

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

كلية الحقوق و العلوم السياسية

تخصص: قانون إداري



قسم الحقوق

التسريح في قانون الوظيفة العمومية

و قانون العمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:

- مقروف محمد

إعداد الطالبان:

- معمري منار

- العايب الفال

لجنة المناقشة

الإسم و اللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
أ.د دحية عبد اللطيف	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
أ.د مقروف محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفا و مقرا
أ.د بوبعاية كمال	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

كلية الحقوق و العلوم السياسية

تخصص: قانون إداري

قسم الحقوق



التسريح في قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:

- مقروف محمد

إعداد الطالبان:

- معمري منار

- العايب الفال

لجنة المناقشة

الصفة	المؤسسة الجامعية	الرتبة العلمية	الإسم و اللقب
رئيسا	جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. دحية عبد اللطيف
مشرفا و مقررا	جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. مقروف محمد
مناقشا	جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بوعايدة كمال

السنة الجامعية: 2025/2024



ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في 27 صفر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): **معمري منار** الصفة: طالب. أمتاذ. باحث
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 210182614 والصادرة بتاريخ 2024/03/22
المسجل(ة) بكلية / معبر الحقوق والعلوم الاقتصادية قسم المحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: **التصريح في قانون الوظيفة العمومية
وقانون العمل**

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2025/05/28

توقيع المعني (ة)



27 ديسمبر 2020

*ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): الحايب الفال الصفة: طالب، أستاذ، باحث

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 202155369 والصادرة بتاريخ 2017 / 12 / 19

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).

عنوانها: التصريح في قانون الوظيفة العمومية وقانون

العمل

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2020 / 05 / 28

توقيع المعني(ة)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

The image features a large, stylized calligraphic design. The central element is a large, bold, black 'L' shape that curves downwards and to the right. To its right is a large, bold, black '3' shape. The background is white, and the entire design is enclosed in a thin black border. There are several small black squares and diamonds scattered around the main shapes. The text 'بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ' is written in a decorative, calligraphic style across the top of the design.

إهداء

" الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه تتحقق الغايات، الحمد لله الذي علّم بالقلم، علّم الإنسان ما لم يعلم".

اللهم لك الحمد على ما أنعمت، ولك الشكر على ما وقّعت، وما هذا الإنجاز إلا بفضلك،

أهدي هذا التخرج إلى التي سهرت، تعبت، واجتهدت، ثم وقفت اليوم تبتسم فخراً بما أنجزته. إلى نفسي، التي لم تستسلم رغم التعب، ولم تتراجع رغم الصعوبات، إلى من كانت دعواتها سرّ الأمان... أمي، وإلى من كان سنده جسر عبوري... أبي، إلى أخواتي اللواتي كنّ لقلبي الوطن، وعلى رأسهم من كان لها الفضل في وصولي إلى هذا المستوى أختي سهام و إلى أيوب، النبض الصغير الذي لا يكبر إلا في قلبي، وإلى إبنتي التي هي بمثابة أخت، جهينة، وكل أولاد وبنات إخوتي، إلى ظلّ يسكن القلب يرافقني بصمتٍ يشبه الحضور العميق، إلى سرور وهدى ريفقتيّ الدرب والروح، أميرة، مريم، ريان، وصال... لقلوبكنّ وقع لا يُنسى، وإلى زملائي الذين كانوا سندا لي في الجامعة ع*ك وزميلي في المذكرة عمي العايب الفال، و إلى كل من إحتواني بحبته، وإن نسيت إسمه ولم ينسه قلبي...لكم جميعاً، أهدي هذا الإنجاز الذي كتبت بنبضكم، ونضج بفضلكم.

وإلى أساتذتي الأجلاء في كلية الحقوق، الذين ما بخلوا بعلمهم ولا بتوجيهاتهم، لكم الفضل بعد الله في تشكيل ملامحنا القانونية والفكرية، فمنكم تعلّمنا أن القانون ليس مجرد نص، بل رسالة تُحمل بضمير حي. فمنكم تعلّمنا أن الحبّ سند، والدعاء طريق، والصبر مجد، ومنكم استمددت روعي، فأزهرت هذه الصفحات باسمكم، ولولاكم، ما كان للحبر معنى، ولا للكلمات حياة.

بقلب الإبنة الصغرى

التي كبرت بين دعواتكم

أكتب اسمي بكل فخر:

معمرى منار

إهداء

إلى والديّ، اللذين زرعاً فيّ القيم، وأورثاني الصبر.

وإلى رفيقة دربي، زوجتي الوفية، التي كانت ولا تزال سنداً وعاوناً في كل خطوة...

إليك أهدى هذا الإنجاز، وفاءً لما منحتني من صبر ومحبة.

وإلى أولادي، زينة أيامي، ونبض أمني...

أنتم الإمتداد الحقيقي لما أكتب وأزرع، فاجعلوه منارة تضيء لكم الدرب.

وإلى زملائي الذين شاركوني مشقة الطريق بلطف الرفقة وصدق التعاون،

لكم كل الشكر، فكنتم جزءاً من هذه الرحلة، وسنداً لا يُنسى.

هذا العمل ثمرة سنوات، ونقطة ضوء في مسيرة امتدت طويلاً،

أهديه لكل من آمن أن العلم لا عمر له، وأن السعي لا يحده الزمن بكل تقدير.

الطالب: العايب الفال

شكر و عرفان

الحمد لله الذي لا يحمد سواه، الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، فيسر لنا طريقا نلتمس فيه علما نافعا.

الحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل ، فاللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى.

بكل فخر، وبمشاعر يعجز الحبر عن وصفها ، نرفع أسمى عبارات الشكر والإمتنان إلى أستاذنا المشرف الدكتور مقروف محمد.

كان لنا أكثر من مشرف كان موجها، وناصحا ، وسندا حقيقيا في لحظات القلق والتعب ، لم يكن حضوره العلمي وحده من أثر فينا بل إنسانيته، وصبره ، ودعمه المتواصل ، وثقته بنا حتى في لحظات الشك، كانت الدافع الأكبر لمواصلة الطريق.

علمنا كيف نبحت ، كيف نفكر وكيف نقف بثبات... لا لننجز مذكرة فقط ، بل لنخوض طريقا طويلا من التحديات، بروح الباحث ، وصبر المجتهد ، فله منا دعاء لا ينقطع وإمتنان لا تحدده كلمات

كما لا يفوتنا أن نتوجه بجزيل الشكر و التقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل ، الذين تشرفنا بعرض عملنا أمامهم ، شكرا على وقتكم ، وعلى ملاحظاتكم البناءة ، التي نعتبرها وساما يعلق على صدورنا ، ودافعا قويا نحو المزيد من التحسن و التطور.

و إن كان لكل ناجح سند ، فإننا سندنا الأكبر عائلتنا ، إلى أهلنا الذين كانوا دوما الحاضر والداعم، شكرا من أعماق قلوبنا.

وختاما نترك بين أيديكم هذه الكلمات من قلوبنا: علمتمونا أن الحلم لا يُؤجَل وان اليقين لا يتجزأ... فلکم من القلب شكرا ، ولرب السماء دعا لا ينضب ، نسأل الله أن يبارك في عملكم ، ويرفع قدركم، و يجزيكم عنا خير الجزاء ، وأن يجعل هذا العمل خطوة أولى في درب علمي و مهني مشرق.

الطالب(ة): **معمري مزار** و العايب الفال



مقدمة

يُعدّ العمل أحد الحقوق الأساسية التي تضمنها الدساتير والمواثيق الدولية، إذ لا يُنظر إليه فقط كوسيلة للكسب المادي، بل باعتباره عنصرًا جوهريًا لتحقيق الكرامة الإنسانية، والاستقرار الاجتماعي، والمشاركة في التنمية الاقتصادية. ومن ثمّ، فإن العلاقة التي تربط العامل أو الموظف بمؤسسته تتسم بأهمية بالغة، لأنها لا تؤثر فقط على طرفي العلاقة، بل تتعداهما لتنعكس آثارها على التوازن الاجتماعي والاقتصادي في الدولة ككل ومع تعقّد الهياكل التنظيمية للمؤسسات وتطور متطلبات سوق العمل، أصبحت الحاجة إلى ضبط العلاقة المهنية وضمان مرونتها واستقرارها في آنٍ واحد أمرًا ضروريًا. ومن بين أبرز الإشكالات التي تطرح في هذا الصدد، نجد التسريح أو الإنهاء غير الإرادي لعلاقة العمل، الذي يمثل أحد أكثر المواضيع القانونية حساسية وتعقيدًا، سواء في قطاع الوظيفة العمومية أو في القطاع الاقتصادي الخاص ويكتسي هذا الموضوع أهمية مزدوجة، كونه يمس من جهة حقوق الموظفين والعمال، ومن جهة أخرى يتصل بضرورة تمكين الإدارة والمؤسسات من آليات تسيير فعّالة تضمن لها المرونة في تنظيم العمل.

