

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة



معهد الحقوق  
قسم القانون العام  
تخصص قانون إداري

## مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

ل-م-د تحت عنوان:

دور القاضي الإداري في منازعات العزل والتسريح  
للموظف العام

تحت إشراف:

د. بوزيان نعيمة

إعداد الطلبة:

- سحنون الحاج محمود
- غزال ياسين

### لجنة المناقشة:

| الصفة      | الرتبة العلمية      | إسم و لقب الأستاذ  |
|------------|---------------------|--------------------|
| رئيسا      | أستاذ محاضر قسم أ   | د. مولاي محمد لمين |
| مشرفا مقرر | أستاذة محاضرة قسم ب | د. بوزيان نعيمة    |
| مناقشا     | أستاذ محاضر قسم أ   | د. مولاي بلقاسم    |

السنة الجامعية: 2024 / 2025 م 1446 / 1447 هـ

الله أكبر

## الإهداء

إلى كل من زرع في حب العلم والمعرفة،  
إلى من علموني أن الطريق إلى النجاح ليس سهلاً، لكنه ممتع وملهم،  
إلى الذين أضاءوا لي الدروب في كل مرحلة من مراحل هذا البحث،  
إلى من كانوا وما زالوا مصدر إلهام لي في كل خطوة.

### إلى والديّ العزيزين،

اللذين قدما لي كل الدعم والتشجيع بلا حدود، وجعلاني أؤمن بقدرتي على تحقيق أي هدف  
أسعى إليه.

إلى كل الزملاء والأصحاب الذين كانوا إلى جانبي في هذه الرحلة الطويلة،  
الذين شاركوني لحظات السعادة والتحدي، وقدموا لي الدعم بالكلمة الطيبة والابتسامة المشرقة  
إلى تلك العزيمة التي لا تعرف الاستسلام، أهدي هذه المذكرة بفرح وفخر  
إلى إخوتي وأختي من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب.  
إلى كل الأساتذة والمعلمين الذين تعلمت على أيديهم،  
أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل من آمن بي، وكل من ساعدني أو قدم لي نصيحة أو  
توجيهًا،

إلى كل من جعلوا من هذا البحث إنجازًا يستحق الفخر.

سحنون الحاج محمود

## الإهداء

إنتهت الرحلة، لم تكن سهلة وليس من المفترض أن تكون كذلك، ومهما طالت فستمضي  
بجلوها ومرها، وها أنا الآن وبعون الله تعالى أتمم هذا العمل.

بكل حب أهدي ثمرة نجاحي وتخرجي.

إلى جدتي الغالية، التي كنت أحلم أن تشهد فرحتي في هذا اليوم، تبارك لي بفرحتها و  
دعواتها، رحلت بجسدك، لكن حبك ودعواتك مازالت ترافقني، رحمك الله وأسكنك فسيح  
جناته.

إلى من كلل العرق جبينه، ومن رباني وكافح من أجلي، إلى المصباح الذي أنار دربي، ولمن أحمل  
اسمه بكل إفتخار، أرجو من الله أن يمد عمرك لترى ثمارا قد حان قطفها بعد طول انتظار  
وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد.

## والدي العزيز.

إلى من حملتني في بطنها خلقًا من بعد خلق، إلى بسملة الحياة وسر الوجود، إلى بئر أسراري  
ومستودع أحزاني، وإلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي، والإنسانة العظيمة  
التي لطالما تمت أن تقر عينها في يوم كهذا، اللهم إحفظها وارزقها العفو والعافية. أمي الحبيبة.  
إلى من شددت عضدي بهم فكانوا ينباع أرتوي منها إلى خيرة أيامي وصفوتها.

إلى قرّة عيني. إخوتي.

ياسين غزال

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبفضله تنزل الخيرات والبركات والصلاة والسلام على النبي الإمام الشهيد وعلى آله وصحبه في كل لحظة وحين، الحمد لله الذي أنعم وسهل وأرشد ووفق لإنجاز هذا العمل المتواضع.

وبعد، نتقدم بجزيل الشكر ووافر الامتنان والعرفان و فائق الاحترام والتقدير للأستاذة المشرفة الدكتورة الفاضلة **بوزيان نعيمة**، التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها القيمة، كما نتقدم أيضا بخالص الشكر إلى كافة أساتذة وموظفي معهد الحقوق والعلوم السياسية بالمركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة، والشكر موصول إلى اللجنة المشرفة على المناقشة وإلى كل من ساهم في مساعدتنا لإنجاز هذه المذكرة.

# مقدمة

تمارس الدولة كشخصية اعتبارية نشاطها المرفقي عبر أجهزتها المختلفة من خلال موظفيها وباستخدام أدوات قانونية خاصة بنشاطها المرتبط بالمصلحة العامة، ويطبق هذا النظام على أفرادها القائمين على وظيفتها الإدارية ويطلق عليه نظام الوظيفة العامة، ويتميز هذا النظام بخصائص مرتبطة بطبيعة النشاط الإداري، الذي يعتبر الموظف العام المحرك الأساس له، ومحور العلاقة بين المرفق العام الذي يمثله والمصلحة العامة الذي يسعى لتحقيقها، لذا توالت القوانين المنظمة للعلاقة بين الإدارة المستخدمة والموظف العمومي، والتي أولتها الأهمية القصوى خاصة من جانب استقرار الحياة المهنية للموظف.

يتطلب استقرار النظام القانوني للموظف العام وتطور الحياة المهنية له، حماية مصالحه من حقوق وواجبات، ويتمتع بجملة من الحصانات والامتيازات المتعلقة بوظيفته، وبالتالي تحقيق للضمانات المقررة قانوناً للموظف وفقاً لأحكام القوانين التي تنص على ذلك بما فيها القانون الأساسي للوظيفة العمومية 103/06<sup>1</sup> وقانون الإجراءات المدنية والإدارية 209/08<sup>2</sup>.

ويبدئ المسار المهني للموظف بتعيينه في منصب دائم، حيث يتمتع بكامل حقوقه كما يلتزم بمجموعة من الواجبات تتحتم عليه القيام بها واحترامها وأداء العمل على الوجه المطلوب، كونه يخضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العامة لأن بعد صدور قرار التعيين من الإدارة يتحدد مركزه القانوني مباشرة.

أثناء تأديته لمهامه الوظيفية قد يرتكب الموظف العام أخطاء موجبة لتوقيع عقوبات تأديبية في حقه، والتي تهدف إلى حماية سير المرافق العامة، حيث تنص المادة 160 من الأمر رقم 03/06: "يشكل كل تغل عن الواجبات المهنية

<sup>1</sup> الأمر رقم 03/06: المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في

16/07/2006، والمتمم بالقانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022.

<sup>2</sup> القانون رقم 09/08: المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، عدد 21، سنة 2008. المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022.

أو مساس بالانضباط أو كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية."

لذلك وضع المشرع ضوابط لاستعمال سلطة العقاب كي لا تتعسف الإدارة في استعمال هذا الحق، نظرا لخطورته على الحياة المهنية للموظف العام، فالتأديب وسيلة حاسمة ونهائية تؤدي في بعض الأحيان إلى قطع العلاقة الوظيفية والقانونية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة، لذلك فإن هذه الأخيرة ملزمة بتوقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها، ومجبرة على احترام نظام قانوني معين، وإلا تعرض قرارها التأديبي إلى الإبطال والإلغاء. وعليه فقرار العزل أو التسريح أمر حتمي في كل نظام إداري فهو وسيلة للإدارة من أجل إصلاح وتقويم السلوك الإداري للموظف و من جانب آخر المحافظة على ديمومة و حسن سير المرفق العام، وإذا كان من المسلم به أن الإدارة تعمل أساساً من أجل المصلحة العامة.

إن الجزاء التأديبي هو وسيلة الجهة الإدارية لأداء رسالة التأديب، فإن احتمال جنوحها أمر وارد، فلهذا السبب لا بد من ضمانات في إطار المساءلة التأديبية، نظراً لما تحظى به من أهمية قصوى بالنسبة لتحديد مصير الموظف، و من هنا لم يكن التأديب الوظيفي بلا معالم ولم ينشأ عبثاً بلا هدف، إنما له معالم قانونية تحدد أهدافه وتستوجبها، لذا كان على القاضي الإداري إعادة التوازن بين الطرفين وفق ما يعرض عليه من وقائع، ولتفعيل هذه الضمانات أناط المشرع الجزائري للقاضي الإداري مهمة رقابة العقوبات التأديبية إذا ما أفرغت في شكل قرار عزل أو تسريح، وذلك بمنح الموظف الحق في إبداء دفعه أمام القاضي الإداري، بهدف إلغاء القرار التأديبي غير المشروع دون المساس بحقه في طلب التعويض عما أصابه من ضرر.

إذا فدراسة هذا الموضوع تهتم بتسليط الضوء على دور القاضي الإداري في منازعات عزل الموظف أو تسريحه أولاً من جهة الرقابة على مشروعية القرارات وثانياً من جهة ضمان الإلغاء للقرار غير المشروع وتعويض الموظف نتيجة ما أصابه من ضرر، وهي من بين الضمانات الجوهرية التي أقرها المشرع الجزائري لحماية الموظف العام، والتأكد

من سلامة تطبيق القانون، ومنه جاءت هذه الدراسة تحت عنوان " دور القاضي الإداري في منازعات العزل والتسريح للموظف العام " .

ونظرا لتعدد العناصر المحيطة بالموضوع سنحاول الانطلاق في هذا البحث بوضع إشكالية تحدد لنا وجهة البحث وبالتالي :

ما هو الدور الذي يضطلع به القاضي الإداري في الفصل في منازعات عزل وتسريح الموظف العام ؟

وينبثق عن الإشكالية المطروحة في هذا البحث تساؤلان محوريان، يمكن عرضهما كما يلي:

- ما مدى حدود تدخل القاضي الإداري في مراقبة مدى مشروعية قرارات العزل والتسريح الصادرة في حق الموظف العام؟

- ما هي الآليات والضمانات التي يكرّسها القاضي الإداري لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة في قرارات العزل والتسريح؟

تهدف هذه الدراسة المتواضعة إلى تسليط الضوء على دور القاضي الإداري في الفصل في منازعات العزل والتسريح التي تمس الموظف العام في ظل التشريع الجزائري، سواء كانت هذه القرارات نتيجة لأخطاء تأديبية تختلف من حيث الجسامة، أو بناءً على إرادة الموظف ذاته.

وتسعى الدراسة إلى توضيح أهمية تدخل القاضي الإداري كضامن لاحترام المشروعية، وكمراقب على مدى التزام الإدارة بالإجراءات القانونية عند اتخاذ قرارات تمس المسار المهني للموظف العام. ويُعد هذا الموضوع من القضايا الجوهرية في الحياة المهنية، لما له من أثر مباشر على استقرار الوظيفة العامة وحماية حقوق الموظفين.

كما تهدف الدراسة إلى تمكين كل من الطالب والموظف من فهم الإطار القانوني الذي يحكم منازعات الوظيفة العامة، لاسيما ما يتعلق بالعقوبات التأديبية المتمثلة في العزل أو التسريح. وتُبرز كذلك أهمية الدور القضائي في الحد من تعسف الإدارة، من خلال فرض رقابة فعالة على مدى احترامها للضمانات المقررة قانوناً لصالح الموظف. وفي هذا السياق، تُسهم الدراسة في توعية الموظفين بالإجراءات التأديبية التي قد تُتخذ ضدهم، وتوضح متطلبات المشروعية التي ينبغي توافرها في قرارات الإدارة، كما تؤكد على التزام الإدارة باتباع الأطر القانونية عند تسريح أو عزل الموظف العام، بما يعزز مبدأ الشرعية ويضمن حماية حقوق الأفراد داخل المنظومة الإدارية.

لعل أهمية الموضوع تكمن في إبراز رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي المتمثل في العزل والتسريح في جانبه القانوني والتطبيقي، ومدى فعاليتها في ضمان مشروعية القرار من ناحية، ومبدأ تحقيق التوازن بين الإدارة والموظف العام الخاضع للتأديب من ناحية أخرى.

- تبرز أهمية الموضوع كون دراسته تشمل الجوانب القانونية والفقهية، التي تستوقفنا على حقيقة الإتجاه القضائي في مسألة الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة العمومية في حق الموظف العام الذي صدر في حقه قرار العزل أو التسريح.

- فالقاضي الإداري هو وسيلة وضمانة في نفس الوقت، تكفل الحماية والأمن للموظف العام خصوصاً في عصرنا الحالي وما يشهده من تزايد في عدد الموظفين وتطور في الحياة المهنية لهم.

- توضيح كافة جوانب الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة المصدرة للقرار التأديبي والمتضمن العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف العام، وذلك إما عن طريق إلغاء قرار العزل أو التسريح، أو التعويض عن الضرر الذي لحق به، تبعاً للقواعد العامة المنظمة لإجراءات الطعن القضائي في القرارات التأديبية سواء بالإلغاء أو التعويض.

خلال معالجة الموضوع واجهتنا بعض الصعوبات تمثلت في ضيق الوقت وقلة المراجع رغم ذلك عملنا قدر المستطاع ما بوسعنا حتى نعطي الموضوع قيمته الحقيقية دون تقصير أو إهمال.

فرضت علينا طبيعة الموضوع إتباع المنهج الوصفي التحليلي، مبتغين في ذلك الشمولية في طرح وتبسيط المعلومة لبلوغ الغاية الأساسية وتحصيل النتيجة المبتغاة:

- المنهج الوصفي: من خلال عرض وتحليل المفاهيم والتعريفات الفقهية المتعلقة بدور القاضي الإداري في منازعات العزل والتسريح، بهدف بناء إطار نظري واضح يساعد على فهم الموضوع وتحصيل النتيجة المبتغاة
- المنهج التحليلي: من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة، بالإضافة إلى التوقف عند بعض الاجتهادات القضائية التي تعكس البعد العملي والتطبيقي لدور القضاء الإداري في هذا المجال، مما يسمح بإبراز كيفية تعامل القضاء مع هذه المنازعات ومدى احترامه لضمانات الموظف العام.

سعيًا للإجابة على الإشكالية المطروحة، قمنا بتقسيم الدراسة إلى مقدمة يليها فصلان، بحيث يتضمن كل فصل منهما مبحثين، ويُعالج كل مبحث مطلبين اثنين، على أن تنتهي الدراسة بخاتمة تشمل أهم النتائج والتوصيات، وذلك وفق الهيكلية التالية:

جاء الفصل الأول تحت عنوان الإطار المفاهيمي والنظري لمنازعات العزل والتسريح في الوظيفة العامة والذي تمت فيه دراسة ماهية العزل والتسريح في المبحث الأول، كما تطرقنا إلى إجراءات عزل وتسريح الموظف العام في المبحث الثاني.

وجاء الفصل الثاني تحت عنوان رقابة القاضي الإداري و الآليات القاضائية المكفولة لحماية للموظف العام المنازع في قرار العزل والتسريح، وتمت فيه دراسة أوجه رقابة القاضي الإداري لقرار العزل والتسريح للموظف العام في

المبحث الأول ثم دعوى الإلغاء لحماية الموظف العام من تجاوز قرار العزل والتسريح ثم تطرقنا إلى دعوى التعويض  
لجبر الضرر الناتج عن قرار عزل وتسريح الموظف العام في المبحث الثاني.

## الفصل الأول:

الإطار النظري لمنازعات العزل والتسريح في

الوظيفة العامة

## الفصل الأول: الإطار النظري لمنازعات العزل والتسريح في الوظيفة العامة

باعتبار الموظف العام عنصر أساسي لضمان السير الحسن للمرافق العامة بانتظام منحه المشرع مجموعة من الحقوق وألزمه بمجموعة من الواجبات، حيث عملت بعض التشريعات الوظيفية على وضع بعض الشروط العمومية على من يرشح لمنصب في الوظيفة العمومية من بينها أن يكون قادرا على تحمل اعبائها ومسؤولياتها تحقيقا تحقيقا للمنفعة العامة وفي حال إخلاله يتأثر المرفق العام ويتوقف عن تقديم الخدمة ويسبب في انحلال الرابطة الوظيفية التي هي في الاصل العام ليست رابطة أبدية إنما تنتهي بعد مرور فترة من تقديم الموظف للخدمة سواء بإرادته أو بغير إرادته ولأسباب عديدة حددتها تشريعات الوظيفة العمومية، حيث نجد أن العزل والتسريح سبب من اسباب إنهاء العلاقة الوظيفية التي بين الموظف والإدارة عن طريق السلطة المختصة،<sup>1</sup> لذلك من الضروري بمكان التطرق للإطار المفاهيمي لعقوبي العزل والتسريح (المبحث الأول)، وكذا إجراءات عزل وتسريح الموظف العام (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: مفهوم العزل والتسريح في إطار الوظيفة العامة

إن الهدف من الإجراءات العقابية التي أقرها المشرع من خلال النصوص القانونية والتي تفرضها الإدارة المستخدمة على الموظف العمومي خلال مساره المهني، تهدف إلى ضبط سلوكه في أداء واجباته الوظيفية وتوجيهه للقيام بمهامه على أكمل وجه وكذلك بهدف ضمان المصلحة العامة التي تصبو الإدارة لتحقيقها بحيث قد تصل هاته الإجراءات إلى درجة وضع حد لحياته الوظيفية عن طريق عزله أو تسريحه.

