



جامعة العربي التبسي- تبسة- الجزائر

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص تنظيم إداري

بعنوان:

إنقضاء الإجراءات التأديبية في التشريع الجزائري

إشراف الأساتذة:

ميهور سهام

إعداد الطالبتان:

دلول ليلي

ديرم مروى

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
نور الدين رباطي	أستاذ مساعد (أ)	رئيسا
سهام ميهور	أستاذ مساعد (أ)	مشرفا و مقررا
الشيخة هوام	أستاذ مساعد (أ)	ممتحنا

السنة الجامعية 2016/2017.



جامعة العربي التبسي- تبسة- الجزائر

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص تنظيم إداري

بعنوان:

إنقضاء الإجراءات التأديبية في التشريع الجزائري

إشراف الأساتذة:

ميهور سهام

إعداد الطالبتان:

دلول ليلي

ديرم مروى

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
نور الدين رباطي	أستاذ مساعد (أ)	رئيسا
سهام ميهور	أستاذ مساعد (أ)	مشرفا و مقررا
الشيخة هوام	أستاذ مساعد (أ)	ممتحنا

السنة الجامعية 2016/2017.

الكلية لا تتحمل أي

مسؤولية على ما

يُرد في هذه المذكرة

من آراء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى:

" اقرأ باسم ربك الذي خلق (1) خلق الإنسان من علق (2) اقرأ وربك الأكرم (3)

الذي علم بالقلم (4) علم الإنسان ما لم يعلم (5) "

سورة العلق

شكر و تقدير

نتقدم بخالص الشكر و عظيم الامتنان إلى العلي القدير على هذه النعمة التي
منها علينا ألا و هي نعمة العلم.

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى أستاذتنا المشرفة على مسار بحثنا منذ البداية
ميهوب سهام و على كل مجهوداتها و توجيهاتها القيمة حتى وصل عملنا هذا
إلى ختامه .. فجزاها الله عنا كل خير.

كما نتوجه بالشكر و العرفان إلى الأستاذة كردي نبيلة على مساعداتها في
مرحلة جمع المعلومات و الحصول على مؤلفات إضافية تخص جزئيات
مذكرتنا.

و شكرنا الأعظم لكل من تابعنا في مسيرتنا الدراسية من أساتذة حتى وصلنا
لهذه السنة و نذكر بالأخص الأستاذة لحر نعيمة.

هذا بالإضافة إلى شكرنا المتوجه بالإحترام إلى جامعة الشيخ العربي التبسي
ممثلة في كلية الحقوق و العلوم سياسية و تحديدا قسم الحقوق التي أعطتنا هذه
الفرصة الطيبة لإثراء المكتبة الجامعية بموضوع جديدة لم يسبق البحث فيها.

ولول ليلي ويرم مروى

الإهداء

الحمد لله الذي أعاننا على إتمام هذا البحث رغم كل الصعوبات.

وعلى خاتم الرسل و الأنبياء خير السلام و أئمة الصلوات

أما بعد:

فات عبير لبيب ليتوج صدقتنا بهذا العمل المتواضع

بتعاون تجاوزت آماله ربوع السماوات بلا انقطاع

نحدي جهدنا لي والدينا مترجمين من المولى حفظهم ليبقى شذاهم يعطر كل ما نخطه وناملنا

كما نهديه لي اخوتنا و اخواتنا وون و سنثناء، كيف لا.. وهم وعانمنا في السراء و عزوتنا عند الضراء، فلهم منا شكر بقدر

فرايت الهواة.

و ضمن هذه الحروف نوصل الإهداء لي عائلة *ولول* و عائلة *ميرم* لنذكر على وجه الخصوص العم ميرم علي.

لي من جمعنا بطن القدر فازوانت ساعات الحياة.. لسن مجرو صدقات بل هن نعم الاخوات.. عشقنا كل فكري

ارتبطت بطن.. و ابي فكري نقصد؟.. فحياتنا امتلأت بانوارهن و ابيت اقلنا الا ذكر و سما نحن:

نرجس ولول - ايمان ميمش، غنية احمان، صبرينة شوكال، طوبية بسمة - بكاري انتصار

ولول ليلي-ميرم مروي.



مقدمة



يعد الخطأ التأديبي أساس المسؤولية التأديبية و باعتباره السلوك الذي يستوجب مباشرة الإجراءات التأديبية في حق مرتكبه، إذ يعد النظام التأديبي وسيلة من وسائل الرقابة الذاتية للإدارة و عليه فإن كل تخلي عن واجب مهني من شأنه أن يؤدي إلى خطأ تأديبي و كل خطأ يؤدي إلى متابعة تأديبية و هذا ما قرره المشرع من خلال نص المادة 160 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بقولها: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرفه أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا .."، و لعل الحكمة من تقديم المشرع لتعريف الخطأ التأديبي تعود إلى إرادته في التضييق من باب الاجتهاد أمام السلطة التأديبية بالنسبة لمفهوم الخطأ التأديبي.

يعتبر النظام الرئاسي و النظام القضائي في التأديب من أهم النظم في المجال التأديبي فالأول يجعل سلطة التأديب في يد السلطة الرئاسية كالنظام الإنجليزي و النظام الأمريكي، أما الثاني فالقضاء و المحاكم التأديبية صاحبة الإختصاص في التأديب و ذلك مثل للنظام المصري و النظام الألماني و يوجد اتجاه ثالث يزوج بينهما و هو النظام شبه القضائي كالنظام الفرنسي و نظامنا الجزائري، و إذا كان تأديب الموظف من الأمور الضرورية في مجال الوظيفة العامة فإن هذا لا يعني أن المشرع قد ترك للإدارة جميع السلطات لتوقيعه على الموظف، فالتأديب هو الوسيلة لمنع التهاون في العمل الوظيفي و لوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف عند ممارسته لمهامه و هي ليست عملية انتقامية تمارسها سلطة التأديب كيفما تشاء.

و بما أن المشرع ألزم الإدارة بمجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى تكييف الخطأ التأديبي ثم توقيع العقوبة فإنه أيضا أحاط الموظف بالضمانات التي تكفل الوصول إلى الحقيقة المجردة بسبب الآثار الخطيرة لهذه العقوبات على المركز القانوني للموظف.

فتتجلى أهمية الموضوع في أن مجال التأديب في الوظيفة العامة أمر كائن في طبيعة كل نظام اجتماعي، فلا يكمن هدفه في تسليط العقوبة فقط، بل هو يهدف إلى إصلاح الموظف أيضا و كذا ضمان سير المرفق العام، كما تتجسد أهميته في الكشف عن مسؤولية الموظف العام في أداء مهامه الوظيفية في نطاق القانون الإداري، و لانقضاء الإجراءات التأديبية في الوظيف العمومي أهمية حيوية و هامة تتمركز في تحديد مصير الموظف محل الإجراءات التأديبية إذ أن هناك من الأسباب ما قد يغير طريق الإجراءات التأديبية فتتقضي مما يمس مباشرة المركز القانوني للموظف.

و قد كان وراء اختيارنا لهذا الموضوع دوافع مختلفة تنقسم بين الدوافع الشخصية و الموضوعية، فتتمثل الدوافع الشخصية في رغبتنا في اكتشاف جميع الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء هذه الإجراءات و إيجاد حل للإشكال المطروح، إذ تعتبر الإجراءات موضوعا سخيا قد أخذ نصيبه من اهتمام الباحثين لكن انقضاء هذه الإجراءات هو الجديد في بحثنا إذ لم يتم البحث فيه من قبل، و نقصد من ذلك أن تنقضي الإجراءات التأديبية قبل وصولها لجهات القضاء الإداري المختصة.

أما عن دوافعنا الموضوعية فتبرز إجمالا في أن ذلك يتعلق بأهميتها في حد ذاتها فلطالما كان النظام التأديبي للموظف العام قضية هامة تشغل بال معظم الأشخاص في المجتمع خاصة مع تطور الدولة و تدخلها في جميع المجالات مما يجعل الموظف عرضة للتعسف الإداري، كما تعتبر فكرة الموضوع الأساسية قضية تجذب اهتمام كل

الموظفين و المقبلين على الترشح في الوظائف مستقبلا كما جذبت اهتمامنا كباحثين في ذات المجال، لأن من شأنها أن تقلب الموازين لصالح الموظف و لو كان مخطئا.

و عليه فإن الإشكال الأساسي الذي يثيره هذا الموضوع يتمثل في: إلى أي مدى يمكن للإجراءات التأديبية أن تؤدي الى تفعيل ضمانات تأديب الموظف في مواجهة السلطة المختصة بالتأديب، و هل يؤدي بالضرورة انقضاء هذه الإجراءات إلى إفلات الموظف من العقوبة الصادرة في حقه؟

و للإجابة على هذا الإشكال اتبعنا كلا من المنهج التحليلي و المنهج الوصفي فاعتمدنا على المنهج التحليلي لإجراء دراسة متعمقة في أغلب نقاط بحثنا، و تحليل النصوص القانونية المرتبطة به، و ذلك من خلال جمع المادة العلمية ثم ترتيبها بطريقة ممنهجة، بينما اتبعنا المنهج الوصفي من أجل إيضاح معالم البحث و إبرازه من عدة زوايا حتى يتسنى لنا ضبطه بالشكل المطلوب.

و كان لنا أهداف جعلتنا نواصل على عملية البحث حتى النهاية من بينها :

- الإحاطة بجميع آفاق الدراسة و الربط بينها بما يخدم صلب بحثنا مباشرة.
- تسليط الضوء على أهم الجوانب الحيوية التي تترجم لنا إجابة واضحة للإشكالية المطروحة.

- ضبط المصطلحات القانونية التي تساهم في تحديد الإطار الدقيق لسير بحثنا بسلاسة و انتظام.

و اعتمدنا على مجموعة من الدراسات السابقة و التي ساهمت في إثراء أجزاء كبيرة من البحث و تنقسم في غالبيتها بين أطروحات الدكتوراه و رسائل الماجستير و من أهمها:

- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (أطروحة دكتوراه).
- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي " دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و الجزائري " (أطروحة دكتوراه).
- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام " دراسة مقارنة"، (مذكرة ماجستير).
- عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، (مذكرة ماجستير).

بالنسبة للصعوبات لم تواجهنا صعوبات عديدة عدا انعدام المراجع المتخصصة في صلب موضوعنا بالتحديد فإن وجدت في الشق الأول من موضوعنا فإنها تختفي في الشق الثاني و الأساسي و حتى بالنسبة للمصادر فإننا لم نجد غير القانون الأساسي للوظيفة العامة مما صعب علينا جمع المعلومات الكافية و الكفيلة بالإلمام بتفاصيله. و من أجل الوصول لحل الإشكالية و الفصل فيها قسمنا بحثنا إلى فصلين، فكان الأول بعنوان الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري، و تطرقنا للجهة المختصة بتأديب الموظف (المبحث الأول)، وإجراءات تأديبه (المبحث الثاني) و كذا الضمانات المقررة لصالحه خلال هذه المراحل الإجرائية و بعدها (المبحث الثالث)

بينما كان الفصل الثاني بعنوان أسباب انقضاء الإجراءات التأديبية في التشريع الجزائري فقسمناه هو الآخر لثلاث مباحث فمررنا على أسباب انقضاء الإجراءات التأديبية بقوة القانون (المبحث الأول)، و اسباب انقضاء الإجراءات بسبب إصدار عقوبات تأديبية (المبحث الثاني)، ثم انقضاء الإجراءات التأديبية بسبب الإستقالة (المبحث الثالث).

الفصل الأول

الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

- المبحث الأول: الجهة المختصة بتأديب الموظف.
- المبحث الثاني: إجراءات تأديب الموظف
- المبحث الثالث: الضمانات المقررة لصالح الموظف أثناء تأديبه.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

إن المساس بالواجبات الوظيفية تجعل الموظف العام في وضعية تأديبية، إذ لا يمكن تجاوز ما يرتكبه من أخطاء و مهما كانت درجتها، فمنذ استقلال الجزائر سعى المشرع لإحاطة هذا الجانب بأهمية قصوى ضمن النصوص التأديبية، إذ أن الحكمة من وضع نظام تأديب جاءت من أجل محاولة إصلاح و تقويم السلوك الإداري للموظف العام و وضع حد لأخطائه من خلال العقوبات التأديبية، و من خلال رزنامة من النصوص المحددة للجهة التي تختص بالنظر في مثل هذه المخالفات ضمن مجال الوظيفة العام، و توزيع الاختصاص بينها موضحا مجال تدخل كل جهة لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد.

و لذا سنحاول توضيح السلطة المختصة بتأديب الموظف (المبحث الأول) و للتأديب دوره في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توفره ضمن المرفق، و لما كان نجاح الإدارة في أداء مهامها يتوقف على مدى شعور الموظف بالطمأنينة أوضح المشرع الإجراءات التي تسير عليها الإدارة عند تأديب الموظف (المبحث الثاني) كما أحاطه أيضا بمجموعة من الضمانات التي ترافقه منذ بداية التحقيق إلى إصدار الحكم و بعد توقيع العقوبات (المبحث الثالث).

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

المبحث الأول: الجهة المختصة بتأديب الموظف.

لقد اتفق الكثير من كتاب القانون الإداري على تقسيم السلطات التأديبية ما بين السلطة الرئاسية و اللجان التأديبية، التي يختلف الالتزام بقراراتها، فمنها ما هو ملزم للرئيس عندما تصدر قراراتها بإبقاء العقوبة التأديبية، و منها ما يكون دورها استشاريا فقط، إذ أن النظام التأديبي الجزائري هو نظام شبه قضائي، حيث تختص السلطة الإدارية الرئاسية كسلطة تأديب في الوظيف العامة كأصل عام، فهي المختصة بسلطة التأديب في المخالفات من الدرجة الأولى و الثانية بقرار مسبب دون استشارة مسبقة للجهة الإدارية متساوية الأعضاء و هذا النظام يجمع بين ميزات النظامين الرئاسي و القضائي. و من أجل التفصيل في هذه السلطات ارتأينا أن نقسم المبحث السلطة التأديبية الرئاسية (المطلب الأول) ثم إلى المجلس التأديبي باعتباره جهة مختصة أيضا (المطلب الثاني)

المطلب الأول: السلطة التأديبية الرئاسية.

في المجال التأديبي للتوظيف العمومي الجزائري، السلطة التأديبية الرئاسية هي نفسها السلطة التي لها صلاحيات تعيين الموظف، إذ تختص في العقوبات التي تكون من الدرجة الأولى و الثانية عملا بنص المادة 165 في فقرتها الأولى و التي جاء فيها: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني"⁽¹⁾.

و يتضح من خلال هذه المادة أن المشرع حصر الحالات التي تتدخل فيها السلطة التأديبية الرئاسية كما حدد الآلية المتبعة في ذلك ألا و هي قرار مبرر وجوبا، و يعتبر التبرير غير ملزم كأصل عام لكن الاستثناء وجد هنا لحساسية هذا النوع من القرارات، و

⁽¹⁾ الفقرة الأولى من المادة 165 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المعدل والمتمم، ج ر ، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

أحسن المشرع حينما ألزم السلطة التأديبية الرئاسية بتبرير القرار الموضح للعقوبات التأديبية و هذا كضمانة قد تخدم في رأينا الإدارة قبل الموظف خاصة مع غياب استشارة اللجنة متساوية الأعضاء ، هذا و ألزم الموظف من جهة أخرى بتقديم توضيحية كتابية للسلطة التأديبية قبل إتخاذ القرار التأديبي.

إن السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين و هو ما أكدته المادة 54 من الأمر 66-133 حين نصت في فحواها: " السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة... "(1) ، و نصت عليه المادة 123 من المرسوم 85-59 بقولها: " تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة، إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية و تمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي "(2)، و هكذا يتضح و يظهر جليا من خلال النصوص القانونية الآتية الذكر المتعلقة بسلطة الاختصاص في تأديب الموظف العام أما في المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 90-99 فقد نصت على سلطة التعيين ، و التي تتمثل - ما لم يوجد نص يخالف ذلك - في:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية،
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية،
- رئيس المجلس الشعبي البلدي، فيما يخص مستخدمي البلدية،
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة(3).

¹ الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومي، ج ر، العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

² المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1966.

³ المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات ذات الطابع الإداري، ج ر، عدد 13، الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

و منه فالسلطة التأديبية (السلطة الإدارية) في النظام التأديبي التشريعي الوظيفي في الجزائر هي ذاتها هذه الجهات المشار إليه في المرسوم التنفيذي 90-99 المذكور أعلاه.

و عرفها بعض الفقه على أنها: " السلطة التي تخول المستخدم أن يوقع عقوبات تأديبية في حال عدم الامتثال للتوجيهات و الأوامر بغرض إلزامهم على احترام النظام الداخلي و تحقيق الاستقرار"⁽¹⁾

المطلب الثاني: المجلس التأديبي.

نظرا لخطورة العقوبات التي تدخل ضمن الدرجة الثالثة و الرابعة، جعل المشرع اختصاص التأديب للجنة متساوية الأعضاء المنعقدة بالمجلس التأديبي دون امتلاك السلطة الرئاسية سوى حق اقتراح العقوبة و اللجنة لها أن توافق على الاقتراح أولا، ثم تقضي بتسليط العقوبة التي تراها مناسبة للذنب المقترن، و من أجل الحديث عن هذا الشأن كان لابد أن نتعرض إلى تكوين هذه اللجان (الفرع الأول) ثم سيرها و طريقة عملها (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تشكيلة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

المجلس التأديبي هو هيئة تتشكل من اللجان الادارية متساوية الأعضاء حيث تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين من الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين، ترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الاعضاء معينين بعنوان الإدارة و هذا ما نصت عليه المادة 63 من الأمر 06-03 سابق الذكر، و هي نفس التشكيلة التي نص عليها المرسوم 85-59 في المادة 11 منه و تكلم عنه أيضا المرسوم 84-10⁽²⁾ في المادة 07 منه.

⁽¹⁾ زوية عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل،

أطروحة دكتوراه، جامعة أمجد مقران، بومرداس - الجزائر، 2011، ص36

⁽²⁾ المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء

و تشكيلتها و تنظيمها، ج ر ، العدد 03 سنة 1984.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

إن جعل تشكيلة المجلس التأديبي "اللجان المتساوية الأعضاء" مناصفة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين من شأنه أن يحقق ضمانا هامة للموظفين غير أن النصوص المنظمة لهذه اللجان تبين ما يحد فعالية هذه الضمانة في عدة مجالات أهمها.⁽¹⁾

أولاً: من حيث تحديد مدة العضوية:

من خلال المادة 5 من المرسوم 84-10 نجد أن المشرع حدد مدة العضوية في هذه اللجان بـ 3 سنوات و هذا يعتبر مؤشرا يجسد استقلالية هذه اللجان لأن ترك مدة العضوية مفتوحة و غير محددة قانونا يؤثر على الاستقلالية، حيث يكون الأعضاء عرضة للعزل و التوقيف في أي وقت، أما الأمر 06-03 فلم يحدد مدة عضوية أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء.

ثانياً: من حيث تكوين هذه اللجان:

حسب ما نص عليه المشرع في النصين الآتيين: "... و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة." ⁽²⁾، و قوله: " و تتأسس اللجان المتساوية الأعضاء السلطة التي تنصب إليها " ⁽³⁾ يتضح أن الرئيس ينتمي إلى الإدارة، و يتضح من خلال ما سبق أن تشكيلة اللجان التي أقرها المشرع تعكس استقلالية نسبية و ليست مطلقة مما أدى إلى تغليب منطق الفعالية الإدارية على منطق الضمان.

أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية فيتم تعيينه في نفس الشروط التي ذكرناها بقرار من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص أو المدير المختص.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري

- تيزي وزو، الجزائر، 2014-2015، ص 17.

⁽²⁾ المادة 63 من الأمر 06-03 سابق الذكر.

⁽³⁾ الفقرة الأولى من المادة 11 من المرسوم 84-10 سابق الذكر.

⁽⁴⁾ المادة 07 من المرسوم 84-10 سابق الذكر.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

و بالنسبة لاختيار الممثلين عن الموظفين فقد نص المرسوم 84-11 (1) على أن يكون الإختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في (2) القائمة الانتخابية لهذه اللجنة، غير أن يمنع من الترشح لهذه الانتخابات كل موظف يوجد في إحدى الحالات الآتية.

- الإجازة المرضية طويلة المدى.
- التنزيل في الرتبة أو الاقصاء المؤقت من الوظيفة.
- حالة الإصابة بالعجز.

و يتم تسجيل المترشحين في قائمة واحدة يجب أن يكون فيها عدد المترشحين ضعف عدد المناصب المطلوب شغلها، و يتم ايداع هذه القائمة قبل خمسة أسابيع على الأقل من التاريخ المحدد لإجراء الانتخابات، بحيث تكون كل قائمة مصحوبة بتصريح الترشح موقع من قبل كل مترشح حسب المادة 04 من المرسوم 84-11.

و تعرض كل قائمة على الدراسة في الأمانة الدائمة للجنة المركزية و على المحافظة فيما يخص الجماعات المحلية خلال أسبوع من تاريخ الايداع. و إذا لم تدل الأمانة الدائمة للجنة المركزية أو المحافظة برأي مخالف خلال 15 يوما فإن سكوتها يعد موافقة.

الفرع الثاني: سير اللجنة متساوية الأعضاء و عملها.

تمارس اللجان متساوية الأعضاء اختصاصاتها في شكل هيئة عامة تعرض عليها القضايا التي تهم شؤون الموظفين، كما تنعقد في شكل مجلس تأديبي في حالة تعرض أحد الموظفين إلى مساءلة تأديبية تستوجب استشارة هذه اللجان.

(1) المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 14-07-1984 المتعلق بتحديد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء، ج ر، العدد 03، سنة 1984.

(2) عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة لحاج لخضر -باتنة، الجزائر، 2011-2012، ص 89-90.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

أولاً: إجتماعاتها في شكل هيئة عامة:

و ذلك في حالة انعقادها كهيئة استشارية لتقديم آرائها فيما يخص بعض المسائل المتعلقة بالموظفين، و يتأسس هذه اللجان الوزير المختص على مستوى الوزارات و الوالي و مدير المنشأة على المستوى المحلي.

تجتمع هذه اللجان باستدعاء من رؤساءها أو بطلب كتابي من 3/1 أعضاءها الدائمين على الأقل مرتين في السنة⁽¹⁾، يتخذ القرار بالاقتراع السري و بالأغلبية البسيطة و في حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً⁽²⁾، و لا تصح اجتماعات اللجان التأديبية إلا باكتمال نصابها القانونية، حيث لا تعتبر قراراتها شرعية إلا بحضور 4/3 أعضاءها و في حالة هدم بلوغ النصاب القانوني توجه القضايا إلى جلسة تالية.⁽³⁾

1- اجتماعاتها في شكل مجلس تأديبي:

إذا ما توصلت السلطة المختصة للتعين في تكليف الأخطاء المهنية إلى كونها تشكل عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة ألزم المشرع السلطة التأديبية قبل توقيعها للعقوبة ضرورة أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي حيث يتم إخطاره في الدعوى في أجل 45 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ و إلا سقط هذا الخطأ بانقضاء الأجل، و استدعاءه للمثول أمامها⁽⁴⁾.

تبت اللجنة في القضية المعروضة عليها في أجل 45 يوماً من تاريخ إخطارها، ينظر المجلس التأديبي في الأمر وفقاً لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليه من قبل السلطة الرئاسية التي توضح فيه الأخطاء المنسوبة للموظف و ظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ و كذلك سيرة الموظف قبل ارتكاب المخالفة و كذا العقوبة المقترحة.

⁽¹⁾ المادة 3 من المرسوم 10-84 المصدر السابق.

⁽²⁾ المادة 14 من المرسوم 10-84 المصدر السابق.

⁽³⁾ المادة 19 من المرسوم 10-84 المصدر السابق.

⁽⁴⁾ أنظر الملحق رقم 1.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

أما إجراءات المساءلة فتتم بعيدا عن ملف التأديب الخاص بالموظف محل المعاقبة لدى مجلس التأديب يقوم رئيس المجلس بتعيين مقرر الذي يقوم بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية، و يستوجب ذلك حضور الموظف و محاميه إذا ما استعانت بمحام للإدلاء بأقواله و الإجابة على الأسئلة التي يطرحها أعضاء المجلس ثم يستمع الأقوال الشهود إذا ما استعان بهم الموظف .

بعد ذلك يتداول أعضاء المجلس في مداولات مغلقة تنتهي إما بإصدار قرار مبرر للعقوبة أو بطلب إجراء التحقيق إذا لم يكتفي المجلس بالتوضيحات المقدمة.⁽¹⁾

⁽¹⁾ غربي إيمان، الحق في الدفاع ضمن مجال الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، جامعة الشيخ العربي التبسي-تبسة، الجزائر ، 2013-2014، ص41-43

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

المبحث الثاني: إجراءات تأديب الموظف.

تعتبر الإجراءات التأديبية ذات أهمية كبيرة، فمن خلالها يتم تأديب الموظف على أخطاء أقدم على ارتكابها، و التزام الإدارة بهذه المراحل أمر ضروري، من أجل إظهار حقيقة الخطأ و تحديد درجة خطورته، و كما سبق و وضحنا فقد منح المشرع للسلطة الرئاسية أو ممثلها المرخص له قانونا حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف و ذلك بإصدار قرار التأديب الذي يمر بعدة مراحل أو خطوات تتبع منذ ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي حتى توقيع الجزاء عليه، و هذا لما لقرار التأديب من تأثير على مركز الموظف القانوني و هي متمثلة في مرحلة الإخطار و إحالة الملف على السلطة التأديبية المختصة (المطلب الأول)، مرحلة التوقيف التحفظي و التحقيق (المطلب الثاني)، ثم مرحلة المداولة و اتخاذ القرار التأديبي (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مرحلة الإخطار و مرحلة إحالة الملف على السلطة التأديبية المختصة.

عند علم الإدارة بالأخطاء المنسوبة إلى موظف من موظفيها تباشر مهمة إعلام الجهات المعنية و هذا ما سيتجسد في مرحلة إخطار المعني (الفرع الأول)، و إحالة الملف على السلطة التأديبية المختصة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مرحلة الإخطار.

قد لا تستدعي بعض التصرفات التي يقوم بها الموظف تأديبه، بناء على سلوك معين و قد لا يشكل تصرفه اي تهديد على مصلحة الإدارة أو إعاقة سير مرفق عام، لذلك كان على السلطة التأديبية أن تلتزم عند تقديرها خطورة الأفعال التي تستوجب تدخلها أن تتأكد الإدارة من توفر أركان الخطأ و عناصره⁽¹⁾، و أن يمثل هذا السلوك الذي أتاه الموظف

⁽¹⁾ كاوجة محمد الطاهر، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي

مرياح - ورقلة-، الجزائر 2013-2014، ص 49-50.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

خطأً فعلياً و تعدياً على مصلحة بحيث تكون جديرة بالحماية، و هي مصلحة سير المرفق العام بانتظام، و عدم الخروج عن الأنظمة و اللوائح الادارية المنفذة للقانون، و على الادارة أن تتحقق من وجود الفعل و ضرورة تجريمه، و تتأكد من خطورة الأفعال التي تستوجب تدخلها وفقاً لمعايير حاجات و مصالح الإدارة الجديرة بالحماية و غيرها من المعايير الموضوعية الدقيقة التي تستوجب الوقوف على معالم الخطأ و نشوءه مادام المشرع لم يحدد معالمه⁽¹⁾.

من الإجراءات التأديبية التي يجب على الإدارة المختصة بتسليط العقوبة هي إخطار الموظف المنسوب إليه الخطأ و إعلانه بالتهمة المنسوبة إليه، و هذا يعتبر إجراء مهم و على الإدارة احترامه و لقد نص المشرع الجزائري صراحة على أنه لا يجوز و لا يمكن تسليط العقوبة إلا بعد سماع الموظف المعني بالأمر و من ثم تتعين على الإدارة إخطار الموظف العام بما ينسب إليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها.⁽²⁾

الفرع الثاني: مرحلة إحالة الملف على السلطة التأديبية المختصة.

إن التحقيق القانوني هو الذي يجري في مواجهة الموظف المتهم و ليس في غيابه، إذ بإمكان السلطة الإدارية إجراء تحقيقات صورية في غياب الموظف⁽³⁾، لذلك لضمان سلامته فإنه لا يبدأ التحقيق الابتدائي إلا باستدعاء أو تكليف الموظف المتهم للمثول أمام السلطة التحقيق لمواجهته بالوقائع المنسوبة إليه و التي تشكل مخالفات تأديبية، حيث يعد هذا الاستدعاء بمثابة إجراء أولي واجب الاتباع و لا يتم بدونه إجراء التحقيق الإداري.

⁽¹⁾ كاوجة محمد الطاهر، مذكرة السابقة ، ص 50.

⁽²⁾ المادة 129 من المرسوم 85-59 سابق الذكر.

⁽³⁾ سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في مجال الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي،

الاسكندرية-مصر، 2008، ص9.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

و يقصد بالإستدعاء أو التكليف بالحضور: " إجراء يكلف به المحقق المتهم بمقتضاه بالحضور في المكان و الزمان المحدد بالأمر - استدعاء -"،⁽¹⁾ و يمكن تعريف الاستدعاء في المجال التأديبي: " هو تكليف الموظف المتهم من طرف الجهة المختصة بحضور التحقيق في المكان و الزمان المحددين لسماع أقواله فيما هو منسوب إليه في المخالفات التأديبية".

إذ بعد تحديد تصنيف الخطأ التأديبي وتكليفه مع العقوبة التأديبية المقررة له تحرر السلطة الإدارية التأديبية تقريراً معللاً بذلك ، وتتولى إحالة الموظف العام المخطئ تأديبياً المرتكب لخطأ تأديبي مقرر له عقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة إلى المجلس التأديبي حسب نص المادة 165 من الأمر 06-03 بينما كانت الإحالة على المجلس التأديبي فيما يخص العقوبة من الدرجة الثانية إلى الرابعة - جميعها - على مجلس التأديب المختص وفق ما نصت عليه المادة (10) من المرسوم 66-152⁽²⁾ المتعلق بالإجراءات التأديبية، ويستثنى من ذلك الموظف العام المرتكب للخطأ التأديبي المقرر له عقوبة من الدرجة الأولى⁽³⁾.

المطلب الثاني: مرحلة التوقيف التحفظي و مرحلة التحقيق.

لهذين المرحلتين أهمية قصوى في الإجراءات التأديبية، لذا سنورد التوقيف التحفظي (الفرع الأول) ثم التحقيق الذي لا يقل أهمية (الفرع الثاني).

¹ سماي سعاد، النظام التأديبي المطبق على الموظف العمومي الجزائري في ظل التعديلات (الأمر 03-06)، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2007-2010، ص 18.

² المرسوم 66-152 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالإجراء التأديبي، ج ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

³ نصوص المواد 163-165 من الأمر 03-06 سابق الذكر.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

الفرع الأول: التوقيف التحفظي.

قبل التطرق لإجراءات التحقيق يستلزم على الإدارة في حالة ما إذا كان الخطأ جسيماً أن تقوم بتوقيف الموظف مؤقتاً، لذا سنتكلم في هذا الفرع عنه من خلال تعريفه، السلطة المختصة بتوقيعه ثم ضوابطه.

أولاً: تعريف التوقيف التحفظي.

خلال المرحلة الإجرائية قد تسند إلى الموظف تهم جد خطيرة لا يصلح معها أن يستمر في مزاولة أعباء وظيفية بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتاً عن الوظيفة حتى ينجلي أمره.

فالتوقيف إذا ليس عقوبة تأديبية و إنما مجرد إجراء وقائي، فإذا كان هذا يشكل ضماناً لصالح الإدارة يقتضي إعطاءها حق وقف الموظف احتياطياً عن عمله مقابل ضمانات و قيود فرضها المشرع، و هو إسقاط ولاية الوظيفة عن العامل إسقاطاً مؤقتاً فلا يتولى خلاله سلطة و لا يباشر الوظيفة و هذا ما استقر عليه الفقه و القضاء، و هذا الإجراء الإداري المؤقت يتوقف عن إنتاج آثاره القانونية بعد انقضاء فترة زمنية معينة، و تختص الجهة التي تملك تأديب الموظف بإصدار قرار الوقف عن العمل لمصلحة التحقيق حسب ما أكدته المادة 173 من الأمر 03-06 سابق الذكر،

ثانياً: ضوابط قرار التوقيف و آجاله.

يسبق إجراء التحقيق توقيف الموظف تحفظياً عن عمله⁽¹⁾ و هو ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 173 التي جاء فيها: " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً... " ⁽²⁾

⁽¹⁾ أنظر الملحق رقم 2 و الملحق رقم 3.

⁽²⁾ الفقرة الأولى من المادة 173 من الأمر 03-06 سابق الذكر.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

إن لسلطة التعيين أن تقوم بالإجراءات اللازمة لتسوية وضعية الموظف الموقوف تحفظيا، فإذا لم يسفر التحقيق التأديبي بشأن المتابعة التأديبية عن ارتكاب الموظف للخطأ عاد الموظف إلى وظيفته و يعاد له كامل مرتبه بأثر رجعي يسري من تاريخ صدور قرار التوقيف باستثناء التعويضات العائلية التي تخول له في تلك الفترة حسب الفقرة الثانية من ذات المادة، و قد يرتكب الموظف خطأ يأخذ وصف الجريمة و هذا من شأنه أن يؤثر على مساره المهني و محيطه الوظيفي مما لا يسمح له البقاء في الوظيفة و هنا يتعرض الى التوقيف أيضا كإجراء تحفظي الى غاية ثبوت براءته.

و هنا يرفق قرار التوقيف طوال مدة 6 اشهر على الأكثر ابتداء من تاريخ التوقيف بمقرر إبقاء جزء من الراتب على أن لا يتجاوز النصف منه باستثناء المنح العائلية التي يستفيد منها طوال مدة التوقيف وفق ما نصت عليه المادة 174 (1)

الفرع الثاني: مرحلة التحقيق.

يحتل التحقيق الجانب الأكبر و الأساسي من إجراءات التأديب لأن الهدف الأساسي منه هو الكشف عن الحقيقة، و قد خول المشرع هذه الصلاحية للإدارة أي السلطة الرئاسية التي لها جانب من التقدير في فتحه في حالة ما إذا شاب ارتكاب الخطأ غموض أو الوقائع المنسوبة إلى الموظف و ظروف ارتكابها مبهمة و ذلك وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة.

إذ أن التحقيق يعد إجراء وقائي قبل البت النهائي في أمر الموظف الذي تم إبعاده مؤقتا عن وظيفته حتى يجرى التحقيق بشأنه في جو خالي من التأثيرات خاصة إذا كان الخطأ المقترف جسيما لذا فهو من أهم ضمانات الموظف التي تقيه من المآخذة بمجرد الشبهة أو الاتهام الكاذب. (2)

¹ الفقرة الثانية و الثالثة من المادة 174 من الأمر 06-03 سابق الذكر.

² تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء العمل و الوظيف العمومي، مذكرة تخرج

لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2008، ص 33

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

لذا و لمقتضيات حسن سير الوظيفة و استقرارها و عدم المساس بسمعة الموظف يفترض على الإدارة عدم فتح تحقيق إلا إذا كانت هناك احتمالات قوية و معقولة لارتكاب الخطأ التأديبي كونه يتسبب في زعزعة مركزه القانوني حتى و إن كان مصيره الحفظ.⁽¹⁾ و ذهب البعض من الفقه إلى القول بأنه: " مجموعة الإجراءات التي يحددها القانون و يختص بمباشرتها سلطة معينة في محاولة الوصول إلى دليل الإثبات في مجموع ما تحصل لدى هذه السلطة من أدلة تكفي لأن تكون القضية معدلة بشكل مقبول لكي تصبح جاهزة للمحاكمة." ⁽²⁾

و الملاحظ في النظام التأديبي الجزائري أن السلطة المكلفة بالتأديب هي نفسها السلطة المكلفة بالتحقيق أي السلطة الرئاسية و هو في نظر البعض يعد مساس بالضمانات الممنوحة للموظف خاصة إذا انتهى التحقيق بفصله عن وظيفته.⁽³⁾

المطلب الثالث: مرحلة المداولة و مرحلة اتخاذ القرار التأديبي.

في هذا المطلب سنتعرض إلى مرحلتين مهمتين، فيتم المداولة مباشرة بعد الانتهاء من التحقيق و اقتراح العقوبة المناسبة لخطورة الخطأ المرتكب (الفرع الأول)، ثم يمر المجلس التأديبي إلى اتخاذ القرار التأديبي الأكثر ملاءمة (الفرع الثاني).

¹ تدرانت نرجس، المذكرة السابقة ، ص 33.

² محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية دراسة مقارنة، دون طبعة، منشأة المعارف، الاسكندرية-مصر، 2000، ص 81.

راجع في هذا الصدد:

- عبد العزيز خليفة، قضاء التأديب، د ط، دار الكتاب الحديث، القاهرة - مصر، 2008، ص 97.
- منصور ابراهيم القيوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، ط 1، د د ن، د ب، 1984، ص 255.
- جيلالي بغدادي، التحقيق دراسة مقارنة نظرية تطبيقية، ط 1، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1999، ص 7

³ تدرانت نرجس، المذكرة السابقة، ص 34.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

الفرع الأول: مرحلة المداولة.

خلال هذه الفترة ينصرف المجلس التأديبي بعد الانتهاء من مرحلة التحقيق و الاستماع خلالها إلى مختلف الملاحظات و التدخلات التي تتعلق بالمساءلة التأديبية و ملابساتها، ثم يقترح العقوبة التي يراها تتلاءم و الخطأ المرتكب الذي أحيل بموجبه الموظف المذنب، و سنتطرق في هذا الفرع إلى إلزامية رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من عدمه.

أولاً: إلزامية رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

إذا توصل التحقيق إلى أن الوقائع التي نسبت للموظف تشكل خطورة لتبرير تطبيق عقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة كالتسريح مثلاً، فإن السلطة صاحبة التعيين وفقاً لنص المادة 165 في فقرتها الثانية (1) ملزمة بأخذ الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء، و ذلك باستدعائها للانعقاد كمجلس للتأديب، و حتى يستطيع هذا الأخير دراسة وضعية الموظف تقدم لهم هذه السلطة تقرير مكتوب و مفصل بالظروف التي وقعت فيها الأخطاء التأديبية بصورة شاملة، (2) و يخول للموظف المحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي الإطلاع على ملفه فور الشروع في إجراءات القضية وفق ما نصت عليه المادة 167 من ذات الأمر.