وتبرز أهمية دراسة التسريح في ظل وجود إطارين قانونيين مختلفين: الأول يتمثل في قانون الوظيفة العمومية الذي يخضع له الموظفون العموميون وينظمه الأمر 03/06، والثاني هو قانون العمل الذي ينظم علاقة العمل في القطاع الخاص من خلال القانون 11/90. ومن هنا، تتبع ضرورة التمييز بين النظامين من حيث الشروط، والإجراءات، والضمانات القانونية الممنوحة للمسرّحين.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذا الموضوع من عدة جوانب، أبرزها:

الأهمية النظرية: تتمثل في محاولة فهم وتحليل الإطار القانوني الناظم للتسريح في قطاعين مختلفين، هما القطاع العام (الوظيفة العمومية) والقطاع الخاص (علاقات العمل). الأهمية العملية: تظهر من خلال تزايد حالات التسريح، وما يثيره ذلك من نزاعات أمام القضاء، مما يجعل الإلمام بالجوانب القانونية للتسريح أمراً ضرورياً للمهنيين والباحثين والمهتمين بالشأن القانوني.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى: توضيح الإطار القانوني للتسريح في كل من قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، و إبراز أوجه الشبه والاختلاف بين النظامين في معالجة موضوع التسريح ، كذلك تقييم مدى فعالية الضمانات القانونية المتاحة لحماية حقوق الموظفين والعمال ، و تقديم اقتراحات قد تساهم في تعزيز الحماية القانونية للعاملين.

أسباب إختيار الموضوع

جاء إختيار موضوع "التسريح في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل" نتيجة عدة اعتبارات أكاديمية وعملية، أهمها:

الطابع الإشكالي والواقعي للموضوع: إذ يُعدّ التسريح من أكثر الإجراءات المثيرة للجدل في ميدان علاقات العمل والوظيفة العمومية ، نظراً لما ينجم عنه من نزاعات قانونية متكررة، تمس استقرار الموظفين والعمال، وتؤثر في التوازن داخل المؤسسات.

التباين بين النظامين القانونيين: هناك اختلافات جوهرية بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل في معالجة موضوع التسريح، وهو ما يستدعي دراسة مقارنة تُمكن من فهم الفروقات وأثرها في حماية الحقوق.

إرتباط الموضوع بالتخصص: الموضوع يندرج ضمن تخصص القانون العام والموارد البشرية، ما يجعله مناسباً من حيث الطرح والمحتوى العلمي للمستوى الأكاديمي المطلوب في مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر.

الدوافع الشخصية: لدي اهتمام خاص بقضايا الوظيفة العمومية وتنظيم علاقات العمل، وقد لاحظت من خلال متابعتي بعض الحالات الواقعية مدى الحاجة إلى فهم معمق للإجراءات القانونية المتعلقة بالتسريح.

الصعوبات

أثناء إعداد هذه المذكرة، واجهتني مجموعة من الصعوبات التي كان لها أثر على سير البحث، ومن أبرزها:

ندرة المراجع المتخصصة: لوحظ وجود نقص في المراجع والدراسات التي تناولت موضوع التسريح في الوظيفة العمومية بشكل مفصل، مقارنةً بتوفر بعض الكتابات حول قانون العمل، ما فرض عليّ بذل جهد إضافي في البحث والتحليل.

الصعوبات الميدانية: تعذر التواصل المباشر مع بعض الجهات الإدارية أو القانونية (مثل مفتشية العمل) للحصول على معطيات دقيقة أو حالات واقعية حديثة تعزز الجانب التطبيقي للدراسة.

الإشكالات العملية في التطبيق: بعض الإجراءات القانونية المتعلقة بالتسريح تختلف في التطبيق بين ما هو منصوص عليه وبين ما يُمارس فعلياً.

ورغم هذه الصعوبات، حاولت تجاوزها بالإجتهاد والبحث المتواصل والاعتماد على مصادر متنوعة، مما أتاح لي فرصة التعمق أكثر في الموضوع واكتساب خبرة بحثية ثمينة.

وعليه يتسنى لنا طرح الإشكالية الآتية : كيف نظم المشرع الجزائري التسريح في قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل ؟

إنطلاقاً من هذا الأخير فقد تم الإعتماد في هاته الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمحتوى النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة بالتسريح في القانون الجزائري، إضافة إلى المنهج المقارن من أجل إبراز الفوارق في المعالجة القانونية بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل.

و للإجابة على هاته الإشكالية قد تم الإعتماد عن الخطة التالية: بحيث في الفصل الأول تطرقنا إلى طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية، بحيث أن في المبحث الأول توجهنا إلى مفهوم التسريح في قانون الوظيفة العمومية، أما في المبحث الثاني إرتأينا أن نتطرق إلى التسريح في قانون الوظيفة العمومية، أما عن الفصل الثاني فقد قمنا بالتحدث عن طبيعة التسريح في قانون العمل ، إذ أننا في المبحث الأول تكلمنا عن مفهوم التسريح في قانون العمل و إجراءاته و في المبحث الثاني تطرقنا إلى الضمانات المكفولة للعامل المسرح.

الفصل الأول:
طبيعة التسريح في
قانون الوظيفة
العمومية

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

تمهيد:

تحتاج الإدارة العامة عمليا إلى تشريع ينظم العلاقة بينها وبين موظفيها، إبتداء من تحديد الحقوق والواجبات، وصولا إلى نظام تأديبي يحقق المشروعية الإدارية، وذلك من أجل تحقيق الأمن القانوني، و تجسيدا لدولة القانون¹، فهو ضرورة إجتماعية ملحة²، لذلك فقد قام المشرع بتصنيف العقوبات التأديبية إلى أربع درجات على حسب المادة 163 الأخطاء من الدرجة الأولى تشمل التنبيه والإنذار الكتابي و التوبيخ، أما عن أخطاء الدرجة الثانية فهي تحتوي على التوقيف من العمل من يوم إلى ثلاثة أيام وكذا الشطب من قائمة التأهيل، و الأخطاء من الدرجة الثالثة فهي تشمل التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام و كذلك التنزيل من درجة إلى درجتين، أما عن أخطاء الدرجة الرابعة تشمل التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة والتسريح و نظرا لهاذا لأخير نجد أنه يحتوي على انواع عدة من بينها التسريح التأديبي بإعتباره من اخطر العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف ولكن قد ألقى على عاتق الدولة الجزائرية أن تبني نظاما قانونيا لموظفيها فهما وثقة في القانون، من خلال وضعها ضمانات تكفل ممارسة الحقوق والحريات والمساواة في حال إنتهاك حق الموظف في الأمن الوظيفي ضد أي تسريح يكون نتيجة لخرق قواعد وإجراءات النظام التأديبي، ونظرا لأهمية النظام التأديبي في مجال الوظيفة العامة، الذي رسم أهدافا تتمثل في ضمان حياد الإدارة و شفافية الإجراءات و نزاهة قرار التسريح، لذا إرتأينا أن نستهل هذا الفصل لتعرف عن طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية التطرق إلى مفهوم التسريح و إجراءاته في قانون الوظيفة العمومية و كذلك إرتأينا أن نتطرق إلى ضمانات التسريح في الوظيفة العمومية.

¹ صالح دجال، حماية الحريات ودولة القانون، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون العام، كلية

الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2010، ص36-37

²Bernard Pacteav, La sécurité juridique, un principe qui nous manque.voir.AJDA.1995 P151

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

المبحث الاول: مفهوم التسريح و إجراءاته في قانون الوظيفة العمومية

بما أن التسريح عقوبة تمس بحق كل من الموظف والمتربص والمتعاقد في الإستقرار الوظيفي، فإنه بلا شك يخضع إلى المبدأ العام والمتمثل في الشرعية الجزائية التي مبدأها لا جريمة ولا عقوبة أو تدبير أمر بغير قانون¹ من جهة، ومن جهة أخرى إتباع إجراءات صارمة منذ معاينة الخطأ إلى غاية صدور قرار التسريح وإلا كانت الإجراءات باطلة مما يؤدي إلى بطلان قرار التسريح و إعادة إدماج الموظف من جديد.

و من خلال ما سبق نبحت في مفهوم التسريح وكذا إجراءاته في المطلبين التاليين:
بحيث أن المطلب الأول نتكلم فيه عن مفهوم التسريح في قانون الوظيفة العمومية أما المطلب الثاني نتطرق إلى إجراءات التسريح في الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: مفهوم التسريح في قانون الوظيفة العمومية

لقد نص المشرع الجزائري على عقوبة التسريح ضمن القانون العام للوظيفة ضمن مادته 163²، كما أحال كذلك إلى القوانين الخاصة بإمكانية إدراج عقوبات أخرى تؤدي إلى تسريح الموظف³.

لمعرفة مفهوم التسريح في إطار العقوبات التأديبية التي تمس الإستقرار الوظيفي للموظف، نعرض تعريف تسريح الموظف العام (الفرع الأول)، ثم بيان الأساس القانوني لتسريح

¹ - المادة 1 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق ل 8 يونيو سنة 1966، الذي تضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم

² - الأمر رقم 06 - 03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة

الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو سنة 2016

³ - المادة 164 من قانون الوظيفة العمومية، مرجع نفسه

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

الموظف العام (الفرع الثاني)، وأخيرا أنواع التسريح في الوظيفة العمومية (الفرع الثالث)

الفرع الأول: تعريف تسريح الموظف العام

بما أن التسريح هو إجراء تأديبي يتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة العامة والموظف سواء كان مرسما أو متربصا أو متعاقدا، وينتج عنه كذلك فقدان صفة الموظف¹، وعليه يجب التطرق إلى تحديد مفهوم التسريح سواء كان بخطأ أو بدون خطأ.

أولا: التعريف التشريعي

من خلال إستطلاع أحكام قانون الوظيفة العامة، لم يسرد المشرع الجزائري تعريفا للتسريح، حيث صنفه ضمن الدرجة الرابعة، والذي يؤدي إلى فقدان الموظف منصبه بصفة نهائية، كما حدده كطريق لفقدان صفة الموظف، وذكر أثره المستقبلي و هو عدم أحقية المسرح المشاركة في أي مسابقة تخص الوظيفة العمومية².

