

جامعة زيان عاشور - الجلفة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

الأثار القانونية لفصل الموظف العام في التشريع الجزائري

مذكرة تتضمن متطلبات

نيل شهادة الماستر حقوق تخصص ادارة ومالية

تحت اشراف الاستاذ :
د/ جمال عبد الكريم

اعداد الطلبة :

- غويني لخضر
- بوعيشة عامر

لجنة المناقشة :

- 1- الاستاذ صدارة محمدرئيسا
- 2- الاستاذ شاوش سيد علي عضوا مناقشا
- 3- الاستاذ جمال عبد الكريم مشرفا ومقررا

السنة الجامعية : 2017/2018

الشكر والعرفان

الشكر موصول للأستاذ الفاضل الدكتور جمال عبد الكريم
الذي اشرف على انجاز هذا العمل وتابع مراحل بصدر رحب ولم يبخل علينا
بنصائحه وتوجيهاته الهادفة
فكان بذالك المؤطر الذي بعث فينا روح الاكتشاف والبحث
فله منا كل الامتنان
كما نتوجه بالشكر الى الاساتذة اعضاء اللجنة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة
الى كل من ساهم من قريب او من بعيد ولو بكلمة زادت في انجاز هذا العمل

الاهـداء

اهدي هذه المذكرة الى

روح ابي رحمه الله والى امي اطل الله في عمرها

الى سندي في الحياة زوجاتي وابنائي الاعزاء

الى

اخوتي واصدقائي وكل من عرفني من قريب او بعيد

عامر

الاهـداء

اهدي هذه المذكرة الى منبع العطف والرحمة والتضحية والحب
في اعلى الدرجات ، الى من علمني ان لكل حصان كبوة
الى من دعمني وكان لي سند وقوة
اطال الله في عمرهما امي وأبي الغاليان

الى سندي في الحياة زوجتي الحبيبة التي قاسمتني الحلو والمر
الى ابنائي صابرين - محمد الامين - رقية - ايمان

الى اخوتي الاعزاء كبيرهم وصغيرهم ذكرهم وأنثاهم

لخضر

قائمة المختصرات

اولا : باللغة العربية

ق ع ج قانون العقوبات الجزائري
ق إ م إ قانون الاجراءات المدنية والإدارية
ق و ع قانون الوظيفة العمومية
ج ر الجريدة الرسمية
ص صفحة
ص ص من الصفحة الى الصفحة

ثانيا : باللغة الفرنسية

PPage

مقدمة

الموظف العام هو الدعامة التي يقوم عليها بناء الدولة فصلاح الاداة الحكومية تقوم على اداء الموظف لواجبه باحسن وجه ، اما اذا كان هناك تقصير او اهمال يقع عليه الاخلال بالالتزام .

فالموظف له دور في تنفيذ سياسة الدولة وتمثيل المرفق العام ، وتحقيق اهداف في مختلف المجالات كون الوظيفة العامة الركيزة الاساسية المعتمدة من طرف المجتمعات ¹ .

في قانون الوظيفة العمومية رقم 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، عرف الموظف العام في مادته رقم 4 بانه " يعتر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الاداري ، الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " ² .

حسب الاستاذ اندري دي لوبادر André de laubadéle فان الموظف هو "عامل في المرفق العام والذي يديره لهيئة العامة والذي يشغل وظائف دائمة داخل كادرات هذا المرفق" ³

بعد تعيين الموظف العام تنشأ رابطة تنظيمية تربطه بالاداق ، حيث يتمتع بكامل حقوقه كما يلتزم بمجموعة من الواجبات يتحتم عليه القيام بها واحترامها واداء العمل على الوجه المطلوب ⁴ كونه يخضع الى القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ⁵ ، لان بعد صدور قرار التعيين من الادارة يتحدد مركزه القانوني مباشرة ، ويستوجب على الموظف

1 - ذباح لزهاري ، التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2015 ص 1
2 - المادة 4 ، امر رقم 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 صادر بتاريخ 16 جويلية 2006 .

- ولقد عرف المشرع الجزائري الموظف في ظل امر رقم 66/133 مؤرخ في 02 جوان 1996 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 الصادر بتاريخ 08 جوان 1966 (ملغى) ، في مادته الاولى عندما نص على ان الموظفين " هم الاشخاص الم عينون في وظيفة دائمة الذي رسما في درجة التسلسل في الادارات المركزية التابعة للدولة " . -

3 - de laubadéle (André) . Manuel de droit administratif . paris .4ed .1995 . p 635.

4 - اوراك حورية ، الاجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون (فرع الادارة والمالية) ، كلية الحقوق جامعة الجزائر ، 2010 ، ص 50.

5 - بوقرة ام الخير ، " تأديب الموظف وفقا لاحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية " ، مجلة المفكر ' العدد التاسع بسكرة ، 2013 ، ص 68 .

خلال تلك الفترة ان يكون خاضعا لسلطة الرئيس الاداري و الاخذ بتعليماته واوامره وذلك من اجل تحقيق الهدف التي تصبوا اليه الادارة .

وفي حالة الاخلال بهذه الواجبات الملقاة على عاتق الموظف ، فانه يعرض نفسه الى عقوبات تأديبية تفرضها السلطة المختصة التي منح لها المشرع الاختصاص الاصيل والمتمثلة في السلطة الادارية الرئاسية .

تعتبر عملية تأديب الموظف عن خطأه التأديبي عملية قانونية تهدف من واءها الى اصرح الموظف وتحذير باقي الموظفين من ارتكاب هذه الاخطاء ، كما يكون الغرض منه هو تهذيب وتقوم سلوك الموظف من اجل الحفاظ على حسن سير المؤسسة والمرفق العامين ، مما يستلزم المحافظة دوما على اداء الوظيفة العمومية بوفاء وفقا للرسالة النبيلة التي تعتبر شرطا وافرا لنجاحها وتهدف العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف العام الى ضمان سير العمل في الادارة وتعزيز الاتجاهات الايجابية اثناء تأدية العمل ، ورفع كفاءة الاداء ، مع ضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات المهنة العامة ، وردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه اي مخالفة مستقبلا .

في حالة قيام الموظف بهذه الافعال المتعلقة بالاختفاء والمخالفات التأديبية سواء اثناء او بمناسبة قيامه بالوظيفة ، فتوقع عليه عقوبة تأديبية تآثر على مركزه الوظيفي قد يترتب عنه الفصل .

فلفصل التأديبي يؤسس بناء على درجة الخطأ الوظيفي الجسيم ، الذي يتكبه الموظف العام مما يؤدي الى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا للغير لتفادي ارتكابه .

ويمكن تعريف الجريمة التأديبية بلذها " كل اخلال بواجبات الوظيفة العمومية او بكرامتها او سمعتها سواء اثناء تأدية العمل او بمناسبةه " ¹ .

وتعد عقوبة الفصل من بين القرارات الادارية التي يجب ان تحاط بمجموعة من الضمانات وذلك من اجل تحقيق الملائمة بين حق الادارة في ممارسة وظيفتها وحق

1 - - الشيخاوي عبد القادر ، " نظام تأديب الموظف العام والقاضي في التشريع الجزائري ، المجلة الجزائرية ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عدد 4 ، الجزائر ، 1975 ، ص 10 .

الموظف في تحقيق ضماناته التي تحميه من تعسف الادارة لكون هذه الاخيرة تملك سلطات واسعة في اطار القانون المحدد لها بالالتجاء الى فصل الموظف لتحقيق المصلحة العامة¹.

المشرع الجزائري من خلال قوانين الوظيفة العامة احدث التوازن بين حماية مصلحة الموظف العام في مركزه القانوني ، وبين حماية المصلحة العامة التي تمس كيان الدولة وذلك بداية من الامر رقم 66-133 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة² ، ثم جاء بعد ذلك المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية³ ، وخيرا لمر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الحالي ، اين خصص الباب السابع منه للنظام التأديبي، الذي وضع مجموعة من القواعد القانونية المنظمة لعملية التأديب سواء تعلق الامر بالاطعاء والعقوبات التأديبية او السلطة المختصة بالتأديب⁴.

اسباب اختيار الموضوع

تم اختيار موضوع "الاثار القانونية لفصل الموظف لعام في التشريع الجزائي" ليكون موضوعا لمذكرة بحثنا هذا المتواضع ، باعتبار عقوبة الفصل من اهم القرارات التي تمس الموظف العام في مركزه القانوني والتي تترك اثارا بعد فقدانه صفته كموظف ، ايضا من اسباب اختيار هذا الموضوع لكثرة القضايا المطروح امام القضاء الاداري ذات الصلة بالقرارات الصادرة من الادارة المتعلقة بفصل الموظفين بعد ارتكابهم اخطاء ادارية .

في هذا الاطار اؤيدنا طرح الاشكالية التالية "ماهي الاثار المتتوية عن فصل الموظف العام الادارية والقضائية وهل هناك ضمانات يتمسك بها الموظف بعد اقرار عقوبة الفصل؟".

وبهذا الصدد يمكن طرح عدة اسئلة فرعية تتمثل في :

- 1 - زيان عادل ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، تخصص القانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2016 ، ص 179 .
- 2 - امر رقم 66-133 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق .
- 3 - مرسوم رقم 85-59 ، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية .
- 4 - امر رقم 06-03 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

-
-
- ما هو المقصود بفصل الموظف العامة؟.
 - هل هناك اسس قانونية تقوم على تقرير عقوبة الفصل؟
 - ماهي الاثار الادارية والمادية التي تنشأ نتيجة اقرار عقوبة الفصل .
 - ماهي اثار الحكم الجنائي على الموظف المفصول؟

تم اعتماد المنهج التحليلي للاجابة عن هذه الاشكالية ، الذي لم يتحلى مختلف النصوص القانونية ذات الصلة ، فضلا عن المنهج المقارن الذي ابرز الى مقارنة مختلف الانظمة الاخرى .

في هذا الاطار تم الاعتماد على خطة تتضمن فصلين اساسيين ، ففي الفصل الاول تناولنا فيه ماهية الفصل التأديبي من الوظيفة العامة والاثار المترتبة عنه ، اما الفصل الثاني اثار الحكم القضائي لفصل الموظف والضمانات المقرر له .

الفصل الاول

ماهية الفصل التأديبي من الوظيفة العامة والاثار المترتبة عنه

النظام التأديبي يقوم على قعود مضبوطة تحكم العمل الاداري ، فالموظف العام اثناء قيامه بوظيفته قد يرتكب خطأ تأديبي يستوجب على السلطة التأديبية توقيع العقوبة المقررة قانونا، ضمنا لحسن التنظيم الاداري حتى يقوم بالواجبات الملقاة على عاتقه ¹ .

فالتأديب هو وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف لاختفاء تخل بقواعد النظام مخالفا بذلك الواجبات المنصوص عليها في القانون ، وهذا ما جاء به المشرع الجزائري في نص المادة 20 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والادارات على انه " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي ، ان اقتضى الامر ذلك ، اذا صدر من اي اخلال بواجباته المهنية ، و اي مسلسل صارخ بالادبضاط او ارتكب خطأ خلال ممارسة مهامه ، او بمناسبة هذه المهنة ² .

فاذا اخل الموظف العام بهذه الواجبات وقام بارتكاب فعلا عمدا او اهمالا فانه في هذه الحالة يعاقب او يجازي تأديبيا ³ ، اي اذا قام بارتكاب احدى الاخطاء المنصوص عليها في نص المادة 181 من الامر 06-03 ولتي تعتبر اخطاء من الدرجة الرابعة فمجرد ارتكاب الموظف خطأ تأديبيا يعد مبررا للمتابعة الادارية ، باعتباره الركيزة الاساسية لدراسة اي موضوع متعلق بمجال التأديب في الوظيفة العمومية ، ففي هذه الحالة ثبوت مسؤولية الموظف تقوم على عاتق الادارة لتوقيع عقوبة الفصل عليه ⁴ ، والتي تصنف عقوبة من الدرجة الرابعة ، ولكون عقوبة الفصل اشد عقوبة ، وتشكل خطورة على الموظف العام لانها تمس بمركزه الوظيفي ، تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين المبحث الاول مفهوم الفصل التأديبي ، و المبحث الثاني : اساس الفصل التأديبي وأثاره .

1 - بوضياف عمار ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الاساسية الاخرى الخاصة مدعمة باجتهادات قضائية

لمجلس الدولة ، جسر النشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص 151 .

2 - المادة 20 ، امر رقم 85-59 ، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ، مرجع سابق .

3 محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الاسكندرية ، 2005 ، ص 437

4 خلف فاروق ، اجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، الادارة والمالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2003 ، ص 2.

المبحث الاول : مفهوم الفصل التأديبي

اعتبر المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ان عقوبة التسريح من بين الحالات التي تؤدي الى انتهاء خدمة الموظف العام وفقدان صفته¹.

فالتسريح التأديبي هو احدى حالات انتهاء علاقة العمل بالارادة المنفردة لصاحب العمل عند ارتكاب العامل خطأ جسيم لكن مع احترام الاجراءات القانونية².

فعقوبة الفصل هي من اخطر العقوبات التي تؤدي الى انتهاء خدمة الموظف العام كونها مرتبطة بالخطا المكيف ، وهذا ملجاء به المشرع الجزائري في نص المادة 124 من المرسوم 59-85 على انه يعتبر التسريح التأديبي من اكبر العقوبات التأديبية ولهذا احاطها المشرع بحماية خاصة ، حيث اسند سلطة التسريح للجنة المتساوية الاعضاء مع منح الموظف ضمانات الدفاع عن نفسه ، ويكيف التسريح بحسب جسامة الخطأ المرتكب ، يمكن ان يكون الفصل مع اشعار مسبق وتعويضات او بدون اشعار مسبق ودون تعويضات³.

فعقوبة التسريح من الوظيفة لها دور هام في مجال الوظيفة العمومية ن والهدف منه هو ضمان حسن سير المرفق العام من قبل العمال دون اي تقصير ، ولهذا تم التطرق الى توضيح القصد من الفصل الذي هو محور **المطلب الاول** ، وفي **المطلب الثاني** تحديد السلطة التأديبية المختصة بتسليط عقوبة فصل الموظف العام .

1 - المادة 216 ، امر رقم 06-03 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

2 - بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2005 ، ص 6 .

3 - المادة 124 ، امر رقم 59-85 ، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ، مرجع سابق .

المطلب الاول : المقصود بالفصل التأديبي

يقصد بالفصل التأديب هو العقوبة الموجهة للموظف العام نظير ارتكابه خطأ جسيم يتعلق بالاخلال بواجباته المهنية المنصوص عليه قانونا ، فاذا صدرت اي تصرفات غير لائقة من الموظف سواء اثناء تأدية مهامه او مع الغير تؤدي الى المساس بمصلحة الادارة او بصمعتها ففي هذه الحالة يحق للدفاع عن صمعتها باتخاذ اجراءات تأديبية تتضمن الفصل حفاضا على حسن سير المؤسسة وصمعتها .

فالعقوبة لتسريح لتأديبي هي عقوبة جسيمة توقعها لسلطة لتأديبية المختصة على الموظف اثر ارتكابه لمخالفة جسيمة تنهي على العمل بين الموظف والادارة التي كان يشغلها وهذا بعد استنفاذ كل الاجراءات القانونية المقررة لصالح الموظف ¹ .

لذلك تم تحديد تعريف الفصل التأديبي ب (الفرع الاول) تمييز الفصل التأديبي عن بعض الاجراءات الاخرى في (الفرع الثاني) .

الفرع الاول : تعريف الفصل التأديبي

لم يتطرق المشرع الجزائري الى تعريف عقوبة الفصل التأديبي شأنه شأن التشريع الفرنسي والمصري ، وذلك باعتبارهل اشد العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف حيث يفقد بصفة نهائية مهامه الوظيفية ، ولايكون له مكان في الوظيفة التي كان يزاولها ، كما انا تعدد المصطلحات ادى الى عدم استقرار المشرع بتحديد مصطلح يتضمن عقوبة الفصل او التسريح اذا نجد ان المشرع استعمل كلمة التسريح نقلا عن المشرع الفرنسي الذي عبر عنه بمصطلح التسريح « **licenciement** » نتيجة لانتهاء العلاقة الوظيفية من طرف الهيئة المستخدمة .

بوعد ص 133-66 قانون رقم 133-66 نجد مقدا استعمل كلمة التسريح « **licenciement** » للدلالة على معنى التسريح ، ولقد نص المشرع على ذلك في المادة

1 - حاج سعيد يوسف الجزائري، الفصل التأديبي للموظف العام ، دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، القانون الاداري ، جامعة البرموك، 2015 ص 18

62 على ان انتد هله الم همام النى يتب عله فقلنا صفة الموظف ينتج عن التسريح ... - العزل " .¹

اما في الامر رقم 59-85 اشار المشرع الى عقوبة التسريح التأديبي وذلك من خلال تصنيف العقوبات التي يمكن ان يتعرض اليها الموظفون الى ثلاثة درجات ، والذي ادرج عقوبة التسريح عقوبة من الدرجة الثالثة .²

واستعمل كلمة العزل دلالة على التسريح التأديبي ، من خلال المرسوم رقم 131-88 المنظم للعلاقات بين الادارة والموظف ، في المادة 40 منه التي تنص " يتعرض الموظفون لعقوبات تأديبية قد تصل الى لعزل مع الحرمان من حق لمعاش في حالة اعتراضهم لسبيل التدابير المتخذة لتحسين العلاقات بين الادارة والمواطن " .

وفي قانون الوظيفة العمومية 06-03 استقر وصنف المشرع الجزري عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة ، واستعمل مصطلح العزل للدلالة على التسريح بالطريق غير التأديبي كما هو في نص المادة 184 على انه " اذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الاقل دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب ، بعد الاعذار وفق كفيات تحدد عن طريق التنظيم " .³

المشرع الجزري لم يعطي تعريفها وانما اكتفى بذكر الخطأ المؤدي الى عقوبة التسريح وهذا ما اثبتته المادة 181 من الامر 06-03 .⁴

اما المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، حدد المشرع كفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ، وعرفه وعرفه في مادته النائية يعتبر في وضعية اهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة 15 يوما متتالية، على الاقل ، دون مبرر مقبول⁵ موضحا ذلك ان عبارة مبرر غير مقبول ، هي كل مانع او حالة قوة قاهق خارجين عن الدة المعني ، مرتبطين على وجه الخصوص (الكوارث الطيعية -

1. امر رقم 66-133 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع السابق

2 مرسوم رقم 59-85 ، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ، مرجع سابق -

زيان عادل ، مرجع سابق ، ص ص 17-20 - 3

4 . المادة 181 ، امر 06-03 يتضمن القانون اساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق -

5 . المادة 2 ، مرسوم تنفيذي رقم 17-321 ، مؤرخ في 02/11/2017 . ج ر ، عدد 66 ، بتاريخ 12/11/2017 -

العجز البدني الناتج عن مرض او حادث خطير - المتابعات الجزائية التي لاتسمح لمعني بالالتحاق بمنصب عمله) .

واشار المشرع الجزائري بتصنيف عقوبة التسريح التأديبية من الدرجة الرابعة ، هو انهاء الحياة الموظف المهنية ووضع حد لعلاقته بالادارة باعتبارها عقوبة تأديبية خطيرة وبذلك يمكن تعريف التسريح بانه العقوبة التي تسلك على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما من الدرجة الرابعة ¹ .

كما عرفها الاستاذ سعيد مقدم على انها : "اجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف لحق في لدصول او التمتع بلمنحة اذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل اموال عمومية او خاصة او اختلاس اموال متعلقة بالخدمة " ² .

