جـــــامعة مولود معمري – تيـــــــزي وزو–
كليّة الحقوق والعلوم السياسية

تسريح الموظّف العمومي وضماناته

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلـــــوم
تخصّص، القانون

من إعــداد الطّالب
زياد عـــــادل

تحت إشــراف الأستاذ الدّكتور
بودريوة عبد الكريم

لجنـــــــــــة المُنـــــــاقشة:

أ.د/ معاشو نبالي فطّه، أستاذة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....رئيـــــــسة
أ.د/ بودريوه عبد الكريم، أستاذ، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية..... مُشرفًا ومُقرّرًا
أ.د/ عيبوط محند وعلي، أستاذ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....مُمتحناً
أ.د/ لوناسي سعيداني ججيقة، أستاذة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....مُمتحنة
أ.د/ سرور محمد، أستاذ، جامعة البويرة.....ممتحناً
أ.د/ أحمية سليمان، أستاذ، جامعة الجزائر1 .....ممتحناً

تاريخ المناقشة:11/ماي/2016.

باسمِ الله الرَّحْمَانِ الرَّحِيم

{ وَقُلِ اعْمَلُوا فسَيَرَى الله عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالمُؤْمِنُون }

التّوبة، الآية 105.

صدق الله العظيم

الإهداء

أهدي ثمار هذا العمل المتواضع إلى:

من الجنّة تحت أقدامها، أمّي الغالية.

إلى معلّمي في الحياة، أبي الحبيب.

إلى إخوتي وأخي حفظهم الله.

إلى كل أساتذة التّعليم العالي، والطّاقم الإداري بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة تيزي وزو.

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث.

الباحث زياد عادل

شكر وعرفان

أتوجه بجزيل الشّكر وأوفره وعميق التّقدير والامتنان إلى

الأستاذ الدّكتور بودريوة عبد الكريم

الذي أشرف على هذا البحث، وتعهّده بالتّصويب في جميع مراحل إنجازه، وزوّدني بالنّصائح والإرشادات القيّمة التي أنارت أمامي سبيل البحث

فجزاه الله عنّي كل خير

الباحث زياد عادل

قائمة أهم المختصرات

أولا: باللغة العربية:

- **ج ر:**.....جريدة رسمية.
- **ص:**.....صفحة.
- **ص ص:** .....من الصفحة إلى الصفحة.
- **ق إج م د:**.....قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- **د.د.ن:**.....دون دار نشر.
- **د.س.ن:**.....دون سنة نشر.
- **د.ب.ن:**.....دون بلد نشر.

ثانيا: باللغة الفرنسية:

-**A.J.F.P:**.....Actualité Juridique de la Fonction Publique.
-**C.A.A:**.....Cours d'Appel Administrative.
-**C.E;**.....Conseil D'Etat.
-**Ibid:**.....Même Ouvrages Précédent.
- **L.G.D.J**.....…Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence.
-**N°:**.....Numéro.
-**OP.cit:**.....Ouvrage Précédemment Cité.
-**P:**.....Page.
-**P P:**.....….de page a la page.
-**R.F.D.A:**.....…… Revue Française de Droit Administratif.
-**T.A**…….....Tribunal Administratif.
-**CNFPT……..**Centre National de Fonction Publique Territoriale.

مقدّمة

مقدّمة:

لا يُمكنُ للإدارة العمومية أن تضطلع بعملها ونشاطها إلاّ من خلال الموظّف العمومي، فيُعبر عن إرادتها ويسخّر في إطار تحقيق المصلحة العامة وحُسن سير الوظيفة العُمومية بانتظام واطراد، لذا جاء قانون الوظيفة العُمومية لكي يُنظّم العلاقة بين الإدارة المُستخدمة والموظّف العمومي، لاسيما تحديد بداية شُروط التّعيين في الوظيفة، وحُقوق الموظّف وواجباته، وأوضاع انتهاء خدمة الموظّف العمومي، وتسريحه عند الاقتضاء.

بعد صُدور القرار الإداري بتعيين الموظّف، يتحدد مركزه القانوني اعتباراً من هذا التاريخ وقيامه بممارسة مهامه فعلياً، وخلال هذه الفترة الزّمنية يستوجبُ على الموظّف أن يكون خاضعاً لوصاية وسُلطة الرئيس الإداري، ممّا يستدعي عليه إتّباع أوامر وتعليمات سلطته الرّئاسية في إطار تحقيق الهدف الذي تصبُو إليه الإدارة العمومية، وهذا لأن استمرار الموظّف العمومي في خدمته مرهُون بأداء واجباته على أكمل وجه، واحترام شُروط الصّلاحية حتى لا يفقد وظيفتهُ.

ضماناً لحماية الموظّف العمومي، تولّى المُشرّع الجزائري تبيان مقتضيات التسريح التأديبي، والتسريح بالطريق غير التأديبي في صدد إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربطُ كل من الموظّف والإدارة، حيث يؤسّس التسريح التأديبي بناء على درجة الخطأ الوظيفي الجسيم، في حين يؤسّس التسريح بالطريق غير التأديبي على التسريح الإداري المتّخذ من جانب الإدارة بناء على أوضاع قانونية يفقدُ فيها الموظّف حقهُ في الاستمرار في الوظيفة كعدم اللّياقة الصّحية، والتّخلي عن المنصب، وفُقدان الجنسية...إلخ، كما قد يصدرُ التسريح القضائي إذا ما ارتكب الموظّف العمومي جريمة من جرائم القانون العام وصدر الحكم الجزائي النهائي بترتيب عُقوبة تكميلية تُبيّن ثُبوت إدانة الموظّف بجُنحة أو جناية، ممّا يقتضي الأمر تسريحه حفاظاً على نزاهة وشرف الوظيفة العُمومية.

أمام هذا التّنوع في أشكال التسريح يمكن للإدارة أن تسلك مسلكين، من ناحية تتّبع الطريق التأديبي اعتماداً على جسامة الخطأ التأديبي كضرُورة لحُسن سير الخدمة في الإدارة، ومن ناحية أخرى قد تسلك الإدارة الطريق غير التأديبي استناداً إلى الأوضاع القانونية المُقررة

لذلك، ناهيك على أنها تمتلكُ السّلطة التّقديرية في تكييف السُّلوك المُرتكب من طرف الموظّف العمومي خصوصاً حالات عدم الكفاءة المهنية والخطأ الجزائي والخطأ التأديبي، ممّا يُثيرُ أحياناً تداخل مُقتضيات التسريح التأديبي مع أوضاع التسريح غير التأديبي، لذا يستلزم عليها أن تُحقق المُوازنة المطلوبة لإضفاء الفاعلية الإدارية التي تتضمن في طيّاتها تحقيق المصلحة العامة وحُسن سير المرفق العام بانتظام واطراد بما يحقق مبادئ العدالة والإنصاف.

لذلك يُخوّلُ للإدارة المستخدمة إصدار قرار التسريح في مُواجهة الموظّف العمومي إذا ما ارتكب خطأً جسيماً، أو فقد أسباب الصّلاحية للاستمرار في الوظيفة العُمومية، على أن تُراعي الإدارة الضّوابط والعوامل والأسباب والضّمانات المُقررة للموظّف قبل إصدار التسريح إعمالاَ بمبدأ سيادة القانون حتى يتّسم بالمشرُوعية، باعتبار أنّ سُلطة الإدارة سواء كانت مُقيّدة أو تقديرية فهي ليست سوى وسيلة مسّخرة لتطبيق القانون، ومع ذلك فإنّ خُضوع الإدارة للقانون قد لا تُثبتُ قيمتهُ الحقيقية أحياناً، أو قد لا يظهرُ بصورة جليّة وواضحة، من ثمّ إذا حادت أو أخطأت الإدارة في تكييف أو تقدير قرار التسريح، فإن القضاء الإداري يفرضُ رقابتهُ الفعّالة على مختلف عناصر قرار التسريح بغية تحقيق التوازن بين مقتضيات تحقيق المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة، وحماية حُقوق وضمانات الموظّف العمومي من تعسف الإدارة وتصرفاتها غير المشروعة، بما يجسد مبادئ المساءلة العادلة بين طرفي النزاع (الإدارة والموظّف).

عليه، فإن تجسيد مبدأ سيادة القانون لإصدار قرار التسريح يكمنُ بمراعاة السُّلطة الإدارية المُختصة للمبادئ والضّوابط المُقررة عند ممارستها لهذه السُّلطة، وكذلك العبرة بفاعليتها الإدارية عند التّطبيق وكيفية مُمارسة السُّلطة عند إصدار قرار التسريح للموظّف العمومي بما يُحققُ المصلحة العامة وانتظام المرفق العام، لاسيما أنّ الإدارة قد تتعسف وتتفق مع اللّجنة الإدارية المُتساوية الأعضاء (المجلس التأديبي)، على توقيع قرار التسريح وهو في حقيقة الأمر من إعداد و تجسيد السُّلطة الرّئاسية.

مقدمة:

بالتّالي يكتسي موضُوع الدّراسة أهمية بالغة بالنظر لاعتبارات الفاعلية والضمان التي برز صداها في كافة جوانب قرار تسريح الموظّف العمومي، باعتباره من أخطر القرارات التي تمُس الموظّف العمومي في مركزه القانوني، لذلك لابدّ من إرساء الضّمانات القانونية والقضائية التي تكفُلُ تطبيقاً سليماً لمُقتضيات المشروعية بما يُجسد تطبيقها العملي لتظهر المُوازنة المطلوبة بين الفاعلية الإدارية والضّمان، كذلك تُعتبرُ قرارات التسريح من أكبر المشاكل المطروحة في مجال مُنازعات الوظيفة العمومية، باعتبارها تصيب الإدارة والموظّف العمومي على حد السواء، فالإدارة تكون مضطرة لمُواجهة الموظّف العمومي وإصدار قرار التسريح إذا توافر سبب التسريح، وبالتّالي تفقُد أحد موظّفيها من مُخطط تسيير الموارد البشرية، والموظّف العمومي يفقدُ صفته ومركزه القانوني في الإدارة، مما يؤدي إلى خسائر مادية ومعنوية لكلا الطرفين، ناهيك على أن الإدارة قد تُواجهها مصاريف مادية في إعادة توظيف موظّف آخر يشغلُ مكان الموظّف المُسرح، إضافة إلى تعطيل مصالحها والعقبات التّي تواجهها في فترة شُغور المنصب بعد تسريح الموظّف، ومن جهة أخرى يفقدُ الموظّف العمومي راتبهُ الشّهري الذي يكونُ عادة مصدر رزقه الوحيد.

الواضح كذلك أنّ القضاء الإداري يواجهُ يومياً القضايا المُتعلقة بتسريح الموظّفين، لهذا تُشكل قرارات التسريح حيزاً كبيراً من القضايا المطروحة، وهو ما يستدعي النظر في آليات فعّالة لضمان احترام مبدأ سيادة القانون، وحماية المصلحة العامة التي تصبُو إليها الإدارة في إطار تحقيق العدالة المنشُودة والتّقليل من قرارات التسريح قدر الإمكان.

تلك هي الدّواعي التي دفعت لاختيار هذا الموضوع بُغية إبراز الحُلول النّظرية والعملية لمُشكلة التّوازُن في قرار التسريح استناداً إلى ما وضعهُ القانون و طبّقه القضاء الإداري، وكذا للكشف عن بعض الثّغرات والنّقائص التي تكتنفُ قانون الوظيفة العُمومية في إطار تحقيق الضّمانات القانونية، وأيضا قانون الإجراءات المدنية والإدارية في سياق تحقيق الضّمانات القضائية، مع تمحيص الجوانب الإيجابية الواردة في القانونين السالفين الذكر، كما استوجب الأمر التّوغل في تطبيقات الإدارة لقرارات التسريح لتحقيق المُوازنة المطلوبة بين طرفي النّزاع لاسيما في ظل اختلاف أشكال التسريح وفرضياته المتّخذة من طرف الإدارة

المُستخدمة في مُواجهة الموظّف العمومي، ممّا يتعيّن التّعرف على الإجراءات المعمول بها في أشكال التسريح (التسريح بالطريق التأديبي، والتسريح بالطريق غير التأديبي)، والضّمانات المُقررة للموظّف العمومي لتحقيق الفاعلية الإدارية المطلوبة في صدد إصدار قرار التسريح، في ظل إمكانية تجاوز الإدارة المُستخدمة للصّلاحيات المُخولة لها باعتبارها المركز القوي الذي تتجلّى فيه مُمارسة امتيازات السُّلطة العامة، ممّا قد يُؤدي بها إلى التّعسف واستعمال قناع المصلحة العامة أمام المركز الضعيف الذي يُمثله الموظّف العمومي للخروج عن نطاق مبدأ المشروعية.

يلاحظ أيضا أنّ المشرع الجزائري قد ألغى القانون رقم 133/66، المُتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية[1]، وكذا المرسوم 59/85، المُتضمن القانون الأساسي لعمال المُؤسسات والإدارات العمومية[2]، وأصدر بعدهما القانون الساري رقم 03/06، المُتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية[3]، الذي أقرّ ببعض المُستجدات منها تلك التّي ألغت سبب التسريح لعدم الكفاءة المهنية، وكذلك تبيان ضمّانات الموظّف العمومي في إطار المساءلة والتحقيق الذي تُباشره اللّجنة الإدارية المُتساوية الأعضاء باعتبارها لجنة تأديب ومُساءلة.

استناداً إلى ذلك فإنّ الأمر يستدعي مُعاينة بعض النّقائص التي لازالت تعتري قانون الوظيفة العُمومية، خصوصاً تلك التي تتعلقُ بضمانات التسريح، والصّعوبات والإشكالات التي تُواجه الإدارة والموظّف في إطار تحقيق الفاعلية الإدارية المُتطلبة لتطبيق مبادئ العدالة لإصدار قرار التسريح.

كما تستلزمُ مقتضيات تجسيد فكرة دولة القانون وضمان حماية المصلحة العامة لانتظام واطّراد المرفق العام، تكريس الضّوابط والعوامل المحكمة لضمان التّقليل من تعسف الإدارة

---

[1] – الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 2 جوان1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد46، بتاريخ 8 جوان 1966.(**ملغى**).

[2] – المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 13، بتاريخ 24 مارس 1985(**ملغى**).

[3] – الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.

مقدمة:

لإصدار قرار التسريح في مُواجهة الموظّف العمومي باعتباره أحد ركائز الدّولة في إدارة مُؤسساتها.

لذلك ترمي الدّراسة إلى تسليط الضّوء على الإجراءات المتّبعة من طرف الإدارة بُغية تحقيق الضّمانات المُقررة للموظّف العمومي بمُناسبة إصدار قرار التسريح على ضوء قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06، ابتداء من اقتراح قرار التسريح، وانتهاء بإصداره مع مُصادقة اللّجنة الإدارية المُتساوية الأعضاء، كما تهدفُ الدّراسة أيضاً إلى الاستفادة من خبرات وتجارب الدول الأخرى في توقيع قرار التسريح ومدى توافقها مع منطق الفاعلية الإدارية والضّمان.

اعتباراً لتفعيل قرار التسريح الصادر من الإدارة في مُواجهة الموظّف العمومي وتكريساً لمبادئ العدالة والإنصاف، فإنّ الأمر يفرضُ البحث عن إشكالية **مدى تجسيد مُقتضيات المشرُوعية في إصدار قرار التسريح بما يُحقق التّوازُن بين ضرُورة إرساء الفاعلية الإدارية للإدارة المستخدمة وتكريس حُقوق و ضمانات الموظّف العمومي.**

بغرض توضيح المُوضوع سيتمُ إتّباع المنهج التّحليلي في قانون الوظيفة العُمومية رقم 03/06، وكذا قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08، والرّبط بينهُما لتبيان الضّمانات القانونية والقضائية المتاحة للموظّف العمومي، مع إبراز النّقائص التي مازالت تعتريهما، والتّعرف على آليات ووسائل إدماج الموظّف العمومي عند إلغاء قرار التسريح من طرف القضاء الإداري، كما سيتمُ استعمال المنهج المقارن عند الاقتضاء لاسيما القانون الفرنسي والمصري، وكذا أهم الأحكام التّي وردت في تطبيقات القضاء الإداري الجزائري والفرنسي والمصري بغية تبيان الثّغرات الموجُودة في النُّصوص القانونية التي أدرجها المُشرع الجزائري في قانون الوظيفة العُمومية الساري رقم 03/06.

وللإجابة على الإشكالية المطرُوحة تقتضي الدّراسة تقسيم البحث على النّحو الآتي:

- الإطار القانوني لتسريح الموظّف العمومي **(الباب الأول)**.
- التسريح بالطريق التأديبي**(الفصل الأول)**.
- التسريح بالطريق غير التأديبي**(الفصل الثاني)**.

- ضمانات تسريح الموظّف العمومي(**الباب الثاني**).
- الضمّانات الإدارية لتسريح الموظّف العمومي(**الفصل الأول**).
- الضمّانات القضائية لتسريح الموظّف العمومي(**الفصل الثاني**).

الباب الأوّل

الباب الأوّل

الإطار القانوني لتسريح الموظّف العمومي

تتعدد الفرضيات التّي تُنهي الرّابطة الوظيفية بين الموظّف العمومي والإدارة المستخدمة في إطار النّظام القانوني للوظيفة العُمومية، من ثمّ قد تتجه الإدارة إلى تسريحه بناء على الخطأ التأديبي المُرتكب من طرفه وهُو ما يُعرفُ بالتسريح التأديبي[4]، وقد تُبادر الإدارة إلى تسريح الموظّف بالطريق غير التأديبي بناء على حالات استثنائية مُختلفة كإلغاء الوظيفة[5]، أو عدم الكفاءة المهنية، أو عدم اللّياقة الصّحية، أو فُقدان الجنسية، أو بسبب حُكم جزائي، بحيث تُعتبر صُور التسريح غير التأديبي من الخدمة ترجمة للشُّروط القانونية المُتطلبة للدُّخول للوظيفة العُمومية[6].

انطلاقاً من تعدد أسباب وأشكال التسريح من الخدمة، فإن إعطاء تعريف للتسريح في نطاق الوظيفة العُمومية[7]، أمرٌ في غاية التّعقيد نظراً لأن بعض أسباب التسريح قد تقيّد الإدارة المستخدمة حين إصدار قرار التسريح، والبعض الآخر يتركُ لها السُّلطة التقديرية لكي تُفاضل بين الاحتفاظ بالموظّف أو تسريحه، ناهيك على أن التّمييز بين التسريح التأديبي

---

[4] – صنّف المُشرع الجزائري التسريح التأديبي بناء على الخطأ التأديبي الذي يتم وفقا للحالات المحددة في المادة 181 من الأمر 03/06، المُتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العُمومية، السّالف ذكره.

[5] – لم يعتد المُشرع الجزائري بالتسريح غير التأديبي بسبب إلغاء الوظيفة العُمومية للموظُف العمومي، إلا أنه أدرج هذه الحالة في صدد التّخفيض من عدد المصالح الوزارية بالنسبة للموظّفين السّاميين الذين يتولون مناصب نوعية مع احتفاظهم بحق إدماجهم في منصبهم الأصلي، أنظر المرسوم الرّئاسي رقم 178/89، المُؤرخ في 16 سبتمبر 1989، المُتضمن تعيين أعضاء الحكومة، ج.ر عدد 40، بتاريخ 20 سبتمبر، 1989.

[6] – أجاز المُشرع الجزائري التسريح بالطريق غير التأديبي في قانون الوظيفة العُمومية المُلغى رقم 133/66، السّالف ذكره، بسبب عدم الكفاءة المهنية، وعدم اللّياقة الصحية، والتّخلي عن المنصب، وفُقد الجنسية، والحُكم الجزائي النّهائي عن طريق القضاء، إلاّ أنّ القانون الساري للوظيفة العُمومية 03/06، السّالف ذكره، أقر التسريح بالطريق غير التأديبي في مُواجهة الموظّف العمومي لسبب التّخلي عن المنصب، وفُقدان الجنسية، والحُكم الجزائي النّهائي، أما سبب عدم اللّياقة الصحية وعدم الكفاءة المهنية فلم يتضمنهُما القانون السالف ذكره، فقط أدرج شرط اللّياقة الصّحية ضمن شروط التوظيف وفقا للمادة 75، ويُمكن للإدارة بمُوجب السُّلطة التقديرية الممنوحة لها عملا بالمادة 85 أن تسرح الموظّف المُتربص وليس الدائم بناء على عدم الكفاءة المهنية، أو عدم اللّياقة الصحية.

[7] – لم يُعرف المُشرع الجزائري التسريح في نطاق الوظيفة العُمومية في كل من القانون 133/66، وكذا القانون الساري 03/06، المُتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العُمومية، السالف ذكره.

والتسريح غير التأديبي يصعُبُ إثباته في بعض الأحيان على السُّلطة الإدارية في ظل التّذرع بمصلحة الخدمة، لاسيما في ظل تداخل بعض التّصرفات بين صُورة التسريح التأديبي والتسريح غير التأديبي مثل الخطأ التأديبي وعدم الكفاءة المهنية.

ممّا تقدم سوف يتم تبيان الإطار القانوني لتسريح الموظّف العمومي بالتّطرق إلى أشكال التسريح، وذلك من خلال تقسيم هذا الباب إلى الفصلين الآتيين:

- تسريح الموظّف العمومي بالطّريق التأديبي **(الفصل الأوّل)**.
- تسريح الموظّف العمومي بالطّريق غير التأديبي**(الفصل الثّاني)**.

الفصل الأوّل

الفصل الأوّل

تسريح الموظّف العمومي بالطّريق التأديبي

يؤسّس النّظام التأديبي لتحقيق المصلحة العامة عن طريق توقيع العُقوبة المُقرّرة التي تمتلكُها السُّلطة الرّئاسية على الموظّفين التّابعين لها ضماناً لحُسن قيامهم بواجباتهم وردعاً لهُم عن ارتكاب الخطأ التأديبي، فإذا لم يراع الموظّف العمومي الواجبات المُلقاة على عاتقه، فإنّه يتعرضُ للمساءلة التأديبية، وهو ما يُؤدي بالضّرورة إلى تسليط العُقوبة التأديبية التي يقتضي أن تتناسب وجسامة الخطأ التأديبي المُرتكب.

لذا يُعتبر الخطأ التأديبي مبرراً للمُتابعة التأديبية في مُواجهة الموظّف العمومي، سواء تم ارتكابهُ عمداً أو عن غير عمد، فهو يُعد من قبيل الإخلال بواجبات الوظيفة، من ثمّ تقوم السُّلطة التأديبية بدور هام في إطار تكييف نوع الخطأ المُرتكب تبعا للاختصاص التّقديري الذي تحوزهُ، فإذا قدّرت جسامة الخطأ التأديبي، فإنّ ذلك قد يُؤدي لا محالة إلى التسريح التأديبي بشرط أن تُراعي الهيئة المستخدمة اعتبارات الفاعلية والضّمان لتحقيق المساءلة العادلة في مُواجهة الموظّف العمومي.

بالنّظر لما يُشكله التسريح التأديبي من رُدود خطيرة تمسُّ مركز الموظّف في كيانه الوظيفي، بل وتترتب عليه آثار مُتّصلة بمُستقبله ودخله، سيتمُّ التّعرض لتسريح الموظّف العمومي بالطّريق التأديبي وذلك من خلال المبحثين الآتيين:

- ماهية التسريح التأديبي **(المبحث الأوّل)**.
- أحكام التسريح التأديبي **(المبحث الثّاني)**.

المبحث الأوّل

ماهية التسريح التأديبي

يُعدُّ التسريح التأديبي من أخطر العُقوبات التأديبية جسامة من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يُحدثها تجاه الموظّف العمومي، لاسيما أن هذا الأخير قد يُفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العُمومية مرة أخرى[8]، بالتّالي فإنّ التسريح التأديبي يختلفُ عن بقية صُور إنهاء الخدمة والإجراءات التّحفظية التّي تتخذها الإدارة المستخدمة، باعتباره مُتصلاً بالخطأ الجسيم الذي تُشرفُ السُّلطة الرّئاسية على تقديره مع مُراعاة مصلحة الإدارة المستخدمة ومصلحة الموظّف على حد السّواء في سياق مُباشرة تسريح الموظّف تأديبياً[9].

استناداً إلى دور التسريح التأديبي في مجال الوظيفة العُمومية لكفالة حُسن سير المرافق العامة بانتظام واطّراد وماهيته التّي تُميزه عن بقية النُّظم المشابهة له، سيتمُ التّطرق إلى مفهوم عقُوبة التسريح، (**المطلب الأوّل**)، وتمييزها عن بعض النُّظم المُشابهة لها (**المطلب الثّاني**).

المطلب الأوّل

مفهُوم عقُوبة التسريح

لم يستقر القانون الجزائري بصفة خاصة والقانون المُقارن عامة على تحديد مُصطلح يتضمن عقُوبة "التسريح"، باعتبارها من أخطر العُقوبات التي تُصيب الموظّف العمومي ممّا يُؤدي به إلى تنحيته وإنهاء خدمته الوظيفية، ناهيك على أن جُل التّشريعات بما فيها القانون الفرنسي والمصري والجزائري لم تتطرق في قوانينها إلى تعريف عقُوبة التسريح، كما أنّ تعدُد المُصطلحات التّي تُترجم مفهوم إنهاء خدمة الموظّف العمومي أدّت إلى اختلاف الفقه

[8] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، القضاء الإداري، قضاء التأديب، د.د.ن، 2004/2003، ص 7.

[9] – بوحميدة عطاء الله، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1990، ص 32.

والقضاء الإداري حين مُحاولة وضع مُصطلح مُستقر لعُقوبة "التسريح"[10]، وأكثر من ذلك فقد دأب المُشرع الفرنسي على التّفرقة بين إجراء التسريح وعقُوبة العزل وفقا للقانون 16/84، الذي يعتبر وفقا للمادة الأولى منه القسم الثّاني من القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية للدّولة والجماعات الإقليمية[11].

على ضوء ما سبق، سيتم التّطرق في هذا المطلب إلى تبيان: مدلول عقُوبة التسريح **(الفرع الأوّل)**، ثمّ استعراض موقف كل من الفقه والقضاء في مجال تعدد المُصطلحات**(الفرع الثّاني)**، مع تحديد السُّلطة المُختصة بالتسريح التأديبي للموظّف العمومي**(الفرع الثّالث)**.

الفرع الأوّل

مدلُول عقُوبة التسريح

كلمة التسريح تُفيدُ الإبعاد والإخلال، وقد تمّ استعمالهُ في القانون الجزائري بعد نقله عن القانون الفرنسي الذي عبّر عنه بمصطلح "التسريح"، "licenciement"، نتيجة لإنهاء العلاقة الوظيفية من طرف الهيئة المستخدمة[12]، وبصدور الأمر رقم 133/66، المُتضمن القانون الأساسي للوظيفة العُمومية في الجزائر، نُلاحظ تقريباً تطابقهُ للأمر رقم 244/59 المُتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العُمومية في فرنسا، حيث بالتّطلع لنُصوص هذه المواد نجد أن جلّها يُوظّف كلمة "**التسريح**" "licenciement" للدّلالة على معنى التسريح

---

[10] – يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005، ص 19.

[11] – أقرّ المشرع الفرنسي في القانون 16/84 من قانون الوظيفة العُمومية عقُوبة العزل" Révocation " في المادة 66 للدّلالة على " التسريح التأديبي"، وإجراء التسريح "Le licenciement"، في المادة 70 للدّلالة على التسريح بالطريق غير التأديبي، لمزيد من التفاصيل، أنظر إلى:

-Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, publiée sur le site: www.legifrance.gouv.fr

-GAUDEMET Yves, Droit Administratif, 19ème édition, L.G.D.J, Paris, 2010, p 436.

-SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 2ème, édition, Dalloz, Paris, 2001, p 457.

[12] – معاشو نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح للأسباب اقتصادية دراسة مقارنة الجزائر فرنسا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة تيزي وزو، 1998، ص 8.

غير تأديبي، وكلمة "**عزل**" "révocation" للدّلالة على معنى التسريح التأديبي، باستثناء بعض النُّصوص التّي استعملت فيها كلمة "عزل" للتّعبير على المعنيين معاً[13].

تأكيداً لذلك نص المُشرع الجزائري بمُوجب القانون الأساسي العام للوظيفة العُمومية الصادر سنة 1966، في المادة 55، ضمن العقُوبات التأديبية من الدرجة الثالثة على عقُوبة "**العزل**" دون إلغاء الحُقوق في المعاش و"**العزل**" مع إلغاء الحُقوق في المعاش، وقد نص القانون السّالف ذكره في المادة 62، على أنّ: **انتهاء المهام الذي يترتّب عليه فُقدان صفة الموظّف ينتُج** عن:"**...2- التسريح، 3- العزل**"[14].

أمّا المرسوم رقم 151/66، المُتضمن الأحكام المطبّقة على الموظّفين المُتمرنين، فقد تضمن في طيّاته عقوبة "**التسريح**" للدّلالة على التسريح التأديبي، والتي لا يُمكن أن تُطبق، إلاّ بعد أخذ رأي اللّجنة الإدارية المُتساوية الأعضاء المُنعقدة كهيئة تأديبية[15].

من ناحية أُخرى نصّ أيضاً المرسوم رقم 10/84، المُتضمن اختصاص اللّجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها على:"...أن تُعد الآراء التي تُدلي بها اللّجان المتساوية الأعضاء استشارية، إلاّ في الحالات التي تكتسي فيها طابعاً إلزامياً ...، **والتسريح مع إبقاء حُقوق المعاش أو إلغاءها**" وهي دلالة على التسريح التأديبي[16].

إضافة إلى ذلك نصّ المرسوم 59/85، المُتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أن تُصنّف العقُوبات التي يُمكن أن يُعاقب بها الموظّفون تبعاً لخُطورة الأخطاء المُرتكبة في ثلاث درجات:"...الدرجة الثالثة "**التسريح**" مع الإشعار المُسبق ومن غير تعويضات"(دلالة للتسريح التأديبي)[17].

---

[13] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 2.

[14] – المادة 55، المادة 62، من الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، السّالف ذكره.

[15] – المادة 9، من المرسوم رقم 151/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، ج.ر عدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966 (**ملغى**).

[16] – المادة 10، من المرسوم 10/84، المؤرخ في 14 جانفي، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر عدد 3، بتاريخ 17 جانفي 1984.

[17] – المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

بخلاف ذلك أقر المرسوم التّنفيذي رقم 54/93، المُتضمن بعض الواجبات الخاصة المُطبقة على الموظّفين والأعوان العُموميين وعلى عمال المؤسّسات العُمومية على أنّه بغض النّظر عن أحكام التّنظيم الجاري به العمل، يُمكن كل عمل أو إهمال يرتكبه شخص من الموظّفين العُموميين و الأعوان العُموميين التّابعين للهيئات والإدارات العُمومية، وعلى عمال المؤسّسات العُمومية، قصد عرقلة تطبيق القوانين والتّنظيمات، أو عمل السُّلطات العُمومية...أن يتعرض صاحبه لما يأتي: ..."**العزل**"..." (دلالة للتسريح غير التأديبي)[18].

كما نص المُشرع الجزائري بموجب المرسوم رقم 131/88 المنظم للعلاقات بين الإدارة والمُواطن في المادة 40 على أن: "يتعرض الموظّفون لعُقوبات تأديبية قد تصل إلى **العزل** مع الحرمان من حق المعاش في حالة اعتراضهم لسبيل التّدابير المتّخذة لتحسين العلاقات بين الإدارة والمواطن..." (دلالة للتسريح التأديبي)[19].

أما قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06، فقد استقر وصنّف فيه المُشرع الجزائري عُقوبة "**التسريح**" كعُقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة وهي آخر عُقوبة و أخطرها من حيث جسامتها[20]، واستعمل أيضا مُصطلح **العزل** للدّلالة على التسريح بالطريق غير التأديبي(بإجراء إداري) [21].

إلاّ أنّ المرسوم رقم 308/07، الذي يُحدد كيفيات توظيف الأعوان المُتعاقدين وحُقوقهم وواجباتهم والعناصر المُشكلة لرواتبهم والقواعد المُتعلقة بتسييرهم وكذا النّظام التأديبي المُطبق عليهم، تضمن في طيّاته على أن تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التّعاقد بفعل:

---

[18] – المادة 11، من المرسوم التنفيذي رقم 54/93، المؤرخ في 16 فيفري 1993، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، ج.ر عدد 11، بتاريخ 17 فيفري 1993.

[19] – المادة 40، من المرسوم رقم 131/88، المؤرخ في 04 جويلية 1988، المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج.ر عدد 27، بتاريخ 06 جويلية 1988.

[20] – المادة 163، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[21] – نصت المادة 184، من الأمر 03/06، السّالف ذكره، على أنه:" إذا تغيب الموظّف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتّخذ السُّلطة التّي لها صلاحية التّعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم".

3- **فسخ العقد دون إشعار مُسبق أو تعويض، 4-التسريح مع الإشعار المُسبق والتعويض**..."[22]، وهو ما يُفضي برأينا إلى أنّ فسخ عقد العمل في نظام التّعاقد يتمُ بطريق غير التأديبي، أما التسريح مع الإشعار المسبق، فهو ما يتمُ بطريق تأديبي.

إضافة إلى ذلك نص المُشرع الجزائري في تعديل قانون العقوبات على أن يتمثل الحرمان من ممارسة الحُقوق الوطنية والمدنية والعائلية في: 1- **العزل** أو الإقصاء من جميع الوظائف العُمومية التي لها علاقة بالجريمة..."[23].

يتّضح من النّص السالف ذكره بأن المُشرع الجزائري قد أقرّ العزل كأثر للعُقوبة التّكميلية التّي قد يصدرها القاضي الجزائي ضد الموظّف العمومي وذلك بحرمانه من حُقوقه المدنية، والتي يأتي في مقدمتها عزله ومنعه من شغل الوظيفة العُمومية.

من ناحية أخرى استعمل المُشرع الجزائري في قانون العمل الصادر عام 1975، عقُوبة "**التسريح**"، رغم اختلاف إطار ومجال تطبيق هذا القانون عن قانون الوظيفة العُمومية، حيث نص بموجب المادة 32، من الأمر رقم 31/75، المُتعلق بالشُّروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، إلى تعداد حالات الفسخ التأديبي على سبيل الحصر ومنها:

- **التسريح الفردي على إثر خطأ جسيم**...."[24]، كما تضمن أيضاً القانون الأساسي للعامل، حالات انتهاء علاقة العمل، والتّي يندرج ضمن طيّاتها... -**4 التسريح ذو الطابع التأديبي، والتسريح لتخفيض عدد المستخدمين**، والذي يُمكن ردُّه لأسباب اقتصادية برأينا[25].

---

[22] – المادة 69، من المرسوم الرئاسي رقم 308/07، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر عدد 61، بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

[23] – المادة 9 مكرر1، من القانون رقم 23/06، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر 156/66، المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 84، بتاريخ 24 ديسمبر 2006.

[24] – الأمر 31/75، المؤرخ في 29 أفريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 39، بتاريخ 16 ماي 1975.

[25] – المادة 92، من القانون 12/78، المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر عدد 32، بتاريخ 8 أوت 1978.

كما نصّ المرسوم رقم 302/82، الذي يتعلقُ بكيفية تطبيق الأحكام التّشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية على أنه: "**يُمكن للهيئة المستخدمة في حالة حدوث خطأ جسيم قد ينجُم عنه تسريح العامل أن تتّخذ أي إجراء تحفُّظي...**"[26].

جدير بالذّكر إلى أن النُّصوص القانونية الواردة في قانون علاقات العمل قد استعملت هي الأخرى مصطلح "**التسريح**" في مجال التسريح لأسباب اقتصادية، واستعملت مُصطلح "**العزل**" للدّلالة على التسريح التأديبي، وهذا ما استخلص من نص المادة 66 من القانون رقم 11/90، المُتعلق بعلاقات العمل، حيث نص على أن: " **تنتهي علاقات العمل بالحالات التالية:....العزل، العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التّشريع، والتسريح للتّقليص من عدد العمال**"[27]، لذا يتم التسريح للتّقليص من عدد عُمال المُؤسسات التي تُعاني أزمة مالية واقتصادية في إطار إعادة هيكلة المؤسسة بما يتلاءم مع الوضعية المالية لصاحب العمل، على أن تُراعي السُّلطة المستخدمة ضمانات عُمال المُسرحين[28].

من مجمل ما تمّ التّطرق إليه يُستخلص بأن المُشرع الجزائري فضّل استعمال مصطلح عقُوبة "**التسريح**"، لتبيان إنهاء مهام الموظّف العمومي بالطريق التأديبي، والدّليل على ذلك هو ما نص عليه المُشرع الجزائري في قانون الوظيفة العُمومية 03/06، كما أقرّ أيضاً مصطلح "**العزل**" في إطار التسريح بالطريق غير التأديبي أي بإجراء إداري.

بالمقابل اتّجه المُشرع الفرنسي إلى استعمال مصطلحين للدّلالة على إنهاء العلاقة الوظيفية للموظّف العمومي وهما :"**التسريح**" و"**العزل**"، وهو ما يظهرُ بوضوح في نُصوص قانون الوظيفة العُمومية في فرنسا، حيث أقرّت المادة 66 من قانون رقم 16/84، على أن: "تُصنف العُقوبات التأديبية إلى أربع درجات.....الدرجة الرابعة:

---

[26] – المادة 66، من المرسوم رقم 302/82، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر عدد 37، بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

[27] – القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، بتاريخ 25 أفريل 1990.

[28] – معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2008، ص 171.

2- "**العزل**" "révocation"[29].

من جهة أخرى استعمل المُشرع الفرنسي في نصوص أخرى للقانون السّالف ذكره مُصطلح "**التسريح**" "licenciement" للدّلالة على التسريح غير التأديبي، حيث نص في المادة 70 على تسريح الموظّف العمومي لسبب عدم الكفاءة المهنية[30].

علاوة على ذلك استعمل هذا الأخير مصطلح "**التسريح**"، في إطار التسريح الجماعي الذي يتم في المؤسّسات الاقتصادية بسبب عجزها في مسايرة نشاطها الاقتصادي[31].

تأسيساً على ذلك يظهرُ جلياً أن المُشرع الفرنسي ميّز بين مُصطلح "التسريح" و"العزل"، فقد أطلق مُصطلح العزل "révocation"، للدّلالة على معنى العزل التأديبي، أما مُصطلح التسريح فقد عبّر عنه بكلمة "licenciement "، للدّلالة على معنى التسريح الإداري أو بالأحرى التسريح بالطريق غير التأديبي[32].

استناداً على ذلك يُعتبر التسريح وفقا للقانون الفرنسي طريقاً غير تأديبي لإنهاء خدمة الموظّف العمومي باقتراح من طرف الإدارة المستخدمة ومرد التسريح في هذه الوضعية لأسباب عديدة، من بينها إلغاء الوظيفة أو عدم الكفاءة المهنية...إلخ.

بخلاف العزل فهو مؤسّس على معايير وإجراءات تأديبية بحتة، يقتضي فيها الأمر إخطار الموظّف بالإجراءات المتّخذة حياله لكي تقُوم الإدارة المستخدمة بوضع حد لإنهاء مهام الموظّف العمومي[33].

أما المُشرع المصري استعمل مصطلحات مغايرة عن مُصطلح "**التسريح**" كسبيل لإنهاء خدمة الموظّف، حيث استعمل مصطلح " **الرفت**" للدّلالة على التسريح التأديبي، وكلمة "**عزل**"،

---

[29] -Loi n° 84-16, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, OP.cit, p 440.

[30] -Loi n° 84-16, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.
-BEN SALAH Tabrizi, Droit de la fonction publique, Masson, Paris, 1992, p 157.

[31] – COUTURIER Gérard, "Le licenciement collectif dans une unité économique et sociale", Revue Droit Sociale", N°2, Paris, 2011, p 175.

[32] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 21.

[33] - PEISER Gustave, Droit de la fonction publique, 17 ème édition, Dalloz, Paris, 2003, p p 62-63.

للدّلالة على التسريح بالطريق غير التأديبي، وهذا قبل صدور القانون رقم 210 لسنة 1951، ليستقر فيما بعد على استعمال كلمة "**عزل**" للدّلالة على التسريح التأديبي، وكلمة "**فصل**" للدّلالة على التسريح غير التأديبي[34]، كذلك بصُدور القانون رقم 46 لسنة 1964، المُتضمن قانون العاملين المدنيين بالدّولة، لم يثبت المُشرع المصري على موقفه، حيث بادر إلى استعمال مُصطلح "**الفصل**" للتّعبير بصفة عامة على المعنيين، أي التسريح التأديبي أو غير التأديبي، وعبّر عن مفهوم "**العزل**" في إنهاء خدمة الموظّفين السّاميين بالدولة في الجانب التأديبي، وهذا ما تُؤكده المادة 2/57 من القانون رقم 58 لسنة 1971، حيث نصّت ".. أمّا بالنّسبة لشاغلي وظائف الإدارة العُليا أو فئة الموظّفين التي يبدأُ مرتّبها بمبلغ 876 جنيه، فلا تُوقع عليهم إلا العُقوبات الآتية:.... **3- العزل** من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة في حدود الرُّبع"[35].

أمّا في ظل القوانين الخاصّة لبعض الفئات من الموظّفين، منها قانون هيئة قضايا الدّولة الحالي رقم 75 لسنة 1963 والمُعدّل أخيرا بالقانون رقم 88 لسنة 1998، فقد حدّد المُشرع المصري في المادة 26 منه على: أن تكُون العُقوبات التي يجوز توقيعُها على أعضاء الهيئة بالعُقوبات التّالية.....**3- العزل**، كذلك بالنسبة لقانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971، والذي يُحدد فيه المُشرع المصري بموجب المادة 48 منه على أن تكون: الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعُها على الضُّباط بالعُقوبات التّالية: ...**6- العزل** من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حُدود الرُّبع،[36] كما نصّ قانون مجلس الدولة السّاري رقم 47 لعام 1972، والذي أقرّ فيه المُشرع المصري في المادة 120 منه على أن : العُقوبات التأديبية التي يجوزُ توقيعُها على أعضاء مجلس الدّولة بالعُقوبات التّالية: - **اللّوم والعزل**[37].

---

[34] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 3.

[35] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص ص 29–30.

[36] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، مرجع سابق، ص ص 195–196.

[37] – القانون رقم 47 لسنة 1972، المتضمن قانون مجلس الدولة بمصر.

جدير بالذكر أنّ المُشرع المصري في ظل قانون العاملين المدنيين بالدّولة قد استقر على مُصطلح"**الفصل**"، حيث نصّت المادة 80 من القانون رقم 47 لسنة1978، على أنّ الجزاءات التي يجوزُ توقيعُها على العاملين هي: ....**11-الفصل من الخدمة** ...، أمّا بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العُليا فلا توقّع عليهم إلاّ الجزاءات التّالية: ...**4- الفصل من الخدمة**[38].

تبعاً لذلك يُستخلص أنّ المُشرع المصري اتّجه إلى الاستقرار نحو مُصطلح"**الفصل**" للدّلالة على نهاية خدمة الموظّف العمومي سواء كان ذلك بالطّريق التأديبي أو بالطّريق غير التأديبي، أمّا بعض الفئات من الموظّفين التي أخضعها لتشريعات خاصة بها نظراً للمهام التي يشغلونها كالهيئات القضائية ورجال الشُّرطة وإلى غيرهم ممن أفردهم بقانون خاص، فلا يزال يُطبق عليهم مُصطلح "**العزل**".

الفرع الثّاني

موقف الفقه والقضاء من تعدّد استعمال المُصطلحات

اتّجه الفقيه Jeze إلى أنّه ينبغي ضبط المُصطلحات المستخدمة للدّلالة على إنهاء خدمة الموظّف العمومي، لاسيما أنّ الفحص الدّقيق لجميع الظُّروف الواقعية والأسباب التي بُني عليها القرار تُؤدي إلى استخلاص الطّبيعة الحقيقية للقرار المُتّخذ، وبالرّغم من تعدُد المُصطلحات الواردة في قوانين الوظيفة العُمومية في مجال العُقوبات التأديبية، إلاّ أنّ الفقه في فرنسا قد استقر على استعمال مُصطلح "licenciement" للدّلالة على التسريح الإداري المُتّبع بطريق غير التأديبي، واستعمل أيضاً لفظ "révocation" للدّلالة على إنهاء خدمة الموظّف العمومي بالطّريق التأديبي[39].

[38] – القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر.

– علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 294.

[39] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص ص 31-32.

في سياق ذلك اعتبر الفقيه Alain Plantey، التسريح "licenciement"، إجراء مُتّخذ من جانب الإدارة لإنهاء الخدمة بغير الطّريق التأديبي[40]، أما العزل "révocation"، فهو سحب صفة الموظّف بإتّباع الطريق التأديبي[41]، كذلك اتّجه كل من الفقيه AUBY Jean Marie، و الفقيه DUCOS ADER Robert، على تعريف التسريح الإداري بأنّه: إجراء إداري يُنهي وظيفة الموظّف العمومي لأسباب غير تأديبية دون الحصول على التّقاعد[42]، أمّا العزل "révocation"، فقد ذهب COLIN Frédéric، إلى أنّه: العُقوبة التأديبية الأكثر جسامة، والتي تُؤدي بشطب الموظّف والإطارات من وظيفتهم، ممّا يقتضي ذلك احترام الإجراءات التأديبية[43].

أما الفقه الجزائري فلم يستقر على لفظ موحد، فتارة يستعمل لفظ "**العزل**" وتارة أخرى يستعمل لفظ "**التسريح التأديبي**"[44]، فقد عرّف **سعيد مقدم** عُقوبة التسريح على أنها : "إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظّف وتوقيف الحق في الحصول أو التّمتع بالمنحة إذا ما تمّ تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية، أو خاصة، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة"[45]، بخلاف ذلك اتجهت المستشارة **سيد لخضر فافا** إلى أنّ: "العزل يسري على أوضاع وحالات لا يُمكن أن تتعلق بمسائل تأديبية، والدّليل على ذلك هو أنّ العزل لم يرد في العُقوبات التأديبية الثلاثة الواردة في المادة 124 من القانون 59/85، كما لم يرد أيضاً في المادة 163 من القانون الصادر سنة 2006، إلاّ أنّ المُشرع قد ذكر مُصطلح "**العزل**" في إطار تخلّيه عن المنصب وهذا ما يظهر جلياً في المادة 136 من القانون 59/85"[46].

---

[40] - PLANTEY Alain, La fonction publique traité général, Litec, Paris, 1991, p 306.

[41] - Ibid, p 325.

[42] - AUBY Jean marie, DUCOS ADER Robert, Droit administratif, la fonction publique, les bien publics, les travaux publics, 5ème édition, Dalloz, Paris, 1979, p 128.

[43] - COLIN Frédéric, Droit de la fonction publique, Gualino, Paris, 2010, p 159.

[44] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 40.

[45] – مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 438.

[46] - SID LAKHDAR Fafa,"Le régime disciplinaire applicable aux fonctionnaire algériens", Revue du Conseil d'Etat, N° Spécial, Alger, 2007, p 69.

من ناحية أُخرى اتّجه القضاء الإداري الجزائري نحو الاستقرار على استعمال مُصطلح "**عقُوبة التسريح**"، وتجسيداً لذلك ذهب إلى أنّه " ينبغي على الإدارة وهي مُلزمة بإعلام الموظّف الذي صدرت ضدّه "**عقُوبة التسريح**"، بحقه في الطعن وآجال رفع الطعن..."[47]، كما أكدّ مجلس الدّولة الجزائري نفس التّوجه في أحدث قراراته، حيث أشار إلى أنّ" "**عقُوبة التسريح**" بسبب الازدواجية الوظيفية أُلغيت من طرف لجنة الطُّعُون بسبب عيب في الإجراءات الشّكلية"[48].

إضافة إلى ذلك أشار مجلس الدّولة الجزائري إلى أنّه خلافاً لإدعاءات العارض فإنّ رأي اللّجنة التأديبية قد طلب وصُودق عليه بمُوجب قرار "**التسريح**"[49].

يُستخلص من ذلك أنّ الفقه الجزائري غير مُستقر حول لفظ عقُوبة التسريح، إلاّ أنّ القضاء الإداري الجزائري في الغالب يستعمل مُصطلح " **عقُوبة التسريح**"، للدّلالة على إنهاء مهام الموظّف العمومي بالطّريق التأديبي، وهذا تماشياً مع ما أقرّه المُشرع الجزائري في قانون الوظيفة العُمومية رقم 03/06.

جدير بالذّكر أنّ القضاء الإداري بفرنسا، قد استعمل هو الآخر في العديد من قراراته لفظ التسريح "licenciement" للتّعبير عن التسريح بالطّريق غير التأديبي، حيث ذهبت محكمة الاستئناف الإدارية "بنانت" في إحدى أحكامها على المُصادقة لمشروعية تسريح الموظّف العمومي لسبب عدم الكفاءة المهنية.

"licenciement d'un agent titulaire pour insuffisance professionnelle: légalité" [50].

---

[47] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 38361، بتاريخ 2008/01/16، " قضية م.ج، ضد القطاع الصحي لتقصرين"، (قرار غير منشور).

[48] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 054548، فهرس 353، بتاريخ 2010/03/11، " قضية جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، ضد ح. ن"، (قرار غير منشور).

[49]– قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 001192، بتاريخ 2001/04/09، " قضية ب.ط، ضد مديرية التربية بقالمة"، المشار إليها لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، الجزائر، 2002، ص 67.

[50] - C.A.A, Nantes, NT01791, 26 /03/2010, in A.J.F.P, N°06, Paris, Novembre-Décembre 2010, p 327.

أما عن مُصطلح "**العزل**"، فقد ذهبت المحكمة الإدارية "بران" في إحدى أحكامها إلى عدم مشروعية العزل "révocation" للعون الإداري، الذي قام بالطّعن ضد قرار عزله، وعلى إثر ذلك ألغت المحكمة الإدارية قرار العزل نظراً لتركيبة المجلس التأديبي غير المشروعة، وتسبيبه غير الكافي في قرار عزل العون الإداري[51].

من هذا المنطلق يتبيّن جلياً أنّ القضاء الإداري الفرنسي غالباً ما كان يتّجه إلى استعمال مُصطلح التسريح للدّلالة على إنهاء خدمة الموظّف العمومي بالطّريق غير التأديبي، ومُصطلح العزل للدّلالة على إنهاء مهام الموظّف بإتّباع الإجراءات التأديبية أي بالطّريق التأديبي.

أمّا بالنّسبة للفقه والقضاء المصري، فقد استقر على استعمال مُصطلح ثابت وهو "**الفصل**" للتّعبير على إنهاء مهام الموظّف سواء كان ذلك باتّخاذ الإجراءات التأديبية " **الفصل التأديبي**"، أو غيره من أشكال الفصل "**الفصل غير التأديبي**"[52]، وفي نفس السياق اتّجه كل من الأستاذ عبد **العظيم عبد السلام عبد الحميد والأستاذ منصور محمد أحمد** على تعريف الفصل بأنّه:" قطع الرّابطة الوظيفية بين الموظّف المُعاقب وجهة عمله وزوال رابطته الوظيفية"[53].

تطبيقاً لذلك أقرّ القضاء الإداري المصري استعمال مُصطلح "**الفصل**"، وهذا ما يُستنتج من خلال أحكامه، حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا: "إلى أنّ مُجازاة الموظّف بخفض المُرتب مع خفض درجته وإنذاره "**بالفصل**" من الخدمة لثُبوت ارتكابه جريمة من الجرائم المُخلّة بالشّرف والأمانة، لا ينطوي القرار على تعدُّد في الجزاءات ممّا يشُوبه بعيب أساسي، ذلك أن عقُوبة خفض المُرتب والدّرجة معاً هي عقُوبة واحدة بحكم القانون، وذكر عبارة إنذار الموظّف "**بالفصل**" من الخدمة مع عقُوبة خفض المُرتب والدّرجة لا يُقصد بها الجزاء ولا تأخذُ حكمه، فلا يستساغ أن يكون قد قصد بهذه العبارة توقيع عقُوبة الإنذار وهي أخف الجزاءات عليه بعد أن وقّع عليه عقُوبة خفض المُرتب والدّرجة معاً وهما من أشد العقُوبات

[51] - T.A, Rennes, N°0805639, 18 /03/ 2010, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvier-Février, 2011, p 50.

[52] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص ص 32–33.

[53] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، مرجع سابق، ص 216.

بعد عقوبة الفصل من الخدمة، فالمقصود بها مُجرد معناها اللّغوي وهي التّحذير من مغبة العودة إلى مثل هذا الفعل مستقبلاً"[54].

كما أقرت المحكمة الإدارية العليا في مصر أنّ: "إنهاء خدمة العامل بالقطاع العام بسبب الحُكم عليه بعقُوبة جنائية أو بعقُوبة مقيّدة للحرية في جريمة مخلّة بالشّرف، لا يعدُ من قبيل "**الفصل التأديبي**" ولا تختص المحاكم التأديبية بنظره"[55].

تأسيساً على ذلك فإنّ غالبية الفقه والقضاء الإداري المصري حاول المُحافظة على استعمال مُصطلح واحد لإنهاء خدمة الموظّف العمومي وهو "**الفصل**" سواء كان بإتّباع الطّريق التأديبي أو بالطّريق غير التأديبي.

الفرع الثّالث

السُّلطة المختصة بالتسريح التأديبي للموظّف العمومي

على الرغم من اختلاف الجهات المُكلفة بممارسة السُّلطة التأديبية، إلاّ أنّها على العُموم تُمارس الوظيفة العقابية والرّدعية ضد أي خطأ تأديبي تمّ ارتكابه من قبل الموظّف العمومي، بالتّالي فهي التي تُشرف على تقدير العقُوبة التأديبية بما يتلاءم والخطأ التأديبي، وهذا ما لا يتحقق إلاّ بوضع القواعد التّي تكفلُ ضمان السّير الحسن للعمل الوظيفي واستقرار النّظام داخل المرافق العُمومية للدّولة[56]، من ثمّ فإنّ السُّلطة التأديبية تتقيد بمبدأ الشّرعية وتخضع في توقيع العقُوبة التأديبية إلى تلك التي حدّدها المُشرع، ولا يجوز لها بأي حال من الأحوال الخُروج عن مقتضى ذلك، لذا فإنّ السُّلطة المُختصّة بمُمارسة صلاحيات التسريح لا تملك أن

---

[54] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، الطعن رقم 477، جلسة 1978/01/28، المشار إليه لدى، محمد ماهر أبو العينين، الضمانات والإجراءات التأديبية أمام المحاكم التأديبية ومجالس التأديب، الطبعة الثانية، دار الطباعة الحديثة، 1994، ص 229.

[55] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 683، جلسة 1975/05/10، المشار إليه لدى، محمد ماهر أبو العينين، مرجع سابق، ص 48.

[56] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الإنجلو مصرية، القاهرة، 1986، ص 311.

تُفوّض اختصاصها إلاّ في الحُدود المرسومة قانوناً، وهذا لأن القضاء الإداري يفرض رقابته الصّارمة ويلجأ للتّقدير الضّيق في إطار توقيع العقُوبة التأديبية على الموظّف العمومي[57].

انطلاقاً ممّا سبق ذكره سوف يتم تحديد الجهات التي تُمارس السُّلطة التأديبية بتسريح الموظّف العمومي[58]، وذلك من خلال تبيان اختصاص السُّلطة الرّئاسية (**أولا**)، ثم المجالس التأديبية في إصدار قرار تسريح الموظّف العمومي(**ثانيا**).

أولا- اختصاص السُّلطة الرّئاسية

تُمثّل سُلطة تسريح الموظّف العمومي أحد مظاهر السُّلطة الرئاسية، وهذا لأن الإدارة المستخدمة هي التي تملكُها كاختصاص أصيل ممنوح لها بقوة القانون، من ثمّ فإنّ سُلطة إحالة المُخالفة للتّحقيق وتقدير العقُوبة هي من اختصاص الرُّؤساء الإداريين كنتيجة حتمية وطبيعية للعلاقة الوظيفية التي تربطُ كل من الرّئيس بالمرؤوس، وهو ما يفرضُ على الرّئيس الإداري أن يتّخذ الإجراءات الكفيلة حين ارتكاب أي خطأ تأديبي من طرف الموظّف العمومي وهذا حفاظاً على حُسن سير المرفق العام الذي يديره بانتظام[59]، باعتبار أن السُّلطة الرئاسية هي التي تحوزُ الاختصاص الذي حدّده القانون تُجاه مرؤوسيها سواء تعلق الأمر بالتّعيين، أو نقل الموظّفين، أو توقيع العُقُوبات التأديبية عند الاقتضاء[60]، وفي هذا الصّدد نصّ المُشرع الجزائري في المرسوم 59/85، على أن:" **تختص السُّلطة التي لها صلاحية**

---

[57] – سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 415.

[58] – أناط المشرع الجزائري والفرنسي السُّلطة التأديبية لتسريح الموظّف العمومي للسُّلطة الرئاسية، والمجلس التأديبي، في حين أن المشرع المصري قد خوّل السُّلطة التأديبية لتسريح الموظّف إلى السُّلطة الرئاسية والمحاكم التأديبية للموظّفين العموميين العاديين، غير أن بعض الفئات من الموظّفين السّاميين المُحددين على سبيل الحصر، فقد أخضع قرار تسريحهم للسُّلطة الرئاسية والمجالس التأديبية التي تصدرُ أحكاماً في مُواجهة هؤلاء الفئات مثلها مثل المحاكم التأديبية، وهذا لأن تشكيلتها مختلطة تضمُّ فئات من الإدارة وفئات من القضاة الذين يشتركون في قرار تسريح هؤلاء الفئات من الموظّفين، من ثمّ فقد اعتنق المشرع المصري النّظام الرئاسي والقضائي حين إصدار قرار تسريح الموظّف العمومي.

[59] – أنور أحمد رسلان، التحقيق الإداري والمسئولية التأديبية، الطبعة الثانية، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2003، ص ص 72-73.

[60] - POULET Nadine-LECLERC Gibot, "Le pouvoir hiérarchique", R.F.D.A, N° 03, Paris, Mai-Juin, 2007, p 512.

التّعيين أو السُّلطة المُخوّلة، إن اقتضى الأمر، بالسُّلطة التأديبية، وتُمارس هذه السُّلطة بعد استشارة لجنة الموظّفين التي تجتمع في مجلس تأديبي..."[61] كما أقر قانون الوظيفة العمومية السّاري رقم 03/06، على أن: " **تتّخذ السُّلطة التّي لها صلاحيات التّعيين بقرار مُبرر، العقُوبات التأديبية من الدّرجة الأولى والثانية بعد حُصولها على توضيحات كتابية من المعني، كما تتّخذ السُّلطة التّي لها صلاحيات التّعيين، العقُوبات التأديبية من الدّرجة الثالثة والرابعة بقرار مُبرر، بعد أخذ الرّأي المُلزم من اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي..."**[62].

تأسيساً على ذلك فإنّ الهيئة المستخدمة أو سُلطة التّعيين للموظّف العمومي[63]، لا يجوز لها أن تتنازل عن اختصاصها في التأديب، أو تُفوض فيه غيرها بغير نص يُتيح لها التّنازل، وإذا ما وقّعت السُّلطة الرئاسية عقُوبة تأديبية، فإنّه يمتنع عليها إحالة المُخالفة إلى سُلطة تأديبية أعلى بهدف توقيع عقُوبة أُخرى[64].

اتّجه كذلك المُشرع الفرنسي إلى تطبيق النّظام التأديبي الرئاسي وفقا للقانون رقم 634/83، الذي تعتبر المادة الأولى منه القسم الأوّل من القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية للدّولة والجماعات الإقليمية، والمُتضمن حقوق وواجبات الموظّف العمومي، حيث

---

[61] – المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

[62] – المادة 165، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

– دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، 2010، ص 52.

[63] – أناط المُشرع الجزائري سُلطة التّعيين إلى ما يلي:

– الوزير فيما يخص الإدارة المركزية.

– الوالي فيما يخص الولاية.

– رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.

– مسؤول المؤسّسة العُمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسّسة.

أنظر المادة 1، من المرسوم التّنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 27 مارس1990، المتضمن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر عدد 13، بتاريخ 28 مارس 1990.

[64] – أنور أحمد رسلان، مرجع سابق، ص 93.

نصّت المادة 19 منه على أن: "**السُّلطة التأديبية مخوّلة إلى سُلطة التّعيين...**"[65]، من ثمّ فإنّ السُّلطة الرئاسية التي تملك تعيين وتأديب الموظّفين، يختصُ بها كل من رئيس الجمهورية، والوزير الأول، والوزراء، ورُؤساء المؤسّسات العُمومية ويُمكن لهم القيام بالتّفويض لمُمارسة صلاحيات التأديب[66].

علاوة على ذلك خوّل المُشرع المصري الاختصاص التأديبي للسُّلطات الرئاسية تجاه الموظّف العمومي، وهذا ما جسّده بموجب المادة 82 للقانون رقم 47 لسنة 1978[67]، لذا فالسُّلطة المختصة بتوقيع العقُوبات التأديبية من صلاحيات كل من: الوزير، أو المحافظ، أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة، أو شاغلوا الوظائف العليا، والرُّؤساء المُباشرُون[68].

بالتّالي يتّضح جلياً بأنّ المُشرع الجزائري والفرنسي والمصري قد أسند الاختصاص في إصدار قرار تسريح الموظّف العمومي إلى سُلطة التّعيين التي تقترح عقُوبة التسريح، وتُشرف على تحريك المُساءلة في مُواجهة الموظّف العمومي.

ثانيا- اختصاص المجالس التأديبية

تُعتبر المجالس التأديبية الصُّورة الثّانية للجهات المُمارسة لنظام التأديب الإداري، أين يمنح المُشرع للجنة أو مجلس تأديبي سُلطة توقيع العقُوبات التأديبية على الموظّف العمومي، إلى جانب ما تقترحه الهيئة المستخدمة من عقُوبات، ويطلق الفقه على تسمية المجالس التأديبية "**بالنّظام شبه القضائي**"[69].

---

[65]-Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr
- SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 8 éme édition, Dalloz, Paris, 2009, p 241.

[66] - BEN SALAH Tabrizi, OP.cit, p 240.

[67] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص ص 321 –322.

[68] – أنور أحمد رسلان، مرجع سابق، ص 77 وما بعدها.

[69] – مغاوري محمد شاهين، مرجع سابق، ص ص 324–325.

لذلك فإنّ المجلس التأديبي في القانون الجزائري يتشكل من لجنة متساوية الأعضاء أي من عدد متساوٍ من مُمثلي الإدارة ومُمثلي الموظّفين، وهذا على مُستوى الإدارة المركزية والولايات والمؤسّسات العُمومية، ويتمُّ تعيين الموظّفين الذين يُمثلون الإدارة على مستوى الإدارة المركزية بقرار من الوزير المُختص، كما يتمُّ تعيين الأعضاء الذين يُمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللاّمركزية بنفس الشُّروط وذلك بقرار من الوالي المختص أو المدير المختص[70]، وقد نص في هذا الصّدد قانون الوظيفة العُمومية السّاري على أن: " **تنشأ اللّجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة، أو مجمُوعة رُتب، أو سلك أو مجمُوعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسّسات والإدارات العُمومية، تتضمّنُ هذه اللّجان بالتّساوي مُمثلين من الإدارة ومُمثلين مُنتخبين من المُوظّفين، وترأسُها السُّلطة الموضُوعة على مُستواها أو مُمثل عنها يُختار من بين الأعضاء المعيّنين بعُنوان الإدارة**"[71].

استناداً إلى ما تضمنه القانون الجزائري في المجال التأديبي، لا يُمكن تسريح الموظّف العمومي الذي ارتكب خطأ جسيماً من طرف الإدارة إلاّ بمُوافقة اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ممّا يقتضي عليها أن تجتمع كمجلس تأديبي لتقُوم بفحص ملف الموظّف المعروض عليها، وذلك من خلال دراسة الوقائع والخطأ التأديبي المُرتكب من طرفه[72].

كذلك يتكوّنُ المجلس التأديبي وفقاً للقانون الفرنسي من لجنة إدارية مُتساوية الأعضاء، أي لجنة تُمثّل الموظّفين والإدارة، ويتمُّ تعيين لجنة الموظّفين عن طريق الانتخاب، حيث يتمُّ انتخابهُم كل ثلاث (3) سنوات، ويترأسُ اللّجنة الرّئيس الإداري المُباشر[73]، وتفحصُ اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء العديد من المسائل المُتعلّقة بالموظّفين ومن بينها: التّوظيف، تقييم

---

[70] – المادة 7، من المرسوم رقم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، السّالف ذكره.

[71] – المادة 63، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[72] – طربيت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص ص 49–50.

[73]- Article 5, 7, Décret n° 84-955 du 25 octobre 1984, relatif aux commission administratives paritaires de la fonction publique de l'Etat, publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr

الموظّف، التّحويل، التأديب، بصفة عامة كل القرارات المُتعلّقة بالمستخدمين[74]، ويُستثنى مُثول الموظّف العمومي أمام المجلس التأديبي حالة تخلّيه عن منصبه، لأنه إذا تخلّى عن منصبه فإنّ الأمر يسمحُ للإدارة بأن تقطع رابطتها الوظيفية معه وتقُوم بتسريحه بدون ضمانات تأديبية[75]، بالتّالي لا يُمكن توقيع أي عقُوبة تأديبية على الموظّف دون استشارة المجلس التأديبي باستثناء العقُوبات البسيطة مثل الإنذار والتّوبيخ[76]، وذلك ما لا يتحققُ إلاّ باستدعائه أمام المجلس التأديبي من طرف الإدارة المستخدمة للمُثول أمامه[77].

تأسيساً على ذلك يُعتبر" **نظام المجالس التأديبية** "، هُو الأمثل بالمُقارنة مع النّظام التأديبي الرّئاسي، باعتباره أدّى إلى الفصل بين سُلطة الاتّهام وسُلطة الحُكم، بإلزام سُلطة التأديب بأن تأخذ برأي لجنة لها دور فعّال في تحديد الخطأ، مما يُؤدي بالضّرُورة إلى تحقيق ضمانات للموظّف العمومي والحد من هيمنة و تعسُّف السُّلطة الرئاسية في اتّخاذ قرار التسريح.

المطلب الثّاني

التّمييز بين عقُوبة التسريح والنُّظم المُشابهة لها

من البديهي أن مهام الموظّف في مجال الوظيفة العُمومية ليست أبدية، بل لابُدّ أن تنتهي مهامه في يوم ما سواء تمّ ذلك بقُوة القانون أو من جهة الإدارة، فقد حرصت جُل التّشريعات على تحديد الحالات التي تنقضي بها الرّابطة الوظيفية بين الموظّف العمومي والإدارة المستخدمة، لذلك تعدّدت الأسباب التي يترتّبُ على تحقيقها انتهاء مهام الموظّف بقُوة القانون كالوفاة وبُلوغ سن الإحالة إلى التّقاعد، وهُناك أسباب تنتهي بها مهام الموظّف بالاتّفاق بينه

---

[74]- DE LAUBADER André, GAUDMET Yves, Traité de droit administratif, Tome 5, 12 ème édtion, L.G.D.J, Paris, 2000, p 79.

- AYOUB Eliane, La fonction publique en vingt principes, 2ème édition, Sans Maison d'édition, Paris, 1998, p p 187-188.

[75]- COLIN Fréderic, L'aptitude dans le droit de la fonction publique, L.G.D.J, Paris, 2000, p 119.

[76] - Article 19, Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.

-PLANTEY Alain, OP.cit, p 395.

[77] - ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, Houma, Alger, 2003, p 360.

وبين الإدارة المستخدمة كالاستقالة، كما أنّ هُناك أسباب تستعمل فيها جهة الإدارة سُلطتها التّقديرية لإنهاء مهام الموظّف العمومي مثل سبب عدم اللّياقة الصّحية للموظّف[78].

بالنّظر إلى تعدُّد صُور إنهاء الخدمة فإنّ الأمر يستدعي التّفرقة بين التسريح التأديبي والاستقالة **(الفرع الأوّل)**، التسريح التأديبي والإحالة على التّقاعد **(الفرع الثّاني)**، التسريح التأديبي والتوقيف**(الفرع الثّالث)**، التسريح التأديبي والإحالة على الاستيداع **(الفرع الرّابع)**.

الفرع الأوّل

التّمييز بين التسريح التأديبي والاستقالة

يُمكنُ للموظّف العمومي إنهاء علاقته الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة عن طريق تقديم استقالته، لذلك حرصت قوانين الوظيفة العُمومية سواء في الجزائر أو فرنسا أو مصر على النّص على الاستقالة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة ضمن الحالات الطّبيعية في مجال الوظيفة العُمومية[79]، إلاّ أن قوانين الوظيفة العُمومية السّالف ذكرها لم تُعرّف الاستقالة.

استناداً لذلك اتّجه الفقه الجزائري إلى تعريفها بأنّها:" عملية إرادية يُثيرها الموظّف بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الإداري الصّادر بقبُول هذا الطّلب، فالموظّف الذي يُقدم استقالته يُفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التّقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلاً، إلاّ بالقرار الصّادر من جهة الإدارة"[80].

عرّفها الأستاذ **بوحميدة عطاء الله** على أنّها: "رغبة الموظّف في ترك الخدمة بإرادته قبل بُلوغ سن التّقاعد لسبب من الأسباب، وتُصبح نافذة المفعُول بقبُول جهة الإدارة لها"[81].

---

[78] – زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 3.

– بوحميدة عطاء الله ، مرجع سابق، ص39.

[79] – مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 333.

[80] – محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 208.

[81] – بوحميدة عطاء الله ، مرجع سابق، ص 39.

كما اتّجه الأستاذ **السعيد طيب** إلى أنّها:" حق الموظّف العمومي الذي يُقدمه كتابياً وإرادياً لإنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطُه بسُلطة التّعيين، ما يقتضي الأمر إبداء رأيها لسريان مفعُولها"[82].

لم تختلف كذلك تعريفات الفقه الفرنسي عمّا سبق وقرره الفقه الجزائري، حيث ذهب الأستاذ Frédéric colin، إلى أنّها:" طلب مكتُوب واضح وغير مُبهم من طرف الموظّف العمومي يُعبّر عن إرادته للخُروج من خدمة الإدارة "[83].

يقول الفقيه André de laubadère، أنّ الاستقالة هي:" سبب للتّوقف عن أداء الوظيفة، تُنتج بمُبادرة الموظّف ويجُب أن يتم طلبها كتابياً".

أمّا الفقه المصري، فقد اتّجه الأستاذ **أنور رسلان** إلى تعريفها بأنّها:" رغبة العامل في إنهاء علاقته بالجهة التي يتبعُها بإرادته قبل بُلوغ سن الإحالة إلى المعاش"[84].

على ضوء ما انتهى إليه الفقه الجزائري والفرنسي والمصري من التّعريفات العديدة للاستقالة، يُستشف أنّ هذه الأخيرة هي عبارة عن طريق من الطُّرق العادية التّي تنقضي بها مهام وخدمة الموظّف العمومي، وهذا ما يُميّز الاستقالة عن التسريح التأديبي، والسبب في ذلك يعُود لإرادة الموظّف العمومي في ترك وظيفته وقبُول الإدارة المستخدمة لهذا الطلب، ممّا أضفى ذلك ميزة خاصة للاستقالة نظراً إلى عدم إنفراد الإدارة في إنهاء خدمة الموظّف مثلما يبدُو ذلك في التسريح التأديبي.

انطلاقاً من ذلك نصّ المُشرع الجزائري في قانون الوظيفة العُمومية السّاري، على أن يُرسل الموظّف طلبه إلى السُّلطة المخوّلة صلاحيات التّعيين عن طريق السُّلم الإداري، ويتعيّنُ عليه أداء الواجبات المُرتبطة بمهامه إلى حين صُدور قرار عن هذه السُّلطة، وإن قبُول الاستقالة يجعلُها غير قابلة للرّجُوع فيها[85]، ويجبُ تقديم الاستقالة كتابياً يُعلن فيها

---

[82] - ESSAID Taib, OP.cit, p 181.

[83] - COLIN Frédéric, OP.cit, p 157.

[84] – نقلا عن عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص ص 42–43.

[85] – المادة 219، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

الموظّف عن إراداته الصّريحة في قطع العلاقة بينه وبين الإدارة المستخدمة[86]، حيث أعطى مهلة شهرين للإدارة المستخدمة ابتداء من تاريخ تقديم الطّلب، ويُستثنى من ذلك الضّرورة القُصوى لمصلحة الإدارة الوصية أن تُؤجل المُوافقة على طلب الاستقالة، لذا يستدعي على الموظّف أن يُؤدي مهامه على أكمل وجه إلى حين المُوافقة على الاستقالة وسريان مفعُولها[87].

كذلك اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي في هذا الصدد إلى وُجوب تقديم الاستقالة كتابياً من طرف المعني بالأمر، مع إبداء الإدارة لمُوافقتها لطلب الاستقالة، ويقتضي على الموظّف العمومي مواصلة أداء مهامه قبل المُوافقة على الاستقالة، وبإمكانه سحب استقالته قبل المُوافقة عليها، ناهيك على أنّ الإدارة تستطيع رفض الاستقالة المُقدمة من طرف الموظّف اعتباراً للمصلحة العامة[88].

جدير بالذّكر أنّه في حالة انقطاع الموظّف العمومي عن أداء مهامه بسبب تقديم الاستقالة فإنّه يُعتبر في وضعية "**التّخلي عن المنصب**"، فموقفُ المُشرع الجزائري كان جدُّ صارماً في ذلك، حيث نصّ في قانون الوظيفة العُمومية: "**إذا تغيّب الموظّف لمدة (15) خمسة عشرة يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبُول، تتّخذ السُّلطة التي لها صلاحية التّعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار الذي يُحدد وفق كيفيات تُحدد عن طريق التّنظيم**"[89]، تطبيقاً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري إلى أنّ:" المُستأنف تمّ تسريحه بسبب الغيابات المتكرّرة غير المُبررة، وأنّه وُجّهت له عدّة إعذارات يوم 1998/08/26، تحت رقم 98/001، وفي 1998/08/29، رقم 98/200، وفي 1998/09/01، تحت رقم 98/003،

---

[86] – المادة 218، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[87] – المادة 220، من القانون السّالف ذكره.

[88] - C.E, 30/04 2004, in DELAMARRE Manuel, Droit de la fonction publique, 2ème édition, Vuibert, Paris, 2008, p p 120-121.

[89] – المادة 184، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

وبالتّالي تُعتبر هذه الغيابات غير المُبرّرة تخلّياً عن المنصب، ولا يلزم إحالته على المجلس التأديبي، ويفقد الضّمانات التأديبية، ومن ثمّ فإنّ طلب المُستأنف غير مؤسّس"[90].

أمّا بالنّسبة للمُشرع المصري، فقد صنّف حالة التّخلي عن المنصب أو الانقطاع عن الخدمة، ضمن حالة الاستقالة الضّمنية، حيث نصّ بمُوجب المادة 98 والمادة 100 من القانون رقم 47 لسنة 1978 المُتضمن قانون العاملين المدنيين بالدّولة على أنّه يُعتبر العامل مقدماً استقالته في الحالات الآتية:

1- إذا انقطع عن عمله بغير إذن من خمسة عشرة يوماً متتالية ما لم يُقدم خلال الخمسة عشرة يوماً التّالية بما يُثبت أنّ انقطاعه كان بعُذر مقبول، وفي هذه الحالة يجُوز للسُّلطة المختصة أن تُقرّر عدم حرمانه من أجره عن مُدّة الانقطاع وإن كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك، وإلاّ وجب حرمانه من أجره عن هذه المُدّة، فإذا لم يُقدم العامل أسباباً تُبرر الانقطاع، أو قدّم هذه الأسباب ورُفضت، اعتبرت خدمتُه منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.

2- إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبلُه جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوماً غير متّصلة في السّنة، وتُعتبر خدمتُه منتهية في هذه الحالة من اليوم التّالي لاكتمال هذه المُدّة.

3- إذا التحق بخدمة أيّة جهة أجنبية بغير ترخيص من حُكومة جمهورية مصر العربية، وفي هذه الحالة تُعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه في هذه الخدمة الأجنبية[91].

على ضوء ما نصّ عليه المُشرع المصري، فإنّ قرينة الاستقالة الحُكميّة أو الضّمنية تُستفاد من إحدى الحالتين: إمّا الانقطاع عن العمل بغير إذن، أو الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من الحُكومة وهذا فيما يتعلّقُ بالعاملين المدنيين بالدّولة أو بالقطاع العام.

تأسيساً على ذلك يُمكن تعريف الاستقالة الضّمنية بأنّها: "اتّجاه إرادة الموظّف العمومي إلى اعتزال الخدمة عن طريق إتيانه لواقعة عدّها المُشرع قرينة على الاستقالة إذا رأت جهة

---

[90]- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم055751، فهرس رقم 367، بتاريخ 2010/03/11،" قضية ع. م، ضد القطاع الصحي لبراقي"، (قرار غير منشور).

[91] - القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره.

- زكي محمد النجار، مرجع سابق، ص ص 146-147.

الإدارة ذلك و شريطة عدم إبداء الموظّف لأيّة أعذار، أو أبدى أعذاراً وكانت غير صحيحة"[92].

من هذا الجانب يُستخلص أن الإدارة المستخدمة حرّة في قبُول الاستقالة أو رفضها، وبما أنّ قبُول الاستقالة المقدّمة من طرف الموظّف العمومي يتمُّ بإرادة حرّة من جهة الإدارة، فإنّ أثرها يُؤدي حتماً إلى قطع الرّابطة الوظيفية بينهما.

الفرع الثّاني

التّمييز بين التسريح التأديبي والإحالة على التّقاعد

تُعتبر الإحالة على التّقاعد وسيلة طبيعية لإنهاء خدمة الموظّف العمومي، أي من إجراءات التّنظيم الدّاخلي للهيئة المستخدمة، سواء تمّ ذلك بناء على طلب الموظّف بمحض إرادته، أو بتدخل الإدارة المستخدمة لبُلوغ الموظّف السّن القانوني للتّقاعد[93]، لذا يتشابه التسريح التأديبي مع الإحالة إلى التّقاعد في كونهما صورتان من صُور إنهاء الخدمة، إلاّ أنّ الاختلاف الجوهري بينهما يكمنُ في طلب الموظّف للإحالة على التّقاعد بعد التّوقيع على محضر التّبليغ المُتضمن الإحالة على التّقاعد[94]، في حين أنّ التسريح التأديبي مؤسّس بالدّرجة الأولى على الخطأ الوظيفي الجسيم الذي ارتكبه الموظّف، ممّا قد يُؤدي إلى حرمانه من آثار التّقاعد، ويُحيله للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع إتّباع الإجراءات التأديبية حياله، وتُستثنى الهيئة المستخدمة من مباشرة الإجراءات التأديبية تُجاه الموظّف حالة التّخلي عن المنصب[95].

تأسيساً على ذلك فإنّ التسريح التأديبي سببُه الرّئيسي هو الخطأ التأديبي، بينما الإحالة على التّقاعد عادة ما يتمُّ بطلب الموظّف دون إتّباع الإجراءات التأديبية.

---

[92] – عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص ص 46–47.

[93]– أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 340.

– علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص ص 198–199.

[94]– جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003، ص ص 34–35.

[95]– محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص ص 209–210.

جدير بالذّكر أنّ الإحالة التّلقائية على التّقاعد كإجراء من الإجراءات الإدارية يتمُّ بمعرفة الإدارة المستخدمة بناء على أسباب محددة قانوناً، كوُصول الموظّف إلى سن التّقاعد و أقدمية العمل، بالتّالي يصعُب التّمييز بين صُورة الإحالة على التّقاعد الذي تتّخذه الإدارة تلقائياً وقرار التسريح بأشكاله سواء كان بطريق تأديبي أو بطريق غير تأديبي، حيث يكاد يكون صعباً بالنّظر إلى صُورة كل منهما، إذ يحدثُ التسريح نتيجة لعدم الكفاءة المهنية والصّحية أو حُكم جزائي أو خطأ تأديبي... ، في حين نجد نفس الحالات التي يترتّب عليها أثر الإحالة التّلقائية للتّقاعد مثل العجز الصّحي وعدم الكفاءة المهنية، لكن يبدُو أنّ الفرق الجوهري بينهما يكمُنُ في المُخالفة التأديبية[96].

تبعاً لذلك يُمكن أن يأخذ إجراء الإحالة على التّقاعد صفة العقُوبة التأديبية، حيث أن بعض التّشريعات قد بادرت إلى النّص على إجراء الإحالة على التّقاعد ضمن قائمة العقُوبات التأديبية، وهو ما يمنح للسُّلطة التأديبية توقيع هذا الإجراء بإرادتها المُنفردة لأسباب تأديبية[97]، ويُمكن الطّعن بالإلغاء ضدّ إجراء الإحالة للتّقاعد لأسباب تأديبية، وهذا ما اتجهت إليه المحكمة الإدارية بفرنسا، حيث أقرّت: "أنّ إحالة الموظّف الذي يشغُل منصب رئيس مصلحة المخبر البيُولُوجي للتّقاعد، يُشكّل إجراء غير مشروع وعقبة ضد طلب تمديد نشاط المعني، وعلى إثر ذلك تمّ إلغاء القرار المُتضمن الإحالة للتّقاعد بعد تقديم طلب المعني لتمديد نشاطه، لخطأ في تطبيق القانون"[98].

قضى مجلس الدّولة الفرنسي أيضاً في إطار قضية تتلخصُ وقائعها في: " إحالة قاضي على التّقاعد، وقدّم طعناً ضد قرار إحالته على التّقاعد الصادر من طرف المجلس الأعلى للقضاء، ومرسوم رئيس الجمهورية الذي يتضمن شطبه من إطارات القضاء وإحالته على التّقاعد، إلاّ أنّ مجلس الدّولة رفض طعن المُدعي لعدم التّأسيس"[99].

---

[96] – جعيجع حسين، مرجع سابق، ص ص 34–35.

[97] – جمعة علي محارب، مرجع سابق، ص 199.

[98] -T.A Lille, N° 0907600, 09/07/2010, in A.J.F.P, N°1, Paris, Janvier-Février 2011, p 60.

[99] -C.E, N° 312928, 21/10/2009, in A.J.F.P, N°4, Paris, Juillet-Aout 2010, p 205.

أمّا من جانب المُشرع الجزائري، فقد نصّ في ظل القانون السابق رقم 133/66، المُتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العُمومية، على الإحالة التّلقائية للتّقاعد كعقُوبة تأديبية، حيث نصت المادة 55 من القانون السّالف ذكره على أن:"... **العقُوبات من الدّرجة الثّانية...5- الإحالة على التّقاعد تلقائيا..**"، بالتّالي كان قرار الإحالة التّلقائية للتّقاعد يندرج ضمن العقُوبات التأديبية الجسيمة التي تمس المركز القانوني للموظّف العمومي، إلاّ أنّ الإدارات المستخدمة في الجزائر غالباً ما كانت تُقر الإحالة التّلقائية للتّقاعد إذا توافرت في الموظّف المعني الشُّروط المنصوص عليها في التّشريع الخاص بالمعاشات[100]، بخلاف المرسوم 59/85 فلم ينص على الإحالة التّقائية للتّقاعد ضمن العقُوبات التأديبية[101]، أمّا بالنّسبة لقانون الوظيفة العُمومية السّاري03/06، فقد أقرّ إجراء الإحالة للتّقاعد ضمن الحالات الطّبيعية والعادية التي تنتهي بها مهام الموظّف العمومي، حيث نصت المادة 216 على أن : "**ينتج إنهاء الخدمة التّام الذي يُؤدي إلى فُقدان صفة الموظّف عن: 6- الإحالة على التّقاعد**"[102]، ويكون بذلك المُشرع الجزائري قد ألغى الإحالة التّلقائية للتّقاعد من العقُوبات التأديبية.

علاوة على ذلك أدرج المُشرع الفرنسي أيضاً الإحالة على التّقاعد ضمن لائحة العقُوبات التأديبية التي بإمكان السُّلطة التأديبية توقيعها على الموظّف العمومي لأسباب تأديبية[103]، ويُشترط في توقيع هذه العقُوبة أن يكون الموظّف قد أمضى مدّة الخدمة التّي يجوزُ معها إحالته على التّقاعد[104].

---

[100] – المادة 55، من الأمر 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

– حجر فؤاد، سلسلة القوانين الإدارية، القانون العام للوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 23.

[101] – أنظر المادة 124، من المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

[102] – المادة 216، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[103] – جمعة علي محارب، مرجع سابق، ص 199.

[104] – أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي، حرية الموظف العام في التوقف عن العمل دراسة مقارنة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة بابل بجمهورية العراق، 2009، ص 168.

تأسيساً لذلك نصّ المُشرع الفرنسي على عقُوبة الإحالة على التّقاعد في قانون الوظيفة العُمومية رقم 16/84، وصنّفها ضمن العقُوبات الجسيمة من الدّرجة الرّابعة بمُوجب المادة 66، (Quatrième groupe: Mise a la retraite d'office).

بالتّالي فإنّ قرار الإحالة على التّقاعد في فرنسا يُمكنُ توقيعه كعُقوبة تأديبية في مُواجهة الموظّف العمومي مع إخضاعه بدوره لرقابة القاضي الإداري[105]، وقد تتّخذ الإدارة المستخدمة هذا القرار في أحوال فُقدانه للشُّروط الضّرورية للتّوظيف في الوظيفة العُمومية[106]، مثل حرمان الموظّف من حُقُوقه المدنية التي ترى فيها الإدارة سبباً لإحالته على التّقاعد كإجراء عقابي، وهذا ما صادق عليه مجلس الدّولة الفرنسي[107].

بالمُقابل حذا المُشرع المصري مسلك المُشرع الفرنسي في إطار قرار الإحالة على التّقاعد، حينما اعتبر الإحالة على المعاش وسيلة طبيعية تنتهي بها مهام الموظّف العمومي ببُلوغ سن التّقاعد، أو بناء على طلبه، كما نصّ على إجراء الإحالة على المعاش ضمن لائحة العُقوبات التأديبية التي توقعها السُّلطة التأديبية بناء على الخطأ التأديبي بعد إثبات الإدانة، والعبرة من تطبيق هذا الإجراء هو حرمان الموظّف للوصول إلى الدّرجة الوظيفية التي يطمح بُلوغها إذا ما استمر في أداء مهامه، وتُرتّبُ عقُوبة الإحالة على المعاش في القانون المصري من حيث الجسامة في الدّرجة السّابقة مباشرة على عُقُوبة الفصل، وينتُجُ عليها إنهاء علاقة الموظّف بالدّولة، شأنها في ذلك شأن عُقُوبة الفصل من الخدمة، إلاّ أنّ الاختلاف بينهُما يكمُنُ في احتفاظ الموظّف بمعاشه بحسب الأُسُس القائمة عند توقيع هذه العُقُوبة، بخلاف عُقُوبة الفصل من الخدمة فإنّ آثارها تمتدُّ إلى حد حرمان الموظّف المفصُول من جزء من معاشه طبقاً لقانون المعاشات.

---

105 - Article 66, Loi n° 84-16, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.

−PEISER Gustave, Droit de la fonction publique, 20ème édition, Dalloz, Paris, 2010, p 155.

106 − LACHAUME Jean François, La fonction publique, 3ème édition, Dalloz, Paris, 2002, p 115.

107 - C.E 22/02/ 2002, Ibid, p 115.

جدير بالذّكر أنّ عُقُوبة الإحالة على المعاش كثيرة التّداول في مصر على شاغلي الوظائف العليا، نظراً لاقترابهم من السّن القانونية للتّقاعد[108].

تأسيساً على ما سبق ذكره يتّضح أنّ المُشرع الجزائري قد أحسن صُنعاً عند إلغاءه الإحالة التّلقائية للتّقاعد من لائحة العُقُوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية (03/06)، لأنّه لا يُستساغ إدراج هذا الإجراء ضمن الحالات الطّبيعية لانتهاء خدمة الموظّف العمومي بناء على وصوله السّن القانوني للتّقاعد أو بطلب منه، ثمّ من ناحية أُخرى ينص المُشرع على إدراج الإحالة التّلقائية على التّقاعد ضمن لائحة العُقُوبات التأديبية.

الفرع الثّالث

التّمييز بين التسريح التأديبي والتّوقيف

تختلفُ أشكال التسريح في الوظيفة العُمومية حسب الأسباب التي تُفضي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية، حيث يؤسّس التسريح التأديبي على الخطأ التأديبي الجسيم بعد سماع أقوال الموظّف العمومي وتحقيق دفاعه وضماناته التأديبية[109]، كما يتّخذ التسريح طابع غير التأديبي تُمارس فيه الإدارة المستخدمة سُلطتها التّقديرية لتفحص مدى صلاحية الموظّف العمومي للبقاء في منصبه، كسبب عدم الكفاءة المهنية، عدم اللّياقة الصّحية، وقد تُجبر الإدارة على تسريحه بطريق غير التأديبي بناء على تخلّى الموظّف عن منصبه[110]، أو بسبب ارتكاب جريمة جزائية من جرائم القانون العام[111].

---

[108] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، مرجع سابق، ص 216.

[109] – زكي محمد النجار، مرجع سابق، ص 54.

[110] – فرانسوا كزافييه، " صرف الموظفين العموميين من الخدمة إجراء نادر"، مجلة القانون العام وعلم السياسة، ترجمة محمد عرب صاصيلا، العدد 6، بيروت، 2006، ص 1530.

[111] – زكي محمد النجار، "حجية الحكم الجزائي أمام قضاء التأديب"، مجلة العلوم الإدارية، المعهد الدولي للعلوم الإدارية، العدد2، مصر، 1983، ص 121.

أمّا بالنسبة للتّوقيف فقد ذهب **الأستاذ السعيد طيب** إلى أنّه:" لا يؤسّس عُقُوبة تأديبية لكنّه إجراء إداري يُتّخذ تحفُظياً في مواجهة الموظّف العمومي الذي ارتكب خطأ جسيماً، أو أفعال من شأنها أن تُؤدي إلى متابعة جزائية، بالتّالي فهُو إجراء تحفُّظي مؤقت يتّخذ من طرف سُلطة التّعيين في إطار أفعال تستحق هذا الإجراء للمُثول للمساءلة التأديبية أو الجزائية"[112].

قد اتجهت كذلك **المستشارة سيد لخضر فافا** إلى أن التّوقيف هو:" إجراء إداري يُتّخذ من طرف الإدارة تُجاه الموظّف العمومي الذي ارتكب خطأ مهنياً جسيماً، أو خطأ خارج نطاق العمل، من ثمّ فهو إجراء يُبعدُ الموظّف عن الخدمة تتّخذه سُلطة التّعيين إلى غاية مُثول الموظّف أمام المجلس التأديبي بسبب الخطأ المهني المُرتكب، أو بسبب مُثوله أمام القضاء الجزائي لارتكابه لفعل خارج نطاق الوظيفة"[113].

كما ذهب **الأستاذ بوحميدة عطاء الله** إلى أنّه:" إجراء تحفُّظي يتضمنُ إبعاد الموظّف عن عمله إذا أُتُّهم بارتكاب جريمة تأديبية، أو جنائية، أو هو إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظّف اسقاطاً مؤقتاً "[114].

اتّجه الأستاذ Olivier Dord، إلى أنّ التّوقيف:" هو إجراء تحفُّظي يتّخذُ بصفة استعجاليه من طرف الإدارة في إطار تحقيق مصلحة الخدمة، وهو ما يُؤدي إلى التّوقيف المُؤقت للموظّف عن الخدمة بصدد حماية السّير الحسن للوظيفة"[115].

أمّا **أحمد سلامة بدر** فيرى أنّه:" إجراء قانوني القصدُ منه تنحية الموظّف مؤقتاً عن أعمال وظيفته، إمّا لصالح التّحقيق الذي يُجرى سواء كان التّحقيق إدارياً أو جنائياً، وإمّا صوناً للوظيفة العامة وحفظاً لكرامتها وصيانة لها من العبث أو الإخلال بها"[116].

---

[112] - ESSAID Taib, "Les garanties diciplinaires dans le statut de la fonction publique", Revue du Conseil d'Etat, N° spécial, Alger, 2007, p 106.

[113] -SID LAKHDAR Fafa, OP.cit, p 69.

[114] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 31.

[115] - DORD Olivier, Droit de la fonction publique, 2ème édition, Presses Universitaire de France, Paris, 2007, p p 293-294.

[116] – أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمات التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 212.

جدير بالذّكر أنّ المُشرع الجزائري أقرّ وجُوب تبرير قرار التّوقيف من طرف السُّلطة الرئاسية بعد أخذ الرّأي المُلزم للمجلس التأديبي، والذي يقتضي أن يبُتّ في القضية المعروضة عليه خلال أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطار المجلس التأديبي[117]، بالتّالي فقرار التّوقيف لابُدّ أن يكون مبرراً، وخلال ميعاد معيّن حتّى لا تُسرف الهيئة المستخدمة من استعمال هذا الإجراء الخطير الذي يمُس المركز القانوني للموظّف تحت غطاء تحقيق المصلحة العامة المُتطلبة في الخدمة لتنحرف في استعمال السُّلطة.

خلافاً لما نصّ عليه المُشرع الجزائري، كرسّ المُشرع الفرنسي ضمانات التّوقيف في مُواجهة الموظّف، حيث نص وفقا للمادة 30 من قانون 13 جويلية 1983، المُتضمن حُقُوق وواجبات الموظّفين على أنّه:" إذا ارتكب الموظّف أخطاء جسيمة تُشكلّ مُخالفات للواجبات المهنية، أو جريمة من جرائم القانون العام، فإنّه يجوزُ وقفه بقرار من السُّلطة التأديبية المختصة، والتّي يتعيّن أن تجتمع بدون تمهل مع المجلس التأديبي المختص، ويحتفظ الموظّف الموقوف بكامل مُرتّبه، والمنح العائلية، وبدل الإقامة، والخدمات العائلية الإلزامية، ويجبُ تسوية وضعه بصفة نهائية خلال مدّة أربعة أشهر، فإذا انقضت هذه المدّة، ولم يصدر قرار بشأنه من السُّلطة التأديبية، فإنّه يعُود إلى مُمارسة وظيفته، وذلك إذا لم يكن محلاً لأي متابعة جزائية، وفي هذه الحالة الأخيرة، فإنّه يُمكن لجهة الإدارة أن تخصم من مرتّبه، بشرط ألاّ يزيد مقدار الخصم على نصف المُرتّب والمنح السّالف ذكرها، فيما عدا المنح المخصصة للأعباء العائلية فيستحقُها الموظّف بالكامل"[118].

[117] – المادة 2/165، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[118]-Loi n° 83-634, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.

-SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 8ème edition, OP.cit, p 407.

استناداً إلى ذلك فرض مجلس الدّولة الجزائري رقابته على هذا الإجراء للحد من استغلال الإدارة لسُلطاتها و الغُلو في مباشرة إجراء التّوقيف[119]، كما ذهب في هذا الصدد مجلس الدّولة الفرنسي إلى أنّ:" تقديم مُجرد شكوى بسيطة لا يكفي ولا يُبرر لتجسيد وُجود متابعة جزائية تؤسّس وتُبرر تمديد فترة أربعة (4) أشهر في توقيف الموظّف العمومي"[120].

تأييداً لذلك أقرت محكمة الاستئناف الإدارية في إحدى القضايا المعروضة عليها بأنّ:" رئيس البلدية لا يُمكنه توقيف موظّف عن مهامه لمدّة غير محدّدة..."[121].

لذلك فإنّ علاقة الموظّف بالإدارة تبقى سارية المفعُول، ولا يترتّب عن إجراء التّوقيف انفصال العلاقة الوظيفية التي تربط الموظّف بالإدارة، باعتبار أنّ التّوقيف يُؤدي إلى إنهاء خدمته مُؤقتا أي لفترة زمنية معينة، وليس بصفة دائمة[122].

بالتّالي يُستخلص أنّ التسريح يتشابه إلى حد بعيد مع إجراء التّوقيف، باعتبار أنّ كلاهما يُؤدي إلى إنهاء خدمة الموظّف، لكن الفرق الجوهري بينهما هو أنّ التسريح التأديبي يُفضي إلى الانقطاع النّهائي وبصفة دائمة لخدمة الموظّف والرّابطة الوظيفية التّي تربطه بالإدارة، بخلاف التّوقيف الذي تتجمدُ فيه الرّابطة الوظيفية لفترة مُؤقتة فقط.

جدير بالذّكر أنّ إجراء التّوقيف يأخذُ صُورًا مُختلفة، وهذا ما يستوجبُ التّطرق إليه على النحو الآتي:

---

[119]– قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 6919، بتاريخ 2003/03/18، "قضية رئيس بلدية تيارت، ضد ب.ز."، (قرار غير منشور)، حيث جاء فيه ما يلي:" أنّه خلافاً لما دفع به المُستأنف، فإنّ القرار المُستأنف أساس قبول دعوى المُستأنف عليها التي تمّ توقيفها شفوياً، وخرقت البلدية الإجراءات الشّكلية والجوهرية وبدون مُراقبة سبب التّوقيف، وحيث أنّه لا يُوجد بالملف ما يدل على أن المُستأنف عليها وظّفت بصفة مُؤقتة، وذلك منذ سنة 1991، وبالضّبط بتاريخ 1991/11/27، وإنّما وظّفت في إطار القانون 59/85 المؤرخ في 1985/03/23، كما أشير عليه في ديباجة قرار التّعيين، وأمّا عن تجاوز السُّلطة، فإنّ...الدفع فيما يتعلق بعدم وجود منصب مالي ليس مبرراً في قضية الحال التي تتعلق بإيقاف موظّف بدون استصدار قرار التّوقيف وسبب التّوقيف، وعلى إثر ذلك تمّ قبول الاستئناف شكلاً، وتأييد القرار المُستأنف عليه موضوعاً".

[120] - C.E, 19/11//1993, in AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique territorial, Sans Maison d'édition, Paris, 2003, p 220.

[121] - C.A.A, lyon, 20 /10/ 2001, Ibid, p 219.

[122] – بوالشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 123.

– الوقف عن الخدمة كعُقُوبة تأديبية:

يُوقع على الموظّف العمومي الذي ارتكب خطأً تأديبياً، وثبُتت إدانته بالخطأ المهني المنسُوب إليه، بالتّالي يصدُر قرار الوقف من السُّلطة المختصة لمدّة محدّدة كعُقُوبة تأديبية[123]، وهذا ما أقرّه المُشرع الجزائري وفقاً للمرسوم 59/85، حيث نص على عقوبة: **الإيقاف عن العمل من (1) يوم إلى ثلاثة (3) أيام** ، كعقوبة من الدرجة الأولى، "**الإيقاف عن العمل من (4) يوم إلى ثلاثة (8) أيام** "، ضمن العقوبات من الدرجة الثانية[124]، وهذا ما أكّده أيضا في المادة 163 من قانون الوظيفة العُمومية السّاري 03/06، حيث تضمنت المادة السّالفة الذّكر عُقُوبة التّوقيف في كل من العُقُوبة التأديبية من الدّرجة الثّانية والتي أقرت:" **التّوقيف عن العمل من (1) يوم إلى ثلاثة (3) أيام**"، كما أقرت أيضاً نفس المادة العُقُوبة التأديبية من الدّرجة الثّالثة:" **التّوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام**"[125]، من ثمّ فإنّ صُورة التّوقيف التأديبي لا يُمكن أن تلجأ إليها الإدارة إلاّ في حالة الأخطاء التأديبية الجسيمة، ويُمكن للإدارة في كل وقت أن تتراجع عن قرار التّوقيف عن العمل وتضع حدّاً له إذا دعت الحاجة إلى ذلك، لكن هذا لا يمنعُ أو يحولُ دون مُواصلة الإجراءات التأديبية إذا استدعى الأمر ذلك، باعتبار أنّ قرار التّوقيف ينتمي إلى صنف القرارات غير المُنشئة للحُقوق، لذا يُمكن سحبها من طرف الإدارة في أي وقت ولأي سبب دون التّقيد بمدّة مُعينة، بخلاف القرارات المُكسبة للحُقوق فلا يُمكن للإدارة سحبها إلاّ خلال الميعاد المُقرر لمُباشرة دعوى الإلغاء عملاً بما استقر عليه الاجتهاد القضائي[126].

---

[123] – أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص 101–102.

– محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 576.

[124]– المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

[125] – المادة 163، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[126] – الجندوبي مليكة، الإيقاف عن العمل في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس، 1996، ص ص 64–65.

- الوقف عن الخدمة بقوة القانون:

يقعُ هذا النّوع من التّوقيف بقوة القانون في حالة المتابعة الجزائية، أو إذا تمّ حبس الموظّف العمومي احتياطياً، أو تنفيذاً لحُكم جزائي، من ثمّ تقعُ هذه الصُّورة من صُور التّوقيف بقوة القانون، باعتباره إجراء تنفيذياً لحُكم القانون (الحبس الاحتياطي)، ومدّته مرتبطة ارتباطاً وطيداً بمدّة الحبس المُؤقت، أو مدّة تنفيذ الحُكم[127]، وهذا ما أكدّه المُشرع الجزائري وفقا للمادة 174 من قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، حيث نص على أن:" **يُوقف فوراً الموظّف الذي كان محل مُتابعات جزائية لا تسمحُ ببقائه في منصبه ويُمكن أن يستفيد خلال مدّة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التّوقيف من الإبقاء على جزء من الرّاتب لا يتعدى النصف**"[128].

- الوقف الاحتياطي:

عبارة عن إجراء تحفُّظي وليس بعُقُوبة، والقصد منه إبعاد الموظّف عن الخدمة إلى أن يتمّ الفصل في التُّهم المنسوبة إليه، فلا يسوغُ توقيعه إلاّ إذا كان ثمّة تحقيق ساري المفعُول مع الموظّف المُتهم واقتضت مصلحة التّحقيق ذلك، لاسيما إذا تعلق الأمر بأخطاء وأفعال جسيمة، أما إذا لم تُوجد فلا مانع من إعادة الموظّف إلى عمله وتُنهي الإدارة المستخدمة قرار التّوقيف مع استمرار التّحقيق في سيره العادي[129]، وقد نصّ المُشرع الجزائري في هذا الصدد على أنّه :" **في حالة ارتكاب الموظّف خطأً جسيماً يُمكن أن يُؤدي إلى عُقُوبة من الدّرجة الرّابعة، تقُوم السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً..**"[130].

يتبين جلياً ممّا سبق ذكره أنّ الأضرار المادية والمعنوية التي تلحق الموظّف بسبب التّوقيف لا تتناسب مع الضّمانات الموجُودة في القانون الجزائري، خصوصاً في ظل السُّلطة التّقديرية التّي تتمتعُ بها الإدارة، لذلك وجب إحاطة الموظّف بضمانات كافية حتى لا تسيء الإدارة استعمال هذا الإجراء، ونأمل من المُشرع الجزائري أن يحذو مسلك المُشرع الفرنسي

---

[127] – محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص 576.

[128] – المادة 174، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[129] – علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 307.

[130] – المادة 1/173، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

حينما نصّ على عدم حرمان الموظّف من مُرتبه خلال فترة التّوقيف في إطار المساءلة التأديبية، وهو إجراء كفيل لكي تبُتّ الإدارة المستخدمة في الأمر المعروض عليها ويُخفف من وطأة إساءة استعمال السُّلطة.

الفرع الرّابع

التّمييز بين التسريح التأديبي والإحالة على الاستيداع

يُقصدُ بالإحالة على الاستيداع:"توقف نشاط الموظّف بطلب منه لمدّة محدّدة وفقاً لمُبررات وشُروط فرضها القانون لقبولها، ويتم قبُولها في الغالب بناء على الطّلب المؤسّس، بالتّالي فالإحالة على الاستيداع هي:" إيقاف مُؤقت للعلاقة الوظيفية"[131].

لذلك عرّفها الأستاذ **عطاء الله بوحميدة** على أنّها:" وضعية من وضعيات الموظّف وليست صورة من صور إنهاء علاقة العمل، فهي توقف العمل لمدّة مُعينة، غالباً ما تكون سنة قابلة للتّجديد، ولا يستفيد منها سوى الموظّف المُرسم، أما المُتربص والمُتقاعد، فلا حق لهما فيها"[132].

قد ذهب في هذا الصدد الأستاذ **سليمان محمد الطماوي** أنّ الإحالة على الاستيداع هي:" حالة وسط بين الخدمة وبين الفصل، إذ يُبعد الموظّف المُحال للاستيداع عن عمله كلية لمدّة محدّدة، ثمّ يتقرر مصيره بصورة باتة في نهاية المدّة"[133].

علاوة على ذلك اتّجه الأستاذ **زكي محمد النجار** إلى أنّها:" تنحية للوظيفة وإسقاط لولايتها وحرمان من مزاياها...فهي فصل مؤقت"[134].

كما أقر الأستاذ Gustave Peiser، بأنّها:" وضعية تجعلُ الموظّف خارج نطاق خدمة إدارته المستخدمة، حيث يفقد فيها الموظّف حق التّقدم في التّقاعد، وقد يكون هذا الإجراء إمّا

---

[131] – دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص 45.

[132] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص ص 34–35.

[133] – سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 341.

[134] – زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص 58.

بمُبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظّف، وهذا ما جعل إجراء الإحالة على الاستيداع يختلفُ في مدّته"[135].

جدير بالذّكر أنّ المُشرع الجزائري قد نظّم وحصر حالات الإحالة على الاستيداع بمُوجب القانون السّاري للوظيفة العُمومية رقم 03/06، وهي على النحو الآتي:

– للسّماح للزوجة الموظّفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.

– للسّماح للموظّف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحُكم مهنته.

– لتمكين الموظّف من مُمارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي[136]، وفي هذه الحالة تُمنح مدّة الإحالة للاستيداع بستة (6) أشهُر قابلة للتّجديد لمدّة خمس (5) سنوات[137].

– يُمكن للموظّف أن يستفيد من الإحالة للاستيداع لأغراض شخصية لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية[138]، وفي هذه الحالة تكُون مدّة الإحالة للاستيداع ستّة (6) أشهُر قابلة للتّجديد لمدّة سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظّف[139].

– كذلك إذا عُيّن زوج الموظّف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسّسة، أو هيئة دولية، أو كلّف بمهمة تعاون، فيوضعُ الموظّف الذي لا يُمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعيّة إحالة على الاستيداع بقوة القانون، وفي هذه الحالة تُساوى مدّة الإحالة على الاستيداع بمدّة مهمة زوج الموظّف[140].

عموماً يُخول للإدارة في أي وقت القيام بالتّحقيق للتّأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أُحيل من أجلها الموظّف على هذه الوضعية[141]، وهذا لأن الموظّف المُحال للاستيداع يمنعُ منعاً باتاً من مُمارسة نشاط مُربح مهما كانت طبيعته خلال فترة

---

[135]- PEISER Gustave, Droit de la fonction publique, 20ème édition, OP.cit, p 64.

[136] – المادة 146، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[137] – المادة 1/149، من القانون السّالف ذكره.

[138] – المادة 148، من القانون السّالف ذكره.

[139] – المادة 2/149، من القانون السّالف ذكره.

[140] – المادة 147، من القانون السّالف ذكره.

[141] – المادة 151، من القانون السّالف ذكره.

الاستيداع[142]، وبعد انتهاء وانقضاء فترة الإحالة للاستيداع يُدمج الموظّف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد[143].

تبعاً لذلك، فإنّ التّوقف المُؤقت عن الخدمة النّاجم عن الإحالة للاستيداع يُرتب آثاراً عديدة تُجاه الموظّف العمومي، نذكرها على النحو الآتي:

- توقيف حق الموظّف في اكتساب الأقدمية خلال فترة الاستيداع.
- التّوقيف في اكتساب التّرقية في الدّرجة في فترة الاستيداع.
- التّوقيف في اكتساب حق التقاعد.

إلاّ أنّ الموظّف يُحتفظ بحُقوقه المُكتسبة طيلة فترة الخدمة في وظيفته إلى غاية تاريخ إحالته على الاستيداع سواء تعلق الأمر بالخبرة المكتسبة، أو أقدميته في منصبه أو التّرقية[144].

تأسيساً على ما سبق، فإنّ الفرق بين التسريح التأديبي والإحالة على الاستيداع يكمنُ في أنّ الأخيرة لا تُؤدي إلى إنهاء خدمة الموظّف بصفة دائمة، ما لم تنقض المدّة المُحدّدة التي يُحدّدها المُشرع[145]، والتي غالباً ما تكون سنة قابلة للتّجديد بحسب الظُّروف والأسباب، وبعدها يُدمج الموظّف في منصبه الأصلي بقوة القانون، وهذا ما يُعتبر حقاً من حُقوقه، بالتّالي فإنّ علاقة الموظّف بالإدارة خلال فترة الاستيداع تبقى قائمة بخلاف التسريح التأديبي الذي يفقد فيه الموظّف منصبه الوظيفي نهائياً، كما أنّ أسباب الإحالة على الاستيداع هي أسباب محصُورة ومُحدّدة قانوناً وتتعلقُ بطلب من الموظّف المعني وقبُولها من طرف الإدارة المستخدمة إذا توافرت مقتضياتها[146]، في حين أنّ التسريح التأديبي مؤسّس على جسامة

---

[142] – المادة 150، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[143] – المادة 152، من القانون السّالف ذكره.

