وزارة التعليم العالي و البحث العلمـــي

جامعة عباس لغرور –خنشلة–

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

نيابة العمادة للدراسات في التدرج

إنهاء خدمة الموظف العمومي وضماناته

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبتان:

–وداوي نسرين

–سابق نورة

إشراف الأستاذ الدكتور:

–زياد عادل

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
أونيسي ليندة	أستاذ التعليم العالي	عباس لغرور –خنشلة–	رئيسا
زياد عادل	أستاذ التعليم العالي	عباس لغرور –خنشلة–	مشرفا ومقررا
معمري عبد الرشيد	أستاذ محاضر –أ–	عباس لغرور –خنشلة–	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2023–2024

بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

"وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ ۚ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۖ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيد"

حمدًا لله عز وجل على هذا التوفيق ووفقنا بتقديم هذا، ويسر لنا هذا البحث ورفع مكانتنا بين الكثير وجميع الأشخاص ونشكر الله على هذا التوفيق ونتوجه بشكرنا الكبير إلى أستاذنا الكبير زياد عادل

على ما قدمه لنا من علم نافع وعطاء متميز وإرشاد مستمر وعلى مابذله من جهد متواصل ونصح وتوجيه من بداية مرحلة البحث حتى إتمام هذه المذكرة ومهما كتبنا من عبارات وجمل فإن كلمات الشكر تظل عاجزة عن إيفاء حقه فجزاه الله عنا خير الجزاء وجعل ذلك في ميزان حسنات

كما نتوجه بالشكر الجزيل على قبول مناقشة مذكرة الماستر لكل أعضاء اللجنة الكريمة المؤلفة من الأستاذ المحترم (هباش عمران) والأستاذة المحترمة (أونيسي ليندة)

ويسرنا أن نتقدم بالشكر الجزيل لعميد كليتنا الأستاذ زواقري الطاهر ورئيس القسم وجميع الأساتذة الكرام ولكل من مد لنا يد العون أو أَسدا لنا معروفًا أو قدم لنا نصيحةً

والحمد لله ربي العالمين أولاً و آخرًا ظاهرًا و باطنًا عدد خلقه ورضا نفسه وزنة عرشه ومداد كلماته والصلاة والسلام على نبينا محمد صل الله عليه وسلم وعلى آله صحبه أجمعين

الإهداء:

بسم الله الرحمان الرحيم

{{يَرْفَعُ الله الذِينَ آَمَنُوا مِنْكُمْ والذِينَ أُوتُوا العِلْمَ دَرَجَاتٍ}}

اللهم كما أنعمت فزد وكما زدت فبارك وكما باركت فتمم وكما أتممت فثبت

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها

إلى الإنسانة العظيمة التي طالما تمنت أن تقر عينها لرؤيتي في يوم كهذا

إلى أمي العزيزة إلى الضلع الثابت وأمان أيامي

إلى كل من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار

إلى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا من بذل الغالي

والنفيس واستمديت منه قوتي واعتزازي بذاتي والدي العزيز

إلى من شددت عضدي بهم فكانوا نبعا ارتوي منه إلى خيرة أيامي وصفوتي

إلى قرة عيني إلى إخواني غاني، عادل، شرف وأبنائه ندى وأنس، وفتحي وأبنائه

عمار ومازن وفراس، وزوج أختي فؤاد وأخواتي الغاليات بشرى، نريمان، صباح

وأبنائها ماليسيا وسند

إلى أخي الشهيد "عمار سابق" رحمة الله عليك يا غالي.

إلى الأصدقائي الذين مرت معهم سنوات أو بالأحرى إخوتي الأعزاء أصحاب

الشدائد والأزمات

وإهداء خاص إلى الأستاذ سطمبولي كريم "لقد أحرجتني بفعلك الطيب وعملك

الخلوق تستحق مني فائق الاحترام والتقدير" إلى من أفاضني بمشاعره ونصائحه

المخلصة

إليكم أهديكم هذا الإنجاز وثمرة نجاحي التي لطالما تمنيتها ها أنا اليوم أكملت

وأتممت ثاني ثمراتي بفضله سبحانه وتعالى

فالحمد لله على ما وهبني وأن يجعلني مباركا وأن يعينني أينما كنت فمن قال أن لها

نالها فأنا لها وإن أبت رغما عنها أتيت بها

فالحمد لله كثيرا وحبا وامتنانا على البدء والختم

وآخر دعوانا أن الحمد لله ربي العالمي**سابق نورة**

الإهداء:

إلى من كانت الداعم الأول في تحقيق طموحي، إلى من كانت ملجئي ويدي اليمنى في هذه المرحلة، إلى من أبصرت بها طريق حياتي واعتزازي بذاتي، إلى القلب الحنون، إلى من كانت دعواتها ترافقني، أمي، أهدي تخرجي إليك، رحمك الله وأسكنك فسيح جنانه

كما أهدي ثمرة نجاحي وتعبي لأبي العزيز الرجل القوي أول داعم لي في هذه الحياة كل الشكر والتقدير إليك أشكر الله عز وجل لكوني ابنة رجل وامرأة أفتخر بهم في حياتي شكرا لكما ولكل من ساهم في نجاحي.

نسرين وداوي

مقدمة

لقد اهتمت الدول الجزائرية منذ الاستقلال بقطاع الوظيفة العمومية، وبذلت في ذلك مجهودات جبارة في سبيل إرساء قواعد وأسس متينة للإدارة العمومية، وهذا من أجل إعطاء مكانة مرموقة للموظف العمومي.

ويعتبر الموظف العام ركنا أساسيا للإدارة العامة قصد القيام بأعمالها وتحقيقا للمصلحة العامة، ولقد أصبح مجال الوظيفة العمومية يكتسي أهمية كبرى في الدراسات والأبحاث الإدارية، وتأتي هذه الأهمية انطلاقا من الدور الذي تلعبه اليوم، والمتمثل أساسا في تنظيم نشاط الدولة وتدخلاتها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، فالوظيفة العمومية هي أداة أساسية لإنجاح السياسة العمومية.

إن أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية تقوم على مبدأ المساواة والديمومة والشفافية والجدارة في تولي الوظائف العمومية على أساس الكفاءة والاستحقاق والتنافس والمهارة والموهبة، كما أن تحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن يمر في النهاية بضرورة احترام الموظف للقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

إن طبيعة الرابطة القانونية بين الموظف والإدارة تتحدد حسب النظام القانوني الذي يختاره المشرع الجزائري ويخضع له الموظف العمومي، حيث يخضع الموظفون العموميون لنظام إداري محدد بموجب تشريعات تحدد كيفية توظيفهم وترقيتهم وتأديبهم، ونهاية مسارهم المهني.

ولما كانت العلاقة بين الموظف والإدارة قانونية فإنه يترتب على ذلك عدة آثار منها أن الإطار يؤدي إلى تنظيم خروج الموظف من الوظيفة أو الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية، حيث لا يسمح له، وإن كانت حق من الحقوق، اللجوء إليها في أي وقت، وإنما هذه المسألة تم تنظيمها بما يحافظ على استمرارية السير الحسن للمرفق العمومي،

أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيارنا للموضوع إلى:

- **أسباب ذاتية:**

يعود سبب اختيارنا لهذا الموضوع رغبتنا في البحث عن مواضيع الوظيفة العمومية، بالإضافة إلى معرفة الطرق التي تنتهي بها خدمة الموظف العمومي.

- **أسباب موضوعية:**

تتمثل في أهمية الموضوع فهو يعتبر من أهم مواضيع الوظيفة العمومية وأحد اهتمامات الموظف العام، لما يوفر له من ضمانات لحماية حقوقه وحرياته في مساره الوظيفي مع الإدارة.

أهمية الموضوع:

يكتسي هذا الموضوع أهمية علية وأخرى عملية:

_ الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية في إبراز أهمية طرق إنهاء الخدمة للموظف العمومي وكذا أهمية الضمانات المقدمة له من طرف الدولة.

_ الأهمية العملية:

تتمثل في أنها إحدى اهتمامات القانون الإداري بما له من تأثير مباشر على المركز القانوني للموظف وعلاقة الإدارة بالموظفين وإبراز الآليات القانونية لحماية الموظف من التعسف الإداري وإعطاء صورة عن الرقابة الإدارية والقضائية.

ومن هنا تبرز الإشكالية:

الإشكالية:

-كيف يتم إنهاء خدمة الموظف العمومي في الجزائر وما هي ضماناتها ؟

ويندرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

-ما هي طرق إنهاء خدمة الموظف العمومي بالطريق التأديبي؟

-وما هي طرق إنهاء خدمته بالطريق غير التأديبي؟

-ما هي ضمانات الإدارية التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العمومي؟

-وما هي الضمانات المقررة على المستوى القضائي؟

المنهج المتبع:

ولتحليل إشكالية الموضوع تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وذلك بوصف الإطار القانوني لطرق إنهاء خدمة الموظف العمومي وكذا الضمانات المترتبة عن ذلك، إضافة إلى المنهج التحليلي، وذلك بتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، ناهيك عن المراسيم المنظمة للجان الطعن خاصة بعد صدور المرسوم التنفيذي الجديد 199/20.

الدراسات السابقة:

تجدر الإشارة إلى أنه توجد دراسات سابقة لهذا الموضوع المتجدد نذكر أهم ما استعنا به:

1-محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007/2006، والذي تناول

الإشكالية التالية: ما مدى فعالية النظام القانوني في انقضاء الدعوى التأديبية؟، حيث تسعى الدراسة إلى بيان مدى فعالية النظام القانوني في انقضاء الدعوى التأديبية.

2-زياد عادل، تسريح الموظف وضماناته، مذكرة دكتوراه في القانون، 11 ماي 2016، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر؛ التي تناولت الإشكالية التالية: ما مدى تجسيد مقتضيات المشروعية في إصدار قرار التسريح بما يحقق التوازن بين ضرورة إرساء الفاعلية الإدارية للإدارة المستخدمة وتكريس حقوق وضمانات الموظف العمومي، والتي هدفت إلى بغية إبراز الحلول النظرية والعملية لمشكلة التوازن في قرار التسريح استنادا إلى ما وضعه القانون وطبقه القضاء الإداري، وكذا الكشف عن بعض الثغرات والنقائص التي تكتنف قانون الوظيفة العمومية في إطار تحقيق الضمانات القضائية.

3-حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012 /2013، التي تناولت الإشكالية التالية: ما مدى فعالية الآليات القانونية التي رصدها المشرع الجزائري لمواجهة الفساد الإداري والحد منه؟، حيث كان الهدف من هذه الرسالة تحقيق هدف أساسي يتمثل في بيان الآليات القانونية التي رصدها المشرع الجزائري لمكافحة الفساد الإداري.

صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتنا قلة المراجع في بعض العناصر وكثرتها في بعضها لدرجة لم نفهم كيف ننقل المعلومة دون المساس بفعاليتها.

تقسيم الموضوع:

وقصد الإلمام بحيثيات البحث تم إدراج وعرض مضامينه في فصلين، تشدهما مقدمة وخاتمة، حيث تم التمهيد بمقدمة عامة طرح من خلالها الإشكال، إذ تطرقنا في الفصل الأول إلى إنهاء خدمة الموظف العمومي ، خصصنا له مبحثين: الأول بعنوان إنهاء خدمة الموظف العمومي بالطريق التأديبي والثاني تحت عنوان إنهاء خدمة الموظف العمومي بالطريق غير التأديبي.

وتطرقنا في الفصل الثاني إلى ضمانات إنهاء خدمة الموظف العمومي، تناولنا فيه مبحثين أيضا: الأول بعنوان ضمانات مواجهة الموظف العمومي، والثاني الضمانات المقررة على المستوى القضائي.

وختمنا الموضوع في الأخير بخاتمة تضمنت أهم النتائج والتوجيهات.

الفصل الأول

إنهاء خدمة الموظف العمومي

تعتبر الوظيفة العمومية ذات أهمية كبيرة، والتي تقوم بتقديم الخدمات العامة بغية تحقيق المصلحة العامة، ولها صلة بالمسار الوظيفي منذ تعيينه في الخدمة إلى غاية خروجه منها، حيث تنقطع علاقته بالإدارة العمومية التي ينتمي إليها بأحد طرق انقضاء الخدمة المتعارف عليها، ولذلك فقط اكتفى المشرع الجزائري بالإشارة إلى حالات انقضاء الرابطة الوظيفية المقررة قانونا[1].

المبحث الأول: إنهاء خدمة الموظف العمومي بالطريق التأديبي

سنتطرق في هذا المبحث إلى طرق إنهاء خدمة الموظف العمومي تأديبيا.

المطلب الأول: ماهية التسريح التأديبي

لا شك أن التسريح التأديبي يندرج ضمن حالات الفصل التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية لأنه من أشد العقوبات التأديبية وأقصاها نظرا لما يرتبه من آثار مادية ومعنوية تلحق بالموظف والعون المتربص، حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم التسريح.

الفرع الأول: مفهوم التسريح التأديبي للموظف العمومي

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف التسريح التأديبي وآثاره.

أولا: تعريف التسريح التأديبي

1-التعريف اللغوي:

التسريح في اللغة من سرح وسروحا خرج بالغداة، وسرح الشيء أرسله، وتسريح من المكان أي ذهب وخرج وأطلق سراه خلى سبيله، وسرح المرأة أي أخلى سبيلها وتركها ومنها، ويقال سرح العامل أي أخلاه من عمله[2].

---

[1]- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري -دراسة في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص163.

[2]- ابن منظور، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، لبنان، 1991، ص250.

2- التعريف الاصطلاحي:

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

ويعرف التسريح أيضا بأنه:"عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر ضد الموظفين الذين ارتكبوا أطاء مهنية مصنفة في ذات الدرجة".

ويعرف أيضا:"هو إنهاء المشاركة أو الخدمة وهي من أخطر العقوبات التأديبية إذ يترتب عليه حرمان الموظف من عمله ومن ثم مرتبه بصفة نهائية"[1].

3-التعريف التشريعي:

بالرجوع إلى مختلف التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر نلاحظ أن المشرع الجزائري قد اكتفى بذكر إجراء التسريح التأديبي في المواد القانونية دون أن يعطي تعريفا صريحا ودقيقا له، إذ صنفه ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة، واعتبره أخطر وأشد العقوبة التأديبية نظرا لجسامة الخطأ المرتكب، حيث نص على أهم الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى توقيع، فقد نصت المادة 163 من الأمر 03/06:"تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات"، كما تناول المرسوم التنفيذي 322 رقم 17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 والمحددة الأحكام المطابقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، عقوبة التسريح التي يتعرض لها المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك في المادة 27 منه التي نصت على أنه:"يخضع المتربص إلى

[1]- حسين محمود المهدوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام، ليبيا، ط 2، 2002، ص115.

النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني لا يمكن أن يسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية الدرجة الرابعة التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض"[1].

4- التعريف القضائي:

لم يعرف القضاء الإداري الجزائري التسريح التأديبي وإنما استعمل هذه العبارة للتعبير عن العقوبة التأديبية التي يتعرض لها الموظف والتي تؤدي إلى إنهاء الخدمة، وذلك تجسيدا لما أقره المشرع الجزائري وهذا ما ورد في الأمر رقم 03/06، وقد جاء في قرار مجلس الدولة الصادر في 16 جانفي 2008 ما يلي:"ينبغي على الإدارة إعلام الموظف الذي صدرت عقوبة التسريح التأديبي بحقه في الطعن وآجال رفع الطعن"[2].

5-التعريف الفقهي:

لقد حاول بعض الفقهاء والباحثون وضع تعريف محدد للتسريح التأديبي انطلاقا من تعدد أسبابه وأشكاله في إطار النظام القانوني للوظيفة العمومية، حيث عرفه مقدم سعيد على أنه:"إجراء يترتب عنه فقدان صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة، وعرفة 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"، ويعرف الموظف أيضا على أنه الشخص الذي يعهد إليه القانون بأداء عمل في مرفق عام

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 322-17، المؤرخ في 02 نوفمبر، المادة27.

[2]- زياد عادل، تسريح الموظف وضماناته، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص45.

تملكه الدولة أو شخص معنوي عام على نحو من الانتظام والاعتياد وفي مقابل راتب معين[1].