ولالإحاطة بهاتين العقوبتين كإجراء تأديبي عملي يتحدد بموجبهما إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام، ينبغي

التفريق بينهما كمصطلحين من خلال توضيح مفهوم كل منهما.

<sup>1</sup> بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد، 01 جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، سنة 2020، ص 128.

## المطلب الأول: مفهوم عزل الموظف العام

يعد العزل من أخطر إجراءات إنهاء الخدمة جسامة من حيث الأثار المادية والمعنوية التي يرتبها تجاه الموظف العمومي والتي قد تؤدي إلى عدم صلاحيته لتولي وظيفة عمومية من جديد، فالعزل إجراء يختلف عن بقية صور إنهاء الخدمة والإجراءات التحفظية التي تتخذها الإدارة باعتباره وسيلة في يد السلطة المستخدمة تشرف على تقديره مع مراعاة المصلحة العامة ومصلحة الموظف على حد سواء عند مباشرة تطبيقه، ولأن الإستعمالات القانونية المختلفة لمصطلح العزل وكذلك تعدد المصطلحات المستعملة لتحديد مفهوم إنهاء خدمة الموظف العمومي وتشابهها وعدم التمييز بينها حال كل ذلك دون الإستقرار على لفظ معين دال عليه، بحيث لم يحظ بتعريف في مختلف النصوص القانونية والأحكام القضائية التي صدرت في مجال قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، هذا قبل صدور كل من الأمر رقم 03-06<sup>1</sup>.

## الفرع الأول: تعريف عزل الموظف العام

لم يستقر القانون الجزائري بصفة خاصة على تحديد مصطلح يتضمن قرار العزل باعتباره من أخطر الإجراءات الإدارية التي تصيب الموظف مما يؤدي إلى تنحيته وإنهاء خدمته الوظيفية حيث نجد أن كلمة العزل تفيد الإبعاد والإخلال، وقد تم استعماله في القانون الفرنسي الذي عبر عنه بكلمة "révocation d'un fonctionnaire"<sup>2</sup>. إنطلاقاً من المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي ينص على "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف يتواجد في حالة الخدمة الفعلية يتغيب خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل دون تقديم أي مبرر مقبول حيث أنه يعتبر مبرر مقبول كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة الموظف تكون مثبتة قانوناً وتكونها كوارث طبيعية، والعجز البدني الناتج عن المرض، أو المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف الإلتحاق بمنصب عمله".

<sup>1</sup> الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو، 2006، ج ر، العدد، 46 الصادر في 16 جويلية 2006.

<sup>2</sup> زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2016، ص18.

ف نجد مدلول كلمة عزل الموظف في اللغة " نجاه و أبعد" أي عزل الشيء عزلا وعزله فاعتزل وانعزل وتعزل نجاه جانبا فتنحى<sup>1</sup>.

أما إصطلاحا يعني قطع صلة الموظف بالوظيفة سواء كان ذلك بصفة إرادية أو غير إرادية، من منطلق هذا التعريف اللغوي نستنتج أن كلمة العزل لها عدة معاني من بينها التنحي والإبعاد أي قطع الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة.

### الفرع الثاني: تعريف عزل الموظف فقها

تعددت آراء الفقهاء حول تعريف العزل بذلك نجد أن:

الأستاذ عطاء الله أبو حميدة عرفه بأنه: إجراء إداري يتخذ بمبادرة الإدارة بإبعاد عامل ما إبعادا نهائيا لا يسبب الإخلال بالإلتزام الوظيفي وإنما لضعف في كفاءته المهنية أو الصحية أو لعدم إخلاصه أو لعجزها الإقتصادي وذلك مع عدم توافر شروط إحالته إلى التقاعد<sup>2</sup>.

كما عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه: سلطة مقررة للسلطة الإدارية المختصة لممارستها عندما تقدر وتقتنع بذلك، دون أن يكون العامل المفصول قد ارتكب مخالفات تأديبية<sup>3</sup>.

أيضا نجد أن الأستاذ بوطبة مراد عرفه على أنه: فصل الموظف نهائيا وبشكل دائم من الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصبه لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، الجزء العاشر (10) الطبعة السادسة، دار صادر بيروت، لبنان، 2008، ص 139.

<sup>2</sup> عطاء الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1989، ص 16.

<sup>3</sup> عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دارهومة، الجزائر، ص 368.

<sup>4</sup> بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دارهومة، الجزائر، 2018، ص 640.

أما بالنسبة للأستاذ هاشي خرفي فيرى أن العزل: جزاء تأديبي قد يتخذ صورتين تختلفان في ظروف تحققهما والآثار المترتبة عن كل واحد منهما، على أن هذه الصور تتمثل في مايلي:

الصورة الأولى: منصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03/06 فهي عقوبة من الدرجة الرابعة قد تسلط على مرتكب أحد الأخطاء المهنية الواردة على وجه الخصوص في المادة 181 من نفس الأمر.

الصورة الثانية: التي قد يتخذها العزل فهي نتيجة تغيب الموظف لمدة 15 متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار، ولا تلتزم في هذه الحالة بإحترام أي إجراء تأديبي قبل إتخاذ قرارها<sup>2</sup>.

انطلاقاً من هذه التعريفات نجد الكثير من الإختلافات آراء الكتاب والباحثين في مجال الوظيفة العامة حول طبيعة إجراء العزل، حيث ذهب البعض إلى القول بأن العزل ليس عقوبة تأديبية وإنما مجرد إجراء إداري، في حين يرى البعض الآخر أن العزل هو عبارة عن عقوبة تأديبية، ويرجع سبب هذا الإختلاف إلى عدم إدراج المشرع للعزل ضمن درجات العقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من الامر رقم 03/06 سابق الذكر<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: تعريف عزل الموظف تشريعياً

لقد تمت معالجة مصطلح العزل في أول تشريع يصدر لتنظيم الوظيفة العمومية في الأمر 133/66 حيث استعمل العزل كعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية فجاء في المادة 1/55 على أنه: "العقوبات التأديبية هي: الإنذار، التوبيخ، عقوبات من الدرجة الثانية: الشطب من قائمة الترقية، التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات، النقل التلقائي، التنزيل في الرتبة، الإحالة على التقاعد تلقائياً، العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش، العزل مع إلغاء الحقوق في

1 هاشي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 222.

2 هاشي خرفي، مرجع سابق، ص 223.

3 بدري مباركة، مرجع سابق، ص 131.

المعاش"<sup>1</sup>. حيث كانت السلطة التأديبية تتخذ هاتين العقوبتين بعد أخذ الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، كما كان بالإمكان أن يترتب عنهما المنع من التوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية ضمن الشروط المحددة بمرسوم.

كما تناول المشرع الجزائري العزل أيضا في المرسوم 59/85 في نص المادة 136 منه على أنه: "كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 أعلاه، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب، رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"<sup>2</sup>. فقد نجده قد ربط إجراء العزل فقط بمخالفة إهمال المنصب. أما بالنسبة للعزل عبارة عن "عقوبة تأديبية إستيعادية" تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف المعاقب بالإدارة المستخدمة، بالتالي يفقد صفة الموظف التي اكتسبها منذ ترسيمه في رتبة الوظيفة العمومية.

فحين أكد الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على سلطة الجهة الإدارية المختصة في اتخاذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب في نص المادة 184 على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون تقديم مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداره وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"، فنجد من خلاله المشرع منع الموظف الذي تعرض لعقوبة التسريح أو العزل في الوظيفة العمومية التوظيف من جديد وذلك بسبب جسامه الخطأ المرتكب، وهذا ما يؤكد بأن إجراء العزل يعد من أخطر العقوبات التأديبية بسبب الآثار الضارة المترتبة عنه، والمتمثلة في إنهاء المسار المهني للموظف وحرمانه من حق التوظيف مستقبلا<sup>3</sup>. حيث نص في المادة 185 من الأمر 03/06 السابق الذكر على "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

1 رقم الأمر 133/66 المؤرخ في 02 يوليو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، سنة 1966، والمعدل بالأمر رقم 03/06: المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16/07/2006.

2 المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1958، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للأعمال والمؤسسات الإدارية العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، سنة 1985.

3 بدري مباركة، مرجع سابق، ص 134.

أما المرسوم التنفيذي رقم 321/17 فقد عرفه في مادته الثالثة على أنه: "إجراء إداري يتخذ في شكل قرار إداري معلل من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين دون غيرها بعد الإعدار حيث أن ينبغي أن يتخذ قرار العزل بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة صاحبة التعيين وحدها ويكون معللا أو مبينا. كما أنه لا يمكن إتخاذ مثل هذه القرارات في حالات القوة القاهرة الثلاث المثبتة قانونا ومرتبطة بالكوارث الطبيعية، الزلازل، الفيضانات العجز البدني الناتج عن مرض وحادث خطير والمتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالتحاق بمنصب عمله"<sup>1</sup>.

نستنتج منه أن المشرع الجزائري قد حرم الموظف الذي يتعرض لإجراء العزل من التمتع بالضمانات التأديبية، هذه التي لا يمكن الحديث عنها إلا عندما يتعلق الأمر بإجراء تأديبي. إذن يعتبر إجراء العزل عقوبة تأديبية، لذلك كان من الضروري النص صراحة على ذلك باستخدام عبارة "عقوبة تأديبية" عند الحديث عن العزل وعدم الإكتفاء بإستعمال "إجراء إداري" التي تشمل الإجراءات التأديبي أيضا بهدف رفع اللبس والغموض بهذا الخصوص<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: مفهوم تسريح الموظف العام

تتعدد الفرضيات التي تنهي الرابطة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة المستخدمة في إطار النظام القانوني للوظيفة العمومية، من ثم قد تتجه الإدارة إلى تسريحه بناء على الخطأ التأديبي المرتكب من طرفه وهو ما يعرف بالتسريح التأديبي، وقد تبادر الإدارة إلى تسريح الموظف بالطريق غير التأديبي بناء على حالات استثنائية مختلفة كإلغاء الوظيفة، أو عدم الكفاءة المهنية، أو عدم اللياقة الصحية، أو فقدان الجنسية، أو بسبب حكم جزائي، بحيث تعتبر صور التسريح غير التأديبي من الخدمة ترجمة للشروط القانونية المتطلبة للدخول للوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

### الفرع الأول: تعريف تسريح الموظف العام

يتعتبر التسريح الإداري القرار الصادر بإنهاء الخدمة لإلغاء الوظيفة أو إلغاء العمل المتصل بهذه الوظيفة، أو هو إجراء إداري ينهي خدمة الموظف لأسباب غير تأديبية الأمر الذي يؤدي إلى حرمانه من التقاعد، ان هذا الإجراء

1 أنظر المادة 03، المرسوم التنفيذي 321/17، مصدر سابق.

2 بدري مباركة، مرجع سابق، 134.

3 زياد عادل، مرجع سابق، ص 13.

الإداري يتضمن كمبدأ عام سببين وهما التسريح لإلغاء الوظيفة والتسريح لعدم الكفاءة المهنية. ويعتبر التسريح قطع علاقة الموظف بالوظيفة العامة بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان دوام حسن سير الوظيفة العامة بانتظام واطراد دون أن يكون الموظف قد ارتكب خطأ تأديبيا تستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليه وبالتالي فإن التسريح الإداري للموظفين العموميين يترتب لمن يثبتون عدم إمكانية صلاحيتهم للوظيفة العامة لسبب أو لأخروهي سلطة مقررة للإدارة المختصة تمارسها عندما تقدر وتقتنع بذلك<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: تعريف تسريح الموظف فقهاً

في الفقه الجزائري هناك من عرف عقوبة التسريح بأنها "إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة اذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية، أو خاصة، أو إختلاس أموال متعلقة الخدمة".

وقد دأب الفقه المصري على استعمال مصطلح الفصل للدلالة على إنهاء الرابطة الوظيفية سواء كان هذا الإنهاء ناتجا عن إتخاذ الإجراءات التأديبية أو غيره من صور إنهاء الوظيفة.

وعرف الفصل بأنه " قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المعاقب وجهة عمله وزوال رابطة الوظيفة".

وعرف التسريح في الفقه الفرنسي بأنه " إجراء إداري ينهي وظيفة الموظف العمومي لأسباب غير تأديبية دون الحصول على التقاعد".

وبخصوص القضاء الإداري الجزائري فإنه يلجأ غالبا إلى إستعمال لفظ التسريح للتعبير عن حالة إنهاء العلاقة الوظيفية بالطريق التأديبي ولاشك أن هذا الموقف يتفق مع ما جاء في قانون الوظيفة العامة رقم 03/06 فقد ذهب القضاء الإداري الجزائري في إحدى قراراته بأنه:

<sup>1</sup> مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد الأول، العدد الثامن، المركز الجامعي نور البشير البيض، ديسمبر 2017، ص 256.

" ينبغي على الإدارة وهي ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح بحقه في الطعن وأجال رفع الطعن"، وجاء في قرار آخر أن "عقوبة التسريح بسبب الإزدواجية الوظيفية ألغيت من طرف لجنة الطعون"<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: تعريف التسريح تشريعيا

يأتي مصطلح التسريح بمعاني الإبعاد والإخلال وقد استقر في القانون الجزائري بعد ان تم نقله عن التشريع الفرنسي والمعبر عنه بمصطلح "التسريح" "licenciement" لإنهاء الرابطة الوظيفية من قبل الهيئة المستخدمة، هذا ويلاحظ التشابه الكبير للأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في فرنسا، حيث أن جل نصوص هذه المواد يستعمل مصطلح التسريح للدلالة على معنى التسريح غير التأديبي.

نلاحظ أنّ المشرع الجزائري قد اكتفى بذكر إجراء التسريح التأديبي في المواد القانونية دون أن يعطي تعريفا صريحا ودقيقا له ، إذ صنّفه ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة وأعتبره أخطر وأشد عقوبة تأديبية نظرا لجسامة الخطأ المرتكب ، حيث نص على أهم الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى توقيعه .

فقد نصت المادة 163 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه : " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات : ...الدرجة الرابعة : ... - التسريح".

كما تناول المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 و المحدد للأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، عقوبة التسريح التي يتعرض لها المتريص و ذلك في المادة 27 منه التي نصت على أنه : " يخضع المتريص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها. غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية :...الدرجة الرابعة : - التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض "

<sup>1</sup> مرجع سابق ص 251، 252.

من هنا يتبين أن المشرع الجزائري جعل عقوبة التسريح عقوبة تأديبية للموظف العام يترتب عليها إنهاء علاقته بالوظيفة العامة في حين إعتبر العزل إجراء إداري لإنهاء العلاقة الوظيفية ولم يرد بصددهما أي تعريف تشريعي<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: إجراءات عزل وتسريح الموظف العام

بالرغم من أن المشرع منح الإدارة سلطة اتخاذ مثل هذه القرارات حفاظاً على حسن سير المرافق العامة وضمن فعاليتها، إلا أنّ هذه السلطة ليست مطلقة، بل تُمارس وفق ضوابط محددة وإجراءات دقيقة تكفل احترام مبدأ المشروعية وتضمن حق الموظف في الدفاع عن نفسه. وعليه، فإن دراسة هذه الإجراءات تقتضي التمييز بين: إجراءات العزل التي غالباً ما تُتخذ كعقوبة تأديبية في مواجهة الموظف عند ارتكابه مخالفات جسيمة (المطلب الأول)، وإجراءات التسريح التي قد تترتب عن أسباب تنظيمية أو اقتصادية أو صحية تمس حاجة المرفق أو قدرة الموظف على الاستمرار في أداء مهامه (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: إجراءات عزل الموظف العام

يعد العزل في الوظيفة عقوبة تأديبية لم ترد ضمن التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد الموظف أو العون المتريص بسبب ارتكابه لمخالفة إهمال المنصب و المتمثلة في التغيب لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية دون مبرر مقبول.