[144] – دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص ص 45–46.

[145] – سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشئون الموظفين، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2005، ص ص 282–283.

[146] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 37.

الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظّف بمحض إرادته فتقُوم السُّلطة التأديبية المختصة بتسريحه بناء على الخطأ الوظيفي الجسيم[147].

علاوة على ذلك، فإنّ الإحالة على الاستيداع يفقد فيها الموظّف كل أجره ولا يحصل على تعويض، في حين أنّ التسريح بصُورتيه (تسريح تأديبي، وتسريح غير التأديبي)، فإنّه يُمكن تعويضه عن التسريح لاسيما إذا كان تعسفياً، لذا فالإحالة للاستيداع ما هو إلاّ وضعية من وضعيات الموظّف، أمّا التسريح التأديبي فهو صُورة لإنهاء العلاقة الوظيفية، وكما يقُول الأستاذ **بوحميدة عطاء الله:" إنّ الإحالة للاستيداع شبيهة للطلاق الذي يقعُ بين الزوجين يفرّق بينهما، مع بقاء الأمل في العودة إلى الحياة المشتركة"**، لذلك لا يُمكن اعتبار الإحالة للاستيداع إجراء سابق للتسريح التأديبي، لأنّه بعد انتهاء فترة الإحالة للاستيداع فإنّ الإدارة مطالبة بإدماج الموظّف في منصبه لاسيما إذا تقدّم الموظّف بذلك في الوقت المُحدّد، أمّا إذا لم يتقدم بعد فترة الإحالة للاستيداع فإنّ الإدارة المستخدمة في هذه الحالة يُمكنها أن تُنهي الرّابطة الوظيفية بينها وبين الموظّف العمومي نهائياً[148]، وقد ذهبت في هذا الصّدد محكمة الاستئناف الإدارية بفرنسا إلى" إقامة مسؤولية البلدية لرفضها غير المشروع إدماج الموظّف بعد فترة الإحالة على الاستيداع" [149].

يُلاحظ أيضاً أنّ المُشرع الفرنسي قد أقر شُروط الإحالة للاستيداع، ويندرج ضمنها شرط العلاج للموظّف المعني، أو لزوجه أو لأولاده وفقاً للحالة الخطيرة التي تتطلب ذلك، أو لتربية طفل يكون سنه أقل من ثماني (8) سنوات، أو للالتحاق بالزّوج بمقر سكناه، أو لأسباب مهنية، أو لبُعد المؤسّسة المستخدمة، ومدّة الإحالة للاستيداع هي 3 سنوات قابلة للتّجديد، وللموظّف الذي يُريد الإدماج في منصبه أن يُقدم طلبه قبل انتهاء فترة الإحالة للاستيداع بشهرين، وفي حالة خطأ الموظّف وعدم تقدمه بطلب الإدماج بعد نهاية تلك الفترة، فإنّه يتم تسريحه لغياب طلب الإدماج، لأنّه يكُون بذلك قطع العلاقة والرّابطة القانونية التي

---

[147] – مغاوري محمد شاهين، مرجع سابق، ص 611.

[148] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 38.

[149] –C.A.A, Marseille, N° 08Ma03400, 22 /10/ 2010, in A.J.F.P, N° 02, Paris, Mars-Avril 2011, p 122.

تربُطه بالإدارة المستخدمة[150] ، لذا ذهب مجلس الدّولة الفرنسي في هذا الصّدد إلى أنّه يتعيّن على الإدارة التّي أحالت الموظّف على الاستيداع أن تقوم بتحديد هذه المدّة، كما يقتضي أن تقُوم بإخطار الموظّف قبل نهاية هذه الفترة، وفي حالة سُكُوت الموظّف يجُوز للإدارة أن تقوم بإبعاده نهائياً عن الوظيفة[151]، وقد فرض مجلس الدّولة الفرنسي رقابته الصّارمة في سياق رفض إدماج الموظّف بعد زوال هذه فترة[152].

اعتدّ كذلك المُشرع المصري بنظام الإحالة للاستيداع في ظل القوانين السّابقة التي سبقت القانون رقم 47 لسنة 1978، المُتضمن قانون العاملين المدنيين، إلاّ أنّه بصُدور القانون السّالف ذكره، تمّ إسقاط هذا النّظام، أمّا بمُقتضى التّعديل الصادر في يوليو 1983، تمّ إعادة نظام الإحالة للاستيداع تحت تسمية جديدة وهي:" **نظام منح الإجازة**" لكن المُشرع المصري لم يُحدّد مدّتها وأسبابها بالتّدقيق، حيث ترك هذه السُّلطة للإدارة لكي تُرخص بذلك، وإن كانت المادة 35 المُعدّلة قد ذكرت بعض حالات منح الإجازة وهي على النحو الآتي:

– بالنسبة للعامل الذي يُقدم عنه تقريران سنويان متواليان بمرتبة ضعيف، فإنّه يُخوّل للجنة شئون العاملين بالخيار أن تقُوم بمنحه أجازة، أو نقله، أو فصله.

– يجُوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء منح العاملين شاغلي الوظائف العليا أجازة إذا ثبُت من واقع بيانات تقييم أدائهم المُودعة بملف خدمته أن أدائهم لأعمال وظائفهم أقل من المستوى المطلُوب، كما اشترطت المادة 35 مكررا الجديدة على ألاّ تقل مدّة منح الأجازة عن سنة، ويُمنح العامل المُحال إلى الأجازة مرتبه الأساسي بصفة شخصية لمدّة أقصاها ثلاثة أشهر، ويُمنح بعدها نصف المُرتب طيلة مدّة الأجازة، وللعامل خلال تلك الفترة أن يقُوم بأي عمل خاص لحسابه أو لدى الغير[153].

---

[150] -AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique, 2ème edition, Gualino, Paris, 2004, p 129.

[151]- C.E, 04/05/1990, in PEISER Gustave, Droit de la fonction publique, 20ème édition, OP.cit, p 64.

[152] –C.E, 27/09/2006, Ibid, p 64.

[153] – سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص ص 344–345.

– المادة 35، من القانون رقم 115 لسنة 1983، المعدل للقانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر.

يتبين جلياً من خلال ما سبق ذكره بأنّ المُشرع المصري على خلاف المُشرع الجزائري، فقد أجاز العمل خلال فترة الإجازة (الإحالة للاستيداع)، وهذا ما يتنافى مع الطّبيعة القانونية لنظام الإحالة للاستيداع لأنّ هذا النّظام قد وضع خصيصاً لأسباب وظُروف خاصة تتعلق بالموظّف وتعيقُه عن مزاولة مهامه، فكيف للمُشرع المصري أن يُجيز العمل ويمنح رخصة بالإجازة في آن واحد، على ضوء هذه الاعتبارات يُحبذ أن يُعيد المُشرع المصري النّظر في المادة 35 مكرر ويقُوم بحصر الأسباب الخاصة للإجازة أو الإحالة للاستيداع، مع تحديد مدّتها ومنع العمل خلال فترتها طالما أنّها تُعتبر فترة عُطلة غير مدفوعة الأجر.

المبحث الثّاني

أحكام التسريح التأديبي

حتّى يُؤدي النّظام التأديبي الهدف الذي يصبُو إليه في مساءلة الموظّف العمومي، يستوجبُ الأمر أن تُشرف السُّلطة التأديبية بواسطة الرّئيس الإداري على مُتابعة الموظّفين وتوجيههم وفقا لمُقتضيات تحقيق المصلحة العامة، من ثمّ يستدعي على الإدارة المستخدمة أن لا تُمارس التسريح التأديبي في مُواجهة الموظّف العمومي، إلاّ بناء على أُسُس وضوابط صحيحة لكي ينتج آثاره[154]، حيث يتطلّبُ عليها أن لا تتّخذ هذا القرار إلاّ بناء على جسامة الخطأ المُبرر لذلك، حتّى تتحقق مسؤولية الموظّف النّاجمة عن الخطأ والآثار التي يشملُها التسريح التأديبي[155].

نظراً لأهمية أحكام التسريح التأديبي سيتمُّ التّعرض لكشف اللّثام على الخطأ التأديبي كأساس للتسريح بالطّريق التأديبي (**المطلب الأوّل**)، ثمّ تبيان مسؤولية الموظّف العمومي النّاجمة عن الخطأ التأديبي (**المطلب الثّاني**)، وإلى آثار التسريح التأديبي(**المطلب الثّالث**).

---

[154] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، مرجع سابق، ص 7 وما بعدها.

– أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 351.

[155] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، الجزء الرابع، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 3.

المطلب الأوّل

الخطأ التأديبي كأساس للتسريح بالطّريق التأديبي

يُعدُّ الخطأ التأديبي "l'infraction disciplinaire" نقطة الارتكاز الأساسية التي تتمحور حولها كل إجراءات التأديب، لاسيما أنّ قرار التسريح عادة ما يتمُّ بالطّريق التأديبي المُبرّر بخروج الموظّف العمومي على مُقتضى الواجب الوظيفي[156]، وقد امتدت اعتبارات الفاعلية والضّمان التي احتدم صداها بالأخص على الخطأ التأديبي، باعتباره النّقطة الرّئيسية التي تعتمدُ عليها السُّلطة التأديبية في تقدير العُقُوبة التأديبية المُستحقة بما يتناسب والخطأ التأديبي الذي ارتكبه هذا الأخير، وهو ما يُؤدي بالسُّلطة الرّئاسية إلى التّدخل بمُمارسة صلاحيات التأديب المُتاحة لها من خلال إحداث مركز قانوني تُجاه الموظّف العمومي هدفه المصلحة العامة وحُسن سير المرفق العام بانتظام واطراد[157]، لذا فإنّ الأمر يستوجبُ التّطرق لتعريف الخطأ التأديبي وتصنيفاته (**الفرع الأوّل**)، مع تحديد أركان الخطأ التأديبي (**الفرع الثّاني**).

الفرع الأوّل

تعريف الخطأ التأديبي وتصنيفاته

لم يتعرض القانون الأساسي للوظيفة العُمومية في الجزائر الصّادر سنة 1966، إلى تعريف للخطأ التأديبي، وبمُقتضى ذلك تستقلُ الإدارة المستخدمة في تكييف الخطأ بما يتناسب والعُقُوبة التأديبية طبقاً لما نصّت عليه المادة 17 من القانون السّالف ذكره[158]، حيث أقرّت على أنّ:**" كُل تقصير في الواجبات المهنية وكُل مساس بالطّاعة عن قصد، كُل خطأ يرتكبه موظّف في مُمارسة مهامه أو أثناءها يُعرّضه إلى عُقُوبة تأديبية دون الإخلال عند اللّزوم بتطبيق قانون العقوبات**"[159].، وهذا ما جسّده كذلك قانون الوظيفة العمومية السّاري، حيث نصّ على أن:" **يُشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكُل خطأ أو**

---

[156] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، مرجع سابق، ص 17.

[157] – سمير صادق، قرارات وأحكام التأديب في ميزان الإدارية العليا، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1985، ص 9.

[158] - ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, OP.cit, p 325.

[159] – المادة 17، من الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

مخالفة من طرف الموظّف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأً مهنياً ويُعرض مُرتكبه لعُقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية"[160]

إلاّ أنّ هذا لم يمنع الفقه من تعريفه، حيث اتّجه الفقيه **سليمان الطماوي** إلى أنّه:" كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويُجافي واجبات منصبه"، كما اتّجه **الأستاذ عبد الفتاح حسن** إلى تعريفه، بأنّه:" كل تصرّف يصدرُ عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويُؤثر فيها بصُورة قد تحُول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى أُرتكب هذا التّصرف عن إرادة آثمة"[161].

بالرّغم أنّ المُشرع الجزائري لم يُعرف الخطأ التأديبي، إلاّ أنّ ذلك لم يمنعه من تصنيف بعض الأخطاء التأديبية التّي تنطبق على الموظّف العمومي، حيث نصّ في هذا السياق المرسوم 59/85، على أن:" **يتعرض الموظّف لعُقُوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ، أو ارتكب أي خطأ خلال مُمارسة مهامه أو بمُناسبة هذه المُمارسة**"[162].

في ذات السّياق أحال المرسوم السّالف ذكره، تطبيق أنواع الأخطاء التأديبية التي يُمكن نسبتها للموظّف العمومي إلى المرسوم رقم 302/82، حيث أقرت المادة 122 من المرسوم 59/85 على أن:" **تُطبق على الموظّفين الأحكام التّشريعية والتّنظيمية المعمُول بها لاسيما الأحكام المنصُوص عليها من المواد(61 إلى 76) من المرسوم رقم 302/82، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المُتضمن تطبيق الأحكام التّشريعية الخاصّة بعلاقات العمل الفردية والمُتعلقة بالأخطاء المهنية والعُقُوبات التأديبية** "[163].

---

[160] – المادة 160، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[161] – سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 42.

[162] – المادة 20، من المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

[163] – المادة 22، من القانون السّالف ذكره.

تبعاً لذلك نصت المادة 68 على أن:" **تُحدد هذه الأحكام مُختلف حالات الأخطاء المهنية، وتُبيّنها عند الحاجة القوانين الأساسية النّموذجية الخاصّة بقطاعات النّشاط، وتُصنّف الأخطاء المهنية دون المساس بوصفها الجزائي على النّحو الأتي:**

- **أخطاء من الدّرجة الأولى.**
- **أخطاء من الدّرجة الثانية.**
- **أخطاء من الدّرجة الثالثة**"[164].

ناهيك على أنّ قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، استحدث فيه المُشرع الجزائري بعض الأخطاء التأديبية التي يُمكن تصنيفها على الموظّف العمومي دون أن يقُوم بتعريفها، حيث بيّن تقسيماتها وهذا بمُوجب المادة 177 التي أقرّت:" **تُعرّفُ الأخطاء المهنية بأحكام هذا النّص، وتُصنّف الأخطاء المهنية دون المساس بتكييفها الجزائي كما يلي:**

- **أخطاء من الدّرجة الأولى.**
- **أخطاء من الدّرجة الثانية.**
- **أخطاء من الدّرجة الثالثة.**
- **أخطاء من الدّرجة الرابعة**"[165].

قد أدرج المُشرع الجزائري تصنيفات الأخطاء المهنية السّالفة الذّكر على النّحو الآتي:

* الأخطاء المهنية من الدّرجة الأولى: تتمحور حول الإخلال بالانضباط العام الذي يُمكن أن يمسّ بالسّير الحسن للمصالح (المادة 178)[166].

* الأخطاء المهنية من الدّرجة الثّانية: حصرها المشُرع الجزائري في فقرتين (المادة 179)

[164] – المادة 68، من المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

[165] – المادة 177، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[166] – المادة 178، من القانون السّالف ذكره.

- KHADIR Abdelkader, 133 questions en garenties disciplinaires, Houma, Alger, 2012, p 18.

– المساس عن طريق السّهو وليس التّعمُد بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة، كمن يترك مطفأة تدخين لتحرق المكتب والوثائق، أو كمن يترك جهاز الإعلام الآلي مشتعلاً فتحدث شرارة كهربائية تُؤدي إلى حرق المكتب.

– الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية، غير تلك التي نصت عليها أحكام المادتين 180 و 181 كعدم التحاق أستاذ في التّعليم لحراسة الامتحانات.

* الأخطاء المهنية من الدّرجة الثالثة: حصرها المشرع الجزائري في (المادة 180) وهي على النحو الآتي:

– إخفاء معلومات ذات طابع مهني كان من الواجب تقديمها خلال تأدية المهام.

– رفض تنفيذ تعليمات السُّلطة السُّلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون مبرر.

– إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

– استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة[167].

* الأخطاء المهنية من الدّرجة الرابعة صُنّفت على النحو الآتي:

– استفادة الموظّف من الامتيازات من أيّة طبيعة كانت يُقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار مُمارسة الوظيفة.

– ارتكاب أعمال عُنف على أي شخص في مكان العمل.

– التّسبُب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسّسة أو الإدارة العُمومية التي من شأنها الإخلال بالسّير الحسن للمصلحة.

– تزوير الشّهادات أو المُؤهلات أو كُل وثيقة سمحت له بالتّوظيف أو بالتّرقية.

– إتلاف الوثائق الإدارية قصد الإساءة إلى السّير الحسن للمصلحة.

---

[167] – المادة 179، والمادة 180، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

– دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص ص57–58.

– الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44، من قانون الوظيفة العُمومية[168].

تبعا لذلك تُؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181، من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدّرجة طبقاً لما هو منصوص عليه في المادة 163 من القانون السّالف ذكره[169]، إلاّ أنّ المُشرع الجزائري أضاف تعقيباً على الأخطاء التأديبية السّالفة الذّكر لبعض الأسلاك الخاصة في الوظيفة العُمومية، حيث نص على أن: **"تُوضّح الأسلاك الخاصة كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وتبعاً لخصوصيات بعض الأسلاك، مُختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه"**[170].

استناداً على ذلك أقرّ المُشرع الجزائري وفقاً للقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث على أنّه: **"زيادة على أحكام المواد 178 إلى 181، من الأمر رقم 03/06، يُعتبر خطأً مهنياً من الدّرجة الرّابعة (التسريح)، قيام الأساتذة الباحثين أو مُشاركتهم في عمل ثابت**

---

[168] – المادة 181، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.
– مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 433.
- KHADIR Abdelkader, OP.cit, p 19.

[169] – المادة 183، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.
– صنّف المشرع الجزائري بعض الأخطاء التأديبية في قانون الوظيفة العُمومية السّاري، ولم يتوصل في واقع الأمر إلى الإلمام بكافة السُّلوكات التي تشكّل خطأ تأديبي، ممّا يستدعي في هذه الأوضاع أن تتدخل السُّلطة الإدارية لتُمارس سُلطتها التّقديرية في تكييف بعض الأخطاء تُجاه الموظّف العمومي التي تُشكّل خروجاً على مُقتضى الواجب الوظيفي، والتي لم يُقنّنها المشرع، وهو ما يُشكّل ثغرة في منطق الضّمان، ناهيك على أنّ الإدارة قد تكتنفها بعض الصُّعوبات في تكييف بعض الأخطاء التأديبية، وهذا ما يستخلص جليا في نص المادة 160، من الأمر رقم 03/06، من القانون السّالف ذكره، التي أقرت على أن:" **يُشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكُل خطأ أو مخالفة من طرف الموظّف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأً مهنياً ويُعرض مُرتكبه لعُقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية**".

[170] – المادة 182، من القانون السّالف ذكره.

للانتحال وتزوير النّتائج أو غش في الأعمال العلمية المُطالب بها في رسائل الدُّكتوراه، أو في أي منشُورات علمية أو بيداغوجية أخرى"[171].

يُستخلص بأنّ المُشرع الجزائري قد قام بتصنيف الأخطاء التأديبية، التي تُعرّض الموظّف العمومي للمتابعة التأديبية بما يتناسب ذلك والخطأ التأديبي المُحدّد وفقاً لأحكام المواد 178 إلى غاية 181، واستثنى من ذلك بعض الأسلاك الخاصة التي تُحدّد القوانين الأساسية فيها الأخطاء التأديبية حسب خُصوصية كل سلك في الوظيفة العُمومية، حيث تكفل هذه القوانين تبيان الأخطاء التأديبية التي تُوقع على كل سلك خاص في نطاق الوظيفة العُمومية، أو ترُدُّ ذلك للقانون الأساسي للوظيفة العُمومية رقم 03/06، من ثمّ فالسُّلطة التأديبية في القانون الجزائري مُلزمة باتّخاذ العُقُوبة التأديبية طبقاً لتصنيفات الأخطاء التأديبية المحدّدة قانوناً.

علاوة على ذلك حمّل المُشرع الجزائري الموظّف العمومي بعض الواجبات الإضافية التي حدّدها بمُوجب المرسوم التّنفيذي رقم 54/93، الصّادر بتاريخ 16 فيفري 1993، المُتضمن لبعض الواجبات الخاصة المُطبقة على الموظّفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسّسات العُمومية و المُطبق بمُقتضى المرسوم التّشريعي رقم 02/93، الصّادر بتاريخ 06 فيفري 1993، والمُتضمن تمديد حالة الطّوارئ، إلى المُخالفات التّي يرتكبُها الموظّف العمومي في حالة إخلالهم بالواجبات الوظيفية في الظُّروف الغير عادية (حالة الطوارئ)[172].

تطبيقاً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في إحدى القضايا المعروضة عليه، أنّ الموظّف (العارض)، ثبُتت إدانتُه بشأن المُشاركة في شبكة إرهابية وأنّ هذه الوقائع المُثبتة تفرضُ على الإدارة وفضلاً على أنّها قابلة أن تُساهم في وصف الخطأ التأديبي، حيث بالفعل فإنّ

---

[171] – المادة 24، من التنفيذي رقم 130/08، المؤرخ في 03 ماي، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، ج.ر عدد 23، بتاريخ 4 ماي 2008.

[172] – المادة 1، من المرسوم التنفيذي رقم 54/93، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، السّالف ذكره.

– مثال ذلك ما نصّت عليه المادة 4، من المرسوم السّالف ذكره:" يُلزم المستخدمون المعنيُون في إطار المادة الأولى، بواجب التّحفظ إزاء المجادلات السّياسية أو الإيديولوجية".

المرسوم التنفيذي رقم 54/93، والذي يُشير إلى المرسوم التشريعي رقم 02/93، المؤرخ في 93/02/06، المُتضمن تمديد فترة حالة الطوارئ، يُلقي على عاتق الموظّف التزامات بالتّحفظ بخُصوص الجدل السّياسي أو الإيديولوجي حتّى خارج العمل...، وبالتّالي الموظّف (العارض) ليس محقاً للتّمسك بأنّ الإدارة قد أخطأت في وصفها لوقائع القضية، لذا فرأي اللّجنة التأديبية قد طلب و صُودق عليه بمُوجب قرار التسريح[173].

اتّجه أيضاً مجلس الدّولة الفرنسي في إحدى القضايا المعروضة عليه إلى تقدير الجدل الذي أثارته الصّحافة ووسائل الإعلام حول المُحافظ المعزُول، بسبب عدم احترام واجب التّحفظ والولاء الذي ينبغي أن يُلازم هذا المُحافظ لاسيما في هذه المناصب النّوعية، لذلك رفض مجلس الدّولة الطّعن ضد تجاوز السُّلطة المعروض عليه من طرف المُحافظ المعني[174].

جدير بالذّكر إلى أنّه بمُجرد صُدور الأمر رقم 01/11، المُتضمن رفع حالة الطوارئ في الجزائر، وإلغاء المرسُوم التّشريعي رقم 02/93، المؤرخ في 6 فبراير سنة 1993، المُتضمن تمديد مدّة حالة الطوارئ المُعلنة بمُوجب المرسوم الرّئاسي رقم 44/92، المؤرخ في 9 فبراير 1992[175]، فإنّ ذلك من شأنه أن يرفع الثّقل على بعض الواجبات التي أثقلت كاهل الموظّف العمومي إبّان فترة حالة الطوارئ وقيّدت حرياته لاسيما واجب التّحفظ في مجال الشّؤون السّياسية الذي أقرّه المرسوم التّنفيذي رقم 54/93، فالموظّف العمومي مثله مثل أي مُواطن يقتضي منحُه الحّرية الكافية خارج نطاق الخدمة لإبداء أرائه شريطة أن لا يخل بالنّظام العام للمُجتمع، لذا نثمّنُ من جانبنا رفع حالة الطّوارئ في الجزائر التي أضفت قيمة حقيقية للمُواطن الجزائري والموظّف العمومي على حد السّواء.

---

[173] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 001192، بتاريخ 2001/04/09، " قضية ب.ط، ضد مديرية التربية بقالمة"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، الجزائر، 2002، ص 68.

[174] - "Révocation d'un préfet pour manquement a l'obligation particulière de réserve et de loyauté", C.E, N° 333708, 24/09/2010, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvier-Février 2011, p 47.

[175] – المادة 1، من الأمر رقم 01/11، المؤرخ في 23 فيفري 2011، المتضمن رفع حالة الطوارئ، ج.ر عدد 12، بتاريخ 23 فيفري 2011.

بالمُقابل فإنّ قانون الوظيفة العُمومية الفرنسي لا يُوجد فيه أي تصنيف أو تقسيم قابل لتحديد الخطأ التأديبي "il n'existe pas des fautes susceptibles dans le statut"، مُقارنة بالقانون الجنائي الذي يتضمن في طيّاته مبدأ " شرعية الجرائم"، واكتفى المُشرع الفرنسي بالنّص صراحة بمُوجب المادة 29 من قانون الوظيفة العُمومية على أن:" **كُل الأخطاء المُرتكبة من طرف الموظّف في الوظيفة، أو بمُناسبتها أو في إطار شغل وظيفته، تفرضُ عليه توقيع العُقُوبة التأديبية بدون الإخلال بالمتابعة الجزائية المنصُوص عليها في قانون العُقوبات**".

هذا ما يعني أن السُّلطة المختصة بتوقيع العُقُوبة التأديبية تُقدر الخطأ وفقاً لمعايير منطقية لتسبيب العُقُوبة التأديبية التي اتّخذتها[176]، مع خُضُوع قراراتها لرقابة القاضي الإداري، لاسيما إذا رأى القاضي بأنّ الخطأ الذي ارتكبه الموظّف لا يتطابقُ مع طبيعة العُقُوبة التأديبية المسلّطة، فإنّ الأمر يقتضي خطأ الإدارة في تكييف الخطأ، ما يُؤدي إلى إلغاء قراراتها[177]، وقد ذهبت محكمة الاستئناف الإدارية بفرنسا في هذا الصّدد، إلى رفض الدّعوى المعرُوضة أمامها من طرف المؤسّسة المستخدمة، نظراً لأن العُقُوبة التأديبية من الدّرجة الثّالثة المُسلّطة على الموظّف لا تتناسب إطلاقاً مع الأفعال المُرتكبة ودرجة العُقُوبة المُسلّطة، لذا تعيّن رفض الدّعوى لعدم التّأسيس[178].

كما اتّجه مجلس الدّولة البلجيكي في هذا الصّدد، إلى أنّه ينبغي التّأكُد المادي لوُجود وتوافر الأفعال القابلة لمساءلة الموظّف عن الأفعال المنسوبة إليه، وكذلك في مُراعاة مدى تناسبها مع العُقُوبة التأديبية، بالتّالي فالقاضي يفحص إخلال الموظّف الذي أدّى إلى خرق القواعد التي فرضتها الإدارة، ...، من ثمّ فإنّ مجلس الدّولة البلجيكي في مثل هذه الأوضاع

---

[176] - Loi n° 84-16, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.

-DE LAUBADERE André, GAUDMET Yves, OP.cit, p p 199-200.

- LACHAUME Jean François, La fonction publique, Dalloz, Paris, 1992, p 79.

[177] - C.E 21/07/1995, in DE LAUBADERE André, GAUDMET Yves, OP.cit, p 200.

[178] - C.A.A, Marseille, N° 10MA03422, 18/01/2011, in A.J.F.P, N°04, Paris, Juillet-Aout 2011, p 221.

يفحصُ الأفعال المُرتكبة من قبل الموظّف من حيث أُسُسها وتسبيبها الكافي لكي تُوقع عُقُوبة تأديبية مؤسّسة على أفعال واضحة ومناسبة وكافية[179].

أمّا بالنّسبة للمُشرع المصري، فقد اتّجه في نفس المسار الذي اتّجه إليه المُشرع الفرنسي، حيث أنّه لم يُعرّف الخطأ التأديبي، وقد اكتفى بالنّص في قانون مجلس الدّولة رقم 47 لسنة 1972، على القاعدة العامة بشأن مسؤولية الموظّف النّاتجة عن الإخلال بواجبات الوظيفة، أو الخُروج على مقتضياتها[180].

يتّضح ممّا سبق ذكره بأنّ المُشرع الفرنسي والمصري لم يضع حدوداً فاصلة وقاطعة تبيّن وتُحدّد الأخطاء التأديبية التي تمُسُّ الوظيفة العُمومية، بل ترك ذلك للسُّلطة الإدارية سواء عن طريق التّنظيم الذي تُحدد بمُوجبه الأخطاء التي تُشكل خطأً تأديبياً، أو خروجاً على مقتضيات الوظيفة، أو يترك الأمر للسُّلطة التّقديرية للإدارة في تكييف الخطأ بما يتناسب والعُقُوبة التأديبية المُسلّطة على الموظّف، وذلك على ضوء التّحديد الدّقيق لوصف المُخالفة في ضوء الظُّروف والمُلابسات المُشكلة لها، وهذا ما يتعارض مع الفاعلية الإدارية في توقيع العقوبة التأديبية، فكان من الأجدى تقييد سُلطة الإدارة حتى يتم التخفيف من وطأة خروج الإدارة على مبدأ سيادة القانون.

الفرع الثّاني

أركان الخطأ التأديبي

لقد اجتمع الفقه على تصنيف أركان الخطأ التأديبي إلى ثلاثة أركان وهي: الرُّكن الشّرعي **(أولا)**، الرُّكن المادي**(ثانيا)**، الرُّكن المعنوي**(ثالثا)**، وسيتمُّ التّطرق إلى كل رُكن من الأركان بشيء من التّفصيل على النّحو الآتي:

أولا- الرُّكن الشّرعي

يُقصدُ به تطبيق مبدأ الشّرعية الذي نصّ عليه القانون الجنائي " لا جريمة ولا عُقُوبة إلاّ بنص" في مجال التأديب على الخطأ التأديبي، إلاّ أنّ الواقع قد أثبت صُعوبة تقنين الأخطاء

[179] -C.E, 25 avril 2001, in NEURAY Jean-François," Aspects récents du contentieux de la fonction publique en Belgique", Revue du Conseil d'Etat, N° spécial, Alger, 2007, p 92.

[180] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، مرجع سابق، ص 18.

التأديبية بالمُقارنة بالجرائم في قانون العقوبات[181]، لذا ذهب جانب من الفقه في هذا السّياق إلى إبعاد الرُّكن الشّرعي من تعداد الأركان المُكونة للخطأ التأديبي، حيث أقرّ بأنّ: مبدأ لا جريمة ولا عُقُوبة إلاّ بنص يُضفي على جرائم قانون العُقُوبات ثباتاً واستقراراً، بمعنى أنّ الفعل الذي جرّمه المُشرع يظل كذلك ما بقي النّص قائماً دون النّظر لتغيّر الظُّروف الاجتماعية، فمهما تغيّرت نظرة المُجتمع للفعل المُجرّم فإنّه يظل محرماً ومُعاقب عليه طالما بقي النّص نافذاً، ويُستثنى من ذلك حالة إلغاء نص التّجريم[182].

أمّا من جانب الأخطاء التأديبية غير المُقنّنة، فإنّ الأمر يرجع إلى أسباب إيديولوجية واجتماعية يعتنقها المُجتمع، حيث تقُوم السُّلطة التأديبية بتقدير الخطأ الإداري الذي ارتكبه الموظّف بمُراعاة بعض العناصر الأساسية التي تصُب في بوتقة الأخطاء السُّلوكية، والتي يُمكن أن تتغير بتغير الظُّروف، ما قد يُعتبر خطأً إدارياً في وقت مُعيّن قد يُعتبر مشروعاً في وقت آخر[183].

بالرّغم من تشابه الجريمة الجزائية مع الخطأ التأديبي، إلاّ أنّ المبدأ السّالف ذكره لا يُمكن أن ينطبق في الأخطاء التأديبية في مُطلق الأحوال، وهذا راجع للهامش الذي تتمتعُ به السُّلطة الإدارية في مجال التأديب مُقارنة بالجرائم الجزائية التّي يقتضي فيها الأمر حصر الجرائم وتحديدها تحديداً شرعياً[184].

جدير بالذّكر أنّ المُشرع الجزائري على غير عهده، فقد حصر وقنّن الأخطاء التأديبية في قانون الوظيفة العُمومية رقم 03/06، مُقارنة بالنّصوص السّابقة التي ترك فيها المجال للسُّلطة التّقديرية للإدارة المستخدمة[185]، حيث نصّ بمُوجب المادة 177 على تصنيف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات ولا يُوجد أي مصدر آخر للاعتماد عليه في تصنيف

---

[181] – سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص ص 255–256.

[182] – أحمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص 71.

[183] – المرجع نفسه، ص 71.

[184] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، مرجع سابق، ص 47.

[185] – المادة 17، من الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

الأخطاء التأديبية[186]، إضافة إلى ذلك أقرّ قانون الوظيفة العُمومية رقم 03/06، على أن الأخطاء المهنية المنصُوص عليها من المواد 178 إلى 181، تُؤدي إلى تطبيق إحدى العُقُوبات التأديبية من نفس الدّرجة كما هو منصُوص عليه في المادة 163 من القانون السّالف ذكره[187]، وهذا ما يعني بأنّ السُّلطة التأديبية في القانون الجزائري قد تراجعت سُلطتها التّقديرية في تكييف الخطأ التأديبي، باستثناء بعض الأخطاء التي لم يُقننها المشرع وتؤدي إلى الإخلال بالواجب الوظيفي، ففي هذه الوضعية تستعمل الإدارة سُلطتها التّقديرية، وهذا ما يُضفي برأينا إلى تحقيق الفعالية في المساءلة التأديبية للموظّف العمومي.

أمّا بالنّسبة للمُشرع الفرنسي فلم يُحدّد هو الآخر الأخطاء التأديبية في نصوص قانون الوظيفة العُمومية، وهو ما تُؤكّده المادة 30 من قانون واجبات وحقُوق الموظّفين الصّادر سنة 1983، حيث أقرّت على أن:" **الموظّف الذي يرتكب خطأً جسيماً** "faute grave"، **سواء في صُورة إخلال بواجبات الوظيفة أو في صُورة جريمة من جرائم القانون العام، يُمكن وقفه عن خدمته عن طريق السُّلطة التأديبية المختصة، والتي يقتضي عليها بالضّرورة أخذ رأي المجلس التأديبي بدون تأخر**"[188].

يتّضح ممّا سبق ذكره، بأنّ المُشرع الفرنسي لم يُحدد على سبيل الحصر الأخطاء التأديبية، وهو نفس المسلك الذي أخذ يه المُشرع المصري، حيث نص في المادة 78 من قانون العاملين المدنيين على أن: "كُل عامل يخرج على مُقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يُجازى تأديبياً "[189].

بالرّغم من عدم تحديد الأخطاء التأديبية وتقنينها من قبل المُشرع المصري وفقاً لمبدأ الشّرعية، إلاّ أنّ هذا لا يعني إهداراً لمبدأ الشّرعية بصفة مُطلقة للأخطاء التأديبية، لأنه

---

[186] – المادة 177، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[187] – المادة 183، من القانون السّالف ذكره.

[188] - Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
- SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p 407.

[189] – المادة 1/78، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره.

لا يُستساغ أن تقُوم السُّلطة الإدارية بتوقيع العُقُوبة التأديبية على أي فعل، وإنّما يقتضي الأمر أن يكون مُشتملاً على خطأ مُعين وفقاً لقاعدة عامة، بغض النّظر إذا كان مصدرها قانون أو لائحة أو قرار تنظيمي أو غير ذلك، لذلك يستوجبُ تحديد ضوابط الخطأ التأديبي وفقاً للعوامل الآتية:

– أن يكون الفعل الذي ارتكبه الموظّف العمومي غير مشرُوع.

– أن يكيّف الخطأ بمعيار موضوعي بعيداً عن كل البواعث الشّخصية التي قد تُؤثر في تقدير العُقُوبة، ويؤخذ في الاعتبار الظُّروف الخارجية كظُروف العمل والزّمان والمكان[190].

– أن يتمّ تحديد الخطأ وفقاً للأوضاع الوظيفة العُمومية، والالتزامات الواقعة على عاتق الموظّف وطبيعة الوظيفة التي يشغلها والأهداف التي يصبُو إلى تحقيقها المرفق العام، والدّرجة السُّلمية للموظّف على مستوى وظيفته.

– يتأثر تكييف الخطأ التأديبي من طرف السُّلطة التأديبية بالظُّروف العادية أو الاستثنائية التي أدّت إلى ارتكاب الخطأ.

– أن يكون الخطأ الذي ارتكبه الموظّف دون مُبرّر شرعي، وهو ما يُؤدي بالسُّلطة التأديبية إلى مُراعاة الإرادة المُخالفة التي اتّجهت عن قصد إلى سُوء التّصرف والإهمال النّاجم عن تقصير في أداء المهام، ممّا يُفضي ذلك إلى عدم سير المرفق العام بانتظام واطراد[191].

لذلك يقعُ على عاتق الموظّف العمومي حتّى يتجنب الخطأ التأديبي، أن يضمن أداء خدمته وواجباته باستمرار، وهذا لأنّ واجب أداء الخدمة المفروض على الموظّف يستدعي عليه أن يُنفّذ مهامه المُخوّلة إليه ويحترم ويخضع للسُّلطة الرّئاسية[192].

ثانيا– الرُّكن المادي

يتمثل في السُّلوك الذي يتّصفُ به الموظّف العمومي خلال ارتكابه للخطأ التأديبي، أو بما يُعرف بالمظهر الخارجي المُكوّن للخطأ الذي يُؤدي إلى قيام الموظّف بنشاط مُنحرف

---

[190] – مغاوري محمد شاهين، مرجع سابق، ص 257.

[191] – المرجع نفسه، ص 257.

[192] - MOUMEN Ahmed, "Communication sur le nouveau statut général de la fonctionpublique (ordonnance N°06-03 du 15 jiullet 2006)", Revue du Conseil d'Etat, N° spécial, Alger, 2007, p 43.

ومُخالف مهما كان نوعه سواء كان إيجابي كارتكابه لفعل غير مشروع، أو سلبي كعدم القيام بالواجبات المُلقاة على عاتقه، ممّا يُفضي إلى نتيجة حتمية مفادُها الخُروج على نطاق ومُقتضيات الوظيفة العُمومية.

تأسيساً على ذلك فإنّه يقتضي توافر الأعمال التّنفيذية المُرتكبة من طرف الموظّف العمومي التي تتضمن في طيّاتها الإخلال بالواجبات والقيام بالمحظورات الممنوعة قانوناً، ما يُؤدي بصُورة قطعية إلى تشكيل الأخطاء التأديبية[193].

استناداً إلى ذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في صدد قرار أصدره المدير العام للأمن الوطني يقضي بفصل المدّعي نهائياً من صفوف الأمن الوطني ابتداء من 2005/11/30، حيث أنّ المدّعي الذي كان مُكلف بالمُناوبة المحلية لم يحترم التّعليمات لرئيس أمن الولاية، والتي تُلزمه بإخطار المُناوبة المركزية على جميع التّدخلات والأحداث التي تحدثُ في قطاع الاختصاص، وأنّه نتيجة عدم إعلام المُناوبة المركزية لاتّخاذ الإجراءات اللاّزمة وإعطاء التّعليمات فيما يخص التّدخل، نجم عن عدم التّدخل استعمال الأسلحة النّارية الفردية وإصابة عون أمن عمومي تابع للمصلحة، وعليه فإنّ الأفعال المنسوبة للمدّعي تُعتبر خطأ من الدّرجة الثّالثة، لذا يتعينُ رفض الدّعوى لعدم التّأسيس[194]، وعليه يُستخلصُ بأنّ الخطأ الذي ارتكبه عون الشرطة يُعدُّ ضمن الأخطاء الجسيمة التي تُفضي إلى عُقُوبة التسريح نتيجة لرفض التّعليمات المُوجهة إليه، ممّا أدى ذلك إلى إحداث أضرار وخيمة.

تبعاً لذلك يجب أن يكون الخطأ التأديبي مادياً وملموساً، أي فعلياً وليس افتراضياً، لكي تبني السُّلطة الإدارية المختصة عقيدتها عن يقين بوجود الفعل أو الخطأ الغير مشروع الذي يكوّن إدانة الموظّف العمومي عن الفعل المُخالف[195]، وهذا ما اتّجه إليه مجلس الدّولة الجزائري في إحدى القضايا المعروضة عليه كان سببها الخطأ المهني الذي ارتكبه المدّعي (موظف)، على إثر جمعه لثلاث وظائف، إذ أنّه له شركتان ذات المسؤولية المحدودة للبناء

---

[193] – مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، عالم الكتب، القاهرة، 1974، ص 135.

[194] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 46386، فهرس رقم 768، بتاريخ 2008/10/15، "قضية ش.ق، ضد وزارة الداخلية و الجماعات المحلية ومن معها"، (قرار غير منشور).

[195] – أحمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص 76.

والأشغال العمومية، كما كان شريكا بنسبة 50% وهو موظّف لدى مديرية الضرائب، وبما أن تسليط عُقُوبة التسريح غير مشُوبة بأي تجاوز سُلطة وتتناسب وخُطورة الفعل المُرتكب من قبل المدعي، فإنّ قرار التسريح جاء سليماً ومستوفياً للإجراءات التأديبية وطلب إلغاءه يُصبح طلب غير مؤسّس ويتعيّن إذن أن لا يستجيب إليه برفض الطّعن لعدم التأسّيس[196].

هذا ما أكدّته أيضاً المحكمة الإدارية العليا بقولها: " ومن حيث أنّ الجهة الإدارية، وقد أُحيل إليها الأمر من النّيابة العامة لتتّخذ في شأن المدّعي إجراءات التأديب الإداري بدلاً من المحاكمة الجنائية عن جريمتي التّزوير والاختلاس للمُبررات التي ذكرتها في قرار الإحالة، فإنّ لتلك الجهة أن تُقدر مسلك المدّعي من واقع الأوراق المطروحة عليها حتّى إذا اطمأنت إلى الدّليل المُستقى منها بأنّ المدّعي قد أتى من الأعمال ما يُكوّن من النّاحية الإدارية خطأ أوقعت عليه الجزاء المُناسب في الحُدود المرسومة قانوناً وتقدير الدّليل المُؤدي إلى الخطأ الإداري، هو من شأن الجهة الإدارية وحدها طالما أنّها قد استخلصت هذا الدّليل من أُصول ثابتة تنتجه أو تُؤدي إليه..."[197].

جدير بالذّكر أن التّفكير لارتكاب فعل غير مشروع ليس كافياً لتوافر الرُّكن المادي للخطأ التأديبي طالما أنّ التّفكير لا يُجسد المظهر الخارجي أو السُّلوك المادي للأخطاء التأديبية، إضافة إلى الأعمال التّحضيرية التّي يأتيها الموظّف العمومي بواسطة الوسائل المُتاحة لتنفيذ الأخطاء التأديبية لا تصُب في بوتقة الرُّكن المادي للخطأ التأديبي، إلاّ إذا كانت تُشكل جريمة أو مُخالفة مُستقلة عن الأخطاء التأديبية[198].

أمّا مرحلة البدء في تنفيذ الخطأ فهي تتّخذ مظهراً خارجياً متميزاً يُشكّل بدوره خطأ تأديبياً يستحق فيه الموظّف العمومي توقيع العُقُوبة التأديبية، باعتباره قد بادر إلى الخُروج على

---

[196] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 047204، فهرس رقم194، بتاريخ 2009/04/15، " قضية ب، س، ضد وزير المالية"، (قرار غير منشور).

[197] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، جلسة 1963/01/05، المشار إليه لدى، أحمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص 76.

[198] – بن عمران محمد الأخضر، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2007، ص 16.

مُقتضيات الوظيفة العُمومية، ممّا يستلزم ترتيب الخطأ التأديبي في مُواجهته نتيجة لمُبادرته في ارتكاب الفعل أو السُّلوك المادي الذي يتّخذ شكل معين أو فعل مُحدد بذاته يقود إلى اقتناع الإدارة بتسليط الاتّهام إلى الموظّف، بما يعني أنّه في حالة عدم وجود السُّلوك أو الفعل المُخالف المُحدّد بذاته، فإنّه لا وجود لخطأ تأديبي[199].

تبعاً لذلك اتّجه المُشرع الجزائري إلى تحديد الأفعال المادية والسُّلوك المُخالف الذي يتّخذ مظهراً من مظاهر الأخطاء التأديبية، ممّا يستدعي أن تلتزم الجهة الإدارية بهذه السلوكات المادية والأخطاء المُحدّدة حصراً، ويتّضح ذلك بموجب المواد التي تمّ ذكرها سالفا من 178 إلى 181، فعلى سبيل المثال صنّف المُشرع الإخلال بالانضباط خطأً من الدّرجة الأولى، كما صنّف السُّلوك الذي يُفضي إلى إفشاء أو مُحاولة إفشاء الأسرار المهنية ضمن الأخطاء التأديبية من الدّرجة الثّالثة[200]، تجسيداً لذلك اتّجهت الغرفة الإدارية في الجزائر بتاريخ 84/05/26، "... أنّ المحضر الذي هو بالضّرورة وثيقة داخلية لم يُقدم من طرف المدّعي عليه، ولم تظهر به في المُناقشات التي دارت وهذا ليتمكن المجلس الأعلى من فحص الأفعال والأخطاء المنسُوبة للمدّعي والتي سبقت مناقشتها في الإطار التأديبي، وأنّه وفي غياب هذه العناصر، فإن مُجرد الإشارة في القرار المطعون فيه إلى محضر اللجنة المتساوية الأعضاء لا يحُلُّ محل التّعليل المنصوص عليه[201].

ثالثا- الرُّكن المعنوي

يُعدُّ الرُّكن المعنوي ركناً أساسياً في الأخطاء التأديبية، وهو عبارة عن اتّجاه إرادة الموظّف إلى القيام بالنّشاط الإيجابي أو السّلبي الذي يُؤدّي إلى إحداث الخطأ التأديبي[202]، وفي سياق ذلك اختلف الفقه بين مؤيّد ومعارض من ناحية القصد من ارتكاب الخطأ

---

[199] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص ص 16-17.

[200] – دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص 57.

[201] – المحكمة القضائية-المحكمة العليا- بالجزائر، عدد4 لسنة 1989، المشار إليه لدى، بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص ص 17-18.

[202] – شطارة مصطفى، المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانونين التونسي والجزائري، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1974، ص 104.

الإداري، حيث ذهب الأستاذ **عبد الفتاح حسن** في تيار الفقه المُؤيد إلى القول بأنّها هي:" إخلال من جانب العامل بواجب وظيفي إخلالاً صادراً عن إرادة آثمة، وعليه هي التي تجعلُ الموظّف مخطأً وتقُوده للمُساءلة التأديبية".

من جهة أخرى سار الفقيه **سليمان محمد الطماوي** في الاتّجاه المُعارض إلى القول:" بأنّ الإرادة الآثمة بالشّكل المذكور لا نجدها إلاّ بالنّسبة لبعض الجرائم التأديبية كالجرائم التي يُعاقب عليها جنائياً، وكذلك الجرائم التي حدّدها المُشرع بنُصوص خاصة، أمّا بقية المُخالفات التأديبية التي لم تُحدد حصراً، فإنّ اتّجاه إرادة الموظّف إلى ارتكاب الفعل الايجابي أو السلبي بدون عذر يُشكّل لا محالة الخطأ التأديبي بغض النّظر عن حُسن النّية أو سُوء النّية للموظّف"[203].

على ضوء ما سبق ذكره، يتّضح أن إرادة الموظّف تندرج ضمن الرُّكن المعنوي للخطأ التأديبي دون الاعتماد على شرط القصد أو العمد في ارتكابه، فالإدارة المستخدمة غالباً ما تؤسّسه على التّقصير في أداء المهام بغض النّظر إن كانت إرادة الموظّف عمدية أو غير عمدية.

المطلب الثّاني

مسؤولية الموظّف العمومي النّاتجة عن الخطأ التأديبي

ينجمُ عن التحاق الموظّف العمومي بالوظيفة العُمومية اكتسابه للعديد من الحُقوق المُتاحة له بمُوجب الوظيفة، ممّا يستوجبُ التزامه بأداء الواجبات المُلقاة على عاتقه ويمنعه من الخُروج على مُقتضيات الواجب الوظيفي، لذا فإنّ مسؤوليته المُرتبطة بالوظيفة تختلف باختلاف الأوصاف القانونية التي يُمكن أن يندرج فيها هذا الإخلال، إذ أنّه قد يرتكبُ خطأً إدارياً، يستوجبُ مباشرة الإجراءات التأديبية حياله، أو قد يرتكبُ خطأً مدنياً ينجمُ عنه التّعويض، أو خطأً جزائياً يستحقُ بسببه المتابعة الجزائية[204]، لذا فإنّ كل موظّف مهما كانت رتبتهُ والوظيفة التي يشغلها، فهو مسؤول عن الأعمال والمهام التي يقومُ بها، وكل فعل

[203]– أحمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص ص 83–84.

[204] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 182.

ينطوي على الإخلال بالانضباط، أو نجم عنهُ مُخالفة مهما كان نوعها سواء كانت بسيطة أو جسيمة، فإنّه يُشكل خطأً تأديبياً ويُعرض مُرتكبه للمتابعة التأديبية دون المساس بالمسؤوليات الأخرى التي قد يتحملها الموظّف العمومي جرّاء الفعل المُرتكب[205].

تبعاً لذلك فإنّ الفعل الذي يرتكبه الموظّف العمومي قد يُحمله المسؤولية التأديبية إذا اشتمل على خطأ إداري، وقد يُواجه المسؤولية الجنائية وحدها إذا ارتكب فعلاً خارج نطاق وظيفته أدّى إلى الإخلال بنظام المُجتمع، كما قد يُؤدي الفعل المُرتكب من طرفه إلى تحمله المسؤولية التأديبية مع إضفاء المسؤولية الجنائية والمدنية عند الاقتضاء نتيجة إلى عدم وُجود حدُود فاصلة وقاطعة بين الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي والخطأ المدني[206].

تأسيساً على ذلك، فانّ الموظّف العمومي خلال مسيرته الوظيفية قد تترتّب عليه ثلاث مسؤوليات، أوّلها المسؤولية التأديبية النّاجمة عن الخطأ التأديبي (**الفرع الأوّل**)، وثانيها المسؤولية المدنية لجبر الضّرر النّاتج عن الخطأ (**الفرع الثّاني**)، وثالثها المسؤولية الجزائية المترتّبة عن ارتكاب جريمة من الجرائم المنصُوص عليها في قانون العقوبات (**الفرع الثّالث**)، وهو ما سيتمُّ إبرازه لتبيان مدى تأثير المسؤوليات الواقعة على عاتق الموظّف وعلى مركزه الوظيفي.

الفرع الأوّل

المسؤولية التأديبية للموظّف العمومي

ترتبطُ المسؤولية التأديبية ارتباطاً وثيقاً بالخطأ الذي ارتكبه الموظّف العمومي، حيث لا يُسأل هذا الأخير إلاّ عن الأخطاء المُرتكبة من طرفه، بالتّالي إذا أدّى الواجبات التّي تقتضيها الوظيفة العُمومية طبقاً لتوجيهات رئيسه الإداري، فإنّه لا يُسأل عن عمل غيره، وأمّا إذا ساهم في ارتكاب الخطأ المهني، فانّه يُعتبر شريكاً في الخطأ وهذا ما قد يُعرّضه للمسؤولية التأديبية، لذا يقتضي إثبات إدانة الموظّف العمومي بالخطأ المُرتكب وتحديد حالات التّنافي

---

[205] – مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 405.

[206] – عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص 16.

لمُقتضيات الوظيفة العُمومية أو إثبات مُساهمته في الخطأ التأديبي، فإذا انعدم السُّلوك الإداري الذي يُؤدي إلى الإخلال بالواجب الوظيفي، فلا يكون ثمّة خطأ وهذا ما يُعفي الموظّف من المسؤولية التأديبية[207].

أما إذا توافرت أدلّة الإدانة التي تُثبت إدانة الموظّف بالمُخالفة المُرتكبة أو بمُساهمته فيها، فإنّ هذا الأمر سيُؤدي لا محالة إلى مُعاقبته وتعرّضه للمُساءلة التأديبية، ناهيك على أنّ المسؤولية التأديبية قد تكون فردية أي تكون مُرتكبة من طرف الموظّف العمومي وحده، وقد تكون مُشتركة، لكن في حالة تعدُّد المسؤولين فانّ هذا التّعدُد لا يحُول بأي حال من الأحوال من الإفلات من المسؤولية، وهذا ما أكّده القضاء الإداري، حيث ذهب إلى أنّ:" تعدُّد المسؤولين عن خطأ واحد لا يحُول دون مسؤولية كل منهم عن الخطأ ذاته ولو أنّ ذلك يكون موضع اعتبار لدى تقدير العقاب"[208].

في خضم ما سبق ذكره، نصّ المُشرع الجزائري في قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06 على أنّ:" **كُل موظّف مهما كانت رُتبته في السُّلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام المُوكلة إليه، ولا يُعفى الموظّف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه**"[209].

كما نصّ القانون السّالف ذكرهُ على أن:" **يُعدّ كُل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكُل خطأ أو مُخالفة من طرف الموظّف أثناء أو بمُناسبة تأدية مهامه، خطأً مهنياً ويُعرّضُ مُرتكبه لعُقُوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية**"[210] .

تجسيداً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في إحدى القضايا المعروضة على أنّ" طبيعة العمل في المؤسّسات العقابية تتطلب من الموظّفين مُمارسة مهامهم في أيّة وقت متى طلب منهم ذلك، من ثمّ فإنّ رفض المدّعي لتعليمات مُدير المؤسّسة العقابية بخراطة لتسجيل

---

[207] – خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 125.

[208] – المرجع نفسه، ص 125.

[209] – المادة 47، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[210] –المادة 160، من القانون السّالف ذكره.

مساجين مُحولين يُعتبر رفضاً للعمل، وهذا السُّلوك يكوّن خطأ جسيم يستوجبُ التسريح، وكون أنّ المدّعي قد قُدّمت له كُل الضّمانات التأديبية قبل صُدور قرار التسريح، فإنّ قرار التسريح قد جاء مبرراً وطبقاً للقانون، ممّا يجعلُ طعن المدّعي غير مؤسّس قانوناً ويتعيّن رفضُه لعدم التّأسيس"[211].

قد نصّ أيضاً المُشرع الفرنسي وفقا للقانون رقم 634/83، الصّادر في 13 جويلية 1983، المُتضمن حُقوق وواجبات الموظّف العمومي بمُوجب المادة 30 على أنّه:" **في حالة الخطأ الجسيم المُرتكب من طرف الموظّف المُفضي إلى عدم أداء واجباته المهنية أو ارتكاب مُخالفة للقانون العام، فإنّ ذلك قد يُؤدي بالموظّف إلى توقيفه من طرف السُّلطة التأديبية بدون ميعاد مُحدد تحت إشراف المجلس التأديبي**"[212].

تبعاً لذلك اتّجهت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى أنّه:" من المُقرر في المجال التأديبي أنّ المسؤولية التأديبية لا تقُوم إلاّ إذا توافر في الفعل الصّادر من العامل وصف الخطأ التأديبي، وهو ما لا يكون إلاّ بقيام الجريمة التأديبية وبتوافر أركانها الثّلاث وهي الشّرعي والمادي والمعنوي، ذلك أنّ الأفعال المُكونة للخطأ الإداري ليست مُحدّدة حصراً ونوعاً، وإنّما مردُّها بوجه عام إلى الإخلال بالواجبات الوظيفية أو الخُروج على مُقتضياتها وهذا هو سبب القرار التأديبي، فكُلُّ فعل أو سُلوك من جانب الموظّف راجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً، تتحققُ به المُخالفة لواجبات الوظيفة العامة أو العمل أو الخُروج على مُقتضى الواجب في أعمالها أو الإخلال بالنّهي عن الأعمال المحظُورة عليه...."[213].

كما ذهبت أيضا المحكمة الإدارية العليا بقولها:" أنّ مناط مسؤولية الموظّف هو الإخلال بالواجبات العامة وتتحقق بوقوع المُخالفة، ولا أثر لكون الموظّف الذي وقع منه الإخلال مستوف شُروط شغل الوظيفة، أم لا، مادام قائماً بعمله فعلاً كأصيل أو منتدب، إذ أن الأمانة

---

[211] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 053664، فهرس رقم 290، بتاريخ 2010/03/11، " قضية ث.ع، ضد وزير العدل حافظ الأختام"، (قرار غير منشور).

[212] -Loi n° 83-634, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
- DIDIER Jean Pierre, Code général de la fonction publique, Litec, Paris, 2003, p 133.

[213]– حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، رقم 875، بتاريخ 1964/04/07، المشار إليه لدى، مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، مرجع سابق، ص 112.

مطلوبة منه في كل عمل يُؤديه فعلاً، بغض النّظر عن ظُروف إسناد العمل إليه، ولا يُبيح الإخلال بهذا الواجب أو يمحو عنه الإخلال المسؤولية المترتّبة عليه، عدم أصالته في العمل المُخوّل إليه"[214].

أمّا بالنّسبة لمسؤولية الموظّف على أخطائه الواقعة بعد ترك الوظيفة فانّ الأصل فيها هو عدم مسؤولية الموظّف بعد انتهاء خدمته، أو بعد انتهاء الرّابطة الوظيفية لأي سبب من الأسباب، سواء كان ذلك بسبب الاستقالة أو التقّاعد أو التسريح، باعتبار أن النّظام التأديبي يتوقف سريانه بزوال الرّابطة الوظيفية[215]، وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في هذا الصدّد:" إلى أنّ التأديب مُرتبط بالوظيفة، بحيث إذا انقطعت رابطة التّوظف لم يعد للتأديب أي مجال"[216].

تأسيساً على ذلك يترتّب عن صُدور الخطأ من جانب الموظّف قيام مسؤوليته التأديبية، ومن ثمّ يقتضي توقيع العُقُوبة التأديبية المُناسبة عليه بما يتناسب والخطأ التأديبي حتّى يمتنع في المُستقبل عن ارتكاب الأخطاء التأديبية.

انطلاقاً من مبدأ شرعية العُقُوبة فإنّ جُل التّشريعات قد سارت إلى تقنين العُقُوبات التأديبية في مجال الوظيفة العُمومية، و التي تختلف في مضمونها على شرعية العُقُوبات في القانون الجزائي[217]، لذلك حدّد المُشرع الجزائري العُقُوبات التأديبية المترتّبة على مسؤولية الموظّف على سبيل الحصر وذلك النّحو الآتي:

تُصنّف العُقُوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المُرتكبة إلى أربع (4) درجات:

1- الدّرجة الأولى

- التّنبيه.

- الإنذار الكتابي.

---

[214] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، بتاريخ 1962/11/03، المشار إليه لدى، عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 41.

[215] – علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 94.

[216] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، بتاريخ 1966/01/01، المشار إليه لدى، المرجع نفسه، ص 94.

[217] – شطارة مصطفى، مرجع سابق، ص ص 112-113.

- التّوبيخ.

2- الدّرجة الثّانية

- التّوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام.

- الشّطب من قائمة التّأهيل.

3- الدّرجة الثّالثة

- التّوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام.

- التّنزيل من درجة إلى درجتين.

- النّقل الإجباري.

4- الدّرجة الرّابعة

- التّنزيل إلى الرُّتبة السُّفلى مباشرة.

- التّسريح[218].

أمّا بالنّسبة للمُشرع الفرنسي فقد قسّم كذلك العُقُوبات التأديبية المُوقعة على الموظّف العمومي إلى أربع درجات، حيث نصّت المادة 66 من قانون الوظيفة العُمومية على تصنيف العُقُوبات التأديبية إلى أربع درجات وهي على النّحو الأتي:

1- الدّرجة الأولى

- الإنذار والتّوبيخ.

2- الدّرجة الثّانية

- الشّطب من قائمة التّأهيل.

- التّنزيل في بدرجة واحدة.

- التّوقيف المُؤقت عن الوظيفة لمدّة تتراوح على أقصى تقدير خمسة عشرة (15) يوماً.

- النّقل الإجباري.

3- الدّرجة الثّالثة

- التّنزيل إلى الرُّتبة السُّفلى.

[218] – المادة 163، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

- التّوقيف المُؤقت عن الخدمة لمُدة تتراوح بين 3 أشهر إلى عامين.

4- الدّرجة الرّابعة

- الإحالة الإجبارية على التّقاعد.

- العزل[219].

كما اتّجه أيضاً المُشرع المصري إلى تحديد العُقُوبات التأديبية بناء على المسؤولية التأديبية النّاتجة عن الخطأ التأديبي، حيث نصّت المادة 80 من قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978، على الجزاءات التأديبية التي يجوزُ توقيعها على العاملين وهي كالآتي:

1- الإنذار.

2- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمُدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

3- الخصم من الأجر لمُدة لا تجاوز شهرين في السّنة، و لا يجوزُ أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجُزء رُبع الأجر شهرياً بعد الجُزء الجائز الحجر عليه أو التّنازل عنه قانوناً.

4- الحرمان من نصف العلاوة الدّورية.

5- الوقف عن العمل لمُدّة لا تجاوز ستّة أشهر(6) مع صرف نصف الأجر.

6- تأجيل التّرقية عند استحقاقها لمدّة لا تزيد عن سنتين.

7- خفض الأجر في حُدُود علاوة.

8- الخفض في الوظيفة إلى الدّرجة الأدنى مباشرة.

9- الخفض في الوظيفة إلى الدّرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل التّرقية.

10- الإحالة إلى المعاش.

11- الفصل من الخدمة.

أمّا بالنّسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا، فلا تُوقع عليهم إلاّ الجزاءات التالية:

---

[219] -Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, Code de la fonction publique, 2ème édition, Dalloz, Paris, 2001, p 440.
- GAUDMET Yves, OP.cit, p 436.

1- التّنبيه.

2- اللّوم.

3- الإحالة على المعاش.

4- الفصل من الخدمة[220].

تأسيساً على ذلك يُستخلص أنّ المُشرع المصري أحسن صنعاً عند قيامه بتنويع العُقُوبات التأديبية، بما يُحقق مبدأ التّدرج في توقيع العُقُوبات التأديبية، وهذا ما يُضفي إلى تحقيق الفعالية الإدارية في تأديب الموظّف العمومي.

الفرع الثّاني

المسؤولية المدنية للموظّف العمومي

خلال العلاقة الوظيفية التي تربطُ الموظّف العمومي بالإدارة المستخدمة بمُوجب قانون الوظيفة العُمومية، يُلزم هذا الأخير بالتّحلي للأحكام هذا القانون، وتملكُ الإدارة المستخدمة حق تنظيم المرفق العام بانتظام واطّراد لتحقيق المصلحة العامة، لذا قد تنشأُ مسؤولية الموظّف العمومي في حالة إخلاله بالواجبات المُلقاة على عاتقه[221] .

من ناقل القول فإنّ المسؤولية المدنية تكمنُ في أنّ كُل من يتسبب بخطئه في إلحاق الضّرر بالغير عليه أن يُعوض المضرُور عمّا أصابهُ من ضرر[222]، وتتميزُ هذه الأخيرة عن بعض أحكام المسؤولية للقانون المدني، لاسيما أنّ الإدارة المستخدمة قد تجبر الموظّف التّابع لهيئتها بقيمة التّعويض النّاجم عن خطئه انطلاقاً من القاعدة العامة في المسؤولية المدنية التي تتضمنُ أنّ " **كُل خطأ سبب ضرراً للغير يلتزمُ مُرتكبهُ بالتّعويض**"، إلاّ أنّ الأحكام العامة في هذا الجانب تقتضي التّمييز بين الخطأ الشّخصي والخطأ المرفقي التي ابتدعها القضاء وقننتها

---

[220] – المادة 80، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره.
– سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص ص 272-273.

[221] – بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 11.

[222] – محمد بن صديق أحمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية دراسة تأصيلية مقارنة تطبيقية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص السياسة الجنائية، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، جامعة نايف للعلوم الأمنية العربية، الرياض، 2005، ص 60.

بعض التّشريعات[223]، لذلك يُمكن إثارة مسؤولية الموظّف العمومي من طرف أي ضحية مضرُور عندما يتعلقُ الأمر بالضرّر النّاجم عن الخطأ الشّخصي، فالخطأ الشّخصي بوجهة نظر الأستاذ "**لافيريير**" "la ferrière"، هُو الخطأ الذي لا تكون له صلة بالوظيفة طالما تعلق بنقائص الإنسان وانفعالاته وطيشه.

أمّا الفقيه **موريس هوريو**، فقد اعتبر أنّ الإدارة المستخدمة بمثابة مؤسّسة مُكونة من مجموعة من الأشخاص المجتمعين طواعية لإنجاز هدف وفكرة مشتركة لكُل عضو منهم، ممّا يمنحهُم الحق في التّعبير عن الفكرة أو المؤسّسة، لكن في بعض الأحوال قد ينجُم عن الأعمال الصّادرة عنها حق المُساءلة وتحديد الخطأ الشّخصي الذي ارتكبه الموظّف، وهو ما لا يُمكن اعتبارهُ في بعض الأحوال كتعبير طبيعي للمؤسّسة طالما قد نجم عن الخطأ الشّخصي ضرر، فإنّه من حق الضّحية مُباشرة دعواه أمام القضاء وإن اقتضى الأمرُ الإدّعاء كطرف مدني أمام القضاء الجزائي[224].

كما اعتبر أيضاً الفقيه "**إمانويل أوبين** "Emmanuel Aubin"، أن الخطأ الشّخصي يتحقق بارتكابه من طرف الموظّف العمومي خارج نطاق خدمة الوظيفة.[225]

تبعا لذلك اتّجه المُشرع الجزائري لتحديد الجهة التي بإمكانها المُطالبة بالتّعويض عن الضّرر وإصلاحه، حيث نصّت المادة 108 من قانون العقوبات على أنّ:" **للمسؤول عن عمل الغير حق الرُّجوع عليه في الحُدود التي يكون فيها هذا الغير مسؤولا عن تعويض الضّرر، على أنّ مُرتكب الجنايات المنصوص عليها في المادة 107 مسؤول شخصياً مسؤولية مدنية وكذلك الدّولة، على أن يكون لها حق الرُّجوع على الفاعل**"[226]، كما نصّ أيضاً في القانون رقم 09/01، المؤرخ في 26 جوان 2001، المُعدّل والمُتمّم للأمر رقم 156/66، المُتضمن قانون العقوبات وفقا للمادة 137 مكرر على أن: "**يُعدّ الفاعل مسؤولا**

---

[223] – محمد بن صديق أحمد الفلاتي، مرجع سابق، ص 60.

[224] – مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 415.

[225] -AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique territoriale, OP.cit, p 215.

[226] – الأمر رقم 156/66، مؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 49، بتاريخ 11 جوان 1966.

مسؤولية مدنية شخصية، وتتحمّل الدّولة كذلك مسؤوليتها المدنية على أن يكون لها حق الرُّجوع على الفاعل.."[227].

تجسيداً لذلك أقر القانون رقم 03/06، على أنّه:" **إذا تعرّض موظّف لمُتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، يجبُ على المؤسّسة أو الإدارة العُمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العُقُوبات المدنية التي تُسلّط عليه، ما لم يُنسب إلى هذا الموظّف خطأ شخصي منفصلاً عن المهام المُوكلة له**".[228]، وقد ذهبت المحكمة الإدارية بفرنسا في هذا الصّدد إلى أنّ:" الشُّرطي الذي تمّت إدانتهُ جزائياً لأفعال غير منفصلة بالخدمة، ولا تعكسُ طابع الأفعال الشّخصية، فله الحق في الحماية الوظيفية من طرف الدّولة عن تلك الأفعال"[229].

أمّا بالنّسبة للخطأ المرفقي، فهو نقيض الخطأ الشّخصي، حيث يُنسب الخطأ المتّخذ من طرف الموظّف العمومي في إطار أداءه لوظيفته للإدارة المستخدمة[230].

استناداً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي في إحدى مبادئه إلى أنّ الخطأ المرفقي يؤسّس على الخطأ التّنظيمي أو في إطار إدارة الوظيفة[231]، لذا فإنّ التّفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشّخصي تكمُن بالإهمال أو التّقصير الذي يتسببُ به الموظّف العمومي في مهامه ويُنسب المسؤولية على عاتق المرفق العام، وهذا ما يجعلُ الإدارة مُجبرة على دفع التّعويض ويختصُ القضاء الإداري بفض هذه المنازعات، في حين أنّ الخطأ الشّخصي يؤسّس على المسؤولية الشّخصية للموظّف ويتحمّل هذا الأخير عبئ التّعويض من ماله الخاص ويختصُ القضاء العادي بنظر هذه المنازعات، وقد انتهى مجلس الدّولة الفرنسي بعد التّطور في

---

[227] – القانون رقم 09/01، المؤرخ في 26 جوان 2001، المعدل والمتمم للأمر 156/66، مؤرخ في 18 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 34، بتاريخ 27 جوان 2001.

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

[229] - T.A, Nice, N° 0700457, 27/11/2009, In A.J.F.P, N° 06, Paris, Novembre-Décembre 2010, p 313.

[230] -AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique, 4ème édition, Gualino, Paris, 2010, p 393.

[231] -SAISON Johanne, Droit administratif, Gualino, Paris, 2009, p 292.

أحكامه إلى تقرير مسؤولية الإدارة في جميع حالات الخطأ الشّخصي التي لها علاقة بالوظيفة باستثناء الخطأ الشّخصي الذي ليس له علاقة بالوظيفة العُمومية على الإطلاق[232].

أكثر من ذلك، أصبح القضاء يُجيز الجمع بين مسؤولية الموظّف ومسؤولية الإدارة وهذا ما ذهب إليه القضاء الإداري الفرنسي في اتجاهاته الحديثة، ويظهرُ ذلك جلياً في قضية lusignan بتاريخ 09/10/1974، حيث تتعلقُ هذه القضية بإقدام مُلازم في الحماية المدنية أثناء عملية إنقاذ على نقل سائق سيارة أُصيب بأزمة قلبية مع من كان معهُ في سيارة إسعاف قادها بنفسه، وأثناء السّير فقد المُلازم الرّقابة على السيارة التي كان يقُودها مُتسبباً بذلك في وُقوع حادث خطير تُوفي على إثره أحد المنقولين في السيارة وجرح الاثنين الآخرين، وقد تبيّن للقاضي الجزائي أنّ المُلازم كان يقود سيارته تحت تأثير حالة السُّكر، ممّا أثّر سلباً على تحكّمه في قيادته، وهو الأمر الذي كلّفه الإدانة عن القتل والجُروح الغير عمدية مع الظُّروف المُشدّدة.

أمّا بالنّسبة لمجلس الدّولة الفرنسي، فقد اعتبر الخطأ الذي ارتكبهُ المُلازم أثناء عملية الإنقاذ لسائق السيارة المريض، يندرجُ في إطار القيام بمُهمة المرفق العام المُتمثلة في الإنقاذ، وقيامه بهذا العمل تحت تأثير الكحول يُعدُّ في حد ذاته خطأً شخصياً مُستقل عن الخدمة[233]، وقد ذهبت محكمة الاستئناف الإدارية إلى أنّ الخطأ الشّخصي يُعلّل رفض الحماية الوظيفية، وهذا لكون الفعل المُرتكب من طرف الشُّرطي ليست له علاقة مع الخدمة، والسّلاح يستوجبُ استعمالهُ في إطار المهام المُتطلّبة لذلك، بالتّالي فاستعمال السّلاح في إطار تصفية حساباته يُمثّل خطأً شخصياً لا يستوجبُ الحماية الوظيفية[234].

بالمُقابل اعترف المُشرع المصري هو الآخر بالمسؤولية المدنية للموظّف، وهذا ما قد يحمّله الأعباء المالية النّاجمة عن الخطأ وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية، إلاّ أنّه لا يتحمل الأعباء المالية النّاجمة عن الأخطاء التأديبية، باستثناء إذا أُعتبر خطأه من قبيل الأخطاء

---

[232] –عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص ص 23–24.

[233] – قضاء محكمة باريس الجزائية في قضية lusignan، جلسة 1974/10/09، المشار إليها لدى، مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 417.

[234] - C.A.A, Bordeaux, N° 09bx02878, 13/07/2010, In A.J.F.P, N° 06, Paris, Novembre-Décembre 2010, p 312.

الشّخصية وهذا ما قنّنه المُشرع المصري لأوّل مرة في القانون رقم 46 لسنة 1964، حيث نصّ بمُوجب المادة 58:" **بألا يُسأل العامل مدنياً، إلاّ عن الخطأ الشّخصي**"[235]، وهذا ما استقرّ عليه قانون العاملين المدنيين بالدّولة السّاري بمُوجب المادة 3/78، حيث نصّ: " **أنّه لا يُسأل العامل مدنياً إلاّ عن خطئه الشّخصي** " بالتّالي يتحمّل الموظّف العمومي مسؤوليته عن الأخطاء الشّخصية التي يرتكبُها في مجال الأعمال المادية وحتّى القرارات الإدارية[236].

بالنّظر إلى الاختلاف بين الخطأ الشّخصي والخطأ المرفقي، فقد ذهبت المحكمة الإدارية في مصر في هذا الصّدد إلى أنّه:" لا يُوجد ثمّة قاعدة عامة مُجردة تضعُ ضوابط مُحدّدة تفصلُ بوجه قاطع بين الأخطاء المرفقية والأخطاء الشّخصية، وإنّما يتحدّد نوع هذه الأخطاء في كل حالة على حدا تبعاً لما يستخلصهُ القاضي من ظُروف مُلابساتها مُستهديا في ذلك بالعديد من المعايير ومنها نيّة الموظّف ومبلغُ الخطأ من الجسامة، والدّافع إلى ارتكابه، لذا إذا كان العمل الضّار غير مُصطبغ بطابع شخصي، بل يتمُّ عن شخص مُعرّض للخطأ والصّواب، كأن يهدف من التّصرف الذي صدر منه إلى تحقيق أحد الأغراض المنوط بالإدارة تحقيقها، والتي تدخل في وظيفتها الإدارية، فإنّ خطأه يُعتبر في هذه الحالة مرفقيا، أمّا إذا كان العمل الضّار مُصطبغاً بطابع شخصي يكشفُ عن الإنسان بضعفه وشهواته ونزواته وعدم تبصّره، ويقصدُ من ورائه النّكاية أو الإضرار أو ابتغاء منفعته، فإنّ الخطأ في هذه الحالة يُعتبر خطأً شخصياً، وهو يُعتبر كذلك أيضاً ولو لم تتوافر في مُرتكبه هذه النّية، إذا كان الخطأُ جسيماً"[237].

انطلاقاً ممّا سبق ذكره يُخوّل للإدارة المستخدمة الرُّجوع على الموظّف العمومي الذي ارتكب الخطأ وثبُتت مسؤوليتها المدنية نتيجة الخطأ المرفقي، وهذا ما يُكرّس الفاعلية الإدارية للمرفق العام حتّى يتجنّب الموظّف الوقوع في الأخطاء التّي ينجُم عنها التّعويض.

---

[235] – سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 28.

[236] – المادة 3/78، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بمصر، السّالف ذكره.

[237] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، رقم 1283، جلسة 1969/03/30، المشار إليه لدى، مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 188.

الفرع الثّالث

المسؤولية الجزائية للموظّف العمومي

لاشك في أنّ الموظّف العمومي هو أداة الدّولة في إدارة مؤسّساتها نظراً للمهام التي يضطلعُ بها خدمة للوظيفة العُمومية وتحقيقاً للمصلحة العامة للمُجتمع، وباعتباره فرد من أفراد المُجتمع لهُ ما لهُم، وعليه ما عليهم، فإذا ارتكب فعلاً يُخل بكيان المُجتمع، فإنّه يخضعُ للعقاب الجزائي إذا توافرت أركان الجريمة الجزائية وفقاً لقانون العقوبات[238].

تبعاً لذلك اعترفت التّشريعات ببعض الجرائم التي تنطبق على الموظّفين خلال مُمارستهم لمهامهم الوظيفية كجريمة الرّشوة، والاختلاس، أو حتّى خارجها، وهذا ما قد يُعرّضُ الموظّف العمومي للمتابعة الجزائية دون الإخلال بالمُساءلة التأديبية، وإن اقتضى الأمرُ في بعض الأحيان حتّى المسؤولية المدنية[239].

إلاّ أنّ قواعد المسؤولية الجنائية للموظّف تسيرُ وفق اتجاه مُتشعب، فأحياناً تتّسمُ بالخفّة والمرونة، وأحياناً تُراعى فيها ظُروف التّشديد، لذلك نجدُ أنّ أغلب تشريعات الدُّول قد نصّت على بعض الجرائم التي يرتكبها الموظّف العمومي وحدهُ دون غيره، إلاّ أنّ المُشرع الجزائري قد راعى ظُروف التّشديد بالنّسبة لبعض الجرائم المُرتبطة بالموظّف العمومي كاختلاس أموال الدّولة وغيرها من الجرائم التي عاقب عليها بمُوجب قانون العُقُوبات[240].

تأكيداً لذلك نصّ المُشرع الجزائري في مجال اختلاس أموال الدّولة على أن: "يُعاقب بالحبس من ستّة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 200.000 دج، كُل قاضي أو موظّف أو ضابط عمومي أو كُل شخص ممن أشارت إليهم المادة 119 من هذا القانون، تسبّب بإهماله الواضح في سرقة أو اختلاس أو تلف أو ضياع أموال

---

[238] – نواف بن خالد فايز العتيبي، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، مذكرة لنيل درجة الماجستير، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص 40.

[239] – مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، مرجع سابق، ص 205.

[240] – خلف فاروق، مرجع سابق، ص 127.

عُمومية أو خاصة أو أشياء تقُوم مقامها، أو سندات أو عُقود أو أموال منقولة وضعت تحت يده سواء بمُقتضى وظيفته أو بسببها"[241].

كما نصّ أيضاُ في جريمة إساءة استعمال السُّلطة ضد الأفراد على أن يُعد: "كُل موظّف أو ضابط عمومي سخّر أموالاً منقولة أو عقارية خارج نطاق الحالات والشُّروط المُحدّدة قانوناً، يُعاقب بالحبس من سنة (1) إلى خمس (5) سنوات، وبغرامة من 10.000دج إلى 100.000دج، كما يُعد الفاعل مسؤولا مسؤولية مدنية شخصية وتتحمّل الدّولة كذلك مسؤولياتها المدنية على أن يكون لها حق الرّجوع على الفاعل"[242].

من ناحية أخرى اتّجه المُشرع الجزائري بمُوجب قانون الوقاية من الفساد ومُكافحته إلى التّشديد في العُقُوبة الجزائية على الجرائم المرتبطة بالموظّفين العموميين[243]، حيث نصّ على تجريم رشوة الموظّفين العموميين بمُوجب المادة 2/25، على أن: يُعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1000.000 دج، كُل موظّف عمومي طلب أو قبل بشكل مُباشر أو غير مُباشر، مزية غير مُستحقة سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته[244]، كما نصّ أيضاً على تجريم الامتيازات الغير مُبررة في مجال الصّفقات العمومية، ويُعاقب على إثرها الموظّف بعُقُوبة جزائية من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات، وغرامة من 200.000دج إلى 1000.000دج[245].

---

[241] – المادة 119 مكرر، من القانون رقم 14/11، المؤرخ في 2 أوت 2011، المعدل والمتمم للأمر 156/66، مؤرخ في 18 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 44، بتاريخ 10 أوت 2011.

[242] – المادة 137 مكرر، من القانون رقم 09/01، السّالف ذكره.

[243] – أنظر القانون رقم 01/06، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر عدد 14، بتاريخ 8 مارس 2006، معدل ومتمم بالأمر رقم 05/10، المؤرخ في 26 أوت 2010، ج.ر عدد 50، بتاريخ 1 سبتمبر 2010، المعدل والمتمم بالقانون رقم 15/11، مؤرخ في 02 أوت 2011، ج.ر عدد 44، بتاريخ 10 أوت 2011.

[244] – المادة 2/25، من القانون رقم 01/06، السّالف ذكره.

[245] – المادة 26، من القانون رقم 15/11، السّالف ذكره.

علاوة على ذلك شدّد المُشرع الجزائري على بعض الجرائم المقنّنة في قانون الوقاية من مُكافحة الفساد ومن بينها: جريمة اختلاس المُمتلكات من قبل موظّف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي (المادة 29)[246]، وجريمة الغدر التي قد يرتكبها الموظّف العمومي أثناء مُمارسة مهامه (المادة 30)، كما جرّم أيضاً الإعفاء والتّخفيض غير القانوني في الضّريبية والرّسم (المادة 31)، وإساءة استغلال النُّفوذ (المادة 32)، وإساءة استغلال الوظيفة (المادة 33)، وجريمة تعارض المصالح التي تُصادف إبرام الصّفقات العمومية (المادة 34)، وأخذ فوائد بصفة غير قانونية (المادة 35)، وعدم التّصريح أو التّصريح الكاذب بالمُمتلكات (المادة 36)[247].

بالمُقابل قلّل المُشرع الفرنسي من شأن المُخالفات ألّلإرادية التّي قد يرتكبها الموظّف، بخلاف المُخالفات الإرادية التي اعتبرها خرقاً متعمداً "violation délibérer"، للالتزام بالحيطة والحذر المُتطلب والمنصوص عليه قانوناً، أو في التّنظيم، أو نتيجة لخطأ جسيم يُؤدي بالغير إلى خطر أو يُحدث به ضرر، و لا يُمكن للموظّف بأي حال من الأحوال تجاهله، من ثمّ فإنّ الموظّف الذي لم يتورط بصفة مُباشرة فهو غير مسؤول جزائياً[248]، وهذا ما أكّده كذلك قانون العُقوبات الفرنسي، الصّادر بتاريخ 13 ماي 1996، حيث نصّ المُشرع في مضمون المادة 3/121 على أنه: "لا تُوجد أي جريمة أو جُنحة بدون قصد مُرتكبها..." [249].

---

[246] – نصت المادة 29، من القانون 15/11، السّالف ذكره، على ما يلي: " يعاقب بالحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة من 200.000دج إلى 1.000.000دج :

كل موظف عمومي يبدد عمدا أو يختلس أو يتلف أو يحتجز بدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر، أي ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة أو أي أشياء أخرى ذات قيمة عهد بها إليه بحكم وظيفته أو بسببها"

[247] – القانون رقم 01/06، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، السّالف ذكره.

[248] – مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 410.

[249] - Loi, n° 96-393 du 13 Mai 1996, relative à la responsabilité pénale pour des faits d'imprudence ou de négligence, publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr

-MAYAUD Yves, Code pénal, 112ème édition, Dalloz, Paris, 2005, p 78.

إلاّ أنّ المُشرع الفرنسي أقرّ في قانون العُقوبات رقم 2000/647، الصّادر بتاريخ 10 جويلية 2000، على أنّه: "**تُعتبر جُنحة مُعاقب عليها قانوناً حالة عدم التزام الحيطة والإهمال، أو نُقص لواجب توخي الحذر أو بالالتزامات الأمن المُحدّدة بمُوجب القانون أو التّنظيم...**"[250].

في خضم ذلك يتّضح أنّ المُشرع الفرنسي، قد ميّز في قانون العُقوبات بين المُخالفات الإرادية والمُخالفات أللإرادية، ومن بين صُور المُخالفات أللإرادية والغير عمدية ما يلي:

- الاعتداءات الغير إرادية على الحياة مثل حوادث السيارات المُفضية للقتل الغير عمدي.
- الاعتداءات الغير إرادية على سلامة الأشخاص.
- الاعتداءات الغير إرادية التي تعرض الغير للخطر[251].

كما عرّج المُشرع الفرنسي إلى تحديد المُخالفات الإرادية، حيث بيّن المُخالفات والجرائم التي يُمكن أن يرتكبها الموظّف والأشخاص العادية مثل جريمة القتل والجرح العمدي، أمّا بالنّسبة للمُخالفات التي ترتبطُ بالموظّف وحده دون غيره، فقد اتّجه قانون العُقوبات الفرنسي إلى تحديدها وهي كالآتي:

- التّعسف في استعمال السُّلطة les abus d'autorité، والتي يدخل ضمن طيّاتها: الاعتداء على حُرمات المنزل في سياق استعمال السُّلطة، وهو فعل مُخالف يُعاقب عليه قانون العُقُوبات الفرنسي بمُوجب المادة (8/432)، والأفعال المُفضية للتّعدي على الحرية الشّخصية (المادة 4/432)، والتّعدي على أسرار المُراسلات (المادة 9/432)، والتّحرش المعنوي أو اللّفظي (المادة 33/222)، والتّحرش الجنسي (المادة 33/222).
- الإخلال بالتزام النّزاهة les manquement en matière de probité، ومن صُورها ما يلي: الاختلاس la concussion، مثل استغلال موظّف بمصلحة الضّرائب للمال العام لصالحه الخاص (المادة 10/432).

---

[250] - Loi n° 2000-647, du 10 juillet 2000, tendant à préciser la définition des délits non intentionnels, publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr

-MAYAUD Yves, OP.cit, p 78.

- AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique, 4ème édition, OP.cit, p 409.

[251] – مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 408.

- الفساد واستغلال النُّفوذ la corruption passive et trafic d'influence، وقد نصّت عليه المادة (11/432).

- المُساهمة الغير مشروعة بمنح امتيازات la prise illégale d'intérêts، مثل منح أو أخذ امتيازات بطريقة مُباشرة أو غير مُباشرة من طرف شخص أو مؤسّسة(المادة 12/432).

- المُساهمة الغير مشروعة la prise illégale de participation، نصّت عليه (المادة 13/432).

- السّرقة وتبديد المال العام la soustraction et le détournement de bien publics، (المادة 15/432).

- منح امتيازات la favoritisme، كالاعتداء على شفافية منح الصّفقات العُمُومية وذلك بمنح امتياز غير قانوني وغير مُبرر (المادة 14/332)[252].

جدير بالذّكر أنّ المُشرع المصري حدّد كذلك في قانون العُقُوبات جرائم كثيرة ترتبطُ بمُمارسة الوظيفة العُمومية وشدّد العُقوبة على من يرتكبها، ومن بينها : جريمة الرّشوة التي نصّ عليها في (المادة 103 وما بعدها من قانون العقوبات)، كذلك جريمة اختلاس المال العام والعُدوان عليه والغدر (المادة 112)، وجريمة تجاوز الموظّفين حُدود وظائفهم وتقصيرهم في أداء الواجبات المُتعلّقة بها (المادة 120)، وجريمة الإكراه وسُوء المُعاملة من الموظّفين لأفراد الناس (المادة 126)، وجريمة التّزوير (المادة 211، 213، 220)، وجريمة الاعتداء على حُرمة الحياة الخاصة للمواطنين (المادة 309)، وجريمة إفشاء الأسرار المهنية (المادة 309 مُكرر و 310)، وجريمة القتل والجرح الخطأ(238، 244).

إضافة إلى ذلك هُناك جرائم قد يرتكبها الموظّف العمومي، وقد يرتكبها أي مُواطن عادي، إلاّ أنّه إذا ارتكبها الموظّف العمومي، فإنّها تكون سبباً لتشديد العُقُوبة الجزائية، مثل جريمة القذف (المادة 303)، وهناك أيضاً جرائم حدّدها المُشرع المصري لبعض الفئات من الموظّفين مثل جريمة الامتناع عن البت في الحُكم التي تقعُ من القضاة، أو وقف الموظّف

[252] - COLIN Frédéric, Droit de la fonction publique, OP.cit, p 192.
- AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique, 4ème édition, OP.cit, p p 405-406.

لتنفيذ تعليمة الحُكومة أو القوانين واللّوائح، أو تعطيل تنفيذ الأحكام القضائية، وهي جرائم مُتعلّقة باستغلال النُّفوذ والسُّلطة من طرف فئة من الموظّفين السّاميين في الدّولة[253].

تأسيساً على ذلك يُستخلص أنّ تحديد الجرائم الجزائية المُرتبطة بمُمارسة الموظّف العمومي لمهامه تُحقق الرّدع المرجو وتحمي المرفق العام من الانتهاكات التي تُواجهه.

المطلب الثّالث

آثار التسريح التأديبي للموظّف العمومي

تترتب آثار قانونية على المركز الوظيفي للموظّف العمومي بعد إصدار السُّلطة التأديبية لعُقُوبة التسريح اتجاهه[254]، إذ أنّه بعد المُصادقة على العُقُوبة تُصبح هذه الأخيرة نهائية وواجبة التّنفيذ لكي تنتقل آثارها على الموظّف، وامتثالاً لمبدأ الفاعلية في المجال التأديبي يقتضي الإسراع في تنفيذ العُقُوبة وإلحاق آثارها المادية والمعنوية عليه حتّى لا ينعكس الأمر سلباً ويؤول إلى عدم حُسن سير المرفق العام بانتظام واطراد[255].

لذلك سوف يتم تناول الآثار التي تلحق الموظّف العمومي بعد إصدار قرار التسريح التأديبي من طرف السُّلطة التأديبية، وهذا من حيث تنفيذ عُقُوبة التسريح **(الفرع الأوّل)**، ثمّ إبراز مدى تأثير قرار التسريح على إمكانية التّوظيف بعد تسريحه في الوظائف العُمومية **(الفرع الثّاني)**، مع تبيان الآثار المادية التّي تلحقه بسبب قرار التسريح **(الفرع الثّالث)**.

الفرع الأوّل

تنفيذ عُقُوبة التسريح التأديبي

تختصُ الإدارة المستخدمة التي يتبعها الموظّف العمومي بتوقيع العُقُوبة التأديبية المُتضمنة قرار التسريح باعتبارها الجهة التي يتبعها وقت وقوع الخطأ التأديبي بغض النّظر ما إذا كانت تبعيتهُ للإدارة المستخدمة قد تمّت عن طريق نقله، أو تعين فيها حديثاً، لذا لا يُمكن وقف تنفيذ عُقُوبة التسريح لأنّ الأصل في المجال التأديبي هُو نفاذ العُقُوبة حال توقيعها،

---

[253] – عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 18 وما بعدها.

[254] – جدير بالذكر على أن تترتب نفس آثار التسريح التأديبي على آثار التسريح غير التأديبي.

[255] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 803.

بخلاف القانون الجنائي الذي يتضمنُ في طيّاته وقف تنفيذ العُقُوبة[256]، بالتّالي تنقطع العلاقة الوظيفية الرّابطة بين الإدارة والموظّف العمومي مُباشرة بعد اتّخاذ عُقُوبة التسريح، وهو ما أكّده المُشرع الجزائري في القانون السّاري رقم 03/06، حيث نصّ في المادة 216 على أن:" **تنتج إنهاء الخدمة التّام الذي يُؤدي إلى فُقدان صفة الموظّف عن : 4- العزل، 5- التسريح..**"[257].

كما انتهج المُشرع الفرنسي نفس المسلك، حيث نصّ على انقطاع العلاقة الوظيفية بمُوجب المادة 24 من القانون المُتضمن حقوق وواجبات الموظّفين الصادر سنة 1983، وقد أقرّ في هذا السياق على أنّ:" **الإنهاء النّهائي للوظيفة لتوقيف الإطارات وفُقدان صفة الموظّف يكون على النّحو الأتي: 3- التسريح، 4- العزل..**"[258].

علاوة على ذلك نصّ المُشرع المصري في سياق ذلك على أنّه: "**إذا حُكم على العامل بالإحالة على المعاش أو الفصل، انتهت خدمتُه من تاريخ صُدور الحُكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتُعتبر خدمتُه مُنتهية من تاريخ وقفه...**"[259]، لذا إذا كان الموظّف غير موقوف عن الخدمة وصدر في حقه عُقُوبة التسريح، ففي هذه الحالة تنتهي مهامه من تاريخ صُدور قرار التسريح، وهذا تطبيقاً للمبدأ الذي يقضي بأنّ العُقُوبة تنتج آثارها من تاريخ صُدورها، إلاّ أنّه قد يظل الموظّف متواجداً في منصبه إلى أن يُبلّغ بالعُقُوبة التأديبية لكي يقُوم هذا الأخير بإخلاء منصبه[260]، وقد أقرّ المُشرع الجزائري في هذا الصّدد بمُوجب قانون الوظيفة العُمومية رقم 03/06 على أن: "**يُبلّغ الموظّف المعني بالقرار المُتضمن العُقُوبة التأديبية،**

---

[256]– بن منصور نجاح، العزل في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، شعبة قانون عام داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس المنار، 2008، ص 62.

[257] – المادة 216، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[258] -Loi n° 83-634, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p 312.

[259] – المادة 100، من القانون رقم 47، لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره.

[260] – بن منصور نجاح، مرجع سابق، ص 64.

في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتّخاذ هذا القرار، ويُحفظ في ملفه الإداري "[261].

أمّا فيما يتعلق بالمُشرع الفرنسي، فقد نصّ في المادة 67، من القانون الصّادر في 11 جانفي 1984، المُتضمن قانون الوظيفة العمومية للدّولة على أنّه:" **يُخوّل للسُّلطة الإدارية أن تُقرر نشر القرار التأديبي وذلك بعد أخذ رأي المجلس التأديبي..**"[262].

كما أقرّ المُشرع المصري وفقاً لقانون العاملين المدنيين بالدّولة على أن:" **يُخطر العامل كتابة بالجزاء المُوقع عليه وأسباب توقيعه وذلك خلال سبعة أيام من صُدور القرار الإداري بتوقيعه**"[263].

كذلك إذا كان الموظّف موقوفاً عن العمل ثمّ بعد المتابعة التأديبية تمّ إصدار عُقُوبة التسريح، ففي هذه الحالة تُعتبر خدمته منتهية من تاريخ الإيقاف عن الخدمة[264]، من ثمّ فإن إجراء التّوقيف عن الخدمة غالباً ما يكون في الأخطاء التأديبية الجسيمة والتي قد تُفضي في النهاية إلى توقيع عُقُوبة التسريح ضد الموظّف العمومي، وفي هذا الصّدد نصّ المُشرع الجزائري على أنّه: "**في حالة ارتكاب الموظّف خطأً جسيماً، يُمكن أن يُؤدي إلى عُقُوبة من الدّرجة الرّابعة (التسريح)، تقُوم السُّلطة التّي لها صلاحيات التّعيين بتوقيفه عن مهامه فورًا**"[265].

بمُوجب ما سبق ذكره يُستشف بأن تنفيذ عُقُوبة التسريح ينتج عنها انقطاع الرّابطة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة والموظّف العمومي، ممّا يُؤدي ذلك إلى حرمانه من وظيفته نهائياً.

---

[261] – المادة 172، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[262] -Loi n° 84-16, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.

-SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, Code de la fonction publique, 2 ème édition, OP.cit, p 441.

[263] – المادة 61، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره.

[264]– بن منصور نجاح، مرجع سابق، ص 64.

[265]– المادة 173، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

الفرع الثّاني

إمكانية توظيف الموظّف العمومي بعد التسريح التأديبي

تنتهي خدمة الموظّف العمومي بصُدور القرار التأديبي المُتضمن عُقُوبة التسريح تجاه هذا الأخير، ويترتّبُ عن ذلك سُقوط صفة "الموظّف"، وانقطاع راتبه الشّهري من تاريخ قيام الإدارة المستخدمة بتبليغه بقرار التسريح، لذا يقتضي على الموظّف إخلاء المنصب الذي كان يُزاولُ فيه جميع الالتزامات والواجبات المُلقاة على عاتقه[266]، ممّا ينجمُ عن هذا القرار منعه من إعادة التّعيين مرّة أُخرى وتولّي الوظائف العُمومية مهما كان نوعها، وهذا ما اتّجه إليه المُشرع الجزائري حين نصّ على ذلك بمُوجب المادة 185 من قانون الوظيفة العُمومية رقم 03/06، حيث أقرّ على أنّه: " **لا يُمكن للموظّف الذي كان محل عُقُوبة التسريح أو العزل أن يوظّف من جديد في الوظيفة العُمومية**"[267].

تأسيساً على ذلك يتّضح أنّ المُشرع الجزائري قد كان قاسياً نوعاً ما على الموظّف العمومي الذي تمّ تسريحه، لاسيما أنّ نص المادة 185 من قانون الوظيفة العُمومية يُشكل خرقاً واضحاً لأحكام الدُّستور الذي يُقر بأحقية العمل لكل مُواطن جزائري، وهذا ما من شأنه يترك تأثيراً معنوياً على الموظّف المُسرح، ناهيك على أنّ تسريحه بالطّريق التأديبي لا يجعله سيئ السّيرة في غالب الأحيان، إلاّ إذا كان سبب التسريح يمُس بشرف ونزاهة المهنة والنّواحي الأخلاقية، أي ما كان ينبغي أن يتحلّى به، وهذه كُلّها أسباب تستدعي من المُشرع أن يُعيد النّظر في صياغة المادة 185 من قانون الوظيفة العُمومية، وأن يضعها في خانة التّعديلات المُستقبلية.

أمّا المُشرع الفرنسي اتّجه في قانون حقوق وواجبات الموظف للمادة 2/24، على أنّه:".. **بفُقدان الجنسية الفرنسية، وفُقدان الحُقوق المدنية، والمنع بقرار قضائي لمُمارسة مهنة عُمومية، لا يُمكن إدماج الموظّف في المدّة التي تتوافر فيها الآثار السّالفة الذّكر، وعلى العُموم يُمكن للموظّف المعني أن يلتمس من السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين، بعد أن**

---

[266] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 813.

[267] – المادة 185، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

تأخذ رأي اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إعادة إدماجه في وظيفته بعد نفاذ مدّة الحرمان من الحُقوق المدنية أو مُدّة المنع بقرار قضائي من مُمارسة وظيفة عُمومية، أو في حالة استرجاع الجنسية الفرنسية"[268].

تبعاً لذلك ذهب مجلس الدّولة الفرنسي في هذا الصّدد إلى أنّ: الإدارة المستخدمة ليست مُجبرة بإعطاء الحق في إدماج الموظّف بناء على رد الاعتبار للحُقوق المدنية، أو إزالة المنع لمُمارسة وظيفة عُمومية[269]، كما ذهب مجلس الدّولة الفرنسي إلى أنّ: طلب الإدماج هو مسؤولية واقعة على عاتق الشّخص المعنوي ومُرتبطة بعوامل، لكن من الصّعب على الشخص المعنوي أن يتحمل مسؤولية ذلك[270].

علاوة على ذلك اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي على أنّه بعد نزع الحُقوق المدنية والمُتابعة التأديبية لا تُشكل إعادة الموظّف أي عائق على الإدارة التي قامت بالمتابعة التأديبية ضد هذا الأخير طالما قدّرت بأنّه قد تحمّل العُقُوبة المُسلطة عليه[271].

لذلك يُستخلص بأنّ المُشرع الفرنسي لم ينُص صراحة إلى إعادة الاعتبار للموظّف الذي تمّ تسريحه أو إمكانية تعيينه من جديد، إلاّ أنّه فضّل ترك السُّلطة التّقديرية للإدارة لكي ترى ما إذا كان يستحق إعادة إدماجه أو إعادة تعيينه من جديد في الوظيفة العُمومية، على أن تُراعي في ذلك العديد من العوامل والشُّروط كشُروط إعادة تعيين الموظّف في سياق رد الاعتبار بعد استرجاع الحُقوق المدنية لكي تُترك الفرصة للموظّف لإعادة تعيينه من جديد.

بخلاف المُشرع المصري الذي أجاز رد الاعتبار للموظّف العمومي وإمكانية إعادة تعيينه في الوظائف العُمومية سواء تمّ تسريحه بالطّريق التأديبي أو بالطّريق غير تأديبي، حيث نصّ في قانون العاملين المدنيين بالدّولة رقم 47 لسنة 1978، على أن:" يُشترط التّعيين في إحدى الوظائف .....مايلي:

---

[268] -Loi n° 83-634, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
- DIDIER Jean Pierre, OP.cit, p 144.
[269] - C.E, 14//01//1987, in DIDIER Jean Pierre, Ibid, p 144.
[270] - "Cette réintégration étant facultative, la responsabilité de la personne publique sera difficile a engage", C.E, 01/02/1963, Ibid, p 144.
[271] - C.E, 02/12/1992, Ibid, p 144.

3- أن لا يكون قد سبق الحُكم عليه بعُقُوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصُوص عليها في قانون العُقُوبات، أو ما يُماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعُقُوبة مُقيّدة للحُرية، أو في جريمة مُخلّة بالشّرف والأمانة، ما لم يكن قد رُدّ إليه اعتباره....، وإذا كان قد حُكم عليه لمرة واحدة فلا يحُول دون التّعيين، إلاّ إذا قُدّرت لجنة شُؤون العاملين بقرار مُسبب من واقع أسباب الحُكم وظُروف الواقعة أنّ تعيين العامل يتعارضُ مع مُقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

4- ألاّ يكون قد سبق فصلُه من الخدمة بقرار قضائي أو حُكم تأديبي نهائي ما لم تُمضي على صُدوره أربع (4) سنوات على الأقل.."[272].

كما نصّت أيضاً المادة 23 من القانون السّالف ذكره على أنّه: " **استثناء من حُكم المادة 17 يجُوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السّابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أُخرى مُماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أُخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمُدّة التي قضاها في وظيفته التي يُعاد التّعيين عليها، على أن لا يكون التّقرير الأخير المُقدم عنه في وظيفته السابق بمرتبة ضعيف**"[273].

من خلال النّصين السّابقين يتبين أنّ المُشرع المصري حدّد شُروط إعادة تولية الوظائف العُمومية بعد التسريح، ويدخل ضمن طيّات ذلك ما يلي:

- إعادة الاعتبار بعد الحُكم الجزائي على جريمة جنائية، كما فسح المجال للسُّلطة التّقديرية للإدارة للنّظر في وضعية الشّخص الذي ارتكب جريمة واحدة وطلب إعادة تعيينه، من ثمّ فالسُّلطة ترجع هنا إلى لجنة شؤون العاملين التي بإمكانها تقدير تعيين الموظّف أو عدم تعيينه بناء على تنافي الجريمة لمُقتضيات الوظيفة العُمومية.

- إضافة إلى ذلك يقتضي أن تمُر مدّة أربع سنوات من تاريخ إصدار قرار التسريح للموظّف العمومي لكي يكون بمقدوره إعادة تعيينه في الوظيفة العُمومية.

---

[272] – المادة 20، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره.

[273] – المادة 23، من القانون السّالف ذكره.

– من خلال نص المادة 23 يتجلى لنا أيضا بأنّ الموظّف الذي تمّ تسريحه بناء على عدم كفاءته المهنية يُمكن أن يعاد توظيفه، أو إدماجه في وظيفته بشرط أن يكون تقرير كفاءته الأخير في الوظيفة غير ضعيف.

جدير بالذّكر أنّ المُشرع المصري رتّب آثاراً تلحق الموظّف العمومي خلال أخطاءه التي يرتكبها بعد ترك الخدمة أو بعد التسريح، حيث نصّت المادة 77 للبند الثامن من القانون رقم 47 لسنة 1978 السّالف ذكره على أنّه: "يُحظر على العامل أن يُفشي الأمور التي يطّلع عليها بحُكم وظيفته إذا كانت سرّية بطبيعتها أو بمُوجب تعليمات تُقضي بذلك، ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة"[274]، وفي هذه الحالة قد يُسأل الموظّف مدنياً إذا أدّى الفعل المُنطوي على إفشاء الأسرار المهنية إلى تسبيب أضرار للغير، ناهيك عن إمكانية مساءلته جزائيا إذا تسبب الفعل إلى إحداث جريمة جنائية يُعاقب عليها القانون، وبذلك يقتضي على الموظّف العمومي الالتزام بعدم إفشاء الأسرار المهنية حتّى ولو انتهت الرّابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة الوصية[275].

أمّا بالنّسبة للمُشرع السُّعودي فقد تضمن في قانون الخدمة المدنية إمكانية العودة إلى الوظيفة العُمومية بعد التسريح، حيث يُعتبر الحرمان من الوظيفة العُمومية حرماناً مؤقتاً وليس أبدياً وفقاً لما نصّت عليه المادة 4 من نظام الخدمة المدنية الخاصة بشُروط التّعيين في الوظيفة العامة ومن ضمن هذه الشُّروط أن يكون الموظّف:" **غير محكوم عليه بحد شرعي أو بالسّجن في جريمة مخلّة بالشّرف أو الأمانة حتّى يُمضي على انتهاء الحد أو السّجن ثلاث سنوات على الأقل**"[276].

على ضوء ما سبق ذكره يُأمل أن يقتدي المُشرع الجزائري بما أقرّه المُشرع المصري أو السُّعودي في هذا القبيل، وهذا بالنّظر إلى الأضرار الجسيمة التي قد تلحق الموظّف العمومي بسبب تسريحه من الخدمة، لاسيما أنّ تسريحه قد لا يجعله سيء السّيرة في أغلب الأحيان أو

---

[274] – المادة 8/77، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره.

[275] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 103.

[276] – نواف بن خالد فايز العتيبي، مرجع سابق، ص 163.

لا يتعارض تسريحه مع شرف الوظيفة، ناهيك على أنّ حق التوظيف أو إعادة التوظيف يُعتبر من بين الحقوق المكفولة دستورياً، فكيف للمُشرع الجزائري أن يمنع الموظّف العمومي المسرح أبدياً في تولّي الوظيفة العُمومية ؟!.

الفرع الثّالث

الآثار المادية للتسريح التأديبي

بارتكاب الخطأ التأديبي الجسيم تُبادر السُّلطة التأديبية عادة إلى اتّخاذ بعض الإجراءات الاحتياطية حفاظاً على المصلحة العامة وحُسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، ويأتي في مقدمتها إجراء التّوقيف الذي تقوم به السُّلطة الرئاسية في مُواجهة الموظّف العمومي[277]، لذلك نصّ المُشرع الجزائري بمُوجب المادة 173 من قانون الوظيفة العُمومية رقم 03/06، على أنّه: " **في حالة ارتكاب الموظّف خطأً جسيماً يُمكن أن يُؤدي إلى عُقُوبة من الدّرجة الرّابعة (التسريح)، تقُوم السُّلطة التّي لها صلاحيات التّعيين بتوقيفه فوراً عن عمله**".

استناداً إلى ذلك، فإنّ السُّلطة التأديبية لديها حق استعمال إجراء التّوقيف الذي يُعد من قبيل الإجراءات الاحتياطية المُتاحة لها، لاسيما إذا ارتكب الموظّف خطأً جسيماً يُفضي لاتّخاذ قرار التسريح[278]، بالتّالي تترتّب الآثار المادية تُجاه الموظّف بناء على توقيفه، والتي تشملُ الاستفادة من نصف راتبه الرّئيسي وكذا مُجمل المنح ذات الطابع العائلي[279]، ويظل على هذه الوضعية إلى غاية انعقاد المجلس التأديبي و تبرئتة من التُّهم المنسوبة إليه، أو تُسلط عليه عُقُوبة أقل من الدّرجة الرّابعة (التسريح)، وفي حالة عدم انعقاد المجلس التأديبي وفقاً للآجال المُحدّدة قانوناً، فإنّه يسترجع كامل حُقوقه والجزء الذي خُصم من راتبه[280]، وأمّا إذا أصدر المجلس التأديبي القرار بتسريح الموظّف العمومي بناء على إدانته بالخطأ التأديبي المنسُوب إليه، فهنا تنتهي خدمته من تاريخ صُدور قرار التسريح.

---

[277]– مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 447.

[278] – المادة 173، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[279] – المادة 2/173، من القانون السّالف ذكره.

[280] – المادة 3/173، من القانون السّالف ذكره.

جدير بالذّكر أنّ الآثار المادية التي تلحقُ الموظّف بسبب التسريح التأديبي تختلف من نظام قانوني إلى آخر[281]، فالمُشرع الجزائري وفقا للأمر رقم 133/66 الصّادر عام 1966، قد أقرّ عُقُوبة التسريح التأديبي مع الاحتفاظ بالمعاش أو إلغاء الحق في المعاش، حيث نصّت المادة 55 على أنّ:" **العُقُوبات التأديبية هي: "..عُقُوبات من الدّرجة الثّانية : 6- العزل دون إلغاء الحق في المعاش، 7- العزل مع إلغاء الحُقوق في المعاش** "[282]، كما نصّ كذلك المرسوم رقم 59/85، على أن:" **تُصنّف العُقُوبات التي يُمكن أن يُعاقب بها الموظّفون، تبعاً لخُطورة الأخطاء المُرتكبة في ثلاث درجات:**

-الدّرجة الثّالثة : 3- التسريح مع الإشعار المُسبق والتّعويضات، 4- التسريح دون الإشعار المُسبق ومن غير تعويضات[283].

أمّا بالنّسبة لقانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، فقد اكتفى فيه المُشرع الجزائري بالنّص على عُقُوبة " التسريح" وصنّفها ضمن الدّرجات الرّابعة من العُقُوبات التأديبية المُوقعة على الموظّف دون أي وصف للاحتفاظ بالحق في المعاش أو الحرمان منه[284].

كذلك فإنّ المُشرع الفرنسي بدوره لم يتضمن أي نص قانوني صريح على حق الموظّف العمومي المُسرح في المعاش، حيث نصّ في المادة 66 من قانون الوظيفة العُمومية السّاري على أن:" **تُقسّم العُقُوبات التأديبية إلى أربع درجات: الدّرجة الرّابعة: 4- العزل "révocation"**[285]، كما أنّ المادة 24 من القانون الصّادر بتاريخ 1983/07/13، المُتضمن حُقوق وواجبات الموظّفين، قد نصّت على:" سُقوط صفة **الموظّف بالتسريح أو**

---

[281] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 104.