ثانيا: التعريف الفقه

في الفقه الجزائري هناك من عرف عقوبة التسريح بأنها: « إجراء يترتب عنه فقدان صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة واختلاس أموال متعلقة بالخدمة»³.

¹ -أنظر المادة 216 ، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

² أنظر المادة 163، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

³ -خديجة مرابط، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

الجزائر، مجلة الاستاذ الباحث لدراسات القانونية ، المركز الجامعي نور البشير في البيض، العدد الثامن، المؤرخ في 12

ديسمبر 2017، صفحة 251

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

وهناك من عرفه بأنه إجراء تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين، ينتج عنه فقدان صفة الموظف بسبب تحويل أو إختلاس أموال عمومية¹، و أيضا هناك من يرى أن التسريح هو فصل الموظف من سلك الوظيفة العامة لإرتكابه خطأ مهنيا كفيف من طرف الإدارة المستخدمة على أنه من أخطاء الدرجة الرابعة، وذلك بموجب قرار مسبب بعد أخذ رأي اللجنة المتساوي الأعضاء².

كما عرف التسريح في الفقه الفرنسي بأنه: « إجراء إداري ينهي وظيفة الموظف العمومي لأسباب غير تأديبية دون الحصول على التقاعد»³.

حيث يستخلص أن التسريح التأديبي ينتج عن الإخلال بواجبات الوظيفة القانونية الواقعة على عاتق الموظف وبذلك يعتبر الموظف مذنبا وظيفيا حالة الإخلال بمضمون النصوص القانونية المنظمة لسير المرفق⁴.

ثالثا: التعريف القضائي

يلجأ القضاء الإداري الجزائري إلى إستعمال مصطلح التسريح للتعبير عن فقدان صفة الموظف بالطريق التأديبي، حيث يلحظ ذلك في قراراته من خلال القول: ينبغي على الإدارة وهي ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح بحقه في الطعن وآجال رفع الطعن، وتقريره في قرار آخر: عقوبة التسريح بسبب الإزدواجية الوظيفية ألغيت

¹ - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص4

² - مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دراسة تحليلية في ضل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية مدعمة

بأحكام القضاء الإداري ، دار هومة لنشر و التوزيع،الجزائر،2018، ص 647

³ - خديجة مرابط، مرجع سابق، صفحة252

⁴ -احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقة العمل الفردية-،ج2 ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 2002، ص 78.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

من طرف لجنة الطعون¹.

الفرع الثاني: الأساس القانوني لتسريح الموظف العام

من المتعارف عليه أن الموظف يلتزم قانونا بمجموعة من الواجبات المهنية، يتقيد بها أثناء أداء مهامه الوظيفية أو بمناسبة²، وبنتيجة ، فإن الإخلال بها يعتبر خطأ مهنيا يستلزم توقيع عقوبة تأديبية، دون إستبعاد المتابعات الجزائية³ ، حيث يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على درجة جسامة الخطأ⁴، وهنا نخص بذكر الأخطاء الواردة من الدرجة الرابعة⁵. ومما سبق ذكره، يمكن القول أن الخطأ التأديبي هو كل تصرف صادر عن الموظف العام بمناسبة أداء وظيفته، مؤثرا في ذلك على السير الحسن للمرفق العام، بشرط أن يكون صادر عن إرادة آثمة للموظف أو بقصد⁶.

والذي يرتكب إحدى الأفعال المحظورة والتي يرتبها المشرع الجزائري كما يلي⁷:

أولاً: الإستفادة من إمتيازات غير مشروعة في إطار ممارسة وظيفته

ثانياً: ارتكاب أعمال العنف أثناء أداء المهام أو بمناسبةها.

ثالثاً: التسبب عمدا في أضرار بتجهيزات وأملاك المؤسسة.

رابعاً: إتلاف وثائق إدارية.

خامساً: تزوير الشهادات أو المؤهلات مستخدمة في توظيفه.

¹ - خديجة مرابط، مرجع سابق، ص252.

² - أنظر المواد من 40 إلى 54، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

³ - أنظر للمادة 160 من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

⁴ - أنظر م161 من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

⁵ - أنظر المادة181، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

⁶ - ندى محمود ، انقضاء الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة ، الطبعة الأولى، 1981 ص 09.

⁷ - أنظر المادة181، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

سادسا: الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح غير مرخص به.

الفرع الثالث: أنواع التسريح في الوظيفة العمومية

إن من أهم أنواع التسريح في الوظيفة العمومية نجد التسريح التأديبي لسبب خطأ والعزل بسبب إهمال المنصب وتسريح الموظف المترصد والتسريح غير التأديبي، حيث نتطرق لكل عنصر كما يلي:

أولا: التسريح التأديبي

يتميز التسريح التأديبي عن غيره بكونه ناتج عن خطأ مهني من الدرجة الرابعة نسب من طرف السلطة صاحبة التعيين إلى موظف ما، حيث حصر لأحد الأسباب التالية¹:

- التخلي عن الواجبات المهنية.

-المساس بالإنضباط العام.

-كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه.

ويختلف التسريح التأديبي عن العزل في إجراءات التسريح، حيث أن الضمانات

التأديبية والقانونية مكفولة للموظف المراد تسريحه تأديبيا مقارنة مع العزل أو غيره، فالإلزامية

المرور على اللجنة متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس التأديب فبدل مراعاة ذلك يكون

قرار التأديب قابلا للطعن والإبطال².

ثانيا: العزل

العزل هو إجراء إداري يؤدي إلى تسريح الموظف بسبب إهماله لمنصبه لمدة 15 يوما

¹- أنظر المادة 160، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

²- مكي عام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 5، العدد الأول، سنة 2019، ص 111.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

كاملة دون مبرر مقبول، أي دون وجود قوة قاهرة خارجة عن إرادة الموظف التي تتمثل في وجود كارثة طبيعية أو تعرض لعجز بدني نتيجة مرض أو حادث¹. وعلى ما سبق العزل من أقصى العقوبات التي يتعرض لها الموظف ليس بسبب خطأ مهني إنما لتغييره لمدة 15 يوم دن تقديم مبرر مقبول، حيث يصدر ضده قرار التسريح تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد إعداره²، ومن النتائج المباشرة لقرار عزل الموظف أنه لا يمكن للموظف المعزول الترشح لوظيفة عمومية مستقبلاً، حيث يعتبر ذلك قطع العلاقة العمل من طرف الموظف بصفة منفردة دون إشعار مسبق للإدارة³.

ثالثاً: تسريح المتربص

يقصد بالمتربص كل مترشح نجح في مسابقة توظيف وعين في منصب أو رتبة بصفة متربص، بهدف الحكم على مدى صلاحيته للممارسة الوظيفة المسندة له، وفي نهاية المدة المحددة لتربص يجد الموظف نفسه إما أمام قرار ترسيم أو قرار تمديد فترة تربصه أو قرار تسريح⁴.

كما أن المتربص يخضع إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها¹، وبالنتيجة في حالة تسريحه يمكن أن يكون ذلك دون إشعار مسبق مسبق أو تعويض.

¹- المادة 2 ، المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 2 نوفمبر 2017 ، محدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال

المنصب ، الجريدة الرسمية ، العدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017

²- أنظر المادة 184 ، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

³- الفقرة 2 ، المنشور رقم 05 مؤرخ في 10/02/2004 ، المتعلق بحالات الالتحاق من جديد بالوظائف العامة، المديرية

العامة للوظيفة العمومية.

⁴- أنظر المواد 83 و84 و85، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

ويستخلص مما سبق، أن قانون الوظيفة العامة منح الإدارة العامة صلاحية تسريح المترص إذا ثبت عدم جدارته المهنية بعد إنقضاء فترة التريص².

رابعاً: التسريح غير تأديبي: يسرح الموظف دون أن يركب خطأ في الحالات التالية:

- **فقدان الجنسية:** شرط الجنسية من أهم شروط التوظيف، إذا لا يمكن لأي المواطن أن يعين في وظيفة عمومية ما لم يكن يتمتع بالجنسية الجزائرية بنوعها الأصلي أو المكتسب، كونها رابطة سياسية وقانونية بين المواطن والدولة، ففقدانها يؤدي بضرورة إلى فقدان صفة الموظف³.

- **فقدان الحقوق المدنية:** إن فقدان الموظف لحقوقه المدنية، بسبب عقوبة سالبة للحرية

بحكم قضائي نهائي، يؤدي بضرورة إلى عدم ممارسة الموظف لمهامه مما يمس بمبدأ الإستمرارية للمرفق العام، وبنتيجة يؤدي ذلك إلى تسريح الموظف بدون خطأ تأديبي⁴.

- **إنعدام اللياقة البدنية:** إن من بين الشروط التي تؤدي إلى عدم القبول في الوظيفة العامة

وهو غياب شرط القدرة البدنية والمهلات المطلوبة، حيث يمكن للإدارة تنظيم الفحص الطبي في بعض الأسلاك⁵.

¹- المادة 27 ،المرسوم التنفيذي رقم ، 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد ، 66 الصادر في 12 نوفمبر 2017.

²-بدري مباركة، تسريح المترص لعدم الكفاية المهنية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 12 ،العدد 01 ،الصفحات 162-187 ،أفريل 2021 ،ص 165.