ثانياً: عدم إلزامية رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء .

إذا أفضى التحقيق في معطيات المساءلة التأديبية إلى أن الوقائع المنسوبة إلى الموظف تشكل خطأ من الدرجة الأولى و الثانية و بالتالي توقيع عقوبة من نفس الدرجة، فإن المشرع الجزائري لم يسند تسليط هذه العقوبة لجهة معينة إلا تسبب القرار التأديبي و ذلك مرده إلى قلة أهميته التي يصل حدها الأقصى إلى الوقف عن العمل لمدة 3 أيام، فلم يشترط فيها المشرع أي قيد رغم أنه فيما سبق كان يشترط في العقوبات التي من الدرجة الثانية استشارة جهة معينة و عرض المسألة أمام اللجنة المتساوية الأعضاء خلال

¹ الفقرة الثانية من المادة 165 من الأمر 06-03 سابق الذكر.

² تدرانت نرجس، مذكرة سابقة، ص 34.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

مدة شهرين وفق نص المادة 126 في فقرتها الأولى من المرسوم 85-59 سابق الذكر، و هذا لإبداء رأيها الاستشاري دون إلزام⁽¹⁾.

الفرع الثاني: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي.

هي المرحلة الأخيرة من سلسلة الإجراءات التأديبية و أكثرها أهمية بالنظر إلى الآثار التي قد تنجر عنها و ما لذلك من انعكاس على المشوار المهني للموظف، لكن و رغم ذلك فإن المشرع لم يضع ضوابط لوضع حد لهيمنة الإدارة على الموظف، و ذلك بتتصيتها كجهة إتهام، تحقيق و إدانة، لاسيما إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجتين الأولى و الثانية و هي الهيمنة التي تزول نوعا ما إذا ما اقتترف الموظف خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة و الرابعة .

أولاً: شكل القرار التأديبي.

يشترط في القرار التأديبي أن يصدر مكتوبا، مشتملا على بيان الأسباب التي استندت إليها الإدارة لإصدار القرار التأديبي و يشترط أن تكون الأسباب منظمة و مقبولة تحت طائلة البطلان، فضلا عن إصداره من الجهة التي أصدرته و لابد من التمييز بين القرار التأديبي حسب درجات العقوبة خلال النقطتين الآتيتين.

1- صدور القرار التأديبي بعقوبات الدرجتين الأولى و الثانية.

إذ أن القاسم المشترك بين عقوبات الدرجة الأولى و الثانية يكمن في اسناد المشرع لسلطة توقيع العقاب للإدارة وحدها دون استشارة أي جهة بذلك حسب الفقرة الأولى من المادة 165 من الأمر 06-03⁽²⁾.

⁽¹⁾ تدرانت نرجس، مذكرة سابقة، ص 35

⁽²⁾ كوشيح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي و قانون العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2003-2006، ص 19-20.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

2- صدور العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة.

و تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة طبقا لنص المادة 163 من ذات الأمر 03-06 المعدل و المتمم في:

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

أما عن عقوبات الدرجة الرابعة فهي تتمثل في عقوبتين:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.

بالنظر لهذه الخطورة مقارنة بسابقتها فقد أخضع المشرع كليات صدورها لإجراءات معينة تتجلى في الرأي الموافق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، الذي ينعقد خلال 45 يوما من تاريخ إخطاره بالتقرير المبرر⁽¹⁾ و المقدم إليه من السلطة الرئاسية متضمنا العقوبة المقترحة، و بعد سماع الموظف المخطئ مع مراعاة الإجراءات التي تنطبقنا إليها سابقا، يتم صدور القرار التأديبي بناء على أغلبية الأصوات و في حال تعادلها يرجح صوت الرئيس، و هو ملزم للإدارة و عليها أن تتقيد به و إصدارها لقرارها بمعزل عن رأي اللجنة يعرض قرارها للإلغاء.⁽²⁾

ثانيا: تبليغ القرار للموظف.

بعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم و ذلك بصفة فردية طالما كان القرار فردي و غالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول لأن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة باتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي، و الغرض من ذلك يكمن في

⁽¹⁾ المادة 166 من الأمر 03-06 سابق الذكر.

⁽²⁾ كوشيح عبد الرؤوف، مذكرة سابقة، ص 21.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها، و لإمكانية بداية سريان إعادة التنظيم الإداري و بداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية و هي تشكل في مجملها ضمانات بعد صدور قرار التأديب.⁽¹⁾ و هذا ما نصت عليه المادة 167 من الأمر 06-03 بقولها: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه ... " و منه فيعتبر تبليغ القرار التأديبي للموظف ضروريا و يدخل تحت طائلة البطلان و من دون هذا الإجراء ترفض العريضة شكلا و هذا كأساس عام جاء به قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بقولها: " يجب أن ترفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء ... القرار الإداري، تحت طائلة البطلان عدم القبول، القرار الإداري المطعون فيه مالم يوجد مانع مبرر " و أشار أستاذنا عمار بوضياف إلى أن هذه الإضافة تعتبر من محاسن القانون الجديد الذي منح للقاضي صلاحية تقديم أمر للإدارة بتمكين المدعي من القرار المطعون فيه في أول جلسة ضمن الفقرة الثانية من نص المادة ذاتها: " و إذا ثبت أن هذا المانع يعود إلى امتناع الإدارة من تمكين المدعي من القرار المطعون فيه، أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة، و يستخلص النتائج القانونية المترتبة على هذا الامتناع".

⁽¹⁾ تدرانت نرجس، مذكرة سابقة، ص 36

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

المبحث الثالث: الضمانات المقررة لصالح الموظف أثناء تأديبه.

بعد مواجهة المذنب بما هو منسوب إليه من مخالفات تأديبية، و تمكينه من الدفاع عن نفسه، تتخذ السلطة المختصة قرار التأديب، و قد اعترف المشرع الجزائري للموظف بمجموعة من الضمانات التي من شأنها أن تكفل العدالة و قد تكون سابقة لإصدار قرار التأديب (المطلب الأول) و منها ما يتزامن مع توقيع العقوبة (المطلب الثاني) و لم تتوقف الضمانات عند هذا الحد بل تجاوزته إلى ما بعد توقيع العقوبة و الذي ينحصر أساسا في التظلمات إلى جهات معينة (المطلب الثالث).

المطلب الأول: ضمانات الموظف قبل توقيع العقوبة.

بالإضافة إلى ضمانات كثيرة خاصة في مرحلة التحقيق التي يستوجب فيها تدوين إجراءاته، و مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه حضوريا، و كذا سماع الشهود الذين اختارهم الموظف لإثبات براءته⁽¹⁾، توجد ضمانات كثيرة و مقررة قانونا في الإجراءات التأديبية قبل اتخاذ أي عقوبة تأديبية في مواجهة الموظف، و سنسلط الضوء على أهم هذه الضمانات و المتمثلة في حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي (الفرع الأول) و كذا حقه في الاستعانة بمحامي أو مدافع (الفرع الثاني) وأخيرا إلزامية أخذ رأي اللجنة متساوية أعضاء (الفرع الثالث).

الفرع الأول: حق الموظف في الإطلاع على الملف التأديبي.

في حالة ما إذا ارتكب الموظف خطأ أثناء تأدية وظيفته و تم إخطاره بما نسب إليه ببرقية رسمية أقر له القانون الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي⁽²⁾ الموجود لدى الإدارة و هذا يتيح له المجال لمعرفة الأدلة التي بحوزة الإدارة ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه، و هذا إجراء جوهري مخالفته تعرض القرار إلى الإلغاء.

⁽¹⁾ نواف كنعان، القانون الإداري- وظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، الكتاب الثاني، دظ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 200-202.

⁽²⁾ أنظر الملحق رقم 4.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

حيث أن المشرع الجزائري في المادة 167 أقر أنه "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ... و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى العمومية"⁽¹⁾،

إذ يمثل حق الإطلاع على الملف التأديبي و ما يحتوي عليه من أوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للمتهم، إذ لا يكفي إعلان الموظف - أي تبليغه - بالمخالفة المنسوبة إليه لتمكينه من إعداد دفاعه بشكل فعال و سليم، بل لابد من إتاحة الفرصة له للإطلاع على ملفه التأديبي بما يحتويه من أوراق، و تقيقات، و أدله و مستندات تتعلق بالاتهام الموجه إليه، و هذا بطبيعة الحال يتعذر معرفته بشكل واضح من خلال تبليغه بالتهمة التي توجه إليه.⁽²⁾

الفرع الثاني: حق الموظف بالاستعانة بمحامي أو بمدافع :

يمكن للموظف عند سماعه الاستعانة بأحد زملاءه أو محام أو أي شخص يختاره و هذا الأخير يحق له الاطلاع على الملف التأديبي للموظف المعني إذا سمح له بذلك . إلا أن هذا لا يمنحه الحق بالحصول على نسخة من الوثائق الموجودة بحوزة الإدارة . و هو الحق الذي أكدته المشرع الجزائري في المادة 169 الفقرة 2 التي تنص على أنه يحق للموظف الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه .

و هذا ليتمكن من تحضير دفاعه و مناقشة الأدلة التأديبية و هذا كون الإثبات في المنازعات التأديبية يشبه الإثبات في المنازعات الجنائية لان كلاهما فرع من فروع العقاب.

هذا بالإضافة الى التحقيق الإداري الذي تجريه الإدارة بناء على ملاحظات رئيسه المباشر أو استنادا الى تقارير جهات التفتيش أو حتى بالاعتماد على شكاوى المنتفعين و التحقق من مدى تأثيم الموظف .

⁽¹⁾ المادة 167 من الأمر 06-03 سابق الذكر .

⁽²⁾ أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام - دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة

النجاح الوطنية، نابلس ، فلسطين، 2007، ص 10

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

و مجموعة هذه الضمانات تعتبر كدرع واقى لحمايته من أي قرار تعسفي للإدارة في حقه.

إن حق الدفاع أمر لا يجوز الانتقاص منه أو إهداره أو إنكار مضمونه، و عليه فإنه متى تعذر أعمال هذه الضمانة لأسباب ترجع للموظف المتهم، أو ظروف استثنائية حالات دون تطبيقه، فإن ذلك يجعل الجزاء الصادر في حق الموظف مبرراً من شبهة الإخلال بحق الدفاع، رغم صدوره دون مراعاة مقتضيات هذا الحق.⁽¹⁾

الفرع الثالث: استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء :

تعد الاستشارة هنا ضمانة أخرى في حالة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة و الرابعة، و التي قد تنتهي به إلى التسريح، فرأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة ، كما أن وجود مجلس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب ضمانة من ضمانات التحقيق و الحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة و ضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية⁽²⁾.

إذ تنص المادة 165 من الأمر 03-06 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية على وجوب هذه الاستشارة بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الثالثة و كذا الرابعة، كما أن رأي هذه اللجنة ملزم في هذه الحالة، و في حال عدم الالتزام بذلك فإن الموظف يعاد إدماجه في منصبه كما يتلقى كافة مستحقاته في حال توقيفه.

أما في السابق فتلتزم الإدارة بالرأي المطابق لهذه اللجنة قبل تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة فقط- تحت طائلة إلغاء القرار ، و هو ماذهبت إليه الغرفة الإدارية

⁽¹⁾ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، ص 166-167.

⁽²⁾ عمار عوابدي، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1984 ص 263

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

بالمحكمة العليا في اجتهادها القضائي المتضمن مبدأ قد ورد في إحدى حيثيات القرار الصادر عنها بتاريخ 1997/01/05⁽¹⁾:

" لكن و حيث يستخلص من قضية الحال أن السيد (ش .ع) كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل و أنه بصفته متصرفا إداريا كان يتمتع بصنف 5/17 في حين صنف الأمين العام هو 2/17

حيث أنه لا يمكن النطق بالتنزيل في الرتبة إلا بعد أخذ رأي لجنة الموظفين و عليه يتعين تأييد القرار المطعون فيه"

المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف أثناء إصدار العقوبة.

أما أثناء إصدار العقوبة فقد خول المشرع أيضا مجموعة أخرى من الضمانات التي تصفي الشرعية على القرار التأديبي من جهة و تمنح الموظف الذي يمثل أمامها المزيد من الطمأنينة و ذلك من خلال حياد الجهة مصدرة القرار (الفرع الأول)، و تسبب القرار التأديبي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحياد.

مبدأ الحياد كما عرفه الدكتور عبد الحميد الشواربي هو : " تجرد القاضي حيال النزاع المعروض عليه من أيه مصلحة ذاتية كي يتسنى له البت بموضوعية"

و قد حرص المشرع بموجب أحكام دستورية و نصوص في القانون الأساسي للوظيفة العامة⁽²⁾، و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد⁽³⁾ على ترسيخ مبدأ الحياد، و يمكن القول بأن الحيادة في التأديب هي تنظيم قواعد الإختصاص، بما يمنع الجمع بين

⁽¹⁾ أنظر قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، تاريخ 05 جانفي 1997، ملف رقم 115657، المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1997 ص 101.

⁽²⁾ الأمر 03/06 سابق الذكر

⁽³⁾ القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المعدل و المتمم، ج ر، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

أعمال التحقيق و التهام و سلطة توقيع الجزاءات دون العودة لاعتبارات شخصية أو وظيفية.

إن الحياد ضروري منذ بداية إجراءات تأديب الموظف و حتى في التحقيق، إذ أن استقلال المحققين و عدم تبعيتهم للرؤساء الإداريين فاشترط أن لا يكون الرئيس الإداري الذي وجه الإتهام هو نفسه القائم على التحقيق، لأن جمعها في يد سلطة واحدة يجعلها اميل إلى دعم الإختصاص.

و قد اعتبر مجلس الدولة الفرنسي أن مجرد حضور المحقق جلسة التأديب يعيب تشكيل اللجان المكلفة بنظر المخالفات المرفوعة أمامها، و هذا بالنظر إلى طبيعة هذه اللجان و اعتبارها القضاء الوحيد المتخصص في المخالفات التأديبية⁽¹⁾.

الفرع الثاني: تسبب القرار التأديبي.

المقصود بالتسبب هو: "ذكر سبب القرار التأديبي في صلب القرار ذاته مع بيان العقوبة الموقعة على الموظف و المخالفة التي كانت سبب هذه العقوبة"⁽²⁾، و الهدف من تسبب القرار التأكد من أن اللجنة اطلعت على الوقائع و المستندات و الطلبات و الدفوع المرفوعة من قبل الخصوم، بالإضافة على بقاء حكم هذه اللجنة تحت رقابة القضاء و سيساهم التسبب في الكشف عن حقيقة نية الإدارة و ما إذا كانت متوافقة مع الحالة الواقعية و القانونية التي استمدت منه أسباب قراراتها، و التسبب من شأنه أعمال

¹ (براهيمي سميحة، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في موحلة التحقيق الإداري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2012-2013، ص 113-119.

² (أمجد جهاد نافع عياش، المذكرة السابقة، ص 69.

راجع في هذا الصدد:

- اسماعيل أحفيظة ابراهيم، (الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب)، مجلة العلوم القانونية و الشرعية، العدد 6، يونيو 2015، 196.
- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي و الأردني، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011، ص 99.
- حيدر نجيب أحمد، (حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي)، مجلة الفتح، العدد 30، سنة 2008، ص 11.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

الرقابة الذاتية لهذه السلطة من خلال تربيثها و عدم التسرع بإصدار القرار، و القيام بواجب التدقيق قبل إصدار القرار من شأنه أن ينزل قرارها منزلة الاحترام و يسلمه من مظنة التحيز و الاستبداد أو التأثر بعاطفة، الأمر الذي سيساعده على إصدار قرارات متقنة و غير مشوبة بما يعرضها للإلغاء.⁽¹⁾، و بالتالي يعتبر ضمانه للإدارة قبل أن تكون للموظف و ذلك حتى تتمكن من دراسة قرارها المتضمن العقوبة التأديبية دراسة متأنية مبرئة موقفها في حالة الطعن أمام القضاء⁽²⁾ إذ يعتبر التسبب بالنسبة للقاضي الإداري هو الوسيلة التي تسهل له القيام بوظيفته في الرقابة على مشروعية القرار الإداري⁽³⁾

و قد اعتبر مجلس الدولة في قرار له بتاريخ 2005/10/25⁽⁴⁾ أن القرار الإداري الذي لم يبرر العقوبة التأديبية يتعرض للإلغاء و قد جاء في إحدى حيثياته " - لكن حيث أنه بالرجوع إلى القرار محل الطعن يظهر من محتواه أنه اكتفى بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن و التهم ...، و هذا دون تبرير العقوبة و دون أن يوضح كيف تم التوصل إلى هذه العقوبة ... " ⁽⁵⁾، و كان نص المادة 170 في فقرتها الثانية واضحة حينما نصت على أنه: " يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"⁽⁶⁾. و لهذا يعتبر التسبب شرطا شكليا و جوهريا لا يجوز إغفاله، و بذلك يعد التسبب من عناصر ركن الشكل و الإجراءات في القرار الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية⁽⁷⁾.

¹ أمجد جهاد نافع عياش، المذكرة السابقة، ص 69.

² تدرانت نرجس، المذكرة السابقة، ص 39.

³ أشرف عبد الفتاح أبو المجد محمد، تسبب القرارات الإدارية أمام قاضي الإلغاء، د ط، منشأة المعارف،

الاسكندرية، مصر، 2007، ص 113.

⁴ أنظر قرار مجلس الدولة بتاريخ 2005-10-25 ملف رقم 27279، مجلة مجلس الدولة العدد الثامن، سنة

2006، ص 233.

⁵ تدرانت نرجس، المذكرة السابقة، ص 39.

⁶ المادة 170، فقرة 2، من الأمر 06-03 سابق الذكر.

⁷ د، مصطفى عبد الحميد دلاف، (النظام القانوني للسلطات التأديبية بالوحدات الإدارية)، عدد 29، 10-06-

2015، ص 18.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

المطلب الثالث: الضمانات المقررة لصالح الموظف بعد توقيع العقوبة.

تعتبر هذه الضمانات كذلك جد هامة و أساسية رغم أنها توقف التنفيذ الفوري لكن إذا تبين للموظف أن العقوبة المسلطة عليه بمثابة تعسف و ظلم و اعتداء يحق لهذا الموظف أن يطعن في القرار التأديبي الصادر ضده و يكون هذا أمام نفس الهيئة التي أصدرت القرار أو بالتظلم أمام السلطة الرئاسية، و في هذه الحالة إذا لم توجد الطرق الداخلة يلجأ الموظف حينها إلى القضاء قصد طلب الغاء القرار و و في هذا الصدد سنوضح هذه التظلمات الإدارية (الفرع الأول) و كذا الطعن القضائي (الفرع الثاني).

الفرع الأول : التظلمات الادارية

إن التظلمات الإدارية هي تلك الطلبات الشكاوى التي يتقدم بها الأفراد لذوي المصلحة و يتظلمون من خلالها من القرار الاداري أو العمل الإداري غير المشروع و الذي قد مس و أضر بمراكزهم القانونية أو حقوقهم الثابتة و المقرر لهم.