وبسبب خطورة هذه العقوبة لا يمكن توقيعها ضد الموظف أو العون المتريص إلا بعد احترام مجموعة من الإجراءات أهمها إجراء الإعداز، وهذا ما سوف نعالجه في هذا المطلب من خلال الفرعين الآتيين:

#### الفرع الأول: الإجراءات السابقة على توقيع عقوبة العزل

لا يمكن للإدارة اتخاذ إجراء العزل بمجرد توافر شروط وضعية إهمال المنصب، بل ألزمها المشرع الجزائري بتوجيه إعداز قانوني للموظف أو العون المتريص المتغيب عن العمل، بهدف منحه فرصة تبرير غيابه، فإن فعل و اقتنعت

<sup>1</sup>مرجع سابق ص251،250.

السلطة التي لها صلاحيات التعيين بذلك فلا تعاقبه بهذه العقوبة، وإن لم يفعل أولم تقتنع السلطة المخولة بذلك بما لها من سلطة تقديرية، فإنها تصدر قراراً بعزله<sup>1</sup>.

حيث نصت المادة 184 من الأمر رقم 03-06 على أنه: " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار..."، كما نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 على أنه: " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار... " .

كما نصت أيضا المادة 29 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 322-17 على أنه :

" إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول تباشر السلطة المخولة بصلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعذاره مرتين."<sup>2</sup>

ولقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 321-17 سالف الذكر الإجراءات السابقة على توقيع عقوبة العزل، حيث أُلزم الإدارة أولاً بمعاينة غياب الموظف أو المتربص بموجب المادة 04 من نفس المرسوم التي تنص على ما يلي: " يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري " .

وعندما تعان الإدارة غياب الموظف أو المتربص توجه له اعذارين، حيث تنص المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه :

" عندما تعان الإدارة غياب الموظف خلال يومي عمل متتاليين، توجه له إعذارا الى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، للالتحاق بمنصب عمله فوراً. إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الاعذار الأول، أو لم يقدم مبرراً لغيابه، توجه له الإدارة إعذاراً ثانياً " .

<sup>1</sup> السعيد سحارة ، سعيدة لعموري ، المرجع السابق ، ص. 36.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 321-17 المؤرخ في 02 نوفمبر، 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 66 الصادر في 12 نوفمبر 2017.

يتم تبليغ هذا الإعذار إلى الموظف أو المتربص المعني شخصيا بواسطة البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية أخرى منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، كما يجب أن تشير هذه الرسالة التي تتضمن الإعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني و المتمثلة في عزله و شطبه دون أي ضمانات تأديبية في حالة ما إذا لم يلتحق بمنصب عمله<sup>1</sup>.

كما أنه يعتبر الإعذار قانونيا في الحالات التالية :

- 1- إذا رفض الموظف المعني أو المتربص بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعذار.
  - 2- إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار.
  - 3- عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف أو المتربص المعني عن مسكنه.
- وتعتبر الملاحظة المدونة من طرف مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة بمثابة تبليغ، وذلك في الحالات المشار إليها سابقا<sup>2</sup>.
- أما في حالة عدم استلام الإعذار من طرف المعني ويعاد الظرف إلى الإدارة وهو يحمل ملاحظة مثل " لا يقيم في العنوان المذكور " أو " عنوان غير معروف "، ففي هذه الحالة تعتبر هذه الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل لإثبات التبليغ، وهذا ما نصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر.
- في حالة إهمال الموظف أو العون المتربص لمنصبه تقوم الإدارة بإجراءات تسبق توقيع عقوبة العزل عليه، وفي حالة عدم الاستجابة وتقديم مبرر مقبول توقع عليه هذه العقوبة، وهذا ما سوف نعالجه في الفرع الموالي.

<sup>1</sup> أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر

<sup>2</sup> أنظر المادة 07 من نفس المرسوم التنفيذي .

## الفرع الثاني: إجراء توقيع عقوبة العزل

تلتزم الإدارة بمعاينة غياب الموظف أو العون المتربص وتوجيه له اعدارين، وإلا يكون باطل و عديم الأثر كل قرار عزل يتم بصفة مخالفة لأحكامه، إذ تقوم بالخصم من راتبه في حالة التحاقه بمنصب عمله و استئناف عمله و تقديم مبرر مقبول لغيابه<sup>1</sup>، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على

ما يلي : " إذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الاعذارين و استأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصما من راتبه بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها ".  
و تقوم بالخصم من راتبه و توقيع عليه عقوبة تأديبية في حالة التحاقه بمنصب عمله دون تقديم مبرر مقبول لغيابه، حيث تنص الفقرة الثانية من المادة 09 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه : " غير أنه إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب، فإن الإدارة زيادة على الخصم من راتبه، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال " .

كما تقوم الإدارة بوقف صرف راتبه في حالة عدم التحاقه بمنصب عمله بالرغم من الاعذارين حيث تنص المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي على ما يلي : " في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله، بالرغم من الإعدارين، توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق و يضمن حسن سيره " .

و يتم الخصم من راتب الموظف أو المتربص بسبب التغيب و عدم العمل، حيث تنص المادة 207 من الأمر رقم 03-06 على أنه : " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها . يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، و ذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي " .

<sup>1</sup> أنظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر.

وتقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيع عقوبة العزل على الموظف أو المتربص المعني إذا لم يلتحق بمنصب عمله في نهاية اليوم الخامس عشر من الغياب بالرغم من الإعدارين، وهو ما تنص عليه المادة 11 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه: " إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي ، بالرغم من الإعدارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه " .

إذن لقد قضى المشرع الجزائري صراحة بعزل الموظف أو العون المتربص المنقطع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، بدون إذن مسبق أو عذر مشروع لأن ذلك يدل على استهتار من جانبه بإهمال وظيفته<sup>1</sup>.

ومن أخطر الآثار المترتبة عن إجراء العزل حرمان الموظف أو العون المتربص من التوظيف من جديد بصفة مؤقتة أو نهائية، أي أن الموظف أو المتربص الذي تم عزله لا تنقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب، وإنما بالوظيفة العمومية ككل، حيث تنص المادة 185 من الأمر رقم 03-06 على ما يلي: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية "، كما تنص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على ما يلي: " لا يمكن المتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث سنوات"<sup>2</sup>.

ونشير إلى أن حرمان الموظف أو المتربص المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يمس بأي حال من الأحوال بحقه في التظلم الإداري ضد قرار العزل أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار أو بحقه في الطعن القضائي أمام القاضي الإداري ضمن الآجال والإجراءات المحددة بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> السعيد سحارة وسعيدة لعموري ، المرجع السابق ، ص 35.

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 37.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 37 - 38.

## المطلب الثاني: إجراءات تسريح الموظف العام

يعتبر التسريح التأديبي عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة تتخذها الإدارة ضد الموظف أو العون المترص بسبب ارتكابه لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة، لذلك يجب أن تتقيد بمجموعة من القواعد الإجرائية التي تبيّن الإجراءات أو المراحل التي يجب إتباعها منذ تحريك الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل فيها.

## الفرع الأول: تحريك الدعوى التأديبية

إنّ الدعوى التأديبية هي وسيلة لعقاب كل من يخرج عن مقتضيات وظيفته و هذا الحق مستخلص من القانون الذي نص على الواجبات الوظيفية الأساسية والعقوبات على مخالفتها<sup>1</sup>.

يقصد بتحريك الدعوى التأديبية هو اتخاذ أول خطوة من إجراءاتها، أو بمعنى آخر هو الإجراء التي نقل الدعوى من مرحلة السكون إلى مرحلة الحركة، كما يجب تحريك الدعوى التأديبية خلال أجل محدد وإلا تقادمت، وتبدأ هذه الفترة من تاريخ وقوع المخالفة أو اكتشافها دون أن يكون هناك أي إجراء من الإجراءات المتخذة، وينتج عن هذا التقادم انقضاء الدعوى التأديبية<sup>2</sup>.

حيث نصت المادة 166 في الفقرة الثانية من الأمر رقم 03-06 على تقادم الدعوى التأديبية: " يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل"، ويتمثل هذا الأجل في 45 يوم ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ طبقاً للفقرة الأولى من نفس المادة. كما نصت المادة 162 من الأمر رقم 03-06 على أنه: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"، أي أنّ السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي الجهة المختصة التي تقوم بتحريك الدعوى التأديبية، وفي حالة تحريكها من طرف الرئيس السلمي أو أعوان مكلفين بالمراقبة والتفتيش، يتوجب على المختص

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة مصر، 2000، ص 111.

<sup>2</sup> سعد بن عبد الله، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2015/2016، ص 80.

بهذه العملية تبليغ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بكامل الوقائع مع توضيح حقيقة هذه الوقائع وتقديم كافة البيانات التي من شأنها أن تنير الإدارة حول المسألة التأديبية<sup>1</sup>.

إذن تحرك الدعوى التأديبية بعد اكتشاف ارتكاب الموظف أو المتريص لخطأ مهني من الدرجة الرابعة، وفي هذه الحالة يتم توقيفهما تحفظيا وفقا للمادة 173 الفقرة الأولى من الأمر رقم 03-06 التي تنص : " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا " .

كما تنص المادة 28 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على ما يلي : "يمكن توقيف المتريص عن مهامه طبقا لأحكام المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03-06 وفق الأشكال نفسها الخاصة بالموظف " .

إذن التوقيف التحفظي هو إجراء تحفظي ومؤقت تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين في حالة ارتكاب الموظف أو المتريص خطأ مهني جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة كالتسريح التأديبي.

و من خلال ما سبق ذكره، يمكن تحديد شروط التوقيف التحفظي عن العمل الواجب توفرها حتى يمكن اتخاذ هذا الإجراء فيما يلي :

1- ارتكاب الموظف أو المتريص خطأ مهني جسيم يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

2- تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإجراء التوقيف التحفظي.

3 يكون إجراء التوقيف التحفظي لمدة محددة، والتي تتعلق بانتهاء الأجل المحدد للفصل في الدعوى التأديبية.

ويتربط على التوقيف التحفظي إبعاد الموظف أو المتريص عن منصبه، حيث لا يستطيع الاستمرار في ممارسة المهام المنوط إليه خلال هذه الفترة، كما يتقاضى نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي، في حالة

<sup>1</sup> عبد القادر غيتاوي ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة والقانون ، جامعة أدرار العدد التاسع عشر، جانفي 2018 ، ص.55.

توقيع عليه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو تبرئته من الأفعال المنسوبة إليه أو لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في القضية خلال الآجال المحددة فإنه يسترجع كامل حقوقه المخصوصة منه طبقاً للمادة 173 من الأمر رقم 03-06 .

بعد تحريك الدعوى التأديبية يتم إجراء التحقيق التأديبي بهدف الكشف عن الحقيقة، وذلك للتأكد من صحة التهمة الموجهة للموظف أو المترص بارتكاب خطأ مهني، وهذا ما سوف نعالجه في الفرع الموالي .

### الفرع الثاني: التحقيق التأديبي

يعتبر التحقيق التأديبي مرحلة أساسية يجب إتباعها من طرف الإدارة قبل توقيع العقوبة التأديبية المتضمنة للتسريح، حيث تقوم بهذا الإجراء قصد التأكد من صحة الوقائع أو التهمة المنسوبة للموظف أو المترص على حد سواء بشرط أن لا تكون وسيلة للانتقام، وبالتالي منع تعسف الإدارة في معاقبتهما دون سبب قانوني.<sup>1</sup>

ويقصد بالتحقيق التأديبي بأنه: " مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة بقصد تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها أو عدم ثبوتها وصولاً إلى الحقيقة وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية معينة من عدمه وبيان شخص مرتكبه " <sup>2</sup>

وبالرغم من أنه لم يرد تعريف للتحقيق التأديبي في النصوص القانونية للوظيفة العمومية إلا أنه قد ورد مصطلح " التحقيق الإداري " في المادة 171 من الأمر رقم 03-06 للإشارة إلى إجراء التحقيق التأديبي مع الموظف الذي ارتكب الخطأ التأديبي.

وتكمن أهمية التحقيق التأديبي في التأكد من حقيقة الوقائع المادية التي تبرر الجزاء التأديبي والظروف التي واكبت هذه الوقائع، فالتحقيق الإداري يعد من أهم الضمانات القانونية اللازمة التي تسبق تسليط العقوبة التأديبية، أو

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار الكتاب القانونية ، القاهرة ، 2003 ، ص.230.

<sup>2</sup> محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر، 2006 ، ص.70.

بمعنى آخر هو أهم المبادئ الأساسية لشرعية المساءلة التأديبية التي يتضمنها هذا الإجراء في البحث والتقصي عن وقائع محددة .

ويعتبر أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة وبيان ما إذا كان الفعل يشكل مخالفة تأديبية معينة من عدمه، كما أنه يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهم المنسوبة إليه، وبما أن التأديب إجراء عقابي لا يجوز أن يقوم على مجرد الشبهة أو الشك، بل لابد أن يقوم على أساس الجزم واليقين المستمد من الواقعة، كما يعد كأساس لقرار السلطة الرئاسية في اقتراح الجزاء أو توقيعه<sup>1</sup>.

وقد اختلف الفقهاء حول تحديد السلطة التي تباشر التحقيق التأديبي، فمن الناحية النظرية فقد أكد البعض على عدم جواز قيام الرئيس الإداري بالجمع بين سلطة الاتهام والتحقيق وتوقيع العقوبة التأديبية لمسأسه بضمانة الحياد، ويرى البعض الآخر بأن الإدارة هي التي تتهم وتعاقب لأن التأديب لا يعرف التفرقة بين الاتهام والإدانة باعتباره امتداد للسلطة الرئاسية، وبالتالي يمكن للرئيس الإداري إجراء التحقيق وتوقيع العقوبة التأديبية، أما من الناحية العملية فقد رأى البعض ضرورة تولي التحقيق من قبل جهة أخرى لتفادي الجمع بين سلطة التحقيق وسلطة تحريك الدعوى التأديبية، لأنه يمس بضمانات الموظف في مواجهة سلطة التأديب<sup>2</sup>.

أما المشرع الجزائري فقد منح للسلطة المختصة التي لها صلاحيات التعيين اتخاذ الإجراءات التأديبية ( المادة 162 من الأمر رقم 03-06 )، و من بينها إجراء التحقيق التأديبي ( المادة 171 من نفس الأمر ) إذ تعتبر الجهة ذات الاختصاص الأصيل في مجال التأديب الذي يعد امتدادا للسلطة الرئاسية و من أجل استقرار العون العمومي في عمله يجب أن لا يفتح هذا التحقيق إلا إذا وجدت قرائن قوية ومنطقية تدل على ارتكاب هذا الخطأ<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سميحة براهيمي، الضمانات التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري ، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، الجزائر ، 2013/2012، ص.27.

<sup>2</sup> مباركة بدري ، النظام التأديبي للموظف ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر 2004-2005 ، ص.200.

<sup>3</sup> محمد الأحسن ، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، الجزائر ، 2008-2007 ، ص.35.

كما أنه طبقاً للمادة 171 إذا اتضح للمجلس التأديبي أن صحة الوقائع المنسوبة للموظف أو المتربص أو أن الظروف التي تم فيها التحقيق التأديبي غير محددة، فيمكن أن يطلب بإجراء تحقيق تكميلي مع المتهم، و جمع الأدلة من جديد وتقييمها والبحث عن الموضوع الذي أدى إلى ارتكاب المخالفة التأديبية و بعد الانتهاء من التحقيق التكميلي ترسل نتائجه عن طريق تقرير مفصل عن السبب التي وقع في الخطأ التأديبي بصورة شاملة و موضوعية إلى رئيس المجلس التأديبي<sup>1</sup>.

إذن بعد الانتهاء من التحقيق التأديبي وتحديد درجة الخطأ التأديبي المرتكب وكذا تحديد الموظف المتهم، يتم إحالته إلى المجلس التأديبي إذا تبين أن الخطأ قد يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة .

### الفرع الثالث: إحالة الموظف على المجلس التأديبي و الفصل في الدعوى التأديبية

#### أولاً: إحالة الموظف على المجلس التأديبي

بعد الانتهاء من التحقيق التأديبي و تبين أن المخالفة التأديبية المرتكبة تشكل خطأ مهني من الدرجة الرابعة، يتم إحالة الموظف أو المتربص على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لأنه لا يمكن للسلطة الإدارية المختصة أن توقع عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة إلا بعد أخذ الرأي الملزم من هذه اللجنة، حيث تنص المادة 165 في فقرتها الثانية من الأمر 03-06 على أنه : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي و التي يجب ان تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها " .

وفي ذات السياق صدر المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي أكد في مادته 12 على ضرورة أخذ الرأي المطابق لهذه

<sup>1</sup> سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص.144.

اللجان في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة ومنها العزل والتسريح<sup>1</sup>. حيث يتم الرجوع لزوما للجنة، وهو ما دل عليه مصطلح "الرأي المطابق المسبق"، بمعنى أنه لا يتم أي عمل أو إجراء داخل الإدارة إلا إذا كان مطابقا لرأي اللجنة.

وقد ذكر المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المادة 62 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على أنه:

" تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية : لجان إدارية متساوية الأعضاء ... "

وتنص أيضا المادة 64 من نفس الأمر على أنه: " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي "

لقد ألزمت المادة 166 من الأمر رقم 03-06 السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي بموجب تقرير مبرر، وذلك في أجل 45 يوم ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ المرتكب، وللإشارة فإن الخطأ المنسوب إلى المتهم يسقط في حالة عدم إخطارها خلال هذا الأجل.

ويجدر التذكير بأنه تلتزم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعمة كمجلس تأديبي بالبت في القضية المعروضة عليها في أجل 45 يوم ابتداء من تاريخ إخطارها من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبقا للمادة 165 الفقرة الثانية من الأمر رقم 03-06 ونشير إلى أنه متى صدر قرار الإحالة على المجلس التأديبي وجب على السلطة التي لها صلاحيات التعيين تبليغ الموظف أو المتربص بما نسب إليه من مخالفات والاطلاع على ملفه التأديبي في الأجل القانوني<sup>2</sup>.

1. المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادر في 30 يوليو 2020.

<sup>2</sup> إبراهيم بوخضرة، آثار إحالة الموظف العمومي على التأديب، مجلة الأفاق العلمية، جامعة البليدة 02، الجزائر، العدد الأول، 14 مارس 2019، ص 287.

وتطبيقاً لنص المادة 168 من الأمر 03-06 فإنه في حالة إحالة الموظف أو المتربص على المجلس التأديبي يجب تبليغه بتاريخ مثوله شخصياً أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي حيث يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام .

و يتمثل القصد من التبليغ في تمكين الموظف أو المتربص المحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي من الدفاع عن نفسه أصالة أو عن طريق شخص آخر طبقاً لما حدده له الدستور و القوانين الأساسية.<sup>1</sup>

### ثانياً: الفصل في الدعوى التأديبية

بعد جمع المعلومات الكافية عن الخطأ المرتكب وإحالة الموظف أو المتربص على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، يتم الفصل في القضية التأديبية المطروحة أمامه وفقاً لإجراءات معينة،

حيث يقوم المجلس التأديبي بتحديد ساعة و يوم انعقاد الاجتماع واستدعاء أعضائه وإخطار الموظف بهذا التاريخ و تنعقد اجتماعاتها بأمر من رئيسها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل.<sup>2</sup>

و يجب أن يحضر اجتماعات اللجنة ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الأقل، أما في حالة عدم بلوغ النصاب القانوني يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال ثمانية (08) أيام الموالية وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها.

يتم استدعاء الموظف لحضور الاجتماع ويكون ذلك بطريقة قانونية لسماعه و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو حتى إحضار شهود يختارهم بنفسه وهذا ما نصت عليه المادة 169 من الأمر رقم 03-06، ويتم تبليغه بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل عن طريق البريد الموصى عليه مقابل وصل استلام، و في حالة عدم حضوره

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص.288.

<sup>2</sup> محمد الأحسن ، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام ، المرجع السابق، ص.65.

بعد استدعائه بطريقة قانونية أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية وفقا للمادة 168 في فقرتها الرابعة .

يسرد رئيس المجلس التأديبي معطيات القضية أمام الأعضاء الحضور و الموظف المتهم مع استعانتة بمن يختاره للدفاع عنه، وذلك من خلال تلاوة التقرير الذي قامت بموجبه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإخطاره، ثم يقوم أعضاء المجلس التأديبي بالاستماع إلى الشهود و يتم مغادرتهم بمجرد تقديم شهادتهم التي تطلب من قبل المجلس التأديبي أو دفاع المتهم وكذا الاستماع إلى الموظف.<sup>1</sup>

ينصرف أعضاء المجلس التأديبي للتشاور بعد الانتهاء من فترة الاستجوابات و الاستماع إلى مختلف التدخلات المتعلقة بالمساءلة التأديبية<sup>2</sup>، حيث يجري مداولته في جلسة مغلقة و يبدي رأيه الذي يكون مبرر طبقا لنص المادة 170 من الأمر رقم 03-06، كما يبدي رأيه بأغلبية الأعضاء الحاضرين و في حالة تعادل الأصوات تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة وفقا للمادة 14 من المرسوم رقم 10-84.

يتم إصدار القرار التأديبي المسبب المتضمن لعقوبة التسريح و الذي يعتبر آخر مرحلة في الإجراءات التأديبية ضد الموظف، وذلك بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، وذلك استنادا إلى المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 03-06 و المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، ثم يبلغ للموظف أو المترص المعني في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار طبقا لما جاء به الأمر رقم 03-06 في مادته 172.

<sup>1</sup> عبد القادر غيتاوي ، المرجع السابق، ص.61.

<sup>2</sup> نرجس تدرانت ، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل و الوظيفة العمومي، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر ، 2005-2008 ، ص.34.

**الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري**

**والآليات القضائية لحماية الموظف العام**

يضطلع القاضي الإداري بدور محوري في مراقبة مشروعية القرارات الإدارية، لاسيما تلك التي تمس المسار المهني للموظف العام، بما في ذلك قرارات العزل والتسريح وغيرها من الإجراءات التأديبية أو التنظيمية. كما أن فعالية هذه الرقابة لا تتجسد فقط في رقابة المشروعية الشكلية والموضوعية، بل تتعزز من خلال الآليات القضائية التي يضعها المشرع تحت تصرف الموظف المتضرر، والتي تمكنه من الطعن في القرارات المجحفة والتمسك بحقوقه الوظيفية. ومن ثم فإن دراسة رقابة القاضي الإداري وآليات الحماية القضائية تكتسي أهمية بالغة، كونها تكشف عن مدى التوازن القائم بين ضرورة احترام الإدارة لامتيازاتها في تسيير المرافق العامة من جهة، وصون الحقوق الأساسية للموظف العام من جهة أخرى.

من أجل ذلك وجبت دراسة أوجه رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرار عزل وتسريح الموظف العام (المبحث الأول) وكذا الآليات القضائية التي كفلها القانون للموظف العام حماية لنفسه من تعسف الإدارة (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: أوجه رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرار عزل وتسريح الموظف العام

إن القاضي الإداري هو القاضي الأصل المختص في النظر في منازعات الإدارة، أين يستمد إختصاصه من الدستور وكذا القوانين التي حددت إختصاصاته المتمثلة أساسا في رقابة مشروعية أعمال السلطات الإدارية، فتدخل القاضي الإداري لرقابة ممدى مشروعية الأعمال الإدارية كما يسهر على إحترام القوانين ومن ثم يضمن تحقيق مبدأ المشروعية ويؤكد على توافرها في أعمال الإدارة<sup>1</sup>.

كما تأخذ رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرار عزل وتسريح الموظف العام وجهان متكاملان: يتعلق الوجه الأول بالرقابة الخارجية لمشروعية قرار عزل وتسريح الموظف العام (المطلب الأول) أما الوجه الثاني فيتعلق بالرقابة الداخلية (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> عائشة غنادرة، دور القاضي الإداري وحدود سلطاته في رقابة المشروعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص "تنظيم إداري" كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2013/2014، ص12.

## المطلب الأول: الرقابة الخارجية لمشروعية قرار عزل وتسريح الموظف العام

حرص المشرع الجزائري على حماية الموظف العام من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التأديبية، من خلال إقرار مجموعة من الضمانات القانونية التي تكفل له معاملة عادلة. وتتمثل هذه الضمانات أساساً في ضرورة خضوع إجراءات التأديب لأحكام القانون، بما يفرض على الإدارة احترام المسار القانوني المحدد وعدم تجاوزه. إذ إن أي إخلال بهذه الإجراءات أو تجاوز لها يُعد مساساً بمشروعية القرار التأديبي المتخذ. ومن ثم، يتعين على الإدارة، عند مباشرتها لإجراءات تأديب الموظف، الالتزام التام بالقواعد القانونية والضوابط التي وضعها المشرع، وذلك تحت رقابة القاضي الإداري الذي يضطلع بمهمة التحقق من مدى مشروعية هذه الإجراءات<sup>1</sup>.

## الفرع الأول: الرقابة على ركن الإختصاص لقرار عزل وتسريح الموظف العام

تقوم الإدارة العامة المعاصرة على مبدأ تقسيم وتوزيع الإختصاص بين مختلف هيئاتها والأشخاص العاملين بها، بهدف تحسين الأداء الإداري وتحديد المسؤوليات، حيث يسند إصدار أي قرار إداري، إلى شخص أو موظف معين<sup>2</sup>.

## أولاً: تعريف ركن الإختصاص

تعد فكرة الإختصاص من أهم الأفكار التي يقوم عليها القانون العام الحديث، ويمكن القول أن فكرة تحديد إختصاصات معينة لرجال الإدارة العامة هي نتيجة من نتائج مبدأ فصل السلطات، كذلك هذا المبدأ لا يقتضي تحديد إختصاصات السلطات العامة الثلاث فحسب، وإنما يستدعي توزيع الإختصاصات داخل السلطة الواحدة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معم، تيزي وزو، 2012/07/15، ص12.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، ط2005، دار العلوم للتوزيع والنشر عنابة، 2005، ص162.

<sup>3</sup> فريجه حسين، شرح القانون الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010، ص223.

ويمكن تعريف الإختصاص بأنه: "القدرة أو المكنة أو الصلاحية المخولة لشخص أو جهة إدارية على القيام بعمل معين على وجه القانون" <sup>1</sup>.

ثانيا: تحديد الجهة صاحبة الإختصاص بقرار العزل والتسريح

يقصد بالسلطة التأديبية، الجهة أو الهيئة التي حولها المشرع قانونا صلاحية توقيع العقوبة التأديبية على الموظفين المرتكبين لمخالفات تأديبية، وعلى الرغم من اختلاف قوانين الدول حول السلطة المختصة بالتأديب <sup>2</sup>. وعمل المشرع الجزائري جاهدا على تحديد قواعد الإختصاص التأديبي في الوظيفة العمومية، مسائرا في ذلك طبيعة ونوعية العقوبة التأديبية المتخذة، الأمر الذي جعله ينتهج نظامين أساسيين، بما فيه النظام الرئاسي، الذي يعمل على إسناد وظيفة التأديب بمختلف أنواعها ودرجاتها بصورة مباشرة لسلطة التعيين <sup>3</sup>.

كرست العمل بهذا النظام المادة (162) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بنصها "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين" والمادة (165)، الفقرة الأولى منها التي تنص بأنه "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني" <sup>4</sup>.

والنظام الشبه قضائي على عدم استئثار سلطة التعيين باتخاذ بعض العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظفين، إنما هي مقيدة بإلزامية طلب الاستشارة من جهات مختصة ومستقلة لتشاركتها في اتخاذ العقوبة التأديبية

<sup>1</sup> بعلي محمد الصغير، القرارات الإدارية، دارالعلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص49.

<sup>2</sup> عصيد علية 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، ص6.

<sup>3</sup> عصيد علية مرجع نفسه ص7.

<sup>4</sup> أمر رقم، 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد (46)، بتاريخ 16 جويلية 2006، والتي تقابلها المادة (125) من مرسوم رقم، 85-59 مؤرخ في 23 مارس، 1985 متضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد (13)، بتاريخ 24 مارس، 1985 وكذلك المادة (54) من أمر رقم-66، 133 مؤرخ في 2 جوان، 1966 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد (46)، بتاريخ 8 جوان 1966.

المناسبة. رغبة من المشرع الجزائري في تحقيق مقاصد موضوعية من التأديب الوظيفي، استهدف تفعيل النظام شبه القضائي إلى جانب النظام الرئاسي، وذلك بإعطاء دورا للجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لإبداء رأيها قبل اتخاذ القرار التأديبي، ما يؤدي إلى عم تركيز سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية في يد سلطة التعيين بصورة مطلقة. فالنظام شبه القضائي يعد قييدا على سلطة التعيين وفي نفس الوقت ضمانا إجرائية هامة بالنسبة للموظف محل المساءلة التأديبية<sup>1</sup>.

عمد المشرع العمل بالنظام شبه القضائي بموجب المادة (165)، الفقرة الثانية، من الأمر رقم 03-06 التي جاء فيها: "تتخذ السلطة التي لها 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) يوما ابتداء من تاريخ إخبارها".

<sup>1</sup> مخلوفي مليكة رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 19.

أصبح المشرع الجزائري بموجب المادة (165) سالفه الذكر، يأخذ بالنظام شبه القضائي بشكل واسع، حيث يشمل كل العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة التي يمكن توقيعها على الموظفين، وبهذا يكون المشرع قد جعل ممارسة سلطة التأديب بشأن هذه العقوبات محتكرة في يد اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، بينما يقتصر دور سلطة التعيين في اقتراح العقوبة التأديبية من بين تلك المذكورة في الدرجة الثالثة والرابعة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الرقابة على شكلية قرار عزل وتسريح الموظف العام

يقصد بذلك إفراغ القرار التأديبي في قالب شكلي معين أو ما يسمى بالمظهر الخارجي للقرار التأديبي ويشمل ذلك كل من الكتابة، التاريخ و التوقيع وعليه فإن القاضي الإداري يعمد للرقابة على العيوب التي تلحقها، ولم ينص القانون صراحة على أن يكون القرار التأديبي قرارا مكتوبا إلى انه بإطالع على نص المادة 165 من الأمر 03/06 السالفه الذكر والتي تلزم الإدارة بتسبب قراراتها التأديبية إذ انه يعتبر ذكر الأسباب التأديبية في صلب القرار التأديبي ومنه يستفاد أن التسبب يكون في قرار إداري مكتوب<sup>2</sup>.

### أولا: تعريف ركن الشكل

القاعدة العامة أن القرارات الإدارية، لا تقتضي إتباع إجراءات معينة أو اتخاذ أشكال محددة أو إفراغها في قالب خاص، ومع ذلك ومن أجل حماية حقوق وحريات الأفراد وضمانا للمصلحة العامة، وتكريسا لمبدأ المشروعية، فقد ينص القانون على إجراءات وشكليات معينة يؤدي عدم احترامها وخرقها إلى إصابتها القرار الإداري بعيب الشكل والإجراءات مما يسمح للقاضي الإداري إلى اتخاذه وجها لعدم المشروعية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> الشتيوي سعد، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 49.

<sup>2</sup> عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 201.

<sup>3</sup> عائشة غنادرة: دور القاضي الإداري وحدود سلطاته في رقابة المشروعية، مرجع سابق، ص 115، ص 116.

الشكل هو الصورة التي تفرغ فيها الإدارة إرادتها بإصدار القرار كان يشترط القانون مثلا أن يصدر القرار مكنوبا أو مسببا<sup>1</sup>.