³- أنظر المادة216، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

⁴- أنظر المادة216، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

⁵-أنظر المادتين 74و75، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

-إنعدام الكفاءة المهنية: غياب الكفاءة المهنية لدى الموظف المرسم أو المترص أو المتعاقد تأثر على نشاط المرفق العام وعلى الخدمات التي يقدمها للجمهور، وبذلك يعتبر سلوك وحالة تبرهن على عدم صلاحية الموظف، من الأولى تسريحه¹.

المطلب الثاني : إجراءات التسريح في الوظيفة العمومية

إن تأديب الموظف إجراء مقرر من أجل المحافظة على السير الحسن للمرفق العام، فإنه لا ينبغي أن تتم عملية التسريح بصفة عشوائية أو أن تضر بحقوق الموظف، ولحماية هذا الأخير من تعسف الإدارة، ضبط المشرع هذه العملية بإجراءات قانونية في غاية الأهمية ألزم بها الإدارة، حتى تتمكن من إصدار قرار يسرح بموجبه الموظف.

حيث أن قانون الوظيفة العامة رقم 06-03 جاء تكريسا للمبادئ التي تناولها الدستور في المواد والتي كرس بموجبها الحماية للأفراد بفرض قيود على الإدارة، وفرض رقابة قضائية في جميع المراحل التي تمر بها إجراءات تسريح الموظف طبقا للمراحل المحددة في النظام التأديبي ، بذلك يمكن القول: أن إجراءات التسريح هي قواعد تتبعها السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد الموظف العام الذي ارتكب خطأ تأديبيا من الدرجة الرابعة، بقصد إصدار قرار تسريحه دون تعرضه للتعسف الإداري²، تكفل تحقيق التوازن بين الإدارة ممثلة للمصلحة العامة والموظف مدافعا عن حقوقه الواردة في التشريع.

وهذا ما سنبينه في الفروع التالية:

الفرع الأول: الإجراءات السابقة للجلسة التأديبية

¹ - عطا الله بوحميذة، الفصل الغير التأديبي في الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل، مذكرة ماجستير في

الإدارة والمالية، معهد العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الجزائر، ص 3 .

² -مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، رسالة الماجستير، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عنون،

جامعة الجزائر 1 ،سنة 2012 ،ص 150.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

لكي لا تتعسف الإدارة في قراراتها ألزمتها المشرع بإجراءات قانونية، لا ينبغي أن تخرج عن الآليات المحددة ونطاقها و إلا أعتبرت أعمالها تعسفية، وكانت العملية غير قانونية، مما يجعل إجراءاتها باطلة، تترتب المسؤولية عنها في مواجهة الإدارة¹.
كما سبق القول أن التسريح التأديبي عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، تقرها السلطة صاحبة الإختصاص في التعيين ضد الموظف أو المتربص أو المتعاقد، بسبب إقترافه خطأ مهنيا مصنف ضمن أخطاء الدرجة الرابعة، وحتى يكون التسريح مشروعاً يجب على الإدارة أن تتقيد بمجموعة من القواعد الإجرائية الواردة في النظام التأديبي المنصوص عليه في القانون العام للوظيفة العمومية²، وهي:

أولاً: تحريك الدعوى التأديبية ضد مرتكب الخطأ المهني من الدرجة الرابعة

إن مباشرة الإجراءات التأديبية هي من إختصاص السلطة التي لها صلاحيات التعيين³ بصفة عامة، وبصفة خاصة في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً، مع تخفيض، كما يجب أن تخطر المجلس راتبه إلى النصف دون المساس بالمنح ذات الطابع العائلي⁴.
التأديبي بتقرير مبرر في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ إلا يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف⁵.

ثانياً: التحقيق الإداري المسبق

¹-خليل بوصنوبرة، محاضرات في قانون نزع الملكية، موجهة لطلبة الماستر تخصص منازعات، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، السنة الجامعية 2013-2014.

²- أنظر المادة 173، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

³- أنظر المادة 62، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

⁴- أنظر المادة 184، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

⁵- أنظر المادة 166، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

إن إثبات الخطأ التأديبي يكون مسبقاً بإجراءات محددة قانوناً، و يتمثل في التحقيق والذي يهدف إلى إقرار ثبوت الخطأ التأديبي في حق الموظف من طرف الجهة المخولة قانوناً بذلك، يلي ذلك صدور تقرير متضمن ثبوت الخطأ التأديبي، يبلغ به المجلس التأديبي وهذا عكس الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية التي تتخذ دون تحقيق مسبق.

حيث تتكفل لجنة إدارية بالتحقيق الإداري المسبق؛ يتم تعيينها وتحديد تشكيلتها بقرار من الجهة التي يتبعها الموظف، حيث يتضمن تشكيلة اللجنة بالاسم وتحديد تاريخ بدء إجراءات عملها، وتاريخ إنتهائها، تحت طائلة البطلان، هو ضمان لسلامة إجراءات التحقيق وشفافيته، كما أن عملها يراقب قضائياً في حالة عرض نزاع على القضاء.

ويلاحظ أن المشرع لم يبين تشكل اللجنة وهل تكون مستقلة أم تابعة للإدارة مع عدم ذكر شروط خاصة بها، حيث من المفروض أن تكون غير منتمية للجهة الإدارية طالبة لعقوبة التسريح مع وجوب انعدام العلاقة الوافية مع الموظف المتهم مع ضرورة تملكها إجراءات عملها، وتاريخ إنتهائها، تحت طائلة البطلان، هو ضمان لسلامة إجراءات التحقيق وشفافيته كما أن عملها يراقب قضائياً في حالة عرض نزاع على القضاء.

ويلاحظ أن المشرع لم يبين تشكل اللجنة وهل تكون مستقلة أم تابعة للإدارة مع عدم ذكر الشروط الخاصة بها، حيث من المفروض أن تكون غير منتمية للجهة الإدارية طالبة لعقوبة التسريح مع وجوب إنعدام العلاقة الوافية مع الموظف المتهم مع ضرورة تملكها الكفاءة والقدرة على التحقق من إرتكاب الموظف للخطأ، كما للإدارة الاستعانة بشخصيات خارج الوظيفة تساهم في السير الحسن للتحقيق.

ثالثاً: إخطار المجلس التأديبي

ويقصد بالمجلس التأديبي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تستشار في المسائل

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

الفردية والتي تخص الحياة المهنية للموظفين، حيث تجتمع في حالة التسريح كمجلس تأديبي¹، بحيث يجب أن تخطر الإدارة المجلس التأديبي بحوصلة تقرير التحقيق في أجل لا يتعدى 45 يوم إبتداء من معاينة الخطأ المهني، تحت طائلة سقوط حق الإدارة في معاقبة الموظف المخطأ².

رابعاً: إحالة الملف التأديبي على المجلس التأديبي

في نهاية التحقيق تقوم مصلحة المنازعات للإدارة المعنية بتشكيل ملف للموظف المتهم ينتشل من:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الإقتضاء.
- نتائج التحقيق الإداري عند الإقتضاء.
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفق بإقتراح العقوبة
- حيث يحق للموظف أن يطلع عليه خلال 15 يوماً إبتداء من تحريك الدعوى التأديبية³، كما يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوماً على الأقل، بالبريد الموصي عليه مع وصل إستلام⁴.

الفرع الثاني: الإجراءات معاصرة للجلسة التأديبية

تتضمن هذه المرحلة ثلاث محطات رئيسية وهي كالتالي:

أولاً: مواجهة الموظف بالخطأ المرتكب

يجب على الموظف الذي يحال على مجلس التأديب المثول شخصياً أمامه، إلا إذا كان لديه

¹ - أنظر المادة 64، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

² - أنظر المادة 166، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

³ - أنظر المادة 167، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

⁴ - أنظر المادة 168، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

حالت قوة القاهرة دون ذلك ، وإذا كان لديه مبرر مقبول يمكن أن يلتمس تمثيله من قبل مدافعه، أما إذ أستدعي بطريقة قانونية ورفض تبريره تستمر المتابعة التأديبية دون الحضور الشخصي للموظف المتابع تأديبيا¹، وبذلك تمتاز الدعوى التأديبية بالطابع الحضوري.

ثانيا: ضمان للموظف حق الدفاع

يضمن قانون الوظيفة العامة للمتابع تأديبيا أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي أن يقدم ملاحظات كتابية أو شفوية أو إستحضار شهود، ويضمن له كذلك الإستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه².

ثالثا: عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

بعد تلاوة تقرير الإدارة وتقديم الموظف المتابع تأديبيا دفوعاته الشكلية والموضوعية سواء بمفرده أو بالإستعانة بمدافع، يمكن للمجلس التأديبي بعد ذلك أن يطلب فتح تحقيق إداري معمق قبل البث في القضية المطروحة³، و أن يتداول في جلسة مغلقة⁴.

الفرع الثالث: الإجراءات اللاحقة للجلسة التأديبية

تنتهي إجراءات التسريح بقرار تسريح الموظف،مقابل مجموعة من الحقوق مقرر قانون الموظف المسرح وهي:

أولا: تسبيب قرار التسريح

يلزم المشرع المجلس التأديبي بتبرير قراراته⁵، وفي حالة مخالفة ذلك يصبح قرار التسريح

¹- أنظر المادة168، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

²- أنظر المادة169، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

³- أنظر المادة171، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

⁴- أنظر المادة170، من قانون 03/06 السابق الإشارة إليه.