فهناك من الفقه من عرف التظلم الإداري بحسب المصطلح بحيث أنه: كلمة التظلم تعني "الطريقة القانونية أو الشكوى أو الطلب المرفوع من المتظلم للحصول على حقوقه أو لتصحيح وضعيته".⁽¹⁾

و قد تناول الفقهاء تعريف التظلم الإداري، فقال جانب بأنه: " أن يصدر قرار إداري معيب أو غير ملائم على الاقل، فيتقدم أحد الأفراد ممن يسهم الضرر إلى الجهة التي أصدرت القرار أو إلى الجهة الرئاسية طالبا سحبه او تعديله" و قال جانب آخر بأنه: " وسيلة قانونية لفض المنازعات الإدارية من قبل الإدارة نفسها، سواء استجابت الإدارة لطلبات صاحب الشأن كلياً أو جزئياً"⁽²⁾،

¹ خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص 112.

² محمد خليفة الخبيلي، التظلم الإداري - دراسة مقارنة بين قوانين المملكة الأردنية الهاشمية و الإمارات العربية المتحدة، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2009، ص 23.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

أولاً: أشكال التظلمات الإدارية.

تختلف أشكال التظلمات الإدارية، حسب معيارين فمنهم من يقسمها إلى تظلمات ولائية وأخرى رئاسية حسب الجهة التي قدم التظلم إليها، و منهم من يقسمها حسب إلزامية تقديمها بين التظلمات الوجوبية و الجوازية، و هذا ما سنوضحه في النقاط الآتية.

1- التظلم من حيث الجهة التي يقدم إليها:

ينقسم التظلم من حيث هذا المنظور إلى تظلم يقدم على الجهة مصدرة القرار التأديبي و هو التظلم الولائي و آخر يقدم إلى رئيس مصدر القرار و هو الرئاسي.

- التظلم الولائي :

و هو شكوى يقدمها الموظف الى الجهة الادارية التي اصدرت القرار التأديبي موضوع التظلم . حيث يلتمس منها أن تعيد النظر في القرار التي اصدرته . و ذلك إما بإلغائه او بتعديله او باستبداله . و هذا على حسب السلطة التي يملكها الرئيس الاداري في هذا الشأن.

- التظلم الرئاسي :

و هو أن يقدم التظلم من الموظف المتضرر الى رئيس مصدر القرار التأديبي . فيتولى الرئيس بناء على سلطته الرئاسية او الغاء او سحب او التعديل القرار التأديبي الصادر عن الجهة التابعة له.

2- التظلم من حيث إلزامية تقديمه:

ينقسم التظلم من حيث إلزاميته إلى قسمين، إما اختياريًا أو جوازيًا و إما وجوبي⁽¹⁾.

⁽¹⁾ عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، ط، منشأة المعارف، الاسكندرية مصر، د ت ن، ص543.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

- التظلم الاختياري أو الجوازي:

و هو أن يتقدم صاحب الشأن من تلقاء نفسه أي بإرادة حرة من يوم علمه بالقرار الإداري سواها عن طريق النشر أو الاعلان أو العلم اليقيني فيمكن هنا لصاحب الشأن أن يتقدم الى القضاء رافعا دعواه الإلغاء القرار الاداري لمخالفته لمبدأ المشروعية، و ذلك دون ان يتظلم الى الجهة الادارية (1) كما يمكن له ان يقدم التظلم الاختياري دون ان يحول بين صاحب الشأن و بين رافع دعواه دون انتظار رد من الجهة الادارية على تظلمه .

- التظلم الوجوبي :

و هو ذلك التظلم الذي يتعين على صاحب الشأن تقيمه في حالات محدد قانونا كشرط سابق على رفع دعوى الإلغاء، بحيث يترتب على عدم تقديم التظلم قبل رفع الدعوى عدم قبولها(2)، و الحكمة منه هي الرغبة في التقليل من المنازعات بإنهائها في مراحلها الأولى بطريق أيسر للناس و ذلك بالعدول عن القرار المتظلم منه إن رأَت الإدارة أن المتظلم على حق.(3)

ثانيا: تطور التظلم بين الوجوب و الجواز في التشريع الجزائري.

مر النظام الإجرائي في مرحلة ما قبل 1990 بوجوبية التظلم فلم يكن بالإمكان إقامة دعوى إدارية دون رفع تظلم للجهة الإدارية التي تعلقو الجهة مصدر القرار، ثم اختلف

(1) عبد الغني بسيوني عبد الله، المرجع السابق، ص 543.

(2) نجم الأحمد، (التظلم الإداري)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 29، عدد 3، سنة 2013، ص 19.

(3) عبد الناصر عبد الله أبوسمهادة ، التظلم الإداري في فلسطين بين الوجوب و الجواز ، دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام محكمة العدل العليا، أطروحة دكتوراه، فلسطين، د ت، ص 41.

راجع في هذا الصدد:

- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة، د ت، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية مصر، 2003، ص 250-254.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

الأمر مع صدور قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد و هذا ما سنبينه من خلال هاتين النقطتين.⁽¹⁾

1- مرحلة قانون الإجراءات المدنية القديم⁽²⁾.

بقراءة متأنية لنص المادة 169 نستنتج ان المشرع رتب على عدم القيام بهذا الإجراء رفض الدعوى شكلا، و هذا ما يفهم من عبارة: " ... لا يقبل" الواردة في النص، غير انه بالرجوع لبعض اجتهادات الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا نراها قد قللت بعض الشيء من قيمة التظلم، و هذا ما يتضح في قرارها الصادر بتاريخ 1992/04/26 جاء فيه: أن على الإدارة أن تقدم هذا الدفع أي بعدم استيفاء شرط التظلم أمام الدرجة الاولى و ما دامت قد سكتت فهذا يعد طلبا جديدا غير مقبول على مستوى الاستئناف"

كما حددت المادة ميعاد التظلم المسبق بشهرين من تاريخ تبليغ القرار محل التظلم أو نشره، غير أن المشرع احتل تقديم التظلم و مواجهته بسكوت الإدارة، في هذه الحالة منح المشرع مدة ثلاثة أشهر إن تجاوزتها الإدارة دون تحديد موقف صريح معن عدّ موقفها بأنه رفض للتظلم بتفسير المشرع، و هو ما يخول الطرف المعني اللجوء للقضاء.

2- مرحلة قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد⁽³⁾:

جاءت المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد بصيغة الجواز فيما خص التظلم بقولها: " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليها في المادة 829" و الأجل المحدد هو

⁽¹⁾ عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، ج1، ط1، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2013، ص297.

⁽²⁾ القانون 66-154 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر عدد 46 الصادرة في 11 جوان 1966.

⁽³⁾ القانون رقم 08-09 سابق الذكر.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي إن كان القرار فردياً أو من تاريخ النشر إن كان تنظيمياً (1).

الفرع الثاني: التظلم إلى لجنة الطعن.

لا يجدي التظلم الرئاسي أو الولائي نفعا في غالب الأحيان، لأن الإدارة نادرا ما تعود عن رأيها، فتصر على عدم تغيير قراراتها الإدارية التأديبية، لذا لجأ المشرع إلى إنشاء هيئة إدارية تختص في إعادة النظر في قرارات الإدارية و هي لجان الطعن (2) التي تنشأ حسب المادة 65 من القانون الأساسي للوظيفة العامة لدى كل وزير و كل وال و كذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية (3)، و تتحرك بطلب من الموظف المذنب أو السلطة الرئاسية.

و تتكون لجان التظلم بالتساوي من عدد من الموظفين يمثل الموظفين المنتخبين و عدد آخر يمثل الإدارة، و يتراوح عدد أعضائها من خمسة إلى سبعة أعضاء (4) و يتم اختيارهم من طرف الموظفين اللذين يمثلون الإدارة و العمال، من بين الأعضاء المكونين للجان متساوية الاعضاء (5)، أما عن اختصاصاتها فذكرها المشرع حصرا في المادة 24 من ذات المرسوم 84-10 بقوله: " يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجأوا إلى لجان الطعن خلال 15 يوما في حالة القرارات التأديبية الآتية فقط:

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة.
- الإحالة على التقاعد الإجباري.
- التسريح مع بقاء حقوق المعاش.
- التسريح مع إلغاء حقوق المعاش.

(1) عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 304، 308.

(2) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د ط، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004، ص 162.

(3) المادة 65 من الأمر 03-06 سابق الذكر.

(4) المادة 84 من المرسوم 84-10 سابق الذكر.

(5) المادة 65 فقرة 3 من الأمر 03-06 سابق الذكر.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

و المشرع لم يضبط حالات تدخل لجان الطعن فحسب بل ضبط المدة التي يمكن للموظف أو الإدارة أن تلجأ فيها لهذه اللجان و هي 15 يوما.

و جاء في نص المادة 175 من الأمر 06-03 أنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة، أن يتقدم بتظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار، و على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة خلاب أجل أقصاه ثلاثة اشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، و ذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها و التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها، و يكون لطعن المرفوع و يكون الأجل المرفوع في الأجل المنصوص عليه، أثر تعليق العقوبة الصادرة.⁽¹⁾

و منه فالتظلم إلى لجان الطعن من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء التأديبي، و تملك لجان الطعن حق الإبقاء على العقوبة التأديبية، أو تعديلها أو سحبها، و قد يتساءل البعض عن ما إذا كانت هذه اللجان تملك حق تشديد العقوبة التأديبية، إذ أن الموظف المذنب لما يتقدم لها بشكواه فهذه الشكوى ترمي إلى تخفيف العقوبة أو سحبها و لا يجوز التشديد، أما في حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة من العقوبة المقترحة.⁽²⁾

الفرع الثالث: الطعن القضائي.

إذا لم يقتنع الموظف المذنب بالعقوبة الصادرة في حقه فمن حقه اللجوء إلى القضاء من أجل إلغاء ذلك القرار التأديبي الذي قرر من أجله، و لهذا يعتبر التظلم القضائي ضمانا مهمة و ضرورية، و قد قررها المشرع لصالح الموظف، حيث أن رقابة القضاء تعد من أنجع أنواع الوقاية لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال وحياد دون أن ننسى التخصص والتكوين القانوني، وكذا حجية ما تصدره من أحكام.

⁽¹⁾ سلmani منير، مذكرة سابقة، ص 53، راجع أيضا نص المادة 25 من المرسوم 84-10 سابق الذكر.

⁽²⁾ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 163-164.

أنظر في هذا الصدد:

- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام " دراسة مقارنة"، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان - الجزائر، 2010-2011، ص 81.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

وحق اللجوء للقضاء في هذه الحالة يعتمد على وسيلة فنية تسمى بدعوى الإلغاء والتي تعتبر من أهم وسائل الرقابة على أعمال الإدارة العامة ، و التي يمكن تعريفها على انها: " الدعوى التي يطلب فيها من القضاء المختص البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية و الحكم بإلغاء هذه القرارات إذا ما تأكد على مخالفتها للقانون." (1).

كما تضمن من ناحية أخرى حماية الموظفين العاميين في مواجهة عدم شرعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية حيث تقتضي رقابة الإلغاء على القرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي وكأنها لم توجد إطلاقاً. (2)

ولأن الجزائر تبنت نظام الازدواجية في القضاء وفقا للمادة 152 من دستور 1996 فقد استخدمت هرمين قضائيين ، هرم القضاء العادي ، و هرم للقضاء الإداري لذا فإن دعوى الإلغاء ترفع أمام القضاء الإداري وفقا للأوضاع المنصوص عليها بالمادتين 801-1 والمادة 901-1 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وكذا المادة 9 من القانون العضوي 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله. (3)

¹ عادل بوعمران، دروس في المنازعات الإدارية، د ط، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر، 2014، ص 269.

² سماي سعاد، مذكرة سابقة، ص 63.

أنظر في هذا الصدد:

- عيساني علي، التظلم و الصلح في المنازعات الإدارية، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان-

الجزائر، 2007-2008.

³ القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 مايو 1998 المعدل بالقانون العضوي 11-13 المؤرخ في 26 يوليو 2011 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، المعدل و المتمم، ج ر عدد 43، الصادرة في 3 غشت 2011.

الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف في التشريع الجزائري

خلاصة الفصل الأول:

في ختام هذا الفصل نكون قد عرفنا بأن الجزائر توزع الإختصاص في تأديب موظفيها بين السلطة الرئاسية التأديبية التي تختص بمتابعة الموظفين المرتكبين لأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية، أما التي تصنف على أنها أخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة فتكون من اختصاص اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ، و قد قام المشرع بضبط كلتا الجهتين بمجموعة من الإجراءات التي وجب اعتمادها بدء بإخطار الموظف وصولا عند مرحلة اتخاذ القرار التأديبي، و في كل مرحلة أحاط المشرع الموظف بجملته من الضمانات التي تقيه تعسف الإدارة و من أهمها ضرورة إطلاعها على ملفه التأديبي ليعرف التهم المنسوبة إليه، و الاستعانة بمحامي أو أي مدافع يمكن أن يفيدته خلال الإجراءات التأديبية و يسقط عنه التهم، هذا بالإضافة إلى حياد الجهة متخذة القرار و تسبب القرار التأديبي وجوبا، ثم التظلم الذي قد يوجه إلى جهات متعددة فيكون إما إداريا أو قد يكون تظلما أمام لجان الطعن، و إذا لم يقتنع برودهما فقد منحه المشرع إمكانية الطعن قضائيا أمام جهات القضاء الإداري المختصة.

الفصل الثاني

أسباب إنقضاء الإجراءات التأديبية في التشريع الجزائري

المبحث الأول: انقضاء الإجراءات التأديبية بقوة القانون.

المبحث الثاني: انقضاء الإجراءات التأديبية بسبب إصدار عقوبات تأديبية.

المبحث الثالث: انقضاء الإجراءات التأديبية بسبب الاستقالة.

خلال تواجد الموظف في وظيفته يمكن أن يرتكب أخطاء تأديبية حيث يتابع بشأنها من قبل السلطة التأديبية المختصة وفقا لإجراءات معينة، وتتمثل في احطاره وتوقيفه تحفظيا ثم التحقيق الى غاية اصدار القرار التأديبي إلا أن هذه الاجراءات قد نقضي دون صدور القرار التأديبي وذلك اما لأسباب قد تكون بقوة القانون (المبحث الأول) و إما أن تأخذ بطبيعتها شكل العقوبات التأديبية (المبحث الثاني) أو بالاستقالة التي تعد أيضا سببا لانقضاء الإجراءات التأديبية (المبحث الثالث)

المبحث الأول: إنقضاء الإجراءات التأديبية بقوة القانون

إن هذه الاسباب هي التي تؤدي بقوة القانون إلى انقضاء الإجراءات التأديبية عن الموظف العام، و تتمثل في التقادم بمضي المدة (المطلب الأول)، الوفاة (المطلب الثاني)، فقد الجنسية و الحقوق المدنية (المطلب الثالث).

المطلب الأول : التقادم بمضي المدة.

يعتبر التقادم من أهم الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء الإجراءات التأديبية وللتوضيح أكثر لا بد من تعريفه (الفرع الأول)، وتبيان نفاذه (الفرع الثاني)، و آثاره على الإجراءات التأديبية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف التقادم.

يمثل التقادم أهمية كبيرة في العمل القانوني، لأنه يقوم على أساس اعتبارات ذات أهمية تتصل بالصالح العام للمجتمع، فضلا عن المصالح الخاصة التي يحميها هذا النظام⁽¹⁾، فالتقادم قانونا فهو مدة محدودة يسقط بانقضائها المطالبة بحق أو بتنفيذ عقوبة، يقصد بالتقادم زوال الأثر القانوني لفعل أو إجراء معين بمضي المدة، و التقادم فكرة قانونية اخذت به معظم القوانين، و هو إما أن يكون متعلقا بالدعوى و إما بالعقوبة.

التقادم بصفة عامة يعني حلول أجل يؤدي إلى اكتساب حق أو فقدان حق.⁽²⁾

تبدو لأول وهلة أن التقادم ينافي العدالة و الأخلاق، فمضي المدة ليس من شأنه بحكم طبيعة الأشياء أن يخلق حقا أو يسقط ديناً، و رغم ذلك فإن التقادم يستند إلى اعتبارات هي

⁽¹⁾ عبد الحميد الشواربي- أسامة عثمان، أحكام التقادم في ضوء القضاء و الفقه، د ط، منشأة المعارف الاسكندرية، مصر، 1996، ص 8.

⁽²⁾ محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة-الجزائر، 2007-2008، ص 136.

من القوة و الأهمية بحيث جعلت الشرائع تأخذ به منذ القدم، هذا يحل إشكالا كبيرا فيما يتعلق بالإثبات، فيكفي أن يثبت الشخص بأن المدة التي حددها القانون قد انقضت دون مطالبة بالحق⁽¹⁾، حتى تميل الكفة لصالحه، و الاعتبار التي يقوم عليها التقادم اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة و تهدف إلى استقرار الأوضاع الإدارية⁽²⁾

الفرع الثاني: نفاذ تقادم الإجراءات التأديبية.

حددت مدة تقادم الإجراءات الإدارية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بـ 45 يوما و هي مدد قصيرة مقارنة بالمدة المعتمدة سابقا و هي شهران و من أجل دراسة هذا الفرع كان لابد لنا من التكلم عن بدء سريان هذه الآجال بين عقوبتي الدرجتين الأولى و الثانية و عقوبتي الدرجتين الأخيرتين.

أولاً: بدء سريان مدة التقادم.

بالنسبة لبدء سريان آجال التقادم حسب الأمر 06-03، فإنه بالنسبة للأخطاء التي تكون من الدرجة الأولى و الثانية، و التي يمكن للسلطة التأديبية الرئاسية أن تفصل في العقوبة دون العودة للجنة الإدارية متساوية الأعضاء، فإن المشرع لم يحدد المادة التي منحها للسلطة الرئاسية من أجل النظر في العقوبة و بدء إجراءات تأديب المعني، و اكتفى بذكر الآلية المتبعة و هي قرار مبرر، و اشترط حصولها على توضيحات كتابية، و هذا ما يجعلنا نفترض إما أن المشرع اعتمد نفس الآجال و هي 45 يوما، أو أنه ترك الآجال مفتوحة و هذا يصعب علينا معرفة إذا ما كانت هذه العقوبات تنقضي بمضي المدة أم لا.

أما بالنسبة للموظف الذي يرتكب أخطاء من الدرجتين الثالثة و الرابعة فيفهم من خلال النصوص أن الإجراءات التأديبية يمكن لها أن تسقط في مرحلتين.

⁽¹⁾ عبد الحميد الشواربي، أسامة عثمان، المرجع السابق، ص 12.

⁽²⁾ برهان زريق، التقادم في القانون الإداري، ط 1، د د ن، مصر، 2016، ص 166.

المرحلة الأولى: و هي الفترة الممتدة بين معاينة الخطأ و إخطار اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، و المحددة بـ 45 يوما، إذ يمكن للسلطة الإدارية التي عاينت الخطأ التأديبي أن تخطر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء منذ تلك اللحظة و قبل انتهاء هذا الأجل⁽¹⁾، و يكون ذلك بتقرير مبرر، أما إذا ما انتهت هذه المدة و لم تتحرك رغم علمها باقتراف الموظف ذلك الخطأ فهذا يؤدي بالضرورة إلى سقوط الخطأ و عودة المعني لوظيفته و كأن شيئاً لم يحدث و هذا ما أكدته نص المادة بقوله.

"يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.
يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل."

