



جامعة محمد خيضر بكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق  
مذكرة نيل شهادة الماستر  
ميدان: الحقوق والعلوم السياسية  
فرع: الحقوق  
تخصص: قانون إداري

نظام تسريح العاملين بالمؤسسات والادارات العمومية

الأستاذ(ة)	الطالب(ة)
الأستاذ المشرف : أ.قرفي إدريس الأستاذ الرئيس : أ.محدة فتحي الأستاذ الممتحن : أ.محاضر"أ".مغزي شاعة هشام	الطالب:هاشمي محمد الطالب:غيابة عز الدين
تاريخ المناقشة	
2025/06/16	

السنة الجامعية: 2025\_2024



ربنا لا تؤخضنا إن نسينا أو أخطأنا...."

سورة البقرة الآية 286

## شكر وعرقان

الحمد لله الذي بذعته تتم الحائس، وبفضله تتحقق الأمنيات.

نتقدم نحن الطالبين: [هاشمي محمد] و[غياثة عز الدين] بجزيل الشكر والعرقان لكل من ساهم في إنجاح هذه المذكرة، ووقف إلى جانبنا طوال فترة دراستنا الجامعية. نشكر أساتذتنا الكرام على ما بذلوه من جهد في تعليمنا وتوجيهنا، وعلى رأسهم الأستاذ [قرفي إدريس]، الذي لم يبخل علينا بالنصح والإرشاد، فله منا كل التقدير والامتنان. كما نخص بالشكر عائلاتنا الكريمة التي كانت لنا السند والداعم الأول، مادياً ومعنوياً، فجزاهم الله عنا كل خير. ولا ننسى زملاءنا وأصدقاءنا الذين شاركونا رحلة الدراسة، وكانوا عوناً لنا في مختلف الظروف. نسأل الله أن يوفق الجميع لما فيه الخير، وأن يجعل هذا العمل العلمي لبنة في مسيرتنا المصنفة والعلمية.

## إهداء

إلى من غرسا في قلبي حب العلم، وزرعا في طريقي قيم الإصرار والعمل.  
إلى من سمروا الليالي من أجلي، وضخوا براحتهم في سبيل مستقبلي.  
إلى والدي العزيزين، كل كلمات الشكر لا تفيكما حقكما، فلكما أهدي ثمرة هذا  
الجمد.  
إلى إخوتي وأخواتي الأعماء، الذين كانوا دوماً السند والرفقة الطيبة في رحلة  
الحياة،  
لهم من القلب أصدق المحبة وأعمق الامتنان.  
إلى شريكة حياتي، زوجتي العزيزة، التي كانت سندي الحقيقي، ووقفت بجانبتي  
في كل لحظة، وساهمت بكل حب ووفاء في كتابة هذه المذكرة، لك أهدي هذا  
الإنجاز، فأنت جزء من كل نجاح أحققه.

خريجكم هاشمي محمد

## إهداء

إلى من كانا سبب وجودي، وبحر عطائهما لا ينضب. إلى والدي العزيزين، رمز التضحية والصبر والدعم اللامحدود، أهديكما هذا الإنجاز بكل فخر وامتنان.

إلى أستاذي المشرف [قرفي إدريس] لك كل الشكر والتقدير على توجيهاتك السديدة، وصبرك ودعمك المستمر طيلة فترة هذا العمل.

إلى كافة أساتذتي الأفاضل، الذين أضافوا لي طريق العلم والمعرفة،

جزاكم الله مني كل خير، ولكم مني خالص الاحترام والتقدير.

إلى زملائي الذين شاركوني رحلة الدراسة، وكنتم لي خير رفقة، أهديكو هذا العمل عرفانًا بالمحبة والتعاون الذي جمعنا.

خريجكم: نجاة عز الدين

## مقدمة

من الركائز الأساسية التي يقوم عليها الدولة الحديثة الوظيفة العامة باعتبارها الإطار القانوني والتنظيمي الذي يربط بين الموظف العام والإدارة ويُترجم من خلالها دور الدولة في تلبية احتياجات المجتمع وتحقيق أهداف السياسات العامة. ومع التوسع المستمر في مهام الدولة والتزايد المطرد في تدخلها في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية، لم تعد الوظيفة العامة تقتصر على أداء المهام التقليدية، وإنما أصبحت أداة حيوية لتقديم الخدمة العامة، وتعكس صورة الإدارة ومدى فعاليتها وكفاءتها في تسيير المرافق العمومية.

وهي تمثل النشاط الذي يمارسه الفرد بصفة مستمرة تضمن له مصدرًا للرزق وتندرج ضمن مسؤولية الدولة المباشرة التي تتولى تنظيمها وتسييرها وفقًا لاحتياجات المرافق العامة. ويقع على عاتق الدولة اختيار الأشخاص المناسبين لشغل الوظائف العامة، اعتمادًا على مبدأ الكفاءة والاستحقاق، وبما يتلاءم مع طبيعة كل وظيفة وتخصصها. وتُحكم الوظيفة العامة بجملة من القواعد القانونية الأساسية التي تضبط أسسها وتنظم حقوق وواجبات الموظف العام، كما تُدرج نفقاتها ضمن الميزانية العامة للدولة باعتبارها من الالتزامات الدائمة للإدارة العمومية.

ويُعد الموظف العام العنصر البشري المحوري الذي تعتمد عليه الإدارة في تنفيذ برامجها وسياساتها، مما يُحتم عليه لجملة من القواعد القانونية التي تنظم مساره المهني

بضوابط تكفل احترام مبدأ المشروعية وتحقيق المصلحة العامة في إطار من العدالة والموضوعية.

### اهمية الدراسة:

وتكمن أهمية هذا الموضوع، من الناحية النظرية والعملية، في علاقته الوثيقة بمجموعة من المبادئ القانونية التي تحكم الوظيفة العامة، وبما يثيره من إشكاليات تتعلق بالحقوق والضمانات المكفولة للموظف في مواجهة السلطة التأديبية، وخاصة في ظل ما تتمتع به الإدارة من سلطات تقديرية واسعة. كما يكتسي الموضوع بعدًا عمليًا باعتباره يمسّ واقعًا وظيفيًا قائمًا، ويُعبّر عن مدى احترام الإدارة للقانون في تطبيق العقوبات التأديبية، ومدى التزامها بمبادئ المشروعية والعدالة الإجرائية.

### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الأحكام القانونية المنظمة لعقوبة التسريح التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، وذلك في ضوء ما ورد في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وتسعى الدراسة إلى تحليل النصوص القانونية ذات الصلة، من أجل فهم الإطار القانوني والإجرائي الذي يحكم تطبيق هذه العقوبة القصوى، مع التركيز على مدى انسجامها مع مبادئ العدالة والإنصاف.

كما تهدف إلى التعرف على الجهة المختصة بمباشرة السلطة التأديبية، وتحديد نطاق صلاحياتها، والقيود القانونية التي تحكم عملها، إلى جانب إبراز الضمانات التأديبية التي أقرها المشرع لحماية الموظف العام من أي تعسف أو تجاوز في استعمال السلطة. وتهدف الدراسة أيضًا إلى تقييم فعالية هذه الضمانات في تحقيق التوازن بين متطلبات حسن سير المرافق

العامة وحقوق الموظف الفردية، بما يساهم في ترسيخ مبدأ المشروعية في العمل الإداري، وتعزيز الثقة بين الإدارة والموظفين العموميين.

ومن خلال ذلك، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤية تحليلية نقدية، قد تساهم في اقتراح حلول أو توصيات لتدعيم النظام التأديبي وجعله أكثر انسجامًا مع المعايير القانونية الوطنية والمبادئ الدولية ذات الصلة بالعدالة الإدارية.

ومن هذا المنظور ، ومن خلال ماسبق ،حاولنا معالجت هذا البحث بطرح **الأشكالية التالية:**

ما مدى موازنة نظام تسريح العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية بين ضرورة الحفاظ على النظام والانضباط الإداري ،وضمان حماية حقوق الموظف العام من تعسف السلطة الإدارية؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية، منها:

\_ ما هو الإطار القانوني الذي ينظم عقوبة التسريح في الوظيفة العمومية؟

\_ ما هي الضوابط والإجراءات التي يجب على الإدارة احترامها قبل إصدار قرار التسريح؟

\_ ما هي الضمانات القانونية الممنوحة للموظف لضمان حقه في الدفاع والطعن؟

**دوافع الدراسة:**

لم يكن اختيار موضوع نظام تسريح الموظف العمومي في التشريع الجزائري اختيارًا عشوائيًا، بل جاء استجابة لدوافع علمية وموضوعية متعددة. فعلى الصعيد العلمي، تتبع أهمية هذا البحث خلال الرغبة في التعمق في دراسة النظام القانوني للوظيفة العمومية، وتحديدًا في أحد أبرز جوانبه وهو النظام التأديبي، مع التركيز على عقوبة التسريح باعتبارها أقصى العقوبات التي يمكن أن تُفرض على الموظف العام، لما لها من أثر بالغ على مساره المهني والاجتماعي.

أما من الناحية الموضوعية، فيكمن الدافع في القيمة القانونية والعملية الكبيرة التي يحظى بها هذا الموضوع، نظراً لارتباطه الوثيق بالضمانات المهنية والاستقرار الوظيفي للموظف العمومي، والذي يُعد بدوره شرطاً أساسياً لضمان استمرارية وجودة أداء المرفق العام. فالأمن الوظيفي لا يمثل فقط بعداً شخصياً للموظف، بل يُعد مكوناً رئيسياً من مكونات الأمن الإنساني، لما يوفره من طمأنينة واستقرار ينعكسان إيجاباً على كفاءة الأداء الإداري وجودة الخدمة العمومية.

ومن هذا المنطلق، فإن دراسة نظام تسريح الموظف العمومي، بأبعاده القانونية والتنظيمية والعملية، تندرج ضمن اهتمامات بحثية تستهدف الإسهام في تطوير المنظومة التأديبية في الوظيفة العامة، بما يحقق التوازن المنشود بين حماية المرفق العام وصون حقوق الموظف.

### المنهجية المعتمدة في البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على مناهج علمية متعددة، تماشياً مع طبيعة الموضوع وأبعاده القانونية والتنظيمية والعملية، وذلك من أجل الإحاطة الشاملة بجوانبه المختلفة وتحقيق أهداف البحث بدقة وموضوعية.

أولاً : تم توظيف المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية ذات الصلة، وعلى رأسها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03)

وغيرها من النصوص التنظيمية التي توطر النظام التأديبي وتسريح الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية. يتيح هذا المنهج فهماً دقيقاً لمضامين القواعد القانونية، وتفسير نطاق تطبيقها، وبيان مدى اتساقها مع المبادئ العامة للقانون الإداري وحقوق الإنسان.

ثانيا : استعان البحث ب المنهج المقارن، من خلال عقد مقارنة بين النظام المعمول به في الجزائر وبعض التجارب المقارن ، بهدف الوقوف على أوجه الاتفاق والاختلاف، واستلهم أفضل الممارسات التي قد تسهم في تطوير الإطار القانوني الوطني.

ثالثا : تم توظيف المنهج الوصفي لتوصيف الواقع العملي لتطبيق نظام التسريح، عبر رصد بعض الحالات أو الإحصائيات المتاحة عند الإمكان، وتحليل كيفية تعامل الجهات المختصة مع الإجراءات التأديبية، وما يرافقها من إشكالات قانونية أو واقعية. وتجمع هذه المناهج بين البعد النظري والتطبيقي، ما يساعد على تقديم قراءة شاملة ومتوازنة للإطار القانوني لنظام التسريح.

### التقسيم:

ولتحقيق هذا الهدف، سيتم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين رئيسيين:

يتناول الفصل الأول: الإطار العام لنظام تسريح الموظف العمومي، حيث نتطرق إلى مفهوم التسريح، أنواعه، إجراءاته، بالإضافة إلى الإطار التشريعي والتنظيمي المنظم له. أما الفصل الثاني: فسيتناول الضمانات القانونية المخولة للموظف العمومي المتعرض للتسريح، من حيث حقوقه قبل وأثناء وبعد صدور القرار، إضافة إلى الآثار القانونية والمادية الناتجة عن هذا الإجراء.

# الفصل الأول

## الفصل الأول: الإطار النظري والقانوني لنظام تسريح الموظف العمومي

يعد التسريح من العمل أحد الأسباب لإنهاء العلاقة الوظيفية في قطاع الوظيفة العمومية لما له آثار مادية ومعنوية جسيمة تمس الموظف والمرفق العام على حد سواء التسريح بصفة يؤدي فقدان صفة وبالتالي الحرمان النهائي من سواء كان التسريح ناتجا عن أسباب تأديبية أو نتيجة لحالات أخرى للتسريح.

وبالنظر إلى خطورة هذا الإجراء، فإنه لا يمكن اتخاذه إلا وفق ضوابط قانونية وإجرائية دقيقة تضمن حقوق الموظف وتمنع أي تعسف من طرف الإدارة.

ويشترط أن يتم التسريح بقرار إداري مسبب، ويُراعى فيه رأي الجهات المختصة مثل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، خاصة إذا تعلق الأمر بأسباب غير تأديبية كإعادة هيكلة المرفق أو إلغاء المنصب، كما أقرّ المشرع مجموعة من الضمانات التي تهدف إلى حماية الموظف من تعسف الإدارة وتكفل له حق الدفاع عن نفسه وممارسة الطعون القانونية المتاحة، سواء أمام اللجان المختصة أو الجهات القضائية.

ومن خلال هذا الفصل سوف نتطرق إلى مفهوم التسريح في الوظيفة العمومية في المبحث الأول أما المبحث الثاني سوف نتطرق إلى الإطار التشريعي والتنظيمي لنظام التسريح.

### المبحث الأول: مفهوم التسريح في الوظيفة العمومية

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا صريحا للتسريح، بل اكتفى بذكر أهم الأخطاء المهنية التي قد يؤدي على توقيع هاته العقوبة والتي صنفها ضمن عقوبات الدرجة الرابعة وقد اعتُبرت هذه العقوبة من بين أشد العقوبات التأديبية التي يمكن أن تُفرض على الموظف، لما يترتب عنها من فقدان نهائي للوظيفة العمومية. وبناءً على ذلك، سنسعى في هذا المبحث إلى عرض بعض التعاريف التي وردت في الفقه والاجتهاد القضائي بشأن التسريح التأديبي في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني سوف نتطرق إلى عقوبة التسريح ومايقابلها من قواعد نهاية العلاقة الوظيفية، أما المطلب الثالث الإجراءات المتبعة في تسريح الموظف العمومي.

#### المطلب الأول: تعريف عقوبة التسريح في الوظيفة العمومية

سنعمل في هذا المطلب على توضيح المقصود بالتسريح التأديبي من خلال الرجوع إلى مختلف التعاريف المتاحة له، سواء من الناحية اللغوية أو الاصطلاحية، بالإضافة إلى ما ورد بشأنه في التشريع، والاجتهاد القضائي، والفقه القانوني. وعلى الرغم من تعدد هذه التعاريف وتنوع زوايا تناولها، إلا أنها تشترك جميعاً في قاسم مشترك أساسي يتمثل في كون التسريح التأديبي عقوبة تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، نتيجة ارتكاب الموظف لخطأ مهني جسيم. وتُعدّ هذه الخاصية الطابع النهائي للتسريح، ومن أبرز السمات التي تميز هذا النوع من العقوبات عن غيره من صور إنهاء الخدمة، سواء كانت تأديبية أو غير تأديبية

#### الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للتسريح التأديبي

سنتناول في هذا الفرع بيان المقصود بالتسريح من خلال الوقوف على معناه اللغوي أولاً: ثم الاصطلاحي ثانياً.

## أولاً: التعريف اللغوي

يُشتق لفظ "التسريح" في اللغة العربية من الجذر "سرح"، ويُقال: "سرح بالشيء" أي أرسله، و"سرح العامل" أي أخلاه من عمله. كما يُستخدم الفعل "سرح" للدلالة على الإطلاق والانفصال، فيقال "سرح المرأة" أي طلقها وخلّى سبيلها. وبذلك، فإن التسريح يدل في الأصل اللغوي على الإخلاء أو الإطلاق أو ترك الشيء، وهي دلالات تتسجم مع المعنى العام للتسريح من الوظيفة، باعتباره إنهاءً لعلاقة الموظف بمؤسسته.<sup>1</sup>

## ثانياً: التعريف الاصطلاحي

تعددت المصطلحات الاصطلاحية التي يُعبّر بها عن مفهوم التسريح التأديبي، حيث يستخدم المشرّع والفقهاء القانونيون عبارات متقاربة المعنى مثل: "العزل"، "الفصل التأديبي"، و"الطرد"، وكلها تعبّر عن عقوبة تأديبية تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية نتيجة خطأ جسيم يرتكبه الموظف.

ويعرف التسريح التأديبي اصطلاحاً بأنه: "عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، تصدر بقرار مبرّر من السلطة المختصة بالتعيين، وتُطبّق على الموظف الذي ارتكب أخطاء مهنية جسيمة مصنفة ضمن نفس الدرجة".

كما يُعرّف أيضاً بأنه: "إنهاء العلاقة الوظيفية بقرار تأديبي، ويُعد من أشد العقوبات التي يمكن أن تُفرض على الموظف العمومي، لما له من أثر دائم يتمثل في حرمان الموظف من عمله وراتبه بشكل نهائي".<sup>2</sup>

وتتنفق هذه التعاريف، على اختلاف صيغها، في التأكيد على أن التسريح التأديبي يمثل وسيلة قانونية لقطع العلاقة بين الموظف والإدارة في حال الإخلال الجسيم بالواجبات المهنية، وذلك في إطار السلطة التأديبية المخولة للإدارة.

<sup>1</sup> عبد الله انس الفايز عبد الله ، تسريح الموظف العام ، مذكرة نيل شهادة الماستار تخصص قانون اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة احمد دراية ، ادرار ، 2022/2021 ، ص 16 .

<sup>2</sup> \_ المرجع نفسه .

## الفرع الثاني: التعريف التشريعي للتسريح التأديبي

من خلال الرجوع إلى مختلف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر، يتّضح أن المشرّع لم يقدّم تعريفاً صريحاً ومباشراً للتسريح التأديبي، بل اكتفى بالإشارة إليه ضمن قائمة العقوبات التأديبية، فقد تم تصنيفه ضمن عقوبات الدرجة الرابعة، والتي تُعد من أخطر وأشدّ العقوبات التأديبية نظراً لخطورة الأفعال المهنية التي تستوجب توقيعه.