⁵- أنظر المادة 170 من القانون 03/06 سابق الإشارة إليه.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

معيب شكليا، وبناء عليه يستخلص أن إلزام المجلس التأديبي بتسبيب قراراته، يقدر على أنه ضمانة جوهرية مقرر لصالح الموظف المسرح حذرا من تعسف الإدارة في إستعمال سلطاتها التقديرية خارج القانون، ومن جهة أخرى يسهل على الإدارة رقابتها الذاتية على قراراتها، كما يسمح وبوضوح للقضاء الإداري بسط رقابته على أركان قرار التسريح¹، حتى يحصل الموظف على محاكمة عادلة.

ثانيا: مضمون قرار التسريح

يضمن قرار التسريح زيادة على العقوبة المقررة، تذكير الموظف المسرح بحقه في الطعن وأجله أمام لجنة الطعن، حيث إذا لم يقدم الطعن في الآجال المنصوص عليها يعتبر متخلي عن حقه مما يؤدي إلى أن يصبح القرار المتخذ نهائي ويرتب آثاره خاصة ما تعلق بفقدان صفة الموظف نهائيا ولا يحق له المشاركة في أي مسابقة من مسابقات الالتحاق بالوظيفة العامة.

ثالثا: تبليغ قرار التسريح ونتائجه

يبلغ الموظف وجوبا بقرار التسريح في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري². لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية³، أما إذ كان المترص موظفا فإنه لا يوظف من جديد في الوظيفة العامة لمدة ثلاثة سنوات¹.

¹ - علاء الدين عمي، مدخل القانون الإداري - النشاط الإداري، وسائل الإدارة أعمال الإدارة، ج 2، دارة الهدى- الجزائر سنة 2010، ص 89.

² - أنظر المادة 185 من القانون 03/06 سابق الإشارة إليه.

³ - أنظر المادة 185 من القانون 03/06 سابق الإشارة إليه.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

المبحث الثاني: ضمانات التسريح في الوظيفة العمومية

بعد أن يبلغ الموظف بقرار التسريح بطرق القانونية، يحق له أن يلجأ للإدارة صاحبة السلطة في التعيين أو إلى القضاء، وهذا ما يطلق عليه بالضمانات المقررة لصالح الموظف المسرح تأديبيا، وهذا ما يفوق بالتقريب التقاضي على درجتين، والتي مفاده إعطاء فرصة للموظف المعاقب بطرح مسأله على هيئات رقابية أعلى من مجلس التأديب حماية لحقوقه وتحقيق العدالة².

و من خلال ما سبق نبحت الضمانات في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: الحق في الطعن الإداري

المطلب الثاني: الحق في الطعن القضائي

المطلب الأول: الحق في الطعن الإداري

الحق في الطعن الإداري هو آلية قانونية تسمح للموظف المسرح بتقديم شكوى ضد قرار المجلس التأديبي، أين يهدف التظلم إلى تصحيح الأخطاء الإدارية أو القرارات غير العادلة، ويمكن تقديم التظلم إلى نفس الهيئة الإدارية أو إلى هيئة أعلى حسب النظام القانوني المعمول به، إلى إذا لم يتم حل التظلم على المستوى الإداري يمكن للمرح اللجوء إلى القضاء الإداري³، ما يمكن للموظف تجاوز التظلم واللجوء مباشرة إلى المحكمة الإدارية¹.

¹ - أنظر المادة 30، المرسوم التنفيذي رقم 17-322 سابق الإشارة إليه.

² - عكوش حنان، مأخذ التقاضي عل درجتين وموقف المشرع الجزائري منه، مجلة الدراسات القانونية والسياسية المجلد 7، العدد2، جوان 2021، ص152

³ - ندى سليمان، التظلم الإداري في المنازعات الإدارية، بحوث في الشريعة والقانون، الموقع الإلكتروني:

<https://www.maktabtk.com/blog/post/3481> تاريخ النشر 2024/08/04 تاريخ النشر 2025/03/08

الفصل الأول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

الفرع الأول: التظلم الإداري

أولاً: تعريف التظلم الإداري:

هو إجراء قانوني يسمح للموظف الطعن في قرار الصادر عن السلطات العامة في الدولة، وهو أداة تسمح للمتضرر فرصة إعادة النظر في القرار الصادر بحقه وتصحيح أي خطأ أو إجحاف يراه واقع عليه².

كما يعتبر التظلم الإداري في جوهره رقابة تقوم بها الإدارة من تلقاء نفسها، والتي من نتائجها تعديل أو إلغاء أو سحب القرار إذا إستخلصت الإدارة عدم مشروعيته³، كما يمكن القول أن التظلم عبارة عن عريضة يقدمها الموظف المعاقب إلى الإدارة العامة يشرح فيها وضعه طالبا منها إلغاء قرارها أو سحبه⁴.

ثانياً: شروط التظلم الإداري:

هي مجموعة من القواعد والإجراءات التي يجب على الفرد إتباعها عند تقديم التظلم ضد القرار الإداري ، وتتمثل في الاختصاص أي يوجه إلى الجهة المصدرة للقرار أو الجهة الأعلى منها ، ثم المعاد الذي يمثل المدة الزمنية المحددة قانوناً. تبدأ من تاريخ إبلاغ الطرف المتضرر بالقرار، كما يجب أن يقدم مكتوب يتضمن البيانات اللازمة وأسباب التظلم والطلبات المقدمة، مع ضرورة إرفاقه بالمستندات المؤيدة للتظلم، كما يجب في الأخير أن يوقع من المتظلم⁵، بناء على ما سبق إن تحريك الرقابة الذاتية

¹ - المادة 830 ،قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،

المعدل 3 والمتمّم، الجريدة الرسمية، العدد 21 ،الصادر بتاريخ 23 أبريل سنة 2008.

² - ندى سليمان،مرجع سابق .

³ - فريجة حسين، شرح المنازعات الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر، ص 43

⁴ - عبد الله الإله الغاني، القانون الإداري علما وعملا وقارن، المجلد 3، القضايا الإدارية 2، ص202.

⁵ - ندى سليمان، مرجع نفسه

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

للإدارة يمكن أن تكون مبنية على شكوى يرفعها المتضرر من قرار التسريح ضد أعمال الإدارة ومجلس التأديب ومست بحقه في التوظيف¹.

أما مجلس الدولة فيرى أن التظلم الإداري إجراء رسمه التشريع يلزم بإتباعه، يقوم به الموظف الذي يتابع الإدارة قانونيا ويكون عبارة عن شكوى أ احتجاج أو التماس للإدارة قصد مراجعة قراراتها بنفسها، وهو بذلك عملية تمهيدية قبل اللجوء للقضاء الإداري².

ثالثا: أنواع التظلم :

1/ التظلم الإداري البسيط : ويتم تقديمه إلى الجهة المصدرة للقرار بهدف إقناعها بتعديله أو إلغائه، هو في هذا الحالة تظلم رئاسي³.

2/ التظلم الاعتراضي: فهو يقدم ضد قرار جوهري الذي أثر في الحقوق والواجبات، حيث يقدم إلى جهة الأعلى درجة وهو في هذه الحالة تظلم ولائي⁴.
و الهدف هو إلغاء القرار المطعون فيه، وهناك أيضا تظلمات تفسيرية والتي تتطلب توضيح أو تفسير القرار⁵.

الفرع الثاني: الطعن أمام لجنة الطعن الولائية

بعد نفاذ الحق الموظف في التظلم الإداري، مكنه المشرع من اللجوء إلى لجنة الطعن¹.

أولا: تشكيل وصلاحيات لجنة الطعن الولائية

¹ - عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر - سنة 1984، ص 557

² - نوبري عبد العزيز، المنازعة الإدارية في الجزائر تطورها وخصائصها، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، سنة 2006 ص 73.

³ - قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص 153 .

⁴ - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضمانات ه، مذكرة لنيل ش هادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2016، ص 223.

⁵ - ندى سليمان ، مرجع سابق

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

تتكون لجان الطعن من 7 أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة وسبعة أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين²، لعهدة تقدر في الحالة العادية بثلاث سنوات³، وذلك بموجب مقرر أو قرار وترسل نسخة منه مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل 10 أيام التي تلي إمضاءها⁴.

تترأس لجنة الطعن السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلها المعيين لهذا الغرض، ويتولى الكتابة ممثل عن الإدارة لا يكون عضواً في لجنة الطعن، كما تعد نظامها الداخلي، وتجتمع بناء على إستدعاء رئيسها⁵.

ثانياً: إخطار لجنة الطعن الولائية

تكلف بالبحث في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمرفعة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي، ويترتب عن الطعن القانون تعليق العقوبة الصادرة ضد الموظف⁶.

ثالثاً: قرار لجنة الطعن

يتعين على لجنة الطعن أن تصدر قراراً برأيها برأي مغل في أجل أقصاه 45 يوماً، ابتداء

¹ - المادة 47، مرسوم تنفيذي رقم 20 - 199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 30 يوليو سنة 2020.

² - أنظر المادة 49، مرسوم تنفيذي رقم 20-199 سابق الإشارة إليه.

³ - أنظر المادة 51، مرسوم تنفيذي رقم 20-199 سابق الإشارة إليه.

⁴ - أنظر المادة 48، مرسوم تنفيذي رقم 20-199 سابق الإشارة إليه.

⁵ - أنظر المواد 58 و59 و60، مرسوم تنفيذي رقم 20-199 سابق الإشارة إليه.

⁶ - أنظر المادة 54، مرسوم تنفيذي رقم 20-199 سابق الإشارة إليه.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

من تاريخ إخطارها، قصد إلغاء أو تعديل تثبيت قرارات المتضمنة العقوبات التأديبية، حيث يسري قرار لجنة الطعن ابتداء من تاريخ اجتماعها.