الفرع الثاني : تمييز الفصل التأديبي عن بعض الاجراءات الاخرى

لا يعتبر مهام الموظف في مجال الوظيفة العمومية ابديا ، بل ينتهي ذلك بالقانون او من الجهة الادارية المستخدمة ، فالتسريح لايعتبر سبب وحيد لانهاء خدمة الموظف ، فهناك اسباب اخرى تؤدي الى نهاية عقد العمل بين الموظف والجهة المستخدمة ³ ، وهي تختلف عن الفصل التأديبي ، وهذا مايستدعي شرح اهم الفروقات بين الفصل التأديبي والفصل غير التأديبي وكذا الفصل التأديبي والاستقالة ، الفصل التأديبي والاحالة على التقاعد، واخيرا الفصل التأديبي والاحالة على الاستيداع ، وهذا ما نتناوله في الشروحات الاتية .

اولا : الفرق بين الفصل التأديبي والفصل غير التأديبي

الفصل التأديبي هو سبب من الاسباب المؤدية الى انهاء علاقة الموظف بالوظيفة الادارية وهذا بارادة السلطة الادارية في الدولة لعدم صلاحية الموظف ، تهدف لضمان

1 . المادة 163 ، امر رقم 03-06 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق -

2 سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013،

ص 438

3 . زيان عادل ، مرجع سابق ، ص 34 - 3

حسنى سير المرفق العلم كم بدأ مهم على ان يكون الموظف قد ارتكب مخالفة تأديبية يستوجب توقيع العقوبة الادارية ضده ¹ .

اما التسريح غير التأديبي فهناك عدة اسباب تؤدي الى انتهاء علاقة الموظف بالهيئة المستخدمة ، يمكن حصرها فيما يلي :

- فقدان الجنسية :

الجنسية هو شرط اساسي للالتحاق الموظف باي وظيفة عمومية ، وهذا مانص عليه المشرع الجزائري في المادة 75 من الامر 03-06 على انه "لا يمكن ان يوظف ايا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه لاشروط التالية : - ان يكون جزائري الجنسية" ² .

وهذا ما أفتره المادة 216 من نفس القانون على انه " ينتج انتهاء الخدمة الاتام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية او التجريد منها . ³ .

فالفصل التأديبي يعد من العقوبات التأديبية ينتج عن خطأ جسيم يرتكبه الموظف تقابله عقوبة ادارية تسلطها الادارة المستخدمة ، اما الفصل غير التأديبي يعتبر صورة من صور انتهاء لعلاقة العمل بين الادارة المستخدمة والموظف .

ولكون الفصل التأديبي يصدر من الجهات الادارية المختصة التي لها صلاحية التعيين تسبقها اجراءات معينة ، في حين ان الفصل غير التأديبي ففي غالب الاحيان يكون مفاجيء للموظف .

بالنسبة للاثار القتية عن الفصل التأديبي فانه لايجوز للموظف العودة الى الوظيفة على عكس الفصل غير التأديبي الذي يمكن ان يعين من جديد ⁴ .

- التخلي عن المنصب :

1 . حاج سعيد يوسف الجزائري ، مرجع سابق ، ص 19 -

2 - - المادة 75 ، امر رقم 03-06 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

المادة 216 ، امر رقم 03-06 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق - 3

4 . حاج سعيد يوسف الجزائري ، مرجع سابق ، ص ص 23-24 - 4

إذا قام الموظف بالتغيب عن الوظيفة لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر ، هنا يعتبر بمثابة التخلي عن المنصب وبالتالي يجب على السلطة الادارية المختصة بعزل الموظف وهذا ما نصت عليه المادة 184 من الامر رقم 03-06 على انه " اذا تغيب الموظف لمدة 15 خمسة عشر يوما متتالية على لاقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد الاعذار وفق لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم " ¹.

كما جاء في نص المادة 136 من المرسوم رقم 85-59 على انه " كل توقف عن الخدمة يخالف احكام المواد من 132 الى 135 اعلاه ، يترتب عليه لعزل بسبب اهمال المنصب رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به " ².

اما المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ، وضح المبررات المقبولة ، في الفقرة الثانية من مادته الثانية على انه "يقصد بعبارة مبرر مقبول ، كل مانع او حالة قوة قاهرة خارجين عن ارادة لمعني ، مثبتين قانونا ويرتبطان على وجه لخصوص بمايلي :- الكوارث لطبيعية - العجز البدني الناتج عن مرض او حادث خطير - المتابعات الجزائية التي لاتسمح لمعني بالالتحاق بمنصب عمله " ³.

- الغاء الوظيفة :

ادارة الجهة المستخدمة لها السلطة التقديرية في اجراء بعض التغييرات وازافة مرافق اخرى تابعة لها او الغائها ، مما يترتب عليها اجراء تعديل في نقل موظفيها لاداء وظائف مماثلة ، في حالة عدم قبول الموظف الانتقال او عدم ايجاد الادارة وظيفة مماثلة تلجى الى تسريح الموظف ⁴

المادة 184 ، امر رقم 03-06 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق - 1

. المادة 136 ، امر رقم 85-59 ، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ، مرجع سابق - 2

المادة 2 ، مرسوم تنفيذي رقم : 17-321 ، ج ر ، عدد 66 ، بتاريخ 12/11/2017 . مرجع سابق - 3

. حاج سعيد يوسف الجزائري ، مرجع سابق ، ص ص 21- 22 - 4

الا ان المشرع الجزائري يضع نص قانوني واضح ، وبالتالي نستنتج انه لقم يأخذ بالالغاء ولم يمكن الادارة فصل موظفيها بسبب رفض الوظيفة الجديدة .

- انعدام اللياقة البدنية :

وضح المشرع الجزائري في القانون الاساسي للوظيفة العامة رقم 06-03 ، شرط اللياقة البدنية والصحية كشرط اساسي للتوظيف وذلك من خلال المادة 75 منه ¹.

- انعدام الكفاءة المهنية :

المقصود من انعدام الكفاءة المهنية هو عجز الموظف القيام بالتزاماته الوظيفية سواء عجز كلي او جزئي ، وهذا ما اخذ به المشرع الجزائري ، كسبب لانتهاء خدمة الموظف ، حيث تنص المادة 68 من الامر رقم 66-133 على ان " الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية ، دون ان يرتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبة تأديبية يمكن له اما ان ينصب في وظيفة اقل درجة واما ان يقبل للمطالبة بحقوقه في التقاعد او يسرح ويتخذ لقرار بشأن ذلك استشارة الجئة المتساوية لاءضاء ، ومراجعة لاشكليات المنصوص عليها في الاجراءات المتعلقة بالتاديب " ².

اما في القانون الاساسي للوظيفة العامة رقم 06-03 لم يتطرق المشرع الجزائري الى تسريح الموظف العام بسبب عدم الكفاءة المهنية ، بل اشار في مادته رقم 85 انم للادارة الصلاحيات في تسريح الموظف المتريص اذا لم يقنع الادارة بنجاحه او عدم اقناعها اثناء فترة التريص ³.

ثانيا : الفرق بين الفصل التأديبي والاستقالة

ان الفصل لايعتبر السبب الوحيد لانتهاء خدمة الموظف ، فهناك اسباب اخرى متعددة من بينها الاستقالة ، فنجد معظم الدول كالجائر او في فرنسا او مصر قد ادرجت في قوانينها المنظمة للوظيفة العامة الاستقالة لانتهاء خدمته في الوظيفة ⁴.

1. المادة 184 ، امر رقم 06-03 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق -

2 - المادة 68 ، امر رقم 66-133 ، مرجع سابق .

3 - المادة 85 ، امر رقم 06-03 ، يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

. زيان عادل ، مرجع سابق ، ص 34 - 4

فلاستقالة هي عبارة عن عمل ارادي يصدر من الموظف يبدي فيه رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية المقررة لتركها¹.

يمكن تعريف الاستقالة على انها " عملية ارادية يثيرها الموظف بطلب منه وتنت هي الخدمة فيها بالقرار الارادي الصادر بقبول هذا الطلب ، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن ارادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا الا بالقرار الصادر من جهة الادارة"².

فقد عرف الاستاذ كمال رحماوي الاستقالة " على انها قطع علاقة لعمل الموجودة بين الادارة والموظف بالارادة المفردة ، فلا يجوز للسلطة الواسية ممارسة سلطاتها التأديبية بعد قبولها للاستقالة ، الا اذا نصر المشرع على خلاف ذلك "³.

اما الفقيه الفرنسي رولاند (Roland) ان الاستقالة توجد عندما يبدي الموظف العام رغبته صراحة في هجر او قطع علاقته بالوظيفة بصفة نهائية⁴.

والاستاذ انور رسلان الفقيه المصري ، عرفها على انها " رغبة العامل في انهاء علاقته بالجهة التي يتبعها بارادته قبل بلوغ سن الاحالة على المعاش "⁵.

ومن خلال ماسبق يمكن التمييز بين الاستقالة والفصل التأديبي ، فالاول يكون بارادة الموظف المنفردة ويطلب منه ، اما الثانية يكون بارادة الادارة او السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد توقيع عقوبة ادارية⁶.

فلاستقالة تقدم من قبل الموظف بطلب كتابي يفصح عن ارادته بصراحة في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة نهائيا⁷ ، يرسلها الموظف الى السلطة المخولة صلاحيات التعيين

1 - plantey traite pratique de la fonction publique tome 1,1963,p 249.

2 - زيان عادل ، مرجع سابق ، ص 35 -

3 - رحماوي كمال ، تاديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006 ، - ص 45

4 - حاج سعيد يوسف الجزائري ، مرجع سابق ، ص 28 -

5 - زيان عادل ، مرجع سابق ، ص 36

6 - يحي قاسم علي سهيل ، فصل الموظف العام ، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون ، تخصص ادارة ومالية ، - جامعة

الجزائر ، 2005 ، ص 52

7 - المادة 218 ، امر رقم 06-03 ، يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، مرجع سابق -

وقم باداء لوجباته الوظيفية الى غاية صدور القرار وكون غير قابلة للرجوع في حالة قبولها¹ .

كما يمكن ان تكون الاستقالة ضمنية وهي عبارة عن مواقف معينة يتخذها الموظف والمشرع يعدها بمثابة قونة على انه قصد بها ترك العمل نهائيا ، ويدها يرتب عليها اثار ولقد اخذ بها المشرع المصري الذي قام ببيان حالات واحكام الاستقالة الضمنية وذلك من خلال المادة 98 من قانون العاملين المدنيين في مصر ، وتكمن هذه الحالات فيما يلي :

اذا انقطع الموظف العام عن عمله بغير اذن لمدة 15 يوما متتالية مالم يقدم عذرا مقبول او قد قدم اسباب ورفضتها الادارة ، ففي هذه الحالة تعتبر خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

الانقطاع عن العمل بغير اذن ، او في حالة التحاق الموظف بخدمة اخرى ، اي بغير ترخيص من الحكومة المصرية ، في هذه الحالة تعتبر خدمته منتهية وذلك من تاريخ التحاقه بالخدمة الاجنبية² .

امل المشرع الجزائري والفرنسي لم ياخذ بالاستقالة الضمنية ، واعتبرها المشرع الجزائري الانقطاع عن العمل دون سبب او دون مخالفة تاديبية ، تؤدي حتما الى العزل³ .

مما سبق يظهر لنا ان علاقة الموظف العام لاتقطع بمجرد تقديم طلب الاستقالة وانما يجب انتظار رد الادارة بالاجاب ، وفي حالة تقديم طلب استقالة م تبوعه بترك منصب العمل يترتب عليها الفصل مباشرة ، وهذا جاء في نص المادة 220 من امر 03-06 المتضمن القانون الاساسي للعام للوظيفة العمومية⁴ .

ثالثا : الفرق بين الفصل التأديبي والاحالة على التقاعد

1 . المادة 219 ، امر رقم 03-06 ، يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، مرجع سابق -

زيان عادل ، مرجع سابق ، ص 38 - 2

يجي قاسم علي سهيل ، مرجع سابق ، ص 51 - 3

المادة 220 ، امر رقم 03-06 ، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، مرجع سابق - 4

الالفة على التقاعد هي اجراء قانوني لانتهاء خدمة الموظف العام ، سواء كان بارادته المنفردة او بارادة الادارة ، بعدما يبلغ الموظف السن القانوني للتقاعد .

فالفصل التأديبي والاحالة على التقاعد ، كلاهما يعتبر احد الاسباب التي تؤدي الى انهاء خدمة الموظف العمومي ، فالاختلاف هنا يكمن في ان الاحالة على التقاعد يقوم بطلب الموظف او بارادة الادارة بعد انتهاء فترة عمل كاملة ، هنا يحتفظ الموظف بجميع حقوقه ويتلقى معاش شهري مضمون ، اما الفصل التأديبي يكون بارادة الادارة المنفردة ، بعد تسليط عقوبة ادارية على الموظف العام بعد ارتكابه خطأ مهني يؤدي الى فصله ، والعقوبة تسلط بعد استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء¹ .

وض المشرع الجزائري على الاحالة على التقاعد في نص المادة 216 من الامر 03-06 على انه " ينتج انهاء للخدمة لاتام للذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن الاحالة على التقاعد ..."² ، اي ان الاحالة على التقاعد يع تبر كسبب لانتهاء خدمة الموظف وبالتالي يفقد صفته كموظف ويحتفض بها كمتقاعد ، فبمجر انهاء الخدمة يشطب الموظف من قائمة مستخدمي الادارة³ .

رابعا : الفرق بين الفصل التأديبي والاحالة على الاستيداع

اشار المشرع الجزائري الاحالة على الاستداع في نص المادة 145 من امر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على انه " تتمثل الاحالة على الاستيداع في ايقاف مؤقت لعلاقة العمل"⁴ .

و المقصود من الاستيداع هو طلب يتقدم به الموظف العام امام الادارة يتضمن ايقاف مزوالة نشاطه لمدة محددة قانونا ، مع احترام الشروط المنصوصة عليها .

1 محمد انيس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ، ص 209 -

2 المادة 220 ، امر 03-06 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق

3 - Essaid taib , droit de la fonction (5) publique , editio – houma , Alger , 2003 , p193

4 المادة 145 ، امر 03-06 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق -

وعرفها الاستاذ سليمان محمد لظماوي : " ان الاطالة على الاستيداع هي طلة وسط بين الخدمة وبين لفصل ، اذ يعد الموظف لمحال على الاستيداع عن عمله طيا لمدة محددة ، ثم يتقرر مصيره بصورة باتة في نهاية المدة " ¹ .

ولم شرع الجرائي اقر في ص المادة 146 من امر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، على حالات الاحالة على الاستيداع على " تكون الاطالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الاتية :

- في حالة تعرض احد اصول الموظف او زوجه او احد الابناء المتكفل بهم لحدث او لعاقة او مرض خطير .
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات .
- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا اضطر الى تغيير اقامته بحكم مهنته .
- لتمكين الموظف ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي ² .

كما يمكن ان تمنح لاغراض شخصية لاسيما القيام بدراسات او اعمال بحث وذلك بطلب من الموظف بشرط ان تكون بعد سنتين من الخدمة ³ .

ما يميز الفصل التأديبي عن الاحالة على الاستيداع هو ان هذا الاخير لا يؤدي الى اذهاء مهام الموظف العام ، الا اذا انتهت المدة المحددة بسنة قابلة للتجديد ، ثم يعاد الموظف الى منصبه الاصلي ، ففي فترة الاستيداع تكون علاقة الموظف بالادارة قائمة ، اما الفصل التأديبي فتنتهي مهامه بصفهائيه ، اما اسباب الاحالة على الاستيداع تكون محددة قانونا ، وتكون بطلب من الموظف ، بينما اسباب الفصل فتكون بارتكاب الموظف لخطأ تأديبي .

زيان عادل ، مرجع سابق ، ص 49 - 1

المادة 146 ، امر 06-03 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق - 2

المادة 148 ، امر 06-03 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق - 3

ومن حيث التعميم ففي حالة الاحالة على الاستبعاد لا يستفيد الموظف العام تعوضاً على عكس الفصل في بعض الحالات الاستفاد من التعميم نتيجة الفصل التعسفي¹.

المطلب الثاني : السلطة التأديبية المخول لها فصل الموظف العام

يهدف القانون الى منح السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام الذي يرتكب خطأ تأديبي ، هو تحقيق النظام داخل المرفق العام وحسن سيره².

وعرف الاستاذ فالين على ان السلطة التأديبية هي " السلطة التي توقع العقوبات على الموظف العام ، بحيث تمسه في حياته الوظيفية او تحرمه من مزايا وظيفته وذلك اذا ارتكب خطأ يتنافى مع واجباته المهنية "³.

تعتبر الجهة المختصة قانوناً بلاية تطبيق الجزاءات التأديبية ، هي التي تقوم بتحديد ما اذا كانت الواقعة تستلزم فرض الجزاء ام لا ، دون الاخلال بالنظم التأديبية والجزاءات المترتبة عن كل خطأ ينتج من شأنه تسليط عقوبة تتناسب مع الخطأ المرتكب⁴.

لذلك منح المشرع الجزائري صلاحية اصدار القرارات التأديبية وتوقيع عقوبة الفصل الى السلطة الرئاسية ومجالس التأديب الممثلة في اللجنة متساوية الاعضاء .

بهذا خصصنا فرعين لتحديد السلطة التأديبية المخول لها صلاحية فصل الموظف العام في الفرع الاول السلطة الرئاسية ، والفرع الثاني مجالس التأديب .

زيان عادل ، مرجع سابق ، ص ص 51 - 52 - 1

زيان عادل ، مرجع سابق ، ص ص 51-52 - 2

اوراك حورية ، مرجع سابق ، ص 52 - 3

بوراس منيرة ، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري ، دراسة حالة ادارة الجمارك ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في - 4 التنظيم

السياسي والادري ، كلية العلوم السياسية والاعلام ، جامعة الجزائر ، ص 47

الفرع الاول : السلطة التأديبية الرئاسية

ان المشرع الجزائري كباقي التشريعات الاخرى خول مهمة تاديب الموظف العام على يد السلطة الرئاسية اي السلطة المختصة بالتعيين والتمثلة في السلطة الادارية¹.

وهذا ما اشار اليه المشرع الجزائري في نص المادة 162 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، على ان السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، هي السلطة نفسها التي تتخذ الاجراءات التأديبية ضد الموظف العام².

لاعتبار هذا ان الادارة لها دور فعال فهي الوحيد التي يمكن لها تكليف الفعلي للخطأ التأديبي المرتكب من قبل الموظف³ ، ومن جهة اخرى فان السلطة الادارية الرئاسية هي الاكثر قدرة على معرفة وفهم الموظف العام التابع لها الذي ارتكب الخطأ⁴.

كما اشار المشرع الجزائري في المادة 165 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على انه " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات لتعيين قرار مبرر ، العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى والثانية بعد حصولها على توضيحت كتابية من لمعني ، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات لتعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الراي لملمزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تاديبى والتي يجب ان تبت في القضية المطروحة عليها في اجل لايتعدى خمسة واربعون (45) يوما ابتداءا من تاريخ اخطارها⁵.

1 بوشعير السعد ، تاديب الموظف العمومي في الجزائر ، بحث مقدم للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام ، معهد الحقوق والعلوم

السياسية والادارية ، جامعة الجزائر ، 1976 ، ص 72

2 نص المادة 162 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق -

السلطة الادارية تتمثل اساسا في : - الرئيس المباشر للموظف العام المخطىء تاديبيا ، مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الاداري -

رئيس المجلس الشعبي البلدي ، فيما يخص مستخدمى المؤسسة ومستخدمى البلدية ، والوالي فيما يخص مستخدمى الادارة المركزية -

رحماوي كمال ، مرجع سابق ، ص 134 - 3

4 بن سليم الياس ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، ادارة ومالية ، كلية الحقوق -

بن عكون

جامعة الجزائر ، 2002 ، ص 67

5 نص المادة 165 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق -

وقضت الغرفة الادارية بالمحكمة العليا في قرارها الذي صدر في 24-03-1991 بالملف رقم (76732) في قضية بين (ي ب) ضد والي ولاية بشار ، وذلك من خلال نشوء نزاع بخصوص سكن وظيفي ، حيث تم يقاف (ي ب) عن مهامه في 07-02-1989 مع وقف مرتبه الى غاية 15/05/1989 ، اين صدر قرار وقفه باعتباره مديرا عاما لمكتب الدراسات التقنية المتعدد الخدمات لولاية بشار من والي بشار ، مما ادى بالموظف بالطعن في ذلك القرار الاداري بالبطلان امام الغرفة الادارية بالمحكمة العليا ، هذا الموظف عين سابق بمنصبه من طرف نفس الوالي ذاته ¹.