وقد نصت المادة 163 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أن العقوبات التأديبية تُصنف حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات، من بينها الدرجة الرابعة التي تشمل التسريح. كما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 17\_322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد للأحكام المطبقة على الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية، ما يؤكد على إدراج التسريح كعقوبة تأديبية، حيث نصت المادة 27 منه على أن الموظف يوضع تحت النظام التأديبي المنصوص عليه للرتبة التي عُيّن فيها، غير أنه في حالة ارتكابه لخطأ مهني جسيم، لا يمكن أن يُسلط عليه سوى إحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة، وفي مقدمتها التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.<sup>1</sup>

يتّضح من خلال ما سبق أن التسريح التأديبي في التشريع الجزائري يُعتبر إجراءً قانونياً صارماً يُلجأ إليه في حالات الخطأ المهني الجسيم، دون أن يكون مصحوباً بتعريف دقيق في النصوص القانونية، الأمر الذي يدفع بالباحث إلى الاستعانة بالاجتهادات الفقهية والقضائية لتفسيره وفهم خصائصه.

## الفرع الثالث: التعريف القضائي للتسريح التأديبي

لم يقدّم القضاء الإداري في الجزائر تعريفاً صريحاً ومباشراً للتسريح التأديبي، غير أنه استعمل هذا المصطلح للتعبير عن العقوبة التأديبية التي تُتّهي العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة،

<sup>1</sup> \_ المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المترتبين في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 66، الصادرة سنة 2017.

وقد كرّس مجلس الدولة هذا التوجه في أحد قراراته الصادرة بتاريخ 16 جانفي، 2008، حيث جاء فيه مايلي "ينبغي على الإدارة أن تُعلم الموظف الذي صدرت في حقه عقوبة التسريح التأديبي بحقه في الطعن، والآجال المحددة لذلك." وهو ما يعكس تعامل القضاء مع التسريح التأديبي باعتباره إجراءً نهائياً يؤدي إلى إنهاء الخدمة، ويتطلب احترام الضمانات الأساسية المقررة قانوناً، وعلى رأسها الحق في الطعن.<sup>1</sup>

ومن خلال هذا القرار القضائي، يتّضح أن القضاء الإداري يُقرّ ضمناً بوجود التسريح التأديبي كعقوبة قانونية جسيمة، ويُولي أهمية بالغة للإجراءات المرتبطة بها، خصوصاً تلك التي تتعلق بحقوق الدفاع وضمانات التقاضي.

#### الفرع الرابع: التعريف الفقهي للتسريح التأديبي

لقد سعى عدد من الفقهاء والباحثين إلى تقديم تعريفات دقيقة للتسريح التأديبي، مستنديين في ذلك إلى تعدد أسبابه وأشكاله في إطار النظام القانوني المنظم للوظيفة العمومية. وقد استُخلصت هذه التعاريف من طبيعة العقوبة ومن الآثار المترتبة عليها في العلاقة الوظيفية.

عرفه الأستاذ مراد بوطبة بأنه: "فصل الموظف الذي ارتكب خطأً مهنيًا من الدرجة الرابعة، بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة المخولة بالتعيين، وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء." وهو تعريف يُركّز على الجانب الإجرائي والقانوني للعقوبة، وضرورة احترام الإجراءات التأديبية المقررة قانوناً.

يتّضح من هذه التعاريف الفقهية أن التسريح التأديبي يُعدّ من أشد الإجراءات التي تُنتهي العلاقة الوظيفية، ويُشترط فيه توافر أفعال خطيرة، مع ضرورة احترام الضمانات القانونية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> \_ عادل زياد ، تسريح الموظف العمومي وضماناته ، مذكرة دكتوراه ، تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2016 ، ص 45 .

<sup>2</sup> • عبد الحق بنينال ، الوهاب وليد ، التسريح التأديبي للموظف العام والضمانات المقررة له في الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة العقيد أكلي محند اولحاج ، البويرة ، 2022/2021 ، ص 7 .

### المطلب الثاني: عقوبة التسريح ومايقابلها من قواعد نهاية العلاقة الوظيفية

إلى جانب عقوبة التسريح ، نظم المشرع الجزائري مجموعة من القواعد القانونية التي تحدد حالات انتهاء علاقة العمل لأسباب غير تأديبية، كالاستقالة، أو الإحالة على التقاعد، وغيرها. ويهدف هذا المحور إلى إبراز الفروق الجوهرية بين التسريح كعقوبة تأديبية، وبين باقي صور إنهاء الخدمة التي لا تقوم على الخطأ التأديبي، وذلك من حيث الطبيعة القانونية، والإجراءات والآثار المترتبة على كل منها.

#### الفرع الأول : التمييز بين عقوبة التسريح وعقوبة العزل

تعددت أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، منها ما هو تأديبي ومنها ما هو غير تأديبي، كما بيّنت المادة 216 من الأمر 03/06 ويلاحظ من خلال المقارنة بين عقوبتي التسريح والعزل أنهما تختلفان في الأسباب والإجراءات، مع اتفاقهما في الأثر القانوني المترتب عنهما.

من حيث الأسباب، يُعد التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، تُسلط على الموظف عند ارتكابه لأخطاء جسيمة منصوص عليها في المادة 163 من نفس الأمر، وتشكل السبب المباشر لهذه العقوبة. أما العزل، فهو نتيجة لترك المنصب بصفة غير مبررة، ويُتخذ بموجب قرار من السلطة المخولة بالتعيين بعد غياب غير مبرر لمدة 15 يومًا متتالية، وفقًا للمادة 184 من نفس الأمر.<sup>1</sup>

من حيث الإجراءات: يمرّ التسريح بسلسلة من الإجراءات التأديبية، تشمل عرض القضية على المجلس التأديبي، وضمان حقوق الدفاع للموظف، مع إلزامية أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقًا للمادة 165 من الأمر أما العزل، فلا يخضع لنفس الإجراءات، بل يتخذ 06\_03 بعد توجيه إعدار رسمي فقط.

<sup>1</sup> \_ المادة 163 و184 من الأكر 03\_06 ، من الأمر 03\_06 ، المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،جريد رسمية عدد 46 ، المؤرخة سنة 2006 ، ص 17/15 .

من حيث الأثر، فإن كلاً من التسريح والعزل يؤديان إلى فقدان صفة الموظف العمومي، كما تنص عليه المادة 185، من نفس الأمر 06\_03 ويترتب عنهما حرمان المعني من التوظيف مجدداً في الوظيفة العمومية. ومع ذلك، يختلف أثر التسريح حسب طبيعته؛ ففي حال التسريح، مع إشعار مسبق وتعويضات، يحتفظ الموظف بحقه في المعاش عن سنوات الخدمة السابقة أما التسريح دون إشعار ودون تعويضات، فيترتب عليه فقدان هذا الحق، ويُعامل الموظف كما لو لم يؤدي أي خدمة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : التمييز بين عقوبة التسريح و الإستقالة

تُعد الاستقالة تصرفاً إدارياً إرادياً يصدر عن الموظف، يُعبر فيه عن رغبته في إنهاء علاقة العمل بصفة نهائية قبل بلوغه سن التقاعد. وتُعرف بأنها إنهاء الموظف لعلاقته الوظيفية بإرادته المنفردة دون الحاجة إلى تدخل السلطة التأديبية، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك<sup>2</sup>

الاستقالة ليست عقدية، بل هي إجراء إداري يتم بقرار تصدره الجهة الإدارية المختصة، وبالتالي لا تنتهي علاقة العمل بمجرد تقديم الطلب، وإنما بصدور قرار القبول. وبما أن العلاقة بين الموظف والإدارة تحكمها قواعد الوظيفة العمومية، فإنها علاقة تنظيمية وليست تعاقدية، ما يستوجب توفر شروط شكلية وقانونية لقبول الاستقالة.

### إجراءات الموظف:

تقديم طلب كتابي يوضح فيه رغبته النهائية في إنهاء علاقته بالإدارة.

إرسال الطلب عبر التسلسل الإداري إلى الجهة المختصة

<sup>1</sup> محمد ريقط ، نهاية الحيا الوظيفية العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستار في الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة بسكرة ، 2015/2014، ص35.

<sup>2</sup> كمال رحماوي ،تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 04 ، ص101.

.ولا يُعني هذا الطلب الموظف من أداء واجباته لحين صدور قرار إداري بشأنه

### إجراءات الإدارة:

.يجب البت في الطلب خلال أجل شهرين من تاريخ الإيداع

.يمكن تمديد هذا الأجل لغاية أربعة أشهر لأسباب تتعلق بمصلحة العمل

.في حال عدم الرد خلال هذه الفترة، تُعتبر الاستقالة مقبولة ضمناً لا تملك الإدارة سلطة<sup>1</sup> .  
تقديرية مطلقة في رفض الاستقالة، ما دامت مستوفية الشروط القانونية، ويحق للموظف سحب طلبه ما دام لم يُبت فيه، وفي حال قبوله بعد سحبه، يُعد القرار غير سليم لانتفاء ركن السبب

### الفرع الثالث : التمييز بين عقوبة التسريح والإحالة على التقاعد

تعد الإحالة على التقاعد من الأسباب العادية التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، وتمثل نهاية اعتيادية لمسار الحياة المهنية. وتُعد هذه المرحلة محطة هامة لكل من الموظف والإدارة على حد سواء؛ إذ تفتح للموظف باب الاستفادة من معاش تقاعدي يُحدد وفقاً لعناصر محددة تدخل في حسابه، كمدة الخدمة والأجر.

أما بالنسبة للإدارة، فإن معرفة تاريخ إحالة موظفيها على التقاعد يُمكنها من التخطيط المسبق لسدّ الشغورات والتحكم في الموارد البشرية، ما يسمح بوضع سياسات فعالة للإحلال الوظيفي وضمان استمرارية المرفق العام بكفاءة.<sup>2</sup>

تتشابه الإحالة على التقاعد والتسريح التأديبي في كونهما من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة الوظيفية للموظف العمومي. غير أن الاختلاف الجوهري بينهما يكمن في طبيعة كل منهما؛ فالإحالة على التقاعد تُعد إنهاءً طبيعياً وهادئاً للرابطة الوظيفية، وغالباً ما تكون بطلب من الموظف بعد استيفائه لشروط معينة كمدة الخدمة أو بلوغ سن التقاعد. كما يمكن أن تتم

<sup>1</sup> \_ محمد أنس قاسم ، الوظيفة العمومية ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 2010 ، ص 155 .

<sup>2</sup> \_ أحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري و المحاكمات التأديبية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 2004، ص 84.

تلقائياً من قبل الإدارة في حالات محددة، كبلوغ السن القانوني، أو إلغاء المنصب، أو فقدان الكفاءة المهنية، شريطة أن يكون الموظف مستحقاً للمعاش.

أما التسريح التأديبي، فهو إجراء يتم بسبب ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يؤدي إلى اتخاذ قرار تأديبي بحقه، يتم بعد استكمال الإجراءات القانونية، من بينها استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء. ويُعد هذا النوع من التسريح بمثابة عقوبة تأديبية تنهي علاقة العمل.<sup>1</sup>

يتضح إذن أن الإحالة على التقاعد ترتبط غالباً بأسباب موضوعية وطبيعية، في حين أن التسريح التأديبي يرتبط بسلوك مهني سلبي يستوجب المساءلة والعقوبة.

#### الفرع الرابع : التمييز بين التسريح والإحالة على الإستداع

يعد هذا النوع من الإحالة إلى التقاعد المبكر من الإجراءات التي قد تتطوي على آثار سلبية بالنسبة للموظف.

تعتبر الإحالة على الاستداع شكلاً من أشكال التوقيف المؤقت لعلاقة العمل بين الموظف والإدارة، يترتب عليها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق الوظيفية، مثل الأجر، العلاوات، وحقوق التقاعد، مع احتفاظه في الوقت ذاته بحقوقه المكتسبة المرتبطة بالرتبة التي يشغلها.

وفي هذا الإطار يُلزم الموظف المُحال على الاستداع بالامتثال لواجبات الوظيفة، لا سيما ما يتعلق منها بالقواعد القانونية والتنظيمية التي توطر هذه الوضعية، والتي تمنعه من ممارسة أي نشاط مهني مريح خلال فترة الاستداع. ويُعدّ خرق هذه القواعد مخالفة تأديبية قد تؤدي إلى اتخاذ إجراءات عقابية في حق المعني بالأمر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> \_ بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثانية، دارهومه للطباعة، الجزائر، سنة 2006، ص 81 و 83 .

<sup>2</sup> \_ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 50

أولاً : حالات الأحالة على الإستداع

تنظم حالات الإحالة على الاستداع وفقاً لأحكام المادة 146 من الأمر رقم 03/06 حيث تم تحديد مجموعة من الظروف التي تبرر منح الموظف هذا الوضع القانوني بصفة مؤقتة. وتتمثل أبرز هذه الحالات فيما يلي:

- إذا تعرض أحد الأصول (الوالدين)، أو الزوج، أو أحد الأبناء المكفولين من قبل الموظف لمرض خطير، إعاقة، أو حالة صحية تستدعي رعاية خاصة.

- تمكين الزوجة الموظفة من رعاية طفل يقل عمره عن خمس سنوات.

- لتمكين الموظف من الالتحاق بزوجته إذا اقتضت مهامه المهنية تغيير مقر إقامته.

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام انتخابية بصفته عضواً في هيئة سياسية منتخبة.<sup>1</sup> وتُمنح الإحالة على الاستداع في هذه الحالات وفقاً لشروط وإجراءات محددة، مع مراعاة مصلحة الإدارة والضوابط القانونية المعمول بها.

تمنح الإحالة على الاستداع لمدة سنة واحدة كحد أقصى، مع إمكانية تجديدها أربع مرات، شريطة ألا تتجاوز مدة كل تجديد سنة واحدة، وذلك بالنسبة للحالات المنصوص عليها في الأمر 03/06 ويجوز أن تكون هذه الفترات متتالية، وفقاً لما تسمح به التشريعات المعمول بها

أما فيما يتعلق بالإحالة على الاستداع لأغراض شخصية، فلا يمكن الاستفادة منها إلا بعد إكمال الموظف لسنتين من الأقدمية العامة في الخدمة، وتكون مدتها سنة واحدة كحد أقصى. ويمكن تجديد هذه الإجازة للمرة الثانية بعد مرور خمس سنوات من الخدمة الفعلية، وفقاً لنفس الشروط، مع إمكانية منح فترة ثالثة في حالات استثنائية تراعى فيها مبررات خاصة وظروف موضوعية معتبرة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> \_ المادة 146 من الأمر 03\_06 ، المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق .

<sup>2</sup> \_ جوزاف بادروش ، القاموس الموسوعي الإداري ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2006 ، ص 85

### المطلب الثالث : الإجراءات المتبعة في تسريح الموظف العمومي

تعتبر الإجراءات التأديبية مجموعة من القواعد التي تنظم ممارسة السلطة التأديبية، بهدف ضمان احترام القواعد القانونية المكتوبة وغير المكتوبة، وتوفير أقصى درجات الحماية القانونية المقررة لفائدة الموظف العمومي.

وتهدف هذه الإجراءات إلى تحقيق أفضل توازن ممكن بين ضرورة فرض الانضباط داخل الإدارة، وضمان حقوق الدفاع للموظف، مع الحفاظ على سلامة المسار التأديبي والقرار الناتج عنه، وتقادي الغائه قضائياً.

يعد التسريح التأديبي من بين العقوبات التأديبية المصنفة ضمن الدرجة الرابعة، وتتخذ من قبل الإدارة في مواجهة الموظف أو العامل المتسبب في ارتكاب خطأ مهني جسيم. ونظراً لخطورة هذه العقوبة، فإنه يتعين على الإدارة التقيد الصارم بجملة من القواعد الإجرائية التي تنظم مختلف مراحل المسار التأديبي، بدءاً من إثارة الدعوى التأديبية، مروراً بجلسات النظر فيها، وصولاً إلى الفصل النهائي في القضية

،في حال ارتكاب الموظف لخطأ مهني جسيم يستوجب توقيع عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، تتولى السلطة المخولة قانوناً بصلاحيه التعيين اتخاذ القرار التأديبي، وذلك بموجب قرار مبرر وبعد الحصول على رأي إلزامي من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة بصفة مجلس تأديبي. ويجب على هذه اللجنة البت في القضية المعروضة عليها خلال أجل لا يتجاوز خمسة وأربعين (45 يوماً، ابتداءً من تاريخ إخطارها.

يتعين على السلطة المخولة إعلام مجلس التأديب بالخطأ المنسوب إلى الموظف، من خلال تقرير مسبب، وذلك خلال أجل أقصاه خمسة وأربعون (45 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ وإلا سقطت المتابعة التأديبية، طبقاً لأحكام المادة 166 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 15

يحق للموظف المعني أن يُبلغ بما هو منسوبة إليه، وأن يطلع على ملفه التأديبي كاملاً وذلك في أجل أقصاه (عشرة أيام) من تاريخ مباشرة الدعوى التأديبية، طبقاً للمادة 167 من نفس الأمر.<sup>1</sup> كما يلتزم الموظف الذي يُحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي بالحضور الشخصي، ما لم يحل دون ذلك ظرف قاهر. ويجب تبليغه بتاريخ الجلسة بواسطة البريد الموصى عليه مع وصل استلام، قبل تاريخ الانعقاد بخمسة عشر (15) يوماً على الأقل وفي حال تقديم الموظف مبرراً مقبولاً لغيابه، يجوز له التماس تمثيله من طرف مدافع يوكله بصفة قانونية.

وفي حال عدم حضور الموظف المستدعى قانوناً أو رفض التبرير المقدم من طرفه، تستمر إجراءات المتابعة التأديبية. وله الحق في تقديم ملاحظاته كتابياً أو شفويًا، واستدعاء شهود، كما يحق له الاستعانة بدفاع، سواء كان محامياً مخولاً أو موظفاً يختاره بنفسه.

تتعد جلسات مجلس التأديب بصورة مغلقة، ويُشترط أن تكون قراراته معللة. ويتم تبليغ الموظف المعني بنتائج القرار في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذه.

وفي حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم قد يؤدي إلى إنزال عقوبة من الدرجة الرابعة (كالنقل، الإجمالي أو التسريح)، يجوز للسلطة التي لها صلاحية التعيين توقيفه عن العمل بصفة فورية وله في هذه الحالة الحق في تقديم طعن أمام لجنة الطعن المختصة، وذلك خلال أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغه بالقرار.<sup>2</sup>

### المبحث الثاني: الإطار التشريعي والتنظيمي لنظام التسريح

<sup>1</sup> \_ المادة 166 و 67 من الأمر 03\_06 ، المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق

<sup>2</sup> \_ عبد القادر غيتاوي ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون، جامعة أدرار، العدد التاسع عشر ، جانفي ، سنة 2018، ص36 .

