع الثالث : سبب توقيع عقوبة التسريح التأديبي
21 المطلب الثاني : إجراءات التسريح التأديبي
22 الفرع الأول : تحريك الدعوى التأديبية
24 الفرع الثاني : التحقيق التأديبي
27 الفرع الثالث : إحالة الموظف أو المتربص على المجلس التأديبي
30 الفرع الرابع : الفصل في الدعوى التأديبية
32 المبحث الثاني : ضمانات التسريح التأديبي
33 المطلب الأول : الضمانات التأديبية السابقة و المعاصرة لتوقيع عقوبة التسريح التأديبي.
33 الفرع الأول : ضمانات مواجهة الموظف أو المتربص بالخطأ المنسوب إليه
36 الفرع الثاني : ضمانات حق الدفاع
39 الفرع الثالث : ضمانات تسبيب قرار التسريح التأديبي
42 المطلب الثاني : الضمانات التأديبية اللاحقة لتوقيع عقوبة التسريح التأديبي
42 الفرع الأول : تبليغ قرار التسريح التأديبي

44 الفرع الثاني : التظلم أمام لجنة الطعن
47 الفرع الثالث : الطعن القضائي
53 الفصل الثاني : العزل
55 المبحث الأول : مفهوم وإجراءات العزل
55 المطلب الأول : مفهوم العزل
56 الفرع الأول : تعريف العزل
59 الفرع الثاني : محل و سبب توقيع عقوبة العزل
64 الفرع الثالث : الفرق بين العزل و التسريح التأديبي
66 المطلب الثاني : إجراءات العزل
66 الفرع الأول : الإجراءات السابقة على توقيع عقوبة العزل
69 الفرع الثاني : إجراء توقيع عقوبة العزل
72 المبحث الثاني : ضمانات العزل
72 المطلب الأول : الضمانات السابقة و المعاصرة لتوقيع عقوبة العزل
73 الفرع الأول : ضمانات الاعذار
77 الفرع الثاني : ضمانات تسيب قرار العزل
81 المطلب الثاني : الضمانات اللاحقة لتوقيع عقوبة العزل
81 الفرع الأول : تبليغ قرار العزل
83 الفرع الثاني : التظلم الإداري الولائي ضد قرار العزل
87 الفرع الثالث : الطعن القضائي
92 الخاتمة
96 قائمة المصادر و المراجع
107 الفهرس