المشروع الفرنسي اخذ ايضا بنفس النظام الاداري في التاديب ، فحول سلطة التاديب للسلطة الرئاسية التي تملك سلطة التعيين ² ، فلها ان تقوم بلستشارة اللجنة المشتركة او مايسمى بمجلس التاديب وذلك قبل توقيعها ³.

كما اخذ ايضا النظام الانجليزي ، فلاسلطات التاديبية تتمثل في الرئيس الاداري واللجان او مايسمى بالمجالس الادارية ⁴.

1 اشار لهذا الحكم خلف فاروق ، البات تسوية منازعات التاديب ، ص 162 - 1

2 علي جمعة محارب ، التاديب الاداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري و الفرنسي والانجليزي ، دار - الثقافة للنشر

والتوزيع ، الاسكندرية ، 2004 ، ص 203

3 يحي قاسم علي سهيل ، مرجع سابق ، ص 318 - 3

4 نوفل العقيل العجارمة ، سلطة تاديب الموظف العام "دراسة مقارنة" ، دار الثقافة للنشر والتوزيع الاردن ، 2007 ، ص 80 - 4

الفرع الثاني : المجالس التأديبية

اضافة الى السلطة الرئاسية التي تختص كاصل عام بالتاديب ، فالمشعر الجزائري انشا هيئات على مستوى كل جهة ادارية تقوم بمشاركة السلطة الرئاسية في اتخاذ القرارات التأديبية الموجهة للموظف العام .

قلمشعر الجزائري اطلق على هذه الهيئات عدة تسميات ففي الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية اطلق عليها تسمية اللجنة المحلية المتساوية الاعضاء، اما في المرسوم 85-59 اطلق عليها تسمية لجنة الموظفين .

تتشكل اللجنة المتساوية الاعضاء من عدد متساوي من ممثلي الادارة وممثلي الموظفين ويكون على مستوى الادارة المركزية والولايات والمنشآت العامة ، فالموظفين الذي يمثلون الادارة يتم تعيينهم من قبل الادارة المركزية بموجب قرار من الوزير المختص ، اما الاعضاء الذين يمثلون الادارة على مستوى الهيئات اللامركزية فيتم تعيينهم بنفس الشروط التي ذكرت اي بقرار من المدير المختص او الوالي ¹ .

المشعر اشار الى هذه اللجان في المادة 62 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، كما حدد كيفية تشكيل هذه اللجان وعملها في المواد 63 و 64 من القانون نفسه ، حيث تنص المادة 62 على انه "تشأ في اطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية :

- لجان ادارية متساوية الاعضاء - لجان طعن -جان تقنية ² .

كما نصت المادة 64 من الامر رقم 06-03 على انه " تستشار اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في لمسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين ، ويجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم ومجلس تاديبى " ³ .

يجي قاسم علي سهيل ، مرجع سابق ، ص ص 333-335 - 1

المادة 62 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق 2

المادة 64 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق - 3

وتتجلى صلاحيات واختصاصات مجالس التأديب في كون ان السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر ، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي ، والتي يجب ان تبت في القضية المطروحة ع ليها في اجل لايتعدى خمسة واربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ الاخطار ² .

اقر المشرع الفوزي ايضا المجلس التأديبي يتكون من لجنة ادارية تسمى اللجنة متساوية الاعضاء ، اي لجنة تمثيل الادارة والموظفين ، ويتم تعيينهم عن طريق الانتخاب فهي تقوم بفحص العديد من المسائل المتعلقة بالموظفين ، كالتوظيف والتقييم والتأديب والتحويل بالاضافة الى الدفاع عن الموظف محل متابعة ادارية بسبب ارتكاب خطأ اداري ³ .

لما سلف ذكره يتبين ان عقوبة فصل الموظف العام لا يتم اقرارها الا بعد موافقة اللجنة المتساوية الاعضاء ⁴ التي لها صلاحية تقرير العقوبة بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة لا يثار فيه او الشكوك بل قرار مبرر ومسبب ، ورأي اللجنة الزاميا للادارة التابع لها الموظف محل العقوبة .

نص المادة 165 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق - 2

زيان عادل ، مرجع سابق ، ص 34 - 3

نفس المرجع السابق ، ص 33 - 4

المبحث الثاني : اساس الفصل التأديبي وأثاره

عندما نتكلم عن اساس الفصل التأديبي واثاره ، نجد ان التأديب ويلة من بين الوسائل اللازمة في قانون الوظيفة العمومية ، لانها ذلك لانها تفرض العقوبة على الموظف العام المرتكب للخطأ ، وتحسن سير المرفق العام ، لكن يجب على السلطة التأديبية عند توقيع الجزاء احترام الاحكام والاسس التي حددها المشرع الجزائي ، فعليها ان تضع العقوبة التأديبية التي تتناسب مع الخطأ الذي ارتكبه الموظف العام اثناء او بمناسبة اداء مهامه ¹ .

ولكون اساس الفصل هو من بين الضوابط القانونية التي تعتمد عليه الادارة واثباته يقع على عاتق هذه الاخيرة ، تم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين ، **المطلب الاول** اساس المسؤولية التأديبية **والمطلب الثاني** اثار الفصل التأديبي .

المطلب الاول : اساس المسؤولية التأديبية

ان الخطأ التأديبي هو الركيزة الاساسية التي تعتمد عليه الادارة او السلطة التي لها صلاحية التعيين في مجال الوظيفة العامة ، بمجرد وقع الخطأ التأديبي والاخلال بالواجب الوظيفي الذي يصدر من الموظف العام ، تقوم المسؤولية التأديبية للموظف العام ، فالتشريع الجزائي اخضع الموظف الى مجموعة من الالتزامات يجب عليه التقيد بها ، في نفس الوقت منح له حقوق وواجبات يتمتع بها طيلة مساره المهني .

لذلك فان الخطأ التأديبي هو الوسيلة الاساسية التي تؤدي الى قيام مسؤولية الموظف العام الادارية ² ، وهذا ما يتم التطرق اليه من خلال تعريف الخطأ التأديبي (الفرع الاول) واركاز قيام الخطأ التأديبي (الفرع الثاني) .

1 قوسم حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه "دراسة مقارنة" اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون - العام

كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة ابوبكر بلقايد ، تلمسا ، 2012 ، ص ص 8-9

2 سي العابدي سامية ، مسؤولية الموظف التأديبية عن اخطائه الوظيفية ، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، - تخصص

قانون اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2006 ، ص 19

الفرع الاول : تعريف الخطأ التأديبي

لم يحدد المجال التأديبي افعال تشكل اخطاء مهنية ، بل كل خطأ يرتكب ينتج عنه اخلال بسير الحسن للمرفق او يؤثر على صمعة المؤسسة المستخدة ، سواء تعلق الامر بالانضباط او بالتقاعس في اداء المهام المنوطة للموظف ، فالادارة تلجىء الى تعريض الموظف الى عقوبة ادارية ، تتناسب مع الخطأ المرتكب .

لم يرق المشرع الجزائري بتعريف الخطأ التأديبي كباقي التشريعات الاخرى ، لانه عبارة عن مصطلح يصعب تعريفه ، لان طبيعة الاخطاء لا يمكن تحديدها ، بل يتم استنتاجها بناء على تصرف كل موظف ، وبالتالي طبيعة الخطأ لم تحدد ولم تحصر ، وهذا تجنا لوضع تعريف ناقص ، اي لايشمل جميع انواع الاخطاء التأديبية ، التي يعتمد عليها الموظف كذريعة للتهرب من المسؤولية الادارية التي تعق على عاتقه ، فالمشرع هنا اكتفى بالقول ان كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية¹ ، وترك صلاحية تحديد الخطأ للسلطة التي لها صلاحية التعيين .

وهذا ما تكلمت عنه المادة 20 من مرسوم رقم 59-85 على انه "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون لمساس بتطبيق القانون الجزائري ، ان اقتضى الامر ، اذا صدر من اي اخلال بواجباته المهنية ، او اي مساس صارخ بالانضباط ، او ارتكب اي خطأ خلال ممارسة مهامه او بمناسبة هذه الممارسة"² .

اما في الامر ، رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في مادته رقم 160 على "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط وكل خطأ او مخالفة من طرف الموظف اثناء او بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"³ .

1 الياس بن سليم ، مرجع سابق ، ص 46 -

2 المادة 20 ، امر رقم 59-85 ، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ، مرجع سابق -

3 نص المادة 165 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق

كذلك المشرع الفرنسي و المشرع المصري لم يقوموا بتعريف الخطأ التأديبي واذما اكتفوا بذكر الصور والامثلة عنه تاركا ذلك للفقهاء والقضاء¹ .

اما الفقه حاول العديد من الفقهاء تحديد معنى الخطأ التأديبي ، الدكتور عبد الفتاح حسن ، عرفه على انه " كل تصرف يصدر من العمل اثناء اداء الوظيفة او خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الاعمل ، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن ارادة ائمة² .

ويمكن تعريفه انه اخلال بالالتزام القانوني ، هذا التعريف يشمل كل القواعد القانونية سواء كانت مكتوبة او غير مكتوبة ، فهذا يسهل تحديد اي خطأ يرتكبه الموظف ، دون اللجوء الى القيود القانونية المحددة لطبيعة الخطأ .

وهو ايضا عبارة عن سلوك وظيفي يصدر من الموظف ، يستدعي المساءلة وتطبيق الجزاء التأديبي من قبل صاحب العمل ، سواء كان هذا السلوك ايجابيا ينعكس على حسن سير المرفق او سلبيا يرد عنه مخالفة الانظمة القانونية او التنظيمية او منافيا لعقد العمل واللوائح الداخلية الملزمة³ .

والفقيه الفرنسي jean marie auby عرف الخطأ التأديبي او المهني هو " الفعل المحتمل ان يقيم المسؤولية التأديبية⁴ .

كما انه لم يرد تعريف مضبوط للخطأ التأديبي في القضاء الاداري ، الذي اكتفى بتحديد صور تعد الاخطاء التأديبية ، تستوجب عقاب الموظف المرتكب الخطأ⁵ .

فقرار الغرفة الادارية للمجلس الاعلى بتاريخ 07-12-1985 الذي جاء فيه " من المقرر قانونا ان الاخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والافعال

1 حاج سعيد يوسف الجزائري ، مرجع سابق ، ص 37

2 الياس بن سليم ، مرجع سابق ، ص 47 -

3 هدفي البشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، الطبعة الثانية ، جسور النشر والتوزيع ، 2006 ، - ، ص 88

4 - jean marie auby , droit de la fonction publique , état collectivés locales hopitaux ,3éme ,paris,1997,p227

5 خلف فاروق ، مرجع سابق ، ص 6 -

المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف او الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي اليها او المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة ...¹.

و قضى مجلس الدولة لفرنسي بان " الخطأ الوظيفي هو كل اخلال بالتزام وظيفي حتى ولو ارتكب خارج نطاق الوظيفة ، مادام انه يمس سمعتها وكرامتها " .

وهذا ما عطي صور جديدة تعد اخطاء وظيفية يستلزم العقاب عليها، وهذا ما قرر في القضية المعروفة **Kawaleuski** ان اقدام الموظف بالمشاركة في مظاهرة غير مرخص به من قبل السلطة المختصة ، بعد تحذير وتنبه الوزير المختص ، يعد خطأ تأديبي يتطلب العقاب الاداري وصادر عقوبة تتناسب مع الخطأ المرتكب ، ثلثه شان اقبال موظف بالتدريس على تناول المشروبات الكحولية وتعاطي المخدرات ، يعد جرماً واضحاً يتطلب جزاء ، رغم قيام هذا الفعل خارج اوقات العمل ولم يكن له تأثير مباشرة ومطلق على ممارسة عمله الوظيفي ، وهذا ما ظا على سمعة المؤسسة المستخدمة ، التي ترغب دائماً في توظيف اشخاص نوا التزامات واخلاق تحافظ على كرامتها .

فالسلك الذي يحدث بلبله في ادارة سير المرافق العامة ، يعتبر خطأ يستوجب الجزاء التأديبي².

وحكمت المحكمة الادارية المصرية بالحكم الصادر بتاريخ 22-05-1965 " ان كل عامل يخالف الوجبات المنصوص عليها في القانون او يخرج عن مقتضى الواجب الوظيفي في اعمال وظيفته ، او يظ هربمظ همر من شأنه الاخلال بكلمة وظيفته يعاقب تأديبياً والاطعاء التأديبية قد ترتكب اثناء الوظيفة ، او بمناسبة ادائها ، وذلك بمخالفة ما تفرضه من واجبات اجابية او سلبية ، يستوي في ذلك ان ترد هذه الوجبات في نصوص صريحة او ان تفرضها طبيعة العمل الوظيفي ذاته " ³ ، كما ماردي حكمها الصادر في 23-04-1974 ان " سبب الاقرار التأديبي بوجه عام هو اخلال العامل بواجبات وظيفته او اتيانه

1 - قرار الغرفة الادارية بالمجلس الاعلى ، بتاريخ 07/12/1985 ، قضية (ب م ش) ضد وزير الداخلية ، المدير العام للامن الوطني

المجلة القضائية ، العدد الاول ، سنة 1990 ، ص ص 215 - 218

يجي قاسم علي سهيل ، مرجع سابق ، ص 70 - 2

سليمان محمد الطماوي ، الجريمة التأديبية ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ، 1975 ، ص 70 - 3

عملا من الاعمال المحرمة عليه ، فكل عامل يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين او القواعد التنظيمية العامة ، او اوامر الرؤساء الصادر في حدود القانون ، او يخرج على مقتضى الواجب في اعمال وظيفته المناط به تأديتها بنفسه بامانة ودقة ، يعتبر مرتكب ذنبا اداريا ¹ .

لذلك المشرع الجزائري لم يضع تعريفا محدد للخطأ التأديبي ، بل جعل النظر الى طبيعة الخطأ الذي لا يمكن تحديده او حصره في افعال محددة ، تجنا لوضع تعريف مضبوط قد يكون قاصر وغير ملم بجميع الاخطاء ، قد يركز عليه الموظف كذريعة قانونية للتهرب من المسؤولية الادارية تجنا لتسليط عقوبة قد تؤثر على مساو المهني ، وكنتفى المشرع بتحديد الحالات التي تعد لخطاء تأديبية على سبيل المثال وما يقابلها من عقوبات تأديبية فقسمها الى اربعة 4 درجات ، حسب جسامتها ابتداء من البسيطة وصولا الى الجسيمة ² .

واعتر المشرع الجزائري هذه الاخطاء التالية من اخطر ما قد يرتكب في حق الوظيفة وهذا ما يؤدي الى اعاقه حسن سير المرفق العام ، والتي نص عليها في المادة 181 من الامر : 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على انها عبارة عن اخطاء مهنية تصنف من الدرجة الرابعة ، واذا قام الموظف بارتكابها تؤدي به الى الفصل وتتمثل هذه الاخطاء في :

- الاستفادة من امتيازات من اي طبيعة كانت ، يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تأديته خدمة في ممارسة وظيفته .
- ارتكاب اعمال عنف على اي شخص في مكان العمل .
- تسبب عمدا في اضرار ملدية جسيمة بتجهيزات واملاك المؤسسة او الادارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة .
- اتلاف وثائق ادارية بقصد الاساءة الى حسن سير المرافق العامة .

1 - نصر الدين مصباح لقاضي ، النظرية لعامة للتاديب في الوظيفة لعامة ، دراسة موازنة في لقانون المصري وللبيبي ولشريعة الاسلامية

الطبعة الثانية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2002 ، ص ص 31-32 .

2 - حاج سعيد يوسف الجزائري ، مرجع سابق ، ص 35 .

- تزوير شهادات والمؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او بالترقية .
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح اخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من الامر السالف الذكر¹.

لذلك فالمشرع الجزائري حدد هذه الاخطاء وجعلها سبب لتسريح الموظف العام نظرا لخطورة درجتها ، كما انها تعتبر من الاخطاء الجسمية التي يعاقب عليها الموظف العام وفي حالة اقدمه على ارتكاب احدى هذه الاخطاء يترتب عليه تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة تؤدي به الى :

- التنزيل الى رتبة سفلى مباشرة .
- التسريح².

الفرع الثاني: أركان قيام الخطأ التأديبي

يقوم الخطأ التأديبي على قيام ثلاثة اركان اساسية ، تتمثل في : اولا الركن المادي ثانيا الركن المعنوي ، ثالثا الركن الشرعي .

اولا : الركن المادي

يمكن تعريفه على انه عبارة عن سلوك يرتكبه الموظف ، سواء كان اجابيا او سلبيا وذلك اخلال بواجباته الوظيفية ، ولكي يتحقق هذا الركن ، لا بد ان يكون التصرف محدد اي وجب اثباته³.

وهذا ما اخذت به المحكمة الادارية العليا في مصر ، حيث انه يستوجب لادانة الموظف ومجازاته ان تثبت الادارة انه قد وقع منه ذلك الفعل سواء كان ايجابيا او سلبيا محدد .

1 - المادة 181 ، امر رقم 03-06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .
 2 - المادة 163 الفقرة 4 ، امر رقم 03-06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .
 3 - مشعل محمد العجمي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانون الكويتي والاردني ، رسالة ماجستير في القانون العام كلية الحقوق ، جامعة الشرق الاوسط ، 2011 ، ص 45 .

كما اعتبر القضاء الجزائري الركن المادي شرطا اساسيا يجب توفره في الخطأ ، وهذا ماقضت به المحكمة العليا عند اصدارها لقرار تبين من خلال اجرائها لتحقيق ان الادارة لم تقم بذكر الافعال الفسودية الى الموظف ، ولتي ادت الى تحريك لدعوى التأديبي وبالتالي فان المحكمة هنا غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار¹.

لايجوز للمشرع ان يعاقب الموظف على مجرد التفكير وحده في ارتكاب الجريمة فهذا لا يكفي ، ولذا ان تصدر افعال عن ارادة وارتكاب لفعل محذور ولمتمثل في بلخلاه بواجبات وظيفته² ، والممنوعة قانونا ، مما يؤدي الى تشكيل الخطا التأديبي ، وقد اتجه مجلس الدولة الجزائري في هذا الشأن الذي قضى بفصل المدعي نهائيا من صفوف الامن الوطني وذلك في قرار اصدره المدير العام للامن الوطني ، الذي تتخلص احداثه على ان المدعى كان مكلف بالمناوبة المحلية ، لكنه لم يحترم التعليمات الموجه اليه من رئيس الامن مما ادى الى احداث اضرار وخيمة³.

ثانيا : الركن المعنوي

يمكن تعريف الركن المعنوي على انه " ضرورة الفعل المكون للسلوك المادي عن ارادة ائمة"⁴.

فوصت عليه المادة 74 من المرسوم رقم 82-302 بتوفر القصد يكون الفعل عمديا ، يستوي في ذلك ان يكون هذا الفعل قد ظهر في المسلك الايجابي او السلبي .

والارادة الاثمة بتوافرها تؤدي الى تشديد العقوبة عند تقديرها باعتبار ان الموظف قصد من وراء فعله المساس بكرامة الوظيفة وبالتالي كرامة الدولة⁵.

1 - اشار الى هذه الاحكام يحي قاسم علي سهيل ، مرجع سابق ، ص 83.