6-التعريف القانوني:

يمكن تعريف التسريح التأديبي بأنه عقوبة تباشرها السلطة الإدارية صاحبة الاختصاص في حق الموظف العمومي كنتيجة لارتكابه أخطاء وظيفية جسيمة مما يترتب على ذلك فقدان الموظف لصفته الوظيفية وبشكل نهائي، ويرى الدكتور سعيد مقدم أن المشرع الجزائري كان قاسيا جدا في صياغة المادة 185 من الأمر 03/06 المتعلقة بآثار التسريح التأديبي أو العزل، والتي تحرم الموظف بشكل نهائي من تولي الوظائف العامة من جديد، فهذا الحكم في منظوره يجب إعادة مراجعته، فبعض التشريعات تميل إلى تحديد فترة زمنية معينة يحق للموظف الذي كان محل عقوبة تسريح تأديبي يعيد إدماجه في الوظيفة العمومية، وحسب نص المادة 216 من الأمر 03/06:"التسريح هو من أسباب إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف"[2].

وحسب المادة 163 من نفس الأمر فإن التسريح هو عقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة، فمن هذه المادة نجد أن التسريح هو من أشد العقوبات جسامة إذ أنه يؤدي إلى حرمان الموظف بصورة نهائية من صفة الموظف، ولعقوبة التسريح من الوظيفة صورتان حسب المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية[3]:

---

[1]– سعيد كامل، شرح قانون العقوبات، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2008، ص420.

[2]– المادة 216 من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 2006/07/15، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3]– المادة 163 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

*عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات.

*عقوبة التسريح دون إشعار مسبق ودون تعويضات.

كما نجد أيضا أن عقوبة التسريح هي عقوبة من الدرجة الثالثة حسب نفس المرسوم، عكس الأمر 03/06 الذي يعتبر فيه التسريح عقوبة من الدرجة الرابعة طبقا للمادة 163 وكسبب من أسباب انتهاء علاقة الموظف بالإدارة[1].

ثانيا: آثار التسريح التأديبي

تترتب عن التسريح آثار منها ما هو قانوني ومنها ما هو مادي نذكرها فيما يلي:

1-الآثار القانونية المترتبة عن التسريح:

- **فقدان صفة الموظف:**

نصت على هذا الأثر المادة من الأمر رقم 03/06 حيث ذكرته صراحة:"ينتج إنهاء الخدمة التامة الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف...".

هذا النص لا تفقد صفة الموظف إلا بتوفر شرطين انتهاء التأمين العلاقة الوظيفية، فانتهاء العلاقة الوظيفة مؤقتا لا يفقد صفة الموظف حدود سبب من أسباب نهائية العلاقة الوظيفية، وأساس هذا الأثر أن قرار إنهاء العلاقة الوظيفية يلغي المركز القانوني للوظف، فيفقد هذه الصفة، ويتبع فقدان صفة الموظف تجريد الشخص من جميع الوسائل التي تدل

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

على صفته كموظف البطاقة المهنية أو الوسائل التي يستعملها في أداء مهامه، وفي حالة التسريح تفقد صفة الموظف[1].

- **مدى القدرة على الترشح للوظيفة العمومية من جديد:**

_ بالنسبة للموظف المسرح تأديبيا:

تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور القرار التهذيب المتضمن عقوبة التسريح اتجاه هذا الأخير، ويترتب على ذلك سقوط صفة الموظف وانقطاع راتبه الشهري من تاريخ قيام الإدارة المستخدمة بتبليغه بقرار التسريح، إذ يقتضي على الموظف إخلاء المنصب الذي كان يزاول فيه جميع الالتزامات والواجبات الملقاة على عاتقه، مما ينجم على هذا القرار منعه من إعادة التعيين مرة أخرى وتولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها، ما اتجه إليه المشرع الجزائري حين نص على ذلك بموجب المادة 185 بناء على قانون الوظيفة العمومية حيث أقر على أنه:"لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"[2].

تأسيسا على ذلك يتضح أن المشرع الجزائري قد كان قاسيا نوعا ما على الموظف العمومي الذي تم تسريحه، أن نص المادة 185 من قانون الوظيفة العمومية يشكل خلقا واضحا لأحكام الدستور الذي يقر بأحقية العمل لكل مواطن جزائري، هذا ما من في أي ما تأثير معنويا على الموظف المسرح تسريحة بطريقة التعذيب لا يجعله سيئ السيرة في غالب الأحيان، إلا إذا كان سبب التسريح يمس بشرف ونزاهة المهنة والنواحي الأخلاقية[3].

---

[1]–شعراوي وسيلة، بن قنة مروة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري، مذكرة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق، قنون إداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2021/2020، ص60.

[2]–شعراوي وسيلة، بن قنة مروة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص60.

[3]–زياد عادل، مرجع سبق ذكره، ص90.

ـ بالنسبة للموظف المسرح بالطريق الغير تأديبي:

كما سبقت الإشارة أن المقصود بجزاء التسريح الذي يمنع من الترشح في المادة 185 التسريح التأديبي، كما في التسريح الغير تأديبي لا يمنع من التوظيف إذا كان يتعلق بإلغاء الوظيفة أو عدم الكفاءة المهنية تم التسريح الغير التأديبي لعدم القدرة البدنية أو الذهنية يمنع من التوظيف إذا كانت اللياقة الصحية للمترشح لا تسمح بممارسة الوظيفة التي تقدم لها، لأن التمتع باللياقة الصحية شرط مشروع في التوظيف[1].

- **مدى مسألة الموظف التأديبية:**

الأصل أن انتهاء الرابطة بسبب التسريح يؤدي إلى فقدان سريان النظام التأديبي على الموظف، فالتأديب مرتبط بالوظيفة بحيث إذا انقطعت رابطة التوظيف لم يعد التأديب مجال، هناك التزامات يرتبط بها الموظف عند انتهاء خدمته خاصة نظم مسألة الموظف التأديبية بالنسبة للمشرع المصري.

وقد أوضح الأستاذ المطاوي الفائدة التي تتجلى من هذه الأحكام في أنها تسد ثغرة مؤكدة في النظام الوظيفي.

فالمصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان بتحميل بعض الموظفين واجبات تلاحقهم حتى بعد ترك الخدمة، تحقيق لصالح العموم من أوضاعها التزام العاملين بعد إفشاء الأمور السرية التي اطلع عليها بحكم عملهم حتى بعد ترك الخدمة، فهذا الالتزام يبدو غير موضوع إذا لم تكن محاكمة موظف محال على المعاش التأديبية[2].

---

[1]–شعراوي وسيلة، بن قنة مروة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص61.

[2]–المرجع نفسه، ص61.

2-الآثار المادية المترتبة على التسريح:

- **تاريخ انقطاع الراتب:**

يرتبط الحرمان من الراتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بتسريح الموظف، وهذا في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يقضي لاتخاذ قرار التسريح.

أما في حالة التسريح الغير تأديبي فهو كالتالي:

_ آثار التسريح لعدم الكفاءة الصحية:

تتحقق هذه الحالة عندما يصاب الموظف بمرض طويل الأمد أو باحث عمل، فبعد تأكد الإدارة أو المؤسسة العمومية من عدم قدرته البدنية أو استحالة استمرارية في مباشرة عمله بتسعيرة بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء وعليه:

لهذا الموظف بعد تسريحه الحق في التمتع بمعاش هذا المرض أو الإعاقة في إطار تأمينات الضمان الاجتماعي، كما نصت عليه المادة 36 من القانون 13/83:"تدفع للمصاب التعويضات اليومية اعتبارا من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل إثر الحادث...".

في حالة ما إذا كان العجز المؤقت يحق للموظف الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا[1].

_ آثار التسريح لعدم الكفاءة المهنية:

قبل الترسيم: لا يتلقى الموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبل ترسيمه نص المادة 85 من الأمر 03/06:"بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:...".

[1]-شعراوي وسيلة، بن قنة مروة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص62.

وإما بتسريح المتربص دون إشعار مسبق ولا تعويض.

بعد الترسيم: يستحق الموظف المسرح غير تأديبية بسبب عدم كفاءته المهنية أن يتلقى تعويضا ماليا يتمثل في اقتضاء علاوة بقدر مبلغ الإجمالي بنصف المرتب الذي تضعه في الشهر الأخير من نشاطه مضروب في عدد السنين القابلة للاعتداد بها في نظام التقاعد.

لم ينص القانون الأساسي للوظيفة العمومية على تسريح الموظف لعدم كفاءته المهنية وإنما نص فقط على كيفية تقدير هذه الكفاءة في نص المادة 99 منه[1].

ـ آثار التسريح التقديري[2]:

إن الممارس للوظيفة العليا في حال إنهاء مهامه أو حذف في منصبه أو عندما يدعى في صلب قرار التسريح إلى وظيفة جديدة لم يصدر قرار التعيين فيها بمضي سنة كاملة يحل إلى وضعية إجازة خاصة تقدر مدتها بناء على شريط مقابل كل سنة عمل في وظيفة سامية بدون أن تتجاوز 12 شهرا مدفوعة المرتب.

آثر هذه الإجازة يحال على التقاعد بعد أن يتم تكوين ملفه بمبادرة من آخر مؤسسة أو إدارة عمومية للمعني في أجل أقصاه ستة أشهر ابتداء من تاريخ إنهاء المهام.

في إطار إنهاء عملية تصفية تدفع هيئة التقاعد المعنية للمعني من معاشه يساوي 50 بالمائة من مبلغ آخر مرتب تقاضاه كما يستخلص من شهادة توقيف دفع الراتب.

---

[1]–شعراوي وسيلة، بن قنة مروة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومي الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص62.

2– وسيلة معروف، مرجع سبق ذكره، ص91.

ويلتزم هذا الأخير عدم ممارس مهام أخرى بعد انتهاء مهامه لدى مؤسسة أجنبية طوال سنتين[1].

الفرع الثاني: أنواع العقوبات التأديبية

حسب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، عاد المشرع الجزائري ليضع تقسيما جديدا صنف فيه العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة من الموظف، وبدورها قد صنفت إلى نوعين: العقوبات التأديبية البسيطة، العقوبات التأديبية الجسيمة، نذكرها فيما يلي:

أولا: العقوبات التأديبية البسيطة

ونذكر فيها درجتين من العقوبة التأديبية: الدرجة الأولى والدرجة الثانية.

1-عقوبات من الدرجة الأولى:

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح الإدارية المستخدمة[2]، ومعنى ذلك أن الإدارة حرة في أن تدرج تحت هذا الصنف من الأخطاء التأديبية المخالفة المناسبة.

أ-التنبيه:

هو إجراء تأديبي يتم بإشعار الموظف شفهيا بالمخالفة التي ارتكبها، ويوجه إليه من أجل تحسين سلوكه دون أن يترتب عليه إحداث أي أثر في المركز القانوني للموظف.

1-شعراوي وسيلة، مرجع سبق ذكره، ص63.

2- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص125.

ب-الإنذار الكتابي:

هو تحذير الموظف عند الإخلال بواجباته الوظيفية وهذا بإشعاره كتابيا بالمخالفة التي ارتكبها، وتحذيره من إعادة هذا السلوك مستقبلا.

ج- التوبيخ:

هو لوم الموظف المخطئ بتأديبه وتأنيبه على المخالفة المرتكبة، وإشعاره كتابيا بالمخالفة المرتكبة، وكل الأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي، ويطلب تحسين سلوكه عند أدائه للوظيفة.

2-عقوبات من الدرجة الثانية:

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التالية:

-المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.

-الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المشكلة أخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة[1].

وبهذا يتعين على الموظف المحافظة على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.

أ-التوقيف:

التوقيف عن العمل من يوم (01) واحد إلى ثلاثة (03) أيام، وهو توقيف الموظف عن أداء وظيفته عقابا له على الخطأ المرتكب، وخصم الراتب.

تأديبية من الدرجة الثانية عند الإخلال بالواجبات الأساسية أو المساس بالمستخدمين وأملاك الإدارة.

[1]- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، مرجع سبق ذكره، ص125.

ب-الشطب من قائمة التأهيل:

هو إسقاط اسم الموظف من قائمة التأهيل المخصصة للترقية في الرتبة أو الدرجة، ما يؤدي إلى تأجيل الترقية للموظف إلى حد سنتين من تاريخ توقيع العقوبة، أو سنة إذ هناك إعادة الاعتبار من طرف الإدارة أو السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد طلب من طرف الموظف[1]، وهذه السلطة يمكنها توقيع عقوبات تأديبية من الدرجة الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون استشارة أي جهة أخرى.

ثانيا: العقوبات التأديبية الجسيمة

ونذكر فيها درجتين من العقوبة التأديبية: الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة.

1-عقوبات من الدرجة الثالثة:

تعتبر على وجه الخصوص الأخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

_تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

_إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

_رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون مبرر مقبول.

_إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

[1]- المادة 176 من أمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.

_ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة[1].

أ-التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام:

يعني إيقاف الموظف المخطئ عن أداء وظيفته، والتي يترتب عنها توقيف تلقائي خلال هذه المدة من أربعة إلى ثمانية أيام عقابا لارتكابه الخطأ من الدرجة الثالثة.

ب-التنزيل من درجة إلى درجتين:

هي عقوبة تمس الموظف من الجانب المالي، إذ تقوم بإعادة ترتيبه إلى الدرجة أقل من درجته، هذه العقوبة لها تأثير كبير على الوضعية المالية للموظف.

ج-النقل الإجباري:

هو عقاب تأديبي، تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلزاما ضد الموظف المخل لواجباته الوظيفية، وهو نقل الموظف المخطئ إجباريا إلى مكان آخر في غير المكان الذي كان يعمل فيه، هذه العقوبة لها تأثير من الناحية النفسية والأخلاقية للموظف.

2-عقوبات من الدرجة الرابعة:

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي[2]:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

[1]- بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة إقراء، قسنطينة، الجزائر، ط 1، 2013، ص83.

[2]- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص75.

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر.

أ-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

هو تنازل الموظف المخطئ من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة الأقل منها مباشرة لا يتجاوز رتبة واحدة.

ب-التسريح:

هي عقوبات تأديبية مقررة لمواجهة الأخطاء التأديبية شديدة الجسامة، وتؤكد على عدم صلاحية الموظف لوظيفته.

هذه العقوبة تنهي العلاقة التي كانت بين الموظف والإدارة، وهذه الأخيرة لها حق إيقاف وفصل الموظف الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسيم أثناء تأدية مهامه، وهذا قصد حماية مصالحها، وضمان استقرار وفعالية النظام في الإدارة، وفي هذه الحالة يحال الموظف على المجلس التأديبي[1].

وهناك نوعان من التسريح:

[1]- كمال زمور، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، دط، الجزائر، 2017، ص307.

- **التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات:**

هذا النوع من التسريح يقصد به إنهاء علاقة الموظف بوظيفته بعد إشعاره المسبق بالخطأ المرتكب، وبالعقوبة التأديبية التي سوف تقع عليه، وتمنح له جميع التعويضات ذات الطابع العائلي[1].

- **التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير التعويضات:**

يقصد بهذه العقوبة إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة دون الإشعار المسبق بخطئه التأديبي وبالعقوبة التأديبية المقررة له ودون منحه التعويضات ذات الطابع العائلي، وإذ ثبت تغيب الموظف عن العمل مدة 15 يوم دون تقديم مبرر، وهذا بعد إرساله إعذارات، الأول يكون يعد 48 ساعة، وفي حال عدم الالتحاق، يوقف الموظف ويعزل لمدة شهرين، ولا يمكن له أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية[2].

المطلب الثاني: الخطأ التأديبي المؤدي إلى التسريح التأديبي

يتمثل أساس المسؤولية التأديبية في الخطأ الذي يرتكبه العامل داخل المؤسسة، ومهما كانت الأسباب التي يرجع إليها البحث عن الخطأ التأديبي فإنه وفي حالة تحققه يعتبر إخلالا من جانب العامل في أداء الالتزامات المفروضة عليه، ولابد أن يخضع لجزاء عن الإخلال المنسوب إليه يفقد من خلاله العامل الحق في التعويض عن التسريح وعن الإعلان المسبق والحقوق التبعية الأخرى، فهو يختلف عن باقي الأخطاء.

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي وأركانه

في هذا الفرع سنتطرق إلى مفهوم الخطأ التأديبي وأركانه.

[1]– المادة 174 من أمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.

[2]– المادتين 184–185 من أمر 03/06، مرجع سبق ذكره.

أولا: تعريف الخطأ التأديبي

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ التأديبي، إذ ترك ذلك للفقه الذي اعتبره كل إخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن سير واستمرار العمل داخل المؤسسة، وكذلك الامتناع عن كل ما قد يلحق الضرر بالمشروع أو عرقلة لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها.

1-التعريف الفقهي:

إن صياغة التعريفات، في العادة تعود من أهم الوظائف الفقهية[1]، فلهذا اعتمد على عدة محاولات بقصد صياغة تعريف للخطأ المهني.

إذ عرفه Duguit بأنه:"كل فعل صادر عن الموظف ينتهك فيه الواجبات التي تفرضها عليه صيغة الموظف"[2].