المرحلة الثانية: في هذه المرحلة أشار المشرع إلى أن آجال هذه المرحلة المحددة بـ 45 يوما أيضا تبدأ من تاريخ إخطار الجهة التي عاينت الخطأ اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء⁽²⁾ لتجتمع في شكل مجلس تأديبي و تثبت في القضية المطروحة أمامها، فإذا لم تثبت اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الآجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه.

الفرع الثالث: آثار التقادم على الإجراءات التأديبية.

لقد وضحنا في العنصر الماضي كيف نظم المشرع آجال التقادم حسب القانون الأساسي للوظيفة العامة المعدل و المتمم، و لا بد ان انقضاء هذه الآجال يولد آثارا أشار إليها المشرع ضمن الفقرة الأخيرة من المادة 173 خاصة بالنسبة لأخطاء الدرجة الثالثة و الرابعة فبالإضافة إلى سقوط الخطأ عن الموظف ذهب المشرع أيضا إلى إعادته إلى منصب عمله

⁽¹⁾ الفقرة الأولى من المادة 166 من الأمر 06-03 سابق الذكر.

⁽²⁾ الفقرة الثانية من المادة 165 من الأمر 06-03 سابق الذكر.

و استرجاعه لكامل حقوقه بما في ذلك الجزء الذي خصم من راتبه إذا لم تبت اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء قرارها في تلك الآجال المحددة "إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه" ⁽¹⁾، و لقد أعطى المشرع المهلة الكافية للإدارة من أجل تتبع الموظف المخطئ و اتخاذ ما يلزمها من إجراءات قانونية لمتابعته عن أخطائه، خاصة أن المشرع أنفرد بأحكام خاصة حيال الرئيس أو المسؤول المباشر السلمي الذي عاين الخطأ و علم به و لم يستنكره و لم يتخذ الإجراءات اللازمة، و هذا الإجراء في حد ذاته ضماناً للإدارة في تحقيق مبدأ الفاعلية و الضمان.

إذ لا بد من تسوية الإدارة لوضعية الموظف احتياطياً من أجل كان يقدر بشهرين وفق المرسوم 59-85 ، و الذي قلص إلى (45) يوماً في ظل الأمر 03-06 من تاريخ توقيفه ، و نجد أن مجلس الدولة مستقر على أن الموظف الموقوف لمدة تزيد عن الشهرين دون أن يمثل أمام المجلس التأديبي يعاد إدماجه بمنصب عمله بقوة القانون ⁽²⁾ .

المطلب الثاني: الوفاة.

و في هذا المطلب سنتكلم عن الوفاة الذي يعتبر واقعة مادية خارجة عن إرادة الفرد كما هي خارجة عن إرادة الإدارة، و يؤدي بالضرورة إلى انقضاء الإجراءات التأديبية و قد فصلنا فيه بذكر حالات الوفاة قانوناً (الفرع الأول) ثم آثار الوفاة على الإجراءات التأديبية (الفرع الثاني).

¹ الفقرة الأخيرة من المادة 173 من الأمر 03-06 سابق الذكر.

² سماي سعاد، مذكرة سابقة، ص29.

الفرع الأول: حالات الوفاة قانونا.

تعتبر الوفاة أحد الحالات التي تؤدي بالضرورة لانتهاء العلاقة الوظيفية و شطب الموظف⁽¹⁾ ، و هذا ينطبق على جميع التشريعات في العالم، و مهما كانت حالة الوفاة حقيقية أو حكمية.

أما عن الوفاة الحقيقية هي التي تتم في الظروف الطبيعية و العادية كتوقف القلب و الأجهزة الجسمية التابعة له عن كل نشاط أو حركة طبيعية في جسم الإنسان، بينما الوفاة الحكمية فهي التي تتم بمقتضى حكم قضائي حسب نص المادة 113 من قانون الأسرة الجزائري بقولها: ' يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب و الحالات الاستثنائية بمضي 4 سنوات بعد التحري، في الحالات التي تغلب فيها السلامة يفوض الأمر إلى القاضي في تقدير المدة المناسبة بعد مضي 4 سنوات'⁽²⁾.

كما يختلف الأمر ايضا بين الوفاة بسبب الوظيفة العامة أو بغير سببها، فإذا توفي الموظف بسبب الوظيفة فيخصص لعائلته و أولاده راتبا معاشيا استثنائيا، و لو لم يتم العمل بمدة الخدمة الفعلية المطلوبة لاستحقاق الراتب التقاعدي في الأحوال العادية. أما إذا كانت وفاته بسبب آخر فيخضع إلى التشريع النافذ بشأن الحقوق التقاعدية أو المعاشية و ما يستحقه من تعويض، أو تقاضي راتب معاشي بحسب خدماته الفعلية.

⁽¹⁾ أنظر الملحق رقم 5

⁽²⁾ المادة 113 من قانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة الجزائري، و المعدل بالأمر 02-05 المؤرخ في 27 فبراير 2005، ج ر، عدد 15 سنة 2005.

الفرع الثاني: آثار الوفاة على الإجراءات التأديبية.

من المؤكد أن الاجراءات التأديبية التي حددها المشرع لا بد أن تقام ضد شخص حي، لإصدار العقوبة في حقه و لكن بالوفاة تنقضي هذه الإجراءات تلقائيا، و في أي مرحلة كانت، فكيف يمكن توقيع العقوبة في حق شخص توفي؟، و بالتالي فاعتبار الوفاة سببا لانقضاء الاجراءات التأديبية أمر منطقي جدا و مسلم به قانونا و فقها (1).

و سواء تمت الوفاة على إثر مرض، أو تمت بصفة فجائية، و سواء تمت خارج موقع العمل، أو أثناء أوقات العمل، أو على إثر حادث و غير ذلك من الحالات، فإنها تعد سببا من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية من الموظف و الإدارة المستخدمة، و الوفاة يثبتها أهل الخبرة بموجب وثيقة رسمية ثم تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقرر القانون

و ب وفاة الموظف لا تنتقل مهام الوظيفة لورثته، فالوظائف العامة لا تقبل التوريث لطابعها المميز و الخاص، و لمكانتها داخل الدولة و المجتمع،(2)

و يجب أيضا أن نفرق بين اقضاء الإجراءات التأديبية بالوفاة و سقوط العقوبة التأديبية بالوفاة، ففي الحالة الأولى تنقضي معها جميع الآثار، أما في الحالة الثانية فإن كانت العقوبة التأديبية هي الوقف عن العمل، فهذه العقوبة تسقط بالوفاة لعدم إمكانية تنفيذها بعد الوفاة، و إن كانت العقوبة مالية كما في حالة الخصم من المرتب، فلا يوجد مانع قانونا من أن يتم تنفيذ هذا الجزاء في تركة الموظف المتوفي شأنه في ذلك شأن العقوبات التأديبية.(3)

(1) محمد الأخضر بن عمران، الأطروحة السابقة، 390.

(2) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص 169.

(3) محمد الأخضر بن عمران، الأطروحة السابقة، 391.

المطلب الثالث: فقد الجنسية و الحقوق المدنية.

من أبرز الشروط التي أوجبها المشرع على من يريد الترشح للوظيفة العمومية شرطي التمتع بالجنسية لما له من امتيازات تميل الكفة لصالح المواطن و التمتع بالحقوق المدنية لاتباطها في الغالب بسيرة الفرد باعتباره فردا في المجتمع المدني، و فقدهما سبب أساسي لانقضاء أي إجراءات تأديبية في حق الموظفين و لذلك سنتكلم عن فقد الجنسية (الفرع الاول) و فقد حقوق في المدنية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: فقد الجنسية

إذا كان شرط الجنسية من أهم الشروط الواجب توافرها في المرشح للوظيفة العامة فإنه يفقده يفقد صلاحيته لها ، و بالتالي فإنه من الأسباب المؤدية بالضرورة لانقضاء الاجراءات التأديبية و الذي سنفصل فيها ضمن النقاط التالية.

أولا: الجنسية كشرط للالتحاق بالوظيفة العامة.

إن الجنسية هي رابطة تبعية سياسية بين الشخص و الدولة، فالوطني في دولة معينة هو الذي يتمتع بجنسيتها و الأجنبي هو الذي لا يتمتع بهذه الجنسية، و هي إما أصلية أو مكتسبة⁽¹⁾، و لكل دولة الحق في أن تضع من القوانين ما يقصر شغل الوظائف العامة على مواطنيها دون الاجانب و هذا وفقا لمبدأ السيادة الوطنية المعترف بها دوليا و أيضا حرصا على سلامتها و أمنها و هو مظهر من مظاهر الاستقلال الوطني، و لقد جاء في المادة 75 من الأمر 03-06 على أنه: "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوافر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية، ..."

و من هنا يتضح لنا بأن المشرع الجزائري اشترط الجنسية و لكنه لم يحدد ما إن كانت الجنسية الجزائرية أصلية أو مكتسبة، كما لم يحدد شرط الأقدمية أيضا، و هذا ما يخالف ما

⁽¹⁾ مولود ديدان، مقرر وحدتي المدخل و نظرية الحق، د ط، دار بلقيس للنشر ، الجزائر د س، ص

جاء به نص المادة 25 من الأمر السابق رقم 66-133 بقولها: " لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية.

- إذا لم يكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل، مع الاحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادة 75 أدناه"

و بالعودة للمادة 75 التي نصت على استثناءات على شرط الأقدمية و هما.

• الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير.

• الأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العمومية عند تاريخ نشر هذا الأمر و يثبتون

اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966. (1)

غير أنه يمكن للدولة أن تستعين ببعض الأجانب في تولي بعض الوظائف و خاصة منها

الوظائف الفنية المعقدة بصفة مؤقتة و بصورة استثنائية تبعا لنص في المادة 31 في فقرتها

الأولى من المرسوم 85-59 على ما يلي: "... أن يكون الشخص جزائري الجنسية و

تنص القوانين الأساسية الخاصة عند الاقتضاء في اكتساب الجنسية الجزائرية للتعين في

بعض أسلاك الموظفين."

ثانيا. حالات فقد الجنسية في التشريع الجزائري.

تعد حالة الفقد بمفهوم المادة 18 من قانون الجنسية الجزائرية الطريقة التي تسقط بها

الجنسية الجزائرية عن حاملها بطريقة إرادية، بمعنى بموجب طلب منه يتضمن تخليه عن

جنسيته الجزائرية و دائما حسب ذات المادة يتم فقد الجنسية في اربع حالات محددة على

سبيل الحصر و هي: (2)

¹ محمد الأخضر بن عمران، الأطروحة السابقة، ص 384-386.

² المادة 18 من الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج ر،

عدد 105، الصادرة في 18- ديسمبر 1970، المعدل بالأمر 05-01 المؤرخ في 26 فيفري 2005، ج ر، عدد 15

الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2005.

- حالة الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية و أذن له بموجب مرسوم صادر في الجزائر بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.
- الجزائري - و لو كان قاصرا- الذي له جنسية أجنبية أصلية و أذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.
- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي و التي تكتسب فعلا جنسية زوجها بسبب الزواج متى صدر مرسوم يأذن لها بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.
- حالة تنازل الأولاد القصر للمتجنس عن الجنسية الجزائرية عن جنسيتهم الجزائرية.

ثالثا: أثر فقد الجنسية على الإجراءات التأديبية.

حق الفرد في تغيير جنسيته يعبر عن الحرية الإيجابية له في مجال الجنسية بمعنى إمكانية تخليه عن الجنسية الثابتة له باكتساب جنسية جديدة⁽¹⁾، يعتبر شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة الوطنية ليس شرطا للالتحاق بالخدمة فحسب، بل هو شرط للاستمرار فيها و يفقده يفقد الموظف العام صلاحيته للبقاء فيها، و من ثم فإنه يفصل بغير الطريق التأديبي أي دون مراجعة اللجنة متساوية الأعضاء و منه يفصل بقوة القانون و لو تأخرت إجراءات الفصل بعد ذلك، فإنها لا تعد إجراءات تنفيذية.

و من الآثار المترتبة عن ذلك انقضاء الإجراءات التأديبية ليس فقط على أساس أنه ترك الوظيفة، بل على أساس أنه لم يصبح خاضعا للتشريع الوطني الذي كان يتمتع به وفقا لجنسيته⁽²⁾ و ثبت ذلك في نص المادة 216 حين أوضحت بصراحة في الباب العاشر على أنه: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

- فقدان الجنسية الجزائرية او التجريد منها، ... "

و من خلال هذا النص يتضح لنا أن حالة فقدان الجنسية تعتبر من الحالات التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة التام، و منه تؤدي إلى فقدان صفة الموظف و لا يتصور استمرار

⁽¹⁾ أ، ياسمينه لعاج، (التخلي عن الجنسية بين سلطة الدولة و إرادة الفرد)، مجلة دفاتر السياسة و القانون، العدد الثامن، بتاريخ جانفي 2013، ص 200.

⁽²⁾ محمد الاخضر بن عمران، الأطروحة السابقة، ص 388.

الإجراءات التأديبية المقررة في حق موظف فقد جنسيته و سقطت عنه هذه الصفة، و لذا يمكننا إدراج فقد الجنسية أيضا ضمن الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء الإجراءات التأديبية في التشريع الجزائري.

الفرع الثاني : فقد الحقوق المدنية

يمكن أيضا للحقوق المدنية أن تؤدي إلى انقضاء الإجراءات التأديبية في حالة فقدانها، فإذا كانت تعتبر شرطا من شروط التوظيف فإن فقدانها بالضرورة يؤدي إلى فقد المنصب.

أولا: تعريف الحقوق المدنية و أهميتها في الوظيف العمومي.

قبل الحديث عن آثار فقد الحقوق المدنية على الإجراءات التأديبية سنشرح أكثر هذه الحقوق و أهميتها في المجال الوظيفي.

1- المقصود بالحقوق المدنية.

هي تلك الحقوق التي يقرها القانون للشخص باعتباره عضوا في الجماعة السياسية حتى يمكن له ممارسة شؤون الحكم و إقامة النظام السياسي في الدولة، و مثالها حق الترشح للوظائف العامة و حق الإنتخاب، فهذه الحقوق لا يتمتع بها الأجنبي بل هي من حق المواطن صاحب جنسية البلد المعني⁽¹⁾ و من المسلم به أن الفرد يولد متمتعاً بحقوقه المدنية و السياسية و مهما كان انتماءه، و هناك من هذه الحقوق ما هو مكفول دستوريا إذا توفرت شروط معينة مثل حق الانتخاب⁽²⁾، و لا تسلب منه هذه الحقوق إلا إذا أقدم على أفعال يجرمها القانون.

⁽¹⁾ بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، الطبعة الأولى، منشورات مكتبة إقرأ، قسنطينة- الجزائر، 2013،

ص 10.

⁽²⁾ المادة 62 من الدستور الجزائري لسنة 2016.

2- أهمية التمتع بالحقوق المدنية عند الموظف:

لهذه الحقوق أهمية كبيرة عند كل من يرغب في الترشح لأي مسابقة في الوظيفة العمومية، و مهما كان نوعها، إذ أنه من دون هذا الشرط يمنع الشخص من إيداع ملفه، و أكدت ذلك المادة 75 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بقولها: " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيها الشروط الآتية: - أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، ..."

و من خلال هذا النص اتضح لنا بأنه لا تكفي الجنسية الجزائرية ليتمتع الفرد بحق الترشح في الوظائف العامة، و لابد من تمتعه أيضا بالحقوق المدنية إضافة إلى باقي الشروط.

و نظرا لأهميته فقد تم النص عليه في قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 بموجب المادة 25 منه (تحت تسميتها بالحقوق الوطنية)، هذا و تم النص عليها في مختلف الأنظمة القانونية الأخرى.

ثانيا: آثار فقد الحقوق المدنية على الإجراءات التأديبية.

إن فقد المرشح للوظيفة العامة هذا الشرط لسبب من الأسباب المبينة قانونا فقد فقد معها بالضرورة وظيفته، و تعين على السلطة المخولة بذلك التصريح بإنهاء العلاقة الوظيفية و نجد أساس هذا السبب في المادة 216 من الأمر 03-06، و الحديث عن فقدان الحقوق المدنية (كما رأينا) يستلزم الرجوع للأحكام المقررة في قانون العقوبات الجزائرية⁽¹⁾

⁽¹⁾ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 164-165.

و كما رأينا فإن المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات المقصود بالحقوق المدنية و الوطنية، و قد يفقد الشخص هذه الحقوق المدنية على إثر حكم يتضمن عقوبة تكميلية (1) و يتضح ذلك من المادة 9 من قانون العقوبات التي نصت على: "العقوبات التكميلية هي:

2 - الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية، ..."

و مقارنة مع قانون العقوبات القديم و تحديدا المادة السادسة منه، فإنه نص بالإضافة إلى هذه العقوبات التكميلية على عقوبات تبعية(2)، و هي أيضا من شأنها أن تقضي بفقدان هذه الحقوق، و لكن مع التعديل الذي مس قانون العقوبات لسنة 2006 فإنه تم الإبقاء على العقوبات التكميلية فيما ألغيت العقوبات التبعية، و بما أن الفرد قد فقد منصبه فإن أي إجراء تأديبي كان متخذا في حقه ينقضي تلقائيا.

(1) من بين التعاريف المقدمة للعقوبة التكميلية "أنها التي لا يقضي بها بمفردها، و إنما تلحق بعقوبة أصلية بحكم قضائي" و قيل أيضا أنها: " التي تصيب الجاني بناء على الحكم بالعقوبة الأصلية بشرط أن يحكم بالعقوبة التكميلية".
(2) هناك عدة تعاريف للعقوبة التبعية منها: " العقوبة التي تصيب الجاني بناء على الحكم بالعقوبة الأصلية و دون حاجة للحكم بالعقوبة التبعية"، و قيل بأنها: "العقوبة التي تلحق المحكوم عليه حتما في بعض الجرائم و لو لم ينص عليها القاضي في حكمه.

- أنظر في هذا الصدد:

- ابراهيم منيع المطيري، العقوبات التبعية في الحدود و القصاص، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم

الأمنية، السعودية، 1325، ص 22 و 25.

- مساعد بن عبد الله بن عبد العزيز العثمان، العقوبات التكميلية و تطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مذكرة

ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2006، ص 44.

المبحث الثاني: انقضاء الإجراءات التأديبية بسبب إصدار عقوبات تأديبية.

هناك بعض العقوبات التي تؤدي لإنهاء العلاقة الوظيفية إنهاء تاما و ذلك ما نص عليه القانون الأساسي للوظيفة العمومي، و لكنها في نفس الوقت تؤدي إلى انقضاء إجراءات إدارية تأديبية توبع بشأنها الموظف بسبب العزل (المطلب الأول) و التسريح (المطلب الثاني) و الإحالة على التقاعد (المطلب الثالث).

المطلب الأول: العزل.

من بين الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء الإجراءات التأديبية نجد العزل الذي يعد في حد ذاته إجراء خطيرا، لذا سنتطرق إلى تعريفه و حالاته (الفرع الأول)، و كذا شروط العزل و ضوابطه (الفرع الثاني) ثم آثاره على الموظف و على الإجراءات التأديبية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف العزل و حالاته.

و سنتكلم عن المقصود من مصطلح العزل ثم حالاته في التشريع الجزائري.

أولاً: تعريف العزل.