### ثانيا: صور الشكل

يكون شكل القرار الإداري في صورتين يتمثلان في شكليات جوهرية وأخرى شكلية ثانوية

تتميز القرارات الإدارية بشكليات معينة لابد على الإدارة ان تتبعها في إصدار القرار الإداري، لانه في حالة مخالفتها تؤدي الى بطلان القرار الاداري، كشرط التسبب في بعض القرارات، مثل قرارات التاديب وشرط اتباع صيغة معينة في إنشاء القرار الإداري، وشرط إجراء بعض التحقيقات السابقة على إصدار القرار وشرط ضرورة الأخذ بالمشورة، والرأي أو الإقتراح الذي تقدمه جهه إستشارية أو غيرها من الجهات التي تساهم بالرأي، أو شرط إستصدار موافقة من جهة معينة حتى يتم إصدار القرار الإداري او يشترط اتباع شكلية معينة يتصف بها الوجه الخارجي للقرار كالكتابة، ويعتبر القرار الإداري المخالف للإجراءات الجوهرية قابلا للإبطال نظرا لصدوره مخالفا لقواعد الشكليات التي يأتي بها القانون<sup>2</sup>. بخلاف الشكليات الجوهرية التي يؤدي إلى إلغاء القرار الإداري، فإن الشكليات الثانوية لا تُفضي إلى نفس النتيجة، كونها لا تمس جوهر القرار أو تؤثر فيه تأثيرًا جوهريًا. ويُقصد بالأشكال القانونية الثانوية تلك التي لم يُحددها القانون بنصوص صريحة، وبالتالي فإن مخالفتها لا تُعد سببًا كافيًا لإبطال القرار، ما دام محتواه ومضمونه لا يشوبهما عيب يمس المشروعية. والأشكال القانونية هي التي لم يتعرض لها القانون بالنصوص وهي: الأشكال التي تقرر لمصالح الإدارة، دون الأفراد، وهي شكلية لا يتسنى للأفراد أن يستندوا قصد التوصل إلى إلغاء القرار الإداري. والشكلية التي لا تؤثر في سلامة القرار موضوعيا<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عمراوي حياة: الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/2011، ص122.

<sup>2</sup> بوجادي عمر، إختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص128.

<sup>3</sup> بوجادي عمر، المرجع نفسه، ص129، ص130.

## الفرع الثالث: الرقابة على إجراءات اتخاذ قرار عزل وتسريح الموظف العام

يقصد بذلك مجموع الأعمال القانونية و مراحل السابق التي تتبعها السلطة المختصة في عملية إصدار القرار التأديبي كما انه تعتبر من بين الضمانات المقررة للموظف العام و بالرجوع إلى النصوص القانونية لاسيما الأمر 03/06 فإنه يستنتج أن الإدارة ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات و عليه فإن مخالفتها يعتبر سببا لإلغاء القرار التأديبي<sup>1</sup>.

## أولاً: تعريف الإجراء

الإجراءات هي تلك الخطوات التي يتعين مرور القرار الإداري بها قبل إصداره كأن يشترط المشرع قبل صدور العقوبة ضرورة إجراء تحقيق مستوف لكافة مقوماته و ضماناته، للقانون إذ يفرض على الإدارة إتباع إجراءات خاصة فانه يفعل ذلك ليضمن حسن إصدار القرارات الإدارية فلا تكون مطبوعة بطابع التسرع وعدم وزن الملابسات والظروف، فالغرض من تقرير تلك الإجراءات إنما هو إقامة بعض الضمانات للأفراد لتوازي نسبياً السلطة الضخمة الممنوحة للإدارة في مجال القرارات الإدارية<sup>2</sup>.

## ثانياً: صور الإجراء

و تتمثل صور الإجراء في ثلاث صور وهي: الإستشارة ، التبليغ ، الإجراءات المضادة حقوق الدفاع. ويعتبر الإجراء الإستشاري من أهم إجراءات القرار الإداري وهناك استشارة اختيارية ويمكن للإدارة أن تلجأ فيها الى استشارة أخرى قبل اتخاذ القرار، واستشارة إلزامية أو إجبارية وتكون الإستشارة حيثما يكون هناك نص يلزم الإدارة الى استشارة جهة أخرى قبل اتخاذ القرار ويكون الأخذ بما ورد في تلك الإستشارة أو مخالفتها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حنان خديري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2013-2014، ص118.

<sup>2</sup> عمراوي حياة، مرجع سابق، ص122.

<sup>3</sup> محمد الصغير بعلي: الوجيز في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص، 172 و 173.

وكذلك التبليغ نص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية أن يكون تبليغ القرارات الإدارية الفردية تبليغا شخصيا، مع تضمينها بأجل الطعن فيها أمام القضاء الإداري.<sup>1</sup> نجد هذا في نص المادة 831 من ق.إ.م.إ رقم 09-08: "لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه إلا إذا أشير إليه في تبليغ القرار المطعون"<sup>2</sup>. وكذلك الإجراءات المضادة لحقوق الدفاع ويظهر هذا الإجراء في مجال التأديب أو مجال الضبط الإداري وكل ما من شأنه أن يشكل خطرا على الحقوق والحريات.<sup>3</sup> ونجد هذا الإجراء في نص المادة 65 من المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية " لا تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل "الموظف" المعني إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك، للعامل الحق في الإطالع على ملفه ويمكنه زيادة عن ذلك أن يستعين لدى الإستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختار<sup>4</sup>.

#### المطلب الثاني: الرقابة الداخلية لقرار عزل وتسريح الموظف العام.

تتعلق المشروعية الداخلية بالأركان الموضوعية للقرار التأديبي إذ نكون أمام عدم مشروعيتها، متى أثبت أمام القاضي الإداري مسائل تتعلق بسبب القرار التأديبي (الفرع الأول) أو محله بإعتباره الأثر المباشر المترتب عن القرار التأديبي (الفرع الثاني) وأخيراً الغاية أو الهدف المراد من ممارسة التأديب الوظيفي (الفرع الثالث).

#### الفرع الأول: الرقابة على ركن السبب لقرار عزل وتسريح الموظف العام.

برزت الرقابة الادارية على ركن السبب في أوائل القرن العشرين، حيث أخذ بها القضاء الإداري الفرنسي ، والذي سار نحوه القضاء المصري، كما تبناه أيضاً القضاء الإداري الجزائري.

<sup>1</sup> مخلوفي مليكة: مرجع سابق، ص78.

<sup>2</sup> المادة 831 من القانون المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريد الرسمية العدد، 21 الصادرة 2008/04/23.

<sup>3</sup> محمد الصغير بعلي: الوجيز في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص174.

<sup>4</sup> المادة 65 من المرسوم رقم : 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

ف نجد أن الإدارة ليست ملزمة في تسبب قراراتها لأن الأصل أن قراراتها صدرت لأسباب ودوافع صحيحة، وعلى من يدعي خلاف ذلك إثباته، غير أن ركن السبب يختلف بحسب السلطة التقديرية أو المقيدة للإدارة ويشترط في سبب القرار التأديبي أن يكون قائماً وموجوداً ومشروعاً وصحيحاً قانوناً<sup>1</sup>.

### أولاً: تعريف ركن السبب

يعرف السبب في القرار الإداري على أنه مجموعة الأسانيد الواقعية والقانونية التي تحدث بعيداً عن رجل الإدارة فتبرر وتسمح له بالتدخل واتخاذ القرار لإحداث مركز قانوني معين يكون الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة<sup>2</sup>. وعرفه الدكتور سليمان الطماوي، على أنه الحالة الواقعية أو القانونية البعيدة عن رجل الإدارة والمستقلة عن إرادته، والتي توجي له بأنه يستطيع التدخل وأن يتخذ قراراً ما، كما عرف على أنه الحالة الواقعية أو القانونية التي تسوغ تدخل الإدارة لإصدار القرار لإحداث مركز قانوني معين يكون الباعث منه ابتغاء المصلحة العامة<sup>3</sup>. عرفه الفقيه بونار، بأنه الحالة الواقعية أو القانونية السابقة على القرار والتي دفعت الإدارة إلى التدخل<sup>4</sup>. وعرفه أيضاً الدكتور سليمان الطماوي، على أنه الحالة الواقعية أو القانونية البعيدة عن رجل الإدارة والمستقلة عن إرادته، والتي توجي له بأنه يستطيع التدخل وأن يتخذ قراراً ما، كما عرف على أنه الحالة الواقعية أو القانونية التي تسوغ تدخل الإدارة لإصدار القرار لإحداث مركز قانوني معين يكون الباعث منه ابتغاء المصلحة العامة<sup>5</sup>. وعرفه حمدي عكاشة بأنه هو: " حالة مادية أو قانونية تظهر فتدفع الجهة الإدارية الى إتخاذ قرار<sup>6</sup>. وعرفت المحكمة الادارية العليا في مصر ركن السبب على أنه: " الحالة الواقعية أو القانونية التي تسوغ تدخل الادارة لإصدار القرار لإحداث مركز قانوني معين يكون الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة ".

### ثانياً: حدود الرقابة على سبب القرار التأديبي

يقصد بعيب السبب: " صدور القرار الإداري بدون الوجود المادي للوقائع المادية أو القانونية التي تدفع سلطة الإدارة لإصدار القرار و الخطأ في التكييف القانوني السليم لهذه الوقائع ".

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء (دراسة مقارنة)، دار الثقافة، الجزائر، 2011، ص 131.

<sup>2</sup> ميسون جريس الأعرج، عيب السبب في القرار الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2015، ص 5.

<sup>3</sup> سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012، ص 200.

<sup>4</sup> محمد حسنين عبد العالي، فكرة السبب في القرار الإداري ودعوى الإلغاء، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1981، ص 340.

<sup>5</sup> سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012، ص 200.

<sup>6</sup> حمدي ياسين عكاشة، القرار الإداري، منشأة المعارف، الطبعة الرابعة، 2004، ص 22.

ويأخذ عيب السبب الذي يشكل وجهاً لإلغاء القرار التأديبي العديد من الصور، قدمها الفقه والقضاء الإداري على النحو التالي:

1- الرقابة على الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف العام: يقوم القاضي الإداري وهو يفحص سبب القرار التأديبي المطعون فيه أمامه (عقوبة العزل والتسريح)، بالتأكد من صحة الوجود الفعلي للحالة (الواقعية والقانونية) التي بني عليها القرار، فإذا وجدها قائمة صحيحة يرفض الطعن لعدم التأسيس، أما إن توصل إلى أنها غير موجودة فعلياً، يصدر حكمه بإلغاء القرار المطعون فيه لانعدام السبب كوجه للإلغاء<sup>1</sup>. وفحوى الرقابة على الوقائع المادية للقرار التأديبي تتمثل في أن يتحقق القاضي من صحة الوجود الفعلي للواقعة المادية التي استندت إليها الإدارة لإصدار قرارها، باعتبارها السبب في إصداره فإذا استبان ان الواقعة التي بني عليها القرار غير موجودة فعلاً كان القرار مشوباً بعيب انتفاء السبب المادي ومستوجب الإلغاء، ومثال ذلك لو قامت الإدارة بفصل موظف لارتكابه خطأً تأديبي أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة العمومية وتبين فيما بعد أنه لم يكن موجود في ذلك اليوم حيث كان متمتعاً بعطلة قانونية، فلا وجود فعلي للحالة الواقعية التي بني عليها القرار، فيصدر حكم بإلغاء القرار المطعون فيه لانعدام السبب كوجه للإلغاء.

2- رقابة صحة التكييف القانوني للوقائع المنسوبة للموظف العام: بعد ان يتحقق القاضي الإداري من الوجود الفعلي للوقائع المادية والقانونية التي استندت عليها الإدارة في اصدار القرار التأديبي، فإنه يبدأ بالتحقق من مدى صحة الوصف القانوني الذي أعطته الإدارة لهذه الوقائع بمعنى انه يراقب تكييف الإدارة لها حيث لا يكفي ان تكون الأسباب المادية موجودة وسليمة في ذاتها، بل لا بد من أن تستجمع الصفات والخصائص التي يتطلبها القانون فيها لتكون مسوغاً لإصدار القرار التأديبي<sup>2</sup>. وبالتالي عندما تقوم الادارة بإصدار قرار يقضي بتوقيع جزاء تأديبي ضد موظف عام بحجة أنه ارتكب مخالفة إدارية، ففي هذه الحالة لا يكفي القاضي الإداري في أن يتحقق من صحة الوقائع المنسوبة للموظف العام بل يجب عليه أيضاً ان يتحقق من الوصف القانوني

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية)، دار العلوم، عنابة، 2005، ص165.

<sup>2</sup> د. رأفت فودة، عناصر وجود القرار الإداري "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص91.

الذي اسبغته الإدارة على هذه الواقعة، فإذا اتضح له ان الوقائع ثابتة ولكنها لا تشكل مخالفة تأديبية أو اخلاقاً للموظف بواجباته المهنية فإنه يقوم إلغاء القرار التأديبي لعيب السبب<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: الرقابة على مشروعية محل قرار عزل وتسريح الموظف العام.

القاعدة أن كل عمل تقوم به الإدارة أياً كان له محل معين، فأعمال الإدارة المادية يكون محلها نتيجة مادية واقعية دون أن تقصد إحداث أي أثر قانوني عليها كتباعد وإنجاز الطرقات، أما في ما يخص القرارات الإدارية فمحلها هو الآثار القانونية المترتبة عليها وذلك في إنشاء مراكز قانونية أو تعديل مراكز قائمة أو إلغائها، فالذي يميز التصرف القانوني ويحدد جوهره هو المحل.

أولاً: المقصود بمحل القرار التأديبي: يقصد بمحل القرار التأديبي الأثر القانوني المترتب على إصداره حالاً ومباشرة (**immediately and directly**) كما يقصد بمحل القرار التأديبي ذلك الأثر القانوني الناتج عنه سواء تمثل في إنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل آخر قائم أو إلغاء هذا المركز، فالقرار الصادر بتسريح موظف محله فك الرابطة الوظيفية بين الإدارة وهذا الموظف، والقرار الصادر بإبعاد رعية أجنبي عن البلاد محله هو مغادتها<sup>2</sup>.

ومن التطبيقات القضائية لرقابة القاضي الإداري لعيب مخالفة القانون في مجال قرارات تأديب الموظف العام قرار مجلس الدولة رقم 7462 بتاريخ 2003/02/25، والذي أبطل بمقتضاه قرار تأديباً بعزل موظف أثناء عطلة مرضية باعتباره مخالفاً للقانون لعيب في تطبيق المادة 136 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات والإدارات العمومية<sup>3</sup>.

ثانياً: شروط صحة القرار الإداري من حيث المحل: يتعين حتى يكون محل القرار التأديبي الصادر بحق الموظف العام صحيحاً ومنتجاً لآثاره لابد من توافر شروط عدة لذلك، وقد استقر الفقه والقضاء الإداريين على أنه يشترط في محل القرار التأديبي أن يكون ممكناً ومشروعاً وستوضح هذين الشرطين على النحو التالي:

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية)، مرجع سابق، ص 182.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 39.

<sup>3</sup> مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 7462 بتاريخ 2003/02/25 مجلة مجلس الدولة، العدد 5 ص 166 ومايلها.

1- أن يكون محل القرار التأديبي ممكناً: أي أن يكون هذا المحل من الجائز أن يرتب الأثر القانوني الذي سيتولد عن القرار في ظل القواعد القانونية المعمول بها من وقت صدوره، فإذا صدر قرار تأديبي بمعاينة موظف بتأخير أقدميته في الفئة أو الدرجة التي يشغلها، كان هذا القرار معيباً في محله، لأن هذا الأثر تأخير الأقدمية في الفئة أو الدرجة مما لا يجوز ترتيبه قانوناً ما دام المشرع لم يورده من بين قائمة العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على موظفي الدولة. المقصود بهذا الشرط أن يكون محل القرار جائزاً من الناحية القانونية وممكناً من الناحية الواقعية، بمعنى ألا يكون الأثر الناتج عن صدور القرار مستحيلًا سواء من الناحية القانونية أو الواقعية.

2- أن يكون هذا المحل مشروعاً: لا يكفي لصحة القرار أن يكون ممكناً من الناحيتين القانونية والواقعية، بل يتعين أيضاً أن يكون الأثر القانوني الناشئ عن القرار جائزاً في ظل جميع القواعد القانونية السارية وقت صدوره، فإذا كان محل القرار التأديبي غير مشروع قانوناً، فيكون من المستحيل تحقيقه كما لو تعارض أثر القرار مع القواعد القانونية المعمول بها أو مع مبدأ من المبادئ العامة للقانون، كمبدأ المساواة بين الموظفين في الحقوق والواجبات العامة، بمعنى عدم مخالفة القرار التأديبي لقواعد القانون الإداري بمعناها الواسع<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: رقابة مشروعية القرار التأديبي من حيث الهدف

إذا كان مصدر القرار الإداري يستهدف غاية وهدف بعيد عن المصلحة العامة التي حددها القانون فإن القرار يكون مشوباً بعيب الإنحراف في استعمال السلطة ويسمى كذلك عيب إساءة استعمال السلطة مما يجعل القرار مستحقاً للإلغاء.