وعرفه الدكتور سليمان محمد الطماوي بأنه:"كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف ويجافي واجبات منصبه"[3]، الخطأ التأديبي هو مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية.

ونجد كذلك تعريف الأستاذ أحمية سليمان الذي عرفه بأنه:"ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرارا بمصالح رب العمل أو ممتلكاته أو يخالف به إحدى الالتزامات المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين، مما يجعل العامل في العمل غير مقبول إما لخطورته أو بسبب انحرافه على النظام العام والاستقرار في أماكن العمل"[4].

---

[1]-عمار عوابدي، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، 1998، ص ص 331-332.

[2]- عبد الرزاق المصلوحي، بحث قانوني في ملائة العقوبة التأديبية مع الخطأ، الرياض، 2018، دص، دراسات قانونية، www.googlescholar.com.

[3]- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص49.

[4]- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في القانون الجزائري، ص354.

كما عرف أنه:"كل الأفعال الناتجة عن قصد أو عن إهمال والماسة بالنظام المعمول به في المشروع أو من شأنها إلحاق أضرار به أو بالعمال أو تشكل خرقا بالتزامات العامل المهنية اتجاه صاحب العمل"[1].

ويمكن أن نستخلص من التعريفات السابقة التعريف التالي للخطأ المهني الجسيم بأنه ذلك الخطأ الذي يأتيه العامل أثناء تأدية المهنة أو بسببها أو بمناسبتها ويشكل هذا الخطأ انحرافا عن القواعد التي تحكم علاقة العمل يستحيل معه الإبقاء على العامل بمنصب عمله دون أن يلحق الضرر بالمؤسسة المستخدمة ويستوجب بالتبعية عقوبة التسريح.

2-التعريف القضائي:

قد عمل القضاء الإداري على سد الفراغ التشريعي في إعطاء تعريف الخطأ التأديبي، ونظرا لعدم تحديد صور الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر في التعريفات السابقة، فإن القضاء أخذ طريقا أمامه بغية تحديد مفهوم للخطأ التأديبي.

لم نجد قرارات في القضاء الجزائري تورد تعريفا للخطأ التأديبي وعليه نستعرض التعريف الذي انتهت إليه محكمة النقض المصرية، إذ عرفته بأنه:"هو صورة من صور الخطأ الفاحش ينبئ عن انحراف مرتكبه عن السلوك المألوف والمعقول للموظف العادي في مثل ظروفه، وقوامه تصرف إداري خاطئ يؤدي إلى نتيجة ضارة توقعها الفاعل أو كان عليه أن يتوقعها ولكنه لا يقبل إحداثها ولم يقبل وقوعها والسلوك المعقول للموظف العادي تحكمه الحياة الاجتماعية والبيئة والعرف ومألوف الناس في أعدالهم وطبيعة مهنتهم

[1]- ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائي، ط 3، دار هومة للطباعة والتوزيع، الجزائر، 2010، ص13.

وظروفها، فإن قعد عن بذل القدر الذي يبذله أكثر الناس تهاونا في أمور نفسه كان تصرفه خطأ جسيما"[1].

وعرفته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرار لها صادر في 26 فيفري 1995 أنه:"الخطأ الناتج عن فعل أو مجموعة من الأفعال اللصيقة بالعامل وتشكل مخالفة للواجبات الناجمة عن عقد العمل أو علاقات العمل لها أهميتها بحيث تجعل الاحتفاظ بالعال في المؤسسة مستحيلا خلال فترة الإخطار"[2].

أما القضاء الجزائري قد قضى بأن الخطأ التأديبي ليس فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته، وهذا باحترام الرؤساء وطاعتهم، ولكن يقوم هذا الخطأ أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيبا مخل لكرامة الوظيفة[3].

ومن المصطلحات الأكثر استعمالا في القضاء، هي الجريمة التأديبية، وأيضا الذنب الإداري، من التسميات الشائعة في القضاء الإداري والمخالفات التأديبية، المصطلح المستعملفي الجزائر[4]، إذ توصل القضاء الإداري الجزائري إلى القول بأن الخطأ التأديبي هو خطأ وظيفي متميز ومختلف عن الجريمة الجزائية[5].

---

[1]– فوزية عبد الستار، النظرية العامة للخطأ غير العمدي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، 1977، ص144.

[2]– عطاء الله بوحميدة، تطورات المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وبعض إشكاليات تطبيقها، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد الثاني، الجزائر، 2007، ص144.

[3]– فرحات كهينة، مالك سامية، المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون التنمية الاجتماعيى، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، 2017، ص6.

[4]– أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص07.

[5]– سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، مرجع سبق ذكره، ص ص 40–59.

3-التعريف القانوني: المادة 160 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15

تجدر الإشارة إلى أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 الصادر في 2006[1] عرف من خلاله المشرع الخطأ المهني في الباب السابع المعنون بـ"النظام التأديبي" من الفصل الأول المعنون بـ"المبادئ العامة" في المادة 160 منه على أنه:"يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بانضباط أو كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"[2].

ثانيا: أركان الخطأ التأديبي

لقد اختلفت آراء الفقهاء وأحكام القضاء وادعاء أصحاب العمل، في تحديد أركان الخطأ التأديبي بصورة عامة.

1-الركن الشرعي في الخطأ التأديبي:

يقصد به تطبيق مبدأ الشرعية الذي نص عليه القانون الجنائي "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، في مجال التأديب على الخطأ التأديبي، إلا أن الواقع قد أثبت صعوبة تقنين الأخطاء التأديبية بالمقارنة بالجرائم في قانون العقوبات، لذا ذهب جانب من الفقه في هذا السياق إلى إبعاد الركن الشرعي من تعداد الأركان المكونة للخطأ التأديبي، حيث أقر أن: مبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص يضفي على جرائم قانون العقوبات ثباتا واستقرارا، بمعنى أن الفعل الذي جرمه المشرع يظل كذلك ما بقي النص قائما دون النظر لتغير الظروف

[1]- قانون 03/06 المؤرخ في 19 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46، لسنة 2006.

[2]- نبيل صقر، فراج محمد الصالح، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص297.

الاجتماعية، فمهما تغيرت نظرة المجتمع للفعل المجرم فإنه يظل محرما ومعاقب عليه طالما بقي النص نافذا، ويستثنى من ذك حالة إلغاء نص التجريم.

جدير بالذكر أن المشرع الجزائري على غير عهده، فقد حصر وقنن الأخطاء التأديبية في قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06، مقارنة بالنصوص السابقة التي ترك فيها المجال للسلطة التقديرية للإدارة المستخدمة، حيث نص بموجب المادة 177 على تصنيف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات ولا يوجد أي مصدر آخر للاعتماد عليه في تصنيف الأخطاء التأديبية، إضافة إلى ذلك أقر قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06، على أن الأخطاء المهنية المنصوص عليها من المواد 178 إلى 181، تؤدي إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليه في المادة 163 من القانون السالف الذكر[1].

وهو ما نصت عليه المادة 160 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:"يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو مناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية"[2].

2-الركن المادي في الخطأ التأديبي:

يتعلق هذا الركن بماديات الخطأ ومظاهرها الخارجية، فلا خطأ تأديبي دون توفر هذا الركن، سواء كان بمسلك إيجابي كالاحتفاظ بوثائق العمل في المنزل أو الاعتداء على الرئيس في مكان العمل، والعمل السلبي عدم إطاعته وذلك بامتناعه عن تنفيذ أوامره فيما يخص وظيفته.

[1]-زياد عادل، مرجع سبق ذكره، ص ص 64-65.

[2]- المادة 160 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.

ولكي يكون فعل الموظف قابلا للمساءلة التأديبية، يجب أن يكون محددا وثابتا، إذ لا يقوم الركن المادي على الظن والشائعات، لأن الاتهامات العامة لا يمكن أن تعتبر مكونة لهذا الركن، لأن الفعل لم يخرج إلى حيز الوجود الفعلي "لا عقاب للموظف على الأفكار والنوايا"[1]، أيا كان الفعل الذي يقوم به الموظف سواء إيجابيا أو سلبيا.

فالقاعدة أنه يجب أن يكون له وجود خارجي ظاهر وملموس لكونه يشكل الركن المادي في الجريمة، فبمجرد التفكير بارتكاب جريمة ولم تخرج من خبايا النفس إلى حيز الوجود الفعلي، لا يعد خطأ يجب عليه المساءلة التأديبية، إذ أن الأفكار والنوايا لم تتجاوز حدود التفكير، إذ ليس له مظهر خارجي.

إلا أن هناك الشروع في الجريمة والبدء في التنفيذ هنا يصبح خطا وجريمة، إذ مظهر خارجي، فالجريمة قائمة[2].

وقد اتجه مجلس الدولة الجزائري في صدد قرار أصدره المدير الوطني يقضي بفصل المدعي نهائيا من صفوف الأمن الوطني ابتداء من 2005/11/30، حيث أن المدعي الذي كان مكلف بالمناوبة المحلية لم يحترم التعليمات لرئيس أمن الولاية، والتي تلزمه بإخطار المناوبة المركزية على جميع التدخلات والأحداث التي تحدث في قطاع الاختصاص، وأنه نتيجة عدم إعلام المناوبة المركزية لاتخاذ الإجراءات اللازمة وإعطاء التعليمات فيما يخص التدخل، نجم عن عدم التدخل استعمال الأسلحة النارية الفردية وإصابة عون أمن عمومي تابع للمصلحة، وعليه فإن الأفعال المنسوبة للمدعي تعتبر خطأ من الدرجة الثالثة، لذا يتعين رفض الدعوى لعدم التأسيس، وعليه يستخلص بأن الخطأ الذي ارتكبه عون الشرطة يعد

[1]– عبد الرزاق المصلوحي، مرجع سبق ذكره، دص.

[2]– فرحات كهينة، مالك سامية، مرجع سبق ذكره، ص22.

ضمن الأخطاء الجسيمة التي تفضي إلى عقوبة التسريح نتيجة لرفض التعليمات الموجهة إليه، مما أدى ذلك إلى إحداث أضرار وخيمة[1].

3-الركن المعنوي في الخطأ التأديبي:

الركن المعنوي هو الإرادة الأثيمة للموظف المرتكب للفعل، صدور الفعل بسوء النية، أي الإخلال بالواجبات الوظيفية ومقتضياتها، ولا يكفي للمساءلة التأديبية بمجرد مخالفة الموظف لواجبه الوظيفي، بل يجب أن يتوفر فيه عنصر نفسي وهو الوعي في ارتكاب الفعل أو الامتناع عنه، هذا العنصر هو تلك الإرادة (الركن المعنوي).

الركن المعنوي في الخطأ التأديبي يختلف من الخطأ العمدي والخطأ الغير العمدي، ففي الخطأ العمدي لا يكفي أن يحيط الموظف علما بالفعل الذي يرتكبه، إنما يتعمد في تحقيق النتيجة وراء تصرفه.

أما في الخطأ الغير العمدي، فيتمثل الركن المعنوي في تقصير الموظف وعدم اتخاذه الحيطة والحذر لأداء واجباته الوظيفية، إذ لم يقصد ارتكاب العمل ولم يحتسب النتيجة المترتبة عن ذلك، إرادة نشاط المجرم فقط دون إحداث نتيجة[2].

الفرع الثاني: مسؤولية الموظف العمومي الناتجة عن الخطأ التأديبي

في هذا الفرع سنتطرق إلى المسؤولية التأديبية للموظف العمومي (أولا)، ثم المسؤولية المدنية للموظف العمومي (ثانيا).

---

[1]-زياد عادل، مرجع سبق ذكره، ص67.

[2]- شراط باية، زعبوط سامية، الخطأ في المسؤولية التأديبية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2021، ص19.

أولا: المسؤولية التأديبية للموظف العمومي

ترتبط المسؤولية التأديبية ارتباطا وثيقا بالخطأ الذي ارتكبه الموظف العمومي، حيث لا يسأل هذا الأخير إلا عن الأخطاء المرتكبة من طرفه، بالتالي إذا أدى الواجبات التي تقتضيها الوظيفة العمومية طبقا لتوجيهات رئيسه الإداري، فإنه لا يسأل عن عمل غيره، وأما إذا ساهم في ارتكاب خطأ مهني فإنه يعتبر شريكا في الخطأ وهذا ما قد يعرضه للمسؤولية التأديبية.

وفي حال إذا ما توافرت أدلة الإدانة التي تثبت إدانة الموظف بالمخالفة المرتكبة أو بمساهمته بها، فإن هذا الأمر سيؤدي لا محالة لمعاقبته...[1]، حيث نص المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 03/06 على أن:"كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري سؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه، ولا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه"[2].

كما نص القانون السالف ذكره على أن:"يعد كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية"[3].

تجسيدا لذلك اتجه مجلس الدولة الجزائري في إحدى القضايا المعروضة على أن:"طبيعة العمل في المؤسسات العقابية تتطلب من الموظفين ممارسة مهامهم في أية وقت متى طلب منهم ذلك، من ثم فإن رفض المدعي لتعليمات مدير المؤسسة العقابية بخراطة لتسجيل مساجين محولين يعتبر رفضا للعمل، وهذا السلوك يكون خطأ جسيم يستوجب التسريح، وكون أن المدعي قد قدمت له كل الضمانات التأديبية قبل صدور قرار التسريح،

[1]– زياد عادل، مرجع سبق ذكره، ص ص 71–72.

[2]– المادة 47 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.

[3]– المادة 160، من نفس القانون السابق.

فإن قرار التسريح قد جاء مبررا وطبقا للقانون، مما جعل طعن المدعي غير مؤسس قانون ويتعين رفضه لعدم التأسيس"[1].

ثانيا: المسؤولية المدنية للموظف العمومي

خلال العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العمومي بالإدارة المستخدمة بموجب قانون الوظيفة العمومية، يلزم هذا الأخير بالتحلي للأحكام هذا القانون، وتملك الإدارة المستخدمة حق تنظيم المرفق العام بانتظام واطراد لتحقيق المصلحة العامة، لذا قد تنشأ مسؤولية الموظف العمومية في حالة إخلاله بالواجبات الملقاة على عاتقه.

من ناقل القول فإن المسؤولية المدنية تكمن في أن كل من يتسبب بخطئه في إلحاق الضرر بالغير عليه أن يعوض المضرور عما أصابه من ضرر، وتتميز هذه الأخيرة عن بعض أحكام المسؤولية للقانون المدني، لاسيما أن الإدارة المستخدمة قد تجبر الموظف التابع لهيئتها بقيمة التعويض الناجم عن خطئه انطلاقا من القاعدة العامة في المسؤولية المدنية التي تتضمن أن:"كل خطأ سبب ضررا للغير يلتزم مرتكبه بالتعويض"، إلا أن الأحكام العامة في هذا الجانب تقتضي التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي التي ابتدعها القضاء وقننتها بعض التشريعات، لذلك يمكن إثارة مسؤولية الموظف العمومي من طرف أي ضحية مضرور عندما يتعلق الأمر بالضرر الناجم عن الخطأ الشخصي، فالخطأ الشخصي بوجهة نظر الأستاذ "لافيرير" هو الخطأ الذي لا تكون له صلة بالوظيفة طالما تعلق بنقائص الإنسان وانفعالاته وطيشه.

كما اعتبر أيضا الفقيه "إمانويل أوبين" أن الخطأ الشخصي يتحقق بارتكابه من طرف الموظف العمومي خارج نطاق خدمة الوظيفة[2].

[1]– زياد عادل، مرجع سبق ذكره، ص ص 72–73.

[2]– زياد عادل، مرجع سبق ذكره، ص ص 77–78.

تبعا لذلك اتجه المشرع الجزائري لتحديد الجهة التي بإمكانها المطالبة بالتعويض عن الضرر وإصلاحه، حيث نصت المادة 108 من قانون العقوبات على أن:"للمسؤول عن عمل الغير حق الرجوع عليه في الحدود التي يكون فيها هذا الغير مسؤولا عن تعويض الضرر، على أن مرتكب الجنايات المنصوص عليها في المادة 107 مسؤول شخصيا مسؤولية مدنية وكذلك الدولة، على أن يكون لها حق الرجوع على الفاعل"، كما نص أيضا في القانون رقم 09/01 المؤرخ في 26 جوان 2001، المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66، المتضمن قانون العقوبات وفقا للمادة 137 مكرر على أن:"يعد الفاعل مسؤولا مسؤولية مدنية شخصية، وتتحمل الدولة كذلك مسؤوليتها المدنية على أن يكون لها حق الرجوع على الفاعل.

تجسيدا لذلك أقر القانون رقم 03/06، على أنه:"إذا تعرض موظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه، ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي منفصلا عن المهام الموكلة له"[1].

المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف العمومي بالطريق غير تأديبي

في هذا المبحث سنتحدث عن الطرق الغير تأديبية التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العمومي في ظل الأمر 03/06 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المطلب الأول: أثر الحكم الجزائي النهائي.

إن القاعدة العامة هي استقلال العقوبة الجزائية على العقوبة التأديبية، فلكل منهما مجال تطبيق خاص به وغرض تسعى إلى تحقيقه، والاستثناء هو وجود ارتباط بينهما وهنا يظهر أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي.

[1]– المادة 30، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.

الفرع الأول: امتناع الإدارة في تأديب الموظف العام إذا قضى الحكم الجزائي النهائي بالبراءة لانتفاء وجود الوقائع.

تقتضي قاعدة استقلال المتابعة التأديبية عن المسؤولية الجزائية، أنه حتى ولم تم تبرئة الموظف جزائيا فإن هذا لا يمنع مساءلته تأديبيا، أي أن مضمون الحكم الجزائي غير ملزم للإدارة عند ممارستها لسلطة التأديب، ولكن ينبغي أن لا يؤخذ بهذه القاعدة على إطلاقها، وذلك لأنه يوجد شبه إجماع فقهي على أن الحكم الجزائي تكون له حجية على سلطة التأديب في مسألة نفي أو ثبوت الواقعة التي تشكل الموضوع المشترك للاتهام الجزائي والتأديبي.

وبناء على هذا فإذا قضى الحكم الجزائي النهائي ببراءة الموظف من التهم المنسوبة إليه بسبب انتفاء الوجود المادي للوقائع التي تعتبر الأساس المشترك لتحريك المتابعة الجزائية والتأديبية، فإن الإدارة تكون ملزمة بمنطوق هذا الحكم عند ممارستها لسلطة التأديب، أي يجب عليها هي الأخرى أن تبرأ الموظف تأديبيا، باعتبار أن الحكم الجزائي النهائي القاضي ببراءة الموظف له حجية مطلقة على سلطة التأديب، وذلك لأنه مادام قد نفى بصفة قطعية ارتكاب الموظف للجريمة الجزائية، فإنه بصفة آلية ينفي ارتكابه للجريمة التأديبية، مادامت الوقائع التي تشكل الأساس المشترك للجريمتين قد تم نفيها بهذا الحكم الجزائي النهائي[1].

وعند البحث عن موقف المشرع الجزائري من مدى إلزام الحكم الجزائي للإدارة عند ممارستها سلطتها في تأديب الموظف العام نجد أنه ذكر في الفقرة 4 من المادة 174 من الأمر 03/06 سالف الذكر بأن لا تتم تسوية وضعية الموظف إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية، أي أنه لم يحدد بصورة دقيقة موقفه من هذه المسألة.

[1]–أحمد بركات، مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 7، العدد 3، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، سبتمبر 2020، ص537.

وأدى هذا الغموض في موقف المشرع الجزائري إلى عدم قدرة مختلف مدراء الإدارات العمومية في اتخاذ أي إجراء بخصوص المتابعة التأديبية لخوفهم من خرق القانون، وذلك لأنهم لو قاموا بعقاب الموظف رغم أن الحكم الجزائي قضى ببراءته بسبب انتفاء الوجود المادي للوقائع فهذا يعد خرقا للقانون الذي يلزمهم بتنفيذ الأحكام القضائية النهائية، وهذا ما من شأنه تعريضهم للعقوبات المنصوص عليها في المادة 138 مكرر من قانون العقوبات[1].

كما أنه في مقابل ذلك رأوا أنهم لم يعاقبوا الموظف فهذا قد يعرضهم للمسائلة الإدارية بحجة امتناعهم عن القيام باختصاص يتعلق بضمان سير الإدارة بانتظام واضطراد.

فأمام هذه الوضعية كان لابد على الجهة الوصية على قطاع الوظيفة العمومية وهي المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري أن تتدخل وتحدد بدقة مدى إلزام الحكم الجزائي النهائي للإدارة عند ممارستها لسلطتها في تأديب الموظف العام، وهنا وجدنا أنها قد ذكرت في التعليمة رقم 10 المؤرخة في 2019/01/16 المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين ما يلي:"عملا بأحكام الفقرة الثانية من المادة 174 سالفة الذكر، فإن الوضعية الإدارية للموظف محل المتابعات الجزائية، التي لا تسمح بقائه ي منصبه، لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على هذه المتابعات نهائيا".

ويتضح من أحكام المادة أنفة الذكر، أن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تبقى في كل الحالات متوقفة ومؤجلة، إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي، وأن يصبح حائزا لحجية الشيء المقضي فيه، اي بعد استنفاد كل طرق الطعن القانونية[2].

[1]– الأمر 156/66 المؤرخ في 8 يوينو 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 49 الصادرة في 11 يونيو 1966.

[2]– أحمد بركات، مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي، مرجع سبق ذكره، ص ص 538–539.

الفرع الثاني: إمكانية معاقبة الإدارة للموظف العام إذا قضى الحكم الجزائي النهائي بالبراءة لعدم كفاية الأدلة.

تتعدد الأسباب التي يرتكز عليها القاضي الجزائي في قضاءه بالبراءة، ومن بين هذه الأسباب نجد عدم كفاية الأدلة، فالواقعة المجرمة وفقا للقانون الجنائي بحاجة إلى أدلة متماسكة ومتكاملة لتطبيق وصف الجريمة على هذه الواقعة، وفي حال شاب قصور في أدلة الإدانة فإن القاضي الجزائي سيقضي بالبراءة.

ويرى أغلبية الفقه أن هذا الحكم غير ملزم للإدارة عند ممارستها لسلطة التأديب، ومن ثم فإنه حسب رأي الفقه يجوز للإدارة في هذه الحالة معاقبة الموظف رغم أن الحكم الجزائي النهائي قضى ببراءته لعدم كفاية الأدلة الجنائية، وذلك لأن تقرير مسؤولية الموظف تأديبيا هنا لن يكون عن الوصف الذي برء فيه جنائيا، وإنما سيكون على أساس الوقائع التي ثبتت بالحكم الجنائي، وإن كانت هذه الأخيرة غير كافية لقيام الجريمة الجنائية إلا أنه تشكل بذاتها مخالفة تأديبية.

أي بتعبير آخر نقول أن البراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة لا تمنع حتما المسؤولية التأديبية، ذلك أن وقائع الاتهام حتى ولو كانت نفسها في الجهتين فأنه يوجد رغم ذلك اختلاف في وصف الجريمتين، وذلك لأن المسألة التأديبية لا تكون على أساس الوصف الجزائي للأفعال وإنما على أساس الوقائع التي ثبتت في حق الموظف المتهم في الحكم الجنائي[1].

وهذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في مصر في قرارها الصادر في 1993/11/21 والذي جاء فيه:"إن براءة المتهم بعدم كفاية الأدلة المتوفرة لدى سلطة الاتهام على إدارته وإن كان سببا للبراءة الجنائية استنادا إلى مبدأ أن الأصل في الإنسان

[1]-أحمد بركات، مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي، مرجع سبق ذكره، ص ص 543-544.

البراءة، فإنها لا تعد مسوغا مانعا من محاسبته تأديبيا، فقد تكفي الأدلة الثابتة بحقه على عقابه تأديبيا"[1].

المطلب الثاني: التخلي عن المنصب

سنتطرق في هذا المطلب إلى شروط وإجراءات وآثار التخلي عن المنصب.

الفرع الأول: شروطه

نصت المادة 184 من الأمر 06/03 على أنه:"إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء سبب إهمال المنصب بعد الإعذار، وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم"، وشروط العزل هي:

أ-غياب الموظف عن العمل؛ حيث أن العزل لا يطبق إلا إذا تغيب الموظف عن العمل، والمقصود بالغياب هنا هو غياب جسماني، عكس الحاضر الذي يرفض ممارسة مهامه؛

ب-أن يكون غياب الموظف لمدة لا تقل عن 15 يوما متتالية؛ أي أن الغياب المعتبر كسبب لعزل الموظف يجب أن يكون لمدة 15 يوما على الأقل متتاليا؛

ج-أن لا يكون للموظف المتغيب عذرا مقبولا؛ أي إذا تغيب ولم يكن له مبرر مقبول في المدة المذكورة سابقا فيتعرض للعزل مباشرة.

الفرع الثاني: إجراءاته

يتعين على الإدارة أن تباشر إجراءات العزل في حق الموظف إذا لم يلتحق بمنصبه بعد 15 يوما متتالية من الغياب برغم من الاعذارين، أن تقوم بإجراءات العزل أو تصدر قرار معلل يسري من أول يوم من غيابه، ويبلغ إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من

[1]-شيرين عدنان يوسف الذويكات، حجية الحكم الجزائي على الدعوة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2017، ص105.

تاريخ تسلم الإنذارين، بنفس الكيفيات الموضحة في نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي[1]، رقم 17-321 مؤرخ في 13 صفر 1439، الموافق 2 نوفمبر 2007.

في حالة إذا ما قام الموظف المعزول بتقديم مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد وهو في أجل شهرين ابتداء من تاريخ تبليغه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، حيث تقوم هذه الأخيرة بدراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة لها، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

عندما تتأكد من صحة المعلومات تصدر قرار بإعادة إدماج الموظف في منصبه، وذلك بدون أثر مالي رجعي، كما أنه يشترط على الإدارة احترام إجراءات العزل لإهمال المنصب وفي حالة مخالفة أحكام هذا المرسوم يعد هذا الإجراء باطلا وعديم الأثر[2].

الفرع الثالث: آثاره

-يعاقب الموظف بعقوبة خصم من الراتب نتيجة كل غياب غير مبرر بمعنى لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة غيابه.

-لا يسمح للموظف الذي فقد صفة الموظف كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، أي أن الموظف الذي تم عزله لا تنقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب، وإنما بالوظيفة العمومية ككل، طبقا لنص المادة 185 من الأمر 06-03.

-حرمان الموظف العمومي المعزول بسب إهمال المنصب من جميع الضمانات المعترف بها للموظف العمومي.

[1]-المرسوم التنفيذي رقم 17-32، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، السابق الذكر.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 17-32، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، المرجع نفسه.

-الموظف المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يمس بأي حال من الأحوال بحقه في الطعن ضد قرار العزل إداريا أمام المؤسسة الإدارية المصدرة للقرار[1].

-عدم قابلية الرجوع في قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بمعنى أن إحالة الموظف على التقاعد أو التسريح أو العزل أو قبول استقالته عن خدمته الأصلية غير قابلة للإلغاء؛

-تقوم السلطة المؤهلة أو المختصة بعد إصدار قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بتحرير منصب عمل الموظف الذي كان يشغله الموظف المعزول ليصبح المنصب الشاغر في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، إضافة إلى شطب اسم الموظف من قائمة الانتماء لتعدد الموظفين.

-يترتب عنها من الناحية المادية توقيف راتب الموظف، فلا تتحمل مصلحة الميزانية للإدارة أو المؤسسة العمومية التي تم عزله منها عبء دفع راتبه ويبدأ سريانه من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية طبقا للمواد 10، 11 من المرسوم التنفيذي.

-التزام المؤسسة أو الإدارة العامة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول، وذلك بتسديد الرواتب المتأخرة والتعويضات كالتعويض عن الساعات الإضافية، ومختلف المنح والعلاوات[2].

المطلب الثالث: فقدان الجنسية

إن اكتساب الصفة الوطنية لا يتحقق إلا بالانتماء إلى دولة معينة وذلك عن طريق نظام يسمى بالجنسية، فأي عطب أو خلل يمس هذا الحق أو يفقده جزءا من حقه المدني يحيله إلى إنهاء خدمته، ولهذا سنتطرق في هذا المطلب لفقدان الجنسية.

- [1]Cte-univ-setif2.dz.

[2]- فلاح وهيبة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020، ص ص 58-61.

الفرع الأول: حالات زوال الجنسية

نصت المادة 18 (معدلة) من قانون الجنسية الجزائرية من الأمر 05-01[1] على حالات فقدان الجنسية الجزائرية، وتكمن هذه الحالات فيما يلي: "يفقد الجنسية الجزائرية:

1-الجزائري الذي اكتسب عن طواعيته في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

2-الجزائري ولو كان قاصر، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

3-المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

4-الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 17 أعلاه".

الفرع الثاني:حالات التجريد من الجنسية

كما نصت المادة 22 من الأمر عن حالات التجريد أو سحب الجنسية الجزائرية من مكتسبها، وقد جاء في نص المادة على أن "كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرد منها:

-إذا صدر ضد حكم من أجل فعل يعد جناية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.

-إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمسة سنوات سجنا.

[1]-الأمر 15-01، المؤرخ في 2005/02/27، المعدل والمتمم للأمر 70-86، المؤرخ في 1970/12/10، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، (ج-ر-ج-ج)، عدد 15، الصادرة في 2005/02/27.

-إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية"[1].

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل تطرقنا إلى انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، وذلك من خلال طريقين الطريق التأديبي والطريق الغير تأديبي، فقد حاولنا من خلال هذا الفصل أن نعطي تعريفات مهمة لكل طريقة وكذلك الآثار المترتبة عن كل طريقة.

[1] الأمر 05-01، المؤرخ في 2005/02/27، المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ في 1970/12/10، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، (ج-ر-ج-ج)/ جريدة رسمية عدد 15، الصادرة في 2005/02/27.

الفصل الثاني

ضمانات إنهاء خدمة الموظف العمومي

يمنح الموظف العام خلال القيام بمختلف الواجبات المختلفة بوظيفته مجموعة من الصلاحيات وعليه عدة حقوق للقيام بواجبه على أكمل وجه، إلا أنه معرض دوما للمسائلة العقابية وأخطائه التي ارتكبها، كما له ضمانات مختلفة في مجال التأديب، غاية من المشرع في حمايته من التعسف ن قبل الإدارة وتتمثل تلك الضمانات أساسا في وجوب ممارسة سلطة التأديب في إطار القانون القائم على احترام وإتباع الإجراءات اللازمة أثناء كل عملية تأديب، وأي تجاوز أو تخل عنها يؤدي إلى المساس بمشروعية القرار التأديبي، والسلطة المختصة بتوقيع العقاب، يجب أن تقوم بذكر سبب العقوبة في صلب القرار التأديبي وبيان العقوبة الموقعة والمخالفة التي كان القرار التأديبي سببا لها، فالقرار التأديبي المسبب يخفي الطمأنينة في نفوس الموظفين، كما تمكن الرقابة القضائية على الحكم بالجزاء وذلك تأييده إذا كانت الأسباب سليمة أو القائمة إذا غياب الحكم عيب كخلوه من الأسباب أو نتيجة قصور فيها أو بينها وبين منطوقه.

المبحث الأول: ضمانات مواجهة الموظف العمومي

إن المتهم محتاج إلى ضمانات فعالة في مرحلة التحقيق لكي يثبت براءته أو على الأقل ليوضح الظروف التي أحاطب بارتكاب الخطأ، فالتحقيق سيهدف إلى التحقق من صحة الاتهام الموجه له.

المطلب الأول: مواجهة الموظف العمومي بما هومنسوب إليه

يتعين على الإدارة أن تبلغ الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات حتى يستطيع أن يدافع عن نفسه، كما له أن يطلع على الأدلة التي تشير إلى ارتكابه هكذا أخطاء للإدلاء بدفاعه، وإشعاره أن الإدارة تتجه نحو مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته، وهي بهذا

المعنى أمر ضروري سواء في مرحلة التحقيق أو مرحلة توقيع الجزاء ليكون الموظف على بينة من أمره وحتى يستطيع أن يبدي أوجه دفاعه[1].

ولقد تباينت أحكام التشريعات المقارنة بأسلوب وطريقة مواجهة الموظف بالأفعال المنسوبة إليه بين تشريعات ألزمت أن تكون كتابية[2]، وبين أخرى سكتت على ذلك ولم تحدد طريقة معينة[3].

إن هذا المبدأ تم اعتماده في القانون الجزائري، من ذلك إن المرسوم 82-302 نص صراحة عليه حيث جاء في إحدى مواده على أنه:"لا يمكن أن نسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني، إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونا"[4]، وبالتالي فإنه يتعين على الإدارة إخطار الموظف العام بما هو منسوب إليه من مخالفات مهما كانت درجة العبوة التي تنوي تسليطها عليه، ويتم الإخطار بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها إلى الموظف المذنب الذي عليه أن يؤكد استلامه للإشعار[5].

كما أن المنشور الوزاري نص صراحة على ضرورة تبليغ الموظف القرار، "يبلغ هذا الإجراء عن طريق الرئيس السلمي إلى الموظف المعني الذي يمضي على وصل استلام"[6].