إذا لم تجتمع ولم تبدي رأيها في أجل 45 يوما، لسبب ما، يمكن إنها حالة التوقيف المحتمل للموظف، وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قراراتها في قضيته، غير أنه لا يمكن إسترجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن¹.

المطلب الثاني: الحق في الطعن القضائي

إن من المبادئ العامة للقضاء الجزائي هي حق كل موظف يدعي حق، أن يرفع دعوى أما القضاء للحصول على ذلك الحق أو حمايته، حيث يستفيد من فرصة متكافئة مع الإدارة لعرض طلباته ووسائل دفعه².

وإن أهم ما يركز عليه القاضي هو مراقبته، في حالة عرض النزاع، مدى إحترام الإدارة لإجراءات المشار إليها في النظام التأديبي، لأن بطلانها يؤدي إلى بطلان باقي إجراءات التسريح اللاحقة له، رغم أنها تعتبر من الأعمال التمهيدية غير القابلة لأي طعن فيها أمام القضاء، باعتبارها لا تمس بحقوق الموظف.

الفرع الأول: دعوى الإلغاء

وفي هذا الفرع يمكننا التوجه أولاً: إلى تعريف دعوى الإلغاء، ثانياً: الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء، ثالثاً: شروط قبول دعوى الإلغاء.

أولاً: تعريف دعوى الإلغاء

¹- أنظر المادة 55، مرسوم تنفيذي رقم 20-199 سابق الإشارة إليه.

²- أنظر المادة 03، القانون 08-09 سابق الإشارة إليه.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

تعتبر دعوى الالغاء من أهم الدعاوى الإدارية وأكثرها إنتشارا و إستعمالا من جانب المتقاضين ، ويرجع ذلك لأهميتها وفعاليتها في حماية مبدأ المشروعية والرقابة على أعمال الإدارة، كما أنها الوسيلة الوحيدة والأصلية لمخاصمة والغاء القرارات الادارية غير المشروعية¹.

وقد عرفها عمار بوضياف بأنها "دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة ومحددة قانونا"². أما الدكتور محيو أحمد فقد عرفها: " بأنها الدعوى التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير مشروع"³.

وعند مقابلة هذه التعريفات بعضها ببعض نستنتج أنه على إختلاف 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، كما أن سلطة القاضي في هذه الدعوى دون سواها تنحصر في إقتناعه بأسباب الإلغاء في إعدام القرار الإداري المطعون فيه دون إمكانية استبداله بغيره من القرارات⁴.

ثانيا: الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء

يعد الميعاد أو الآجال القانوني رفع دعوى الإلغاء من الشروط الشكلية التي يلزم بها المتقاضي بإرفاق القرار مع العريضة وهذا ما نراه في دعوى الإلغاء فقط ولا نجده في

¹-مراد رداوي، محاضرة في المنازعات الإدارية، أقيمت على طلبة السنة الثالثة ليسانس قانون عام حقوق، جامعة المسيلة،

كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، سنة 2022-2023، ص12

²- د.عبد الرحمن بن جيلالي، مفهوم دعوى الإلغاء وتمييزها عن الدعاوى الإدارية الأخرى، مجلة مفاهيم للدراسات

الفلسفية و الإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور -الجلفة-، العدد السابع، مارس 2020، ص285

³-المرجع نفسه.

⁴- الطالب، سمير بن يعيش، دعوى الإلغاء، جامعة بشار-الجزائر، ص258.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

دعاوى الأخرى حيث نجد أن المادة 829 قد نصت على آجال أو الميعاد القانوني الذي ترفع فيه دعوى الإلغاء حيث انه جاء فيها: "يحدد آجال الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة {4} أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"¹

كما تنقطع آجال الطعن في الحالتين الأتيتين² :

أ/ الطعن أمام جهة قضائية غير مختصة

ب/ وفاة المدعي أو تغير أهليته

و تتوقف في الحالتين الأتيتين:

أ/ طلب المساعدة القضائية

ب/ القوة القاهرة أو الحادث الفجائي

ثالثا: شروط قبول دعوى الإلغاء

يمكن للموظف المتضرر من قرار إداري مقاضاة إدارة القرار أمام المحاكم الإدارية أو الغرفة الإدارية في المجلس الأعلى، ولكن لا تقبل دعوى الإلغاء إلا بتوافر عدد من الشروط التي حددها القانون ومن شروط دعوى الإلغاء في المنازعات الإدارية³:

1/ أن يكون القرار الصادر قرار إداري نهائي وليس من قبل الأعمال المادية أو أعمال السيادة، فقد نص القانون على أن المحاكم لا تختص بالطلبات التي تكون من قبل أعمال السيادة.

2/ أن يكون القرار صادر من السلطة الإدارية المختصة.

¹ - قانون رقم 08-09، سابق الإشارة إليه.

² - أنظر المادة 832، قانون رقم 08-09، سابق الإشارة إليه.

³ - كمال الشاذلي، دعوى الإلغاء في المنازعات الإدارية، مكتب النصر و الرشاد للاستشارات القانونية، متاح على :

، تاريخ التصفح: 2025/04/16، <https://nasrrashad.com/blog-detail>

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

3/ أن يقدم الطاب خلال الميعاد القانوني المحدد.

4/ أن يتوافر شرط المصلحة فيلزم أن يكون له مصلحة شخصية ومباشرة.

الفرع الثاني: دعوى التعويض

أما عن الفرع الثاني فسنتطرق فيه أولاً إلى تعريف دعوى التعويض، و ثانياً الميعاد القانوني لرفع دعوى التعويض، وأما ثالثاً يمكننا التوجه إلى نتائج إلغاء قرار التسريح.

أولاً: تعريف دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض عن الأعمال القانونية للإدارة أهم وأبرز صور دعاوى القضاء الكامل، بل إنها الوسيلة العملية الوحيدة للحصول على التعويض عن طريق القضاء المختص¹، ومن هنا يمكن تعريف دعوى التعويض بأنها: دعوى يرفعها صاحب صفة ومصلحة أمام القضاء المختص بهدف المطالبة بحقوق شخصية مكتسبة مست بها الإدارة بطريقة غير مشروع².

كما عرفها الأستاذ عمار بوضياف بأنها: "دعوى من خلالها يطلب صاحب الشأن من الجهة القضائية المختصة القضاء له بمبلغ من المال، تلزم إدارة ما، أو هيئة بدفعه نتيجة ضرر أصابه، وقد تتعلق المسؤولية الإدارية بقرار إداري، كما هو الحال، بالنسبة لقرارات نزع الملكية للمنفعة العمومية، كما تتعلق بعقد إداري، كعقد الإمتياز، في حالة إسترداد الإدارة للنشاط موضوع عقد الإمتياز، قبل المدة، وفسخها للعقد من جانب واحد، وقد تتعلق دعوى التعويض بالصفقات العمومية، كما قد تتعلق

¹ - طاهر محمد علي همدان، مفهوم دعوى التعويض عن الأعمال القانونية للإدارة وتمييزها عن دعوى الإلغاء، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة تعز - اليمن، المجلد 06 / العدد: 01، 23/12/2022، ص 859.

² - مراد رداوي، محاضرة في القضاء الإداري، سنة أولى ماستر قانون إداري، جامعة المسيلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، متاحة على <https://elearning.univ-msila.dz> سنة 2022-2023، ص 12، تاريخ

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

بعمل مادي قامت به الإدارة، وسبب ضررا للغير"¹
وتعرف أيضا: الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه
من ضرر نتيجة تصرف الإدارة.²

ويمكننا تعريف دعوى التعويض بأنها: "دعوى شخصية ذاتية ترفع ضد الإدارة ، من المتعاقد
المتضرر أمام القضاء المختص ، وطبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا ، للمطالبة
بتعويض الكامل والعادل اللازم لإصالح الأضرار التي أصابت حقوقه؛ بفعل إخلال الإدارة
بالتزاماتها التعاقدية، أوتعسفها في استعمال سلطاتها"³.

ثانيا: الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء

هنا يجب أن نميز بين حالتين هما:

الحالة الاولى: وهي عندما يكون محل دعوى التعويض قرار إداري صادر من الادارة أو
وألحق أضرارا بالغير، ففي هذه الحالة يجب التقيد بميعاد أربعة أشهر المنصوص عليه في
المادة 829 ق.إ.ج.م.إد 09/08 لرفع دعوى التعويض.

الحالة الثانية: وهي التي يكون فيها محل دعوى التعويض عمل مادي صادر عن الإدارة
ألحق أضرارا بالغير، ففي هذه الحالة لا نتقيد بشرط الاجل الوارد في المادة 829 أعلاه،
بل نتقادم دعوى التعويض بمرور 15 سنة من وقوع الفعل الضار، وهذه المدة في الحقيقة
ليس لها أي أساس قانوني في القانون الإداري بل مأخوذة من قواعد القانون

¹ - سليمان الحاج عزام ، محاضرة في القضاء الإداري ، أقيمت على طلبة سنة أولى ماستر قانون إداري ،جامعة

المسيلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق،سنة 2023-2024 ،ص25.

² - د.شريف أحمد يوسف بعلوشة،إجراءات التقاضي أمام القضاء الإداري دراسة تحليلية مقارنة، مركز الدراسات العربية

لنشر و التوزيع، جمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى،2016،ص16

³ - مركز جيل البحث العلمي،مجلة جيل الدراسات المقارنة، العام السادس:العدد16، ديسمبر 2022.

الفصل الاول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية

المدني¹.