[282] – المادة 55، من الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[283] – المادة 124، من المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

[284] – المادة 163، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[285] - Loi n° 84-16, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.

-GAUDMET Yves, OP.cit, p 436.

العزل"[286]، وعليه قد يفقد الموظّف حقه في المعاش في حالة قيام سُلطة التّعيين بهذا الإجراء ضد الموظّف، وهذا ما أكّده مجلس الدّولة الفرنسي في إحدى قراراته[287].

أمّا المُشرع المصري أقرّ بأحقية الموظّف الموقوف عن العمل في الحُصول على نصف الأجر وهو ما يتفق والقانون الجزائري، حيث نصّت المادة 80 من قانون العاملين في البند الخامس (**الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستّة أشهر مع صرف نصف الأجر**)[288]، بالتّالي اكتفى القانون السّالف ذكره بتحديد عُقُوبة الفصل من الخدمة دون تحديد للأحقية الموظّف في المعاش[289].

عموماً يصرفُ الموظّف أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المُحدّدة بالمادتين (80 و 94)، على أنّه في حالة الفصل لعدم اللّياقة الصّحية يستحقُ الموظّف أجراً كاملاً أو منقوصاً حسب الأحوال لغاية استنفاذ إجازته المرضية أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه...، وفي حالة إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة المُؤقتة أو بقرار من رئيس الجمهورية يستحق الموظّف تعويضاً يُعادل أجره إلى أن يتمّ إبلاغه بالقرار وذلك دون إخلال بحكم الفقرة السّابقة[290].

إضافة إلى ذلك ذهب المُشرع المصري في المادة 100 من القانون السّالف ذكره إلى أنّه:" **إذا حُكم على العامل بالإحالة على المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صُدور الحُكم، ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتُعتبر خدمته مُنتهية من تاريخ وقفه، ويستحق العامل المحكُوم عليه تعويضاً يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحُكم إذا لم يكن موقوفاً عن العمل، ولا**

---

[286] -Loi n° 83-634, Portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.

− PLANTEY Alain, OP.cit, p 409 .

[287] - C.E, 13/07/1966, in PLANTEY Alain, Ibid, p 409.

[288] – المادة 8/80، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره.

[289] – المادة 10/80، من القانون السّالف ذكره .

[290] – المادة 99، من القانون السّالف ذكره.

يجُوز أن يسترد من العامل الذي أُوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره إذا حكم عليه بالإحالة على المعاش أو الفصل"[291].

تأسيساً على ذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر تفسيراً لعبارة استحقاق العامل المفصُول أجره إلى يوم إبلاغه الحُكم، تفسيراً ضيقاً وذلك بقولها:" أن الأصل ألاّ يستحق الموظّف مرتبه بعد اليوم الذي تنتهي فيه خدمته أياً كان سبب انتهائها"، واستحقاق الموظّف لمُرتبه حتى يوم تبليغه بقرار الفصل هو حُكم استثنائي(ينبغي تفسيره تفسيراً مرتبطاً ومتصلاً بحكمته..)، وعلى هذا الأساس قضت المحكمة بعدم استحقاق الموظّف المفصول أجراً على أساس أنّه كان معتقلاً ولم يمنح عملاً للإدارة[292].

إلاّ أنّ المُشرع التونسي ربط استحقاق الأجر بإنجاز الخدمة مكرساً في ذلك قاعدة العمل المُنجز، حيث تضمنت المادة 41 من قانون المُحاسبة العُمومية في تونس على أن:" **لا تُصرف النّفقات إلاّ لمستحقيها وذلك بعد إثبات استحقاقهم لها وإثبات قيامهم بالعمل المطلُوب منهم...**"، وهو ما جسّده أيضاً قانون الوظيفة العُمومية التونسي وفقاً للفصل 13، حيث نص على أنّه:" **لأعوان الدّولة والجماعات العُمومية المحلية والمؤسّسات العُمومية ذات الصبغة الإدارية الحق في مُرتب بعد إنجاز العمل...**"[293] ، لذلك فقد وقعت مناقشة مسألة الحرمان الكلي من المُرتب أمام مجلس النّواب في تونس، ورأت على إثر ذلك لجنة التّشريع العام:" **أن يتم تمتيع الموظّف في حالة توقيفه عن العمل بنصف راتبه عوض حرمانه من كُل المُرتب لأنّه يخضعُ قانونياً لنظام الوظيفة العُمومية بحيث لا يُمكنه الاكتساب من غير ذلك العمل إلى جانب تمتعه بالمُرتب الكامل بعد مضي المدة المنصوص عليها بالقانون الأساسي**"، غير أن جواب الحُكومة " **أنّ التّوقيف عن العمل يكون مبدئياً لأسباب خطيرة،**

---

[291] – المادة 100، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره.

[292] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، بتاريخ 1965/03/07، المشار إليه لدى، يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 105.

[293] – الجندوبي مليكة، مرجع سابق، ص ص 69–70.

ولذا فإنّه لا يجدرُ الإبقاء ولو جزئياً على مُرتب العون المعني بهذا الإجراء الذي يدخل في باب الحزم الإداري"[294].

ممّا سبق ذكره يتبين أن موقف المُشرع التونسي غير مستساغ ومُجحف تُجاه الموظّف العمومي، لاسيما أنّ هذه الوضعية لم تُثبت إدانته ويبقى في حاجة ولو لجُزء من مُرتبه، ناهيك على أنّ إجراء التّوقيف قد لا يترتبُ عليه قرار التسريح في بعض الأحوال.

كما يُستخلص أنّ سُقوط صفة الموظّف تكمن بصُدور قرار التسريح من الوظيفة، حيث تنتج العُقُوبة آثارها من تاريخ صُدورها، وهو ما يُؤدي بالضّرورة إلى توقيف مُرتب الموظّف ابتداء من تاريخ نفاذ قرار التسريح.

[294] – الجندوبي مليكة، مرجع سابق، ص ص 79–80.

الفصل الثّاني

الفصل الثّاني

تسريح الموظّف العمومي بالطّريق غير التأديبي

يُعتبر تسريح الموظّف العمومي بالطّريق غير التأديبي من المبادئ التي أقرّها القانون كأسلوب استثنائي تلجأُ إليه الإدارة في الأحوال المُحدّدة قانوناً[295]، بالتّالي تُمارس هذه السُّلطة إمّا من تلقاء نفسها، أو استناداً إلى نُصوص قانونية يتم فيها تسريح الموظّف بقوة القانون، وهذا ما يُعتبر مظهراً من مظاهر السُّلطة المُعترف بها لجهة الإدارة لكونها تتصل بإدارة المرفق والمصلحة العامة التي يصبُو إليها[296].

تبعاً لذلك خوّل القانون صلاحيات واسعة للإدارة لتفحص مدى قُدرة الموظّف وصلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة، لاسيما أن بقاءه فيها هو رهينٌ بهذا المناط، لذلك فالتسريح غير التأديبي يخضعُ لتقدير الإدارة مع توافر المُعطيات والأسباب التي تُؤدي إلى ذلك، لتُبعد من تتوافر فيه شُروط عدم الصلاحية لمُمارسة الوظيفة، أو حالة تجعلهُ غير شرف للانتماء إليها وفقاً للأوضاع القانونية المُقررة[297]، بشرط أن تُراعي الإدارة المصلحة العامة وأن لا تنحرف في استعمال السُّلطة في إطار الإجراء التّقديري المُتضمن إنهاء الخدمة بالطريق غير التأديبي، وهذا ما لا يتحقق إلاّ بإقامة التّوازن بين أولوية مصالح الخدمة والمصالح الشّخصية للموظّف العمومي[298].

---

[295] – التسريح غير التأديبي يتّسم بطابع استثنائي لأنه يتم خارج نطاق الخطأ التأديبي ويُعتبر إجراء نادر، حيث يكون التسريح إدارياً بناء على أوضاع مُحدّدة قانوناً، كالتّخلي عن المنصب، وفقد الجنسية، وهو ما جسّده المُشرع الجزائري، وفقاً لقانون الوظيفة العُمومية السّاري 03/06، بخلاف المُشرع الفرنسي الذي أضاف حالات أُخرى منها عدم الكفاءة المهنية، وعدم اللّياقة الصّحية، أمّا التسريح القضائي فهو الآخر تسريح بالطّريق غير التأديبي ولديه طابع خاص، حيث يتم بسبب الحُكم الجزائي تُجاه الموظّف العمومي.

–أنظر الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

-Voir Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, potant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.

- Voir Loi n° 83-634 du juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.

[296] – مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، مرجع سابق، ص 477.

[297] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص ص 659–660.

[298] – فرانسوا كزافييه، مرجع سابق، ص 1540.

على ضوء ما سبق ذكره سيتم التّطرق إلى التسريح الإداري **(المبحث الأول)**، لتبيان مُبرراته الاستثنائية التي تملكُ فيه الإدارة مُمارسة السُّلطة التّقديرية لتسريح الموظّف بإجراء إداري، كما سيُعرّج إلى التسريح القضائي للموظّف العمومي الذي يُقيّد سُلطة الإدارة ويتم بقوة القانون كأثر للحكُم الجزائي **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأوّل

التسريح الإداري

يحدثُ عادة التسريح من الوظيفة العُمومية ببُلوغ سن التّقاعد، أو كأساس للخطأ التأديبي الجسيم المُرتكب من طرف الموظّف، وهو ما يُعرف "**بالتسريح التأديبي**"، و إلى جانب هذه الطّريقة في إنهاء خدمة الموظّف ينُص النّظام القانوني للوظيفة العُمومية على طريق آخر يتّخذ بمُبادرة الإدارة المستخدمة يُخوّلها أن تُبادر بقطع الرّابطة الوظيفية بإرادتها المُنفردة، وهذا ما يتم في الغالب لأسباب ترجع لشخص الموظّف، أو بطريقة وكيفية عمله[299].

لذلك فانّ التسريح الإداري في نطاق الوظيفة العُمومية يُشكل طابعاً استثنائياً وغير مألوفاً[300]، وهذا بالنّظر لقلّة استعماله أو لمضمونه القانوني، لاسيما أنّ أغلب التّشريعات قد أقرّته كآخر إجراء تلجأُ إليه الإدارة لتسريح الموظّف بطريقة انفرادية، بالتّالي يُعتبر من أخطر الإجراءات التي يُمكن أن تلجأ إليها الإدارة خارج مجال الخطأ والحالات الطّبيعية لفض الرّابطة الوظيفية بينها وبين الموظّف[301]، وهو ما يتّخذ عادة بمُوجب السُّلطة التّقديرية التي تملكها الإدارة تبعاً لأسباب تتصلُ اتصالاً وطيداً لشخص الموظّف، أو بإرادة الموظّف

---

[299] – سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 331.

[300] – يُقصد من أنّ التسريح الإداري يتّخذ طابعاً غير مألوفاً في كون أنّ التسريح الإداري، قد يتم بمُبادرة الإدارة بدون مُراعاة الإجراءات والضّمانات التأديبية المُقررة قانوناً كحالة التّخلي عن المنصب التي أقرّها المُشرع الجزائري وفقا للمادة 184، من الأمر 03/06، السّالف ذكره، أو مثل الموظّف المُتربص الذي تمتلك فيه الإدارة تسريحه إدارياً بدون ضمانات وفقاً لما نصّت عليه المادة 85، من القانون السّالف ذكره.

[301] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 292.

كالتّخلي عن المنصب، أو فُقدان أحد شُروط التّوظيف في الوظيفة العُمومية بعد استكمالها، بما يُبرر المصلحة العامة التي تستهدفها الإدارة العُمومية [302].

أمام هذا التّنوع في فرضيات التسريح الإداري من الخدمة، سوف يتم كشف اللّثام عن نظام التسريح الإداري في الوظيفة العُمومية، وذلك من خلال التّطرق إلى: مفهوم التسريح الإداري **(المطلب الأول)**، ثم تبيان أسباب التسريح الإداري **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأوّل

مفهوم التسريح الإداري

خوّل القانون السُّلطة الإدارية حق المُبادرة بإجراء التسريح الإداري بُغية تحقيق المصلحة العامة وكفالة حُسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، لذا تضطلع الإدارة المستخدمة بمُمارسة هذا الإجراء في إطار سُلطتها التّقديرية التي كفلها القانون، لترى ما إذا كان يُمكن أن تحتفظ بالموظّف أو تُسرحه تسريحاً إدارياً بإرادتها المنفردة[303].

استناداً على ذلك يختلف إجراء التسريح الإداري عن الحالات الطبيعية التي تنتهي بها خدمة الموظّف كالاستقالة، والتّقاعد، والإحالة على الاستيداع، لأنّ هذه الحالات لديها علاقة وطيدة بإرادة الموظّف وطلبه لذلك[304]، كما يتميزُ أيضاً عن حالة التسريح التأديبي التي تتم بناء على الخطأ المُرتكب من طرف الموظّف، وهو ما يحدث في الغالب بسبب إخلاله بالتزاماته الوظيفية.

لذلك تمتلك الإدارة المستخدمة الحق في مُمارسة التسريح الإداري بناء على حالات وأسباب لديها علاقة مُباشرة في أغلب الأحيان بشخص الموظّف، وهو ما يُعد مظهراً من مظاهر السُّلطة الرّئاسية التي يتّسم بها الرئيس الإداري المُباشر في مُواجهة الموظّف لأسباب مُبررة، باعتباره المسؤول المُختص في تقدير توافر هذه الحالات والأسباب التي تُؤدي في النّهاية إلى مُبادرة الإدارة بإجراء التسريح الإداري بُغية تحقيق الفعالية للمرفق العام

---

[302] – فرانسوا كزافييه، ص 1530.

[303] –PLANTEY Alain, OP.cit, p p 308-309.

[304] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص ص 18–19.

والمصلحة العامة التي يقتضيها بعيداً عن مظاهر الانحراف في استعمال السُّلطة، من ثمّ فإنّ التسريح الإداري ليس بجزاء أو عُقُوبة، وإنّما هو إجراء خوّله القانون للسُّلطة الرّئاسية لإبعاد الموظّف نتيجة عدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة، أو من قامت به حالة تجعلُه غير أهل لشرف الانتماء إليها[305].

انطلاقاً مما سبق سيتم تحديد مفهوم التسريح الإداري من خلال:

تعريف التسريح الإداري **(الفرع الأوّل)**، ثم بيان حُدُود سُلطة التسريح الإداري **(الفرع الثّاني)**، وتميزه عن التسريح التأديبي **(الفرع الثّالث)**.

الفرع الأوّل

تعريف التسريح الإداري

اختلف الفقه الفرنسي في صدد تعريف التسريح الإداري، ممّا نجم عن ذلك أن ظهر معنيان، معنى حصر فيه الفقه التسريح الإداري بناء على حالات مُحدّدة بعينها**(أولا)**، ومعنى عرج فيه الفقه إلى مفهوم واسع**(ثانيا)**، وهو ما سيتم تبيانه على النحو لآتي:

أولا- المعنى الضّيق للتسريح الإداري

يُفسّر أنصار هذا الاتجاه أحوال التسريح الإداري على أنّه" القرار الصّادر بإنهاء الخدمة لإلغاء الوظيفة، أو إلغاء العمل المُتّصل بهذه الوظيفة"[306]، وقد اتّجه في هذا الصدد الأستاذ Auby Jean Marie، والأستاذ Robert Ducos Ader، إلى حصر حالات التسريح الإداري على حالتين، حيث ذهب إلى تعريفه إلى أنّه: "إجراء إداري يضع حداً لإنهاء وظيفة الموظّف لأسباب غير تأديبية، وهو ما يُؤدي إلى حرمانه من التّقاعد، وهذا الإجراء يشملُ كمبدأ عام سببين وهما: التسريح لإلغاء الوظيفة، والتسريح لعدم الكفاءة المهنية"[307]، واتّجه أيضاً الأستاذ Gustave Peiser، إلى أنّ التسريح الإداري هو:" إنهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الإدارة و يمكن ردّهُ إلى سبب إلغاء الوظيفة الذي يجب أن يتم بمُوجب قانون لتسريح

---

[305] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 609.

[306] – زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص 52.

[307] - AUBY Jean Marie, DUCOS ADER Robert, OP.cit, p p 128-129.

الإطارات، أو لسبب عدم الكفاءة المهنية، من ثمّ فهو إجراء إداري غير تأديبي"[308]، أمذا الأستاذ Jeze، فقد عرّفه على أنّه:"استبعاد الموظّف العمومي نهائياً من الخدمة على إثر إلغاء الوظيفة، وعلى ذلك لا يُوجد تسريح، إلاّ إذا وجد سلفاً إلغاء للوظيفة وإلاّ عُدّ تسريحاً تأديبياً"[309] ، كما اتّجه الأستاذ Rolland، إلى أنّ التسريح بغير الطّريق التأديبي:" يقعُ في حالة إلغاء الوظيفة المُسندة للموظّف، أو في حالة إلغاء العمل المُتّصل بهذه الوظيفة"[310].

تأسيساً على ذلك يتبين جلياً أنّ التّعريفات السّالفة الذّكر، حصرت التسريح الإداري في مجال ضيّق ورجّحت اعتباراته خارج نطاق الخطأ التأديبي، حيث تم حصر حالاته بناء على إلغاء الوظيفة، أو عدم الكفاءة المهنية، بالتّالي لم تشمل الأسباب الأخرى التي يُعرّفها النّظام القانوني للتسريح الإداري.

ثانيا- المعنى الواسع للتسريح الإداري

اتّجه معظم الفقهاء إلى تعريف التسريح الإداري بمدلوله الواسع، حيث ذهب الفقه الجزائري ومن بينهم الأستاذ **السّعيد طيب** على أنه:" إجراء يتّخذ لإقصاء الموظّف وحرمانه من وظيفته من طرف الإدارة، حتّى وإن لم يرتكب أي خطأ تأديبي[311].

كما أقرّ الأستاذ **عمار عوابدي** على أنّه:" قطع علاقة الموظّف بالوظيفة العامة وذلك بسبب عدم الصلاحية اللاّزمة لضمان دوام حُسن سيرورة الوظيفة العامة بانتظام واطراد وبكفاية ورشادة، وذلك دون أن يكون الموظّف قد ارتكب خطأً تأديبياً تستوجب توقيع العُقُوبة التأديبية عليه، بالتّالي فالتسريح الإداري للموظّفين العُموميين يترتّب لمن يثبتُون عدم إمكانية صلاحيتهم للوظيفة العامة لسبب أو لآخر، وهي سُلطة مقرّرة للإدارة المُختصة تُمارسها عندما تُقدّر وتقتنع بذلك"[312].

---

[308] -PEISER Gustave, Droit de la fonction publique, 20ème édition, OP.cit, p 66.

[309] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 111.

[310] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 293.

[311] - ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, OP.cit, p p 183-185.

[312] – عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 368.

تبعاً لذلك اتّجه أيضاً الأستاذ **عطاء الله بوحميدة** إلى تعريفه على أنّه:" الطّريقة الغير عادية لقطع العلاقة التي تربطُ الهيئة العامة بالعون، في الوقت الذي لا يعنى فيه أي اعتبار تأديبي"[313]، كما عرّفه الأستاذ Mouloud yahia Bacha، على أنّه:"إنهاء المهام الوظيفية خلال فترة العمل"[314].

قد ذهب الفقه المصري إلى تعريف التسريح الإداري على أنّه: " إجراء إداري صادر من الإدارة بما لها من سُلطة التّوجيه والإشراف على عمالها باستبعاد موظّف لم يبلغ السّن أو الأقدمية اللاّزمة للحُصول على معاش استبعاداً نهائياً من كوادره"[315].

عرّفه كذلك الأستاذ **مغاوري محمد شاهين** على أنّه:" إجراء خوّله القانون للإدارة لإبعاد من لم ترى فيهم الصّلاحية للقيام بأعباء الوظيفة، أو من قامت بهم حالة تجعلُهم غير أهل لشرف الانتماء إليها"[316].

اتّجه أيضاً الأستاذ **أنور أحمد رسلان** على أنّه:" إنهاء خدمة الموظّف بقرار إداري في غير الحالات العادية لإنهاء الخدمة التي يُحدّدها القانون"[317].

أمّا بالنّسبة للفقه الفرنسي، فقد تداول العديد من التّعريفات في إطار التسريح الإداري بمفهومه الواسع، حيث اتّجه كُل من الأستاذ Jean Marie Auby و Auby Jean bernard إلى أنّه:" إجراء إداري يضعُ حد لوظيفة الموظّف لأسباب غير تأديبية وهو ما يُفضي إلى عدم الحُصول على التّقاعد"[318].

---

[313] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 14.

[314]-YAHIA BACHA Mouloud, L'entrée et la cessation des fonctions dans la fonction publique internationale, Thèse de doctorat en droit public, Institut de droit et sciences politique et administratives, Université d'Alger, 1977, p 105.

[315] – زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص 52.

[316] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 612.

[317] – أنور أحمد رسلان، وسيط القانون الإداري، مطبعة كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2000، ص 651.

[318] -AUBY Jean Marie, AUBY Jean Bernard, Droit de la fonction publique, 2ème édition, Dalloz, Paris, 1993, p 127.

كما أقرّ فقيه الوظيفة العُمومية الأستاذ Plantey، على أنّه:" الإجراء الذي تتّخذه الإدارة بصرامة وبشكل انفرادي لقطع الرّابطة الوظيفية لكن من دون مُباشرة الإجراءات التأديبية"[319].

كذلك ذهب الأستاذ Fréderic Colin، إلى أنّه:" إجراء إداري مُتّخذ من طرف الإدارة بشكل إنفرادي لقطع علاقات الوظيفة"[320].

تبعاً لذلك اتّجه الأستاذ Delaubadère، إلى أنّه:" إجراء إداري بالاستبعاد من الخدمة مُتّخذ بمعرفة الإدارة"[321]، أمّا بالنّسبة للأستاذ Debeyre و الأستاذ Duez، فقد عرّفاه على أنّه:" الإجراء الذي يستبعد من كادرات الإدارة بصفة نهائية موظّفاً لم يبلغ السن أو الأقدمية اللاّزمة للتّمتع بحق المعاش"[322].

كما اعتبره الأستاذ François-Xavier Fort، على أنّه: " شكل من أشكال الحرية التي تتصرفُ بها الإدارة حين تُعطي إجازة للموظّف الذي حُكم عليه بأنّه غير لائق لمُمارسة الوظائف العامة"[323].

على ضوء التّعريفات التي أشار إليها كل من الفقه الجزائري والمصري، لا يفوقنا القول إلاّ أنّها قد جاءت شاملة ولم تُدلي بمدلول حقيقي تتناول فيه حالات التسريح الإداري مع مختلف وضعياته، فهناك من أغفل الاعتبارات السّياسية التي خوّلها القانون للسُّلطة التّنفيذية في مُباشرة التسريح الإداري على فئة الموظّفين السّاميين وهناك من أغفل أسباب أخرى، بالتّالي تُعتبر هذه التّعريفات غير كافية لاحتواء تعريف التسريح الإداري نظراً لما يتّسم به هذا الإجراء الاستثنائي الذي يختلف عن التسريح التأديبي.

أمّا من جانب التّعريفات التي أشار إليها الفقه الفرنسي سالفاً، فيُلاحظ تبايناً في تعريف التسريح الإداري، حيث هناك من أعطى مفاهيم واسعة للتسريح ليشمل بذلك كافة الحالات

---

[319] - PLANTEY Alain, La fonction publique traité général, 2éme édition, Litec, Paris, 2001, p 365.

[320] - COLIN Fréderic, L'aptitude dans le droit de la fonction publique, OP.cit, p 343.

[321] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 295.

[322] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 111.

[323] – فرانسوا كزافييه فور، مرجع سابق، ص ص 1532–1533.

والأسباب غير التأديبية مثلما أشار الأستاذ Jean Marie Auby، والأستاذ Jean Bernard Auby، كما أنّ كُل من الأستاذ Debeyre و الأستاذ Duez، قد أغفلا إبراز الفرق بين الإحالة على التقاعد والتسريح غير التأديبي، باعتبار أن كليهما إجراء إداري.

بالنّظر إلى الاختلاف الواضح والواقع بين الفقه، فإنّنا نميل نحو ما ذهب إليه الأستاذ Fréderic Colin، لأنّه أبرز مفهوم التسريح الإداري بشكل شامل وواسع ما يجعله ينطبق بصُورة عامة و مُجرّدة على كل أشكال التسريح سواء كان ذلك في نطاق الوظيفة العُمومية، أو غيرها من القطاعات الأخرى.

الفرع الثّاني

حُدُود سُلطة التسريح الإداري

تضطلعُ السُّلطة الإدارية بسُلطة التسريح الإداري كاختصاص أصيل لإنهاء مهام الموظّفين الذين ترى فيهم عدم صلاحيتهم للقيام بأعباء الوظيفة العُمومية وفقاً لمقتضيات السّير الحسن لأجهزة ومرافق الوظيفة الإدارية[324]، بالتالّي تُمارس هذه السُّلطة بمُقتضى منطق الضرورة، فإذا تبين للرئيس الإداري توافر الأسباب والمُقتضيات التي أصبحت تُشكل عائقاً لعدم السّير الحسن للمصالح الإدارية، فإنّ الأمر يستلزم مُمارسة صلاحيات التسريح الإداري لتحقيق الفعالية المُتطلبة في سيرورة الوظيفة الإدارية التي يصبُو إليها المرفق العام[325]، لذا كرّس القضاء الإداري حق السُّلطة التّقديرية للإدارة المختصة كي تُمارس إجراء التسريح الإداري في مُواجهة الموظّف العمومي، وهذا لكي تُقدّر حسب الأحوال والأوضاع والمُقتضيات توافر الحالات التي تُؤدي إلى مُبادرة الإدارة في القيام بالتسريح الإداري.

انطلاقاً من ذلك دعا الأستاذ **عمار عوابدي** إلى ضرورة التّمييز بين درجات ومستويات الموظّفين العاملين، حيث اتّجه إلى قصر تطبيق سُلطة التسريح الإداري على فئات وطبقة القادة والرّؤساء الإداريين فقط، وعدم إعمالها على فئات وطبقات الموظّفين المرؤوسين

---

[324] – جدير بالذّكر أنّ سُلطة الإدارة وصلاحياتها في التسريح الإداري للموظّف العمومي المُتربص أوسع من سُلطتها تُجاه الموظّف العمومي المُرسّم والدّائم، حيث تمتلك الإدارة تسريحه إدارياً بدون ضمانات وفقاً لما نصّت عليه المادة 85، من الأمر 03/06، السّالف ذكره.

[325] – عوابدي عمار، مرجع سابق، ص 369.

التّنفيذيين[326]، وهذا ما أكّدته اعتبارات قانونية وأُسُس دستورية و مصلحية، حيث أقرّت جُل دساتير العالم على أنّ رئيس الجمهورية يُعيّن ويعزل الموظّفين، وهذا ما ذهب إليه الدّستور الفرنسي لسنة 1958، بمُوجب المادة 13، كما أكّد ذلك أيضاً الدّستور المصري[327].

كما اتّجهت الدّساتير الجزائرية المُتعاقبة لكي تنص على ذلك، حيث نصّ دُستور الجزائر سنة 1989 في المادة 7/74 منه على أن: "**يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السُّلطات التي تُخوّلها إيّاه صراحة أحكام أُخرى في الدُّستور بالسُّلطات والصّلاحيات الآتية:**

"...**يُعيّن في الوظائف المدنية والعسكرية للدّولة...**"[328]، فضلاً على ذلك نصّ دُستور سنة 1996 في المادة 78 على ما يلي:" **يُعيّن رئيس الجمهورية في الوظائف والمهام الآتية:**"

1- الوظائف والمهام المنصُوص عليها في الدّستور.

2- الوظائف المدنية والعسكرية في الدّولة.... "[329].

قد اتّجه الفقه في هذا الصّدد إلى أنّ:" حق تعيين وعزل الموظّفين هو من حُقوق السُّلطة التّنفيذية المُسلم بها في جميع الأنظمة، وهو اختصاص طبيعي لأن رئيس الدّولة هو الرّئيس التّنفيذي المُكلف بتنفيذ القانون، ويجبُ أن يكون حراً في اختيار رجاله حتّى يستطيع القيام بواجبه على أكمل وجه"[330].

تبعاً لذلك تضمن مرسوم مجلس الدّولة الفرنسي أنّ لكل إدارة عُمومية ووظائفها العليا التي تقتضي التّعيين بقرار من الحُكومة، كما يُخوّل للحكومة أن تقُوم بعزل الموظّفين السّاميين في أي وقت[331]، لذا تحُوز الحُكومة سُلطة واسعة في تعيين المناصب العليا، أو إنهاء مهامهم

---

[326] – عوابدي عمار، مرجع سابق، ص 379.

[327] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص ص 307–308.

[328] – الدستور الجزائري لسنة 1989، مرسوم رئاسي رقم 18/89، مؤرخ في 1989/02/28، المتضمن نشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/02/23، ج ر عدد 09، بتاريخ 03/01/ 1989.

[329] – الدستور الجزائري لسنة 1996، مرسوم رئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 1996/02/17، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 1996/11/26، ج ر عدد 76، بتاريخ 8 ديسمبر 1996.

[330] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص ص 118–119.

[331] –SAVIGNAC Jean-Charles, "Emplois superieures: nomination laissées à la décision du gouvernementt", Cahiers de la Fonction Publique et l'Administration, N° 307, Paris, Janvier 2011, p 24.

طبقاً لاعتبارات المُلائمة السّياسية في تعيين أو عزل شاغلي الوظائف العليا دون أي قيد أو شرط مُحدّد بذاته حتى وإن كان عزل هذه الفئات من الموظّفين لا يستند على خطأ تأديبي[332].

تأسيساً لما سبق ذكره، فإنّ سُلطة الإدارة في التسريح الإداري خارج مجال التأديب قد تأصلت وأُسّست استناداً إلى نُصوص تشريعية استجاب لها المُشرع وخوّل بمُوجبها حق الإدارة في التسريح الإداري إذا تطلب الأمر ذلك، من ثمّ فمظهر السُّلطة المُعترف به لجهة الإدارة مُستمد من السُّلطة التّنظيمية التي تربط كُل من الإدارة بالموظّف وتحكُمها القوانين واللّوائح، لذلك يحتل الموظّف مركز قانوني عام يُخوّل للإدارة تغيره وإنهاء مهامه إذا فقد فيها صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة، باعتبار أنّ حقه في مُمارسة الوظيفة لا يرقى بأي حال من الأحوال إلى حق الملكية (الملكية الأبدية للوظيفة)، وإنّما يخضع لشرط صلاحيته في أداء المهام ومسايرتها على أكما وجه تحت أنظار وتقدير الجهة الإدارية التي ترعى سير المرفق العام.

بالتّالي إذا توافرت أسباب وأحوال عدم صلاحية الموظّف للاضطلاع بمُمارسة أعباء الوظيفة، فإنّ القانون قد خوّل الإدارة تقدير الأسباب والأوضاع التي تُؤدي إلى عدم الاحتفاظ بالموظّف وتسريحه تسريحاً إدارياً، لكن يُشترط على الإدارة أن تستهدف المصلحة العامة في مُمارسة سُلطتها التّقديرية وأن لا يشوبها انحراف في استعمال السُّلطة، باعتبار أنّ التسريح الإداري عبارة عن إجراء تلجأُ إليه الإدارة لدواعي الضّرورة وعلى سبيل الاستثناء[333].

يُستشف من خلال ذلك أن السُّلطة التّقديرية الممنوحة للإدارة في مُمارسة التسريح الإداري هو بمثابة ثغرة كبيرة في منطق الضّمان الذي بدأت تظهر بوادر طُغيانه في نطاق قوانيين الوظيفة، لاسيما أنّ القانون قد أعطى هذه الرُّخصة المُطلقة للإدارة، ممّا قد يُؤدي إلى انحرافها لتنفرد بهذا الإجراء تحت قناع توافر أسباب وأوضاع التسريح الإداري لتقُوم بمُمارسة هذا الإجراء الخطير الذي قد تكون بوادره وخيمة على الموظّف العمومي وحده، لذا

---

[332] – بودريوة عبد الكريم، مبدأ حياد الإدارة وضماناته القانونية دراسة مقارنة الجزائر–تونس–فرنسا، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2006، ص 280.

[333] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 659 وما بعدها.

يقتضي الأمر إعادة النّظر في تدابير التسريح الإداري بما يكفل ضمانات الموظّف ويُحقق المصلحة العامة التي تستهدفها الإدارة، وهذا ما لا يتحقق إلاّ بوضع ضوابط صارمة تتّبعُها الإدارة في سياق إجراء التسريح الإداري بعيداً عن استعمال السُّلطة التقديرية.

جدير بالذّكر أنّ المُشرع الجزائري والفرنسي قد طبق مبدأ المُساواة بين جميع الموظّفين في مسألة التسريح الإداري دون أيّة تفرقة بينهم، بالتّالي يُمارس على من يشغلُ وظيفة عليا، أو على الموظّف العمومي العادي على حد السّواء[334].

إلاّ أنّ القانون المصري حدّد أربع حالات يجُوز فيها مُمارسة التسريح الإداري، وهي على النّحو الآتي:

أ- إذا أخل بواجبات الوظيفة، بما من شأنه الإضرار الجسيم بالإنتاج، أو بمصلحة اقتصادية للدّولة، أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة.

ب- إذا قامت بشأنه دلائل جدّية على ما يمُسُّ بأمن الدّولة وسلامتها.

ج- إذا فقد أسباب الصّلاحية للوظيفة التي يشغلُها لغير الأسباب الصّحية وكان من شاغلي الإدارة العليا.

د- إذا فقد الثّقة والاعتبار وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا.[335]

تأسيساً على ذلك، فإنّ المُشرع المصري خوّل إجراء التسريح الإداري على أي موظّف مهما كان رُتبته إذا ارتكب أخطاء جسيمة من شأنها الإضرار بالمصالح الاقتصادية للدّولة، أو ثبُتت مُشاركته في أمر يمُسُّ بأمن الدّولة، كما خصّص حالات يقتصرُ فيها هذا الإجراء على شاغلي الوظائف العليا فقط كفقدانهم الصّلاحية لغير أسباب صحية، أو الثقة والائتمان اللّذان يعتبران من أهم عوامل مُمارسة الوظيفة الإدارية العليا.

---

[334] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 122.

[335]– عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، مرجع سابق، ص 221.

الفرع الثّالث

التّفرقة بين التسريح الإداري والتسريح التأديبي

تبرُز التّفرقة بين التسريح الإداري والتسريح التأديبي في العديد من الأمُور، وهو ما سيتم التّعرض إليه في النّقاط الآتي بيانها:

– يصدُر التسريح التأديبي بناء على خطأ تأديبي جسيم بعد سماع أقوال الموظّف ومتابعة الإجراءات التأديبية في مُواجهته، والقرار إمّا أن يصدُر من الرئيس الإداري المختص، أو من المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب، في حين أنّ التسريح الإداري غالباً ما يصدُر دون مباشرة الإجراءات التي تتطلبها المتابعة التأديبية، وحتّى إن كان ذلك، فإنّها لا تتوفر بالقدر الكافي[336]، بالتّالي فالتسريح الإداري قد لا يخضع فيه الموظّف أحياناً إلى الإجراءات التأديبية، إلاّ أنّه يصدُر غالباً عن قرار من الإدارة المستخدمة[337].

– التسريح التأديبي يخضعُ لرقابة القضاء، أمّا التسريح الإداري فمن وقت قريب كان يُعدُّ من قبيل أعمال السيادة، من ثمّ لا يخضع لولاية القضاء، أمّا المُشرع الجزائري فقد فرض رقابته على كُل القرارات الإدارية كقاعدة عامة بما فيها قرارات التسريح، وهذا ما أكدته المادة 143 من الدستور الجزائري لسنة 1996/ حيث نصّت على أن:" **ينظُر القضاء في الطّعن في قرارات السُّلطات الإدارية**"، واستثناء من ذلك لا يخضعُ الموظّفون السّاميون والإطارات العليا في الوظائف المدنية والعسكرية المُعيّنين بمرسوم رئاسي لرقابة القضاء[338].

– التسريح الإداري يتم بطريقة استثنائية لإنهاء الرّابطة الوظيفية، بالتّالي فهو مُتعلق بأسباب وحالات مُحدّدة قانوناً، في حين أنّ التسريح التأديبي يتم بطريق عادي لإنهاء مهام الموظّف متى تحقق الخطأ التأديبي ومُقتضياته[339].

---

[336] – زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص 54.

[337] - ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, OP.cit, p 335.

[338] – المادة 143، من الدستور الجزائري لسنة 1996، مرسوم رئاسي رقم 438/96، السّالف ذكره.

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

[339] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 127.

– تُمارس الإدارة المستخدمة سُلطة تقديرية واسعة تسمح لها بالاتجاه نحو الطّريق التأديبي لتسريح الموظّف، أو سُلوك طريق التسريح الإداري، من ثمّ يُمكن للإدارة أن تفاضل للاتّجاه إلى أحد الطّريقين طالما أنّ المُشرع لم يقيّد هذه السُّلطة، بحيث يُمكن لها أن تسلك الطّريق التأديبي أو غير التأديبي، لكن هذا لا يعني بأي حال من الأحوال أن تجمع بينهما، لذا إذا اختارت طريقاً لأسباب معينة، امتنع عليها أن تسلك الطّريق الآخر لذات الأسباب، لاسيما إذا تعاصر الإجراءان زمنيا، باستثناء حالة ما اتّجهت الإدارة نحو سُلوك الطّريق التأديبي وتمّ تسليط عُقُوبة أُخرى غير عُقُوبة التسريح، فإنّ هذا لا يحُول بين قيام الإدارة في استعمال حقها بالاتّجاه إلى التسريح الإداري إذا توافرت حالاته، باعتباره إجراء إداري مُخوّل لها قانوناً لإبعاد من ترى فيهم عدم الصّلاحية للاستمرار في الوظيفة، فضلاً على ذلك إذا اتّجهت الإدارة المستخدمة إلى التسريح الإداري فلا يُمكن لها أن تلجأ فيما بعد إلى مُساءلة الموظّف بطريق تأديبي[340].

– رغم اتفاق التسريح التأديبي والتسريح الإداري في إنهاء الرّابطة الوظيفية للموظّف العمومي جبراً بغير إرادته، إلاّ أنّ التسريح التأديبي ينطوي ضمن لائحة العُقُوبات التأديبية المنصوص عليها قانوناً، في حين أنّ التسريح الإداري فسببه الرّئيسي هو اتّجاه إرادة الإدارة للهيمنة على تسيير المرافق العُمومية في إطار تحقيق المصلحة العامة، وهذا ما لا يتحقق إلاّ بترك السُّلطة التقديرية للإدارة المستخدمة لتُمارس هذا الإجراء، ممّا يجعلها تُقدّر ما إذا كان يُمكن الاحتفاظ بالموظّف العمومي، أو تُسرحه وفقاً لمُقتضيات استثنائية ومُحدّدة قانوناً[341].

– يُوفر التسريح التأديبي الضّمانات الإجرائية التي تتّبعها الإدارة في مُواجهة الموظّف الدائم، سواء تعلق الأمر بالتّحقيق الإداري أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء[342]، أو غيرها من

[340] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص ص 612–613.

[341] – زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص 55.

[342] – المادة 2/165، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

الضّمانات الأخرى التي أقرّها المُشرع الجزائري[343]، إلاّ أنّ التسريح الإداري قد منح فيه المُشرع الجزائري إمكانية التسريح بدون ضمانات في مُواجهة الموظّف المُتربص، حيث تضمن قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06، في مضمونه إمكانية تسريح الموظّف تسريحاً إدارياً دون إشعار مُسبق أو تعويض في حالة عدم تثبيته، أو تمديد خدمته بسنة، وهو ما يتنافى ومبدأ المساواة المكفول قانوناً[344].

– ميّز المُشرع في أسباب التسريح الإداري بين الموظّفين السّاميين الذين يتولّون وظائف الإدارة العليا وبين سائر الوظائف العادية الأخرى، حيث قرّر إمكانية تسريح الموظّفين السّامين، أو إطارات الدّولة بناء على فُقدان الثّقة و الولاء، إلاّ أنّ غالبية الموظّفين العاديين فيتم تسريحهم لأسباب ومُقتضيات معيّنة تتطلبها المصلحة العامة لحُسن تسيير المرفق العام كعدم الكفاءة المهنية وغيرها من الأسباب[345].

يبدوا جلياً أنّ هذا التّمييز تقتضيه طبيعة الوظيفة لأن وظائف الإدارة العليا تُعدُّ من قبيل الوظائف القيادية التي تتطلب في الغالب الولاء و الثقة والرّشادة في مُمارسة هذه الوظائف، لذلك يتعذر على الإطارات العليا للدّولة في أغلب الأحيان من خُضوعهم للمُساءلة التأديبية، وهذا بالنّظر إلى مكانتهم ومركزهم السّياسي في الدّولة، إلاّ أنّ صُدور قرار التسريح الإداري بالنّسبة للموظّف السّامي لا يُعفيه من المتابعة التأديبية والجزائية[346]، وهذا ما أكّده المرسوم رقم 226/90، الذي يُحدّد حُقوق العمال الذين يُمارسون وظائف عليا في الدّولة وواجباتهم، حيث نصّت المادة 31 منه على أنّه:" **إذا أُنهيت مهام عامل يُمارس وظيفة عليا بسبب خطأ ارتكبه أُعيد إدماجه في رتبته الأصلية ولو كان زائداً على العدد المطلوب، دون المساس**

---

[343] – مثال ذلك حق دفاع الموظف عن نفسه المنصوص عليه في المادة 169، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره، والتي أقرّت على أنّه :" يُمكن للموظّف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً، ويحق له بمُوجب ذلك أن يستعين بمُدافع مُخوّل أو موظّف يختاره بنفسه".

[344] – المادة 3/85، من القانون السّالف ذكره.

[345] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 304.

[346]– المرجع نفسه، ص 304.

عند الاقتضاء بالعُقُوبات التأديبية أو الجزائية التي ينص عليها التّشريع الجاري العمل به..".[347].

المطلب الثّاني

أسباب التسريح الإداري للموظّف العمومي

بالرّغم من أن النّظام القانوني للوظيفة العُمومية يُعتبر حامياً للموظّفين، إلاّ أنّه خوّل للإدارة العُمومية أن تُنهي الرّابطة الوظيفية بإجراء إداري للأسباب تتّصل في أغلب الأحيان بشخص الموظّف أو بطريقته بالخدمة، أو تحقيقاً لمصلحة المرفق العام[348]، لذا يُمثل التسريح الإداري طريقاً من طُرق إنهاء مهام الموظّف العمومي تتّخذ فيه الإدارة المستخدمة إجراء التسريح بعيداً عن الخطأ التأديبي بما يُبرر المصلحة العامة للخدمة، ممّا يترتّب على ذلك انقضاء الرّابطة الوظيفية وزوال صفة الموظّف[349]، ومن بين أسباب التسريح الإداري: عدم الكفاءة المهنية (**الفرع الأول**)، عدم اللّياقة الصّحية (**الفرع الثاني**)، التّخلي عن المنصب، (**الفرع الثالث**)، إلغاء الوظيفة (**الفرع الرابع**)، فُقدان الجنسية (**الفرع الخامس**)، وهي حالات سيتم تفصيلها على النّحو الآتي:

الفرع الأوّل

عدم الكفاءة المهنية

تتجلى عدم الكفاءة المهنية في السُّلوك والحالة التي يظهرُ بها الموظّف خلال عمله التجريبي أو حتّى بعده، وهو ما يُؤدي إلى التّأثير وعرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد لأن حالة الموظّف وسُلوكه الشّخصي قد يؤديان إيجاباً أو سلباً إلى زيادة الفعالية في العمل الإداري أو تجميده، وعليه يُقصد بعدم الكفاءة المهنية هو: "عدم قُدرة الموظّف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية المُوكلة إليه قياماً حسناً (قيام الرّجل المُعتاد الشّاغل لنفس الوظيفة)، بحيث لا يُعرقل سير المصلحة".

---

[347] – المرسوم التنفيذي، رقم 226/90، المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يُحدّد حُقوق العمال الذين يُمارسون وظائف عليا في الدّولة وواجباتهم، ج.ر عدد 31، بتاريخ 28 جويلية 1990.

[348] – فرانسوا كازفييه فور، مرجع سابق، ص 1530.

[349] – زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص 3.

لذلك يكمُن الفرق الجوهري بين عدم الكفاءة المهنية والتأديب في أنّ التأديب يرتكزُ على وقائع مُحدّدة بناء على خطأ تأديبي (مهني)، بينما عدم الكفاءة المهنية لا تتطلب واقعة مُحدّدة بذاتها أو خطأ، فهي عبارة عن سُلوك وحالة تُبرهن عن مدى صلاحية الموظّف من عدمه[350].

انطلاقاً من ذلك أقرّ المُشرع الجزائري تسريح الموظف العمومي بناء على عدم الكفاءة المهنية وهذا بمُوجب المادة الأولى (1) من المرسوم رقم 148/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، والمُتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، حيث يصدرُ القرار بذلك من طرف السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وبعد مُراعاة الكيفيات المُقرّرة التي تستوجبها الإجراءات التأديبية[351]، وهو ما تمّ تكريسه وفقاً لقانون الوظيفة العُمومية السّابق[352].

إلاّ أنّ قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، لم يتضمن في طيّاته التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية، باستثناء الموظف المُتربص فالإدارة تحُوز سُلطة تقديرية للتسريح الإداري إذا ما ثبتت عدم كفاءته مهنياً[353]، وقد اكتفى المُشرع الجزائري وفقاً للقانون

---

[350] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص ص 53–54.

[351] – المرسوم رقم 148/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966 **(ملغى)**.

[352] – نصّت المادة 68، من الأمر 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره، على أن:" الموظّف الذي ثبُتت عدم كفاءته المهنية، دون أن يرتكب خطأ مهنياً يستوجبُ عُقُوبة تأديبية، يُمكن له إمّا أن ينصّب في وظيفة أقل درجة، وإمّا أن يقبل للمُطالبة بحقوقه في التّقاعد أو يُسرح، ويتّخذ القرار بشأن ذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ومُراعاة الشّكليات المنصُوص عليها في الإجراءات المُتعلّقة بالتأديب، ويجُوز للموظّف المُسرح لعدم كفاءته المهنية قبض تعويض ضمن شُروط تحدّد بمرسوم".

[353] – نصت المادة 85، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره، على ما يلي:" بعد انقضاء مُدّة التّربص يُوضع الموظّف العمومي في إحدى الوضعيات التّالية:

– ترسيم الموظّف في رتبته.

– إخضاع الموظّف لفترة تربص إضافية مُساوية للأولى ولمرّة واحدة فقط.

– تسريح الموظّف دُون إشعار مُسبق أو تعويض".

السّالف ذكره بتقييم الموظّف العمومي الدّائم في مردوديته بناء على كفاءته المهنية في الخدمة[354]، بخلاف المُشرع المصري الذي جسّد التسريح لعدم الكفاءة المهنية[355].

تأسيساً لما سبق ذكره يُستشف بأن القانون السّاري للوظيفة العُمومية رقم 03/06، قد أعطى الإدارة المستخدمة سُلطة تقديرية واسعة وخطيرة في مُواجهة الموظّف العمومي المُتربص، حيث يُمكن من خلال ذلك تمديد المُدة الإضافية المُساوية لفترة التّربص الأولى وهي مُحدّدة بسنة خدمة كاملة ولا مُعقب على رأيها، إضافة على ذلك خُطورة الإجراء الذي تتحلّى به الإدارة في تسريح الموظّف المُتربص بدون إشعار مُسبق أو تعويضات حتّى إذا كان التسريح ينطوي على تعسُّف في استعمال السُّلطة تُجاهه، من ثمّ يقتضي على المُشرع الجزائري أن يلتفت إلى إحاطة الموظّف المُتربص بضمانات تتكافئ وضمانات الموظّف الدّائم في التّعديلات المُستقبلية إعمالاً لما أقرّته المادة 87 من القانون رقم 03/06، السالّف ذكره " **يخضعُ المُتربص إلى نفس الواجبات ويتمتعُ بنفس الحُقوق...**".

بالمقابل أخذ المُشرع الفرنسي بمسلك التسريح الإداري لسبب عدم الكفاءة المهنية، حيث نص بمُوجب القانون رقم 16/84، المُتضمن قانون الوظيفة العمومية، في المادة 70 على

---

[354] – نصت المادة 99، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره، على أن: "يرتكز تقييم الموظّف على معايير موضوعية تهدفُ على وجه الخصوص إلى تقدير احترام الواجبات العامة والواجبات المنصُوص عليها في القوانين الأساسية:

– الكفاءة المهنية،

– الفعالية و المردودية،

– كيفية الخدمة".

[355]– اعترف المُشرع المصري بالتسريح الإداري النّاجم عن عدم الكفاءة المهنية، حيث نص القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره، وفقاً للمادة 35، على أن:" يُعرضُ أمرُ العامل الذي يُقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين، فإذا تبين لها فحص حالته أنّه أكثر ملائمة للقيام في وظيفة أخرى في ذات درجة وظيفته قرّرت نقله إليها، أمّا إذا تبين للجنة أنّه غير صالح للعمل في أي وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة أو منحه إجازة وتُرفع تقريرها للسُّلطة المختصة، فإذا لم تعتمده أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التي ينقل إليها العامل، فإذا كان التّقرير التّالي بمرتبة ضعيف يُفصل العامل من الخدمة في اليوم التّالي لاعتباره نهائيا مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة".

أنّ: "**التسريح لعدم الكفاءة المهنية يتم بعد مُراعاة الإجراءات التي يتطلبها الجانب التأديبي، وللموظّف المُسرح لسبب عدم الكفاءة المهنية الحق في التّعويض بمُقتضى الشُّروط المُحدّدة بمرسوم**"[356]، لذا يُعد التسريح لسبب عدم الكفاءة المهنية تسريحاً إدارياً (تسريح بالطّريق غير التأديبي) يتوجّب إحاطته بضمانات الإجراءات التأديبية [357].

تبعاً لذلك حدّد مجلس الدّولة الفرنسي ضوابط التسريح لعدم الكفاءة المهنية، حيث أقرّ أنّ سبب عدم الكفاءة المهنية يُؤكده مُوقف الموظّف الذي يُستخلص من خلال تكراره للأفعال الجسيمة غير المُتوازنة مع طبيعة مُحيط عمله إلى غاية صُعوبة واستحالة القيام بالوظيفة على أكمل وجه[358].

كما أشار مجلس الدّولة الفرنسي أنّ التسريح من الخدمة بسبب عدم الكفاءة المهنية لا يقُوم على أساس الحالة الصّحية للموظّف، وهذا لأنّ المرض إذا كان يُمكن أن يُؤدي إلى انخفاض في نوعية الخدمة التي يُقدمها الموظّف نتيجة انحطاط قدراته الجسدية والنّفسية على العمل، فإنّ هذا الوضع لا يُمكن قانوناً أن يُشكل عدم الكفاءة المهنية[359].

قد ذهبت أيضاً محكمة الاستئناف الإدارية إلى ضرُورة تقييم إمكانيات الموظّف المُعاق قبل رفض ترسيمه، من ثمّ يُمكن اعتبار صُعوبة تواصل الموظّف في عمله مع زملائه

---

[356] - " Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire, le fonctionnaire licencie pour insuffisance professionnelle peut recevoir une indemnité dans les conditions qui sont fixées par décret", in Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, potant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.

-SALON Serge, SAVIGNAC Jean charles, Code de la fonction publique, 2ème, édition, OP.cit, p 457.

- DIDIER Jean- Pierre, OP.cit, p 345.

[357] - "Le licenciement a la suite d'une insuffisance professionnelle, mesure qui a un aspect administratif et non disciplinaire", C.E, 20 /01/1989, in PEISER Gustave, Droit de la fonction publique, 20ème édition, OP.cit, p 66.

[358] - " De ce fait Son attitude doit conduire a la répétition d'acte grave de nature a troubler l'environnement de travail du fonctionnaire jusqu'a rendre difficile, voire impossible, le bon fonctionnement du service", C.E, 22/07/1994, in SAKR Haitham, Les droit et libertés du fonctionnaire dans les jurisprudences du conseil d'état libanais et du conseil d'état francais, These de doctorat en droit, Faculté de droit et des sciences sociales, Université de Poitiers, 2008, p 232.

[359] – فرانسوا كزافييه فور، المرجع سابق، ص 1534.

و سُوء تنظيم عمله وعدم احترام التّعليمات لا يُمثّل حالة الإعاقة الصّحية، وإنّما هو حالة من الحالات التي تستدعي التسريح لعدم الكفاءة المهنية[360].

استناداً إلى ذلك تضمن منشور الوزير الأول رقم 1089 الصّادر في 1985/02/07، شُروط المتابعة للتسريح لسبب عدم الكفاءة المهنية، و حدّد إمكانية السُّلطة الرّئاسية في أن تبحث للموظّف العمومي في نفس الرّتبة وفي نفس السّلك عن وظائف تتناسب والمهام التي كان يُؤديها حفاظا عليه من التسريح[361]، وقد ذهبت محكمة الاستئناف الإدارية بفرنسا في هذا الصّدد إلى إلغاء مُقرر تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية بعد نهاية فترة التّربص، حيث أقرّت بأن التسريح يشوبه خطأ في القانون، وعدم ثُبوت الأفعال المادية المنسُوبة للموظّف، بالتّالي يستوجبُ تثبيته وإعادة إدماجه القانوني في منصبه [362].

يُستشف أن القضاء الإداري الفرنسي كرّس رقابته على حالة التسريح لعدم الكفاءة المهنية، لذا فإنّ مهمة السُّلطة الإدارية لن تكون سهلة حينما يتعلقُ الأمر بوصف وقائع عدم الكفاءة المهنية وسيعُود لها أمر إثبات أنّ الموظّف قد أظهر عدم كفاءته وعدم القُدرة على الخدمة ويدخُل في هذا المجال العمل الرديء في مختلف المهام المُوكلة بما يُشكل سبباً لاضطراب المرفق العام.

---

[360] – C.A.A, Nancy, N° 09NC00993, 17/06/2010, in A.J.F.P, N° 06, Paris, Novembre-Décembre 2010, p 329.

[361] - COLIN Frédéric, L'aptitude dans le droit de la fonction publique, OP.cit, p 351.

[362]- "..En appel, annulation du jugement, et de la discision de licenciement pour erreur de droit et pour inexactitude matérielle des faits, avec injonction de titularisation et de réintégration juridique et effective dans un délai de trois mois.", C.A.A, Marseille, N° 08MA00890, 08/12/2009, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-Juin, 2010, p 159.

الفرع الثّاني

عدم اللّياقة الصحية

لا يستطيعُ الموظّف العمومي الاضطلاع بمهام وظيفته بسبب عجزه وعدم لياقته الصّحية، ما قد يُشكل سبباً من أسباب إنهاء خدمته[363]، غير أنّه يقتضي العمل بهذا السبب في ظل شُروط خاصة واستثنائية، لاسيما أنّ التّأمينات الاجتماعية الحديثة قد خوّلت إعطاء الموظّف معاشاً شريطة بلُوغه نسبة معينة من العجز[364]، من ثمّ تفرض مصلحة الإدارة والمصلحة العامة أن يكون الموظّف مؤهلاً صحياً للقيام بعمله على أكمل وجه بما يُحقق ذلك المردودية المُبتغاة في سير المرفق العام[365]، وفي هذا الصّدد أقرّ قانون الوظيفة العُمومية الصّادر سنة 1966، شرط اللّياقة الصّحية كشرط للتّوظيف والبقاء في الوظيفة الإدارية في آن واحد وهذا بمُوجب المادة 3/25 للقانون السّالف ذكره[366]، كما أقرّت المادة الأولى من المرسوم رقم 144/66، المُتعلق بشرط اللّياقة البدنية للقبول في الوظائف العُمومية وبتنظيم اللّجان الطبية، أنّه إذا فقد الصّلاحية يُعرض الموظّف على اللّجنة الطبية لإصدار قرارها في هذا القبيل، وفي حالة صُدور القرار بعدم لياقته الصّحية يفقد الموظّف وظيفته مع مُراعاة الإجراءات القانونية المُتطلبة لذلك[367].

جدير بالذّكر أنّ قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، لم يتضمن في طيّاته إجراء التسريح الإداري النّاجم عن عدم اللّياقة الصحية، بل اكتفى فقط بالنّص على توافر اللّياقة الصّحية ضمن شُروط التّوظيف، حيث نص القانون السّالف ذكره في المادة 75 على أن:" **تتوافر فيه شُروط السّن والقُدرة البدنية والذهنية، وكذا المُؤهلات المطلُوبة للالتحاق**

---

[363] – عبد الغفار إبراهيم موسى، التعويض النقدي لرصيد الأجازات الاعتيادية بعد انتهاء الخدمة، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2003، ص 110.

[364] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 62.

[365] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 348.

[366] – المادة 3/25، من الأمر 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[367] – المادة 1، من المرسوم 144/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966 **(ملغى)**.

بالوظيفة المُراد الالتحاق بها"[368]، بخلاف المُشرع المصري الذي أقرّ التسريح الإداري لعدم اللّياقة الصّحية[369].

استناداً إلى ذلك فرض مجلس الدّولة الجزائري رقابته على المرض العارض في مُواجهة الموظّف العمومي للحد من تعسّف الإدارة في إطار التسريح بسبب عدم اللّياقة الصّحية، حيث اتّجه إلى أنّ" التّغيبات لأسباب صحية هي تغيبات مُبررة، وأنّها لا تُوقف علاقة العمل قانونياً...، كما أنّ علاقة العمل مُتوقفة بسبب المرض وبصفة قانونية، وأنّه لا يُمكن للمُستأنف إنهاء مهام المُستأنف عليه في خلال هذه المُدة واعتبار مرض العون كخطأ مهني وإنهاء مهامه يُعد مُخالفا للتّشريع المعمُول به بعلاقات العمل الفردية، كما يُستخلص أن علاقة العمل لازالت قائمة، وأنّه لا يُوجد أي قرار يُنهي علاقة العمل، بالتّالي فإنّ قضاة الدّرجة الأولى بقضائهم على والي ولاية تلمسان ومندوب الحرس البلدي لبلدية بني صميل بإعادة إدماج المدّعي في منصب عمله، فإنّهم قد طبّقوا صحيح القانون، ممّا يتعيّن تأييد القرار المُستأنف"[370].

قد ذهب مجلس الدّولة الجزائري أيضاً على أنّه:" لا يجوزُ قانوناً إحالة أي موظّف على لجنة التأديب وهو في حالة مرضية لأن العُطلة المرضية تعلّق علاقة العمل، حيث لا يُوجد بالملف ما يُثبت أنّ المُدعي أُحيل على لجنة التأديب...، حيث أنّ ما أصيب به المُدّعي نتيجة لحادث كان أثناء أداء عمله، ممّا يتعين إلزام المُدّعي عليها بعرض المُدّعي على اللّجنة الطّبية المركزية لتحديد عجزه المنسُوب للخدمة، لذا قضى مجلس الدّولة بإلغاء القرار

---

[368] – المادة 75، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[369] – أقرّ المُشرع المصري في المادة 96 من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدّولة بمصر، السّالف ذكره، على أن:" تُثبت عدم اللّياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطّبي المُختص ولا يجوزُ فصل العامل لعدم اللّياقة الصّحية قبل نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازته".

[370] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 055433، فهرس رقم 415، بتاريخ 2010/04/08، "قضية والي ولاية تلمسان ومن معه، ضد ب.ط"، (قرار غير منشور).

المطعون فيه وإحالة المُدّعي على اللّجنة الطّبية المركزية لتحديد نسبة عجزه المنسُوب للخدمة"[371].

أمّا إذا تعرّض الموظّف العمومي لعجز جسماني دائم يمنعه من أداء الوظيفة، فالإدارة قد تكون مُضطرة لتسريح الموظّف العمومي تسريحاً إدارياً لسبب عدم اللّياقة الصّحية تحت رقابة هيئة الضّمان الاجتماعي التي تمنحُه منحة المعاش وريع العجز مع كفالة تكاليف علاجه وفُحوصاته[372].

إلاّ أنّ السؤال الذي يُمكن طرحه في هذا السياق، هو مدى إمكانية تثبيت الموظّف المُتربص في حالة مرضية مُستعصية؟ وهل يُمكن تسريحه أم لا؟

لقد نص في هذا السّياق الأمر رقم 03/06، بمُوجب المادة 90 على أن: " **فترة التّربص فترة خدمة فعلية...**"[373]، مع الإشارة إلى أنّ المادة 202 من القانون السّالف ذكره، قد أقرّت على أنّه:" **لا يُمكن بأي حال أن تُخوّل العُطلة المرضية الطّويلة الأمد، كما يحدّدها التّشريع المعمُول...**"[374].

تأسيساً على ذلك يُستشف بأنّ الإدارة المستخدمة تمتلكُ رخصة تقديرية واسعة على الموظّف المُتربص لاسيما أنّ المادة 85 من الأمر رقم 03/06، قد أقرّت تثبيته، أو تمديد فترة التّربص لمُدة إضافية مُساوية لفترة التّربص، وإمّا أن تسرحه بدون إشعار أو تعويض وهو ما يتعارض ومنطق الضّمان[375]، لذا إذا رأت الإدارة أن الموظّف المُتربص غير مُؤهل صحياً ولم يُمارس فترة الخدمة الفعلية المُحدّدة، ففي هذه الحالة يُمكنها تمديد فترة التّربص أو تسريحه، وقد كان من الأجدى على المُشرع الجزائري أن يُحدّد في قانون الوظيفة العُمومية

---

[371] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 45346، فهرس رقم 698، بتاريخ 2008/09/10، " قضية السيد ل.ع.ش، ضد وزارة الدفاع الوطني"، (قرار غير منشور).

[372] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 355.

– مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 336.

[373] – المادة 90، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[374] – المادة 202، من القانون السّالف ذكره.

[375] – المادة 85، من القانون السّالف ذكره.

مُدّة العُطل المرضية طويلة المدى لحماية الموظّف العمومي، خُصوصاً أنّ الأمراض المُزمنة كالسّرطان أو السُّل تحتاج إلى توضيح في مُدة التّداوي والعلاج.

بالمُقابل شدّد المُشرع الفرنسي حرصه على توافر شرط اللّياقة البدنية لمُمارسة الوظيفة العُمومية، حيث نص القانون 53/84، الذي يُعتبر وفقاً للمادة الأولى منه القسم الثّالث من القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية للدّولة والجماعات الإقليمية، والمتضمن أحكام الوظيفة العمومية الإقليمية في المادة 35، على: شرط توافر اللّياقة البدنية للموظّف العمومي[376]، والذي أشارت إليه أيضاً المادة 5 من القانون رقم 634/83، على أن:" **لا تُمنح صفة الموظّف ل: 5- من لم تكتمل فيه شُروط اللّياقة البدنية المُتطلبة لمُمارسة الوظيفة، ويُأخذ بعين الاعتبار إمكانية تعويض المُعاقين**"[377].

لذلك لا يُمكن للموظّف العمومي استرجاع وظيفته بزوال فترة الإحالة إلى الاستيداع أو فترة العُطلة المرضية إذا كان سببُ الحالة الصّحية لا يسمحُ له بالالتحاق بمنصبه، ويُمكن تسريحه بعد استشارة اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عند انتهاء فترة العُطلة المُتحصل عليها[378]، ويصدُر قرار التسريح من الخدمة بعد إجراء فحص طبي من طرف خبير وهو طبيب معتمد، حيث يقُوم بإعداد تقرير و يُحيله للجنة التي تُصادق عن عدم صلاحية الموظّف لأسباب صحية، بالتّالي يفتح المجال للموظّف المُسّرح لعدم لياقته الصحية للحُصول على المعاش من الضّمانات الاجتماعية[379]، كما أنّ الإدارة المستخدمة تستطيع أن تغيّر منصب الموظّف العمومي وتضعه في منصب عمل يتلاءم ووضعيته الصّحية، وفي مُطلق الأحوال

---

[376] -Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr
- SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, Code de la fonction publique, 3ème édition, Dalloz, Paris, 2003, p 626.

[377] -Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p 40.

[378] - COLIN Frédéric, L'aptitude dans le droit de la fonction publique, OP.cit, p 352.

[379] - AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique, 4ème édition, OP.cit, p 243.

فإنّ رأي اللّجنة الطّبية واللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هما اللّذان يكفلان مصير الموظّف العمومي في هذا القبيل[380].

تبعاً لذلك نص المُشرع الفرنسي في قانون 11 جانفي 1984، بمُوجب المادة 34 على أن:" **4- العُطلة الطّويلة المدى في حالة الأمراض الجسيمة كالسُّل، والأمراض العقلية والسّرطان، تُحدّد بمُدة ثلاث سنوات للأمراض التي تستحق مُداومة دائمة للتّداوي والعلاج، وسنتين للأمراض التي تستحق مُداومة عادية للتّداوي والعلاج**"[381].

استناداً إلى ذلك أقرّت محكمة الاستئناف الإدارية بفرنسا على:" إمكانية الإحالة على التّقاعد لعدم القُدرة لمُمارسة مهام الوظيفة لموظّف استنفذ العُطلة المرضية لمرض مزمن (عطلة طويل المدى) مُحدّدة بمُوجب المادة 34 السّالف ذكرها"[382].

كما أقرّت المحكمة الإدارية بفرنسا في مبادئها أنّ:" الكفاءة واللّياقة الصّحية مطلوبة ولازمة للحفاظ على الخدمة ما بعد بُلوغ سن التّقاعد، حيث تمّ رفض طلب المعني من طرف وزارة الدّاخلية والأمن الدّاخلي لإعادة تصنيف للمعني بناء على عدم توافر اللّياقة الصّحية، من ثمّ أيّدت المحكمة الإدارية مشروعية الرّفض المُؤسّس على عدم اللّياقة الصّحية، ورفض إعادة التّصنيف للمعني"[383].

عموماً يُستخلص أن المُشرع الفرنسي خوّل الموظّف العمومي العديد من الضّمانات في حالة المُبادرة بتسريحه بسبب عدم اللّياقة الصّحية، ومن بينها خيار الإحالة الإجبارية على التّقاعد أو نقله إلى منصب يتلاءم وحالته الصّحية، ناهيك على أنّه منح له عُطلة طويلة المدى في حالة بعض الأمراض المُستعصية، بخلاف المشرع الجزائري الذي لم يُوضّح ذلك في قانون الوظيفة العمومية السّاري رقم 03/06، لذا يُأمل أن يقتدي المُشرع الجزائري وفقاً لما ذهب إليه نظيره الفرنسي في هذا القبيل.

---

380 - BEN SALAH Tabrizi, OP.cit, p 158.

381 -Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, potant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, Code de la fonction publique, 2ème édition, OP.cit, p 328.

382 - C.A.A Nantes, 30 /04/1992, in SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, Ibid, p 330.

383 - T.A, Nice, N° 0500967, 26/03/2010, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre 2010, p 250.

الفرع الثّالث

التّخلي عن المنصب

رخّص قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، للموظّف العمومي في حالة القيام بالخدمة بالعُطل والغياب المدفوع الأجر المنصُوص عليها قانوناً لبعض الأحوال، و بخلاف ذلك إذا غاب الموظّف بعذر غير مُبرّر، فإنّه يتعرّض للخصم من راتبه بما يتناسب ومُدة الغياب، وباستثناء عن هذه الحالات المنصُوص عليها في قانون الوظيفة العُمومية[384]، فإنّ الموظّف الذي يكون خارج هذا الإطار يُعتبر في وضعية المُتخلي عن منصب عمله، وهو ما يستدعي الإدارة أن تُبادر إلى تسريح الموظّف بدون الضّمانات المُقرّرة قانوناً لأنّه اتّجه بإرادة حُرّة للتّخلي عن منصبه[385]، ممّا يسمح بتقرير شطبه من تعداد المُستخدمين بسبب ترك الوظيفة والمهام المُخوّلة إليه بدون سبب مشروع، أو بسبب رفض الالتحاق بالوظيفة التي بُلّغ أنّه نُقل إليها[386]، أو بعد زوال فترة العُطلة المرضية، أو عُطلة الخدمة المُرخصة قانوناً[387].

تبعاً لذلك اعتبر المُشرع الجزائري أنّ تخلي الموظّف عن منصبه يُؤدي إلى مُبادرة الإدارة للتسريح الإداري، حيث نصّت المادة 184 من القانون السّاري للوظيفة العُمومية على أنّه:" **إذا تغيب الموظّف لمُدة 15 خمسة عشرة يوماً متتالية على الأقل، دون مُبرر مقبول،**

---

[384] – مثال ذلك ما نصّت عليه المادة 212، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره، على ما يلي:" للموظّف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مُدته (3) ثلاثة أيام كاملة في إحدى المُناسبات العائلية الآتية:

– زواج الموظّف

– ازدياد طفل للموظّف

– ختان ابن الموظّف

– زواج أحد فُروع الموظّف

– وفاة زوج الموظّف

–وفاة أحد الفُروع أو الأصول أو الحواشي المُباشرة للموظّف أو زوجه".

[385]– نقلا عن مقدم سعيد، مرجع سابق، ص ص 279–280.

– خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010، ص 223.

[386]– فرانسوا كزافييه، مرجع سابق، ص 1539.

[387]–DORD Olivier, OP.cit, p 174.

تتّخذ السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كيفيات تُحدّد عن طريق التّنظيم"[388]، لذا يتطلب على الإدارة المستخدمة أن تعذر الموظّف العمومي للالتحاق بمنصبه الوظيفي، وهو ما جسّده مجلس الدّولة الفرنسي في جلسته بتاريخ 8 أكتوبر 1975[389]، حيث ذهب إلى أنّ رفض الموظّف للالتحاق بعد إعذاره شخصياً يسمح للإدارة باتّخاذ الآثار المنطقية التي تُفضي لقطع الرّابطة الوظيفية بدون مُباشرة الإجراءات التأديبية[390]، بالتّالي فوضعية التّخلي عن المنصب هي نتيجة بسيطة لمُعاينة الإدارة رفض الموظّف بمحض إرادته للالتحاق بالمنصب، وهو ما يستدعي عليها أن تُبيّن بجلاء بما لا يقبل الشّك وضعية التّخلي عن المنصب مع تسبيب ذلك تسبيبا كافياً[391].

تجسيداً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري إلى أنّ:" المُستأنف تمّ تسريحه بسبب الغيابات المُتكرّرة غير المُبررة، وأنّه وُجّهت له عدة إعذارات يوم 1998/08/26، تحت رقم 98/001، وفي 1998/08/29، تحت رقم 98/200، وفي 1998/09/01، تحت رقم 98/003، وبالتّالي تُعتبر هذه الغيابات غير المُبرّرة تخلياً عن المنصب، ولا يلزم إحالته على المجلس التأديبي، ويفقد الضّمانات التأديبية، ومن ثمّ فإنّ طلب المُستأنف غير مؤسّس"[392].

الواضح أنّ هذا الإجراء الإداري الخطير المُخوّل للإدارة لتسريح الموظّف بدون تطبيق الضّمانات التأديبية، قد جعل القضاء الإداري يفرضُ رقابته على شُروط ووضعيات تطبيق هذا الإجراء بُغية تجسيد حُقوق الدّفاع للموظّف(وُجوب الإنذار وفق شُروط قانونية مُحدّدة)، ومصلحة الإدارة في تحقيق المصلحة العامة للمرفق العام، لذلك فإنّ الإدارة مُجبرة في أن تأخذ علم الموظّف بإرادته في أن يترك الوظيفة، أو يلتحق بالمنصب مع فرضية تسريحه

---

[388]– المادة 184، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[389] –BEN SALAH Tabrizi, OP.cit, p 158.

[390] –Ibid, p p 158–159.

[391] – C.E, 11/12/1998, in PEISER Gustave, Droit de la fonction publique, 20ème édition, OP.cit, p 60.

[392]– قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم055751، فهرس رقم 367، بتاريخ 2010/03/11، "قضية ع. م، ضد القطاع الصحي لبراقي"، (قرار غير منشور).

عند عدم التحاقه، ممّا يجعل اختصاص الإدارة بتسريح الموظّف مُقيد بحالة عدم الالتحاق بالخدمة[393].

لذلك لا يُخوّل للإدارة بأي حال من الأحوال أن تصدر قرار التسريح لوضعية التّخلي عن المنصب، إلاّ بعد نفاذ المُدة المُحدّدة من طرف الإدارة في الإعذار للالتحاق بالمنصب، كما يتطلب أن يكون إعذار الإدارة مكتوباً ومُبلغ للموظّف المعني ويحتوي على خُطورة الإجراء المُتّخذ في صدد شطبه من تعداد مستخدمي الإدارة بدون ضمانات في حالة عدم احترام الإعذار المُبلغ للموظّف المعني[394].

لهذه الدّواعي فرض القاضي الإداري الرّقابة على شُروط تطبيق الإجراءات الاستثنائية للتّخلي عن المنصب والمُثبتة من طرف الإدارة، واعتبر القاضي الإداري الفرنسي أن تواجد الموظّف في مكان العمل ورفضه لضمان أداء الخدمة لا يُعتبر من قبيل التّخلي عن المنصب[395]، كما ذهبت محكمة الاستئناف الإدارية في هذا السّياق إلى عدم مشروعية شطب الإطارات لسبب التّخلي عن المنصب بعد التّصريح بشهادة طبية تُثبت الحالة المرضية وعدم القُدرة بالالتحاق بالوظيفة[396]، كما اتّجهت كذلك المحكمة الإدارية بفرنسا إلى أنّ التّبريرات الطّبية المُضللة لعدم الالتحاق بالمنصب، تُعتبر مشروعة لشطب الإطارات بسبب التّخلي عن المنصب[397].

تطبيقاً لانحراف الإدارة في وضعية التّخلي عن المنصب اتّجه مجلس الدّولة الجزائري، إلى:" أنّه من الثّابت من أوراق الملف و أنّ قرار التسريح قد اتّخذ والمُستأنف عليه في عُطلة مرضية، وقد أخبر المُستأنف عن حادث العمل، إلاّ أنّ المُستأنف لم يتّبع الإجراءات القانونية للتّصريح به لدى صندوق الضّمان الاجتماعي، بل اعتبر المُستأنف عليه في غياب غير مُبرر واتّبع الإجراءات التأديبية لينتهي بقرار العزل، بالتّالي فإنّ قرار العزل قد اتّخذ وعلاقة العمل

---

[393]– فرانسوا كزافييه، مرجع سابق، ص ص 1539–1540.

[394] – PEISER Gustave, Droit de la fonction publique, 20ème édition, OP.cit, p p 60-61.

[395] – C.E 27/02/1981, Ibid, p 60.

[396] -C.A.A, Marseille, N° 10MA03227, 18/01/2011, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-Juin 2011, p 178.

[397] - T.A, Nancy, N° 0901929, 25/01/2011, Ibid, p 179.

موقوفة بحادث العمل، ومن ثمّ فإنّ قرار العزل قرار باطل ومُخالف للقانون، وقد أصاب قضاة الدّرجة الأولى حينما قضوا بإعادة المُستأنف عليه في منصب عمله، ممّا يتعين تأييد القرار المُستأنف"[398].

قد اتّجه أيضاً مجلس الدّولة الجزائري على أنّ:" ...سند العُطلة تحصل عليه المُستأنف عليه بطريقة قانونية عن طريق الأمين العام للبلدية ويحمل اسم المُستأنفة، وحتّى وإن كان القانون يمنع إجراء العُطلة أكثر من مرة...، لذا فإنّ خطأ الإدارة لا يتحمله المُستأنف عليه و لا يستفيد منه المُستأنف، وأنّ المُستأنف عليه كان في عُطلته مُنحت له من الإدارة المستخدمة...، لذا فإنّ تغيب المُستأنف عليه ما يُبرره"[399].

تأسيساً لما سبق ذكره يُستخلص بأن القضاء الإداري الفرنسي والجزائري، قد فرض رقابته على الإجراءات الاستثنائية التي تلجأ إليها الإدارة لتسريح الموظّف العمومي بطريقة إنفرادية ودون ضمانات بسبب وضعية التّخلي عن المنصب، وما يُجسّد ذلك التّطبيقات القضائية التي أثبتت أحياناً تعسّف الإدارة وعدم تقيّدها بالضّوابط اللاّزمة لتطبيق هذا الإجراء الخطير في مُواجهة الموظّف العمومي، لذا يُحبّذ أن يُحدّد المُشرع الجزائري الضّوابط التي تُبرز وضعية التّخلي عن المنصب في قانون الوظيفة العمومية، ولا يخضعها للتّنظيم الدّاخلي للإدارة.

[398] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 055901، فهرس رقم 423، بتاريخ 2010/04/08، "قضية المؤسسة الاستشفائية المختصة بالأمراض العقلية، ضد ق.ن"، (قرار غير منشور).

[399] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 054757، فهرس رقم 399، بتاريخ 2010/04/08، "قضية بلدية القصبة، ضد السيد ب.ف"، (قرار غير منشور).

الفرع الرّابع

إلغاء الوظيفة

لاشك أنّ أي تعديل قد يمس النّطاق القانوني والمالي للوظيفة لا يمثل إلغاء يُفضي إلى التسريح من الوظيفة العُمومية، حيث يقتضي الأمر أن يكون قد طرأ على الوظيفة إلغاءاً حقيقياً حتّى يُمكن من خلالها تسريح الموظّفين بناء على صُدور تشريعات تتضمن في طيّاتها إلغاء الوظيفة لتحقيق المصلحة العامة، أو يكون مناطها أهداف اقتصادية تصبُو الدّولة إلى تحقيقها[400].

إلاّ أنّ المُشرع الجزائري، لم يصدر في قانون الوظيفة العُمومية سواء في القانون السّابق أو القانون السّاري(الأمر رقم 133/66، أو الأمر رقم 03/06، المتضمن قانون الوظيفة العُمومية)، أيّة نُصوص قانونية تتضمن الإبعاد وإلغاء الوظيفة العُمومية حتّى لا يكون مسلك المُشرع الجزائري مُتناقضاً مع رُوح النّظام الاجتماعي الذي يكفل أحقية العمل لكل مُواطن جزائري[401]، وهذا ما أكّده المُشرع الجزائري في المادة 17 من المرسوم 59/85 على أنّه:" **يتمتعُ الموظّفون بضمان الاستقرار والأمن في وظيفتهم**"[402].

جدير بالذّكر أنّ المُشرع الجزائري، نصّ على إلغاء الوظيفة العليا وهذا لأسباب واعتبارات سياسية، بحيث تُشكل المعيار الأساسي والضّابط الذي يحكم هذه الوظائف، لذلك يتم تسريح الإطارات العُليا بذات الوسيلة التي يتم فيها تعينهم، وقد نصّت المادة 27 من المرسوم 226/90، المتضمن الشّروط النّوعية الإضافية لبعض الوظائف على أن:" تنتهي مهام أي عامل يُمارس وظيفة عُليا بإحدى الطريقتين الآتيتين:

1- بمُبادرة من السُّلطة المُخولة صلاحية التّعيين.

---

[400]- يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 149.

[401]- الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

- الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[402]- المادة 17، من المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

2- بطلب من المعني.[403]

علاوة على ذلك نصّ المُشرع الجزائري على إلغاء الوظيفة العُليا في المادة 37 من المرسوم رقم 214/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 قائلا:".. **إذا أُلغيت الوظائف السّامية التي كان يشغلها أحد العُمال أو حذف الهيكل الذي كان يعملُ فيه...**"[404]، بالتّالي فإنّ هامش السُّلطة التقّديرية الذي تتمتعُ به الإدارة في التسريح الإداري للموظّفين السّامين بسبب إلغاء الوظيفة أو تعديلها، ما هو إلاّ مظهر من مظاهر السُّلطة الرّئاسية الذي بمُوجبه تتّخذ الحُكومة قرار نهاية مهام هذه الفئة من الموظّفين دون أن يرتكبوا أي خطأ لهدف تحقيق المصلحة العامة التي يقتضيها المرفق العام، من ثمّ يجبُ على الدّولة ومؤسّساتها أن تُراعي في ذلك القوانين والتّنظيمات المعمول بها في هذا المجال، ناهيك على احتفاظ الموظّفين السّامين برُتبتهم الأصلية ولو كان زائدا[405].

ممّا سبق ذكره يتبين جلياً، بأن تسريح الموظّفين السّامين في الجزائر له وجود شكلي وصُوري فقط لا غير لأن شاغلها الذي سُرّح يُعاد إدماجه في سلك وظيفته الأصلية والرّتبة المُستحقة له مع احتساب مُدة الأقدمية في التّرقية.

كذلك جسّد المُشرع المصري قرار التسريح بسبب إلغاء الوظيفة المُؤقتة[406]، بخلاف المُشرع الفرنسي الذي جسّد إلغاء الوظيفة الدّائمة، إلاّ أنّه أقر شروطاً صارمة في شأن

---

[403]– المادة 27، من المرسوم التنفيذي، رقم 226/90، الذي يُحدّد حُقوق العمال الذين يُمارسون وظائف عليا في الدّولة وواجباتهم، السّالف ذكره.

[404] – المادة 37، من المرسوم رقم 214/85، المؤرخ في 20 أوت 1985، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم، ج ر عدد 35، بتاريخ 21 أوت 1985.

– بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص ص 149–150.

[405] – مثال ذلك التخفيض من عدد المصالح الوزارية كما حدث بموجب المرسوم الرئاسي رقم 178/89، المتضمن تعيين أعضاء الحكومة، السّالف ذكره.

[406] – نصت المادة 94 من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره، على أن:" تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:.."8– إلغاء الوظيفة المؤقتة"، كما نص القانون السالف ذكره بشأن العاملين في القطاع العام بموجب المادة 96 على أن:" تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية: 8– انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضي..".

تسريح الموظّف بسبب إلغاء الوظيفة، حيث ذهب في المادة 12 من القانون المتضمن حُقوق وواجبات الموظّف العمومي على أنّه: " **في حالة إلغاء الوظيفة، فإنّ الموظّف يُنقل إلى وظيفة جديدة وفق شُروط تتطلبها أحكام قانون الوظيفة العُمومية**"[407].

تجسيداً لذلك ذهبت المحكمة الإدارية بفرنسا في إحدى القضايا المعروضة عليها إلى أنّه، "يقتضي توافر ضمانات إعادة تصنيف الموظّف في حالة إلغاء وظيفته، حيث أنّ الموظّف كان قد عُيّن بقرار من رئيس المجلس الشعبي البلدي بتاريخ 2002/07/17، بحجم ساعي كامل، إلاّ أنّ رئيس المجلس الشعبي البلدي قد قام بإلغاء وظيفة الموظّف، ثم بعد ذلك قام بتحويله وتعيينه في منصب جديد بحجم ساعي ناقص وغير كافي لموظّف دائم، وهو ما يُعد خرقاً لأحكام المادة 97 من القانون الصادر بتاريخ 1984/01/26، لذلك قضت المحكمة الإدارية بفرنسا إلى إلغاء قرار التّعيين في وظيفة بحجم ساعي غير كافي بموظّف دائم، وإعادة إدراج الموظّف في وظيفة بحجم ساعي كامل"[408].

كما أقر قانون 26 جانفي سنة 1984، المتضمن أحكام قانون الوظيفة العُمومية المرفقية، إلى أنّ الوظيفة لا يُمكن إلغاءها إلاّ بعد إبداء رأي اللّجنة التّقنية المتساوية الأعضاء، ويقتضي كمبدأ عام من الجماعات المرفقية أن تُعلن الموظّف بإلغاء الوظيفة، وفي ذات الوقت الوظيفة الجديدة التي سيُعيّن فيها بنفس الرّتبة في حالة إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها، لذلك يتكفل المركز الوطني للوظيفة العمومية الإقليمية بتعيين الموظّف في الوظيفة الجديدة بسبب إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها الموظّف سابقا[409].

قد نصّت أيضاً المادة 69 من قانون 11 جانفي 1984، المتضمن قانون الوظيفة العُمومية على أنّه:" **... لا يُمكن تسريح الموظّفين إلاّ بمُوجب أحكام قانونية تتولّى إبعاد الإطارات**

---

407 - "…En cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un nouvel emploi dans les conditions prévues par les dispositions statutaires", in Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
- AUBY Jean Marie, AUBY Jean Bernard, OP.cit, p 127.

408 -T.A, Strasbourg, N° 0603775, 09/02/2010, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-Juin 2010, p 124.

409 - BEN SALAH Tabrizi, OP.cit, p p 158-159.

وتتضمن إعادة تصنيف الموظّف المعني بالأمر أو تعويضه"[410]، كما أنّه بعد إلغاء الوظيفة ورفض الموظّف ثلاث مرات لعُروض العمل التي تتوافق ورُتبته الأصلية، فإنّه يُسرّح لاستنفاذه للامتيازات المُتاحة له بسبب إلغاء الوظيفة، إلاّ أنّ ذلك لا يمنعه من الاستفادة من الحق في المعاش أو حقه في التّقاعد، ناهيك على أنّه بعد صُدور قرار التسريح في شأن إلغاء الوظيفة يُمكن للموظّف أن يستنفع من منحة البطالة التي تُعطى له على حساب المركز الوطني للوظيفة العُمومية المحلية (CNFPT)، ويتم استردادها فيما بعد من طرف الهيئة المستخدمة التي كان يعمل فيها الموظّف العمومي سابقاً[411].

تأسيساً على لما سبق ذكره يُستخلص بأنّ الموظّف الذي يشغل وظيفة دائمة لا يُمكن تسريحه بسبب إلغاء الوظيفة في كل من القانون الجزائري والمصري وهذا لأن التّشريعات السّالفة الذّكر، كرّست الأمان والاستقرار للموظّف العمومي الذي يشغل وظيفة دائمة، بخلاف المُشرع الفرنسي الذي جسّد تسريح الموظّف الدّائم بسبب إلغاء الوظيفة وغالباً ما يندرج ذلك ضمن أسباب اقتصادية للمرفق العام مع تحقيق بعض الضّمانات للموظّف كنقله لوظيفة أخرى في نفس الرّتبة أو تعويضه أو الحفاظ على حقه في التّقاعد، ونميل من جانبنا نحو ما اتّجه إليه المُشرع الجزائري والمصري وهذا حفاظاً على استقرار الوظيفة وحُسن سيرها بانتظام واطّراد.

الفرع الخامس

فُقدان الجنسية

بُغية تجسيد الولاء للدّولة وسلامتها وأمنها وحُسن سير مرافقها، يُخوّل لكل دولة أن تضع ما تراه مناسباً من شُروط تندرج ضمن مبدأ السّيادة الوطنية المُعترف بها دولياً، لاسيما أن ذلك يُمثل مظهراً من مظاهر الاستقلال الوطني، من ثمّ لا يُمكن لأي شخص أن يشغل الوظيفة العُمومية الشّاغرة، إلاّ بحُصوله على الجنسية، واستثناء من ذلك أجازت بعض الدّول

[410] -Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, potant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, Code de la fonction publique, 2ème édition, OP.cit, p 457.
[411] - COLIN Frédéric, Droit de la fonction publique, OP.cit, p 161.

أن تستعين ببعض الأجانب الذين لا يحُوزون الجنسية لتولي بعض الوظائف وهذا بغرض الاستفادة من خبراتهم الفنية بصفة مُؤقتة واستثنائية نظراً لقلة هذه الكفاءات على المُستوى المحلي، إلاّ أنّ هذه الفئة من الأجانب لا تتمتعُ بصفة الموظّف العمومي، بل يخضعون لنظام التّعاقد الفردي أو الجماعي والذي عادة ما يقعُ بإشراف الدّولتين المعنيتين[412].

تأسيساً على ذلك اتّجه المُشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية رقم 133/66، على فرض الجنسية الجزائرية كشرط للالتحاق بالوظيفة العُمومية، حيث نصّت المادة 1/25، على أنّه:" **لا يُمكن لأي شخص أن يُعيّن في وظيفة عُمومية:**

1- إذا لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل، مع الاحتفاظ بالأحكام المنصُوص عليها في المادة 75 أدناه.."[413]، كما اشترط المُشرع شرط الأقدمية للجنسية في القانون السّالف ذكره، حيث نص في المادة 75 على أن: " **لا تُطبق على:" 1- الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مُشاركتهم في كفاح التحرير، 2- الأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العُمومية عند تاريخ نشر هذا الأمر ويُثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966**"[414]، كذلك نص المرسوم رقم 59/85، وفقا للمادة 31 على أنه:" **لا يحق لأحد أن يوظّف في مؤسّسة أو إدارة عُمومية إلاّ إذا توافر فيه ما يأتي: 1- أن يكون جزائري الجنسية...**"[415]، علاوة على ذلك أقر قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، بمُوجب المادة 75 على أنّه: " **لا يُمكن أن يوظّف أياً كان في وظيفة عُمومية ما لم تتوافر فيه الشُّروط الآتية: 1- أن يكون جزائري الجنسية..**" [416]، ناهيك على أنّ المادة 216 من القانون السّالف ذكره أقرت على أن:" **ينتج إنهاء الخدمة التّام الذي يُؤدي إلى فُقدان صفة**

---

[412] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص ص 384-385.

[413] – المادة 1/25، من الأمر 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[414] – المادة 75، من القانون السّالف ذكره.

– حجر فؤاد، مرجع سابق، ص 27.

[415] – المادة 31، من المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

[416] – المادة 75، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

الموظّف عن: 1- فُقدان الجنسية أو التّجريد منها .."[417]، لذا تُعتبر الجنسية الجزائرية شرطاً واجب للدّخول للوظيفة العُمومية والاستمرار فيها، فإذا فقد الموظّف العمومي جنسيته بعد التحاقه بالوظيفة وفقا للحالات المُحدّدة قانوناً[418]، فإنّه يقتضي الأمر تسريحه تسريحاً إدارياً.

بالمُقابل تضمن القانون الفرنسي شرط توافر الجنسية للدّخول للوظيفة العُمومية وهذا ما أكّدته المادة 5 من القانون المُتضمن حُقوق وواجبات الموظّف العمومي، حيث نصّت على أنّه:" **لا يُمكن اكتساب صفة الموظّف ما لم تتوافر الجنسية الفرنسية**"[419]، كما أقر القانون السّالف ذكره على أن: " **الإنهاء النّهائي للوظيفة في إطار توقيف وفقد صفة**

---

[417] – المادة 216، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.
– دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص 69.

[418] – نصّت المادة 18، من الأمر رقم 01/05، المؤرخ 27 فيفري 2005، المعدل والمتمم للأمر رقم86/70، مؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج.ر عدد 15، بتاريخ 27 فيفري 2005، على الحالات التي يفقدُ فيها الشّخص جنسيته فيما يلي:

1- الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بمُوجب مرسوم في التّخلي عن الجنسية الجزائرية.

2- الجزائري، ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بمُوجب مرسوم في التّخلي عن الجنسية الجزائرية.

3- المرأة الجزائرية المُتزوجة بأجنبي واكتسبت جراء زواجها جنسية وأذن لها بمُوجب مرسوم في التّخلي عن الجنسية الجزائرية.

– نصّت أيضا المادة 19، من الأمر رقم 86/70، المؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج.ر عدد 105، بتاريخ 18 ديسمبر، 1970، على حالة أخرى يفقدُ فيها الموظّف جنسيته هي على النحو الآتي:1- الشّخص الجزائري الذي يشغل وظيفة في بلد أجنبي أو منظمة دولية ليست الجزائر عضوا فيها أو بصفة عامة، يقدّم لها مساعدته ولم يتخل عن منصبه أو مساعداته بالرّغم من إنذاره من قبل الحُكومة الجزائرية ويحدّد الإنذار أجلا لا يقل من 15 يوما ولا يزيد على شهرين.

[419] -Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p 26.

الموظّف تنتج عن:...فُقدان الجنسية الفرنسية...ويُدمج الموظّف في وظيفته باسترجاع الجنسية الفرنسية"[420].

إلاّ أنّ ذلك لم يمنع المُشرع الفرنسي بإقامة استثناءات على الدّخول لبعض الوظائف إذا تتطلب الأمر ذلك كوظيفة الأستاذ الباحث، وهذا ما أكّدته المادة 56 من قانون التعليم العالي الصّادر بتاريخ 26 جانفي 1984، وكذلك المُطبقين الاستشفائين الذين استثناهم المُشرع الفرنسي بمُوجب المادة 16 للقانون الصّادر بتاريخ 3 ديسمبر 1976، والمرسوم رقم 131/84 الصّادر بتاريخ 21 فيفري 1984، وأيضاً أطباء الأسنان الاستشفائين منذ تاريخ 23 ديسمبر 1980، وفي سياق ذلك أبدى مجلس الدّولة الفرنسي رأيه بتاريخ 17 ماي 1973 على أنّه:" لا تُوجد أي أحكام قانونية أو مبدأ في القانون العام، ما يمنع بصفة عامة من توظيف الأجنبي كعون من أعوان الدّولة بصفة تعاقدية أو مُؤقتة "[421].

تطبيقاً للاستثناءات الواردة على مُتطلبات الجنسية الفرنسية في التّوظيف نص قانون التّربية الفرنسي بمُوجب المادة 6/952، على أن:" **الأشخاص الذين لا يملكون الجنسية الفرنسية، باستطاعتهم في الحُدود المُقررة بمرسوم صادر عن مجلس الدّولة أن يُعينوا في سلك الأستاذ الباحث** "[422].

كما اعتبر المُشرع المصري أن فُقدان الجنسية من الأسباب التي تستدعي إنهاء خدمة الموظّف العمومي والسّبب في ذلك يعُود للولاء والانتماء للدّولة، وهذا ما أكّده القانون رقم 47 لسنة 1978، المُتعلق بشأن العاملين بالدّولة على أن:" **تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:**

5- فقد الجنسية أو انتفاء شُروط المُعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدّولة الأخرى".[423]

لذلك فإنّ زوال وفُقدان الجنسية عن الموظّف، قد يتم بإرادته الحّرة والمُنفردة أو بإرادة الدّولة، باعتبار أن الموظّف قد يسعى إلى اكتساب جنسية أخرى عن طريق التّجنس أو

---

[420] - Loi n° 83-634 du juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit. -DIDIER Jean Pierre, OP.cit, p 144.

[421] - AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique, 4ème édition, OP.cit, p 145.

[422] - DIDIER Jean Pierre, OP.cit, p 39.

[423]- المادة 5/94، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المُتعلق بشأن العاملين المدنيين بالدّولة بمصر، السّالف ذكره.

الزّواج من طرف أجنبي ويتخلى في المُقابل عن جنسيته الأصلية، من ثمّ يفقد الموظّف جنسيته نتيجة اتجاهه نحو تغيير جنسيته الأصلية والانتماء إلى جنسية أخرى[424].

تأكيداً لذلك نصّت المادة 17 من قانون الجنسية المصري على أنّه:" **لا يجوز لمن يحمل جنسية جمهورية مصر العربية أن يتجنس بجنسية أجنبية دون إذن سابق بقرار من رئيس الجمهورية، ومن ثمّ فالموظّف الذي يتجنسُ بجنسية أجنبية قبل المُوافقة الصّادرة عن رئيس الجمهورية، يُصبح مُزدوج الجنسية أي جنسية مصرية وجنسية أجنبية أُخرى، إلاّ إذا رأى رئيس الجمهورية إسقاط الجنسية المصرية عنه**" [425].

يُستخلص أن شرط الجنسية هو شرط مُرتبط بالولاء للدّولة، يقتضي توافره للدّخول للوظيفة العُمومية والاستمرار فيها، والاستثناء هو تولي الأجانب الوظائف العُمومية بشروط خاصة ومُحدّدة تتولّى الدّولة المُستقبلة تحديدها كالتّوظيف التّعاقدي أو المُؤقت، وهو أمر جوازي تتطلبها حاجة الدّولة إلى بعض الكفاءات والخبرات الفنية على مستوى الوظيفة العُمومية.

[424] – عبد الغفار إبراهيم موسى، مرجع سابق، ص ص 186–187.

[425] – زكي محمد النجار، مرجع سابق، ص 44.

المبحث الثّاني

التسريح القضائي للموظّف العمومي (كأثر للحُكم الجزائي)

بالرّغم أنّ الموظّف العمومي وسيلة من وسائل الدّولة في إدارة مؤسّساتها، إلاّ أنّ هذا لا يحُول بأي حال من الأحوال أن يتعرض هذا الأخير لعُقُوبة جزائية إذا ارتكب جريمة من الجرائم التي يُعاقب عليها قانون العقوبات، لذلك يستلزم الأمر في غالب الأحيان تسريح الموظّف العمومي بحُكم قضائي[426]، وإنهاء مهامه من الخدمة إذا صدر ضدّه حُكم جزائي تتوافر فيه الشُّروط المُحدّدة لتطبيق العُقُوبة الجزائية عليه حفاظاً على تغليب المصلحة العامة التي تقتضيها الوظيفة العُمومية [427].

لئن كان الأصل هو استقلال الدّعوى الجزائية عن الدّعوى التأديبية، إلاّ أنّ الواقع قد فرض نفسه على التقاء النّظامين، ولم يعد هناك شك من تأثير الجريمة الجزائية على النّظام التأديبي، بالتّالي فإنّ مركز الموظّف العمومي وتواجده في الوظيفة يتأثر بأصداء الحُكم الجزائي سواء انطوى هذا الأخير على عُقُوبة تكميلية أو تبعية تفادياً لأي ضرر قد يحدث للمرفق العام، أو طبقته الإدارة المستخدمة بقوة القانون حفاظاً على مصلحة هيئتها من دون أن ينطق بها القاضي الجزائي أو يتضمنها الحُكم الجزائي كعُقُوبة تبعية[428].

تبعاً لذلك يكتسي الحُكم الجزائي أهمية بالغة وبحُجية ما قضي به أمام الإدارة المستخدمة إذا استوفى الشُّروط المُحدّدة لتطبيقه في مُواجهة الموظّف العمومي، وهو الأمر الذي ثار فيه تساؤل عن مدى التزام الإدارة المستخدمة بالحُجية المُقررة للحُكم الجزائي، لاسيما أنّ الحُكم

---

[426] – تمّ استعمال مُصطلح التسريح القضائي لأن المُشرع الجزائري أدرج ضمن العُقُوبات التّكميلية في قانون العقوبات: العزل وجوبيا من الوظيفة العُمومية في الجنايات، والعزل جوازياً من الوظيفة العُمومية في الجنح، وهذا وفقاً للقانون رقم 23/06، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر 156/66، مؤرخ في 18 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 84، بتاريخ 24 ديسمبر 2006.

[427] – صالح ناصر العتيبي، "انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم الجزائي دراسة مقارنة لتشريعات الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت"، مجلة الحقوق ، العدد 1، الكويت، مارس 2005، ص 141.

[428] – بن منصور نجاح، مرجع سابق، ص 26.

الجزائي يُعتبر مظهراً ودليلاً عن الوقائع الثّابتة تُجاه الموظّف العمومي، والتي يُمكن أن تُساعد الإدارة في بناء دليلها واتّخاذ القرار المُناسب في هذا القبيل[429].

انطلاقاً ممّا سبق ذكره سيتم التّطرق في هذا المبحث إلى:

- علاقة الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي (**المطلب الأوّل**).
- الحُكم الجزائي وآثاره على الموظّف العمومي (**المطلب الثّاني**).
- حُجية الحُكم الجزائي أمام السُّلطة التأديبية (**المطلب الثّالث**).

المطلب الأوّل

علاقة الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي

أقرت المبادئ المُستقرة أن الخطأ التأديبي مُستقل عن الجريمة الجزائية من ناحية أركانه الخاصة وطبيعته المُميزة، ولم يعد هناك خلاف حول استقلال النّظام التأديبي عن النّظام الجزائي حتّى إن تمّ ارتكابهما في آن واحد من طرف الموظّف العمومي، لذلك عرّف الفقه الخطأ التأديبي على أنّه:" كُل فعل أو امتناع يرتكبه الموظّف ويجافي به واجبات منصبه"، والجريمة الجزائية هي:" ...كُل عمل خارجي إيجابي أو سلبي نص عليه القانون وقرر له عُقُوبة جنائية...، أو هي فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يُقررُ له القانون عُقُوبة، أو تدابير احترازية".

بالتّالي إذا ارتكب الموظّف عمومي فعل وانطوى عن ذلك الفعل خطأ تأديبي وجريمة جزائية في آن واحد، فهذا الأمر لا يُخل باستقلال كُل منهما عن الآخر بالرّغم من إمكانية ارتباط وتأثير كل منهما بالآخر[430].

على ضوء ما سبق ذكره، سيتم إبراز مدى استقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي(**الفرع الأوّل**)، ثم تبيان مدى استقلال المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية (**الفرع الثّاني**)، ثم تحديد العلاقة بين العُقُوبة الجزائية والعُقُوبة التأديبية (**الفرع الثّالث**).

---

[429] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص ص 214–215.

[430] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، مرجع سابق، ص 51.

الفرع الأوّل

استقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي

يستقل النّظام التأديبي عن النّظام الجزائي لأسباب واعتبارات تصب في بوتقة المسؤولية والغاية والأساس، فإذا ارتكب الموظّف العمومي جريمة جزائية من جرائم قانون العقوبات، فإنّه يُحاكم جزائيا دون الإخلال بالمُساءلة التأديبية التي تُبرر بالخُروج على مُقتضى الواجب الوظيفي إن تطلب الأمر ذلك، لاسيما أنّ مُعظم الجرائم الجزائية التي يرتكبها الموظّف العمومي سواء داخل نطاق الخدمة أو خارجها قد تُؤدي إلى مُتابعته جزائياً وتأديبياً في آن واحد، وهو ما يُجسد استقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي[431].

تأكيداً لذلك ذهب مجلس الدّولة الجزائري في إحدى مبادئه أنّ:" حُكم البراءة الصّادر لصالح الموظّف العام الذي كان محل مُتابعة جزائية ومُتابعة تأديبية، لا يُؤثر على مُواصلة إجراءات إحالته على الهيئة التأديبية ومُعاقبته إذا ثبت في حقه الخطأ المهني"[432].

كما أكّدت المحكمة الإدارية العليا في مصر هذا الاستقلال في العديد من أحكامها، حيث ذهبت إلى أنّه:" لا تأثير لحُكم البراءة القائم على عدم كفاية الأدلة، أو الشّك فيها على سُلطة الجهة الإدارية في رد هذه الواقعة التي لم يتثبت منها الحُكم الجنائي بالبراءة إلى نطاقها التأديبي بميزان واجبات الوظيفة ومُقتضياتها، ذلك أنّ القاضي الجنائي لم ينف حُدوث الواقعة لأنها لم تحدث، ولكن شك في الدّليل المُثبت لها ولم يرجح حُدوثها، من هنا كانت هذه الشّبهة كافية لإدانة الموظّف في المجال التأديبي، لأنها يُمكن أن تُمثل الرُّكن الشّرعي لمُخالفة تأديبية، ذلك أنّه قد يكفي وجود دلائل وشبهات قوية تلقي ضلالا من الشّك على توافر سوء السّمعة، أو طيب الخصال بمُراعاة البيئة التي يعملُ بها الموظّف ولا حاجة للدّليل القاطع على ذلك، وغني عن البيان أنّ حُسن السّمعة والسّيرة الحميدة في الموظّف يجب أن تتوافر عند التّعيين وتستمر طوال خدمة الموظّف، وسُلوكه في غير نطاق الوظيفة ينعكس على

---

[431] – عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 49.

[432] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 039009، بتاريخ 2007/11/14، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 09، الجزائر، 2009، ص 61.

سُلوكه العام في مجالها"[433] ، كما أشارت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى أنّ:" الجريمة التأديبية قوامها مُخالفة الموظّف لواجبات وظيفته ومُقتضياتها أو لكرامة الوظيفة وسلامتها، بينما الجريمة الجنائية هي خُروج المُتهم على المُجتمع فيما نهي عنه قانون العقوبات والقوانين الجنائية أو تأمر به، فالاستقلال حتماً قائم حتّى ولو كان ثمّة ارتباط بين الجريمتين"[434].

بالمُوازاة ذهبت محكمة الاستئناف الإدارية في دُوي بفرنسا في أحدث أحكامها إلى تأكيد استقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي، حيث أقرت أنّ:" جريمة زنا المحارم ليست خطأ تأديبي "L'INCESTE N'EST PAS UNE FAUTE DICIPLINAIRE"، وقد أسّست محكمة الاستئناف الإدارية قرارها إلى أنّ العون البلدي الذي أدانه القاضي الجزائي بجريمة الاعتداء الجنسي على ابنته القاصر دون 15 سنة، لا يُمكن بأي حال من الأحوال أن تُشكل موضوعاً لعُقُوبة تأديبية، باعتبار أنّ الفعل الذي ارتكبه قد كان خارج أوقات العمل، ولم يتم تداوله من طرف الصّحافة ووسائل الإعلام، لذا فهو لم يُؤثر على سُمعة البلدية ومصالحها، ومن ناحية أُخرى فإنّ مهام العون البلدي التي يُمارسها لا تتضمن أي علاقة مع جرائم الأحداث، أو الجريمة التي ارتكبها، نظرا لأنّ مهامه لها علاقة بالحفر وتسوية التّربة، ولهذا فإنّ جريمة زنا المحارم المُرتكبة من طرفه لم يتم اعتبارها من طرف القاضي الإداري كأساس لخطأ تأديبي، بالتّالي فالعون الذي تمّ تسريحه من طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي استوجب إعادة إدماجه في وظيفته لاستقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي[435].

تبعاً لذلك إذا قام الموظّف العمومي بارتكاب جريمة جزائية وتمّ إجراء تحقيق معه من طرف القاضي الجزائي طبقاً لقواعد قانون الإجراءات الجزائية، فإنّه يمتنع على مجلس التأديب أن يُعيد النّظر في التّحقيق الذي نظر فيه القاضي الجزائي ليتوصل إلى نتيجة مُغايرة

---

[433] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 1010، جلسة 1965/05/22، المشار إليه لدى، محمد ماهر أبو العنين، مرجع سابق، ص 403.

[434] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 1010، جلسة 1965/05/22، المشار إليه لدى، عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 50.

[435] -C.A.A Douai, N° 07 Da00492, 28/05/2008, , in NIQUEGE Sylvain, L'infraction pénale en droit public, L'harmattan, 2010, Paris, p 186.

للحقيقة الجزائية وهذا نظرا لاستقلال النّظام الجزائي عن النّظام التأديبي، لكن هذا لا يمنع المجلس التأديبي من مُساءلة الموظّف العمومي والتّحقيق معه في التُّهمة المُوجهة إليه وجمع المعلومات المُتّصلة بالجريمة[436]، وهذا لأن القواعد العامة تُخول الإدارة حق التّحقيق مع الموظّف بصدد الوقائع المنسُوبة إليه حتّى ولو تمّت مُساءلته جزائياً، كما أنّ اعتبارات المصلحة العامة التي تحرصُ الإدارة المستخدمة عادة على مُراعاتها وتنفيذها تقتضي فرض التّحقيق مع الموظّف للتّأكد ما إذا ارتكب هذا الأخير خطأً تأديبياً يتداخل مع الجريمة جزائية أم لا، إلاّ أنّ التّحقيق الذي تُجريه السُّلطة التأديبية في هذا الصّدد يستقلُ تماماً عن التّحقيق القضائي، فقد تصل الإدارة المستخدمة من خلال ما تُجريه من تحقيق تُجاه الموظّف العمومي إلى نتيجة مُغايرة للحقيقة الجنائية في إطار المُتابعة التأديبية فقط، باعتبار أن المُتابعة الجزائية لديها استقلاليتها و طبيعتها وخُصوصياتها وإجراءاتها المُتطلبة بها[437].

عموماً يُمكن للإدارة أن تُوقف الموظّف العمومي توقيفاً تحفظياً بعد مُباشرة المُتابعة الجزائية وتحريك الدّعوى العُمومية من طرف وكيل الجمهورية، و يتم إجراء التّوقيف في مُواجهة الموظّف العمومي من طرف السُّلطة التي تملك صلاحية التّعيين بعد المُتابعة الجزائية، ففي حالة إذا كانت المُتابعة الجزائية قد أثارت خطأً مهنياً، ثم بعد ذلك أُدين الموظّف نهائياً بحُكم جزائي، فيتعين على الإدارة أن تُسرّحه، بخلاف إذا تمّت مُتابعة الموظّف جزائياً، وبعد التّحقيق الذي يُجريه المجلس التأديبي تبين عدم تحقُق الخطأ التأديبي، فإنّه يتعين صُدور حُكم جزائي نهائي يُفضي ببراءة الموظّف مع عدم ثُبوت الأفعال المنسُوبة إليه، كي تقُوم بعد ذلك السُّلطة التي لها صلاحية التّعيين بإدماج الموظّف في منصبه[438].

جدير بالذّكر أنّ الجريمة الجزائية تختلف عن الخطأ التأديبي في عدّة نواحي نذكرها على النّحو الآتي بيانه:

---

[436] – بن منصور نجاح، مرجع سابق، ص ص 29–30.

[437] – المرجع نفسه، ص ص 29–30.