### أولاً: المقصود بعيب الإنحراف في استعمال سلطة التأديب

يقصد بركن الغاية أو الانحراف بالسلطة في القرار الإداري النتيجة النهائية التي تسعى الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصداره، أما العيب الذي يلحق به فهو الانحراف بالسلطة، ويكون عندما تستعمل الإدارة سلطتها لتحقيق

<sup>1</sup> محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، 2016، ص 172.

غاية غير التي من أجلها منحت تلك السلطة، فإذا ما استخدم رجل الإدارة سلطته من أجل تحقيق غير المصلحة العامة أو الهدف المخصص قانوناً لقراره الإداري، فإنه بذلك يكون قد أساء استعمال سلطته وانحرف عن الهدف الذي كان يتعين عليه تحقيقه ومن ثم شاب قراره عدم المشروعية، وكان جديراً بالإلغاء لعيب الانحراف وإساءة السلطة<sup>1</sup>.

### ثانياً : صور عيب الإنحراف بسلطة إصدار القرار الإداري

يسعى النظام الوظيفي إلى ضمان سير المرفق العام، لذلك عمد القضاء الإداري بمد رقابته إلى النوايا والأهداف الخفية التي حملت سلطة التأديب بإتخاذ القرار التأديبي، أخذاً بعين الإعتبار الإنحراف عن تحقيق المصلحة العامة والإنحراف في الإجراءات.

1- إنحراف سلطة التأديب عن المصلحة العامة: وفكرة الصالح العام فكرة نسبية زماناً ومكاناً فلا يوجد تعريف جامع فهي فكرة يمكن الوعي بها في ضمير كل فرد وكل جماعة دون حاجة إلى صياغتها في عبارات محددة، إلا أن المحكمة الإدارية في مصر ذهبت بالقول في الحديث عن الصالح العام إلى أنه: "لا يقصد بالصالح العام صالح فرد أو فريق أو طائفة من الأفراد، فذلك محض صالح خاص، كما لا يقصد به مجموع مصالح الأفراد الخاصة، فالجمع لا يمكن أن يرد إلا على أشياء متماثلة لها نفس الطبيعة والصفة، ومثل هذه المصالح الخاصة متعارضة متضاربة، فلا يمكن إضافتها بعضها ببعض للخروج بنتائج، وإنما المقصود بالصالح العام هو صالح الجماعة ككل مستقلة ومنفصلة من آحاد تكوينها"<sup>2</sup>.

2- انحراف سلطة التأديب عن قاعدة تخصيص الأهداف: قد يحدد القانون لرجل الإدارة هدفاً محدداً يسعى إلى تحقيقه بما يصدر عنه من قرارات إدارية، فإذا استهدف القرار هدفاً غير الهدف المحدد فيعد هذا القرار باطلاً لانحراف السلطة حتى لو كان منه تحقيق المصلحة العامة، فقد هدف المشرع من سلطة الضبط الإداري أن

<sup>1</sup> مامون موزن، رقابة القاضي الإداري كضمانة لحماية الحقوق والحريات الأساسية، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية، المركز الجامعي بالوادي، أيام 28 و 29 افريل 2010، ص12.

<sup>2</sup> د. مصطفى أبوزيد فهني: القضاء الإداري ومجلس الدولة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1992، ص815.

تحافظ على الأمن والسكينة والصحة العامة، فلو صدر من رجل الضبط الإداري قراراً لتحقيق غير هذا الهدف

فيكون قراره معيباً بعبء انحراف السلطة ولو كان الهدف الذي سعت إلى إدراكه يتفق والمصلحة العامة<sup>1</sup>.

3- انحراف سلطة التأديب في استعمال الاجراءات: يتحقق هذا النوع من الانحراف في حالة قيام الإدارة باستخدام

إجراءات إدارية لا يجوز لها استعمالها، من أجل تحقيق الهدف الذي تسعى إليه، أي أنها تلجأ إلى استعمال إجراء

إداري محل إجراء آخر، كان يجب عليها القيام به في سبيل الوصول إلى هدفها، ويعتبر ذلك أحد أشكال إساءة

استعمال السلطة والانحراف بها، لكنه يتميز بكونه يحدث في ميدان الإجراءات.

فالقانون في بعض الأحيان يضع إجراءات معينة ويشترط اتخاذها إذا أرادت الإدارة الوصول إلى هدف معين، وهذه

الإجراءات قد تحوى بعض الضمانات الفردية، وقد تتسم بشيء من الدقة والطول، ولسبب أو لآخر قد تحاول الإدارة

ألا تتبعها مفضلة استعمال إجراءات أخرى ليس فيها مثل تلك الضمانات، ويكون القانون قد وضعها لهدف آخر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ماجد راغب الحلو: القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، عام 1988، ص 401-402.

<sup>2</sup> محمد عبد العال السنارى: مبدأ المشروعية والرقابة على أعمال الإدارة في دولة الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات جامعة الإمارات، طبعة 2000،

## المبحث الثاني: الآليات القضائية لحماية الموظف العام

آخر ضمان للموظف العام لمحاولة رد الإدارة عن قرارها، اتجأه إلى الجهة القضائية ممثلة في القضاء الإداري بغرض الرقابة القضائية على أعمال السلطة الإدارية حتى يتم إلغاء القرار والتعويض عن آثاره<sup>1</sup>.

و بالتالي إذا لم تُحقق الضمانات الإدارية مقتضيات المشروعية التي تُمارسها الإدارة تُجاه الموظف العمومي في إصدار قرار التسريح، فليس لهذا الأخير سوى اللجوء إلى وسيلة الطعن القضائي باعتبارها من الوسائل المتاحة لفرض الرقابة على عناصر قرار العزل و التسريح، لذا تُمثل دعوى الإلغاء ضماناً قضائياً تُجاه الموظف العمومي لتكريس مبادئ العدالة والإنصاف وكفالة الحياد المطلوب بينه وبين الإدارة المستخدمة<sup>2</sup>. (المطلب الأول)

ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد بل إن للقاضي الحكم للموظف المحكوم لصالحه في دعوى الإلغاء بالتعويض لجبر الضرر الناتج عن قرار العزل والتسريح للموظف العام (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: دعوى الإلغاء لحماية الموظف من تجاوز قرار العزل والتسريح

لا يمكن للقاضي الإداري أن يتدخل من تلقاء نفسه لفرض رقابته على أعمال الإدارة، إذ لا يتدخل إلا بعد تحريك دعوى قضائية، فالرقابة القضائية على أعمال الإدارة، هي رقابة قانونية في أساسها وإجراءاتها و وسائلها و أهدافها<sup>3</sup>. إن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لا تختلف عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام، فدعوى الإلغاء هي الدعوى التي يرفعها صاحب المصلحة إلى القضاء المختص مختصاً فيها قراراً إدارياً طالباً بإلغاءه.

ولإعطاء مفهوم واضح لدعوى الإلغاء نلجأ إلى مختلف تعريفاتها من جهة ما عرفها الفقه تميزها والقضاء والتشريع ومن جهة أخرى بجملة من الخصائص.

<sup>1</sup> خالد سرباح، عبد الهادي درار: الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2019، ص 119.

<sup>2</sup> زياد عادل: تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، 2016، ص 262.

<sup>3</sup> باية سكاكي: دور القاضي الإداري بين المتقاضين والإدارة، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 42.

الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء على قرار العزل والتسريح.

تعد دعوى الإلغاء أحد أكثر وأهم الدعوى الإدارية استعمالاً في الجزائر، وهو ما دفع بالمشرع الجزائري إلى الإهتمام بها من خلال خصها بالعديد من القواعد والأحكام القانونية، ولإعطاء مفهوم مبسط لدعوى الإلغاء، فإنه يجب البدء بتعريف دعوى الإلغاء ثم ابراز خصائصها التي تميزها.

أولاً: تعريف دعوى الإلغاء لقرار العزل والتسريح

رغم الأهمية التي تحتلها دعوى الإلغاء إلا أن المشرع الجزائري لم يضع لها تعريفاً محدداً فاسحاً بذلك المجال لاجتهاد الفقه، وقد تعددت التعريفات التي قيلت في دعوى الإلغاء وفي ما يلي نذكر البعض منها:

1- التعريف الفقهي:

أ- الفقه العربي:

فأما العميد الدكتور سليمان محمد الطماوي فقد عرف دعوى الإلغاء بأنها: " القضاء الذي بوجبه يكون للقاضي أن يفحص القرار الإداري فإذا ما تبين له مجانية القرار للقانون حكم بإلغائه ولكن دون أن يمتد حكمه إلى أكثر من ذلك فليس له تعديل القرار المطعون فيه أو استبدال غيره به"<sup>1</sup>.

عرفها الدكتور محمد الصغير بعلي بأنها: "الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيتها لما يشوب أركانه من عيوب"<sup>2</sup>.

وعرفها أيضاً الدكتور عمار بوضياف بأنها: " دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقاً لإجراءات خاصة ومحددة قانوناً، فالقول أنها دعوى قضائية فهذا يميزها عن التظلم الإداري الذي يرفع أمام جهة إدارية أو لجنة خاصة لا أمام القضاء"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي: القضاء، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص305.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي: القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2007، ص31.

<sup>3</sup> عمار بوضياف: دعوى الإلغاء في الإجراءات المدنية والإدارية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص48 و49.

ب- الفقه الفرنسي:

عرفها الفقيه الفرنسي **A. De laubadaire** بقوله: " طعن قضائي يرمي إلى إبطال قرار إداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري".

"Le recours pour excès de pouvoir est un recours lententieux visant à faire annuler par le juge administratif un acte administratif illégal"<sup>1</sup>.

وعرفها أيضاً الفقيه الفرنسي **C.Debbasch** بأنها: " الطعن الذي يطلب بمقتضاه المَدعي من القضاء إبطال قرار إداري لعدم المشروعية".

" recopurs par lequel le requerrant de mabde au juge l'annulation d'un acte administratif pour illégalité"<sup>2</sup>.

عند مقابلة هذه التعريفات بعضها ببعض نستنتج أنه على اختلاف صياغتها الحرفية ومبانيها اللفظية إلا أنها أجمعت على أن دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية بما يحتم على الطرف المدعي اللجوء إلى القضاء المختص طالبا إلغاء قرار إداري.

## 2- التعريف التشريعي:

بالرجوع الى التشريع الجزائري نجد أن المشرع لم يعرف مباشرة دعوى الإلغاء ولكنها احتلت مكانة هامة ومتميزة سواء في المنظومة القانونية أو الدستورية.

أ/الدستور: نص دستور 2020 في المادة 164 منه على ما يأتي: " يحمي القضاء المجتمع وحرّيات وحقوق المواطنين طبقاً للدستور".

وفي المادة 165 نص على ما يأتي: "يقوم القضاء على أساس مبادئ الشريعة والمساواة".

وفي المادة 168 نص على ما يأتي: " ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية".

<sup>1</sup> André De laubadere : venézia (j.c) gaudenet (y) traite de droit administratif (g.d), Paris, 1999, p536.

<sup>2</sup> Debbasch Charles : Contentieux administratif, Dallez- Paris, 1978, p807.

خص المشرع الجزائري عبر الدساتير المتعاقبة دعاوى الإلغاء بمكانة معتبرة حيث لم يغير موقفه منها من أول دستور إلى آخر دستور سنة 2020<sup>1</sup>.

ب/ القانون: نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية على مصطلح ما يسمى بدعوى البطلان وهذا ما جاء في المادة 274 منه.

ونص القانون العضوي رقم: 01/98 المتعلق بإختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه فقد استعمل مصطلح الطعون بالإلغاء، حيث نصت المادة 09 منه على: "يفصل مجلس الدولة ابتدائياً أو نهائياً في:

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

2- الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة"<sup>2</sup>.

أما بالنسبة للقانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية وفي المادتين 800 و 801 المعدلتين بموجب القانون 13/22<sup>3</sup> نجده قد تعرض لها فيما يأتي: " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل:

- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية ودعاوى التفسير ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة لها بموجب نصوص خاصة<sup>4</sup>.

### 3- التعريف القضائي:

لم يقدم القضاء الإداري الجزائري، سواء في عهد الغرف الإدارية بالمحكمة العليا أو في العهد الحالي لمجلس الدولة، تعريفاً دقيقاً وعلمياً لدعوى الإلغاء، حيث اتسمت قراراته، في معظمها، بالاختصار والاقتضاب<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> انظر إلى المواد 164 و165 و168 من المرسوم الرئاسي رقم 442/20: المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر، 2020 يتعلق بالتعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية، رقم 82 الصادرة لـ 30 ديسمبر 2020.

<sup>2</sup> المادة 09 من القانون العضوي رقم 01/98: المعدل والمتمم 13/11 المؤرخ في 26 يوليو 2011 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة تنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية الصادرة في 03/08/2011 العدد 43.

<sup>3</sup> المادة 801 و 802 من القانون 13/22 الصادر بتاريخ 12 يوليو 2022 في الجريدة الرسمية، عدد 48، المعدل والمتمم للقانون 09-08، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،

<sup>4</sup> المادة 801 من القانون: 09/08، مرجع سابق.

<sup>5</sup> محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 30.

## ثانياً: شروط قبول دعوى الإلغاء

يقصد بشروط قبول دعوى الإلغاء، تلك الشروط التي لابد من توفرها حتى تكون الدعوى مقبولة أمام القضاء، اذ لابد للدعوى من شروط شكلية تتمثل في ميعاد رفعها وأهلية رافعها والإجراءات الواجب مراعاتها عند رفعها، وطبيعة القرار المطعون فيه وما إذا كان قابلاً للطعن أم غير قابل<sup>1</sup>، أي هناك مجموعة من الشروط تنصب على القرار محل دعوى الإلغاء وميعاد رفع دعوى الإلغاء وأخرى متعلقة بأطراف الدعوى وهذا ما سوف نتطرق إليه تباعاً:

## 1- الشروط المتعلقة بقرار العزل و التسريح محل دعوى الإلغاء

حتى يكون قرار العزل أو التسريح قراراً إدارياً يجب أن يحتوي على جميع عناصر وخصائص القرار الإداري حتى يكون قابلاً للطعن بالإلغاء أما القضاء الإداري.

## أ- الشروط المتعلقة بميعاد رفع دعوى الإلغاء

حدد المشرع الجزائري ميعاد رفع دعوى الإلغاء ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث نصت المادة 829 منه على أنه<sup>2</sup>: " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (04) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي."

<sup>1</sup> رميسة تيطاوين: دور القضاء الإداري في حماية مبدأ المشروعية، مشروع مذكرة من متطلبات نيل شهادة الماستر في حقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2016، ص66.

<sup>2</sup> انظر إلى المادة 829 من القانون 09/08: مرجع سابق.

وفي الحالة التي يرفع فيها تظلماً إذا يتم حساب الميعاد كآلاتي:

- يعد سكوت الإدارة عن الرد خلال مدة شهرين بمثابة رفض له وفي هذه الحالة يستفيد المتظلم من شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ الق ارر لرفع دعواه أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة.

- وفي حالة رد الإدارة على التظلم فيسري أجل شهرين من تاريخ تبليغ رد الإدارة ويثبت التظلم بكل وسائل الإثبات.

ب- الشروط المتعلقة بأطراف الدعوى.

نظم المشرع الشروط المتعلقة بالأطراف في دعوى الإلغاء ضمن المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وتمثل في كل من الصفة والمصلحة: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له الصفة والمصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو المدعي إليه"<sup>3</sup>.

الفرع الثاني: أسباب الطعن بالإلغاء القضائي في قرار العزل والتسريح

إن أسباب وحالات الحكم بالإلغاء في دعوى الإلغاء، هي مجموعة الوسائل التي تسمح وتمكن القضاء المختص إلغاء قرار إداري مطعون فيه بعدم المشروعية، يقوم القاضي الإداري بإلغاء ذلك القرار إذا كان ركن أو أكثر من أركانه معيباً، ومن ثم فإن أسباب أو أوجه الإلغاء، إنما تتمثل في العيوب التي تصيب أركان القرار الإداري<sup>1</sup>.