إن العزل جزء تأديبي يتخذ في حق الموظف في حالات معينة. و يمكن تعريفه من عدة زوايا تتمثل أساسا في:

العزل لغة هو: " فلان اعتزل الشيء أي تنحى عنه و عزله عن منصبه أي أبعده و نحاه"، أما عند الفقهاء فهو: " حرمان الشخص من وظيفته و حرمانه تبعا لذلك من راتبه الذي يتقاضاه عنها لعزله عن عمله".⁽¹⁾

⁽¹⁾ نواف بن خالد فايز العتيبي، العزل من الوظيفة العام كعقوبة جنائية و تطبيقاته في المملكة العربية السعودية، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص 5.

أما في النظام فيمكنه تعريفه على أنه: " هو منع الشخص من تولي الوظيفة العامة أو حرمنه من الاستمرار فيها إن كان موظفا"

قد يطلق اصطلاح " الطرد من الخدمة" و يراد به " عقوبة العزل" لأنه يأخذ حكمها من حيث عدم جواز إعادة الموظف المطرود من الخدمة، و تعتبر عقوبة العزل من أشد أنواع العقوبات التأديبية إذ أنها تؤدي إلى حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية⁽¹⁾.

ثانيا: حالات العزل.

و يعتبر العزل عقوبة تأديبية توقع على الموظف الذي يرتكب خطأ مهنيا جسيما، و يتخذ العزل، في إحدى الحالتين و هما:

1- الحالة الأولى:

يتخذ العزل نتيجة لتغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول فيتخذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار، و لا تلتزم السلطة التي لها صلاحيات التعيين باحترام أي إجراء تأديبي⁽²⁾، و نسميها هنا بالعقوبة التأديبية.

2- الحالة الثانية:

و قد يتخذ العزل كعقوبة تكميلية، بنص المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات⁽³⁾، ضمن أحد حالات فقد الحقوق المدنية المنصوص عليها في المادة 216 من الأمر 06-03.

⁽¹⁾ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، د ط، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان- الأردن، 2004، ص464.

⁽²⁾ بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 94.

⁽³⁾ الأمر 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المعدل بالقانون 09-01 المؤرخ في 25 فيفري 2009 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 15 الصادرة بتاريخ 8 مارس 2009 .

الفرع الثاني: شروط العزل .

هناك بعض الشروط و القواعد التي يتعين ملاحظاتها بصدد توقيع عقوبة العزل منها:

- لايجوز توقيع عقوبة العزل إلا إذا وجد نص تشريعي يجيز ذلك.
- أن يطلع الموظف المخطئ على ملفه الشخصي قبل توقيع هذه العقوبة.
- لا يجوز النطق بعقوبة العزل قبل استشارة المجلس التأديبي.
- أن يكون قرار العقوبة مسببا، و كذلك قرار المجلس التأديبي، و إذا لم توجد أسباب تأديبية للعزل كان مشوبا بعيب التعسف في استعمال السلطة.

فعقوبة العزل لا توقع على الموظف المحال على المعاش و على الموظف المستقيل، و لا توقع إلا على الموظف الموجود في الخدمة فعلا، و لا يجوز عزل موظف مفصول، كما لا يجوز عزل موظف المجاز مرصيا، إلا بعد انقضاء المدة الكاملة للإجازة المرضية. كما لا يجوز عزل الموظفة الحامل إذ أن ذلك مخالف لقانون الوظيفة و للمبادئ العامة للقانون، و لا يجوز عزل الموظف لعدم الكفاية المهنية بل يجوز نقله إلى وظيفة أخرى⁽¹⁾.

الفرع الثالث: آثار العزل على إجراءات تأديبية.

يعتبر العزل عقوبة تأديبية تجرد المعني من صفة " الموظف"، و بالتالي لا يصبح معنيا بأي تشريع قد يخاطب الموظفين، إذ أن المادة 185 من الأمر 06-03 نصت على أن: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة ... العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية" و من خلالها نستنتج بأن المشرع جرد الموظف من هذه الصفة فلم يعد للموظف الذي اتخذت في حقه عقوبة العزل أن يوظف من جديد في أي وظيفة و مهما كانت، و بالتالي فإنه يقصى تلقائيا من أي مسابقة وظيفية مستقبلا، و جاء نص المادة 216 من ذات الأمر لتؤكد ذلك حينما ذكر العزل ضمن حالات إنهاء الخدمة التام مشيرا بصراحة على أن هذه الحالات تؤدي إلى فقدان صفة الموظف فإنه بالتأكيد و بمجرد توقيع مثل هذه العقوبة

⁽¹⁾ محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر،

الخطيرة سيؤدي بالضرورة إلى انقضاء الإجراءات التأديبية التي كانت متخذة في حقه مسبقا، و في اي مرحلة كانت عليها، فما الفائدة من متابعة شخص قد عزل من وظيفته و لما كانت آثار الإجراءات التأديبية منعدمة الأثر فإنها تنقضي بمجرد عزله و تنحيه عن منصبه.

المطلب الثاني: التسريح

لم يستقر المشرع الجزائري على تحديد مصطلح يتضمن عقوبة التسريح، باعتبارها من أخطر العقوبات التي تصيب الموظف العام مما يؤدي إلى إنهاء خدمته الوظيفية، وللتوضيح أكثر كان لابد من تعريفه (الفرع الأول) ثم ذكر آثاره على الإجراءات التأديبية (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف التسريح.

كلمة التسريح تفيد الإبعاد و الإخلاء، و قد تم استعماله في القانون الجزائري بعد نقله عن القانون الفرنسي نتيجة لإنهاء العلاقة الوظيفية من طرف الهيئة المستخدمة، فجاء في المرسوم 66-151 المتضمن الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين⁽¹⁾، الذي تضمن في طياته عقوبة التسريح للدلالة على التسريح التأديبي، و التي لا يمكن أن تطبق إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المنعقدة كهيئة تأديبية، و دليل ذلك نص المادة 10 من المرسوم 84-10 التي أكدت أن إدلاء هذه اللجنة برأيها إلزامي إذا تعلق الأمر بالتسريح، أما قانون الوظيفة العامة رقم 06-03 المعدل و المتمم، فقد صنف عقوبة التسريح كعقوبة رابعة و هي آخر عقوبة و أخطرها من حيث الجسامة.⁽²⁾

⁽¹⁾ المرسوم 66-151 المؤرخ في 2 يونيو 1966 المتضمن الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 8 يونيو 1966.

⁽²⁾ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو - الجزائر، 2016، ص 20.

فعرف سعيد مقدم عقوبة التسريح على أنها: " إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف و توقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة" و بخلاف ذلك اتجه الأستاذ بوخالفة غريب جازما بقوله "بأنه إجراء تنتهي به العلاقة بين الإدارة و الموظف و أحد موظفيها، و لا يفترض في هذا الإجراء أي طابع تأديبي و قد تلجأ إليه الإدارة في حالة عدم الكفاءة البدنية أو العقلية للموظف، و حالة هدم الكفاءة المهنية".⁽¹⁾

فيكون التسريح تأديبيا إذا كان محل عقوبة من الدرجة الرابعة و التي ذكرت المادة 181 من الأمر 06-03 الأخطاء المتناسبة معه و المحددة بست حالات هي:

- الاستفادة من الامتيازات، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43-44 من هذا الأمر.⁽²⁾

لكن قد يضاف عليها أخطاء أخرى وضحتها القوانين الأساسية الخاصة تبعا لخصوصيات بعض الأسلاك، و هذا ما أكدته المادة 182 من ذات الأمر.

⁽¹⁾ بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 92-93.

⁽²⁾ المادة 181 من الامر 06-03 سابق الذكر.

الفرع الثاني: آثار التسريح على الإجراءات التأديبية.

تترتب آثار قانونية على المركز الوظيفي للموظف العام بعد إصدار السلطة التأديبية لعقوبة التسريح اتجاهه، إذ أنه بعد المصادقة على العقوبة تصبح هذه الأخيرة نهائية وواجبة التنفيذ لكي تنتقل آثارها على الموظف العام، و امتثالا لمبدأ الفاعلية في المجال التأديبي يقتضي الإسراع في تنفيذ العقوبة و إلحاق آثارها المادية و المعنوية عليه حتى لا ينعكس الأمر سلبا و يؤدي إلى عدم حسن سير المرفق العام بانتظام و إطراد، لذا لا يمكن وقف تنفيذ عقوبة التسريح لأن الأصل في المجال التأديبي هو نفاذ العقوبة حال توقيعها⁽¹⁾.

و يستشف بأن تنفيذ عقوبة التسريح ينتج عنها انقطاع الرابطة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة و الموظف العام، مما يؤدي إلى حرمانه من وظيفته نهائيا، و يترتب على ذلك سقوط صفة الموظف و انقطاع راتبه الشهري من تاريخ قيام الإدارة المستخدمة بتبليغه بقرار التسريح، لذا يقتضي على الموظف إخلاء المنصب الذي كان يزاوله، و مما ينجم عن هذا القرار منعه من إعادة التعيين مرة أخرى و تولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها حسب نص المادة 185 من الأمر 03-06 سابق الذكر بقولها: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"⁽²⁾،

و بالتالي فقد كان المشرع قاسيا نوعا ما على الموظف الذي يتم تسريحه مما يشكل خرقا واضحا لأحكام الدستور الذي يقر بأحقية العمل لكل مواطن⁽³⁾، لأن التسريح لا يجعل

⁽¹⁾ زياد عادل، الأطروحة السابقة، ص 90.

⁽²⁾ المادة 185 من الأمر 03-06 سابق الذكر.

⁽³⁾ المادة 69 من الدستور الجزائري لسنة 2016..

سيرته سيئة في غالب الأحيان، باستثناء التي يكون فيها قد مس بشرف و نزاهة المهنة و النواحي الأخلاقية⁽¹⁾.

و سواء كان التسريح لسبب تأديبي أو غير ذلك فإنه يؤدي إلى انقضاء الإجراءات التأديبية التي قد تكون مقررة في حقه، و هذا عائد لطبيعة آثار هذا الإجراء في حد ذاتها و التي تفقد المعني صفة الموظف فيتحرر بذلك من جميع الالتزامات و الواجبات الملقاة على عاتقه.

المطلب الثالث: الإحالة على التقاعد.

تنتهي العلاقة الوظيفية ببلوغ الموظف العام سن التقاعد بحسب ما يقره التشريع، فالإحالة إلى تعتبر أيضا سببا لانقضاء الإجراءات التأديبية لذا سنتحدث عن المقصود بالإحالة على التقاعد (الفرع الأول)، ثم ننتقل إلى أسباب الإحالة على التقاعد (الفرع الثاني)، وصولا عند آثار التقاعد على الإجراءات التأديبية (الفرع الثالث) و يجوز للمشرع من حيث المبدأ و لاعتبارات تتعلق بكل وظيفة أن يضع أكثر من سن واحدة للتقاعد⁽²⁾

الفرع الأول: المقصود بالإحالة على التقاعد.

و هذه الحالة تتخذ من طرف الإدارة ضد الموظف الذي يرتكب خطأ معيناً، أو لا يستطيع ممارسة وظيفته، و الإحالة على التقاعد لا تتقرر إلا بعد اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها. (و هو ما يعرف بالتقاعد الإجباري).

و في غير هذه الحالة، فإن الإحالة على التقاعد قد تتم بناء على طلب الموظف، أو تلقائياً من الإدارة إذا بلغ الموظف السن القانونية للتقاعد (ستون سنة).⁽³⁾

⁽¹⁾ زياد عادل، الأطروحة السابقة ص 87 - 92

⁽²⁾ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص168 .

⁽³⁾ لكحل سميرة ، الموظف العام في ظل اصلاحات الوظيفة العامة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة اجازة مدرسة العليا

للقضاء ، الجزائر ، 2010-2017 ، ص 55.

الفصل الثاني: أسباب انقضاء الإجراءات التأديبية في التشريع الجزائري

و يجوز للمشرع من حيث المبدأ و لاعتباراته تتعلق بكل وظيفة أن يضع أكثر من سن واحدة للتقاعد (1)

و في الإحالة على التقاعد لا يمكن للموظف ترك الخدمة إلا بعد تبليغ قرار منح المعاش من طرف الصندوق الوطني للتقاعد، و لم يحدد المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على السن ولا على مدة إنهاء الخدمة(2).

و لقد حرس القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم للقانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 أن يؤسس نظاما موحدا للتقاعد في نشاطات و القطاعات و هذا ما حملته المادة الثانية من القانون 16-15 حدد هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد وحددته المادة 6 شروط الإحالة الى التقاعد و ذلك على النحو التالي (3) تعدل و تتم أحكام المادة 6 من القانون 83-12... و تحرر كما يأتي: "تتوقف وجوبا استعادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء شرطين هما بلوغ سن ستين سنة على الأقل ، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد ، بطلب منها ، ابتداء من سن الخامسة و الخمسين سنة كاملة و قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل .

يتعين على العامل للاستفادة من معاش التقاعد ، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات و نصف سنة ، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي .

مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه ، يمكن للعامل أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود 5 سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته للتقاعد

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة ، عند الحاجة ، عن طريق التنظيم " و بينت المادة 30 كيفية استعادة ذوي الحقوق من المعاش (4).

(1) عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 168 .

(2) لكحل سميرة ، المذكرة السابقة ، ص 55.

(3) المادة الثانية من قانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل و يتمم القانون 83-12 المؤرخ في

2 جويلية 1983 و المتعلق بالتقاعد .

(4) عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق ، ص 168 .

الفرع الثاني: أسباب الإحالة على التقاعد.

يحال الموظف على التقاعد لسببين و هما :

- بلوغ الموظف للحد الأقصى من السن القانوني .
- بطلب من الموظف أو بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن.

السبب الأول : التقاعد عند بلوغ الحد الأقصى من السن القانوني .

حددت النصوص السارية المفعول هذا الحد مبدئيا بسنتين سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء بطلب منهن و يتضمن هذا الحد بعض الاستثناءات نذكر منها¹:

- امكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على الأقل و هذا يقدر سنة لكل ولد دون أن تتجاوز مدة التخفيض الاجمالية 3 سنوات .
- لصالح قدماء المجاهدين و الأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص ، في التعداد، إذ لا تسري عليهم الحد الأقصى من السن .
- الأعوان الذين يمارسون أنشطة تنظم بعض العوامل المضرة بالصحة .
- الأعوان المصابون بعجز كلي، أو نهائي، في العمل اذ لا يشترط فيهم بلوغ الحد الأقصى من السن شريطة أن لا يقل عدد السنين القابلة للاعتداد بها، و في قانون التقاعد 15 سنة .

و تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحيات التعيين بمجرد توفر الشروط المنصوص عليها ، لاسيما شرط الحد الأقصى من السن ، و اثبات الأقدمية التي لا تقل عن 15 سنة من الخدمة المستوفية لحقوق الاشتراك و مقتضيات نظام التقاعد .

¹ الأمر رقم 96-18 سابق الذكر.

السبب الثاني: الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانوني .

- يشترط لممارسة هذا الحق شرطان هما بلوغ سن الخمسين بالنسبة للرجال، و سن 45 سنة بالنسبة للنساء، و كذا بلوغ اثبات 10 سنوات في نظام الضمان الاجتماعي، من بينها ثلاثة على الأقل عند إنهاء علاقة العمل⁽¹⁾

و نشير الى أن خدمة الموظف تنتهي بالحكم على الموظف ، في عقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف و الأمانة ، و الفصل من الخدمة يكون بقوة القانون دون حاجة استصدار قرار الفصل ، بحيث يكون الفصل في هذه الحالة وجوبيا ، فإن صدور قرار الفصل أعتبر من قبيل الاجراءات التقليدية اللازمة لتنفيذ حكم القانون⁽²⁾.

الفرع الثالث: آثار الإحالة على التقاعد على الإجراءات التأديبية.

الحديث في هذا الخصوص يجعلنا نعود لنص المادة 216 من الأمر 06-03 التي تؤكد أن هذه الحالة أيضا تؤدي إلى إنهاء الخدمة الوظيفية إنهاء تاما، فالعلاقة الوظيفية تنقطع فتسحب صفة الموظف عن الشخص المعني، و زوالها كما سبق و رأينا يحزر الموظف من كل الأعباء التي كانت مقررة ضده لأنه ببساطة لم يعد معنيا بالتشريع الوظيفي المطبق على هذه الفئة تحديدا.

و الإحالة على التقاعد تعتبر سببا وجيها لانقضاء الإجراءات التأديبية، و يجب أن نفرق هنا بين حالتي الإحالة على التقاعد، فالحالة الأولى يصبغ عليها الطابع العقابي و يشترط أن تكون قد صدرت في حقه أثناء متابعته إجرائيا لخطأ قد ارتكبه، و صدور مثل هذه العقوبة يجعل آثار الإجراءات التأديبية غير مجدية لأن الشخص قد فصل عن وظيفته، أما في حالة طلب موظف محل مساءلة تأديبية للإحالة على التقاعد بنية الإفلات من عقاب

⁽¹⁾ المرسوم رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 ، يتضمن تمديد حق التقاعد المسبق لصالح موظفي المؤسسات و الادارات العمومية ، ج ر عدد 74 الصادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998 .

⁽²⁾ بوخالفة غريب ، المرجع السابق، ص 94-96 .

الفصل الثاني: أسباب انقضاء الإجراءات التأديبية في التشريع الجزائري

سيصدر في حقه بعد إتمام الإجراءات فإن هذا الطلب لا يحدث آثاره إلا إذا وافقت الإدارة عليه معلنة تجريدته من الوظيفة.

المبحث الثالث: انقضاء الإجراءات التأديبية بسبب الاستقالة.

تعتبر الاستقالة الحالة الوحيدة التي تقدم بإرادة الموظف حصرا، فلا تكون بغرض عقابي كما لا تكون بقوة القانون، لذا أردنا و لأهميتها أن نتحدث عن مفهومها (المطلب الأول)، و أنواعها (المطلب الثاني) ثم آثارها على الإجراءات التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الاستقالة.

تعتبر الاستقالة مهمة من أجل إنهاء الخدمة الوظيفية، و لذلك سنقوم بتعريفها (الفرع الأول) و معرفة طبيعتها (الفرع الثاني) ثم تمييزها عن المصطلحات المشابهة لها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف الاستقالة.

يمكن تعريف الاستقالة على أنها: "رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة مع موافقة جهة الإدارة على ذلك، فالاستقالة عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف يعين فيه رغبته في ترك الخدمة لأسباب معينة".⁽¹⁾

فالاستقالة هي: " تعبير الموظف العام عن إرادته غير المشروطة صراحة أو ضمنا و الموافقة عليها من قبل الجهة المختصة بالتعيين في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية المحدد للإحالة على المعاش"⁽²⁾،

¹ سعد نواف العنزة، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، د.ط، الاسكندرية-مصر، 2007، ص 338-339.

أنظر في هذا الصدد:

- أحمد حافظ نجم، انتهاء خدمة الموظف العام في أحكام القضاء الإداري المصري، د ط، دار النهضة العربية، الاسكندرية، مصر، 2002، ص123.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي و الشريعة الاسلامية- دراسة مقارنة، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية مصر، 2004، ص 43.

إن الاستقالة تبرر إرادة الموظف وبشكل واضح في ترك الخدمة قبل بلوغ السن القانونية و المقررة لإحالاته للمعاش إلا أن بالرغم من ذلك فإن هذا الترك لا يرتب آثاره إلا بقبول السلطة المختصة بهذه الاستقالة.