2 - بشنة دليلة وحملوي رشيدة ، نظام تاديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص قانون عام (منازعات ادارية) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 45 ، قالمة ، 2014 .

3 - قرار مجلس الدولة الجزائري ، الغرفة الثانية ، رقم 46386 ، فهرس رقم 768 ، بتاريخ : 15-10-2008 ، قضية ش ق ، ضد وزير الداخلية والجماعات المحلية ومن معها ، مشار اليه في زياد عادل ، مرجع سابق ، ص 67 .

4 - حاج سعيد يوسف الجزائري ، مرجع سابق ، ص 44 .

5 - المادة 74 ، من مرسوم رقم 82-302 ، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة

بعلاقات العمل الفردية ، ج ر ، عدد 37 ، سنة 1992 .

كما يمكن ان يسند الفعل المرتكب سواء كان ايجابيا او سلبيا الى عدم الاحتياط او الالهمال ، اي ارتكابه بفعل بدون عذر شرعي وذلك لتأديته لاعمال غير اعمال وظيفته، مما يؤدي الى تقصير في اداء مهامه على اكمل وجه .

وعليه فيكفي ان يسند الفعل الخاطيء اليه لتتحقق المسؤولية¹ ، وجاءت المادة رقم 161 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيه ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة او بالمستفيدين من المرفق العام"².

ثالثا : الركن الشرعي :

تم تعريف الركن الشرعي للخطا التأديبي على انه : " لايقصد به نص التجريم وانما هو الصفة غير المشروعة للفعل الذي ياتي به الموظف ، او يمتنع عن ادائه ، مخالفا بذلك لواجبات الوظيفية ومقتضياتها سواء نص على ذلك صراحة ام لم ينص"³ ، لان المشرع الجزائي لم يحصر المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها حصرا جامعا او مانعا ، حيث قام بوضع حكما عاما يمكن ان تدرج تحته كافة المخالفات وذلك بنص المادة 60 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية: " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط وكل خطأ مهنيا ، يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية"⁴ . على العكس في المبدأ الجنائي " لاجرمية ولا عقوبة الا بنص "الذي يضيف على جرائم قانون العقوبات ثباتا واستقرار ، بحيث ان الفعل الذي جرمه المشرع يظل كذلك مابقي النص لا يتغير وقد قام بحصر الجرائم وتحديدها شرعا⁵.

1 - خلف فاروق ، مرجع سابق ، ص 9 .

2 - المادة 161 ، امر رقم 03-06 ، المتضمن القانون اساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

3 - بن علي عبد الحميد ، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ،

كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، 2011 ، ص 13 .

4 - المادة 60 ، امر رقم 03-06 ، المتضمن القانون اساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق

5 - زيان عادل ، مرجع سابق ، ص 64 .

المطلب الثاني : اثار الفصل التأديبي

بعد اصدار السلطة التأديبية عقوبة الفصل ضد الموظف العام ، تترتب عنها اثار قانونية على المركز الوظيفي الذي يشغله ، وبعد المصادقة على هذه العقوبة تصبح نهائية وواجبة التنفيذ لكي تنتقل اثارها على الموظف ، ويقتضي الاثر في تنفيذ العقوبة والحاق اثارها المادية والمعنوية عليه لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام¹، حيث انه بعد اصدار هذه العقوبة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ، تترتب مجموعو من الاثار ادارية ومادية .

لذلك قدنا بتقسيم هذا المطلب الى فرعين ، الفرع الاول نتطرق الى شرح بايجاز للاثار القانونية للفصل التأديبي ، والفرع لثاني ، نبين من خلاله الاثار المادية للفصل التأديبي .

الفرع الاول : الاثار القانونية للفصل التأديبي

ان العقوبة التأديبية التي تصل الى حد الفصل الذي يتعرض اليه الموظف العام والذي يذجر عنه اخلال بمركزه القانوني ، يترتب عن ذلك اثار قانونية ، بهذا الصدد ننوه الى امرين مهمين ، اولاً تطبيق عقوبة الفصل التأديبي ، ثانياً اعادة ادماج الموظف العام المفصول .

- اولاً : تطبيق عقوبة الفصل التأديبي

توقع الادارة المستخدمة عقوبة الفصل على الموظف العام التابع لها بعد ارتكابه الخطأ التأديبي ، ويكزن تنفيذ العقوبة مباشرة بعد حال وقوعها ، وتنتهي علاقته الموظف بالادارة بما شقوب عد تنفيذه لعقوبة الفصل وفقاً لنص المادة 216 من قانون 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، على انه " ينتج انهاء لخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف يكون بالتسريح ... " .

اما القانون الفرنسي ، فقد نص المشرع عليه في المادة رقم 24 من القانون المتضمن حقوق وواجبات الموظفين الصادر سنة 1983 على انه " الانهاء النهائي للوظيفة لتوقيف الاطارات وفقدان صفة الموظف يكون على النحو التالي : .. التسريح"¹.

ويبلغ الموظف بالعقوبة التأديبية في اجل 8 ايام كما هو منصوص في المادة 172 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفية العمومية على "يبلغ الموظف لمعني بالقرار المتضمن العقوبة لتأديبية ، في اجل لايتعدى 08 ايام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ، ويحفظ في ملفه الاداري"².

- ثانيا : اعادة ادماج الموظف العام المفصول

عند اثبات العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف العام ، فان السلطة المختصة بالتأديب تقوم باستصدار قرار الفصل التأديبي ، في هذه الحالة لايمكن توظيفه من جديد بالوظيفة³ وهذا بناء على نص المادة 185 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على انه " لايمكن للموظف الذي كل محل عقوبة التسريح او العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية "⁴.

كما نص عليه القانون رقم 50 سنة 2004 المتعلق بتعديل القانون الاساسي للعاملين في الدولة في مادته رقم 68 على انه " لايجوز اعادة العامل المسرح الى خدمته ذلك لانه تعرض لعقوبة التسريح "⁵.

فالموظف العمومي الذي تعرض لعقوبة الفصل تنتهي مهامه مع الادارة المستخدمة وايضا مع الوظيفة العمومية⁶، وهذا على خلاف المشرع الفرنسي الذي نص على انه يمكن للموظف العام الذي كان محل عقوبة تأديبية اعادة ادماجه في وظيفته .

1 - loi n=83-634, portant droit et obligations des fonctionnaires ,op , cit .

2 - المادة 172 ، من الامر رقم 03-06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

3 - زياد عادل ، مرجع سابق ، ص 87 .

4 - المادة 185 ، من الامر رقم 03-06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق

5 - المادة 68 ، من القانون رقم 50 ، سنة 2004 ، المتعلق بتعديل القانون الاساسي للعاملين في الدولة .

6 - ريقط محمد ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكمل لمتطلبات شهاد الماستر في الحقوق ، تخصص

قانون اداري كلية الحقوق العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، 2015 ، ص 53 .

ووفقا لنص المادة رقم 24 في فقرته 2 من قانون حقوق وواجبات الموظف " .. يمكن للموظف المعني ان يلتمس من لسلطة التي لها صلاحيات لتعيين ، بعد ان تأخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء اعادة ادماجه في وظيفته ، بعد نفاذ مدة الحرمان من الحقوق المدنية ، او مدة المنح بقرار قضائي من ممارسة وظيفة عمومية .."¹ .

في حين نجد ان المشرع الاردني قد اجاز وبموافقة ديوان الخدمة المدنية للموظف الذي عزل من الخدمة² حق الاولوية في التعيين في اي وظيفة في الخدمة تتناسب مع مؤهلاته وخبراته خلال ستة 06 اشهر من تاريخ تسريحه ، وفي حالة رفض الموظف قبول تلك الوظيفة التي عرضت عليه لاعادة تعيينه فيها فانه يفق ذلك الحق .

وقد نص المشرع الاردني باعادة تعيين بموجب المادة 58 من نظام الخدمة المدنية على انه " اذا اعيد موظف سابق الى دائرة الخدمة المدنية ، فلا يجوز تعيينه في درجة اعلى من الراتب الذي كان يتقاضاه في ذلك الوقت ، الا اذا كان قد حصل على مؤهل علمي جديد او على خبرة تتفق مع الوظيفة التي سيعين فيها"³

الفرع الثاني : الاثار المادية للفصل التأديبي

بعد ارتكاب الخطأ التأديبي الجسيم من قبل الموظف العام تقوم السلطة التأديبية باتخاذ الاجراءات للحفاظ على سمعة المؤسسة وحسن سيرها بانتظام ، وهذا ما يترتب عليه مجموعة من الاثار التي تمس الموظف في مركزه المادي ، ومن بين هذه الاثار تحديد تاريخ توقيف المرتب اولا ، ثانيا مستحقات نقدية مقابل اجازات لم يستفد منها

- اولا : تحديد تاريخ توقيف المرتب

1 - زياد عادل ، مرجع سابق ، ص 90 .

2 - ريقط محمد ، مرجع سابق ، ص 54 .

3 - عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام " دراسة مقارنة بين القوانين الاردني والكويتي " ، رسالة ماجستير مقدمة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق الشرق الاوسط ، 2012 ، ص 132 .

يستحق الموظف العام مرتبا شهريا اثناء قيامه بالوظيفة الى ان تنتهي علاقة العمل بينه وبين الجهة المستخدمة ، وهذا الحرمان من المرتب يبدأ سريانه ابتداء من تاريخ فصله⁴ في حالة صدور قرار الفصل من قبل المجلس التأديبي لادانته بناء على الخطأ التأديبي المنسوب اليه او تنتهي خدمته من تاريخ صدور قرار الفصل² ، وهناك حالتين لتحديد تاريخ حرمان الموظف من راتبه والمتمثلة في :

- **اولا :** يرتبط تاريخ توقيف الراتب الشهري للموظف بتاريخ تحقق السبب المؤدي الى انتهاء علاقة العمل بين الموظف والجهة المستخدمة ، وهذا مايقع بقوة القانون دون تدخل الادارة في ذلك ، حيث ان سلطة هذه الاخيرة مقيدة ، وقرارها الصادر بفصل الموظف ما هو الا مجرد قرار كاشف فقط لحالة نشأت بناء على نص قانون ، ومن بين هذه الحالات :

- حالة انتهاء الخدمة بسبب صدور جنائي ضد الموظف .

- حالة انتهاء الخدمة بسبب فقدان الجنسية الجزائرية للموظف .

- **ثانيا :** ان يرتبط فيها تاريخ توقيف الراتب مع تاريخ صدور قرار الادارة بفصل الموظف ، وليس من تاريخ تحقيق السبب المؤدي الى ذلك ، ومن بين هذه الحالات

- انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الاحالة على التقاعد .

- انتهاء خدمة الموظف العام بسبب بلوغ سن القانونية للاحالة على المعاش .

- انتهاء خدمة الموظف العام بسبب فقدان اللياقة البدنية والصحية .

ففي هذه الحالة اقر المشرع الجزائري بأحقية استقادة الموظف العام جميع حقوقه المالية³ ، ولقد اوجبت المادة 77 في فقرتها الاولى ، من نظام الخدمة المدنية الاردني ان تدفع للموظف العام حقوقه المالية اذا انهيت خدمته بسبب عدم اللياقة الصحية ، او اكمال السن القانونية لانتهاء الخدمة ، او في حال الاحالة على التقاعد او في حال التسريح ، او

4 - نفس المرجع السابق ، ص 134

2 - زياد عادل ، مرجع سابق ، ص 94 .

3 - ريقط محمد ، مرجع سابق ، ص ص 56-57 .

في حال الاستغناء عن الخدمة اما العزل عن الوظيفة او فقدانها ، او فقدان الجنسية الاردنية فيحرم الموظف من حقوقه المالية بمجرد تحقيق اي من هذه الحالات ⁴.

ثانيا : مستحقات نقدية مقابل اجازات لم يستفد منها

المشرع الجزائري لم يمنح الموظف العام هذا الحق بل اكتفى بالاستثناء في حال تأجيل العطلة من سنة الى اخرى لفائدة المصلحة ، وهذا ما جاء في نص المادة 205 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، على انه " لا يمكن باي حال تعويض العطلة السنوية براتب " ³ ، تقابلها لمادة 206 من لقانون نفسه على " يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها او جزء منها من سنة الى اخرى " ⁴.

في نفس السياق المشرع الكويتي منح للموظف عند انتهاء خدمته الحق في البدل النقدي وهذا ما نصت عليه المادة رقم 41 من نظام الخدمة المدنية الكويتي على انه " يستحق الموظف عند انتهاء خدمته بدلا نقديا عن رصيد اجازته الدورية التي لم ينتفع على اساس اخرى مرتب تقاضاه ، ويسقط ما زاد عن ذلك " ⁵.

4 - عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص 35 .

3 - المادة 205 ، من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

4 - المادة 206 ، من نفس المرجع السابق .

5 - عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص 135.

الفصل الثاني

اثر الحكم القضائي لفصل الموظف والضمانات المقرر له

ففي بعض الدول تناول المشرع اثر الحكم الجنائي على الموظف العام سواء في القانون العقوبات ام في القوانين المنظمة للوظيفة العمومية .

فأثر الحكم الجنائي على الموظف لايعني ان كل الاحكام الجنائية الصادر في حق الموظف تؤدي الى فصله من وظيفته ، وإنهاء علاقته القانونية بالإدارة ، وإنما يحدد المشرع انواعا معينة من الجرائم التي تؤدي الى فصل العلاقة بين الطرفين ، فالفقه حدد شروط معينة لإمكانية ترتيب الاثار القانونية¹.

مقابل ذلك توجد ضمانات تاديبية لها اهمية كبيرة في نطاق القواعد القانونية المنصوصة على عقوبة تأديبية للموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي ، ولكي تتحقق العدالة يجب توفر مجموعة من الضمانات للموظف الذي نسبت اليه التهمة في كل مراحل الدعوى وهي تعد بمثابة الطريق الذي ينير به الاجراءات المتبعة من طرف السلطة التي لها صلاحية التأديب وسلاحا يلجا اليه الموظف العام لمواجهة هذه السلطة²، لذلك قام المشرع الجزئري بمنح مجموعة من الضمانات للموظف المتهم سواء قبل او بعد اصدار العقوبة التأديبية .

ففي هذا الفصل نطرق الى مبحثين **المبحث الاول**: اثار الحكم الجنائي لفصل الموظف العام ، **المبحث الثاني** : الضمانات المقررة للموظف العام .

1 - خالد عبد الفتاح محمد ، طبيعة العلاقة بين نظامي العقاب التأديبي والجنائي ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، عين الشمس ، القاهرة ، 1991 ص 282 .

2 - سعيد بوالشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ، طبع للامر 133-66 ، دراسة مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ص 124 .

المبحث الاول: اثار الحكم القضائي لفصل الموظف العام

نظرا لاحتلال الموظف مركزا قانونيا يختلف عن مركز الفرد العادي ، فالجرائم التي يرتكبها ويكون لها طابع جزائي تختلف عن الجرائم التي يرتكبها الفرد العادي ، ولا بد من مراعاة هاهنا الخصوصية في مركز الموظف ، لانه هذه الصفة تنهض مبرر لتشديد العقوبة الجنائية ، على اختلاف تلك الفرد العادي الذي يرتكب نفس الجرائم¹.

كما سبق وان تطرقنا الى ان المشرع حدد انواعا معينة من الجرائم التي تؤدي الى فصل العلاقة بين الطرفين ، فالفقه حدد شروط معينة لامكانية ترتيب الاثار القانونية².

لذلك يقتضي ان نبين هذه الشروط مع عرض صور من الفصل المترتبة عن الحكم القضائي ، ففي **الطلب الاول** : شروط ترتيب الاثار التبعية للحكم الجنائي ، اما **المطلب الثاني** : الفصل كآثر حكم جنائي على الموظف العام.

الطلب الاول : شروط ترتيب الاثار التبعية للحكم الجنائي

ان الفقه والقضاء الاداري على ان الحكم الجنائي الذي يترتب عليه فصل الموظف العام من مركزه القانوني ، وجب توفر فيه شروط تكون ثابتة حتى يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين اتخاذ الاجراءات التأديبية في حق الموظف العام³.

تم تقسيم هذا المطلب الى فرعين ، **لفرع الاول** : صدور الحكم من محكمة وطنية مختصة ، اما **الفرع الثاني** : صدور حكم قضائي نهائي .

الفرع الاول : صدور الحكم من محكمة وطنية مختصة

يعتمد شرط هذا الحكم الى مبدأ اقليمية القوانين الجنائية الذي يقضي بان يكون الحكم الجنائي مقصور الاثر على الدولة التي صدر فيها ، بحيث انه لا يكون له اثر ايجابي في دولة اخرى ، وهذا لاستقلالية كل دولة بشؤونها القضائية الخاصة خاصة في مجال تسليط

1 - د. محمود نجيب حنين ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، الطبعة الرابعة ، دار النهضة العربية - 1977 ، ص ص 745-746 .

2 - خالد عبد الفتاح محمد ، مرجع سابق ، ص 282 .

3 - عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية ، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذي الكادرات الخاصة ، دار الفكر العربي ، بدون سنة نشر ، ص 229 .

العقوبات الجنائية على الموظفين ، بان تقوم دون غيرها بتنفيذ ما يصدره قضاؤها من احكام وقرارات ، دون الزام اي دولة اخرى بتنفيذ تلك الاحكام او القرارات ، مالم يكن بين الدولتين اتفاقية بخصوص هذا الامر¹ .

ويرى بعض الفقهاء انه ليس ثمة ما يمنع من الاستناد الى هذا الحكم الاجنبي ولكن بوصفه حكماله حجية الاحكام وقوتها الملزمة ، واما بوصفه مجرد وقعة او دليل على حدوث واقعة ، بمعنى انه يجوز مسائلة الموظف تأديبيا عن الافعال التي صدرت منه وهو في الخارج والتي ادين بسببها جنائيا ، متى كانت تلك الافعال تشكل خطأ تأديبيا بالنسبة له لارتكاب خطأ يتنافى مع مقتضيات الوظيفة التي يشغلها .

فتوقع العقوبة التأديبية على الموظف العام في هذه الحالة لا علاقة له مطلقا بالحكم الجنائي الصادر ضده في دولة اجنبية حتى ولو كانت العقوبة تتمثل في فصله من مركزه القانوني ، بل نتيجة المسؤولية التأديبية ترتبط بالأفعال التي صدرت منه وشكلت اخلا بواجباته المهنية ، لان الموظف مسؤول عن كل التصرفات التي تصدر منه حتى ولو ارتكب هذا الخطأ خارج نطاق العمل ، لانه لا يوجد بين الحياة المهنية والحياة الخاصة عازل سميك يمنع تأثير كل منهما في الاخر ، بل يحتفظ بصفته كموظف عام² .

كما ان الحكم الجنائي الذي يترتب عليه فصل الموظف يجب ان يصدر من محكمة مختصة ، او كما نص عليه المشرع الجزائي في المادة 71 من المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الناصة على " ... عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة .."³ .

بناء على ماورد ذكره يشترط لترتيب الحكم الجنائي لاثاره التبعية يجب ان يصدر من جهة قضائية تخض لقواعد قانون العقوبات ومبادئه المستقرة .

1 - عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية ، العقوبات التأديبية ، مرجع سابق ص 229 .

2 - عبد الفتاح حسن ، اثر الحكم الجنائي في انهاء علاقة الموظف بالدولة ، مجلة العلوم الادارية ، العدد الاول ، يونيو 1961 ، ص

20 .