[438] - NASRI Hafnaoui, "Les effets de la discision judiciaire sanctionnant les poursuites pénales en droit algérien sur relation de travail", Revue du Conseil d'Etat, N° 06, Alger, 2005, p 57.

– من حيث الإجراءات:

أقر كُل من الفقه والقضاء على أن تتّخذ الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي استقلالاً تاماً في الإجراءات لتحديد المسؤولية المُتعلقة لكل منهما، لذا فإنّ الإدارة المستخدمة بإمكانها أن تتصرف في التّحقيق التأديبي والمُساءلة التأديبية انطلاقاً من قاعدة أن" الجنائي لا يُوقف التأديبي"، من ثمّ فإنّ مُباشرة المُتابعة الجزائية لا تُوقف التّصرف في شق الإجراءات التأديبية لاستقلال كل منهما في الإجراءات، ومع ذلك يُمكن للإدارة بمُوجب سُلطتها التّقديرية أن تأجل البت في الموضوع إلى غاية صُدور الحُكم الجزائي النّهائي لكي تبت في قرارها بالتسريح إذا تطلب الأمر ذلك، إلاّ أنّه لا يترتّب على التّحقيق القضائي في جريمة جزائية أو السّير في المُحاكمة ضرُورة وقف إجراءات سير المُتابعة التأديبية لأن كُل منهما مُستقل بإجراءاته.

– من حيث الوصف والتكييف:

تختلف الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي في وصفها القانوني، وهذا نظراً لانفصال كُل منهما بقانون خاص ومُستقل عن الآخر، لذلك لا يجوز أن يُوصف الخطأ التأديبي بالأوصاف التي حدّدها قانون العُقُوبات للجريمة، لاسيما أن مُتابعة الموظّف العمومي تقعُ على إخلاله بالتزاماته الوظيفية في المرفق العام، بالتّالي لا يجُوز استعارة أوصاف الجريمة الجزائية نظراً لاختلاف الوصف القانوني الوارد لكل منهما[439]، وهذا ما أكّده المُشرع الجزائري بمُقتضى المادة 160 من قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، حيث نص على أن: " **يُشكل كُل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط، وكُل خطأ أو مُخالفة من طرف الموظّف أثناء أو بمُناسبة تأدية مهامه، خطأً مهنياً ويُعرض مُرتكبه لعُقُوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمُتابعة الجزائية**"[440].

---

[439] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 37.

– زياد عادل، "تسريح الموظف العمومي كأثر للعقوبة الجزائية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 02، بجاية، 2012، ص ص 260–261.

[440] – المادة 160، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

– من حيث الهدف:

لا ريب في اختلاف الهدف المُؤدي إلى قيام المسؤولية الجزائية عن الهدف الذي تصبُو إليه المسؤولية التأديبية، حيث يكمن الفارق بينهما في أنّ المسؤولية الجزائية تُؤدي في النّهاية إلى مُكافحة الجريمة وحماية مصلحة الجماعة من تفحل الجريمة في المُجتمع، بخلاف المسؤولية التأديبية فغايتها هي كفالة حُسن سير المرفق العام بانتظام واطراد عن طريق ردع الموظّفين بتوقيع العُقُوبات التأديبية خلال ارتكابهم للأخطاء التأديبية[441].

يتّضح ممّا سبق بأنّ الجريمة الجزائية تستقل عن الخطأ التأديبي غير أنّ ذلك لا يمنع من تأثير الجريمة الجزائية في المجال التأديبي، حيث أنّ الإدارة المستخدمة بإمكانها أن تستغل أدلة ومُعلومات الجريمة الجزائية في تكييف الخطأ التأديبي تُجاه الموظّف العمومي.

الفرع الثّاني

استقلال المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية

يتعرضُ الموظّف العمومي للمسؤولية الجزائية إذا ارتكب جريمة جزائية، كما تُثبت المسؤولية التأديبية بارتكاب خطأ تأديبي، ممّا يترتّب عنه استقلال كلا المسؤوليتين بذاتهم، وقد لا تتوقف المسؤولية التأديبية على نتيجة المسؤولية الجزائية، باعتبار أنّ الخطأ التأديبي هو تُهمة قائمة بذاتها مُستقلة عن التُّهمة الجزائية، وهذا الاستقلال والانفصال قائم حتّى ولو كانت هناك علاقة ترابط بين الجريمتين، وهذا ما أكّدته المحكمة الإدارية العليا في مصر، حيث ذهبت على أنّه:" ولئن كانت للإدارة أن تُوقع العُقُوبة التأديبية سواء بالفصل أو بما هو أقل دون انتظار لنتيجة المُحاكمة الجنائية مادام قام لديها السّبب المُبرر لهذه العُقُوبة واقتنعت بالدّليل على صحته، إلاّ أنّها قد ترى من المُلائم انتظار الفصل في المُحاكمة الجنائية قبل النّظر في المُحاكمة التأديبية ولكن تلك المُلائمة متروكة لسُلطتها التّقديرية"[442].

---

[441] – عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 52.

– زياد عادل، مرجع سابق، ص 261.

[442] – سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 244.

تطبيقاً لذلك ذهب مجلس الدّولة الجزائري في إطار إدانة موظّف بحُكم جزائي عن جنحة السياقة في حالة سُكر ....، إلى أنّ:" ...ضبط قائد السيارة في حالة سُكر يتنافى مع المهام المُوكلة إليه، لأنّ السياقة في حالة سُكر سواء كانت أثناء تأديته الوظيفة، أو خارج ذلك تجعل من السائق غير مُؤهل للسياقة ونقل الموظّفين، والسّهر على سلامتهم أثناء عملية النقل...، وبالتّالي فإن المُستأنف، قد أحال المُستأنف عليه على لجنة التأديب التي اقترحت تسريحه، وعليه فإنّ القرار المطعون فيه بالإلغاء جاء مُبرر وطبقاً للقانون..."[443].

فضلاً عن ذلك اتّجه مجلس الدّولة على أنّه:" رغم وجود حالياً طعن بالنّقض في حُكم جزائي الذي أدان المُدعي بالأفعال المُرتكبة من طرفه وهو قاضي التّحقيق، فهذا ما يُشكل فعلاً تقصيرياً وإخلال بواجباته المهنية، وهذا ما أشارت إليه المادة 23 من القانون الأساسي للقضاء، والتي أشارت إلى أن:" **يجب على القاضي أن يتقيد في كُل الظُّروف بسُلوك يليق بشرف وكرامة مهنته**"، وبما أنّ هذه المادة جدُّ واضحة وتبين على أنّ القاضي ينبغي أن يكون له سُلوك يليق بشرف وكرامة المهنة حتّى خارج عمله، كما تشير المادة 7 من نفس القانون على القاضي أن يلتزم في كُل الظُّروف بواجب التّحفظ واتّقاء الشُّبهات و السُّلوكات الماسة بحياده واستقلاليته، ...وبالتّالي فإنّ الطّعن بالنّقض غير مؤسّس، ممّا يتعين التّصريح برفضه وتحمل المصاريف القضائية على عاتق المدّعي"[444].

تبعاً لذلك فإنّ استقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي لا يمنعُ من الجمع بين المسؤوليتين دون أن يُعتبر ذلك ازدواجاً، حيث بعد إدانة الموظّف العمومي بعُقُوبة جزائية يُخول للإدارة المستخدمة مُساءلته تأديبيا واتّخاذ الإجراءات اللاّزمة عمّا أتاه من فعل جزائي أدّى إلى إحداث خطأ تأديبي، كما أنّه إذا وقعت مُخالفة إدارية أثناء أداء مهام الموظّف العمومي، فإنّ ذلك لا يمنعُ بأي شكل من الأشكال من إحالته للمُحاكمة الجزائية نتيجة لما بدر

---

[443] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 053988، فهرس رقم 308، بتاريخ 2010/03/11، "قضية السيد رئيس المجلس الشعبي لبلدية سطيف، ضد أ. ب"، (قرار غير منشور).

[444] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 052775، فهرس رقم 46، بتاريخ 2010/01/07، " قضية ب.ع، ضد المجلس الأعلى للقضاء"، (قرار غير منشور).

منه عن الفعل ذاته[445]، وهذا ما أكّده المُشرع الفرنسي، حينما نص في قانون الوظيفة العُمومية بمُوجب المادة 29 على أن " **كُل الأخطاء المُرتكبة من طرف الموظّف في نطاق عمله أو بمُناسبة مُمارسة مهامه، تفرض عليه عُقُوبة تأديبية دون الإخلال بالمُتابعة الجزائية**"[446].

استناداً على ذلك فإنّ أي فعل يرتكبه الموظّف العمومي يُمكن أن يُفضي للمُتابعة التأديبية، ولا يُمكن أن يُشكل سبباً للمُتابعة الجزائية، كما يُمكن أن يرتّب الفعل مُتابعة جزائية من دون أن يُثير أي خطأ تأديبي وهذه الحالة قليلاً ما تتحقق.

"Un fait peut être constitutif de faute disciplinaire et ne pas être une infraction pénale, inversement il peut y avoir infraction pénale sans qu'il y ait faute disciplinaire (mais beaucoup plus rare...)"

إلا أنّ هذا الاستقلال القائم بين كلا المسؤوليتين (الجزائية والتأديبية)، ليس مُطلق لأن الإدارة المستخدمة لا يُمكنها أن تنفي المسؤولية الجزائية التي أقامها الحُكم الجزائي، ممّا قد يترتّب بإقامة المسؤولية التأديبية تُجاه الموظّف العمومي[447].

بالتالّي هُناك استثناءات على استقلال كُل من المسؤولية التأديبية والجزائية، ففي حالة المُتابعة الجزائية بناء على إفشاء السّر المهني، فإنّ الدّعوى التأديبية يتم توقيفها إلى غاية الحُكم النّهائي للقضاء الجزائي لأنّ الفعل الذي تمّ ارتكابه لديه علاقة وطيدة في كُل من الدّعوى التأديبية والدّعوى الجزائية، وفي هذا الصّدد نص المُشرع الفرنسي على أنّه" **في حالة خطأ جسيم مُرتكب من طرف الموظّف ينطوي على عدم احترام الواجبات المهنية، أو أي مُخالفة في القانون العام، فإنّ مُرتكب هذا الخطأ يتم توقيفه من طرف السُّلطة التأديبية ويتم إحالته على المجلس التأديبي**"[448]، غير أن إجراء التّوقيف لا يُمكن مُمارسته لأجل غير مُحدّد وهذا ما أكّدته محكمة الاستئناف الإدارية بليون في فرنسا، حيث ذهبت إلى أنّ رئيس

---

[445] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص ص 208–209.

[446] - Loi n° 83-634 du juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
-DE LAUBADER André, GAUDMET Yves, OP.cit, p 200.

[447] - ELIANE Ayoub, La fonction publique, Masson, Paris, 1975, p 257.

[448] - Loi n° 83-634 du juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
-AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique territoriale, OP.cit, p 219.

المجلس الشعبي البلدي لا يُمكنه توقيف موظّف عن مهامه لمُدة غير مُحدّدة أو لأجل غير مُسمى في إطار شكوى مُقدمة عن فعل أُرتكب خارج نطاق الخدمة[449].

يُستشف ممّا سبق ذكره بأنّ القاضي الإداري في فرنسا قد جسّد استقلال كُل من المسؤولية التأديبية عن الجزائية، فليس للسُّلطة التأديبية أن تستغل سُلطتها التّقديرية في إطار الأفعال المُرتكبة خارج الخدمة لكي تقُوم بمُساءلة الموظّف العمومي تأديبياً، باستثناء ما إذا كانت الجريمة الجزائية التي ارتكبها الموظّف العمومي قد أثارت أخطاء تأديبية، بالتّالي يستحق فيها الموظّف أن يمثل للمُتابعة التأديبية، لذلك اتّجهت المحكمة الإدارية العليا بمصر على أنّ:" حفظ تُهمة الرّشوة قبل المدّعي لعدم كفاية الأدلة لا يُبرئ سُلوكه من الوجهة الإدارية، و لا يمنع من مُؤاخذته تأديبياً وإدانة هذا السُّلوك ولاسيما بعد أن عزّزت تحريات المباحث في أزمنة مُختلفة ما يحوم حول هذا الموظّف من شُبهات كانت كافية لدى الإدارة لتكوين عقيدتها واقتناعها بعدم الاطمئنان إلى صلاحيته للاستمرار في عمله"[450].

كما قضت المحكمة الإدارية العليا:" بمشروعية قرار فصل عامل من وظيفته رغم صُدور حُكم من محكمة الجنايات ببراءته من التُّهمة المنسُوبة إليه، لأن هذه البراءة قد بُنيت على أسباب قوامُها الشّك الذي وإن كان يشفع له درء العُقُوبة الجنائية عنه، فإنّه لا يرفع عنه مسئوليته في المجال الإداري، ولأنّ الأمر يتعلق في المجال الإداري لا بالقصاص منه، بل بالاطمئنان إلى وُجوده في وظيفته وإلى صلاحيته للقيام بأعبائها على الوجه الذي يُحقق الصالح العام"[451].

تأسيساً لما سبق ذكره يتّضح استقلال كل من المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية لأن البراءة من التُّهمة الجزائية لا تعني إفلات الموظّف وعدم قيام مسؤوليته التأديبية، كما أنّ

---

[449] -T.A, Nancy 26/02/2002, in AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique territoriale, OP.cit, p 219.

[450] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، سنة 1958، المشار إليه لدى، سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 247.

[451] – حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر، جلسة 9 يونيو 1962، المشار إليه لدى، أحمد محمد بن صديق أحمد الفلاتي، مرجع سابق، ص 56.

هذا الاستقلال القائم بين المسؤوليتين لا يمنع بأي حال من الأحوال من إمكانية الجمع بينهما إذا توافرت مُقتضيات ذلك دون أن يُعتبر ذلك ازدواجاً في المسؤولية.

الفرع الثّالث

استقلال العُقُوبة الجزائية عن العُقُوبة التأديبية

رغم تشابه وتقارب العُقُوبة الجزائية مع العُقُوبة التأديبية كجزاء، إلاّ أنّهما يستقلان ويختلفان عن بعضهم البعض في العديد من النّواحي ومن أبرزها:

- نطاق تطبيق العُقُوبة:

تُطبق العُقُوبة الجزائية على كل الأشخاص، سواء تعلق الأمر بالموظّفين الذين ارتكبوا مُخالفات جزائية، أو غير الموظّفين، والعبرة هنا هي بوقوع الجريمة الجزائية بغض النّظر عن ما إذا تمّ ارتكاب الجريمة داخل نطاق الخدمة أو خارجها، بخلاف العُقُوبة التأديبية التي جاءت لكي تُوقع على كُل من أخل بواجبات الوظيفة، بالتّالي تُوقع على من تتوافر فيه صفة الموظّف العمومي فقط.

- سبب توقيع العُقُوبة:

تتحلّى العقوبة التأديبية بطابع وظيفي خاص بها، فأي فعل من شأنه أن يُثير أخطاء تأديبية حتّى ولو كانت خارج نطاق الخدمة، فإنّ الأمر يستوجب توقيع عُقُوبة تأديبية بالنّظر إلى ارتباط مثل هذه الأفعال بالوظيفة المُمارسة، أمّا فيما يتعلق بالعُقُوبة الجزائية فهي تشمل كُل خطأ جزائي نص عليه المُشرع في قانون العُقُوبات سواء تمّ ارتكابه في نطاق الخدمة، أو خارجه، بالتّالي فالعُقُوبة التأديبية ليس لها أي تأثير على العُقُوبة الجزائية[452]، بخلاف العُقُوبة الجزائية فإنّه لا تُوجد أي أحكام تشريعية أو تنظيمية تمنع الإدارة من القيام باتّخاذ قرار مُسبب بسبب عُقُوبة جزائية لتوقيع العُقُوبة التأديبية في مُواجهة الموظّف العمومي[453].

[452] - DE LAUBADER André, GAUDMET Yves, OP.cit, p 195.
[453] - C.E 24/06/1988, Ibid, p 195.

- سُلطة إصدار العُقُوبة:

تصدر العُقُوبة التأديبية في الغالب من طرف السُّلطة التأديبية، أو مجالس تأديبية باستثناء الدّول التي تأخذ بالنّظام القضائي، وهذا لأن السُّلطة التي تملك التّعيين هي التي تملك مُمارسة السُّلطة التأديبية، لذا يُخول لها أن تُفوض مهامها التأديبية بخلاف القضاء فهو لا يملك صلاحيات التّفويض، بالتّالي فالعُقُوبة الجزائية يختص بإصدارها القاضي الجزائي[454]، وهو ما يُجسد اختلاف سُلطة توقيع العُقُوبة لكل من النّظام الجنائي والتأديبي فلكل سُلطة اختصاصها المنُوط بها، فيُمكن عند ارتكاب خطأين أو جريمتين (جزائية، تأديبية)، أن تقُوم السُّلطة التأديبية بإصدار قرارها بدون أن تنتظر القاضي الجزائي في حالة ارتكاب الموظّف أخطاء غير مشروعة تُشكل موضُوع مُتابعة جزائية وتأديبية في ذات الوقت، ممّا يُؤدي إلى إمكانية إصدار العُقُوبة التأديبية قبل البت من طرف القاضي الجزائي في إطار إصدار العُقُوبة الجزائية، كما تستطيع أيضاً أن توقف إصدار القرار التأديبي إلى غاية صُدور الحُكم الجزائي[455].

جدير بالذّكر إلى أنّ القرار المُتّخذ من قبل السُّلطة التأديبية لا يسري ولا يأخذ به أمام القاضي الجزائي، كما أنّ الحُكم الجزائي بالبراءة قد لا يلزم السُّلطة التأديبية في الأخذ به لأنّه قد يُشكل الفعل المُرتكب من طرف الموظّف خطأ تأديبي يستوجبُ عُقُوبة تأديبية، ولا يُشكل جريمة جزائية يستحق عليها عُقُوبة جزائية، باستثناء الإدانة بحُكم جزائي فالإدارة مُلزمة بالانصياع للحُكم الجزائي[456]، وهذا ما أكّده مجلس الدّولة الجزائري حين أشار إلى أنّه" يتعين على الإدارة إذا ثبتت الأفعال المادية المُرتكبة من طرف القضاء تُجاه الموظّف العمومي أن تمتثل للعُقُوبة الجزائية، وهو ما يُفضي في أغلب الأحيان إلى مُتابعة تأديبية"[457]، وعلاوة

---

454 - AYOUB Eliane, OP.cit, p 255.
455 - T.A, Bordeaux, 10/02/2000, in DE LAUBADER André, GAUDMET Yves, OP.cit, p 196.
456 - ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, OP.cit, p 336.
457 - C.E, 30/07/2001, Ibid, p 337.

على ذلك فقد يترتّب عن فعل مُعين عُقُوبة جزائية دون أن ينتج عنه عُقُوبة تأديبية إلاّ أنّ هذه الحالة نادرة جداً[458].

- هدف العُقُوبة:

تستهدف العُقُوبة التأديبية تحقيق حماية المصلحة العامة للمرفق العام لتسييره بانتظام واطراد، في حين أنّ العُقُوبة الجزائية تُسلط لهدف حماية المُجتمع وكيانه من تفحّل الجريمة أو مُكافحتها[459].

- العفو عن العُقُوبة:

يتّخذ العفو الشّامل كأصل عام في إطار العُقُوبة الجزائية ولا يشمل العُقُوبة التأديبية، إلاّ باستثناء ما نص عليه العفو بنص صريح، ومع ذلك فإنّ أحكام العفو الشّامل إذا تضمنت العُقُوبة التأديبية قد يحرم ويُمنع منها الموظّف الذي ارتكب فعلاً يُخل بشرف ونزاهة وظيفته وهذه مسؤولية من المسؤوليات الواقعة على عاتق الدّولة في إطار إثبات هذه الوضعيات[460].

- الحق الذي تُصيبه العُقُوبة:

تُصيب العُقُوبة الجزائية كل فرد ارتكب خطأً جزائياً وذلك إمّا في حياته كالإعدام، أو حريته كالحبس، أو في ماله كالغرامة[461]، كما أنّ العُقُوبة الجزائية يُمكن أن تلحق بعُقُوبات تكميلية يُمكن أن تُؤثر على الوضع الوظيفي للموظّف كفُقدان الحُقوق المدنية، أو مُمارسة أي نشاط أو وظيفة[462]، بخلاف العُقُوبة التأديبية التي لا يتعدى أثرها المُحيط الوظيفي فقط للموظّف العمومي.

- تحديد العُقُوبة:

غالباً ما لا يُوجد حصر للأخطاء التأديبية لأن هناك بعض التّشريعات التي تركت سُلطة تقديرية للإدارة في تقرير العُقُوبة التأديبية بما يتناسب والخطأ التأديبي المُرتكب على حسب الوظيفة المُمارسة، بخلاف الجريمة الجزائية فعُقُوبتها مُحدّدة ولا يستطيع القاضي استعمال

---

458 - AYOUB Eliane, OP.cit, p 257.

459 - Ibid, p 257.

460 - C.E, 20/11/1962, in DE LAUBADER André, GAUDMET Yves, OP.cit, p p 196-197.

461 – نواف بن خالد فايز العتيبي، مرجع سابق، ص 36.

462 - ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, OP.cit, p 338.

سُلطته التّقديرية في ذلك لكونه مُقيد بما نص عليه المُشرع، بالتّالي لا جريمة ولا عُقُوبة إلاّ بنص[463].

انطلاقاً ممّا سبق ذكره يُستخلص اختلاف كل من العُقُوبة الجزائية عن العُقُوبة التأديبية، فلا تمنع أو تجب إحداهما الأخرى، إذ تستقل الجريمة الجزائية بعُقُوبة جزائية والخطأ التأديبي بعُقُوبة تأديبية، ولا يُعتبر الجمع بينهما ازدواجاً في العُقُوبة.

المطلب الثّاني

الحُكم الجزائي وآثاره على الموظّف العمومي

قد تُؤدي أصداء الحُكم الجزائي إلى تسريح الموظّف العمومي بقوة القانون، حيث يصدر التسريح تبعاً للحُكم الذي ينطوي على عُقُوبة جزائية، لاسيما أنّ القانون يُدين الموظّف والحُكم عليه جزائياً في الجرائم التي يرتكبها، من ثمّ فإنّ العُقُوبة الجزائية إلى جانب ما تُحدثه من تأثير في المُتابعة الجزائية والتأديبية، فإنّها تُحدث أيضاً أصداء من النّاحية الوظيفية يتضمنها الحُكم الجزائي بحرمان الموظّف من تولية الوظائف سواء كان ذلك مُؤقتاً أو دائماً[464]، ناهيك على أنّ العُقُوبة الجزائية التي توقع على الموظّف العمومي خلال صُدورها في حُكم جزائي يُمكن أن تُفضي به إلى حرمانه من وظيفته دون تدخل الإدارة، وقد أشار القضاء الإداري الفرنسي على أنّ هذه الحالة التي تُؤدي إلى تسريح الموظّف لا تتدرج ضمن الإجراءات التأديبية لأن سبب انتهاء خدمة الموظّف هو الحُكم الجزائي الذي يحتوي على عُقُوبة جزائية[465].

بالنّظر إلى الأثر الذي يُحدثه الحُكم الجزائي تُجاه الموظّف العمومي، سيتم العُروج إلى شُروط الحُكم الجزائي لترتيب آثاره على الموظّف العمومي(**الفرع الأوّل**)، ثمّ إلى تبيان الجرائم المُؤدية لتسريح الموظّف العمومي (**الفرع الثّاني**)، مع إبراز آثار الحُكم الجزائي

---

463 – نواف بن خالد فايز العتيبي، مرجع سابق، ص 37.

464 – ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2003، ص253.

465 - C.E, N°143062, 23/12/1994, in GANDREAU Daniel, "Le régime disciplinaire applicable aux fonctionnaires français", Revue du Conseil d'Etat, N° Spéciale, Alger, 2007, p 54.

على الموظّف العمومي في قانون الوظيفة العُمومية **(الفرع الثّالث)**، ثم آثار الحُكم الجزائي على الموظّف العمومي في قانون العقوبات **(الفرع الرّابع)**.

الفرع الأوّل

شُروط الحُكم الجزائي لترتيب آثاره على الموظّف العمومي

لا تقوم حُجية الحُكم الجزائي تُجاه الموظّف العمومي، إلاّ إذا توافرت فيه العديد من الشُّروط، وهذا نظرا لما تُشكله أصداء الحُكم الجزائي من أهمية بالغة التّأثير في المسار المهني للموظّف، لاسيما أنّه قد يُدينه بالتُّهم المنسُوبة إليه، أو يُبرئه ويُعفي سبيله من العُقُوبة الجزائية، ومن أهم الشُّروط التي ترتب أثراً على الموظّف العمومي ما يلي:

- أن يكون الحُكم الجزائي صادر عن محكمة وطنية:

ترتبط قواعد قانون العُقُوبات ارتباطاً وطيداً بالنّظام العام، لذا يستدعي الأمر صُدور الحُكم عن محكمة وطنية مُختصة استناداً إلى مبدأ إقليمية القوانين الجزائية، حيث يكون الحُكم قاصراً على الدّولة التي صدر فيها ما لم يكن بين الدّولتين اتفاقية تقضي بغير ذلك، من ثمّ يُمكن أن يكون للأحكام الأجنبية أثر سلبي أمام القضاء الوطني[466]، وهذا ما أخذ به المُشرع الجزائري بمُقتضى قانون الإجراءات الجزائية، حيث نصّت المادة 582 على أن: " **كُل واقعة موصوفة بأنّها جناية مُعاقب عليها في القانون الجزائري ارتكبها جزائري في خارج إقليم الجُمهورية يجوز أن يُتابع ويُحاكم فيها في الجزائر، غير أنّه لا يجوز أن تُجرى المُتابعة أو المُحاكمة إلاّ إذا عاد الجاني إلى الجزائر ولم يثبت أنّه حُكم عليه نهائياً في الخارج وأن يثبت في حالة الحُكم بالإدانة أنّه قضي العُقُوبة أو سقطت عنه بالتّقادم أو حصل على العفو عنها**"[467]، كما طبق أيضاً المُشرع الجزائري الأثر الإيجابي في مادة الجرائم الجزائية، حيث نصّت المادة 312 من قانون العقوبات على أنّه: " **في حالة صُدور حُكم من جهة قضائية أجنبية حاز قُوة الشيء المقضي فيه عن أفعال تكون إحدى الجرائم المُحدّدة في هذا القسم**

---

[466] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص ص 252–253.

[467] – المادة 582، من الأمر رقم 155/66، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر عدد 48، بتاريخ 10 جوان 1966.

طبقاً للقانون الجزائري، تُقرر محكمة محل إقامة المحكوم عليه مُنعقدة في غرفة مشورة وبناء على طلب النّيابة العامة وبعد دعوة صاحب الشّأن قانوناً للحضور، أنّه ثمّة محل لتطبيق المنع المنصوص عليه في المادة 311"[468].

- أن يكون الحُكم الجزائي صادراً عن جهة قضائية:

ينتج الحُكم الجزائي أثره بصُدوره عن محكمة خوّلتها الدّولة بصُورة مشروعة للفصل في القضايا الجزائية، و لا يكفي أن يصدر الحُكم من محكمة جزائية حتّى يكون الحُكم جزائياً، بل إن الأمر يقتضي أن تخضع المحكمة الجزائية لقواعد قانون العُقُوبات ومبادئه المُستقرة، من ثمّ تقوم بمُلاحقة الجريمة التي يُعاقب عليها قانون العقوبات أو القوانين التي تقضي بمُعاقبة من يخالف أنظمتها[469].

- أن يكون الحكم الجزائي نهائي تُجاه الموظّف العمومي:

يقتضي الأمر أن يكون الحُكم الجزائي نهائياً كشرط ضروري حتّى يُرتب أثره على الموظّف العمومي بالتسريح كأثر للعُقُوبة الجزائية المُطبقة عليه، أو بمعنى آخر أنّ الحُكم قد اكتسب الدّرجة القطعية لتنفيذه، ولم يعُد يقبل أي طريق من طُرق الطّعن العادية سواء تعلق الأمر بالمُعارضة أو الاستئناف[470].

أمّا بالنّسبة للطّعن بالطّرق غير العادية، فقد أقر المُشرع الجزائري صراحة في قانون الإجراءات الجزائية بنص المادة 1/499، على أن:" **يُوقف التّنفيذ خلال ميعاد الطّعن بالنّقض، وإذا رفع الطّعن فإلى أن يصدر الحُكم من المحكمة العليا، وذلك فيما عدا ما قضي**

---

[468] – المادة 312، من الأمر رقم 156/66، المتضمن قانون العقوبات، السّالف ذكره.

– تنص المادة 311، من القانون السّالف ذكره، على ما يلي:" كُل حُكم عن إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم يستوجب بقُوة القانون الحُكم بالمنع من مُمارسة أيّة مُهمة أو أداء أي عمل بأيّة صفة كانت في العيادات أو دور الولادة في أيّة مؤسّسة عُمومية أو خاصة تستقبل عادة النّساء في حالة عمل حقيقي أو ظاهر أو مُفترض وذلك بأجر أو بغير أجر، وكُل حُكم عن الشُّروع أو الاشتراك في الجرائم ذاتها يستتبع ذات المنع".

[469] – أنطوان سعد، أثر الحكم الجزائي على الحكم الإداري والتأديبي وعلى الإدارة " دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008، ص 16.

[470] – خميس السيد إسماعيل، موسوعة القضاء التأديبي وطرق الطعن في الأحكام أمام المحكمة الإدارية العليا، دار الطباعة الحديثة، القاهرة، 1994، ص 309.

فيه الحُكم من الحُقوق المدنية"[471]، وتطبيقاً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في هذا الصّدد إلى أنّ"... الأحكام القضائية الصّادرة ضد المُستأنف عليه غير نهائية وتمّ الطّعن فيها بالنّقض بمُوجب إشهاد الطّعن بالنّقض رقم 06/718، المؤرخ في 2006/12/17، والثّاني رقم 07/819 المؤرخ في 2007/10/03، وعليه فإنّ الطّعن بالنّقض في القرارات الجزائية يُوقف تنفيذها، وبالتّالي فإنّ المُستأنفة (البلدية) عند إصدارها قرار التسريح بسبب الإدانة الجزائية فإنّ الأحكام الصّادرة بها لم تكن نهائية ممّا يجعل قرار التسريح يتّسم بتجاوز السُّلطة وعدم المشروعية"[472].

بالمُقابل فإنّ المُشرع المصري خالف المُشرع الجزائري، حيث ذهب في نص المادة 496 من قانون الإجراءات الجزائية بأنّه:" **لا يترتّب على الطّعن بالنّقض إيقاف التّنفيذ إلاّ إذا كان الحُكم صادراً بالإعدام**"، لذلك اتّجه جانب من الفقه ومن بينهم **الدكتور محمد عصفور** إلى أنّه يجب إرجاء تنفيذ الآثار التّبعية أو التّكميلية المُترتبة على الحُكم لحين الفصل في الحُكم بمعرفة محكمة النقض، وحُجّته في ذلك هو الخشية من المساس بالمركز الوظيفي للموظّف فيما لو حُكم عليه بالبراءة بالنّقض وتمّ تسريحه قبل الحُكم، وهو ما سيؤدي إلى إعادة النّظر في دمجه وإعادته لوظيفته"[473].

يتّضح جلياً بأنّ المُشرع الجزائري قارب الصّواب مُقارنة بالقانون المصري، باعتبار أنّه قد صرّح بنص صريح على وقف تنفيذ العُقُوبة الجزائية الواردة في الحُكم إلى غاية البت فيها نهائيا بالنّقض، وهو ما يُثري المُحاكمة العادلة للموظّف العمومي ويزيد من ضماناته إلى غاية استنفاذه لطُرق الطّعن المُتاحة إليه سواء كانت بالطّريق العادي أو غير العادي، فيما خالف المُشرع المصري ذلك وصرّح بإباحة تنفيذ العُقُوبة الجزائية التي يتضمنها الحُكم باستثناء عُقُوبة الإعدام، وهو ما يطرح تساؤل حول مدى تحقيق المُحاكمة العادلة للموظّف المُتّهم بجريمة جزائية وهو في ذات الوقت محبوس ولم يستنفذ ضمانات الطّعن المُتاحة له،

---

[471] – المادة 1/499، من الأمر رقم 155/66، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، السّالف ذكره.

[472] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 063850، فهرس رقم 355، بتاريخ 2011/04/14، " قضية بلدية البواعيش، ضد ب.ع"،(قرار غير منشور).

[473] – نقلا عن بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 259.

وهذا ما يُعدُّ إهداراً لقاعدة المُتّهم برئ حتّى تثبت إدانته، فحبّذا لو أعاد المُشرع المصري النّظر في المادة 469 من قانون الإجراءات الجزائية.

الفرع الثّاني

الجرائم المُؤدية لتسريح الموظّف العمومي

تنقسم الجرائم إلى جنايات وجُنح ومُخالفات، ويتم هذا التّقسيم وفقاً للعُقُوبات الجزائية التي توقع على كل جريمة وفقاً لقانون العُقُوبات، لذلك يخضعُ لها الموظّف وغيره من الأشخاص في المُجتمع، إلاّ أنّ التّساؤل الذي يطرح نفسه في هذا الصّدد، **ما هي الجرائم التي تُؤدي إلى تسريح الموظّف العمومي إذا ارتكب أياً منها وصدر ضدّه حُكم بالإدانة؟**

استقر الفقه والقضاء على أنّ المُخالفات مُستبعدة في هذا المجال حتّى ولو كانت ماسة بالشّرف، وقد أصّلت الجمعية العُمومية لقسمي الفتوى والتّشريع في مصر هذا المعنى في فتواها الصّادر في 16 مارس سنة 1956، حيث أقرت: " لئن كان الأصل أن لفظ جريمة ينصرف إلى الجنايات والجُنح والمُخالفات في مفهوم قانون العُقُوبات ...، فإنّ المانع من التّعيين في الوظيفة العامة وبحُكم اللّزوم من الاستمرار فيها، لا يصدق على المُخالفات لخُروج هذه الجرائم من دائرة رد الاعتبار"[474].

استناداً إلى ذلك اتّجه المُشرع الجزائري وفقا للمرسوم رقم 82/302 على أن: " **يُعد خطأً من الدّرجة الثّالثة...ارتكاب جُنحة أو جناية طوال علاقات العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تُثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة**"[475].

تأسيساً على ذلك يتّضح بأنّ المُخالفات لا تُؤثر على المركز الوظيفي للموظّف العمومي، بخلاف الجُنح والجنايات.

جدير بالذّكر إلى أنّ حالة تحديد الجرائم المُخلّة بالشّرف والأمانة قد أثارت جدلاً واسعاً من طرف الفقه والقضاء، وهذا نظراً لصُعوبة حصر هذه الجرائم و تعريف التّشريعات

---

[474] – عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 100.

[475] –المادة 10/71، من المرسوم 82/302، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، السّالف ذكره.

المُقارنة للجريمة المُخلّة بالشّرف أو الأمانة سواء في قانون العُقُوبات أو قوانين الوظيفة العُمومية، ممّا فسح المجال للإدارة لكي تُقدر ما يُعتبر من الجرائم مُخلاً للشّرف أو الأمانة، وما لا يُعتبر كذلك على أن تخضع في ذلك لرقابة القضاء.

أمام عدم تعريف جُل التّشريعات المُقارنة للجرائم المُخلّة للشّرف أو الأمانة، فقد اتّجهت المحكمة الإدارية العليا بمصر إلى تعريفها على أنّها: " تلك التي ترجع إلى ضُعف في الخُلق وانحراف في الطّبع مع اعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل ونوع الجريمة وظُروف ارتكابها والأفعال المُكونة لها، ومدى التّأثر بالشّهوات والنّزوات وسُوء السّيرة، ومدى انعكاس أثرها على العمل وغير ذلك من الاعتبارات"[476].

بمُوجب ما سبق ذكره يُستشف بأنّ الجريمة المُخلّة للشّرف ترتبطُ ارتباطاً وثيقاً بالأخلاق والمُثل السّائدة في المُجتمع والتي تختلف من مُجتمع إلى آخر.

تبعاً لذلك قضت المحكمة الإدارية بفرساي في فرنسا على رفض طلب الطّاعن تطبيقاً لما جاء به قانون التّربية في فرنسا بمُوجب المادة 5/911، التي أقرت بأنّ:" كُل من يتعرض لإدانة قضائية لها علاقة بالأخلاق ومع النّظام والأعراف يمنع من إدارة مؤسّسة تعليمية أو العمل فيها، لذلك فإنّ تصرف السُّلطة الإدارية في هذا الشّأن يُعتبر استخلاصاً لعدم القُدرة في التّعليم وهي صلاحية من صلاحيات الإدارة المستخدمة"[477].

كما ذهب مجلس الدّولة الفرنسي في إحدى القضايا المعروضة عليه على أنّ: " الأستاذ المُدان بجريمة أو جُنحة مُخلّة بالأمانة والشّرف، لاسيما المُخالفات الجنسية تسمح للإدارة المستخدمة في أن تتّخذ قرارها بالعزل" [478].

فضلاً عن ذلك قد تتجه الإدارة حتّى إلى حرمان الموظّف من العفو الشّامل المُتضمن للعُقُوبة التأديبية إذا ارتكب جريمة مُخلّة بالشّرف، وتأييداً لذلك اتّجهت المحكمة الإدارية

---

[476] – ممدوح الطنطاوي، مرجع سابق، ص ص 290–291.

[477] - T.A, Versailles, N° 0806568, 18/10/2010, in A.J.F.P, N° 03, Paris, Mai-Juin 2011, p 180.

[478] - " les enseignent condamnés pour crimes ou délits contraires a la probité ou aux mœurs- ce qui recouvre dans les deux tiers des cas des infraction sexuelles- pour lesquels l'administration a compétence liée pour révoques", C.E, 28/07/1995, in NIQUEGE Sylvain, OP.cit, p 196.

بفرنسا إلى أنّه:" يُمكن للعفو أن يمس الأخطاء والعُقُوبات التأديبية باستثناء العُقُوبة المُسلطة على جريمة مُخلّة بشرف المهنة، ومثال ذلك المُمرض العقلاني (خاص بالأمراض العقلية) الذي يلطُم أو يضرب المريض، فهو فعل يُعد من قبيل الأفعال المُنافية لشرف المهنة، ومثل هذه الأفعال لا يُعفى عنها جزائياً[479]، لذلك اتّجه مُدير المُستشفى إلى رفض العفو للمعني بالأمر في الجانب التأديبي في إطار قانون العفو الشّامل، وهو ما أكّده القاضي الإداري، حيث ذهب إلى أنّ مثل هذا التّصرف من شأنه أن يحرم المعني من تطبيق قانون العفو المُقرر بمُوجب المادة 14 من قانون 3 أوت 1995"[480].

علاوة على ذلك قام مُدير الأكاديمية بتسريح أستاذ وحرمانه من العفو نتيجة لأفعال مُخلّة بشرف المهنة ارتكبها المعني في إطار حياته الخاصة، حيث تعود خلفيات القضية إلى إدانته بحُكم جزائي نتيجة لإخفائه في منزله لشرائط فيديو تتضمن أفلام خليعة للأطفال قُصر وهو ما أكّدته المحكمة الإدارية في حُكمها كأول درجة وأقره أيضاً مجلس الدّولة بعد استئناف المعني[481].

بالرّغم من التّطبيقات القضائية التي اتّجه إليها القضاء الإداري، إلاّ أنّ مجلس الدّولة الفرنسي أكّد صُعوبة الإلمام بالجرائم المُخلّة بالنّزاهة والشّرف وهذا راجع لطبيعة الوظائف المُمارسة[482]، غير أنّ ذلك لم يمنع مجلس الدّولة الفرنسي من تبيان بعض المُخالفات والجرائم الماسّة بشرف الوظيفة ومن بينها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- التصرّيح الكاذب للشّهادة.
- تزوير الشّهادات.
- اختلاس وسرقة الأموال.
- إخفاء لمخزون أو ذخيرة.

---

[479] -T.A, Toulouse, 23/03/1999, in DIDIER Jean-Pierre, OP.cit, p 136.
[480] - C.E, 28/07/2000, in AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique, 4ème édition, OP.cit, p 434.
[481] -C.E, 08/07/2002, in DIDIER Jean-Pierre, OP.cit, p 136.
[482] -C.E, 03/05/1961, in PLANTEY Alain, La fonction publique traité général, 2ème édition, OP.cit, p 484.

- إفشاء السّر المهني.
- الحُصول على امتيازات.
- الغش في تحصيل المنح والمُرتبات أو التّحصيل الإضافي الغير مشروع.
- اختلاس أو غش في إطار المواد الغذائية.

بالتّالي يختلف تعريف الإخلال بشرف المهنة أو الوظيفة على حسب طبيعة الوظيفة وموقف الموظّف المعني بالأمر، لذا فإنّ عدم احترام الواجبات المهنية لا يُعد من قبيل الإخلال بشرف المهنة الوظيفية لأن موقف الموظّف في هذه الوضعية لم يُحقق الضّرر وحالات التّنافي تُجاه المرفق العام، كما أنّه لم يتّجه إلى استعمال صفة الغش والخداع والتّحايل[483].

يُستخلص مما سبق ذكره بأنّ المُشرع الفرنسي فسح المجال للسُّلطة الإدارية المُختصة كي تُراعي الجرائم التي تتنافى والوظيفة التي يشغلها الموظّف، فإذا رأت أنّ الجريمة الجزائية المُرتكبة قد تُؤثر على نزاهة وشرف الوظيفة فيُمكنها أن تُسرح الموظّف نهائياً من الخدمة.

أمّا بالنّسبة للمُشرع الجزائري، فلم يتعرض لتحديد الجرائم المُخلّة بشرف وأمانة الوظيفة ويبقى للإدارة المستخدمة أن تتّخذ ما تراهُ مُناسباً في حال ارتكاب جريمة جزائية، حيث أقرت التّعليمة رقم 07 الصّادرة من وزارة الداخلية، والمُتعلقة بالإجراءات التأديبية على أن" الإدانة الجزائية حتّى ولو كانت بسيطة أو مُماثلة لوقف التنفيذ، ويُمكن أن تكون في جميع الأحوال سبباً في عدم الاحتفاظ بالموظّف المُدان في المنصب الذي يحتله، وللجهة الإدارية أن تُقدر ما إذا كانت مصلحة المرفق تتطلب نقله أو تسليط أي عُقُوبة تأديبية أخرى[484]، من ثمّ ترك المُشرع الجزائري كذلك المجال للسُّلطة الإدارية لتتّخذ ما تراهُ مُناسباً في إطار الجرائم الماسّة بشرف وأمانة الوظيفة.

لذلك يُحبذ على المُشرع الجزائري أن يُحدّد الجرائم التي تتنافى وشرف الوظيفة، وهذا حتّى لا تستغل الجهة الإدارية سُلطتها في تسريح الموظّف كجريمة القتل الغير عمدي التي قد

---

[483] - PLANTEY Alain, La fonction publique traité général, 2ème édition, OP.cit, p 484.

[484] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص ص 276–277.

يرتكبها موظّف خلال قيادته لسيارته الشّخصية في حادث مرور، وهذا ما قد يترتّب عليه حُكم جزائي يصدر عن القضاء الجزائي، وهي الوضعية التي لا تستدعي بنظرنا تسريح الموظّف لأن حالة الانتفاء مع شرف الوظيفة غير موجودة.

الفرع الثّالث

آثار الحُكم الجزائي على الموظّف العمومي في قانون الوظيفة العُمومية

يقتضي على الموظّف العمومي بعد أداءه لواجباته المهنية في الخدمة أن يتحلّى بسُلوك سوي ويُحافظ على نزاهة وكرامة وظيفته حتّى خارج نطاقها، باعتبار أنّ بعض التّصرفات الخاصة التي يقوم بها قد تُؤثر بطريق غير مُباشر على عدم حُسن سير المرفق العام واستقلالية وكرامة الوظيفة العُمومية، لذا سارت التّشريعات المُقارنة إلى اتّخاذ التّدابير الوقائية التي تحمي الوظيفة العُمومية من المساس بها[485].

استناداً إلى ذلك نص المرسوم رقم 59/85 على أن:" **يُوقف الموظّف فوراً إذا تعرض لمُتابعة جزائية لا تسمحُ بإبقائه في العمل نظراً للطّبيعة الخاصة التي تكتسيها المهام المُسندة إلى المؤسّسات والإدارات العُمومية، والعواقب التي تترتّب عليها فيما يتعلق بواجبات العُمال المعنيين المهنية، ولا تُسوى وضعيتهُ نهائياً إلاّ بعد أن يُصبح القرار القضائي الذي يترتّب على المُتابعة الجزائية نهائياً، ويُمكن أن يصحب مُقرر التّوقيف طوال ستّة(6) أشهر على الأكثر إبقاء جُزء من الأجر الأساسي لا يتجاوز ثلاثة أرباعه**

لا تُطبق أحكام هذه الفقرة السّابقة إذا حصلت المُتابعات بعد ارتكاب خطأ مهني جسيم يُمكن أن ينجرّ عنه التسريح"[486].

كما أقر المُشرع الجزائري في قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، "**بتوقيف الموظّف العمومي الذي كان محل مُتابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ويُمكن أن يستفيد خلال مُدة ستة أشهر، ابتداءا من تاريخ توقيفه على الإبقاء بجُزء من راتبه بما لا**

---

[485] – عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 18.

[486] – المادة 131، من المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

يتعدى النّصف، كما يستمر في تقاضي مُجمل المنح العائلية، ولا يُمكن بأي حال من الأحوال أن تُسوى وضعية الموظّف العمومي الإدارية، إلاّ بعد أن يُصبح الحُكم المُترتّب على المُتابعات الجزائية نهائياً"[487].

يتّضح جلياً ممّا سبق ذكره، أنّه يُمكن للإدارة إمّا تأجيل اتّخاذ أي قرار إلى غاية البت في الدّعوى الجزائية إذا كانت الجريمة لا تستحق توقيف الموظّف، أو تعليق الرّابطة الوظيفية بينها وبين الموظّف بالتّوقيف كإجراء تحفظي إلى غاية صُدور حُكم نهائي لكي تُكوّن عقيدتها بالإدانة وتُصدر قرار التسريح كأثر لمضمون الحُكم الجزائي الذي ينطوي على عُقُوبة جزائية.

بالمُقابل نصّ المُشرع الفرنسي في المادة 24 للقانون الصّادر في 13 جويلية 1983، المتضمن حُقوق وواجبات الموظّف على أن:" **يكون الإنهاء النّهائي للوظيفة في إطار شطب الإطارات ونزع صفة الموظّف... وذلك نتيجة الحرمان بقرار القضائي من مُمارسة وظيفة عُمومية**"[488].

تبعاً لذلك أقر مجلس الدّولة الفرنسي، على أنّه لا يُمكن للموظّف أن يحصل على أي مبلغ من سلك وظيفته ابتداء من تاريخ صُدور الحُكم الجزائي بالإدانة [489].

كما أنه إذا ارتكب الموظف العمومي جريمة جزائية خارج نطاق الخدمة، فإن السلطة التأديبية ليست مجبرة لمباشرة المتابعة التأديبية في حالة تحريك المتابعة الجزائية ضد الموظّف، إلاّ أنّ القضاء قد أقر حالتين يفرض فيهما على السُّلطة التأديبية أن تتخذ قراراً ناتجاً عن الحُكم الجزائي الصّادر من طرف القاضي الجزائي، حتّى وإن كان الخطأ المُرتكب خارج نطاق الخدمة[490].

---

[487] – المادة 174، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[488]- Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p 312.

[489] - C.E, 15/11/1987, in PEISER Gustave, Droit de la fonction publique, 20éme, edition, OP.cit, p 68.

[490] - NIQUEGE Sylvain, OP.cit, p 195.

– من جانب الحالة الأولى: يقتضي أن يصدر الحُكم الجزائي ضد الموظّف العمومي بالمنع من مُمارسة وظيفة عُمومية أو نشاط عُمومي في مُدّة مُحدّدة (طبقا للمادة 131/27 من قانون العقوبات الفرنسي) وهذا عادة ما يكون بالأخص في الأفعال التي تمُسُّ بالنّزاهة أو الفساد أو مُمارسة غير مشروعة للوظيفة.

– أمّا بالنّسبة للحالة الثانية: فهي تخص سُقوط جُزء أو كُل من الحُقوق المدنية للموظّف، وهذا ما يخضع لتقدير القضاء بفُقدان جُزء أو كُل من حُقوقه المدنية بما فيها صفته كموظّف تطبيقاً لنص المادة 24 من القانون رقم 83/634 السّالف ذكره[491].

فضلاً عن ذلك يُمكن للموظّف العمومي أن يرتكب جريمة جزائية في إطار أداءه لمهامه، كطبيب المُستشفى الذي يرتكب أخطاء طبية تُؤدي إلى جُروح غير عمدية للمريض، أو الشُّرطي الذي يسوق سيارة الخدمة فيرتكب حادث أثناء أوقات العمل، ممّا يُؤدي بالإدارة إلى اتّخاذ إجراء المُتابعة التأديبية ضدّه، ناهيك على أنّها تملكُ حق توقيفه إذا رأت داعياً لذلك كإجراء تحفظي دون الإخلال بالمُتابعة الجزائية، إلاّ أنّه يُمكن للإدارة أن تحمي الموظّف العمومي أثناء أداء مهامه من المُتابعة الجزائية إذا رأت حائلاً لذلك تحت رعاية الحماية الوظيفية كالأخطاء الغير عمدية التي يرتكبها طبيب المُستشفى أثناء أداء مهامه[492].

يُستشف ممّا سبق ذكره بأنّ الموظّف العمومي إذا ارتكب جريمة جزائية أثناء أداء مهامه، فإنّه يتعرض لمُتابعة تأديبية قد تُؤدي إلى تسريحه دون أن تنتظر الإدارة صُدور الحُكم الجزائي النّهائي، أمّا إذا ارتكب جريمة جزائية خارج نطاق الخدمة فيقتضي على الإدارة أن تُوقفه تحفظياً إلى غاية البت النّهائي في المُتابعة الجزائية.

أمّا المُشرع المصري فكان مسلكه مرناً مع الموظّف العمومي الذي ارتكب جريمة جزائية، حيث نصّت المادة 94 في فقرتها 7 من قانون العاملين المدنين بالدّولة على أن: "**تنتهي خدمة العامل إذا حُكم عليه بعُقُوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصُوص عليها في القوانين الخاصة أو بعُقُوبة مُقيّدة للحُرية في جريمة مُخلّة بالشّرف والأمانة ما لم يكن**

491 - NIQUEGE Sylvain, OP.cit, p p195-196.
492 - Ibid, p p 200-201.

الحُكم مع وقف التّنفيذ، ومع ذلك فإذا كان الحُكم قد صدر عليه لأوّل مرة فلا يُؤدي إلى إنهاء الخدمة إلاّ إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مُسبب من واقع أسباب الحُكم وظُروف الواقعة، أنّ بقاء العامل يتعارض مع مُقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل"[493].

انطلاقاً من ذلك اشترط المُشرع المصري في قانون العاملين بالدّولة لإنهاء خدمة الموظّف العمومي كأثر للحُكم الجزائي أن تتوافر ثلاثة شُروط وهي على النّحو الآتي بيانه:

1- صُدور حُكم على الموظّف يتضمن عُقُوبة جنائية أو عُقُوبة سالبة للحُرية في جريمة مُخلّة بالشّرف والأمانة.

2- ألاّ يكون الحُكم على الموظّف مشمولاً بوقف التّنفيذ.

3- ألاّ يكون الحُكم قد صدر على الموظّف لأوّل مرة [494].

يتّضح ممّا سبق ذكره أنّ موقف المُشرع المصري قد قارب الصّواب، باعتباره قد فتح باب التّوبة للموظّف العمومي الذي ارتكب جريمة لأوّل مرة شريطة أن لا تُخل بشرف وأمانة ونزاهة الوظيفة العُمومية.

جدير بالذّكر إلى أنّ الموظّف الذي تمّ توقيفه كإجراء تحفظي من طرف الإدارة بناء على مُتابعة جزائية، فإنّه يستفيد بجُزء من راتبه بما لا يتعدى النّصف، ولا يحق له بأي حال من الأحوال أن يُطالب الإدارة المستخدمة بالتّعويض إذا ثبتت براءته، وهذا ما أكّده مجلس الدّولة الجزائري، حيث ذهب في إحدى مبادئه على أنّ: " المُطالبة بالتّعويض غير مؤسّسة لكون الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدّعوى الجزائية و لا يُمكن للموظّف المُطالبة برواتبه عن المُدة التي كان فيها محل مُتابعة جزائية في إطار خارج عن مسؤولية الإدارة"[495].

أمّا إذا تمّ حبس الموظّف العمومي مُؤقتاً في بعض الجرائم الجزائية التي يستدعي فيها الأمر وضعه في الحبس المُؤقت، ثم بعد ذلك يصدر حُكم ببراءته، فيترتّب عن ذلك

---

[493]- المادة 7/94، من القانون رقم 47 لسنة 1978، قانون العاملين المدنين بالدولة بمصر، السّالف ذكره.

[494] - أنور أحمد رسلان، وسيط القانون الإداري، مرجع سابق، ص ص 646-647.

[495] - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 10847، بتاريخ 2004/06/15، "قضية خ.ع، ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص 147.

المسؤولية المدنية للدّولة عن أعمال السُّلطة القضائية[496]، ويتعين على الموظّف العمومي طالب التّعويض أن يستوفي شُروطاً مُحدّدة، لذلك نص المُشرع الفرنسي في المادة 149 من قانون الإجراءات الجزائية على أن:" **يكون طالب التّعويض قد حُبس مؤقتاً، وانتهت الإجراءات بالنّسبة له بصُدور قرار بألاّ وجه لإقامة الدّعوى، أو صُدور حُكم نهائي بالبراءة وأصابهُ ضرر غير عادي ظاهر وذي خُطورة خاصة**"[497].

قد سلك المُشرع الجزائري نفس المسلك الذي اتّجه إليه المُشرع الفرنسي، حيث نصّت المادة 137 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية على أنّه:" **يُمكن أن يمنح تعويض للشّخص الذي كان محل حبس مُؤقت غير مُبرر خلال مُتابعة جزائية انتهت في حقه بصُدور قرار نهائي قضي بألاّ وجه للمُتابعة أو البراءة إذا ألحق به هذا الحبس ضراراً ثابتاً ومُتميزاً، ويمنح التّعويض على عاتق خزينة الدّولة، و يحتفظُ بحق الرُّجوع على الشّخص السّيئ النّية أو شاهد الزُّور الذي تسبب في الحبس المُؤقت**"[498].

تأسيساً على ذلك لا يحق للموظّف بالمُطالبة ببقية راتبه المُقتطع منه من طرف الإدارة المستخدمة بسبب توقيفه النّاجم عن المُتابعة الجزائية، بالتّالي لا تتحمل الإدارة المسؤولية بالتّعويض إذا صدر الحُكم الجزائي بالبراءة.

الفرع الرّابع

آثار الحُكم الجزائي على الموظّف العمومي في قانون العُقُوبات

قد يتضمن الحُكم الجزائي عُقُوبة تبعية تُتبعُ بحُكم القانون عندما يحكم القاضي ببعض العُقُوبات الأصلية، ولا تكون هناك حاجة لأن ينص عليها القاضي في الحُكم، وبناء على ذلك لا يُمكن للقاضي أن يستبعد عُقُوبة التسريح من الوظيفة بفقرة يضمنها الحُكم، باعتبار أنّ عُقُوبة التسريح في هذه الحالة تتم بقوة القانون وترتبطُ ارتباطاً وثيقاً بالعُقُوبة الجزائية

---

[496] – بوكحيل الأخضر، الحبس الاحتياطي في التشريع الجزائري المقارن، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1989، ص 349.

[497] – نقلا عن المرجع نفسه، ص 341.

[498] – المادة 137 مكرر، من القانون رقم 08/01، المؤرخ في 26 جوان 2001، المعدل والمتمم للأمر155/66، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر عدد 34، بتاريخ 27 جوان 2001.

المحكوم بها، من ثمّ فإنّ تطبيق العُقُوبة التّبعية لا يُمكن تصوّرُها بأي حال من الأحوال إلاّ في حُكم ينطوي على جناية[499]، وهذا ما أكّدهُ المُشرع الجزائري في المادة 6 من الأمر رقم 156/66، المُتضمن قانون العُقُوبات على أنّ:" **العُقُوبات التّبعية...وهي الحجر القانوني والحرمان من الحُقوق الوطنية... وهي لا تتعلق إلاّ بجناية** "[500]، في حين أنّ التسريح من الوظيفة العُمومية الذي يتم بناء على حُكم ينطوي على عُقُوبة تكميلية لابد أن ينطق به القاضي في حُكمه حتّى يُرتب أثرهُ في إنهاء خدمة الموظّف العمومي، لذلك فإنّ تسريحه في هذه الأوضاع يكون وُجوبياً (إجبارية)، أي يستوجبُ على القاضي أن يتضمنه حُكمه بوصفه عُقُوبة ينص عليها القانون، وفي حالات أُخرى تكون اختيارية يُترك تقديرها للقاضي، فلهُ أن يحكم بها أو لا يحكم بها، ونص القانون هو الذي يدل على نوعها، فإن أوجب على القاضي الحُكم بها، كانت وُجوبية، وإن ترك لهُ هامش من الخيار في ذلك كانت تقديرية، وهذا ما يُميّز العُقُوبة التّكميلية عن العُقُوبة التّبعية التي يتم فيها تسريح الموظّف العمومي كأثر ناجم عن الحُكم الجزائي[501].

استناداً لذلك ذهب المُشرع الجزائري وفقا للأمر 156/66، السّالف ذكره إلى تحديد العُقُوبات التّبعية، حيث نص في المادة 08 على أن:" **الحرمان من الحُقوق الوطنية يتلخصُ في:**

1- عزل وطرد المحكوم عليه من جميع الوظائف العُمومية وجميع الخدمات والمناصب العُمومية وحرمانه من مُباشرتها.

5- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة وفي التّدريس وفي إدارة مدرسة أو الاستخدام في مؤسّسة للتّعليم بوصفه أستاذاً أو مُدرساً أو مراقباً.

---

[499] – صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص 162.

[500]– المادة 6، من الأمر رقم 156/66، المتضمن قانون العقوبات، السّالف ذكره.

[501] – صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص 163.

ولا يُطبق الحرمان من الحُقوق الوطنية إلاّ لمُدة عشر سنوات تبدأ من تاريخ الإفراج عن المحكوم عليه"[502].

يُستخلص أنّ المُشرع الجزائري أقر في مضمون المادة السّالفة الذّكر عُقُوبة التسريح أو العزل من الوظيفة كأثر للحُكم الجزائي إذا كُيّفت الجريمة الجزائية المُرتكبة بجناية، بالتّالي تصدر كعُقُوبة تبعية ولا يُمكن للموظّف أن يتولّى الوظائف العُمومية لمُدة مُحدّدة تطبيقاً لنص قانون العُقُوبات السّالف ذكره.

بالمُقابل اتّجه المُشرع الفرنسي في قانون العُقُوبات إلى حرمان الموظّف العمومي من حُقوقه المدنية كعُقُوبة تبعية، أو بما يُعرف بالتّجريد المدني dégradation civique، في حالة صُدور حُكم جزائي يُدين هذا الأخير[503]، وهذا ما أقره أيضاً بمُوجب المادة 24 من القانون رقم 634/83، المُتضمن حُقوق وواجبات الموظّف العمومي، حيث نص على أنّ:" **الإنهاء النّهائي للوظيفة في إطار توقيف الإطارات وفقد صفة الموظّف: ينتج ...عن نزع الحُقوق المدنية.....**"[504]، إلاّ أنّ المُشرع الفرنسي لم يُحدّد في قانون الوظيفة العُمومية ماهية الحُقوق المدنية وماهية الأحكام القضائية التي يترتّب عليها فقد هذه الحُقوق مُكتفياً بما أشار إليه قانون العُقُوبات في هذا القبيل.

تبعاً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي إلى أنّه في حالة تسريح الموظّف كأثر ناتج عن فُقدان أو سُقوط الحُقوق المدنية، فإنّه باسترجاع حُقوقه المدنية يُمكن إعادة إدماجه[505].

كذلك أقر القانون المصري تحديد العُقُوبات التّبعية، وهذا ما نصّت عليه المادة 25 من قانون العُقُوبات بالقول:" **كُل حُكم بعُقُوبة جنائية تستلزم حتماً حرمان المحكوم عليه من**

---

[502] – المادة 8، من الأمر رقم 156/66، المتضمن قانون العقوبات، السّالف ذكره.

[503] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 171.

[504] - Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires,OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p 312.

[505] -C.E, 02/12/1992, in SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charles, ibid, p 319.

الحُقوق والمزايا الآتية...: فهي تتبع عُقُوبة الجنايات فقط : السّجن والأعمال الشّاقة، وكذلك الإعدام في الفترة الواقعة مابين الحُكم وتنفيذ العُقُوبة أو العفو عنها"[506].

جدير بالذّكر إلى أنّ المُشرع الجزائري، قد ألغى العُقُوبات التّبعية وهذا ما أكّدهُ وفقاً للقانون رقم 23/06، المُتضمن تعديل قانون العُقُوبات رقم 156/66، بالتّالي تمّ إلغاء عُقُوبة التسريح أو العزل كعُقُوبة تبعية في قانون العُقُوبات الجزائري، إلاّ أنّه أدرج عُقُوبة العزل من الخدمة كعُقُوبة تكميلية[507]، حيث نص القانون 23/06 على أن: " **يتمثل الحرمان من مُمارسة الحُقوق الوطنية والمدنية والعائلية في:**

1-العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف العُمومية التي لها علاقة بالجريمة .....وفي حالة الحُكم بجناية، يجبُ على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحُقوق المنصُوص عليها لمُدة أقصاها عشر(10) سنوات، تسري من يوم انقضاء العُقُوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه"[508].

كما نص نفس القانون السّالف ذكره أنّه: **"يجُوز للمحكمة عند قضائها في جُنحة، وفي الحالات التي يُحدّدها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه مُمارسة حق أو أكثر من الحقُوق الوطنية المنصُوص عليها في المادة 9 مكرر1....."**[509].

إضافة إلى ذلك نص على أنّه: **"يجوز الحُكم على الشّخص المُدان لارتكابه جناية أو جُنحة بالمنع من مُمارسة مهنة أو نشاط، إذا ثبت للجهة القضائية أنّ للجريمة التي ارتكبها صلة مُباشرة بمزاولتهما، وأنّ ثمّة خطر في استمرار مُمارسة لأي منهما....."**[510].

تأسيساً على ذلك يُستشف بأنّ المُشرع الجزائري جعل الحُكم الجزائي بجناية يُرتب أثره بتوقيع العُقُوبة التّكميلية وُجوبياً، أمّا بالنّسبة للجُنح فهو أمر جوازي، من ثمّ فهي مُتاحة للسُّلطة التّقديرية للقاضي تبعاً لنوع وأوضاع ارتكاب الجريمة من طرف الموظّف، وهذا ما

---

[506] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 172.

[507] – أنظر القانون رقم 23/06، المعدل والمتمم للأمر 156/66، المتضمن قانون العقوبات، السّالف ذكره.

[508] – المادة 9 مكرر1، من القانون السّالف ذكره.

[509] – المادة 14، من القانون السّالف ذكره.

[510] – المادة 16، من القانون السّالف ذكره.

هو واضح في نصوص قانون العُقُوبات من خلال استعمال المشرع لعبارة "**يجوز**" في الجُنح، وعبارة "**يجب**" في الجناية، لذلك يستطيع القاضي الجزائي أن ينطق بها إذا استلزم الأمر ذلك حتّى يترتّب التسريح كأثر للعُقُوبة التّكميلية[511].

بالمُوازاة ذهب المُشرع الفرنسي إلى منع الموظّف من مُزاولة وظيفته إذا تمّ ذلك كعُقُوبة تكميلية، حيث نص في قانون العقوبات بمُوجب المادة 27/131، على أنّ: "**التّعرض لعُقُوبة تكميلية لأجل ارتكاب جريمة أو جُنحة، يُؤدي به إلى المنع من مُمارسة الوظيفة العُمومية، أو مُمارسة نشاط مهني أو اجتماعي سواء كان هذا بشكل كُلي أو مُؤقت، وفي هذه الحالة لا يُمكن استرجاع حُقوقه في مُدة خمس سنوات..**"[512]، لذا أقر مجلس الدّولة الفرنسي أنّ:" فُقدان الحُقوق المدنية يقتضي إصداره من طرف القاضي بحكم قضائي"[513].

حدّد المُشرع المصري كذلك العُقُوبات التّكميلية التي تنطبق على الموظّف العمومي، كالحرمان من الوظيفة في الحالات المنصُوص عليها في المادة 27 من قانون العُقُوبات والتي تنص على أنّ: " **كُل موظّف ارتكب جناية ممّا نص عليها في الباب الثّالث والرّابع والسّادس عشر من الكتاب الثّاني من هذا القانون عُومل بالرّأفة فحُكم عليه بالحبس يُحكم عليه أيضاً بالعزل مُدة لا تنقص عن ضعف مُدة الحبس المحكوم بها عليه**".

كما نصّت المادة 26 من قانون العُقُوبات المصري على أن: " **العزل من وظيفة أميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها وقت صُدور الحُكم عليه، أو غير عامل فيها و لا يجُوز تعيينه في وظيفة أميرية ولا نيله أي مُرتب مُدة يُقدرها الحُكم، وهذه المُدة لا يجُوز أن تكون أكثر من ست سنين، ولا أقل من سنة واحدة**"[514].

يتّضح ممّا سبق بأن تسريح الموظّف العمومي في القانون المصري النّاجم عن العُقُوبة التّكميلية يجب أن لا يتجاوز ست سنوات و لا يقل عن سنة واحدة.

---

[511] – القانون رقم 23/06، المعدل والمتمم للأمر 156/66، المتضمن قانون العقوبات، السّالف ذكره.

[512] - DIDIER Jean Pierre, OP.cit, p 43.

[513] - " la perte des droit civiques doit être explicitement prononcée par la discision du juge judiciaire", C.E, 28/02/1997, in COLIN Frédéric , Droit de la fonction publique, OP.cit, p 120.

[514] – عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 90.

علاوة على ما سبق ذكره، تضمن قانون العُقُوبات المصري على العديد من النّصوص القانونية التي تحتوي على العُقُوبات التّكميلية الوُجوبية، كالجُنح المنصُوص عليها في قانون العُقُوبات" المواد 121، 122، 123، 124،124، 125، 132" فمثلاً تنص المادة 123 على أن" **يُعاقب بالحبس والعزل كل موظّف عمومي...**"

أمّا بالنّسبة للعُقُوبات التّكميلية الجوازية في قانون العُقُوبات المصري فتتمثل في الجرائم المنصُوص عليها في الباب الرّابع من الكتاب الثّاني ويدخل ضمن طيّاتها اختلاس المال العام، والعُدوان عليه والغدر، من ثمّ يُمكن للقاضي في هذه الأحوال بمُوجب السُّلطة التّقديرية المُتاحة إليه أن يحكم بها أو لا يحكم بها، وهذا راجع لتقديره في مُلاءمة توقيعها على مضمون الحُكم بالإدانة لأنّها جوازية[515].

جدير بالذّكر أنّه أُثير جدل بين فُقهاء القانون حول الطّبيعة القانونية لتسريح الموظّف العمومي كأثر للحُكم الجزائي، وكيفية ترتيب الحُكم الجزائي لأثره، لاسيما إذا انطوى الحُكم الجزائي على عُقُوبة جزائية تُدين الموظّف بالجُرم المنسُوب إليه، من ثمّ إذا صدر حُكم جزائي وتحقق فيه ما استوجب إنهاء خدمة الموظّف وفقاً لقانون الوظيفة العُمومية، فإنّ الواقع العملي أثبت أنّ الهيئة المستخدمة تصدر قراراً بإنهاء خدمته بسبب صُدور ذلك الحُكم، **لكن التّساؤل الذي يطرح نفسه بإلحاح هو: هل يُعدُّ ذلك القرار قراراً إدارياً مستوفياً لأركانه القانونية، أم أنّه مُجرد إجراء تنفيذي يقضي بإنهاء خدمة الموظّف من طرف الإدارة المستخدمة تطبيقاً لحُكم القانون، حتّى ولو صدر هذا الإجراء في شكل قرار**[516].

بالنّظر لاختلاف الفقه، فقد نجم عن ذلك أن ظهر رأيين في هذا القبيل:

– الرأي الأوّل: يرى أنّه إجراء تنفيذي، مُؤداه أن تنتهي به العلاقة الوظيفية للموظّف دون حاجة إلى إصدار قرار التسريح، لذا يُعتبر قرار التسريح من قبيل الإجراءات التّنفيذية

[515] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص ص 185–186.

[516] – صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص ص 180–181.

اللاّزمة لتنفيذ حُكم القانون إذا استوفى الحُكم الجزائي جميع شُروطه وأصبح نهائياً بإدانة الموظّف، ممّا يتم كنتيجة حتمية لما انطوى عليه الحُكم وليس بإرادة الإدارة[517].

– الرأي الثّاني: يعتبره قراراً إدارياً، وهذا راجع إلى القرار الصّادر بتسريح الموظّف العمومي من وظيفته للحُكم عليه بعُقُوبة جزائية أو بعُقُوبة سالبة للحُرية في جريمة مُخلّة بشرف الوظيفة، ممّا يستدعي أن يصدر قراراً إدارياً من السُّلطة الإدارية المختصة يُؤدي إلى إنشاء مركز قانوني، كما يُمكن تعديله[518]، من ثمّ فإنّ الهيئة المستخدمة هي الجهة المُخول لها تقدير إصدار قرار التسريح في حالة ارتكاب جرائم جزائية مُخلّة بشرف ونزاهة الوظيفة، وهو ما يُؤدي بالضّرورة إلى إسقاط صفة الموظّف تبعاً للقرار الصّادر من الجهة الإدارية بناء على الحُكم الجزائي النّهائي بالإدانة[519].

من جانبنا نرى أن الرأي الأوّل أقرب للصّواب نظراً لأن قرار تسريح الموظّف يأتي كنتيجة للحُكم الجزائي، بالتّالي فهو تسريح بالطريق غير التأديبي ذو طابع قضائي لأن الإدارة ليست لديها علاقة مُباشرة في تسريح الموظّف، باستثناء إذا كانت الجريمة الجزائية تُشكل خطأ تأديبي يستوجب التسريح من طرف الإدارة قبل الإدانة القضائية في الجريمة الجزائية.

[517] – زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص ص 38–39.

[518] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 287.

[519] – زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص ص 38–39.

المطلب الثّالث

حُجية الحُكم الجزائي أمام السُّلطة التأديبية

بالرّغم من استقلال الحُكم الجزائي عن الاختصاص التأديبي، إلاّ أنّ أثر الحُكم الجزائي يفرضُ التّساؤل إلى أي مدى يجبُ على الإدارة أن تحترم الحُكم الجزائي الصّادر من طرف القضاء الجزائي تُجاه الموظّف العمومي سواء كان ذلك بإثبات الوقائع، أو نفيها، وهو الأمر الذي يسمح للإدارة بأن تُقدر ما تراه مُناسباً في اتّخاذ التّدابير الواجب إتّباعها في هذا القبيل.

بما أنّ المبدأ المُتفق عليه والذي يقضي في طيّاته بأن يحُوز الحُكم الجزائي لحُجيته أمام السُّلطة التأديبية، إلاّ أنّ هناك حالات تُخالف فيها الإدارة هذا الحكم[520]، ومن خلال ذلك سيتم تسليط الضّوء على حُجية الحُكم الجزائي أمام السُّلطة التأديبية من حيث الأحكام الصّادرة بالبراءة **(الفرع الأوّل)**، وبالإدانة **(الفرع الثّاني)**، ثمّ بالعُقُوبة الموقوفة التّنفيذ **(الفرع الثّالث)**.

الفرع الأوّل

حُجية الحُكم الجزائي الصّادر بالبراءة

تُبنى الأحكام الجزائية الصّادرة ببراءة الموظّف المُتّهم على أسباب مُختلفة، لذا تختلف وُجهة نظر أو رأي الجهة الإدارية في مدى التزامها بمضمون الحُكم الجزائي، إلاّ أنّ الأصل العام هو أن تنصاع الهيئة المستخدمة للموظّف العمومي لأحكام القضاء، من ثمّ يتطلب على الإدارة أن تحترم الأحكام الجزائية المُتمتعة بقُوة القضية المحكوم بها، وهذا ما أكّده القضاء الإداري الفرنسي، حيث أقر في هذا الصدد:

"L'administration est tenue au respect de la chose jugée par les juridictions de l'ordre judiciaire, en ce qui concerne le respect des décisions rendues par les juridictions pénales qui sont assorties de l'autorité absolue de chose jugée"[521]

بالتّالي لا يجُوز للسُّلطة الإدارية أن تخرج أو تبحث في الأدلة والوقائع التي قام عليها الحُكم الجزائي للموظّف العمومي وإلاّ أُعتبر ذلك مساساً بحُجية الشيء المقضي فيه، ويترتّب

[520] – أنطوان سعد، مرجع سابق، ص 149.

[521] – المرجع نفسه، ص 152.

عن ذلك أنّ الأحكام الصّادرة في القضاء بالبراءة، قد تُقيّد السُّلطة الإدارية بعدم إدانة هذا الأخير والسبب في ذلك يعود إلى عدم صحة الوقائع وعدم وُقوعها أساساً من الموظّف وهو الأمر الذي يستدعي براءته من التُّهم المنسُوبة إليه وامتثال الجهة الإدارية إلى ما أقره القضاء في هذا الصّدد[522]، باستثناء إذا كانت البراءة الصّادرة في الحُكم الجزائي تعُود إلى أسباب أُخرى خارجة عن النّطاق السّالف ذكره، ففي هذه الحالة تملك السُّلطة الإدارية سُلطة تقديرية واسعة للالتزام بالحُكم الجزائي أو عدم الالتزام به، ومن بين هذه الأسباب على سبيل المثال لا على سبيل الحصر ما يلي:

– لا حُجية للحُكم الجزائي إذا صدرت فيه براءة الموظّف العمومي بناء على عدم تكامل أركان الجريمة إي بانتفاء أحد أركانها.

– لا حُجية للحُكم الجزائي إذا صدر بالبراءة بناء على عيب وبُطلان في الشّكل والإجراءات.

– لا حُجية لما تعرّض له الحُكم الجزائي دون وجه حق أو ضرورة، أو إذا قرّر ببراءة المُتّهم بناء على عدم تجريم الواقعة المُرتكبة، لذا إذا كوّنت الإدارة عقيدتها بثُبوت أدلة إدانة الموظّف فلها أن لا تلتزم بحُجية الحُكم الجزائي وتقوم بمُباشرة مُساءلة الموظّف العمومي.[523]

تجسيداً لذلك أقرّت التّعليمة رقم 07، الصّادرة من وزارة الدّاخلية والمُتعلقة بالإجراءات التأديبية بقولها: " **...أنّ حُجية الشّيء المقضي فيه، لا تتعلق إلاّ بالمسائل المُحدّدة المفصول فيها بالحُكم، مع احتفاظ الإدارة بحُريتها في اتّخاذ أي قرار خارج هذه الوقائع**"[524].

تبعاً لما سبق ذكره استقر الفقه والقضاء على أنّ الحُكم بالبراءة في بعض الحالات لا يُقيّد السُّلطة الإدارية، حيث ذهب الفقيه **لوبادير** إلى أنّ:" الحُكم الجنائي الصّادر بالبراءة للشّك لا يُقيّد سُلطات التأديب"، كما قضى مجلس الدّولة الفرنسي في سياق ذلك على أنّ:" قُوة الحُكم الجنائي لا تُثبت لأسباب الحُكم بالبراءة المُستخلصة من أنّ الأفعال المنسُوبة ليست ثابتة، أو

[522] – زكي محمد النجار،" حجية الحكم الجنائي أمام قضاء التأديب"، مرجع سابق، ص 226.

[523] – المرجع نفسه، ص ص 226–227.

[524] – نقلا عن بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 265.

أنّ هناك شكاً يثُور في شأن حُجيتها، ومن حق الإدارة أن تُقدر ما إذا كانت ثابتة وفي حالة الإيجاب ما إذا كان تسُوغ توقيع عُقُوبة تأديبية"[525].

علاوة على ذلك اتّجه القضاء الإداري في مصر على أنّه: " و إن كانت المُساءلة التأديبية تتقيد بحُجية الحُكم الجنائي بثُبوت الفعل ونسبته إلى فاعله، إلاّ أنّ هذه الحُجية لا تُقيد المُساءلة التأديبية إذا استند الحُكم الجنائي على تخلف الوصف الجنائي الذي قدّمه المُتّهم إلى المحكمة...."[526].

قد ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر كذلك أنّ البراءة في المجال الجنائي لا تكون حُجة على جهة التأديب إلاّ إذا كانت مُستندة إلى عدم صحة الواقعة المنسُوبة للعامل أو عدم ثُبوتها أو عدم الجناية[527]، كما اتّجه أيضاً القضاء الإداري في مصر فيما يخص أحكام البراءة المبنية على الشّك في نسبة الفعل للمُتهم على أنّ: الإفلات من العقاب الجنائي لا يُؤدي حتماً إلى الإفلات من العُقُوبة الإدارية أو التأديبية، فالمحكمة الإدارية العليا ترى أنّ حُكم البراءة لعدم كفاية الأدلة لهُ شُبهة جنائية أي شُبهة ارتكاب الفعل الجنائي بذاته الذي حال دون العقاب الجنائي أو المُحاكمة ويرجع ذلك إلى قلّة الدّليل وعدم كفايته، بالتّالي فإنّه يصح في رفع الدّعوى التأديبية أن يُقال أنّ هذه الأفعال وإن لم تكن جنائية قد تصفُ فاعلها أو تدفعهُ بسُوء سُلوك وانحراف الخُلق فيُسأل عن ذلك إدارياً[528].

يتّضح ممّا سبق ذكره بأنّ الإدارة المستخدمة مُلزمة بالحُكم الجزائي بالبراءة في حالة ما انطوى منطوق الحُكم على عدم صحة الوقائع ووقوعها أساساً، أمّا إذا كان مضمون الحُكم الجزائي بالبراءة مؤسّساً على عدم كفاية الأدلة، أو الشّك في الاتّهام أو البراءة المبنية على تكييف الفعل، أو انتفاء أحد أركان الجريمة، فإنّ السُّلطة التأديبية لها كامل السُّلطة التّقديرية

---

[525] – نقلا عن عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 145.

[526] – الطعن رقم 2192، جلسة 1997/03/11، المشار إليه لدى، ممدوح الطنطاوي، مرجع سابق، ص 234.

[527] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، رقم 40/6248، جلسة 1995/11/11، المشار إليه لدى، محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص 484.

[528] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، المشار إليه لدى، خميس السيد إسماعيل، مرجع سابق، ص 317.

في أن تطبق مضمون الحُكم الجزائي أو تُخالفه بما يحقق ذلك المصلحة العامة للإدارة المستخدمة.

الفرع الثّاني

حُجية الحُكم الجزائي الصّادر بالإدانة

يحُوز الحُكم الجزائي البات حُجية الأمر المقضي فيه باعتباره من النّظام العام ومُلزماً للكافة، من ثمّ تُجبر السُّلطة الإدارية بالتّقيد به إذا فصل القضاء الجزائي بحُكم جزائي نهائي بإدانة الموظّف العمومي المُتّهم، بحيث يمتنع على الإدارة المستخدمة أن تُعيد النّظر فيما تطرق إليه القضاء وفصل فيه بحُكم جزائي نهائي، كما لا تستطيع تبعاً لذلك أن تتملّص من حُجية الشّيء المقضي فيه للحُكم الجزائي بإنكار الوُجود المادي للوقائع لاسيما إذا كانت الجريمة الجزائية تُدين الموظّف بجريمة مُخلّة للأمانة والشّرف، من ثمّ يتعينُ أن تمتثل الجهة الإدارية لحُجية الشّيء المقضي فيه وتلتزم به[529].

لذلك فالحُكم الصّادر بالإدانة الجزائية في جريمة مُخلّة بالشّرف تُؤدي بقوة القانون إلى التسريح من الخدمة حتّى وإن كان الموظّف المُدان جزائياً لم يُحاكم إدارياً بعد ولم يُحال إلى المجلس التأديبي، وهذا لأنّ قُوة الحُكم الجزائي بالإدانة في عُقُوبة سالبة للحُرية تُفضي إلى تسريحه من الوظيفة العُمومية بقوة القانون منذُ صيرُورة الحُكم الجزائي النّهائي، لذا يستوجبُ أن تنصاع السُّلطة التأديبية لمُحتوى الحُكم الجزائي دون مُباشرة المُتابعة التأديبية ضد الموظّف باستثناء ما أقرّه المُشرع بنصُوص قانونية صريحة تستوجبُ قيام المسؤولية الجزائية والتأديبية في آن واحد[530]، وقد نص المُشرع الجزائري في هذا الصّدد على أن: " **يُوقف فوراً الموظّف الذي كان محل مُتابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه...، وفي كُل الأحول لا تُسوى وضعيته، إلاّ بعد أن يُصبح الحُكم المُترتّب على المُتابعة الجزائية نهائياً**"[531]، وقد ذهب في هذا الصّدد مجلس الدّولة الجزائري أنّه:" بعد إدانة الموظّف من

---

[529] – مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، مرجع سابق، ص ص 226–227.

[530] – سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 250.

[531] – المادة 174، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

طرف القاضي الجنائي،... وثُبوت صحّة الوقائع التي تُثبت إدانته بشأن المُشاركة الإرهابية،...وبالتّالي فالعارض (الموظف) ليس مُحقاً للتّمسك بأنّ الإدارة أخطأت في وصفها لوقائع القضية، وهذا ما يُبرر رأي اللّجنة التأديبية بالمُصادقة على قرار تسريح الموظّف"[532].

علاوة على ذلك قضت المحكمة الإدارية بفرنسا إلى:" رفض طلب الطاعن (أستاذ بمدرسة قد حُكم عليه جزائياً بأربعة عشرة (14) سنة سجن نتيجة لارتكابه جريمة قتل عمدي)، وذلك تطبيقاً لما جاء به قانون التّربية بمُوجب المادة 5/911، والتي تنص بأنّ "**كُل من يتعرض لإدانة قضائية لها علاقة بالأخلاق ومع النّظام والأعراف يُمنع من إدارة مؤسّسة تعليمية أو العمل فيها**"، لذلك فإنّ تصرف السُّلطة الإدارية في هذا الشّأن يُعتبر استخلاصاً لعدم القُدرة في التّعليم وهي صلاحية من صلاحيات الإدارة المستخدمة، من ثمّ فإنّ القرار الصّادر من طرف مُفتش الأكاديمية بالتسريح يُعدُّ قراراً غير تأديبي وامتداد لنتيجة جريمة القتل التي أُدين فيها جزائياً، وهو ما يمنعه من الاستمرار في التّعليم أو إدارة المؤسّسة التّعليمية بمُوجب ما نص عليه قانون التّربية، كما أنّ تقييم الموظّف في أهليته للقيام بواجباته والموانع التي تمنعه من الالتحاق بالوظيفة يُعدُّ صلاحية من صلاحيات الإدارة الوصية[533].

قد قضت المحكمة الإدارية العليا بمصر أيضاً في أحد أحكامها بأنّ:" الثّابت من الأوراق أنّ المُدرس المُتّهم ارتكب جريمة جنائية من جرائم القانون العام بأن ضرب المدعو... ضرباً أفضى إلى موته، وأنّه قُدّم للمُحاكمة الجنائية في القضية رقم 716ع 70/1075 جنايات عسكرية القاهرة، وقضت المحكمة العسكرية العليا بجلسة 1970/08/30، بمُعاقبته عن ذلك بالحبس مع الشُّغل والنّفاذ لمُدّة ثلاث سنوات، فإنّه كان لزاماً على المحكمة التأديبية وقد قُدّم إليها المذكور لمُحاكمته تأديبياً عن خُروجه على مُقتضى الوظيفة العُمومية وواجباتها بارتكابه الأفعال التي أدانه الحُكم الجنائي السّالف الذّكر، من ثمّ كان لها أن تتصدى لموضُوع هذا

---

[532] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 001192، بتاريخ 2001/04/09، "قضية ب.ط، ضد مديرية التربية بقالمة"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، الجزائر، 2002، ص ص 67–68.

[533] - T.A, Versailles, N°0806568, 18/10/2010, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-juin 2011, p 180.

الاتّهام وأن تتّخذ حياله الإجراء التأديبي المُناسب تبعاً لما تستظهره من أثر لتلك الأفعال على رابطة الوظيفة"[534].

يُستشف بأنّ مُجرد إدانة الموظّف العمومي بالحُكم الجزائي لا يؤدّي الإدارة المستخدمة إلى تسريحه بقوة القانون، إلاّ بعد أن يُصبح الحُكم الجزائي نهائياً، ولا تستطيع أن تستعمل سُلطتها التّقديرية بأي حال من الأحوال، باستثناء إذا كانت الجريمة المُرتكبة تُشكل خطأً تأديبياً يستوجب التسريح.

الفرع الثّالث

حُجية الحُكم الجزائي المشمول بوقف التّنفيذ

يُعتبر نظام وقف التّنفيذ ذلك الحُكم الذي يتضمن عُقُوبة جزائية على المُتّهم ينطوي مع الأمر بوقف تنفيذها مُدّة من الزّمن، فإذا ما عاد المُتّهم إلى ارتكاب الجرائم مرة أخرى نُفّذت في حقه العُقُوبة الموقوف تنفيذها مُضافة إليها العُقُوبة الجديدة التي توقع على الجريمة الأخيرة، وأمّا إذا استقام المُتّهم ولم يعد مرة أُخرى إلى ارتكاب الجريمة الجزائية حتّى تنقضي فترة التّجربة، أُعتبر الحُكم الصّادر ضدّه كأن لم يكن.

تأسيساً عن ذلك فإنّ نظام وقف تنفيذ العُقُوبة الجزائية لا ينطبق إلاّ عند الحُكم في جُنحة أو جناية، بالتّالي تُعفى المُخالفات من مجال تطبيقه، والهدف من إعمال نظام وقف التّنفيذ هو إعطاء فُرصة للمُتّهم كي يسلك الطّريق السّوي ويحيد عن ارتكاب الجرائم، من ثمّ تحقيق المصلحة العامة في إصلاح حال المحكوم عليه[535]، لذا فإنّ الحُكم الجزائي المشمُول بوقف التّنفيذ فهُو أمر جوازي، وهذا لأنّ الأصل هو نفاذ الحُكم بما يتضمنه من عُقُوبات حتّى ولو لم يُشر القاضي إلى ذلك، بخلاف نظام وقف التّنفيذ الذي يشترط أن يُشير إليه القاضي صراحة في الحُكم وهذا بصيغة " وقف تنفيذ الحُكم ".

---

[534] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، رقم 1014، جلسة 1977/03/05، المشار إليه لدى، عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص ص 143–144.

[535] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص ص 273–274.

بالتّالي إذا تمّ الحُكم بوقف التّنفيذ فإنّ الأمر سوف يشمل لا محالة العُقُوبة السّالبة للحُرية أو الغرامة، إلاّ أنّه لا يُوقف تنفيذ عُقُوبة التسريح من الوظيفة العُمومية سواء كانت هذه العُقُوبة تكميلية أم تبعية، وإذا لم تنتهي خدمة الموظّف العمومي وفقاً لقانون العُقُوبات، فإنّ خدمته قد تنتهي وفقاً لأحكام قانون الوظيفة العُمومية نتيجة لانفصال قانون العُقُوبات عن قانون الوظيفة العُمومية واستقلال كل منهما حتّى ولو كان أساس العُقوبة واحد[536]، لذا فإنّ الحُكم الجزائي المشمُول بوقف التّنفيذ يتضمن في طيّاته الفصل الشّامل والمُؤكد لوُقوع الفعل المُكوّن للجريمة الجزائية، وهو ما لا يمنعُ السُّلطة التأديبية من مُساءلته تأديبياً إذا كانت الأفعال المُرتكبة تُشكل خطأً تأديبياً لاسيما أنّ حُجية الحُكم الجزائي تكمنُ فيما نفاهُ الحُكم أو أثبتهُ، أو بعبارة أُخرى إدانة الموظّف العمومي، أو تبرئته من الوقائع المنسُوبة إليه.

استناداً إلى ذلك إذا صدر الحُكم الجزائي بثُبوت الأفعال في حق الموظّف وأصبح الحُكم نهائياً حتّى إذا كان مضمونه مشمولاً بوقف التّنفيذ، فإنّ الأمر يستدعي من السُّلطة التأديبية النّظر في هذه الأفعال ما إذا كانت تُشكل خطأ تأديبي أم لا وتقُوم بتكييفها وفقاً للنّظام التأديبي الإداري[537]، وقد نص في هذا الصّدد قانون الوظيفة العُمومية رقم 03/06، على أن:" **يُوقف فوراً الموظّف الذي كان محل مُتابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه...، وفي كُل الأحوال لا تُسوى وضعيته الإدارية إلاّ بعد أن يُصبح الحُكم المُترتّب على المُتابعة الجزائية نهائياً**"[538].

عموماً حتّى إذا كانت الجريمة الجزائية لا تُكوّن خطأ تأديبي وصدر فيها حُكم جزائي بوقف التّنفيذ، فإنّ ذلك يعني إدانة الموظّف، وهو ما يفسح المجال للجهة الإدارية لتُقدّر إذا بإمكانها أن تحتفظ بالموظّف أو تُسرحه بقوة القانون تبعاً للحُكم الجزائي حتّى إذا كان مشمولاً بوقف التّنفيذ، وهذا ما أكّدته التّعليمة رقم 07 في الجزائر الصّادرة من وزارة الدّاخلية، والمُتعلقة بالإجراءات التأديبية، حيث أقرّت أنّ: "**الإدانة الجزائية حتّى ولو كانت بسيطة أو**

---

[536] – صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص ص 169–170.

[537] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 276.

[538] – المادة 174، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

مُماثلة لوقف التّنفيذ، ويُمكن أن تكون في جميع الأحوال سبباً في عدم الاحتفاظ بالموظّف المُدان في المنصب الذي يحتله، وللجهة الإدارية أن تُقدر ما إذا كانت مصلحة المرفق تتطلب نقله أو تسليط أي عُقُوبة أُخرى"[539].

تبعاً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في الطّعن المُقدم من وزير العدل خلال صُدور قرار البراءة من طرف الغُرفة الوطنية للمُحضرين، أنّه:" لا يتطابق مع الوقائع المُسندة للمُحضر المتعلقة من جهة المهنة، والتي حُكم عليه من جهة أُخرى بسببها ب 3 أشهر سجن مع وقف التّنفيذ وكذا دفع 20.000دج كغرامة من طرف الغُرفة الجزائية لمجلس قضاء عنابة، لذلك قضى مجلس الدّولة بأحقية صفة وزير العدل بالطّعن، ومنه بقبُول الطّعن بالبطلان شكلاً، وفي الموضوع إبطال قرار الغُرفة الوطنية للمُحضرين القضائيين المؤرخ في 2000/01/27"[540].

قد اتّجه مجلس الدّولة الجزائري كذلك في صدد دعوى مرفوعة أمامه بتاريخ 2009/05/18،...على أنّه:" بتاريخ 2004/04/26، اجتمعت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالتّثبيت، وقررت تسريح المُدّعي بسبب التّحقيق السّلبي الذي ثبت فيه أنّ المُترشح لوظيفة عون إعادة التّربية، كان محل مُتابعة قضائية بتُهمة الضّرب والجرح العمدي بالسّلاح، وتمّت إدانته بتاريخ 1988/01/11 بثلاث أشهر مع وقف التنفيذ و 1000 دج غرامة نافذة،... ، حيث أنّ التّحقيق الذي قامت به الوزارة جاء تنفيذاً لأحكام المادة 25 الفقرة الخامسة من المرسوم 309/91، المؤرخ في 1991/09/07، والمتضمن القانون الأساسي الخاص المُطبق على مُوظّفي إدارة السُّجون، والتي تنص على أنّه يخضع مُوظّفو إدارة السُّجون لتحقيق إداري قبل تثبيتهم، حيث أن اللجنة المتساوية الأعضاء انعقدت بتاريخ 2004/04/26، من أجل دراسة تثبيت الموظّفين، وبعد دراسة التّحقيق الذي قامت به الوزارة، تبيّن لها وأنّه سلبي تُجاه المُدّعي الذي لا تتوفر فيه شُروط التّثبيت فقررت تسريحه،

---

[539] – بن عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 277.

[540] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 004827، بتاريخ 2002/06/24، " قضية وزير العـــدل، ضد الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 2، الجزائـــر، 2002، ص 171 و ما بعدها.

...، كما أنّ رد الاعتبار الذي قضت به غُرفة الاتّهام فهو يخُص محو العُقُوبة من صحيفة السّوابق، ولكن نظراً لخُصوصية مؤسّسة إعادة التربية، فإنّ المادة 14 من المرسوم السّالف ذكره، تشترط على مُوظفي إدارة السُّجون أن يكون لهم سُلوك فاضل مُطابق لأعراف المهنة، ...، وتبعاً لذلك فإنّ السُّلطة التّقديرية في اختيار الموظّف اللاّئق ترجع للإدارة وحدها بصفتها المُشرفة على مؤسّسات إعادة التّربية والمسؤولة عليها في نفس الوقت، ومن ثمّ فإنّ القرار المطعون فيه سليم وشرعي وأنّ الطّعن غير مؤسّس ممّا يتعين رفضه لعدم التّأسيس"[541].

بمُوجب ما سبق ذكره يتّضح جلياً أنّه بغض النّظر عن بساطة العُقُوبة الجزائية المُسلطة على الموظّف(عقوبة موقوفة التنفيذ)، والتي شملها رد الاعتبار، إلاّ أنّ الإدارة ارتأت تسريحه وعدم تثبيته، لذا كان من الأجدى على الإدارة المستخدمة أن تحتفظ به طالما قام هذا الأخير برد الاعتبار قبل توظيفه، كما أنّ الهدف من إعمال نظام وقف التّنفيذ هو إعطاء فُرصة للمُتّهم كي يسلك الطّريق السّوي ويحيد عن ارتكاب الجرائم، من ثمّ تحقيق المصلحة العامة في إصلاح حال المحكوم عليه، فلما لا تفسحُ الإدارة المجال لتوبة الموظّف عن الأفعال السّابقة التي ارتكبها قبل التّوظيف وردّ فيها اعتباره لاسيما إذا تعلق الأمر بالعُقُوبة الجزائية الموقوفة التّنفيذ.

جدير بالذّكر أنّ المُشرع المصري نصّ في المادة 94 من القانون رقم 47 لسنة 1978، على إنهاء خدمة الموظّف العمومي إذا تمّ الحُكم عليه بعُقُوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العُقُوبات، أو ما يُماثلها من جرائم منصُوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعُقُوبة مُقيّدة للحُرية في جريمة مُخلّة بالشّرف أو الأمانة، ما لم يكن الحُكم مع وقف التّنفيذ فلا تنتهي الخدمة، واستثناء ممّا تقدم إذا كان الحُكم صادراً لأوّل مرة على العامل فلا يُؤدي إلى انتهاء الخدمة إلاّ إذا قرّرت لجنة شُؤون الموظّفين بقرار مُسبب من واقع الحُكم

[541] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 057350، فهرس رقم 715، بتاريخ 2010/07/15، "قضية ح. م، ضد وزارة العدل"،(قرار غير منشور).

الصّادر في الجريمة، وكذلك ظُروف الواقعة أنّ بقاء العامل يتعارض مع مُقتضيات الوظيفة العُمومية[542] .

يُستشف بأنّ المُشرع المصري جعل الحُكم الجزائي بوقف التّنفيذ لا يُرتّب أثراً لتسريح الموظّف العمومي، باستثناء إذا كان الحُكم ينطوي على جريمة مُخلّة بشرف ونزاهة الوظيفة العُمومية فيُخوّل للإدارة إصدار قرار التسريح تبعاً لذلك.

فضلاً عن ذلك اتّجه المُشرع الفرنسي في قانون العُقُوبات بمُوجب المادة 29/131 على أن: "**اعتبار الحرمان الكُلي أو الجُزئي لبعض الحُقوق المدنية المُشار إليها في المادة 26/131، أو الحرمان من مُمارسة الوظيفة العُمومية، أو أي نشاط مهني أو اجتماعي يكون بناء على عُقُوبة جزائية سالبة للحُرية دون العُقُوبة الموقُوفة التّنفيذ...**"[543].

تأسيساً لما سبق ذكره نرى أنّ العُقُوبة الجزائية المشمولة بوقف التّنفيذ إذا كانت مُحتواها في قضية جزائية غير مُخلّة بشرف و أمانة الوظيفة كجريمة القتل الخطأ أو غير ذلك، فالأرجح على الإدارة أن تحتفظ بالموظّف العمومي بدل تسريحه، وأمّا إذا كانت العُقُوبة الجزائية المشمولة بوقف التّنفيذ في قضية مُخلّة بشرف ونزاهة الوظيفة فعلى الإدارة أن تُسرّحهُ حفاظاً على كرامة ونزاهة الوظيفة العُمومية.

[542] – عبد الغفار إبراهيم موسى، مرجع سابق، ص ص 191–192.

[543] -DIDIER Jean- Pierre, OP.cit, p 43.

الباب الثّاني

الباب الثّاني

ضمانات تسريح الموظّف العمومي

يُعدُّ قرار التسريح في نطاق الوظيفة العُمومية واحداً من تلك القرارات الإدارية (التسريح التأديبي، والتسريح بالطريق غير التأديبي)، لذا وجب أن يُحاط بقدر من الضّمانات لتحقيق المُلائمة بين حق الإدارة في مُمارسة وظيفتها، وحق الموظّف في تحقيق ضماناته التي تقيه وتحميه من تعسف الإدارة، لاسيما أنّ هذه الأخيرة تمتلك سُلطات واسعة في الالتجاء لتسريح الموظّف تحقيقاً للمصلحة العامة التي تصبُو إليها سواء كان ذلك بطريق تأديبي، أو بالطّريق غير التأديبي.

لذلك كانت الضّمانات الإدارية والقضائية من بين الوسائل المُخولة قانوناً للموظّف العمومي في إطار تحقيق مبدأ سيادة القانون وإرساء المُساءلة العادلة التي تُفضي لتكريس منطق الفاعلية والضّمان.

بالتّالي دأبت التّشريعات الحديثة في دُول العالم المُختلفة إلى اتّخاذ عناية خاصة بتنظيم قواعد الوظيفة العُمومية خُصوصاً تلك التي تحكم تسريح الموظّف بصُورتيه (تسريح تأديبي، أو غير التأديبي) ، فإذا كانت الإدارة تملك سُلطات تقديرية واسعة ومكنات قانونية خوّلها القانون للاضطلاع بمُساءلة الموظّف العمومي، فإنّ غايتها الأساسية هي تحقيق المصلحة العامة وتوفير أقصى حد من الضّمانات في مُواجهة الموظف العمومي، من ثمّ لابد للإدارة أن تُحيطه بجملة من الضمانات الإدارية عند اتّخاذها لقرار التسريح **(الفصل الأوّل)**، فإذا لم تجسّد الفاعلية في المساءلة وحادت عن المشروعية والهدف الذي تصبُو إليه، فلا سبيل للموظّف سوى اللّجوء للضّمانات القضائية كوسيلة لاحقة، تحدُّ من تعسّف الإدارة واضطهادها **(الفصل الثّاني)**.

الفصل الأوّل

الفصل الأوّل

الضّمانات الإدارية لتسريح الموظّف العمومي

تحتلُ قرارات التسريح في نطاق الوظيفة العُمومية(التسريح التأديبي، وغير التأديبي)، حيزاً كبيراً من أعمال الإدارة في إطار تحقيق المصلحة العامة وحُسن سير الوظيفة الإدارية بانتظام واطّراد، وبما أن تسريح الموظّف يُعدُّ من أخطر العُقُوبات والإجراءات التي تمس مركزه القانوني والوظيفي، لذا يستدعي الأمر سن الأنظمة والتّشريعات اللاّزمة التي تُبين حُقوق وواجبات الموظّف العمومي، فإذا ما خرج عن هذا النّطاق وارتكب خطأً جسيماً أو فقد أحد مُقومات الصّلاحية للاستمرار في الوظيفة، فإنّه يتعرّض للتسريح وفقاً للشُّروط والضّوابط التي نصّت عليها التّشريعات كضمانات إدارية يستوجبُ على الإدارة إتّباعها حتّى لا تحيد عن نطاق المشروعية وتُحقق الفاعلية المُتطلبة لذلك[544]، لذلك تُعتبر الضّمانات الإدارية بمثابة طريق يُنير الإجراءات المُتّبعة من طرف الإدارة من جهة، وسلاحاً في صالح الموظّف العمومي لمُقاومة انحراف الإدارة في اتّخاذ قرارات التسريح من جهة أخرى[545].

تأسيساً على ذلك نص قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، على العديد من الضّمانات الإدارية تُجاه الموظّف العمومي، وهذه الضّمانات بدورها قد تكون سابقة(**المبحث الأوّل**)، وقد تكون لاحقة(**المبحث الثّاني**).

---

[544] – فهد عبد الكريم أبو العثم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 449.

[545] – الشتيوي سعد، المساءلة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص 95.

المبحث الأوّل

الضّمانات الإدارية السّابقة لتسريح الموظّف العمومي

يترتبُ عن قرار التسريح إنهاء الرّابطة الوظيفية التي تربط الإدارة والموظّف العمومي، لذا فإنّ هذا القرار الصّادر من جانب الإدارة سواء كان بالطّريق تأديبي أو بالطّريق غير التأديبي، يستوجبُ عليها أن تُحيطه بالعديد من الإجراءات المُتّبعة قبل أن يتم إصدار قرار التسريح، من ثمّ تُعدُّ هذه الإجراءات كضمانات سابقة مُقررة لمصلحة الموظّفين ويستدعي على الإدارة مُراعاتها حتّى يكون قرارها في مُواجهة الموظّف قراراً سليماً لا يشُوبه أي عيب من عيُوب المشروعية.

تأسيساً على ذلك فإنّ إحاطة الموظّف بإجراءات وضمانات قبل إصدار قرار التسريح، أصبح من الأمُور المُستقر عليها فقهاً وقضاءاً، باعتبارها من الأسُس التي تقتضيها المبادئ القانونية العامة وتُمليها قواعد العدالة والإنصاف دون حاجة لنص يُقررها، كما أنّ هذه الضّمانات التي تكفل الحماية والأمن للموظّف ليست بضمانات شخصية فقط، بل مُقررة أيضاً للمرفق العام والوظيفة العامة بصدد تحقيق التّوازن العادل والمطلوب بين إرادة الإدارة المستخدمة من جهة في المُساءلة، ومصالح الموظّف من جهة أخرى في المُحافظة على وظفيته ومركزه القانوني، وهذا ما يُعدُّ تأكيداً وتدعيماً لاعتبارات الكفاءة الإدارية[546].

بالتّالي يستوجبُ تبيان الضّمانات الإدارية السّابقة التي يتطلب مُراعاتها من طرف الإدارة المستخدمة من خلال العُروج إلى ضمانات مُواجهة الموظّف العمومي**(المطلب الأوّل)**، ثمّ ضمانات التّحقيق الإداري للموظّف العمومي **(المطلب الثّاني)**.

[546] – الشتيوي سعد، مرجع سابق، ص ص 95-96.

المطلب الأوّل

ضمانات مُواجهة الموظّف العمومي

أحاطت أغلب تشريعات الموظّفين بضمانات تندرج ضمن الضّمانات الإجرائية قبل تسريح الموظّف العمومي، وهو ما تُمليه عدالة المُساءلة من جهة، وحماية الموظّف العمومي وتمكينه من الدّفاع عن نفسه في مُواجهة الإدارة المستخدمة من جهة أُخرى، ومن أهم ضمانات المُواجهة التي يستوجبُ على الإدارة مُراعاتها في إصدار قرار تسريح الموظّف العمومي الذي ارتكب خطأً جسيماً أو فقد أسباب الصّلاحية للاستمرار في الوظيفة ما يلي:

- مُواجهة الموظّف بالفعل المنسُوب إليه **(الفرع الأوّل).**
- الإطلاع على الملف الإداري **(الفرع الثّاني).**
- دفاع الموظّف عن نفسه **(الفرع الثّالث).**

الفرع الأوّل

مُواجهة الموظّف العمومي بالفعل المنسُوب إليه

يستلزم من الإدارة المستخدمة أن تُحيط الموظّف العمومي بالتُّهم المُوجّهة إليه مع تقديم الأدلة التي تُثبت ارتكابه الأفعال المُنافية لمهامه أو تتنافى مع استمراره في الوظيفة العُمومية، من ثمّ فإنّ إعلام الموظّف بما أُسند إليه لابد أن يكون بصفة مُباشرة وشخصية من طرف الإدارة المستخدمة، وهذا حتّى تتضح نية الإدارة فيما ستسلك الطّريق التأديبي، أو الطّريق غير التأديبي في تسريح الموظّف، ممّا يُنبه هذا الأخير بخُطورة وضعه في التُّهم أو الأفعال المنسُوبة إليه من طرف الإدارة[547].

بالتّالي فمُواجهة الموظّف بالأفعال أو الأخطاء المنسُوبة إليه لابد أن يُشرف عليها الرّئيس الإداري المُباشر الذي يُمثّل السُّلطة الرّئاسية، كما يتعيّن على هذا الأخير أن يقوم بإخطار

[547] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 483.

الموظّف بالضّمانات المُتاحة إليه والمنصُوص عليها بمُوجب أحكام المادة 167 من قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06[548].

استناداً إلى ذلك تُعدُّ ضمانة المُواجهة التي تُشرف عليها الإدارة من قبيل الضّمانات الجوهرية والهامة، وهذا حتّى يتسنى للموظّف بأن يُبرز أوجه دفاعه ويتهيأ للتّحقيق أمام المجلس التأديبي بعد إطلاعه على ملفه الإداري الذي سيُعرض على هذا الأخير، لذا فضمانة المُواجهة ترتبطُ ارتباطاً وطيداً ببقية الضّمانات التي تلي المُواجهة، حيث قد لا تكون أيّة فائدة أو فعالية إذا لم تتحقق هذه الضّمانة (المواجهة)، فالاستدعاء المُباشر من طرف الإدارة لمُثول الموظّف أمام المجلس التأديبي دون مُواجهة لا تكون لديه أي فعالية أو فائدة ما لم تُواجه الإدارة الموظّف مُسبقاً وتُحدّد نوع الفعل المنسُوب إليه[549].

لذلك يُقصد بمُواجهة الموظّف المُخالف بالتُّهم المنسُوبة إليه، هو إحاطته علماً بمُختلف الأدلة التي تُشير إلى ارتكابه الخطأ التأديبي حتّى يستطيع إبداء دفاعه على الوجه الأمثل[550].

قد ذهب **الأستاذ عبد العزيز عبد المنعم خليفة** على أنّ المُواجهة هي:" إيقاف العامل على حقيقة التُّهم المُسندة إليه وإحاطته علماً بمُختلف الأدلة التي تُشير إلى ارتكابه المُخالفة حتّى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه"[551]، وتبدُوا أهمية المُواجهة بالنّسبة للإدارة المستخدمة من خلال مُبادرتها للإعلام الموظّف وإبداء نيّتها لقطع علاقتها الوظيفية نهائياً ومن ثمّ تسريحه، كما أنّ إخطار الموظّف يُفضي إلى علمه بما هو لاحق، وبالتّالي فلا يُفاجئ ويستعد لمُواجهة الإدارة عن الاتهامات التي أسندتها إليه، ممّا قد يؤدي إلى تحقيق أهداف المُساءلة بطريقة تُراعى فيها مصالح الإدارة والموظّف العمومي على حد السّواء[552]، وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر في هذا الصّدد إلى أنّه:" يتعيّن أن تتم المُواجهة على نحو يستشعر منه

---

[548] – نصت المادة 167، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره، على أن:" يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

[549] – خلف فاروق، مرجع سابق، ص 215.

[550] – أحمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص 187.

[551] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص ص 127–128.

[552] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 131.

العامل أنّ الإدارة في سبيلها لمُساءلته إذا ما ترجّحت لديها أدلة إدانته حتّى يكون على بيّنة من خُطورة موقفه فينشط للدّفاع عن نفسه، ولا يُغني عن المُواجهة مُجرد القول بأنّ المُخالفة ثابتة ثُبوتاً مادياً لا شُبهة فيه، ذلك أنّ الحُكم على ثُبوت المُخالفة وانتهائها مردّه إلى ما يُسفر عنه التّحقيق الذي يُعتبر مصدر توجيه التُّهمة، وسُؤال المُخالف عنها، وتحقيق دفاعه بشأنها...." [553].

تبعاً لذلك حدّدت المحكمة الإدارية العليا بمصر ضوابط مُواجهة الموظّف المُخالف بالتّهمة محل التّحقيق، حيث قضت بأنّه" من ضمانات التّحقيق إحاطة العامل علماً بما هو منسُوب إليه...، ولا يكفي إلقاء الأسئلة على العامل حول وقائع مُعينة، بل ينبغي مُواجهته بالاتّهامات المنسُوبة إليه ليكون على بيّنة منها فيُعدّ دفاعه على أساسها"[554].