يُعد التسريح من الوظيفة العمومية إحدى الحالات غير العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية، ويكون ذلك بناءً على قرار صادر عن الجهة الإدارية المختصة. ويُنظر إلى هذه الآلية كضمانة فعالة تُلزم الموظف باحترام واجباته والالتزام بحدود المهام الموكلة إليه، مما يقتضي من كل موظف تجنب كل سلوك أو تصرف قد يتعارض مع طبيعة وظيفته، تجنباً للوصول إلى عقوبة التسريح. ومن جهة أخرى، قد تقتضي علاقة الموظف بالإدارة لأسباب قانونية لا تندرج ضمن المسائلة التأديبية، بل تعود إلى السلطة التقديرية للإدارة، وتُتخذ في إطار تحقيق المصلحة العامة، وهي ما يُعرف بالتسريح الإداري. وتجدر الإشارة إلى أن تطبيق عقوبة التسريح لا يتم إلا من قبل السلطة المختصة والمخولة قانوناً بتوقيع هذه العقوبة. وفي هذا السياق، يتناول هذا المبحث ثلاث مطالب رئيسية: المطلب الأول: دراسة الأسباب التي تؤدي إلى التسريح في الوظيفة العمومية. المطلب الثاني: تحليل الحالات القانونية التي تُبرر التسريح. المطلب الثالث: تحديد الجهة الإدارية المخول لها قانوناً توقيع عقوبة التسريح.

### المطلب الأول: أسباب التسريح في الوظيفة العمومية

تعد الوظيفة العمومية إحدى الدعائم الجوهرية لتنظيم المرافق العامة وضمان استمراريتها، ويمثل الموظف العمومي الركيزة البشرية الأساسية في هذا الجهاز الإداري، باعتباره الأداة الفاعلة في تنفيذ السياسات العامة وخدمة المواطنين. ومن أجل تحقيق الانضباط الإداري وضمان السير الحسن للمرافق العمومية، منح المشرع للهيئات الإدارية سلطة تأديبية تتيح لها التدخل لمساءلة الموظفين الذين يقترفون مخالفات مهنية تمس بأخلاقيات الوظيفة أو قواعد القانون. ويُعتبر التسريح من الوظيفة أحد أشد العقوبات التأديبية التي يمكن أن تُسلط على الموظف العمومي، إذ لا تُطبَّق إلا في الحالات الخطيرة التي حددها القانون على سبيل الحصر، حمايةً للمصلحة العامة وضماناً لمصداقية الجهاز الإداري. غير أن المشرع، لاسيما من خلال الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لم يقدم تعريفاً جامعاً ودقيقاً لمفهوم "الخطأ التأديبي"، بل اكتفى بالإشارة إلى أن كل إخلال بالواجبات المهنية أو سلوك من شأنه المساس

بالانضباط العام يمكن أن يشكّل خطأً تأديبياً يُعرض الموظف للمساءلة، وقد يؤدي إلى توقيع عقوبات تأديبية تصل إلى حدّ التسريح.<sup>1</sup>

وقد نصّت المادة 160 من الأمر 06-03 على أن الموظف الذي يرتكب مخالفة مرتبطة بمهامه أو ناتجة عنها يُعرض للمساءلة التأديبية دون أن يمنع ذلك، عند الاقتضاء، المتابعة الجزائية. وبالنظر إلى جسامة التسريح كإجراء تأديبي، فقد خصّص المشرع المادة 181 لحصر الحالات التي تُبرّر توقيع هذه العقوبة، وحددها في ست حالات رئيسية تمسّ بقيم النزاهة والحياد والمصلحة العامة، وهي كما يلي:

### 1. الاستفادة من امتيازات مقابل أداء خدمة:

يُعدّ تلقي الموظف لأي منافع أو امتيازات من جهات طبيعية أو معنوية، مقابل أداء خدمة تدخل ضمن مهامه، من صور الفساد الإداري الجسيم. ويشكّل هذا الفعل إخلالاً خطيراً بمبدأ الحياد وتقويماً لثقة المواطنين في الإدارة، مما يستوجب التسريح الفوري كعقوبة لحماية القيم الأساسية للوظيفة العمومية.

2. ممارسة العنف في مكان العمل: يشمل هذا السبب كل أشكال العنف الجسدي أو اللفظي داخل بيئة العمل، سواء وُجّهت إلى زملاء، مسؤولين أو مرتفقين. ويُعتبر هذا السلوك منافياً لأخلاقيات العمل الإداري ويهدد استقرار البيئة المهنية، لذلك أُدرج ضمن الأخطاء الجسيمة التي تُبرّر إنهاء العلاقة الوظيفية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> \_ خديجة مرابط، "تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر". المجلة القانونية، المجلد 1، العدد 8، المركز الجامعي البيض، 2017، ص. 06

<sup>2</sup> \_ بوغناين، عبد الرحيم. النظام التأديبي للموظف في الجزائر. مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015 ص12.

### 3. إتلاف الوثائق الإدارية عمداً للإضرار بالمصلحة العامة:

يُعدّ تعمّد إتلاف الوثائق الإدارية فعلاً مخالفاً للثقة التي يفترض أن يتحلّى بها الموظف، ويُفضي إلى إعاقة العمل الإداري والإضرار بحقوق الأفراد أو المؤسسات، ما يجعله من الأخطاء الجسيمة الموجبة للتسريح.<sup>1</sup>

### 4. إلحاق أضرار جسيمة بمتلكات الإدارة عمداً:

يعتبر الإضرار العمدي بمتلكات الإدارة خيانة واضحة للأمانة الوظيفية، ويُظهر عدم احترام المال العام، مما يُبرّر التسريح كعقوبة ضرورية للحفاظ على الموارد العمومية.

### 5. الجمع غير القانوني بين الوظيفة ونشاط ربح:

يمنع القانون الجمع بين الوظيفة العمومية وأي نشاط ربحي إلا بموجب ترخيص مسبق، نظراً لما قد ينشأ عن هذا الجمع من تضارب للمصالح وتقصير في أداء المهام، مما يجعله سبباً موجّباً للتسريح.

### 6. التوظيف أو الترقية بناءً على شهادات مزوّرة:

يُعدّ تزوير الشهادات من أخطر التجاوزات التي تمسّ بنزاهة عملية التوظيف والترقية، ويُعتبر ذلك غشاً يقتضي التسريح الفوري والمتابعة القضائية، حفاظاً على مصداقية المنظومة الإدارية<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: الحالات القانونية للتسريح

<sup>1</sup> \_ بوعناين عبد الرحيم، المرجع نفسه ص 12.

<sup>2</sup> \_ السعيد، سحارة، وسعيدة لعموري. "الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري". مجلة الدراسات

الحقوقية، المجلد السادس، العدد الأول، الجزائر، 2019، ص 19

يُعد التسريح من الوظيفة العمومية إجراءً إدارياً يتم اتخاذه من قبل السلطة المخولة، ويُنفذ لأسباب لا ترتبط بالضرورة بالأخطاء التأديبية التي قد يرتكبها الموظف أثناء أداء مهامه. وبذلك، يندرج التسريح ضمن الإنهاء غير التأديبي للعلاقة الوظيفية، والذي يكون قائماً على اعتبارات تنظيمية، أو تقييمية، أو قانونية تمس شخص الموظف أو مصلحة الهيئة العمومية. ويتطلب هذا النوع من الإنهاء فهماً دقيقاً لتعريف التسريح الإداري من ناحية، ثم الوقوف على أسبابه القانونية من ناحية أخرى.

### الفرع الأول : تعريف التسريح الإداري:

تتاول الفقه الإداري مفهوم التسريح الإداري من خلال اتجاهين رئيسيين، أحدهما يضيق نطاقه، بينما الآخر يوسعه ليشمل صوراً متعددة من إنهاء العلاقة الوظيفية، دون أن ترتبط بمخالفات تأديبية.

### أولاً : الاتجاه الضيق لتعريف التسريح الإداري

يرى أنصار هذا الاتجاه أن التسريح الإداري يقتصر على الحالات التي يتم فيها إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة العمومية نتيجة أسباب تنظيمية بحتة، مثل إلغاء المنصب أو إعادة هيكلة المرفق العام. ووفقاً لهذا الطرح، يُعد التسريح مجرد إجراء تنظيمي لا يستند إلى خطأ من جانب الموظف، بل إلى مقتضيات تنظيمية تتعلق بالإدارة واحتياجاتها. وتترتب عن هذا التسريح آثار قانونية قد تكون سلبية بالنسبة للموظف، من بينها فقدان الحق في التقاعد إذا لم تتوفر فيه الشروط القانونية للاستفادة منه.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> \_ خديجة مرابط ، مرجع سابق ، ص10.

غير أن هذا التعريف يُنتقد من حيث ضيقه، لكونه يستبعد حالات واقعية عديدة قد تؤدي إلى التسريح الإداري، رغم أنها لا تتدرج ضمن الإلغاء التنظيمي للوظيفة، مثل فقدان الجنسية، أو الحقوق المدنية، أو حالات عدم الكفاءة المهنية، وكلها تنتهي بذات النتيجة، وهي إنهاء العلاقة الوظيفية دون صدور عقوبة تأديبية.

### ثانيا : الاتجاه الواسع لتعريف التسريح الإداري:

يذهب هذا الاتجاه إلى أن التسريح الإداري يشمل كل إجراء إداري من شأنه أن يقطع علاقة الموظف بالإدارة، دون أن يكون ذلك ناتجاً عن مخالفة تأديبية، بل بناءً على أسباب قانونية أو شخصية أو تنظيمية تمس أهلية الموظف أو مقتضيات المصلحة العامة. وبهذا الفهم، فإن التسريح الإداري قد يكون نتيجة لفقد أحد الشروط الجوهرية للتوظيف، كالأهلية المدنية أو الجنسية، أو لثبوت عدم الكفاءة المهنية، أو لاعتبارات تتعلق بتنظيم الإدارة وفعاليتها، ويُعد الفقه الفرنسي من أبرز أنصار هذا الاتجاه الواسع، إذ ينظر إلى التسريح كوسيلة إدارية للحفاظ على فاعلية الجهاز الإداري، ويُطبَّق حتى في حالة عدم ارتكاب الموظف لأي مخالفة تأديبية، طالما ثبت عدم صلاحيته للاستمرار في شغل الوظيفة.<sup>1</sup>

- وبناءً على ما سبق، فإن التعريف الواسع يبدو أكثر انسجاماً مع واقع الوظيفة العمومية، لأنه يأخذ بعين الاعتبار الطبيعة المركبة للعلاقة الوظيفية، ويوازن بين ضرورات المرفق العام وحماية الموظف وضماناته القانونية، مما يجعله أكثر دقة من الناحية المفاهيمية.

**الفرع الثاني : أسباب التسريح الإداري :** تمارس الإدارة سلطة التسريح الإداري استناداً إلى مبررات محددة قانوناً، وتتنوع هذه الأسباب بين ما يتعلق بشخص الموظف، من حيث كفاءته أو

<sup>1</sup> \_ خديجة مرابط ،مرجع نفسه ، ص 11.

حالته القانونية، وبين ما يرتبط بمقتضيات تنظيمية تمس هيكل الإدارة واحتياجاتها. وفيما يلي أبرز هذه الأسباب:<sup>1</sup>

### أولا : التسريح لعدم الكفاءة المهنية:

تعد الكفاءة المهنية من المعايير الأساسية لاستمرار الموظف في شغل منصبه، وتقوم الإدارة بتقييمها بصورة دورية. وينقسم هذا النوع إلى حالتين:

**1 : تسريح الموظف المتربص:** يُعتبر التربص فترة اختبار تُمكن الإدارة من تقييم مدى ملاءمة الموظف الجديد لمتطلبات الوظيفة. فإذا ثبت أثناء هذه الفترة عدم قدرة المتربص على التكيف مع المهام المسندة إليه، أو أظهر ضعفاً في الأداء، يجوز للإدارة إنهاء علاقته الوظيفية دون حاجة إلى إشعار مسبق أو تعويض، وذلك وفقاً للمادة 85 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

**2 : تسريح الموظف المرسم لعدم الكفاءة:** في حال كان الموظف مثبتاً (مرسماً)، وثبت عن طريق تقارير تقييم الأداء المتكررة أنه لا يملك الكفاءة اللازمة لمباشرة مهامه، يمكن أيضاً تسريحه. غير أن المشرع اشترط في هذه الحالة استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ضماناً للشفافية واحترام حق الدفاع.<sup>2</sup>

### 1 \_ التسريح بسبب فقدان الحقوق المدنية:

يشترط القانون أن يتمتع الموظف بالحقوق المدنية لممارسة الوظيفة العمومية. فإذا صدر حكم قضائي باتّ ضد الموظف يترتب عليه الحرمان من هذه الحقوق، كالعقوبات السالبة للحرية، فإن

<sup>1</sup> زياد عادل ، تسريح الموظف و ضماناته ، مرجع سابق ، ص. 114

<sup>2</sup> \_ مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العامة ، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس ، الجزائر ، /2018/2017 ، ص 154.

ذلك يؤدي مباشرة إلى تسريحه من وظيفته. وهذا ما يبرر اشتراط تقديم صحيفة السوابق العدلية ضمن ملفات التوظيف. وقد نصت المادة 75 من الأمر 06-03 على ضرورة توفر هذا الشرط عند الالتحاق بالوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

### ب\_ التسريح بسبب إلغاء الوظيفة:

في إطار الإصلاحات الإدارية أو إعادة هيكلة المرافق العمومية، قد تلغى بعض الوظائف نتيجة لتغير التنظيم أو لضغوط مالية. وفي هذه الحالة، إذا أصبحت الوظيفة التي يشغلها الموظف غير موجودة ضمن الهيكل التنظيمي الجديد، يجوز للإدارة اتخاذ قرار بتسريحه. ورغم أن المشرع الجزائري لم ينظم هذه الحالة بشكل صريح في الأمر 06-03، إلا أن المادة 27 من المرسوم التنفيذي 90-226 تشير إلى إمكانية إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا في إطار الهيكلة الجديدة، سواء بناءً على طلبهم أو بقرار من السلطة المختصة.<sup>2</sup>

### ج \_ التسريح بسبب فقدان أو التجريد من الجنسية الجزائرية:

الجنسية الجزائرية تُعد من الشروط الجوهرية للتوظيف في الوظيفة العمومية، ولا يمكن تجاوزها بأي حال من الأحوال. وقد نصت المواد من 18 إلى 24 من الأمر 06-03 على أن فقدان الجنسية، سواء كان طوعياً أو نتيجة اكتساب جنسية أجنبية، يؤدي إلى إنهاء علاقة الموظف بالإدارة تلقائياً.

كما أن القانون يُميز بين فقدان الجنسية (كالزواج من أجنبي واكتساب جنسيته، أو التخلي عنها طوعاً) والتجريد منها، والذي يُعد إجراءً عقابياً يتخذ ضد الأشخاص الذين يرتكبون أفعالاً تمس بأمن الدولة أو سيادتها، كالتجسس أو الخيانة. وتنص المادة 255 من الأمر 05-01 المتعلق

<sup>1</sup> \_ نوارة حسين ، تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري ، المجلة العربية لادارة ، العدد الاول ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ،الجزائر 2018 ، ، ص231.

<sup>2</sup> \_ عادل زياد مرجع سابق ، ص128.

بالجنسية الجزائرية على إمكانية تجريد الشخص من جنسيته في هذه الحالات، مما يؤدي بالتبعية إلى تسريحه من الوظيفة العمومي<sup>1</sup>.

يتبين من التحليل السابق أن التسريح الإداري يُعد من الأدوات القانونية التي تملكها الإدارة لضمان فاعلية واستمرارية المرفق العام، وفق ضوابط قانونية محددة. كما أنه يُجسد التوازن الدقيق بين حماية المصلحة العامة واحترام حقوق الموظف، وهو ما يُحتّم ضرورة إرساء إجراءات شفافة ومقننة تُراعي الضمانات القانونية عند اتخاذ قرار التسريح

### المطلب الثالث: السلطة المخولة لها توقيع عقوبة التسريح

تُعتبر العقوبات التأديبية بوجه عام، وعقوبة التسريح بوجه خاص، من أخطر الإجراءات التي يمكن أن تتخذها الإدارة العمومية في مواجهة الموظف العام، نظراً لما يترتب عليها من آثار قانونية ومهنية بالغة، تصل إلى حد إنهاء العلاقة الوظيفية وفقدان الاستقرار المهني والاجتماعي. ولذلك، أولاهها المشرع عناية خاصة من خلال ضبط الجهة المختصة بإصدارها، ووضع ضمانات إجرائية تضمن التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف، فتعتبر الجهة أو الهيئة التي حولها المشرع قانوناً صلاحية توقيع العقوبة التأديبية على الموظفين المرتكبين لمخالفات تأديبية، وعلى الرغم من اختلاف قوانين الدول حول السلطة المختصة بالتأديب، إلا أنها تدور عادة بين نظامين أساسيين، وهما النظام الرئاسي (أولاً)، والنظام شبه القضائي (ثانياً).

### الفرع الأول: النظام الرئاسي في التأديب

يقصد بالنظام الرئاسي في المجال التأديبي إسناد سلطة توقيع الجزاءات التأديبية بشكل حصري ومباشر إلى الجهة المختصة بالتعيين، دون مشاركة أي جهة إدارية أخرى في هذا الاختصاص، ودون اشتراط الحصول على رأي مسبق من هيئة استشارية قبل اتخاذ القرار التأديبي. كما لا

<sup>1</sup> \_ محمد طيبة ، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية و المركز القانوني المتعدد الجنسيات ، الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2006، ص19.

يُمنح لأي جهة أخرى، باستثناء القضاء الإداري المختص في حال الطعن في مشروعية القرار، صلاحية مراجعة أو تعديل أو إلغاء ما يصدر عنها من قرارات تأديبية.<sup>1</sup>

شهد النظام الرئاسي في المجال التأديبي انتشاراً واسعاً خلال المراحل الأولى من نشأة وتطور النظام التأديبي للوظيفة العمومية، إلى الحد الذي أصبحت فيه سلطة التعيين تُعد، في غالبية النظم القانونية، مرادفاً للسلطة التأديبية، نظراً لما كانت تحوزه من صلاحيات حصرية في هذا المجال<sup>2</sup>

يعد تمركز سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية في يد سلطة التعيين أمراً مبرراً من الناحية الإدارية والقانونية، إذ تُعتبر هذه السلطة الأقدر على ضمان انتظام واستمرارية أداء المرافق العامة. ويتماشى هذا التوجه مع مبدأ التلازم بين السلطة والمسؤولية، الذي يفترض أن تُمنح الصلاحيات لمن يتحمل المسؤولية، فلا يمكن للرئيس الإداري أداء واجباته وتحقيق الأهداف المنوطة به دون أن يمتلك السلطات الكفيلة بذلك، وفي مقدمتها السلطة التأديبية. وبما أن الإدارة تتحمل مسؤولية تحقيق حسن سير المرفق العام بانتظام ، فإن تمكينها من هذه السلطة يُعد منسجماً مع متطلبات الفعالية الإدارية.<sup>3</sup>

وبما أن الإدارة تتحمل مسؤولية ضمان سير المرافق العامة وتحقيق أهدافها المنصوص عليها قانوناً، فإنه من الطبيعي أن تُمنح سلطة تأديبية تمكّنها من مراقبة سلوك الموظفين وضبط أدائهم بما ينسجم مع متطلبات المرفق العام. ويجد هذا التمكين أساسه في المبدأ الذي يربط بين السلطة والمسؤولية، والذي يُقرر أن السلطة التأديبية تُعد امتداداً للسلطة الرئاسية، وتشكل أحد مظاهرها

<sup>1</sup> \_ يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2005، ص.300.