أولاً: عدم المشروعية الخارجية للقرار العزل والتسريح

مما لا شك فيه أن للقرار الإداري أركان ضرورية لمشروعيته حتى ينتج آثاره، فإذا تخلف أحد هذه الأركان أو أصابه عيب أثر في سلامته، وأصبح غير مشروع وغير منتج لتلك الآثار لذلك فإن عدم المشروعية الخارجية للقرار الإداري يقصد بها تلك العيوب التي تتعلق بالأركان الشكلية الخارجية للقرار الإداري، أي عدم المشروعية المرتبطة بعيب عدم الاختصاص، وعيب مخالفة الشكل والإجراءات.

<sup>3</sup> المادة 13 من قانون 09/08، مرجع سابق.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص32.

1- عيب عدم الاختصاص:

يعد عيب عدم الاختصاص أول وجه لرقابة قاضي الإلغاء على القرارات الإدارية استنبطه مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 1807/03/28 في قضية (BRIACE- DUPUY)، وعيب عدم الاختصاص في دعوى الإلغاء هو عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني معين، لأن المشرع جعله من اختصاص هيئة أو فرد آخر، وعلى هذا الأساس يكون عدم الاختصاص هو العيب الذي يصيب القرار الإداري بسبب صدوره ممن لا يملك القدرة القانونية على إصداره، سواء أكان هذا الشخص يحمل صفة الموظف العام أو لا يحمل هذه الصفة.

2- عيب الشكل والإجراءات

القاعدة العامة أن القرارات الإدارية لا تقتضي اتباع إجراءات معينة أو اتخاذ أشكال محددة أو إفراغها في قوالب خاصة. ومع ذلك، ومن أجل حماية الحقوق والحريات الجماعية والفردية وضمان المصلحة العامة، فقد ينص القانون أو التنظيم على إجراءات وأشكال معينة، يؤدي عدم احترامها وخرقها إلى إصابتها القرار الإداري بعيب، مما يسمح للقاضي الإداري باتخاذها وجهاً لإلغائه<sup>1</sup>.

أ- عيب الشكل: يتمثل عيب الشكل في عدم احترام القواعد الإجرائية أو الشكلية المقررة في القوانين واللوائح

المنظمة لإصدار القرارات الإدارية سواء كان ذلك بإهمال تلك القواعد كلية أو بمخالفتها جزئياً<sup>2</sup>.

ب- عيب الإجراءات: يقصد بإجراءات القرار الإداري الترتيب التي تتبعها الإدارة قبل اتخاذ القرار، أي التي تسبق

إصداره نهائياً<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، الوسط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 189.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة: مرجع سابق، ص 101.

<sup>3</sup> محمد الصغير بعلي: لقضاء الإداري دعوى الإلغاء، طبعة 2012، مرجع سابق، ص 271.

ثانياً: عدم المشروعية الداخلية لقرار العزل والتسريح

حينما تكون سلطة الإدارة مقيدة لا تتوقف رقابة قاضي الإلغاء على عدم المشروعية الخارجية للقرار الإداري، وإنما ترد إلى عدم المشروعية الداخلية له نتيجة لوجود عيب مخالفة القانون أو عيب السبب أو عيب الانحراف في السلطة، وهذه الحالات سنعالجها كما يلي:

### أولاً: عيب مخالفة القانون

المقصود بعيب مخالفة القانون أن يكون القرار الإداري معيباً في فحواه أو موضوعه، وأن يكون الأثر القانوني المترتب عليه غير جائز أي مخالف للقانون أو غير ممكن تحقيقه فعلاً أو قانوناً<sup>1</sup>.

وتتمثل صور مخالفة القانون في صورتين أساسيتين هما:

1- المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية: تحدث المخالفة المباشرة لنصوص القوانين واللوائح، عندما تمتنع السلطة المختصة بالتأديب عن تطبيق القانون أو تتجاهله كلياً أو جزئياً، سواء كان هذا الامتناع عن عمد أو عن جهل بصدور القانون، أي أنه يحدث في صورة امتناع عن عمل يلزمه القانون أو القيام بعمل يحظره القانون، وبالتالي تتحقق حالة المخالفة الصريحة والمباشرة للقاعدة القانونية أو اللوائح<sup>2</sup>.

### 2- التفسير الخاطئ للقاعدة القانونية:

تحدث حالة المخالفة غير المباشرة للقاعدة القانونية، إذا أخطأت الإدارة في تفسير أو تطبيق القواعد القانونية، أو قصرت في عدم احترام بعض المبادئ القانونية كمبدأ الحقوق المكتسبة ومبدأ حجية الشيء المقضي به، إن الخطأ في تفسير القانون قد يكون غير متعمد من الإدارة بسبب غموض النص وعدم وضوحه وأنه يحتمل أكثر من تأويل، كما قد يكون متعمداً حينما يكون النص القانوني واضحاً لا يحتمل الخطأ في التفسير<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> د. طعيمة الجرف، رقابة القضاء على أعمال الإدارة العامة، قضاء الإلغاء، دار النهضة العربية، مصر، 1977، ص 251.

<sup>2</sup> خديري حنان: الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2013/2014، ص 139.

<sup>3</sup> د. طعيمة الجرف، المرجع السابق، ص 252.

ثانيا: عيب انعدام السبب:

يعرف الفقهاء عيب السبب على أنه "انعدام وجود الحالة الواقعية أو عدم وجود الحالة القانونية الباعثة على اتخاذ القرارات التأديبية أو عدم صحة التكييف القانوني للوقائع التي بني عليها القرار<sup>1</sup>.

ويمكن حصر الحالات التي تؤدي إلى إلغاء القرار الإداري على أساس عيب انعدام السبب فيما يلي:

- حالة إنعدام الوجود المادي للوقائع.

- حالة الخطأ القانوني في التكييف القانوني السليم للوقائع المادية أو القانونية.

- حالة الخطأ في تقدير مدى أهمية أو خطورة الوقائع<sup>2</sup>.

ثالثا: عيب الانحراف السلطة:

يقصد بعيب الانحراف بالسلطة هو استخدام الإدارة لسلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة سواء باستهداف غاية بعيدة عن المصلحة العامة أو ابتغاء هدف مغاير للهدف الذي حدده لها القانون والذي من أجله منحت لها هذه السلطات وهو ملازم للسلطة التقديرية للإدارة الذي يترك فيها المشرع الإدارة جانبا من الحرية في التدخل أو عدمه وفي اختيار الوقت الملائم للتدخل ومن ثم تعد السلطة التقديرية المجال الطبيعي لظهور عيب الانحراف بالسلطة<sup>3</sup>.

إن اعتماد المدعي على عيب الانحراف بالسلطة توصلنا إلى إبطال القرار المتنازع فيه هو أمر نادر، إذ يتطلب البحث في نية الإدارة، ولهذا وفق تعبير **Marceau long**- فإن إدانة الانحراف بالسلطة يظل السلاح النهائي للقاضي الإداري عندما يريد إدانة مواقف للإدارة صارخة بصفة خاصة لا يوجد أساس للإدانة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عمراوي حياة: الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية: تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية-قسم الحقوق-، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012-2011ص128.

<sup>2</sup> عمار عوابدي: النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص549.

<sup>3</sup> بوالشعور وفاء: سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في قسم إطار مدرسة الدكتوراه، كلية الحقوق: القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة، 2010/2011، ص79.

<sup>4</sup> عبد القادر عدو: المنازعات الإدارية، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر والطباعة، الجزائر، 2014، ص163.

المطلب الثاني: دعوى التعويض لجبر الضرر الناتج عن قرار العزل والتسريح للموظف العام وتكون أمام السلطة التقديرية التي تتميز بها السلطة التأديبية في إصدارها قراراتها الإدارية و المتضمنة للعقوبات التأديبية ضد الموظف العام، تتمتع هذا الأخير بالحق في التعويض عن الإضرار التي أصابته بسبب القرار التأديبي. فإذا كانت دعوى تجاوز السلطة تهدف إلى الحكم بإلغاء القرار التأديبي غير مشروع فإن دعوى التعويض تهدف إلى إصلاح وتغطية الأضرار التي لحقت بالموظف العام، ليستند هذا الأخير في حقه لرفع هذه الدعوى الحق القانوني الموجب للرابطة الوظيفية الذي تم الإعتداء عليها لأنها دعوى التعويض دعوى شخصية تهدف إلى حماية المراكز الفردية والحقوق الشخصية<sup>1</sup>.

#### الفرع الأول: مفهوم دعوى التعويض على قرار العزل والتسريح

دعوى التعويض الإداري هي وسيلة قضائية كثيرة الإستعمال والتطبيق لحماية الحقوق والحريات الفردية والدفاع عنها في مواجهة أنشطة الإدارة العامة غير المشروعة، كما أن دعوى التعويض الإدارية هي الوسيلة القضائية لتجسيد تطبيق أحكام النظام القانوني لنظرية المسؤولية الإدارية تطبيقاً حقيقياً وسليماً<sup>2</sup>.

#### أولاً: تعريف دعوى التعويض لقرار العزل والتسريح

هناك اختلاف حول تعريف دعوى التعويض فهناك من عرفها: "بأن التعويض هو جزاء المسؤولية أي الحكم والأثر الذي يترتب عليها وهو التزام المسؤول بتعويض المضرور لجبر الضرر الذي أصابه وعلى ذلك فإن الحق في التعويض لا ينشأ من الحكم الصادر في دعوى المسؤولية وإنما نشأ من الفعل الضار فيترتب في ذمة المسؤول التزامه بالتعويض من وقت تحقق أركان المسؤولية الثلاث ، والحكم ليس إلا مقرر لهذا الحق ال منشأ له"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 255.

<sup>2</sup> عمار عوابدي: مرجع سابق، ص 564.

<sup>3</sup> محمود عاطف البناء، الوسيط في القضاء الإداري ، دون دار النشر، دون تاريخ نشر، ص 185.

وهناك من عرفها " : بأنها هي الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة وتعتبر دعوى التعويض أهم صور القضاء الكامل التي تتسع فيها سلطة القاضي الإداري ".  
 هناك أيضا من يرى أن دعوى التعويض: " هي المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن أعمال الإدارة سواء كانت مادية أو قانونية"<sup>1</sup>.

فإن الحق في التعويض لا ينشأ من الحكم الصادر في دعوى المسؤولية وإنما ينشأ عن العمل وحتى يتحقق هذا لابد من توافر شروط في الضرر حتى يكون قابلا للتعويض.

### ثانيا: خصائص دعوى التعويض

تتميز دعوى التعويض هي كذلك بجملة من الخصائص التي تنفرد بها عن باقي الدعوى القضائية الأخرى، وهذا ما سنوضحها فيما يلي:

– دعوى التعويض دعوى قضائية: اكتسبت دعوى التعويض الإدارية الطبيعة القضائية، ويترتب عن الطبيعة القضائية لدعوى التعويض أن تتحرك وترفع وتقبل ويفصل فيها في نطاق الشكليات والإجراءات القضائية المقررة قانونا وأمام جهات قضائية مختصة<sup>2</sup>.

– دعوى التعويض دعوى ذاتية (شخصية): تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الذاتية الشخصية ذلك أنها تتحرك وتنعقد على أساس حق ومركز قانوني شخصي وذاتي وتستهدف تحقيق مصلحة شخصية ذاتية، ينجم عنها العديد من الآثار القانونية أهمها التشدد والتضييق في مفهوم شرط الصفة والمصلحة لرفع وقبول دعوى التعويض<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، دار العلوم والنشر والتوزيع، طبعة 2009 ، ص 218.

<sup>2</sup> رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 115.

<sup>2</sup> عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية ، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص 259.

- دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل: تتسم دعوى التعويض بأنها من دعاوى القضاء الكامل، لأن سلطات القاضي فيها واسعة وكاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في الدعاوى الأخرى، حيث تتعدد سلطات القاضي في دعوى التعويض من سلطة البحث والكشف عن مدى وجود الحق الشخصي لرفع دعوى التعويض<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> عمار عوابدي ، نظرية المسؤولية الإدارية ، مرجع سابق ، ص 76.

الفرع الثاني: شروط رفع دعوى التعويض في قرار العزل والتسريح

لا تقبل دعوى التعويض عن الأضرار الناجمة عن قرار العزل والتسريح الصادرة ضد الموظف العام إلا بتوفر مجموعة من الشروط المتمثلة فيما يلي:

أولاً: شرط وجود القرار السابق

المقصود بفكرة القرار السابق كشرط من الشروط الشكلية لقبول دعاوى القضاء الكامل بصورة عامة، ودعوى التعويض بصفة بصورة خاصة، هو قيام الشخص المضرور بفعل النشاط الإداري غير مشروع باستشارة السلطات الإدارية المختصة بواسطة تقديم شكوى أو تظلم طبقاً للشكليات والإجراءات القانونية المقررة، ومطالبة هذه السلطات الإدارية بالتعويض الكامل والعادل المرغوب فيه لتعويض وإصلاح الأضرار التي سببتها الوقائع المادية أو الفنية للأعمال الإدارية الضارة.<sup>2</sup>

1- الأعمال المادية: الأعمال المادية هي تلك الأعمال التي تقوم بها الإدارة، إما: بصفة إرادية تنفيذاً لعمل تشريعي (قانوني) أو عمل إداري (قرار أو عقد إداري)، أو تلك التي تصدر عنها بصفة غير إدارية.

– أعمال الإدارة المادية الإدارية: هي تلك الأعمال والتصرفات الصادرة عمداً عن الإدارة دون أن يكون قصدها إحداث مركز قانوني جديد.

– أعمال الإدارة المادية غير الإدارية: هي الأعمال التي تقع من الإدارة نتيجة خطأ أو إهمال مثل: حوادث السيارات الإدارية أو الآتية.

2- الأعمال القانونية: كما تقوم الإدارة أيضاً بأعمال ذات أثر قانوني، هي الأعمال القانونية التي تتجه وتفصح فيها الإدارة عن إرادتها ونيتها في ترتيب أثر قانوني، سواء بإنشاء مركز قانوني جديد تماماً، أو تعديل مركز قانوني قائم، أو إلغاء مركز قانوني قائم.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> عمار عوابدي: النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 575

ص 576.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي: الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 221.

وفيما يخص شرط السابق الذي كان يشدد عليه المشرع في القوانين السابقة لقبول دعوى التعويض فإنه قد تخلى عليه من خلال التعديل الجديد لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، فبالرجوع للمواد من 815 إلى 828 والمتعلقة بأحكام رفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية لا نجد أي إشارة صريحة للإبقاء على هذا الشرط

بل إن الجمع بين الأحكام المذكورة في هذا الإصلاح الإجرائي الجديد يدفعنا إلى الحكم بأن المشرع قد تغاضى تماما على شرط القرار السابق ولم يعد له من موجب<sup>3</sup>.

### ثانيا: المصلحة والصفة لقبول دعوى التعويض

لتطبيق وقبول دعوى التعويض الإداري باعتبارها دعوى قضائية لا بد من توفر شروط جود مصلحة قانونية وشخصية ومباشرة وحالة لرافعها، ولا بد أن ترفع من صاحب المصلحة أو نائبه ووكيله القانوني<sup>4</sup>.

### ثالثا: شرط المدة لقبول دعوى التعويض

يعتبر شرط المدة في دعوى التعويض، شرط وجوبي وإلزامي، وهو من النظام العام لا يجوز الإتفاق على مخالفته، ويجب أن على القاضي المختص أن يثير من تلقاء نفسه إذا لم يثيره أحد الخصوم، ويقرر هذا الميعاد لتدعيم استقرار الحقوق والمعاملات المتولد عن النشاط الإداري.

<sup>3</sup> عادل بوعمران: دروس في المنازعات الإدارية، دراسة تحليلية نقدية ومقارنة، مرجع سابق، ص 334.

<sup>4</sup> عمار عوابدي: نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998، الجزائر، 1998، ص 79.

خاتمة

## الخاتمة

تعرضت هذه الدراسة لدور القاضي الإداري في الرقابة على مبدأ المشروعية في القرار الإداري، باعتباره أحد الأسس القانونية التي تركز عليها الدولة الحديثة، فالتقيد بمبدأ المشروعية يُشكل الضمانة الأساسية التي تُخول القضاء الإداري التدخل لضبط أداء الإدارة وتصويب قراراتها بما ينسجم مع القانون.