قد استوجبت المحكمة الإدارية العليا كذلك أن يُواجه الموظّف المُخالف بوقائع مُحدّدة سواء من حيث نوع المُخالفة، أو تاريخ ارتكابها، وإلاّ كانت المُواجهة قائمة على غير سند صحيح، وهو الأمر الذي يستوجبُ معه إلغاء قرار الجزاء التأديبي الصّادر بناء على هذه المُواجهة، وهو ما تضمنه حُكم المحكمة الإدارية العليا، من أنّه"... حتّى يتحقق مبدأ المُواجهة يجب أن يواجه المُتّهم باتّهام مُحدد سواء من حيث المُخالفة، أو تاريخ ارتكابها، وأن يُبين من أوراق التّحقيق الذي تمّ مع الطّاعنة أنّه لم يتم توجيه اتّهام مُحدد لها بالوصف السّابق، حيث لم تُحدّد الاتّهامات المُوجهة إليها وتاريخ وُقوع المُخالفة، ولا وصفاً دقيقاً لهذه المُخالفة، وإنّما قام التّحقيق على أساس العبارات المُبهمة الواردة بشكوى رئيس القطاع المالي عن سُلوك الطّاعنة عموماً، وتمّ أخذ أقوال الشُّهود على هذا السُّلوك المُجمل للطّاعنة دون تحديد لوصف دقيق للاتّهام الذي يُمكن نسبته إليها، وإنّما كُل ما جاء على لسانهم تأكيد شكوى رئيس القطاع

[553] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن، رقم 1043، جلسة 1967/12/26، المشار إليه لدى، عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 128.

[554] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، جلسة 1986/12/27، المشار إليه لدى، أحمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص 187.

المالي، وعليه وإزّاء هذا القُصور في التّحقيق يكون القرار المطعون فيه غير قائم على سبب صحيح مُتعيناً الإلغاء"[555].

جدير بالذّكر أنّ الإدارة لا تلتزم بمبدأ المُواجهة تُجاه الموظّف في حالة تخليه عن منصبه بدُون عُذر شرعي، لذلك أقر مجلس الدّولة الفرنسي بأنّ الموظّف الذي تخلّى عن منصبه يضعُ نفسه في وضعية تُعفي الإدارة من الالتزام باللّوائح والقوانين الخاصة بالتأديب[556]، كما اتّجه مجلس الدّولة الجزائري إلى أنّ تغيّب الموظّف بدُون عُذر مُبرر وشرعي يُفقد الضّمانات المنصُوص عليها قانوناً ولا يُمكنه التّمسك بحقه في الإجراءات التأديبية ويُعتبر في حالة إهمال منصب[557]، فضلاً عن ذلك ذهب مجلس الدّولة الجزائري إلى أنّ استلام الموظّف المعني إعذارين للالتحاق بعمله وتوقيعه على الإشعار بالاستلام يجعل غيابه غير شرعي ويُعدُّ في حالة إهمال منصب[558].

يُستشف ممّا سبق ذكره بأنّ ضمانة المُواجهة وبقية الضّمانات الأخرى قد تسقط ولا تُمارسها الإدارة المستخدمة في حالة تخلي الموظّف عن منصبه بدُون عُذر، وفي هذه الوضعية فإنّ عبئ إثبات إخطار الموظّف بما هو منسُوب إليه يقعُ على عاتق الإدارة، وقد قال الأستاذ Maestre : " أنّه كان على مجلس الدّولة أن يشترط شكلاً مُعينا لإخطار المُتّهم كإرسال برقية مُؤمن عليها مع الإشعار بالاستلام، فهذا من شأنه أن يُجنّبنا مضيعة الوقت والبحث في أُمور من المُمكن تجنّبها"[559].

---

[555] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، جلسة 1989/111/25، المشار إليه لدى، أحمد سلامة بدر، المرجع سابق، ص ص ص187–188.

[556] – رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، 2006، ص ص 147–148.

[557] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 010005، بتاريخ 2004/01/20، " قضية ق. م، ضد مركز التكوين المهني والتمهين"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد5، الجزائر، 2004، ص 169.

[558] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 010497، بتاريخ 2004/01/20، " قضية ع.ع، ضد مدير التكوين المهني والتمهين، زيغود يوسف قسنطينة"، المشار إليه لدى، المرجع نفسه، ص 172.

[559] – رحماوي كمال، مرجع سابق، ص 148.

إعمالاً لهذه الضّمانة الجوهرية نص المُشرع الجزائري بمُوجب الأمر رقم 03/06، المتضمن قانون الوظيفة العُمومية السّاري على أنّه:" **يحق للموظّف الذي تعرّض لإجراء تأديبي، أن يُبلغ بالأخطاء المنسُوبة إليه ...**"[560]، من ثمّ يتطلب على الإدارة أن تُبادر لتحديد نوع الأخطاء التي ارتكبها الموظّف وتُعلمه بها مع تحديد تاريخ انعقاد المجلس التأديبي حتّى يتأهب الموظّف للمُثول أمامه وإبداء أوجه دفاعه.

أمّا في حالة مخالفة الإدارة المستخدمة لهذه الضّمانة فيترتب عليها إلغاء القرار الصّادر منها، حيث ذهب مجلس الدّولة الجزائري تطبيقاً لذلك على أنّه:" يجبُ إثبات الاستدعاء القانوني والرّسمي بوصل استلام مُوقع عليه من طرف الموظّف أو بمحضر رسمي مُمضى عليه من طرف المُستأنف، وتقديم نسخة من الاستدعاء المُوجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كاف لإثبات استدعائه بصفة قانونية، كما يُعتبر استدعاء الموظّف في المسائل التأديبية للمُثول أمام لجنة التأديب إجراءً جوهرياً...، لذا يجبُ على الإدارة المستخدمة التّأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتّخاذ العُقُوبة التأديبية"[561]، ويتم الإخطار بواسطة برقية يُوجهها الرّئيس إلى الموظّف الذي ارتكب خطأ ويتعيّن عليه أن يُؤكد استلامه للإشعار الذي يُعلمه بنية الإدارة للمُساءلة[562].

بالتّالي قد تتنوّع صُور الإخطار والإعلان على حسب الأحوال، فقد تتّخذ صُورة الإحاطة بالخطأ التأديبي أو التُّهم المنسُوبة للموظّف المعني، وقد تكتفي الإدارة المستخدمة بمُجرد إخطاره بما سيُتّخذ حياله، وهذا ما يُؤكد ويُضفي الأهمية البالغة لهذه الضّمانة الجوهرية سواء انتهجت الإدارة الطّريق التأديبي، أو الطّريق غير التأديبي[563]، لذا فإنّ إعلان الموظّف بالخطأ المنسُوب إليه لابد أن يكون كتابياً، ويحتوي هذا على الأفعال المُرتكبة من قبل الموظّف

---

[560] – المادة 167، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[561] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 00989، بتاريخ 2004/04/20، " قضية م.ع، ضد والي ولاية سكيكدة"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد5، الجزائر، 2004، ص 143.

[562] – رحماوي كمال، مرجع سابق، ص 149.

[563] – خلف فاروق، مرجع سابق، ص 216.

وتوضيح نية الإدارة في المُتابعة التأديبية ضدّه مع تحديد طبيعة الأسباب التي دعت إلى ذلك وهذا ما أكّده مجلس الدّولة الفرنسي[564].

لذلك فالإدارة مُلزمة بإحاطة الموظّف وإعلامه بطريقة واضحة لا تقبل الشّك بما سوف تنتهجه من إجراءات حياله سواء تعلّق الأمر بإتّباع الطّريق التأديبي أو غير التأديبي، وبذلك تُبين نيّتها في مُواجهة الموظّف العمومي ليكون على أتم الاستعداد لإبداء دفاعه وتحقيق ضماناته التي تُفضي لتحقيق المُساءلة الفعالة[565].

أمّا بالنّسبة للمُشرع المصري فلم ينص في قانون العملين المدنيين بالدّولة على ضمانة إعلان الموظّف بالخطأ والأفعال المنسُوبة إليه، ولم تنص كذلك القوانين المُتعلقة بالموظّفين العموميين على هذه الضّمانة، باستثناء القانون رقم 210 لسنة 1951، والذي أقرّها في المادة 89 منه على أن:" **يتضمن قرار الإحالة إلى المُحاكمات التأديبية بياناً بالمُخالفات المنسُوبة إلى الموظّف، ويُخطر الموظّف بهذا القرار وبتاريخ الجلسة قبل هذا التّاريخ بخمسة عشرة يوماً على الأقل**"، كما نص قانون النّيابة الإدارية والمُحاكمات التأديبية رقم 117 لعام 1958، في المادة 23 منه والتي تنص على أن:" **يتضمن قرار الإحالة بياناً بالمُخالفات المنسُوبة للموظّف، ويُحدّد رئيس المحكمة جلسة نظر الدّعوى، وتتولّى سكرتارية المحكمة إعلان صاحب الشّأن بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ الإيداع ويكون الإعلان بخطاب مُوصى عليه بعلم الوصول..**"[566]، علاوة على ذلك نصّ قانون مجلس الدّولة السّاري في مصر على أن :" ...**يقُوم قلم كتاب المحكمة بإعلان ذوي الشّأن بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ إيداع الأوراق...**"[567].

بالرّغم من أن قانون العاملين المدنيين في مصر لم ينص على هذه الضّمانة الأساسية والجوهرية في مُساءلة الموظّف، إلاّ أنّ القضاء الإداري في مصر استقر على وُجوب توافر هذه الضّمانة، حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر إلى أنّه:" يتعين أن تتم مُواجهة

---

[564] -C.E, 10/ 03/ 1989, in DORD Olivier, OP.cit, p p 295-296.

[565] – خلف فاروق، مرجع سابق، ص 216.

[566] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، مرجع سابق، ص 505.

[567] – المادة 34، من القانون رقم 47 لسنة 1972، المتضمن قانون مجلس الدولة بمصر، السّالف ذكره.

المُحال للمُحاكمة التأديبية بالاتّهام وأدلة الثّبوت بأسئلة مُحدّدة وصُورة يستشعر من خلالها خُطورة موقفه ليتمكن من الإدلاء بما لديه من إيضاحات وتقديم ما يعنيه من بيانات وأوراق لاستيفاء الدّعوى واستكمال عناصر الدّفاع، وما إلى ذلك ممّا يتّصل بحق الدّفاع ويرتبطُ به باعتباره حصانة جوهرية لذوي الشأن[568].

يُستخلص ممّا سبق أنّ إجراء الإخطار الذي تُبادر إليه الإدارة تُجاه الموظّف لا يُنتج آثاره إلاّ من وقت وُصول الإخطار، وفي خلاله تبقى علاقة الرّابطة الوظيفية قائمة بين الموظّف والإدارة، ويُقيد الطّرفان بأحكامها ويلتزموا بتنفيذ كافة الالتزامات الواقعة على عاتقهم، بالتّالي تندرج ضمانة المُواجهة ضمن الضّمانات الجوهرية التي يُمكن أن يترتّب على مُخالفتها هو خُروج الإدارة عن مُقتضيات مبدأ سيادة القانون في إصدار قرار التسريح.

الفرع الثّاني

حق الإطلاع على الملف الإداري

يُعتبر حق الاطلاع على الملف من أقدم المبادئ نشأة في فرنسا، حيث أقرّه القانون الصّادر في 22 أفريل 1905، بمُوجب المادة 65 على أنّ: " **كُل الموظّفين المدنيين والعسكريين، وكُل المستخدمين، وكُل موظّفي الإدارات العُمومية لهم الحق في الإطلاع الشّخصي والسّري لكُل الوثائق والأوراق والمُستندات المُكونة لملفهم قبل اتّخاذ أي إجراء تأديبي اتّجاههم**"[569]، من ثمّ فإنّ إطلاع الموظّف على ملفه يجب أن يكون على كُل مُشتملاته بصفة شخصية وسرية مع منحه الآجال الكافية لذلك قبل اتّخاذ أي إجراء إداري أو عُقُوبة تأديبية، باستثناء إذا كان الموظّف في وضعية تخلي عن المنصب.

استناداً إلى ذلك منح المُشرع الفرنسي هذه الضّمانة للموظّفين المُرسمين أو المُؤقتين في إطار احترام المبدأ العام لحق الدّفاع، ممّا يُلزم الإدارة بإعلام الموظّف لحقه في الإطلاع على ملفه الإداري برمته من ناحية، كما يقتضي على الموظّف من ناحية أخرى أن يُقدم طلبه

---

[568] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، جلسة 1987/03/01، المشار إليه لدى، عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008، ص 275.

[569] - PLANTEY Alain, La fonction publique traité général, 2ème édition, OP.cit, p 459.

الذي يبدي من خلاله رغبته في الإطلاع على ملفه الإداري[570]، من ثمّ نص المُشرع الفرنسي وفقاً للمادة 19 من القانون رقم 634/83، المُتضمن حُقوق وواجبات الموظّف العمومي، على أنّ:" **...الموظّف في مُواجهة الإجراءات التأديبية المُتّبعة ضدّه، له حق الإطلاع الشّخصي على ملفه الإداري برمته بما يحتويه من وثائق وملاحق لهذا الملف...ويقتضي للإدارة أن تُعلم الموظّف بحقه على الإطلاع على ملفه**"[571]، لذا يُمكن للموظّف أن يتطلع على ملفه الإداري الذي يتضمن كل البيانات والمُستندات المُتعلّقة به، حيث يقُوم الرّئيس الإداري للهيئة المستخدمة التي يتبعها الموظّف بإخطاره بالتُّهم والأخطاء المنسُوبة إليه وذلك بخطاب مُوصى عليه في موطنه، ويُحدّد له من خلال ذلك مُدة الإطلاع على ملفه التأديبي وجميع الوثائق المُتعلقة بذلك (الوثائق المُلحقة)، وهذا حتّى يتمكن الموظّف بالإلمام إلماماً كافياً لا يُفضي للجهالة عن خطئه التأديبي ويُكوّن عقيدة عن نوع الفعل المُرتكب من جانبه ومُعطياته ويستطيع بعد ذلك أن يُقدم أوجه دفاعه[572].

إعمالاً لهذه الضّمانة اتّجه القضاء الإداري الفرنسي على أن تكون مُدة الإطلاع على الملف الإداري من طرف الموظّف كافية، باعتبار أنّ الظُّروف قد تختلف من ملف إداري لآخر، فالموظّف قد يضطر للسّفر والانتقال للإطلاع على ملفه الإداري، من ثمّ فالإدارة مُلزمة بإعطاء الوقت الكافي للموظّف لإبداء أوجه دفاعه، ففي مثل وضعية المُوثق الذي أُعطي له مُهلة 24 ساعة للإطلاع على ملفه وهو ما يستلزمه الأمر للانتقال لباريس للإطلاع على أرشيف ملفه وجمع شُهوده، لذلك قضى مجلس الدّولة الفرنسي بدون تردّد إلى أنّ المُدة الممنوحة للمُوثق غير كافية للإطلاع على ملفه الإداري[573]، ناهيك على أنّه يقتضي أن يُترك

---

[570] - COLIN Frédéric, Droit de la fonction publique, OP.cit, p 183.

[571] -Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p 241.

[572] – خلف فاروق، مرجع سابق، ص ص 217–218.

[573] -C.E 07/05/1975, in SAKR Haitham, OP.cit, p 123.

أجل كافي للموظّف المعني بين فترة الإطلاع على الملف والمُثول أمام المجلس التأديبي لإبداء أوجه دفاعه في إطار تكريس ضمانة الإطلاع على الملف الإداري[574].

فضلاً عن ذلك أقر مجلس الدّولة الفرنسي على أنّ:" الموظّف الذي سحب إستدعائين من أجل الإطلاع على ملفه لا يُمكنه أن يُطالب بهذا الحق"[575]، كما أنّ الموظّف الذي يعمل في الخارج لديه الحق في الاستفادة من ضمانة الإطلاع على ملفه الإداري والذي يستوجب أن يُخطر بذلك باستثناء حالة ما إذا تعذر على القُنصلية العامة للعُثور على منزله، أو مقر إقامته[576]، كما اعترف مجلس الدّولة الفرنسي بأحقية الموظّف على الحُصول على نُسخة من وثائق ملفه الإداري[577]، إلاّ أنّه في حالة تخلّي الموظّف عن منصبه فالإدارة المستخدمة في هذه الوضعية لها أن تتّخذ قرار باستدعاء الموظّف المعني لتقديم توضيحات في هذا الشّأن وتُعلمه بالإجراء الذي تقترحه في حالة عدم التحاقه بمنصبه[578].

بالرّغم من أنّ ضمانة الإطلاع على الملف لا تلعبُ دوراً فعالاً إذا ما تمّ إبعاد الموظّف عن وظيفته بسبب الإدانة بحُكم جزائي نهائي[579]، أو نتيجة تخليه عن منصبه[580]، إلاّ أنّ الإدارة مُلزمة بإحاطته بما سيُتّخذ حياله من إجراءات وله حق الإطلاع على الملف الإداري باستثناء إذا لم يطلب ويتقدم بطلب الإطلاع على ملفه فهذا لا يعني عدم مشروعية الإجراء المُتّخذ ضدّه[581]، لذلك قد تُخلي الإدارة التزامها بمُجرد إعلام الموظّف بالعُقُوبة أو الإجراء الذي سيُواجهه بسبب الأفعال التي ارتكبها[582]، من ثمّ إذا أعلمت الإدارة بأنّها ستشرع بإجراءات تسريحه أو بلّغته بالتّوقيف فإنّ التزامها ينقضي بمُجرد القيام بذلك ولم تعُد هناك جدوى لتذرّع الموظّف بعدم مشروعية وسلامة الإجراءات[583].

---

[574]-C.E 27/03/1963, in SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 8ème edition, OP.cit, p 242.
[575] -C.E, 23 /05/2000, Ibid, p 243.
[576] -C.E, 16 /03/1962, in DE LAUBADERE André, GAUDMET Yves, OP.cit, p 204.
[577] -C.E, 27 /01/ 1982, Ibid, p 204.
[578] -C.E, 10/01/1964, in SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p p 243-244.
[579] -C.E, 22/02/1982, Ibid, p 243.
[580] - C.E, 21/02/1950, Ibid, p 243.
[581] -C.E, 05/01/1966, in SAKR Haitham, OP.cit, p 123.
[582] -C.E, 04/04/2000, Ibid, p 123.
[583] -Ibid, p 123.

تأسيساً على ذلك يستوجب على الإدارة أن تحرص دائماً على إعلام الموظّف بإمكانية إطلاعه على الملف حتّى تتحقق فعالية المُساءلة ولا تكون هناك أيُ ذريعة له لكي يتحجج بعدم مشروعية الإجراءات، باستثناء إذا حُكم على الموظّف بحُكم جزائي نهائي أو تخلّى عن منصبه ففي هذه الوضعية يُصبح الإطلاع على الملف الإداري غير إجباري[584].

جدير بالذّكر أنّ قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، لم يتضمن شكل إعلام الموظّف بذلك، بالتّالي يقتضي الرُّجوع إلى المنشور رقم 05 الصّادر في 12 أفريل 2004 من المُديرية العامة للوظيفة العُمومية، وهو الذي يفرضُ على الإدارة بأن تُعلم كتابياً الموظّف بتاريخ ومكان إطلاعه على ملفه التأديبي، لذلك يستدعي على الإدارة أن تُرسل رسالة مُوصى عليها بإشعار الاستلام لتُبرر هذه الشّكلية التي يقتضي احترامها[585]، على أن يُبلغ الموظّف بتاريخ مُثوله يوماً على الأقل بالبريد المُوصى عليه مع وصل الاستلام[586].

انطلاقاً من ذلك يُفضل أن تُطلع الإدارة الموظّف بوضعيته الإدارية وذلك من خلال تقديم كُل الوثائق الثُّبوتية المُسجلة والمُرقمة، باعتبار أنّ أي وثيقة لم يطّلع عليها الموظّف لا يجُوز استخدامها ضدّه، كما أنّه لا يُمكن للإدارة مُتابعة الموظّف إذا لم يكتمل الملف التأديبي اللاّزم للمُتابعة، أمّا إذا طبّقت الإدارة ضمانة الإطلاع في مُواجهة الموظّف العمومي فلا يُمكن لهذا الأخير أن يتحصل على نُسخ من الملف من أجل مُراجعة والتّأكد من الدّلائل المادية المُسندة إليه، وإذا فرضاً ما كان الموظّف أمياً (لا يُجيد القراءة والكتابة)، فبإمكانه الاستعانة بأي شخص يختاره.[587]، لذلك يستدعي على الموظّف أن يطّلع على ملفه الإداري برُمته ويُعلن بالإجراء الذي سيُتّخذ حياله، سواء نقله أو تسريحه لعدم الكفاءة المهنية، أو تسريحه خلال

---

584 -KHADIR Abd elkader, Les garanties disciplinaire dans la fonction publique, algérienne: réalité et perspectives, Thèse de doctorat en droit public, Faculté de droit, Université d'es senia-Oran, 2012, p 273.

585 - Ibid, p 273.

586 – المادة 2/168، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

587-ESSAID Taib, " les garanties disciplinaires dans le statut de la fonction publique", OP.cit, p 109.

مرحلة تربص، أو تسريحه بطريق تأديبي، وإلاّ تعرّضت العُقُوبة المُسلطة من طرف الإدارة أو الإجراء غير التأديبي للإلغاء نتيجة عدم مشروعيته[588].

إلاّ أنّه باستقراء المادة 167 من قانون الوظيفة العُمومية رقم 03/06، يكون المُشرع الجزائري قد قلّل من شأن ضمانة الإطلاع على الملف الإداري، حيث استعمل المُشرع في بداية النّص القانوني عبارة "يحق"، من ثمّ تُعتبر ضمانة الإطلاع أمر جوازي وليس إجباري[589]، وهذا ما يُفقد الإلزامية المُتطلبة لضمانة الإطلاع على الملف، فكان من الأجدى على المُشرع أن يضع كلمة "يجب" لتفادي التّأويلات والتّفسيرات التي تصُبُ في الأغلب لصالح الإدارة، ممّا يفسح المجال لها كي تتعسّف في استعمال السُّلطة لاسيما إذا تعذرت بقناع السّر المهني، ناهيك على أنّ المُشرع الجزائري لم يُحدّد ما إذا كان الموظّف هو الذي يجبُ عليه القيام بمُطالبة الإدارة بالإطلاع على ملفه الإداري، أم هي التي تقُوم بالمُبادرة، بالتّالي فهذا الغُموض الذي يعتري هذه الضّمانة يُمكن أن يُؤدي إلى العديد من الفرضيات التي لا يتّصل من خلالها الموظّف بملفه الإداري، ممّا قد يكون سبباً لإلغاء قرار التسريح لخرق هذه الضّمانة، وفي ظل هذا الفراغ التّشريعي المُتعلق بضمانة الإطلاع على الملف، يُأمل من المُشرع الجزائري أن يُواكب هذه الثّغرة في التّعديلات المُستقبلية ويُعدل المادة 167 من الأمر رقم 03/06.

علاوة على ذلك لم يُحدّد المُشرع الجزائري المُدّة التي يُمكن أن يحتفظ فيها الموظّف بالملف ويحصل على نُسخة من الوثائق المُتعلقة بمُساءلته، بخلاف القضاء الإداري الفرنسي الذي أولى أهمية بالغة بالآجال المعقولة و الضّرورية حتّى لا تخرج السُّلطة الإدارية عن حُدود هذا الحق، كما أعطى الحق للموظّف في الحُصول على النُّسخ المُتعلقة بمُساءلته في ملفه الإداري، وهذا ما أكّدته محكمة الاستئناف الإدارية بفرنسا في إحدى مبادئها، حيث

---

[588]- ESSAID Taib, " les garanties disciplinaires dans le statut de la fonction publique", OP.cit, p 109.

[589] – نصت المادة 167، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العُمومية، السّالف ذكره، على أنّه:" يحق للموظّف الذي تعرّض لإجراء تأديبي ... أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تحريك الدّعوى التأديبية".

أقرت عدم مشروعية التسريح التأديبي المُطبق من طرف الإدارة بالنّظر إلى عدم انقضاء الآجال المُحدّدة للإطلاع على الملف [590].

أمّا بالنّسبة للمُشرع المصري فلم تنص قوانين العاملين المدنيين بالدّولة على حق الموظّف في الإطلاع على ملفه، باستثناء القانون رقم 210 لعام 1951، الذي نص على هذه الضّمانة في المادة 90، إلاّ أنّ هذا لم يمنع بعض القوانين الخاصة ببعض الفئات من الموظّفين في أن تنص على ذلك، فقد نصّت المادة 58 من قانون الشُّرطة رقم 109 لعام 1971، على أنّه"... **وللضّابط المُحال إلى مجلس التأديب أن يطّلع على التّحقيقات التي أُجريت، وعلى جميع الأوراق المُتعلقة بها، وأن يأخذ صُورة منها..."**[591].

بالرّغم من هذا الفراغ التّشريعي الملمُوس في جُل قوانيين العاملين المدنيين بمصر، إلاّ أنّ هذا لم يمنع من استقرار القضاء الإداري بمصر لمُراعاة هذا الحق كضمانة جوهرية تفرضها المبادئ العامة للقانون لارتباطها بحق الدّفاع، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بمصر على ضرورة تمكين الموظّف على التّحقيقات التي أُجريت معه، وملف الدّعوى، والسّماح له بأخذ صُورة منها[592].

تأسيساً على ذلك يُأمل من المُشرع المصري أن يُكرّس هذه الضّمانة في قانون العامليين المدنيين لتحقيق الفاعلية والضّمان، لاسيما أنّه في غياب النّص التّشريعي الذي يكفل هذه الضّمانة قد تكثر التّعسُفات المُمارسة من طرف الإدارة في مُساءلة الموظّف العمومي.

---

[590]- " Illégalité d'un licenciement disciplinaire prononcé avant l'expiration du délai fixé pour la consultation du dossier", C.A.A, Nancy, N° 09Nc00592, 18/03/2010, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre, 2010, p 266.

[591] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، مرجع سابق، ص 508.

[592] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 143.

الفرع الثّالث

دفاع الموظّف عن نفسه

كفل القانون حق الدّفاع للموظّف العمومي خلال مُثوله للمُساءلة، باعتبارها ضمانة تتفرع عنها سائر الضّمانات الأخرى، وأي إخلال يُصيب هذه الضّمانة سيُؤدي لا محالة إلى بُطلان المُساءلة التي تُمارسها السُّلطة الإدارية، و قد خوّل القانون الحُرية المُطلقة في إثارة أوجه الدّفاع لإثبات براءة الموظّف عن الأخطاء المنسُوبة إليه[593]، إلاّ أنّه إذا تمّ إعلامه بأخطاءه وامتنع عن إثارة أوجه دفاعه أو الاستعانة بمُحام يتوكل عنه، فإنّ ذلك يُعتبر تنازلاً ضمنياً للموظّف المعني بالمُساءلة عن حقه في الدّفاع، لاسيما إذا كانت المُخالفة التي تُحقق بها السُّلطة الإدارية مدعومة بأوراق ثابتة ضد الموظّف[594].

إلاّ أنّ هذه الضّمانة مازالت يعتريها اللّبس والغُموض النّاجم عن تداخل حُقوق الدّفاع والضّمانات الإجرائية الأخرى التي تترتّب عن مُساءلة الموظّف العمومي، ممّا قد يُؤثر سلباً على مُقتضيات المشروعية وعدم تطبيق الحيدة المُتطلبة في المُساءلة، كما أنّ السُّلطة الإدارية قد تتخذ عن مبدأ المُواجهة تُجاه الموظّف كذريعة لتفادي تحقيق حق الدّفاع المكفول دستورياً وقانونياً[595]، لذلك كان من المُستحيل وضع تعريف جامع ومُحدّد لكل ما يندرج في حق الدّفاع، لأن هذا الحق هو حق مفهوم ومُتطور، إلاّ أنّه يُعبر عنه:" بحق المُتّهم في مُحاكمة عادلة مؤسّسة على إجراءات مشروعة".

عموماً فإنّ حق الدّفاع المكفول يرتبطُ ارتباطاً وطيداً بفكرة مفادها أنّ للموظّف المُتّهم الحق في إيضاح وُجهة نظره للهيئة التي تقُوم بالمُحاكمة، لذا لا يجُوز توقيع أي إجراء أو عُقُوبة على الموظّف إلاّ بإستوفاء وتحقيق دفاعه، وأيُ إخلال بحق بالدّفاع سيترتّب عنه لا محالة إلى بُطلان إجراءات المُساءلة أو المُحاكمة[596].

---

[593] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 280.

[594] – شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص ص 215-216.

[595] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 489.

[596] – المرجع نفسه، ص 490.

تأسيساً على ذلك أقر القانون حق دّفاع عن نفسه في مواجهة الإدارة، حيث اتّجه المُشرع الجزائري وفقاً للمرسوم رقم 59/85، على أنّه يُمكن للموظّف أن:"... **يُقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطّعن إن اقتضى الأمر ذلك أي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شُهودا كما يُمكن أن يستشير أي مُدافع أو مُحام يختاره للدّفاع عنه**"[597].

علاوة على ذلك أقر قانون الوظيفة العُمومية السّاري، على حماية حق الدّفاع، حيث نص على أنّه:" **يُمكن للموظّف تقديم مُلاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شُهوداً، ويحق له بمُوجب ذلك أن يستعين بمُدافع مُخول أو موظّف يختاره بنفسه**"[598].

تطبيقاً لحماية هذه الضّمانة الجوهرية ذهب مجلس الدّولة الجزائري إلى: " وقف تنفيذ مُقرر العزل المُتّخذ في حق مُوثقة استناداً إلى خرق الدّفاع المضمون دُستورياً، وهذا لكون أنّ الإحالة على اللّجنة التأديبية للمُنظمة الوطنية للمُوثقين، ينص نظامها الدّاخلي على وُجوب الاستدعاء قبل تاريخ الجلسة ب12 يوماً على الأقل، بالتّالي فعدم احترام هذا الأجل الذي هو من النّظام العام يُعدُّ خرقاً لحق الدّفاع المضمون دُستورياً.." [599]، وقد فرض مجلس الدّولة الجزائري رقابته على خرق الإدارة لحق الدّفاع، حيث ذهب إلى أنّ:"...حق الدّفاع هو حق جوهري وهو من الضّمانات التي منحها المُشرع للموظّف ...، وينبغي على الإدارة وهي مُلزمة بإعلام الموظّف الذي صدرت ضدّه عُقُوبة التسريح بحقه في الطّعن وآجال رفع الطّعن...، كما أنّ لجنة التأديب هي الأخرى قد خرقت نص المادة 124 من المرسوم 59/85، وذلك في عدم احترام حق الدفاع، لذا قرارها يُعتبر باطلاً وأنّه كل ما يُبنى على باطل فهو باطل..." [600].

---

[597] – المادة 129، من المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

[598] – المادة 169، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[599] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 10349، بتاريخ 2002/04/30، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 2، الجزائر، 2002، ص 226.

[600] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 38361، بتاريخ 2008/01/16، " قضية م.ج، ضد القطاع الصحي لتقصرين"، (قرار غير منشور).

جدير بالذّكر أنّ الموظّف له أن يستعين بمُحامي يتوكل عنه أو موظّف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج عن الإدارة، لكن فقط يُشترط أن يكون هذا الشّخص المُستعان به مُتمتعاً بحُقوقه المدنية، ويقتضي على الإدارة أن تُحيط الموظّف علماً بهذا الحق فور إخطاره بالأفعال المنسُوبة إليه، وتتّخذ كُل التّدابير التي تُفضي إلى تحقيق حق الدّفاع كالسّماح للموظّف باستحضار الشُّهود أو الاستعانة بمُحامي أو المُثول شخصياً لإبداء مُلاحظاته الكتابية والشّفوية[601]، وهذا ما يُستخلص من نص المادة 168 من القانون السّاري للوظيفة العمومية(03/06)[602]، ناهيك على أنّه يُخول للموظّف العمومي المُثول أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء دفاعه شخصياً، إلاّ إذا حالت قُوة قاهرة دون ذلك[603].

إلاّ أنّ المُشرع الجزائري لم يفعّل تكريس ضمانة دفاع الموظّف عن نفسه بالقدر الكافي، حيث يتّضح من نص المادة 168 من قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، أنّه لم يدعم حماية هذا الحق، وهذا ما نلمسه في استعمال عبارة " **يحق**"، وفي المادة 169 عبارة " **يُمكن**"، فكان من الأجدر أن يضع عبارة " يجب"، تأكيداً على حماية وتجسيد هذا الحق المكفول دستورياً.

بالمُقابل ساير المُشرع الفرنسي نفس الاتّجاه الذي سار على نحوه المُشرع الجزائري، حيث نص وفقاً للمادة 19 من القانون رقم 634/83، المُتضمن حُقوق وواجبات الموظّف العمومي على أنّه:" **للموظّف في مُواجهة الإجراءات التأديبية المُتّبعة ضدّه الحق في ... الاستعانة بمُدافع يختاره الموظّف...**"[604]، من ثمّ يتطلب استدعاء الموظّف لإبداء مُلاحظاته الكتابية أو الشّفوية مع منحه آجال كافية لتحضير دفاعه، وهذه الآجال بدورها تختلف بحسب

---

[601] – خرفي هاشمي، مرجع سابق، ص ص 341–342.

[602] – نصت المادة 168، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره، على أن:"... يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

[603] – أوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص ص 92–93.

[604] - Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p 241.

التّنظيمات المعمول بها، إلاّ أنّ المرسوم الصّادر في 25 أكتوبر 1984، قد منح خمسة عشرة 15 يوما لتحضير الموظّف لدفاعه، وقد يختلف الأمر على حسب صُعوبة القضية المطروحة[605].

تطبيقاً لذلك فرض القضاء الإداري الفرنسي رقابته الصّارمة لتحقيق حق الدّفاع، حيث ذهبت محكمة الاستئناف الإدارية الفرنسية بفرساي في إحدى مبادئها إلى أنّ:" قراءة المجلس التأديبي للمُلاحظات الكتابية التي أبداها الموظّف في المُتابعة التأديبية، تُمثّل إجراء شكلي جوهري، لذا ألغت محكمة الاستئناف القرار لخطأ وارد من ناحية الشّكل، باعتبار أنّ السّبب الذي قدّمته المُستشارة الإدارية المُستأنفة بمُلاحظات كتابية لم تُقرأ في جلسة المجلس التأديبي، وهو يُعدُّ مُخالفاً لنص المادة 3 و5 للمرسوم الصّادر في 25 أكتوبر المُتضمن الإجراءات التأديبية للموظّف، والتي نصّت على أنّ:" **الموظّف المُتابع تأديبياً بإمكانه إبداء مُلاحظات كتابية...، وهذه المُلاحظات الكتابية تتم قراءتها نهائياً في الجلسة**، بالتّالي فهذه المُلاحظات ذات أهمية بالغة كالمُقرر الذي يصدر عن السُّلطة التأديبية... "[606].

كما ذهبت أيضا المحكمة الإدارية في فرنسا بليون إلى:" إلغاء العُقُوبة المُقررة بالتّوقيف المُؤقت من الوظيفة لمُدة ثلاثة أيام لمُنشط رياضي، وهذا نظراً لعدم احترام حق الدّفاع من طرف الإدارة المستخدمة، لذا يجب ترك الوقت الكافي للموظّف لإبداء دفاعه وتصحيحه إن أمكن"[607]، فضلاً عن ذلك يستوجبُ على الإدارة أن تحترم الإجراءات المُتطلبة في حق الدّفاع لأنّها ضرورية في أي عُقُوبة تأديبية تنوي الإدارة تسليطها ولو كانت العُقُوبة بسيطة لا تتطلب رأي المجلس التأديبي[608]، لذلك ذهب مجلس الدّولة الفرنسي لإلغاء قرار التّوبيخ المُسلط على الموظّف لأنّه لم يعلم ولم يُحقق حقه في الدّفاع عن نفسه[609].

---

605 - PLANTEY Alain, La fonction publique traité général, 2ème édition, OP.cit, p 467.
606 - C.A.A, Versailles, N°07VE01563, 07/03/2009, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvier-Février, 2010, p 53.
607 - T.A, Lyon, N° 0903642, 13/10/2010, in A.J.F.P, N° 03, Paris, Mai-Juin 2011, p 176.
608 - DORD Olivier, OP.cit, p 296.
609 - C.E, 17 /06/1988, Ibid, p 296.

أما بالنّسبة لحق استعانة الموظّف العمومي بشُهود فقد ذهب مجلس الدّولة الفرنسي إلى أنّه:" في غياب النّصوص التّشريعية التي تُوضّح هذا الحق، فإنّ تكليف الشُّهود بطلب من الموظّف المُتابع لا يُعتبر حقاً واجباً"[610].

من جانبنا نرى أنّه حتّى إذا أغفل المُشرع تجسيد حق الاستعانة بالشُّهود فعلى القضاء تكريس هذا الحق لأنّه يرتبطُ ارتباطاً وطيداً بحق الدّفاع، لاسيما أنّ الشّهادة قد تكون مصيرية وحاسمة أحياناً في إطار تبرئة أو إدانة الموظّف العمومي.

أكثر من ذلك فرض القاضي الإداري الفرنسي رقابته على ضمانة حق الدّفاع من خلال المُدة المُقررة ب خمسة عشرة 15 يوماً على الأقل لمُثول الموظّف أمام المجلس التأديبي وهذا تطبيقاً لنص المادة 4 من المرسوم الصّادر في25 أكتوبر سنة 1984، والحكمة من ذلك هي فسح المجال للموظّف لتحضير دفاعه وتحضير الشُّهود[611].

تأسيساً على ذلك يُستشف بأنّ القضاء الإداري الفرنسي، قد أولى أهمية بالغة لتكريس حق الدّفاع، حيث فرض رقابته الشّكلية والمُوضوعية في اتّخاذ العُقُوبة التأديبية ولو كانت بسيطة.

بالمُوازاة كفل القانون المصري حق الدّفاع، حيث نصّت قوانين الوظيفة العامة المُتعاقبة على حق الدّفاع[612]، وفي هذا الصّدد أكّد قانون العاملين المدنيين السّاري بمصر على هذا الحق، حيث نصّت المادة 79 على :"**عدم جواز توقيع عُقُوبة على العامل إلاّ بعد ....سماع أقوله وتحقيق دفاعه**[613].

تكريساً لهذا الحق اتّجه القضاء الإداري المصري، إلى أنّ الدّفاع أصل عام يتفرعُ عنه مبادئ عامة في أُصول التّحقيقات والمُحاكمات التأديبية، ومن بينها حتمية مُواجهة المُتّهم بما نسب إليه، وسماع دفاعه مع تحقيق هذا الدّفاع، إضافة على ضرورة سماع الشُّهود الذين

---

[610] - " En l'absence de texte législatif explicite l'audition de témoins a la demande de l'agent poursuivi n'est pas de droit", C.E 02/03/1984, in DE LAUBADERE André, GAUDMET Yves, OP.cit, p 203.

[611] - AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique, 2ème édition, OP.cit, p p 206-207.

[612] – محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص 550.

[613] – المادة 79، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بمصر، السّالف ذكره.

طلب المُتّهم سماع شهادتهم[614]، وقد حدّدت محكمة النّقض المصرية صُور الإخلال بحق الدّفاع في عدم تمكين المُتّهم من إبداء أقواله بكامل الحُرية، أو إهمال الفصل في طلب صريح من طلبات التّحقيق أو الدُّفوع الفرعية التي يُبديها، أو من دفاع صريح خاص بعُذر قانوني من الأعذار المُبيحة أو المانعة من العقاب[615]، أما فيما يتعلق بحق الموظّف بالاستعانة بمُحامي، فالمُشرع المصري نصّ على ذلك بمُوجب المادة 29 من القانون رقم 117 لسنة 1958 الخاص بالنّيابة الإدارية والمُحاكمات التأديبية، حيث أقر الحق للموظّف المُتّهم في حضُور المُحاكمة بنفسه أو بواسطة مُحامي، كما ذهب ذات القانون إلى أنّ للمحكمة أن تُقرر حضُور المُتّهم بنفسه[616]، بالتّالي يُستخلصُ من تناقض النّص أنّ حضُور المُحامي هو أمر تقديري في مُساءلة الموظّف العمومي، وتختصُ بتقديره المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب، لذا حبذا لو تدارك المُشرع المصري هذه الثّغرة لتكتمل هذه الضّمانة.

أمّا بالنّسبة لسماع الشُّهود فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أنّه:" وسيلة من وسائل حق الدّفاع المُتاحة للموظّف، لذا فالمحكمة التأديبية أو مجلس التأديب غير مُلزمين في جميع الأحوال بالانصياع لطلب الموظّف في سماع شهادة من يطلب سماع شهادتهم إذا تبيّن للهيئة التأديبية أنّ شهادتهم غير مُؤثرة..."[617].

يُستشف بأن حق الدّفاع هو نواة لكل الضّمانات الإدارية الواجب توافرها خلال المُساءلة التي تُشرف عليها الإدارة المستخدمة، لذا يستوجبُ عليها احترام هذه الضّمانة الجوهرية وإلاّ تعرّض قرارها لعدم المشروعية.

---

[614] – حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر، طعن رقم 2180، جلسة 1988/01/29، المشار إليه لدى، عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية في دعوى الإلغاء والدعاوي التأديبية والمستعجلة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008، ص 361.

[615] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 205.

[616] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 282.

[617] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 416، جلسة 1993/10/30، المشار إليه لدى، عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية في دعوى الإلغاء والدعاوي التأديبية والمستعجلة، مرجع سابق، ص ص 364–365.

المطلب الثّاني

ضمانات التّحقيق الإداري لتسريح الموظّف العمومي

لا يُمكن مُباشرة التّحقيق الإداري إلاّ إذا كانت هُناك خُطورة حقيقية قد مسّت المرفق العام واحتمال كبير لارتكاب الموظّف لخطأ تأديبي جسيم خُصوصاً إذا تعلق الأمر بموظّف يتولّى منصباً سامياً في الدّولة، لهذه الدّواعي يستوجبُ أن يتوافر قدر كبير من الأدّلة التي تُفضي لتحريك التّحقيق الإداري ضدّ الموظّذف العمومي حفاظاً على عدم زعزعة مركزه القانوني وانتظام واطراد المرفق العام.

بالنّظر للأهمية البالغة التي يُوليها التّحقيق الإداري في إطار إصدار قرار تسريح الموظّف العمومي وما يتطلبه من مُقومات تحقيقاً لمبدأي الفاعلية والضّمان[618]، فإنّ الأمر يتطلب تسليط الضّوء على هذا الإجراء الجوهري والخطير، لاسيما أنّه يتعلق بالأخطاء الجسيمة التي قد تُؤدي إلى تسريح الموظف، لذا سيتم تبيان ضمانات التّحقيق الإداري من خلال :

(الفرع الأوّل) إجراء التّحقيق الإداري.

(الفرع الثّاني) حياد الإدارة المُستخدمة في تسريح الموظّف العمومي.

(الفرع الثّالث) تسبيب قرار تسريح الموظّف العمومي.

الفرع الأوّل

إجراء التّحقيق الإداري

يُعرضُ الموظّف العمومي في إطار استكمال إجراءات المُساءلة على لجان إدارية بُغية مُمارسة إجراء التّحقيق للكشف عن الأدلة والتّقصي عن الحقائق وفقاً للمُقتضيات المُحدّدة قانوناً لمُباشرة هذا الإجراء[619]، لذا أناط المُشرع الجزائري مُهمة التّحقيق الإداري إلى الإدارة المستخدمة و اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء[620]، حيث نص بمُوجب قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، على أن:" **تُستشار اللّجان الإدارية المتساوية الأعضاء في**

---

[618] – سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 512.

[619] – خلف فاروق، مرجع سابق، ص 228.

[620] – المادة 163، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

المسائل الفردية التي تخُص الحياة المهنية للموظّفين، وتجتمع زيادةً على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي"[621]، من ثمّ يُستشف بأن اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تجتمع لتفصل في المُساءلة التأديبية تُجاه الموظّف العمومي من جهة، كما تجتمع للفصل في مدى إمكانية ترسيم الموظّف العمومي المُتربص أو تسريحه من جهة أخرى، وهذا ما أكّده موقف المُشرع الجزائري وفقاً للمادة 91 من القانون السّاري رقم 03/06[622]، لاسيما أنّه اقترح ثلاث اقتراحات بالنّسبة لاجتماع اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في وضعية الموظّف العمومي المُتربص الذي يطلب التّرسيم، حيث نص على أنّه:" **بعد انتهاء مُدة التّربص المنصُوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم :**

- **إمّا ترسيم المُتربص في رُتبته.**
- **وإمّا إخضاع المُتربص لفترة تربص آخر لنفس المُدة ولمرة واحدة فقط.**
- **وإمّا تسريح المُتربص دون إشعار مُسبق أو تعويض**[623].

استناداً إلى ذلك يُمكن للإدارة المستخدمة أن تُسرّح الموظّف المُتربص تسريحاً إدارياً، وهذا بمُوجب سُلطة تقديرية واسعة ولأسباب قد يكون مرجعها عدم الكفاءة المهنية، أو عدم اللّياقة الصحية، كما يُمكن أن يكون التسريح بطريق تأديبي بناء على خطأ جسيم، بالتّالي يستدعي على الإدارة المستخدمة قبل مُباشرة الإجراءات التي نصّت عليها المادة 85 سالفاً، أن تستشير اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا ما يُعتبر ضمانة للموظّف المُتربص في مُواجهة الإدارة التي قد تتعسّف في استعمال السُّلطة وتقترح تسريحه دُون إشعار مُسبق، لذا فالسُّؤال الذي يطرح نفسه بإلحاح: **لماذا قلّص المُشرع الجزائري من ضمانات الموظّف المُتربص بنص صريح وفسح المجال للإدارة أن تقُوم بتسريحه دُون إشعار مُسبق أو**

---

[621] – المادة 64، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[622] – نصّت المادة 91، من القانون السّالف ذكره، على أن:" تخضع المسائل المُتعلقة بالوضعية الإدارية للمُتربص إلى اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".

[623] – المادة 85، من القانون السّالف ذكره.

تعويض مع أنّ المادة 87 من القانون السّاري للوظيفة العُمومية قد أقرّت على أن:" يخضع الموظّف المُتربص إلى نفس واجبات الموظّفين ويتمتع بنفس حُقوقهم "؟[624].

أمام هذا التّناقض الواضح مابين المادة 85 والمادة 87 من قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، فليس بوسع الموظّف سوى اللّجوء للضّمانات القضائية، من ثمّ يُأمل من المُشرع الجزائري أن يُراجع أحكام المادة 85 في إطار تكريس ضمانات الموظّف المُتربص لتحقيق الفاعلية المطلوبة في المُساءلة اتجاهه.

جدير بالذّكر أنّ اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المُتشكلة من لجان بالتّساوي، تتضمن مُمثلين من الإدارة ومُمثلين من الموظّفين[625]، قد أناط لها المُشرع الجزائري مُهمة الرّأي الاستشاري الإلزامي خلال اجتماعها كمجلس تأديب للفصل في العُقُوبات التأديبية الجسيمة المُقترحة من طرف الإدارة ضد الموظّف العمومي، وهذا ما أكّده القانون السّاري للوظيفة العُمومية:" ...**تتّخذ السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين العُقُوبات التأديبية من الدّرجة الثّالثة والرّابعة بقرار مُبرر، بعد أخذ الرّأي المُلزم من اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المُختصة والمُجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها**[626]**، ويتعين أن يُخطر المجلس التأديبي، بتقرير مُبرر من السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ مُعاينة الخطأ، ويسقط الخطأ المنسُوب إلى الموظّف بانقضاء هذا الأجل**"[627].

كما يُمكن لمجلس التأديب أن يأمر بإجراء تحقيق إضافي إذا لم يكتف بالإيضاحات على الأفعال المنسُوبة للمعني أو الظُّروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال[628]، وهذا ما جسّده قانون

---

[624] – المادة 87، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[625] – المادة 63، من القانون السّالف ذكره.

[626] – المادة 2/163، من القانون السّالف ذكره.

[627] – المادة 166، من القانون السّالف ذكره.

[628] – المادة 3، من المرسوم رقم 152/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بالإجراء التأديبي، ج.ر عدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966.

الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، حيث خوّل اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المُجتمعة كمجلس تأديبي أن تطلب فتح تحقيق إداري من السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين، قبل البت في القضية المطروحة عليها[629]، بالتالي يستخلص عدم الفصل بين سُلطة الاتّهام وسُلطة التّحقيق لاسيما أنّ اللجنة الإدارية المُتساوية الأعضاء تتشكل من لجان يُمثلون الإدارة، وهو ما قد يُؤدي إلى هيمنة الإدارة على سلطة اتّخاذ قرار التسريح.

تبعاً لذلك يتعين تبليغ الموظّف العمومي للمُثول شخصياً أمام اللّجنة الإدارية المتساوية قبل خمسة عشرة 15 يوما على الأقل من انعقادها، ويتم التّبليغ بالبريد المُوصى عليه مع وصل الاستلام، كما يسوغ للموظّف في حالة تقديمه لمُبرر مقبول أن يلتمس من اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المُختصة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مُدافع، وفي حالة امتناعه عن الحُضور بعد تبليغه بطريقة قانونية، أو في حالة رفض التّبرير من قبله، فإنّه تستمر المُتابعة التأديبية لأنّه في هذه الوضعية يُعتبر رفضاً ضمنياً لحُضور المُساءلة المُنعقدة أمام اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء[630]، وبعد التّحقيق تتداول اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في جلسات مُغلقة[631]، من ثمّ يتم اتّخاذ القرار ويُبلغ الموظّف المعني بالقرار المتضمن العُقُوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتّخاذ هذا القرار ويُحفظ في ملفه الإداري[632].

إلاّ أنّه إذا أقرت اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عُقُوبة أقل درجة من التسريح (الدرجة الرابعة)، أو إذا تمّت تبرئته أو إذا تجاوزت اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الآجال المُحدّدة للفصل في القضية المطروحة عليها، ففي هذه الحالات يسترجع الموظّف كامل حُقوقه والجُزء الذي خُصم من راتبه إذا كان موقوفاً[633].

---

[629] – المادة 171، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[630] – المادة 168، من القانون السّالف ذكره.

[631] – المادة 1/170، من القانون السّالف ذكره.

[632] – المادة 172، من القانون السّالف ذكره.

[633] – المادة 3/173، من القانون السّالف ذكره.

يتّضح ممّا سبق ذكره أن تشكيلة اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المُنعقدة كمجلس تأديبي قد تُضفي قدراً من الضّمان للموظّف في مُواجهة الإدارة، ويظهر ذلك جلياً من خلال تساوي التّشكيلة التي تُضمُّ مُمثلين من الموظّفين والإدارة، كما أنّ تدخل اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الإلزامي في قرار التسريح يُقلّص من طُغيان الإدارة وتعسُّفها عن استعمال السُّلطة، ناهيك على أنّ الإدارة لا يُمكن لها أن تزيد أو تغلو في العُقُوبة لأنّ المجلس المُنعقد من طرف اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يُلزم الإدارة بالانصياع لآرائه في العُقُوبات من الدّرجة الثّالثة والرّابعة، وأيُّ قرار تتّخذه الإدارة بمُفردها سيُؤدي بدون شك لبُطلان قرارها لمُخالفته القانون، لكن حبّذا لو تمّ إضفاء لجنة حيادية تابعة لمُفتشية الوظيفة العُمومية لتحقيق الحياد في المُساءلة.

قد مارست اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الفرنسي دور المجلس التأديبي منذ سنة 1946، والتي تتشكل بدورها بالتّساوي من لجان يُمثّلون الموظّفين ولجان يمُثّلون الإدارة[634]، وتتدخل هذه الأخيرة ضرورياً وإلزامياً في جُل المسائل المهنية المُتعلقة بالموظّف، لاسيما القرارات المُهمة المُتعلقة بمساره الوظيفي، سواء تعلّق الأمر بترسيمه أو عدم ترسيمه، استقالته، انتدابه، إحالته على الاستيداع، دمجه في سلك يُنتدب إليه، إعادة دمجه في وظيفته الأصلية، تحويله، تأديبه، تسريحه لعدم الكفاءة المهنية، فُقدانه لحُقوقه في المعاش وظيفته[635]، إلاّ أنّ تدخل اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ليس ضرورياً في عُقُوبة الإنذار والتّوبيخ، أمّا بقية العُقُوبات التأديبية الأخرى فهي ضرورية وإلزامية[636]، وهذا ما أكّدته المادة 19 من القانون رقم 83/634، المتضمن حُقوق وواجبات الموظّف العمومي، حيث نصّت:" ...**لا تُوجد أي عُقُوبة تأديبية خارج العُقُوبات التأديبية من الدّرجة الأولى، يُمكن توقيعها بدون الإطلاع عليها من طرف المجلس التأديبي**"[637]، بالتّالي فالعُقُوبات التأديبية الأخرى خارج عُقُوبة الإنذار والتّوبيخ تختصُ باقتراحها السُّلطة الرّئاسية للموظّف بدون

634 - DE LAUBADERE André, GAUDMET Yves, OP.cit, p 203.
635 - AYOUB Eliane, La fonction publique en vin principes, OP.cit, p p 187-188.
636 - DE LAUBADERE André, GAUDMET Yves, OP.cit, p 203.
637 - Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean- Charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p 241.

استشارة اللّجنة الإدارة المتساوية الأعضاء، حيث يقتضي عليها أن توضّح بجلاء في تقرير مُبرر حول الأخطاء المُرتكبة من طرف الموظّف مع تبيان الظُّروف التي ارتكبت فيها[638]، ثمّ بعد ذلك يُستدعى الموظّف برسالة مُوصى عليها بإشعار الاستلام للمُثول أمام المجلس التأديبي على الأقل خمسة عشرة 15 يوماً قبل اجتماعه، وهذا ما أكّدته المادة 4 للمرسوم الصّادر في 25 أكتوبر 1984، وذلك حتّى يُترك الوقت الكافي لتحضير دفاعه واستدعاء الشُّهود إن أمكن، بالتّالي يُخوّل للموظّف تقديم المُلاحظات الكتابية والشّفوية خلال انعقاد اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، غير أنّ الإدارة حرّة لاستدعاء الشُّهود للاعتداد بشهادتهم أو رفضها، ثمّ بعد ذلك تتداول اللّجنة المتساوية الأعضاء في جلسة مُغلقة ويتم اقتراح العُقُوبة بأغلبية الأصوات لأعضاء المجلس التأديبي.

عموماً لا يُمكن توقيع عُقُوبة تأديبية من طرف الإدارة أكثر جسامة من تلك التي أقرّها المجلس التأديبي وهذا ما أكّدته المادة 91 من القانون 53/84[639]، وبعد المُداولات السّرية لابد أن يكون القرار الصّادر عن اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مُسبباً مع تحديد الأفعال المُرتكبة من طرف الموظّف التي أفضت إلى توقيع العُقُوبة، كما يُخوّل للمجلس التأديبي التّصويت بعدم توقيع العُقُوبة.

" il peut aussi voter pour l'absence de sanction".[640]

فضلاً عن ذلك نص المُشرع الفرنسي وفقاً للمادة 30 من القانون المتضمن حُقوق وواجبات الموظّف العمومي أنّه:" **في حالة خطأ جسيم ارتكبه الموظّف يُفضي للإخلال بالواجبات المهنية، أو خطأ يتعلق بالقانون العام، فإنّه يُخوّل للسُّلطة التأديبية أن تقوم بتوقيفه مع إخطار المجلس التأديبي...، ويتعين تسوية وضعية الموظّف خلال ميعاد أربعة**

638 - BEN SALAH Tabrizi, OP.cit, p 251.
639 - AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique, 2ème édition, OP.cit, p p 225-226.
-Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, OP.cit.
640 - COLIN Frédéric, Droit de la fonction publique, OP.cit, p 184.

أشهر من تاريخ التّوقيف، وبانقضاء هذا الأجل يسترجع مهامه وحُقوقه في وظيفته، باستثناء إذا كان الموظّف مُتابع جزائياً" [641].

إلاّ أنّه يُستثنى من مُثول الموظّف العمومي أمام اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حالة تخليه عن منصبه، لأنّ هذه الحالة تُفقد الموظّف جميع ضماناته وتسمح للإدارة أن تقطع رابطتها الوظيفية معه وتُسرّحه بدُون ضمانات[642]، كما أنّه في صُورة الحُكم النهائي بالسّجن ضد الموظّف، فإنّ هذه الوضعية لا تستدعي استشارة اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء[643].

بالمُقابل خصّص المُشرع المصري المجالس التأديبية لبعض الفئات من الموظّفين، والذي يتكون بدوره من عناصر إدارية وأُخرى قضائية، من ثمّ احتفظ على مجالس التأديب لبعض الفئات من الموظّفين نظرا لمكانتهم الاجتماعية المرموقة وطبيعة نشاطهم الوظيفي الذي يشغلونه.

أمّا بالنّسبة للموظّف العادي فلا يخضع للمُساءلة أمام المجالس التأديبية، وقد خوّل القانون السّاري رقم 47 لسنة 1978 الاختصاص في توقيع العُقُوبة التأديبية للسُّلطة الرّئاسية والمحاكم التأديبية، حيث وسع المُشرع المصري نوعاً ما في تدعيم السُّلطة الرّئاسية لتوقيع العُقُوبات التأديبية عدا عقوبتي الإحالة على المعاش (التّقاعد)، والفصل من الخدمة التي يرجع فيها الاختصاص إلى المحاكم التأديبية[644].

انطلاقاً ممّا سبق ذكره سيتم العُروج إلى تشكيلة المجلس التأديبي لأعضاء هيئات التّدريس بالجامعات في مصر كنموذج لفئات بعض الموظّفين الذين خصّهم المُشرع المصري بمجالس تأديبية وذلك على النّحو الآتي:

- أحد نواب رئيس الجامعة يُعينه مجلس الجامعة سنوياً رئيساً.

---

[641] - Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p 407.

[642] - COLIN Frédéric, L'aptitude dans le droit de la fonction publique, OP.cit, p 119.

[643] - بن منصور نجاح، مرجع سابق، ص 43.

[644] – أنظر المادة 82، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة بمصر، السّالف ذكره.

- أستاذ من كُلية الحُقوق بالجامعات، أو من إحدى كُليات الحُقوق بالجامعات الأخُرى إذا لم تُوجد بالجامعة كُلية للحُقوق ويُعيّنه مجلس الجامعة سنوياً عضواً.
- مُستشار من مجلس الدّولة يُنتدب سنوياً عضواً.

وفي حالة غياب رئيس المجلس، أو وُجود مانع لديه يحلُّ محله النّائب الآخر لرئيس الجامعة، ثمّ أقدم العُمداء ثمّ من يليه في الأقدمية[645]، ويتولّى التّحقيق مع أعضاء هيئات التّدريس الجامعي أحد أعضاء هيئة التّدريس في كُلية الحُقوق، بشرط أن تكون درجة المُحقق لا تقل من درجة من يُجري معه التّحقيق، حيث يُقدم المُحقق تقريراً نتيجة هذا التّحقيق إلى رئيس الجامعة ولوزير التّعليم العالي في حالة طلبه لهذا التّقرير[646]، ولرئيس الجامعة بعد الإطلاع على التّقرير أن يأمر بحفظ التّحقيق، أو توقيع عُقوبتي التّنبيه واللّوم، أو أن يأمر بإحالة العُضو المُحقق معه إلى مجلس التأديب[647]، وفي جميع الأحوال لا يجُوز عزل عُضو هيئة التّدريس إلاّ بحُكم من مجلس التأديب[648].

يتّضح ممّا سبق بأنّ المُشرع المصري فعّل دور المجالس التأديبية في المُساءلة بالمُقارنة مع المُشرع الجزائري والفرنسي، وذلك من خلال فرض عُضو قاضي في تشكيلة المجلس التأديبي، ممّا يُجسيد مبدأ سيادة القانون، إلاّ أنّه يُحبذ أن يُعمم إجراء المجالس التأديبية على كافة الموظّفين دون تفرقة بين الموظّف العادي والموظّف السامي.

---

[645]– المادة 109، من القانون رقم 54 لسنة 1973، المعدل للقانون رقم 49 لسنة 1972، المتضمن قانون تنظيم الجامعات.

– نوفان عقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص ص 269–270.

[646] – المادة 105، من القانون رقم 54 لسنة 1973، المتضمن قانون تنظيم الجامعات، السّالف ذكره.

– نوفان منصور عقيل العقيل، سلطة تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني والنظم المقارنة، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، 2005، ص 367.

[647] – المادة 2/105، من القانون رقم 49 لسنة 1972، المتضمن قانون تنظيم الجامعات.

[648] – المادة 110، من القانون السّالف ذكره.

الفرع الثّاني

حياد الإدارة المستخدمة في تسريح الموظّف العمومي

تصبُو الإدارة المستخدمة إلى تحقيق المصلحة العامة من خلال اتّخاذ كافة التّدابير والإجراءات التي تُفضي لقيام الموظّف العمومي بواجباته المفروضة عليه على أكمل وجه، لذا فأي تقصير بهذه الواجبات سيُؤثر دون شك على المصلحة العامة، من ثمّ يستوجبُ مُراعاة التّوازن المطلوب بين الأخطاء التأديبية التي تكفّل المُشرع بتحديدها، والعُقُوبة المُقررة لها، وهذا ما لا يتحقق إلاّ بحياد الإدارة في سبيل اتّخاذ الإجراءات الرّدعية عن الأفعال والأخطاء التي ارتكبها الموظّف العمومي[649].

بالتّالي تُعدُّ ضمانة الحيدة من الضّمانات العامة والجوهرية التي يتطلب توافرها في كل مراحل المُساءلة تُجاه الموظّف، لاسيما في مرحلة الفصل النّهائي، فإذا شاب القرار المُتّخذ من طرف الإدارة غُلو وشُبهة أو أي بواعث شخصية تُفضي إلى عيب من عُيوب المشروعية، فإنّ ذلك سيُؤدي لا محالة إلى بُطلان القرار الصّادر ضد الموظّف، باعتبار أنّ تطبيق مبدأ الحيدة يتطلب الفصل التّام بين سُلطة الاتهام والسُّلطة التي تُشرف على المُساءلة حتى تكون المُساءلة نزيهة والقرار المُتّخذ سليماً، فإذا اشتركت سُلطة الاتّهام مع سُلطة المُساءلة، فقد ينعكس الأمر سلباً على قرار المُساءلة ضد الموظّف خُصوصاً أنّه في أغلب الأحيان ما تُكوّن سُلطة الاتّهام عقيدة ثُبوت الاتّهام في حق الموظّف، ممّا يُؤدي إلى تثبيت القرار المُتّخذ من طرف الإدارة المستخدمة[650].

باستقراء ما نص عليه المُشرع الجزائري وفقا للمادة 165 القانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، يتبين جلياً أنّه قسّم وحصر سُلطة توقيع القرارات التأديبية الجسيمة كالتسريح، بين السُّلطة الرّئاسية واللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المُجتمعة كمجلس

[649] – بودريوة عبد الكريم، مرجع سابق، ص 185.

[650] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية في دعوى الإلغاء والدعاوي التأديبية والمستعجلة، مرجع سابق، ص 358.

تأديبي[651]، وهذا ممّا قد يُؤثر على مبدأ الحيدة في المُساءلة التأديبية، لاسيما أنّ تشكيلة اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تضم مُمثلين عن الإدارة[652].

إلاّ أنّ المُشرع الجزائري أصاب حينما ألزم الإدارة على استشارة اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و الانصياع لآرائها في توقيع العُقُوبات التأديبية الجسيمة على الموظّف العمومي، ممّا يُؤدي إلى الحد من تعسّف سُلطة الإدارة وقلّة خُروجها عن مُقتضيات المشروعية، لاسيما أنّه أناط للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سُلطة فتح تحقيق إداري إضافي بُغية الكشف عن الأمُور التي يكتنفها لبس وغُموض، وهذا ما أكّدته المادة 171 من القانون السّاري للوظيفة العُمومية رقم 03/06[653]، لكن يُحبذ أن يُبعد المُشرع الجزائري سُلطة الاتّهام (مُمثلي الإدارة)، ويُدرج مُفتشية الوظيف العمومي حتّى تكتمل وتتجسّد ضمانة الحيدة في المُساءلة ولا يكون أي تأثير سلبي لصُنع القرار الصّادر في مُواجهة الموظّف العمومي.

أمّا بالنّسبة لتجسيد ضمانة الحيدة للموظّفين السّاميين فقد لا تجد تطبيقاً فعلياً على هذه الفئة، حيث قد لا تُبرر الإدارة قرارها بتسريح هذه الفئة لأنّه يستند على اعتبارات المُلائمة السّياسية[654].

---

[651] - نصّت المادة 165، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره، على أن:" تتّخذ السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين بقرار مُبرر العُقوبات التأديبية من الدّرجة الأولى والثّانية، بعد حُصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتّخذ السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين العُقوبات التأديبية من الدّرجة الثّالثة والرّابعة بقرار مُبرر، بعد أخذ الرّأي المُلزم من اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي...".

[652] – نصّت المادة 63، من القانون السّالف ذكره، على ما يلي:" ..تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكُل لرتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسّسات والإدارات العمومية، وتتضمن هذه اللّجان بالتّساوي مُمثلين عن الإدارة ومُمثلين منتخبين عن الموظّفين، وترأسها السُّلطة الموضوعة على مستواها أو مُمثل عنها، يُختار من بين الأعضاء المعيّنين بعُنوان الإدارة".

[653] – نصّت المادة 171، من القانون السّالف ذكره، على ما يلي:".. يُمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين قبل البت في القضية المطروحة..".

[654] – بودريوة عبد الكريم، مرجع سابق، ص 283.

تطبيقاً لمظاهر الانحياز وخرق مبدأ الحيدة، ذهب مجلس الدّولة الجزائري في هذا الصّدد:" على أنّ محضر اجتماع اللّجنة المتساوية الأعضاء المؤرخ في 2002/06/02، يُوضّح بأنّ المُستأنف أُحيل على لجنة التأديب من أجل شتم وتهديد نائب المُدير المُكلف بالنّشاطات الصّحية بتاريخ 2002/04/13، حيث يتجلى واضحاً من محضر اجتماع اللّجنة المتساوية الأعضاء بأنّ المُستأنف قد طلب تأجيل الجلسة لوقت لاحق ليتمكن محاميه من الحضُور فرفض أعضاء الإدارة هذا الطلب، ...حيث أنّ الإدارة قد خرقت المرسوم 10/84 في عدم تبليغ المُستأنف بقرار لجنة التأديب وبآجال الطّعن، وكذا في عدم توقيف عُقُوبة التسريح عند طعن المُستأنف لدى لجنة الطّعن الولائية، كما أنّ لجنة التأديب هي الأخرى خرقت نص المادة 124 من المرسوم 59/85، وذلك في عدم احترام حق الدّفاع، لذا فإنّ قرارها يُعتبر قراراً باطلاً وأنّه كُل ما يُبنى على باطل فهو باطل[655]".

يتّضح جلياً ممّا سبق عدم تطبيق لجنة التأديب والإدارة على حد السّواء لمبدأ الحيدة وذلك من خلال خرق القانون الذي يُفضي لتوقيف عُقُوبة التسريح من طرف الإدارة بعد طعن الموظّف لدى لجنة الطّعن الولائية، كما أنّ لجنة التأديب قد تواطأت مع الإدارة في خرق حق الدّفاع في إطار تسريح الموظّف العمومي وعدم احترام ضماناته، ما أدى ذلك للإبطال القرار الصّادر ضدّه.

بالمُقابل حذا المُشرع الفرنسي حذو المُشرع الجزائري، حيث نص القانون المتضمن حُقوق وواجبات الموظّف العمومي في المادة 19 منه على أن:" **لا تُوقع أي عُقُوبة تأديبية خارج العُقُوبة التأديبية من الدّرجة الأولى على الموظّف العمومي بدون استشارة المجلس التأديبي...**"[656]، كما أنّ المجلس التأديبي وفقاً للقانون الفرنسي يتشكل هو الآخر من لجنة إدارية مُتساوية الأعضاء تضم مُمثلين عن الموظّفين ومُمثلين عن الإدارة كما ذكرنا فيما سبق، ويرجح أن لا تقل تشكيلة اللّجنة برُتبة مُساوية للموظّف المعروض للمُساءلة أو برُتبة

---

[655] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 38361، بتاريخ 2008/01/16، " قضية م.ج، ضد القطاع الصحي لتقصراين"، (قرار غير منشور).

[656] - Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.

أعلى منه[657]، من ثمّ يُمكن انحياز المجلس التأديبي إلى السُلطة الرّئاسية التي اقترحت القرار، لذا اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي إلى إبراز بعض مظاهر الانحياز للمجلس التأديبي كإلغاء العُقُوبة التأديبية لخرق مبدأ الحيدة النّاتج عن حالة عداوة واضحة تُجاه الموظّف خلال الفحص الوارد للمجلس التأديبي[658].

علاوة على ذلك ذهب مجلس الدّولة الفرنسي على أنّ اتّخاذ المجلس التأديبي لموقف مُعين في قضية موظّف قبل انعقاد الجلسة يُعدُّ خرقاً لمبدأ الحيدة[659]، كما ذهب مجلس الدّولة الفرنسي على أنّ حُضُور بعض الأشخاص إلزامياً في جلسة المجلس التأديبي بدُون المُشاركة في المُداولة أو التّصويت لا يُعيب الإجراءات[660]، بخلاف ذلك إذا ما شارك موظّف غير عُضو في المجلس التأديبي للمُداولات المُنعقدة وفقاً لشُروط من طبيعتها التّأثير على مسار التّصويت، فإنّ ذلك يُعيب الإجراءات مهما كان المنصب الذي يشغله[661].

جدير بالذّكر أنّ الموظّف لا يُمكنه رد عُضو في المجلس التأديبي، باعتبار أنّ المُشرع الفرنسي لم ينص على ذلك وهو ما قدّره مجلس الدّولة الفرنسي، بخلاف القانون اللبناني الذي أقر بحق الموظّف لطلب الرّد في المجالس التأديبية، وهذا الطلب لابد من تقديمه للهيئة التي يتبعها الموظّف قبل المُساءلة[662].

على ضوء ما سبق ذكره يُستخلص بأنّ المُشرع اللبناني قد أصاب حينما أضفى حق الرّد في المُساءلة التأديبية، لأنّه في بعض الأحيان ما تنطوي المُساءلة بناء على بواعث شخصية يُمكن أن تُؤثر على الحيدة في المُساءلة، لذا حبّذا لو أدرج المُشرع الفرنسي والجزائري حق الرّد في قانون الوظيفة العُمومية بشُروط خاصة حتّى يتحقق مبدأ الحيدة المطلوب في المُساءلة.

---

657 - DORD Olivier, OP.cit, p 298.

658 -" elle accepte d'annuler une sanction pour une violation de principe d'impartialité qu'il ait manifeste une animosité notoire envers le fonctionnaire dont le cas est examiné par le conseil de discipline", C.E, 16/02/1979, in SAKR Haitham, OP.cit, p 127.

659 -C.E, 29/12/1943, Ibid, p 127.

660 -C.E, 30/05/1995, Ibid, p 128.

661 -C.E, 13/12/1989, Ibid, p 128.

662 - Ibid, p 129.

أمّا بالنّسبة للقانون المصري، فقد كرّس مبدأ الحيدة في نصُوص المُحاكمات التأديبية التي تتم أمام مجالس التأديب أو المحاكم التأديبية، حيث نصّت المادة 26 من القانون رقم 117 لسنة 1958 المتضمن قانون النّيابة الإدارية والمُحاكمات التأديبية على أنّه:" **في حالة وُجود سبب من أسباب التّنحي المنصُوص عليه في قانون المُرافعات بالنّسبة لرئيس المحكمة، أو أحد أعضائها يجبُ عليه التّنحي عن نظر الدّعوى، وللموظّف المُحال إلى المُحاكمة الحق في طلب التّنحية**"[663].

فضلاً عن ذلك استقر القضاء الإداري المصري على تكريس ضمانة الحيدة في مُساءلة الموظّف العمومي، حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر على أنّ:" الأصل في المُحاكمات الجنائية والتأديبية، أنّ من يُبدي رأيه يُمتنع عليه الاشتراك في نظر الدّعوى والحُكم فيها، وذلك ضماناً لحيدة القاضي أو عُضو مجلس التأديب الذي يجلس من المُتّهم مجلس الحُكم بينه وبين سُلطة الاتّهام، حتّى يطمئن إلى عدالة قاضيه، وتُجرّده من التّأثر بعقيدة سبق أن كوّنها عن المُتّهم موضوع المُحاكمة..."[664].

كما أقرت المحكمة الإدارية العليا أنّه:" إذا ما ثبت عدم صلاحية أحد أعضاء مجلس التأديب لنظر الدّعوى لفُقدانه الحيدة الواجبة التّوافر فيه، بأن يكون قد سبق له وان أفتى في موضوعها أو نظرها قاضياً أو مُستشاراً أو خبيراً أو مُحكماً، فإنّ الحُكم في هذه الحالة يكون باطلاً لمُخالفتها النّظام العام، ويتعين لذلك القضاء بإلغائه وإعادة الطّعن إلى المحكمة التي أصدرته لنظره من جديد، ولا تتصدى المحكمة الإدارية العليا في هذه الحالة لنظر موضوع الدّعوى، حيث شاب الحُكم المطعون فيه بُطلان جوهري انحدر به إلى درجة الانعدام لعدم صلاحية أحد أعضاء الهيئة التي أصدرته"[665]، وتأكيداً لمبدأ الحيدة، قضت المحكمة الإدارية

---

[663] – سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 567.

[664] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، 1986/11/23، المشار إليه لدى، المرجع نفسه، ص 567.

[665] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 21179، جلسة 1991/04/21، المشار إليه لدى، عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، مرجع سابق، ص 359.

العليا بمصر ببُطلان قرار مجلس تأديب ضمّ في عُضويته من سبق وأدلى بشهادته في التّحقيق الذي أُجري مع الطّاعن والسّابق لإحالته لمجلس التأديب[666].

تأسيساً لما سبق ذكره يُستشف بأن تجسيد ضمانة الحيدة لن يتحقق إلاّ من خلال الفصل التّام بين السُّلطة التي تُشرف على اقتراح العُقُوبة والسُّلطة المُكلّفة بالتّحقيق مع إضفاء حق الرّد لأحد أعضاء المجلس التأديبي لمنح الشّفافية التّامة في المُساءلة.

الفرع الثّالث

تسبيب قرار التسريح

يُعتبر تسبيب قرار تسريح الموظّف العمومي من أهم الضّمانات الأساسية والجوهرية التي تكفل حقه في مُساءلة عادلة، لاسيما أنّ هذه الضّمانة لديها دور بارز في تحقيق التّوازن بين المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة من خلال مُساءلة الموظّف، والمصلحة الخاصة لدى هذا الأخير في حماية مركزه الوظيفي، لذا فإنّ تسبيب القرار يمكّن الإدارة المستخدمة من البحث عن الأسباب والوقائع التي تُبرر قرار التسريح مع مُراعاة الأسباب القانونية لذلك، بالتّالي يستوجبُ أن يشتمل قرار التسريح على التّسبيب الكافي لتحقيق هذه الضّمانة الفعّالة التي تحمي مصلحة الإدارة والموظّف العمومي على حد السّواء[667].

لذلك تبرزُ الحكمة من ضمانة التّسبيب التي تتّخذها الإدارة المستخدمة من خلال إطّلاعها على كُل وقائع القضية والأوراق والمُستندات التي تستوجبُ المُساءلة تُجاه الموظّف، حيث تكوّن الإدارة عقيدة تامة وشاملة تنطوي على الأفعال التي ارتكبها مع تحقيق دفاعه وضمانته، لتقُوم الإدارة في الأخير بتسبيب القرار بعد استخلاص الوقائع استخلاصاً سائغاً من الأوراق ومُلابسات القضية المطروحة أمامها، وترتّب النّتيجة الصّحيحة على ذلك القرار[668]، كما أنّ السُّلطة التّقديرية التي تُمارسها الإدارة في تقدير الخطأ بما يتناسب

---

[666] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 189، جلسة 1999/06/20، المشار إليه لدى، عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، مرجع سابق، ص 359.

[667] – نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية والأموال العامة، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص ص 208–209.

[668] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص ص 232–233.

والعُقُوبة التأديبية والإجراء المُقترح من طرف الإدارة، يستلزم عليها أن تُسبب القرار حتّى تتجلّى أهم الوقائع التي على إثرها اتّخذت العُقُوبة أو الإجراء الإداري بما يتوافق ذلك ومبدأ المشروعية دُون الخُروج عن نطاقه[669].

تأسيساً لما سبق ذكره، فإنّ لتسبيب قرار التسريح أهمية بالغة سواء بالنّسبة للإدارة أو الموظّف العمومي، حيث يُتيح معرفة الوقائع والنّقاط التي بمُوجبها قامت الإدارة بمُعاقبته من ناحية، وكذا تتفادى الإدارة تعقيبات الموظّف على قرار التسريح من ناحية أخرى، ناهيك على أنّ التّسبيب يُفضي إلى إقناع الموظّف بالأخطاء المنسُوبة إليه أو الإجراء المُتّخذ ضدّه، فضلاً عن أنّه يُعتبر عوناً للقاضي في رقابته على صحة القرار[670].

تبعاً لذلك يُقصد بالتّسبيب:" إفصاح الإدارة عن الأسباب القانونية والواقعية التي تُبرر القرار الإداري، بالتّالي يكون القرار مُسبباً إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي أُستند إليها مُصدر القرار، فالتّسبيب هو التّعبير الشّكلي عن أسباب القرار، لذا ينتمي إلى المشروعية الخارجية للقرار، بما يعني تبيان القرار الأسباب الواقعية والقانونية التي تُبرره"[671].

تأكيداً لأهمية التّسبيب في تجسيد مشروعية تسريح الموظّف العمومي، نص المُشرع الجزائري في قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، على وُجوب تبرير جميع العُقُوبات التأديبية سواء تلك الصّادرة من الهيئة المستخدمة فقط من مثل العُقُوبات البسيطة، أو العُقُوبات التأديبية الجسيمة التي تشترك في توقيعها الإدارة والمجلس التأديبي[672].

---

669 – كريفة يسري، المقرر التأديبي في مادة الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والسياسية، جامعة الوسط بسوسة، 1997، ص 57.

670 –عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 233.

671 – بدري مباركة، "ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة"، مجلة دراسات قانونية لمركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 8، الجزائر، أوت 2010، ص 110.

672 – نصّت المادة 165 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره، على مايلي:" تتّخذ السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين بقرار مُبرر العُقُوبات التأديبية من الدّرجة الأولى والثّانية، بعد حُصولها على توضيحات كتابية من المعني، تتّخذ السُّلطة التي لها صلاحيات التّعيين العُقُوبات التأديبية من الدّرجة الثّالثة والرّابعة بقرار مُبرر بعد أخذ الرّأي المُلزم من اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المُختصة والمُجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".

بالرّغم أنّ المُشرع الجزائري ألزم الإدارة المستخدمة وفقاً للقانون السّاري 03/06، بتسبيب القرارات التأديبية الجسيمة ولاسيما قرار التّسريح، إلاّ أنها لازالت تنتهك هذه الضّمانة الجوهرية، وهذا ما تؤكّده التطبيقات القضائية، حيث ذهب مجلس الدّولة الجزائري في إحدى مبادئه على أن:" يتعرّض للإلغاء القرار التأديبي الذي نطق بعُقُوبة تأديبية دون تبريرها من خلال مُناقشة الخطأ المنسُوب إلى المعني ومدى ثُبوته في حقه"[673]، كما ذهب:"... على أنّ القرار المطعون فيه لم يُبين نوع الخطأ المهني المُرتكب، ولم يصنّفه في أي درجة من الدّرجات الأربعة المنصُوص عليها في المادة 177 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العُمومية، وعليه فإنّ القرار المطعون فيه مشُوب بعيب انعدام التّسبيب...، ممّا يتعين إلغاءه... " [674]، فضلاً عن ذلك قضى مجلس الدّولة الجزائري:" بإلغاء القرار التأديبي المُتضمن عُقُوبة الشّطب من قائمة الخُبراء المعتمدين لدى مجلس قضاء الشلف عن وزير العدل ضد الخبير، مؤسساً في ذلك أنّ القرار التأديبي جاء مخالفاً للمادة 22 من المرسوم التنفيذي 310/95، التي تقضي في طيّاتها بأن:" يكون مُقرر وزير العدل مُسبباً تحت طائلة البُطلان"[675].

من ناحية أخرى يُمكن للموظّف أن يفقد ضمانة التّسبيب في حالة إهماله وتخلّيه عن منصبه، حيث اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في هذا الصّدد إلى أنّ:" إهمال الموظّف لمنصبه دون مُبرر قانوني رغم إعذاره يُعدُّ تسبيباً كافياً لاتّخاذ القرار التأديبي ضدّه"[676]، لذلك لن

---

[673] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الخامسة، رقم 27279، بتاريخ 2005/10/25، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، الجزائر، 2006، ص 235.

[674] - قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 059813، فهرس 1138، بتاريخ 2010/12/23، " قضية و.م، ضد والي ولاية تيزي وزو ومن معه"، (قرار غير منشور).

[675] - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثالثة، رقم الفهرس 70، بتاريخ 2001/02/19، " قضية الخبير د. ضد وزير العدل"، (قرار غير منشور)، مشار إليه لدى، مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص 56.

[676] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 01005، بتاريخ 2004/01/20، "قضية ق.م، ضد مركز التكوين المهني والتمهين"، مشار إليه لدى، المرجع نفسه، ص 57.

يكون بوسع الموظّف الطّعن بعدم مشروعية القرار النّاجم عن عدم التّسبيب لأنّه بتخليه عن منصبه يفقد ضماناته في المُساءلة بما فيها ضمانة التّسبيب.

بالمُقابل كرّس المُشرع الفرنسي مبدأ تسبيب القرار، حيث نصّت المادة 19 من القانون المتضمن حُقوق وواجبات الموظّف العمومي، على وُجوب تعليل القرار المُتّخذ سواء من طرف السُّلطة التأديبية أو المجلس التأديبي [677]، بالتّالي إذا انعقدت المُداولات السّرية للمجلس التأديبي، فيستوجب التّسبيب الكافي للأفعال التي تُبرر توقيع العُقُوبة التأديبية للموظّف بما يكفل ذلك مبدأ الحيدة[678]، وهذا ما أكّدته كذلك المادة 67 من القانون رقم 16/84، الصّادر في 1984/01/16، المُتضمن قانون الوظيفة العُمومية للدّولة في فرنسا، حيث أقرت على أن:" **السُّلطة التأديبية بإمكانها أن تُقرر العُقُوبة ومُبرراتها بعد مُراعاة الشُّروط المنصُوص عليها في المادة 19 من القانون المُتضمن حُقوق وواجبات الموظّف العمومي، وبعد أخذ رأي اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تُبدي رأيها علنياً**"[679]، من ثمّ لا تتّسم العُقُوبة أو الإجراء بالمشروعية إذا لم تُبرر الإدارة قرارها حتّى وإن تمّت مُصادقة المجلس التأديبي.

استناداً إلى ذلك فرض القضاء الإداري الفرنسي رقابته على ضمانة التّسبيب، حيث ذهبت محكمة الاستئناف الإدارية الفرنسية بدوي إلى:" عدم مشروعية العُقُوبة المُسلطة على المُدير العام للخدمة في البلدية، وهذا نظراً لأنّ التّوقيف المُؤقت الصّادر في حقه لم يكن مُسبباً تسبيباً كافياً".[680]

---

677 - " aucun sanction disciplinaire …ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le même que la discision prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés", in Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 8ème édition, OP.cit, p 241.

678 - COLIN Fréderic, Droit de la fonction publique, OP.cit, p 184.

679 - Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, potant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, OP.cit.
-SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 2ème édition, OP.cit, p 441.

680 - " annulation la sanction pour insuffisance de motivation", C.A.A, Douai, 14/04/2011, in A.J.F.P, N°4, Paris, Juillet-Aout, 2011, p 222.

فضلاً عن ذلك فرضت محكمة الاستئناف الإدارية الفرنسية بمرساي رقابتها على تسبيب إجراء التّخلي عن المنصب، حيث ذهبت إلى:" عدم مشروعية شطب أو تنحية الإطارات للتّخلي عن المنصب بعد التّصريح الطّبي الذي يُثبت عدم القُدرة نهائياً على مُزاولة المهام للموظّف " [681]، كما جسّدت المحكمة الإدارية الفرنسية بتولوز رقابتها على تسبيب قرارات التسريح بالطّريق غير التأديبي، حيث ذهبت إلى: "عدم مشروعية رفض التّثبيت المُؤسّس على حُكم جزائي تمّ إدراجه خطأ في القسيمة رقم 2 لصحيفة السّوابق العدلية على مُستوى مصلحة السّوابق العدلية، حيث أنّه بعد تصحيح الخطأ من طرف المصلحة المُختصة، لم يُدمج الموظّف المعني بعد تظلمه على مستوى الإدارة، وبمُوجب غياب التّسبيب أقرت المحكمة الإدارية بإلغاء القرار المطعون فيه لخطأ في القانون "[682].

قد اتّجهت كذلك محكمة الاستئناف الإدارية بباريس على أنّ توقيف أُستاذ عن مهامه وتسريحه لسبب عدم الكفاءة المهنية غير مُبرر، لذلك تمّ إلغاء القرار لعدم مشروعيته[683]، كما ذهبت محكمة الاستئناف الإدارية بفرساي على أنّ:" رأي الوحدة الطّبية لا يُبرر الإحالة على التّقاعد الصّادر من طرف مُدير الأكاديمية، باعتبار أنّ سبب العجز لم يُشكل تسبيباً كافياً، بالتّالي فالإجراء المُتّخذ لا يتطابق ووضعية الموظّف، من ثمّ يتعين إلغاء القرار لعدم تسبيبه والإلزام بإدماج الموظّف المعني"[684].

علاوة على ذلك كرّس مجلس الدّولة الفرنسي رقابته الصّارمة لتسبيب العُقُوبات التأديبية الجسيمة، حيث ذهب إلى إبطال قرار صادر بعزل أحد العُمداء لأن الوقائع المنسُوبة للمدّعي والتي ورد ذكرها في مرسوم العزل غير مُحدّدة[685].

---

[681] - " illégalité d'une radiation des cadres pour abandon de poste prononcée a la suite d'une déclaration médicale d'inaptitude définitive", C.A.A, Marseille, N°10MA03227, 18/01/ 2011, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-juin 2011, p 178.

[682] -" illégalité d'un refus de titularisation fondé sur des condamnation effacées au casier judiciaire", T.A Toulouse, N°0504831, 02/06/2009, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvier-Février 2010, p 13.

[683] - C.A.A, Paris, N°10PA01430, 09/05/2012, in A.J.F.P, N°5, Paris, Septembre-Octobre 2012, p 290.

[684]-" l'avis du comité médicale ne vaut pas motivation d'une mise a la retraite d'office", C.A.A, Versailles, N° 10VE01442, 02/02/2012, in A.J.F.P, Ibid, p 288.

[685] – نقلا عن الشتيوي سعد، مرجع سابق، ص 108.

بالمُوازاة نص المُشرع المصري في قانون العاملين المدنيين بالدّولة السّاري على أنّه:"... **يجب أن يكون القرار الصّادر بتوقيع الجزاء مُسبباً**"[686]، كما نص قانون مجلس الدّولة المصري السّاري رقم 47 لعام 1972، على أنّه:" **لا يجوز تأجيل النّطق بالحُكم أكثر من مرة وتصدر الأحكام مُسببة ويوقعها الرّئيس والأعضاء**" [687]، لذلك جسّد القضاء الإداري في مصر ضرُورة تسبيب قرار مجلس التأديب بنفس ضوابط تسبيب الأحكام، وإلاّ كان باطلاً[688].

جدير بالذّكر أنّ ضمانة التّسبيب لم تتّخذ فيها التّشريعات السّالف ذكرها شكلاً مُحدداً بذاته، إلاّ أنّه نظرا لما تقتضيه هذه الضّمانة من فاعلية وأهمية بالغة سواء بالنسبة للموظّف أو الإدارة على حد السّواء، فيستدعي أن تتوافر فيها ضوابط لتجسيد الهدف المرجو للمُساءلة ومن بينها:

- أن يكون التّسبيب مُباشراً ومُعاصراً لصُدور القرار.
- أن يكون مُحدّداً لوقائع بالدّرجة التي تتفق مع وصف القرار.
- يجب أن يتعلق بمُحتوى القرار في حد ذاته.
- يتطلب أن يكون تسبيب القرار مُتناسباً مع القرار المُتّخذ من طرف الهيئة الإدارية المُختصة[689].
- يجب أن يكون القرار إجمالياً وشاملاً لعدد من الأشخاص لأنّه يقتضي تحديد الأسباب الخاصة لكُل فرد على حدى، وفصل كُل شخص بقرار ينفرد به مع تحديد الواقعة التي ارتكبها كُل فرد تحديداً واضحاً لا يُفضي إلى الجهالة، وفي هذا الصّدد اتّجه مجلس الدّولة

---

[686] – المادة 79، من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بمصر، السّالف ذكره.

[687] – المادة 43، من القانون رقم 47 لسنة 1972، المتضمن قانون مجلس الدولة بمصر، السّالف ذكره.

– فالح عبد الله على العزب، الطعن في الجزاء التأديبي في الوظيفة العامة في القانون المصري والقانون الكويتي، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2004، ص 160.

[688] – الطعن رقم 4997، جلسة 2001/12/09، المشار إليه لدى، الشتيوي سعد، مرجع سابق، ص 119.

[689] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، جلسة 1995/05/22، و 1994/06/16، و جلسة 1980/07/01، المشار إليهم، لدى عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص ص 234–235.

الفرنسي بتاريخ 1990/01/26 إلى:" عدم مشروعية قرار الجزاء استناداً إلى واقعة أخفت الإدارة في قرارها بعض من معالمها فجاء القرار غامضاً في تحديدها"[690].

– يُشترط أن يكون التّسبيب جدياً وواضحاً لا يكتنفهُ الغُموض، حيث أنّ الإشارة إلى أسباب واردة في قرار آخر لا تُعدُّ تسبيباً كافياً.

– يُفضي عدم تسبيب القرار عند إصداره، أو تسبيبه عند تبليغ الموظّف، أو التّسبيب اللاّحق، إلى إبطال القرار لأنّه يستوجبُ أن يصدر القرار كاملاً من النّاحية الشّكلية وليس جزئياً[691].

– لابد أن يحتوي القرار المُسبب على الزّمن الذي وقع فيه الخطأ و الأفعال المنسُوبة للموظّف، لاسيما أنّ تاريخ الواقعة المُرتكبة لديها أثر بالغ في حساب مُدة التّقادم وسُقوط الدّعوى التأديبية، والتي تبتدئُ من تاريخ ارتكاب الخطأ والواقعة[692]، إلاّ أنّه حري بالذّكر أنّ بُطلان العُقُوبة أو الإجراء بناء على عدم تسبيبه، لا يمنع الإدارة من إعادة مُباشرة الإجراءات وفقاً للشّكل الصّحيح وتسبيبه تسبيباً كافياً[693].

يُستخلص أنّ فاعلية التّسبيب في القرار أو الإجراء المُتّخذ من طرف الإدارة يقتضي أن يتّسم بالوضوح والجدية ولا يكتنفه الغُموض والإبهام بغض النّظر إن كان مُسهباً أو مُختصراً، فالأساس هو التّسبيب الكافي البعيد عن العبارات النّمطية كاستخدام عبارات "الإخلال بالواجبات الوظيفية"، لأنّه في مثل هذه الأوضاع يستدعي إزالة اللّبس والغُموض وتحديد نوع الإخلال بالواجبات الوظيفية، وهذا ما يُؤدي إلى تحقيق ضمانة التّسبيب وتجسيد مُقتضيات المشروعية.

---

[690] – الشتيوي سعد، مرجع سابق، ص 121.

[691] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 502.

[692] – الشتيوي سعد، مرجع سابق، ص 122.

[693] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 503.

المبحث الثّاني

الضّمانات الإدارية اللاّحقة لقرار تسريح الموظّف العمومي

تُعدُّ الضّمانات الإدارية اللاّحقة بمثابة صمّام الأمان للتّأكد من سلامة قرار التسريح المُتّخذ من جانب الإدارة، حيث بواسطة هذه الضّمانات المكفولة قانوناً تقوم الإدارة بمُراجعة قراراتها لتجسيد التّوازن المطلوب بين سُلطة الإدارة وحُقوق الموظّف، ممّا قد يُؤدي لإحداث آثار قانونية بالتّغيير في قرار تسريح الموظّف العمومي إذا أخطأت في تقدير الخطأ المنسُوب، بالتّالي تقوم الإدارة بسحب قرار التسريح في الوقت القانوني وتتفادي اللّجوء إلى القضاء[694].

بالنّظر للأهمية البالغة التي تُمثلها الضّمانات الإدارية اللاّحقة تُجاه الموظّف العمومي، سيتم تفصيل ذلك من خلال التّطرق إلى:

- أحكام التّظلم الإداري**(المطلب الأوّل)**.
- التّظلم لدى لجنة خاصة (لجان الطُّعون) **(المطلب الثّاني)**.

المطلب الأوّل

أحكام التّظلم الإداري

تُمارس الإدارة العُمومية رقابتها الإدارية بناء على التّظلم الذي يُقدمه الموظّف العمومي خصوصاً في قرارات التسريح، لذا فإنّ الأضرار الجسيمة التي تمس مركزه القانوني لوظيفته[695]، تستلزم فتح المجال لطرق باب الإدارة لإعادة النّظر في قراراتها ما إذا كانت سليمة أو يكتنفها عيب يستحق المُراجعة، إما بالتّعديل، أو الإلغاء، أو السّحب، من ثمّ يكتسي التّظلم الإداري دوراً مهماً في تقليص مُنازعات الإدارة و أصحاب الشّأن، فضلاً على أنّه

694– خلف فاروق، مرجع سابق، ص 253.

695 - PLANTEY Alain, La fonction publique traité général, 2ème édition, OP.cit, p p 680-681.

- KHADIR Abdelkader, 133 question en garanties disciplinaire, OP.cit, p 129.

يُضفي الفاعلية للقرارات التي تتّخذها الإدارة تُجاه الموظّف العمومي وذلك من خلال دراسة أسباب التّظلم وتأسيسها القانوني قبل اللّجوء للقضاء[696].

تأسيساً على ذلك يُعتبر التّظلم الإداري ضمانة لاحقة لصالح الموظّف العمومي في مُواجهة الإدارة المستخدمة، ممّا يستدعي التّعرض إلى أحكامه بشيء من التّفصيل من خلال: إبراز مفهوم التّظلم وإجراءاته**(الفرع الأوّل)**، وشُروط التّظلم الإداري **(الفرع الثّاني)**، ثمّ آثار التّظلم الإداري**(الفرع الثّالث)**.

الفرع الأوّل

مفهوم التّظلم الإداري وإجراءاته

يُمثل التّظلم الإداري وسيلة من الوسائل التي كفلها القانون للشّخص المضرور لمُواجهة ما تُصدره الإدارة ضدّه من عُقُوبات أو إجراءات، حيث يلتمس بمُوجبه إعادة النّظر في القرار الذي أضر بمركزه القانوني، لذا فهو طريق يسلكه من صدر ضدّه القرار لإنصافه على مُستوى الإدارة مُصدرة القرار قبل اللّجوء إلى الطّعن القضائي[697].

بالتّالي يُعتبر التّظلم أهم وسيلة لتحريك الرّقابة الإدارية التي تُمارسها الإدارة على نفسها، خُصوصاً في مجال التسريح التأديبي أو إجراءات التسريح بالطّريق غير التأديبي، حيث يقتضي على الإدارة أن تفسح المجال للموظّف في أن يُقدم تظلمه[698]، فضلاً عن أن بعض التّشريعات أقرت عدم جواز قبُول طلبات الإلغاء القضائي وجوباً وتحت طائلة البُطلان إلاّ بعد التّظلم إلى الجهة التي أصدرت القرار أو الجهة الرّئاسية لها[699]، مع انتظار الميعاد القانوني للفصل في التّظلم المُقدم إلى الجهة الإدارية المُختصة، وهذا حتّى يتسنى لهذه الأخيرة أن تقوم بدراسة التّظلم المُقدم على مُستواها قبل اللّجوء إلى القضاء، ممّا يفسح المجال للإدارة لكي تُلغي القرار المُتّخذ من جانبها إلغاءً إدارياً، من ثمّ يُعدُّ التّظلم ضمانة

---

[696] – الشتيوي سعد، مرجع سابق، ص 135.

[697] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 246.

[698] - LOMBARD Martine, DUMONT Gilles, Droit administratif, Dalloz, Paris, 2009, p 366.

[699] – يُعدُّ القانون المصري نموذجا للتشريعات التي أخذت بالتظلم الإجباري في الدعوى التأديبية.

إدارية لكُل من الإدارة والموظّف على حد السّواء، حيث يمكّن الإدارة من مُراجعة قراراتها والتّأكد من سلامتها ومُطابقتها لمبدأ المشروعية، ممّا يُجنب أصحاب الشأن من تكبّد مشقة القضاء وإجراءاته ويُنهي المُنازعة الإدارية في بدايتها قبل أن يطول أمدها إلى أجل طويل[700].

تأسيساً على ذلك اتّجه الأستاذ **تاجر محمد** إلى أنّ التّظلم الإداري:" هو ذلك الطّلب الذي يُقدم من صاحب الشّأن للجهة الإدارية مُصدرة القرار أو الجهة الرّئاسية لها، طالباً فيه إعادة النّظر في القرار محل التّظلم"[701].

قد اتّجه الأستاذ DORD olivier، في هذا الصّدد على أنّ:" الموظّف الذي بُلّغ بعُقُوبة يُمكن له أن يُقدم طعناً ولائياً أو رئاسياً خلال الميعاد المُحدّد قانوناً، إلاّ أنّ هــذا التّظلمــات ليس لديها أي أثر على الطّابع التّنفيذي للعُقُوبة "[702].

عرّفهُ الأستاذ خلف فاروق على أنّه:" طلب أو شكوى يتقدم به صاحب المصلحة يتظلم فيه من قرار إداري مس مركزه القانوني، ويطلبُ من السُّلطات الإدارية المُختصة أن تُراجع القرار وتُعيد النّظر فيه، وذلك إمّا بسحبه أو إلغائه أو بتصحيحه حتّى تجعله مُتطابق مع أحكام القانون والقرارات الإدارية"[703].

بمُوجب ما سبق ذكره يُستخلص بأنّ للتّظلم الإداري نوعان:

– التّظلم الإداري الولائي: يتم أمام الجهة التي أصدرت القرار، حيث يتقدم الموظّف بهذا التّظلم مُباشرة أمام الشّخص الذي قام بإصدار قرار التسريح، لذا فهذا النّوع من التّظلمات يُمثل ثغرة كبيرة في نظام التّظلم لافتقاره لصفة الحيدة، لاسيما أنّ مُصدر القرار هو الخصم والحكم، ممّا يُقلّل من القيمة العملية لهذا النّوع من التّظلمات[704].

---

[700] – خلف فاروق، مرجع سابق، ص ص 255–256.

[701] – تاجر محمد، ميعاد رفع دعوى الإلغاء، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2006، ص 142.

[702] - DORD Olivier, OP.cit, p 308.

[703] – خلف فاروق، مرجع سابق، ص 259.

[704] – الشتيوي سعد، مرجع سابق، ص ص 138–139.

– التّظلم الإداري الرّئاسي: يتقدم به الموظّف المضرور للسُّلطة الرّئاسية عن الجهة الإدارية مُصدرة القرار ليلتمس بمُوجبه إلغاء القرار، من ثمّ يختص الرّئيس الإداري الأعلى إمّا بإلغاء قرار التسريح، أو سحبه، أو تثبيته وفقاً لما اتّخذته الجهة الإدارية مُصدرة القرار، وذلك إعمالاً لمبدأ رقابة الإدارة على أعمالها[705].

يُستشف أنّ التّظلم الرئاسي أكثر فاعلية وضماناً بالمُقارنة مع التّظلم الولائي، خُصوصاً إذا ما التزمت السُّلطة الرّئاسية بالحيدة والنّزاهة والشّفافية في دراسة التّظلم المُقدم إليها، إلاّ أنّ الواقع العملي أثبت تزكية السُّلطة الرّئاسية للجهة الإدارية مُصدرة القرار ورفض الاستجابة للموظّف عن تظلمه المُقدم إليها.

جدير بالذّكر أنّ طبيعة التّظلم الإداري قبل صُدور القانون 23/90، المُعدل والمُتمم لقانون الإجراءات المدنية الصّادر بالأمر 154/66، قد كانت إجبارية للّجوء للقضاء[706]، أمّا بصُدور القانون السّالف ذكره أُعفيت الغُرف الإدارية بالمجالس القضائية من شرط التّظلم المُسبق والإلزامي لرفع الدّعوى، باستثناء التّظلم الإداري أمام المحكمة العليا بقي مُحتفظاً بطبيعته الإجبارية[707]، غير أنّه بصُدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري رقم 09/08، واستقراء نص المادة 830[708]، يُستشف بأنّ المُشرع الجزائري لم يُلزم الموظّف العمومي

---

[705] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 248.

[706] – سكاكني باية، دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة، الطبعة الثانية، دار هومه، الجزائر، 2006، ص 49.

[707] – أنظر المادة 169 مكرر، من القانون 23/90، المؤرخ في 18 أوت 1990، يعدل ويتمم الأمر رقم 154/66، مؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر عدد 36 بتاريخ 1990.

[708] – نصّت المادة 830، من القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر عدد21، بتاريخ 23 أفريل 2008، على ما يلي:" يجُوز للشّخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مُصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، ويُعدّ سُكوت الجهة الإدارية المُتظلم أمامها عن الرّد، خلال شهرين(2) بمثابة قرار بالرّفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التّظلم، في حالة سُكوت الجهة الإدارية يستفيد المُتظلم من أجل شهرين (2) ، لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين(2)، المشار إليه في الفقرة أعلاه، و في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين(2) من تاريخ تبليغ الرّفض، ويثبت إيداع التّظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة ويرفق مع العريضة".

بالتّظلم الإداري قبل رفع دعوى الإلغاء، ويظهر ذلك جلياً من خلال استعمال المُشرع لعبارة **"يجُوز"**، وهو ما يُقلّل من طول مُدة التّقاضي و يسمح باختيار اللّجوء للتّظلم الإداري أو اللّجوء للقضاء مُباشرة لمُخاصمة الإدارة من غير تعقيدات، فضلاً على أنّه لم يتم التّمييز بين التّظلم الرئاسي أو الولائي، بل يُرفع فقط أمام الجهة التي أصدرت القرار.

بخلاف القانون الفرنسي الذي اعتّد بالتّظلم الوجوبي، وهذا الشّرط مُحدّد وفقاً لمرسوم مجلس الدّولة، باستثناء المُنازعات المُتعلقة بالتّوظيف والتأديب للموظّفين المدنيين والعسكريين [709]، وقد خوّل للموظّف الحق في اللّجوء للتّظلم الإداري سواء كان تظلم ولائي RECOURS GRACIEUX، أمام الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، أو تظلم رئاسي RECOURS Hiérarchique، أمام الرئيس الإداري الأعلى من الجهة أو السُّلطة التي اتّخذت القرار التأديبي (السُّلطة الرّئاسية)[710].

فضلاً عن ذلك لم يفرض مجلس الدّولة الفرنسي بالنّسبة للقرارات التي تستوجب التّظلم ضرورة انتظار صاحب الشّأن للقرار البات في التّظلم من طرف الإدارة سواء بالقبُول أو بالرّفض، وإنمّا يكفي مُرور مُدة شهرين على تقديم التّظلم أمام الجهة الإدارية المُختصة لفحص التّظلم، لكي يستخلص صاحب الشّأن برفض تظلمه ضمنياً ويستطيع بعد ذلك رفع الدّعوى أمام القضاء[711].

بالتالّي أحسن المُشرع الفرنسي صنعاً حينما لم يستوجب التّظلم في المُنازعات التأديبية، وهذا نظراً لكثرة القضايا المطروحة في هذا الجانب، لاسيما أنّ قرارات التسريح لديها بالغ الأثر على المركز القانوني للموظّف، لذا يستوجب عدم تقييد إرادة الموظّف باللّجوء للتّظلم.

جدير بالذّكر أنّ القانون لم يحتوي على شكل مُعين للتّظلم، لذا فيجُوز للمُتظلم أن يقدمه في أي صُورة، شريطة أن يوضّح بجلاء الغرض من هذا التّظلم والبيانات التي تضمنها تظلمه، من ثمّ لا يستدعي تقديم التّظلم الالتجاء إلى طريق خاص أو إجراءات مُحدّدة بعينها، فقط

---

[709] - PLANTEY Alain, La fonction publique Traité général, 2ème édition, OP.cit, p 68.

[710] - DORD Olivier, OP.cit, p 309.

- DUPUIS Georges, GUEDON-Marie José, CHRETIEN Patrice, Droit administratif, 10ème édition, Dalloz, Paris, 2007, p 49.

[711] - PLANTEY Alain, La fonction publique traité général, 2ème édition, OP.cit, p 681.

يتطلب أن يكون التّظلم قد بُلّغ إلى الجهة الإدارية تبليغاً سليماً وقانونياً[712]، وتأكيداً لذلك اتّجهت المحكمة الإدارية العليا بمصر إلى أنّه: " حتّى يُعتد بالتّظلم فإنّه يتعين أن يأتي مُتضمناً كُل ما من شأنه أن يُمكّن جهة الإدارة من فحصه والبت فيه، فإن كان لا يشترط فيه أن يرد بصيغة مُعينة، أو يتضمن رقم القرار محل التّظلم أو تاريخه أو أوجه العُيوب التي تشوبه، إلاّ أنّه يُلزم ألاّ يأتي مشوباً بالتّجهيل على نحو تنتفي معه الحكمة من تقديمه ولزُومه، وإلاّ بات معدوم الأثر...، ويجب لكي يحدث التّظلم أثره أن يُشير المُتظلم فيه إلى القرار إشارة واضحة تُنبئ عن علمه بصُدوره ومضمونه، بما يُمكن أن يكون من أثره سريان الميعاد في حقه... "[713].

بمُقتضى ذلك يتم تقديم التّظلم وتُشرف الجهة الإدارية بتلقي التّظلمات المُثارة من طرف الموظّف، حيث تقوم بتسجيلها إن أمكن في سجل خاص يُبين تاريخ استلامه، ويُسلم إلى المُتظلم وصل مُبين فيه رقم التّظلم وتاريخ تقديمه، أو يُرسل الوصل إليه عن طريق البريد مع إشعار بالاستلام، ويُرسل بعد ذلك التّظلم إلى الجهة الإدارية المُختصة لكي تُبدي رأيها في شأن التّظلم، من ثمّ يتطلب عليها أن تفصل في التّظلم في الميعاد القانوني المُقرر، وذلك إما بالسّحب أو الإلغاء أو التّعديل أو رفض التّظلم، ويُفضل أن تُبين بجلاء الأسباب التي بُنيت عليها الإدارة قرارها بالرّد على التّظلم الإداري[714].

جدير بالذّكر إلى أنّه في حالة تعدّد التّظلمات فإن التّظلم الأوّل-وحده- هو الذي يقطعُ الميعاد دون أن يكون هناك أثر في هذا الشّأن لما يليه من تظلمات، لذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر على أنّه:" من المُستقر عليه في قضاء مجلس الدّولة أنّه عند حساب المواعيد المُقررة لرفع دعوى الإلغاء، فإنّ العبرة تكون بتاريخ التّظلم الأوّل الذي قدّمه-بغض

---

[712] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 692.

[713] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 3111، جلسة بتاريخ 1993/12/18، وطعن رقم 3548، جلسة بتاريخ 1994/12/31، المشار إليهما لدى، سمير يوسف البهي، قواعد المسئولية التأديبية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2000، ص ص 169-170.

[714] – سامي جمال الدين، المرجع سابق، ص ص 187-188.

النّظر عن التّظلمات التّالية[715]، **وفي هذا الصّدد يُطرح تساؤل حول حُكم التّظلم إلى جهة إدارية غير مُختصة.؟**

لقد قبل مجلس الدّولة الفرنسي بقطع الميعاد بالتّظلم المُوجه إلى جهة غير مُختصة لأنّه من واجب هذه الجهة إحالة التّظلم إلى الجهة المُختصة لدراسته[716]، كما اتّجهت المحكمة الإدارية العليا بمصر على أنّ:" التّظلم إلى جهة غير مُختصة هو تظلم مُنتج لأثاره إذا ما أُحيل إلى الجهة المُختصة بنظره خلال المواعيد المُقررة، أو متى كان لتلك الجهة التي قُدم إليها التّظلم ثمّة اتصال بموضُوع التّظلم، كما أنّه اعتّد بالتّظلم إذا قُدّم لمُفوض الدّولة لدى الوزارة المُختصة، وقضت أيضاً أنّ التّظلم إلى جهة غير مُختصة يقطع ميعاد رفع الدّعوى متى كان لهذه الجهة ثمّة اتصال بموضُوع التّظلم[717].