ولقد نص الأمر رقم 06-03 على حق الموظف في تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه بقوله:"يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع

---

[1]-محمد علي الخلايلة، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القراراة الإدارية-العقود الإدارية-الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، 2015، ص137.

[2]- حيث ألزم نظام الخدمة المدنية الأردني إعلام الموظف خطيا بما هو منسوب إليه، انظر المادة 1/أ/140 من نظام الخدمة الأردني رقم 30 لعام 2007.

[3]- المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر رقم 06-03 لم يبين كيف يبلغ الموظف العام بالأخطاء المنسوبة إليه.

[4]-المادة 64 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية.

[5]-التعليمية رقم 7 المؤرخة في 07 ماي 1969، الصادرة من وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

[6]-المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004.

على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"[1].

وبهذا يكون المشرع الجزائري قد تجنب المشكل الخاص بشكلية الإخطار، كما هو مطوح في فرنسا، فتطبيق هذا المبدأ شأنه أن يمكن الموظف من الإطلاع على الملف التأديبي الذي يوجد لدى الإدارة كي يكون على علم بكافة الأدلة التي بحوزتها، مما يضمن له تقديم الدفاع الفعال[2]، وفي حالة ما إذا لم تحترم الإدارة هذا الإجراء يتعرض قرارها إلى الإلغاء، وهذا ما أكدته المحكمة العليا، لأنه مشوب بعيب التعسف في استعمال السلطة، ويقع عبء إثبات إخطار الموظف بالمخالفات التي نسبت إليه على الإدارة والتي تلتزم بمنح الموظف العام مهلة كافية تمكنه من الإطلاع على الملف التأديبي، وتعد مهلة خمسة عشر يوما المحددة المهلة في القانون الجزائري كافية للموظف.

وفي فرنسا فإن مجلس الدولة الفرنسي قد اعتبر مهلة ثمانية وأربعين ساعة كافية ومعقولة لتمكين الموظف المتهم من الإطلاع على الملف التأديبي[3].

حيث يشترط لتوقيع أي عقاب تأديبي أن يواجه الموظف بالاتهام المنسوب إليه[4]، ولا يشترط مجلس الدولة الفرنسي شكلا محدودا لإخطار الموظف لما هو منسوب إليه، بل العبرة في علم الموظف في الوقائع المنسوبة إليه على نحو يمكنه من تقديم دفاع فعال، ويستثني من هذا الحق للموظف الذي انقطع عن منصبه بطريقة غير شرعية، لأنه حسب رأس مجلس الدولة الفرنسي يكون قد وضع نفسه في حالة تعفي الإدارة من الالتزام اتجاهه لتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالتأديب، ويقع عبء إخطار الموظف على الإدارة، هذا ما أدى

---

[1]–المادة 167 من الأمر رقم 06–03 السالف الذكر.

[2]–غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 19، جوان 2018، جامعة أدرار، الجزائر، ص57.

[3]–المرجع نفسه، ص57.

[4]–عبد الغني بسوني عبد الله، القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1991، ص346.

بالأستاذ Jean Claude Maestre إلى القول كان على مجلس الدولة اشتراط شكل معين لإخطار المتهم، كإرسال برقية مؤمن عليها مع الإشعار بالاستلام، لأن من شأن هذا أن يجنبنا تضييع الوقت والبحث في أمور من الممكن تجنبها[1]، وفي النظام الجزائري على الإدارة إعلام الموظف، وذلك عن طريق رئيس مصلحته الذي يطلب منه التوقيع على وصل تسليم الإشعار، كما يجب أن يحتوي التبليغ لوقائع القضية التأديبية، وأيضا النص على الضمانات المقررة له قانونيا[2].

الفرع الأول: الحضور الشخصي أمام اللجنة المتساوية الأعضاء

تنص المادة 168 من الأمر 03/06 على:"يجب على الموظف الذي يحال أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثول شخصيا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك"، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.

ويمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغاية أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافع[3].

الفرع الثاني: المجلس التأديبي كضمانة

بعد انعقاد جلسة المجلس التأديبي وتمكين الموظف من حف الدفاع وإقفال باب المرافعة، يحال الملف على المداولة التي تكون في شكل سري لتبدي اللجنة المتساوية الأعضاء رأيها حول الأدلة التي وضعت أمامها والعقوبة المقترحة.

---

[1]–عبد الغني بسوني عبد الله، القانون الإداري، مرجع سبق ذكره، ص148.

[2]–سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، بدون سنة، ص140.

[3]– بشتة دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، ص49.

أولا: الطبيعة القانونية للاستشارة

يتحقق اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي عن طريق آلية الإخطار الوجوبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين، فقد ألزم المشرع هذه الأخيرة بضرورة استشارة اللجنة في حالة اقتراحها لعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وتنص المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 03/06 على:"تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة يعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...".

فباستقراء نص هذه المادة بمفهوم المخالفة، فإن إصدار السلطة التي لها صلاحية التعيين القرار الذي يقضي بالعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة دون استشارة المجلس التأديبي يشوب قرارها بعيب في الإجراءات ويكون بذلك قابلا للطعن فيه بالإلغاء لتجاوز السلطة[1]، نظرا للطابع الوجوبي للاستشارة، وقد شدد المشرع الجزائري على ضرورة احترام الآجال القانونية إذ ألزم الإدارة بإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في أجل لا يتعدى 45 يوما، وإلا يعتبر الخطأ كأن لم يرتكب، فقد شرع المشرع على ضرورة احترام الآجال القانونية ويعتبر هذا الإخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية.

ثانيا: الطبيعة القانونية للرأي المجلس التأديبي

إذا انتهى المجلس التأديبي من دراسة الملف يعطى رأيه بالأغلبية الأعضاء الحاضرين ويرجح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات، كما يلتزم بالبث في الملف في أجل لا يتعدى 45 يوما تسري في تاريخ إخطارها[2].

[1]– قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة عليه –دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص87.

[2]– المادة 165 من الأمر 03/06، مرجع سبق ذكره.

وقد اعتبر نص المادة 160 من الأمر 03/06 السالف الذكر أن ما يصدر عن المجلس التأديبي مجرد رأي غير مرتب لآثاره إذ يستلزم فيما بعد صدور قرار إداري مبرر يقضي بالعقوبة المقررة:"...تتخذ العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي".

إلا أن نص المادة 170 من نفس الأمر نصت على ما يلي:"تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة".

ثالثا: مدى إلزامية رأي المجلس التأديبي

لقد نص المشرع الجزائري بموجب المادة 165 من الأمر 03/06 السالفة الذكر صراحة على إلزامية رأس المجلس التأديبي بالنسبة للسلطة التأديبية، ولقد أحسن في ذلك لأن فكرة الضمان تتعلق بإلزامية الرأي في حد ذاته، حيث أنه في حالة عدم اعتبار الرأي غير ملزم للسلطة التأديبية فإن ذلك يعد مساسا بالضمان الذي وضعه المشرع من خلال الإجراءات التأديبية للموظف والتي تسمح للمجلس التأديبي بإبداء رأيه، ولو أنه لم يستعمل مصطلح "الرأي المطابق"، كما هو عليه في صياغة المادة باللغة الفرنسية باعتبارها النص الأصلي في حد ذاتها، والتي استعمل فيها المشرع مصطلح "avis conforme" والتي تترجم للغة العربية "الرأي المطابق".

وفي المرسوم 59/85 السالف الذكر في المادة 127 منه أقرت صراحة أنه لا يمكن تقرير العقوبات من الدرجة الثالثة إلا بعد موافقة لجنة الموظفين[1]، والتي تتمثل في:

- النقل الإجباري.
- التنزيل.

[1] العيفاوي كريمة، بن مبارك راضية، المجلس التأديبي كهيئة ضامنة لحقوق الموظف العام في التشريع الجزائري، المجلة الكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 2020/04، كلية الحقوق، جامعة البليدة 2، الجزائر، ص 132.

- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات.
- التسريح من غير إشعار مسبق وبدون تعويض.

وفي مفهوم المادة 130 من ذات المرسوم تأكد أنه إذا رفض المجلس التأديبي عقوبة التسريح فإنها تلتزم بالأخذ بالرأي المطابق للمجلس، بل وفي هذه الحالة فإن السلطة التأديبية لا يمكنها في حال ما إذا اقترح عقوبة أقل من العزل أن تقرر عقوبة العزل.

المطلب الثاني: حق الإطلاع على الملف الإداري

إن لكل موظف ابتداء من تعيينه وتنصيبه ملفا إداريا فرديا وشخصيا يتضمن جميع الوثائق التي تتعلق بالحالة المدنية والمؤهلات والعطل والوضعيات القانونية والوضعية التأديبية ترقم وتسجل بكل دقة ووضوح، ولا يمكن أن يتضمن هذا الملف الانتماءات السياسية أو النقابية أو الدينية[1].

قد أصبح هذا الملف بعد التطور التكنولوجي يسير بالاستناد على دعامة ومنصة الكترونية مما يساعد الإدارة على استغلال هذا الملف بكل سهولة ربحا للوقت وتوفيرا للجهد، يتساءل الباحث وهو يدرس أحكام هذا الحق وكيفياته عن الطبيعة القانونية للإطلاع على الملف التأديبي للموظف، هل هذا الإجراء هو حق للموظف كما عبر عن ذلك المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر رقم 03/06 والتزام مترتب على عاتق الإدارة التي يجب عليها الالتزام بالقيام به، باعتبار أن هذا الحق هو من حقوق الدفاع المكفولة في المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وفي الدستور والقانون، أم أنه قاعدة من القواعد أو المبادئ الأساسية لقواعد الدفاع كما عبر عن ذلك المشرع الفرنسي.

واستخلاصا من المادة 167 المنوه بها سابقا فإن هذا الإجراء يعد حقا من حقوق الدفاع الثابتة للموظف المقرر إحالته على المجلس التأديبي وعلى الإدارة التي ينتمي إليها

[1]–الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أن تخطره برسالة بإمكانية استعمال هذا الحق وعلى الأقل في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

ونلاحظ أن المشرع في المادة 167 من الأمر رقم 03/06 لم ينص على وسيلة الإبلاغ أو الإخطار إلى الموظف، إن كان هذا الإبلاغ برسالة عادية أم مضمونة مع وصل الاستلام.

وكان أولى بالمشرع أن ينص على وسيلة الإخطار برسالة مضمونة مع وصل الاستلام، لأن الأمر يتعلق بحق أساسي من حقوق الدفاع، وضمان من الضمانات الجوهرية تمكينا له من تحضير دفاعه بكل جدية وحزم، في حين نلاحظ أن المادة 168 من نفس الأمر رقم 03/06 التي تنص على إحالة الموظف على المجلس التأديبي، فإنها ألزمت الإدارة أن تخطره برسالة مضمنة مع وصل الاستلام، وكان أجدر أن يستعمل نفس وسيلة الإبلاغ في مسألة حق الموظف في الإطلاع على ملفه الإداري التأديبي[1].

إن عدم اعتراف الإدارة بهذا الضمان الجوهري الإجرائي أو عدم مراعاة شروطه، يعرض قرار الإدارة التأديبي إلى الإلغاء من طرف القاضي الإداري، حتى ولو تحججت الإدارة بأن الخطأ المرتكب من الموظف واضح وبين وثابت في جانب الموظف، ولا يحتاج إلى تمكين الموظف من حق الإطلاع على الملف التأديبي، لكون أن هذا الإطلاع غير ذي جدوى أو مفيد[2]، في المتابعة التأديبية القائمة لأنها بتصرفها هذا تكون قد خرقت حقا جوهريا من حقوق الدفاع.

[1]–فيساح جلول، حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، مجلة صوت القانون، المجلد الثامن، العدد 01، 2021، ص160.

[2]– Olivierdrod, droit de la fonction publique themis, droit, p.u.f, 3e édition, paris, 2017, p 308.

مما يتوجب على الإدارة مراعاته واحترامه وليس من حقها أو سلطتها التقديرية أن تقرر إن كان الإطلاع على الملف مفيدا أو غير مفيد، وحتى ولو صرح الموظف أنه على دراية كافية بخطئه التأديبي فإن الإدارة يتعين عليها تمكينه من هذا الحق، وبعد ذلك للموظف الخيار في استعمال هذا الحق أو عدم استعماله.

إن إغفال الإدارة القيام بهذا الحق أو الإجراء الجوهري لا يثار تلقائيا من القاضي الإداري لعدم تعلقه بالنظام[1]، وتأسيسا على ذلك يجب أن يثيره الموظف الذي منع من هذا الحق بأي وسيلة كانت، فإذا لم يثره هذا الموظف أمام القضاء الإداري باعتباره خرقا لإجراء جوهري فإذا القاضي لا يتعرض له بالمناقشة أو يثيره تلقائيا لكونه ليس من مقتضيات النظام العام.

إذا تحقق القاضي الإداري أن الإدارة قبل إصدارها لقرارها قد أعلمت الموظف بهذا الإجراء وذلك أنه بإمكانه ومن حقه الإطلاع على ملفه الإداري التأديبي، أو سهلت له الأمر في استعمال هذا الحق، ولكن بالرغم من ذلك لم يقم الموظف بهذا الإجراء، فلا يمكن للقاضي الإداري إلغاء القرار على اعتبار أن الموظف قد مكن من حقه ولكن لم يفعل، والإدارة بتصرفها هذا تكون قد أوفت بالتزامها[2].

إذا بلغت الإدارة الموظف بأنه من حقه الإطلاع على ملفه التأديبي، في هذه الحالة بإمكانه أن يقدم طلبا للإدارة لتمكنه من هذا الإجراء.

هذا ما يستنبط من مضمون المادة 167 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر، إذ أن الإدارة يجب عليها أن تبلغ الموظف بأنه بإمكانه الإطلاع على ملفه التأديبي، ويبقى

[1]–فيساح جلول، حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي، مرجع سبق ذكره، ص161.

[2]–المرجع نفسه، ص161.

للموظف الحق في أن يستعمل هذا الحق أو يصرف عنه النظر وإذا أراد استغلال هذا الحق بادر بتقديمه طلب لإدارته.

المطلب الثالث: حق الموظف للدفاع عن نفسه

يعتبر الدفاع عن النفس من الأمور التي أقر بها التشريع الجزائري وأعطاها حقا للموظف العمومي وهذا ما سنتطرق فيه إلى هذا المطلب.

الفرع الأول: معنى الحق في الدفاع عن النفس

حق الدفاع هو حق طبيعي معترف به لكل متهم ولو لم ينص عليه القانون، وذلك لكونه يتعلق بالمبادئ العليا للعدالة، ويعتبر من الحقوق التي لا يجوز المساس بها أو الانتقاص منها في جميع الإجراءات سواء المدنية والجنائية والتأديبية[1].

ويتمثل في تمكين الموظف المتهم من الرد على ما هو منسوب إليه من اتهام بالوسائل المشروعة الممكنة، فمواجهة الموظف بما هو منسوب إليه غير كاف، بل يجب إتاحة المجال ليتمكن من الدفاع عن نفسه.

لذلك فمن القواعد الأساسية في أصول المحاكمات أن للمتهم حق الدفاع عن نفسه في التهم الموجهة إليه، وأخذ بهذه القاعدة فإنه لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه.

وذلك لأن الاتهام قد يكون باطلا من أساسه، لأن الجريمة لم تقع أصلا أو وقعت بفعل شخص آخر، وقد يكون لدى الموظف المتهم من الأسباب أو الأعذار ما يعفيه من المسؤولية أو يخفف عنه العقاب، وخير من يستطيع بيان هذه المسائل هو المتهم نفسه لأنه

[1]–محمد طراونة، الحق في محاكمة عادلة، دراسة في التشريعات والاجتهادات القانونية مع المواثيق والاتفاقيات الدولية، بدون رقم طبعة، مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان، الأردن، 2007، ص96.

صاحب المصلحة الأولى في ذلك، ويقتضي تطبيق هذا الحق تمكين الموظف من حق الحضور الشخصي وإبداء ما يشاء من أوجه الدفاع عن نفسه شفاهة أو كتابة وبحرية تامة دون أي تأثير مادي أو معنوي يمكن أن يعوقه عن ذلك[1].

كما تقتضي أحكام الدفاع السماح للموظف بالاستعانة بمحام في التحقيق والمحاكمة للدفاع عنه، فليس كل موظف يحسن الدفاع عن نفسه وإظهار دلائل براءته أو أسباب إعفائه من المسؤولية أو تخفيفها على الأقل[2]، وهو ما مشى عليه المشرع الجزائري في المادة 169 من الأمر 03/06 بنصها:"يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

يلاحظ من نص المادة أن المشرع قد فتح المجال للموظف في اختيار مدافعه، حيث يمكن له أن يستعين بمحام أو أي شخص آخر يختاره، بل وكذلك سمح المشرع بتمثيل الموظف بمدافع حتى في حالة تعذره عن الحضور أمام مجلس التأديب وذلك بشرط تقديم مبرر مقبول.