ثالثا: نتائج إلغاء قرار التسريح

عند إلغاء قرار التسريح في الوظيفة العمومية الجزائرية، وفقاً لأحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، تترتب عليه نتائج قانونية تهدف إلى حماية حقوق الموظف وضمان العدالة الإدارية. فيما يلي تفصيل لهذه النتائج

1/ إعادة الإدماج في المنصب الأصلي: عند إلغاء قرار التسريح بسبب بطلان الإجراءات التأديبية، يُعاد الموظف إلى منصبه الأصلي. هذا ما أكدته اجتهادات قضائية، مثل قرار مجلس الدولة، الذي قضى بإعادة الموظف إلى منصبه بسبب خرق الضمانات التأديبية، المتمثلة في: عدم تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، و عدم تمكينه من الإطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية، و عدم تبليغه بقرار العقوبة التأديبية في أجل 08 أيام².

2/ التعويض المالي عن الفترة الفاصلة: في حال إلغاء قرار التسريح، يُمنح الموظف تعويضاً مالياً عن الفترة التي قضاها خارج الخدمة، هذا التعويض يشمل الأجر المستحق عن تلك الفترة، ومع ذلك في حالات إلغاء التسريح بسبب بطلان الإجراءات فقط، دون إنعدام الوقائع، قد لا يُمنح الموظف تعويضاً مالياً، كما أشار إليه قرار مجلس الدولة سالف الذكر.

¹ -محاضرة في المنازعات الإدارية، المحور الثامن، شروط قبول دعوى التعويض، جامعة محمد صديق بن يحي جيجل، متاحة على: <https://elearning.univ-jijel.dz>، تاريخ التصفح: 2025/04/17.

² -- قرار مجلس الدولة، رقم 070207 المؤرخ في 12 يناير 2012، (م.ب) ضد وزير التكوين و التعليم المهنيين متاح على: https://www.conseildetat.dz/sites/default/files/jurisp_file/arretn070207-a.pdf

الفصل الثاني:

طبيعة التسريح في

قانون العمل

تمهيد

تنطلق دراسة تسريح العامل من وجود مصالح متناقضة؛ تتمثل الأولى في مصلحة المستخدم للحفاظ على المنظمة وفعالية أعمالها، الثانية في مصلحة العامل المتمثلة في الإستقرار الوظيفي، والثالثة في مصلحة المجتمع والمتمثلة في الخضوع إلى القانون ومبدأ المشروعية¹، أي أن كل من العامل والمستخدم يمنحهما القانون حقوق وواجبات، حيث تهدف العقوبة التأديبية لأجل مصلحة المؤسسة².

يعتبر العامل كل شخص أكمل 16 سنة³ يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر، لصالح المستخدم، بغض النظر كونه شخص طبيعي أو معنوي⁴.

و عليه سنتناول في هذا الفصل بيان مفهوم التسريح و إجراءاته في المبحث الأول و ضماناته في مجال قانون العمل من خلال المبحث الثاني.

¹ - تريس مراد، الخطأ الشخصي كسبب لتسريح العامل - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، السنة الجامعية 2010/2011 ص1.

² - مهدي بخدة، دراسة تحليلية لمضمون المادة 73 من قانون العمل الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 16، جوان 2016 ص198 .

³ - المادة 15، القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريد الرسمية، العدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990.

⁴ - المادة 2 من القانون رقم 90-11 سابق الإشارة إليه.

المبحث الأول: مفهوم التسريح في قانون العمل و الإجراءات المعمول بها

يشترط في مباشرة الإجراءات أن تكون العلاقة بين المستخدم والعامل علاقة عمل موثقة بعقد مكتوب أو غير مكتوب¹، كما يجيز القانون قيام علاقة العمل حسب ما يتفق العامل والمستخدم²، حيث يستخلص أن هذه العلاقة تخضع من حيث التأطير والتنظيم إلى قانون العمل³، وبناء عليه فإن تأديب العمال يخضع للتشريع والتنظيم المعمول به في إطار قانون العمل، حيث يظهر أن المستخدم عند تحريكه لسلطته التأديبية فإنه يكتسب صفة الخصم والحكم في نفس الوقت؛ فصفة الخصم يكتسبها بسبب الضرر الذي تسبب فيه العامل له، وصفة الحكم يكتسبها من القانون الذي يمنحه حق توقيع الجزاء على العامل المخطأ⁴.

ومن هنا يمكننا التطرق إلى مفهوم التسريح في المطلب الأول و الإجراءات المعمول بها لتسريح العامل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم التسريح التأديبي في مجال قانون العمل

إن قانون العمل الجزائري يضع العمال موضع التبعية القانونية للرب العمل من حيث ضرورة قيام العامل بأداء واجباته تحت إشراف ورقابة المستخدم، حيث يجيز القانون لهذا الأخير وضع نظام داخلي، وإصدار التعليمات والتوجيهات المتعلقة بالعمل، ففي حالة مخالفتها أجاز تشريع العمل معاقبة العامل وتوقيع ضده عقوبات تأديبية¹، قد تصل في أقصاها إلى التسريح، وعليه سنقسم هذا المطلب إلى ثلاث فروع، (الفرع الأول): تعريف

¹ - أنظر المادة 8 من القانون رقم 90-11 سابق الإشارة إليه.

² - أنظر المادة 9 من القانون 90-11 سابق الإشارة إليه.

³ - أنظر المادة 7 من القانون 90-11 سابق الإشارة إليه.

⁴ - أحمية سليمان، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص2.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

التسريح التأديبي و أساسه القانوني في (الفرع الثاني) أما عن أنواع التسريح في قانون العمل سوف نتطرق لها في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف التسريح التأديبي

التسريح عمل قانوني يصدره المستخدم ضد العامل المخطئ كجزء مادي ومعنوي، بناء على مبدأ المشروعية مع ضرورة إتباع الإجراءات المنصوص عليها قانوناً، كونها ضمانات لصالح العامل، حالة تعسف صاحب العمل في حق استعمال السلطة التأديبية².

أما المشرع الجزائري لم يجد أي تعريف لمصطلح التسريح واكتفى بذكر نتائجه والتمثلة في حق المستخدم في تسريح العامل المرتكب خطأ جسيماً³، والتي من نتائجها:

-التسريح مع إحتفاظ العامل المسرح بحق مهلة الإشعار المسبق والتعويض بناء على

ما ورد في النظام الداخلي والإتفاقية الجماعية وتشريع العمل⁴.

-التسريح دون إخطار أو تعويض حالة إرتكاب العمال أحد الأخطاء الوارد في المادة

73 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقة العمل.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للتسريح في تشريع العمل و المصادر الإضافية التي

تستخدمها الإدارة المستخدمة كأساس للتسريح العامل

أولاً: : الأساس القانوني للتسريح في تشريع العمل

¹- رمضان جمال كمال، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، ط1، دار الألفي، 2004، ص105.

²- طفي عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، سنة 1976، ص3.

³- المادة 73 من الفقرة 1، من القانون رقم 90-11 سابق الإشارة إليه.

⁴- المادة 43، الدستور الجزائري، تعديل سنة 2020، الجريد الرسمية، العدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر سنة 2020.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

بناء على المبدأ الدستوري لا إدانة بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم¹. وبناء على ذلك، مرّ الأساس القانوني لتسريح العامل بعدة تعديلات، حيث بدأ من المادة 73 من قانون العمل 11-90، التي تسمح للمستخدم بتحديد الأخطاء التي من الممكن أن يرتكبها العامل، تؤدي إلى تسريحه، مما أدى إلى تعسف أرباب العمل مما نتج عنه كثرة المنازعات بين أرباب العمل والعمال²، أجبر ذلك على تدخل المشرع إدخال تعديل جديد على قانون العمل بالقانون رقم 19-29 الذي حدد الأخطاء التي بموجبها يسرح رب العمل العامل المخطأ، ثم المادة 73 مكرر 1، إلى 6 مكرر.

يمكن القول مبدئياً أن السلوك الذي يعتمده المستخدم للتسريح العامل لا يخرج عن الإطار الذي حدده المشرع، أي لا يجوز أن يفقد العمل منصبه إلا في الحالات التالية:

1/ الخطأ الجزائي أثناء العمل

وهي كل الأخطاء التي يعاقب عليها جزائياً ارتكبها العامل أثناء العمل أو بمناسبة ، وقد يشمل على سبيل المثال السرقة التي تشمل ممتلكات المؤسسة أو سلعها، إستعمال خط الهاتف للمؤسسة أو الكهرباء في غير ما يخدم المؤسسة، تلقي رشوى، أو المساس بالأمن المعلوماتي للمستخدم، أو التحرش الجنسي داخل المنظمة، ويرجع التأسيس فكرة الخطأ الجزائي على مبدأ لا جريمة ولا عقوبة بغير قانون¹، وعليه يؤسس المستخدم تسريح

¹ - أنظر المادة 78، الفقرة 5، من القانون رقم 90-11 سابق الإشارة إليه.

² - تريس مراد، الخطأ الشخصي كسبب لتسريح العامل - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، السنة الجامعية 2010-2011، ص 3.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

العامل على المادة 73 من قانون العمل الجزائري، حيث تنص أن التسريح التأديبي

يكون كذلك على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها قانون العقوبات².

مع أخذ بعين الاعتبار أن كل عامل يعتبر بريئاً حتى تثبت جهة قضائية إدانته، في إطار

محاكمة عادلة³، ومن خلال هذا البند يمكن القول أن المستخدم لا يمكن له أن يشرع في

إجراءات التسريح إلا بعد صدور حكم قضائي نهائي يدين العامل.