بمُوجب ما سبق ذكره يُستشف بأنّ كُل من المُشرع الجزائري والفرنسي قد أصابا في عدم إلزام الموظّف العمومي بالتّظلم للجوء إلى القضاء، وهذا ما يُسهل إجراءات التّقاضي على الموظّف العمومي ولا يُثقل كاهله، لاسيما أنّ النّاحية العملية للتّظلم الإداري قد اثبت عدم فاعلية التّظلم الرّئاسي والولائي، حيث قلّما نلمس استجابة الإدارة بالرّد على التّظلم في الميعاد القانوني.

الفرع الثّاني

شُروط التّظلم الإداري

لم يتعرّض المُشرع الجزائري أو الفرنسي أو المصري إلى شُروط مُحدّدة بذاتها للتّظلم الإداري، إلاّ أنّه لصحة إجراءات التّظلم لابد أن يُراعي الموظّف المُتضرر جُملة من الشُّروط يقتضي توافرها حتّى يكون القرار سليماً مُنتجاً لأثره، وهذا ما يُستخلص من النّصُوص القانونية وقرارات القضاء، من ثمّ يستدعي أن يتوافر في التّظلم الشُّروط الآتية:

---

[715] – طعن رقم 2402، جلسة 1995/011/18، المشار إليه لدى، سمير يوسف البهي، مرجع سابق، ص ص 189–190.

[716] – تاجر محمد، مرجع سابق، ص 143.

[717] – الطعن رقم 1072، جلسة 1963/06/29، والطعن رقم 904، جلسة 1989/11/28، المشار إليهما لدى، سمير يوسف البهي، مرجع سابق، ص ص 172–173.

– أن يتقدم به الموظّف الذي صدر ضدّه القرار أو نائبه القانوني إلى الهيئة المستخدمة التي أصدرت قرار التسريح، أو الجهة الرّئاسية لها بصفة مُباشرة، كما يُخوّل أن يُرسل التّظلم الإداري بخطاب يشتمل على إشعار بالاستلام (تظلم ولائي أو رئاسي)، من ثمّ تملك الجهة الإدارية المُختصة حق تعديل أو إلغاء أو رفض التّظلم، باعتبارها الجهة المُختصة بفحص التّظلم[718].

بالتّالي لم يُميّز المُشرع الجزائري وفقاً للقانون السّاري رقم 09/08، بين التّظلم الرّئاسي والتّظلم الولائي، حيث اكتفى فقط بالإشارة على أن:".. **يُقدم التّظلم إلى الجهة الإدارية مُصدرة القرار** ..." [719]، لذلك يقعُ على عاتق الإدارة التي تلقت التّظلم أن تقوم بتسجيله في سجل خاص تُبين فيه تاريخ تقديمه، ويُسلم إلى المُتظلم إشعار بالاستلام تُبين فيه الإدارة رقم التّظلم وتاريخ تقديمه، أو يُرسل الإشعار بالاستلام عن طريق البريد من طرف الإدارة[720].

– يجب أن يُوّجه التّظلم الإداري ضد قرار نهائي صادر عن الهيئة المستخدمة أو السُّلطة الرّئاسية لها، ويتم إعلام الموظّف بالقرار بجميع وسائل الإعلان المُتاحة قانوناً، وإلاّ فلا يُمكن للتّظلم أن يكون لديه أي أثر في قطع الميعاد لرفع دعوى الإلغاء أمام القضاء.

– يقتضي على التّظلم أن يكون واضحاً في معناه ومُؤداه لا يكتنفه أي إبهام أو غُموض، ومُحدّداً لهدفه سواء تعلق الأمر بالإلغاء أو السّحب أو التّعديل، لذا إذا كان التّظلم غامضاً وغير واضح فلا ينطبق عليه وصف التّظلم المُنتج لأثره[721]، كما يتطلب أن يحتوي التّظلم على:" اسم المُتظلم ووظيفته وعنوانه وتاريخ صُدور القرار وموضُوع القرار المُتظلم منه، وتاريخ نشره في الجريدة الرسمية، أو في النّشرة المحلية، أو تاريخ إعلان المُتظلم به، والأسباب التي بُني عليها التّظلم، ويُرفق بالتّظلم المُستندات التي يرى المُتظلم تقديمها"[722].

---

[718]– عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 255.

[719] – المادة 1/830، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[720] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، مرجع سابق، ص ص 592–593.

[721] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 693.

[722] – عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، مرجع سابق، ص 593.

– يستدعي أن يُقدم التّظلم خلال الميعاد القانوني المُحدّد له لأنه بفوات الأجل أو المُدة المُحدّدة للتّظلم تزُول الحكمة المرجوة للتّظلم، لاسيما أنّ التّظلم يُمثل ضمانة إدارية للموظّف العمومي، من ثمّ يستوجب احترام المُدة المُخوّلة له حتّى يُنتج أثره، لذا خوّل المُشرع الجزائري إمكانية التّظلم الإداري خلال ميعاد قدره 4 أشهر تسري من تاريخ التّبليغ الشّخصي بنُسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ القرار الإداري الجماعي أو التّنظيمي، وفي حالة سُكوت الإدارة المستخدمة عن الرّد على التّظلم المُقدم لها خلال شهرين، فيُعتبر ذلك بمثابة قرار بالرّفض، ويبتدئ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التّظلم، مع الإشارة إلى أنّ المُشرع الجزائري لم يُلزم الموظّف بالتّظلم قبل اللّجوء للقضاء، لأنّه قد جعل التّظلم في الدّعوى التأديبية جوازياُ، من ثمّ يُمكن للموظّف أن يُفاضل بين اللّجوء للتّظلم أو عدم اللّجوء لذلك[723].

أمّا القانون الفرنسي خوّل للموظّف الحق في التّظلم وذلك خلال مُدة شهرين من تاريخ توقيع العُقُوبة أو الإجراء المُتّخذ تُجاهه، حيث يستطيع بمُوجب ذلك أن يتقدم خلال الميعاد المُحدّد قانوناً بتظلم ولائي أم رئاسي[724] ، كما بإمكانه بعد انقضاء شهرين من التّظلم الإداري اللّجوء إلى القضاء سواء كان ذلك بعد تبليغ الإدارة للموظّف عن نتيجة التّظلم، أو بفوات مُدة شهرين وعدم استجابة الإدارة للرّد[725] .

بالمُوازاة جعل المُشرع المصري مُدة التّظلم الإداري خلال ستون يوما تبتدئُ من تاريخ إعلان الموظّف أو نشر القرار أو العلم اليقيني به، ففي حالة ما إذا قُدّم التّظلم الإداري خارج الأجل المُقرر بستين يوما، فإنّه يصبح عديم الجدوى وعديم الأثر في قطع ميعاد الطّعن بالإلغاء أمام القضاء، لاسيما أنّ بعد الأجل المُشار إليه سالفاً يُصبح القرار مُتحصناً، بالتّالي لا يجُوز بأي حال من الأحوال قبُول الطّعن بالإلغاء في الدّعاوي التي تشترط التّظلم الوجوبي كالدّعوى التأديبية، حيث يكون الطّعن القضائي مُغلقاً بعد فوات آجال التّظلم الوجوبي.

---

[723] – المادة 830، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[724] – يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 366.

[725] - PLANTEY Alain, la fonction publique traité général, 2ème édition, OP.cit, p 682.

عُموماً سواء ردّت الإدارة المُستخدمة بقبُول التّظلم أو رفضه، فإنّ ميعاد اللّجوء للقضاء لرفع دعوى الإلغاء يتمُ من تاريخ فوات السّتين يوماً من تقديم التّظلم سواء ردّت الإدارة إيجابياً أم سلباً، أو رفضت ذلك ضمناً بعد فوات آجال التّظلم المُقررة قانوناً[726].

تأكيداً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنّ:"...ميعاد الطّعن بالإلغاء يبدأ من تاريخ نشر القرار أو إعلانه أو ثُبوت العلم اليقيني به، وينقطعُ سريان هذا الميعاد بالتّظلم إلى مُصدر القرار أو السُّلطة الرّئاسية، وأنّه إذا ثبت صُدور قرار صريح برفض التّظلم قبل القرار الحُكمي بالرّفض احتسب ميعاد الطّعن من تاريخ الرّفض الصّريح، وأما إذا انقضت فترة القرار الحُكمي دون صُدور قرار صريح احتسب الميعاد من التّاريخ الفرضي للقرار الحُكمي ولو صدر بعد ذلك قرار رفض صريح، ومن المُقرر في هذا الخُصوص أن انتظام الميعاد المنصُوص عليه بالمادة 24 من قانون مجلس الدّولة رقم 47 لسنة 1972 قبل رفع دعوى الإلغاء ليس مقصوداً لذاته، وإنّما أُريد به إتاحة الفُرصة أمام جهة الإدارة لإعادة النّظر في قرارها المُتظلم منه، لذا فإنّه لا معنى لانتظار انقضاء الميعاد المُشار إليه إذا عمدت جهة الإدارة إلى البت في التّظلم قبل انقضاء مُدته، ومن باب أولى لا توجد جدوى من انتظار الميعاد المُشار إليه وعندئذ يتعين على صاحب الشّأن أن ينشط لإقامة الطّعن في الميعاد المُقرر قانوناً"[727].

جدير بالذّكر أنّ إرسال التّظلم بالبريد خلال الميعاد القانوني المُقرر للتّظلم مُعتد به قانونياً حتّى في حالة وصول التّظلم بعد فوات الميعاد، فالمُتظلم لا يتحمل وزر التّأخير غير العادي في وصول التّظلم النّاجم عن مصالح البريد، وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أنّه على المُتظلم أن يُقدم دليلاً عن تظلمه في الميعاد، ولا يكفي في هذا الخُصوص تقديم أوراق أو إيصالات غير واضحة الدّلالة على تقديم التّظلم وتاريخه[728]، كما أنّه في حالة تعدد التّظلمات،

---

[726] – سامي جمال الدين، مرجع سابق، ص 195.

[727] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 3929، جلسة 1995/03/28، المشار إليه لدى، شريف الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2010، ص 260.

[728] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 316، جلسة 1974/04/1144، وحكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، رقم 3720، جلسة 1994/12/03، المشار إليهما لدى، الشتيوي سعد، مرجع سابق، ص 152.

فإنّ التّظلم الذي يقطع الميعاد هو التّظلم الأوّل دون غيره، لأن الميعاد لا يُقطع إلاّ مرة واحدة، وإلاّ أُتُّخذ من تكرار التّظلمات وسيلة في إطالة ميعاد رفع الدّعوى، ولذلك لا جدوى في قطع الميعاد أو امتداده في تقديم طلبات مُتعاقبة مُتكررة في ذات الموضوع[729]، وهذا ما استقر عليه القضاء الإداري الفرنسي، حيث ذهب إلى أنّ التّظلم لا يُمكن استعماله من طرف الشّخص المعني بالأمر إلاّ مرة واحدة، لأنّ التّظلم الثّاني المُقدم للرّئيس الإداري وحتّى وإن تضمن في طيّاته على أُمور تستدعي دراسة جديدة للقضية، فإنّ ذلك لا يُمكن الاعتداد به في سبيل تمديد ميعاد الطّعن القضائي[730].

– يستدعي أن يكون التّظلم الإداري مُجدياً ومُؤسساً، حتّى يُفضي إلى سحب القرار أو تعديله أو إلغاءه، لأنّه إذا لم يشتمل التّظلم الإداري على تأسيس مُجدي، فإنّ ذلك سيُؤدي دون شك لرفض الإدارة للتّظلم أو عدم الرّد عليه بتاتاً، لذا يجب أن ينبثق على الجدية والتّأسيس اللاّزم حتّى يُنتج أثره سواء بالتّعديل أو الإلغاء أو السّحب[731]، وتأكيداً لذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر إلى أنّ:" التّظلم الوجوبي على القرارات التأديبية لا يصدق إلاّ بالنّسبة ما كان قابلاً للسّحب في هذه القرارات، فإذا امتنع على الإدارة إعادة النّظر في القرار لاستنفاذها ولاية إصداره، أو لعدم وُجود سُلطة رئاسية تملك التّعقيب على مُصدره، أو إذا لم يكن هناك جدوى من التّظلم بأن يتبين أنّ الجهة الإدارية مُتمسكة برأيها في عدم إجابة صاحب الشّأن لطلبه، كان بذلك التّظلم غير مُنتجاً[732].

– يجب أن يصدر التّظلم الإداري من ذي مصلحة أو مركز قانوني أولديه مصلحة شخصية مُباشرة، أو من يُمثله قانوناً، لذا لا يُمكن بأي حال من الأحوال لموظّف ليست لديه صفة

---

[729] – محكمة القضاء الإداري بمصر، رقم 1533، جلسة 1955/01/18، المشار إليه لدى، سامي جمال الدين، مرجع سابق، ص 193.

[730] -" Le recours ne peut utilement être présenté qu'une fois: Un second recours, même formé auprès du supérieur hiérarchique ou aboutissant à une nouvelle étude de l'affaire, ne peut prolonger le délai du recours contentieux", C.E 04/04/1952, in PLANTEY Alain, La fonction publique traité général, 2ème édition, OP.cit, p 681.

[731] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 693.

[732] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، رقم 558، بتاريخ 1996/02/23، المشار إليه لدى، عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 261.

أو مصلحة أن يقوم بتقديم التّظلم الإداري باستثناء إذا كانت لديه إنابة قانونية في خضم التّظلم الإداري فذلك مُتاح قانونياً[733].

بمُوجب ما سبق ذكره يقتضي على الموظّف العمومي الذي تمّ تسريحه أن يُراعي الشُّروط السّالفة الذّكر في تقديم التّظلم الإداري، لاسيما الميعاد القانوني المُقرر له حتّى يُنتج أثره.

الفرع الثّالث

آثار التّظلم الإداري

تختلف آثار التّظلم الإداري تبعاً لطبيعة التّظلم الإداري في حد ذاته ما إذا كان تظلماً إلزامياً(وُجوبي أم جوازي)، حيث يكمن الفارق بينهما من خلال أنّ التّظلم الجوازي لقرارات التسريح لا يُسقط حق الموظّف العمومي في الطّعن القضائي إذا لم يتقدم بتظلمه الإداري، من ثمّ يحق للموظّف أن يسلك أحد الطّريقين أو كلاهما (التّظلم الإداري، والطّعن القضائي)، ولا ينجمُ عن لجوء الموظّف إلى كلا الطّريقين سوى أنّه قد يخسر مصاريف الدّعوى، وهو ما أخذ به المُشرع الجزائري[734]، أمّا التّظلم الوجوبي عن قرارات التسريح فمن شأنه أن يقطع ميعاد سريان دعوى الإلغاء والتّعويض، ولا يُمكن اللّجوء للقضاء إلاّ بعد فحصه من طرف الجهة الإدارية المُختصة خلال الميعاد القانوني المُقرر لذلك، وهذا ما هو معمول به في القانون المصري[735].

عموماً سواء كان التّظلم إجباري أم اختياري، فإن لُجوء الموظّف العمومي إلى ذلك سيُفضي إلى إحداث العديد من الآثار من بينها:

– قطع ميعاد سريان الطّعن بالإلغاء سواء كان التّظلم (رئاسي، أو ولائي، وجوبي أم اختياري)، وهذا لأنّه في جميع هذه الحالات يُعبّر عن إرادة الموظّف على الاعتراض على القرار الإداري المُتّخذ اتّجاهه من طرف الإدارة، وهو الأمر الذي لا يجُوز فيه أن يسري ميعاد الطّعن بالإلغاء في حق الموظّف قبل الفصل في التّظلم الإداري سواء بالقبُول، أو

[733] – سامي جمال الدين، مرجع سابق، ص 194.

[734] – خلف فاروق، مرجع سابق، ص 273.

[735] – سامي جمال الدين، مرجع سابق، ص 193.

بالرّفض[736]، أو الرّفض ضمنياً[737]، لذلك ذهب المُشرع الجزائري وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنّه:" ... **بعد سُكوت الجهة الإدارية المُتظلم أمامها عن الرّد خلال شهرين (2)، بمثابة قرار بالرّفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التّظلم، في حالة سُكوت الجهة الإدارية يستفيد المُتظلم من أجل شهرين (2)، لتقديم طعنه القضائي الذي يجري من تاريخ انتهاء أجل الشّهرين (2)، المُشار إليه في الفقرة أعلاه في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل الشّهرين(2)، من تاريخ تبليغ الرّفض...**"[738]، كما أقر مجلس الدّولة الفرنسي على أنّه بانقضاء شهرين وعدم رد الإدارة عن التّظلم الإداري، فإنّ الشّخص المعني يستفيد من أجل شهرين للطّعن القضائي سواء بالتّبليغ الصّريح من طرف الإدارة، أو يُستخلص من خلال عدم رد الإدارة بفوات مُدة شهرين من التّظلم الإداري[739].

فضلاً عن ذلك خوّل القانون المصري الموظّف العمومي حق اللّجوء إلى الطّعن القضائي بفوات ستين يوما من تقديم التّظلم في حالة الرّفض الضّمني الذي يُستخلص من عدم رد الإدارة على التّظلم، بالتّالي فالتّظلم يقطع ميعاد سريان دعوى الإلغاء، ويبدأ سريانه من جديد من تاريخ إخطار المُتظلم برفض تظلمه صراحة، أو بمُرور ستين يوماً دون البت فيه، ومن ثمّ يُعدُّ سُكوت الإدارة عن الرّد قرينة على الرّفض الضّمني للتّظلم الذي يأخذ حُكم الرّفض الصّريح في سريان ميعاد الطّعن بالإلغاء[740]، لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بمصر على أنّ:" المُستقر عليه في قضاء هذه المحكمة أن ميعاد الطّعن بالإلغاء يبدأ من تاريخ نشر القرار أو إعلانه أو ثُبوت العلم اليقيني به، وينقطع سريان هذا الميعاد بالتّظلم إلى مُصدر القرار أو السُّلطة الرّئاسية، وأنّه إذا ثبت صُدور قرار صريح برفض التّظلم قبل القرار

---

[736] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، مرجع سابق، ص ص 245–246.

[737] – الرّفض الضمني وهو ما يُستخلص من فوات المُدة القانونية التي يُقررها المُشرع للبت في التّظلم الإداري من طرف الإدارة.

[738] – المادة 830، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[739]- PLANTEY Alain, La fonction publique traité général, 2ème édition, OP.cit, p 682.

[740] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، مرجع سابق، ص 246.

الحُكمي بالرّفض، فإنّه يُحتسب ميعاد الطّعن من تاريخ الرّفض الصّريح ، أمّا إذا انقضت فترة القرار الحُكمي دون صُدور قرار صريح، أُحتسب الميعاد من التّاريخ الفرضي للقرار الحُكمي ولو صدر بعد ذلك قرار صريح بالرّفض"[741].

– التّظلم الإداري سواء كان رئاسيا أم ولائيا لا يُوقف تنفيذ القرار الإداري المُتظلم منه، حيث تتّسم القرارات الإدارية بطابع تنفيذي تلقائي، باستثناء إذا تدخلت الإدارة وأوقفت تنفيذ القرار الإداري.

"L'exercice de l'un de recours administratifs….aucun effet sur le caractère exécutoire de la sanction"[742].

– يُحدّد التّظلم الإداري وفقاً للقانون الجزائري الجهة القضائية المُختصة إقليمياً، باعتباره قد يصدر عن سُلطة إدارية مركزية أو سُلطة إدارية لامركزية، حيث أنّ المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري أقرت على تقديم التّظلم إلى الجهة الإدارية مُصدرة القرار، لذا إذا صدر القرار من سُلطة إدارية غير مُمركزة فالتّظلم يُقدم على مُستوى الإدارة اللاّمركزية، وأمّا إذا صدر عن إدارة مركزية فالتّظلم يُقدم على مُستوى الإدارة المركزية[743]، وتأكيداً لذلك أقر قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنّ:" **المحاكم الإدارية هي جهة الولاية العامة في المُنازعات الإدارية تختص بالفصل.... في جميع القضايا التي تكون الدّولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المُؤسّسات العُمومية ذات الصّبغة الإدارية طرفاً فيها...**" [744].

– بالتّظلم الإداري تستعد السُّلطة الإدارة لمُراجعة القرار الذي اتّخذته ضد الموظّف العمومي، من ثمّ تُصدر قرارها النّهائي سواء بالتّعديل أو الإلغاء أو السّحب، كما تملك أيضاً رفض

---

[741] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 3929، جلسة 1995/03/28، المشار إليه لدى، سمير يوسف البهي، مرجع سابق، ص 182.

[742] -DORD Olivier, OP.cit, p 308.

[743] – المادة 1/830، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[744] - المادة 800، من القانون السّالف ذكره.

التّظلم رفضاً صريحاً أم ضمنياً، وهذا ما يُعدُّ موقفاً نهائيا للإدارة في مُواجهة الموظّف العمومي، من ثمّ يُخوّل لهذا الأخير بعد ذلك اللّجوء إلى الطّعن القضائي.

– يُحفظ التّظلم الإداري حق الموظّف العمومي في الطّعن بالإلغاء ضدّ القرار الصّادر عن الإدارة وهذا ما يكون في التّظلم الوجوبي مثل ما أقره المُشرع المصري، حيث يُمكن للموظّف بعد ذلك اللّجوء للقضاء الإداري لإنصافه بشرط أن تُراعى الإجراءات والميعاد المُقرر قانوناً بعد أن تُبين الإدارة موقفها حيال التّظلم الذي قدمه الموظّف[745].

بمُوجب ما سبق ذكره يُستخلص بأنّ التّظلم الإداري يترتّب عنه قطع آجال الطّعن القضائي، ممّا يُفضي لمُراجعة الإدارة لقرار التسريح الصّادر في مُواجهة الموظّف العمومي سواء بالتّعديل أو الإلغاء أو تثبيته.

المطلب الثّاني

التّظلم لدى لجنة خاصة (لجان الطّعون)

لقد أقرت بعض التّشريعات بما فيها القانون الجزائري حق الموظّف للجوء إلى لجنة خاصة للتّظلم في حالة عدم فعالية التّظلم إلى الجهة الإدارية مُصدرة القرار، لاسيما أنّ الإدارة غالباً ما تحتفظ بقراراتها في حالة لُجوء الموظّف للتّظلم على مُستواها[746]، كما لجأ المُشرع الفرنسي لتكريس حق التّظلم إلى لجنة خاصة في إطار النّظر من جديد للقرارات التي اتّخذتها الإدارة في مُساءلة الموظّف، بالتّالي تمّ إنشاء لجان الطُّعون الخاصة بُغية الحد من القرارات التّعسفية التي قد تصدر من الإدارة، فضلاً عن تحقيق ضمانة الحيدة التي قد تعتري مراحل المُساءلة التأديبية والتّظلم الولائي أو الرّئاسي، باعتبار أنّ الإدارة هي الخصم والحكم للفصل في التّظلمات الواقعة على مُستواها، لهذه الدّواعي اعترفت بعض

[745] – سامي جمال الدين، مرجع سابق، ص 196

[746] – رحماوي كمال، مرجع سابق، ص 162.

التّشريعات[747] لحق الموظّف في التّظلم إلى هذه اللّجان بناء على طلبه، وهذا ممّا يُضفي الفاعلية في مُساءلته ويُحقق أكبر قدر مُمكن من ضماناته.

بالنّظر إلى اختلاف التّظلم لدى لجنة الطُّعون الخاصة عن التّظلم الرّئاسي والولائي من حيث استقلالية الهيئة وتشكيلتها، وكذا كفالة حق الموظّفين بما يناط لها من دور هام في نطاق الوظيفة العُمومية والمُساءلة التأديبية[748]، فإنّ الأمر يستدعي التّعرض إلى:

إنشاء لجان الطّعن(**الفرع الأوّل**)، وصلاحيات لجان الطّعن**(الفرع الثّاني)**، ثم الطّبيعة القانونية لآراء لجان الطّعن وآثارها**(الفرع الثّالث).**

الفرع الأوّل

إنشاء لجان الطّعن

تمّ إنشاء لجان الطّعن في القانون الجزائري بمُوجب المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 1984/01/14، المُتضمن اختصاصات اللّجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وكيفية سير أعمالها، وهذا ما تعرّضت له أحكام المواد (28) و (31) من المرسوم السّالف ذكره، كما نصّت أحكام المادة 13، من المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي النّموذجي لعُمال المؤسّسات والإدارات العُمومية، فضلاً عن ذلك أحكام المادة 65 وما يليها من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، المُتضمن القانون الأساسي العام السّاري للوظيفة العُمومية[749].

---

[747] – اعتد كل من القانون الجزائري والفرنسي بحق الموظف العمومي في التظلم إلى لجان الطعون الخاصة، بخلاف القانون المصري الذي لم ينص على هذه اللجان الخاصة للتظلم، بل اكتفى بالنص على التظلم الوجوبي فقط لرفع دعوى الإلغاء.

[748] – خلف فاروق، مرجع سابق، ص ص 263–264.

[749] – المرسوم رقم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، السّالف ذكره.

– المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السّالف ذكره.

– الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

عموماً يُقصد بالطّعن الإداري أمام لجان الطّعن في مفهومه أنّه:" عبارة عن إجراء يتقدم به الموظّف العام صاحب المصلحة إلى لجنة إدارية خاصة يُنشئها القانون ويُنظّمها، فيتظلم إليها صاحب الشّأن طالباً منها مُراجعة القرار الإداري التأديبي موضوع الطّعن وفحصه بتعديله أو لإلغائه حتّى يُصبح مُلائماً ومُتّفقا مع القواعد القانونية"[750].

بالتّالي فإنّ لجنة الطّعن تنشأ على مُستوى كُل وزارة وفي كُل ولاية يرأسها الوزير أو الوالي أو مُمثل أحدهما، كما يُمكن أن تحدث تلك اللّجان على مُستوى المؤسّسات العُمومية ذات الطّابع الإداري[751]، وتأكيداً لذلك نص المرسوم 10/84، على أن:**" تُنصب في كُل قطاع وزاري ولدى كُل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو مُمثله، أو الوالي أو مُمثله"**[752]، ويتكون نصف عدد لجان الطّعن من مُمثلي الإدارة ويُعيّنون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السُّلم 13 على الأقل، ويتكون نصفها الآخر من مُمثلي الموظّفين الذين يعيّنون من بين الأعضاء المنتخبين في اللّجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية، ويتراوح عدد مُمثلي كل طرف من بين (5) إلى (7) [753]، ويُعدُّ ناخبين بعنوان اللّجنة المتساوية الأعضاء الموظّفون الذين هم في خدمة فعلية المُنتمون إلى السّلك الوظيفة، أمّا الموظّفون المُنتدبون فينتخبون في سلكهم الأصلي[754].

كما نص قانون الوظيفة العمومية السّاري على أن:" **تنشأ لجنة الطّعن لدى كُل وزير وكُل والي، وكذا كُل مسؤول مُؤهل بالنّسبة لبعض المؤسّسات أو الإدارات العُمومية، وتتكون هذه اللّجان مُناصفة من مُمثلي الإدارة ومُمثلي الموظّفين المُنتخبين، وترأسها السُّلطة الموضوعة على مُستواها أو مُمثل عنها يُختار من بين الأعضاء المُعيّنين بعنوان الإدارة، ويُنتخب الموظّفين في اللّجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم مُمثليهم في**

---

[750] – خلف فاروق، المرجع سابق، ص ص 267–268.

[751] – لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومه، 2007، ص 79.

[752] – المادة 22، من المرسوم رقم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، السّالف ذكره.

[753] – المادة 23، من المرسوم السّالف ذكره.

[754] – المادة 1، من المرسوم رقم 11/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتضمن كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر عدد 03، بتاريخ 17 جانفي 1984.

لجان الطّعن"[755]، ويقتضي أن تُنصب لجان الطّعن في أجل شهرين (2)، بعد انتخاب أعضاء اللّجان الإدارية المتساوية الأعضاء[756].

جدير بالذّكر أن الطّعن أمام المجلس الأعلى للوظيفة العُمومية في فرنسا، قد تمّ تنظيمه بمُوجب المرسوم الصّادر في 25 أكتوبر 1984، المُتضمن الإجراءات التأديبية، وكذلك النّصوص المُتعلقة بالمجلس الأعلى للوظيفة العُمومية[757]، لذلك يتشكل المجلس التأديبي للطّعن وفقاً للقانون الفرنسي بالتّساوي من مُمثلي الموظّفين ومُمثلي الإدارة والمؤسّسات العُمومية [758].

قد كان المجلس الأعلى للوظيفة العُمومية الفرنسي في بداية تأسيسه يتشكل من 24 أربع وعشرين عضواً يتم تعينهم بمرسوم من مجلس الوزراء، 12 إثني عشرة عضواً منهم يتم تعينهم بناء على اقتراح المُنظمات النّقابية للموظّفين، إلاّ أنّه بصُدور الأمر الصّادر في 04 فيفري 1995، تمّ زيادة الأعضاء إلى 28 ثمانية وعشرين عضواً، وحالياً يتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العُمومية في فرنسا من 20 عشرين عضواً، و40 أربعين عضواً احتياطياً، ويتم تعيين أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العُمومية بمُوجب مرسوم صادر عن مجلس الوزراء لمُدة ثلاث 3 سنوات قابلة للتّجديد، من ثمّ تتشكل بالتّساوي لجان الطّعن لدى المجلس الأعلى للوظيفة العُمومية، وهذا حتّى لا يكون هناك انحياز أو تعسف في استعمال السُّلطة، ممُا يُؤدي إلى تحقيق التّوازن في اتّخاذ القرار السّليم خُصُوصاً في تشكيلة لا يطغى فيها مُمثلي الإدارة عن مُمثلي الموظفين، ما يُعدُّ ضمانة للموظّف عن القرارات التّعسفية التي قد تُمارسها الإدارة اتّجاهه باعتبارها هيئة عُليا للطّعن ضد القرارات التأديبية[759].

---

[755] – المادة 65، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[756] – المادة 66، من القانون السالف ذكره.

[757] - AUBY Jean-Marie, AUBY Jean-Bernard, OP.cit, p 209.

[758] - SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 3ème édition, OP.cit, p 738.

[759] – خلف فاروق، مرجع سابق، ص264.

الفرع الثّاني

صلاحيات لجان الطّعن

لا يُعتبر لُجوء الموظّف العمومي لدى لجنة الطعن إجبارياً وإلزامياً، فقد خوّله المُشرع الجزائري حق اللّجوء للطّعن لدى لجنة الطعن في العُقُوبات الجسيمة التي تصدر اتّجاهه من طرف الإدارة، وهذا ما يتّضح جلياً في بداية نص المادة 175 من قانون الوظيفة العُمومية السّاري رقم 03/06، حيث استعمل المُشرع الجزائري عبارة " **يُمكن للموظّف... أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطّعن المُختصة**"[760]، بالتّالي فالموظّف ليس مجبراً للجوء إلى لجنة الطّعن، بل هو أمر جوازي مُخوّل إليه في إطار تكريس ضمانات التّظلم.

تأسيساً على ذلك حدّد المُشرع الجزائري اختصاص لجنة الطّعن في العُقُوبات التأديبية الجسيمة كالنّقل الإجباري، والتّنزيل في الدّرجة، والتّوقيف، والتّسريح، وهذا ما أكّده الأمر 03/06، حيث نصّت على أن:" **تُخطر لجان الطّعن من الموظّف فيما يخُص العُقُوبات التأديبية من الدّرجتين الثّالثة والرّابعة المنصُوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر**"[761]، فضلاً عن ذلك نصّت المادة 175 من القانون السّاري للوظيفة العُمومية على أنّه:" **يُمكن للموظّف الذي كان محل عُقُوبة تأديبية من الدّرجة الثّالثة أو الرّابعة، أن يُقدم تظلماً أمام لجنة الطّعن المُختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار**"، من ثمّ ينعقد اختصاص لجنة الطّعن لتنظر وتفصل في التّظلمات المُقدمة على مُستواها في العُقُوبات التأديبية الجسيمة السّالف ذكرها[762] الصّادرة على مُستوى الإدارة المركزية أو الإدارة اللاّمركزية، والتي يرأسها على مُستوى الوزارة (الإدارة المركزية–الوزير)، وعلى مُستوى (الإدارة اللاّمركزية–الوالي)، أو مُمثل عن احدهما[763].

إلاّ أنّ النّقص الذي يعتري اختصاصات لجنة الطّعن، هو إهمال المُشرع الجزائري لتزويد صلاحيات لجنة الطّعن في إطار التسريح بإجراء إداري (تسريح بالطّريق غير التأديبي)،

---

[760] – المادة 175، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

[761] – المادة 67، من القانون السالف ذكره.

[762] – المادة 175، من القانون السالف ذكره.

[763]– المادة 65، من القانون السالف ذكره.

حيث بالنّظر إلى النّصوُص السّالف ذكرها نجد أنّ المُشرع خوّل لجنة الطّعن فحص الطُّعون المُقدمة في مجال العُقُوبات التأديبية من الدّرجة الثّالثة والرّابعة، والسُّؤال الذي يطرح نفسه بإلحاح في هذا القبيل: **"هل أن تسريح الموظّف المُتربص بإجراء إداري يُخوّل للموظّف اللّجوء إلى لجنة الطّعن"؟.**

باستقراء نص المادة 67 والمادة 175 من الأمر 03/06، السّالف ذكرهما، يتّضح عدم اختصاص لجنة الطّعن في إطار التّسريح بإجراء إداري (بالطّريق غير التأديبي)، لذلك يُأمل أن يتدارك المُشرع الجزائري هذه الثّغرة القانونية في تعديلاته المُستقبلية التي لا تزال تعتري قانون الوظيفة العُمومية السّاري، ولا تصب في صالح الموظّف العمومي وضماناته.

جدير بالذّكر أنّ المُشرع الجزائري خوّل الإدارة حق اللّجوء للطّعن لدى لجنة الطّعن، بالتّالي يُمكن اللّجوء إليها سواء من طرف الموظّف أو الإدارة، وهذا ما أكّده المرسوم 10/84، حيث نص على أن:" **يُمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجئُوا إلى لجان الطّعن...**"، وجسّده كذلك المرسوم 59/85 [764]، وهو ما سيتم تبيانه على النّحو الآتي:

- بالنّسبة لطعن الموظّف لدى لجنة الطّعن:

بعد تبليغ الموظّف بالعُقُوبة المُتّخذة اتّجاهه من طرف الإدارة، فإنّه بإمكانه أن يلجأ إلى التّظلم لدى لجنة الطّعن خلال أجل لا يتجاوز شهر، من ثمّ تنعقد لجنة الطّعن لتنظر أو تفحص الطّعن المُقدم إليها[765]، ثمّ بعد ذلك تصدر آراء يُمكن من خلالها رفع العُقُوبة المُسلطة من طرف الإدارة، أو اتّخاذ تعديلات، أو تثبيت العقوبة، أو رفض الطّعن المُقدم لها[766]،

---

[764] – المادة 24، من المرسوم رقم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، السالف ذكره.

– نصت المادة 3/13، من المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السالف ذكره، على أنه:"... يمكن أن تقدم طعون الإدارة أو المعنيين أنفسهم إلى لجان الطعن في ظرف (15) يوما."

[765] – المادة 175، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

[766]– المادة 25، من المرسوم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، السالف ذكره.

- SID LAKHDAR Fafa, OP.cit, p 73.

بالتّالي إذا قامت بإبطال القرار الصّادر عن الإدارة تُجاه الموظّف العمومي فيصبح القرار الصّادر وكأنّه لم يكن، كما يتطلب في حالة تعديل العُقُوبة أن تتصاع الإدارة لتنفيذ هذا التّعديل ولا يجُوز لها بأي حال من الأحوال أن تُغيّر من آراء لجنة الطّعن أو تُعقب عليها، إلاّ أنّه في حالة رفض الطّعن المُقدم من طرف الموظّف، فتقُوم الإدارة بعد ذلك بتثبيت قرارها ويُصبح القرار مُثبتاً تبعاً لذلك[767].

- بالنّسبة للطّعن المرفوع من طرف الإدارة:

باستقراء المادة 24 للمرسوم 10/84، وآخر فقرة للمادة 13 من المرسوم 59/85، فإنّ المُشرع الجزائري لم يمنع لجوء الإدارة للطّعن لدى لجنة الطّعن، لاسيما إذا قدّرت أن رأي المجلس التأديبي قد جاء مُضاداً لمُقترحاتها، إلاّ أنّه لا يُمكن للإدارة من خلال حقها في الطّعن المُخوّل إليها قانوناً، أن تلجأ إلى لجان الطّعن بصدد إضفاء ودعم ضمانات إجرائية إضافية تُجاه الموظّف المُتابع كوضعية المُتابعة الجزائية[768]، لذا يُخوّل للإدارة أن تلجأ للطّعن في إطار الإجراءات التأديبية، باعتبار أن آراء المجلس التأديبي إجبارية للإدارة التي اقترحت العُقُوبة، من ثمّ يُمكن للإدارة أن ترفع طعناً أمام لجنة الطّعن إذا تعارضت مُقترحاتها مع آراء المجلس التأديبي[769]، وهذا ما أكّده المرسوم 59/85، حيث نص على أن:" **تحدث في كُل وزارة وفي كُل ولاية لجنة للطّعن...، وتختص بالنّظر في الإجراءات التأديبية الآتية لاسيما التّسريح والتّنزيل والنّقل الإجباري...**" [770]، ويُمكن للجنة الطّعن بعد ذلك أن تتّخذ أحد الآراء الآتية:

- إمّا إبطال رأي لجنة التأديب، وتُوصي الإدارة بتوقيع العُقُوبة على الموظّف وفي هذه الحالة تتّخذ الإدارة العُقُوبة المُوصى بها.

- إمّا المُصادقة على قرار لجنة التأديب.

---

[767] – لحسين بن الشيخ آث ملويا، مرجع سابق، ص 81.

[768] - KHADIR Abdelkader, Les garanties disciplinaire dans la fonction publique algérienne: réalité et perspective, OP.cit, p 303.

[769] – لحسين بن الشيخ آث ملويا، مرجع سابق، ص 81.

[770] – المادة 13، من المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السالف ذكره.

– أخيراً إبطال رأي لجنة التأديب وإضفاء تعديل على العُقُوبة التأديبية المُقترحة، حيث تُوصي الإدارة بتوقيع العُقُوبة التي أقرتها (لجنة الطّعن) من غير تلك المُقترحة من طرف الإدارة أمام لجنة التأديب[771]، مع الإشارة إلى أنّه في حالة تساوي الأصوات المُعدة من طرف لجنة الطّعن، فإنّه تُطبق العُقُوبة الأقل درجة من العُقُوبة المُقترحة[772].

جدير بالذّكر على أنّ المجلس الأعلى للوظيفة العُمومية وفقاً للقانون الفرنسي يُمثل دور مجلس الاستئناف التأديبي، حيث لديه نظام مُشابه للإجراءات التي تمّ إجراؤها للموظّف خلال مُثوله في المجلس الأول (المجلس التأديبي)، من ثمّ يملك أن يُبدي رأياً برفض التّظلم الذي تمّ تقديمه للمُراجعة، أو إلغاء العُقُوبة مع وُجوب تسبيب الرّأي، فضلاً على أن التّوصيات الصّادرة من مجلس الطّعن والتي تتعارض مع مُقترحات الإدارة، فلا يُمكن بأي حال من الأحوال لهذه الأخيرة أن تُصدر عُقُوبة أشد من تلك أبدى فيها مجلس الطّعن رأيه فيها[773]، وهذا ما أكّده القانون رقم 53/84، الصّادر بتاريخ 26 جانفي 1984، حيث نصّت المادة 2/91 على أنّ:" **السُّلطة المرفقية لا يُمكنها أن تُصدر عُقُوبة تأديبية أشد من العُقُوبة المُقترحة من المجلس التأديبي للطّعن**"

"…L'autorité territoriale ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de recours"[774].

تأسيساً على ذلك خوّل المُشرع الفرنسي اختصاص لجنة الطّعن بالمجلس الأعلى للوظيفة العُمومية في حالتين:

---

[771] – المادة 25، من المرسوم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، السالف ذكره.

– لحسين بن الشيخ آث ملويا، مرجع سابق، ص 82.

[772] – رحماوي كمال، مرجع سابق، ص 164.

[773] - DORD Olivier, OP.cit, p p 310-311.

[774] - Loi n° 84-53, du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, OP.cit.

- SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 3ème édition, OP.cit, p 734.

– في حالة ما أقرت السُّلطة الإدارية عُقُوبة الإحالة للتّقاعد أو العزل، إلاّ أنّ المجلس التأديبي لم يوافق السُّلطة الإدارية على العُقُوبات السّالف ذكرها، أو أنّ عُضوية المجلس التأديبي لم تُصادق على مُقترح الإدارة بأغلبية 2/3[775].

– في حالة العُقُوبة الصّادرة بالتّنزيل بالدّرجة، النّقل الإجباري، التّنزيل في الرُّتبة، التّوقيف المُؤقت الذي يتجاوز 8 أيام، لذا يُمكن للموظّف أن يُقدم طعنه أمام المجلس الأعلى للوظيفة العُمومية في أجل لا يتجاوز شهر، مع الإشارة إلى أنّ هذا الطّعن لا يُوقف تنفيذ العُقُوبة إلاّ أنُه يُوقف سريان آجال الطّعن القضائي إلى غاية التّبليغ الصّادر من المجلس الأعلى للوظيفة العُمومية[776]، من ثمّ يقتصر اختصاص لجنة الطّعن على العُقُوبات التأديبية الجسيمة، بمعنى أنّ العُقُوبات البسيطة كالتّوبيخ أو الإنذار لا يُمكن الطّعن فيها أمام لجنة الطّعن بالمجلس الأعلى للوظيفة العُمومية[777].

استناداً إلى ذلك يستدعي أن يُودع التّظلم لدى المجلس الأعلى للوظيفة حتّى تتصل لجان الطّعن بالتّظلم، حيث يُرسل إلى السّكرتارية المُختصة في الأجل المُحدّد لذلك مع إشعار بالاستلام وتبليغ الشّخص المعني والإدارة المحلية[778]، من ثمّ تقوم لجنة الطّعن بفحص الطُّعون ومُمارسة الإجراءات التي تتضمن إمكانية مُثول الموظّف المعني وإبداء مُلاحظاته ودفاعه، وتفصل لجنة الطّعن في أجل شهرين من تاريخ رفع القضية إليها أو أربعة أشهر إن تطلب الأمر تحقيقاً، من ثمّ تصدر آرائها سواء برفض التّظلم المقدم إليها، أو بإبداء توصياتها برفع العُقُوبة أو تعديلها[779]، شريطة أن يكون الرّأي الصّادر عن لجنة الطّعن في القضية المطروحة عليه خاضعاً لنفس الشُّروط والقواعد المُتّبعة أمام المجلس التأديبي، بالتّالي يقتضي

---

[775] -SALON Serge, "les sanction disciplinaire: aperçu statistique", Cahiers de la Fonction Publique et l'Administration, N° 221, Paris, Mars 2003, p 16.

[776] - AUBY Jean-Marie, AUBY Jean-Bernard, OP.cit, p 209.
- COLIN Fréderic, Droit de la fonction publique, OP.cit, p 186.

[777] - DE FORGES Jean-Michel, Droit de la fonction publique, Presse Universitaires de France, 1986, Paris, p 181.

[778] -SALON Serge, SAVIGNAC Jean-Charles, Code de la fonction publique, 3ème édition, OP.cit, p 741.

[779] - AUBY Jean-Marie, AUBY Jean-Bernard, OP.cit, p 209.

الأخذ بتوصياته من طرف السُّلطة التأديبية ولا يُمكنها أن توقع عُقُوبة جسيمة على العُقُوبة المُقترحة عن لجنة الطّعن، وهذا ما يُجسّد أهمية هذه الضّمانة بالنّسبة للموظّف العمومي[780].

يُستشف بأن آراء لجنة الطّعن تُمثل ضمانة إدارية لاحقة للموظّف العمومي والإدارة المستخدمة على حد السواء، وذلك من خلال سُلطة الرّقابة التي تُشرف عليها في سبيل تكريس مبدأ سيادة القانون، ناهيك على تشكيلتها المُختلطة التي تُضفي الموضوعية والحياد في المُساءلة التأديبية.

الفرع الثّالث

الطّبيعة القانونية للآراء لجنة الطّعن وآثارها

بمُوجب الصّلاحيات المُتاحة لدى لجان الطّعن والآراء الهامة التي تُبديها سواء من جهة الإدارة أو في إطار المركز القانوني للموظّف العمومي، فإنّ طبيعة هذه الآراء وآثارها تُميّزها عن التّظلم الإداري الذي يُقدمه الموظّف على مُستوى الإدارة، لذلك يُمكن حصر طبيعة هذه الآراء وآثرها فيما يلي:

– إنّ لُجوء كُل من الموظّف والإدارة للطّعن لدى لجان الطّعن هو أمر جوازي اختياري لكليهما، إلاّ أنّه باختيار الطّعن على مُستوى لجان الطّعن، تُصدر هذه الأخيرة آراء استشارية ذُو طبيعة إلزامية للموظّف و الإدارة على حد السّواء، وهذا ما أكّده المرسوم 10/84، حيث نص على أنّه:**" يحبُ على لجان الطّعن النُّطق كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر، ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، وهذا لإبطال الآراء المُتنازع فيها الصّادرة عن اللّجان أو تثبيتها أو تعديلها**"[781].

يتّضح جلياً من نص المادة السّالف ذكرها إلزامية الآراء التي تُبديها لجنة الطّعن، حيث تملك أن تُعدل العُقُوبة أو تُثبتها أو تُبطلها، من ثمّ يتطلب على الإدارة تنفيذ آراء لجنة الطّعن وعدم جواز مُخالفتها.

---

[780] - DE FORGES Jean-Michel, OP.cit, p 181.

[781] – المادة 25، من المرسوم رقم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، السالف ذكره.

تكريساً للإلزامية آراء لجنة الطّعن، ذهب مجلس الدّولة الجزائري في أحدث قراراته لموضوع دعوى معروضة عليه أنّ:" ... المُستأنف عليه أستاذ مساعد بجامعة الشلف أُحيل على المجلس التأديبي لازدواجية الوظيفة، وأنّ المُستأنف عليه وظّف بجامعة الشلف بالمُوازاة مع جامعة بومرداس، وعلى إثر ذلك اقترح المجلس التأديبي تسريحه بتاريخ 2003/12/31، إلاّ أنّ المُستأنف عليه رفع طعناً أمام لجنة الطّعن، والتي اجتمعت بتاريخ 2007/03/06، وقررت إلغاء رأي المجلس التأديبي بسبب عدم احترام الآجال القانونية المنصوص عليها في المادة 130 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 1985/03/23..، حيث أنّه بمُوجب القرار المؤرخ في 2007/03/06، تمّ إعادة إدماج المُستأنف عليه في منصب عمله..." [782].

كما ذهب مجلس الدّولة الجزائري على أنّ:" ..اقتراح لجنة الطّعن الولائية مُلزم للمُستأنف عليه، حيث أنّ بإلغاء لجنة الطّعن الولائية اقتراح التّحويل المُلزم للإدارة المستخدمة، فإنّ إصدار مُدير المصالح الفلاحية لولاية جيجل مُقرر تعيين للمُستأنفة على مستوى فرع الفلاحة قاوس يتّسم بتجاوز السُّلطة"[783].

فضلاً على ذلك ذهب مجلس الدّولة الجزائري في موضوع دعوى معروضة عليه أنّه "... وعكس ما جاءت به المُديرية العامة للوظيفة العُمومية، فإنّ لجنة الطّعن قد درست وناقشت بكل إطناب قضية المُدّعي واتّخذت قرار إلغاء عُقُوبة التسريح وإعادة إدماج الموظّف في منصب عمله وتُعاد إليه كُل حُقوقه طبقاً للتّنظيم المعمول به، حيث أنّ لجنة الطّعن اعتبرت الخطأ المُرتكب هو من الدّرجة الثّالثة، وأنّ التّحويل لا يكون إلاّ في حالة إدارة تتوافر على هياكل أُخرى تابعة للقطاع، وأنّ المُديرية العامة للوظيفة العُمومية رفضت القرار لسبب أنّ لجنة الطّعن لم تفصل في قضية " م.ج"، بكيفية مُطابقة للتّنظيم، لذلك أقرت بالرُّجوع إلى العُقُوبة التي أقرتها لجنة التأديب بتاريخ 2007/01/31، والمُتمثلة في التّسريح وذلك بناء على مُراسلة تحت رقم 303، المُتضمنة تثبيت قرار التّسريح للسيد" م.ج"، حيث

---

[782] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 054548، فهرس 353، بتاريخ 2010/03/11، " قضية جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، ضد ح. ن"، (قرار غير منشور).

[783] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 045664، فهرس رقم 853، بتاريخ 2008/12/17، " قضية السيدة ب. س، ضد السيد والي ولاية جيجل ومن معه"، (قرار غير منشور).

أنّ اللّجنة اعتبرت أنّ تنزيل المعني من رُتبته الحالية غير مُمكن اتّخاذها نظراً لضرورة توفر منصب مالي شاغر في الرُّتبة الأدنى من رُتبة المعني " تقني سامي في الفلاحة"، وذلك في المُخطط السّنوي لتسيير الموارد البشرية الخاص بالمعهد بعُنوان سنة 2007، وهو ما لم يكن مُتوافر لدى المعهد، كما اعتبرت اللّجنة أنّ اللّجوء إلى اتّخاذ إحدى العُقُوبتين لا جدوى منه (النّقل أو التّسريح)، طالما أنّه سيتسبب في خلق مشاكل تسيير تخص إدارة المعهد مُستقبلاً، حيث أنّ قرار لجنة الطّعن كان مُبرراً ومُوضحاً أسباب عدم اتّخاذ عُقُوبة ضد المُدّعي، لذا فإنّ القرار المطعون فيه يكون مشوباً بعيب مُخالفة القانون وبالخُصوص المادة 25 من المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 1984/01/14، ممّا يتعين إلغاءه وإعادة إدماج المُدّعي إلى منصب عمله الأصلي" [784].

يُستخلص بأن آراء لجان الطّعن إلزامية للإدارة ويستدعي تطبيقها، وأي تعقيب عنها من طرف الإدارة سيُؤدي قراراتها للإلغاء بعيب تجاوز السُّلطة.

– الطّعن لدى لجنة الطّعن يُوقف القرار الإداري المطعون فيه الصّادر عن الإدارة وفقاً للقانون الجزائري، حيث بلُجوء الموظّف للطّعن لدى لجنة الطّعن، فإنّ العُقُوبة المُسلطة عليه من طرف السُّلطة التأديبية يتم توقيفها وتعليقها إلى غاية أن تفصل لجنة الطّعن في الطّعن المُقدم إليها في الأجل المُحدّد بثلاثة أشهر[785]، بخلاف المُشرع الفرنسي الذي لم يجسّد توقيف تنفيذ العُقُوبة التأديبية في حالة اللّجوء لدى لجان الطّعن[786]، لذلك يُستشف أن الطّعن لدى لجان الطّعن في القانون الجزائري يختلف اختلافاً واضحاً عن التّظلم الرّئاسي أو الولائي، حيث أنّ الطّعن لدى لجنة الطّعن يوقف تنفيذ العُقُوبة التأديبية بخلاف التّظلمات الأخرى فلا تتّسم بهذا الأثر.

---

[784] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 068965، بتاريخ 2011/11/17، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص ص 99–100.

[785] – المادة 2/25، من المرسوم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، السالف ذكره.

[786] - GANDREAU Daniel, OP.cit, p 60.

تجسيداً لذلك أقر مجلس الدّولة الجزائري في إحدى مبادئه على أنّ:" الطّعن المرفوع أمام لجنة الطّعن يُوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه الصّادر عن اللّجنة المساوية الأعضاء"[787]، من ثمّ يتوقف أثر العُقُوبة لمُدة قصيرة ومُحدّدة قانوناً، حتّى تتّخذ لجنة الطّعن قرار للفصل في الأمر المعروض عليها[788].

– لجنة الطّعن تصدر آراء استشارية وليست قرارات إدارية بعد الطّعن المُقدم إليها، لذلك ذهب مجلس الدّولة في موضوع دعوى معروضة عليه على أنّ:" لجان الطُّعون مُكونة من مُمثلي الإدارة ومُمثلي الموظّفين المُستقلين عن الوالي، حيث أنّه زيادة على ذلك فإنّ المُداولة المطعون فيها ليست مُمضاة من طرف هذا الأخير وليس مُحررها، فإنّه وعلى هذا الأساس من غير المُمكن رفع دعوى ضدّه، كما أنّه من جهة أخرى فإنّ لجان الطّعون تُشكل هيئة مُكلفة بإعطاء رأيها حول كُل المسائل ذات الطّابع الفردي التي تخص الموظّفين، حيث أنّه وعلى الرّغم من أنّ هذه الآراء تُفرض حسب الحالة على الإدارة، فإنّها لا تُشكل قرارات إدارية يُمكن أن تكون محل طُعون بسبب تجاوز السُّلطة...." [789]، كما ذهب مجلس الدّولة في إحدى القضايا المطروحة عليه على أنّ:" لجنة الطّعن هي هيئة استشارية تُصدر آراء، والآراء الصّادرة عنها لا تدخل ضمن القرار الإداري الذي يستوجب إلغاءه.."[790].

استناداً على ما سبق ذكره واتّجه إليه مجلس الدّولة الجزائري، فإنّه حينما أشار هذا الأخير إلى تشكيلة لجنة الطّعن فهو لم يُخطأ، غير أنّ لجنة الطّعن سواء كانت ولائية أم وزارية، فهي منسُوبة للوالي أو الوزير أو مُمثليهما، بالتّالي فالآراء التي تُصدرها حتّى وإن لم يحضرها الوالي أو الوزير فهي منسُوبة إليهما وهذا ما أخطأ بتقديره مجلس الدّولة،

---

[787] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 008041، بتاريخ 2003/03/18، " قضية خ.ب، ضد مدير القطاع الصحي"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص 183.

[788] - KHADIR Abdelkader, Les garanties disciplinaire dans la fonction publique algérienne: réalité et perspective, OP.cit, p 304.

[789] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، فهرس رقم 418، جلسة 2001/06/11، (قرار غير منشور)، مشار إليه لدى، لحسين بن الشيخ آث ملويا، مرجع سابق، ص 67 وما بعدها.

[790] – قرار مجلس الدولة الجزائري، في 2001/01/22، " قضية ل.ع، ضد والي ولاية جيجل"، المشار إليه لدى، لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومه، الجزائر، 2004، ص 302.

وتأكيداً لذلك نصّت المادة 66 من قانون الوظيفة العُمومية رقم 03/06 السّاري:" **تنشأ لجنة الطّعن لدى كُل وزير وكُل والي، وكذا لدى كُل مسؤول مُؤهل بالنّسبة لبعض المُؤسّسات أو الإدارات العُمومية،....وترأسها السُّلطة الموضوعة على مُستواها أو مُمثل عنها يُختار من بين الأعضاء المُعينين بعُنوان الإدارة..."** [791]، فضلاً على ذلك نصّت المادة 25 من المرسوم 10/84 على أن:" **يتعين على لجان الطّعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر..."** [792]، كما نصّت المادة 22 على أن" **تُنصب في كُل قطاع وزاري ولدى كُل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو مُمثله، أو الوالي أو مُمثله"**[793].

بالتّالي يتّضح أن مسلك مجلس الدّولة الجزائري غير مُستساغ، ويشكل ثغرة في منطق الضّمان حينما أقر بأن آراء لجنة الطّعن لا تُعدُّ من قبيل القرارات الإدارية التي يُمكن الطّعن فيها بالإلغاء، وهذا لأن المُشرع الجزائري جعل قرارات لجنة الطّعن إلزامية بعد اللّجوء للتّظلم لديها لكُل من الموظّف والإدارة على حد السّواء، فضلاً عن ذلك فالطّعن المرفوع لديها يتحلى بأثر مُوقف للعُقُوبة التي أقرتها الإدارة، وهذا حتّى تفصل في الأمر المعروض عليها لتُبطل العقوبة أو تُعدّلها أو تُلغيها أو تقُوم بتثبيتها وفقاً للقرار المُتّخذ من جانب الإدارة، من ثمّ تُعدُّ برأينا هذه الآراء الاستشارية التي تُبديها لجان الطّعن من قبيل القرارات الإدارية، لاسيما أنّه لا يوجد نص صريح يمنع لجان الطّعن من تشديد العُقُوبة، فالمُشرع منح الحق للإدارة أن تطعن لدى لجنة الطّعن إذا تعارضت اقتراحاتها مع رأي المجلس التأديبي، وهذا ممّا يفسح المجال للجان الطّعن أن تفحص الأمر المعروض عليها ومن المفترض أن تكون العُقُوبة المصادق عليها هي العُقُوبة التي اقترحتها الإدارة أو تقوم بتعديلها، وهذا ما يظهر بوضوح في إحدى القضايا المطروحة أمام مجلس الدّولة، والتي جاء في وقائع وإجراءات القضية مايلي:" بناء على هذا الطّعن عقدت اللّجنة اجتماعها بتاريخ 11-03-1996، وألغت

---

[791] – المادة 65، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

[792] – المادة 25، من المرسوم رقم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، السالف ذكره.

[793] – المادة 22، من المرسوم السالف ذكره.

اللّجنة عقوبة التّنزيل من الدّرجة، واتّخذت قرار يقضي بتسليط عُقُوبة النّقل الإجباري، وتسوية المُستأنف لوضعيته المالية بعد إدماجه، كما أوصت بتنحيته من منصبه كرئيس مصلحة"[794].

يتّضح جلياً أنّ مجلس الدّولة أخلط الأمر بين لجنة الموظّفين (المجلس التأديبي)، ولجنة الطّعن، من ثمّ حبذا لو أعاد مجلس الدّولة الجزائري النّظر في الطّبيعة القانونية لقرارات لجان الطّعن، باعتبار أنّ الأمر مُرتبط بحُقوق الموظّف والإدارة للجوء للقضاء إذا اكتنف هذه الآراء عيب من عيوب المشروعية، لاسيما أنّ القضاء الإداري الفرنسي جسّد قبول الطّعن في آراء لجان الطّعن، حيث اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي في أحدث قراراته على أنّ الطّعن القضائي المُقدم ضد رأي لجنة الطّعن المُقرر تُجاه الموظّف يُصبح دون أثر بالإلغاء النّهائي من طرف قاضي تجاوز السُّلطة[795]، لذا اعتبر مجلس الدّولة الفرنسي أنّ ما يصدر عن لجنة الطّعن بمثابة قرارات إدارية، حيث يخوّل بمُوجبها للموظّف الذي لديه مصلحة أن يطعن في آرائها، وهذا ما كرسّه مجلس الدّولة الفرنسي في العديد من قراراته[796].

جدير بالذّكر أن مجلس الدّولة الجزائري اعتبر في أحدث قراراته لجان الطّعن الوطنية جهة قضائية يُمكن الطّعن في قراراتها بالنّقض، من ثمّ ذهب إلى أنّ:" ... القرار المطعون فيه هو قرار صادر عن اللّجنة الوطنية للطّعن التي تُعتبر جهة قضائية وتكون قراراتها قابلة للطّعن بالنّقض وليس بالطّعن بالإلغاء، باعتبار أنّه لم يصدر عن سُلطة إدارية مركزية أو هيئة عُمومية وطنية أو مُنظمة مهنية وطنية، لذلك قرر مجلس الدّولة عدم قبول الطّعن بالإلغاء"[797].

---

[794] – قرار مجلس الدولة الجزائري، في 2001/01/22، " قضية ل.ع، ضد والي ولاية جيجل"، المشار إليه لدى، لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 302.

[795] -C.E, N°311068, 26/06/2009, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvie-Février 2010, p 45.

[796] – قرار مجلس الدولة الفرنسي، بتاريخ 1987/04/29، وجلسة 1994/12/09، المشار إليهما لدى، لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، مرجع سابق، ص 81.

[797] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 047841، بتاريخ 2008/10/21، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 09، الجزائر، 2009، ص ص 140–141.

تأسيساً على ذلك يُحبذ أن يُعيد القضاء الإداري النّظر في إمكانية الطّعن بالإلغاء للآراء لجان الطّعن أمام الجهات القضائية الإدارية المُختصة ولا يُفوت فُرصة الموظّف المتقاضي في الطّعن بالإلغاء، وذلك حفاظاً على تكريس الضّمانات القضائية المُتاحة خُصوصاً في ظل عدم تحقيق الضّمانات الإدارية للهدف المرجو.

الفصل الثّاني

الفصل الثّاني

الضّمانات القضائية لتسريح الموظّف العمومي

تكتسي ضمانة الرّقابة القضائية أهمية بالغة عن طريق دعوى الإلغاء، أو دعوى تجاوز السُّلطة كوسيلة من وسائل الرّقابة على مشروعية قرارات التسريح لإنصاف الموظّف العمومي، لاسيما في ظل تعسُّف الإدارة وبعدها عن تطبيق مبدأ المشروعية لإصدار قرارات التسريح.

بالتّالي إذا لم تُحقق الضّمانات الإدارية مُقتضيات المشروعية التي تُمارسها الإدارة تُجاه الموظّف العمومي في إصدار قرار التسريح، فليس لهذا الأخير سوى اللّجوء إلى وسيلة الطّعن القضائي باعتبارها من الوسائل المُتاحة لفرض الرّقابة على عناصر قرار التسريح، لذا تُمثل دعوى الإلغاء ضماناً قضائياً تُجاه الموظّف العمومي لتكريس مبادئ العدالة والإنصاف و كفالة الحياد المطلوب بينه وبين الإدارة المستخدمة.

تأسيساً على ذلك يقتضي الأمر التّعرض إلى أحكام تحريك دعوى الإلغاء باعتبارها أكثر الدّعاوي انتشاراً في إطار قرارات التسريح **(المبحث الأوّل)**، ثم التّطرق إلى ضمانات تنفيذ حُكم الإلغاء لقرار تسريح الموظّف العمومي لتبيان مدى فعالية الضّمانات القضائية**(المبحث الثّاني)**.

المبحث الأوّل

أحكام مُباشرة دعوى الإلغاء

إذا خرجت الإدارة المستخدمة عن نطاق المشروعية واكتنف قرارها غُلو في قرار التسريح الموظّف العمومي، فإنّ القانون أقر حماية هذا الأخير عن طريق دعوى الإلغاء التي يُحركها أمام القضاء الإداري المُختص لفحص مشروعية عناصر قرار تسريحه، وإلغاءه بالتّبعية لإعادة إدماجه في منصبه الوظيفي[798].

بالتّالي تُعتبر دعوى الإلغاء وسيلة من وسائل الرّقابة على قرارات التسريح الصّادرة عن الإدارة، حيث يتم من خلالها التّأكد من سلامة تطبيق القانون كضمانة قضائية لاحقة في إطار

[798] – سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 611.

إضفاء التّوازن المطلوب لتجسيد المُساءلة العادلة بين طرفي النزاع، تُمثله الإدارة من جهة والموظّف العمومي من جهة أُخرى[799]، لذا نظراً لخُصوصية هذه الدّعوى سيتم التّطرق إلى شُروط رفع دعوى الإلغاء**(المطلب الأوّل)** ، وأوجه الرّقابة على مشروعية قرار تسريح الموظّف العمومي **(المطلب الثّاني)**، ثمّ إجراءات دعوى الإلغاء والفصل فيها **(المطلب الثّالث)**.

المطلب الأوّل

شُروط رفع دعوى الإلغاء

تُمثل دعوى الإلغاء تلك الدّعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يُحركها ويرفعها ذوو الصّفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المُختصة في الدّولة للمُطالبة بالإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة[800]، لذا يتطلب لإقامة الدّعوى مُراعاة العديد من الشُّروط حتّى يتم قبُول الدّعوى أمام القضاء الإداري، فإذا لم تتحقق هذه الشُّروط لا يُمكن للقاضي الإداري بأي حال من الأحوال أن يتصل بالدّعوى لفحص مشروعية قرار التسريح[801]، ومن هذه الشُّروط: أن يكون القرار الإداري نهائياً**(الفرع الأوّل)** ، الصّفة والمصلحة والأهلية لرافع دعوى الإلغاء**(الفرع الثّاني)** ، والميعاد **(الفرع الثّالث)**.

---

[799]– عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 93.

[800] – بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007، ص 30.

[801] – لم يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري الساري رقم 03/06، السّالف ذكره، حق الموظّف العمومي في رفع الطّعن بالإلغاء أمام القضاء الإداري ضد قرار التسريح الصّادر من الإدارة، لذا فإنّ قرار التسريح ما هو إلاّ قرار إداري محض يُخوّل فيه للموظّف العمومي إقامة دعوى الإلغاء ضد قرار التسريح الصّادر تُجاهه بمُراعاة القواعد العامة التي يتضمنها القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

الفرع الأوّل

أن يكون قرار التسريح محل دعوى الإلغاء قراراً إدارياً نهائياً

يُعدُّ صُدور قرار التسريح في شكل قرار إداري نهائي شرطاً شكلياً من شُروط رفع الدّعوى، حيث تُوجه دعوى الإلغاء إلى القرارات الإدارية التّنفيذية الصّادرة عن جهة الإدارة بصفة نهائية، والتي أدّت إلى المساس بالمركز القانوني للموظّف العمومي، ممّا يُخوله الحق في الطّعن القضائي ضد القرار الصّادر عن سُلطة وطنية من سُلطات الإدارات العُمومية ذات الصّبغة الإدارية[802]، حيث أنّه إذا لم يُوجد قرار، فلا يُمكن أن تكون هُناك دعوى [803].

لذلك لا يُمكن أن يكون قرار التسريح محلاً لقبول الطّعن بالإلغاء ما لم تتوافر فيه مُواصفات القرار الإداري النّهائي، باعتباره عمل قانوني إنفرادي يصدر عن مرفق عام من شأنه إحداث أثر قانوني في إطار تحقيق المصلحة العامة، كما يجب أن يصدر قرار التسريح عن إحدى السُّلطات الإدارية العُمومية ذات الصبغة الإدارية المُشكلة للمعيار العُضوي الذي أخذ به المُشرع الجزائري في سياق تحديد الاختصاص القضائي الإداري[804].

تأسيساً على ذلك فإنّ الأعمال التّحضيرية الصّادرة عن الإدارات العُمومية قبل إصدار القرار وتحضيراً لاتّخاذه لاسيما الآراء والاقتراحات فهي تخرج عن نطاق القرارات الإدارية، باعتبارها لا تتمتع بالطّابع التّنفيذي النّهائي، وهذا ما جسّده مجلس الدّولة الجزائري، حينما اتّجه إلى أنّ: " القرار المُعاد لم يُطبق القانون تطبيقاً سليماً لأنّه يجب أن يتم التّبليغ بتسليم نسخة من قرار العزل، وليس من قرار التّوقيف الذي يُعتبر قراراً تمهيدياً لأن مُجرد الإشعار بإصدار قرار الوقف لا يُساوي التّبليغ باعتبار أن القرارات التّمهيدية لا

---

[802] – طارق فتح الله خضر، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، الطبعة الثالثة، دار الكتب القومية، القاهرة، 1999، ص ص 18–19.

[803] -C.A.A, Nancy, N°09NC01876, 06/01/2011, in A.J.F.P, N°06, Paris, Novembre-Décembre, 2011, p 368.

[804] – بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص 140.

يترتّب عليها أي أثر، ولا يجُوز الطّعن فيها بالإلغاء لأنها قرارات لا تمس بالمراكز القانونية للأطراف[805].

فضلاً عن ذلك ذهب مجلس الدّولة الجزائري على أنّ القرارات الصّادرة عن المجلس الدّستوري لا تُعدُّ من قبيل القرارات الإدارية ولا تقبل الطّعن بالإلغاء، حيث ذهب إلى أنّ القرارات الصّادرة في هذا الإطار تندرج ضمن الأعمال الدُّستورية للمجلس الدستوري والتي لا تخضع نظراً لطبيعتها لمُراقبة مجلس الدّولة، ممّا يتعين التّصريح بعدم اختصاصه للفصل في الطّعن المرفوع[806].

كما يجب أن يكون القرار الإداري المُتضمن قرار التسريح صادراً في إطار نشاط إداري بمضمونه، فإذا كان موضوع القرار مسألة من مسائل القانون الخاص، فلا يُعتبر قراراً إدارياً يُمكن الطّعن فيه بالإلغاء، وهو ما جسّده القضاء الإداري في مصر، حيث ذهب إلى أنّه:" ليس كُل قرار يصدر عن هيئة إدارية عامة يُعدُّ قراراً إدارياً يختص القضاء الإداري بطلب إلغائه، إذ لابد لانطباق وصف القرار الإداري على التّصرف أن يكون كذلك بحُكم موضوعه"[807].

علاوة على ذلك استقر القضاء الإداري الجزائري أن يترتّب على القرارات النّهائية آثار تتمثل في الحُقوق المُكتسبة وقد جاء فيه:" أنّ منطوق هذا القرار النّهائي أعطى للمُستأنف عليه حُقوقاً مُكتسبة للفترة ما بين 2002/10/01، إلى غاية 2003/12/31، أي ما يُناسب خمسة عشرة شهرا تُؤدي إلى المنح له تعويضاً"[808].

---

[805] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الرابعة، رقم 171196، بتاريخ 2001/02/19، " قضية والي ولاية سكيكدة ومن معه"، (قرار غير منشور)، مشار إليه لدى، قتال منير، القرار الإداري محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص 32.

[806] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 002871، بتاريخ 2001/11/12، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، الجزائر، 2002، ص 142.

[807] – قتال منير، مرجع سابق، ص 41.

[808] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 044358، بتاريخ 2008/07/16، "قضية مديرية التربية لولاية غرداية، ضد السيد ب. أ"، (قرار غير منشور)، مشار إليه لدى، المرجع نفسه، ص 39.

أمّا بالنّسبة للأعمال اللاّحقة للقرارات الإدارية المُتمثلة في التّصرفات التي تقُوم بها الإدارة بعد إصدار القرار الإداري والأعمال التّنظيمية الدّاخلية للإدارة التي تصدر في الأغلب من طرف السُّلطة الرّئاسية من مثل المنشورات والتّعليمات، فهي في الأصل لا يُمكن الطّعن فيها بالإلغاء لأنّها لم ترتّب أثراً مُعيناً، باستثناء إذا ما أحدثت أثراً فإنّها بذلك تُصبح من قبيل القرارات التي يُطعن فيها بالإلغاء أمام القضاء الإداري، كما أنّ الأعمال المادية التي تُمارسها الإدارة تجسيداً لعمل تشريعي أو عمل إداري مُعين موجود من قبل، فهي كذلك لا تُشكل أثراً خلال القيام بهذه الأعمال، لذا فهي لا تُصنّف ضمن القرارات الإدارية المطعون فيها بالإلغاء لأنّ العبرة في ذلك تكمن في النّتيجة التي يصبُو إليها القرار الإداري[809].

بمُوجب ذلك اتّجه المُشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري رقم 09/08، على أن:" **تختص المحاكم الإدارية بالفصل في:**

– دعوى لإلغاء قرار إداري، والدّعوى التّفسيرية، ودعوى فحص المشروعية للقرارات الصّادرة عن الولاية والمصالح الغير مُمركزة للدّولة على مُستوى الولاية، البلدية، والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية، المُؤسّسات العُمومية ذات الصّبغة الإدارية"[810].

كما أقر المُشرع الفرنسي وفقا للمادة 1/311 من قانون القضاء الإداري على أن:" **تختص المحاكم الإدارية بالفصل كدرجة أولى في المُنازعات الإدارية لقضايا القانون العام، باستثناء ما خوّله القانون لاختصاص مجلس الدّولة**"[811]، بالتّالي فالقرار الإداري الذي يُمكن الطّعن فيه بالإلغاء يقتضي أن يكون عمل إنفرادي صادر عن سُلطة إدارية تنفيذية بصفة نهائية سواء كان القرار صريحاً أم ضمنياً[812].

---

[809] – بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 141.

[810] – المادة 801، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[811]- Ordonnance n° 2000/387, du 4 mai 2000, relative a la partie législative du code de justice administrative , publiée sur le site: www.legifrance.gouv.fr
-ROUAULT Marie-Christine, L'essentiel du contentieux administrative, Gualino, Paris, 2008, p 31.

[812]- ROUAULT Marie-Christine, Ibid, p 288.

تأسيساً على ذلك يخرج عن رقابة القضاء الإداري الأعمال الصّادرة عن البرلمان، والأجهزة غير الإدارية[813].

يُستشف ممّا سبق ذكره أنّه يقتضي صُدور قرار التسريح في مُواصفات القرار الإداري حتّى يُقبل للطّعن فيه بالإلغاء أمام جهات القضاء الإداري، باعتباره عمل قانوني إنفرادي يصدر عن جهة إدارية من جهات الدّولة ويرتّب أثراً قانونياً.

الفرع الثّاني

الصّفة والمصلحة والأهلية

لا تقبل دعوى الإلغاء المُقدمة أمام أي جهة من جهات القضاء الإداري المُختصة، إلاّ إذا توافرت على الصّفة **(أولاً)**، والمصلحة **(ثانياً)**، والأهلية **(ثالثاً)**، في الموظّف العمومي رافع الدّعوى الذي صدر ضدّه قرار التسريح، من ثمّ يُثير القاضي الإداري من تلقاء نفسه توافر هذه الشُّروط أو عدم توافرها، لذا يستلزم التّطرق إلى تبيان دور هذه الشُّروط في رافع الدّعوى لقبولها من طرف القاضي الإداري[814].

أولاً- الصّفة

يُقصد بالصّفة (la qualité)، أن يكون رافع الدّعوى هو نفسه صاحب الحق الذي تمّ الاعتداء عليه، ويكون في محل المُدّعي، أمّا بالنّسبة للمُدّعى عليه فيجب أن يكون هو الشّخص الذي يُوجد الحق في مُواجهته، بالتّالي تُثبت الصّفة بمُجرد إثبات الحق وحُصول الاعتداء عليه فيكون لصاحب الحق المُعتدى عليه صفة في مُقاضاة المُعتدي[815].

تبعاً لذلك يُمكن للموظّف العمومي الحائز للصّفة أن يقُوم بالاستعانة بمُحامي لتمثيله عن طريق وكالة خاصة، ويقعُ على عاتق القاضي الإداري أن يُراعي صحة التّأسيس القانوني

---

[813]- ROUAULT Marie-Christine, OP.cit, p 288.
-BERTRAND Seiller, Droit administratif, l'action administrative, 3ème édition, Flammarion, Paris, 2010, p 120.

[814] – مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2012، ص 13.

[815] – شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص ص 271-272.

من طرف المُحامي المُوكل عن الموظّف، ثمّ يبحث مدى توافر الصّفة المنسُوبة للموظّف صاحب الحق، لذا فحُجة التّمثيل تندرج ضمن طيّات صحة إجراءات الخُصومة وليس ضمن شُروط قبُول دعوى الإلغاء، بالتّالي يترتّب على تخلف أو فساد إجراءات التّمثيل القانوني بُطلان إجراءات الخُصومة كمرحلة لاحقة في إطار رفع الدّعوى، في حين إذا لم تتوافر الصّفة فإن ذلك سيُثير عدم قبول الدّعوى من طرف القاضي الإداري[816].

جدير بالذّكر إلى أنّ الفقه اختلف في التّمييز بين الصّفة والمصلحة، لأنّ هناك من يرى أن الصّفة هي نفسها المصلحة وهناك من يُفرق بينهما، إلاّ أنّ الرأي الرّاجح أنّ الصّفة في أغلب الأحيان هي التي تُعطي المصلحة في رفع الدّعوى، وهذا ما يُغني القضاء عن الخوض في التّحقق للشُّروط المُتعلقة بالمصلحة، كما أنّه من المسلم به أنّه إذا توافرت المصلحة وجدت صفة التّقاضي وكلما غابت المصلحة غابت الصّفة، وحتّى تتوافر الصّفة والمصلحة لدى الموظّف المعني، فإنّ الأمر يستدعي أن تكون المصلحة شخصية ومُباشرة ومُؤكدة ومشروعة[817]، بالتّالي فالصّفة هي التي تُبين مصلحة الموظّف المُدّعي في الدّعوى المرفوعة، باعتبار أنّ القرار المطلوب إلغاءه لابد أن يكون قد ترك أثراً مادياً أو معنوياً لدى رافع الدّعوى حتّى يتجلى لرافعها الصّفة في إقامة الدّعوى[818]، من ثمّ فإنّ الدّعاوي الفردية التي يرفعها أحد أعضاء النّقابة للدّفاع عن المصلحة الجماعية غير مقبولة لانعدام الصّفة، إلاّ أنّ الدّعوى المرفوعة من طرف النّقابة للدّفاع عن المصلحة الجماعية تكون مقبولة لأنّ النّقابة تملك الصّفة في رفعها[819].

عموماً يُعتبر شرط الصّفة شرطاً شكلياً في إطار رفع الدّعوى من طرف الموظّف، وهذا ما أكّده المُشرع الجزائري وفقاً للمادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري،

---

816 – مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 15.

817 – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 115.

818 - ROUAULT Marie- Christine, Contentieux administratif, 4ème édition, Gualino, Paris, 2010, p 157.

819 – شيهوب مسعود، مرجع سابق، ص 275.

حيث نص على أن:" **لا يجُوز لأي شخص التّقاضي ما لم تكن له صفة...**"[820] ، بالتّالي إذا انعدمت الصّفة فليس للقاضي سوى أن يرفض الدّعوى المرفوعة شكلاً.

ثانياً- المصلحة

لكي يتم قبُول دعوى إلغاء قرار إداري لابد من توافر المصلحة لرافعها، حيث يقتضي أن يحُوز صاحب الدّعوى لمصلحة فردية ولا يكتنفها أي غُموض، أو جماعية يُبرر صُدورها القرار، وعلى رافع الدّعوى أن يُحدّد بجلاء مصلحته في الدّعوى المرفوعة[821]، من ثمّ يُعتبر شرط المصلحة شرطاً أساسياً من شُروط قبُول الدّعوى أمام جهات القضاء الإداري، بالتّالي فإنّ المصلحة هي مناط دعوى الإلغاء وشرطها الأساسي، ويُعبّر عن ذلك بأنّه حيث لا مصلحة فلا دعوى" Pas d'intérêt pas de service"[822].

لذلك يتّسم شرط المصلحة بعدة خصائص في سياق الدّعوى وهي على النّحو الآتي:

- المصلحة شخصية ومُباشرة: يستوجب لقبُول الدّعوى الإدارية المرفوعة من طرف الموظّف أن تتوافر المصلحة الشّخصية والمُباشرة له لإلغاء قرار التسريح[823]، بالتّالي فالقرار الصّادر من طرف الإدارة تُجاه الموظّف العمومي لابد أن يمس مركزه القانوني، أو بعبارة أخرى قد أثّر فيه تأثيراً مباشراً، وهو ما يُمكّنه إقامة دعوى الإلغاء في القرار الذي مسّ مركزه القانوني.[824]

- المصلحة المُحتملة: بخلاف الدّعوى المدنية التي تشترط لقبُولها أن يكون هناك حق قائم ومصلحة قائمة، قد مسّت بمركزه القانوني ورتّبت ضرراً مادياً اتجاه الاعتداء القائم على المُدّعي، إلاّ أنّ دعوى الإلغاء عموماً لا تشترط أن يستند رافعها إلى حق مُعتدى عليه، وإنّما يكفي أن تكون المصلحة مُحتملة، أي أن يكون الحق المُعتدى عليه من المُقدر له أن يتواجد

---

[820] – المادة 13، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[821] - ROUAULT Marie- Christine, Contentieux administratif, OP.cit, p 157.

[822] – عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1996، ص 483.

[823]- COLIN Frédéric, L'aptitude dans le droit de la fonction publique, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit et sciences politique, Université D'Aix-Marseille, 1998, P 374.

[824] – بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011، ص ص 103-104.

في وضع يستهدفه القرار، وهذا ما جسّده المُشرع الجزائري بدوره حين نص في قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري على أن:" **لا يجُوز لأي شخص التّقاضي ما لم تكن له ...مصلحة قائمة ومُحتملة يُقرّها القانون**"[825].

جدير بالذّكر أنّه لا يُوجد أي معيار يُمكن الاعتماد عليه في إطار تحديد المصلحة وتقديرها، ممّا يُخوّل للقاضي الإداري أن يُقدر بمُوجب السُّلطة التّقديرية المُتاحة إليه مدى توافر المصلحة للدّعوى المعروضة عليه[826].

عموماً نرى أنّه يقتضي أن تتحقق المصلحة وتستمر في الدّعوى المرفوعة بالإلغاء إلى غاية الفصل النّهائي فيها من طرف القاضي الإداري، وهذا لأن مناط الدّعوى هو المصلحة القائمة فيها، فإذا زالت هذه المصلحة فلا تُقبل الدّعوى المعروضة على القضاء الإداري.

– المصلحة الأدبية والمصلحة المادية: لا يتطلب من رافع دعوى الإلغاء أن تكون المصلحة مادية، بل يُمكن أن ترفع الدّعوى اتّجاه مصلحة مادية أو معنوية أصابت شخص مُعين، على أنّه في أغلب الأحيان ما يتم رفع الدّعوى تأسيساً على مصالح مادية بحتة، وفي هذا السّياق ذهب القضاء الإداري المصري على أنّه:" يكفي أن يمس القرار المطعون فيه مصلحة شخصية، مادية كانت أو أدبية للمُدّعي"[827]، لذا فالقضاء الإداري اعترف بقبُول الدّعوى إذا تحققت المصلحة المادية أو المعنوية، أو اجتمعت كلا المصلحتين في رفع الدّعوى، ويقعُ على عاتق الموظّف المُسرح إثبات نوع المصلحة مادية أو معنوية أو كلاهما بكافة الوسائل المُتاحة لذلك.

ثالثاً– الأهلية

يُعدُّ شرط الأهلية شرطاً موضوعيا من بين شُروط صحة الإجراءات من حيث الموضوع، فإذا انعدمت، فإنّ ذلك سيُعرّض الدّعوى للدّفع بالبُطلان، وقد أخذ المُشرع الجزائري بشرط الأهلية وفقا لنص المادة 64 و65 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري رقم

[825] – المادة 13، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[826] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 117.

[827] - محكمة القضاء الإداري بمصر، قرار رقم 144، جلسة 1948/11/24، المشار إليه لدى، سامي جمال الدين، الدعاوي الإدارية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2003، ص 88.

09/08[828]، من ثمّ لا يُمكن لأي شخص اللّجوء إلى القضاء الإداري إلاّ إذا توافرت لديه الأهلية لرفع الدّعوى، وهذا ما أقره القانون المدني كأحد الشُّروط القانونية بالنّسبة للشّخص الطّبيعي والمعنوي، حيث يقتضي أن يكون الشّخص الطّبيعي على قيد الحياة حتّى يحُوز الأهلية ويتمتع بحُقوقه المدنية، أمّا فيما يتعلق بالشّخص المعنوي فيقتضي الاعتراف به وتوافر شخصيته القانونية حتّى يحُوز الأهلية، لذلك اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي على أنّ:" الدّعوى أمام القضاء الإداري فهي تخُص كُل هيئة إدارية لديها صلاحية إصدار القرار الإداري" [829].

بالتّالي يُقصد بأهلية التّقاضي للموظّف، هو صلاحيته للقيام بأعمال الخُصومة على النّحو الذي يتطلبه القانون، أو ما يُسمى بأهلية الأداء (أهلية التّصرف)، وذلك ببُلوغ سن الرُّشد المُحدّد ب 19 تسعة عشرة سنة كاملة، إضافة إلى التّمتع بكامل القوى العقلية[830]، وفي حالة فُقدان الأهلية أو نُقصها تُطبق أحكام القانون المدني[831].

تبعاً لذلك أقر قانون الوظيفة العُمومية السّاري حق تولي الوظيفة العُمومية ابتداء من السّن 18 ثمانية عشرة[832]، وهذا ما يُثير إشكالاً شائكاً في إطار أهلية التّقاضي للموظّف، لاسيما أنّ أهلية التّقاضي في رفع الدّعوى تخضع للقواعد العامة للقانون المدني المُقررة بتسعة عشرة 19 سنة، وهو ما قد يُعيق الموظّف الذي تولّى منصباً في سن 18 الثّامن عشر وتسريحه خلال فترة التّربص من رفع الدّعوى.

---

[828] – نصت المادة 64، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره، على أن: "حالات بُطلان العُقود غير القضائية والإجراءات من حيث موضوعها مُحدّدة على سبيل الحصر فيما يأتي:
1- انعدام الأهلية للخُصوم.
2- انعدام الأهلية أو التّفويض لمُمثل الشّخص الطبيعي أو المعنوي".
– نصّت المادة 65، من القانون السّالف ذكره، على أن": يُثير القاضي تلقائياً انعدام الأهلية، ويجُوز له أن يُثير تلقائياً انعدام التّفويض لمُمثل الشّخص الطّبيعي أو المعنوي".

[829] - GOHIN Olivier, Contentieux administratif, 7ème édition, Lexis Nexis, Paris, 2012, p p 240-241.

[830] – مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 20.

[831] – بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 160.

[832] – المادة 78، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

كما أناط المُشرع الجزائري للشّخص المعنوي وفقاً للمادة 50 من القانون المدني، حق التّقاضي وإمكانية تعيين نائب يُعبر عن إرادته[833]، وهذا ما جسّدته كذلك المادة 828 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري، حيث نصّت على أنّه:" **عندما تكون الدّولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسّسة العُمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً في الدّعوى بصفة مُدّعي أو مُدّعى عليه، تُمثل بواسطة الوزير المعني، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي على التّوالي، والمُمثل القانوني بالنّسبة للمُؤسّسة ذات الصبغة الإدارية**"[834].

يُستشف أن شُروط رفع الدّعوى بالنّسبة للموظّف هي الصّفة والمصلحة والأهلية، فكُل هذه الشُّروط مُتعلقة بالنّظام العام وتُخوّل القاضي الإداري أن يُثير من تلقاء نفسه عدم قبول الدّعوى بناء على عدم توافرها.

الفرع الثّالث

الميعاد في رفع دعوى الإلغاء

لقد أقر المُشرع الجزائري ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري، بأربعة أشهر تسري على الدّعوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدّولة، حيث نص في هذا الصّدد على أن:" **يُحدّد أجل الطّعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، تسري من تاريخ التّبليغ الشّخصي بنُسخة من القرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التّنظيمي**"[835]. كما يسري نفس الأجل على مجلس الدّولة حينما يفصل في الدّعوى المعروضة عليه كدرجة أولى وأخيرة[836]، لذلك يتطلب لصحة الإجراءات في إقامة الدّعوى أن يتم الطّعن خلال الأجل السّاري المفعول والمُحدّد قانوناً، والذي يبتدأ من تاريخ نشر القرار الفردي أو الإعلان عنه من طرف الإدارة[837]، فإذا انقضى الميعاد السّالف ذكره يتحصن قرار التسريح ولا يستطيع الموظّف

---

[833] – بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 161.

[834] – المادة 828، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[835] – المادة 829، من القانون السّالف ذكره.

[836] – المادة 907، من القانون السّالف ذكره.

[837] -BENTOUNES Aicha, " La date déterminante pour l'appréciation de la validité des recours en matiere de contentieux" Revue du Conseil d'Etat, N°9, Alger, 2009, p 23.

العمومي بأي حال من الأحوال أن يطعن بالإلغاء أمام جهات القضاء الإداري (المحاكم الإدارية أو مجلس الدّولة)، باعتبار أنّ المُشرع الجزائري قيّد رفع دعوى الإلغاء بميعاد قدره 4 أشهر حفاظاً على استقرار الأوضاع الإدارية والقانونية، لذا يستوجب على الإدارة أن تُشرف على عملية التّبليغ القانوني في مُواجهة الموظّف العمومي وإلاّ بطل إجراء التّبليغ.

بالتّالي وحّد المُشرع الجزائري آجال الطّعن القضائي أمام جهات القضاء الإداري للمحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدّولة، ناهيك على أنّه ألغى قرينة العلم اليقيني، حيث يتّضح ذلك باستقراء نص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تتضمن في طيّاتها سريان ميعاد الطّعن بالإلغاء المُقرر بأربعة أشهر من تاريخ النّشر أو التّبليغ[838]، وهذا ما يُقلّل بعض التّجاوزات التي يُمكن أن تستغلها الإدارة في إطار الثّغرات القانونية لكي تطعن على فوات الآجال الممنوحة للموظّف تحت ستار نظرية العلم اليقيني، لذا أحسن المُشرع الجزائري صُنعاً حينما تخلّى عن الاعتداد بالميعاد الذي يستند بناء على العلم اليقيني.

تبعاً لذلك أقر المُشرع الفرنسي ميعاد رفع الدعوى في المُنازعات الإدارية لتجاوز السُّلطة بشهرين تحتسب من تاريخ النّشر أو التّبليغ للقرار[839]، من ثمّ نصّت المادة 1/421، لقانون القضاء الإداري أنه:" **باستثناء مُنازعات الأشغال العُمومية، فإنّه لا يُمكن اللّجوء للطّعن القضائي ضد قرار إلاّ في أجل قدره شهرين يبتدئ من يوم التّبليغ أو النّشر للقرار**" [840].

عموماً إذا تم انقضاء ميعاد الطّعن بالإلغاء المُشار إليه سالفاً، فإنّ ذلك سيُؤدي إلى ترتيب العديد من الآثار من بينها:

– الدّفع بعدم قبُول الدّعوى لرفعها بعد انقضاء الميعاد المُقرر في أي مرحلة ما من مراحل الخُصومة.

---

[838] – غناي رمضان، " قراءة أولية لقانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة مجلس الدولة، العدد 09، الجزائر، 2009، ص 43.

[839] - COLIN Frédéric, Droit de la fonction publique, OP.cit, p 230.

[840] - Ordonnance n° 2000/387, du 4 mai 2000, relative a la partie législative du code de justice administrative, OP.cit.

-CHABANOL Daniel, Code de justice administrative, 2ème édition, Le Moniteur, Paris, 2004, p 359.

– يجُوز للجهة القضائية من تلقاء نفسها ودون طلب الخُصوم أن تقضي برفض الدّعوى بعد فوات الميعاد.

– كما لا يجُوز سحب القرار الغير مشروع بعد فوات ميعاد الطّعن بالإلغاء لاسيما إذا حقق القرار مراكز قانونية وحُقوق للغير[841]، لذا ذهب مجلس الدّولة الجزائري في أحدث مبادئه إلى :" إمكانية الإدارة بإلغاء المُقرر الفردي المُنشئ لحُقوق لكن يقتضي في ذلك توافر شرطي التّسبيب الجدي لقرار الإلغاء وإصداره في آجال الطّعن القضائي" [842].

أمّا بالنّسبة لحساب الميعاد في رفع الدّعوى، فلا بد أن نميّز في هذا الصّدد بين حالتين:

– الحالة الأولى: حساب ميعاد رفع الدّعوى في حالة التّظلم الإداري: باستقراء قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري يتبين جلياً بأنّ المُشرع الجزائري جعل التّظلم الإداري جوازياً في رفع الدّعوى، أي عدم إلزامية التّظلم في إطار رفع الدّعوى، من ثمّ يحق للموظّف العمومي أن يقدم تظلمه أمام الهيئة المستخدمة التي قامت بإصدار قرار التسريح في أجل قدره 4 أربعة أشهر تسري من تاريخ التّبليغ الشّخصي للقرار، بالتّالي يُمكن أن تستجيب الإدارة للتّظلم ويتم إنهاء النّزاع القائم بين الإدارة والموظّف بطريقة ودّية، أمّا إذا كان موقف الإدارة سلبياً ولم ترد على تظلم الموظّف في أجل شهرين فيُعتبر ذلك رفضاً ضمنياً، لذلك يبدأ سريان تاريخ الطّعن القضائي بانتهاء أجل الشهرين (2) الممنوحة للإدارة للرّد على الموظّف، فضلاً عن ذلك قد ترفض الإدارة خلال أجل شهرين تظلم الموظّف صراحة، ممّا يفسح المجال للموظّف في أن يطعن بالإلغاء خلال شهرين من تاريخ تبليغ التّظلم [843].

– الحالة الثانية: حساب ميعاد دعوى الإلغاء في حالة رفع الدّعوى مُباشرة أمام القضاء الإداري: يستطيع الموظّف أن يلجأ مُباشرة إلى رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري بدون تقديم التّظلم إلى الإدارة، حيث يبدأ سريان الميعاد من اليوم المُوالي لإعلان قرار التسريح، بالتّالي يسري ابتداء من تاريخ التّبليغ الفردي أو الشّخصي للموظّف المعني أو من

---

[841] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص ص 120–121.

[842] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 056947، بتاريخ 2010/10/28، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص 105.

[843] – المادة 830، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

تاريخ نشر القرار(التّبليغ أو النّشر)، أمّا فيما يتعلق بنهاية الميعاد فبإعمال حساب المُدة تكون نهايته في اليوم المُوالي لسُقوط ذلك الميعاد[844]، لذلك ذهب مجلس الدّولة الجزائري بأنّ تبليغ القرار الإداري عن طريق مصالح الأمن دون تمكين المُبلغ بنُسخة منه مع عدم إبلاغه بآجال الطّعن لا يُعدُّ تبليغاً قانونياً، باعتبار أن التّبليغ الشّخصي لا يُراد منه علم المُبلغ بالوقائع فحسب، وإنّما تمكينه أيضاً بنُسخة من القرار[845].

كما يُمكن تمديد ميعاد الطّعن القضائي المُشار إليه سالفاً في عدة حالات تتمثل في: الطّعن أمام جهة قضائية إدارية غير مُختصة، طلب المُساعدة القضائية، وفاة الموظّف المُدّعي أو تغيّر أهليته، القوة القاهرة أو الحادث الفُجائي[846]، أو بسبب بعد المُتقاضي عن الإقليم[847]، أو بسبب العطلة الرسمية[848].

تأسيساً لما سبق يُستخلص بأنّ المُشرع الجزائري حدّد كيفية حساب ميعاد الطّعن بالإلغاء وألغى نظرية العلم اليقيني، مع تبيان الحالات التي يتم فيها تمديد الميعاد حتّى لا تكون هُناك ثغرة قانونية تستغلها الإدارة ضد الموظّف العمومي.

المطلب الثّاني

أوجه الرّقابة على مشروعية قرار تسريح الموظّف العمومي

لا يُمكن للقاضي الإداري أن يصدر حُكماً بإلغاء قرار التسريح تُجاه الموظّف العمومي إلاّ إذا حاد عن مبدأ المشروعية، لذا إذا أُصيب قرار التسريح بعيب في أحد أركانه ومُقوماته فيكون بذلك مُتّسماً بعدم المشروعية، ممّا يعرّضه للطّعن بالإلغاء أمام القاضي الإداري[849]، ليقوم هذا الأخير فيما بعد بفحص توافر شُروط الطّعن بالإلغاء والتّأكد بجلاء من تحقيق المشروعية المُتطلبة لقرار التسريح الصّادر من الإدارة في مُواجهة الموظّف العمومي.

---

[844] – بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 166.

[845] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 010355، بتاريخ 2003/09/16، المشار إليه لدى، بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009، ص 436.

[846]– المادة 832، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[847] – المادة 404، من القانون السّالف ذكره.

[848] – المادة 405، من القانون السّالف ذكره.

[849] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 707.

تأسيساً على ذلك فإنّ عُيوب قرار التسريح تتمثل في عُيوب المشروعية الخارجية للقرار التي تصُبُّ في بوتقة عيب الاختصاص **(الفرع الأوّل)**، وعيب الشّكل والإجراءات **(الفرع الثّاني)**، وكذا عُيوب المشروعية الدّاخلية التي تصُبُّ في بوتقة عيب المحل **(الفرع الثّالث)**، وعيب السبب **(الفرع الرّابع)**، وعيب الانحراف في استعمال السُّلطة **(الفرع الخامس)**.

الفرع الأوّل

عيب عدم الاختصاص

يُعرّف الاختصاص (compétence)، بأنّه القُدرة القانونية على مُباشرة عمل إداري مُعين ويُشبّهُ البعض الاختصاص في القانون العام بالأهلية في القانون الخاص، إلاّ أنّ ذلك لا يمنع الاختلاف الجوهري بين الفكرتين، حيث أنّ قواعد الاختصاص تصبُو إلى تحقيق وحماية المصلحة العامة، بينما تهدف قواعد الأهلية إلى حماية الشّخص ذاته.

لذلك تُعتبر قاعدة الاختصاص تطبيقاً لمبدأ تقسيم العمل الذي يتضمن إناطة عمل مُعين لدى موظّف يتحلّى بصلاحية العمل المُخوّل له، وهذا ما جعل عيب الاختصاص من أقدم أوجه الإلغاء ظُهوراً على صعيد مجلس الدّولة الفرنسي، حيث أنّ القاضي يتصدّى له من تلقاء نفسه حتّى وإن لم يُثره الخُصوم[850]، لذلك سيتم تفصيل صُور عيب الاختصاص فيما يلي:

- عدم الاختصاص الجسيم

يُطلق على هذا النّوع من عدم الاختصاص باغتصاب السُّلطة، حيث لا يُمكن أن يُوصف العمل بالتّصرف الإداري لأن الشّخص الذي باشر العمل الإداري، أو أصدر القرار الإداري ليست له صفة في مُباشرة الوظيفة العُمومية، أو بالأحرى اعتداء صلاحيات أحد موظّفي السُّلطات الإدارية على اختصاص يعود في الأصل للسُّلطة التّشريعية أو القضائية والعكس

[850] – محمد عبد الحميد أبو زيد، تخاصم أهل السلطة بشأن القرار الإداري دراسة مقارنة، د.د.ن، د.ب.ن، 2006، ص ص 83-84.

– لحسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، دار هومه، الجزائر، 2006، ص 69.

صحيح[851]، من ثمّ يتّجه القاضي الإداري إلى فرض رقابته على عُنصر الاختصاص المنوط بالسُّلطة الإدارية مُراعياً في ذلك قُدرة وسُلطة الجهة الإدارية في إصدار واتّخاذ القرار تُجاه الموظّف العمومي[852].

بالنّظر إلى قرارات مجلس الدّولة الفرنسي في صدد عيب الاختصاص الجسيم، فقد اعتبر مصير هذه القرارات مُنعدماً(أي وكأنّه لم يكن)، وهذا ما يتّضح جلياً عند استعمال مجلس الدّولة الفرنسي في قراراته عبارة Nul et de Nul، أو عبارة Nul et non avenu، للدّلالة على أنّ القرار قد شابه عيب الاختصاص الجسيم الذي يُفضي بانعدام القرار[853].

على ضوء ما سبق ذكره يُستخلص أنّه نادراً ما تتحقق حالة عدم الاختصاص الجسيم، باعتبار أنّ هذا العيب يستدعي أن يصدر القرار خارج قواعد السُّلطة الإدارية، وهذا قلّما نلمسه من التّطبيقات القضائية الواردة في هذا الشّأن.

- عيب عدم الاختصاص البسيط

يُمثّل عيب عدم الاختصاص البسيط الشّكل الأكثر رواجاً في إصدار القرارات المعيبة بعيب الاختصاص البسيط، حيث يقعُ هذا العيب داخل نطاق السُّلطة التنفيذية في حد ذاتها (داخل الجهاز الإداري)، أي بين إداراتها وهيئاتها وموظّفيها، وذلك نظراً لتشابه وتداخل الصّلاحيات المُخوّلة داخل الجهاز التّنفيذي في بعض الأحيان، ممّا قد يُفضي إلى صُدور قرارات معيبة بعيب الاختصاص البسيط.

تبعاً لذلك يتّخذ هذا العيب صُورة عيب عدم الاختصاص الموضوعي، حينما يصدر القرار من طرف سُلطة إدارية أو موظّف عمومي لا يملك سُلطة اتّخاذ القرار، أو لا يدخل ضمن المواضيع والصّلاحيات المُناطة إليه.

---

[851] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء الإلغاء والطلبات المستعجلة في قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، د.س.ن، ص 49.

[852] - LOMBARD Martine, DUMONT Gilles, Droit administratif, Dalloz, Paris, 2009, p 484.

-COLIN Frédéric, L'aptitude dans le droit de la fonction publique, Thèse de doctorat en droit, OP.cit, p 376.

[853] – بودريوة عبد الكريم، " جزاء مخالفة القرارات الإدارية لقواعد المشروعية "، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص 110.

تجسيداً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي إلى إلغاء قرار صادر عن رئيس المجلس الشعبي البلدي تضمن عزل حارس بلدي garde champêtre، لأنّ السُّلطة الإدارية غير مُختصة وترجع للمُحافظ[854]، كما اتّجهت المحكمة الإدارية في إحدى قضاياها على أنّ: "مُدير المُستشفى لا يُمكن له أن يُنهي مهام الطّبيب المُتعاقد بدون مُوافقة مُفتش العمل، وهذا لأنّ مُدير المُستشفى غير مُختص بتعيين الطّبيب إلاّ بمُوافقة مُفتش العمل، من ثمّ فإنّ إنهاء مهامه يتطلب أيضاً مُوافقة هذا الأخير".[855]

زيادةً على ذلك ذهبت اتّجهت المحكمة الإدارية بفرنسا على أنّ الوزير غير مُختص لتعديل المعايير الخاصة بمُمثلي النّقابة للإدارة التي يرأسها، من ثمّ استوجب إلغاء القرار[856]، كما اتّجهت الغرفة الإدارية في هذا الصّدد إلى أنّ:" القرار المطعون فيه الصّادر عن نائب مُدير التّربية لولاية الجزائر، مُتّخذ من طرف سُلطة إدارية غير مُختصة"[857]، وقد ذهبت أيضاً الغرفة الإدارية إلى إلغاء القرار التأديبي المُتّخذ من طرف السيد مُدير معهد الحُقوق والعلوم الإدارية بجامعة الجزائر المُتضمن تسريح أستاذ مُساعد بالمعهد، باعتبار أنّ السُّلطة المُختصة بالتأديب تعُود إلى وزير التّعليم العالي، طبقاً لأحكام الأمر رقم 133/66، المُتضمن القانون الأساسي للوظيفة العُمومية، وأحكام المادة 17 من المرسوم 295/68، المُتضمن القانون الأساسي للأساتذة المُساعدين[858]، بالتّالي فالغُرفة الإدارية قد فرضت الرّقابة على موضوع الاختصاص والمُتمثل في اعتداء المرؤوس على اختصاص الرّئيس، حيث لم يحترم

---

854 - SALON Serge, Délinquance et répression disciplinaire dans la fonction publique, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit et sciences économique, Université de Paris, 1967, p 223.

855 - T.A, Montreuil, N°0813923, 20/01/2011, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre, 2011, p 300.

856 - " un ministre n'a pas compétence pour modifier les critère de représentative syndicale au sein de son administration", T.A, Paris, N° 0914951, 20/10/2011, in A.J.F.P, N° 01, Paris, Janvier-Février, 2012, p 32.

857 – الغرفة الإدارية، جلسة 10 ديسمبر 1984، المشار إليه لدى، لحسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص ص 121–122.

858 – الغرفة الإدارية، قرار رقم 14308، بتاريخ 1977/01/22، "قضية أستاذ مساعد، ضد مدير معهد الحقوق والعلوم الإدارية"، مشار إليه لدى، مخلوفي مليكة، مرجع سابق، ص ص 30–31.

مُدير المعهد هذه النُّصوص القانونية المُقررة لذلك، وهو ما أثار تداخل الاختصاصات التي بمُوجبها تمّ إلغاء القرار التأديبي بالتسريح.

علاوةً على ذلك يُمكن أن يتّخذ عيب عدم الاختصاص البسيط صُورة عدم الاختصاص الزّمني، حينما يقتضي لسلامة قرار التسريح أن يصدر من طرف موظّف مُختص يتمتع بالصّلاحية القانونية وقت إصداره[859]، وتأكيداً لرقابة القاضي الإداري في عيب عدم الاختصاص الزّمني، اتّجه مجلس الدّولة الجزائري إلى:" إلغاء قرار العزل المُتّخذ خلال عُطلة مرضية شرعية، وذلك لأنّ قرار العزل قد جاء مُخالفاً لأحكام المادة 136 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 1985/03/23، باعتبار أنّ القرار المطعون فيه المُتضمن عزل المُستأنف قد صدر خلال فترة كان فيها المُستأنف في عطلة مرضية....، لذا يُعتبر قرار العزل المُتّخذ خلال عُطلة شرعية مُخالفاً للقانون..."[860].

تأسيساً على ذلك يُستشف بأنّ قرار التسريح لابد أن يُناط بالاختصاص الزّمني حتّى يكون صحيحاً في إصداره.

كما يتّخذُ عيب عدم الاختصاص البسيط حالة عدم الاختصاص المكاني، حيث يقتضي على رجل الإدارة أن يُمارس صلاحيته وفقاً للدّائرة المكانية للسُّلطة الإدارية[861]، بالتّالي يُخوّل الاختصاص في مُساءلة الموظّف على حسب المكان الذي ارتكب فيه الخطأ التأديبي، وفي هذا الصّدد تقول محكمة القضاء الإداري أنّ " لكُل موظّف إنما هو منوط بالمكان المُعين"[862].

---

[859] – أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص 516.

[860] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 7462، جلسة 2003/02/25، " قضية س.ر، ضد مديرية التربية لولاية سطيف"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد5، الجزائر، 2004، ص ص 166–167.

[861] – عوابدي عمار، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 121.

[862] – حكم محكمة القضاء الإداري في مصر، بتاريخ 1968/11/27، المشار إليه لدى، سامي جمال الدين، الدعاوي الإدارية، مرجع سابق، ص 213.

عموماً أثبت الواقع العملي أن عيب عدم الاختصاص المكاني نادر الوقوع، باعتبار أنّ الحُدود الإقليمية غالباً ما تكون على درجة عالية من الوُضوح بما لا يسمح بالتّداخل أو التّضارب، لذلك نجد قلّة القرارات القضائية الصّادرة في هذا القبيل.

الفرع الثّاني

عيب الشّكل والإجراءات

يُعدُّ قرار التسريح معيباً بالشّكل والإجراءات إذا لم تحترم فيه القواعد الشّكلية والإجرائية المُقررة في القوانين أو اللّوائح لإصداره، سواء كانت مُخالفة هذه القواعد كلياً أو جزئياً، لذا يستدعي على الإدارة اتّخاذ التّدابير اللاّزمة التي تُراعي فيها الشّكليات والإجراءات لإصدار قرار التسريح[863].

تبعاً لذلك نص المُشرع الجزائري وفقاً لقانون الوظيفة العُمومية السّاري على عُقُوبة التّنبيه كنموذج للعُقُوبة التأديبية التي تصدر شفاهة (إنذار شفوي)، كما نص على الإنذار الكتابي كنموذج للعُقُوبة التأديبية التي تصدر في شكل كتابي من طرف الهيئة المستخدمة[864]، من ثمّ يبحث القاضي الإداري ما إذا كان القرار يتطلب شكلاً وإجراءاً مُعيناً يُفرض على الإدارة في إطار إصدار القرار الإداري، فإذا اكتشف عيب في الشّكل والإجراءات، فإنّه يُلغيه نتيجة عدم احترام القواعد الشّكلية والإجرائية المُحدّدة في إصدار القرار[865].

تجسيداً لذلك أبدى القضاء الإداري رقابته على مشروعية المظهر الخارجي لقرار التسريح، حيث أقر مجلس الدّولة الجزائري في وقائع دعوى معروضة عليه، تمّ فيها توقيف موظّفة نهائياً وبدون قرار مكتوب، إلى أنّ:" المُدّعية تُعتبر موظّفة بكُل حُقوقها وعليه يتعين القول بأنّ التّوقيف تعسّفي وغير قانوني، وعلى المُدّعى عليها إعادة إدماجها إلى منصب عملها..." [866]، وقد أقرت محكمة الاستئناف الإدارية الفرنسية في إحدى مبادئها بأنّ:" قراءة

---

[863]– مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 714.

[864] – أنظر المادة 163، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[865] - LOMBARD Martine, DUMONT Gilles, OP.cit, p 487.

[866] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 6919، بتاريخ 2003/03/18، " قضية رئيس بلدية تيارت، ضد ب.ز"، (قرار غير منشور).

المجلس التأديبي للمُلاحظات الكتابية التي أبدها الموظّف في المُتابعة التأديبية، تُمثل إجراء شكلي جوهري"، حيث أنّ محكمة الاستئناف قد ألغت القرار لخطأ وارد من ناحية الشّكل وهذا لأن السّبب الذي قدّمته المُستشارة الإدارية المُستأنفة بمُلاحظات كتابية في إطار الإجراءات التأديبية لم تُقرأ في جلسة المجلس التأديبي، وهذا ما يُخالف نص المادة 3 و5 للمرسوم الصّادر في 25 أكتوبر المُتضمن الإجراءات التأديبية للموظّف بالدّولة. .، وعليه ألغت محكمة الاستئناف العُقُوبة الواردة ضد المعنية"[867].