<sup>2</sup> \_ عصيد عليّة ، رقابة القاضي الإداري عن التسريح التعسفي للموظف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2017/2018، ص.07.

<sup>3</sup> \_ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، (دراسة مقارنة)، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص.452.

الجوهرية، لما لها من دور في تعزيز الانضباط الإداري وضمان فعالية الأداء داخل الجهاز الوظيفي.<sup>1</sup>

تأكيداً للترابط الوثيق بين فعالية النظام التأديبي والجهة المختصة بتوقيع العقوبات، حرص المشرع الجزائري على وضع إطار قانوني دقيق يحدد قواعد الاختصاص التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، بما ينسجم مع طبيعة ونوع العقوبة التأديبية المقررة. وقد أدى ذلك إلى تبني نظامين أساسيين في هذا المجال، من ضمنهما النظام الرئاسي، الذي يقوم على إسناد سلطة التأديب، بمختلف صورها ودرجاتها، بشكل مباشر إلى سلطة التعيين، بما يعزز من فاعلية الإدارة في ضبط النظام الوظيفي وضمان الانضباط داخل المرفق العام.<sup>2</sup>

كرّس المشرع الجزائري اعتماد النظام الرئاسي في المجال التأديبي من خلال نصوص صريحة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما المادة 162 التي تنص على أن "الإجراءات التأديبية تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين"، مما يؤكد على الطابع المركزي لهذه السلطة في مباشرة الوظيفة التأديبية. كما عززت المادة 165، في فقرتها الأولى، هذا الاتجاه، حيث نصت على أن "السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتخذ بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني"، وهو ما يعكس مدى التزام المشرع بمبدأ التلازم بين السلطة والمسؤولية، ويكرّس الطابع الرئاسي في مباشرة التأديب الإداري.<sup>3</sup>

على الرغم من وضوح ودقة المشرع في تحديد الجهة المختصة بمباشرة السلطة التأديبية، إلا أن ذلك لم يرقى إلى مستوى الإصلاحات القانونية الجوهرية المطلوبة في إطار تحديث نظام الوظيفة العمومية. إذ لا يزال تحديد طبيعة وسلطة التعيين محكوماً بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 99-

<sup>1</sup> \_ عمار عوابدي ، مدى تأثير مبدأ الديمقراطية الإدارية على فكرة السلطة الرئاسية في الإدارة العامة الحديثة، رسالة دكتوراه دولة في القانون، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر ، 1981، ص.382.

<sup>2</sup> \_ سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص.112.

<sup>3</sup> \_ المادة 162 / 165 من لأمر رقم ، 03/06 مؤرخ في 15 جويلية، 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق .

90، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة لموظفي وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. ويُظهر هذا النص التنظيمي محدودية في الاستجابة لمتطلبات المرحلة الراهنة، ما يستدعي مراجعته أو استبداله بتشريع جديد يُراعي مستلزمات ضمان السير المنتظم للمرافق العامة، ويُعزز من فاعلية النظام التأديبي وتحقيق أهدافه المنشودة.

وقد نصّت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 99-90 على حصر سلطات التعيين، التي تُمارس بالمقابل السلطة التأديبية، في عدد من الجهات الإدارية بحسب نطاق الاختصاص، وذلك على النحو الآتي: الوزير بالنسبة لمستخدمي الإدارة المركزية، الوالي بالنسبة لمستخدمي الولاية، رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يتعلق بمستخدمي البلدية، ومسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري بالنسبة لمستخدمي هذه المؤسسة. ويعكس هذا التحديد التنظيمي مبدأ التدرج في السلطة الإدارية، وربط السلطة التأديبية بالجهة المخولة قانوناً بالتعيين.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: النظام شبه القضائي في التأديب

سعت غالبية الدول إلى إيجاد توازن بين حق الإدارة في ممارسة السلطة التأديبية، بما يضمن السير المنتظم للمرافق العامة، وحق الموظف في الحماية القانونية أثناء خضوعه للإجراءات التأديبية. وفي هذا السياق، اعتمدت إلى جانب النظام الرئاسي نظاماً تأديبياً مكملاً يُعرف بالنظام شبه القضائي. يقوم هذا النظام على الحدّ من الانفراد المطلق لسلطة التعيين في توقيع بعض العقوبات التأديبية، حيث تُلزم هذه السلطة بطلب رأي جهات مستقلة ومتخصصة، تشاركها في تقدير المخالفة وتحديد العقوبة الملائمة، بما يحقق قدراً أكبر من الضمانات للموظف دون الإخلال بفعالية الأداء الإداري. يسعى النظام شبه القضائي إلى إرساء توازن دقيق بين "منطق الفعالية"، الذي يقتضي تمكين الإدارة العامة من قدر من الاستقلالية والحرية في اتخاذ القرارات بهدف

<sup>1</sup> \_ المادة رقم 1 من المرسوم التنفيذي رقم 99-90 مؤرخ في 27 مارس، 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد (13)، سنة

تحقيق المصلحة العامة وضمان كفاءة الجهاز الإداري، و"منطق الضمان"، الذي يركّز على حماية الحقوق الفردية للموظفين من خلال توفير ضمانات قانونية خلال المساءلة التأديبية.

وقد اعتمدت هذا النظام عدد من الدول، من بينها فرنسا، مصر، اليمن والجزائر. وفي إطار سعيه إلى تحقيق مقاصد موضوعية للتأديب الوظيفي، عمل المشرّع الجزائري على تفعيل النظام شبه القضائي إلى جانب النظام الرئاسي، من خلال إسناد دور استشاري للجان المتساوية الأعضاء، المنعقدة بصفة مجلس تأديبي، والتي تُدعى لإبداء رأيها قبل اتخاذ القرار التأديبي من قبل سلطة التعيين. ويُشكل هذا التوجه وسيلة لتقييد الانفراد المطلق لسلطة التعيين في توقيع بعض العقوبات، كما يُعد ضمانة إجرائية أساسية تكفل للموظف محل المساءلة حماية أكبر في إطار احترام مبادئ العدالة الإدارية.<sup>1</sup>

تم تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-10، الذي لا يزال ساري المفعول إلى اليوم، وذلك بسبب عدم صدور الأحكام التنظيمية المنصوص عليها في المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59، والتي كان من المفترض أن تُحدد كيفية تنظيم هذه اللجان. كما لم يُصدر أي نص تنظيمي لاحق يوضّح كيفية سير عمل اللجان المتساوية الأعضاء بعد صدور الأمر رقم 06-03، الذي يمثل الإطار القانوني الحالي للوظيفة العمومية.

وبالاستناد إلى المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 84-10، تُنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارات المركزية، الولايات، البلديات، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وذلك بما يتماشى مع الهيكلة الإدارية الوطنية.<sup>2</sup>

تبني المشرّع الجزائري العمل بالنظام شبه القضائي في المجال التأديبي من خلال ما نصّت عليه الفقرة الثانية من المادة 165 من الأمر رقم 06-03، حيث جاء فيها: "تتخذ السلطة التي لها

<sup>1</sup> \_ المادة رقم 1 من المرسوم التنفيذي رقم 84/10 مؤرخ في 14 جانفي، 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد (03)، سنة 1984.

<sup>2</sup> \_ المادة 165 .، من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق .

صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها".<sup>1</sup>

وبناءً على هذا النص، يتضح أن المشرع وسّع من نطاق تطبيق النظام شبه القضائي ليشمل العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، حيث لم يعد لسلطة التعيين أن تتخذها بصورة انفرادية، بل أصبحت ملزمة بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المنعقدة كمجلس تأديبي، وهو ما يُعد تقييداً لسلطتها، وحماية لحقوق الموظف.

ويُظهر هذا التوجه حرص المشرع على إيجاد توازن بين ضرورة تمكين الإدارة من ممارسة سلطتها التأديبية، وبين توفير ضمانات قانونية تمنع تعسفها. ففي حين تبقى سلطة التعيين مختصة باقتراح العقوبة، فإن القرار النهائي يرتبط برأي الجهة الاستشارية، مما يُعزز الطابع شبه القضائي للإجراء التأديبي. وهو ما أشار إليه أيضاً المجلس الدستوري الفرنسي، حين اعتبر أن ممارسة السلطة التأديبية وفق النظام الرئاسي لا تتعارض مع مبدأ الفصل بين السلطات، ما دامت مقترنة بضمانات قانونية كافية لحماية الموظف.

<sup>1</sup> \_ الشثوي سعد ، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2008، ص49

## ملخص الفصل

يتناول هذا الفصل تحليلاً قانونياً لنظام تسريح الموظف العمومي في الجزائر، بوصفه أحد أكثر الإجراءات الإدارية خطورة، كونه يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية. تهدف الدراسة إلى توضيح الإطار المفاهيمي والتشريعي والتنظيمي للتسريح، مع فهم أسبابه، أنواعه، وآثاره في ظل سعي الإدارة لتحقيق الانضباط مع احترام حقوق الموظف. أظهرت الدراسة غياب تعريف صريح للتسريح في التشريع الجزائري، مما استدعى الاعتماد على الفقه و الاجتهاد القضائي لتعميق الفهم، حيث خلُصت إلى أن التسريح التأديبي هو إجراء نهائي يُتخذ نتيجة خطأ مهني جسيم، ويؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي. وتم التمييز بينه وبين صيغ أخرى لإنهاء الخدمة مثل العزل والاستقالة والتقاعد والاستيلاء، من حيث الأسباب، الإجراءات، والنتائج. كما بينت الدراسة أن أسباب التسريح تنقسم إلى تأديبية محددة في المادة 181 من الأمر 06-03 وأخرى تنظيمية أو قانونية كفقدان الجنسية أو الكفاءة. وقد خلُصت إلى أن فعالية هذا النظام ترتبط بمدى احترام الضمانات القانونية وخاصة حق الدفاع. وفي الختام توصلت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري اعتمد نظاماً مزدوجاً يجمع بين الطابع الرئاسي للتأديب والطابع شبه القضائي من خلال إشراك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في اتخاذ العقوبات الجسيمة، ما يمثل ضماناً مهماً لحماية الموظف وتحقيق عدالة القرار الإداري.

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني : الضمانات القانونية للموظف العمومي المتعرض للتسريح

تعد الضمانات القانونية الممنوحة للموظف العمومي المتعرض لإجراء التسريح من أهم الركائز التي تقوم عليها العدالة الإدارية، لاسيما في إطار تطبيق القواعد القانونية المنظمة للعقوبات التأديبية الموجهة للموظف العام المرتكب لخطأ مهني أو تأديبي.

فمن المبادئ الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني التأديبي، ضرورة احترام حقوق الدفاع وضمان المحاكمة العادلة، إذ لا يمكن توقيع أي عقوبة على الموظف إلا ضمن مسار قانوني منضبط يضمن له حق الرد والدفاع عن نفسه، وهذا ما يتطلب توفر مجموعة من الضمانات القانونية التي ترافق الموظف المعني بالتأديب في جميع مراحل الدعوى التأديبية، وذلك ابتداء من لحظة توجيه التهمة إليه، إلى مثوله أمام الجهة التأديبية المختصة، وصولا إلى إصدار العقوبة وتنفيذها، بل وحتى الطعن فيها.

وفي هذا السياق، حرص المشرع الجزائري على إقرار منظومة متكاملة من الضمانات القانونية التي تهدف إلى تقييد سلطة الإدارة وتوجيهها نحو احترام الإجراءات والمبادئ القانونية السليمة عند مباشرتها لإجراءات التأديب، سواء تعلق الأمر بالمرحلة السابقة لتوقيع العقوبة، أو أثناء السير في الدعوى أمام المجلس التأديبي، أو حتى بعد صدور العقوبة وتنفيذها، وبخاصة في حالة التسريح.

وعليه قسم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين، حيث تناولنا في المبحث الأول التزامات المصلحة المستخدمة قبل إصدار قرار التسريح، بينما خصصنا المبحث الثاني لدراسة الآثار القانونية المترتبة على قرار التسريح.

### المبحث الأول : حقوق الموظف العمومي المسرح تأديبيا

رغم خطورة تسريح الموظف العمومي إلا أنها تقتضي بالمقابل ضرورة احترام الإدارة لمبادئ العدالة الإجرائية والضمانات القانونية المقررة لفائدة الموظف، سواء في إطار المتابعة التأديبية أو عند اتخاذ القرار التأديبي.

ومن هذا المنطلق، فإن حقوق الموظف العمومي المسرح تأديبيا تكتسي طابعا يتميز

بأهمية خاصة، كونها تمس جوهر العلاقة بين الفرد والإدارة، وتُجسد مبدأ خضوع الإدارة للقانون. فالموظف المسرح يظل متمتعا بجملة من الحقوق، سواء أثناء التحقيق التأديبي، أو بعد صدور القرار، من بينها حق الدفاع، وحق الطعن في القرار الإداري، وحق المطالبة بالتعويض عند ثبوت الطابع التعسفي أو غير المشروع للعقوبة.

### المطلب الأول : إلتزامات المصلحة المستخدمة قبل إصدار قرار التسريح

إن السلطة التأديبية ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات عند افتتاح الدعوى التأديبية، وقبل صدور القرار التأديبي. وذلك لضمان حقوق الموظف المتابع تأديبيا، وتمكينه من الدفاع عن نفسه، ويعتبر قرار التسريح بمثابة إنهاء نهائي للعلاقة الوظيفية، مما يترتب عليه آثار قانونية واجتماعية جسيمة ، لذلك يشترط أن تتبع الإدارة سلسلة من الإجراءات القانونية قبل اتخاذ هذا القرار، لضمان عدم تعسفها

### الفرع الاول : الإجراءات التأديبية قبل توقيع عقوبة التسريح

من اهم الإجراءات التي يجب على الجهة المختصة بالتأديب القيام بها قبل توقيع عقوبة التسريح ، وهي مواجهة الموظف بما نسب اليه، و ضمانة التحقيق الإداري وهذا ما سوف نتطرق إليه في الشكل التالي :

أولاً : مواجهة الموظف بالفعل المنسوب إليه :

وذلك من خلال مواجهته بالأعمال والتصرفات المنسوبة إليه، مدعومة بالأدلة التي تثبت صحتها، ليتسنى له إعداد دفاعه بالشكل المناسب .

### 1-تعريف مبدأ المواجهة :

يقصد بمبدأ المواجهة تمكين الموظف الذي يُنسب إليه تصرف قد يترتب عليه المساس بحقوقه أو مركزه القانوني، من معرفة التهمة أو الإجراء المتخذ ضده، بما يتيح له إعداد دفاعه وتمكينه من الرد عليه بصورة فعالة. ويفترض أن تتم المواجهة بطريقة توحى بجدية المسائلة الإدارية، خاصة إذا توافرت لدى الإدارة مؤشرات تدعم مسؤولية الموظف عن المخالفة المنسوبة إليه، وذلك حتى يكون على علم بخطورة موقفه القانوني ويتمكن من الدفاع عن نفسه.<sup>1</sup>

وقد أكدت الفقرة الثالثة من المادة 14 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 على هذا المبدأ، حيث نصت على "حق كل متهم في أن يُبلغ، دون تأخير، وباللغة التي يفهمها وبصورة مفصلة، بطبيعة التهمة الموجهة إليه وأسبابها".<sup>2</sup>

ومن ثم، فإن مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه تعد إجراءً جوهرياً تفرضه ضمانات العدالة الإجرائية.

### 2-أحكام مبدأ المواجهة :

لدراسة احكام مبدأ المواجهة، يتوجب علينا التعرض الى:

<sup>1</sup> \_ محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، الطبعة الثالثة، دارالجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص 830

<sup>2</sup> \_ المادة 14 الفقرة الثالثة من قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، المتضمن العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

### ا \_ إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه :

نص المشرع الجزائري صراحة في المادة 167 على أنه: "يحق للموظف الذي أتخذ في حقه إجراء تأديبي أن يبلغ بالتهمة المنسوبة إليه، وأن يطلع على ملفه الإداري كاملاً وذلك في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تاريخ رفع الدعوى التأديبية." ويستخلص من هذا النص أن المشرع حرص على تكريس ضمانات أساسية لفائدة الموظف، تتمثل في ضرورة تبليغه بالتهمة أو المخالفات المنسوبة إليه، بما يتيح له ممارسة حقه في الدفاع على نحو فعال ، ويتم هذا التبليغ عن طريق برقية توجه إلى الرئيس الإداري المختص، ليقوم بدوره بإبلاغ الموظف المعني. ويعتبر التبليغ محققاً متى ثبت علم الموظف بأن الإدارة قد شرعت في اتخاذ إجراءات لمسائلته تأديبياً ، حتى ولو لم يتسلّم الإشعار بصورة شخصية، ما دام قد تبلغ فعلياً بعزم الإدارة على تحريك الدعوى التأديبية ضده.<sup>1</sup>

### ب \_ استدعاء الموظف للتحقيق :

يجب على الإدارة، في إطار مباشرتها للإجراءات التأديبية، إبلاغ الموظف المعني بأمر الحضور للتحقيق معه بشأن المخالفات المنسوبة إليه، مع بيان كافة تفاصيل تلك المخالفات بدقة ووضوح، ودون ترك أي مجال للشك أو الغموض في مضمون التبليغ. كما يجب تذكير الموظف بجميع الحقوق القانونية المكفولة له أثناء هذا الإجراء، بما في ذلك حقه في الدفاع.<sup>2</sup>

ويعد عدم استدعاء الموظف المتهم للتحقيق معه مخالفة لمقتضيات حق الدفاع، إذ يترتب عليه عدم تمكنه من الإدلاء بأقواله أو تقديم دفعه، وهو ما يشكل مساساً بجوهر هذا الحق الدستوري.

<sup>1</sup> \_ موصلي ليدية، والي سهام، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص

الجماعات الإقليمية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2016، 2017، ص45

<sup>2</sup> \_ مقدم سعيد، أخلاقيات الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، سنة، 1999، ص401 .