3 - المادة 71 من المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

حيث ثار الخلاف في مصر حول بعض الماحكم من حيث ذضوها ل قانون العقوبات من عدمه لاقول بإمكانية ترتيب الاثار التبعية للحكم الجنائي الصادر من تلك الماحكم بعقوبة الجنائية¹ ، وقد استقر الامر على ان ماحكم امن الدولة ماحكم قضائية والأحكام التي تصدرها صحيحة لانها صادرة من جهة قضائية ، غير انها لا تكون نهائية الا بعد التصديق عليها من قبل رئيس الجمهورية ، وهذا ما ذهبت ادارة الدراسات والبحوث الفنية بالنيابة الادارية المصرية بقولها " ان الحكم لغيايبي الصادر ضده من محكمة امن الدولة العليا بسوهاج في 12/06/1972 بعزله من وظيفته غير واجب التنفيذ لعدم صيرورته نهائيا بعد وبالتالي فان المتهم مازال متمتع بصفته الوظيفية .."² .

اما بالنسبة للماحكم العسكرية فالاتجاه الغالب والمستقر انها ماحكم قضائية وإحكامها قوة صادرة من الماحكم العادية ، وبالتالي تترتب اثارها في فصل الموظف العام .

اما محكمة الافراد وطبيعة الاحكام القضائية التي تصدرها فالمستقر في قضاء مجلس الدولة ان احكام هذه الاخيرة ليست كا احكام الماحكم الجنائية العادية ، وبالتالي لا يترتب عليها ما يترتب على احكام هذه الماحكم من اثار قانونية ، حسب قوانين الموظفين³ .

الفرع الثاني : صدور حكم قضائي نهائي

لكي يترتب الحكم الجنائي اثره في المجال الاداري بفصل الموظف ، يجب ان يكون الحكم نهائيا حائزا لقوة الشيء المقضي به ويكون نهائيا ، متى كان غير قابل لأوجه الطعن او كان قابلا للطعن ، ونقضت مواعيده او طعن فيه وكان مرفوضا ، بمعنى انه استنفذ طرق الطعن العادية ، وإذا الحكم الجنائي باتا او مبرما بعد استنفاد الطرق العادية وغير العادة معا ، فالطعن امام محكمة النقض فالأصل هنا لا يعطل حكم محكمة الاستئناف ويوقف تنفيذا لقرار ، وهذا مل يوحى ان طعن محكمة الن قض لا يوقف تنفيذ العقوبة الاصلية بالإضافة عدم ايقاف تنفيذ اثاره التبعية المتعلقة بإنهاء خدمة العامل وفق النظم العاملين التي تقضي بذلك .

1 - عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية ، العقوبات التأديبية ، مرجع سابق .

2 - خالد عبد الفتاح محمد ، مرجع سابق ، ص 285 .

3 - د ، خميس اسماعيل ، موسوعة القضاء التأديبي ، الكتاب الاول ، الطبعة الاولى ، دار الطباعة الحديثة ، القاهرة ، 1994 ، ص

حيث افتى مجلس الدولة المصري بان الحكم الصادر بإدانة العامل في تهمة اخفاء اشياء مسروقة ، يترتب عليه انتهاء خدمة العامل ولو طعن في الحكم بالنقض ، لان الاصل ان الطعن بالنقض لا يمنع تنفيذ الحكم ، كما افتى نفس المجلس انه بمجرد صدور الحكم النهائي فانه ينفذ بآثاره " الا اذا كان صادر بالإعدام - ولو كان هذا الحكم قابلا للطعن فيه بالنقض ، او طعن فيه فعلا ¹ .

ويلاحظ ان المشرع اليمني اشترط اكتساب الحكم الدرجة القطعية ، اي باتا وهذا ما يتعارض مع نص المادة 450 من قانون الاجراءات الجزائية اليمني الذي لا يرتب على الطعن بالنقض وفق تنفيذ الحكم المطعون فيه ² ، اذ ان اشتراط ان يكون الحكم قطعيا ، يعني عدم جواز تنفيذه الا بعد نفاذ جميع طرق الطعن ، ويصبح نهائيا .

مما يدل ان الحكم ينفذ على اساس حجية الشيء المقضي به مع ترتب جميع الاثار القانونية ، بما في ذلك فصل الموظف العام من مركزه القانوني ، فان حكمت محكمة النقض كما نوهت اليه المحكمة الادارية العليا في مصر ³ "بالغاء الحكم المطعون فيه ، عادة الدعوى الى حالتها الاولى ، واثر ذلك انه لا يجوز اعتبار الموظف محكوما عليه ، بل هو متهم فقط الى ان يصدر في امره قضاء جديد ويتعين على الادارة معاملته على هذا الاساس كما يستوجب سحب قرار عزل الموظف وإعادةته الى عمله مع اعتباره كان لم تعرض لحكم جنائي ، لذلك تحسب له مدة العزل لاستحقاقه العلاوات والترقيات ، كما تحسب في المعاش وعليه فان انتهاء الخدمة يتم بصيرورة الحكم الجنائي نهائيا ، فهذا الانهاء يبقى بين الوجود والعدم مع سببه ، المقصود هنا الحكم الجنائي فان نقض هذا الحكم وقضى ببراءة الموظف لعدم صحة الواقعة وثبوت تفتيق ادعاءاتها ، فان الفصل يعتبر وكأنه معدوما ، فلا تلحقه اي اثار حتى بعد فوات ميعاد الطعن فيه .

1 - عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية ، العقوبات التأديبية ، مرجع سابق ، ص 246 .

2 - يحي قاسم علي سهيل ، فصل الموظف العام ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون ، تخصص ادارة ومالية ، جامعة الجزائر كلية الحقوق ، 2005 ، ص 166 .

3 - بدرية جاسر صالح ، قواعد انهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي ، مطبوعات جامعة الكويت ، دون سنة النشر ، ص

وفي الين قضت محكمة الميناء الابتدائية على انه¹؛ يتضح للمحكمة اعتماد المدعى عليه لقرار الفصل وإنهاء خدمات المدعي مستندا على مذكرة رئيس قسم البحث الجنائي بشرطة كريتير وهذا الاجراء الذي اعتمد عليه بقرار الفصل ، إلا ان ذلك يعد خطأ فادح وغير قانوني ، لان دوراق سلم الشرطة هو جمع مطضرا لا استدلال بناء على البلاغات والشكاوى المقدمة بمصالحهم ، عملا بقانون الاجراءات الجزائية ، ولا يحق لأقسام الشرطة توجيه الاتهام .

اما عن اثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية في جعلها سببا لفصل الموظف فيختلف من قانون لآخر ، ففي مصر يقضي قانون العاملين بان وقف يمنع من فصل الموظف ، اما في القانون اليمني فقد نصت المادة 118 من قانون العقوبات رقم 12 لسنة 1994 على انه " للقاضي ان يجعل وقف التنفيذ شاملا لاي عقوبة تكميلية عدا المصادرة " ² .

وفي بعض القوانين تتجاوز عن السابقة الاولى للموظف العام املا في اصلاح شأنه وفتح باب التوبة امامه ، إلا اذا قدرت الادارة في ضوء الظروف غير ذلك ، ومن ذلك ما قضى به قانون العاملين في مصر ، الا ان انتهاء الخدمة من صدر في حقه جنائية الرشوة هذا بقوة القانون ، باعتبار ان العزل من الوظيفة هو من العقوبات التبعية للجريمة وفقا للمادة رقم 27 من قانون العقوبات المصري ، رقم 58 سنة 1937³ ، حيث قررت المحكمة العليا بمصر انه من حيث المادة رقم 94 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 147 لسنة 1978 تنص على انه " تنتهي خدمة العمل لأحد لاسباب لآتية: الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص ع ليها في القانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم مخلة بالشرف او الامانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ ، ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي الى انتهاء الخدمة إلا اذا قدرت لجنة شؤون لعاملين بقرار مسبب من وقع اسباب الحكم وظروف الطقعة ان بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة او طبيعة العمل " .

1 - بدرية جاسر صالح ، قواعد انتهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي ، مرجع سابق ، ص 28.

2 - المادة 27 من قانون العقوبات المصري ، رقم 58 ، بتاريخ : 1937 .

3 - قانون العاملين المدنيين ، مرجع سابق ، المادة 94 .

فالثابت هنا ان هذا الحكم اذا صدر لأول مرة ولم تصدر لجنة شؤون العاملين قرارا من واقع اسباب الحكم وظروف الواقعة ان بقاء الطاعن يتعارض مع مقتضيات الوظيفة او ظروف العمل ، اذا لم يعرض الامر عليها لأعمال سلطتها التقديرية ، وإنما اصدرت قرارها بإنهاء خدمة الطاعن تأسيسا على ما اوصت به الشؤون القانونية من ان ذلك يقع بقوة القانون¹.

المطلب الثاني : الفصل كآثر حكم جنائي على الموظف العام

من المعلوم ان العقوبات المصنفة جرائم تقسم الى عقوبات اصلية وعقوبات تبعية وأخرى تكميلية ، فالمرشع الجزائري² والفرنسي والمصري ، عمل على تصنيفها حسب العقوبات المتعلقة بها الى جنائيات وجنح ومخالفات ، اما المرشع اليميني لم يعتمد على هذا التقسيم بل اكتفى الى تقسيم الجرائم على انه جرائم جسيمة وأخرى غير جسيمة .

ففصل الموظف العام الواقع نتيجة حكم قضائي ، عقوبة في حد ذاته ، سواء كعقوبة تكميلية او كعقوبة تبعية ، والملاحظ ان المرشع تناول اثر الحكم الجنائي الصادر بإدانة على الوضع الوظيفي للموظف سواء في قانون العقوبات ام في قانون الوظيفة العمومية وبالنظر الى هذا فان قوانين الموظفين تكاد تتفق على ضرورة توافر قدر معين من الجسامة في كل من الجريمة و العقوبة، حتى يؤدي الحكم الجنائي المتعلق بهما الى فصل الموظف العام من وظيفته ، غير ان هذا الفصل ، لا يرد كقوبة اصلية ، وإنما هو بمثابة عقوبة تكميلية جوازية او كعقوبة تبعية وجوبية ، فمتى صدر حكم جنائي على موظف عام تتعكس اثاره على مركزه الوظيفي ، ليؤدي الى فصله من وظيفته بإنهاء خدمته وهذا ما يحدث تغيير في مركزه القانوني ، فنتيجة الحكم القضائي تكون مؤيدة تقضي بالفصل ، او بصفة مؤقتة باعتبار الحكم نتيجة حتمية .

وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب الذي نوضح من خلاله ، بالفرع الأول: الفصل

كعقوبة تبعية ، اما في الفرع الثاني: الفصل كعقوبة تكميلية .

1 يحي قاسم علي سهيل ، فصل الموظف العام ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون ، تخصص ادارة ومالية ، جامعة الجزائر

كلية الحقوق 2005 ، ص 170

2 - قانون العقوبات الجزائري ، الامر رقم : 66-156 ، المؤرخ في : 08/06/1966 ، ج ر ، عدد 49 ، المادة 5

الفرع الأول:الفصل كعقوبة تبعية

اضفى المشرع الجزائري في المادة 4 من قانون العقوبات ، بالأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 ، عن ترتب العقوبة التبعية اذا كانت مترتبة على عقوبة اصلية ولا يصدر الحكم بها ، تطبق بقوة القانون ، وإنما تطبق ¹ .

اما قانون العقوبات الفرنسي ترك اثر حتميا على صدور حكم جنائي و الادانة على الموظف محل ارتكاب جريمة ، ويتمثل هذا الاثر في التجريد المدني الذي يقوم على استبعاد المحكوم عليه من كل الوظائف والحرمان من حق التصويت والانتخاب ، اي انه محروم من كل كافة الحقوق السياسية ، بالإضافة الى حرمانه من الحقوق المدنية ، وتعد عقوبة التجريد المدني ، كعقوبة تبعية في حالة الحكم في جنائية وهذا مانص عليه قانون الوظيفة العامة الفرنسي قانون 13 يوليو 1983 ، في مادته 24 ، على ان اسقاط الحقوق المدنية او المنع من شغل الوظيفة العامة يؤدي الى استبعاد نهائي من تولي الوظائف ، وفقد صفة الموظف العام ² .

فالمشرع الفرنسي لم يحدد في قوانين الوظيفة العامة ماهية الحقوق المدنية وماهية الاحكام القضائية التي يترتب عليها فقد هذه الحقوق مكتفيا بما وردته نصوص القانون الجنائي ³ .

كذلك نظم المشرع المصري الاثار القانونية التي تترتب على ادانة الموظف بحكم جنائي وهذا في القوانين الوظيفية المتعاقبة ، ففي المادة رقم 94 الفقرة 7 من قانون الوظيفة المصري رقم 47 سنة 1978 ، يتبين لنا توافر عدة شروط في الحكم الجنائي الذي ينهي خدمة الموظف العام بقوة القانون كقوبة تبعية وتتمثل هذه الشروط في :

- الحكم على الموظف بعقوبة جلدية او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مذلة بالشرف او الامانة .

- ألا يكون الحكم على الموظف مشمولاً بوقف التنفيذ .

1 - قانون العقوبات الجزائري ، امر رقم 66-156 ، مؤرخ في : 08/06/1966 ، وزارة العدل ، الجزائر ، الطبعة الثالثة ، 2002 .

2 - قانون الوظيفة العامة الفرنسي 13 يوليو 1983 .

3 - بدرية جاسر الصالح ، قواعد انتهاء خدمة الموظف ، مرجع سابق ، ص 135 .

- ألا يكون الحكم قد صدر على الموظف لأول مرة .

والمادة رقم 06 من قانون العقوبات الجزائري ، الصادر بالأمر رقم 66-156 المؤرخ في : 08/06/1966 ، ج ر ، عدد 49 على انه " العقوبات التبعية هي الحجر القانوني والحرمان من الحقوق الوطنية " ، ولا تتعلق العقوبات التبعية الا بعقوبة الجناية وتتنحصر الحقوق الوطنية حسب المادة 08 من نفس القانون على انه " عزل لمحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الحزب والدولة"¹ .

اما المادة 71 من المرسوم رقم : 82-302 المؤرخ في 11/10/1982 ، المتضمن كليات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية² ، التي يحدد الاخطاء من الدرجة الثالثة ، تقضي بان " ارتكاب جنحة او جناية طول مدة علاقة لعمل ، لا تسمح بابقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة".

ويتضح من ذلك ان المشرع الجزائري يرتب على الحكم على الموظف جنائيا عقوبة تبعية تحرمه من مزاولته وظيفته وانتزاع مركزه القانوني بالإضافة الى حرمانه من مزاولته وظيفة اخرى .

في نفس السياق قرر مجلس الدولة الجزائرية بالغرفة الاولى ، م ل ف رقم 1232 بتاريخ : 05/02/2001 القاضي بإبطال القرار رقم 38/98 المؤرخ في 23/08/1998 والمتخذ من طرف رئيس الحكومة ومندوب التخطيط ، الذي قضى بفصل المدعو (ب خ)

من منصبه اثر بعد صدور حكم ضده من محكمة جيجل بسنة حبس ، وتم خفضها ب قرار صادر عن مجلس قضاء جيجل الى 06 شهر حبس الى وصادر بتاريخ 1995/08/29 ، وجاء المعارض بالقرار بقوله ان مقرر الفصل صدر خرقا لمقتضيات القانون الذي يحدد شروط فصل الموظف المنصوص عليها في المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 ، حيث ان الادلة لم تستخدم لم تذكر ا سباب الفصل ولا

1 - قانون العقوبات رقم ، 66-156، مرجع سابق المادة 06 .

2 - المرسوم رقم : 82-302 المؤرخ في 11/10/1982 ، المتضمن كليات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية،

الاذطاء التي ارتكبها المعارض الموظف ، طبقا لاحكام المادتين 127 و 129 من نفس المرسوم³ .

لذلك لتمس ال اعطى اب طال الم قرر رقم 98/38 مؤرخ في 1998/08/23 المتضمن فصله من منصبه ، والحكم عليه باعادة ادماجه من جديد في منصب عمله الاصيلي ، مع تعريض الضرر الاحق .

وبعد ان ورد في المذكرة الجوابية التي اودعتها الوزارة المنتدبة للتخطيط ، ما يتعلق بالجوانب الشكلية في الطعن ، ذكر المدعى عليه بأنه "احتياطيا في الموضوع يتمسك بانه بما ان المعارض حكم عليه من طرف القضاء الجزائري بستة 06 اشهر حبس نافذة ، ليس با مكانه طلب ادماجه من جديد في منصب عمله ، ولهذا لسبب تم اتخاذ مقرر الفصل ضده"² .

كما جاء في حيثيات الحكم الصادر عن مجلس الدولة ، ان المعارض فصل ببناء على القرار المذكور والصادر من قبل المندوب لدى رئيس الحكومة بالتخطيط والمؤسس على اقتراح مدير التخطيط لولاية جيجل لاسيما فيما تعلق بمقتضيات القرار الصادر عن مجلس ق ضلع جيجل ، بد سب نصلا مادة 127 المرسوم رقم 85-89 مؤرخ في 1985/03/23 المتضمن كيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية على انه "تقرر لسلطة التي لها صلاحية عقوبة الدرجة الثالثة ، لفصل ، بعد موافقة لجنة الموظفين"³ ، وان مقرر الفصل المتخذ اتجاه المعارض لم يحترم هذه القواعد الجوهرية للإجراءات في المسائل التأديبية ، فقرار مجلس قضاء جيجل الذي حكم على المعارض بستة 06 اشهر حبس نافذة ، فكان على الادارة اعلام لجنة الموظفين لطلب رأيها الاجباري طبقا لنصلا مادة 127 ونفسلا قانون ، اين خلص الحكم على ان "يتمتعين اب طال لطل قرر المتضمن فصل الموظف المعارض عن منصب عمله ، والأمر باعادة ادماجه من جديد بمنصب عمله الاصيلي ، مع رفض كل اوجه طلبات الطعن " .

3 - مرسوم رقم 85-59 ، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ، مرجع سابق .

2 - يحي قاسم علي سهيل ، فصل الموظف العام ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون ، تخصص ادارة ومالية ، جامعة الجزائر كلية الحقوق ، 2005 ، ص 174 .

3 - مرسوم رقم 85-59 ، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ، مرجع سابق ، المادة 127 .

يمكن القول ان المجلس لم يوفق في قراره هذا ، رغم ان نص المادة 127 المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن كيف يلى تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية التي استند اليها الحكم ، جاءت الابلب اسلبع المتعلق بالعقوبات التأديبية ، فالقرار الصادر ضد الموظف لا يتعلق بعقوبة تأديبية ، وإنما هو مجرد اثر حكم جنائي صادر ضده ، مما يبين ان فصل الموظف في هذه الحالة هو عقوبة تبعية نتجت عن الحكم القضائي ، وهذا ما اشار اليه المشرع الجزائري على ان الحكم الصادر في جناية او جنحة ، تعد سببا لفصل الموظف .

كما اشترط المشرع الجزائري ان تكون الجريمة المقترفة من قبل الموظف تتعلق بالشرف او الامانة ، وهذا ما نصت عليه المادة 71 من المرسوم 82-302 ، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية على انه " ارتكاب جنحة او جناية طول مدة علاقة لعمل ، لا تسمح بابقاءه في المنصب الذي يشغله ، عندما ثبت المصالح القضائية المختصة هذه لمخالف " ¹ ، فالجرم المدان به العارض لا يسمح له مزاوله العمل في منصبه .

الفصل في هذه الحالة يعد عقوبة تبعية ، تنهي خدمة الموظف بقوة القانون ، دون حاجة لإصدار قرار من قبل الادارة ، فان صدر مثل هذا القرار فانه يعد كإجراء ملزم بالتنفيذ القانون او تنفيذ الحكم الصادر بعقوبة من المحكمة ، فهو قرار تنفيذي تنتج اثاره من تاريخ صدور الحكم الجنائي نهائي على الموظف ، وليس من تاريخ صدور قرار الادارة ببقاء الموظف في هذه الحالة بمنصب غير مشروع ومنافي للقانون .