بالمُقابل فإنّ القرار المكتوب يستوجب أن يتضمن في طيّاته نوع الخطأ المهني الذي ارتكبه الموظّف وتصنيفه في درجة من الدّرجات الأربعة[868]، تجسيداً لذلك ذهب مجلس الدّولة الجزائري إلى أنّ: " قرار العزل المطعون فيه لم يُبين نوع الخطأ المهني المُرتكب ولم يُصنّفه في أي درجة من الدّرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 177 من الأمر 03/06، المؤرخ في 2006/06/15، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العُمومية...، وعليه تمّ قبول الاستئناف شكلاً وإلغاء قرار عزل المُستأنف موضوعاً "[869].

فضلاً عن ذلك كرّس القضاء الإداري رقابته على مشروعية الإجراءات لتسريح الموظّف العمومي، حيث اتّجه إلى أنّه:" ..ثبت لمجلس الدّولة أنّ المُستأنف لم يُعرض ملفه على لجنة التأديب، طبقاً لنص المواد 177 و 129 من المرسوم 59/85، قبل عزله، ممّا يجعل قرار الولاية تعسفياً..."[870]، كذلك جسّدت محكمة الاستئناف الإدارية الفرنسية ببوردو رقابتها على مشروعية إجراءات التسريح غير التأديبي، حيث ذهبت إلى رفض الدّعوى المُستأنفة من

---

[867] -C.A.A, Versailles, N° 07VE01563, 07VE01565, 07/03/2009, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvier- Février 2010, p 53.

[868] – المادة 177، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره.

[869] - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 1138، بتاريخ 2010/12/23، " قضية ب.م، ضد والي ولاية تيزي وزو"، (قرار غير منشور).

[870] – قرار مجلس الدولة الجزائري، بتاريخ 2000/01/31،" قضية ا.ل، ضد مديرية الضرائب لولاية البيض"، المشار إليه لدى، لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومه، الجزائر، 2002، ص 250.

طرف مُفتش الأكاديمية بناء على خطأ في الإجراءات، حيث اعتبرت أن القرار المُتّخذ لم يتضمن إثبات عدم الكفاءة المهنية لاتّخاذ إجراءات التسريح، لذا تمّ رفض الدّعوى[871].

كما فرض مجلس الدّولة الجزائري رقابته على إجراءات فسخ العقد التّعسفي، حيث ذهب على أنّه:" ...لا يُمكن اتّخاذ قرار التسريح بفسخ العقد بدون إشعار مُسبق أو تفويض، وفي حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم فلابد من مُثول العون المعني أمام لجنة التأديب، حيث أنّ المُستأنف عليه تمّ فسخ عقد عمله بتاريخ 2008/10/12، أي بعد تاريخ صيرورة تطبيق المرسوم 308/07، ممّا يجعل إجراءات فسخ عقد المُستأنف عليه مُخالفة للتّشريع والقوانين المعمول بها ..."[872].

من جهة أُخرى فرضت أيضاً محكمة الاستئناف الإدارية بفرنسا رقابتها في تطبيق الضّمانات الإجرائية للموظّف المُتربص، حيث أقرّت في مبادئها على أنّه:" ..لا يُمكن للسُّلطة المُختصة أن تصدر قرار التسريح تُجاه مُربي للأعمال البدنية، إلاّ بتقرير صادر عن رئيس المركز الوطني للوظيفة العُمومية المرفقية، بالتّالي فالقرار المُتّخذ غير مشروع، ممّا يستلزم إلغاءه"[873]، كما اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في رقابته على الضّمانات الإجرائية تُجاه الموظّف إلى:" ... أنّ المُستأنف طعن أمام لجنة الطّعن في قرار لجنة التأديب بنفس التاريخ أي 2002/06/08، وكان ضمن آجال الطّعن المنصوص عليها في المرسوم 10/84، حيث أنّ الإدارة خرقت المرسوم10/84، في عدم تبليغ المُستأنف بقرار لجنة التأديب وبآجال الطّعن، وكذا في عدم توقيف عُقُوبة التسريح،...، ومن ثمّ تمّ إبطال القرار المطعون فيه الصّادر بتاريخ 2002/06/08.. "[874].

---

[871] -C.A.A, Bordeaux, N° 10BX03213, 04/10/2011, in A.J.F.P, N° 02, Paris, Mars-Avril 2012, p 109.

[872] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 056172، فهرس رقم 487، بتاريخ 2010/05/13، " قضية المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيا الإعلام و الاتصال بورقلة، ضد ب.م.ع"، (قرار غير منشور).

[873] -C.A.A Nantes, N°10NT01047, 18/02/2011, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre, 2011, p 306.

[874] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 38361، بتاريخ 2008/01/16، " قضية م.ز، ضد القطاع الصحي لتقصراين"، (قرار غير منشور).

أكثر من ذلك كرسّت محكمة الاستئناف الإدارية بفرنسا رقابتها على مشروعية إجراءات تثبيت الموظّف المُتربص، حيث ذهبت إلى وُجوب تقييم إمكانيات ومُؤهلات الموظّف المعاق قبل رفض تثبيته، لذا تمّ إلغاء قرار رفض التّثبيت لعدم الكفاءة المهنية نتيجة عدم توافر إجراء التّقييم الدّقيق لمُؤهلات وإمكانيات هذا الأخير[875].

علاوة على ذلك أكّد مجلس الدّولة الجزائري رقابته على مشروعية الإجراءات المُتّبعة من طرف الإدارة في مُواجهة الموظّف العمومي، حيث ذهب في أحدث قراراته إلى أنّ: " عُقُوبة التسريح بسبب ازدواجية الوظيفة أُلغيت من طرف لجنة الطّعون بسبب عيب في الإجراءات، حيث أنّه لا يُوجد مانع لقيام المُستأنف بتصحيح الإجراءات التأديبية المُثارة من طرف لجنة الطّعون، حيث أنّه لا يحق للمُستأنف بعد إعادة إدماج المُستأنف عليه أن يُسرحه من جديد على أساس إرسالية من مُديرية الوظيف العمومي مُتجاهلاً الضّمانات التأديبية التي يتمتع بها الموظّف.. "[876].

تأسيساً لما سبق ذكره يتبين جلياً بأن إتّباع الشّكل و الإجراءات من مُقتضيات المشروعية لتجسيد المُساءلة العادلة، باعتبار أنّ إغفالها يُؤدي إلى إلغاء قرار التسريح الصّادر من الإدارة في مُواجهة الموظّف العمومي.

[875] -C.A.A, Nancy, N° 09NC00993, 17/06/2010, in A.J.F.P, N°06, Paris, Novembre-Décembre 2010, p 329.

[876] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 054548، بتاريخ 2010/03/11، "قضية جامعة حسيبة بن بوعلي، ضد ج. ن "، (قرار غير منشور).

الفرع الثّالث

عيب السّبب

تتمتع الجهة الإدارية بقدر من الحُرية في صدد تكييف قرارات التسريح بُغية تحقيق المصلحة العامة، لذا يجب على السُّلطة التّقديرية الممنوحة للإدارة أن تخرج على مُقتضيات القانون[877]، باعتبار أنّ التسريح غير القانوني التّعسفي مرده عدم تبرير التسريح[878]، بالتّالي يستدعي أن يُؤسّس و يستند قرار التسريح على أسباب صحيحة وكافية تُبرر اتّخاذه، كما يتطلب أن يتضمن في طيّاته الحالة القانونية أو الواقعية، والمادية بما يتناسب والفعل المُرتكب من طرف الموظّف حتّى يسوغ للإدارة المستخدمة توقيعه[879].

تبعاً لذلك فرض القاضي الإداري رقابته على الوُجود المادي للوقائع في قرار تسريح من خلال التّأكد على وجود الوقائع المادية التي استندت إليها الإدارة في إدانة الموظّف العمومي، باعتبارها أول درجة من درجات الرّقابة القضائية[880]، لذلك ذهب مجلس الدّولة الجزائري في تطبيقاته القضائية أنّه:" ما دام حالة الإهمال لم تُثبت بالطّرق القانونية...، وحيث إنّ رفض المُستأنف عليه إعادة إدماج المُستأنف في منصب عمله الأصلي يُعتبر تعدّي مادي يستوجبُ معه القضاء بإلغاء القرار المُستأنف..."[881]، قد اتّجه أيضاً مجلس الدّولة الجزائري إلى أنّ: "القرار المطعون فيه لم يُبين نوع الخطأ المهني ولم يُصنّفه في أي درجة من الدّرجات الأربعة المنصُوص عليها في المادة 177 من الأمر 03/06، المؤرخ في 2006/07/15،

---

877 – زروق العربي، " التطور القضائي لمجلس الدولة الفرنسي في رقابة السلطة التقديرية للإدارة ومدى تأثر القضاء الإداري الجزائري بها"، مجلة مجلس الدولة، العدد 08، الجزائر، 2006، ص ص 117–118.

878 - FAUCHET Marie-Aimée, Droit disciplinaire et droit de licenciement, Thèse de doctorat en droit, Faculté sciences économiques-sciences humaines-sciences juridiques, Université de Paris 1, Panthéon-Sorbonne, 2002, p 297.

879 – لحسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 350.

880 – بعلي محمد الصغير، دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 253.

- FRIER PIERRE-Laurent, JACQUES Petit, Précis de droit administratif, 6ème édition, Montchrestien, Paris, 2010, p 489.

881 – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 011429، بتاريخ 2003/09/16، المشار إليه لدى، بعلي محمد الصغير، دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 353.

المُتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العُمومية، لذا فالقرار المطعون فيه مشوب بانعدام السّبب.." [882].

علاوة على ذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري على أنّه:" ...من الثّابت من الملف وأنّ المُستأنف عليه قد أخبر مُدير المؤسّسة الاستشفائية بحادث العمل، وذلك بإرسال إليه تقريراً عن الحادث مُسجل بالمؤسّسة تحت رقم 849 بنفس التّاريخ، إلاّ أنّ المُدير لم يقم بالتّصريح بالحادث لدى صُندوق الضّمان الاجتماعي..، بل اعتبر المُستأنف عليه في غياب غير مُبرر واتّبع الإجراءات التأديبية لينتهي بقرار العزل...، لذا فقد أصاب قضاة الدّرجة الأولى حينما قضوا بإعادة المُستأنف عليه في منصب عمله، ممّا يتعين تأييد القرار المُستأنف"[883].

كما راقب القاضي الإداري مدى صحة الوصف القانوني التي يقوم عليها قرار التسريح الصّادر من الإدارة في مُواجهة الموظّف العمومي[884]، وذلك من خلال مُراعاة التّكييف القانوني للخطأ التأديبي وظُروف ارتكاب الأفعال وليس لإثبات وُجودها المادي، من ثمّ فهي رقابة تتعدى فحص الأفعال المادية[885]، لذا يقتضي على القاضي أن يُراعي صحة الوصف القانون للفعل المُرتكب، وما إذا كان الفعل يتّسم بجسامة يُبرر قرار التسريح الصّادر من الإدارة[886].

تطبيقاً لذلك اتّجهت المحكمة الإدارية بفرنسا على أنّ التّبرير الطّبي المغشوش لعدم الالتحاق بالمنصب لا يُمكن الاعتداد به، وهو ما يُبرر مشروعية العزل في مُواجهة المُدّعي

---

[882] - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 1138، بتاريخ 2010/12/23، " قضية ب.م، ضد والي ولاية تيزي وزو ومن معه"، (قرار غير منشور).

[883] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 055901، بتاريخ 2010/04/08، " قضية المؤسسة الإستشفائية المختصة في الأمراض العقلية، ضد ق.ن"، (قرار غير منشور).

– استناداً على ذلك يتجلى لنا تكريس القاضي الإداري الجزائري رقابته على السّلوك المادي الملموس بجميع طرق الإثبات التي تُبين اتّجاه الإدارة إلى تسريح الموظّف العمومي تحت طائلة إلغاء القرار إذا لم تثبت الإدارة ذلك.

[884] – بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 176.

[885] - LAURIE Frédéric, L'appréciation de la faute disciplinaire dans la fonction publique, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit et sciences politique, Université de droit, d'économie et des sciences, Aix-Marseille, 2001, p 361.

[886] - ROSE Hubert, STRUILLOU Yves, Droit du licenciement des salariés protégés, 4ème édition, Economica, Paris, 2011, p 1178.

للتّخلي عن المنصب[887]، كما ذهب مجلس الدّولة الفرنسي إلى إلغاء قرار المجلس الوطني للجامعة الذي أقر رفض تسجيل المُترشح في قائمة التّأهيل للأساتذة المُحاضرين بناء على أنّ الملف العلمي غير كافي مع تقدم المُترشح في السّن، حيث ذهب مجلس الدّولة إلى أنّه لا تُوجد أي أحكام أو تنظيم للاعتماد على معيار السّن في دراسة ملف المُترشح للتّأهيل، ممّا يعيب سبب الإدارة في اتّخاذ القرار[888].

كما اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في رقابة عيب السّبب إلى أنّ:"...المُدّعي الذي كُلّف بالمُناوبة المحلية لم يحترم تعليمات رئيس أمن الولاية...، ما نجم عن عدم التّدخل استعمال الأسلحة النّارية الفردية وإصابة عون أمن عُمومي التّابع للمصلحة، حيث أنّ القرار المطعون فيه بالإلغاء المُتضمن فصل المُدّعي نهائياً من صفوف الأمن الوطني بتاريخ 2005/11/30، كان مُسبباً تسبيباً كافياً، ومُوافق لرأي اللّجنة المتساوية الأعضاء، لذا يتعين رفض الدّعوى لعدم التّأسيس"[889].

فضلاً عن ذلك توسّع نطاق الرّقابة القضائية ليشمل مُؤخراً المُلائمة contrôle de proportionnalité ou contrôle l'opportunité، وهي خُطوة جريئة انتهجها مجلس الدّولة الفرنسي في إطار الحد من تعسّف الإدارة في مُمارسة سُلطتها التّقديرية، لاسيما أنّه قد قام بتفعيل الرّقابة القضائية من ناحية خُطورة الوقائع وتناسبها مع قرارات التسريح[890]، بالتّالي يشترط أن لا يكون هناك غُلو في تقدير أهمية الوقائع من ناحية، وفي اختيار الجزاء أو الإجراء من ناحية أخرى، لهذا فإنّ سُلطة الإدارة ليست سُلطة مُطلقة بل هي سُلطة منوطة

---

[887] -T.A, Nancy, N° 0901929, 25/01/2011, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-Juin, 2011, 179.

[888] -C.E, 25/11/1998, in FRIER PIERRE-Laurent, JACQUES Petit, OP.cit, p 488.

[889] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 46386، بتاريخ 2008/10/15، " قضية ش.ق، ضد وزارة الداخلية والجماعات المحلية ومن معها"، (قرار غير منشور).

– لقد كرّس القاضي الإداري الجزائري الرّقابة على صحة الوصف القانوني للسُّلوك الذي ارتكبه الموظّف بما يُؤدي إلى توقيع قرار التسريح من طرف الإدارة، فإذا أخطأت الإدارة في تكييف الوصف القانوني فإنّه سيتعرض للإلغاء.

[890] – زروق العربي، مرجع سابق، ص ص 120–121.

بتحقيق المصلحة العامة[891]، من ثمّ يتطلب أن يستند قرار التسريح أو العزل على منطق المُلائمة ويؤسّس على سبب يُبرر القرار المُتّخذ من طرف الإدارة[892].

قد واكب مجلس الدّولة الجزائري رقابة المُلائمة في قرارات تسريح الموظّف، حيث ذهب إلى أنّ:".. المُستأنف السيد د،ع قد نُصّب في وظيفته مُديراً لمُؤسّسة بلدية بتاريخ 1987، وشغل هذه الوظيفة إلى غاية 1990/1/4، وتمّ تسريحه على إثر زيارة والي سكيكدة للورشة الذي كانت تحت مسؤوليته وكان غائباً، ولهذا السّبب اتّخذ الوالي قرار تسريحه من المنصب...، وبما أنّ القضية تتعلق بمنصب نوعي، أي منصب مُؤقت قابل للتّراجع عنه، وأنّ الإدارة تُقدر بكُل سيادة مدى مُلائمة القرار الواجب اتّخاذه، بالتّالي أخطأ قُضاة الدّرجة الأولى لما أبطلوا مُقرر التسريح"[893]، فضلاً على ذلك ذهب مجلس الدّولة الجزائري في إحدى قراراته إلى أنّه:" ...يُستخلص من عناصر الملف بأنّ هذا الخطأ المهني الخطير المُتمثل في جمع المُدّعي لثلاث وظائف...، حيث أنّ موضوع هذا القرار المُتمثل في تسليط عُقُوبة التسريح مُتناسباً وخُطورة الفعل المُرتكب من قبل المُدّعي، وبالتّالي يُرفض هذا الطّعن لعدم التّأسيس"[894].

قد أقرت كذلك محكمة الاستئناف الإدارية الفرنسية بدوي في أحدث مبادئها على أنّ جسامة الخطأ تتحدّد وفقاً لقرينة الفعل أو سببه، من ثمّ فإنّ الأفعال المنسُوبة لمُراقب الطّيران المُتمثلة في الاعتداء على الزُّملاء لرفض الخُضوع للقوانين، وعدم البقاء في المنصب لضمان الإخلاء الصّحي، وعدم الانتظام لعمله للتّرخيص بالانطلاق عن طريق الآلة

---

[891] – الطبطباني عادل، "الرقابة القضائية على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة الوظيفية"، مجلة الحقوق، العدد 3، الكويت، 1982، ص 83.

[892] – المرجع نفسه، ص 84.

[893] - قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 137195، بتاريخ 1998/07/27، " قضية المندوبية التنفيذية لبلدية بني ولمان، ضد د.ع"، المشار إليه لدى، بعلي محمد الصغير، دعوى الإلغاء، ص ص 354–355.

[894] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 047204، بتاريخ 2006/04/15، " قضية ب.س، ضد وزير المالية"، (قرار غير منشور).

المُخصصة لذلك، تُجسّد قرار العزل الصّادر ضدّه[895]، كما أقرت محكمة الاستئناف الإدارية الفرنسية بفرساي في أحدث مبادئها على أنّ قرار اللّجنة الطبية لا يُمكن أن يكون مُبرراً للإحالة على التّقاعد الإجباري[896].

تأسيساً لما سبق ذكره يتّضح بأنّه غالباً ما تتجه الإدارة إلى استعمال سُلطتها التّقديرية في تبرير قرار التّسريح، لذا يتطلب أن تُراعي تطبيق الوصف المادي والقانوني للوقائع، وأن تُحقق التّناسب بين قرار التسريح والخطأ المُرتكب من طرف الموظّف العمومي، حتّى يتجسّد مبدأ سيادة القانون، فإن حادت عن ذلك تعرّض قرارها للإلغاء لعيب السّبب.

الفرع الرّابع

عيب محل قرار التسريح

يتّخذ عيب المحل "Irrégularités au contenu de l'acte"على مُخالفة قواعد القانون، حيث يتّجه الرئيس الإداري إلى عدم احترام القواعد المُقررة قانوناً، سواء تعلقت هذه المُخالفة بالدّستور أو القوانين أو التّنظيمات المعمُول بها، أو حتّى المبادئ العامة للقانون[897].

تبعاً لذلك يقعُ عيب المحل إذا ثبتت المُخالفة المُباشرة للقانون بانتهاك الإدارة للقواعد القانونية التي يجب أن تنصاع لها وتحترمها في مُمارسة قراراها بالتسريح، سواء تضمن القرار الصّادر عن الإدارة القيام بعمل يُخالف النّص، أو الامتناع عن عمل يُحضرهُ أيضاً القانون، لذا قد تتّجه الإدارة إلى مُخالفة هذه القواعد بشكل جزئي أو كُلّي، ممّا يُعرّض هذه القرارات للإلغاء أمام القاضي الإداري،[898] من ثمّ ذهب مجلس الدّولة في إحدى مبادئه إلى

---

[895] - C.A.A, Douai, N°07DA00990, 28/05/2009, in A.J.F.P, N° 01, Paris, Janvier-Février, 2010, p 43.

[896] - "L'avis du comité médicale ne veut pas motivation d'une mise a la retraite d'office", C.A.A, Verseille, N°10VE01442, 02/02/2012, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre 2012, p 288.

[897] - FRIER PIERRE-Laurent, JACQUES Petit, OP.cit, p 487.

[898] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 157.

أنّ:" قرار العزل المُتّخذ خلال عُطلة شرعية، هو قرار مُخالف للقانون بمُقتضى المادة 136 من المرسوم 59/85 .."[899].

زيادة على ذلك فرض مجلس الدّولة الجزائري رقابته على تطبيق الإدارة لمحل قرار التسريح، حيث ذهب إلى أنّ:" ... المُستأنف عليه عُيّن بصفة مُتربص وأنّ تعيينه كان مُخالفاً لأحكام المرسوم التّنفيذي رقم 49/90، المُتضمن القانون الأساسي لعُمال قطاع التّربية، من ثمّ فإنّ القرار 536، المؤرخ في 2007/25/28، الصّادر عن مُديرية التربية لولاية تلمسان المتضمن إلغاء قرار تعيين المُستأنف عليه صدر تصحيحاً لمُخالفة القانون، وعليه تمّ ....القضاء من جديد برفض الدّعوى لعدم التّأسيس.."[900].

فضلاً على ذلك اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي إلى: " إلغاء قرار توظيف الأساتذة الباحثون لعيب في محل القرار، حيث كان يقتضي على لجنة الانتقاء أن تُحدّد لكُل مُترشح تقريرين مُختلفين، باعتبار أنّ النّصُوص المُطبقة تستوجب تقريرين مُختلفين، لذا فإنّ تصنيف قرار التّوظيف الصّادر من مجلس إدارة الجامعة بعد انتقاء لجنة الانتقاء ومرسوم التّعيين الصّادر عن رئيس الجمهورية مُلغى لعدم مشروعيته" [901].

كما ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر إلى أنّه:".. لا يجُوز بحُكم القانون اعتبار العامل مُستقيلاً إلى أن تبت السّلطة المُختصة قانوناً وبصفة نهائية في أمر تأديبه، فإذا تصرفت الجهة الإدارية على خلاف ذلك واعتبرت العامل مُستقيلا من تاريخ انقطاعه عن العمل

---

[899] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 7462، بتاريخ 2003/02/25، " قضية س.ر، ضد مديرية التربية لولاية سطيف"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص 166.

[900] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 049733، بتاريخ 2009/07/15، " قضية مدير التربية لولاية تلمسان، ضد م. ع"، (قرار غير منشور).

[901] - "le classement arrêté par délibération au conseil d'administration de l'université sur la proposition du comité de sélection et le décret de nomination du président de république sont annulés", C.E, N° 330366, 330367, 11/07/2012, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre 2012, p 242.

بالرّغم من اتّخاذ الإجراءات التأديبية ضدّه وقبل البت نهائياً فيها، فإنّ قرارها يكون قد انطوى على خُروج صارخ على القانون.. "[902].

يُستشف أنّه إذا حادت الإدارة عن تطبيق القانون في تسريح الموظّف العمومي، فإنّ قرارها يُعتبر خُروجاً عن مبدأ المشروعية لعيب في جوهره، ممّا يُعرّضه للإلغاء من طرف القاضي الإداري.

جدير بالذّكر أنّه يُمكن أن تتّجه الإدارة إلى المُخالفة غير مُباشرة للقانون في إصدار قراراتها وهذا ما يتحقق بارتكاب خطأ في تطبيق القانون، أو تفسيره أو تأويله، لاسيما في الحالة التي يسود فيها الغُموض والإبهام في إطار تطبيق القانون، ما قد يشُوب تصرّفها بالخطأ في تطبيق أو تفسير القانونMal interprétée [903]، لذلك اتجهت محكمة الاستئناف الإدارية بفرنسا إلى تكريس رقابتها على المُخالفة غير المُباشرة للقانون من خلال:" فرض الرّقابة عن رفض تثبيت الموظّف العمومي المُتربص، حيث يضمن القاضي رقابته على القرار المُتّخذ من طرف الإدارة مُستنداً على الأفعال المادية الغير دقيقة كخطأ تطبيق القانون، أو الخطأ في تحديد الأفعال" [904]، من ثمّ اتّجهت محكمة الاستئناف الإدارية بفرنسا إلى أنّ:" تسريح الموظّف لعدم الكفاءة المهنية مشُوب بعيب المحل...، حيث تمّ إلغاءه لخطأ في تطبيق القانون، نتيجة عدم دقة الأفعال المادية والوقائع، وخطأ في تأويل الوقائع من طرف الإدارة، بالتّالي يستلزم أن يتم تثبيت ودمج الموظّف خلال أجل ثلاثة 3 أشهر"[905].

---

[902] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، الطعن رقم 12/812، بتاريخ 1972/03/25، المشار إليه لدى، محمد ماهر أبو العينين، شروط قبول دعوى الإلغاء، الكتاب الأول، دار الطباعة الحديثة، القاهرة، 1996، ص 321.

[903] – بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2004، ص 112.
- LOMBARD Martine, DUMONT Gilles, OP.cit, p 485.

[904] - "Le juge assure que la décision prise ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, sur une erreur de droit ou sur une erreur manifeste d'appréciation", C.A.A, Bordeaux, N° 11BX01520, 13/03/2012, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre 2012, p 238.

[905]-"la requérante conteste la décision par laquelle elle a été licencié pour insuffisance professionnelle, a l'issue de son stage (refus de titularisation), en première instance, rejet en appel, annulation du jugement et de la décision de licenciement pour erreur de droit et pour inexactitude matérielle des faits, avec injonction de titularisation et de réintégration juridique et effective dans délai de trois mois", C.A.A, Marseille, N° 08MA00890, 8/12/2009, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-juin, 2010, p 159.

أكثر من ذلك كرّست المحكمة الإدارية بفرنسا رقابتها على المُخالفة غير المُباشرة لمحل قرار التّسريح الإداري، حيث فرضت الرّقابة عن تحقيق ضمانات إلغاء الوظيفة، وإعادة تصنيف الموظّف في وظيفة جديدة، لذا تمّ إلغاء قرار التّعيين نتيجة عدم إستوفاء الحجم السّاعي الكامل للموظّف بسبب خرق أحكام المادة 97 من القانون الصّادر بتاريخ 26 جانفي 1984، من ثمّ يستلزم دمج الموظّف في وظيفة تستوفي الحجم السّاعي الكامل لهذا الأخير[906].

فضلاً عن ذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري أيضاً إلى أنّ: " المُستأنفة دفعت بالمادة 174 من الأمر 03/06، حيث أنّ هذه المادة خاصة بتوقيف الموظّف أثناء المُتابعة الجزائية ولا تُسوى وضعيته إلاّ بعد أن تُصبح الأحكام القضائية نهائية، وليس خاصة بقرار التسريح...، ومن جهة أخرى فإنّ الأحكام القضائية الصّادرة ضد المُستأنف عليه غير نهائية، وتمّ الطّعن فيها بالنّقض...، وبما أنّ الطّعن بالنّقض في القرارات الجزائية يُوقف تنفيذها، فإنّ المُستأنفة عند إصدارها قرار التّسريح بسبب الإدانة الجزائية، فإنّ الأحكام الصّادرة بها لم تكن نهائية، ممّا يجعل قرار التسريح مُتّسماً بعدم المشروعية، لذلك تمّ تأييد القرار المُستأنف"[907].

يتّضح ممّا سبق بأنّ الإدارة قد أخطأت في تأويل المادة 174 من القانون السّاري للوظيفة العُمومية، حيث بدل أن تتّخذ إجراء التّوقيف إلى غاية صُدور الحُكم الجزائي النّهائي الذي لا يقبل أي طريق من طرق الطّعن ثمّ تتّخذ قرارها، إلاّ أنّها بادرت بتسريح الموظّف الذي طعن بالنّقض في الحُكم الجزائي، ممّا يُفسّر خطأ الإدارة في تأويل المادة 174 من الأمر 03/06، المتضمن قانون الوظيفة العُمومية السّاري.

---

[906]-" une commune ayant supprimé a l'école municipale de musique un emploi d'enseignement artistique a temps complet qu'occupait a temps partiel un agent titulaire, a affecté ce dernier avec le même service horaire sur un poste nouvellement créé a temps non complet, violation des disposition de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, annulation de l'arrêté de nomination sur l'emploi a temps non complet et injonction de réintégration de l'agent sur un emploi a temps complet", T.A, Strasbourg, N° 0603775, 09/02/2010, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-juin, 2010, p 124.

[907] - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 063850، بتاريخ 2011/04/14، " قضية بلدية البواعيش، ضد ب.ع"، (قرار غير منشور).

الفرع الخامس

عيب الانحراف في استعمال السُّلطة

لا ريب في أنّ الانحراف بالسُّلطة هو أحد أوجه الطّعن بالإلغاء في القرار الإداري الصّادر من الإدارة، لذلك يُقصد به استخدام سُلطة مُعينة بواسطة جهة إدارية من أجل تحقيق هدف آخر غير ذلك لأجله منحها القانون تلك السُّلطة[908].

كما يُقصد به أنّه:" العيب الذي يُصيب الغاية التي استهدفها القرار الإداري، والغاية من القرار الإداري هي المصلحة العامة والهدف المُخصص إن وجد"[909]، من ثمّ فالانحراف بالسُّلطة Détournement du pouvoir، يتعلق بالهدف الذي يصبُو إليه القرار، حيث يتطلب أن تبتغي الإدارة من إصداره تحقيق المصلحة العامة[910]، لذا يقتضي على الرّئيس الإداري في مُمارسة السُّلطة أن يُراعي المصلحة العامة للخدمة لأن اتّجاهه نحو خرق مصلحة الخدمة يُعتبر سبباً وتوجهاً نحو عدم المشروعية، وقد اتّجه القضاء الإداري الفرنسي نحو استعمال عامل " مصلحة الخدمة " لتحقيق المشروعية المُتطلبة في إصدار القرارات الإدارية بُغية الحد من تعسّف السُّلطة الرّئاسية، لاسيما أنّ هدف الإدارة منوط بتحقيق المصلحة العامة للخدمة، وخلافاً لذلك يُعتبر الأمر تجاوزاً للسُّلطة[911].

تطبيقاً لذلك فرضت محكمة الاستئناف الإدارية بفرنسا رقبتها على عيب الانحراف في استعمال السُّلطة، حيث ذهبت إلى أنّ عدم تجديد عقد العون بُغية تحقيق المصلحة العامة، فهو مؤسّس من طرف الإدارة وذلك لسبب المُعاملة السّيئة للعون تُجاه موظّفي المؤسّسة مع عدم

---

[908] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2009، ص 17.

[909] – المرجع نفسه، ص 23.

[910]– أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 527.

[911] - BENJAMINE Ossombo, Le pouvoir hiérarchique dans la fonction publique congolaise, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit et sciences politique, Université Paul Cézanne, Aix- Marseille 3, 2007, p 66.

احترام واجبات الخدمة، وإعمالاً للمصلحة تمّ عدم تجديد عقده وهذا ما جسّدته محكمة الاستئناف الإدارية برفض الطّعن المُقدم من العون [912].

كما ذهب مجلس الدّولة الجزائري على أنّه:"..لم يثبت من الملف أن مُديرية التّربية لولاية وهران عرضت الأمر على لجنة الموظّفين حتّى بعد صُدور قرار النّقل الإجباري، ممّا يجعل النّقل الإجباري مُخالفاً للقانون"[913].

فضلاً على ذلك اتّجهت المحكمة الإدارية بفرنسا إلى أنّ نقل الأساتذة لضرُورة الخدمة يقتضي الأخذ برأي اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، باعتبار أنّ مُخالفة ذلك يُؤدي إلى إلغاء القرار[914].

جسّدت كذلك المحكمة الإدارية العليا بمصر رقابتها على بُعد الإدارة في تطبيق المصلحة العامة واستخدام السُّلطة بقصد الانتقام، حيث قضت أنّ:" مُلاحظات الجهة الإدارية للطّاعن بتوقيع ثلاثة جزاءات عليه، وامتناعها عن ترقيته، ثمّ نقله إلى وظيفة أدنى من وظيفته الأصلية، ثمّ تسريحه بعد ذلك من الخدمة...، كل ذلك يدل على أنّ هذا القرار صدر للتّنكيل بالطّاعن، فأنصفه القضاء...، وبالتّالي يُعدُّ مشوباً باستعمال السُّلطة" [915].

إلاّ أنّ إثبات تحايل الإدارة على تنفيذ الأحكام القضائية وبُعدها عن تحقيق المصلحة العامة يصعبُ تجسيده من طرف القضاء الإداري، حيث اتّجه مجلس الدولة الجزائري في أحدث قراراته إلى أنّ:" ...اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المُنعقدة بتاريخ 2004/04/26، من أجل دراسة تثبيت الموظّفين وبعد دراسة التّحقيق الذي قامت به الوزارة تبين أنّه سلبي تُجاه المُدّعي، لذا قررّت تسريحه ...، حيث وعن رد الاعتبار الذي قضت به غرفة الاتّهام فهو يخصُ محو العُقُوبة من صحيفة السّوابق...، حيث أنّ السُّلطة التّقديرية في اختيار الموظّف

---

912 - C.A.A, Nancy, N°09NC01421, 17/06/2010, in A.J.F.P, N°06, Paris, Novembre-Décembre 2010, p 332.

913– قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 049279، فهرس 544، بتاريخ 2009/12/24، " قضية مديرية التربية لولاية وهران، ضد ب. ن"، (قرار غير منشور).

914 -T.A, Rennes, N°0904869, 0905635, 17/02/2012, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre 2012, p 235.

915 – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، بتاريخ 13 مايو 1961، المشار إليه لدى، عبد الغني بسيوني عبد الله، المرجع سابق، ص 665.

اللاّئق ترجع للإدارة وحدها بصفتها المُشرفة على مؤسّسات إعادة التربية والمسؤولة عليها في نفس الوقت، حيث أنّ القرار المطعون فيه سليم وشرعي وأنّ الطّعن غير مؤسّس ممّا يتعين رفضه لعدم التّأسيس"[916].

يتبين جلياً بأن الموظّف العمومي المُتربص (عون إدارة السُّجون)، قد قام برد الاعتبار من طرف غُرفة الاتّهام إلاّ أنّ الإدارة لم تقم بتثبيته، و بالرّغم من موقف مجلس الدّولة الجزائري برفض الدّعوى لعدم التّأسيس، إلاّ أنّنا نرى بأنّ موقف الإدارة مشُوب بالتّعسف في استعمال السُّلطة وغير مُستساغ، باعتبار أنّ غُرفة الاتّهام قررت رد الاعتبار، من ثمّ لا تملك الإدارة المستخدمة أن تُسرح الموظّف المُتربص بعد رد اعتباره لأنّه يتحلّى بحُقوقه المدنية والسّياسية كأي مواطن جزائري، لذا فحُقه بالعمل والتّثبيت في الوظيفة مكفول مادام يحُوز شروط التّوظيف وصحيفة سوابقه العدلية قد تم محوها من العُقُوبة الجزائية.

أمّا بالنّسبة لانحراف الإدارة عن قاعدة تخصيص الهدف، فيكون فيه العُضو الإداري حسن النّية في إصدار قراره، أي لا يحيد عن تحقيق المصلحة العامة، إلاّ أنّ الوسائل المستخدمة غير جائزة لتحقيق أغراضه، بالتّالي فالتّخصيص قد يستفاد من ما نص عليه المُشرع[917]، من ثمّ يُلغي القاضي الإداري القرار إذا حادت الإدارة عن الهدف المنوط بها وفقاً للنُّصوص القانونية التي اتّجه إليها المُشرع[918]، لذلك اتّجهت محكمة الاستئناف الإدارية بفرنسا إلى الحُكم بعدم مشروعية قرار شطب الإطارات بعد التّصريح الطّبي لعدم القُدرة النّهائية في أداء المهام، باعتباره مشبوباً بالانحراف في استعمال السُّلطة[919].

---

[916] - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 057350، بتاريخ 2010/07/15، " قضية ح. م، ضد وزارة العدل"، (قرار غير منشور).

[917] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، مرجع سابق، ص ص 193–194.

[918] – طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة، قضاء الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1984، ص 264.

[919] - "Illégalité d'une radiation des cadres pour abandon de poste prononcée a la suite d'une déclaration médicale d'inaptitude définitive", C.A.A, Marseille, N° 10MA03227, 18/01/2011, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-Juin 2011, p 178.

بالرّغم من مُحاولات القضاء الإداري في التّصدي للإدارة عن قاعدة تخصيص الهدف، إلاّ أنّ الواقع العملي أثبت خُروج الإدارة عن مُقتضيات الهدف المُخصص لها وهو ما يصعُب تداركه و إثباته من طرف القاضي الإداري، لذا تبقى رقابة القضاء الإداري جدُّ مُحتشمة في هذا الصّدد، وتأييداً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي لفحص الوسائل المُعتمدة في تقييم الموظّف العمومي لكفاءته المهنية، إلاّ أنّه للأسف فإنّ هذه الرّقابة مؤسّسة فقط للتّأكد من أنّ الإدارة لم تستعمل سُلطتها لهدف غير مُخصص[920].

تدعيماً لما سبق ذكره اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في هذا الصّدد إلى أنّ:".. اللّجنة الولائية أصدرت قرار مؤرخ في 2006/05/30، يقضي بإعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي، وتمّ تبليغ هذا القرار إلى المُستأنف عليها التي امتنعت عن إعادة إدماج المُستأنف في عمله الأصلي، وقد برّرت المُستأنف عليها امتناعها هذا بالتّعليمة الصّادرة عن مديرية الوظيف العمومي المؤرخة في 2006/04/15، تحت رقم 433/06، حيث تنص هذه التّعليمة على أنّه:" **وطالما أنّ الجامعات ونظراً لطابعها الحسّاس، وكذا خُصوصيات هذا القطاع فإنّها مُستثناة من هاته التّعليمة**"، حيث ولما كان مانع قانوني حالي دون تنفيذ الالتزام المُقرر عليه...، لذا فقضاة أول درجة لما قضوا بأنّ دعوى المُستأنف تفتقر للأساس القانوني ويتعين رفضها لعدم التّأسيس، فقد أصابوا في تقدير الوقائع، وعليه تمّ تأييد القرار المُستأنف"[921].

تأسيساً عما سبق ذكره يتبين جلياً صُعوبة إثبات تعسّف الإدارة وخُروجها عن المصلحة العامة والهدف المُقرر لها، لاسيما أنّ قرارات اللّجنة الولائية للطّعن تُعدُّ من القرارات الإلزامية التي يتعيّن تنفيذها، ممّا يُقلّل من ضمانات الموظّف ويعصف بمُقتضيات سيادة القانون في مهب الرّيح، لذا يستوجب تكريس الآليات القانونية والقضائية للحد من تعسّف الإدارة.

---

[920] - C.E, 21/04/1950, in COLIN Frédéric, L'aptitude dans le droit de la fonction publique, Thèse de doctorat en droit, OP.cit, p 378.

[921] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 052162، بتاريخ 2010/03/11، " قضية السيد ش.أ، ضد جامعة محمد خيضر بسكرة"، (قرار غير منشور).

المطلب الثّالث

إجراءات رفع دعوى الإلغاء والفصل فيها

يستدعي لرفع دعوى الإلغاء من طرف الموظّف العمومي أمام القضاء الإداري أن تُقدم الدّعوى بعريضة تشتمل على البيانات اللاّزمة لإعلانها وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري، حيث يُحدّد فيها طلباته اللاّزمة عن طريق المُحامي الذي يعدُّ العريضة، التي غالباً ما تتدرج في إلغاء قرار التسريح والتّعويض عن الضّرر اللاّحق به إن وجد، من ثمّ يتصل القاضي الإداري بالدّعوى للفصل فيها بمُوجب السُّلطة المُخولة إليه قانوناً، لذا يقتضي التّعرض في هذا الصّدد إلى:

- الجهة القضائية المُختصة في إلغاء قرار التسريح **(الفرع الأوّل)**.
- إجراءات رفع الدّعوى وإعلانها **(الفرع الثّاني)**.
- سُلطة القاضي الإداري للفصل في الدّعوى **(الفرع الثّالث)**.

الفرع الأوّل

الجهة القضائية المختصة في إلغاء قرار التسريح

باستقراء قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإنّ الجهة القضائية المختصة بفحص المشروعية تختلف بحسب الجهة الإدارية التي أصدرت قرار التسريح، فقد يصدر من طرف إدارة لا مركزية **(أولا)**، أو إدارة مركزية**(ثانيا)**، وهو ما سيتم تبيانه على النّحو الآتي:

أولا-الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار التسريح الصّادر عن السُّلطة اللاّمركزية

تختصُ المحاكم الإدارية لفحص الطُّعون بالإلغاء في قرارات التسريح الصّادرة عن السُّلطة الإدارية اللاّمركزية، وهذا ما أكّده المُشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري، حيث نص على أنّ:" **المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المُنازعة الإدارية، فتختصُ بالفصل كدرجة أولى بحُكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الولاية، أو البلدية، أو إحدى المُؤسّسات العُمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها**"[922].

[922] – المادة 800، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

كما تختصُ كذلك بالفصل في:

أ- دعاوي إلغاء القرار الإداري والدّعاوي التّفسيرية ودعاوي فحص مشروعية القرارات الصّادرة عن:

- **الولاية والمصالح غير المُمركزة للدّولة على مُستوى الولاية.**
- **البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.**
- **المُؤسّسات العُمومية المحلية ذات الصّبغة الإدارية.**

ب- دعاوي القضاء الكامل.

ج- القضايا المُخولة لها بمُوجب نصوص خاصة[923].

استناداً إلى ما سبق ذكره، فإنّ المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أشارت إلى استعمال مُصطلح المؤسّسة العُمومية ذات الصبغة الإدارية، واستبعدت بعض المؤسّسات ذات الطّابع المهني والعلمي والثّقافي والتّكنولوجي، حيث لم يتم ذكرها في طيّات المادة 800، ممّا يفسح المجال للقاضي الإداري للاجتهاد في مدى اختصاص المحاكم الإدارية أو القضاء الإداري بالفصل في هذه المُنازعات، لاسيما أنّ قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري أشار على أنّ الاختصاص الإقليمي والنّوعي للمحاكم الإدارية هو من النّظام العام، بالتّالي يُمكن إثارته في أي مرحلة من مراحل الدّعوى[924].

بمُوجب ما سبق ذكره يُحبذ لو عدّل المُشرع الجزائري المادة 800، بصياغة واضحة وغير مُبهمة تفادياً للقياس والاجتهاد حتّى يتسنى لأطراف المُنازعة تحقيق أهدافهم بالفصل فيها وليس بالحُكم بعدم الاختصاص.

فضلاً على ذلك أشار المُشرع الجزائري إلى الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية، حيث بيّن الاختصاصات التي يندرج ضمنها المُنازعات المُتعلقة بالموظّفين، أو أعوان الدّولة، أو

---

[923] – المادة 801، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[924] – بوضياف عمار،" المعيار العضوي وإشكالاته القانونية في ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص47.

غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسّسات العُمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقعُ في دائرة اختصاصها مكان التّعيين[925].

قد كرّست أيضاً المادة 2 من القانون رقم 02/98، المُتضمن المحاكم الإدارية، مبدأ التّقاضي على درجتين، حيث فرضت إحالة المُنازعة الإدارية على المحكمة الإدارية لكي تفصل فيها بقرار ابتدائي قابل للاستئناف[926].

بالمُوازاة أناط المُشرع الفرنسي الولاية العامة للمحاكم الإدارية للفصل في المُنازعات الإدارية، باستثناء ما خوّله بنص لاختصاص مجلس الدّولة[927]، حيث نصّت المادة 1/331، من قانون القضاء الإداري، على أن:" **يُخوّل لمجلس الدّولة الفرنسي وحده بالاستئناف في القضايا التي تصدُر كدرجة أولى من طرف الجهات القضائية الإدارية**"[928].

بالتّالي يُعتبر مجلس الدّولة الفرنسي قاضي استئناف على مشروعية الأحكام والقرارات الصّادرة على محاكم الاستئناف الإدارية والقرارات التأديبية الصّادرة عن الجهات القضائية الإدارية الخاصة من مثل المجلس الأعلى للقضاء...[929].

ثانيا-الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار التسريح الصّادر عن السُّلطة المركزية

يُعتبر مجلس الدّولة الجزائري الجهة القضائية المختصة بالفصل في القرارات الصّادرة عن الهيئات الإدارية المركزية، وهذا ما أكّده المُشرع الجزائري وفقاً للمادة 9 من القانون العُضوي رقم 01/98، المُتضمن اختصاص مجلس الدّولة، حيث نص على ما يلي:

---

[925] – المادة 4/804، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[926] – المادة 2، من القانون رقم 02/98، المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر عدد 37، بتاريخ 1 جوان 1998.

– بوضياف عمار، " المعيار العضوي وإشكالاته القانونية في ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مرجع سابق، ص 44.

[927] - CHABANOL Daniel, OP.cit, p 257.

[928] - Ibid, p 305.

[929] - LAURIE Frédéric, OP.cit, p p 364-365.

يفصل مجلس الدّولة ابتدائياً ونهائياً في:

- الطُّعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التّنظيمية أو الفردية الصّادرة عن السُّلطات الإدارية والمركزية والهيئات العُمومية الوطنية والمُنظمات المهنية.

- الطُّعون الخاصة بالتّفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدّولة[930].

كما يختص مجلس الدّولة بالاستئناف في أحكام المحاكم الإدارية، حيث نص قانون المحاكم الإدارية في طيّاته على أنّ:" **..أحكام المحاكم الإدارية قابلة للاستئناف، أمام مجلس الدّولة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك**"[931].

جدير بالذّكر إلى أنّ المُشرع الجزائري أدخل تعديلات في القانون العُضوي رقم 01/98، المُتعلق باختصاصات مجلس الدّولة وتنظيمه وعمله، وذلك بمُوجب القانون العُضوي رقم 13/11، المؤرخ في 26 يوليو 2011، حيث نصّت المادة 9 منه على أن:" **يختص مجلس الدّولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوي الإلغاء وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصّادرة عن السُّلطات الإدارية المركزية، والهيئات العُمومية الوطنية، والمُنظمات المهنية الوطنية، ويختص أيضاً بالقضايا المُخولة له بمُوجب نصُوص خاصة**".

بمُوجب التّعديل الوارد في القانون رقم 13/11 السّالف ذكره، فإن مجلس الدّولة يختص بالبت في المنازعة الإدارية بحكم ابتدائي نهائي في القرارات الصادرة عن السلطة المركزية، ناهيك على اختصاصه بالاستئناف في الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية، وهذا ما جسّدته المادة 10 من القانون 13/11، حيث نصّت على أن:" **يختص مجلس الدّولة**

---

[930] – المادة 9، من القانون رقم 01/98، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 37، بتاريخ 1 جوان 1998.

– بعلي محمد الصغير، مجلس الدولة، مرجع سابق، ص 80.

[931] – القانون رقم 02/98، المتعلق بالمحاكم الإدارية، السّالف ذكره.

بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصّادرة عن الجهات القضائية الإدارية، ويختص أيضاً كجهة استئناف في القضايا المُخولة له بمُوجب نصُوص خاصة" [932].

تأسيسا لما سبق ذكره، يحبّذ لو استحدث المُشرع الجزائري محكمة استئناف إدارية تختص بالفصل في المنازعات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية الإدارية والهيئات العُمومية الوطنية، والمُنظمات المهنية الوطنية تحقيقا لمبدأ التقاضي على درجتين حتى تُكرّس مبادئ العدالة والإنصاف، فلا يُعقل أن يختص مجلس الدّولة بالاستئناف في أحكام المحاكم الإدارية للقرارات الصّادرة عن السُّلطة الإدارية اللاّمركزية، ويُخل بمبدأ التّقاضي على درجتين باختصاصه كدرجة أولى وأخيرة عن القرارات الصّادرة عن السُّلطة الإدارية المركزية والهيئات العُمومية الوطنية، والمُنظمات المهنية الوطنية.

علاوة على ذلك يختص مجلس الدّولة كجهة نقض، حيث أقرت المادة 11 بمُوجب التّعديل الوارد في القانون 13/11، على أن:" **يختص مجلس الدّولة بالنّظر في الطُّعون بالنّقض في الأحكام الصّادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية، ويختص أيضاً بالنّظر في الطُّعون بالنّقض المُخولة له بمُوجب نصُوص خاصة"** [933].

إلاّ أنّ الواقع العملي أثبت أنّ مجلس الدّولة لا يقبل الطّعن بالنّقض، ممّا يُثير تناقضاً بين النّصوص النّظرية التي تُخوّل حق الطّعن بالنّقض والتّطبيق العملي لمجلس الدولة الذي يفوت فرصة على المُتقاضي لقبُول الطّعن بالنّقض، وتأكيدا لذلك ذهب مجلس الدولة إلى أنّه:" من غير المعقول ومن غير المنطقي أن يقُوم مجلس الدّولة بالفصل بالطّعن بالنّقض المرفوع أمامه ضد قرار صادر عنه، ذلك أنّ المُقرر قانوناً أنّ الطّعن بالنّقض يكون أمام جهة قضائية تعلو الجهة التي أصدرت القرار محل الطّعن، بينما يُمكن أن يتم الطّعن فيه أمامه سواء بطريق التماس إعادة النّظر، أو اعتراض الغير الخارج عن الخُصومة، أو بتصحيح خطأ

---

[932] – المادة 9، المادة 10، من القانون العضوي رقم 13/11، المؤرخ في 26 جويلية 2011، المعدل والمتمم للقانون العضوي رقم 01/98، مؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر عدد 43، بتاريخ 3 أوت 2011.

[933] – المادة 11، من القانون السّالف ذكره.

مادي..."[934]، كما ذهب مجلس الدولة الجزائري في أحدث مبادئه:" لئن كان مجلس الدّولة مُختص كقاضي نقض بالفصل في الطُّعون بالنّقض المرفوعة حسب المادة 11 من القانون العضوي 01/98، المُعدل والمُتمم المُتعلق باختصاصاته وتنظيمه وعمله والمادة 903 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ضد الأحكام الصّادرة نهائياً عن المحاكم الإدارية ومجلس المُحاسبة والقرارات الصّادرة عن بعض الجهات المُتخصصة المفتوح ضدّها الطّعن بالنّقض أمامه بمُوجب نصوص خاصة، فإن القرارات الصّادرة عنه كجهة عليا للقضاء الإداري وجهة الاستئناف الوحيدة المُقومة لأعمال جميع المحاكم الإدارية موضوعاً وقانوناً تكتسي طابع نهائي مُطلق لا يجُوز الطّعن فيها عن طريق النّقض"[935] .

الفرع الثّاني

إجراءات رفع الدّعوى وإعلانها

لا تنعقد الخُصومة بين الأطراف في دعوى الإلغاء، إلاّ بإيداع عريضة لدى كتابة الضّبط بالجهة القضائية المُختصة (أمام المحكمة الإدارية، أو مجلس الدّولة)[936]، حيث يتم رفع الدّعوى بمُحام وُجوبي أمام الجهة القضائية[937]، على أن تُعفى كُل من الدّولة والأشخاص المعنوية المُتمثلة في الدّولة، أو الولاية، أو البلدية، أو إحدى المؤسّسات العُمومية ذات الصبغة الإدارية من التّمثيل الوجوبي بمُحام[938].

تبعاً لذلك يستدعي أن تشتمل عريضة افتتاح الدّعوى على البيانات الشّكلية والموضوعية التي يقتضي توافرها، كتبيان أسماء الأطراف أي الموظّف العمومي والجهة الإدارية مُصدرة قرار التسريح محل الطّعن، وبيان موقف كُل من الإدارة والموظّف (المُدّعي والمُدّعي

---

[934] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 007304، بتاريخ 2002/09/23، المشار إليه لدى، بعلي محمد الصغير، مجلس الدولة، مرجع سابق، ص 166.

[935] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 072652، بتاريخ 2012/07/19، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص 172.

[936] – المادة 815، المادة 904، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[937] – المادة 826، المادة 905، من القانون السّالف ذكره.

[938] – المادة 827، المادة 905، من القانون السّالف ذكره.

عليه)، والوقائع والطّلبات والوسائل التي تؤسّس الدعوى[939]، كما يجُوز للمُدّعي أن يقُوم بتصحيح العريضة من خلال إيداع مذكرة إضافية خلال أجل رفع الدّعوى[940]، حيث تُودع العريضة التّصحيحية مع نُسخة منها بملف القضية[941]، ويُخوّل أن يُرفق الخُصوم مُستندات تدعم عرائضهم ومُذكراتهم، بشرط أن يتم إعداد جرد مُفصل عنها في نفس الوقت ما لم يُوجد مانع يحول دون ذلك بسبب عددها أو حجمها أو خصائصها، وفي جميع الأحوال يُؤشر أمين الضّبط على الجرد[942].

فضلاً على ذلك يجب أن يرفق مع العريضة الرّامية إلى إلغاء أو تفسير أو تقدير مدى مشروعية القرار الإداري تحت طائلة عدم قبول القرار الإداري المطعون فيه، ما لم يُوجد مانع مُبرر، وإذا ثبت أنّ هذا المانع يعُود إلى امتناع الإدارة من تمكين المُدّعي من القرار المطعون فيه، أمرها القاضي المُقرر بتقديمه في أوّل جلسة ويستخلص النتائج القانونية المُترتبة عن هذا الامتناع[943].

جدير بالذّكر أنّ إجراءات وقف تنفيذ القرار الصّادر عن الإدارة بتسريح الموظّف لا يُمكن أن يتحقق في دعوى الإلغاء المرفوعة أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة، ما لم يقدم الموظّف المعني طلباً بوقف تنفيذ القرار الإداري المُتضمن التّسريح في دعوى مُستقلة، وهذا ما أكّدته المادة 833، من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري، حيث نصّت على أن:" **لا تُوقف الدّعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية تنفيذ القرار الإداري المُتنازع فيه ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، غير أنّه يُمكن للمحكمة الإدارية أن تحكم بناء على طلب الطرف المعني بوقف القرار الإداري، وذلك بمُوجب أمر مُسبب عن طريق دعوى مُستقلة مُوازية للموضوع**"[944].

---

[939] – المادة 816، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[940] – المادة 817، من القانون السّالف ذكره.

[941] – المادة 818، من القانون السّالف ذكره.

[942] – المادة 820، من القانون السّالف ذكره.

[943] – المادة 819، من القانون السّالف ذكره.

[944] – المادة 833، من القانون السّالف ذكره.

أمّا بالنّسبة للإجراء الإعلان فيتم التّبليغ الرّسمي لعريضة افتتاح الدّعوى عن طريق مُحضر قضائي، ويتم تبليغ المُذكرات ومُذكرات الرّد مع الوثائق المرفقة بها إلى الخُصوم عن طريق أمانة الضّبط تحت إشراف القاضي المُقرر[945]، ويُخوّل للقاضي الإداري خلال مرحلة التّحقيق الاتّصال بالإدارة العُمومية، حيث يُمكنه أن يطلب من الإدارة ويأمرها بتقديم المُستندات التي يراها لازمة للتّحقيق في القضية رغم بعض القُيود والصُّعوبات التي قد تحد من ذلك في حالة الأسرار المهنية[946].

استناداً على ذلك تُبلغ كُل الإجراءات المُتّخذة وتدابير التّحقيق إلى الخُصوم برسالة مُضمنة مع الإشعار بالاستلام، أو عن طريق مُحضر قضائي عند الاقتضاء، ويتم أيضاً تبليغ طلبات التّسوية و الإعذارات وأوامر الاختتام وتاريخ الجلسة بنفس الأشكال، على أنّ تبليغ العرائض والمُذكرات يجب أن يتم في الأجل المُشار إليه في تبليغ العرائض والمُذكرات والمُحدّد من طرف القاضي لتقديم مُذكرات الرّد، باعتبار أنّ مُخالفة هذا الأجل يُمكن أن يُؤدي إلى اختتام التّحقيق دون إشعار مُسبق[947].

عموماً يُحدّد رئيس تشكيلة الحُكم جدول كُل جلسة أمام المحكمة الإدارية ويُبلغ إلى مُحافظ الدّولة[948]، على أن يُخطر جميع الخُصوم بتاريخ الجلسة الذي يُنادى فيه على القضية، ويتم الإخطار من طرف أمانة الضّبط عشرة أيام على الأقل قبل تاريخ الجلسة، وفي حالة الاستعجال يجُوز تقليص هذا الأجل إلى يومين بأمر من رئيس تشكيلة الحُكم[949].

بالتّالي فإنّ الإجراءات التي تضمنها قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري في رفع الدّعوى والاتّصال بها، قد يترتّب عليها عدم قبول الدّعوى بمُخالفة النّصوص القانونية التي أقرها المُشرع في القانون السّالف ذكره، لاسيما أنّ عدم تحديد البيانات الشّكلية والموضوعية واتّخاذ الإجراءات اللاّزمة لذلك يُؤدي إلى رفض قبول الدّعوى، كما أنّ إعلان أطراف

---

[945] – المادة 838، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[946] – بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 131.

[947] –المادة 840، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[948] – المادة 874، من القانون السّالف ذكره.

[949] – المادة 876، من القانون السّالف ذكره.

الخُصومة وفقاً للطريقة القانونية السّليمة يكتسي أهمية بالغة، ويتّسم بدور بارز للفصل في الدّعوى[950]، لذلك لا يُمكن بأي حال من الأحوال مُخالفة القواعد الإجرائية التي تضمنها قانون الإجراءات المدنية والإدارية لأنّ مُخالفتها ستؤدي إلى عدم قبول الدّعوى للفصل فيها.

الفرع الثّالث

سُلطة القاضي الإداري للفصل في الدّعوى

يرتبط الفصل في الدّعوى ارتباطاً وطيداً بطلبات الخُصوم ودُفوعهم والتّحقيق الذي يسري خلال مراحل الدّعوى، لذا يختلف الحُكم الصّادر عن الجهة القضائية الإدارية بحسب ما تضمنته طلبات الخُصوم في الدّعوى المعروضة على القاضي الإداري، من ثمّ يتطلب على على هذا الأخير أن يُراعي ما نص عليه القانون لفحص الدّعوى المعروضة عليه[951].

تبعاً لذلك اتّجه المُشرع الجزائري في إطار دعوى الإلغاء، إلى تحديد نطاق سُلطة القاضي الإداري، حيث لا تخرج سُلطته عن إلغاء القرارات الإدارية، وفحص مشروعيتها، وتفسيرها عند الاقتضاء[952]، من ثمّ إذا استوفت الدّعوى المُقدمة للجهة القضائية الإدارية المُختصة الشّروط الشّكلية والموضوعية للفصل فيها، فإن مُشتملات الحُكم الصّادر عن الجهة القضائية الإدارية لا تخرج عن الاحتمالات التالية: رفض الدّعوى **(أولا)**، قبول الحُكم بالإلغاء **(ثانيا)**، وقد يتم وقف تنفيذ قرار التّسريح بطلب من المُدّعي عند الاقتضاء **(ثالثا)**، وهو ما سيتم تفصيله على النّحو الآتي:

أولا- رفض الدّعوى

يُعتبر الحُكم القضائي القاضي برفض الدّعوى من طرف الجهة القضائية الإدارية مُلزماً لأطراف الدّعوى فقط، باعتباره حائزاً على الحُجية النّسبية للشيء المقضي فيه، من ثمّ لا يُمكن رفع الدّعوى مُجدداً للنّظر فيها إذا سبق الفصل فيها من طرف القاضي الإداري، إلاّ أنّه

---

[950] – بوبشير محند أمقران،" إجراءات للتقاضي أو إجراءات لعرقلة التقاضي،" المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 2، تيزي وزو، 2010، ص 18.

[951] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 203.

[952] – المادة 801، المادة 901، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

يُمكن رفع الدّعوى من خُصوم أو أطراف لم يُسبق لهم أن قاموا برفع الدّعوى من قبل، لذلك فإنّ أثر الرّفض الصّادر في الحُكم القضائي يحُوز حُجية نسبية على أطراف الدّعوى دون غيرهم[953].

تأسيساً على ذلك لا يُمكن للقاضي الإداري أن يفصل في دعوى الإلغاء، إلاّ بتوافر الشّروط الشّكلية المُقررة قانوناً للفصل في الدّعوى، بالتّالي إذا تخلف شرط من الشُّروط الشّكلية كالمصلحة، أو الأهلية، أو الصّفة، أو توقيع المحامي على العريضة، فإنّ القاضي الإداري يتّجه مُباشرة إلى رفض الدّعوى شكلاً دون أن يتطرق لموضوع الدّعوى[954]، على أن يكون الحُكم الصّادر عن الجهة القضائية الإدارية (المحاكم الإدارية، أو مجلس الدّولة) مُسبباً تسبيباً كافياً[955]، حيث يقعُ على عاتق القاضي الإداري أن يُسبب الحُكم برفض الدّعوى وذلك من خلال تحديد الأسُس التي أدّت إلى رفض الدّعوى، وهو ما يتّضح في الأسانيد القانونية التي بنت عليها الجهة القضائية الإدارية حُكمها[956].

أمّا بالنّسبة لرفض الدّعوى من ناحية الموضوع، فلابد للقاضي الإداري أن يتّجه إلى تحديد الأوجه التي استند إليها في سياق رفض الدّعوى موضوعاً على أن يكون الحُكم مُسبباً من خلال عدم التّأسيس القانوني في طلبات المُدّعي ودُفوعه، وفي مُطلق الأحوال فإنّ القاضي لا يلتزم بالرّد على الوسائل غير المُنتجة في الدّعوى، ولا تلك الوسائل التي تمّ التّنازل عنها من طرف المُدّعي، كما أنّه لا يفرض على القاضي أن يقوم بالرّد على الأوجه المُثارة من طرف الخُصوم إذا رأى بأنّها غير مؤسّسة[957]، بالتّالي يُستخلص بأنّ الرّفض من طرف القاضي الإداري قد يكون شكلاً أو موضوعاً، حيث تُرفض شكلاً بناء على عدم توافر

---

[953] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 209.

[954] – المرجع نفسه، ص 207.

[955] – أنظر المواد، 277، 888، 916، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[956] – بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 347.

[957] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 208.

شُروط الدّعوى التي تمّ تناولها سالفاً، وقد تُرفض موضوعاً بناء على عدم توافر الأسُس القانونية التي تُبين أوجه الإلغاء، على أن يلتزم القاضي الإداري بتسبيب ذلك في الحُكم.

ثانيا- الحُكم بإلغاء قرار التسريح

لكفالة تطبيق مبدأ المشروعية يُخوّل للقاضي الإداري فحص مشروعية القرارات الانفرادية المُتّخذة من طرف الإدارة وإلغائها عند الاقتضاء، ممّا يُؤدي إلى إنهاء القرار محل الخُصومة وإصلاح النّزاع[958]، من خلال التزام الإدارة بإدماج الموظّف العمومي المعني بحُكم الإلغاء في رُتبته ودرجته الأصلية التي كان فيها أو في رُتبة مُعادلة لها[959].

بالتّالي يستدعي على القاضي الإداري أن يصدر حُكمه بالإلغاء تُجاه قرار التسريح الذي أصدرته الإدارة إذا كان مُخالفاً لمبدأ المشروعية، حيث يؤسّس حُكمه بناء على الوسائل المُثارة من طرف المُدّعي، أو على وسيلة من الوسائل المُثارة من تلقاء نفسه باعتبارها مُتعلقة بالنّظام العام ولا يُمكن مُخالفتها.

تبعاً لذلك لا يُمكن للقاضي الإداري أن يُلغي القرار كلياً إذا طلب المُدّعي إبطال جُزء من القرار الصّادر عن الإدارة، حيث لا يملك الخُروج عن نطاق طلبات الخُصوم في الدّعوى المعروضة عليه[960]، أمّا إذا طلب المُدّعي'الموظّف' إلغاء القرار الإداري كلياً Annulation total، وتوافرت أوجه الإلغاء فيُخوّل للقاضي الإداري إلغاءه كُلياً.

فضلاً على ذلك قد يتّجه القاضي الإداري إلى الحُكم بالإلغاء الجُزئي Annulation partielle، إذا كان الحُكم قابلاً للإلغاء الجزئي، لأنّه قد يستحيل أحياناً الحُكم بذلك نتيجة لارتباط أجزاء الحُكم المطعون فيه ارتباطاً لا يقبل الفصل بين الجُزء المطلوب إلغاءه، لذا

---

[958] -ABERKANE Farida, " Le role des juridictions administratives dans le fonctinnement de la democrate", Revue du Conseil d'Etat, N° 4, Alger, 2003, p 11.
- KHOROGHLI Mokdad, " Le contrôle juridictionnel exercé par les juridictions administratives sur l'action de l'administration", Revue du Conseil d'Etat, N° 3, Alger, 2003, p 13.

[959] -ROUQUETTE Remi, Petit traité du droit administratif, 3ème édition, Dalloz, Paris, 2008, p 503.

[960] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 209.

حتّى إذا أراد المُدّعي أن يُلغي القرار كُلياً وتبين للقاضي أن يُلغي جُزءاً منه، فلابد أن يكون الإلغاء الجُزئي مُمكناً ومُتاحاً للقاضي الإداري حتّى يصدر حُكمه بذلك.[961]

تأسيساً على ذلك جسّد مجلس الدّولة الجزائري حُكمه بالإلغاء الجزئي في أحكامه القضائية، حيث اتّجه إلى أنّ:" ...القرار المطعون فيه يُعتبر غير مشروع ويتعين إبطاله بناء على عدم احترام حق الدّفاع، لذا فإنّ قرارها يُعتبر باطل وأنّه ما بُني على باطل فهو باطل، غير أنّ الأجور المُطالب بها غير مؤسّسة لكون أنّ المُستأنف لم يُؤد أيّة خدمة للمُستأنف عليه خلال الفترة المُطالب بها الأجور، وطبقاً للأحكام المادة 16 من المرسوم 59/85، فإنّه لا يستحق هذه الأجور"[962]، من ثمّ يتّضح الإلغاء الجُزئي للقرار المطلوب إلغاءه، حيث ألغى القاضي الإداري قرار التّسريح دون دفع الأجُور المُطالب بها من طرف الموظّف العمومي.

تبعاً لذلك أوضحت المحكمة الإدارية العليا بمصر أنّ: "مدى الإلغاء يختلف بحسب الأحوال، فقد يكون شاملاً لجميع أجزاء القرار، وهذا هو الإلغاء الكامل، وقد يقتصر على جُزء منه دون باقيه، وهذا هو الإلغاء الجُزئي، كأن يُجري الحُكم بإلغاء القرار فيما تضمنه من تخطي المُدّعي في التّرقية... وغني عن البيان أنّ مدى الإلغاء أمر يُحدّد بطلبات الخُصوم، وما تنتهي إليه المحكمة في قضائها"[963].

علاوة على ذلك يُمكن أن يتصادف طلب إلغاء قرار التّسريح بطلب التّعويض، بالتّالي إذا أصدر القاضي الإداري حُكم الإلغاء فهذا لا يعني أن يتضمن التّعويض المطلوب في الدّعوى، وقد ذهب مجلس الدّولة الجزائري في هذا الصّدد إلى أنّه:" ... لا يحق للمُستأنف بعد إعادة إدماج المُستأنف عليه أن يُسرحه من جديد على أساس إرسالية من مُديرية الوظيف العُمومي مُتجاهلاً الضّمانات التأديبية التي يتمتع بها الموظّف، حيث أن قضاة الدّرجة الأولى قد أصابوا لما حكموا بإعادة إدماج المُستأنف عليه ولكن للأسباب المشروحة أعلاه، حيث أنّ

---

[961] – عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 701.

[962] - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 38361، بتاريخ 2008/01/16، " قضية س.ز، ضد القطاع الصحي لتقصراين"، (قرار غير منشور).

[963] – حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، رقم 214، جلسة 15 نوفمبر 1958، المشار إليها لدى، عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 701.

المُستأنف عليه لم يلحق به أي ضرر، ومن ثمّة يجب حذف التّعويض الممنوح له بغير حق..."[964]، كما يملك القاضي الإداري أن يصدر حُكم الإلغاء يتضمن التّعويض المُطالب به في الدّعوى وهذا ما جسّده أيضاً مجلس الدّولة الجزائري[965].

لذلك يملك القاضي الإداري أن يحكم بالإلغاء الكُلي أو الجُزئي إذا توافرت الأسانيد القانونية التي تُبين أوجه بالإلغاء، كما قد يشتمل الحُكم على قبول التّعويض أو رفضه، بالتّالي فالسُّلطة التّقديرية ترجع للقاضي الإداري تبعاً لوقائع القضية المطروحة أمامه، على أن يقوم بتسبيب الحُكم وفقاً لطلبات الخُصوم المُحدّدة في الدّعوى.

ثالثا- وقف تنفيذ قرار التسريح

منح المُشرع الجزائري للمحاكم الإدارية ومجلس الدّولة سُلطة النّظر في طلب وقف تنفيذ قرار التسريح، كما يختص مجلس الدّولة في استئناف أوامر وقف التّنفيذ الصّادرة عن المحاكم الإدارية، من ثمّ يقتضي تقديم طلبات وقف تنفيذ قرار التسريح بمُوجب عريضة مُستقلة، إمّا أمام قاضي الموضوع الذي قُدّم أمامه الطّعن بالإلغاء، أو تُقدم العريضة المُتضمنة طلب وقف تنفيذ قرار التّسريح أمام قاضي الاستعجال الذي يختص بوقف تنفيذ القرار إذا توافرت أحوال الاستعجال[966].

---

[964] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 054548، بتاريخ 2010/03/11، " قضية جامعة حسيبة بن بوعلي، ضد السيد ج. ن ومن معه"، (قرار غير منشور).

[965] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 1138، بتاريخ 2010/12/23، " قضية ب.م، ضد والي ولاية تيزي وزو ومن معه"، (قرار غير منشور)، والذي أقر في موضوعه أن:" القرار المطعون فيه مشوب بعيب انعدام التّسبيب وتجاوز السُّلطة، ومُخالفة القانون ممّا يتعين إلغاءه وإلزام المُستأنف عليها مديرية التربية لولاية تيزي وزو بإعادة إدماج المُستأنف في منصب عمله الأصلي، حيث أنّ المُستأنف التمس تعويضاً يقدر ب 50 مليون سنتيم عن كافة الأضرار المُلحقة به، حيث أنّ المُستأنف لحقته أضرارا مادية ومعنوية نتيجة توقيفه وعزله عن العمل لمُدة أكثر من سنتين، ممّا يتعين إلزام المُستأنف عليها جبر هذه الأضرار، حيث أنّ المبلغ المُطالب به مُبالغ فيه ويتعين إنزاله إلى حدّه المعقول".

[966] – أنظر المواد 833، 834، 912، 919، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

– أوقارت بوعلام، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص ص 18–19.

استناداً إلى ذلك فإنّ شُروط طلب وقف تنفيذ قرارات التّسريح لا تخرج عن الشُّروط الآتي بيانها:

– لا تُوقف المحكمة الإدارية قرار التّسريح إلاّ بناء على طلب الطّرف المعني بوقف تنفيذ قرار التسريح[967].

– يسُوغ لمجلس الدّولة عند استئناف حُكم صادر من المحكمة الإدارية قضت برفض الطّعن لتجاوز السُّلطة في قرار التسريح، أن يأمر بوقف التّنفيذ بطلب من المُستأنف عندما يكون تنفيذ قرار التسريح المطعون فيه من شأنه إحداث عواقب يصعب تداركها، وعندما تبدو الأوجه المُثارة في العريضة من خلال ما توصل إليه التّحقيق جدّية، ومن شأنها تبرير إلغاء القرار الإداري المطعون فيه[968].

– لابد لقبُول وقف تنفيذ قرار التسريح أن يقترن برفع دعوى إلغاء أمام أحد الجهات القضائية الإدارية وهذا ما جسّده القضاء الإداري المُقارن[969].

– يقتضي أن يتوافر قرار التسريح على شرط الاستعجال الذي يفضي إلى تعذر تدارك النّتائج المُترتّبة على تنفيذ القرار.

– يتطلب استناد طالب الإلغاء إلى أسباب جدّية تبرز من خلال احتمال إلغاء قرار التسريح المطلوب وقف تنفيذه[970].

جدير بالذّكر أنّ سُلطة القاضي الإداري للفصل في طلب وقف التنفيذ هي سُلطة تقديرية بحتة، حيث يترك المجال له في تقدير وقف التّنفيذ من خلال الاستجابة بالقبُول أو الرّفض، وهذا ما يُستخلص من نص المادة 833 [971].

---

[967] – المادة 834، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[968] – المادة 912، من القانون السّالف ذكره.

[969] – المادة 2/834، من القانون السّالف ذكره.

– بعلي محمد الصغير، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 119.

[970] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 754.

[971] – نصت المادة 833، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره، على ما يلي:" يمكن للمحكمة الإدارية أن تأمر بناء على طلب الطرف المعني بوقف تنفيذ القرار الإداري".

عموماً فإنّ اتّجاه القاضي الإداري لرفض طلب وقف التّنفيذ لعدم توافر عُنصر الاستعجال لا يعني بأي حال من الأحوال رفض طلب الإلغاء، كما أنّ حُكمه بوقف التّنفيذ لا يعني الحُكم بإلغاء القرار الإداري، باعتبار أنّ سُلطة القاضي الإداري هي سُلطة تقديرية مُطلقة في مجال طلب وقف التّنفيذ[972]، بالتّالي يستطيع أن يحكم بوقف التّنفيذ ولا يُلغي قرار التسريح إذا لم تتوافر الأسانيد القانونية لذلك، كما يُمكن له أن لا يُوقف تنفيذ قرار التسريح ويُلغيه فيما بعد إذا توافرت أوجه الإلغاء.

المبحث الثّاني

ضمانات تنفيذ حُكم الإلغاء لقرار تسريح الموظّف العمومي

من البديهي أن تلتزم الإدارة العُمومية بتنفيذ حُكم الإلغاء الصّادر ضدّها في دعوى الإلغاء، باعتبار أنّ القُوة التّنفيذية للحُكم تستدعي في الأصل امتثال الإدارة لمُشتملات الحُكم، ممّا يعني أن تُباشر الإدارة بإلغاء قرار التّسريح الذي أصدرته تجُاه الموظّف العمومي وتُدمجه في منصبه الأصلي، ويترتّب على هذا الالتزام إزالة الآثار المُترتّبة على القرار الملغي وهدم الأعمال القانونية التي اعتمدتها عليه[973].

إلاّ أنّ تنفيذ حُكم الإلغاء قد لا يكون سهلاً في بعض الأحوال، إذ كثيرا ما تُصادفه صُعوبات كثيرة ومشاكل مُتعددة من النّاحية العملية بالنّظر إلى بعض الثّغرات القانونية التي تستغلها الإدارة بدافع تحقيق المصلحة العامة، لذا حاول المُشرع إضفاء العديد من الوسائل القانونية كضمانات في إطار تنفيذ حُكم الإلغاء لإدماج الموظّف العمومي.

كما قد يترتّب عن تنفيذ حُكم الإلغاء تعويض الموظّف العمومي بإقامة مسؤولية الإدارة عن قرار التّسريح الذي يتنافى ومبدأ المشروعية والأضرار التي أصابت الموظّف، ممّا يقتضي جبر الأضرار التي تسبّبت به الإدارة نظير قرار التسريح الصادر عنها، أو بسبب امتناعها عن تنفيذ الحُكم القضائي.

---

[972] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 261.

[973] – شرون حسينة، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص ص 35-36.

بالتّالي ضمانات تنفيذ حُكم الإلغاء تقتضي تبيان الوسائل المُتاحة لتنفيذ الحُكم القضائي بالإلغاء لإدماج الموظّف العمومي**(المطلب الأوّل)**، ثم إبراز مسؤولية الإدارة عن قرار التسريح**(المطلب الثّاني)**.

المطلب الأوّل

وسائل تنفيذ حُكم الإلغاء لإدماج الموظّف العمومي

لا تقتصرُ أهمية الحُكم بالإلغاء في إصداره فقط، بل في مدى فعالية الوسائل المُتّبعة لتنفيذه وإدماج الموظّف العمومي أو بما يُعرف بمُقتضيات التّنفيذ الجبري ضد الإدارة، لذا ساهمت التّشريعات المُقارنة في الاعتماد على العديد من الوسائل بُغية الحد من إعاقة القاضي الإداري في مُواجهة مُعضلة تنفيذ حُكم الإلغاء الصّادر ضد الإدارة، لاسيما تلك التي تتعلق بالمركز القانوني بالموظّف[974].

بناء على ذلك سيتم تبيان مدى فعالية الوسائل المُطبقة ضد الإدارة لتنفيذ حُكم الإلغاء وإدماج الموظّف العمومي والمُتمثلة في: دعوى إلغاء قرار الامتناع عن تنفيذ حُكم الإلغاء **(الفرع الأوّل)**، توجيه أوامر للإدارة**(الفرع الثّاني)**،المسؤولية الجزائية لامتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم القضائي**(الفرع الثّالث)**،الغرامة التّهديدية**(الفرع الرّابع)**.

الفرع الأوّل

دعوى إلغاء قرار الامتناع عن تنفيذ حُكم الإلغاء

عندما تمتنع الإدارة العُمومية عن تنفيذ الحُكم القضائي المُتضمن إلغاء القرار الإداري بالتسريح الصّادر ضد الموظّف العمومي، فيُخوّل لهذا الأخير أن يتقدم إلى رفع دعوى إلغاء جديدة ضد القرار المُخالف للحُكم القضائي ضماناً واحتراماً لحُجية الشّيء المقضي فيه، وهذا ما جسّده مجلس الدّولة الجزائري، حيث اتّجه إلى أنّه:" من المُقرر قانوناً أنّ القرارات التي تستهدف الوقوف ضد حُكم قضائي نهائي تمس بقُوة الشّيء المحكوم فيه، وتصير مشُوبة

[974] – أوفائدة إبراهيم، تنفيذ الحكم الإداري الصادر ضد الإدارة دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في الإدارة والمالية العامة، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1986، ص 199.

بعيب تجاوز السُّلطة وتستوجب البُطلان"[975]، كما أقرت أيضاً الغُرفة الإدارية على أنّ:" رفض الامتثال لمُقتضيات قرارات الغُرفة الإدارية للمجالس والمحكمة العليا الحائز على قُوة الشّيء المقضي فيه والذي يصدر عن سُلطة عُمومية، يُعد من جهة تجاوزاً للسُّلطة، ومن جهة أخرى عُنصراً مُنتجاً لمسؤولية السُّلطة العُمومية"[976].

بالتّالي يُمكن للموظّف العمومي أن يلجأ مُجدداً لرفع دعوى جديدة بإلغاء قرار الإدارة الذي يُخالف الحُكم القضائي، سواء كان قرار الإدارة إيجابياً بالتّعبير الصّريح عن موقفها برفض الاستجابة لحُكم الإلغاء، أو سلبياً يُستخلص من خلال الرّفض الضّمني للإدارة في الاستجابة لتنفيذ الحُكم القضائي.

وفقاً للقانون الفرنسي لا يُمكن اللّجوء إلى رفع دعوى إلغاء جديدة لمُخالفتها الحُكم القضائي المقضي بقُوة الشّيء المقضي فيه، إلاّ بعد استنفاذ إجراءات التّنفيذ، وفي حالة الرّفض الصّريح أو الضّمني، يُخوّل بعد فشل إجراءات التّنفيذ للحُكم القضائي المُباشر ضد الإدارة أن يرفع الموظّف العمومي دعوى إلغاء جديدة[977]، حيث يختص القاضي الإداري بضمان تنفيذ القرارات القضائية لأن القانون الصّادر في 16 جويلية 1980، وكذا الصّادر في 08 فيفري 1995، خوّله بأن يُصدر أوامر بتنفيذ القرارات القضائية[978].

تبعاً لذلك يقعُ على عاتق الإدارة المُستخدمة أن تقوم بتنفيذ حُكم الإلغاء كلياً غير جزئي، أو وفقاً لما تضمنه منطوق حُكم الإلغاء بدون أي تماطل أو تحايل في تنفيذه وذلك من خلال:

---

[975] – بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 387.

[976] – قرار الغرفة الإدارية رقم 115284، بتاريخ 1997/04/13، " قضية ب. م، ضد بلدية الأغواط"، المشار إليه لدى، بعلي محمد الصغير، دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 276.

[977] – عصمت عبد الله الشيخ، الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص ص 111–112.

[978] -CHAUVIN Patrick, La responsabilité des personnes publiques du fait de l'inexécution des décisions de justice, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit-économie-sciences sociales, Université Panthéon-Assas, Paris 2, 1999, p p 214-215.

-Loi n° 80/539, du 16 juillet 1980, relative aux astreintes prononcées en matiere administrative et a l'exucution des jugements par des personnes morales de droit public, publiée sur le site: www.legifrance.gouv.fr

-Loi n° 95/125, du 8 février 1995, relative a l'organisation des juridictions et a la procedure civile, pénale et administrative, publiée sur le site: www.legifrance.gouv.fr

– التزام الإدارة بإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل اتّخاذ القرار الملغي.

– الامتناع عن اتّخاذ أي إجراء يُعرقل تنفيذ حُكم الإلغاء[979].

إلاّ أنّه في حالة رفض تنفيذ القرارات القضائية الصّادرة ضد الإدارة يُوجد طريقين يُمكن أن يلجأ إليهم الموظّف العمومي المعني بالأمر:

الطّريقة الأولى: الطّعن لتجاوز السُّلطة ضد قرارات رفض تنفيذ القرارات الصّادرة عن المحاكم القضائية التي تحُوز حُجية الشّيء المقضي فيه، حيثُ يلتمس فيها المعني بالأمر إلغاء قرار الجهة الإدارية الذي خالف تنفيذ القرار القضائي[980]، وتجسيداً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي على أنّ قرار المُحافظ قد شكّل عقبة في تنفيذ القرار القضائي، من ثمّ فهو مُتّسم بتجاوز السُّلطة[981]، كما اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي على أنّه:" يُعتبر في حُكم القرارات الإدارية رفض السُّلطات الإدارية أو امتناعها عن اتّخاذ قرار كان من الواجب عليها اتّخاذه وفقاً للقوانين واللّوائح"[982].

الطّريقة الثّانية: يُمكن رفع دعوى المسؤولية الإدارية للتّعويض وجبر الضّرر الذي أحدثه خطأ الإدارة بمُمارستها امتيازات السُّلطة العامة، وذلك من خلال رفض تنفيذ القرارات القضائية[983].

تأسيساً على ذلك تتمثل أهم مظاهر الامتناع عن تطبيق حُكم الإلغاء، والتي تُعتبر انحرافاً في استخدام السُّلطة ما يلي:

– التّماطل في التّنفيذ: قد تتذرع الإدارة بصُعوبة إعادة الحال إلى ما كان عليه و تتماطل في تنفيذ الحُكم القضائي، لاسيما أنّها قد تُسبب تماطلها في جوانب الصُّعُوبات الإجرائية أو القانونية أو المادية، وهذا ممّا يُعتبر امتناعاً ضمنياً عن تنفيذ الحُكم.

---

979 –عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 704.

980 - CHAUVIN Patrick, OP.cit, p 223.

981 - C.E, 17/03/19111, Ibid, p 223.

982 – عزري الزين، "وسائل إجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام القضائية في التشريع الجزائري"، مجلة مجلس الدولة، العدد خاص، الجزائر، 2010، ص 32.

983 - CHAUVIN Patrick, OP.cit, p 223.

– عزري الزين، مرجع سابق، ص 33.

– التّنفيذ الجُزئي: يشمل مُبادرة الإدارة إلى تنفيذ حُكم الإلغاء في جزء منه، أي تنفيذاً ناقصاً، وذلك من خلال عدم ترتيب كافة الآثار القانونية التي يقتضي إعمالها كإدماج الموظّف الذي تمّ تسريحه في رُتبة أدنى من رُتبته الأصلية التي كان يشغلها قبل صُدور قرار التسريح.

– الامتناع التّام عن التّنفيذ: قد تتّجه الإدارة إلى عدم تطبيق الحُكم القضائي، وفي أغلب الأحيان ما تكون حُجتها هي مُراعاة المصلحة العامة كرفض حُكم الإلغاء المُتضمن إعادة الموظّف للخدمة بعد ما تمّ إلغاء قرار تسريحه[984].

عموماً حتّى إن تعدّدت مظاهر الامتناع التي يُمكن أن تُمارسها الإدارة في الالتزام بالحُكم القضائي المُتضمن إلغاء قرار الإدارة، فإنّه يُخوّل بعد ذلك للموظّف أن يتأسّس في دعوى إلغاء قرار الامتناع عن تنفيذ حُكم الإلغاء، باستثناء إذا كان تنفيذ حُكم الإلغاء غير مُمكناً قانوناً ففي هذه الوضعية لا تُنسب المُخالفة للإدارة في الامتناع عن التّنفيذ، ومن أمثلة ذلك كاستحالة إدماج الموظّف العمومي المُسرح لحل المؤسّسة العُمومية، أو إلغاء الوظيفة، وفيما عدا ذلك لا يُمكن للإدارة أن تحتج باستحالة تنفيذ حُكم الإلغاء[985].

بمُقتضى ذلك يتم رفع دعوى الإلغاء الجديدة من الموظّف العمومي أمام الجهة القضائية الإدارية المُختصة (المحكمة الإدارية، مجلس الدّولة)، حيث يُخاصم الموظّف القرار الإداري غير المشروع بُغية ردّه إلى حُكم القانون الصّحيح وتكريساً لمبدأ المشروعية، باعتبار أنّها الوسيلة القضائية المُكرسة لحماية حُقوق الموظّف وإثارة أوجه الإلغاء الجديدة التي قد تُصيب القرار الإداري وتجعله غير مشروع، ممّا يُفضي ذلك إلى الحُكم بإلغائه[986].

تبعاً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي في قضية Bréart boisanger، وقد كان مُقتضى الحُكم أن يتم إعادة المحكوم له إلى وظيفته الأصلية كمُدير للكوميديا الفرنسية، غير أنّ

---

[984] – دايم بلقاسم، " مدى فعالية تعدد الجزاءات في إلزام الإدارة بتنفيذ أحكام الإلغاء الصادرة ضدها"، مجلة العلوم القانونية والإدارية والسياسية، العدد 10، تلمسان، 2010، ص 189.

[985] – المرجع نفسه، ص 190.

[986] – عصمت عبد الله الشيخ، مرجع سابق، ص ص 113–114.

الحُكومة أصدرت مرسوماً بتعديل قواعد التّعيين في هذه الوظيفة، ثمّ قراراً فردياً آخر بتعيين خلف له، لذلك أبطل القضاء هذا القرار لعيب الانحراف في استخدام السُّلطة[987].

بالتّالي يُخوّل للموظّف العمومي أن يُؤسّس دعواه على المُخالفة الموضوعية (المحل، الهدف، السّبب)، وكذلك المُخالفة الشّكلية (الاختصاص، الشّكل، والإجراءات)، حتّى يتفادى إصدار نفس القرار، لأنّه يتصور أن يكون القرار قد صدر بتنفيذ الحُكم القضائي جُزئياً أي غير كامل ويشُوبه عدم الاختصاص أو الشّكل...إلخ، من ثمّ يفصل القاضي الإداري في دعوى إلغاء القرار المُخالف للشّيء المقضي به، إمّا برفض الدّعوى إذا تحقق بمشروعية القرار، وإمّا بإلغاء القرار المطعون فيه إذا ثبت عدم مشروعيته، وفي كلتا الحالتين لابد للقاضي الإداري أن يُراعي الأساليب المُقنّعة التي تتّخذها الإدارة كذريعة لعدم تنفيذ حُكم الإلغاء[988].

استناداً إلى ذلك تُعتبر دعوى إلغاء قرار عدم تنفيذ الحُكم القضائي بمثابة حصن منيع يحدُّ من تعسّف الإدارة وخُروجها على مُقتضيات تطبيق مبدأ سيادة القانون.

الفرع الثّاني

توجيه أوامر للإدارة

يُواجه الموظّف العمومي العديد من العقبات والصُّعوبات في تنفيذ أحكام القضاء ضد الإدارة، لاسيما في ظل تمتع هذه الأخيرة بامتيازات السُّلطة العامة وتذرُّعها بتحقيق المصلحة العامة، لذا كان لابد من تزويد صلاحيات القاضي الإداري في الاستعانة بسُلطة الأمر والحُلول محل الإدارة بُغية تجسيد حق الموظّف العمومي بالإدماج في منصبه الوظيفي (توجيه أوامر للإدارة)[989].

---

[987] – نقلا عن عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص ص 237–238.

[988] – عصمت عبد الله الشيخ، مرجع سابق، ص ص 114–115.

[989] – كمون حسين، ظاهرة عدم تنفيذ الإدارة للأحكام القضائية الصادرة ضدها، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2009، ص 32.

لذلك سيتم تبيان مدى جواز إعطاء القاضي الإداري أوامر للإدارة**(أولا)**، مع تحديد سُلطته في توجيه أوامر للإدارة لتنفيذ أحكام القضاء **(ثانيا)**.

أولا- مدى جواز إعطاء القاضي الإداري أوامر للإدارة

بالرّغم من أنّ الدُّستور الجزائري مكّن القاضي الإداري من مُراقبة أعمال الإدارة، إلاّ أنّه قبل صُدور (ق إ ج م د)، لم يُخوّله سُلطة توجيه أوامر للإدارة إعمالاً بمبدأ الفصل بين السُّلطات[990]، وتأكيداً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري إلى أنّ:" أمر والي ميلة ومُدير الإصلاح الفلاحي، بإعادة إدماج المدعو بورطل رشيد في الوظيف العمومي، أو منحه مُستثمرة على سبيل الاستفادة الفردية، حيث لا يُمكن للقاضي الإداري أن يأمر الإدارة، وبالتّالي فإنّ قضاة الدّرجة الأولى كانوا على صواب عندما رفضوا الطّلب"[991].

تأسيساً على ذلك كان القاضي الإداري لا يستطيع أن يأمر الإدارة بفعل شيء أو الامتناع عن فعل شيء أو الحُلول محلها، حيث يقتصر دوره في فحص مشروعية القرار أو إلغاءه[992]، باعتباره مُختص في استعادة الحق بعد إلغاء القرار غير المشروع، وهذا ممّا يُؤثّر في تجسيد ضمانات الموظّف العمومي، لاسيما أنّ القاعدة القانونية تنص على أنّ الأحكام والقرارات القضائية الحائزة على قُوة الشّيء المقضي فيه واجبة التّنفيذ، من ثمّ تمّ انتقاد دور القاضي الإداري في موقفه السّلبي بالامتناع عن توجيه أوامر للإدارة خُصوصاً أنّ المُمارسة القاضية قد أُنيطت له في إطار تطبيق القانون[993].

ثانيا- سُلطة القاضي في توجيه أوامر للإدارة لتنفيذ أحكام القضاء

اتّجه المُشرع الفرنسي من خلال القانون الصّادر بتاريخ 1995/02/28، إلى تزويد صلاحيات القاضي الإداري، حيث أصبح بمُوجب هذا القانون يُلزم الإدارة على تنفيذ أحكامه

---

990 – بوبشير محند أمقران،" حدود الصلاحيات المستحدثة للقضاء الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 1، تيزي وزو، 2010، ص ص 38-39.

991 – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثالثة، فهرس 140، بتاريخ 1999/03/08، مشار إليه لدى، لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 86.

992 – بودريوة عبد الكريم، "مبدأ عدم جواز توجيه القاضي الإداري أوامر للإدارة تقليد أم تقييد"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 1، 2007، تيزي وزو، ص ص 44-45.

993 – سكاكني باية، مرجع سابق، ص ص 74-75.

من خلال سُلطة توجيه الأوامر الصّريحة إلى الإدارة بُغية تنفيذ أحكام القضاء وتحقيق ضمانات الأفراد على حد السّواء، كما فعّل المُشرع الفرنسي دور القاضي الإداري بصُدور قانون 2000/06/30، حيث توسّعت سُلطات هذا الأخير وأصبح القاضي الاستعجالي يُلزم الإدارة باتّخاذ التّدابير الإجرائية على وجه السُّرعة في الحالات الضّرورية التي تقتضي حماية حُقوق الأفراد، وهذا ممّا يُفعّل دور القاضي الإداري الفرنسي لتطبيق حُكم الإلغاء[994].

بالمُوازاة استحدث المُشرع الجزائري صلاحيات القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة وفقاً للقانون السّاري 09/08، المُتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث نص في هذا الصّدد على أنّه:" **عندما يتطلب الأمر أو الحُكم أو القرار، إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة، أو هيئة مُنازعتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتّخاذ تدابير تنفيذ مُعينة، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك في نفس الحُكم القضائي بالتّدبير المطلوب مع تحديد أجل للتّنفيذ عند الاقتضاء**"[995].

كما نص أيضاً المُشرع الجزائري على أنّه:" **عندما يتطلب الأمر أو الحُكم أو القرار، إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع مُنازعتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتّخاذ تدابير تنفيذ مُعينة لم يسبق أن أمرت بها بسبب عدم طلبها في الخُصومة السّابقة، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك بإصدار قرار إداري جديد في أجل مُحدد**"[996] من ثمّ إذا لم يُنفذ أمر أو حُكم أو قرار قضائي، ولم تُحدّد تدابير التّنفيذ، تقُوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك بتحديدها ويجُوز لها أن تُحدّد أجل التّنفيذ[997].

فضلاً على ذلك وسّع المُشرع الجزائري في سُلطات قاضي الاستعجال بمُوجب المادة 1/920، حيث منحه المُشرع عند الفصل بالإلغاء الجُزئي أو الكُلي للقرار الإداري إذا توافرت ظُروف الاستعجال أن يأمر بكُل التّدابير الضّرورية للمُحافظة على الحُقوق المُنتهكة من طرف الأشخاص المعنوية العامة، أو الهيئات التي تخضع في مُقاضاتها لاختصاص

---

[994] – كمون حسين، مرجع سابق، ص ص 50–51.

[995] – المادة 978، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[996] – المادة 979، من القانون السّالف ذكره.

[997] – المادة 981، من القانون السّالف ذكره.

الجهات القضائية الإدارية أثناء مُمارسة سُلطاتها متى كانت هذه الانتهاكات تُشكل مساساً خطيراً وغير مشروع بتلك الحُريات[998].

يتبين جلياً من خلال النّصُوص القانونية السّالف ذكرها أنّ المُشرع الجزائري وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري رقم 09/08، خوّل القاضي الإداري صلاحية توجيه أوامر للإدارة سواء تعلق الأمر في دعوى الموضوع أو في دعوى استعجالية، وهذا ما جسّده مجلس الدّولة الجزائري في تطبيقاته القضائية[999].

إلاّ أنّ الواقع العملي أثبت أنّ القانون رقم 09/08، مازال يكتنفه الغُموض واللّبس لتوجيه القاضي الإداري أوامر للإدارة في تطبيق الأحكام القضائية، لاسيما إذا تحججت الإدارة بدافع تنفيذ تعليمات الرّؤساء الإداريين أو تحقيق المصلحة العامة، فقد يتعذر على القاضي الإداري توجيه أوامر للإدارة أو تطبيقها، وهذا ما تمّ تجسيده في أحدث قرارات مجلس الدّولة الجزائري، حيث اتّجه على أنّ:"...امتناع المُستأنف عليها عن إعادة إدماج المُستأنف في عمله الأصلي مُبرر بالتّعليمة الصّادرة عن مُديرية الوظيف العمومي المؤرخة في 2006/04/15، تحت رقم 433/06، حيث تنص هذه التّعليمة على أنّه وطالما أنّ الجامعات ونظراً لطابعها الحسّاس، وكذا خُصوصيات هذا القطاع، فإنّها مُستثناة من هاته العملية (إدماج مُدير مكتبة بعد اعتقاله وتسريحه)، ولمّا كان مانع قانوني حالي دون تنفيذ الالتزام المُقرر عليه، فإنّ المرسوم المذكور أعلاه أعطى وسائل أُخرى للحفاظ على المركز القانوني...، حيث أنّ طلبه الحالي المُتعلق بإعادة الإدماج، ولذلك بالتّعويض غير مؤسّس

---

998 – المادة 1/920، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

– بوبشير محند أمقران،"حدود الصلاحيات المستحدثة للقضاء الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مرجع سابق، ص 41.

999 – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 059813، بتاريخ 2010/12/23، " قضية و.م، ضد والي ولاية تيزي وزو ومن معه"، (قرار غير منشور)، حيث جاء فيه مايلي: :" ...القرار المطعون فيه لم يُبين نوع الخطأ المهني المُرتكب ولم يصنفه في أي درجة من الدّرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 177 من الأمر 03/06، ..حيث أنّ القرار المطعون فيه مشُوب بعيب انعدام السّبب وتجاوز السُّلطة ومُخالفة القانون...، ممّا يتعين إلغاءه وإلزام المُستأنف عليها مُديرية التّربية لولاية تيزي وزو بإعادة إدماج المُستأنف في منصب عمله الأصلي...".

نظراً لأن إعادة إدماجه كرسها قرار اللجنة الولائية، إلاّ أنّ قطاع الجامعات يُعتبر مُستثني من هذه العملية"[1000].

بمُقتضى ما سبق ذكره يتّضح بأنّ الإدارة مازالت تستغل بعض الثّغرات والحيل في إطار تفادي توجيه الأوامر للإدارة من طرف القاضي الإداري، وهذا ممّا يُقلّل من الضّمانات القضائية المُتاحة للموظّف العمومي لتنفيذ حُكم الإلغاء.

الفرع الثّالث

المسؤولية الجزائية لامتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم القضائي

لقد تزايدت ظاهرة امتناع الإدارة عن تنفيذ الحُكم القضائي القاضي بإدماج الموظّف العمومي لاسيما في الحالات التي يستغل فيها الشّخص الإداري لنُفوذه في عرقلة مسار تطبيق العدالة من خلال امتناعه واتّخاذه للوسائل التي تحُول دون تنفيذ الأحكام القضائية الثّابتة في السّندات القضائية[1001]، وهو ما دفع بالمُشرع الجزائري إلى تجريم الامتناع عن تنفيذ الحُكم القضائي وإقامة المسؤولية الجزائية بمُوجب المادة 138 مُكرر من القانون 09/01، المؤرخ في 2001/06/06، المُعدل والمُتمم للأمر 156/66، المُتعلق بقانون العُقوبات، حيث نص على أنّ:" **كُل موظّف عمومي استعمل سُلطة وظيفته لوقف تنفيذ حُكم قضائي، أو امتنع، أو اعترض، أو عرقل عمداً التّنفيذ يُعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة مالية من 5000 دج إلى 50000 دج**"[1002]، بالتّالي اتّجه المُشرع الجزائري إلى تجسيد المسؤولية الجزائية تُجاه الموظّف العمومي الذي يُمثل الإدارة وارتكب مُخالفة عمدية تُؤدي إلى عرقلة أو رفض تنفيذ القرارات القضائية[1003].

[1000] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 052162، بتاريخ 2010/03/11، " قضية ش.أ، ضد جامعة محمد خيضر"، (قرار غير منشور).

[1001] – بوضياف عمار،" تنفيذ الأحكام القضائية في المادة الإدارية بين الإطار القانوني والاجتهاد القضائي"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 02، تبسة، سبتمبر 2007، ص 20.

[1002] – المادة 138 مكرر، من القانون رقم 09/01، المعدل والمتمم للأمر 156/66، المتضمن قانون العقوبات، السّالف ذكره.

[1003] -MOKHTARI Abdelhafid, "De quelques réflexions sur l'article 138 bis du code penal", Revue du Conseil d'Etat, N°2, Alger, 2002, p 23.

علاوة على ذلك أقر المُشرع الجزائري وفقاً لقانون مُكافحة الفساد 01/06، بإدراج جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية ضمن الجرائم الماسة بنزاهة الوظيفة العُمومية، فقد جاء في عنوان إساءة الوظيفة على أن:" **يُعاقب بالحبس من سنتين (2)، إلى عشر(10) سنوات، وبغرامة من 200.000دج، إلى 1000.000دج، كُل موظّف عمومي أساء استغلال وظائفه على نحو يخرق القوانين والتّنظيمات وذلك بغرض الحُصول على منافع غير مُستحقة لنفسه، أو لشخص أو كيان آخر**"[1004].

استناداً إلى ما سبق ذكره يُستخلص أنّ المُشرع الجزائري حصر الإطار القانوني لجريمة الامتناع عن تنفيذ الحُكم القضائي بإدماج الموظّف في ثلاثة عناصر:

- العُنصر الأوّل: عُنصر فاعل الجريمة وهو الموظّف العمومي.
- العُنصر الثّاني: استعمال سُلطة الموظّف العمومي بالاعتراض.
- العُنصر الثّالث: العرقلة العمدية لتنفيذ الحُكم القضائي.

بالتّالي يرتبط الرّكن المادي لجريمة امتناع الموظّف العمومي المُختص عمداً عن تنفيذ الأحكام القضائية بالسُّلوك المادي الذي يُفضي إلى اعتراضه، أو عرقلته لتنفيذ الحُكم القضائي، أمّا الرُّكن المعنوي لجريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية فيرتكز ارتكاز وطيداً على اتّجاه إرادة الموظّف المُختص الذي يُمثّل الإدارة لإحداث أمر يُعاقب عليه قانوناً وذلك بطريقة عمدية[1005].

غير أنّ الواقع العملي أبرز عدم جدوى إثبات جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية من طرف مُمثلي الإدارات العُمومية سواء على مُستوى الإدارات المركزية أو المحلية، ناهيك على أنّ القضاء الإداري لا يُمكنه التّدخل في التّسيير الإداري، وقد يتحجّج الموظّف العمومي بموقفه برفض تنفيذ الأحكام القضائية وعرقلتها بأسباب أجنبية خارج عن نطاق إرادة الموظّف العمومي (تحقيق المصلحة العامة للخدمة)[1006]، فضلاً على ذلك فإنّ قانون

[1004] – المادة 33، من القانون رقم 01/06، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، السّالف ذكره.

[1005] – عصمت عبد الله الشيخ، مرجع سابق، ص ص 143–144.

[1006] – بوبشير محند أمقران، "حدود الصلاحيات المستحدثة للقضاء الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مرجع سابق، ص 62.

العقوبات، قد نص في المادة 48 منه على أن:" **لا عُقوبة على من اضطرته إلى ارتكاب الجريمة قوة لا قبل له بدفعها**"[1007].

بمُقتضى ذلك يتّضح أنّ حالة الضّرورة المنصوص عليها في قانون العُقوبات قد تنفي الرُّكن المعنوي لهذه الجريمة، ممّا يجعل الموظّف العمومي يُفلت من المُساءلة الجزائية بدافع حالة الضّرورة وتحقيق المصلحة العامة، خُصوصاً أنّ هذا السّبب يسهل إثارته كستار من طرف الموظّف الذي يُمثل الإدارة ويُبرر فيه الامتناع عن تنفيذ الحُكم القضائي[1008].

كما أن تحجج الموظّف العمومي بأوامر وتعليمات الرّؤساء أو حتّى وزير القطاع، وأحياناً أخرى يكون بأمر من مُديرية الوظيف العمومي في إطار واجب الطّاعة الذي يقتضي إتّباعه، يُعتبر ضمن طيّات مُبررات الامتناع عن تنفيذ الحُكم القضائي إذ قد يبرر ذلك بتدخل الجهة الرّئاسية للجهة الإدارية، وهو ما يحُول دون إقامة المسؤولية الجزائية الشّخصية للموظّف العمومي المُمتنع عن تنفيذ الحُكم القضائي، لاسيما في ظل عدم توافر الأدلة التي قد تبيّن القصد المعنوي (الركن المعنوي)، واتّجاه نية الموظّف بإرادة فعلية إلى عدم تنفيذ الحُكم القضائي تحت قناع واجب الطّاعة واحترام القانون[1009]، وهذا ما يُستخلص من خلال أحكام القانون 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية السّاري، حيث أنّ المُشرع الجزائري أعطى الأولوية في إطار الوظيفة العمومية إلى الخُضوع لتعليمات وأوامر وتوصيات الرّؤساء الإداريين تحت لواء واجب الطّاعة[1010].

تطبيقاً لذلك رفض المدير العام للأمن الوطني تنفيذ القرار الصّادر ضد المُديرية العامة للأمن عن مجلس الدّولة في 2002/11/05، والقاضي بفصل أحد الضّباط مع التّعويض،

[1007] – المادة 48، من الأمر 156/66، المتضمن قانون العقوبات، السّالف ذكره.

[1008] – تياب نادية، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص 299.

[1009] – سكاكني باية، دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات السياسية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011، ص 262.

[1010] – اعتبرت المادة 3/180، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السّالف ذكره، أن رفض التّعليمات من طرف السُّلطة السُّلمية في إطار تأدية المهام دون مُبرر مقبول، هو خطأ جسيم من الدّرجة الثّالثة، وهو ما من شأنه أن يُعرقل تنفيذ الحُكم القضائي ويُبرأ الموظّف المُمتنع عن التنفيذ.

وعلى إثر ذلك رفع المعني شكوى لهذا الغرض لتفعيل المادة 138 مكرر من قانون العقوبات، إلاّ أنّ القضاء لم يفصل فيها، وكذا القرار الصّادر عن النّيابة العامة لمجلس قضاء تيزي وزو بالحفظ في شكوى مُقدّمة بناء على نص المادة 138 مُكرر ضد رئيس بلدية مشطراس التّابعة لولاية تيزي وزو حيث رفض هذا الأخير تنفيذ القرار القضائي[1011].

تأسيساً على ذلك يُستشف بأنّ الحل يرجع إلى احترام الموظّف العمومي إلى تطبيق القانون وعدم الخُروج على مُقتضيات العدالة في إطار سيادة القانون، كما يستوجب توفير التّدابير القانونية التي تُراعي جميع الفراغات التّشريعية التي تحمي تنفيذ الأحكام القضائية خُصوصاً تلك التي تتضمن في طيّاتها إدماج الموظّف العمومي باعتباره أحد ركائز الدّولة في إدارة مؤسّساتها.

بالمقابل خالف المُشرع الفرنسي موقف المُشرع الجزائري، حيث لم يعترف بنص صريح في إقامة المسؤولية الجزائية للموظّف المُمتنع عن تنفيذ الحُكم القضائي، وإنّما اكتفى بإقامة المسؤولية التأديبية، وإحالته إلى محكمة التأديب المالية في حالة ما إذا امتنع الموظّف المُختص عن تنفيذ الحُكم، أو حين يُؤدي امتناعه عن تنفيذ الحُكم بتوقيع الغرامة التهديدية على الإدارة العامة[1012].

إلاّ أنّ هناك نصُوص مُشابهة اتّجه إليها المُشرع الفرنسي في قانون العقوبات، حيث نصّت المادة 31 على أن:" **يتم العقاب بالغرامة كُل موظّف إداري يتعدّى على اختصاصات السُّلطة القضائية**"، وكذلك الأمر الصّادر في 23 ديسمبر 1985، الذي أقر على أن:" **يُعاقب بالحبس والغرامة كُل من يعمل على التّشكيك علناً بالأفعال أو الأقوال أو الكتابة في قرار أو حُكم قضائي في ظُروف من شأنها أن تمس بسُلطة القضاء واستقلاله**"[1013].

[1011] – نقلا عن يعيش تمام آمال، سلطات القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، تخصّص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012، ص ص 272-273.

[1012] – كمون حسين، مرجع سابق، ص 97.

[1013] – عصمت عبد الله الشيخ، مرجع سابق، ص 139.

أمّا موقف المُشرع المصري فكان مُماثلا لنظيره الجزائري، حيث نصّت المادة 123 من قانون العقوبات المعدل سنة 1952، على أن:" **يُعاقب بالحبس والعزل كُل موظّف عمومي استعمل سُلطة وظيفته في وقف تنفيذ الأوامر الصّادرة من الحُكومة، أو أحكام القوانين واللّوائح، أو تأخير تحصيل الأموال والرّسُوم، أو وقف تنفيذ حُكم أو أمر صادر من أيّة جهة مُختصة، كذلك يُعاقب بالحبس والعزل كُل موظّف عمومي امتنع عمداً عن تنفيذ حُكم ممّا ذكر بعد ثمانية أيام من إنذاره على يد مُحضر إذا كان تنفيذ الحُكم أو الأمر داخلاً في اختصاص الموظّف**"[1014].

كما نصّت أيضاً المادة 72 من الدّستور المصري لعام 1971، على أنّه:" **تصدر الأحكام وتُنفّذ باسم الشّعب ويكون الامتناع عن تنفيذها أو تعطيل تنفيذها من جانب الموظّفين العموميين المختصين، جريمة يُعاقب عليها القانون، وللمحكوم له في هذه الحالة رفع الدّعوى الجنائية مُباشرة إلى المحكمة المختصة**"[1015].

يتّضح أنّ موقف المُشرع المصري قد كان أكثر فعالية في تكريس المسؤولية الجزائية ضد الموظّف المُمتنع في تنفيذ الحُكم القضائي بالمُقارنة مع ما اتّجه إليه المُشرع الجزائري والفرنسي، لاسيما أنّ الدّستور المصري جسّد حق رفع الدّعوى الجزائية في حالة الامتناع عن تنفيذ الحُكم القضائي.