غير أن هذا الإخلال لا يعتد به إذا ثبت أن الموظف قد تم استدعاؤه بشكل قانوني للتحقيق، لكنه امتنع عن الحضور دون مبرر مشروع.<sup>1</sup>

### ج \_ حق الموظف في الإطلاع على الملف التأديبي :

إن حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي يعتبر أحد الضمانات الأساسية التي أقرها المشرع الجزائري، بهدف تمكينه من معرفة التهم الموجهة إليه والرد عليها، وتقديم ما يلزم من توضيحات ودفاع.

وقد جاء ذلك صراحة في نص المادة 167 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي تنص على أنه "يحق للموظف المعني بالإطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً، وذلك إبتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية".<sup>2</sup>

و هذا النص يكرس مبدأ الشفافية في الإجراءات التأديبية، حيث يلزم الإدارة بتمكين الموظف من الإلمام التام بكافة عناصر ملفه التأديبي، من وثائق ومستندات، وذلك خلال أجل زمني محدد مقدر بخمسة عشر يوماً. وذلك بهدف ضمان إبلاغ الموظف بجميع المعطيات والأدلة الموجهة ضده، مما يتيح له إعداد دفاعه بشكل فعال وموضوعي.

ومن هذا المنطلق، ينبغي على المشرع الجزائري أن يعزز هذه الضمانة من خلال إيجاد توازن يعدل بين مصلحة الموظف في الإطلاع الكامل والمنظم على ملفه التأديبي، بما في ذلك الوثائق والمرفقات المرتبة والمسجلة وبين مصلحة الإدارة في اتخاذ إجراءات تأديبية واضحة، ، وغير قابلة للتأويل أو الغموض.

<sup>1</sup> \_ بنينال عبد الحق ، الوهاب وليد ،التسريح التأديبي للموظف العام والضمانات المقررة له في الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ،جامعة العقيد أكلي محند اولحاج ، البويرة ، 2022/2021 ،ص36 .

<sup>2</sup> \_ المادة 167 الفقرة الثانية من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع السابق

و على الرغم من أهمية هذا الحق، فإن تفعيله يجب أن لا يؤدي إلى تعطيل أو تأخير غير مبرر في مباشرة الدعوى التأديبية، إذ يجب أن تُباشَر الإجراءات في الآجال القانونية المقررة، بما يضمن احترام حقوق الموظف دون الإخلال بسير الحسن للعمل الإداري.<sup>1</sup>

### ثانيا : التحقيق الإداري

إن الإحالة إلى التحقيق يعد إجراء أساسيا لضمان كشف حقيقة المخالفة التأديبية، ولا يجوز أن تتم بشكل مفاجئ دون تمهيد، وذلك حفاظا على حقوق الموظف وضمانا لشفافية الإجراءات.

#### 1 : التحقيق التأديبي :

يعتبر التحقيق التأديبي إجراء جوهريا تلتزم الإدارة بالقيام به وذلك بهدف التحقق من مدى صحة الاتهامات المنسوبة إلى الموظف المتهم. ويتم فتح التحقيق إما على أساس تعليمات من الرئيس المباشر، أو استنادا إلى شكاوى وتبليغات واردة من مستعملي المرفق العام. وهذا يهدف إلى تحديد ما إذا كانت الأفعال المرتكبة تُشكل مخالفة تأديبية تستوجب إحالة الموظف إلى المسائلة، أو أنها لا ترتقي إلى ذلك الحد.

ويشترط أن يكون التحقيق جديا وموضوعيا ، يهدف إلى توضيح موقف الموظف من التهم الموجهة إليه، بعيدا عن أي طابع انتقامي أو تعسفي. كما يُعد وسيلة لضمان أن العقوبات التأديبية، إن وجدت، تفرض على أسس قانونية ووقائع ثابتة، وليس بشكل تعسفي من قبل الرؤساء الإداريين.<sup>2</sup>

يعتبر التحقيق التأديبي ضمانة أساسية تُسهم في إرساء قرارات عادلة وقائمة على أسس واقعي وقانوني ، فمن خلاله تتأكد الإدارة من مدى صحة التهم المنسوبة إلى الموظف، ما يضمن أن العقوبات، في حال فرضها، تكون مبنية على وقائع ثابتة لا على تقديرات متسرعة. ويتيح التحقيق

<sup>1</sup> \_ مقدم سعيد، اخلاقيات الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 140

<sup>2</sup> \_ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و

الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2014، ص 136

للإدارة التوصل إلى تصور دقيق بشأن المخالفة، سواء أدى ذلك إلى تبرئة الموظف أو إلى توقيع عقوبة تتناسب مع طبيعة الفعل المرتكب.

وعلاوة على ذلك، يمكن التحقيق الموظف من ممارسة حقه في الدفاع، من خلال مواجهته بالمخالفات المنسوبة إليه، الأمر الذي يعزز من عدالة الإجراءات التأديبية ويكرس مبدأ الشفافية.<sup>1</sup> إن التحقيق التأديبي من الإجراءات الجوهرية والضرورية للكشف عن حقيقة المخالفة المنسوبة إلى الموظف المتهم، إذ يمثل الضمانات الأساسية التي تسبق توقيع الجزاء التأديبي. ويساهم هذا التحقيق في التحقق من مدى صحة الأفعال المنسوبة للموظف، وظروف ارتكابها، وتحليل الأدلة المتوفرة بشأنها، بما يضمن اتخاذ قرار تأديبي يقوم على أسس موضوعية.<sup>2</sup>

وقد كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ من خلال المادة 161 من الأمر رقم 03-06، حيث نص على أن تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف يتوقف على درجة جسامة الخطأ، والنتائج المترتبة على السير الحسن للمصلحة، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة والمستفيدين من المرفق العام. وذا ما يعكس أهمية التحقيق كمرحلة أساسية لضمان عدالة وفعالية الإجراءات التأديبية.<sup>3</sup>

وفي هذا السياق، فإن الجهة المخولة بفتح التحقيق الإداري هي السلطة صاحبة صلاحية التعيين، وهو ما أكدته المادة 171 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي تنص على أنه "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمع

<sup>1</sup> \_ محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010، ص151.

<sup>2</sup> \_ مراد تركي، الضمانات التأديبية للموظف في ظل الامر 03-06، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019، ص 11 .

<sup>3</sup> \_ المادة 161 من الامر رقم 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع سابق

كمجلس تأديبي، أن تطلب من السلطة التي لها صلاحيات التعيين فتح تحقيق إداري قبل الفصل في القضية المعروضة عليها".<sup>1</sup>

غير أن هذا التنظيم يثير تساؤلات حول مدى تحقيق مبدأ الحياد والموضوعية في المسار التأديبي، إذ كان من الأجدر، ضماناً للعدالة وحماية لحقوق الموظف، أن تُشكّل لجنة تحقيق محايدة ومستقلة عن الإدارة المعنية وعن الموظف محل المتابعة، وذلك تقادياً لأي احتمال لتحيز الإدارة أو تعسفها في استعمال سلطتها التقديرية.

## 2 : التوقيف التحفظي للموظف العمومي :

يتم توقيف الموظف ابتداء من التاريخ الذي تتأكد فيه الإدارة علماً يقينياً بوجود متابعة جزائية في حقه، وليس من تاريخ تقديم الشكوى ضده. ولا يعتد بمجرد إيداع الشكوى ما لم تكن الإدارة قد تم تبليغها رسمياً بوجود متابعة جزائية من قبل الجهات المختصة، أو من خلال تقرير رسمي صادر عن السلطة السلمية التي عاينت الخطأ المرتكب، سواء مباشرة أو عن طريق الغير. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الشكوى قد تُحفظ من قبل الجهة القضائية المختصة في حال ثبوت انتقاء وجه الدعوى.<sup>2</sup>

يعد التوقيف عن العمل إجراء تحفظي ووقائي لا يترتب عنه قطع علاقة الموظف نهائياً بالوظيفة، و يظل هذا الأخير خاضعاً لواجبات الوظيفة العامة ولأحكام النظام التأديبي. ويُعتبر التوقيف الفوري عن المهام أول إجراء تتخذه السلطة التي تملك صلاحيات التعيين، وذلك في إحدى الحالتين التاليتين:

في حال ارتكاب الموظف لخطأ جسيم من شأنه أن يستوجب توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة -

<sup>1</sup> \_ المادة 171 من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع سابق

<sup>2</sup> \_ مراد تركي، مرجع سابق، ص 15 .

إذا كان الموظف محل متابعة جزائية تجعل من غير الممكن استمراره في ممارسة مهامه - الوظيفية.

هذا الإجراء يهدف إلى حماية سير المرفق العام وضمان الانضباط دون المساس بحقوق الموظف إلا في حدود ما تقتضيه الضرورة.<sup>1</sup>

وفقاً لما نصّت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 174 من القانون رقم 03-06، فإن التسوية النهائية للوضع الإدارية للموظف المتابع جزائياً لا تتم إلا بعد صدور حكم جزائي نهائي في القضية. ويتّضح من أحكام هذه المادة أن البت النهائي في الوضعية الإدارية للموظف المعني يظل مؤجلاً في جميع الحالات إلى حين صدور حكم قضائي نهائي حائز لحجية الشيء المقضي فيه، أي بعد استنفاد كافة طرق الطعن القانونية المتاحة.<sup>2</sup>

وقد جائت تعليمة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري رقم 10 المؤرخة في 16 جانفي 2019، تم تحديد استثناء يسمح بعرض وضعية الموظف المتابع جزائياً على المجلس التأديبي، وذلك في حالة صدور حكم براءة نهائي غير قابل للاستئناف، حتى وإن كان الحكم محل طعن بالنقض.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : إجراءات المثل أمام المجلس التأديبي

يتمتع الموظف بعدد من الضمانات اثناء مرحلة ما قبل اتخاذ القرار التأديبي، حيث سمح له في الدفاع عن نفسه، وألزم السلطة التأديبية بالأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. وتعتبر هذه المرحلة من أهم وأصعب المراحل التي يمر بها الموظف، إذ يتوجب عليه استغلال جميع حقوقه المتاحة خلالها للدفاع عن مصالحه قبل صدور القرار التأديبي بحقه.

<sup>1</sup> \_ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي، مرجع سابق ، ص 40 .

<sup>2</sup> \_ المادة 174 الفقرة الأخيرة من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع سابق .

<sup>3</sup> \_ تعليمة رقم 10 /ك/خ/م ع وع 19/ 11 المؤرخة في 19 جانفي 2019، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظف، ص. 2.

وهذا ماسوف نتطرق إليه في الشكل التالي :

### أولاً: حق الدفاع للموظف :

كفل القانون حق الدفاع للموظف العمومي عند مثوله للمساءلة، باعتباره ضماناً أساسية تتفرع عنها باقي الضمانات الأخرى. و أي إخلال بهذا الحق سبباً كافياً لبطلان المسائلة التي تباشرها السلطة الإدارية. كما القانون منح الموظف الحرية الكاملة في إثارة مختلف أوجه الدفاع لإثبات براءته من الأفعال المنسوبة إليه.<sup>1</sup>

فإذا تم إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه وامتنع عن تقديم أوجه دفاعه أو عن الاستعانة بمن ينوب عنه في ذلك، فإن هذا يعد تنازلاً ضمناً منه عن حقه في الدفاع.<sup>2</sup>

قد منح المشرع الجزائري الموظف الذي يتابع تأديبياً حق الاستعانة بمدافع، سواء كان هذا الأخير محامياً، أو موظفاً يختاره بنفسه، أو أي شخص من خارج الإدارة، شريطة تمتعه بالحقوق المدنية. كما أوجب على الإدارة، بمجرد إخطار الموظف بفتح الإجراءات التأديبية ضده، أن تبلغه بهذا الحق، وأن تتخذ كافة التدابير اللازمة لتمكين الدفاع من الاطلاع على الملف التأديبي.<sup>3</sup>

ويقترن هذا الحق بضرورة مثول المتهم شخصياً أمام اللجنة، إلا في حال وجود قوة قاهرة تحول دون ذلك، مع تمكينه من تقديم ملاحظاته سواء كانت كتابية أو شفوية، وكذا استدعاء الشهود عند الاقتضاء.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> \_ زياد عادل، مرجع السابق ص 195

<sup>2</sup> \_ شريف يوسف حلمي هاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2007، ص 215-216.

<sup>3</sup> \_ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر

والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 159

<sup>4</sup> \_ المادة 169 فقرة 2 من الامر رقم 03-06، مرجع سابق .

## ثانيا: مشاركة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

نص المشرع الجزائري، بموجب الأمر رقم 03-06، على ضرورة إشراك هيئة مستقلة إلى جانب الإدارة في مسار إصدار العقوبات التأديبية، وفقا لدرجة جسامة العقوبة، مما يعكس تبني النظام الرئاسي مع إدخال تعديلات تهدف إلى تحقيق التوازن بين حماية المرفق العام وضمان حقوق الموظف، حيث تعد اللجنة التأديبية وسيلة أساسية لتحقيق هذا التوازن.<sup>1</sup>

### 1 : الألتزام برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء :

من بين الإجراءات التي تركز مشاركة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تأديب الموظف، أن هذه الأخيرة تُشكّل كمجلس تأديبي وتقوم بتقديم رأي ملزم يجب على السلطة المخولة بالتعيين الألتزام به، حتى وإن لم يتوافق مع العقوبة التي ترغب الإدارة في توقيعها. وقد أكدت المادة 166 في فقرتها الثانية، على هذا المبدأ، إذ نصت على أن العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة تتخذ بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المختصة كمجلس تأديبي، على أن تبت اللجنة في القضية خلال أجل لا يتجاوز خمسة وأربعين (45) يوما من تاريخ إخطارها.<sup>2</sup>

### 2 : تسبب القرار الإداري :

بالنظر إلى أن القرار التأديبي يعد نوعا من القرارات الإدارية، فإن الأصل العام في هذا النوع من القرارات هو أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها، إلا في الحالات التي يفرض فيها القانون خلاف ذلك. حيث ألزم المشرع الإدارة، بموجب نص قانوني صريح، بوجود تسبب القرارات الإدارية التي تتضمن عقوبات تأديبية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> \_ 2-مراد تركي، مرجع سابق، ص 22 .

<sup>2</sup> \_ المادة 166 من الامر رقم 03-06 ، مرجع سابق

<sup>3</sup> \_ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 03-06 والقوانين الخاصة والمدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 ص 159

وقد نصت المادة 165 من الأمر رقم 03-06 صراحة على هذا الالتزام، حيث جاء فيها: "تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية من قبل السلطة التي تملك صلاحية التعيين، وذلك بموجب قرار مبرر، وبعد الحصول على توضيحات كتابية من المعني بالأمر".<sup>1</sup>

ويفهم من ذلك أن المشرع قد منح التسبب في هذا النوع من القرارات طابعاً إلزامياً، تعزيزاً ل ضمانات الموظف، وتكريساً لمبادئ الشفافية والعدالة الإدارية.

يعتبر تسبب القرارات التأديبية من أهم الضمانات التي أقرها المشرع بهدف حماية الموظف من احتمالات تعسف السلطة التأديبية عند إصدارها لقرار إداري يتضمن عقوبة تسريح، بغض النظر عن درجتها أو عن جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف. كما يمثل التسبب في ذات الوقت أداة لتسهيل رقابة القضاء الإداري على مشروعية القرار التأديبي، إذ يمكنها من فحص مدى احترام الإدارة للأسباب والأسس القانونية والواقعية التي استندت إليها عند توقيع عقوبة التسريح.<sup>2</sup>

كما ان التسبب يمكن الإدارة من مراجعة قراراتها بشكل موضوعي، بما يتيح لها تصحيح ما قد يشوبها من أخطاء، من خلال سحبها أو تعديلها أو إلغائها، في حال تبين عدم مشروعيتها أو مخالفتها للضوابط القانونية والإجرائية المعمول بها.<sup>3</sup>

#### 4 : تبليغ الموظف بقرار التسريح

يقصد بإجراء التبليغ تلك الوسيلة التي تعتمدها الإدارة لإعلام الموظف بوجود قرار إداري يمس مركزه القانوني. وتعد هذه الوسيلة ضرورية لإحاطة المعني علماً بمحتوى القرار وآثاره القانونية ونظراً لأن القرار التأديبي يصنف ضمن القرارات الإدارية الفردية، فإنه يخضع في تبليغه للقواعد

<sup>1</sup> \_ المادة 165 من الامر رقم 06-03، مرجع سابق .

<sup>2</sup> \_ علاء الدين عمي، مدخل القانون الإداري، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، أعمال الإدارة، الجزء الثاني، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 89 .

<sup>3</sup> \_ بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 371 .

المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بالإضافة إلى الأحكام الواردة في قانون الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

وي لزم هذا الأخير السلطة التأديبية بضرورة تبليغ قراراتها التأديبية و من ضمنها قرار التسريح التأديبي للموظف المعني بالأمر، وذلك خلال أجل لا يتعدى ثمانية أيام (من تاريخ صدور (08) القرار. وقد نصت المادة 172 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى (ثمانية أيام) ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري".<sup>2</sup>

### المطلب الثاني : الإجراءات المتبعة من طرف الموظف المسرح تأديبيا

في حال تعرض الموظف لعقوبة التسريح التأديبي، فإن له الحق في سلوك جملة من الإجراءات التي تمكنه من الدفاع عن حقوقه، سواء في إطار النظام الإداري الداخلي أو عبر اللجوء إلى القضاء الإداري المختص.

وتتنوع هذه الإجراءات ، بغرض الطعن في القرار التأديبي والمطالبة بإلغائه لعدم مشروعيته أو لمخالفته للضمانات الجوهرية التي يكفلها القانون. ويهدف هذا الإطار إلى تمكين الموظف من مراقبة مدى احترام الإدارة للقوانين والتنظيمات المعمول بها في المجال التأديبي، بما يحقق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف.

### الفرع الأول: الإجراءات الإدارية

يجوز تحريك الدعوى الإدارية بناء على تظلم أو شكوى يقدمها صاحب المصلحة، يطعن من خلالها في الأعمال أو التصرفات الصادرة عن الإدارة والتي يرى أنها ألحقت ضررا بحقوقه أو بمركزه القانوني. ويُطلق على هذا النوع من الشكاوى مصطلح "التظلمات الإدارية"، وذلك لتمييزها

<sup>1</sup> \_ انتصار كباسي و أمانة عزوز ، الإجراءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وجمع الحريات، مذكرة ماستر

،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة 08 ماي 1945 بقالة ، الجزائر ، 2016 - 2015 ، ص56.

<sup>2</sup> \_ المادة 172 من الامر رقم 03-06، مرجع سابق .