الفرع الثاني: طبيعة الاستقالة.

الإستقالة لا تعتبر عملية تعاقدية تتم بإيجاب من الموظف و قبول من جهة الإدارة بل هي عملية إدارية لا تصدر إلا بناء على سبب و إفصاح عن رغبة صحيحة في ترك العمل نهائيا، تشترط هذه الاستقالة حتى تنتج آثارها أن تكون مكتوبة حسب نص المادة 218 التي تقول: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف ... " ⁽¹⁾ يعبر فيه عن إرادته، في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة و على هذا فلا بد أن تكون الاستقالة مكتوبة و واضحة، و اشترطت المادة 219 من ذات الأمر إرسال الاستقالة إلى الهيئة المستخدمة عن طريق السلم الإداري و هذا حينما نصت على أنه: " يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري..."، و يظل الموظف العمومي ممارسا لنشاطه إلى غاية صدور قرار من هيئته بالقبول أو الرفض المؤقت.

و تكون الاستقالة نافذة ابتداء من تاريخ صدور القرار، و لا يمكن التراجع عنها، فقبولها غير قابل للرجوع فيها⁽²⁾ و هذا ما أشارت إليه الفقرة الثانية من المادة 219 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

⁽¹⁾ المادة 218 من الأمر 06 - 03 سابق الذكر .

⁽²⁾ بوخالفة غريب، المرجع السابق ص91

الفرع الثالث: تمييز الاستقالة عما يشابهها.

لأهمية الاستقالة في حياة الموظف العام، وجب علينا تمييزها عما يشابهها من المصطلحات.

أولاً: تمييز الاستقالة عن الإضراب.

الإضراب هو عبارة عن امتناع موظفي و عمال المرافق العامة عن تأدية أعمال وظائفهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة و مزاياها، بغية إرغام الحكومة على الاستجابة لبعض مطالبهم الوظيفية أو المهنية كزيادة الأجور أو خفض ساعات العمل و إما أن يكون بغرض تحقيق أهداف سياسية.

إذ يعد عملاً إرادياً أي أنه قائم على إرادة الموظف العام بمعنى اتجاه إرادة الموظف إلى امتناع عن أداء الأعباء الوظيفية التي يشغله و هو في هذا يتشابه مع الاستقالة باعتبارها عملاً إرادياً يقوم به الموظف العام فكل من الاستقالة و الإضراب يشترط فيهما توافر إرادة الموظف العام، و لكن في حالة الإضراب يمتنع عن تأدية أعباء وظيفته مع تمسكه في نفس الوقت بالوظيفة التي يشغلها في حين أنه في حالة الاستقالة تتجه إرادة الموظف العام إلى التخلي عن القيام بأعباء الوظيفية و التخلي عن الوظيفة نفسها بصفة نهائية. (1)

ثانياً: تمييز الاستقالة عن حالة الاستيداع.

الإحالة إلى الاستيداع عبارة عن نظام خاص يؤدي إلى تحية الموظف العام تحية مؤقتة عن أعمال وظيفته بحيث تفقده حقوقها و مزاياها و تضعه في وضع خاص يبقى احتياطياً لاحتمال الحاجة إلى خدمته و يتشابه نظام الإحالة إلى الاستيداع في صورته الأولى مع الاستقالة في أن الطلب يظل قائماً إلى حين صدور قرار القبول، و لكن الاستيداع لا يعد سبباً من أسباب انتهاء الخدمة (2).

(1) عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013-2014، ص 71-72.

(2) عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق، ص 53.

المطلب الثاني: أنواع الاستقالة.

اجتمع الفقه و القضاء على أن الاستقالة نوعان إما أن تكون صريحة و إما أن تكون ضمنية.

الفرع الأول: الاستقالة الصريحة

عرفت الاستقالة الصريحة على أنها: "إعلان من الفرد للجهة الإدارية التابع لها يخطر فيها يخطر فيها بأنه قد اعتزم ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن القانونية (1) للإحالة للمعاش"، و هنا يفصح الموظف عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ السن القانونية للمعاش في شكل طلب يقدمه ضمن الضوابط المحددة.

و بالتالي فالاستقالة الصريحة هي إعلان رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة مع مقدرته على الاستمرار فيها، و تحقق عن طريق تقديم الموظف طلبا يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة، و نظرا لأن شغل الوظيفة العمومية لا يتم بالإكراه، فإن البقاء فيها أيضا لا يكون إلا بالرضا، و من ثمة يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت يشاء، مع مراعاة بعض الضوابط الخاصة بحسن سير المرفق العام باطراد، و يجب توافر عدة شروط في الاستقالة الصريحة و هي:

- أن تكون مكتوبة و هذا الشرط جاء النص عليه في جميع قوانين شغل الوظيفة العمومية و ذلك العمومية و ذلك لإثبات تقديم الاستقالة في حال إنكار الموظف تقديمها.
- يجب خلو الاستقالة من أي قيد أو شرط، فإذا وجد مثل هذا الشرط أو القيد فإن الاستقالة لا تكون مقبولة
- استمرار الموظف في عمله حتى قبول الاستقالة و ذلك تحقيقا للمصلحة العامة، و منه لا يجوز الانقطاع عن العمل بمجرد تقديم الاستقالة و إلا تعرض للمساءلة التأديبية.

(1) محمد الأخضر بن عمران، الأطروحة السابقة، ص 432.

و للموظف الذي قدم استقالته الحق في العدول عنها قبل انقضاء المدة المقررة للبت فيها، و متى قدم الموظف طلب العدول عن الاستقالة قبل انقضاء المدة المقررة للبت فيها، فإن طلب الاستقالة يعتبر غير قائم⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الاستقالة الضمنية.

فتقوم على قرينة استشف منها المشرع قصد الموف العام في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية و يمكن تعريفها على أنها: " اتجاه إرادة الموظف العام إلى اعتزال الخدمة الوظيفية عن طريق إتيان الموظف للسلوك المنصوص عليه قانونا يعد قرينة على الاستقالة إذا رأت جهة الإدارة ذلك شريطة عدم إبداء الموظف لأي أعذار".⁽²⁾

و في هذا الصدد اختلف الفقه في اعتبار القرار الصادر بإنهاء الخدمة في حالة الاستقالة الضمنية يعتبر قرارا تأديبيا أو غير تأديبيا، فاتجه رأي بأن انتهاء خدمة الموظف عن عمله دون إذن و بغير عذر مقبول 15 يوما لا يعتبر فصلا تأديبيا بل هو انتهاء للخدمة بسبب سلوك وظيفي ينم عن اتجاه إرادة العامل إلى الإستقالة، باعتبار الاستقالة نوعان فإما صريحة أو ضمنية، أما الرأي الثاني فقد اتجه إلى اعتبار القرار الصادر بصدد الاستقالة الضمنية بإنهاء الخدمة هو قرار تأديبي باعتبارها تشكل خطأ تأديبيا يستوجب مساءلته عليه، أما المشرع الجزائري فقد فصل في الموضوع صراحة على اعتبار أن الموظف الذي يتوقف عن العمل بدون إذن مسبق أو عذر مقبول يترتب عليه العزل طبقا لنص المادة 184 من الأمر 03-06، و بالتالي فقد اعتبر هذا السلوك مخالفة تأديبية⁽³⁾.

و تحسب مدة الانقطاع للموظف الموجود في عطلة أو غياب مبرر أو موجود في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية، ابتداء من اليوم الموالي لانتهاء الفترة المقررة لعطلته مهما كان نوعها، أو انقضاء مدة ترخيصه بالغياب أو المدة المقررة لإحالاته على الوضعيات القانونية سواء المدة القصوى أو الدنيا التي يتوجب على الموظف طلب تجديدها و إلا اعتبر

⁽¹⁾ محمد ريقط، المذكرة السابقة، ص 15-16.

⁽²⁾ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 191.

⁽³⁾ محمد الأخضر بن عمران، الأطروحة السابقة، ص 432.

متخليا عن المنصب الأصلي و إذا صادف اليوم الموالي لانتهاؤ الفترة المقررة للعطلة يوم العطلة الرسمية يحتسب الانقطاع من اليوم الموالي مباشرة لانقضاء تلك المدة لأن الآجال تحتسب دائما كاملة.

و يعتبر مستقيلا و متخليا عن منصبه الموظف الذي تم نقله سواء بناء على طلبه أو إجباريا لضرورة المصلحة و لم يلتحق بالوظيفة المنقول إليها في غضون 15 يوما الموالية لتاريخ لتحاقه الرسمي⁽¹⁾، إذ بعد إعدار يتم عزله مباشرة.

المطلب الثاني: آثار الاستقالة على الإجراءات التأديبية.

إن الاستقالة لا تنتج آثارا من تلقاء ذاتها بل لابد أن تقبل من السلطة التي لها سلطة التعيين، و قرار السلطة يجب أن يصدر في خلال المدة التي حددها القانون. و بنص المادة 220 من الأمر 03-06 نجد أن الاستقالة لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها من الهيئة المستخدمة المخولة لها صلاحية التعيين و التي يستوجب عليها أن تقرر بخصوصها، في أجل لا يتعدى شهرين (2) من إيداع الطلب. غير أنه يسوغ الإرجاء لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، إذ بانقضائه تصبح الاستقالة فعلية أي نافذة⁽²⁾.

المشروع الجزائري لم يتطرق ضمن الأمر 03-06، إلى ما إذا كانت الاستقالة تؤدي إلى انقضاء الإجراءات التأديبية و اكتفى بالإشارة إلى أنها تؤدي إلى إنهاء الخدمة³ إنهاء تماما حسب نص المادة 216 منه، مركزا على بعض ضوابطها و آثارها.

⁽¹⁾ محمد ريقط، المذكرة السابقة، ص 17.

⁽²⁾ بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 91 - 92.

⁽³⁾ أنظر الملحق رقم 6.

و يعتبر قبول جهة الإدارة للاستقالة المقدمة من الموظف يترتب عليه قطع كل علاقة قانونية معه، حيث أن الإدارة بهذا القبول تكون قد أفصحت عن إرادتها في النزول عن كل زجر لأخطاء الموظف قبل الاستقالة و منه تنقضي الإجراءات التأديبية التي تخصه⁽¹⁾

⁽¹⁾ محمد الأخضر بن عمران، الأطروحة السابقة، ص 441-443.

خلاصة الفصل الثاني:

في نهاية هذا الفصل يمكننا القول بأن الإجراءات التأديبية قد لا تنتهي دائما بتسليط الجزاء المناسب على المعني، و أحيانا عودته إلى عمله و كأن شيئا لم يحصل رغم جسامة فعله، و هذا ليس من باب تجاوز السلطة أو مخالفة القانون و لكن هناك أسباب تؤدي إلى انقضاء الإجراءات التأديبية، فيتغير مصير الإجراءات و يحيد عن طريقه العادي دون اعتبار ذلك مخالفة قانونية و تختلف هذه الأسباب بين ما يكون منها بقوة القانون كالتقدم الذي يؤدي إلى انقضاءها قبل بدءها، و الوفاة باعتباره قد يطرأ على أي مرحلة كانت و كذلك فقد الحقوق المدنية و الجنسية، كما يوجد من الأسباب ما يؤخذ طبيعة عقابية مثل العزل و التسريح و الإحالة على التقاعد، إذ ترد هذه العناصر ضمن أهم ما قد يؤدي إلى انقضاء الإجراءات التأديبية، و ذلك الاستقالة التي تؤدي إلى انقضاء الإجراءات رغم أنها تعبر عن إرادة الفرد في ترك وظيفته، و من شأنها أن تكون فسحة يفلت فيها من العقاب.



في ختام هذا البحث يمكننا القول بأن الجزائر تتبع في نظامها التأديبي النظام شبه القضائي فوجد جهتين هما السلطة التأديبية الرئاسية و هي التي تختص بتأديب الموظف الذي ارتكب خطأ من الدرجة الأولى و الثانية، بينما يستلزم عليها إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لتجتمع كمجلس تأديبي و تبت في القضية المطروحة أمامها إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة.

و تمارس هذه الجهات اختصاصاتها ضمن ضوابط و مراحل إجرائية محددة قانونا فقد ألزم المشرع الجهات المختصة بتأديب الموظف مرتكب الخطأ بإتباعها بكافة مراحلها، مشيرا إلى ضمانات تتابع لتوفر حماية للموظف العام من جهة، و تزيد من قوة موقف الإدارة متخذة القرار التأديبي من جهة أخرى، و بأي حال من الأحوال لا يمكن تجاوزها لأنها تعد ضمانات في حد ذاتها.

فرغم أن النظام التأديبي لا يهدف إلى بث الروح الانتقامية إلا أن ذلك وارد في بعض الإدارات ضد موظفيها لذا كان الأجدر من المشرع زيادة فعالية هذه الضمانات أكثر حتى لا تميل الكفة نحو امتيازات السلطة العامة و تحقيق الصالح العام بصورة تهمش مصلحة الموظف بدرجة كبيرة.

فإذا كان يقع على عاتق الدولة حسن اختيار موظفيها و النظر دائما لكفاءاتهم و حسن سيرتهم الذاتية، إلا أن ذلك لا ينفي إمكانية إقدام الموظف على أخطاء ستفصل هذه الإجراءات التأديبية في درجة خطورتها و العقوبة التي تتناسب معها بما يوافق نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فتجاوز أي مرحلة إجرائية أو ضمانة منصوص عليها في القانون يجعل قراراتها التأديبية غير مشروعة و معرضة للإلغاء أمام جهات القضاء الإداري المختصة.

لكن هذه الإجراءات متوجة بآثارها التي تسعى دائما لتحقيقها و تتمثل في الغالب في توقيع الجزاء المطلوب و العادل في حق المعني بالقرار التأديبي و إشعاره بالمسؤولية على ما اقترفه من أخطاء و كذا ردع جميع الموظفين ليتجنبوا مثلها في المستقبل، و منه تضمن الإدارة حسن سير المرفق العام بانتظام دون تجاوزات قد تؤثر على نظامه الداخلي.

فإذا انعدمت هذه الآثار لم يعد هناك داعي لإتمام هذه الإجراءات أو حتى بدءها في بعض الأحيان، و هذا لأن الموظف قد حصن نفسه ليتحول من مخطئ إلى صاحب حق كما هو الحال مع سقوط الخطأ و تقادمه بمضي المدة المحددة قانونا، أو لأن علاقته بالوظيفة قد انتهت فجرد من صفة الموظف لأحد الحالات المذكورة في المادة 216 من القانون الأساسي للوظيفة العامة 06-03 المعدل و المتمم، فتكون في نفس الوقت أسبابا لانقضاء الإجراءات التأديبية التي كانت مقررة في حقه، مما تمنح الموظف فرصة للإفلات من العقوبة التأديبية التي يستحقها.

و وصلنا إلى جملة من النتائج من خلال دراستنا تتمثل في:

- تعتبر عملية المسائلة التأديبية مهمة من أجل استقرار المجتمع الوظيفي و ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد، فالإجراءات التأديبية تسير بشكل ثابت لتحديد درجة الخطأ و منه توقيع الجزاء المناسب حسب ما حدده القانون الأساسي للوظيفة العمومية حصرا و دون ابتداع من السلطة التأديبية المختصة.
- أن النظام التأديبي في الجزائر يقسم اختصاص تأديب الموظف العام بين جهتين هما السلطة التأديبية الرئاسية و اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.
- أن مرحلة التحقيق هي من اختصاص السلطة التأديبية الرئاسية نفسها مما يجعلها الحكم و الخصم في نفس الوقت.

- أن مراحل تأديب الموظف تستند إلى ضمانات في كل مراحلها، و هذه الضمانات ذات تأثير مزدوج إذ أنها تضمن استقلالية الجهات مصدرة القرار التأديبي و تطمئن الموظف المعني في نفس الوقت و لكنه قد أغفل تنظيم بعض الضمانات التأديبية مما يجعله أمام خطر تعسف السلطة المختصة بالتأديب.
- أن المشرع الجزائري قد حرص على آلية التسبب في عدة مراحل مما يؤكد خطورة هذه القرارات على المركز القانوني للموظف.
- أن المشرع قد لجأ للأجال القصيرة في سقوط الخطأ عن المعني و هي 45 يوما تتكرر على مرحلتين، فتتقضي الإجراءات التأديبية ضمن الأولى أو الأخيرة، فبتقادم الخطأ بمضي المدة لا يفلت الموظف من العقوبة فحسب بل و يعود لمنصبه و يسترجع كافة حقوقه المالية و كأن شيئاً لم يحدث و مهما كانت درجة الخطورة.
- هناك من الاسباب ما لا يؤثر على قضية إفلات الموظف من العقوبة بقدر تأثيرها على الإجراءات كما هو الحال مع الوفاة الذي يؤدي بالضرورة إلى انقضائها فقط.
- إن حالة فقد الجنسية قد لا تؤدي دائماً إلى إفلات الموظف من العقوبة إلا إذا كان المعني هو صاحب الطلب و الرغبة في التخلي عن جنسيته الجزائرية شريطة أن يتم قبول الجهات المختصة لطلبه.
- لم يفرق المشرع بين العزل الذي يكون كعقوبة تأديبية و الذي يكون عقوبة تكميلية، إذ أنه ساوى بينهما في الآثار بحيث لا يمكنه الترشح ثانية للوظيفة، و هذا برأينا يؤدي إلى تناقض حتمي.....
- نفس الأمر حدث بالنسبة للتسريح، إذ أن المشرع لم يفرق بين التسريح التأديبي و غير التأديبي من حيث الآثار و هذا ما يوضح قسوة المشرع فنجد فيه خدشاً بميزان العدالة.

- سواء في حالة التسريح أو العزل فإن الإجراءات التأديبية تنقضي لزوال صفة الموظف عن المعني و لا يمكننا اعتبار حالتي التسريح و العزل من الحالات التي تساعد على إفلات الموظف من الجزاء و هذا عائد لطبيعتهما في حد ذاتها.
 - حالة الإحالة على التقاعد قد لا تؤدي دائما إلى الإفلات من الجزاء التأديبي إذ أن ذلك قد يحدث إذا طلب الموظف الإحالة على التقاعد و قبلت الإدارة ذلك أثناء سير إجراءات تأديبية ضده، أما إن أخذ هذا الإجراء حالة العقوبة فإنه يؤدي إلا إنقضاء الإجراءات التأديبية فحسب.
 - الحالة الوحيدة التي قد تؤدي قطعاً لإفلات الموظف من العقوبة هي حالة الإستقالة و لكن ذلك لا يحدث إلا إذا وافقت الإدارة على الطلب، و قطع علاقتها به يحرره من أي التزامات على عاتقه.
- بعد دراستنا لمسنا محاولات المشرع في وضع نظام تأديبي خال من الثغرات، إلا أننا أيضاً تعرضنا لبعضها عليه يعود لصياغتها بما يسدها في تعديلاته القادمة و من ذلك:
- ضرورة تعديل نص المادة 185 مع مراعاة:
 - الإشارة إلى الفرق بين التسريح بطريق تأديبي و التسريح بطريق غير تأديبي و هذا مع مراعاة النوع الثاني و أخذ أسبابه التي لا تعد من قبيل الأخطاء بعين الاعتبار.
 - ضرورة التفرقة بين العزل كعقوبة تأديبية و العزل كعقوبة تكميلية و ذلك بالإشارة إلى الاستثناء الذي أورده نص المادة 14 من قانون العقوبات المعدل و المتمم.
 - تفسير حالات إنهاء العلاقة الوظيفية المذكورة في المادة 216 من الأمر 06-03 بما يوضح صراحة آثارها التي تؤدي إلى انقضاء الإجراءات التأديبية، إذ أن ذلك ضروري لضبط جميع التجاوزات التي قد تطرأ على هذه العلاقة الوظيفية، خاصة

إذا تعلق الأمر بالاستقالة التي تعدّ فسحة للإفلات من العقوبة و لذا من الضروري سد هذه الثغرة بالنص صراحة على أن الاستقالة لا تؤثر على سير الإجراءات التأديبي.