وهذا ما جاءت به الفقرة الثالثة من المادة 168 من الأمر 03/06 بنصها:"يمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه".

الفرع الثاني: حق الموظف بالاستعانة بمحامي أو بمدافع

يمكن للموظف عند سماعه الاستعانة بأحد زملاءه أو محامي أو أي شخص آخر يختاره، وهذا الأخير يحق له الإطلاع على الملف التأديبي للموظف المعني إذا سمح له بذلك، إلا أن هذا لا يمنحه الحق بالحصول على نسخة من الوثائق الموجودة بحوزة الإدارة.

[1]–خالد الزعبي، القانون الإداري، بدون طبعة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص ص 255–256.
[2]–خالد الزعبي، مرجع سبق ذكره، ص ص 255–256.

وهو الحق الذي أكده المشرع الجزائري في المادة 169 الفقرة الثانية التي تنص على أنه يحق للموظف الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، وهذا ليتمكن من تحضير دفاعه ومناقشة الأدلة التأديبية، وهذا كون الإثبات في المنازعات التأديبية يشبه الإثبات في المنازعات الجنائية لأن كلاهما فرع من فروع العقاب.

هذا بالإضافة إلى التحقيق الإداري الذي تجريه الإدارة بناء على ملاحظات رئيسه المباشر أو استنادا إلى تقارير جهات التفتيش أو حتى بالاعتماد على شكاوي المنتفعين والتحقق من مدى تأثيم الموظف.

مجموعة هذه الضمانات تعتبر كدرع واقي لحماية الموظف من أي قرار تعسف الإدارة في حقه.

المبحث الثاني: الضمانات الموجبة للموظف العمومي

الإدارة العامة عند رغبتها في الإفصاح عن إرادتها ملزمة باحترام مجموعة من الشكليات والمظهر الخارجي للقرار الإداري، ومن هذه الشكليات المهمة والواجب الأخذ بها نجد التسبيب وحياد الإدارة، إذ يعطيان ضمانة قوية للموظف، ويتعدى ذلك إلى الأفراد ويسهلان من مهام القاضي الإداري خاصة رقابة المشروعية الداخلية للقرار الإداري.

المطلب الأول: الضمانات الإدارية المعاصرة

في هذا المطلب سنتطرق إلى الضمانات الإدارية المعاصرة وهي: التسبيب.

*** التسبيب:**

يعد تسبيب القرارات التأديبية مظهرا من مظاهر الشفافية، التي بدورها أيضا تعتبر ضمانة مهمة للموظف العام لحماية حقوقه ومركزه القانوني الذي يحكمه، وهي من المزايا القانونية التي فرضت على الإدارة العامة، حيث يقع ضمن القواعد المتعلقة بالمشروعية

الخارجية للقرار الإداري التأديبي، فهو قرار ذو صبغة قضائية، وإن ألزم الإدارة تسبيب قراراتها التأديبية يعد من أهم الآليات الأساسية التي تبنى عليها علقة الإدارة بالموظف.

يعني ذلك اشتراط تسبيب القرار التأديبي ضرورة اشتمال القرار على بيان الوقائع الموجبة لتوقيع العقوبة التأديبية، أي الأسباب التي تبنى عليها القرار التأديبي دون خلل أو تجهيل أو إبهام.

ويعتبر التسبيب القرار التأديبي من الضمانات الهامة التي تكفل عدالة العقوبة التأديبية[1]، ويعد التسبيب أيضا من أعظم الضمانات التي تمخضت عنها الحضارة القانونية ولاسيما في نطاق الجزاء.

فهو فضلا على أنه يحقق المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف الذي يخل بواجبات الوظيفة، فإنه يحقق أيضا المصلحة الخاصة للموظف المتهم من حيث ضمان عدالة العقوبة التأديبية التي تقع عليه، وحمايته من تعسف سلطة التأديب وجورها، وكل ذلك يضفي الاطمئنان إلى نفسه والاستقرار في عمله، فضلا عن أن تسبيب القرار التأديبي يمكن السلطات التأديبية من تحري أسباب القرار والوقائع التي تبرر توقيع العقوبة التأديبية والأسباب القانونية التي استندت إليها سلطة التأديب في إصداره، مما يتيح للقضاء بالتالي أعمال رقابته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام.

وإذا كان الأصل الذي استقر عليه الفقه والقضاء الإداريين أن الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها إلا إذا أوجب القانون عليها ذلك، فإن تسبيب القرار التأديبي ضروريا وواجبا ولو لم يشترط القانون ذلك، بحيث يحتوي القرار التأديبي في صلبه على أسبابه[2].

[1]–نواف كنعان، القانون الإداري–العقود الإدارية–القرارات الإدارية–الأموال العامة، بدون رقم طبعة، دار الثقافة للنضر والتوزيع، الأردن، 2009، ص208.

[2]–نواف كنعان، مرجع سبق ذكره، ص ص 208–209.

أما في الجزائر فقد جاءت القاعدة العامة تقضي بأن الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، ومن بين القرارات التي ألزم المشرع فيها الإدارة تسبيبها القرارات التأديبية التي أدت بها إلى توقيع الجزاء، أي تحديد الحالة القانونية التي دفعت الإدارة إلى التدخل بقصد إحداث أثر قانوني[1].

ويشترط في التسبيب أن يكون جديا وفي عبارات واضحة غير عامة أو غامضة، ذلك أن التسبيب يعد مبدأ من مبادئ التي يقوم عليها الجزاء التأديبي.

ويعد أيضا ضمانا جوهريا يستفيد منه الموظف بعد توقيع الجزاء إذا تبين له عدم صحة الأسباب التي بني عليها القرار أو لعدم مراعاة الإجراءات أصلا.

يستطيع المعني بالقرار من خلال التسبيب فهم مختلف الأسباب الواقعية والقانونية التي دفعت الإدارة لإصدار القرار[2]، خاصة الموظف العام في مجال التأديب، حيث تجدر الإشارة على أن المبدأ العام عدم التزام الإدارة بتسبيب وتعليل قراراتها إذا أوجب القانون بذلك، وهو ما يجعل الإدارة أحيانا تتعسف في استعمال سلطتها خاصة في مجال تأديب الموظف العام، وتهضم حقوق الأفراد والمعنيين بالقرار الإداري، لذا فإن تسبيب القرار التأديبي يعد من الضمانات المهمة التي تكفل عدالة الجزاء التأديبي الذي وقع على الموظف وتحميه من تعسف الإدارة[3]، ويعرف مصطلح التسبيب على أنه إبراز الأسباب الواقعية والقانونية[4].

---

[1]–كنعان نواف، مرجع سبق ذكره، ص209.

[2]–بلباقي وهيبة، علاقة التسبيب بركن السبب في القرارات الإدارية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، العدد 18، جانفي 2018، ص2.

[3]–محمد علي الخلايلية، الوسيط في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص248.

[4]–شرقة وليد، فركان كنزة، تسبيب الحكم الجزائي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علوم جنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016، ص6.

كما عرف أيضا بأنه:"كل مرة تبدي فيها الإدارة أسبابا تضعها صلب قراراتها سواء كانت ملزمة بتسبيب القرار أم غير ملزمة، وسواء كانت تتمتع بسلطة تقديرية أو سلطة مقيدة"[1]، بمعنى أن تسبيب القرارات الإدارية هو قيام الإدارة بذكر الأسباب التي دفعتها لإصدار القرار في صلبه.

ونجد أن القضاء الجزائري لم يقدم تعريفا واضحا ومميزا للتسبيب في القرارات الإدارية التأديبية، إلا أنه أشار إلى أن الإدارة ليست مجبرة بالتسبيب إلا بنص.

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة

سنتطرق في هذا المطلب إلى الضمانات اللاحقة للموظف العمومي.

الفرع الأول: التظلم الإداري

في هذا الفرع سنتحدث عن مفهوم التظلم الإداري وشروطه.

أولا: مفهوم التظلم الإداري

يمثل التظلم الإداري وسيلة من الوسائل التي كفلها القانون للشخص المضرور لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من عقوبات أو إجراءات، حيث يلتمس بموجبه إعادة النظر في القرار الذي أضر بمركزه القانوني، لذا فهو طريق يسلكه من صدر ضده القرار لإنصافه على مستوى الإدارة مصدرة القرار قبل اللجوء إلى الطعن القضائي[2].

[1]–بخوش عبد الحق، بورقعة أيمن، تسبيب القرارات الإدارية كآلية من آليات حماية الحقوق والحريات، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2019، ص9.

[2]– زياد عادل، مرجع سبق ذكره، ص222.

وبالتالي يعتبر التظلم أهم وسيلة لتحريك الرقابة الإدارية التي تمارسها الإدارة على نفسها[1]، وقد حاول الفقه الإداري تعريف التظلم الإداري على أنه:"الطلب أو الشكوى المرفوعة من المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري"[2].

لقد نص الأمر 03/06 على أنه:"تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين"[3]، ومن اختصاصات هذه اللجان إعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك بعد إخطارها من قبل الموظف[4].

وهو التظلم الذي يرفع في شكل شكوى أو طعن أمام لجنة إدارية شبه قضائية وهو عبارة عن مجالس إدارية متخصصة يحددها القانون والنصوص التنظيمية، وطلب تدخلها لمراقبة قرارات السلطات الإدارية الولائية الرئاسية وجعلها أكثر عدالة في مواجهة حقوق وحريات الأفراد[5].

فالتظلم هو إجراء سابق للجوء إلى القضاء لأن من شأنه أن يوفر على الموظف الوقت والمال خاصة إذا أدى هذا التظلم نفعا وأنصف المعني، كما أنه يجنب الجهات القضائية كثرة المنازعات التي تتطلب جهدا ووقتا لحلها في الوقت الذي كان من الممكن أن تحل وديا بعيدا عن القضاء وإجراءاته الطويلة والمعقدة[6].

---

[1]– مرجع نفسه، صفحة نفسها.

[2]– رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص62.

[3]–المادة 65 من الأمر 03/06، مرجع سبق ذكره.

[4]–المادة 67 من نفس الأمر السابق.

[5]–عمار عوابدي، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 2003، ص367.

[6]– عبد الحليم بوطورة، نبيل فارح، حق الدفاع في مجال الأخطاء التأديبية في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق جامعة العربي التبسي، نبسة، الجزائر، 2019/2018، ص53.

ثانيا: شروط التظلم الإداري

لم يتعرض المشرع الجزائري أو الفرنسي أو المصري إلى شروط محددة بذاتها للتظلم الإداري، إلا أنه لصحة إجراءات التظلم لابد أن يراعي الموظف المتضرر جملة من الشروط يقتضي توافرها حتى يكون القرار سليما منتجا لأثره، وهذا ما يستخلص من النصوص القانونية وقرارات القضاء، من ثم يستدعي أن يتوافر في التظلم الشروط الآتية[1]:

_ أن يتقدم به الموظف الذي صدر ضده القرار أو نائبه القانوني إلى الهيئة المستخدمة التي أصدرت قرار التسريح، أو الجهة الرئاسية لها بصفة مباشرة، كما يخول أن يرسل التظلم الإداري بخطاب يشتمل على إشعار بالاستلام (تظلم ولائي أو رئاسي)، من ثم تملك الجهة الإدارية المختصة حق تعديل أو إلغاء أو رفض التظلم، باعتبارها الجهة المختصة بفحص التظلم.

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

_ يقتضي على التظلم أن يكون واضحا في معناه ومؤداه لا يكتنفه أي إبهام أو غموض، ومحددا لهدفه سواء تعلق الأمر بالإلغاء أو السحب أو التعديل، لذا إذا كلن التظلم غامضا وغير واضح فلا ينطبق عليه وصف التظلم المنتج لأثره....

_ يستدعي أن يقدم التظلم خلال الميعاد القانوني المحدد له لأنه بفوات الأجل أو المدة المحددة للتظلم تزول الحكمة المرجوة للتظلم، لاسيما أن التظلم يمثل ضمانة إدارية للموظف العمومي، من ثم يستوجب احترام المدة المخولة له حتى ينتج أثره، لذا خول المشرع الجزائري

[1]–زياد عادل، مرجع سبق ذكره، ص ص 227، 228.

إمكانية التظلم الإداري خلال ميعاد قدره 4 أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي، وفي حالة سكوت الإدارة المستخدمة عن الرد على التظلم المقدم لها خلال شهرين، يعتبر ذلك بمثابة قرار بالرفض...[1].

الفرع الثاني: التظلم لدى لجان الطعن

في هذا الفرع سنتحدث عن التظلم لدى لجان خاصة وهي لجان الطعن.

أولا: قواعد تنظيم لجان الطعن في الجزائر

تنشأ لجان الطعن على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 199/20 السالف الذكر، وفق أحكام خاصة بإنشائها وضوابط لتنظيمها خاصة في مجال العضوية.

حيث تنشأ لجان الطعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم كما يلي:

_ تنشأ لجان الطعن للإدارة المركزية[2] حسب المادة 65 من الأمر 03/06، والمادة 47 من المرسوم التنفيذي 199/20 لدى الوزير المعني، لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ،ب،ج أو د)، غير أنه يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين، عندما لا تسمح التعدادات بتكوين لجنة خاصة بكل مجموعة، حيث تنشأ هذه اللجان بموجب قرار أو مقرر من الوزير المعني، حيث ترسل

[1]–زياد عادل مرجع سبق ذكره، ص229.

[2]– نصت عليها سابقا المادة 22 من المرسوم 10/84 والتعليمة رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء، الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي.

نسخة منه (قرار التكوين)، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل عشرة أيام (10) التي تلي إمضائها، حسب المادة 48 من المرسوم التنفيذي 199/20.

_ تنشأ على مستوى كل ولاية لجان طعن الولائية، بقرار أو مقرر من الوالي، حسب المادة 48 من المرسوم التنفيذي 199/20، حيث ترسل نسخة منه (قرار التكوين) مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل عشرة أيام (10) التي تلي إمضائها، كما يراعى عند تكوين لجنة الطعن لدى الوالي، تمثيل عدة أسلاك من الموظفين ولا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين لسلك واحد، المادة 50 من المرسوم التنفيذي 199/20.

_ تنشأ لجان الطعن في المؤسسات والإدارات العمومية ويرأسها المسؤول المؤهل لذلك وهو عادة المدير، وهذا الصنف من لجان الطعن استحدثه المشرع بموجب المادة 01/65 من الأمر 03/06 التي جاء فيها:"تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية"، وهو ما جاء في المادة 47 من المرسوم 199/20:"...وكذا لدى أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ،ب،ج أو د)...".

وتتكون لجان الطعن حسب المادة 49 من المرسوم التنفيذي 199/20 من سبعة أعضاء (07) دائمين من ممثلي الإدارة، وسبعة أعضاء (07) دائمين من ممثلي الموظفين، وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.

يعين أعضاء لجان الطعن لمدة ثلاث (03) سنوات طبقا للمادة 51 من المرسوم التنفيذي 199/20، ويلاحظ أن هذه المدة معقولة نسبيا فهي ليست بالمدة القصيرة ولا الطويلة[1].

ثانيا: تشكيلة لجان الطعن

تنشأ لجان الطعن في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، وهي هيئات متساوية الأعضاء، حيث تتشكل من ممثلي المستخدمين المنتخبين بالتكافؤ أي مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين[2].

يعين ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيين في لجان الطعن، بموجب قرار من الوزير أو الوالي، أو بمقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، في أجل الخمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين[3]، كما نصت المادة 72 من الأمر 03/06 يعين ممثلو الإدارة لدى لجان الطعن من الهيئة التي لها سلطة التعيين، أما عن الشروط الواجب توافرها ي أعضاء ممثلي الإدارة، نصت عليها المادة 02/52 من الرسوم التنفيذي 199/20:"يعين ممثلو الإدارة في لجان الطعن من بين الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ) والمؤهلين لمعالجة المسائل التي تندرج ضمن اختصاصات لجان الطعن"، أما بالنسبة لعدد ممثلي الإدارة فهو سبعة (07) أعضاء دائمين، بالإضافة إلى سبعة أعضاء أضافيين، حسب المادة 49 من المرسوم التنفيذي

[1]–سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2009/2008، ص41.

[2]–المادة 65، فقرة 02 من الأمر 03/06، مرجع سبق ذكره.

[3]–المادة 01/53 من المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سبق ذكره.

199/20، أما بالنسبة لرئاسة لجنة الطعن، ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلها المعين لهذا الغرض[1].