عن الدعاوى والطعون القضائية التي تُرفع أمام الجهات القضائية المختصة. وتُعد التظلمات وسيلة أولية يمنحها القانون للأفراد لتمكينهم من المطالبة بتصحيح الأوضاع دون اللجوء المباشر إلى القضاء، مما يساهم في تقوية الضمانات الإدارية وتحقيق نوع من التوازن بين حقوق الأفراد وسلطة الإدارة.<sup>1</sup>

### أولاً: التظلم الإداري :

يُعد إخطار الموظف العام بالمخالفات التأديبية المنسوبة إليه، وتمكينه من تقديم أوجه دفاعه، من الضمانات الأساسية المرتبطة بمشروعية القرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية. وبناءً على ذلك، يحق للموظف، بعد صدور العقوبة التأديبية في حقه، أن يتقدم تظلم إلى الجهة المختصة، والتي تملك الصلاحية القانونية في مراجعة القرار وسحبه عند الاقتضاء. ويهدف هذا التظلم إلى إعادة النظر في القرار التأديبي محل الاعتراض، وتقدير مدى مشروعيته وتناسبه مع طبيعة المخالفة المرتكبة، تمهيدا لاتخاذ القرار المناسب بشأنه.<sup>2</sup>

يعرف التظلم، من وجهة نظر الفقه، بأنه الإجراء الذي يقوم به صاحب الشأن من خلال تقديم طلب إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار محل الاعتراض، أو إلى الجهة الرئاسية الأعلى، بهدف مراجعته، تعديله أو سحبه.

ويعد التظلم وسيلة غير قضائية يُمكن الفرد من خلالها من مخاطبة الإدارة، موضحاً ذلك في عريضة مبرزا حالته وظروفه، طالباً منها إعادة النظر في القرار الذي أضر حقوقه، وذلك بما يتوافق مع أحكام القانون ومبادئ العدالة الإدارية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> \_ عوايدي عمار ، مرجع سابق ، ص 557 .

<sup>2</sup> \_ كمال رحماوي، مرجع سابق ، ص 159 .

<sup>3</sup> \_ عبد الله الغاني، القانون الإداري، علما و عملا و مقارن، المجلد3، القضايا الادارية2 ، ص220

## 1 : انواع التظلم الإداري :

### ا \_ التظلم الرئاسي :

يقصد بالتظلم الإداري أن يتقدم الموظف بشكواه إلى الرئيس الإداري الذي أصدر القرار محل الطعن، حيث يتولى هذا الأخير، في إطار سلطته الرئاسية، مراجعة القرار المطعون فيه، ويملك صلاحية سحبه أو تعديله بما يجعله متوافقاً مع أحكام القانون. كما يمكن للموظف أن يوجه تظلمه إلى الرئيس الإداري الأعلى للجهة التي أصدرت القرار، وذلك في الحالات التي يشكّل فيها القرار تجاوزاً للقانون، بهدف تصحيحه من خلال سحبه أو تعديله عند ثبوت عدم مشروعيته.<sup>1</sup>

### ب \_ التظلم الولائي :

يعتبر هذا النوع من التظلم الإجراء الذي يقوم به صاحب الشأن من خلال رفع شكوى إلى لجنة الطعن الولائية التي أصدرت القرار محل الاعتراض، طالباً منها إعادة النظر في ذلك القرار. ويهدف هذا التظلم إلى حمل اللجنة المختصة على ممارسة سلطتها القانونية في سحب القرار أو تعديله أو إلغائه، وذلك بما ينسجم مع مقتضيات المشروعية وتصحيح ما قد يشوبه من عيوب قانونية أو تنظيمية.<sup>2</sup>

## ثانياً : لتظلم أمام اللجنة الخاصة

بالضافة إلى التظلم الولائي والرئاسي منح المشرع الجزائري ضمانات أخرى وهي التظلم أمام لجنة خاصة تقوم بالنظر في القرارات التأديبية والتي تسمى باللجنة الولائية الخاصة.

<sup>1</sup> \_ خفيقية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات

الإدارية والسياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009-2008، ص 531

<sup>2</sup> \_ زياد عادل، مرجع سابق، ص 72 .

تعتبر لجان الطعن الإدارية آلية قانونية تهدف إلى ضمان حق الموظف في الطعن في القرارات التأديبية أو الإدارية التي تمس وضعيته القانونية، وقد تم تنظيم تشكيلها واختصاصها وفقاً لمجموعة من النصوص القانونية والتشريعية.

وتنص الفقرة الثانية من المادة 65 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن هذه اللجان تتشكل "بالتساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين".<sup>1</sup>

وقد كرسّت المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 10-84 هذه اللجان، حيث تقضي بتتصيب لجنة طعن على مستوى كل قطاع وزاري ولدى كل والي، يرأسها الوزير أو ممثله، أو والي أو ممثله، حسب الحالة.<sup>2</sup>

ويتم تتصيب هذه اللجان في أجل لا يتجاوز شهرين بعد انتخاب اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، وفقاً لما نصت عليه المادة 66 من الأمر 03-06.

أما فيما يخص الاختصاص، فقد بينت المادة 28 من المرسوم التنفيذي 10-84 أن لجان الطعن "تختص بالنظر في الطعون التي يرفعها الأعوان العاملون في الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية"<sup>3</sup>

وفيما يتعلق بأجال تقديم التظلم أمام لجنة الطعن المختصة، فقد حدّدت المادة 175 من الأمر 03-06 أجلاً أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه لتقديم التظلم.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> \_ المادة 65 من الأمر 06/03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، مرجع سابق .

<sup>2</sup> \_ المادة 22 من المرسوم 10-84، المؤرخ في 14 جوان 1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية لأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 03، لسنة 1984 .

<sup>3</sup> \_ المادة 28 من مرسوم 10-84 المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، مرجع نفسه .

<sup>4</sup> \_ المادة 175 من الامر 06/03 مرجع سابق .

### الفرع الثاني : الإجراءات القضائية

يعتبر الطعن القضائي من أبرز الضمانات القانونية المخولة للموظف بعد تعرضه لعقوبة التسريح التأديبي، إلى جانب حقه في التظلم الإداري. ويكسر هذا الحق في إطار مبدأ عام يتمثل في ضمان حق التقاضي لكافة أفراد المجتمع، وهو مبدأ أقرته مختلف الدساتير المقارنة باعتباره من الحقوق الأساسية المرتبطة بسيادة القانون.

وفي مجال الوظيفة العمومية، يمثل الطعن القضائي وسيلة فعالة للموظف للطعن في القرارات الصادرة عن الجهات الإدارية، خاصة تلك التي تمس بمساره المهني كعقوبة التسريح. ويستمد هذا الطعن أهميته من الطبيعة القضائية التي تتسم بالنزاهة والحياد، مما يضمن فحص موضوعي ومستقلا للقرار الإداري المطعون فيه. ويساهم ذلك في تفادي إصدار قرارات تعسفية، وتصحيح الأخطاء المحتملة التي قد ترتكبها لجان التحقيق أو الجهات الإدارية أثناء ممارستها للسلطة التأديبية.<sup>1</sup>

### أولاً: دعوى الإلغاء

تهدف دعوى الإلغاء إلى إزالة الآثار القانونية المترتبة على القرار الإداري غير المشروع، وذلك من خلال القضاء عليه بأثر رجعي.

وتعتبر هذه الدعوى الوسيلة القانونية الأساسية التي تمكن صاحب المصلحة من اللجوء إلى القضاء الإداري، بقصد المطالبة بإلغاء القرار الصادر عن السلطة الإدارية، متى ثبت مخالفته لأحكام القانون أو تجاوز الإدارة لحدود سلطتها. وتُشكّل دعوى الإلغاء بذلك ضماناً فعالة لحماية الحقوق والحريات من تعسف الإدارة، وترسيخ مبدأ المشروعية في العمل الإداري.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> \_ بنينال عبد الحق ، الوهاب وليد ،التسريح لتأديبي للموظف العام والضمانات المقررة له في الوظيفة العمومي ، مرجع سابق ،ص 61-62 .

<sup>2</sup> \_ بعلي محمد الصغير، النظام الإداري الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص 56 .

## 1 : شروط قبول دعوى الإلغاء في قرار التسريح التأديبي :

لكي تكون دعوى الإلغاء القرار الإداري بصفة عامة مقبولا شكلا وموضوعا امام القضاء، يجب ان يتوافر فيها شروط شكلية وأخرى موضوعية نوردتها فيمايلي:

### ا \_ الشروط الشكلية لدعوى الالغاء :

يشترط لقبول دعوى الإلغاء ضد القرار التأديبي توفر مجموعة من الشروط الشكلية، أهمها أن يكون القرار نهائي وليس مجرد إجراء تمهيدي، وأن تتوفر لدى الموظف صفة ومصلحة في الطعن. كما يجب احترام ميعاد رفع الدعوى، المحدد بأربعة (4) أشهر من تاريخ تبليغ القرار، وأن تر رفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية المختصة نوعيا.<sup>1</sup>

### ب \_ لشروط الموضوعية لرفع دعوى الغاء :

يشترط في دعوى الإلغاء ضد القرار التأديبي، إلى جانب الشروط الشكلية، أن تُبنى على أحد الأسباب الموضوعية للطعن في القرارات الإدارية، والتي تتمثل فيما يلي.

\_ عيب عدم الاختصاص :يتمثل في صدور القرار من جهة غير مخولة قانونًا، ويُعد من العيوب المتعلقة بالنظام العام، يثيره القاضي من تلقاء نفسه وفي أي مرحلة من مراحل الدعوى. وقد حصر المشرع الجزائري، وفقًا للمادتين 162 و165 من الأمر 03-06، السلطة التأديبية في الجهة المخولة بالتعيين دون إمكانية تفويضها،<sup>2</sup>

<sup>1</sup> \_عمرأوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام من خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011، 2010، ص 115 .

<sup>2</sup> \_ يامة إبراهيم، (رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقيقة العدد

39، دجامعة ادرار، الجزائر، سنة 2016. ص 13

\_ عيب الشكل والإجراءات: يتعلق بعدم احترام القواعد الشكلية أو الإجراءات القانونية أثناء اتخاذ القرار، وقد أبطلت الجهات القضائية العديد من القرارات التأديبية لهذا السبب، كما في حكم مجلس الدولة ببطلان قرار صادر عن والي ولاية البيض لعدم عرض الملف على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

\_ عيب المحل: وذلك من خلال مخالفة القانون أو تفسيره بشكل خاطئ، ويُعد من الأسباب الجوهرية التي تؤدي إلى إلغاء القرار التأديبي لعدم قانونيته.

. عيب السبب: يظهر في غياب الوقائع التي تبرر القرار، أو في الخطأ بتقديرها أو تكييفها، كأن يتهم الموظف بخطأ لم يرتكبه أو سلوك غير مهني كخطأ تأديبي.

. عيب الانحراف في استعمال السلطة: يتحقق عندما تصدر الإدارة القرار لأغراض شخصية أو لأهداف لا تتعلق بالمصلحة العامة، بما يشكل انحرافاً في الغاية من سلطة التأديب.

### ثانياً: دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى التي تهدف إلى ضمان حق الموظف في الحصول على تعويض عما لحق به من أضرار، سواء كانت مادية أو معنوية، نتيجة تنفيذ قرار تأديبي اتسم بالتعسف.

وتعرف دعوى التعويض أنها الدعوى القضائية التي يرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وذلك وفقاً للشروط الشكلية والإجرائية المقررة قانوناً، بغرض المطالبة بالتعويض الكامل والعاقل والجابر للأضرار التي لحقت بحقوقهم نتيجة النشاط الإداري الضار.

ويشترط أن تُرفع دعوى التعويض من طرف الموظف أو الشخص المتضرر من قرار التسريح التأديبي غير المشروع، أمام القضاء الإداري المختص، وذلك داخل أجل أربعة (4) أشهر تبدأ

من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار محل الطعن، استنادًا إلى المادة 829 من القانون رقم 08/09 المشار إليه سابقًا.<sup>1</sup>

ويتضح لنا مما سبق أن التسريح التأديبي يُعد عقوبة من الدرجة الرابعة، وهي أقصى درجات العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها كل من الموظف أو الأعوان العموميين، ولا تُطبّق إلا بعد استيفاء مجموعة من الإجراءات والضمانات التأديبية، والتي تُقضي في نهايتها إلى إنهاء العلاقة الوظيفية.

### المبحث الثاني : الآثار القانونية لقرار التسريح

يعتبر التسريح التأديبي من أقسى العقوبات التي يمكن أن تُسلط على الموظف العمومي ، لما ينجر عليه من إنهاء فوري ونهائي للعلاقة الوظيفية التي تربط هذا الأخير بالإدارة. فإن إصدار عقوبة التسريح من طرف السلطة التأديبية لا ينتج آثاره مباشرة، بل يشترط أن تستكمل الإجراءات القانونية من حيث المصادقة على القرار واكتماله في الصورة النهائية. وبعد ذلك، تبدأ آثار هذه العقوبة في الظهور، سواء من حيث وضعية الموظف القانونية أو من حيث مركزه المالي والاجتماعي.

وانظرا الأهمية هذه العقوبة وخطورة نتائجها، يقتضي تناولها التمييز بين نوعين من الآثار: الآثار القانونية التي تمس العلاقة الوظيفية من جهة، والآثار المادية التي تنعكس على الوضع المالي والاجتماعي للموظف من جهة أخرى. ومن هذا المنطلق، سوف نتطرق إلى دراسة هذه الانعكاسات ضمن فرعين متكاملين، يتناول الأول آثار التسريح على العلاقة الوظيفية، في حين يخصص الثاني للآثار المادية المترتبة عن هذه العقوبة .

<sup>1</sup> \_ المادة 829 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008، ص 9 .

### المطلب الأول : آثار العلاقة الوظيفية بعد التسريح

في حالة إنتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة نتيجة توفر سبب من أسباب التسريح ، كصدور عقوبة التسريح التأديبي، فإن ذلك لا يعني بالضرورة انقطاع جميع الروابط القانونية التي كانت قائمة بين الطرفين بشكل كامل ونهائي. بل إن هناك آثارا قانونية تستمر في الظهور حتى بعد انتهاء النشاط الوظيفي للموظف العمومي .

وتظهر أهمية هذه الآثار في أنها تنظم المرحلة التي تلي انتهاء الخدمة، وتحدد ما إذا كان للموظف المسرّح إمكانية العودة للوظيفة العمومية، أو ما إذا كان لا يزال معرض للمساءلة التأديبية بشأن أفعال سابقة ارتكبت أثناء تأدية مهامه.

وانطلاقا من ذلك، يمكن تناول هذه الآثار القانونية من خلال محورين رئيسيين:

أولا: دراسة إمكانية إعادة تعيين الموظف العمومي بعد فصله، وشروط ذلك ومدى قابليته للتحقق.  
ثانيا : بيان نطاق مسؤولية الموظف المسرّح تأديبياً، ومدى إمكانية متابعته تأديبياً عن أفعال سابقة حتى بعد فقدانه صفته كموظف

### الفرع الأول: مدى إعادة تعيين الموظف العمومي

من أبرز الآثار القانونية المترتبة على قرار التسريح ، هو المنع الصريح من إعادة التوظيف في الوظيفة العمومية، أي كان نوع القطاع او المنصب ، فقد ذهب المشرع الجزائري في اتجاه صامر بهذا الخصوص، حيث نص صراحة في المادة 185 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أنه:

"لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."<sup>1</sup>

<sup>1</sup> \_ المادة 185 ، من الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، مرجع سابق .

ويستفاد من هذا النص أن المشرع لم يترك مجالاً لتقدير أو الاستثناء، بل كان له موقفاً حاسماً يمنع الموظف المسرح تأديبياً من العودة إلى أي منصب في الإدارة العمومية، بغض النظر عن طبيعة الوظيفة أو الجهة المستخدمة. ويعكس هذا التوجه رغبة في حماية هيبة الوظيفة العمومية وضمان نزاهة من يشغلون مناصبها، عبر إبعاد من ثبت ارتكابه لأفعال خطيرة تمس سلوك الموظف أو كفاءته المهنية.

غير أن هذا المنع النهائي من إعادة التعيين قد ينظر إليه من زاوية أخرى بوصفه عقوبة إضافية ذات طابع دائم، تُنقل كاهل الموظف المسرح وتعود عليه بعواقب وخيمة، ليس فقط مهنياً، بل أيضاً نفسياً واجتماعياً، فأغلاق باب العودة نهائياً دون مراعات طبيعة المخالفة المرتكبة أو تطور سلوك المعني بمرور الزمن، قد يحرم الإدارة نفسها من كفاءات كان بالإمكان الاستفادة منها بعد إعادة التأهيل أو إثبات الكفاءة المهنية، خاصة إذا كانت المخالفة لا تمس بالأمانة والشرف.<sup>1</sup>

وبناء على ذلك، فإن موقف المشرع الجزائري يُعتبر متشدداً نسبياً مقارنة ببعض التشريعات الأخرى التي تسمح بإعادة التوظيف في حالات معينة، نظراً لمرور مدة زمنية معينة أو بعد صدور قرار بالعفو أو إعادة الاعتبار. وهذا ما يفتح النقاش حول مدى الحاجة إلى مراجعة هذا التوجه، بما يحقق التوازن بين الحفاظ على الانضباط الوظيفي وضمان مبدأ العدالة والفرص المتكافئة والشفافية في الوظيفة العمومية.

### الفرع الثاني: مدى مسائلة الموظف تأديبياً

من المبادئ العامة في القانون الإداري أن النظام التأديبي مرتبط بوجود الرابطة الوظيفية. فعندما تنتهي هذه الرابطة لأي سبب كان، سواء بالاستقالة أو العزل أو التسريح، فإن الأصل أن تزول معها الصفة التي تخول للإدارة إخضاع المعني بالأمر للمساءلة التأديبية، لأن التأديب يرتكز أساساً على الصفة الوظيفية التي تشكل أساس المسؤولية التأديبية.

<sup>1</sup> \_ عادل زياد، مرجع سابق، ص 90.

وبناءً على هذا ، فإن الموظف الذي انتهت علاقته بالإدارة لا يمكن أن يكون محل متابعة تأديبية عن أفعال صدرت عنه بعد تاريخ الانفصال عن الوظيفة، إلا إذا وجد نص صريح يقرر خلاف ذلك. ولهذا، تتدخل بعض التشريعات بوضع أحكام خاصة تُجيز مسائلة الموظف بعد إنتهاء الخدمة في حالات محددة، حماية للمرفق العام وضماناً لاستمرارية الانضباط الإداري في الوظيفة العامة.<sup>1</sup>

وتُعد التشريعات المقارنة، منها القانون المصري، نموذجاً واضحاً لهذا التوجه، حيث نصت المادة 88 من قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 على أنه:

" عدا الوفاة ، لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب كان، من الاستمرار في محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدأ التحقيق معه قبل انتهاء خدمته."<sup>2</sup>

وهو ما يفيد أن مجرد انتهاء الخدمة لا يضع حداً للمساءلة التأديبية، ما دام التحقيق قد بدأ قبل ذلك.