[1014] – عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 714.

[1015] – المرجع نفسه، ص ص 714–715.

الفرع الرّابع

الغرامة التهديدية

لم تستند الغرامة التهديدية في أوّل ظُهور لها على نص تشريعي سواء كان ذلك في فرنسا، أو الجزائري، أو مصر، حيث يعود الفضل في تجسيد الغرامة التهديدية لاجتهاد القضاء الإداري الفرنسي الذي كان يطلق عليها بمُصطلح **"التّعويضات"**، فإذا لم يلتزم المدين بتنفيذ التزامه خلال مُدّة مُعينة يكون مُلزم بدفع مبلغ من المال عن كُل تأخير إلى أن يقُوم بالتّنفيذ[1016].

قد اعترض القاضي الإداري الجزائري عن تطبيق الغرامة التهديدية تأسيساً على عدم جواز توجيه أوامر للإدارة، وإعمالاً بمبدأ الفصل بين السُّلطات[1017]، على الرّغم من أنّ قانون الإجراءات المدنية رقم 23/90، السّالف لم يتضمن في طيّاته ما يتعارض وسُلطة القاضي الإداري في تسليط الغرامة التهديدية على الإدارة[1018].

إلاّ أنّ المُشرع الجزائري عدل عن موقفه السّلبي تُجاه الغرامة التهديدية، وأقر صراحة بمُقتضى قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري رقم 09/08، بتسليط الغرامة التهديدية في إطار الأمر بتنفيذ الأحكام القضائية ضد الإدارة، حيث يستطيع القاضي الإداري في حالة عدم تنفيذ الحُكم القضائي، أن يأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها حتّى تلتزم الإدارة بالتّنفيذ[1019].

تكريساً لذلك نص المُشرع الجزائري على أنّه:" **يجُوز للجهة القضائية الإدارية المطلوب منها أمر بالتّنفيذ وفقاً للمادتين 978 و 979، أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها**"[1020].

[1016] – تياب نادية، مرجع سابق، ص 285.

[1017] – كمون حسين، مرجع سابق، ص 66.

[1018] – أنظر القانون رقم 23/90، المعدل والمتمم للأمر رقم 154/66، المتضمن قانون الإجراءات المدنية، السّالف ذكره.

[1019] – دايم بلقاسم، مرجع سابق، ص 192.

[1020] – المادة 980، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

وفي حالة عدم تنفيذ أمر أو حُكم أو قرار قضائي، ولم تُحدّد تدابير التّنفيذ، تقُوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك بتحديدها ويجُوز لها تحديد أجل التّنفيذ والأمر بغرامة تهديدية[1021]**، كما أنّه في حالة عدم التّنفيذ الكُلّي أو الجُزئي، أو في حالة التّأخير في التّنفيذ تقُوم الجهة القضائية الإدارية بتصفية الغرامة التّهديدية التي أمرت بها**[1022].

عُموماً تكون الغرامة التهديدية مُستقلة عن تعويض الضّرر[1023]، وهي مُحدّدة المُدّة (غرامة مُؤقتة)، والقاضي الإداري هو الذي يملك سُلطة تعديلها أو إلغاءها حين انتهاء الأجل المُحدّد لتنفيذ الحُكم بحسب الظُّروف والأحوال المُحيطة بالإدارة والصُّعوبات التي تكتنفها، كما يُمكن للقاضي الإداري أن يقوم بتصفيتها بعملية حسابية مُراعياً في ذلك مُدّة عدم التّنفيذ فقط، ناهيك على أنّه يُمكن أن يقوم بإلغائها في أحوال الحادث الفُجائي والقُوة القاهرة[1024].

جدير بالذّكر أنّ الغرامة التهديدية، قد تصدر في مرحلة سابقة على مرحلة التّنفيذ يتضمنها الحُكم الأصلي، وهذا ما جسّده المُشرع الجزائري في المادة 980 السّالفة الذّكر، كما قد تكون لاحقة على صُدور الحُكم الأصلي بناء على عدم تنفيذ أمر أو حُكم قضائي وفقاً لما أقرته المادة 981 السّالفة الذّكر[1025]، وفي هذا الصّدد قضى مجلس الدّولة في الموضوع إلى :" إلغاء القرار المُستأنف والفصل من جديد بإلزام بلدية فريحة بإتمام إجراءات تنفيذ قرار مجلس الدّولة الصّادر في 2007/09/26، في أجل ستّة أشهر ابتداء من تاريخ تبليغ هذا القرار وذلك تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 1000 دج عن كُل تأخير..." [1026].

غير أنّ موقف المُشرع الجزائري وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري لا يزال يكتنفه الغُموض خصوصاً أنّه أقر على أنّه:" **يجُوز للجهة القضائية تخفيض الغرامة**

[1021] – المادة 981، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[1022] – المادة 983، من القانون السّالف ذكره.

[1023] – المادة 982، من القانون السّالف ذكره.

[1024] – عدو عبد القادر، المرجع سابق، ص ص 228–229.

[1025] – المرجع نفسه، ص 229.

[1026] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 052240، بتاريخ 2010/05/27، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدّولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص 110.

التّهديدية أو إلغائها عند الضّرورة"[1027]، وهذا ممّا يُقلّل من تفعيل الغرامة التّهديدية على الصّعيد العملي لاسيما أنّ المُشرع الجزائري لم يُحدّد حالة الضّرورة على سبيل الحصر، من ثمّ يُمكن أن لا تلتزم الإدارة بالغرامة التّهديدية ويُعيد القاضي الإداري النّظر في إلغاءها، لذا حبّذا لو ألغى المُشرع الجزائري المادة 984 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بُغية تفعيل الغرامة التهديدية كوسيلة لتنفيذ الأحكام القضائية.

بالمُقابل طبّق المُشرع الفرنسي الغرامة التّهديدية، حيث نص وفقاً للمادة 2 من قانون يوليو1980 على أنّه: **"لمجلس الدّولة في حالة عدم تنفيذ حُكم محكمة إدارية أن يأمر ولو من تلقاء نفسه بتهديدات مالية ضد أشخاص القانون العام المعنوية لضمان تنفيذ هذا الحُكم"**،[1028] لذلك اتّجه مجلس الدّولة الفرنسي بتاريخ 17 ماي 1985 إلى أنّ:" ...المجلس البلدي لم يتّخذ حتّى تاريخ الحُكم الحالي الإجراءات اللاّزمة لضمان تنفيذ حُكم 01 فيفري 1977، وأنّه ثمّة محل بمُراعاة كُل ظُروف الواقعة للحُكم على البلدية إذا لم تُثبت قيامها بهذا التّنفيذ خلال فترة شهرين اعتباراً من إعلانها بالحُكم الحالي بتهديد مالي قدره 200 فرنك يومياً حتّى تاريخ قيامها بتنفيذ الحُكم السّابق ذكره..."[1029].

تبعاً لذلك يقُوم مجلس الدّولة الفرنسي بإبلاغ نُسخة الحُكم المُتضمنة هذه الغرامة، وكذلك الحُكم الصّادر بتنفيذها إلى المُدعي العام لدى مجلس التّأديب المالي للميزانية، وهذا حتّى يستطيع هذا الأخير أن يُوقع عُقوبات تأديبية ضد الموظّف المسؤول بالتّنفيذ في حالة عدم التزامه بذلك[1030].

علاوة على ذلك صدر القانون الفرنسي رقم 1995/125 في فيفري 1995، الذي اعترف لمحاكم القضاء الإداري بمجلس الدّولة، ومحاكم الاستئناف الإدارية، والمحاكم الإدارية بسُلطة توجيه أوامر للإدارة وفرض الغرامة التّهديدية، حيث تتّجه بمُوجب ذلك الجهة القضائية

[1027] – المادة 984، من القانون رقم 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السّالف ذكره.

[1028]-Loi n° 80/539, relative aux astreintes prononcées en matiere administrative et a l'exucution des jugements par des personnes morales de droit public, OP.cit.

[1029] – مارسولونغ، بروسبيرفيل، غي بريبان، بياردلقولفيه، برونوجينقوا، القرارات الكبرى في القضاء الإداري، ترجمة مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2009، ص 681.

[1030] – أوفائدة إبراهيم، مرجع سابق، ص 235.

المُختصة للحُكم بالغرامة التّهديدية سواء كان من تلقاء نفسها أو بطلب المحكوم له، ولها أن تحدّد مبلغ الغرامة ومُدّتها من خلال سُلطتها التّقديرية[1031].

أمّا موقف المُشرع المصري فكان مُخالفاً لموقف المُشرع الفرنسي والجزائري، حيث لم يتضمن حُلول إجرائية تتضمن تطبيق الغرامة التّهديدية لامتناع الإدارة عن التّنفيذ، باستثناء تجريم فعل الامتناع[1032]، وهو ما يُقلّل من تفعيل تنفيذ الأحكام القضائية ضد الإدارة.

المطلب الثّاني

المسؤولية الإدارية عن قرار التسريح

يُمكن أن تترتب مسؤولية الإدارة عن أعمالها وقراراتها القانونية تُجاه الموظّف العمومي إذا حادت عن مبدأ سيادة القانون أو امتنعت عن تنفيذ الحُكم القضائي الصّادر ضدها بإلغاء قرارها غير المشروع[1033]، من ثمّ إذا تحقّقت مسؤولية الإدارة فإنّ مآلها هو التّعويض النّاجم عن الضّرر الثّابت، باعتبار أنّ مُقتضيات مبادئ العدالة والإنصاف تستوجب أن يُعوض الموظّف العمومي عن أعمال الإدارة الغير مشروعة الصّادرة تُجاهه[1034].

بالتّالي تُعتبر دعوى التّعويض سبيل الموظّف العمومي لإقامة المسؤولية تُجاه الإدارة المستخدمة بُغية المُطالبة بالتّعويض وجبر الأضرار المُترتبة عن الأعمال الإدارية والقانونية، حيث يُقدر القاضي الإداري بمُوجب سُلطته التّقديرية الجزاء المُترتب على الإدارة نتيجة ثُبوت مسؤوليتها تُجاه الموظّف العمومي[1035].

تأسيساً على ذلك فإنّ الأمر يقتضي تحديد أساس مسؤولية الإدارة عن قرار التسريح **(الفرع الأوّل)**، والتّعويض كجزاء عن المسؤولية الإدارية**(الفرع الثّاني)**.

[1031]- Voir Loi N° 95/125, relative a l'organisation des juridictions et a la procedure civile, pénale et administrative, OP.cit.

– شرون حسينة، مرجع سابق، ص 41.

[1032] – شرون حسينة، المرجع نفسه، ص 43.

[1033] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 835.

[1034] – شرون حسينة، مرجع سابق، ص ص 174–175.

[1035] – بعلي محمد الصغير، المحاكم الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 95.

الفرع الأوّل

أساس المسؤولية الإدارية لقرار التسريح

تندرج مسؤولية الإدارة عن قرار تسريح الموظّف العمومي في إطار أعمالها غير التّعاقدية، حيث جسّد مجلس الدّولة الفرنسي حُكمه بالتّعويض نتيجة التّعسف في تسريح الموظّفين[1036]، من ثمّ تُؤسّس المسؤولية الإدارية إذا توافر رُكن الخطأ في عدم مشروعية قرار التسريح الصّادر تُجاه الموظّف العمومي**(أولا)**، ممّا يُؤدي بالقاضي الإداري إلى البحث عن رُكن الضّرر**(ثانيا)**، وعلاقة الضّرر بفعل السُّلطة التأديبية حتّى يصدر حُكمه بالتّعويض ضدّها**(ثالثا)**.

أولا- رُكن الخطأ في مسؤولية السُّلطة التأديبية

يُعتبر الخطأ الرُّكن الأساسي والجوهري في إقامة المسؤولية الإدارية، حيث يكمن في مُخالفة الإدارة لتصرف قانوني سلبي أو إيجابي يتجسّد في عدم مشروعيته[1037]، لذا يُمثّل الخطأ عاملاً أساسياً يُفضي إلى تحقيق آليات المسؤولية ويفتح المجال لإصلاح الضّرر، لاسيما في العمل الإداري الذي تُمارسه الإدارة[1038].

تبعاً لذلك استوجب القاضي الإداري الفرنسي في جلسة 2004/05/22، أن يكون الخطأ الصّادر من الإدارة غير مشروع حتّى تتحقق مسؤولية الإدارة[1039]، حيث يختص بمُراقبة أعمال الإدارة ليقوم بتحديد المسؤولية في مُمارسة الوظيفة[1040]، ثمّ يحكم بمسؤوليتها على الخطأ الصّادر منها[1041]، حتّى إن كانت تقنية الخطأ الذي ارتكبته الإدارة يتّسم بمُمارسة امتيازات السُّلطة العامة[1042].

[1036] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 153.

[1037] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 838.

[1038] - KARADJI Mustapha, CHAIB Soraya, "Le juge et la responsabilité", Revue du Conseil d'Etat, N°9, Alger, 2009, p 11.

[1039] - C.E, 12/05/2004, in ABIAD Nisrine, Le conseil d'état, juge de cassation dans le contentieux de la responsabilité administrative, Thèse de doctorat, Spécialité droit administratif, Faculté droit-économie-sciences sociales, Université Panthéon Assas, Paris 2, 2005, p 78.

[1040] - Ibid, p 78.

[1041] - Ibid, p 80.

[1042] - Ibid, p 80.

عُموماً فإنّ الخطأ الصّادر عن الإدارة، قد يشمل صُورة التّأخير في أداء الخدمة، أو سُوء مُمارسة الخدمة، أو عدم مُمارسة الخدمة[1043] ، لذا يُمكن أن يتحمل الموظّف المسؤولية الشّخصية لتبعة الضّرر النّاتج عن الخطأ، أو يُنسب الخطأ للإدارة إذا كان بصدد مُمارسة أعمالها، كما يُمكن أن تجمع المسؤولية بين الخطأين (الشّخصي والمرفقي)، إذا صدر الخطأ عن الشّخص التّابع للإدارة ويكون هذا الخطأ واقعاً نتيجة عمل إداري[1044].

لذلك جسّد القضاء الإداري الفرنسي التّمييز بين الخطأ الشّخصي والخطأ الإداري المرفقي بالاعتماد على الحالات الآتي بيانها:

– علاقة الخطأ بالمرفق العام: إذا كان الخطأ المنسُوب للموظّف العمومي لا علاقة له بمُمارسة الوظيفة فيعدُّ خطأً شخصياً، أمّا إذا كان الخطأ يندرج في نطاق مُمارسة الوظيفة فيُعتبر خطأً مرفقياً[1045]، وهو ما اعتمد عليه مجلس الدّولة الجزائري في أغلب الأحيان في تأسيس المسؤولية على أساس الخطأ المرفقي باستعمال عبارة " **الخطأ المُرتكب أثناء الخدمة**"[1046]، حيث ذهب إلى أنّ:" إقامة الدّعوى ضد السيد والي ولاية جيجل جاءت في محلّها بالنّظر إلى صفة المدعو 'ق.ج'، الذي ارتكب الخطأ أثناء مُمارسته لوظيفته كحارس بلدي"[1047].

– إذا كان الخطأ عمدي لا يستهدف تحقيق المصلحة العامة: إذا ارتكب الموظّف العمومي خطأ غير عمدي أثناء مُمارسته للوظيفة وليست لديه علاقة بالوظيفة، فيُعتبر خطأ شخصي

[1043] - KANG In-Ok, La responsabilité administrative en droit Coréen et en droit Français-essai de comparaison, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit-économie-sciences sociales, Université Panthéon-Assas, Paris 2, 1993, p 168.

[1044] – شرون حسينة، مرجع سابق، ص 178.

[1045] – عوابدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 140.

– لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 154.

[1046] – لحسين بن الشيخ آث ملويا، نظام المسؤولية في القانون الإداري، دار الهدى، عين مليلة، 2013، ص 81.

[1047] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثالثة، فهرس رقم 05، جلسة 2004/01/06، مشار إليه لدى، المرجع نفسه، ص 81.

لاسيما إذا لم يقصد من ورائه تحقيق المصلحة العامة ولم يأخذ احتياطاته، في حين إذا ارتكب خطأ غير عمدي في نطاق الوظيفة مُستهدفاً المصلحة العامة فيُعتبر خطأ مرفقي[1048].

– بُلوغ الخطأ درجة خاصة من الجسامة: إذا بلغ الخطأ حداً كبيراً من الجسامة حتّى إذا كان بمُناسبة مُمارسة الوظيفة واستهدف فيه الموظّف العمومي المصلحة العامة، فيُعتبر خطأ شخصي[1049].

استناداً إلى ذلك يُستعمل القاضي الإداري سُلطته التّقديرية بالاستعانة في العوامل السّالف ذكرها للتّفرقة بين ما يُعد خطأً شخصياً يُنسب للموظّف العمومي في إطار تحقيق المسؤولية المدنية، وما إذا كان خطأً مرفقياً يُقيم المسؤولية الإدارية التي تستوجب التّعويض، لذا يُثير قرار التّسريح الغير مشروع مسؤولية الإدارة نتيجة الخطأ المرفقي ويفسح المجال للطّعن بالإلغاء والتّعويض عن الأضرار اللاّحقة به.

تجسيداً لذلك اتّجهت الغُرفة الإدارية في إحدى القضايا المعروضة عليها تتلخص وقائعها في أنّ رئيس بلدية سكيكدة أصدر قرارا إداري بمُعاقبة الآنسة 'ب'، عقاباً تأديبياً بإيقافها عن العمل لمدة 15 يوما بدون أجر، مُخالفاً به لمُقتضيات المادة 33 من قانون عُمال البلديات الصّادر 1952/04/18، والتي تقضي بأنّ العُقُوبة التأديبية لعُمال البلديات يجب أن يبت فيها أولا المجلس التأديبي، فقضت بإلغاء قرار رئيس البلدية وتعويض المُتضرر من جرّاء القرار التأديبي غير المشروع لأن مناط مسؤولية الإدارة هو وُقوع عيب في هذا القرار محل الطّعن[1050].

علاوة على ذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في أحدث قراراته إلى أنّ "...المُستأنف التمس تعويضاً يُقدّر ب 50 مليون سنتيم عن كافة الأضرار المُلحقة به، حيث أنّ المُستأنف لحقته أضرار مادية ومعنوية نتيجة توقيفه وعزله عن العمل لمُدّة أكثر من سنتين، ممّا يتعين

[1048] – عوابدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص140.

– لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 154.

[1049] – حكم مجلس الدولة الفرنسي، بتاريخ 09 يوليو 1953، المشار إليه لدى، عوابدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 141.

[1050] – قرار الغرفة الإدارية، لسنة 1969، مشار إليه لدى، مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 114.

إلزام المُستأنف عليها جبر هذه الأضرار..."[1051]، فضلاً على ذلك اتّجهت محكمة الاستئناف الإدارية الفرنسية بمرساي في أحدث قراراتها إلى إقامة مسؤولية البلدية بناء على قرار رفض إدماج الموظّف من طرف الإدارة بعد انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع[1052].

جدير بالذّكر إلى أنّ مسؤولية الإدارة قد تتحقق إذا امتنعت هذه الأخيرة عن تنفيذ الأحكام القضائية كما حصل في قضية Rousset، عندما امتنعت الإدارة عن تنفيذ حُكم بإلغاء قرار عزل من الوظيفة بوزارة الحربية، حيث تمّ رفع دعوى جديدة بإلغاء قرار الامتناع عن تنفيذ حُكم الإلغاء الصّادر لصالح الموظّف وتعويضه عمّا أصابه من أضرار نتيجة لذلك، من ثمّ اتّجه القضاء الإداري الفرنسي إلى أنّ عدم تنفيذ الأحكام الحائزة لقُوة الشّيء المقضي فيه، تُعتبر مُخالفة جسيمة ويُعرّض الإدارة للمسؤولية بناء على الخطأ المرفقي[1053].

كما قد يُنسب الخطأ الشّخصي للموظّف المُمتنع عن التّنفيذ بسبب امتناعه عن التّنفيذ وإحداث أضرار جسيمة، حيث يُمكن أن يتحمل أعباء هذا الامتناع نظراً لخرقه القانون وعدم احترام حُجية الشّيء المقضي فيه، ممّا يُمكن مُساءلته تأديبياً وتحمل تبعة التّعويض المنسُوب للإدارة في إطار الخطأ المرفقي[1054].

يُستشف ممّا سبق ذكره أنّ قرار التّسريح الصّادر من الإدارة في مُواجهة الموظّف العمومي قد يُثير الخطأ المرفقي الذي يستوجب المسؤولية الإدارية، غير أنّه إذا اجتمعت الأخطاء بين صُورتي الخطأ الشّخصي والخطأ المرفقي فيُمكن للإدارة المستخدمة أن تدفع التّعويض بثُبوت مسؤوليتها أمام القضاء الإداري، ويُخوّل لها أن ترجع على الموظّف الذي يُمثّلها لدرئ الضّرر من نصيبه نتيجة الخطأ الشّخصي، دون الإخلال بالمُساءلة التأديبية إذا ثبت تعسّفه أثناء أداء مهامه.

[1051] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 059813، بتاريخ 2010/12/23، " قضية ب.م، ضد والي ولاية تيزي وزو ومن معه"، (قرار غير منشور).

[1052] -C.A.A, Marseille, N° 08MA03400, 22/10/2010, in A.J.F.P, N° 02, Paris, Mars-Avril 2011, p 122.

[1053] – شرون حسينة، مرجع سابق، ص ص 198–199.

[1054] – المرجع نفسه، ص 196.

ثانيا- رُكن الضّرر

لا تُثبت مسؤولية الإدارة إلا إذا نجم ضرر لطالب التّعويض، حيث يجب أن يؤدي خطأ الإدارة إلى وقوع ضرر يُثبت مسؤولية الإدارة اتّجاه الأذى الذي لحق الموظّف العمومي سواء كان ذلك في ماله أو في جسمه أو عواطفه أو حق من حُقوقه[1055]، من ثمّ يقتضي أن يكون الخطأ قد نجم عنه واقعة مُضرّة تُلزم الإدارة بالتّعويض، لأنّه قد تُوجد أخطاء بالفعل من طرف الإدارة لكنّها لا تُشكل في بعض الأحوال ضرراً أو جرائم، وهذا ما جسّده القانون البريطاني في سياق إقامة المسؤولية **" أن يكون الضّرر هو الشّرط المُباشر للمسؤولية وليس مُجرد وجود الخطأ"**[1056].

بالتّالي يُعتبر تقدير الضّرر عاملاً أساسياً وجوهرياً في ضمان إقامة مسؤولية الإدارة، والذي يقعُ عبئ إثباته من طرف الضّحية (الموظّف العمومي المُسرح)[1057]، لذا يستدعي توافر العديد من الشُّروط في عُنصر الضّرر حتّى يتم تحصيل التّعويض، وهو ما سيتم تبيانه على النّحو الآتي:

- أن يكون الضّرر مُباشراً: يتطلب أن تكون الإدارة العُمومية هي التي ألحقت الضّرر المُباشر تُجاه الموظّف المضرور، وفي حالة تعدّد العوامل التي أفضت إلى حُدوث الضّرر، فإن القاضي الإداري يحوز السُّلطة التّقديرية في تقدير سبب مُصدر الضّرر شريطة أن يكون تقديره سائغاً ولا يتعارض مع الوقائع المُثبتة في الدّعوى، حيث يُمكنه أن يعتد في هذه الوضعية بالتّصرف الذي سبّب ضرراً طبقاً للمُجريات العادية للأمور، وما يُستخلص من التّجربة العامة[1058].

[1055] – فهد عبد الكريم أبو العثم، مرجع سابق، ص 550.

– مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 115.

[1056] - DELAUNAY Benoit, La Faute de l'administration, Thèse de doctorat en droit, Spécialité droit public, Faculté droit-économie-science sociales, Université Panthéon-Assas, Paris 2, 2006, p 309.

[1057] – لحسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الثالث، دار الخلدونية، الجزائر، 2007، ص 54.

[1058] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص ص 391-392.

– أن يكون الضّرر مُحققاً: يقتضي أن يكون الضّرر قد وقع فعلاً، أو أنّ هناك احتمال بوقوعه في المُستقبل لا محالة، إلاّ أنّ التّعويض في إطار الضّرر المُحتمل مُستقبلا لا يُمكن تقديره فوراً إلاّ بتحقق الضّرر في المُستقبل، وفي هذا الصّدد لم يُشر صراحة مجلس الدّولة الجزائري إلى عامل الضّرر المُحقق، بل يُستخلص من الصّياغة المُستعملة في أحكامه التي تُفضي إلى وقوع الضّرر المعنوي أو المادي[1059]، غير أنّ مجلس الدّولة الجزائري قد اعتبر تفويت فُرصة بمثابة ضرر مُحقق ويتم التّعويض عنه[1060]، فضلاً على ذلك أقرّ مجلس الدّولة الفرنسي بأنّ الضّرر المُحقق لضياع فُرصة النّجاح في مُسابقة للوظيف العمومي، أو التّرقية وزيادة الرّاتب، من شأنه أن يفتح المجال لتقدير التّعويض بناء على إقامة مسؤولية الإدارة[1061].

استناداً إلى ذلك يتطلب ضرورة إثبات مسؤولية الإدارة من طرف الموظّف المُدّعي من خلال تحديد الخطأ الذي يدّعيه تُجاه الإدارة المُدّعى عليها، باستثناء في بعض الحالات التي يكون فيها الخطأ مُفترضاً، كما يستوجب تقديم ما يُثبت الضّرر كأمر ضروري حتّى لا يرفض القاضي الدّعوى لعدم كفاية الأدلة، غير أنّ الاهتمام برفع العقبات قد أدّى إلى تقليل عبئ الإثبات من خلال اكتفاء القاضي على سبيل المثال بتقديم الحلقات الأولى للإثبات[1062].

عُموماً فإنّ الضّرر الذي يقتضي التّعويض نتيجة مسؤولية الإدارة، قد يأخذ صُورة الضّرر المادي، أو الضّرر المعنوي، أو كلاهما، وهو ما سيتم التّعرض إليه على النّحو الآتي:

[1059] – لحسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، 56.

[1060] – قرار مجلس الدولة الجزائري، بتاريخ 2001/05/07، " قضية ل.أ، ضد رئيس بلدية حاسي بحبح"، مشار إليه لدى، لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 361 وما بعدها.

[1061] – قرار مجلس الدولة الفرنسي، 30 نوفمبر 1971، قضية "السيدة كاناك"، المشار إليها لدى، المرجع نفسه، ص 366.

[1062] - DELAUNAY Benoit, OP.cit, p 324.

– الضّرر المادي: ذلك الضّرر الذي يُصيب الشّخص (الموظّف العمومي) في ذمته المالية نتيجة صُدور قرار التّسريح، فإذا ثبُت الضّرر تُجاه الشّخص المعني ومسؤولية الإدارة فيحق له التّعويض نتيجة الضّرر المادي المُلحق به[1063].

– الضّرر المعنوي: تتمحور الأضرار المعنوية بالآلام النّفسية التي تُلحق الموظّف العمومي بسبب توقيع العُقوبة التأديبية أو قرار التّسريح كالمساس بسُمعة وشرف الموظّف، والمُعاناة الجسيمة التي يتعرض لها بسبب ذلك، بالتّالي فهذا الضّرر يتعلق بالمُضايقات النّاجمة عن تصرّف الإدارة الضّار[1064]، لذلك قضى مجلس الدّولة الجزائري بخُصوص التّعويض عن الضّرر المعنوي إلى:"...تأييد قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجلفة المتضمن تعويض الموظّف العمومي المُتضرر من جراء قرار الإدارة المتضمن العُقوبة التأديبية من الدّرجة الثّانية والمُتمثلة في الشّطب من قائمة التّأهيل، حيث جاء فيه:" أنّ الضّرر الذي لحق به يتمثل في خيبة الأمل التي أحس بها بعد حذف اسمه من قائمة التّأهيل" [1065].

ثالثا– علاقة الضّرر بفعل السُّلطة التأديبية

لابد من توافر عُنصر الارتباط بين الخطأ والضّرر لإقامة المسؤولية تُجاه السُّلطة التأديبية، فإذا انقطعت العلاقة بين الطّرفين فلن يكون هناك أي ارتباط بينهما، ممّا يُؤدي لسُقوط مسؤولية الإدارة، وهذا الانقطاع قد يحدث كنتيجة لتوافر عامل خطأ المضرور، أو القوة القاهرة، أو عمل الغير، بالتّالي قد تنتفي مسؤولية الإدارة عن طريق إثبات أنّ الضّرر كان نتيجة سبب أجنبي أو حادث فُجائي، أو بسبب طالب التّعويض نفسه[1066].

تبعاً لذلك جسّد القضاء الإداري الجزائري ضرورة توافر الرّابطة السّببية، حيث اتّجه مجلس الدّولة في قضية الموظّف (ل،ن، ضد المُدير العام للمكتب الوطني للأرصاد الجوية بالجزائر)، والذي قضى بتأييد قرار الغُرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر، ومن ثمّ استبعاد

[1063] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 394.

[1064] – لحسين بن الشيخ أث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 366.

[1065] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 1194، جلسة 2007/02/06، (قرار غير منشور)، مشار إليه لدى، مرابط خديجة، مرجع سابق، ص ص 116–117.

[1066] – فهد عبد الكريم أبو العثم، مرجع سابق، ص 550.

طلب التّعويض عن القرار التأديبي وجاء فيه ما يلي:" ... حيث أنّ المُستأنف " ل، ن" ينازع القرار المُعاد فيما استبعد التّعويض عن الأضرار النّاجمة من جرّاء قرار النّقل الذي اتّخذته الإدارة، الصّادر بتاريخ 2000/12/16، عن الغُرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر، حيث أنّه تمّ استبعاد الخسارة المادية التي أصابت الموظّف في قرار النّقل محل الطّعن والضّرر الذي أصابه، ممّا يتعين القضاء بتأييد قرار الغُرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر"[1067].

تأسيساً على ذلك يُعتبر رُكن السّببية أساسي بين الخطأ والضّرر، ولا تتحقق مسؤولية الإدارة دون توافر السّببية، حيث إذا لم يكن الضّرر المُطالب به بالتّعويض قد نشأ عن طريق الخطأ فلا تتجسّد مسؤولية الإدارة والتّعويض بالتّبعية، لذا يتطلب أن يثبت من طرف المضرور أنّ الخطأ كان سبباً في الضّرر[1068].

تطبيقاً لذلك اتّجهت محكمة القضاء الإداري بمصر إلى أنّ:" التّأخير في التّنفيذ راجع إلى تبادل المُكاتبات بين وزارة المالية وديوان الموظّفين للرّجوع إليها في شأن تنفيذ هذه الأحكام ولم يكن التّأخير يُنم عن تقصير من الوزارة...، يكون طلب التّعويض على غير أساس سليم من القانون ممّا يتعين رفضه..."[1069]، كما يُشترط ألاّ يكون للتّأخير في التّنفيذ ما يُبرّره من قوة قاهرة، فإذا نفّذت الإدارة الحُكم ولكنها نفّذته على النّحو غير المقصود فيكون خطأ الإدارة في التّفسير مُغتفرا...فلا يكون ثمّة سند لمُطالبتها بالتّعويض"[1070].

عُموماً إذا ثبُتت القوة القاهرة التي لا يُمكن توقُعها أو دفعها، وكذلك خطأ الغير أو خطأ الموظّف المضرور نفسه، فإنّ الإدارة تكون غير مسؤولة عن التّعويض، باعتبار أنّ الضّرر الواقع قد خرج عن نطاق إرادة الإدارة، في حين إذا كانت الإدارة قد ساهمت بخطئها في إحداث الضّرر، فيقتضي أن تلتزم بجُزء من التّعويض بما يتناسب مع دورها في إحداث

[1067] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 011556، بتاريخ 2004/03/19، مشار إليه لدى، مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 119.

[1068] – فهد عبد الكريم أبو العثم، مرجع سابق، ص 551.

[1069] – محكمة القضاء الإداري بمصر، القضية رقم 922، جلسة 1953/11/18، مشار إليه لدى، عصمت عبد الله الشيخ، مرجع سابق، ص 123.

[1070] - محكمة القضاء الإداري بمصر، قضية رقم 464، جلسة 1951/02/07، المشار إليه لدى، المرجع نفسه، ص 124.

الضّرر[1071]، من ثمّ اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في إحدى مبادئه على أنّه:" إذا أثبتت الإدارة أنّ الضّرر اللاّحق بفعلها قد نشأ عن سبب إخلال المضرور بالالتزامات الواقعة على عاتقه بمُوجب نص قانوني يفرض عليه القيام بشيء ما لتفادي وُقوع الخطر، فإنّه لا يُمكن تحميلها مسؤولية التّعويض"[1072].

يُستشف ممّا سبق ذكره أنّه من الصّعب على الموظّف العمومي المُسرح إثبات مسؤولية الإدارة من خلال اجتماع أركان المسؤولية (الخطأ، الضّرر، علاقة سببية)، حيث قد تتذرع بأسباب خارج نطاق إرادتها، ممّا يُصعّب من مهام الموظّف العمومي في إثبات الضّرر أمام القاضي الإداري.

الفرع الثّاني

التّعويض كجزاء للمسؤولية الإدارية

لا تتحقق مسؤولية الإدارة في تسريح الموظّف العمومي، إلاّ بتوافر أركان المسؤولية في تصرّفها من خطأ، وضرر، وعلاقة سببية، لذا إذا تمّ إثبات مسؤولية الإدارة عن طريق القضاء، فيستدعي عليها أن تُجبر الضّرر الذي أحدثته بالتّعويض تُجاه الموظّف العمومي المضرور[1073].

عُموماً يشمل التّعويض ما لحق الموظّف المضرور من خسارة وما فاته من كسب، بالتّالي سيتم تبيان طبيعة التّعويض الذي يختص القاضي الإداري بمنحه للموظّف المضرور **(أولا)**، وكيفية تقدير التّعويض المُستحق **(ثانيا)**.

أولا- طبيعة التّعويض

الأصل في التّعويض النّاجم عن مسؤولية الإدارة هو التّعويض النّقدي أو المالي نتيجة الضّرر الذي أصاب الموظّف العمومي، غير أنّ ذلك لا يمنع من التّعويض العيني إذا كان الأمر مُمكناً ويُحقق المصلحة العامة للإدارة، من ثمّ قد تلجأ الإدارة إلى جبر الضّرر بإعادة

[1071] – ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 526.

[1072] – قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 054245، جلسة 2009/11/19، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص 114.

[1073] – أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 778.

الحال إلى ما كان عليه لتفادي التّعويض المالي الذي قد يُثقل كاهل وأعباء الإدارة[1074]، فضلاً على ذلك جسّد القضاء الإداري الفرنسي إمكانية المُفاضلة بين التّعويض العيني أو النّقدي أو الجمع بينهما إن أمكن[1075].

بالتّالي إذا تضمن الحُكم القضائي مسؤولية أي جهة إدارية بالتّعويض المالي الذي يقتضي أن يكون أداء مبلغ مُعين، فلا يُمكن للإدارة إلاّ أن تقوم بتنفيذ الحُكم الصّادر ضدّها بالتّعويض المالي، حيث يتم التّنفيذ من جانبها في حالة وجود إعتمادات كافية عن طريق اقتطاع المبلغ المحكوم به من ميزانية الجهة الإدارية التي صدر ضدّها الحُكم[1076].

بمُقتضى ذلك فإنّ التّعويض الذي تُقدّمه الإدارة النّاتج عن مسؤوليتها الإدارية لا يخرج عمّا هو مُطبق في المجال المدني، والتي قد يأخذ إحدى الصُّور الآتية:

– قد يمنح التّعويض كاملاً وشاملاً لكافة التّعويضات التي يستحقها الموظّف المُتضرّر، وعلى الإدارة أن تلتزم بتنفيذ الحُكم الذي تضمن التّعويض بدُون تجزئة[1077].

– قد يدفع التّعويض على شكل أقساط جُزئية إلى غاية التّنفيذ الكُلّي للتّعويض المُستحق، وهو ما يحدث عادة في التّعويض الذي يُسرح فيه الموظّف العمومي بطريقة تعسّفية من الإدارة المستخدمة.

– يُمكن أن يكون التّعويض عبارة عن مُرتب مالي يُدفع لمُدّة زمنية مُحدّدة، أو يكون هذا المُرتب لمدى الحياة[1078].

أمّا بالنّسبة للتّعويض العيني فيُمكن إعادة إدماج الموظّف العمومي في منصب عمله بعد تسريحه، باعتبارها أنها أنجح وسيلة لجبر الضّرر تُجاهه، إلاّ أنّ الإدارة قد لا تلتزم بإعادته

[1074] – مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته، مرجع سابق، ص 843.

[1075] – أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 781.

[1076] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 403.

[1077] – مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 141.

[1078] – المرجع نفسه، ص 141.

إذا رأت عوائق تحُول دون تحقيق ذلك، من ثمّ تلجأ للتّعويض المالي لاسيما إذا كانت دواعي المصلحة العامة تتطلب ذلك[1079].

تبعاً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في إطار التّعويض العيني إلى القضاء:" بإعادة إدماج المُستأنف (س،ز) إلى منصب عمله الأصلي بالقطاع الصحي لتقصراين ورفض الطّلبات الأخرى"[1080].

تأسيساً لما سبق ذكره يُستشف بأنّ القاضي الإداري يحُوز سُلطة تقديرية في صدد تجسيد التّعويض المالي، أو العيني، أوكلاهما معاً إن تطلب الأمر ذلك لجبر ضرر الموظّف العمومي تُجاه قرار التّسريح الصّادر ضدّه.

ثانيا- تقدير التّعويض

يُشكل الضّرر عاملاً أساسياً وجوهرياً لتقييم التّعويض، حيث أنّ جسامة الضّرر هي التي تُؤثر مُباشرة على قيمة التّعويض الممنوح، لذا اعتبر القاضي الإداري الفرنسي أن تحديد قيمة التّعويض يجب أن يحصل بعيداً عن تقييم الأخطاء، باعتبار أنّ الأخطاء ليس لها تأثير على تقييم الضّرر[1081]، من ثمّ لا يُمكن أن يتم تقدير التّعويض على أساس خُطورة الخطأ، بل يقتضي أن يستند على أساس الضّرر الحاصل بصُورة حصرية، كما لا يُمكن للقاضي أن يمنح تعويضاً أعلى من ذلك المُطالب به، وهو ما جسّده أيضاً مجلس الدّولة الفرنسي في جلسة 28 جويلية 1999، حيث ذهب إلى أنّه:" على القاضي الإداري عندما يحكم على شخص معنوي عام بإصلاح الضّرر المسؤول عنه، أن يتّخذ التّدابير الضّرورية تلقائياً عند الضّرورة لكي يتفادى أن يُؤدي قراره إلى إعطاء الضّحية تعويضاً أعلى من الضّرر الحاصل نتيجة للتّعويضات التي استطاع أو يستطيع جمعها عن الحادث نفسه". [1082]

[1079] – بوحميدة عطاء الله، مرجع سابق، ص 163.

[1080] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 38361، بتاريخ 2008/01/16، " قضية س.ز، ضد القطاع الصحي لتقصراين"، (قرار غير منشور).

[1081] -C.E, 08/07/1949, in DELAUNAY Benoit, OP.cit, p 493.

[1082] – بنوا دولوناي، خطأ الإدارة، ترجمة مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2011، ص 487.

لذلك يرتبط تقييم الضّرر بالحالة المعروضة على القاضي الإداري، حيث يُعتبر الضّرر هو الضّابط الذي يُؤثّر بصُورة رئيسية على قيمة التّعويض، من ثمّ يتمتع القاضي الإداري بسُلطة تقديرية في تقدير التّعويض ولا يُلزم بتحديد العناصر التي أسّس فيها تقديره للتّعويض[1083].

استناداً إلى ذلك فإنّ رقابة المُلائمة والتّناسب التي تندرج ضمن نزاعات فحص المشروعية، يُمكن إدراجها في قضاء التّعويض لاسيما أنّ رقابة التّناسب تُؤدي إلى إضفاء الصّفة الرّسمية على الدّور الذي يُمارسه عملياً القاضي الإداري في صدد اكتشاف خطأ الإدارة وتقييم الضّرر الذي أحدثته بما يُحقق المُلائمة المُتطلبة لهذا الغرض[1084]، وهذا ما جسّده مجلس الدّولة الجزائري، حيث ذهب إلى أنّ:" ...قضاة المجلس أصابوا في حكمهم، وتقدير التّعويض مُناسب مع الأضرار..، ممّا ينبغي المُوافقة على القرار المُستأنف"[1085].

يُستشف بأنّ الموظّف العمومي لا يُمكن له الحُصول على تعويض مُقابل خطأ الإدارة لأنّ رُكن الخطأ لا يُكيّف قيمة الضّرر، بل لابد من اجتماع الخطأ والضّرر لتحديد قيمة التّعويض وفقاً للسُّلطة التّقديرية للقاضي الإداري.

جدير بالذّكر أنّ مجلس الدّولة الفرنسي ميّز بين الأضرار التي تُصيب الأشخاص، والأضرار التي تُصيب الأموال، فمن جانب التّعويض عن الأضرار التي تُصيب الشّخص، فإنّ العبرة أن يُحتسب التّعويض في يوم الحُكم وليس بالرُّجوع إلى تاريخ حُصول الضّرر لأنّ ذلك من شأنه أن يتجاوز تقلبات العُملة الوطنية، لاسيما في ظل العقبات التي تُواجه القضاء الإداري للفصل في القضايا المعروضة عليه، حيث يُمكن أن يفصل بين يوم الحُكم ويوم حُصول الضّرر مُدّة طويلة للفصل في التّعويض[1086].

[1083] – بنوا دولوناي، مرجع سابق، ص ص 501–502.

[1084] – المرجع نفسه، ص 505.

[1085] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الأولى، بتاريخ 1999/04/19، المشار إليه لدى، لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 104.

[1086] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 399.

أمّا بالنّسبة للتّعويض عن الضّرر الذي يُصيب الموظّف العمومي في الأموال، فإنّ العبرة في تقديره تكون من تاريخ تحقق الضّرر شريطة أن لا يتعدى مقدار التّعويض أقصى مبلغ بيع المال في تاريخ حُدوث الضّرر[1087].

عُموماً فإنّ القاضي الإداري يحُوز سُلطة تقديرية مُطلقة في الحُكم بالتّعويض وتقييمه أو رفضه إن اقتضى الأمر ذلك، حيث يعتمد في تقديره على ما فات الموظّف العمومي من كسب، وما لحقه من خسارة وأضرار مادية نتيجة قرار التّسريح.

تجسيداً لذلك اتّجه مجلس الدّولة الجزائري على أنّ:"...طلب المُستأنف للتّعويض عن قرار العزل مُبرر لأنّ الضّرر المُستحق للتّعويض ثابت فللقاضي كُل سُلطة لتقييم وتحديد ذلك التّعويض.[1088]

علاوة على ذلك اعترف القاضي الإداري بالتّعويض النّاجم عن الضّرر المعنوي، ويقع على عاتق الموظّف إثبات الضّرر المعنوي الذي أصابه وللقاضي الإداري تقدير ذلك حسب مُعطيات الأمور، لذا اتّجه مجلس الدّولة الجزائري في هذا الصّدد إلى أنّ:" المُستأنفة أُصيبت كذلك بضرر معنوي...، حيث أنّه ونظراً لهذين الضّررين يتعين إذن الاستجابة لطلبها بمنح مبلغ ثلاثمائة ألف دينار (300.000دج)، لها تعويضاً عن الضّررين اللّذين أُصيبت بهما..."[1089].

بمُقتضى ذلك إذا قدّر القاضي الإداري التّعويض في حُكمه القضائي، فإنّه على المُستفيد من الحُكم بالإدانة المالية (الموظّف العمومي المُسرح)، أن يلجأ إلى الخزينة العُمومية للولاية بعريضة مصحوبة بنُسخة تنفيذية من الحُكم الذي يتضمن إدانة الإدارة المستخدمة وكُل الوثائق التي تُثبت إجراءات التّنفيذ عن الطّريق القضائي قد بقيت طيلة شهرين ابتداء من

[1087] – عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 400.

[1088] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 07886، بتاريخ 2007/02/10، مشار إليه لدى، مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 144.

[1089] – قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثالثة، فهرس رقم 200، بتاريخ 2004/03/09، مشار إليه لدى، لحسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص ص 63-64.

تاريخ إيداع الملف لدى القائم بالتّنفيذ[1090]، ويقع على عاتق أمين الخزينة تسديد مبلغ الإدانة الذي تضمنه منطوق حُكم القاضي الإداري في أجل لا يتجاوز ثلاثة أشهر[1091]، ولا يُمكن بأي حال من الأحوال تجاوز هذه المُدّة حتّى وإن تقدم أمين الخزينة بطلب تأجيل لدى النّائب العام أو الجهة القضائية التي أصدرت الحُكم، وهذا ما تضمنته المادة 9 من القانون رقم 02/91، المتضمن القواعد الخاصة المُطبقة على بعض أحكام القضاء[1092].

يُستخلص بأنّ التّعويض الممنوح للموظّف العُمومي المُسرح غالباً ما يؤسّس على السّلطة التّقديرية للقاضي الإداري الذي يعتمد في تقييمه على الضّرر الفعلي الذي أصاب الموظّف ودرجة الخطأ المنسُوب للإدارة، وما يُعاب على ذلك عدم التزام القاضي الإداري بتحديد عناصر التعويض التي يُبرّر فيها تقديره للتّعويض أو رفضه لذلك، ممّا يقلّل من شأن ضمانة التّعويض تُجاه الموظّف العمومي الذي قد يصيبه ضرر مادي ومعنوي على حد السّواء بسب تعسّف الإدارة من قرار التسريح.

[1090] – المادة 7، من القانون رقم 02/91، المؤرخ في 8 جانفي 1991، المتضمن القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، ج.ر عدد2، بتاريخ 9 جانفي 1991.

[1091] – المادة 8، من القانون السّالف ذكره.

[1092] – نصت المادة 9، من القانون السّالف ذكره، على ما يلي:" يسوغ لأمين الخزينة في إطار هذه العملية أن يقدم كل طلب مفيد لأجل التحقيق للنائب العام، أو مساعديه لدى الجهة القضائية التي أصدرت الحكم، ولا تعتبر الطلبات مبررا لتجاوز الفترة المحددة في المادة الثامنة من هذا القانون".

خاتمة

خاتمة:

يقتضي لبناء دولة القانون العناية بالموظّف العمومي، باعتباره أحد وسائل وركائز الدّولة في إدارة مؤسّساتها، لذا فإنّ اتّخاذ قرار التّسريح في مُواجهة الموظّف العمومي لإنهاء خدمته يتطلّب إتّباع الضّوابط والعوامل المحدّدة قانوناً من طرف الإدارة مع مُراعاة جُل الضّمانات التي يتمتع بها الموظّف لتجسيد المُساءلة العادلة وتكريس المشروعية بين طرفي النّزاع (الإدارة والموظّف العمومي).

تظهر دراسة تسريح الموظّف العمومي وضماناته عدم تكريس المُشرع الجزائري الضّمانات الإدارية والقضائية بالقدر الكافي، فلا تزال الإدارة المُستخدمة تستغل بعض الفراغات والثّغرات القانونية في مُواجهة الموظّف العمومي مُستغلة بذلك امتيازات السُّلطة العامة للحياد على مبدأ سيادة القانون.

لكن بإمكان المُشرع الجزائري القيام بإصلاح الثّغرات التي تعتري الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وكذا القانون 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بُغية تفعيل وتكريس هذه الضّمانات.

استناداً ممّا تمّ التّعرض إليه في هذا البحث، يُمكن استخلاص أهم النّتائج الواردة فيه على النّحو الآتي:

– يُعتبر قرار تسريح الموظّف العمومي قراراً بإنهاء خدمته، لذا قد تسلك فيه الإدارة أحد الطريقين على حسب العوامل المُرتبطة بقرار التّسريح، حيث قد تتبع التسريح التأديبي الذي يؤسّس على الخطأ التأديبي، وقد تسلك التّسريح بالطّريق غير التأديبي الذي يؤسّس على التّسريح الإداري نتيجة عدم اللّياقة الصّحية، التّخلي عن المنصب، وفُقدان الجنسية، كما قد تتّجه إلى تسريح الموظّف بطريق غير تأديبي كأثر للحُكم الجزائي النّهائي.

– حاول المُشرع الجزائري تصنيف بعض الأخطاء التأديبية في مواجهة المُوظّف العُمومي، إلاّ أنّ الإدارة لا تزال تُمارس هامشاً من السُّلطة التّقديرية في إطار تكييف الخطأ، وهذا ما تُؤكده التّطبيقات القضائية، ناهيك على أنّ الإدارة قد تُواجهها بعض الصُّعوبات في تقدير بعض الأخطاء الوظيفية الجسيمة التي لم تدرج في الأمر 03/06.

– ينجم عن قرار التّسريح (التّسريح التأديبي، أو التّسريح بالطّريق غير التأديبي)، إنهاء خدمة الموظّف العمومي وانقطاع راتبه الشّهري من تاريخ اتّخاذ القرار الصّادر عن الهيئة المستخدمة، ممّا يترتب عن ذلك منعه من تولية الوظيفة العُمومية مرّة أُخرى.

– وفّر القانون 03/06، المتضمن قانون الوظيفة العُمومية السّاري، الحماية القانونية تُجاه الموظّف العمومي، إلاّ أنّ جسامة الخطأ المُرتكب من طرفه ترتّب المسؤولية المدنية والجزائية عند الاقتضاء، لذا أحسن المُشرع الجزائري صُنعاً عندما قنّن الجرائم المُرتبطة بالوظيفة العُمومية في قانون مُكافحة الفساد، وهذا حتّى يتحقق الرّدع المرجو ويحمي المرفق العام من الانتهاكات التي تُواجهه، والتّعويض عنها عند الاقتضاء.

– تتحلّى الإدارة بالسُّلطة التّقديرية في التّسريح الإداري تُجاه الموظّف العمومي المُتربص، ولم يحدّد المُشرع الجزائري الضّوابط القانونية التي تعتمد عليها الإدارة في إرساء مبدأ سيادة القانون، فقد يكون مرجعها عدم الكفاءة المهنية، عدم اللّياقة الصّحية...، وهو ما يُعتبر ثغرة كبيرة في منطق الضّمان لاسيما أنّ القانون خوّل هذه الرّخصة المُطلقة للإدارة ولم يُحدّد ضماناتها، ممّا يُؤدي إلى انحرافها لتنفرد بهذا الإجراء الخطير تحت قناع توافر أسباب وأوضاع التّسريح الإداري التي تكون بوادره وخيمة تُجاه الموظّف العمومي المُتربص.

– لم يُحدّد المُشرع الجزائري الضّوابط التي تُبرز وضعية الموظّف بالتّخلي عن المنصب، بل أخضعها للتّنظيم الدّاخلي للإدارة، ممّا قد يُؤدي أحياناً إلى تعسّف الإدارة في مُمارسة إجراء التّسريح، لاسيما أنّ القضاء الإداري أثبت انحراف الإدارة في هذا الإجراء كمرض الموظّف العمومي الذي يتعذر فيه الالتحاق بالمنصب.

– لا يُوجد فصل بين سُلطة الإدارة التي تقترح قرار التّسريح في مُواجهة الموظّف العمومي، والمجلس التأديبي الذي يُصادق على قرار التسريح، باعتبار أن تشكيلة المجلس التأديبي تتشكل بالتّساوي من مُمثلي الإدارة ومُمثلي الموظّفين، ممّا يُؤثّر سلباً على الموظّف العمومي بالمُصادقة على القرار المُقترح من طرف الإدارة.

– حُجية الحُكم الجزائي بالبراءة لا تمنع الإدارة المستخدمة من تسريح الموظّف إذا كان الفعل المُرتكب يُشكل خطأ تأديبي يُؤدي إلى التّسريح، باعتبار أنّ البراءة الجزائية قد يكون

مرجعها عدم إثبات أحد أركان الجريمة، ممّا يُفضي ذلك إلى براءة الموظّف المُتهم، لذا فالجريمة الجزائية مُستقلة عن الخطأ التأديبي.

– قد يُفضي ارتكاب الجريمة الجزائية من طرف الموظّف العمومي أثناء أداء مهامه إلى تحريك المُتابعة التأديبية، ممّا ينجم عن ذلك تسريحه دون أن تنتظر الإدارة أن يصدر منطوق الحُكم الجزائي النّهائي، على خلاف إذا ارتكب الموظّف جريمة جزائية خارج نطاق الخدمة، فيستدعي الأمر على الإدارة أن توقّفه تحفظياً إلى غاية البت النّهائي في المُتابعة الجزائية، باستثناء إذا كانت الجريمة المُرتكبة خارج نطاق الخدمة تُثير خطأ تأديبي كخرق واجب التّحفظ، فللإدارة أن تُباشر المُساءلة التأديبية تُجاه الموظّف العمومي.

– يتم تسريح الموظّف العمومي كأثر للحُكم الجزائي النّهائي بعُقوبة تكميلية، أو بقوة القانون بعد إدانة الموظّف العمومي بجُنحة من الجنح، أو جناية من الجنايات، باستثناء المُخالفات فلا تُحدث أثر التّسريح من الوظيفة، وما يُعاب على المُشرع الجزائري أنّه لم يترك السُّلطة التّقديرية للإدارة في الاحتفاظ بالموظّف الذي ارتكب جريمة لا تتنافى وشرف الوظيفة كجُنحة القيادة دون رخصة، بخلاف المُشرع الفرنسي والمصري الذي خوّل السُّلطة التّقديرية للإدارة في مُراعاة الجرائم التي لا تتنافى والوظيفة.

– يتطلّب على الإدارة أن تُحيط الموظّف وتعلمه بطريقة واضحة بما ستنتهجه الإدارة من إجراءات حياله، سواء تعلق الأمر بإتّباع الطّريق التّأديبي، أو بالطّريق غير التّأديبي، من ثمّ تُبيّن الإدارة نيّتها تُجاه الموظّف العمومي ليكون مُستعداً لإبداء دفاعه وتحقيق ضماناته، إلاّ أنّ آثار الإخطار التي تُبادر بها الإدارة تُجاه الموظّف لا تُنتج آثارها إلاّ وقت وُصول الإخطار، وفي خلاله تبقى علاقة الرّابطة الوظيفية قائمة بين الموظّف والإدارة، ويُقيّد الطّرفان بأحكامها ويلتزموا بتنفيذ كافة الالتزامات الواقعة على عاتقهم.

– جعل المُشرع الجزائري حق اطلاع الموظّف العمومي على الملف الإداري حقاً جوازياً، وليس إجبارياً، وهذا ما يُفقد القيمة الحقيقية لهذه الضّمانة الجوهرية ويفسح المجال للإدارة كي تتعسّف في استعمال السُّلطة لاسيما إذا تعذرت الإدارة بقناع المُحافظة على السّر المهني، ممّا يُؤدي ذلك إلى عدم اتّصال الموظّف العمومي بملفه الإداري للإطلاع عليه وعلى خباياه،

كما يُمكن أن يتعمّد الموظّف لعدم المُطالبة للإطّلاع على ملفه بُغية إلغاء قرار التّسريح أمام القضاء الإداري نتيجة عدم استوفاءه لهذه الضّمانة، ناهيك على أنّ المُشرع لم يُحدّد المُدّة التي يُمكن أن يحتفظ فيها بالملف ويحصل على نُسخة من الوثائق المُتعلقة بمُساءلته.

– لم يكفل المُشرع الجزائري ضمانة دفاع الموظّف عن نفسه بالشّكل المأمول، وهذا ما يتّضح من عبارات النّصوص القانونية عند استعمال عبارة 'يجوز'، أو 'يمكن'، وهو ما يُقلّل من شأن هذه الضّمانة الجوهرية ويفسح المجال للإدارة أن تتجاوز هذا الحق، والدّليل على ذلك هو كثرة التّطبيقات القضائية التي تُثبت إخلال الإدارة بحق دفاع الموظّف عن نفسه.

– أحسن المُشرع الجزائري والفرنسي صُنعاً حينما أناط التّحقيق الإداري في القرارات التأديبية الجسيمة كالتّسريح إلى الإدارة المستخدمة واللّجنة الإدارية المُتساوية الأعضاء، وهذا ممّا يُقلّص من طُغيان الإدارة وتعسّفها.

– مبدأ الحيدة في المُساءلة، قد لا يُجسّد تطبيقاً فعلياً وفقاً للقانون الجزائري والفرنسي في قرار تسريح الموظّف العمومي، باعتبار أنّ تشكيلة التّحقيق الإداري تتشكل بالتساوي من مُمثلي الإدارة ومُمثلي الموظّفين، وبما أن الإدارة هي التي تقترح قرار التسريح ضد الموظّف العمومي، فيُمكنها أن تُهيمن على مُمثلي الموظّفين في صُنع القرار.

– أصاب المُشرع الجزائري حينما ألزم الإدارة بتسبيب قرار التّسريح، بالتّالي فالتّسبيب الكافي في إصدار قرار التّسريح يُعتبر ضمانة فعالة تحمي مصلحة الإدارة والموظّف العمومي على حد السّواء بما يُجسّد التّوازن المطلوب في المُساءلة العادلة ويُكرّس سيادة القانون.

– حسن صُنعاً المُشرع الجزائري والفرنسي حينما جعل التّظلم الإداري، والتّظلم إلى لجان خاصة جوازياً وليس إجبارياً، حتّى لا يُعرقل الموظّف العمومي ويُثقل كاهله في اللّجوء إلى القضاء لإلغاء قرار التّسريح.

– تُمثّل إلزامية آراء لجان الطّعن الخاصة ضمانة إدارية فعالة تُجاه الموظّف العمومي، لاسيما أنّ اللّجوء إليها يُؤدي إلى توقيف قرار التّسريح إلى غاية البت في التّظلم من طرف لجان الطّعن.

خاتمة:

– تُعتبر الضّمانات القضائية أفضل الضّمانات في تحقيق التّوازن المطلوب بين الإدارة والموظّف لإضفاء مبادئ العدالة بين الطرفين، ممّا يُخوّل القاضي الإداري بمُراقبة مشروعية عناصر قرار التّسريح الصّادر من الإدارة، ويسمح بإلغائه إذا شابه عيب من عُيوب المشروعية دون الإخلال بحق الموظّف العمومي بالتّعويض إذا ثبت الضّرر النّاجم عن قرار التّسريح.

– لتجسيد حُكم الإلغاء الصّادر لصالح الموظّف العمومي خوّل قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري العديد من الوسائل التي تُفضي لإدماجه في حالة رفض الإدارة للامتثال لحُكم الإلغاء، حيث تضمن: إعادة إلغاء قرار امتناع الإدارة، توجيه أوامر للإدارة، المسؤولية الجزائية للشّخص الإداري الذي امتنع عن التّنفيذ، تسليط الغرامة التّهديدية ضد الإدارة، إلاّ أنّ الواقع العملي أثبت أنّ قانون الإجراءات المدنية والإدارية لازال تكتنفه بعض الصُّعوبات في تنفيذ حُكم إلغاء قرار التّسريح، وذلك باستغلال الإدارة للامتيازات السُّلطة العامة والفراغات التّشريعية، ناهيك عن تحجّجها برفض التّنفيذ النّاجم عن تعليمات الرُّؤساء، أو تحقيق المصلحة العامة، ممّا يُؤدي في النّهاية إلى تعويض الموظّف في إطار رفض الإدماج.

أمام هذه النّقائص، فإنّه يستدعي تقديم التّوصيات الآتية:

– لابد من تجسيد ضوابط صارمة في تقنين الأخطاء التأديبية، حتّى لا تستغل الإدارة سُلطتها التّقديرية وامتيازات السُّلطة العامة في إصدار قرار تسريح الموظّف العمومي.

– ضرورة ضبط التّدابير التي تُفضي للتّسريح الإداري من خلال تجسيد ضوابط التّسريح لعدم اللّياقة الصّحية، والتّخلي عن المنصب، حتّى لا تُسرف الإدارة من استعمال هذا الإجراء الخطير لاسيما على الموظّف العمومي المُتربص.

– يقتضي من المُشرع الجزائري أن يتدارك الثّغرات القانونية لتحديد ضوابط ضمانة الإطّلاع على الملف الإداري مع فرض ضمانة حق الدّفاع في إطار تحقيق المُساءلة العادلة.

– يُأمل أن يستبعد المُشرع الجزائري اللّجنة التي تُمثّل الإدارة وتُعوّض بلجنة تابعة لمُفتشية الوظيفة العُمومية لإضفاء مبدأ الحيدة وتُحقّق مُتطلبات مبدأ المشروعية في المُساءلة.

– يُحبذ لو تمّ تحديد بعض الجرائم التي لا تتنافى وشرف الوظيفة حتّى لا تُبادر الإدارة لتسريح الموظّف بعد إدانته بجرائم لا تتنافى وشرف الوظيفة، أوترك السُّلطة التّقديرية للإدارة في الاحتفاظ بالموظّف الذي ارتكب جريمة لا تُخل بشرف ونزاهة الوظيفة.

– تفعيل النُّصوص القانونية التي تصُبُ في بوتقة الضّمانات الإدارية وحث الإدارة على وُجوب احترامها، مع إعادة تفعيل النّصوص الجزائية في حالة تعسّف الشّخص الإداري في استعمال الحق بما يتماشى وتحقيق المُساءلة العادلة بين الإدارة والموظّف العمومي.

– يستدعي تكريس حق الموظّف العمومي في التّوظيف مرّة أخرى بعد التّسريح و تعديل المُشرع الجزائري للمادة 185، من الأمر 03/06، باعتبارها تُشكل خرقاً واضحاً لأحكام الدّستور الذي يُقر بأحقية العمل لكُل مُواطن جزائري لاسيما أنّ تسريح الموظّف قد لا يجعله سيء السّيرة في غالب الأحيان، وهو ما جسّده القانون المصري.

– تحيين المرسوم 10/84، المُتضمن اختصاص اللّجان الإدارية المُتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، بما يتماشى والأمر 03/06، المُتضمن القانون الأساسي للوظيفة العُمومية، لاسيما كفالة حق الطّعن لدى لجان الطّعن في حالة التّسريح الإداري للموظّف المُتربص الذي لم ينص عليه المُشرع في المرسوم السّالف ذكره.

– لابد من توسيع صلاحيات القاضي الإداري في إطار تنفيذ حُكم الإلغاء، وذلك من خلال تفعيل الوسائل القانونية ووضع الآليات المُحكمة لإدماج الموظّف العمومي مع تعديل النّصُوص التي تكتنفها ثغرات قانونية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية السّاري في صالح الإدارة.

– تعيين قُضاة إداريين مُتخصّصين حتّى لا تقع أخطاء في إطار فحص مشروعية قرارات التّسريح ويتم المُحافظة على حق الموظّف العمومي في تجسيد الضّمانات القضائية.

تمّ بحمد الله

قائمة المراجع

(I)-المراجع باللغة العربية

أولا- الكتب:

1- أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمات التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

3- الشتيوي سعد، المساءلة التأديبية للموظف العمومي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008.

4- أنطوان سعد، أثر الحكم الجزائي على الحكم الإداري والتأديبي وعلى الإدارة " دراسة مقارنة"، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008.

5- أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.

6- ـــــــــــــــ، وسيط القانون الإداري، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2000.

7- ـــــــــــــــ، التحقيق الإداري والمسئولية التأديبية، الطبعة الثانية، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2003.

8- بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009.

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

10- ـــــــــــــــ، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.

11- ـــــــــــــــ، المحاكم الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.

12- ـــــــــــــــ، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007.

13- ـــــــــــــــــ، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009.

14- **بنوا دولوناي**، خطأ الإدارة، ترجمة مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2011.

15- **بوالشعير السعيد**، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

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

17- **حجر فؤاد**، سلسلة القوانين الإدارية، القانون العام للوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

18- **خرفي هاشمي**، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010.

19- **خميس السيد إسماعيل**، موسوعة القضاء التأديبي وطرق الطعن في الأحكام أمام المحكمة الإدارية العليا، دار الطباعة الحديثة، القاهرة، 1994.

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

21- **رحماوي كمال**، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه، الجزائر، 2006.

22- **زكي محمد النجار**، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.

23- **سامي جمال الدين**، الدعاوي الإدارية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2003.

24- ـــــــــــــــــ، منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشئون الموظفين، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2005.

25- سكاكني باية، دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة، الطبعة الثانية، دار هومه، الجزائر، 2006.

26- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.

27- سمير صادق، قرارات وأحكام التأديب في ميزان الإدارية العليا، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1985.

28- سمير يوسف البهي، قواعد المسئولية التأديبية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2000.

29- شرون حسينة، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.

30- شريف الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2010.

31- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.

32- شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

33- طارق فتح الله خضر، القضاء الإداري، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، الطبعة الثالثة، دار الكتب القومية، القاهرة، 1999.

34- طربيت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

35- طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة، قضاء الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1984.

36- عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.

37- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، الجزء الرابع، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.

38- ـــــــــــــــ، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008.

39- ـــــــــــــــ، الدفوع الإدارية في دعوى الإلغاء والدعاوي التأديبية والمستعجلة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008.

40- ـــــــــــــــ، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2009.

41- ـــــــــــــــ، قضاء الإلغاء والطلبات المستعجلة في قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، د.س.ن.

42- عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

43- عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، القضاء الإداري، قضاء التأديب، د.د.ن، 2004.

44- عبد الغفار إبراهيم موسى، التعويض النقدي لرصيد الأجازات الاعتيادية بعد انتهاء الخدمة، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2003.

45- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1996.

46- عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004.

47- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومه، الجزائر، 2012.

48- عصمت عبد الله الشيخ، الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.

49- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.

50- عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

51- ــــــــــــــــ، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

52- ــــــــــــــــ، نظرية المسؤولية الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

53- فهد عبد الكريم أبو العثم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.

54- لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومه، الجزائر، 2002.

55- ــــــــــــــــ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومه، الجزائر، 2004.

56- ــــــــــــــــ، دروس في المنازعات الإدارية، دار هومه، الجزائر، 2006.

57- ــــــــــــــــ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومه، الجزائر، 2007.

58- ــــــــــــــــ، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الثالث، دار الخلدونية، الجزائر، 2007.

59- ــــــــــــــــ، نظام المسؤولية في القانون الإداري، دار الهدى، عين مليلة، 2013.

60- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999.

61- مارسولونغ، بروسبيرفيل، غي بريبان، بياردلقولفيه، برونوجينقوا، القرارات الكبرى في القضاء الإداري، ترجمة مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2009.

62- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

63- محمد عبد الحميد أبو زيد، تخاصم أهل السلطة بشأن القرار الإداري دراسة مقارنة، د.د.ن، د.ب.ن، 2006.

64- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.

65- محمد ماهر أبو العينين، الضمانات والإجراءات التأديبية أمام المحاكم التأديبية ومجالس التأديب، الطبعة الثانية، دار الطباعة الحديثة، القاهرة، 1994.

66- ــــــــــــــــ، شروط قبول دعوى الإلغاء، الكتاب الأول، دار الطباعة الحديثة، القاهرة، 1996.

67- مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، عالم الكتب، القاهرة، 1974.

68- ــــــــــــــــ، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الإنجلو مصرية، القاهرة، 1986.

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

70- ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2003.

71- نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية والأموال العامة، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

72- نوفان عقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

ثانيا- الرسائل والمذكرات الجامعية

أ- أطروحات الدكتوراه

1- بن عمران محمد الأخضر، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2007.

2- بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2011.

3- بودريوة عبد الكريم، مبدأ حياد الإدارة وضماناته القانونية دراسة مقارنة الجزائر- تونس- فرنسا، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2006.

4- بوكحيل الأخضر، الحبس الاحتياطي في التشريع الجزائري المقارن، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1989.

5- تاجر محمد، ميعاد رفع دعوى الإلغاء، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2006.

6- تياب نادية، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013.

7- خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.

8- سكاكني باية، دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات السياسية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2011.

9- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2008.

10- نوفان منصور عقيل العقيل، سلطة تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني والنظم المقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، 2005.

11- يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.

12- يعيش تمام آمال، سلطات القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، تخصّص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012.

ب- مذكرات الماجستير

1- أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي، حرية الموظف العام في التوقف عن العمل دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة بابل بجمهورية العراق، 2009.

2- الجندوبي مليكة، الإيقاف عن العمل في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس، 1996.

3- أوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.

4- أوفائدة إبراهيم، تنفيذ الحكم الإداري الصادر ضد الإدارة دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية العامة، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1986.

5- أوقارت بوعلام، وقف تنفيذ القرارات الإدارية في أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2012.

6- بن منصور نجاح، العزل في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، شعبة قانون عام داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس المنار، 2008.

7- بوحميدة عطاء الله، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1990.

8- جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003.

9- شطارة مصطفى، المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانونين التونسي والجزائري، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1974.

10- فالح عبد الله على العزب، الطعن في الجزاء التأديبي في الوظيفة العامة في القانون المصري والقانون الكويتي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2004.

11- قتال منير، القرار الإداري محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013.

12- كريفة يسري، المقرر التأديبي في مادة الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والسياسية، جامعة الوسط بسوسة، 1997.

13- كمون حسين، ظاهرة عدم تنفيذ الإدارة للأحكام القضائية الصادرة ضدها، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2009.

14- محمد بن صديق أحمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية دراسة تأصيلية مقارنة تطبيقية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص السياسة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية العربية، الرياض، 2005.

15- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.

16- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2012.

17- معاشو نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح للأسباب اقتصادية دراسة مقارنة الجزائر فرنسا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة تيزي وزو، 1998.

18- نواف بن خالد فايز العتيبي، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، مذكرة لنيل درجة الماجستير، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003.

ثالثا- المقالات

1- الطبطباني عادل، "الرقابة القضائية على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة الوظيفية"، مجلة الحقوق، العدد 3، الكويت، 1982، ص ص 77-103.

2- بدري مباركة، "ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة"، مجلة دراسات قانونية لمركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 8، الجزائر، أوت 2010، ص ص 107-133.

3- بوبشير محند أمقران،" حدود الصلاحيات المستحدثة للقضاء الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 1، تيزي وزو، 2010، ص ص 34- 66.

4- ـــــــــــــــــ،" إجراءات للتقاضي أو إجراءات لعرقلة التقاضي،" المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 2، تيزي وزو، 2010، ص ص 07-30.

5- بودريوة عبد الكريم، " جزاء مخالفة القرارات الإدارية لقواعد المشروعية "، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص ص 103-115.

6- ـــــــــــــــــ، "مبدأ عدم جواز توجيه القاضي الإداري أوامر للإدارة تقليد أم تقييد"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 1، تيزي وزو، 2007، ص ص 39-60.

7- بوضياف عمار،" تنفيذ الأحكام القضائية في المادة الإدارية بين الإطار القانوني والاجتهاد القضائي"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 02، تبسة، سبتمبر 2007، ص ص 09-24.

8- ـــــــــــــــــ، " المعيار العضوي وإشكالاته القانونية في ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص ص 31-51.

9- دايم بلقاسم، " مدى فعالية تعدد الجزاءات في إلزام الإدارة بتنفيذ أحكام الإلغاء الصادرة ضدها"، مجلة العلوم القانونية والإدارية والسياسية، العدد 10، تلمسان، 2010، ص ص 188-195.

10- زروق العربي، " التطور القضائي لمجلس الدولة الفرنسي في رقابة السلطة التقديرية للإدارة ومدى تأثر القضاء الإداري الجزائري بها"، مجلة مجلس الدولة، العدد 08، الجزائر، 2006، ص ص117-127.

11- زكي محمد النجار، "حجية الحكم الجزائي أمام قضاء التأديب"، مجلة العلوم الإدارية، المعهد الدولي للعلوم الإدارية، العدد2، مصر، 1983، ص ص 105-132.

12- زياد عادل، "تسريح الموظف العمومي كأثر للعقوبة الجزائية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 02، بجاية، 2012، ص ص 258-274.

13- صالح ناصر العتيبي، "انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم الجزائي دراسة مقارنة لتشريعات الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت"، مجلة الحقوق ، العدد 1، الكويت، مارس 2005، ص ص 141-205.

14- عزري الزين، "وسائل إجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام القضائية في التشريع الجزائري"، مجلة مجلس الدولة، العدد خاص، الجزائر، 2010، ص ص 31-41.

15- غناي رمضان، " قراءة أولية لقانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة مجلس الدولة، العدد 09، الجزائر، 2009، ص ص 35-50.

16- فرانسوا كزافييه، "صرف الموظفين العموميين من الخدمة إجراء نادر"، مجلة القانون العام وعلم السياسة، ترجمة محمد عرب صاصيلا، العدد 6، بيروت، 2006، ص ص 1529- 1559.

رابعا- النصوص القانونية

أ- الدساتير

1- الدستور الجزائري لسنة 1989، مرسوم رئاسي رقم 18/89، مؤرخ في 1989/02/28، المتضمن نشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/02/23، ج ر عدد 09، بتاريخ 03/01/ 1989.

2- الدستور الجزائري لسنة 1996، مرسوم رئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 1996/02/17، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 1996/11/26، ج ر عدد 76، بتاريخ 8 ديسمبر 1996.

ب- القوانين العضوية

1- القانون العضوي رقم 01/98، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر عدد 37، بتاريخ 1 جوان 1998، معدل ومتمم بالقانون العضوي رقم 13/11، المؤرخ في 26 جويلية 2011، ج.ر عدد 43، بتاريخ 3 أوت 2011.

2- القانون العضوي رقم 02/98، المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر عدد 37، بتاريخ 1 جوان 1998.

ج- القوانين العادية

1- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد46، بتاريخ 8 جوان 1966 **(ملغى)**.

2- الأمر رقم 155/66، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر عدد 48، بتاريخ 10 جوان 1966، معدل ومتمم بالقانون رقم 08/01، المؤرخ في 26 جوان 2001، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر عدد 34 بتاريخ 27 جوان 2001.

3- الأمر رقم 156/66، مؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 49، بتاريخ 11 جوان 1966، معدل ومتمم بالقانون رقم 09/01، مؤرخ في 26 جوان 2001، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 34، بتاريخ 27 جوان 2001، معدل ومتمم بالقانون رقم 23/06، مؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 84، بتاريخ 24 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم بالقانون رقم 14/11، مؤرخ في 02 أوت 2011، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 49، بتاريخ 10 أوت 2011.

4- الأمر رقم 86/70، المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج.ر عدد 105، بتاريخ 18 ديسمبر، 1970، معدل ومتمم بالأمر رقم 01/05، مؤرخ في 27 فيفري 2005، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج.ر عدد 15، بتاريخ 27 فيفري 2005.

5- الأمر 31/75، المؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 39، بتاريخ 16 ماي 1975(**ملغى**).

6- القانون 12/78، المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر عدد 32، بتاريخ 8 أوت 1978 (**ملغى**).

7- القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، بتاريخ 25 أفريل 1990.

8- القانون رقم 23/90، المؤرخ في 18 أوت 1990، يعدل ويتمم الأمر رقم 154/66، مؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر عدد 36 بتاريخ 1990.

9- القانون رقم 02/91، المؤرخ في 8 جانفي 1991، المتضمن القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، ج.ر عدد2، بتاريخ 9 جانفي 1991.

10- القانون رقم 01/06، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر عدد 14، بتاريخ 8 مارس 2006، معدل ومتمم بالأمر رقم 05/10،

المؤرخ في 26 أوت 2010، ج.ر عدد 50، بتاريخ 1 سبتمبر 2010، المعدل والمتمم بالقانون رقم 15/11، مؤرخ في 02 أوت 2011، ج.ر عدد 44، بتاريخ 10 أوت 2011.

11- الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.

12- القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر عدد 21، بتاريخ 23 أفريل 2008.

13- الأمر رقم 01/11، المؤرخ في 23 فيفري 2011، المتضمن رفع حالة الطوارئ، ج.ر عدد 12، بتاريخ 23 فيفري 2011.

د-النصوص التنظيمية

1- المرسوم 144/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966 **(ملغى)**.

2- المرسوم رقم 148/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966 **(ملغى)**.

3- المرسوم رقم 151/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، ج.ر عدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966 **(ملغى)**.

4- المرسوم 152/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بالإجراء التأديبي، ج.ر عدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966 **(ملغى)**.

5- المرسوم رقم 302/82، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر عدد 37، بتاريخ 14 سبتمبر 1982 **(ملغى)**.

6-المرسوم 10/84، المؤرخ في 14 جانفي، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر عدد 3، بتاريخ 17 جانفي 1984.

7-المرسوم رقم 11/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتضمن كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج.ر عدد 03، بتاريخ 17 جانفي 1984.

8-المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 13، بتاريخ 24 مارس 1985**(ملغى)**.

9- المرسوم رقم 214/85، المؤرخ في 20 أوت 1985، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم، ج ر عدد 35، بتاريخ 21 أوت 1985.

10-المرسوم رقم 131/88، المؤرخ في 4 جويلية 1988، المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج.ر عدد 27، بتاريخ 6 جويلية 1988.

11-المرسوم الرئاسي رقم 178/89، المؤرخ في 16 سبتمبر 1989، المتضمن تعيين أعضاء الحكومة، ج.ر عدد 40، بتاريخ 20 سبتمبر 1989.

12-المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتضمن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر عدد 13، بتاريخ 28 مارس 1990.

13- المرسوم التنفيذي، رقم 226/90، المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يُحدّد حُقوق العمال الذين يُمارسون وظائف عليا في الدّولة وواجباتهم، ج.ر عدد 31، بتاريخ 28 جويلية 1990.

14-المرسوم التنفيذي رقم 54/93، المؤرخ في 16 فيفري 1993، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، ج.ر عدد 11، بتاريخ 17 فيفري 1993.

15-المرسوم الرئاسي رقم 308/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر عدد 61، بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

16-المرسوم التنفيذي رقم 130/08، المؤرخ في 03 ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، ج.ر عدد 23، بتاريخ 4 ماي 2008.

ه- النصوص القانونية في مصر

1- القانون رقم 47 لسنة 1972، المتضمن قانون مجلس الدولة.

2- القانون رقم 49 لسنة 1972، المتضمن قانون تنظيم الجامعات.

3- القانون رقم 54 لسنة 1973، المعدل للقانون رقم 49 لسنة 1972، المتضمن قانون تنظيم الجامعات.

4- القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة.

5- القانون رقم 115 لسنة 1983، المعدل للقانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة.

خامسا- الاجتهادات القضائية

1- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 001192، بتاريخ 2001/04/09، "قضية ب.ط، ضد مديرية التربية بقالمة"، المشار إليها لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، الجزائر، 2002، ص ص 67-69.

2- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 002871، بتاريخ 2001/11/12، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، الجزائر، 2002، ص ص 141-142.

3- قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 10349، بتاريخ 2002/04/30، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 2، الجزائر، 2002، ص ص 227-226.

4- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 004827، بتاريخ 2002/06/24، "قضية وزير العدل، ضد الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 2، الجزائر، 2002، ص ص 171-173.

5- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 7462، بتاريخ 2003/02/25، " قضية س.ر، ضد مديرية التربية لولاية سطيف"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص ص 166-168.

6- قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 6919، بتاريخ 2003/03/18،" قضية رئيس بلدية تيارت، ضد ب.ز"، (قرار غير منشور).

7- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 008041، بتاريخ 2003/03/18، " قضية خ.ب، ضد مدير القطاع الصحي"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص ص 183-185.

8- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 010005، بتاريخ 2004/01/20، "قضية ق.م، ضد مركز التكوين المهني والتمهين"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد5، الجزائر، 2004، ص ص 169-171.

9- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 010497، بتاريخ 2004/01/20، " قضية ع.ع، ضد مدير التكوين المهني والتمهين زيغود يوسف قسنطينة"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد5، الجزائر، 2004، ص ص 172-174.

10- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 00989، بتاريخ 2004/04/20،" قضية م.ع، ضد والي ولاية سكيكدة"، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد5، الجزائر، 2004، ص ص 143- 146.

11- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 10847، بتاريخ 2004/06/15، " قضية خ.ع، ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة" ، المشار إليها لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص ص 147- 149.

12- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الخامسة، رقم 27279، بتاريخ 2005/10/25، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، الجزائر، 2006، ص ص235-237.

13- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 047204، بتاريخ 2006/04/15، " قضية ب.س، ضد وزير المالية"، (قرار غير منشور).

14- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 039009، بتاريخ 2007/11/14، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 09، الجزائر، 2009، ص ص 61-63.

15- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 38361، بتاريخ 2008/01/16، "قضية س.ز، ضد القطاع الصحي لتقصراين"، (قرار غير منشور).

16- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 45346، فهرس رقم 698، بتاريخ 2008/09/10، "قضية السيد ل.ع. ش، ضد وزارة الدفاع الوطني"، (قرار غير منشور).

17- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 46386، بتاريخ 2008/10/15، " قضية ش.ق، ضد وزارة الداخلية والجماعات المحلية ومن معها"، (قرار غير منشور).

18- قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 047841، بتاريخ 2008/10/21، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 09، الجزائر، 2009، ص ص 140-142.

19- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 045664، فهرس رقم 853، بتاريخ 2008/12/17، " قضية السيدة ب. س، ضد السيد والي ولاية جيجل ومن معه"، (قرار غير منشور).

20- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 047204، فهرس رقم194، بتاريخ 2009/04/15، " قضية ب.س، ضد وزير المالية "، (قرار غير منشور).

21- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 049733، بتاريخ 2009/07/15، " قضية مدير التربية لولاية تلمسان، ضد م. ع"، (قرار غير منشور).

22- قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 054245، بتاريخ 2009/11/19، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص ص 114-115.

23- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 049279، فهرس 544، بتاريخ 2009/12/24، " قضية مديرية التربية لولاية وهران، ضد ب. ن"، (قرار غير منشور).

24- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 052775، فهرس رقم 46، بتاريخ 2010/01/07،" قضية ب.ع، ضد المجلس الأعلى للقضاء"، (قرار غير منشور).

25- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 052162، بتاريخ 2010/03/11، " قضية ش.أ، ضد جامعة محمد خيضر"، (قرار غير منشور).

26- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 053664، فهرس رقم 290، بتاريخ 2010/03/11، " قضية ث.ع، ضد وزير العدل حافظ الأختام"، (قرار غير منشور).

27- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 053988، فهرس رقم 308، بتاريخ 2010/03/11، " قضية السيد رئيس المجلس الشعبي لبلدية سطيف، ضد أ. ب"، (قرار غير منشور).

28- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 054548، بتاريخ 2010/03/11، " قضية جامعة حسيبة بن بوعلي، ضد ج. ن "، (قرار غير منشور).

29- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم055751، فهرس رقم 367، بتاريخ 2010/03/11، " قضية ع.م، ضد القطاع الصحي لبراقي"، (قرار غير منشور).

30- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 054757، فهرس رقم 399، بتاريخ 2010/04/08، " قضية بلدية القصبة، ضد السيد ب. ف"، (قرار غير منشور).

31- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 055433، فهرس رقم 415، بتاريخ 2010/04/08، " قضية والي ولاية تلمسان ومن معه، ضد ب. ط"، (قرار غير منشور).

32- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 055901، بتاريخ 2010/04/08، " قضية المؤسسة الإستشفائية المختصة في الأمراض العقلية، ضد ق. ن"، (قرار غير منشور).

33- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 056172، فهرس رقم 487، بتاريخ 2010/05/13، " قضية المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيا الإعلام و الاتصال بورقلة، ضد ب.م.ع"، (قرار غير منشور).

34- قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 052240، بتاريخ 2010/05/27، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدّولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص ص 110-111.

35- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 057350، بتاريخ 2010/07/15، " قضية ح. م، ضد وزارة العدل"، (قرار غير منشور).

36- قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 056947، بتاريخ 2010/10/28، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص ص 105- 106.

37- قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 059813، فهرس 1138، بتاريخ 2010/12/23، " قضية و.م، ضد والي ولاية تيزي وزو ومن معه"، (قرار غير منشور).

38- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 063850، بتاريخ 2011/04/14، " قضية بلدية البواعيش، ضد ب.ع"، (قرار غير منشور).

39- قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 068965، بتاريخ 2011/11/17، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص ص 98-100.

40- قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 072652، بتاريخ 2012/07/19، المشار إليه لدى، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص ص 172-173.

(II)- المراجع باللغة الفرنسية

***1-Ouvrages**

1-AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique territorial, Sans Maison d'édition, Paris, 2003.

2-_____, Droit de la fonction publique, 2ème edition, Gualino, Paris, 2004.

3-_____, Droit de la fonction publique, 4ème édition, Gualino, Paris, 2010.

4-AUBY Jean Marie, AUBY Jean Bernard, Droit de la fonction publique, 2ème édition, Dalloz, Paris, 1993.

5-AUBY Jean Marie, DUCOS ADER Robert, Droit administratif, la fonction publique, les bien publics, les travaux publics, 5ème édition, Dalloz, Paris, 1979.

6-AYOUB Eliane, La fonction publique, Masson, Paris, 1975.

7- _____, La fonction publique en vingt principes, 2ème édition, Sans Maison d'édition, Paris, 1998.

8-BEN SALAH Tabrizi, Droit de la fonction publique, Masson, Paris, 1992.
9-BERTRAND Seiller, Droit administratif, l'action administrative, 3ème édition, Flammarion , Paris, 2010.
10-CHABANOL Daniel, Code de justice administrative, 2ème édition, Le Moniteur, Paris, 2004.
11-COLIN Fréderic, L'aptitude dans le droit de la fonction publique, L.G.D.J, Paris, 2000.
12-_____, Droit de la fonction publique, Gualino, Paris, 2010.
13-DE FORGES Jean-Michel, Droit de la fonction publique, Presse Universitaires de France, Paris, 1986.
14-DELAMARRE Manuel, Droit de la fonction publique, 2ème édition, Vuibert, Paris, 2008.
15-DE LAUBADER André, **GAUDMET Yves**, Traité de droit administratif, Tome 5, 12ème édtion, L.G.D.J, Paris, 2000.
16-DIDIER Jean Pierre, Code général de la fonction publique, Litec, Paris, 2003.
17-DORD Olivier, Droit de la fonction publique, 2ème édition, Presse Universitaire de France, Paris, 2007.
18-DUPUIS Georges, **GUEDON Marie-José**, **CHRETIEN Patrice**, Droit administratif, 10ème édition, Dalloz, Paris, 2007.
19-ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, Houma, Alger, 2003.
20-FRIER Pierre-Laurent, JACQUES Petit, Précis de droit administratif, 6ème édition, Montchrestien, Paris, 2010.
21-GAUDEMET Yves, Droit Administratif, 19ème édition, L.G.D.J, Paris, 2010.
22-GOHIN Olivier, Contentieux administratif, 7ème édition, Lexis Nexis, Paris, 2012.
23-KHADIR Abdelkader, 133 questions en garenties disciplinaires, Houma, Alger, 2012.
24-LACHAUME Jean François, La fonction publique, Dalloz, Paris, 1992.
25-_____, La fonction publique, 3ème édition, Dalloz, Paris, 2002.

26-LOMBARD Martine, DUMONT Gilles, Droit administratif, Dalloz, Paris, 2009.
27-MAYAUD Yves, Code pénal, 112ème édition, Dalloz, Paris, 2005.
28-NIQUEGE Sylvain, L'infraction pénale en droit public, l'Harmattan, Paris, 2010.
29-PEISER Gustave, Droit de la fonction publique, 17ème édition, Dalloz, Paris, 2003.
30-_____, Droit de la fonction publique, 20ème édition, Dalloz, Paris, 2010.
31-PLANTEY Alain, La fonction publique traité général, Litec, Paris, 1991.
32-_____ , La fonction publique, traité général, 2ème édition, Litec, Paris, 2001.
33-ROSE Hubert, STRUILLOU Yves, Droit du licenciement des salariés protégés, 4ème édition, Economica, Paris, 2011.
34-ROUAULT Marie-Christine, L'essentiel du contentieux administrative, Gualino, Paris, 2008.
35-_____, Contentieux administratif, 4ème édition, Gualino, Paris, 2010.
36-ROUQUETTE Remi, Petit traité du droit administratif, 3ème édition, Dalloz, Paris, 2008.
37-SALON Serge, SAVIGNAC Jean Charle, code de la fonction publique, 2ème édition, Dalloz, Paris, 2001.
38- _____, Code de la fonction publique, 3ème édition, Dalloz, Paris, 2003.
39-_____, Code de la fonction publique, 8ème édition, Dalloz, Paris, 2009.
40-SAISON Johanne, Droit administratif, Gualino, Paris, 2009.

***2-Thèses**

1-ABIAD Nisrine, Le conseil d'état, juge de cassation dans le contentieux de la responsabilité administrative, Thèse de doctorat, Spécialité droit administratif, Faculté droit-économie-sciences sociales, Université Panthéon Assas, Paris 2, 2005.

2-BENJAMINE Ossombo, Le pouvoir hiérarchique dans la fonction publique congolaise, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit et sciences politique, Université Paul Cézanne, Aix- Marseille 3, 2007.

3-CHAUVIN Patrick, la responsabilité des personnes publiques du fait de l'inexécution des décisions de justice, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit-économie-sciences sociales, Université Panthéon-Assas, Paris 2, 1999.

4-COLIN Frédéric, L'aptitude dans le droit de la fonction publique, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit et sciences politique, Université D'Aix-Marseille,1998.

5-DELAUNAY Benoit, la Faute de l'administration, Thèse de doctorat en droit, Spécialité droit public, Faculté droit-économie-sciences sociales, Université Panthéon-Assas, Paris 2, 2006.

6-FAUCHET Marie- Aimée, Droit disciplinaire et droit de licenciement, Thèse de doctorat en droit, Faculté sciences économiques-sciences humaines-sciences juridiques, Université de Paris 1, Panthéon-Sorbonne, 2002.

7-KANG In-Ok, La responsabilité administrative en droit coréen et en droit français-essai de comparaison, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit-économie-sciences sociales, Université Panthéon-Assas, Paris 2, 1993.

8- KHADIR Abdelkader, les garanties disciplinaire dans la fonction publique, algérienne: réalité et perspectives, Thèse de doctorat en droit public, Faculté de droit, Université D'es senia-Oran, 2012.

9- LAURIE Frédéric, L'appréciation de la faute disciplinaire dans la fonction publique, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit et sciences politique, Université de droit, d'économie et des sciences, Aix-Marseille, 2001.

10- SAKR Haitham, Les droit et libertés du fonctionnaire dans les jurisprudences du conseil d'état libanais et du conseil d'état francais, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit et des sciences sociales, Université de Poitiers, 2008.

11- SALON Serge, Délinquance et répression disciplinaire dans la fonction publique, Thèse de doctorat en droit, Faculté de droit et sciences économique, Université de Paris, 1967.

12-YAHIA BACHA Mouloud, L'entrée et la cessation des fonctions dans la fonction publique internationale, Thèse de doctorat en droit public, Institut de droit et sciences politique et administratives, Université d'Alger, 1977.

***3-Articles**

1-ABERKANE Farida, " Le role des juridictions administratives dans le fonctinnement de la democrate", Revue du conseil d'Etat, N° 4, Alger, 2003, p p 07-13.

2-BENTOUNES Aicha, " La date determinante pour l'appréciation de la validité des recours en matiere de contentieux" Revue du Conseil d'Etat, N°9, Alger, 2009, p p 21-26.

3-COUTURIER Gérard, "Le licenciement collectif dans une unité économique et sociale", Revue de droit Sociale", N°2, Paris, 2011, p p 175-180.

4-ESSAID Taib, "Les garanties disciplinaires dans le statut de la fonction publique", Revue du conseil d'Etat, N° spésiale, Alger, 2007, p p 99-116.

5-KARADJI Mustapha, **CHAIB Soraya**, "Le juge et la responsabilité", Revue du Conseil d'Etat, N°9, Alger, 2009, p p 09-20**.**

6-KHOROGHLI Mokdad, " Le contrôle juridictionnel exercé par les juridictions administratives sur l'action de l'administration", Revue du Conseil d'Etat, N° 3, Alger, 2003, p p 11-18.

7-GANDREAU Daniel, "Le régime disciplinaire applicable aux fonctionnaires français", Revue du Conseil d'Etat**,** N° Spéciale**,** Alger, 2007, p p 49-62.

8-MOKHTARI Abdelhafid, "De quelques réflexions sur l'article 138 bis du code penal", Revue du Conseil d'Etat, N°2, Alger, 2002, p p 23-30.

9-MOUMEN Ahmed, "Communication sur le nouveau statut général de la fonctionpublique (ordonnance N°06-03 du 15 jiullet 2006)", Revue du Conseil d'Etat, N° spéciale, Alger, 2007, p p 31-46.

10-NASRI Hafnaoui, "Les effets de la discision judiciaire sanctionnant les poursuites pénales en droit algérien sur relation de travail", Revue du Conseil d'Etat, N° 06, Alger, 2005, p p 51-69.

11-NEURAY Jean-François," Aspects récents du contentieux de la fonction publique en Belgique", Revue du Conseile d'Etat, N° spéciale, Alger, 2007, p p 83-95.
12-POULET Nadine, LECLERC Gibot, "Le pouvoir hiérarchique", R.F.D.A, N° 03, Paris, Mai-Juin 2007, p p 508-517.
13-SALON Serge, "les sanction disciplinaire: aperçu statistique", Cahiers de la Fonction Publique et l'Administration, N° 221, Paris, Mars 2003, p p 14-16.
14-SAVIGNAC Jean-Charles, "Emplois superieures: nomination laissées à la décision du gouvernementt", Cahiers de la Fonction Publique et l'Administration, N° 307, Paris, Janvier 2011, p p 24-25.
15-SID LAKHDAR Fafa,"Le régime disciplinaire applicable aux fonctionnaire algériens", Revue du Conseil d'Etat, N° spésiale, Alger, 2007, p p 65-78.

***4-Jurisprudence**

1-C.A.A Versailles, N°07VE01563, 07VE01565, 07/03/2009, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvier-Février, 2010, p 53.
2-C.A.A, Douai, N°07DA00990, 28/05/2009, in A.J.F.P , N° 01, Paris, Janvier-Février, 2010, p 43.
3-T.A Toulouse, N°0504831, 02/06/2009, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvier-Février 2010, p 13.
4-C.E , N°311068, 26/06/2009, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvier-Février, 2010, p 45.
5-C.E, N° 312928, 21/10/2009, in A.J.F.P, N°04, Paris, Juillet-Aout 2010, p 205.
6-T.A, Nice, N° 0700457, 27/11/2009, In A.J.F.P, N°06, Paris, Novembre-Décembre 2010, p 313.
7-C.A.A, Marseille, N° 08MA00890, 08/12/2009, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-Juin, 2010, p 159.
8-T.A, Strasbourg, N° 0603775, 09/02/2010, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-Juin 2010, p 124.
9-C.A.A, Nancy, N° 09Nc00592, 18/03/2010, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre, 2010, p 266.
10-T.A, de Rennes, N°0805639, 18/03/2010, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvier-Février, 2011, p 50.

11-C.A.A, Nantes, NT01791, 26/03/2010, in A.J.F.P, N°06, Paris, Novembre-Décembre 2010, p 327.
12-T.A, Nice, N°0500967, 26/03/2010, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre 2010, p 250.
13-C.A.A, Nancy, N° 09NC00993, 17/06/2010, in A.J.F.P, N° 06, Paris, Novembre-décembre 2010, p 329.
14-C.A.A, Nancy, N° 09NC01421, 17/06/2010, in A.J.F.P, N°06, Paris, Novembre-Décembre 2010, p 332.
15-T.A Lille, N° 0907600, 09/07/2010, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvier-Février 2011, p 60.
16-C.A.A, Bordeaux, N° 09bx02878, 13/07/2010, In A.J.F.P, N° 06, Paris, Novembre-Décembre 2010, p 312.
17-C.E, N° 333708, 24/09/2010, in A.J.F.P, N°01, Paris, Janvier-Février 2011, p 47.
18-T.A Lyon, N° 0903642, 13/10/2010, in A.J.F.P, N° 03, Paris, Mai-Juin 2011, p 176.
19-T.A, Versailles, N° 0806568, 18/10/2010, in A.J.F.P, N° 03, Paris, Mai-Juin 2011, p 180.
20-C.A.A, Marseille, N° 08Ma03400, 22 /10/ 2010, in A.J.F.P, N° 02, Paris, Mars-Avril 2011, p 122.
21-C.A.A, Nancy, N°09NC01876, 06/01/2011, in A.J.F.P, N°06, Paris, Novembre-Décembre, 2011, p 368.
22-C.A.A, Marseille, N° 10MA03227, 18/01/2011, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai/Juin 2011, p 178.
23-C.A.A, Marseille, N° 10MA03422, 18/01/2011, in A.J.F.P, N°04, Paris, Juillet-Aout 2011, p 221.
24-T.A, Montreuil, N°0813923, 20/01/2011, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre, 2011, p 300.
25-T.A, Nancy, N° 0901929, 25/01/2011, in A.J.F.P, N°03, Paris, Mai-Juin 2011, p 179.
26-C.A.A, **Nantes**, N°10NT01047, 18/02/2011, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre, 2011, p 306.
27-C.A.A, Douai, 14/04/2011, in A.J.F.P, N°04, Paris, Juillet-Aout, 2011, p 222.
28-C.A.A, Bordeaux, N° 10BX03213, 04/10/2011, in A.J.F.P, N° 02, Paris, Mars-Avril 2012, p 109.

29-T.A, Paris, N° 0914951, 20/10/2011, in A.J.F.P, N° 01, Paris, Janvier-Février, 2012, p 32.
30-C.A.A, Verseille, N°10VE01442, 02/02/2012, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre 2012, p 288.
31-T.A, Rennes, N°0904869, 0905635, 17/02/2012, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre 2012, p 235.
32-C.A.A, Bordeaux, N° 11BX01520, 13/03/2012, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre 2012, p 238.
33-C.A.A, Paris, N°10PA01430, 09/05/2012, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-Octobre 2012, p 290.
34-C.E, N° 330366, 330367, 11/07/2012, in A.J.F.P, N°05, Paris, Septembre-octobre 2012, p 242.

***5-Textes Juridiques Etrangers**

1-Loi n° 80/539 du 16 juillet 1980, relative aux astreintes prononcées en matiere administrative et a l'exucution des jugements par des personnes morales de droit public, publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr
2-Loi n° 83-634 du juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr
3-Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr
4-Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr
5- décret n° 84/955 du 25 octobre 1984, relatif aux commission administratives paritaires de la fonction publique de l'Etat, publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr
6-Loi n° 95/125 du 8 février 1995, relative a l'organisation des juridictions et a la procedure civile, pénale et administrative, publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr
7-Ordonnance n° 2000/387 du 4 mai 2000, relative a la partie législative du code de justice administrative , publie sur le site: www.legifrance.gouv.fr

الآية.	
إهداء.	
تشكّرات.	
قائمة أهم المختصرّات.	
مقـــدّمة	05-11
البـــــاب الأول: الإطار القانوني لتسريح الموظف العمومي	12
الفصل الأول: تسريح الموظف العمومي بالطريق التأديبي	15
المبحث الأول: ماهية التسريح التأديبي	17
المطلب الأول: مفهوم عقوبة التسريح	17
الفرع الأول: مدلول عقوبة التسريح	18
الفرع الثاني: موقف الفقه والقضاء من تعدد استعمال المصطلحات	25
الفرع الثالث: السلطة المختصة بالتسريح التأديبي للموظف العمومي	29
أولا: اختصاص السلطة الرئاسية	30
ثانيا: اختصاص المجالس التأديبية	32
المطلب الثاني: التمييز بين عقوبة التسريح والنظم المشابهة لها	34
الفرع الأول: التمييز بين التسريح التأديبي والاستقالة	35
الفرع الثاني: التمييز بين التسريح التأديبي والإحالة إلى التقاعد	39
الفرع الثالث: التمييز بين التسريح التأديبي والتوقيف	43
الفرع الرابع: التمييز بين التسريح التأديبي والإحالة للاستيداع	49
المبحث الثاني: أحكام التسريح التأديبي	54
المطلب الأول: الخطأ التأديبي كأساس للتسريح بالطريق التأديبي	55
الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي وتصنيفاته	55
الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي	63
أولا: الركن الشرعي	63
ثانيا: الركن المادي	66
ثالثا: الركن المعنوي	69

المطلب الثاني: مسؤولية الموظف العمومي الناتجة عن الخطأ التأديبي	70
الفرع الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العمومي	71
الفرع الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العمومي	77
الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية للموظف العمومي	82
المطلب الثالث: آثار التسريح التأديبي للموظف العمومي	87
الفرع الأول: تنفيذ عقوبة التسريح التأديبي	87
الفرع الثاني: إمكانية توظيف الموظف العمومي بعد التسريح التأديبي	90
الفرع الثالث: الآثار المادية للتسريح التأديبي	94
الفصل الثاني: تسريح الموظف العمومي بالطريق غير التأديبي	99
المبحث الأول: التسريح الإداري	101
المطلب الأول: مفهوم التسريح الإداري	102
الفرع الأول: تعريف التسريح الإداري	103
أولا: المعنى الضيق للتسريح الإداري	103
ثانيا: المعنى الواسع للتسريح الإداري	104
الفرع الثاني: حُدُود سُلطة التسريح الإداري	107
الفرع الثالث: التفرقة بين التسريح الإداري والتسريح التأديبي	111
المطلب الثاني: أسباب التسريح الإداري للموظف العمومي	114
الفرع الأول: عدم الكفاءة المهنية	114
الفرع الثاني: عدم اللياقة الصحية	119
الفرع الثالث: التخلي عن المنصب	124
الفرع الرابع: إلغاء الوظيفة	128
الفرع الخامس: فقدان الجنسية	131
المبحث الثاني: التسريح القضائي للموظف العمومي (كأثر للحكم الجزائي)	136
المطلب الأول: علاقة الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي	137
الفرع الأول: استقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي	138
الفرع الثاني: استقلال المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية	142

الفرع الثالث: استقلال العقوبة الجزائية عن العقوبة التأديبية	146
المطلب الثاني: الحكم الجزائي وآثاره على الموظف العمومي	149
الفرع الأول: شروط الحكم الجزائي لترتيب آثاره على الموظف العمومي	150
الفرع الثاني: الجرائم المؤدية لتسريح الموظف العمومي	153
الفرع الثالث: آثار الحكم الجزائي على الموظف العمومي في قانون الوظيفة العمومية	157
الفرع الرابع: آثار الحكم الجزائي على الموظف العمومي في قانون العقوبات	161
المطلب الثالث: حجية الحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية	168
الفرع الأول: حجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة	168
الفرع الثاني: حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة	171
الفرع الثالث: حجية الحكم الجزائي المشمول بوقف التنفيذ	173
الباب الثاني: ضمانات تسريح الموظف العمومي	178
الفصل الأول: الضمانات الإدارية لتسريح الموظف العمومي	180
المبحث الأول: الضمانات الإدارية السابقة لتسريح الموظف العمومي	182
المطلب الأول: ضمانات مواجهة الموظف العمومي	183
الفرع الأول: مواجهة الموظف العمومي بالفعل المنسوب إليه	183
الفرع الثاني: حق الإطلاع على الملف الإداري	189
الفرع الثالث: دفاع الموظف عن نفسه	195
المطلب الثاني: ضمانات التحقيق الإداري لتسريح الموظف العمومي	201
الفرع الأول: إجراء التحقيق الإداري	201
الفرع الثاني: حياد الإدارة المستخدمة في تسريح الموظّف العمومي	209
الفرع الثالث: تسبيب قرار التسريح	214
المبحث الثاني: الضمانات الإدارية اللاحقة لقرار تسريح الموظف العمومي	221
المطلب الأول: أحكام التظلم الإداري	221
الفرع الأول: مفهوم التظلم الإداري وإجراءاته	222
الفرع الثاني: شروط التظلم الإداري	227

الفرع الثالث: آثار التظلم الإداري	232
المطلب الثاني: التظلم لدى لجنة خاصة (لجان الطعون)	235
الفرع الأول: إنشاء لجان الطعن	236
الفرع الثاني: صلاحيات لجان الطعن	239
الفرع الثالث: الطبيعة القانونية للآراء لجنة الطعن وآثارها	244
الفصل الثاني: الضمانات القضائية لتسريح الموظف العمومي	251
المبحث الأول: أحكام تحريك دعوى الإلغاء	252
المطلب الأول: شروط رفع دعوى الإلغاء	253
الفرع الأول: أن يكون قرار التسريح محل دعوى الإلغاء قرارا إداريا نهائيا	254
الفرع الثاني: الصفة والمصلحة والأهلية	257
أولا: الصفة	257
ثانيا: المصلحة	259
ثالثا:الأهلية	260
الفرع الثالث: الميعاد في رفع دعوى الإلغاء	262
المطلب الثاني: أوجه الرقابة على مشروعية قرار تسريح الموظف العمومي	265
الفرع الأول: عيب عدم الاختصاص	266
الفرع الثاني: عيب الشكل والإجراءات	270
الفرع الثالث: عيب السبب	274
الفرع الرابع: عيب محل قرار التسريح	278
الفرع الخامس: عيب الانحراف في استعمال السلطة	282
المطلب الثالث: إجراءات رفع دعوى الإلغاء والفصل فيها	286
الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة في إلغاء قرار التسريح	286
أولا: الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار التسريح الصادر عن السلطة اللامركزية	286
ثانيا: الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار التسريح الصادر عن السلطة المركزية	288

الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى وإعلانها	291
الفرع الثالث: سلطة القاضي الإداري للفصل في الدعوى	294
أولا: رفض الدعوى	294
ثانيا: الحكم بإلغاء قرار التسريح	296
ثالثا: وقف تنفيذ قرار التسريح	298
المبحث الثاني: ضمانات تنفيذ حكم الإلغاء لقرار تسريح الموظف العمومي	300
المطلب الأول: وسائل تنفيذ حكم الإلغاء لإدماج الموظف العمومي	301
الفرع الأول: دعوى إلغاء قرار الامتناع عن تنفيذ حكم الإلغاء	301
الفرع الثاني: توجيه أوامر للإدارة	305
أولا:مدى جواز إعطاء القاضي الإداري أوامر للإدارة	306
ثانيا:سلطة القاضي في توجيه أوامر للإدارة لتنفيذ أحكام القضاء	306
الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية لامتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم القضائي	309
الفرع الرابع: الغرامة التهديدية	314
المطلب الثاني: المسؤولية الإدارية عن قرار التسريح	317
الفرع الأول أساس المسؤولية الإدارية لقرار التسريح	318
أولا:ركن الخطأ في مسؤولية السلطة التأديبية	318
ثانيا: ركن الضرر	322
ثالثا: علاقة الضرر بفعل السلطة التأديبية	324
الفرع الثاني: التعويض كجزاء للمسؤولية الإدارية	326
أولا: طبيعة التعويض	326
ثانيا: تقدير التعويض	328
خاتمة	332
قائمة المراجع	339
فهرس العناوين	365
الملخص	

ملخص

يقتضي على الإدارة المستخدمة أن تراعي العوامل والضوابط لإصدار قرار التسريح في مواجهة الموظف العمومي تجسيدا لمبدأ سيادة القانون، وذلك من خلال إخطار الموظف بالفعل المنسوب إليه، وإطلاعه على ملفه الإداري، وتحقيق دفاعه أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مع مراعاة مبدأ الحيدة، والتسبيب الكافي الصادر في قرار التسريح.

وفي أحوال عدم تحقق هذه الضمانات، يخول للموظف التظلم أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار، أو اللجوء للتظلم أمام لجان الطعن، أو رفع دعوى الإلغاء لفرض الرقابة القضائية على عناصر قرار التسريح والتعويض عنه عند الاقتضاء، من ثم يمكن للقاضي الإداري ممارسة الوسائل القانونية لإدماج الموظف العمومي عند إلغاء قرار التسريح، إلا أن الواقع العملي أثبت عدم فعالية هذه الوسائل بالقدر الكافي، نظرا لبعض الثغرات القانونية التي تستغلها الإدارة في عدم تنفيذ حكم الإلغاء.

Résumé

La decision de licenciement d'un fonctionnaire doit être prise en respectant les règles régissant et ce, en application du principe de la souveraineté de la loi.

Le fonctionnaire doit être informé par l'administartion des faits qui lui sont repprochés et de lui donner la possibilité de consulter le dossier administratif pour pouvoir préparer sa défense devant la commission paritaire, tout en respectant le principe d'impartialité et la motivation de la decision de licenciement.

En cas de non respect les conditions de garanties, le fonctionnaire a la possibilité d'engager un recour devant l'administration qui a pris la décision, ou recourir auprès des commissions de recours, ou d'engager un recour d'annulation devant la juridiction compétente qui a l'autorité de contrôler la légalité de décision de licenciement, et l'indeminisation s'il le faut, en suite le juge administratif peut évoquer les moyens juridiques afin de réintégrer le fonctionnaire en cas d'annulation de la decision de licenciement, Toutefois, en pratique, ces moyens sont ineffectifes dans la mesure où subsistent quelques vides juridiques qui permettent à l'administration de ne pas executer l'arrêt d'annulation de la décision de licenciement.