من الضروري جدا أن يقوم المشرع بتشريع قانون جديد يتضمن الإجراءات التأديبية و حالات انقضائها بصورة مستقلة عن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

هذا و كما يستوجب على السلطة التنفيذية مراجعة ترسانة المراسيم المفسرة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية خاصة:

- المرسوم رقم 66-152 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالاجراء التأديبي،
جريدة رسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

الملحق

الملحق الأول: استدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي.

الملحق الثاني: مقرر التوقيف.

الملحق الثالث: محضر تبليغ مقرر التوقيف.

الملحق الرابع: استدعاء للاطلاع على الملف التأديبي.

الملحق الخامس: قرار أو مقرر الشطب بسبب الوفاة

الملحق السادس: قرار أو مقرر الاستقالة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

استدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد (ة)

الرتبة :

العنوان :

يشرفني أن أعلمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء ستعقد
جلستها التأديبية يوم على الساعة
وذلك بـ للنظر في ملفكم التأديبي.

في هذا الاطار، أذكركم بأنه طبقا للمادة 129 من المرسوم رقم
59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي
النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، يمكنكم الاستعانة بمدافع
تختارونه، كما يتعين عليكم إيداع مذكرة دفاعكم في أجل ثمانية (08) أيام
قبل تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

حرر بـ في
(السلطة المؤهلة)

الملحق الأول

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية :

نموذج عن مقرر التوقيف

- إن (السلطة التي لها صلاحية التعيين).
- بمقتضى المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن كليات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
- بمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ولا سيما المادتين 130 و 131.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي (أذكر المرسوم المسير لوضعية الموظف).
- بناء على القرار (المقرر) (المتضمن الوضعية الأخيرة للموظف).
- نظرا لعرض حال المؤرخ في
- اعتبارا لكون الأفعال المنسوبة الى السيد (ة) تشكل خطأ هنيئا من الدرجة الثالثة.
- باقتراح من

بقرار

المادة الأولى : يوقف السيد (ة) الرتبة من مهامه (ها) ابتداء من

المادة الثانية : خلال مدة التوقيف التي لا يمكن أن تتجاوز الشهران (02) ابتداء من التاريخ المذكور أدناه، لا يتقاضى المعني (ة) أية مرتب عدا المنح العائلية.

المادة الثالثة : يكلف السيد (ة) بتنفيذ ما جاء بهذا
المقرر.

حرر بـ يوم
(السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

محضر تبليغ مقرر التوقيف

رقم المؤرخ في

في عام وفي اليوم نحن (تعيين
المسؤول) قمنا بتبليغ المقرر رقم المؤرخ في
المتضمن توقيف السيد (ة) الرتبة
..... ابتداء من

يصرح المعني (ة) بإطلاعه على محتوى المقرر، وأمضى(ت)
بحضورنا.

امضاء المسؤول.

امضاء المعني (ة).

الملحق الثالث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

استدعاء للاطلاع على الملف التأديبي

السيد (ة)

الرتبة :

العنوان :

تطبيقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، يشرفني أن أنهي الي علمكم أنه تبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي، يمكنكم الاطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من (أذكر التاريخ).

في حالة رفضكم الاطلاع على الملف التأديبي، تتابع الاجراءات مسارها العادي.

حرر بـ في
إمضاء السلطة المؤهلة.

قرار أو مقرر الشطب بسبب الوفاة

.....
-مقتضى المرسوم رقم 85 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن قانون النموذجي
لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
-مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة
التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات
والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري
-مقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في.....المتضمن
لقانون الامتصاص الخاص.....
-موجب القرار رقم..... المؤرخ في.....المتضمن.....
السيد(ة).....
-تظنرا المستخرج عقد الوفاة رقم..... المؤرخ في.....
-بإفراج من.....

بقرار

المادة الأولى : يشطب السيد(ة)..... من رتبة.....
ابتداء من..... بسبب وفاته.....
المادة الثانية : يكلف السيد(ة)..... بتنفيذ هذا المقرر الذي سينشر في
سجل القرارات الإدارية.

حرر في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الادارة المستخدمة

قرار أو مقرر الإستقالة

ان.....
بمقتضى المرسوم رقم 85 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن قانون الاساسي
النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية .
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة
التعيين والتسيير الاداري لموظفي وأعوان الادارات المركزية ، الولايات و البلديات وكذا
المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري.
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في..... المتضمن القانون
الاساسي الخاص.....
بموجب القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن (التعيين أو
التثبيت) السيد(ة).....
نظرا لطلب الإستقالة المقدم من طرف المعني بتاريخ.....
نظرا لموافقة الهيئة المستخدمة.....
بقتراح من.....

يقبـر

المادة الاولى: تقبل إستقالة السيد(ة).....
من منصبه ابتداء من.....
المادة الثانية: يكلف السيد.....

كل فيما يخصه بتنفيذ هذا القرار (المقرر) الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية

حرر في

الملحق السادس



قائمة المصادر والمراجع



أولاً: قائمة المصادر:

1-التشريع الأساسي:

- الدستور الجزائري لسنة 1996.

- الدستور الجزائري لسنة 2016 المعدل و المتمم.

2- التشريع العادي:

القوانين :

- قانون عضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المعدل و المتمم بالقانون العضوي رقم 11-13 المؤرخ في 26 جويلية 2011 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله جريدة رسمية عدد 43، الصادرة في 3 غشت 2011.
- القانون رقم 66-154 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، جريدة رسمية عدد 46 الصادرة في 11 جوان 1966.
- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم للقانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، الجريدة الرسمية عدد 78 الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016 .
- القانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة الجزائري، و المعدل بالأمر 05-02 المؤرخ في 27 فبراير 2005، جريدة رسمية عدد 15 الصادرة سنة 2005.
- القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، جريدة رسمية عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

الأوامر :

- الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 .
- الأمر 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المعدل بالقانون 09-01 المؤرخ في 25 فيفري 2009 المتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية عدد 15 الصادرة بتاريخ 8 مارس 2009 .
- الأمر 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 ، الجريدة الرسمية عدد 105 الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر 1970 المعدل بالأمر 05-01 المؤرخ في 26 فيفري 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 15 الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2005 .
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .

التشريع التنظيمي:

المراسيم التنفيذية:

- المرسوم 66-151 المؤرخ في 2 يونيو 1966 المتضمن الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، جريدة رسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 8 يونيو 1966 .
- المرسوم 66-152 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالاجراء التأديبي ، جريدة رسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 .
- المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها ، جريدة رسمية عدد 03 لسنة 1984 .

- المرسوم 84-11 المؤرخ في 14 جويلية 1984 المتعلق بتحديد كيفية تعيين ممثلين في اللجان متساوية الأعضاء ، جريدة رسمية عدد 03 لسنة 1984 .
- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، جريدة رسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .
- المرسوم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات ذات الطابع الإداري ، جريدة رسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990 .
- المرسوم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 يتضمن تمديد حق التقاعد المسبق لصالح موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 74 الصادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998 .

ثانيا: قائمة المراجع:

1- الكتب:

- أحمد حافظ نجم، انتهاء خدمة الموظف العام في أحكام القضاء الإداري المصري، د ط، دار النهضة العربية، الاسكندرية، مصر، 2002.
- أشرف عبد الفتاح أبو المجد محمد، تسبيب القرارات الإدارية أمام قاضي الإلغاء، د ط، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2007.
- برهان زريق، التقادم في القانون الإداري، ط 1، دون دار نشر، مصر، 2016،
- جيلالي بغدادي، التحقيق دراسة مقارنة نظرية تطبيقية، الطبعة الأولى، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1999.

- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الادارية "شروط قبول الدعوى الإدارية"، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- سعد الشتوي، التحقيق الإداري في مجال الوظيفة العامة، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2008.
- سعد نواف العنزة، التظلم القانوني للموظف العام، دون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية-مصر، 2007.
- عادل بو عمران ، دروس في منازعات الإدارية، دون طبعة، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر، 2014.
- عبد الحميد الشواربي- أسامة عثمان، أحكام التقادم في ضوء القضاء و الفقه، دون طبعة، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 1996
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دون طبعة، دار الفكر الجامع، الاسكندرية، مصر، 2003 .
- عبد العزيز خليفة، قضاء التأديب، دون طبعة، دار الكتاب الحديث، القاهرة-مصر، 2008.
- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الاداري، دون طبعة، منشأة المعارف، الاسكندرية مصر، دون تاريخ النشر .
- عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي و الشريعة الإسلامية -دراسة مقارنة-، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2004.
- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دون طبعة، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان-الأردن، 2004.

- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، ج 1، طبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2013.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، طبعة أولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015 .
- عمار عوابدي، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية، دون طبعة ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- غريب بوخالفة ، شرح قانون الوظيفة العامة، طبعة أولى، منشورات مكتبة أقرأ ، قسنطينة، الجزائر، 2013.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في قانون الجزائري، دون طبعة، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2004.
- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية -دراسة مقارنة، دون طبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية- مصر، 2000.
- منصور ابراهيم القيوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، ط1، دون دار النشر، دون البلد، 1984.
- مولود ديدان، مقرر وحدتي المدخل و نظرية الحق، د ط، دار بلقيس للنشر ، الجزائر دون سنة،
- نواف كنعان ، القانون الإداري - وظيفة عامة - قرارات إدارية - العقود الإدارية - الأموال العامة، الكتاب الثاني، د ط، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان- الأردن ، 2009.

2 - الأطروحات و المذكرات:

أ- أطروحات الدكتوراه:

- عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو - الجزائر، 2016.
- عبد الناصر عبد الله أبوسمهادة ، التظلم الإداري في فلسطين بين الوجوب و الجواز ، دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام محكمة العدل العليا، أطروحة دكتوراه، فلسطين، د ت،
- عز الدين زوبة، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، أطروحة دكتوراه، جامعة أحمد مقران، بومرداس - الجزائر، 2011
- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة لحاج لخضر، باتنة- الجزائر، 2006-2007.
- مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي - دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و الجزائري-، أطروحة دكتوراه في القانون العام ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2013-2014.

ب- رسائل و مذكرات الماجستير:

- ابراهيم منيع المطيري، العقوبات التبعية في الحدود و القصاص، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 1325 هـ.
- أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام-دراسة مقارنة- مذكرة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين، 2007.
- حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة-الجزائر، 2011-2012 .
- سميحة براهيم، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2012-2013.

- عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام " دراسة مقارنة"، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان - الجزائر، 2010-2011،

- علي عيساني، التظلم و الصلح في المنازعات الإدارية، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان-الجزائر، 2007-2008.

- محمد خليفة الخيلي، التظلم الإداري -دراسة مقارنة بين قوانين المملكة الأردنية الهاشمية و الإمارات العربية المتحدة -، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2009.

- مساعد بن عبد الله بن عبد العزيز العثمان، العقوبات التكميلية و تطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2006.

- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي و الأردني، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011

- مصطفى مخاشف، السلطة التقديرية في إصدار القرارات الإدارية، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان-الجزائر، 2007-2008.

- منير سلمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجستير ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014-2015 .

- نواف بن خالد فايز العتيبي، العزل من الوظيفة العام كعقوبة جنائية و تطبيقاته في المملكة العربية السعودية، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003.

ج- مذكرات لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء .

- سعاد سماي، النظام التأديبي المطبق على الموظف العمومي الجزائري في ظل التعديلات الأمر 03-06 ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2010-2007.

- سميرة لكحل، الموظف العام في ظل إصلاحات الوظيفة العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2010-2017.

- عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي و قانون العمل، مذكرة تخرج لتيل شهادة إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2003-2006.

- نرجس تدرانت ، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء العمل و الوظيف العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2008.

د - مذكرات الماستر.

- إيمان غربي، الحق في الدفاع ضمن مجال الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة-الجزائر، 2013-2014 .

- محمد الطاهر كاوجة، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة القاصدي مرياح، ورقلة- الجزائر، 2013-2014 .

- محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014-2015

هـ - المقالات :

- أ، اسماعيل أحفيظة ابراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، مجلة العلوم القانونية و الشرعية، العدد6، يونيو 2015.

- حيدر نجيب أحمد، الحقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، مجلة الفتح، العدد30، 2008.
 - د، مصطفى عبد الحميد دلاف، النظام القانوني للسلطات التأديبية بالوحدات الادارية، عدد 29، 10 جوان 2015 .
 - نجم الأحمد، التظلم الإداري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد29 ، عدد 3، سنة 2013
 - ياسمينه لحاج، التخلي عن الجنسية بين السلطة الدولة و إرادة الفرد ، مجلة دفاتر السياسة و القانون، عدد 8، جانفي 2013.
- القرارات القضائية:**
- قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، تاريخ 05 جانفي 1997، ملف رقم 115657، المجلة القضائية ، العدد الأول لسنة 1997
 - قرار مجلس الدولة بتاريخ 25-10-2005 ملف رقم 27279، مجلة مجلس الدولة العدد الثامن، سنة 2006.



خلاصة الموضوع

لقد انصب موضوع البحث على دراسة الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء الإجراءات التأديبية، لأن الإجراءات التأديبية تعتبر مهمة جدا في النظام التأديبي للموظف العام حيث أن المشرع منح جملة من الصلاحيات لتمارسها سلطات مختصة حسب ما حدده القانون كلما اقترف الموظف خطأ مهنيا، و في نفس الوقت قيدها بضمانات لحماية المعني من تجاوزاتها المتوقعة، فتبدأ هذه الضمانات من لحظة العلم بالخطأ إلى غاية إصدار العقوبة كما حرص على توفيرها أيضا بعد إصدار القرار التأديبي و تتمثل أساسا في التظلمات.

هذه الإجراءات قد تطرأ عليها أسباب تغير من مسارها ليوّقع في حق الموظف عقوبة أشد أو يعود لوظيفته و يسترجع كامل حقوقه، كما نجد من الموظفين من يتملص من العقوبة مستغلا انقطاع علاقته بالإدارة التي يتبعها.

و هذه الأسباب قد تكون بقوة القانون، و قد تأخذ شكل العقوبات بالإضافة إلى الاستقالة التي تعتبر سببا مهما في هذا الخصوص.

لذا كان من الضروري معرفة هذه الاسباب بصورة شاملة ركزنا فيها على آثارها على المركز القانوني للموظف المتابع بعقوبة تأديبية.



القصرى

الصفحة	المحتوى
	الشكر و العرفان
	الإهداء
4-1	مقدمة
5	الفصل الأول: الإطار القانوني لتأديب الموظف العام في التشريع الجزائري
6	المبحث الأول: الجهة المختصة بتأديب الموظف
6	المطلب الأول: السلطة التأديبية الرئاسية.
8	المطلب الثاني: المجلس التأديبي.
8	الفرع الأول: تشكيلة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.
10	الفرع الثاني: سير اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء و عملها.
13	المبحث الثاني: إجراءات تأديب الموظف.
13	المطلب الأول: مرحلة الإخطار و مرحلة إحالة الملف على السلطة التأديبية المختصة.
13	الفرع الأول: مرحلة الإخطار.
14	الفرع الثاني: مرحلة إحالة الملف على السلطات التأديبية المختصة.
15	المطلب الثاني: مرحلة التوقيف التحفظي و مرحلة التحقيق.
16	الفرع الأول: مرحلة التوقيف التحفظي.
17	الفرع الثاني: مرحلة التحقيق.
18	المطلب الثالث: مرحلة المداولة و مرحلة اتخاذ القرار التأديبي.
19	الفرع الأول: مرحلة المداولة.
20	الفرع الثاني: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي.
23	المبحث الثالث: الضمانات المقررة لصالح الموظف خلال تأديبه.
23	المطلب الأول: ضمانات الموظف قبل توقيع العقوبة .
23	الفرع الأول: حق الموظف في الإطلاع على الملف التأديبي.
24	الفرع الثاني: حق الموظف بالاستعانة بمحامي أو مدافع.
25	الفرع الثالث: استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.
26	المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف أثناء توقيع العقوبة.
26	الفرع الأول: الحياد.
27	الفرع الثاني: تسبب القرار التأديبي.
29	المطلب الثالث: الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع العقوبة.
29	الفرع الأول: التظلمات الإدارية.

33	الفرع الثاني: التظلم إلى لجنة الطعن.
34	الفرع الثالث: الطعن القضائي.
36	خلاصة الفصل الأول.
37	الفصل الثاني: أسباب انقضاء الإجراءات التأديبية في التشريع الجزائري.
38	المبحث الأول: انقضاء الإجراءات التأديبية بقوة القانون
38	المطلب الأول: التقادم بمضي المدة.
38	الفرع الأول: تعريف التقادم.
39	الفرع الثاني: نفاذ تقادم الإجراءات التأديبية.
40	الفرع الثالث: آثار التقادم بمضي المدة على الإجراءات التأديبية.
41	المطلب الثاني: الوفاة.
42	الفرع الأول: حالات الوفاة قانونا.
43	الفرع الثاني: آثار الوفاة على الإجراءات التأديبية.
44	المطلب الثالث: فقد الجنسية و الحقوق المدنية.
44	الفرع الأول: فقد الجنسية.
47	الفرع الثاني: فقد الحقوق المدنية.
50	المبحث الثاني: انقضاء الإجراءات التأديبية لإصدار عقوبات تأديبية.
50	المطلب الأول: العزل.
50	الفرع الأول: تعريف العزل و حالاته.
52	الفرع الثاني: شروط العزل.
52	الفرع الثالث: آثار العزل على الإجراءات التأديبية.
53	المطلب الثاني: التسريح.
53	الفرع الأول: تعريف التسريح.
55	الفرع الثاني: آثار التسريح على الإجراءات التأديبية.
56	المطلب الثالث: الإحالة على التقاعد.
56	الفرع الأول: المقصود بالإحالة على التقاعد.
58	الفرع الثاني: أسباب الإحالة على التقاعد.
59	الفرع الثالث: آثار الإحالة على التقاعد.
61	المبحث الثالث: انقضاء الإجراءات التأديبية بسبب الاستقالة
61	المطلب الأول: مفهوم الاستقالة.
61	الفرع الأول: تعريف الاستقالة.
62	الفرع الثاني: طبيعة الاستقالة.
63	الفرع الثالث: تمييز الاستقالة عما يشابهها.

64	المطلب الثاني: أنواع الاستقالة.
64	الفرع الأول: الاستقالة الصريحة
65	الفرع الثاني: الاستقالة الضمنية.
66	المطلب الثالث: آثار الاستقالة على الإجراءات التأديبي.
68	خلاصة الفصل الثاني.
73-69	الخاتمة
	الملاحق
	قائمة المصادر و المراجع.
	خلاصة الموضوع
	الفهرس