نستقرء أن المشرع الجزائري لم يضمن التداول على رئاسة هذه اللجان بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، فقد حصر الرئاسة للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها[2]، وهذا ما قد يخل بمبدأ الحياد.

الفرع الثالث: الطعن القضائي

في هذا الفرع سنتطرق إلى تعريف الطعن القضائي وأسباب المشروعية.

أولا: تعريف الطعن القضائي

يعتبر الطعن القضائي من بين الوسائل القانونية والفعالة لتحقيق رقابة قضائية تضمن تجسيد القانون ومبدأ المشروعية، وذلك لحماية الأعوان العموميين من أعمال السلطات الإدارية، وتعتبر دعوى الإلغاء من أهم الضمانات التي تضمن إلغاء القرار الإداري غير مشروع بصورة نهائية وتهدم آثاره القانونية[3].

لم يرد ذكر لجنة الطعن في الأمر 133/66[4] المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بل اقتصر على تحديد هيئاته والمتمثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجنة المتساوية الأعضاء (المادة 31)، وبقي الأمر على هذا النحو حتى سنة 1984،

---

[1]–سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص368.

[2]– حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012 /2013، ص480.

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

[4]– الأمر 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.

حيث استحدثت بموجب المرسوم 10/84[1] الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها الذي يلغي أحكام المرسوم رقم 133/66 في مادته 22 (أي مبادر من التنظيم)، ثم برزت كهيئة قانونية بنص المادة 13 من المرسوم 59/85[2] المتضمن القانون الأساسي النموذجي المطبق على الإدارات والمؤسسات العمومية، والمادة 65 من الأمر 03/06[3] يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتطبيقا لأحكام المادة 73 من ذات الأمر. صدر حديثا المرسوم التنفيذي 199/20[4] يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن والجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي ألغى المرسوم 10/84.

ثانيا: أسباب المشروعية

يقصد بالمشروعية سيادة حكم القانون، وهي مطابقة أي تصرف أو عمل لأحكام القانون، سواء كان ذلك في مجال القانون العام أو الخاص، فيندرج تحت ذلك خضوع القوانين والقرارات على درجاتها للقانون.

1-الاختصاص:

يعتبر ركن الاختصاص من أهم أركان القرار التأديبي كما أنه أقدمها ظهورا، حيث يقصد به القدرة القانونية على مباشرة عمل إداري معين، لذا فإن عيب عدم الاختصاص

[1]- مرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 3، الصادرة في 17 يناير 1984.

[2]- مرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

[3]- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 جوان 2006.

[4]- المرسوم التنفيذي 199/20، المؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 44، الصادرة في 30 يوليو 2020.

يعني عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني معين لأن القانون وحده هو الذي يحدد للموظف نطاق اختصاصه.

كما سبق واتضح أن قواعد الاختصاص من صحيح أعمال المشرع، حيث يحدد للسلطة التشريعية والسلطة القضائية اختصاصها ومجال عملها، بما تتضمن من هياكل قضائية كثيرة ومتنوعة، وهذا أيضا ما يحدده للسلطة التنفيذية بما تتضمنه من هياكل إدارية كثيرة مركزية ومحلية ومرفقية[1].

وتحديد قواعد الاختصاص فيه مصلحة للإدارة ومصلحة للأفراد على حد سواء، فقصر عمل الموظف على مجموعة محددة من الاختصاصات دون غيرها من شأنه إتاحة المجال له، وفي نفس الوقت فإن وجود قواعد واضحة للاختصاص من شأنه أن يساعد الأفراد على الاتجاه الصحيح نحو أقسام الجهاز الحكومي[2].

نستخلص مما سبق أنه يمكن ضبط ركن الاختصاص على أنه القدرة المخول لجهة الإدارة للقيام بعمل معين على الوجه القانوني.

2-المحل:

يقصد بمحل القرار التأديبي الأثر القانوني المترتب على لإصداره حالا ومباشرة[3].

كما يقصد به موضوع القرار، ذلك الأثر القانوني الناتج عنه سواء تمثل هذا الأثر في إنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل مركز قانوني قائم أو إلغاء هذا المركز، فالقرار الصادر

[1]- عمار بوضياف، القرار الإداري: دراسة تشريعية قضائية فقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2007، ص89.

[2]-محمد علي الخلايلية، مرجع سبق ذكره، ص278.

[3]- محمد المغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ص80.

بفصل موظف محله قطع العلاقة بين الإدارة وهذا الموظف، والقرار الصادر بإبعاد الأجنبي عن البلاد محله مغادرتها[1].

كما يشترط الفقه والقضاء للحكم على صحة القرار التأديبي من حيث المحل أن يكون القرار مشروعا، أي أن لا يتعارض مضمون القرار ومحله مع التشريع المعمول به، وأن يكون ممكنا وبمعنى آخر ليس مستحيلا[2].

المبحث الثالث: الضمانات المقررة على المستوى القضائي

نظرا لما يشكله القرار التأديبي من أهمية بالغة سواء بالنسبة للموظف العام، أو الجهة الإدارية، فإن تحديد الجهة المختصة بالرقابة القضائية على القرار التأديبي هو أمر بالغ الأهمية، ولا شك أن تحديد الجهة القضائية المختصة بالرقابة على القرار التأديبي هو أمر يرتبط بصورة أو بأخرى بالضمانات، فكلما استطاع المشرع أن يسهم في رفع مستوى الرقابة القضائية، سواء من حيث طريقة تشكيل المحكمة، أو أسلوب الرقابة، أو إلى غير ذلك كم مختلف الأمور الهامة، فإنه يقدم بذلك خدمة هامة للعدالة وللموظف العام.

المطلب الأول: الجهة القضائية الإدارية المختصة برقابة مشروعية القرارات التأديبية

يعتبر القضاء الإداري في الجزائر حديث النشأة عند مقارنته بالقضاء الإداري الفرنسي، بحيث كان نظام وحدة القضاء هو المطبق لعقود طويلة من الزمن، فالاختصاص بنظر الطعون في القرارات التأديبية كان موزعا بين الغرف الإدارية بالمجالس القضائية، وكذا الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، إلا أنه بموجب دستور 28 نوفمبر 1996 تم استحداث

[1]– محمد علي الخلايلية، مرجع سبق ذكره، ص285.

[2]– عمار بوضياف، مرجع سبق ذكره، ص152.

نظام ازدواجية القضاء، وتأسيس هيئات قضائية إدارية جديدة، المتمثلة في مجلس الدولة، والمحاكم الإدارية، فقد نصت المادتين 152 و153 من الدستور على تأسيس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية.

فنجد أن مجلس الدولة يختص بفحص مشروعية القرارات التأديبية المطعون فيها، ومن ثم النطق بإلغائها إذا كانت غير مشروعة، أو رفض الدعوى إذا كانت تلك القرارات مشروعة[1].

ويختص بالنظر في طعون الموظفين التابعين للهيئات والتنظيمات المركزية، تطبيقا لنص المادة 9 من القانون العضوي 01/98 التي نصت على أن:"يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في:

1-الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية...".

ومن ثم فإن القرار التأديبي الصادر في حق هؤلاء الموظفين من قبل السلطة التأديبية يكون خاضعا للطعن فيه مباشرة أمام مجلس الدولة، على أن يكون الطعن في هذه القرارات على أساس الطعن بالإلغاء، طبقا للمادة التاسعة من القانون العضوي لمجلس الدولة.

كما يختص أيضا مجلس الدولة كمحكمة استئناف بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة ابتدائيا من المحاكم الإدارية، وذلك طبقا للنص العام الذي جاء في المادة 10 منه والتي نصت على أن:"يفصل مجلس الدولة في استئناف القرارات الصادرة ابتدائيا من قبل المحاكم الإدارية في جميع الحالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".

[1]-سلوى سعيداني، ضمانات الموظف العام أمام العقوبات التأديبية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016، ص50.

وعليه تكون جميع القرارات الصادرة عن المحاكم الإدارية، وحتى الغرف الإدارية التي تفصل في المجال التأديبي قبل إسناد هذا الاختصاص إلى المحاكم الإدارية، من اختصاص مجلس الدولة بالطعن فيها بالاستئناف ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، أي على عدم قبول الطعن بالاستئناف أمامه.

كما يختص مجلس الدولة باعتباره محكمة نقض، بنظر الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية، والتي لا يجوز استئنافها كلجان التأديب المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية على أعضاء المهن التابعة للمنظمات المهنية، وكذا القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، وذلك طبقا لنص المادة 11 منه التي جاء فيها على أن:"يفصل مجلس الدولة في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا وكذا الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة"[1].

والجدير بالذكر، إلى أن مجلس الدولة الجزائري قد نهج نفس النهج الذي سار عليه مجلس الدولة الفرنسي في تمسكه باختصاصه في الطعون المقدمة ضد القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، وذلك بتقديمه مجموعة من الأسباب[2] التي تبرر هذا الموقف، فمن خلال نص المادة 55 من دستور 1996 الذي أعطى للمجلس الأعلى للقضاء صفة الهيئة التي تسهر على متابعة المسار المهني للقاضي، مما يجعل مجلس الأعلى للقضاء مؤسسة إدارية مركزية، والقرارات التي صدرها في مجال التأديب لها طابع إداري، وأن إضفاء الطابع القضائي عليه من أجل تشكيلته التي تتكون من القضاة غير ممكن، ذلك أن القضاة ليسوا أعضاء بصفتهم كقضاة، وإنما قصد المشرع ضمان مصداقية

[1]–بوادي مصطفى، الطعن بالنقض كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب –دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري، جامعة معسكر، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 2، ديسمبر 2014، ص53.

[2]–غناي رمضان، موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، مجلة مجلس الدولة، العدد 6، 2005، ص ص 38–39.

العمل المطلوب من أجل مشاركتهم في اتخاذ القرارات التأديبية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن الأساس القانوني الذي يبرر موقف مجلس الدولة في بسط رقابته على مشروعية القرارات التأديبية التي يصدرها المجلس الأعلى للقضاء، هو نص المادة 9 من القانون العضوي رقم 98-01، الذي يمكنه من الفصل عن طريق دعوى الإلغاء ضد القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية والمنظمات المهنية.

ومن الأحكام التي قرر فيها مجلس الدولة هذا المبدأ قراره الصادر في 27 جويلية 1998[1]، أين اعتبر القرارات الفاصلة في القضايا التأديبية المتخذة من المجلس الأعلى للقضاء في هيئته التأديبية ذات طبيعة إدارية مركزية، وبهذه الصفة يمكن للقاضي الذي صدر ضده قرارا تأديبي أن يطعن فيه أمام مجلس الدولة.

هذا وقد تمسك مجلس الدولة بموقفه السابق إلى غاية صدور قرار عن الغرفة المجتمعة في 07 جوان 2005، الذي غير موقفه السابق، متجها نحو إقرار مبدأ جديد مفاده أن مقررات المجلس الأعلى للقضاء المتضمنة لعقوبة تأديبية تكتسي طابعا قضائيا، وبهذه الصفة لا يمكن الطعن فيها بالإلغاء وإنما بالنقض فقط أمام مجلس الدولة عملا بالمادة 11 من القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمها، التي تنص على أن:"يفصل في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الصادرة نهائيا".[2]

والجدير بالإشارة، إلى أن الغرفة الإدارية القائمة سابقا بالمحكمة العليا، لم تكن تتمتع بهذا النوع من الاختصاص، بحيث كانت إما قاضي إلغاء (قاضي اختصاص)، أو قاضي

[1]-مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 172994، مؤرخ في 27 جويلية 1998، قضية (قاضي)، ضد (المجلس الأعلى للقضاء)، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، الجزائر، 2002، ص ص 83-87.

[2]-بوادي مصطفى، الطعن بالنقض كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، مرجع سبق ذكره، ص54.

استئناف، في حين أصبح مجلس الدولة في –مرحلة ازدواج القضاء– إضافة إلى ذلك، باختصاصه بالفصل في الطعون بالنقض[1].

المطلب الثاني: التعويض القضائي عن إنهاء خدمة الموظف

يعرف قانون التأمين ضد البطالة تعويضات الفصل من العمل على أنه مدفوعات يدفعها صاحب العمل للموظف بسبب فصله من العمل، وتعد تعويضات إنهاء الخدمة مثلها مثل تعويضات الفصل من العمل، يمكن أن تدفع هذه التعويضات على دفعات أو دفعة واحدة.

لا تشمل تعويضات الفصل من العمل أو إنهاء الخدمة مدفوعات المعاش، أو التقاعد، أو مخزون الإجازات المستحقة والتأمين الصحي، أو مدفوعات استحقاقات البطالة التكميلية.

لا تشمل تعويضات الفصل من العمل أو إنهاء الخدمة أيضا تعويضات قانون إخطار العمال بالتكيف وإعادة التدريب (WARN) وهي المدفوعات التي تقدم بموجب قانون إخطار العمال بالتكيف وإعادة التدريب (المادة 25 أ من قانون العمل).

ولا يتم التعامل مع تعويضات الفصل من العمل أو إنهاء الخدمة التي تقدم دفعة واحدة بشكل مختلف عن تلك التي تقدم على دفعات، حيث أنه من الممكن أن تؤثر تعويضات الفصل من العمل أو إنهاء الخدمة التي تحصل عليه في غضون 30 يوما من آخر يوم عمل لك، سواء حصلت عليها دفعة واحدة أو على دفعات يتم سدادها على مدار فترة زمنية، على الاستحقاقات التي تتلقاها بموجب قانون التأمين ضد البطالة[2].

[1]–محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2004، ص ص 72–73.

[2]– مقال عن تعويضات الفصل عن العمل أو إنهاء الخدمة واستحقاقات التأمين ضد البطالة، مقر العمل،نيويورك.

وعادة ما يتم توضيح الفترة الزمنية التي يغطيها المبلغ المدفوع دفعة واحدة في اتفاقية أو خطة مدفوعات تعويضات الفصل من العمل أو إنهاء الخدمة الخاصة بك، وإذا لم يكن الأمر كذلك، فسيحدد مركز المطالبات الهاتفية التابع لوزارة العمل الفترة الزمنية التي يغطيها المبلغ دفعة واحدة، سيدرس مسؤولو المركز إجمالي متوسط أجرك الأسبوعي الفعلي أو إجمالي متوسط الأجر الأسبوعي الربع سنوي الأكثر ربحا في الفترة المتخذة أساسا للتقييم لتحديد طول الفترة الزمنية التي يغطيها مبلغ تعويضات الفصل من العمل أو إنهاء الخدمة المدفوع دفعة واحدة.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل استنتجنا أنه على الرغم من صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجديد، فإنه يبقى ناقصا ولم يأت بالكثير بالنسبة لموضوع التأديب، وترك دائما السلطة واسعة أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين في تكييف الأخطاء والتصرف في ملف الموظف العام التأديبي، وبالرغم من الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام في سبيل المساءلة التأديبية عادلة، إلا أنه ركز سلطة الاتهام والتحقيق وحتى سلطة توقيع الجزاء في يد الإدارة فجعلها الخصم والحكم في نفس الوقت مما ينعكس سلبا على عدة مبادئ.

الخاتمة

عرضنا من خلال هذه الدراسة موضوعا مهما في الحياة العملية والذي يتصل اتصالا وثيقا بالوظيفة العامة ألا وهو النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام وأهم ضماناته، فقد تناول هذا البحث حالات إنهاء خدمة الموظف والتي تنتهي متى حل أي سبب من الأسباب الموجبة لانقضاء الخدمة سواء كانت تلك الأسباب إرادية أو بقوة القانون.

فطبيعة العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف العام بالإدارة تفرض أن لا تكون علاقة أبدية، لذلك نجد أن الدول أخذت تشريعاتها بسن طرق وحالات إنهاء العلاقة المتمثلة في الرابطة النظامية التي تربط الموظف بالدولة، كما أن أسباب فصل الموظف من الخدمة تتعدد باختلاف التشريعات الخاصة بالوظيفة في كل دولة.