فالمشرع اليمني سلك نفس الطريق بما جاء به المشرع الجزائري والفرنسي ، وكذا المشرع المصري ، حيث انه اشار الى العقوبة التبعية التي تنتج عن فصل الموظف العام

1 - المادة 71 ، من مرسوم رقم 82-302 ، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر ، عدد 37 ، سنة 1992 .

وتغيير مركزه القانوني ، مع تصنيف الجرائم الى ثلاثة انواع بوصفه لجرائم الحدود والقصاص وجرائم التعزير¹.

الفرع الثاني : الفصل كعقوبة تكميلية

تفترق العقوبة التكميلية عن العقوبة التبعية ، في كونها لا تقوم على الاستقلال ، بل تلحق بعقوبة اصلية اخرى ، بغير انها تختلف عن العقوبة التبعية في كونها لا تطبق إلا اذا نطق بها القاضي في حكمه المنطوي على العقوبة الاصلية².

والفصل من الوظيفة كعقوبة تكميلية قد يكون وجوبيا اي يجب ان يشمل حكم الادانة او جوازيا اي يكون للقاضي سلطة تقديرية في اعماله او عدم اعماله ولا يضع المشرع عادة نصا عاما يحدد فيه حالات الفصل كعقوبة تكميلية في الجرح ، لذلك يقتضي الامر الرجوع الى نصوص القانون التي تبين عقوبة كل جنحة ومعرفة ما اذا كان عقوبة الفصل فيها جوازيا او وجوبيا³.

وسبق وان اشرنا الى ان المشرع الفرنسي ميز بين عقوبة التجريد المدني التي تحرم الشخص من كافة الحقوق التي يمكن ان يتمتع بها كل مواطن ، وبين عقوبة المنع الخفيف او الحرمان الجزئي الذي يقف عند مجرد الحرمان من بعض الحقوق المدنية ، سواء من حيث الصفات او من حيث او من حيث الاثار القانونية لكل من العقوبتين او مدة الحرمان التي تتضمنها الحالات التالية⁴:

- **اولا الصفات القانونية :** يعد التجريد المدني عقوبة تبعية تتبع الحكم بعقوبة الجنائية سواء كانت مشددة ام لا ، وهذا ما اشار اليه المشرع الفرنسي ، ويلاحظ ان عقوبة التجريد المدني قد تكون عقوبة تكميلية جوازية ، بالنسبة للجنايات المعاقب عليها بعقوبة الحبس بناء على نظرية الظروف المخففة ، اما المنع الخفيف اي الحرمان الجزئي من بعض الحقوق ، فيدخل

1 - يحي قاسم علي سهيل ، فصل الموظف العام ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون ، تخصص ادارة ومالية ، جامعة الجزائر كلية الحقوق ، 2005 ، ص 176 .

2 - مصطفى كمال وصفي ، اثر الحكم الجنائي في انتهاء خدمة الموظف العمومي ، مجلة العلوم الادارية ، العدد الاول ، 1995 .

3 - وحيد محمود ابراهيم ، قوة الحكم الجنائي اما سلطات التأديب (دراسة مقارنة) ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق المنصورة ، 1993 ،

4 - يحي قاسم علي سهيل ، فصل الموظف العام ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون ، تخصص ادارة ومالية ، جامعة الجزائر كلية الحقوق ، 2005 ، ص 181 .

دائما في مجال عقوبات الجرح ، وبعد في هذه الحالة عقوبة تكميلية جوازية ويجب ملاحظة ان الحرمان الجزئي قد يشكل احيانا عقوبة تكميلية وجوبية ، كما هو الحال

بالنسبة لجرائم الغدر والخيانة الواقعة بين الموظفين اثناء قيامهم بمهامهم الوظيفية¹.

ثانيا الاثار القانونية : الاثار القانونية التي تترتب على عقوبة الحرمان الخفيف ، لا تختلف عن الاثار التي تترتب على عقوبة التجريد المدني التي قد تكون اغلب الاحيان عقوبة تكميلية جوازية ، اما الحرمان الخفيف فيدخل دائما في مجال عقوبات الجرح ، وبهذا الصدد نستنتج ان عناصر الحرمان هي نفسها التي تترتب على عقوبة التجريد .

ثالثا مدة الحرمان : تؤدي عقوبة التجريد المدني الى الحرمان المؤبد من ممارسة الحقوق المدنية ، لهذا فهي تمنع الاحتفاظ بالوظيفة العامة ، حتى وان كانت العقوبة الاصلية ال تي ادت اليها عقوبة مؤقتة فقط ، اما بالنسبة الى عقوبة الحرمان الخفيف ، فانها تتسم بالطابع المؤقت ، حددها المشرع مدة قصوى ومدة دنيا ، تختلف حسب كل حالة ، حيث انه تتراوح بين الخمس وعشر سنوات .

فالمشرع المشرع الفرنسي ، في قانون الوظيفة العامة الصادر بتاريخ 13-07 - 1983² ، مؤكدا ان انتهاء العلاقة الوظيفية ، اذا فقد الموظف حقوقه المدنية او منع قضائيا من ممارسة الوظيفة ، بعبارة المنع القضائي من ممارسة الوظيفة ، تفيد اتجاه المشرع الفرنسي الى اعمال جميع اثار الاحكام الجنائية في مجال الوظيفة العمومية ، سواء تضمن الحكم الحرمان كاملا من الحقوق المدنية كعقوبة تبعية ، او اشار صراحة الى الحرمان الجزئي من ممارسة الوظيفة العمومية .

في نفس السياق اورد المشرع الجزائري³ واليمني تعدد للعقوبات التكميلية ، وذلك عكس المشرع المصري الذي اكتفى بتعدد التبعية ، ولم يحدد صراحة عن العقوبات التكميلية و يتضح ان عقوبة العزل هي عقوبة تكميلية ، اذا انها لا تلحق المدكوم عليه الا اذا نص عليها القاضي صراحة في الحكم الصادر .

1 - بدرية جاسر صالح ، قواعد انتهاء خدمة الموظف العام ، مرجع سابق ، ص 135 .

2 - loi n=83-634, portant droit et obligations des fonctionnaires ,op , cit.

3 - قانون العقوبات الجزائري ، مرجع سابق ، المادة 09

المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف العام المفصول

ان حسن سير المرفق العام ، لن يقوم الا بإقامة التوازن بين مصلحة الادارة وانتظام سير العمل فيها ، ولحاطة الموظف بمجموعة من الضمانات ، وذلك باعتبار ان النظام التأديبي من اخطر جوانب الوظيفة العامة ، لذلك فان التأديب ليس هدفا بذاته ، بل هو ضرورة ملحة تهدف الى تهذيب الاخلاق والردع لتفادي الاعمال المذلة ، واعادة النظام والاستقرار في المرفق العام وحسن سيره بانتظام .

فالهدف من التأديب الوظيفي ليس العقوبة بدرجة اساسية ، بل اكتشاف اوجه الخلل ولقصور في الجهاز الاداري ولتدشريع الادارية لمنع وقوع الخطأ المرتكب من قبل الموظفين مستقبلا .

ففي اغلب الاحيان نجد ان الموظف المفصول لا يضفر بالرجوع الى وظيفته لاسباب تعرضه لحكم جنائي او ارتكاب خطأ تأديبي جسيم ، وهذا ماينطوي عليه اثر اجتماعي ، رغم تسليط العقوبة و مواجهة الموظفون من بما اقترفوه من اخطاء جسيمة ، يجد تبريره في احاطة توقيعها بضمانات تكفل عدم التعسف او الانحراف عن الهدف او الغاية التي شرعت لاجلها .

لما سبق ذكره ولى ضوء لتقدم ، وطبقا لظطة ، نتطرق في هذا المبحث للضمانات المقرر للموظف المفصول ، من خلال ، **المطلب الاول** : ضمانات الموظف المفصول قبل توقيع العقوبة ، **والمطلب الثاني** : ضمانات الموظف المفصول بعد توقيع العقوبة .

المطلب الاول : ضمانات الموظف المفصول قبل توقيع العقوبة

يتمتع الموظف بضمانات طيلة مراحل الاجراء التأديبي من وقوع المخالفة ، وتكليف الخطأ لغاية صدور القرار التأديبي¹.

تهدف هذه الضمانات الى وضع حد لما يتعرض له الموظف ، من اضطهاد يجعله هدفا سهلا لمختلف الاتهامات التي يوجهها اليه الطقودن ، او ما يفعلون به لاسباب مصلحة ، لاسيما بالنسبة الى من يمارس اعمال غير محببة ، مثل رجال الامن والضرائب ولذلك نص المشرع الجزئي على ضرورة كفالة الامن بالنسبة للموظفين ، حيث منحهم الضمانات².

ولدراسة هذا المطلب نقسمه الى فرعين ، الفرع الاول : مواجهة الموظف بالخطأ المنسوب اليه ، والفرع الثاني : المتمتع بحق الدفاع .

الفرع الاول : مواجهة الموظف بالخطأ المنسوب اليه

يعتبر مبدأ مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة اليه من بين الضمانات الجوهرية التي يجب توافرها له ، باعتبارها حق مستمد من المبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة ، وتقوم ضمانات مواجهة المتهم بالملفقات التأديبية ، حول اخبار المتهم بما هو منسوب اليه³ ليتسنى له الدفاع عن نفسه ، وهذا ماس نتطرق اليه من تحديد مضمون المواجهة وتحديد احكامها .

اولا مضمون المواجهة : يعتبر مبدأ المواجهة من بين المبادئ الاساسية التي يعتمد عليها عندما تقوم سلطة مختصة بتوقيع عقوبة ، وذلك لأنها تقوم بإعلام المتهم بما هو منسوب اليه ، حتى يتمكن من معرفة التهمة المنسوبة اليه ، فبدون وجود ضمانات المواجهة - يؤدي الى بطلان الجزاء التأديبي ، فالمواجهة هي لغة المقابلة بالوجه والكلام .

1 - كوشيح عبد الرؤوف ، الاجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي ، وقانو العمل ، مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء ، 2006 ص 33

2 - بو الشعير ، السعيد ، المرجع السابق ، ص 126 .

3 - عبد اللطيف بن شديد الحربي ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ، دراسة تحليلية ، 2006 ، ص 335 .

ثانيا احكام المواجهة : بالرغم من ان مبدأ المواجهة يعتبر ضمانة تأديبية ، منحت لصالح المتهم وإحاطته بالمخالفات المنسوبة اليه ، إلا ان ذلك لا يتحقق إلا بإعلام الموظف بالتهمة المنسوبة اليه ، والإطلاع على ملفه التأديبي ¹.

-اعلام الموظف : قبل توقيع اي عقوبة ، يشترط اعلام الموظف بما نسب اليه ومنحه فترة لتدضير دفاعه ² ، وهذا ما اقرهالم شرع في النص 167 ، من الا مر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي ، في اجل 15 يوما ، ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية " ³.

هذا ما تقتضيه ايضا احكام الشريعة الاسلامية ، ان لا يمكن للمتهم الدفاع عن نفسه الا اذا احيط علما بالوقائع المنسوب عليه ، من خلال اخطاره بكافة الوقائع المتعلقة بالتحقيق وقد اكد المنشور رقم 05 المؤرخ في 12/04/2004 على ضرورة الكتابة ، وذلك بنصه على انه " يتم اعلام الموظف المعني كتابيا ، بمكان وتاريخ اطلاعه على الملف التأديبي " ⁴.

-الاطلاع على الملف التأديبي : يعد الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية ، إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للمتهم ، فأعلانه بالتهمة المنسوبة اليه ، وإحاطته علما لا يكفي لإبداء دفاعه بصورة مفيدة ونافعة ، إلا اذا تمكن من الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية .

ان تمكين المتهم من الاطلاع على الملف يتيح له المجال لمعرفة الادلة التي بحوزة الادارة ، ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه ، اذا ان الموظف المتهم بمخالفة تأديبية ، له الحق ان يعلن بما شقرا لا إجراءات التأديبية اتجا هه ، فو لكلا يتدقق الا امن خلال اطلاع الموظف على ملفه التأديبي برمته ، بما يتضمنه من وثائق ملحقة .

1 - عبد اللطيف بن شديد الحربي ، مرجع سابق ، ص ص 374 - 375

2 - نوفان العقيل ، مرجع سابق ، ص 76

3 - المادة 167 ، امر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

4 - منشور رقم 05 مؤرخ في 2004/04/12 ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية . للمادتين 130-131 من مرسوم

نجد ان المشرع الجزائري نص على هذه الضمانات في المادة 57 ، من الامر رقم 66-133 على ان " الموظف الذي يمثل امام اللجنة المتساوية الاعضاء لحق بمجرد لاشروع في لدعوى التأديبية في الاطـلاع على ملفه الشخـصي وجميع الوثائق الملحقة به " ¹ .

اما المادة 129 في فقرتها الاولى من المرسوم التنفيذي رقم : 85-59 فقد ورد فيها "يحق للموظف الذي يحال على لجنة لموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي ان يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في الاجراءات القضائية التأديبية " .

الفرع الثاني : التمتع بحق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من بين الحقوق الاساسية ، وضمانة رئيسية للموظف ، لأنه يعتبر من المبادئ العليا في المجتمع ² ، فهو حق طبيعي لصيق بالإنسان ، سواء كان فردا عاديا او موظفا حكوميا ، فهو حق فطري يولد مع الانسان ، كما انه يهدف الى تحقيق العدالة ، ويعتبر من المبادئ المقررة لتحقيق العدالة ، وهذا ما اكدت عليه الشريعة الاسلامية ، وذلك بإعطاء للمتهم الحق في الدفاع عن نفسه او بواسطة وكيله .

لذلك وجب علينا شرح هذا الحق وتحديد مضمونه من خلال ، أولا : تحديد مضمون حق الدفاع ، ثانيا مظاهر حق الدفاع .

اولا مضمون حق الدفاع : يعتبر حق الدفاع حق طبيعي معترف به لكل متهم ويعتبر حق مقدس في جميع المحاكمات ، فلا يجوز توقيع عقوبة الفصل على الموظف العام ، الا بعد سماع اقواله وتحقيق دفاعه ، لتمكين الموظف للدفاع عن نفسه لردد التهمة المنسوبة اليه ³

وفي المادة 59 من الامر رقم 06-03 للمتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية ، نصت على انه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابة او شفوية او يستحضر شهودا ، ويحق له ان يستعين بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه ⁴ .

1 - المادة 57 ، الامر 66-133 ، المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية ، مرجع سابق .

2 - بو الشعير السعيد ، مرجع سابق ، ص 128 .

3 - حمايتي صباح ، مرجع سابق ، ص 97 .

4 - المادة 169 ، الامر 66-133 ، المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية ، مرجع سابق .

ثانيا مظاهر حق الدفاع : ان من بين وسائل حق الدفاع هي ان يسمح للموظف المذنب بالدفع عن نفسه بإدلاء شهادته ، وسماع شهود ، والاستعانة بمدافع ، مع اخذ رأي ملزم من اللجنة المتساوية الاعضاء ، و تسبب قرار الفصل .

1- الطابع لـدضوري: لقد اقر المبادئ العامة للقانون في مجال التأديب ، الطابع الدضور ، للإجراءات التأديبية ، وجعلته مبدأ مستقر عليه حتى في غياب النصوص القانونية ، وذلك تكديسا لـحق الدفاع ، ولتحقيق قدر من الضمانات للموظف المفصول ويعتبر هذا الاجراء حسب دراسة المعهد الدولي لل علوم الادارية انصارا لقواعد الانصاف والعدالة ، كما يعتبره احسن طريقة لضمان دفاع الموظف ، من السماح له بالحضور في جميع مراحل الاجراءات التأديبية الملحقة به ¹.

2- سماع الشهود : تعتبر هذه الوسيلة مهمة كونها تقوم بالكشف عن الحقائق ، اثناء قيام السلطة المختصة بالتحقيق الاداري ² ، وهو اجراء قانون لـحق الدفاع ، يمنح للموظف لإثبات براءته ، وذلك باستدعاء اي شخص للإدلاء بشهادته ، سواء من الموظفين او من غيرهم .
وتكمن هذه الشهادة في تقدير الشخص بما يكون قد وصل الى علمه ، من معلومات تفيد في كشف الحقيقة ، سواء شاهدة مسموعة ام متداولة من اشخص اخرين ، او مشهادتها بنفسه .

3- حق الاستعانة بمدافع : للموظف المتابع تأديبيا الحق في الدفاع ³ ، وهذا ما جاءت به المادة رقم 169 في فقرتها الثانية ، من الامر رقم 03-06- المتضمن القانون الاساسي لعام للوظيفة العمومية ، على انه ... وحق له ان يستعين بمدافع مـخول او موظف يختاره بنفسه ⁴.

1 - عمراوي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية ، في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون اداري وإدارة عامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة، 2012 ، ص 74-75 .

2 - سي العابدي سامية ، مرجع سابق ، ص 84 .

3 - مقدم سعيد ، مرجع سابق ، ص 458 .

4 - المادة 169 ، امر رقم : 03-06 ، المتضمن القانون الاساسي العامة للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

كما جاء بالمرسوم رقم 85-59 في مادته رقم 129 على انه " ... كما يمكنه ان يستعين باي مدافع يختاره للدفاع عنه " ¹.

فلا استعانة بمحامي او مدافع يعد من اهم الضمانات الممنوحة في مجال التأديب والدفاع الذي يستعين به الموظف العام ضروري ، لأنه في غالب الاحيان قد يجهل بعض النصوص القانونية في مجال التأديب .

4 - اخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الاعضاء : لقد قيد المشرع الجزائري الادارة ، قبل اصدار العقوبات التأديبية ، في اللجوء الى الهيئات الخاصة التي تسمى باللجنة المتساوية الاعضاء ، والمنعقدة كمجلس تأديبي ، وذلك ضمان لحماية حقوق الموظف ، ولكي تقوم بالمشاركة في اتخاذ القرار التأديبي ، لكي لا تتعسف الادارة في استعمال السلطة ².

كما نص المص المشرع الجزئي في الامر رقم ، 06-03 لمتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية ، في مادته رقم 165 الفقرة الثانية على انه " ... تتخذ لسلطة التي لها صلاحيات لتعيين العقوبات التأديبية من الدرجة لثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة ، المجتمعة كمجلس تأديبي ... " ³.

وقد نص المشرع الجزائري على مهام اللجنة المتساوية الاعضاء ، في نص المادة 64 من الامر المذكور سابق ، على انه " ... تستشار اللجان الادارية لمتساوية الاعضاء في لم سائل الفردية التي تخص لدية المهنية لموظفين ، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي " ⁴.

1 - المادة 129 ، امر لاقم 85-59 ، يتمضمّن القانون الاساسي للعمال والمؤسسات والادارات العمومية ، مرجع سابق .

2 - مخلوفي مليكة ، رقابة القاضي الاداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، تخصص قانون منازعات ادارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2012 ، ص 73 .

3 - المادة 165 ، امر رقم : 06-03 ، المتضمن القانون الاساسي العامة للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

4 - المادة 64 ، امر رقم : 06-03 ، مرجع سابق ..

تتشكل اللجنة المتساوية الاعضاء من عدد متساوي من ممثلي الادارة و ممثلي الموظفين ، وعضوا اضافيين يستخلفن الاعضاء المتخلفين عن حضور الاجتماعات فيمكن ان تكون هذه اللجنة كهيئة استشارية او كمجلس تأديبي¹.

5- تسبب قرار لفصل التأديبي : سبق وان تطرقنا الى الاسباب والدوافع التي جعلت الادارة الممثلة في السلطة التأديبية ، باصدار العقوبة التأديبية ضد الموظف العام ، فتسبب القرار عرفه عبد العزيز عبد المنعم خليفة على انه " تسبب القرار التأديبي يعني ذكر المبررات التي لاجلها صد واحاطة المخاطب به للوقائع التي عوقب لاجلها " .