ويتجلى دور القاضي الإداري في ممارسة رقابته على مشروعية القرار الإداري الخارجية أو الداخلية، خاصة في مجال الوظيفة العامة وتُعد هذه الرقابة ضمانة أساسية لحماية الموظف العام من القرارات التعسفية، كقرارات العزل أو التسريح وفي هذا الإطار، يلجأ الموظف إلى القضاء الإداري للدفاع عن حقوقه في مواجهة تعسف الإدارة، كما حرصت أغلب الأنظمة القانونية على إخضاع تصرفات الإدارة لرقابة القضاء، سواء من حيث الإلغاء أو طلب التعويض، تأكيداً على حماية حقوق الأفراد وتعزيزاً لدولة القانون.

ومن جانب آخر، تناولنا الضمانات التي يكفلها القاضي الإداري للموظف العام عند لجوئه إلى القضاء، من خلال الطعن في القرار الإداري الصادر عن الإدارة بطلب إلغائه، وما يترتب على ذلك من مساءلة الإدارة عن أي تعسف في استعمال سلطتها إذ يُمكن للموظف إثبات المسؤولية الإدارية للإدارة في حال تسببها في إلحاق أضرار به نتيجة تصرفاتها، مما يتيح له المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناتجة عن نشاطها الإداري غير المشروع.

مكّنتنا هذه الدراسة المتواضعة من معالجة الإشكالية المطروحة سابقاً، ما أفضى إلى استخلاص عدد من النتائج والتي نعرضها فيما يلي:

### أولاً: النتائج.

— رغم إتيان المشرع الجزائري بكثير من النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية الى أن ذلك لم يكن كافياً، حتى وبعد صدور الأمر 03/06، مما صعب من أداء القاضي الإداري في مجال منازعات الوظيفة العامة.

- إن وجود قضاء متخصص يمارس الرقابة على أعمال الإدارة يمثل ضمانات لحقوق الموظف العام في مواجهة تعسف الإدارة
- إقرار المشرع للموظف مجموعة من الضمانات التأديبية قبل وأثناء وبعد صدور القرار التأديبي.
- إن الإعراف للإدارة بممارسة سلطة توقيع القرار التأديبي، لا يعطيها الحق في التماهي بذلك.
- الغرض من التأديب ليس إنتقاماً شخصياً من الموظف المخطئ، وإنما هو تحقيق لمبدأ دوام سير المرفق العام بانتظام وإطراد.
- إذا رأى القاضي الإداري توافراً من أسباب إلغاء القرار الإداري يوجب عليه إلغاؤه شريطة أن يتم استيفاء شروط إقامة دعوى الإلغاء.
- يمثل القضاء الإداري الجانب العملي والتطبيقي للقانون الإداري الذي تعد دارسته مجالاً خصباً وميداناً فسيحاً، كما يكمن دور القضاء الإداري في حماية مبدأ المشروعية من أجل حماية حقوق وحريات الأفراد وهو الهدف الأساسي الذي يتولاه القاضي الإداري.

#### ثانياً: الاقتراحات

- إلقاء عبء الإثبات في دعوى إلغاء القرار التأديبي على الموظف العام أمر يتسم بالصعوبة، فعليه نرى أنه من الأفضل لو يتدخل المشرع بنص تشريعي يجبر الإدارة فيه بتسبب القرارات التأديبية، وذلك ليسهل على القاضي وللطاعن الإطلاع على أسباب هذا القرار.
- ضرورة إعداد قضاة ذوي كفاءة عالية في المنازعات الإدارية.
- تزويد القاضي الإداري بالوسائل القانونية والضمانات التي تمكن من ردع الإدارة إذا ما قامت بتجاوزات في مجال الحقوق والحريات.

- تضيق مجال السلطة التقديرية للإدارة تسهـيلا لعملية الرقابة القضائية عليها في هذا الإطار.

# قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية

أ-الدستور:

– المرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر 2020، يتعلق بالتعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية رقم 82 الصادرة لـ 30 ديسمبر 2020.

ب-القوانين العضوية:

– القانون العضوي رقم: 01/98 المعدل والمتمم 13/11 المؤرخ في 26 يوليو 2011 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة تنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية الصادرة في 03/08/2011 العدد 43.

ج-القوانين:

– القانون رقم: 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادرة في 2008/04/23.

– قانون رقم 13-22 مؤرخ في 13 ذي الحجة 1443 الموافق 12 يوليو 2022، يعدل ويتمم القانون رقم 09-08 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008 و المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

هـ-الأوامر:

– الأمر رقم 03/06 المؤرخ في: 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 2006/07/16.

### د-المراسيم:

- المرسوم رقم : 302/82، المؤرخ في 11/09/1982، المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
- المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة في 24/03/1982.
- المرسوم رقم 84/10، المؤرخ في 14/01/1984، يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادرة في 17/01/1984.
- المرسوم رقم: 131/88، المؤرخ في ذي القعدة عام 1408، الموافق لـ 4 يوليو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن.
- المرسوم التنفيذي رقم 99/90، مؤرخ في 27/03/1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة في 28/03/1990.

### ثانياً: المراجع العامة:

- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص222.
- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، ط2005، دار العلوم للتوزيع والنشر عنابة، 2005.
- فريجه حسين، شرح القانون الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.

- بو عمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية (داسة تشريعية فعلية وقضائية) دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2010.
- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة السابعة، دار الفكر الجامعي، القاهرة، 2006.
- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، (دراسة مقارنة)، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- نواف كنعان: مبادئ القانون الإداري وتطبيقاته في دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- الدكتور طارق فتح الله خضر، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
- ميسون جريس الأعرج، عيب السبب في القرار الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2015.
- د. أبوبكر احمد عثمان النعيمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء "دراسة مقارنة"، دارالجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2010،
- محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية)، دارالعلوم، عنابة، 2005.
- د. رأفت فودة، عناصر وجود القرار الإداري "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.
- د. مصطفى أبوزيد فهمي: القضاء الإداري ومجلس الدولة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1992.
- ماجد راغب الحلو: القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، عام 1988.

- محمد عبد العال السناري: مبدأ المشروعات والرقابة على أعمال الإدارة في دولة الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات جامعة الإمارات، طبعة 2000.
- باية سكاكي: دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- عمار بوضياف: دعوى الإلغاء في الإجراءات المدنية والإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- محمد ماهر أبو العينين: دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري (شروط قبول دعوى الإلغاء)، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت، لبنان، 1998.
- د.عدنان عمرو، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004،
- د.محمد محمد عبد اللطيف، قانون القضاء الإداري، الكتاب الثاني، دعوى الإلغاء، دار النهضة العربية، مصر، 2002.
- د.طعيمة الجرف، رقابة القضاء على أعمال الإدارة العامة، قضاء الإلغاء، دار النهضة العربية، مصر، 1977.
- عمار عوابدي: النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- عبد القادر عدو: المنازعات الإدارية، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر والطباعة، الجزائر، 2014.
- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- مغاوي محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 1986.
- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومه، الجزائر، 2012.

- محمود عاطف البنا، الوسيط في القضاء الإداري ، دون دار النشر، دون تاريخ نشر.
- عادل بوعمران: دروس في المنازعات الإدارية، دراسة تحليلية نقدية ومقارنة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2014.
- محمود سامي جمال الدين ، القضاء الإداري ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2008.
- د. نواف كنعان: القضاء الإداري، الطبعة الأولى/ الإصدار الثالث، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- ثالثاً: الرسائل والأطروحات العلمية
- أ-رسائل الدكتوراه:
- يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2005.
- بوجادي عمر: إختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.
- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، 2016.
- زياد عادل: تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، 2016، ص 262.
- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2016، ص 18.

### ب-مذكرات الماجستير:

- بوالشعور وفاء:سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في قسم إطار مدرسة الدكتوراه، كلية الحقوق : القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011/2010.
- عمراوي حياة:الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية: تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية-قسم الحقوق-، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012.
- خذيري حنان: الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2014/2013.
- فادي نعيم جميل علاونة، مبدأ المشروعية في القانون الإداري و ضمانات تحقيقه، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة النجاح، نابلس فلسطين، 2011.
- قاسي الطاهر، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء في الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر1، 2012.
- قاضي أنيس فيصل، دولة القانون ودور القاضي الإداري في تكريسها في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010.
- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معم، تيزي وزو، 2012/07/15.

- كنتاوي عبد الله، ركن الإختصاص في القرار الإداري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011.
  - فادي نعيم جميل علاونة، مبدأ المشروعية في القانون الإداري وضمانات تحقيقه، أطروحة لإستكمال متطلبات درجة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2011.
  - عائشة غنادرة، دور القاضي الإداري وحدود سلطاته في رقابة المشروعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص "تنظيم إداري" كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2013/2014.
- ج-مذكرات الماجستير:

- عصيد علية رقابة القاضي الإداري عن التسريح التعسفي للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017/2018.
  - رميسة تيطاوين: دور القضاء الإداري في حماية مبدأ المشروعية، مشروع مذكرة من متطلبات نيل شهادة الماجستير في حقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015.
- رابعاً: المجلات العلمية:

- خالد سرياح، عبد الهادي درار: الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2019.
- بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد، 01 جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، سنة 2020، ص 128.

### خامسا: الاجتهادات القضائية:

- المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 76732 مؤرخ في 24 مارس، 1991 قضية (ي. ب) ضد (والي ولاية بشار)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1993، ص 146-149.
- حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 12/02/1982، المجموعة، ص 935، أشار إليه د. محمد العيادي قضاء الإلغاء مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، دون دار نشر، 1994.
- قرار المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، رقم 46877، الصادر بتاريخ 16/05/1987، المجلة القضائية، العدد الثالث تصدر عن قسم المستندات والنشر بالمحكمة العليا، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1990، ص 188-189.
- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 7462 بتاريخ 25/02/2003 مجلة مجلس الدولة، العدد 5 ص 166 وما يليها.

### سادساً: المراجع باللغة الاجنبية:

- 1- Debbasch Charles : Contentieux administratif, Dalloz- Paris, 1978.
- 2- André De laubadere : venézia (j.c) gaudenet (y) traite de droit administratif (g.d), Paris, 1999.

# الفهرس

# الفهرس

## فهرس المحتويات

| الصفحة | العنوان  |
|--------|--|
| 1      | مقدمة  |
| 8      | الفصل الأول: الإطار النظري لمنازعات العزل والتسريح في الوظيفة العامة             |
| 8      | المبحث الأول: مفهوم العزل والتسريح في إطار الوظيفة العامة                        |
| 9      | المطلب الأول: مفهوم عزل الموظف العام   |
| 9      | الفرع الأول: تعريف عزل الموظف العام  |
| 10     | الفرع الثاني: تعريف عزل الموظف فقهاً   |
| 12     | الفرع الثالث: تعريف عزل الموظف تشريعياً  |
| 13     | المطلب الثاني: مفهوم تسريح الموظف العام  |
| 14     | الفرع الأول: تعريف تسريح الموظف العام  |
| 14     | الفرع الثاني: تعريف تسريح الموظف فقهاً   |
| 15     | الفرع الثالث: تعريف التسريح تشريعياً   |
| 16     | المبحث الثاني: إجراءات عزل وتسريح الموظف العام                                   |
| 17     | المطلب الأول: إجراءات عزل الموظف العام   |
| 17     | الفرع الأول: الإجراءات السابقة على توقيع عقوبة العزل                             |
| 19     | الفرع الثاني: إجراء توقيع عقوبة العزل  |
| 21     | المطلب الثاني: إجراءات تسريح الموظف العام  |
| 22     | الفرع الأول: تحريك الدعوى التأديبية  |
| 24     | الفرع الثاني: التحقيق التأديبي   |
| 26     | الفرع الثالث: إحالة الموظف على المجلس التأديبي والفصل في الدعوى التأديبية        |
| 29     | الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري والآليات القضائية لحماية الموظف العام         |
| 30     | المبحث الأول: أوجه رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرار عزل وتسريح الموظف العام |
| 31     | المطلب الأول: الرقابة الخارجية لمشروعية قرار عزل وتسريح الموظف العام             |
| 31     | الفرع الأول: الرقابة على ركن الاختصاص لقرار عزل وتسريح الموظف العام              |
| 34     | الفرع الثاني: الرقابة على شكلية قرار عزل وتسريح الموظف العام                     |
| 36     | الفرع الثالث: الرقابة على إجراءات اتخاذ قرار عزل وتسريح الموظف العام             |
| 37     | المطلب الثاني: الرقابة الداخلية لقرار عزل وتسريح الموظف العام                    |
| 37     | الفرع الأول: الرقابة على ركن السبب لقرار عزل وتسريح الموظف العام                 |
| 39     | الفرع الثاني: الرقابة على مشروعية محل قرار عزل وتسريح الموظف العام               |
| 41     | الفرع الثالث: رقابة مشروعية القرار التأديبي من حيث الهدف                         |
| 44     | المبحث الثاني: الآليات القضائية لحماية الموظف العام                              |

## الفهرس

|    |   |
|----|---|
| 44 | المطلب الأول: دعوى الإلغاء لحماية الموظف من تجاوز قرار العزل والتسريح             |
| 45 | الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء على قرار العزل والتسريح                           |
| 49 | الفرع الثاني: أسباب الطعن بالإلغاء القضائي في قرار العزل والتسريح                 |
| 53 | المطلب الثاني: دعوى التعويض لجبر الضرر الناتج عن قرار العزل والتسريح للموظف العام |
| 53 | الفرع الأول: مفهوم دعوى التعويض على قرار العزل والتسريح                           |
| 55 | الفرع الثاني: شروط رفع دعوى التعويض في قرار العزل والتسريح                        |
| 57 | الخاتمة   |
| 61 | قائمة المصادر والمراجع  |
| 69 | ملخص الدراسة  |

# ملخص الدراسة

## ملخص الدراسة

يُعتبر القاضي الإداري الضامن الأساسي لحماية الحقوق الوظيفية للموظف العام، خاصة في حالات العزل والتسريح، التي تُعد من أخطر العقوبات التأديبية التي تمس المسار المهني والاستقرار الوظيفي للموظف، وتندرج هذه المنازعات ضمن اختصاص القضاء الإداري، الذي يُمارس رقابة فعالة على مدى مشروعية هذه القرارات الصادرة عن الإدارة.

يقوم القاضي الإداري عند نظره في منازعات العزل أو التسريح بفحص مدى التزام الإدارة بالقواعد القانونية والتنظيمية المقررة، كحق الدفاع، ومبدأ التدرج في العقوبة، ووجود أسباب جديّة ومبررات قانونية للعزل أو التسريح، كما يراقب مدى احترام مبدأ الملاءمة والمشروعية، للتأكد من عدم تعسف الإدارة في استخدام سلطتها التأديبية.

ويترتب على دور القاضي الإداري في هذا النوع من المنازعات آثار قانونية مهمة، منها إلغاء القرار الإداري المخالف، وإعادة الموظف إلى منصبه في بعض الحالات، أو الحكم له بالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية الناتجة عن قرار العزل أو التسريح غير المشروع.

وبذلك، يُحقق القاضي الإداري التوازن بين سلطة الإدارة في تأديب موظفيها من جهة، وبين حماية الموظف العام من التعسف من جهة أخرى، بما يرسخ مبدأ سيادة القانون واحترام الحقوق والحريات.

الكلمات المفتاحية: القاضي الإداري، المنازعات الإدارية، الموظف العام، الوظيفة العامة، قرار العزل والتسريح، الرقابة الإدارية.

## Abstract:

The administrative judge is considered the primary guarantor for the protection of public employee's functional rights, especially in cases of dismissal and termination, which are among the most serious disciplinary sanctions, as they directly affect the employee's career path and job stability. These disputes fall within the jurisdiction of the administrative judiciary, which exercises effective control over the legality of such decisions issued by the administration.

When reviewing dismissal or termination disputes, the administrative judge examines the extent to which the administration has complied with the established legal and regulatory frameworks, such as the right to defense, the principle of proportionality in disciplinary action, and the existence of serious and lawful grounds for dismissal or termination. The judge also assesses whether the administration has respected the principles of appropriateness and legality, ensuring that disciplinary authority has not been exercised arbitrarily.

The administrative judge's role in such disputes leads to significant legal outcomes, including the annulment of unlawful administrative decisions, the reinstatement of the employee in certain cases, or the

awarding of compensation for material and moral damages resulting from an unlawful dismissal or termination.

Thus, the administrative judge achieves a balance between the administration's authority to discipline its employees on one hand, and the protection of public servants from abuse on the other, thereby reinforcing the rule of law and upholding individual rights and freedoms.

**Keywords:** Administrative Judge, Administrative Disputes, Public employee, Public Service, Dismissal and Termination Decision, Administrative Control.