وعلى هذا النحو نجد أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد تناول حالات إنهاء خدمة الموظف العام، ولذلك اقتضت منا الدراسة بيان مختلف الأسباب، فخدمة الموظف تنتهي فيما لو أهمل منصب عمله نتيجة غيابه مدة خمسة عشر يوما دون مبرر مما يترتب عنه عزله أو يتم تسريحه نتيجة ارتكابه خطأ مهني، ونتيجة لذلك لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن القانون قد خول الموظف مجموعة من الحقوق في إطار العلاقة القانونية الوظيفية، وهذه الحقوق تمكنه من فض العلاقة التي تربطه بالإدارة وبإرادته المنفردة وهو ما يندرج ضمن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية والتقاعد بناء على طلب الموظف، وإذا كان إنهاء الخدمة ينم عن إرادة أحد الطرفين أي بإرادة الإدارة أو الموظف إلا أن هذا لا يعني عدم وجود أسباب قانونية يترتب عنها إنهاء الخدمة وبقوة القانون، كأن يفقد الموظف العام إحدى الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة باعتبارها شرطا من شروط التوظيف وشرطا أساسيا للاستمرار في الوظيفة من جنسية جزائرية وحقوق مدنية، كما أن بلوغ الموظف سنا قانونية محددة يترتب عنها انحلال الرابطة الوظيفية كون هذا الموظف قد بلغ من العمر عتيا لا يمكن تجاوزه، بالإضافة إلى ذلك هناك حالة طبيعية محددة بأجل موقوت عند الله تعالى والتي يترتب عنها إنهاء العلاقة وهي وفاة الموظف.

وكأي نظام قانوني فإن الوظيفة العمومية كغيرها ينبغي عليها أن تلتزم بتحديد مجموعة من الضوابط والإجراءات التي تقوم عليها ذلك حتى يتسنى للموظف الإطلاع عليها باعتباره اللبنة الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة وأداة فعالة لتحقيق أغراض أساسية، وما ينبغي الإشارة إليه أنه على الرغم من عدم استمرارية علاقة الموظف بالإدارة إلا أن ذلك لا يعني تحلله تماما من كل علاقة فهناك بعض الروابط التي تبقى تجمعه وتشده بالإدارة، وهي بمثابة آثار مترتبة عن ترك الخدمة تشمل فيما لو كان الموظف له حقوق تجاه الإدارة منها حصوله على راتب شهري من اليوم الذي ينتهي فيه خدمته وبطبيعة الحال يقال هذا الحكم حسب السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة كإحالة الموظف على التقاعد سواء كان برغبة منه أو بقوة القانون هذا المرتب يكفيه لمواجهة أعباء الحياة بعد قضائه عدد معين من السنوات في الخدمة.

وما تجدر الإشارة إليه أنه بالرغم من انحلال الرابطة القانونية الوظيفية لأي سبب من الأسباب السابقة فإن هذه العلاقة تفرض على الموظف أيضا التزامات حتى بعد قطع صلته بالإدارة، وهذا ما يتمثل في كتمان الأسرار المهنية التي اطلع عليها أثناء خدمته.

النتائج المتوصل إليها:

لقد حاولنا من خلال هذا البحث دراسة أهم النقاط التي يثيرها الموضوع لنلخص في الأخير إلى مجموعة من النتائج نوجزها كما يلي:

_ أن الموظف العام لا يبقى في الخدمة ما لا نهاية، فهناك أسباب تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية التي تشده بهيئته المستخدمة منها من له علاقة بإرادة كل من الإدارة والموظف ومنها من تنتهي بقوة القانون.

_ تعد سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف في فترة تربصه بسبب عدم كفاءته المهنية سلطة مطلقة لا يوجد عليها أية قيود ولم ترسم لها أية إجراءات، بخلاف سلطتها في حالة

الموظف بعد التثبيت أين تكون سلطتها مقيدة لا يمكن ممارستها إلا باتخاذ إجراءات معينة والتحقق من توافر شروط محددة.

_ يترتب على إنهاء الخدمة بقوة القانون إنهاء الرابطة العقدية بين الموظف والإدارة فلا يجوز له أن يؤدي عملا، وبالتالي لا يستحق راتبا ويتحرر الموظف من التزامات الوظيفة باستثناء المحافظة على أسرار المهنة.

–

–

التوصيات:

كما أن هناك مجموعة من التوصيات التي ينبغي تداركها لاحقا:

*أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يهتم بوضع مفاهيم عامة وجامعة لبعض المصطلحات المهمة كالعزل والتقاعد والتسبيب والحياد.

*ضرورة العمل على إفراد قطاع الوظيفة العمومية بإطار قانوني أصلي ينظم ويحكم عقوبة العزل من المنصب.

*يتوجب أيضا من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إبراز بعض المسائل ذات الأهمية كالتقاعد بناء على طلب الموظف بتخليه عن المنصب.

*إن فقدان الجنسية لا يحتاج إلى تقديم طلب ، بل تكون النهاية حتمية وبقوة القانون، ومن ثم فك العلاقة الوظيفية وإنهاء الخدمة نهائيا.

*وفي هذا السياق أيضا أن المشرع لم يتطرق إلى فكرة الاستقالة الجماعية في قانون الوظيفة العمومية رغم خطورتها، كما أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يدرج العزل ضمن العقوبات التأديبية التي جاءت بها المادة 163 مما ينبغي عليه تدارك ذلك لاحقا.

وفي الختام ذلك لا يسعنا إلا القول أن الإنهاء التام للخدمة يعتبر وضعية قانونية تفقد متولي الوظيفة صفة موظف عام وهو يتقرر بنفس الأشكال التي تم التعيين فيها، كما أن هناك مبدأين أساسين يظهران في مجال إنهاء خدمة الموظف من جهة أن الرابطة التي تشد الموظف بالإدارة ليست أبدية، ومن جهة أخرى أن العلاقة بين الموظف والإدارة لا تنتهي من تلقاء نفسها وإنما يكون ذلك بناء على تحقق أحد الأسباب المنهية للخدمة.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

_ القرآن الكريم.

أولا: المصادر

1-النصوص القانونية:

أ-الدستور:

_ الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46.

_ الأمر 05-01، المؤرخ في 2005/02/27، المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ في 1970/12/10، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، (ج-ر-ج-ج)/ جريدة رسمية عدد 15، الصادرة في 2005/02/27.

_ الأمر 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.

ب-القوانين:

1-القانون رقم 02/98، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات المحاكم الإدارية وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 1998/06/01.

2-القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 2008/04/23.

3-المادة 218، من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4-المادة 70 من المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان الاقتصاديين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية الصادرة بتاريخ 2007/09/30، رقم 61، (يمكن للعون المتعاقد الاستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق خلال 10 أيام، وخلال هذه الفترة يتعين على العون أداء مهامه المرتبطة بمنصب عمله بصفة عادية).

ج-النصوص التنظيمية(المراسيم):

1-المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية.

2-المرسوم التنفيذي 199/20، المؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 44، الصادرة في 30 يوليو 2020.

3-المرسوم 10/84 والتعليمة رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء، الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي.

4-المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 3، الصادرة في 17 يناير 1984.

5-المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

6-الأمر 96/18 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المتضمن قانون التقاعد.

7-قانون 12/83، مؤرخ في 2 يوليو 1983، متعلق بقانون التقاعد، الجريدة الرسمية رقم 28، المعدل والمتمم بموجب قانون 99-03، مؤرخ في 22 مارس 1999.

8-المادة 3 من الأمر 13/97 المتمم والمعدل للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

منشور إداري رقم 05، المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، www.djfp.gov.fr.

9-المادة 3 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق لـ2 يوليو 1983، جريدة رسمية العدد 37-1983، ومعدل ومتمم إلى غاية القانون رقم 16-15، المؤرخ في 1 ربيع الثاني 1438 الموافق 31 ديسمبر 2016.

10-المادة 133 من القانون رقم 48/11، المؤرخ في 09 يونيو 1984، المتضمن قانون الأسرة، الجزائر، 2007.

11-القانون رقم 11/08، المؤرخ في 05 جوان 2011، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج، عدد 32، الصادرة بتاريخ 08 جوان 2011.

12-القانون رقم 83/11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

13-الأمر 96/19 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر.ج، عدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.

14-المادة 39 من الأمر رقم 96/19:"يحسب الريع على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تقاضاه الضحية خلال الاثني عشر شهرا تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث".

15-القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

16-قانون رقم 83/14 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج، العدد 28، المؤرخ بتاريخ 1983/07/04.

د-القرارات القضائية:

1-التعليمية رقم 7 المؤرخة في 07 ماي 1969، الصادرة من وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

2-المراجع:

أ-الكتب:

1-فوزية عبد الستار، النظرية العامة للخطأ غير العمدي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، 1977.

2-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978.

3-محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة إخوان مورا نتلي، 1983.

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

5-ابن منظور، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، لبنان، 1991.

6-عبد الغني بسوني عبد الله، القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1991.

7-سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.

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

9-عمار عوابدي، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، 1998.

10-خالد الزعبي، القانون الإداري، بدون طبعة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.

11-حسين محمود المهدوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام، ليبيا، ط 2، 2002.

12-عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.

13-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2004.

14-عبد اللطيف السيد رسلان عودة، الاستقالة بين النظامين الوضعي والإسلامي، دار الكتاب القانوني، طبعة 2004.

15-محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2004.

16-عمار بوضياف، القرار الإداري: دراسة تشريعية قضائية فقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2007.

17-نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، 2007.

18-محمد طراونة، الحق في محاكمة عادلة، دراسة في التشريعات والاجتهادات القانونية مع المواثيق والاتفاقيات الدولية، بدون رقم طبعة، مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان، الأردن، 2007.

19–سعيد كامل، شرح قانون العقوبات، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2008.

20–نبيل صقر، فراج محمد الصالح، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2009.

21–سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

22–هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، ط 4، 2010.

23–ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائي، ط 3، دار هومة للطباعة والتوزيع، الجزائر، 2010.

24–عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزور، الجزائر، 2011.

25–هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012.

26–عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري –دراسة في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

27–محمد علي الخلايلة، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية–العقود الإدارية–الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، 2015.

28-محمد علي الخلايلية، الوسيط في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.

29-غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 19، جوان 2018، جامعة أدرار، الجزائر.

30-سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، بدون سنة.

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

32-محمد المغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر.

33-محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر.

ب-المذكرات والرسائل الجامعية:

1-محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007/2006.

2-خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مذكرة ماجستير قانون العام، 2008/2007، جامعة تلمسان.

3-سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2009/2008.

4-حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012 /2013.

5-وسام عقون، ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013/2012.

6-عبد الرحيم بوعناني، النظام التأديبي للموظف في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015.

7-محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.

8-سلوى سعيداني، ضمانات الموظف العام أمام العقوبات التأديبية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016.

9-شرقة وليد، فركان كنزة، تسبيب الحكم الجزائي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علوم جنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016.

10-زياد عادل، تسريح الموظف وضماناته، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2016.

11-علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016.

12-عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، البويرة، الجزائر، 2016.

13-وسيلة معروف، انقضاء العلاقة الوظيفية في غير حالات التأديب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص منازعات القانون الوظيفية العمومية، الجزائر، 2016.

14-شيرين عدنان يوسف الذويكات، حجية الحكم الجزائي على الدعوة التأدبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2017.

15-فرحات كهينة، مالك سامية، المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون التنمية الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، 2017.

16-مبارك حداد شيماء، أسباب وآثار الخدمة في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص منازعات القانون في الوظيفة العمومية، جامعة سطيف، 2017/2016.

17-موصدق علي، الاستقالة في الوظيفة العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2018/2017.

18-بخوش عبد الحق، بورقعة أيمن، تسبيب القرارات الإدارية كآلية من آليات حماية الحقوق والحريات، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2019.

19-فلاح وهيبة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020.

20-شراط باية، زعبوط سامية، الخطأ في المسؤولية التأديبية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2021.

21-عبد الله أنس، الفايز عبد الله، تسريح الموظف العام، مذكرة ماستر، القانون الإداري، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2022.

ج-المقالات والمجلات:

1-مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 172994، مؤرخ في 27 جويلية 1998، قضية (قاضي)، ضد (المجلس الأعلى للقضاء)، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، الجزائر، 2002.

2-غناي رمضان، موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، مجلة مجلس الدولة، العدد 6، 2005.

3-عطاء الله بوحميدة، تطورات المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وبعض إشكاليات تطبيقها، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد الثاني، الجزائر، 2007.

4-أحمد بركات، مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 7، العدد 3، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، سبتمبر 2020.

5-إسماعيل سعسع البدري، مجلة المحقق المحلي للعلوم القانونية، العدد الثاني، السنة الثامنة، 2016، ممارسة الحقوق السياسية للموظف.

6-بلباقي وهيبة، علاقة التسبيب بركن السبب في القرارات الإدارية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، العدد 18، جانفي 2018.

7-بوادي مصطفى، الطعن بالنقض كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب-دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري، جامعة معسكر، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 2، ديسمبر 2014.

8-عبد الحميد بن علي، الرقابة القضائية على ركن السبب في القرار التأديبي، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 2، منشورة 2020/04/01، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2014.

9-السعيد سحارة، سعيدة لعموري، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 16 العدد 01، المؤرخ في 2019/07/02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

10-مهدي بن خدة، النظام القانوني للاستقالة -دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11، العدد 02، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 2019.

11-فيساح جلول، حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، مجلة صوت القانون، المجلد الثامن، العدد 01، 2021.

د-المؤلفات باللغة الأجنبية:

1- Emmanuel Roux op.cit.page 295,C.E, arrêt 16 novembre 1984 Dieudormé: "La démission n'est pas de celles qui doivent être motivées en vertu de la loi du 11 juillet 1979".

2-Olivierdrod, droit de la fonction publique themis, droit, p.u.f, 3e édition, paris, 2017.

هـ-المواقع الالكترونية:

1-Cte-univ-setif2.dz.

2-عبد الرزاق المصلوحي، بحث قانوني في ملائة العقوبة التأديبية مع الخطأ، الرياض، 2018، د.ص، دراسات قانونية، www.googlescholar.com.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
بسملة.	–
الإهداء.	–
المقدمة.	أ–هـ
الفصل الأول: إنهاء خدمة الموظف العمومي	2
المبحث الأول: إنهاء خدمة الموظف العمومي بالطريق التأديبي.	2
المطلب الأول: ماهية التسريح التأديبي.	2
المطلب الثاني: الخطأ التأديبي المؤدي إلى التسريح التأديبي.	16
المبحث الثاني: إنهاء خدمة الموظف العمومي بالطريق غير تأديبي.	26
المطلب الأول: أثر للحكم الجزائي النهائي.	26
المطلب الثاني: التخلي عن المنصب.	29
المطلب الثالث: فقدان الجنسية.	32
الفصل الثاني: ضمانات إنهاء خدمة الموظف العمومي.	36
المبحث الأول: ضمانات مواجهة الموظف العمومي.	36
المطلب الأول: مواجهة الموظف العمومي المنسوب إليه.	36
المطلب الثاني: حق الإطلاع على الملف الإداري.	42
المطلب الثالث: دفاع الموظف عن نفسه.	45

المبحث الثاني: الضمانات الموجبة للموظف العمومي.	47
المطلب الأول: الضمانات الإدارية المعاصرة.	47
المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة.	50
المبحث الثالث: الضمانات المقررة على المستوى القضائي.	59
المطلب الأول: الجهة القضائية الإدارية المختصة لرقابة مشروعية القرارات التأديبية.	59
المطلب الثاني: التعويض القضائي لإنهاء خدمة الموظف العمومي.	63
الخاتمة.	66
قائمة المصادر والمراجع.	71
فهرس المحتويات	–
الملخص	–

ملخص الدراسة:

تعالج هذه المذكرة موضوعا هاما من مواضيع الوظيفة العمومية يتمثل في النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العمومي وضماناته، وكأي نظام قانوني حاولنا التطرق من خلال هذه الدراسة إلى عرض ضوابط وإجراءات محددة قانونا المنظمة لحالات انقضاء الرابطة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة، لذلك يمكن القول أن خدمة الموظف العمومية لا تنتهي من تلقاء نفسها وإنما متى حل أي سبب من الأسباب الموجبة لإنهاء الخدمة والتي تعود أساسا إلى إرادة الهيئة المستخدمة ذاتها أو برغبة خالصة من الموظف نفسه، كما يمكن أن تنتهي هذه العلاقة الوظيفية أيضا بقوة القانون.

Résume d'étude:

Ce mémoire traite d'un important sujet parmi **"La cessation des fonctions d'un agent public et ses garanties"**, et tout autre système juridique a tenté de répondre à travers cette étude est de montrer les contrôles et les procédures établies par la loi et l'organisation des affaires de l'expiration de l'obligation juridique qui apporte la gestion de l'employé, et basé sur ce l'employé de service public ne s'arrête pas sur son propre; mais plutôt lorsque la solution a aucune raison de les motifs de la résiliation; qui est principalement due à la volonté de l'organisme utilisé pour le même ou un désir purement de l'employé lui-même; pourrait également mettre fin à cette relation fonctionnelle par la force de la loi, de sorte que nous ne pouvons

dire que la fin est le statut juridique perdre statut d'emploi de fonctionnaire.