حيث ان القرار الاداري يعتبر باطلا في حالة ما اذا توضح الادارة بيان لقرار الفصل التأديبي للموظف² ، فهي ملزمة بذكر الاسباب التي دفعتها للاتخاذ القرار ، سواء نص عليه القانون او لا ، فذكر السبب يعتبر ضمانا اساسية للموظف العام ، وذلك من اجل احاطته علما بسبب القرار الصادر ضده ، وهذا لأهميته بدفع الادارة لعدم الاستعجال في اصدار القرارات التأديبية ، في حين انه ضمانا للمحكمة لإصدار احكام وقرارات عادلة³

وقد نص المشرع الجزائري في الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، عن ضرورة تبرير العقوبات التأديبية التي تقوم بتوقيعها ، والمجلس التأديبي⁴.

1 - عياش محمد الصادر ، مرجع سابق ، ص 53 .

2 - عقون وسام ، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص

قانون اداري كلية الحقوق والعلوم السياسية ، بسكرة ، 2013 ، ص 21 .

3 - حيدر نجيب احمد ، حقوق وضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي ، مجلة الفتح ، العدد 30 ، 2007 .

4 - المادة 165 ، امر رقم : 06-03 ، المتضمن القانون الاساسي العامة للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

المطلب الثاني : ضمانات الموظف المفصول بعد توقيع العقوبة

تعتبر الضمانات المقررة للموظف العام اللاحقة لتوقيع عقوبة الفصل التأديبي اساسية وجوهرية ، كونها تسمح للموظف في رفع التظلم الاداري امام الجهة المختصة بإصدار قرار الفصل او السلطة التي تعلوها او امام اللجنة الخاصة ، كما يمكن له ان يقوم برفع الطعن القضائي¹ ، فالموظف العام الذي تبين له ان العقوبة التأديبية التي صدرت بحقه هي بمثابة اعتداء على حقه ، فانه يحق له ان يقوم بالطعن في القرار التأديبي الذي صدر ضده ، كما يمكن له الطعن قضائيا في هذا القرار الصادر ضده ، وذلك بإلغائه باعتبار ان الادارة قد اخلت بالإجراءات التي يتطلب اتباعها لتأديب الموظف .

بالنظر للدور الكبير الذي تمثله هذه الضمانات اللاحقة اتجاه الموظف العام فانه يتم تفصيل ذلك من خلال التطرق الى جهة الرقابة الادارية على القرار التأديبي في الفرع الاول والفرع الثاني الرقابة القضائية على قرار الفصل التأديبي .

الفرع الاول : الرقابة الادارية على قرار الفصل التأديبي

هي تلك الرقابة التي تقوم بها السلطة الادارية من تلقاء نفسها ، وتقوم بهذه العملية المخولة بها قانونا ، حيث انها تقوم بتعديل او الغاء او سحب اعمال ادارية غير مشروعة او التأديب ، حيث تعود السلطة التقديرية للسلطة الادارية التي تحرك الرقابة الذاتية في القيام او عدم القيام في الشكل الذي تراه مناسبا² .

كما يمكن ان يتم تحريك رقابة ادارية ، بناء على شكوى او تظلم يرفعه صاحب الشأن ضد الاعمال التي قامت بها الادارة وتصرفاتها والتي الحققت ضررا بحقوقه ، وتسمى هذه الشكاوى بالتظلمات او الطعون الادارية لتمييزها عن الدعاوى والطعون القضائية³ .

في هذا السياق سنتناول اولا التظلم الاداري ، وثانيا التظلم امام لجنة خاصة .

1 - سي العابدي سامية ، مرجع سابق ، ص 100 .

2 - فريحة حسين ، شرح المنازعات الادارية ، دار الخلدونية ، الجزائر ، د س ن ، ص 43 .

3 - عمار عوابع ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ، ص 557 .

اولا التظلم الاداري : هو طلب يقدمه صاحب الشأن الى الادارة التي قامت بإصدار قرار معيب ، طالبا منها الغاءه او تعديله او سحبه ² ، وهو وسيلة خولها المشرع للموظف العام قبل اللجوء الى القضاء من اجل حماية حقوقه ومصالحه ، مما يسمح للادارة ، باعادة النظر في قرارها التي اصدرته بسحبه او الغائه او تعديله ، ولرفع التظلم لابد من وجود شروط التظلم الاداري ، التي نحصرها في النقاط التالية :

- ان يقدم التظلم باسم المتظلم ، اي يجب ان يكون التظلم صادرا من صاحب الحق ، او من يمثله قانونا .

- ان يكون التظلم من قرار نهائي ، اي يكون التظلم بعد صدور القرار ، لانه لا يمكن رفع اي تظلم على قرار لم يصدر بعد او بصدد تحضيره ، وهذا لترتيب اثر لميعاد رفع دعوى الالغاء ، لذلك وجب على الادارة اعلام الموظف بالقرار الصادر ³ .

- يجب ان يقدم التظلم في الميعاد القانونية لرفع دعوى الالغاء ، وهذا الشرط اساسي لان فوات مدة الميعاد ، تؤدي الى سقوط الحق في الطعن بالالغاء ، ويعد تنحصن القرارات وتكون الادارة غير مجبرة على اعادة النظر في القرار الذي اصدرته ⁴ .

- يجب ان يقدم التظلم الى الجهة الادارية المختصة ، اي التظلم يقدم امام الجهة القانونية المخولة في ذلك ، وعادة ماتكون هذه الجهة هي نفسها التي اصدرت القرار ، او الجهة الرئاسية لها .

- يجب ان يكون التظلم صريحا ، اي يكون التظلم واضحا يهدف الى تعديله او الغائه او سحبه ، من خلال العبارات والمعاني الدالة .

2 - الاحسن محمد ، النظام القانوني للتدابير في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة ابوبكر الصديق ، تلمسان ، 2016 ، ص 223 .

3 - زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي وضماناته ، مرجع سابق ، ص 228 .

4 - يحي قاسم علي سهل ، مرجع سابق ، ص 368 .

في نفس السياق تتنوع التظلمات الادارية بتعدد الهيئات الادارية في النظام الاداري للدولة¹ ، وقد يكون التظلم ام السلطة المقدم اليها الطعن ، ويكون هناك تظلم ولائي وتظلم رأسي ، وهناك التظلم الاداري بدسب الاثر المتب عن ، وفيه تظلم اختياري وتظلم وجوبي ، وقد يكون التظلم امام لجنة خاصة² .

ثانيا التظلم امام لجنة خاصة : منح المشرع الجزائري ضمانات خرى وهي ، تقديم تظلم امام لجنة خاصة ، التي تقوم بالنظر في القرارات التأديبية ، وهي بما تسمى باللجنة الولائية الخاصة بالطعن .

تشكل لجنة الطعن من موظفين اداريين ، تحددها قواعد قانونية³ ، وهذا مانص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 65 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، في فقرتها الثانية على انه " ... تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الادارة وممثلي لا موظفين المنتخبين .." ⁴ ، كما اشار في نفس هذه المادة الى السلطة التي ترأس هذه اللجان " ... وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها او ممثل عنها يختار من بين الاعضاء لمعينين بعنوان الادارة ، وينتخب ممثلوا المواطنين في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء ، من بينهم ممثلهم في لجان الطاعن " .

واختصاصات لجان الطعن ، القيام بالنظر في الطعون التي ترفع اليها من طرف الموظفين فيما يخص كل من العقوبات التأديبية ، من الدرجة الثالثة والرابعة⁵ ، وهذا وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 67 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، على انه " تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الامر" ⁶ .

1 - عمار عوادي ، النظرية العامة للمنازعات الادارية في القضاء الجزائري ، الجزء الثاني ، نظرية الدعوى الادارية ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1998 ، 366 .

2 - خليفة عبد العزيز ، قضاء التأديب ، ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2008 ، ص 248 .

3 - فريحة حسين ، مرجع سابق ، ص 45 .

4 - المادة 65 ، امر 06-03 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

5 - زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام ، مرجع سابق ، ص 76 .

6 - المادة 67 ، امر 06-03 ، نفس المرجع السابق .

من خلال نص المادة 175 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، التي نصت صراحة على انه " يمكن للموظف الذي كل محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة ، ان يقدم تظلم امام لجنة الطعن لمختصة في اجل اقصاه شهر واحد ، ابتداء من تاريخ تبليغ لقرار"¹، حيث يتضح لنا ان مهام لجنة الطعن القيام بالنظر والفصل في التظلمات المرفوعة اليها من طرف الموظف على اثر ارتكابه للعقوبات التأديبية الجسيمة والمتمثلة في العقوبتين الثالثة والرابعة الصادرة من طرف الادارة المركزية او الادارة اللامركزية ، او من احد ممثليها².

اما بخصوص ميعاد الطعن امام اللجنة الخاصة ، وبناء على نص المادة 175 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ، تنص على انه " ان يقدم تظلم امام لجنة الطعن المختصة في اجل اقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار"³ اما المرسوم رقم 59-85 نص في مادته 13 على انه " يمكن للادارة او لمعنيين ان يلجؤا الى لجان الطعن خلال 15 يوما"⁴.

الفرع الثاني الرقابة القضائية على قرار الفصل التأديبي

من بين الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع عقوبة الفصل التأديبي الى جانب التظلم الاداري ، نجد حقه في رفع الطعن القضائي ، ويعتبر حق التقاضي حق مضمون لكافة افراد المجتمع في الوظيفة العامة ومختلف دساتير العالم نصت على هذا الحق ، ففي مجال الفصل التأديبي يعتبر ضمانه للموظف بالطعن بالقرارات ال صادقة من الجهات الادارية.

1 - المادة 65 ، امر 03-06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

2 - زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي وضماناته ، مرجع سابق ، ص 239 .

3 - المادة 175 ، امر 03-06 ، نفس المرجع السابق .

4 - المادة 13 ، امر رقم 59-85 ، مرجع سابق .

فصل الطعن بالقرار الاداري لايتطلب شكل معين ، الا اذا استلزم القانون شكلا معيناً للطعن ، وبالتالي تعتبر دعوى الالغاء من اهم وسائل الرقابة على القرارات الصادرة من الادارة ، كما انها تحمي حقوق الموظف العام تجاه ادارته ⁵ .

اشار المشرع الجزائري في المادة 143 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في : 17-02-1996 ، المتضمن الدستور الجزائري ، "ينظر للقضاء في الطعن في قرارات السلطات الادارية"² ، فالقانون الجزائري يسمح بالطعن بالغاء القرارات الادارية امام الهيئات القضائية الادارية المختصة .

فدعوى الالغاء يهدف الى ازالة القرار والقضاء على اثاره والنتائج المترتبة عليه ، فهي وسيلة كفيلة للطعن بواسطتها اللجوء الى الجهات القضائية ، للمطالبة منها الغاء القرار غير المشروع .

وللطعن شروط وسباب ، نذكرها من خلال مايلي ، اولا شروط الطعن بالغاء قرار الفصل التأديبي ، وثانيا اسباب الطعن بالغاء قرار الفصل التأديبي .

الاول شروط الطعن بالغاء قرار الفصل لتأديبي: ان عدم احترام شروط الطعن القانونية تؤدي بالموظف الى عدم قبول الطعن بالغاء القرار ، هذا من الناحية الشكلية ما يؤدي الى رفض الدعوى ³ ، ومن بين هذه الشروط نجد مايلي

1- ان يكون القرار الاداري نهائي ، يعتبر هذا الشرط اساسيا ، ويجب توفره لقبول دعوى الالغاء ، لانه لايمكن لاي شخص القيام برفع الدعوى امام الجهات القضائية ، مالم يقيم بالطعن في القرار الاداري امام الجهات الادارية .

5 - عبد الله رمضانيني ، نطاق دعوى الالغاء ، دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية والشرعية ، العدد السادس ، د ب ن 2015 ، ص 63

2 -المادة 143 ، المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في : 17-02-1996 ، المتضمن الدستور الجزائري ، المصادق عليه في الاستفتاء 26-11-1996 ، ج ر ، عدد 76 ، بتاريخ : 08 ديسمبر 1996 ، معدل ومتمم .

3 - خليفة عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 274 .

2- يجب ان يتوفر شرط الصفة والمصلحة ، فشرط الصفة هو من بين الشروط الشكلية وفقا لنص المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية والادارية ، التي تنص على " لايجوز لاي شخص التقاضي مالم تكن له صفة . " فعدم توفر الصفة ينتج عنه رفض الدعوى شكلا¹ .

اما شرط المصلحة والاهلية ، فشرط المصلحة يعتبر مبرر وجود الدعوى بالنسبة لصاحبها ، نظرا لاعتبارها منفعة في حق الطاعن عن الاستجابة لطلبه فهو شرط جوهري لقبول دعوى الالغاء² ، وشرط الاهلية يستوجب ان يتمتع بها الطاعن بالغاء القرار التأديبي بالنسبة للشخص الطبيعي ، يتطلب ان يكون متمتعا بكامل قواه العقلية ، مع بلوغه الرشد 19 سنة ، فان كان غير ذلك بالمجنون او المعتوه او المحجور لايمكن له رفع الدعوى ، اما بالنسبة للشخص المعنوي عامة او خاصة ، حق له التقاضي مع تعيين نائب يتمتع باهلية التقاضي³ .

3- يجب توافر معياد رفع دعوى الالغاء : يجب توفر عنصر الميعاد الطعن امام الجهات القضائية ، وهي من اهم المواعيد الاجرائية لمثول الموظف المعمي امام الجهات القضائية بهدف تنظيم اجراءات الدعوى وحماية حقوق الدفاع في ذلك⁴ . فقد حدد المشرع الجزائري في قانون الاجراءات المدنية والادارية ، اجل رفع دعوى الالغاء باربعة اشهر امام المحكمة الادارية ومجلس الدولة⁵ ، وهذا مانصت عليه المادة 829 من القانون السالف الذكر على انه " يحدد اجال الطعن امام لمحكمة الادارية باربعة 4 اشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي ، نسخة من القرار الاداري الفردي او من تاريخ نشر لقرار الاداري لجماعي او التنظيمي ، وذلك في المحاكم الادارية " ⁶ .

يخضع شرط الميعاد الى قاعدتين اساسيتين ، والمتمثلة في انه يعد من النظام العام حيث ان بإمكان القاضي ان يثيره بتلقاء نفسه ، او اثارته من طرف احد الخصوم .

- 1 - زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي وضماناته ، مرجع سابق ، ص ص 258-259 .
- 2 - بعلي محمد صغير ، الوسيط في المنازعات الادارية ، مرجع سابق ، ص 163 .
- 3 - رزايقة عبد اللطيف ، الرقابة القضائية على مشروعيات القرارات الادارية في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون تخصص تنظيم اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي ، 2014 ، ص ص 98-99 .
- 4 - عادل بن عبد الله ، مواعيد الطعن في لقانون الجزائري ، مجلة المنتدى القانوني ، العدد السابع ، بسكرة ، د س ن .
- 5 - بعلي محمد صغير ، الوسيط في المنازعات الادارية ، نفس المرجع السابق ، ص 164 .
- 6 - المادة 829 ، لقانون رقم 08-09 ، المؤرخ في : 25 فيفري 2008 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية ، ج ر ، عدد 21 بتاريخ 23 افريل 2008 .

ثانيا اسباب الطعن بالغاء قرار الفصل التأديبي : لايمكن للقاضي الاداري الغاء قرار الفصل التأديبي الصادر ضد الموظف العام ، من تلقاء نفسه ، الا اذا تضمن هذا القرار

عيوب من عيوب القرار الاداري ، وتتمثل اوجه الغاء القرار التأديبي في مايلي

1- عيب عدم الاختصاص : الذي يعتبر من العيوب التي تصيب القرارات الادارية ممن لا يتمتع بصلاحيه التعيين ، اي ان الموظف ليست له صلاحية اصدرا لقرارات¹ ، حيث ان عيب عدم الاختصاص متصل بالنظام العام وبامكان المدعى اثارته في اي وقت حتى بعد فوات مدة الميعاد ، كما يمكنه ان يثيره امام مجلس الدولة كمحكمة استئناف ، اذا لم يثيره من قبل امام المحكمة الادارية .

كما اننا نجد من بين العيوب ، عيب الاختصاص الجسيم ، الذي يصدر من قبل الموظف الذي لا يتمتع بصفة الموظف العام² ، وهناك عيب عدم الاختصاص البسيط ، هذا النوع اكثر شيوعا ، حيث ان يصدر من طرف سلطة ادارية او موظف عمومي لايملك سلطة اتخاذ القرار لاتدخل ضمن المواضيع والصلاحيات المناط اليها³ .

اما بخصوص الاختصاص المكاني ، فبهذا الصدد فقد حدد المشرع الجزائري للسلطة الادارية ، المكان الذي تمارس فيه اختصاصاتها ، و تجاوز هذا يعد عيب من عيوب الاختصاص المكاني ، اضافة الى ذلك هناك عيب اخر يتعلق بالاختصاص الزمني ، الذي يتعين من خلاله احترام السلطة المختصة عند قيامها باصدار قرار الفصل ، المدة المحددة لها قانونا ، فاصدار القرار بعد انتهاء المدة القانونية ، يعتبر مشوب بعيب عدم الاختصاص الزمني⁴ .

2- عيب المحل والقرار التأديبي :ويقصد بعيب المحل هو مخالفة القانون ، اي عيب يعيب موضوع القرار الاداري ، والذي يتمثل في اثار غير مشروعة ، والمقصود بهذا الامر هو قيام

1 - امجد هنية ، عيوب القرار الاداري ، حالات تجاوز السلطة ، مجلة المنتدى القانوني ، العدد الخامس ، بسكرة .

2 - عدو عبد القادر ، المنازعات الادارية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012 ، ص 142 .

3 - بعلي محمد الصغير ، الوسيط في المنازعات الادارية ، مرجع سابق ، ص 183 .

4 - بن علي عبد الحميد ، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادر عن الموظف العام ، دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2011 ، ص 75 .

الادارة باصدار قرارات مخالفة للقانون ، سواء كان مصدرها مكتوباً كالدستور او القانون العادي ، والالتزمة ، او كانت غير مكتوبة كالمبادئ العامة للقانون .

3- عيب الشكل ولاجراءات : يقصد بالشكل الاطار الخارجي الذي يظهر ارادة الادارة عندما تقوم باصدار قرارات ادارية ، فالشكل هو الاطار الخارجي للقرار الاداري الذي يبرز الارادة المنفردة ، فهذه الاخيرة تخضع الى شكليات ، كشكلية التوقيع على القرار ، وشكلية تبليغ القرار ، وينقسم الشكل الى شكليات جوهرية واخرى غير جوهرية ، الاولى عند مخالفتها تؤثر على سلامة وشرعية القرارات الادارية وهي سبب لالغاء القرار ، اما الثانية فتعتبر احدى حالات عيب الشكل ، اما الاجراءات فهي التدابير والمراحل التي تتم قبل اتخاذ القرار الاداري ، التي تدخل في التكوين وتشكيل محتواه ، فهي تقوم بالتأثير في شرعية القرارات باعتبارها جزء من القرار المتخذ .

4- عيب السبب : هو مجموعة من الدوافع سواء كانت قانونية او واقعية تسبق القرار الاداري وتدفع الادارة على اصداره ، ولعيب السبب صور تتمثل في حالة ما اذا كانت تعد من الواقعة المادية للقرار الاداري ، فانه يتم اصدار حكم بالغاء القرار المطعون فيه ، لانعدام السبب ، اما الحالة الثانية تكمن في الخطأ الصادر من الادارة بتكييف واقعة ، والحالة الثالثة تتعلق بمدى ملائمة الجهة المختصة في التاديب ، تقدير العقوبة على الموظف¹ .