وتكمن أهمية هذه الأحكام من خلال ما تحققه من سد لثغرات محتملة في النظام التأديبي، وتتجلى فوائدها في النقاط التالية:

**أولاً: تحقيق المصلحة العامة:** تتطلب هذه المصلحة استمرار التزامات الموظف بعد خروجه من الخدمة، ويتجلا ذلك لاسيما في ما يتعلق بالسرية المهنية أو المحافظة على مصالح الإدارة التي لا تنتهي بانتهاء العلاقة التعاقدية.

**ثانياً: ضمان استمرارية الإجراءات التأديبية:** ففي حال باشرت الإدارة إجراءات التأديب قبل تاريخ الإحالة على التقاعد أو التسريح، فإن وجود نص يُجيز الاستمرار في هذه الإجراءات ضروري وذلك لتقادي إفراغ محتواها.

<sup>1</sup> \_ سهام طرشة ، إنتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2019/2020 ، ص 55 .

<sup>2</sup> \_ المادة 88 ، قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 ، جمهورية مصر العربية - وزارة الدولة للتنمية الإدارية.

ثالثاً: مواجهة التأخر في اكتشاف المخالفات: في القضايا ذات الطابع المالي أو الإداري المعقد، التي قد لا تُكشف إلا بعد مرور فترة زمنية طويلة، وفي هذه الحالة قد يكون عدد من المسؤولين قد غادروا مناصبهم، وهو ما يستدعي استمرار صلاحية متابعتهم تأديبياً لضمان العدالة والمساواة في المحاسبة.

إن كل هذه الاعتبارات تعكس توازناً ضرورياً بين احترام حقوق الموظف بعد انتهاء الخدمة، و حماية مصلحة الإدارة العامة وضمان سير المرفق العمومية في إطار من الانضباط. والشفافية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : الآثار المادية للتسريح

يترتب على ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي جسيم اتخاذ السلطة التأديبية لإجراءات تهدف إلى ضمان السير المنتظم والمستمر للمرفق العام، ويؤدي ذلك إلى آثار مادية تمس المركز القانوني والمادي للموظف. وتتمثل هذه الآثار في: تحديد تاريخ انقطاع الراتب، صرف بدل نقدي عن الإجازات غير المستهلكة، والحق في مكافأة نهاية الخدمة أو في المعاش التقاعدي.<sup>2</sup>

### الفرع الأول: تحديد تاريخ انقطاع الراتب

يُستحق الموظف راتبه حتى تاريخ انتهاء خدمته لسبب من أسباب الإنهاء القانونية. وتُميز النصوص القانونية بين حالتين في تحديد تاريخ انقطاع الراتب:

**أولاً: الحالة الأولى:** وهي الحالات التي يربط فيها تاريخ انقطاع الراتب بتاريخ تحقق السبب القانوني المؤدي إلى إنهاء الخدمة، حيث يقع الإنهاء بقوة القانون دون تدخل فعلي من الإدارة، ويكون قرارها اللاحق مجرد إجراء كاشف للحالة القانونية القائمة. ومن الأمثلة على ذلك:

-فقدان الموظف للجنسية الجزائرية.

<sup>1</sup> \_ السعيد سحارة ، سعيدة لعموري ، مرجع سابق ، ص 23-24 .

<sup>2</sup> \_ سهام طرشني ، إنتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 56 .

- صدور حكم جنائي بحق الموظف يؤدي إلى إنهاء خدمته.

**ثانياً: الحالة الثانية:** وهي الحالات التي يُربط فيها انقطاع الراتب بتاريخ صدور القرار الإداري بإنهاء الخدمة، وليس بتاريخ تحقق السبب. ومن الأمثلة:

الإنهاء بسبب فقدان اللياقة الصحية، الإحالة على التقاعد، بلوغ السن القانونية لإنهاء الخدمة.

وقد ألزم المشرع الجزائري بصرف الحقوق المالية للموظف في حالات متعددة، مثل الإنهاء بسبب عدم اللياقة الصحية أو بلوغ السن القانونية أو الإحالة على التقاعد أو التسريح أو العزل أو فقدان الوظيفة أو الجنسية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: صرف بدل نقدي عن الإجازات الغير المستعملة

ينص النظام الأردني للخدمة المدنية، في مادته (104)، على منح الموظف المستقيل أو المنهي خدمته - باستثناء العزل أو فقدان الوظيفة - بدلاً نقدياً عن الإجازات السنوية غير المستعملة، بحد أقصى 60 يوماً، ويُحسب كما لو كان الموظف على رأس عمله.<sup>2</sup>

في المقابل، لم ينص المشرع الجزائري على هذا الحق بشكل عام، بل قيده في حالات استثنائية مرتبطة بضرورة المصلحة وتأجيل العطلة إلى سنة أخرى. وتنص المادة 205 من الأمر 03/06 على أنه "لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب"، كما تحظر المادة 206 تأجيل العطلة السنوية من سنة إلى أخرى.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> \_ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانونيين الرديني والكويتي ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط ،الأردن ، 2012 .

<sup>2</sup> \_ المادة 105 من نظام الخدمة المدني الاردني رقم 09 ، الجريد الرسمية عدد،5619. سنة 2020 .

<sup>3</sup> \_ المواد 205 و 206 من الأمر 06/03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، مرجع سابق .

### الفرع الثالث: الحق في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش التقاعدي

يستحق الموظف عند انتهاء خدمته، بغض النظر عن سبب الإنهاء، مكافأة نهاية الخدمة أو معاشا تقاعديا تصرف المكافأة عادةً على شكل مبلغ مقطوع يمنح مرة واحدة، بينما يمنح المعاش التقاعدي على شكل راتب شهري مستمر، وقد يُحول إلى الورثة لاحقاً .

وتصرف هذه المستحقات كتعويض عن الجهد المبذول طيلة فترة الخدمة، باستثناء حالات معينة كالفصل خلال فترة التجربة. وإذا لم يُتم الموظف مدة الاشتراك المطلوبة للحصول على المعاش، استحق مكافأة نهاية الخدمة مقابل خدماته<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث : طرق إنقضاء عقوبة التسريح

إن عقوبة التأديبية، كسائر الجزاءات، لا تستمر إلى الأبد، إذ قد تنقضي لأسباب مختلفة تبررها اعتبارات العدالة أو المصلحة العامة أو تطور وضع الموظف. وانقضاء العقوبة التأديبية لا يعني فقط وقف تنفيذها، بل قد يشمل أيضا إزالة آثارها القانونية، بما يتيح للموظف استعادة وضعه القانوني أو الوظيفي. ويمكن أن يتحقق هذا الانقضاء بطرق إدارية تتخذها الجهة المختصة، أو بطرق تشريعية عبر صدور قوانين خاصة، كالتي تنص على العفو. وسنتناول في هذا السياق أبرز هذه الطرق، مع بيان أبعادها القانونية وأهدافها الوظيفية.

### الفرع الاول : إنقضاء العقوبة التأديبية بالسحب

يعتبر حق الإدارة في سحب قراراتها الإدارية وسيلة فعالة لاختصار الإجراءات الإدارية وتجنب صدور أحكام قضائية بإلغاء هذه القرارات، وهو ما يساهم بدوره في تعزيز استقرار الحقوق والمراكز القانونية.

<sup>1</sup> \_ عبد العزيز سعد مانع العززي ، مرجع سابق ، ص 136 .

وتكمن الحكمة من إجراء السحب في تحقيق التوازن بين اعتبارين متعارضين، هما:

. تمكين الجهة الإدارية من تصحيح القرارات التي تشوبها مخالفة قانونية.

. ضمان استقرار الأوضاع القانونية التي ترتبت على القرار الإداري<sup>1</sup>

ومن هذا المنطلق، فإن السحب الإداري يمثل وسيلة فعالة لحماية مبدأ المشروعية، من خلال

إزالة القرارات غير المشروعة، الأمر الذي يدفع الأفراد إلى احترام القانون والامتثال لأحكامه.1

ويقصد بالسحب الإداري: قيام الجهة الإدارية المختصة بإنهاء الآثار القانونية المترتبة على

قراراتها بأثر رجعي، وذلك خلال المدة القانونية المحددة. وبذلك يعد السحب عملية قمع قانوني

لآثار القرار الإداري بشكل نهائي.<sup>2</sup>

ويتضح مما سبق أن السحب الإداري يعتبر إجراء تمارسه الجهة التي أصدرت القرار، أو الجهة

الرئاسية، سواء لأسباب تتعلق بعدم مشروعية القرار أو تنفيذاً لحكم قضائي إداري.

ولكي تمارس الإدارة حقها في سحب القرار التأديبي، فقد قيدها الفقه والقضاء الإداري بعدة شروط،

يجب مراعاتها لتجنب إلغاء قرار السحب، وهي:

- لالتزام بالمدة القانونية المحددة لسحب القرار.

- عدم المساس بالحقوق المكتسبة والمراكز القانونية الذاتية التي نشأت عن القرار المسحوب.

- أن يصدر السحب عن الجهة الإدارية المختصة.<sup>3</sup>

**أولاً: الآثار المترتبة على سحب القرار التأديبي :**

<sup>1</sup> \_ حسني درويش عبد الحميد، نهاية القرار الإداري غير طريق القضاء، دار الفكر العربي، 1981، ص 293 .

<sup>2</sup> \_ عبد العزيز عبد المنعم خليفة القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي الأسكندرية، مصر، 2002، ص 279 .

<sup>3</sup> \_ فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص

يترتب على سحب القرار التأديبي مجموعة من الآثار القانونية، أبرزها زوال القرار الإداري المسحوب وما نتج عنه من آثار بأثر رجعي، إضافة إلى التزام الإدارة بإعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار المسحوب

### 1. زوال القرار التأديبي المسحوب وآثاره القانونية بأثر رجعي

يشبه أثر السحب الإداري في هذا السياق الإلغاء القضائي، حيث يؤدي إلى إنهاء وجود القرار الإداري وسقوط جميع آثاره القانونية بأثر رجعي. فالسحب يعيد النظر في القرار المعيب ويُعدّه كأن لم يكن، أي أن القرار الساحب يُجرد القرار المسحوب من قوته القانونية منذ تاريخ صدوره، ويمحو جميع الآثار القانونية التي ترتبت عليه.

ويترتب على ذلك أن تدخل الإدارة بقرار ساحب يُعتبر بمثابة إلغاء قانوني بأثر رجعي، يُزيل القرار المسحوب من المنظومة القانونية، ويُعيد الحالة القانونية كما لو أن القرار لم يُصدر من الأصل.

### 2. إعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار المسحوب

لا يقتصر أثر السحب على إنهاء القرار بأثر رجعي، بل يمتد ليلزم الإدارة باتخاذ الإجراءات اللازمة لإعادة الأوضاع إلى حالتها السابقة لصدور القرار المسحوب. وقد يتطلب ذلك إعادة النظر في قرارات أخرى ترتبت على القرار الأصلي.

فعلى سبيل المثال، إذا تم سحب قرار فصل موظف، فإن الإدارة تُصبح مُلزمة بإعادته إلى مركزه الوظيفي السابق، شاملاً كافة الحقوق والمزايا التي كان يتمتع بها قبل صدور قرار الفصل. ويترتب على ذلك أحياناً معالجة أوضاع قانونية متشابكة ناتجة عن تنفيذ القرار الذي تم سحبه.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> \_ حسني درويش عبد الحميد، نهاية القرار الإداري عن طريق القضاء، دار الفكر العربي، مصر، 1981.

الفرع الثاني: إنقضاء العقوبة التأديبية بالعفو الشامل

يمكن للإدارة محو الجزاءات التأديبية الموقعة على الموظف العام، سواء بموجب رضاها أو استنادا إلى قانون خاص، وذلك ضمن نظام العفو، الذي يعد من أسباب انقضاء العقوبة التأديبية. يقصد بالعفو الشامل إنهاء المسؤولية عن بعض المخالفات، بما يشمل الدعاوى والأحكام الصادرة عنها، ويعامل الموظف وكأن الفعل لم يقع.<sup>1</sup>

وقد نص قانون السلم والمصالحة الوطنية على العفو الشامل في المجال التأديبي، محددا تطبيقه على عقوبة التسريح فقط، ومقصورا على موظفي وأعوان الإدارات والمؤسسات العمومية، وفقا للمادة 25 من الأمر رقم 06-01.<sup>2</sup>

-أثار إنقضاء العقوبة التأديبية بالعفو الشامل :

يترتب على صدور العفو الشامل عن الجريمة التأديبية استرجاع الموظف المستفيد من هذا الإجراء لكافة حقوقه التي حرم منها نتيجة العقوبة. كما يؤدي العفو إلى انقضاء الدعوى التأديبية، بحيث لا يجوز ملاحقة الموظف عن نفس الوقائع التي شملها العفو، طالما أن الفعل ذاته كان محل المساءلة التأديبية.

ولا يجوز للإدارة، بعد صدور العفو، أن تبني أي قرار إداري لاحق على أساس العقوبة التي تم العفو عنها. ومع ذلك، فإن العفو لا يستتبع بالضرورة اتخاذ إجراء إيجابي، كإعادة الموظف إلى وظيفته السابقة، إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> \_ عبد الحميد بن علي طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضدالموظف العام ،دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010/2011 ، ص 54 .

<sup>2</sup> \_ المادة 25 من الأمر رقم 06-01 الممضي في 27 فبراير ،2006 يتضمن ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد ،11 المؤرخة في 28 فبراير ،2006

<sup>3</sup> \_ محمد لخضر بن عمران ، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ،دراسة مقارنة،أطروحةلنيل شهادة دكتوراه الدولة فيالعلوم القانونية والإدارية ،قسم العلوم القانونية والادارية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، سنة 2006/2007 ، ص 398 .

## ملخص الفصل

يتناول هذا الفصل الضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظف العمومي في حال تعرضه لعقوبة التسريح، باعتبارها إحدى أقسى العقوبات التأديبية التي تمس العلاقة الوظيفية وتنتهيها بصفة نهائية. وترتكز الدراسة على أهمية احترام الإدارة لمبادئ العدالة الإجرائية، وعلى رأسها حق الدفاع، باعتباره جوهر الحماية القانونية للموظف عند مساءلته تأديبياً. تبين من خلال التحليل أن التسريح لا يجوز أن يتم إلا وفق مسار قانوني دقيق يتضمن إجراءات جوهرية من أبرزها إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه، تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي ومنحه الفرصة الكاملة للدفاع عن نفسه، سواء شخصياً أو عبر من ينوب عنه. كما يُشترط أن يُبنى القرار التأديبي على تحقيق جاد ومحايد، وأن يكون مسبباً بشكل صريح، بما يسمح برقابته إدارياً وقضائياً. وتعد مشاركة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في اتخاذ القرار ضماناً إجرائية أساسية تهدف إلى الحد من تعسف السلطة التأديبية، إذ يلزم القانون الإدارة بأخذ رأي هذه اللجنة في العقوبات الجسيمة، وجعل رأيها ملزماً في حالات معينة. كما يجب أن يُبلغ الموظف المعني بالقرار في الآجال القانونية، حتى يتمكن من ممارسة حق الطعن أمام الجهات المختصة. أبرزت الدراسة أيضاً أن الموظف المسرح يملك وسائل قانونية للطعن في القرار، سواء من خلال التظلم الإداري أمام الهيئات المختصة أو عبر اللجوء إلى القضاء الإداري لطلب إلغاء القرار أو المطالبة بالتعويض عن الضرر في حال ثبوت التعسف أو الخطأ في تطبيق القانون. أما من حيث الآثار، فقد ثبت أن لعقوبة التسريح انعكاسات قانونية ومادية بالغة، أهمها الحرمان من إعادة التوظيف في القطاع العام، وفقدان الراتب والامتيازات، مع تأثير مباشر على الوضع الاجتماعي والمهني للموظف. ورغم ذلك، فقد أقر المشرع بعض الآليات التي تُنتهي أو ترفع آثار العقوبة، كالسحب الإداري أو العفو الشامل، وفق شروط قانونية

محددة. وفي الختام توصل هذا الفصل إلى أن حماية الموظف العمومي من تعسف الإدارة لا تعني تقييد سلطتها بل تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الانضباط الإداري وضمانات العدالة، بما يُرسخ مبدأ خضوع الإدارة للقانون ويعزز ثقة الموظف في النظام التأديبي.

خاتمة

## خاتمة

بالنظر إلى ما تم عرضه وتحليله في هذه الدراسة بخصوص نظام تسريح العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية، يمكن التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تؤكد الأهمية البالغة لهذا النظام، سواء من ناحية تأثيره المباشر على استقرار المسار المهني للموظف العمومي، أو من حيث انعكاساته غير المباشرة على جودة الأداء الإداري، وفعالية المرافق العمومية في تأدية مهامها وخدمة المواطنين.

لقد كشفت الدراسة عن وجود عدد من الاختلالات التي تعتري الإطار القانوني والتنظيمي المنظم لحالات التسريح في الوظيفة العمومية، سواء تلك المتعلقة بالتسريح لأسباب تأديبية، أو تلك الناتجة عن أسباب اقتصادية أو إعادة هيكلة الإدارات. حيث تبين أن هذا الإطار لا يزال يشوبه في بعض جوانبه قدر من الغموض، إلى جانب معاناته من عدم الاتساق بين النصوص، وهو ما يفتح الباب أمام تأويلات متضاربة قد تؤدي إلى تفاوت في التطبيق وتهدد مبدأ الأمن القانوني الذي يفترض أن يحكم علاقة الموظف بالإدارة. كما أن هناك نقصاً في الشفافية في الإجراءات المتبعة، الأمر الذي يزيد من مخاوف الاستعمال التعسفي للسلطة، خاصة في ظل ضعف آليات الرقابة المؤسسية على قرارات التسريح، وتدني مستوى فعالية لجان الطعن والهيئات التأديبية القائمة، ما يحدّ من فرص الموظفين في نيل حقوقهم أو الدفاع عنها بشكل منصف.

ومن الناحية المنهجية، واجهت الدراسة عدة تحديات حالت دون إجراء تحليل ميداني شامل، من أبرزها النقص الواضح في الدراسات التطبيقية الحديثة والمتخصصة التي تتناول موضوع التسريح في القطاع العام، بالإضافة إلى صعوبة الوصول إلى بعض البيانات الإحصائية الدقيقة والوثائق الإدارية الضرورية لإثراء التحليل وتوسيع نطاق الاستنتاجات.

هذا النقص في المعطيات أثر بطبيعة الحال على عمق الدراسة، مما يبرز الحاجة الماسّة إلى تشجيع البحث الأكاديمي في هذا المجال.