5- عيب الانحراف في استعمال السلطة : يظهر عيب الانحراف في السلطة من خلال صورتين ، الاولى تتمثل في عدم استهداف المصلحة العامة ، فكل القرارات الادارية تهدف الى تحقيق المصلحة العامة ، لان الصلاحيات الممنوحة للادارة عبارة عن وسيلة معتمدة لتحقيق مصلحة عامة ، وليست مصلحة خاصة ، اما الصوق الثانية فتتمثل في عدم الالتزام بالاهداف التي حددها المشرع ، فهناك حالتين ، حالة ما اذا كان الغرض الذي تسع عليه الادارة لم ينص عليه القانون ، اما الحالة الثانية ، فانها في حالة ما اذا كانت الادارة تسعى الى تحقيق هدف نص عليه القانون ، لكن الوسيلة التي اعتمدت عليها لم ينص عليها القانون² .

1 - زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام ، مرجع سابق ، ص ص 99-100 .

2 - بو الشعور وفاء ، سلطات القاضي الاداري في دعوى الالغاء في الجزائر ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية

الحقوق جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2011 ، ص ص 81-82 .

ويعد عيب الانحراف في استعمال السلطة من بين اخطر العيوب ، وذلك في انه يكشف تعسف الادارة باعتدائها على مبدأ المشروعية ، وعلى حقوق الافراد فيتمثل وجه من اوجه الالغاء في القرارات الادارية¹.

ولهذا يعتبر اثباته صعب على خلاف العيوب اخرى ، فيقوم الطاعن باثبات هذا العيب لقاضي يساعده من خلال حلتين ، الحالة الاولى اذا قامت الادارة بالكشف عن الاهداف الذي تسعى اليه ، فانه في هذه الحالة على القاضي ان يقارن بين غاية المشرع وعرض الادارة ، فاذا لاحظ ان هناك اختلاف ، فانه يقضي بالغاء القرار المعيب ، اما اذا لم تكشف الادارة عن هدفها فان في هذه الحالة يكون الاثبات صعب ، خاصة في حالة ما اذا لم يتم المشرع بتحديد غاية الادارة ، فهنا عبيء الاثبات يقع على الطاعن².

1 - دادو سمير ، الانحراف في استعمال السلطة في القرارات الادارية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، فرع تحولات الدولة ، جامعة مولود معمري ، تيز وزو ، 2012 ، ص ص 09-10 .

2 - بن علي عبد الحميد ، مرجع سابق ، ص ص 127-128 .

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الاثار القانونية لفصل الموظف العام في التشريع الجزائري يتضح لنا جليا ان المشرع الجزائري وضع ميكانيزمات لإجراءات الفصل التأديبي وكذا الاثار المترتبة عن ذلك ، من خلال الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية الذي يعتبر كركية اساسية تعتمد عليها السلطة التي لها صلاحية التعيين في اصدار العقوبات التأديبية ، لتتمنى التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الادارة العامة الهادفة لتحقيق السير الحسن للمرفق .

ومن اهم النتائج التي تم التوصل اليها من خلال دراستنا لهذا الموضوع المتواضع جدا ، والتي تمحورت في شكل نقاط التالية :

- بداية الموضوع تطرقنا الى الدعامة التي يقوم عليها اداء الموظف لواجبه باحسن وجه وهذا تثمينا لعلاقة الادارة بالمواطن، اما اذا كان هناك تقصير او اهمال يقع عليه الاخلال بالالتزام ، ينجر عليه بدون شك نقص في حسن سير المرفق الذي ينتفع به عامة الافراد .

- وعقوبة الفصل التأديبي تتوقف على طبيعة السبب المؤدي اليه ، بمعنى ان سبب الفصل هو الذي يعول عليه لمعرفة ما اذا كان الفصل التأديبي ام غير تأديبي ، واسباب الفصل من الوظيفة تختلف من حيث الاثار الناجمة عنها ، لذلك اتفق الفقه والقضاء الاداري ، على ان جزاء الفصل لا يلجأ اليه إلا اذا كانت المخالفة خطيرة او جسمية او كانت حالة المخالف لا ينتظر تحسنها او ميئوس منها ، بمعنى اخر ان عقوبة الفصل ، مقررة للأخطاء الجسيمة وذن شك ، فهذا سيسهل تقنين المخالفات التأديبية الجسيمة المقرر لها عقوبة الفصل ، كحد ادنى اذا تعذر تقنين المخالفات بصفة عامة .

- ان الموظف يفصل تبعا للحكم عليه من القضاء الجنائي في حالة ارتكابه جنائية مذلة بالشرف ، ونظرا لغياب معيار يحدد ويضبط هذا النوع من الجرائم ، يلجأ المشرع ايراد تعدادا لبعض الجرائم المذلة بالشرف على سبيل المثال ، وهذا وحده لا يكفي ، لذلك يتطلب الامر نص تشريعي واضح يحدد هذا النوع من الجرائم .

- الفائدة من تقنين المخالفات الجسمية ، التي يعاقب عليها بجراء الفصل من الوظيفة تتجاوز حماية الموظف الى هاية اعضاء الهيئات التأديبية من الضعف البشري امام

الاعتبارت الازسلنية البعفة عن المصلحة العامة ، و صلحة المرفق الاعم على وجه الخصوص .

- فتنجلى عقوبة الفصل التأديبي من الوظيفة العامة التي يتعرض لها الموظف ، في اثار اقتصادية تشمل الادارة والموظف معا ، الى جانب اثارها الاجتماعية والنفسية التي تقع على الموظف وأسرته ، كما انها تعتبر مصادرة لحق مضمون من حقوق الانسان ، وهذا ما اكدته مختلف الدساتير ، لاسيما الدستور الجزائري ، الذي ضمن حق العمل .

- بناء على ذلك اقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات ، اهمها ، حصر سلطة الفصل بيد المجالس التأديبية ، الى جانب الضمانات الاخرى ، المتعلقة بالضمانات قبل تسليط العقوبة ، وضمانات بعد توقيع العقوبة الادارية ، الا ان هذه الضمانات تبقى مجرد نصوص مكتوبة فقط ، ما لم تتوج بتقنين المخالفات التأديبية ، وبقيت تشرع من قبل الادارة فقط فهي المشرع والقاضي في نفس الوقت .

- الا ان الطعن القضائي يبقى من بين اهم الضمانات ، باعتباره القانون الاسمي في البلاد وهو الدستور ، وبلجتهادالقاضي الاداري في ممارسة الرقابة على القرارات التأديبية التي تصدرها السلطة المختصة في فصل الموظف العام .

- وفي الاخير نستغل هذه الفرصة السانحة ، بهذا الاقتراح المتمثل في اعادة النظر بادماج الموظف المفصول ، حيث انه في ظل القانون الاساري خاصة في جاءت المادة 184 المتعلقة باثار التسريح والعزل ، التي تمنع على الموظف محل عقوبة الفصل ، التوظيف من جديد ، وهذا حكم قاسي نوعا ما ينبغي مراجعته ، ولتفادي اساءة استعمال السلطة من قبل الاداق ، نقتح انشاءم حاكم تأديبية متخصصةبالفصل في العقوبات التأديبية الجسيمة كعقوبة الفصل .

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

اولا : الكتب

- 01 - هدي البشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، الطبعة الثانية جسور النشر والتوزيع .
- 02 - نوفل العقيل العجارمة ، سلطة تاديب الموظف العام "دراسة مقارنة" ، دار الثقافة للنشر والتوزيع الاردن 2007.
- 03 - محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ وادكام القانون الاداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الاسكندرية 2005 .
- 04 - محمد انيس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1989 .
- 05 - سليمان محمد الطماوي ، الجريمة التأديبية ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ، 1975
- 06 - بوشعير السعد ، تاديب الموظف العمومي في الجزائر ، بحث مقدم للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام ، معهد الحقوق والعلوم السياسية .
- 07 - نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة للتاديب في الوظيفة العامة ، دراسة موازنة في القانون المصري والليبي والشريعة الاسلامية .
- 08 - فريحة حسين ، شرح المنازعات الادارية ، دار الخلدونية ، الجزائر ، د س ن .
- 09 - عمار عوايدي ، النظرية العامة للمنازعات الادارية في القضاء الجزائري ، الجزء الثاني ، نظرية الدعوى الادارية ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1998.
- 10 - عمار عوايد ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 .
- 11 - علي جمعة محارب ، التاديب الاداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري و الفرنسي والانجليزي ، دار الثقافة للنشر .
- 12 - عدو عبد القادر ، المنازعات الادارية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012 .
- 13 - عبد الله رمضانيني ، نطاق دعوى الالغاء ، دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية والشرعية العدد السادس ، د ب ن 2015 .
- 14 - عبد اللطيف بن شديد الحربي ، ضمانات التاديب في الوظيفة العامة ، دراسة تحليلية ، 2006 .
- 15 - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013 .
- 16 - سعيد بوالشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ، طبق للامر 66-133 ، دراسة مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر .

- 17- رحماوي كمال ، تاديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006 .
- 18- د ، خميس اسماعيل ، موسوعة القضاء التاديب ، الكتاب الاول ، الطبعة الاولى ، دار الطباعة الحديثة ، القاهرة ، 1994 .
- 19- خليفة عبد العزيز ، قضاء التاديب ، ضوابط الضمانات التاديبية في الوظيفة العامة ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2008 .
- 20- بوضياف عمار ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الاساسية الاخرى الخاصة مدعمة باجتهادات قضائية
- 21- بن صاري ياسين ، التسريح التاديب في تشريع العمل الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر ، 2005 .
- 22- عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التاديبية ، العقوبات التاديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة ، دار الفكر العربي ، بدون سنة نشر .

ثانيا : الرسائل والمذكرات الجامعية

أ - اطروحات الدكتوراه

- 01- يحي قاسم علي سهيل ، فصل الموظف العام ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون تخصص ادارة ومالية ، جامعة الجزائر كلية الحقوق 2005 .
- 02- يحي قاسم علي سهيل ، فصل الموظف العام ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون تخصص ادارة ومالية ، جامعة الجزائر كلية الحقوق ، 2005 .
- 03- وحيد محمود ابراهيم ، قوة الحكم الجنائي اما سلطات التاديب (دراسة مقارنة) ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق المنصورة ، 1993 .
- 04 - كوشيح عبد الرؤوف ، الاجراءات التاديبية في قانون الوظيفة العمومي ، وقانون العمل ، مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء ، 2006 .
- 05- قوسم حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التاديبية والرقابة القضائية عليه "دراسة مقارنة" اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام .
- 06- زيان عادل ، تسريح الموظف العمومي وضماناته ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، تخصص القانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2016 .
- 07- خالد عبد الفتاح محمد ، طبيعة العلاقة بين نظامي العقاب التاديب والجنائي ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، عين الشمس ، القاهرة ، 1991 .

08- الاحسن محمد ، النظام القانوني للتاديب في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة ابوبكر الصديق ، تلمسان ، 2016.

ب - مذكرات الماجستير

01- خلف فاروق ، اجراءات تاديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، الادارة والمالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2003 .

02- مشعل محمد العجمي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانون الكويتي والاردني رسالة ماجستير في القانون العام كلية الحقوق ، جامعة الشرق الاوسط ، 2011 .

03- عمراوي دياة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية ، في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون اداري وإدارة عامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة، 2012 .

04- رايقية عبد اللطيف ، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الادارية في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون تخصص تنظيم اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي ، 2014 .

05- حاج سعيد يوسف الجزائري، الفصل التأديبي للموظف العام ، دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، القانون الاداري ، جامعة البرموك، 2015 .

06- بوراس منيرة ، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري ، دراسة حالة ادارة الجمارك ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم

07- بو الشعور وفاء ، سلطات القاضي الاداري في دعوى الالغاء في الجزائر ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2011 .

08- بن علي عبد الحميد ، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادر عن الموظف العام ، دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2011.

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

10- بن سليم الياس ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ادارة ومالية ، كلية الحقوق بن عكنون.

11- اوراك حورية ، الاجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون (فرع الادارة والمالية) ، كلية الحقوق جامعة الجزائر ، 2010.

12 - مخلوفي مليكة ، رقابة القاضي الاداري على القرار التاديبى في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، تخصص قانون منازعات ادارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2012 .

ج - مذكرات الماستر

01- عقون وسام ، ضمانة تسييب القرار التاديبى في مجال الوظيفة العامة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري كلية الحقوق والعلوم السياسية ، بسكرة ، 2013 .

02- عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام " دراسة مقارنة بين القوانين الاردني والكويتي " ، رسالة ماجستير مقدمة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق الشرق الاوسط ، 2012 .

03- ريقط محمد ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكمل لمتطلبات شهاد الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري كلية الحقوق العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، 2015 .

04- ذباح لزهاري ، التسريح التاديبى للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري ، مذكرة مكمل لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2015 .

05- دادو سمير ، الانحراف في استعمال السلطة في القرارات الادارية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، فرع تحولات الدولة ، جامعة مولود معمري ، تيز وزو ، 2012 .

06- بشتة دليلة وحملوي رشيدة ، نظام تاديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص قانون عام (منازعات ادارية) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 45 ، قالمة ، 2014 .

ثالثا : المقالات

01- مصطفى كمال وصفي ، اثر الحكم الجنائي في انتهاء خدمة الموظف العمومي ، مجلة العلوم الادارية العدد الاول ، 1995 .

02- عبد الفتاح حسن ، اثر الحكم الجنائي في انتهاء علاقة الموظف بالدولة ، مجلة العلوم الادارية ، العدد الاول ، يونيو 1961.

03- عادل بن عبد الله ، مواعيد الطعن في لقانون الجزائري ، مجلة المنتدى القانوني ، العدد السابع ، بسكرة د س ن .

- 04- حيدر نجيب احمد ، حقوق وضمانات الموظف العلم عند تطبيق الجزاء التأديبي ، مجلة الفتح ، العدد 30 ، 2007 .
- 05- بوقرة ام الخير ، " تأديب الموظف وفقا لاحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية " ، مجلة المفكر ، العدد التاسع بسكرة ، 2013 .
- 06- امجيد هذية ، عيوب اقرار الاداري ، حالات تجاوز السلطة ، مجلة المندى القانوني ، العدد الخامس بسكرة .
- 07- الشياوي عبد القادر ، " نظام تأديب الموظف العام ولقاضي في التشريع الجزائي ، المجلة الجزائرية مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عدد 4 ، الجزائر ، 1975.
- 08- بدرية جاسر صالح ، قواعد انتهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي ، مطبوعات جامعة الكويت دون سنة النشر .

رابعا النصوص القانونية :

أ - الدستور

- 01 - المرسوم الأساسي رقم 96-438 المؤرخ في : 17-02-1996 ، المتضمن الدستور الجزائي المصادق عليه في الاستفتاء 26-11-1996 ، ج ر ، عدد 76 ، بتاريخ : 08 ديسمبر 1996 ، معدل ومتم .

ب - القوانين العادية

- 01- قانون العقوبات الجزائي ، الامر رقم : 66-156 ، المؤرخ في : 08/06/1966 ، ج ر ، عدد 49 المادة 5 .
- 02- قانون العقوبات الجزائي ، امر رقم 66-156 ، مؤرخ في : 08/06/1966 ، وزارة العدل ، الجزائر الطبعة الثالثة ، 2002 .
- 03- القانون رقم 08-09 ، المؤرخ في : 25 فيفري 2008 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية ج ر ، عدد 21 بتاريخ 23 افريل 2008 .
- 04- قانون الوظيفة العامة الفرنسي 13 يوليو 1983 .

ج - النصوص التنظيمية

- 01- أمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 صادر بتاريخ 16 جويلية 2006 .
- 02- القانون رقم 50 ، سنة 2004 ، المتعلق بتعديل القانون الاساسي للعاملين في الدولة .

- 03-مذشور رقم 05 مؤرخ في 2004/04/12، الا صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .
للمادتين 130-131 من مرسوم 85-59 .
- 04- مرسوم رقم 85-59 ، المؤرخ في : 24 مارس 1985 يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال
المؤسسات والادارات العمومية ، ح ر ، عدد 13 ، بتاريخ : 24 مارس 1985 (ملغى)
- 05- المرسوم رقم 82-302 ،المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 ،المتعلق بكيفية ايات تطبيق الاحكام
التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر ، عدد 37 ، سنة 1992 .
- 06- مرسوم مؤتمف يذ رقم 17-321 ، مؤرخ في 02/11/2017 . ج و عدد 66، تاريخ
12/11/2017

د - الاجتهادات القضائية

- 01- قرار مجلس الدولة الجزائري ، الغرفة الثانية ، رقم 46386 ، فهرس رقم 768 ، بتاريخ : 15-
10-2008 ، قضية ش ق ، ضد وزير الداخلية والجماعات المحلية ومن معها
- 02- قرار الغرفة الادارية بالمجلس الاعلى ، بتاريخ 07/12/1985 ، قضية (ب مش) ضد وزير
الداخلية المدير العام للامن الوطني

المراجع بالفرنسية

- 01-jean marie auby , droit de la fonction publique , état collectivés locales
hopitaux ,3éme ,paris,1997.
- 02- Essaid taib,droit de la fonction (5) publique, editio – houma , Alger, 2003 .
- 03- de laubadére (André) . Manuel de droi administratif . paris .4ed .1995.
- 04- loin n=83-634, porant droit et obligations des fonctionnaires ,op , cit .
- 05- plantey traite pratique de la fonction publique tome ,1,1963.

الفهرس

2.....	الشكر والعران
3.....	الاهداء
3.....	الاهداء
4.....	قائمة المختصرات
1.....	مقدمة
6.....	الفصل الاول
6.....	ماهية الفصل التأديبي من الوظيفة العامة والاثار المترتبة عنه
8.....	المبحث الاول : مفهوم الفصل التأديبي
9.....	المطلب الاول : المقصود بالفصل التأديبي
9.....	الفرع الاول : تعريف الفصل التأديبي
11.....	الفرع الثاني : تمييز الفصل التأديبي عن بعض الاجراءات الاخرى
19.....	المطلب الثاني : السلطة التأديبية المخول لها فصل الموظف العام
20.....	الفرع الاول : السلطة التأديبية الرئاسية
22.....	الفرع الثاني : المجالس التأديبية
24.....	المبحث الثاني : اساس الفصل التأديبي وأثاره
24.....	المطلب الاول : اساس المسؤولية التأديبية
25.....	الفرع الاول : تعريف الخطأ التأديبي
29.....	الفرع الثاني : أركان قيام الخطأ التأديبي
32.....	المطلب الثاني : اثار الفصل التأديبي
32.....	الفرع الاول : الاثار القانونية للفصل التأديبي
34.....	الفرع الثاني : الاثار المادية للفصل التأديبي
37.....	الفصل الثاني
37.....	اثار الحكم القضائي لفصل الموظف والضمانات المقرر له
39.....	المبحث الاول: اثار الحكم القضائي لفصل الموظف العام

39.....	الطلب الاول : شروط ترتيب الاثار التبعية للحكم الجنائي.....
39.....	الفرع الاول : صدور الحكم من محكمة وطنية مختصة.....
41.....	الفرع الثاني : صدور حكم قضائي نهائي.....
44.....	المطلب الثاني : الفصل كاتر حكم جنائي على الموظف العام.....
45.....	الفرع الأول:الفصل كعقوبة تبعية.....
49.....	الفرع الثاني : الفصل كعقوبة تكميلية.....
51.....	المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف العام المفصول.....
52.....	المطلب الاول : ضمانات الموظف المفصول قبل توقيع العقوبة.....
52.....	الفرع الاول : مواجهة الموظف بالخطأ المنسوب اليه.....
54.....	الفرع الثاني : التمتع بحق الدفاع.....
58.....	المطلب الثاني : ضمانات الموظف المفصول بعد توقيع العقوبة.....
58.....	الفرع الاول : الرقابة الادارية على قرار الفصل التأديبي.....
61.....	الفرع الثاني الرقابة القضائية على قرار الفصل التأديبي.....
67.....	الخاتمة.....
70.....	قائمة المراجع.....
77.....	الفهرس.....