وبناءً على ما سبق، تقترح الدراسة حزمة من التوصيات الهادفة إلى إصلاح وتطوير نظام التسريح في الوظيفة العمومية، بما يعزز من نزاهته، ويقلل من سلبياته، ويضمن حماية الحقوق المهنية للموظفين، ومن بين أهم هذه التوصيات:

إعادة النظر في الإطار القانوني والتنظيمي المتعلق بنظام التسريح، وذلك من خلال مراجعة شاملة وتحيين النصوص القانونية المعمول بها، بما يضمن وضوحها وتجانسها، ويعزز مبدأ الشفافية ويكرّس الأمن القانوني للموظف العمومي.

تعزيز استقلالية وفعالية الهيئات الرقابية، وخاصة لجان الطعن والرقابة الإدارية، عبر دعمها بالكفاءات والإمكانيات الضرورية، ومنحها سلطات فعلية لمتابعة ومراجعة قرارات التسريح، للحد من التجاوزات وضمان احترام مبدأ الإنصاف.

إرساء آليات واضحة ومؤطرة قانونياً للتنظيم والطعن في قرارات التسريح، بما يتيح للموظف فرصة حقيقية للدفاع عن نفسه، في آجال معقولة، وبضمانات قانونية تكفل له حقه في المحاكمة العادلة الإدارية.

الاستثمار في التكوين والتأطير الإداري لفائدة المسؤولين والمديرين، من خلال تنظيم برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات التسيير الإداري وتغادي اتخاذ قرارات تسريح ناتجة عن ضعف الكفاءة أو سوء التقدير.

تشجيع البحث العلمي والدراسات الميدانية في موضوع تسريح الموظفين العموميين، وذلك عبر دعم مراكز البحوث والجامعات لإجراء دراسات معمقة توفر قاعدة بيانات دقيقة وموثوقة، وتساعد صناع القرار في تبني سياسات عمومية رشيدة، تستند إلى معطيات علمية وميدانية.

وفي ختام هذه الدراسة، التي هدفت إلى تسليط الضوء على الإطار القانوني والتنظيمي لتسريح العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية، يمكن القول إنها ساهمت، في حدود موضوعها، في إثراء النقاش العلمي والأكاديمي حول إحدى الإشكاليات الجوهرية في نظام الوظيفة العمومية، لما لهذا الموضوع من انعكاسات مباشرة على استقرار العلاقة الوظيفية وضمان استمرارية المرفق العام. وقد عالجت الدراسة مختلف جوانب التسريح، من حيث أسبابه، أنواعه، وضوابطه القانونية، مبرزة ما يشوبه من نواقص تشريعية وإجرائية قد تؤثر على ضمانات الموظف، وتفتح المجال أمام الانحراف في استعمال السلطة.

وتأسيساً على ما تم التوصل إليه، تُعد هذه المساهمة محاولة لبناء تصور قانوني متوازن، يُراعي من جهة حقوق الموظف العمومي في الأمن الوظيفي والضمانات التأديبية، ومن جهة أخرى مقتضيات المرفق العام في ما يتعلق بالكفاءة، الانضباط، والنجاعة الإدارية. كما أنها تسعى إلى الإسهام في إرساء قواعد قانونية وتنظيمية أكثر عدلاً وفعالية، من خلال الدعوة إلى مراجعة النصوص الحالية بما يضمن وضوح الإجراءات، تعزيز الرقابة، وتكريس مبدأ الشفافية في اتخاذ قرارات التسريح.

وفي هذا السياق، تبرز الحاجة الملحة إلى تعميق البحث العلمي في هذا المجال، من خلال دراسات أكثر تخصصاً وميدانية، تُعالج الظاهرة في سياقها العملي وتُقيّم آثارها القانونية والاجتماعية على كل من الموظف والإدارة، بما يُمكن من وضع أسس متينة لإصلاح نظام التسريح في الوظيفة العمومية، في إطار من الحكامة الجيدة، وسيادة القانون، وحسن التدبير الإداري.

# قائمة المصادر و المراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### المصادر:

• الأمر رقم 01-06 الممضي في 27 فبراير، 2006، يتضمن ميثاق السلم والمصالحة الوطنية،  
الجريدة الرسمية، العدد، 11 المؤرخة في 28 فبراير، 2006.

الأمر 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية  
جريد رسمية عدد 46 ، المؤرخة سنة 2006.

• بادروش جوزاف ، القاموس الموسوعي الإداري ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي  
الحقوقية ، لبنان ، 2006.

- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ، المتضمن العهد  
الدولي للحقوق المدنية والسياسية.
- قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 ، جمهورية مصر العربية - وزارة الدولة  
للتنمية الإدارية.
- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية  
والإدارية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 21 ، الصادرة بتاريخ 23 أبريل  
2008.
- المرسوم 10-84 ، المؤرخ في 14 جوان 1984 ، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية  
المتساوية لأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، جريدة رسمية عدد 03 ، لسنة 1984.
- المرسوم التنفيذي رقم 99-90 مؤرخ في 27 مارس ، 1990 يتعلق بسلطة التعيين  
والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات  
العمومية ذات الطابع الإداري ، ج ر عدد (13) ، سنة 1990.

## قائمة المصادر والمراجع

- المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ، جريدة رسمية عدد 66، الصادرة سنة 2017.
- نظام الخدمة المدني الاردني رقم 09 ، الجريد الرسمية عدد،5619. سنة 2020
- عليمة رقم 10 /ك /خ/م ع وع 11 /19 المؤرخة في 19 جانفي 2019، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظف

### المراجع:

- عبد الحميد حسني درويش ، نهاية القرار الإداري عن طريق القضاء، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1981.
- سعيد مقدم، اخلاقيات الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، سنة 1999.
- ابن منظور، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، سنة 1991.
- بوشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1991.
- الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري، قضاء التأديب، (دراسة مقارنة)، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- المهدي حسين محمود ، شرح أحكام الوظيفة العامة، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام، ليبيا، الطبعة الثانية، 2002.
- عبد المنعم خليفة عبد العزيز القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية ، مصر، 2002.
- بدر أحمد سلامة، التحقيق الإداري و المحاكمات التأديبية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 2004.
- رحماوي كمال ،تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2004.

## قائمة المصادر والمراجع

- محمد طيبة، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية و المركز القانوني المتعدد الجنسيات الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2006
- حلمي هاطر شريف يوسف ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة ، سنة 2007.
- ياقوت محمد ماجد ، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، الطبعة الثالثة، دارالجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007
- سعد الشتيوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر، سنة 2008.
- سعيد كامل ، شرح قانون العقوبات ، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى، 2008.
- محمد الصغير بعلي، النظام الإداري الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009
- عمي علاء الدين ، مدخل القانون الإداري، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، اعمال الإدارة، الجزء الثاني، دار الهدى، الجزائر، 2010.
- قاسم محمد أنس ، الوظيفة العمومية ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، سنة 2010.
- خرفي هاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012.
- عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة و نشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2012،
- ياسين بن صاري ،التشريع التأديبي في تشريع العمل، الطبعة الثانية، دارهومه للطباعة ،الجزائر، سنة 2012.
- كوسة فضيل ، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلسالدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2013.

- بوضيف عمار ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 03-06 والقوانين الخاصة والمدعمة باجتهاادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع الجزائر، 2015.

### الأطروحات:

- عوابد عمار ، مدى تأثير مبدأ الديمقراطية الإدارية على فكرة السلطة الرئاسية في الإدارة العامة الحديثة، رسالة دكتوراه دولة في القانون، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية جامعة الجزائر ، 1981، ص 382.
- مصطفى بوادي ، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2014.
- الأحسن محمد ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر ، 2010.
- زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، مذكرة دكتوراه ، تخصص قانون كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2016.
- بن عمران محمد لخضر، النظام القانوني الإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية والإدارية ، قسم العلوم القانونية والإدارية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، سنة 2007/2006.
- علي سهل يحي قاسم، فصل الموظف العام (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر ، 2005.

### المذكرات:

- الريقط لزمذ، نهاية الحيا الوظيفية العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة بسكرة ، 2015/2014 .

- عزيزة ولغيتي ، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون الإداري، كلية حقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة احمد دراية، ادرار، ص2019-2018.
- عبد الرحيم بوعناين، النظام التأديبي للموظف في الجزائر. مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015.
- سعد مانع العنزي عبد العزيز ، النظام القانوني إنتهاء خدمة الموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانونيين الرديني والكويتي ، مذكرة ماجستير في القانون العام ،كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط ،الأردن، 2012.
- بن علي عبد الحميد، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضدالموظف العام ،دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام كلية الحقوق والعلوم السياسية 2011/2010.
- حياة عمرأوي، الضمانات المقررة للموظف العام من خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إدارة عامة قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011، 2010.
- مفيدة قيقاية ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري،قسنطينة 2009 / 2008.
- تركي مراد ، الضمانات التأديبية للموظف في ظل الامر 03-06، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019-2018.
- كباسي انتصار و عزوز أمنة ، الإجراءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداءوقمع الحريات، مذكرة ماستر ،كليةالقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة 08 ماي 1945 بقالمة ، الجزائر، 2016 - 2015.

- طرشة سهام ، إنتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2019/2020.
- علية عصيد ، رقابة القاضي الإداري عن التسريح التعسفي للموظف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2018/2017.
- ليدية موصللي، والي سهام،الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص الجماعات الإقليمية،قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2016,2017.
- عبد الحق بنينال ،الوهاب وليد ،التسريح التأديبي للموظف العام والضمانات المقررة له في الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ،جامعة العقيد أكلي محند اولحاج ، البويرة ،2021/2022.

### المقالات و المجالات:

- عبد الله الغاني، القانون الإداري، علما و عملا و مقارن، المجلد3، القضايا الادارية2،ص 202.
- إبراهيم يامة ، (رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقيقة العدد 39، دجامعة ادرار، الجزائر، سنة 2016.
- مرابط خديجة ،"تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر. " المجلة القانونية، المجلد 1، العدد 8، المركز الجامعي البيض، 2017.
- غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون، جامعة أدرار،العدد التاسع عشر ،جانفي ،سنة 2018.

## قائمة المصادر والمراجع

- حسين نورة ، تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري ، المجلة العربية لادارة العدد الاول ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو الجزائر 2018.
- سحارة السعيد ، و لعموري سعيده "الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري". مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد السادس، العدد الأول،الجزائر،2019.

### المطبوعات:

- بوطبة موراد ، دروس في الوظيفة العامة ، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس ،الجزائر . 2017/2018/

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات:

الصفحة	الموضوع
	البسمة
	الشكر والعرفان
	الإهداء
أ — ز	المقدمة
01	الفصل الأول: الإطار العام لنظام تسريح الموظف العموم
02	المبحث الأول: مفهوم التسريح في الوظيفة العمومية
02	لمطلب الأول: تعريف تسريح الموظف العمومي
02	الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي لعقوبة التسريح
04	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للتسريح التأديبي
04	الفرع الثالث: التعريف القضائي للتسريح التأديبي
05	الفرع الرابع: التعريف الفقهي للتسريح التأديبي

06	المطلب الثاني: عقوبة التسريح وما يقابلها من قواعد نهاية العلاقة الوظيفية
06	الفرع الأول: التمييز بين عقوبة التسريح وعقوبة العزل
07	الفرع الثاني: التمييز بين عقوبة التسريح والاستقالة
08	الفرع الثالث: : التمييز بين عقوبة التسريح والإحالة على التقاعد
09	الفرع الرابع: التمييز بين التسريح والإحالة على الاستيداع
11	المطلب الثالث: الإجراءات المتبعة في تسريح الموظف العمومي
13	المبحث الثاني: الإطار التشريعي والتنظيمي لنظام التسريح
14	المطلب الأول: أسباب التسريح في الوظيفة العمومية
16	المطلب الثاني: الحالات القانونية للتسريح
16	الفرع الأول: تعريف التسريح الإداري
18	الفرع الثاني: أسباب التسريح الإداري
20	المطلب الثالث: السلطة المخول لها توقيع عقوبة التسريح
21	الفرع الأول: النظام الرئاسي في التأديب

24	الفرع الثاني: النظام شبه القضائي في التأديب
29	الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف العمومي المتعرض للتسريح
30	المبحث الأول: حقوق الموظف العمومي المسرح تأديبياً
30	المطلب الأول: إلتزمات المصلحة المستخدمة قبل إصدار قرار التسريح
30	الفرع الأول: الإجراءات التأديبية قبل توقيع عقوبة التسريح
37	الفرع الثاني: إجراءات المثل أمام المجلس التأديبي
41	المطلب الثاني: الإجراءات المتبعة من طرف الموظف المسرح تأديبياً
41	الفرع الأول: الإجراءات الإدارية
45	الفرع الثاني: الإجراءات القضائية
48	المبحث الثاني: الآثار القانونية لقرار التسريح
49	المطلب الأول: آثار العلاقة الوظيفية بعد التسريح
49	الفرع الأول: مدى إعادة تعيين الموظف العمومي

50	الفرع الثاني: مدى مسائلة الموظف تأديبياً
52	المطلب الثاني: الآثار المادية للتسريح
52	الفرع الأول: تحديد تاريخ انقطاع الراتب
53	الفرع الثاني: صرف بدل نقدي عن الإجازات غير المستعملة
54	الفرع الثالث: الحق في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش التقاعدي
54	المطلب الثالث: طرق انقضاء عقوبة التسريح
54	الفرع الأول: انقضاء العقوبة التأديبية بالسحب
57	الفرع الثاني: انقضاء العقوبة التأديبية بالعفو الشامل
	خاتمة
	قائمة المصادر و المراجع
	الفهرس

## ملخص الدراسة

تناولت الدراسة تحليلاً قانونياً دقيقاً لنظام تسريح الموظف العمومي في الجزائر، باعتباره أحد أكثر الإجراءات الإدارية خطورة نظراً لما يترتب عليه من إنهاء نهائي للعلاقة الوظيفية. ركزت الدراسة على توضيح الإطار المفاهيمي والتشريعي والتنظيمي للتسريح، مع تحليل أسبابه، أنواعه، وآثاره، في سياق توازن الإدارة بين تحقيق الانضباط واحترام حقوق الموظف.

أظهرت الدراسة غياب تعريف قانوني صريح للتسريح في التشريع الجزائري، ما استلزم الاعتماد على الفقه والاجتهاد القضائي لتحديد مفهومه، حيث تم اعتبار التسريح التأديبي إجراءً نهائياً يترتب عليه فقدان الموظف لصفته العمومية نتيجة خطأ مهني جسيم. وتم التمييز بين التسريح وصيغ إنهاء الخدمة الأخرى مثل العزل، الاستقالة، التقاعد، والاستياداع من حيث الأسباب والإجراءات والنتائج القانونية.

كما بينت الدراسة أن أسباب التسريح تنقسم إلى أسباب تأديبية منصوص عليها في المادة 181 من الأمر 06-03، وأسباب تنظيمية أو قانونية مثل فقدان الجنسية أو عدم الكفاءة. وأكدت الدراسة أن فعالية نظام التسريح ترتبط ارتباطاً وثيقاً باحترام الضمانات القانونية، وخاصة حق الدفاع.

وفي الجانب الإجرائي، شددت الدراسة على أن التسريح يجب أن يتم ضمن مسار قانوني دقيق يتضمن إعلام الموظف بالتهم، تمكينه من الاطلاع على ملفه، وإتاحة

الفرصة الكاملة للدفاع عن نفسه شخصياً أو عبر ممثل عنه. كما يجب أن يُبنى القرار على تحقيق جاد ومحايد، وأن يكون مسبباً بشكل واضح يسمح برقابته إدارياً وقضائياً. ويُعتبر إشراك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في اتخاذ العقوبات الجسيمة ضماناً أساسية للحد من تعسف السلطة التأديبية، حيث يلتزم القانون بأخذ رأيها وجعله ملزماً في بعض الحالات.

أوضحت الدراسة أن الموظف المسرح يملك وسائل قانونية للطعن في القرار، عبر التظلم الإداري أو اللجوء إلى القضاء الإداري لإلغاء القرار أو طلب التعويض عند ثبوت التعسف أو الخطأ في التطبيق.

من حيث الآثار، أظهرت الدراسة أن عقوبة التسريح تحمل انعكاسات قانونية ومادية بالغة، مثل الحرمان من إعادة التوظيف في القطاع العام، فقدان الراتب والامتيازات، وتأثيرات مباشرة على الوضع الاجتماعي والمهني للموظف. ومع ذلك، أتاح المشرع آليات لإنهاء أو رفع آثار العقوبة، مثل السحب الإداري أو العفو الشامل بشروط قانونية محددة. خلاصةً، أوصت الدراسة بأن حماية الموظف العمومي من التعسف الإداري لا تعني تقييد سلطة الإدارة، بل تهدف إلى تحقيق التوازن بين الانضباط الإداري وضمانات العدالة، بما يعزز مبدأ خضوع الإدارة للقانون ويقوي ثقة الموظف في النظام التأديبي.

The study dealt with a careful legal analysis of the system of dismissal of public servants in Algeria, as one of the most dangerous administrative procedures due to the consequent final termination of the employment relationship. The study focused on clarifying the conceptual, legislative and regulatory framework of layoffs, analyzing its causes, types, and effects, in the context of management's balance between achieving discipline and respecting employee rights. The study showed the absence of an explicit legal definition of dismissal in Algerian legislation, which necessitated relying on jurisprudence and jurisprudence to determine its concept, as disciplinary dismissal was considered a final procedure that results in the employee's loss of his public capacity as a result of a serious professional error. A distinction was made between dismissal and other forms of termination such as dismissal, resignation, retirement, and placement in terms of causes, procedures and legal consequences. The study also showed that the reasons for dismissal are divided into disciplinary grounds provided for in article

181 of Ordinance 06-03, and organizational or legal grounds such as loss of nationality or incompetence. The study confirmed that the effectiveness of the demobilization system is closely linked to respect for legal guarantees, in particular the right of defence. On the procedural side, the study stressed that dismissal must take place within a precise legal process that includes informing the employee of the charges, enabling him to view his file, and providing him with full opportunity to defend himself personally or through a representative. The decision must be based on a serious and impartial investigation, and be clearly reasoned and allow for administrative and judicial oversight. The involvement of the Equal Members Administrative Committee in the imposition of serious penalties is an essential guarantee to reduce the arbitrariness of the disciplinary authority, as the law is obliged to take its opinion and make it binding in some cases. The study showed that the dismissed employee has legal means to appeal the decision, through administrative grievance or resorting to the administrative

court to cancel the decision or request compensation when it is proven that arbitrariness or error in application is proven. In terms of effects, the study showed that the penalty of dismissal carries severe legal and material repercussions, such as denial of re-employment in the public sector, loss of salary and benefits, and direct effects on the social and professional status of the employee. In conclusion, the study recommended that protecting a public official from administrative arbitrariness does not mean restricting the authority of the administration, but rather aims to achieve a balance between administrative discipline and guarantees of justice, in a way that enhances the principle of administrative subordination to the law and strengthens the employee's confidence in the disciplinary system.