2/ إفشاء السر المهني

بما أن علاقة العمل ينظمها في الغالب عقد مكتوب والذي يعرف على أنه إتفاق يلزم العامل

والمستخدم بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء⁴، وهو ملتزم للطرفين⁵، حيث لا يخرج

السر المهني عن أحد بنوده، ويتضمن كل المعلومات ذات العلاقة بالتقنيات المستخدمة من

طرف المؤسسة المستخدمة، كما يمتد إلى التكنولوجيا وطرق التصنيع والتنظيم و الوثائق

وكل ما يعتبره صاحب العمل من خصوصيات المؤسسة⁶، حيث نشرها أو تسريبها يحدث

ضرراً بالهيئة.

¹ - المادة الأولى، الأمر رقم 66 - 156، المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم.

² - أنظر المادة 73، من القانون رقم 90-11 سابق الإشارة إليه.

³ - أنظر لمادة 41 من دستور 2020، سابق الإشارة إليه.

⁴ - المادة 53، الأمر رقم 75 - 58، المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.

⁵ - المادة 55، من الأمر 75-58، سابق الإشارة إليه.

⁶ - مهدي بخدة، دراسة تحليلية لمضمون المادة 73 من قانون العمل الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 16، جوان 2016، ص 199.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

ومن خلال ما سبق فإن السر المهني هو إلتزام قانوني، يرفق عند المخالفة إجراءات جزائية¹ وتأديبية حماية لصاحب السر²، وهو بذلك يقع على عاتق العامل³، حيث يلزمه العقد بتنفيذ واجباته وبحسن نية اتجاه المؤسسة المستخدمة⁴. وبالخلاصة يمكن للعامل الخروج على هذه القاعدة إذا كان القانون يتطلب ذلك، وهو ما يطلق عليه حدود أو نطاق المحافظة على السر المهني كالتصريح لمصالح الضرائب بأرباح صاحب العمل أو ما يطلبه القضاء.

3/ الإضراب غير المشروع

إن الإضراب حق يكفله الدستور ومعترف به ويمارس في إطار القانون⁵، كما تقره المواثيق الدولية شريطة ممارسته وفقا لقانون البلد المعني⁶، ويقصد بالقانون في هذه الحالة القانون رقم 90 - 02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁷، فلا يعتبر الإضراب مشروع يجب أن تتوفر فيه قيود شكلية وأخرى وأخرى

¹-المادة 301، الأمر رقم 66 - 156، المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم.

²- بلملياني يوسف، مبدأ التزام بالسر المهني، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 03 العدد 01، مارس 2018، ص 402.

³-المادة 302، الأمر 66-156، سابق الإشارة إليه.

⁴-المادة 107 من الأمر 75-58، سابق الإشارة إليه.

⁵-المادة 70 من دستور 2020، سابق الإشارة إليه.

⁶-- المادة 8، المرسوم الرئاسي رقم 89 - 67، المؤرخ في 16 ماي 1989، يتعلق يتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الجريد الرسمية، العدد 20، الصادرة 17 ماي 1989.

⁷-الباب الثالث، ممارسة حق الإضراب، القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريد الرسمية، العدد 06، الصادرة في 07 فبراير 1990.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

موضوعية:

- عدم التوصل إلى المصالحة بين العمال والهيئة المستخدمة التي تقرها بها مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹.

-إنعقاد جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم بنقاط الخلاف

المستمر، الذي يتدخل لتوضيح الأمر للعمال المجتمعين².

-نسبة الحضور لا تقل عن نصف العمال المنتمين للهيئة المستخدمة.

-التصويت على قرار الإضراب عن طريق الإقتراع السري، حيث تكون الموافقة

بأغلبية العمال المجتمعين في الجلسة العامة³.

-الإشعار المسبق بالإضراب الذي يحسب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم

وإعلام مفتشية العمل التي لا يمكن أن تقل عن 8 أيام⁴، كون التوقف الجماعي عن العمل

الناجم عن النزاع الجماعي للعمل يعتبر خطأ جسيماً يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه

ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر⁵.

وفي حالة عدم الإلتزام بهذه الإجراءات جاز للمستخدم الحصول على حكم قضائي يقره

القاضي الاجتماعي، يخوله مباشرة تسريح العمال المضربين.

4/إرتكاب أعمال العنف:

¹ - المادة 9 ، القانون رقم 90 - 02 ، سابق الإشارة إليه.

² - المادة 27 ، القانون رقم 90 - 02 ، سابق الإشارة إليه.

³ - المادة 28 ، من القانون رقم 90-02 ، سابق الإشارة إليه.

⁴ - المادة 30 ، من القانون رقم 90-02 ، سابق الإشارة إليه.

⁵ - المادة 26 ، من القانون رقم 90-02 ، سابق الإشارة إليه.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

إن كلمة إرتكاب عنف كلمة عامة قد تمتد للأشخاص العاملين أو الإدارة المؤسسة أو زبائنها، كما قد تشمل الضرر بممتلكات المؤسسة بأنواعها أو أي شيء له علاقة بأدوات العمل، أو هدم وتخريب، كما يمتد إلى ضرب أو إحداث جروحا للغير ونتج عنه بالخصوص مرض أو عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن 15 يوماً¹، أو شارك في مشاجرة أو في عصيان أو في إجتماع بغرض الفتنة²، كما يمتد العنف إلى التهديد بإرتكاب جرائم القتل أو أي إعتداء آخر سواء كان التهديد مصحوب بشرط أو دون شرط³. ومن خلال ما سبق يمكن القول أن الأعمال معتبر جزائياً يستوجب على المستخدم إنتظار حكم قضائي بإدانة العامل قبل مباشرة إجراءات التسريح، أما العنف البدني الذي لا يثبت بشهادة طبية لأكثر من 15 يوماً يمكن للمستخدم إثبات عنف العامل بأي وسيلة إثبات ويباشر بعدها إجراءات العزل.

5/ تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل

تنطلق الفكرة العامة لظاهرة تناول المواد المخدرة بأماكن العمل إلى أثارها السيئة على الأمن والأشخاص والصحة⁴ وممتلكات المستخدم، والأمر لا يتوقف على التناول بل على الحيازة وهو ما يخول للمستخدم بإعتبار التناول أو الحيازة خطأ جسيماً¹، ويمكن ذكر وقوع

¹ -المادة 24 ، من الأمر، 66-156 ، سابق الإشارة إليه.

² -المادة 268، من الأمر 66-156 ، سابق الإشارة إليه.

³ -المادتان 284 و 285 ، من الأمر 66-156 ، سابق الإشارة إليه

⁴ - مايو كلينيك، تعاطي الكحول: معرفة المخاطر والفوائد، الموقع الإلكتروني :

<http://www.mayoclinic.org/ar/healthy-lifestyle/nutrition-and-healthy-eating/in->

[de/pt/alcohol/art-20044551](http://www.mayoclinic.org/ar/healthy-lifestyle/nutrition-and-healthy-eating/in-de/pt/alcohol/art-20044551) ، تاريخ النشر: 2024/11/07، تاريخ الإطلاع: 2025/05/05.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

حوادث عمل، جرائم العنف داخل محيط المؤسسة، هذا هو السبب الدافع الذي بموجبه أجاز المشرع للمستخدم بتسريح العامل المرتكب للفعل الذي تناول الكحول أو ما يقاس عليها أثناء أداء مهامه داخل المؤسسة أو بمناسبة²، ويلاحظ أن قانون العمل لا يبين وسيلة إثبات الخطأ المتعلق بالكحول المخدرات، وهو ما قد يمكن المستخدم من التعسف في تسريح العامل لشبهة تناول أو إستغلال النظام الداخلي والتعليمات المصلحية وقواعد النظام والانضباط في إطار سلطته في الإدارة والتنظيم³.

6/ فرض العامل تنفيذ التعليمات:

التعليمات هي كل وثيقة أو إشارة أو توجيهات شفوية أو كتابية مفصلة أو مقتضبة، يضعها صاحب العمل⁴ تحدد الخطوات أو الإجراءات التي يجب إتباعها للقيام بنشاط معين ويلتزم بها العمال كل في مجال عمله، والذي يتعدد إلى طريقة العمل، الأمن، النظافة.....إلخ. وقد توجه التعليمات على شكل مناشير أو قرارات أو تعليمات عامة، حيث يشترط المشرع أن تكون صادرة عن صاحب العمل ، حيث لا يسمح المشرع بتغيير طبيعة العمل بصفة إنفرادية⁵.

¹ - دليلة بوسعيدة، المعالجة القانونية لتعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل، مجلة المحلل القانوني، المجلد 4 ، العدد 2، ص 48.

² - المادة 73، من الامر 90-11 ، سابق الإشارة إليه.

³ - دليلة بوسعيدة، مرجع سابق ص 52.

⁴ - معجم المعاني الجامع، معجم عربي - عربي، الموقع الالكتروني: <https://www.almaany.com> ، تاريخ الإطلاع 2025/04/25.

⁵ - مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جوان 2016 ، ص 94.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

سابعاً: رفض العامل تنفيذ أمر التسخير

إن عملية التسخير قد يفهم منها أن المؤسسة تواجه نقص في اليد العاملة لأي سبب، أين تلجأ إدارة المؤسسة المستخدمة إلى العمال لسد الفراغ الناجم في خدمات المؤسسة الذي ينتج عن طرق الإضراب أو تزايد الطلب على الإنتاج في مناسبات خاصة.

كما أن رفض العمال تقديم الحد الأدنى من الخدمة المفروضة عليه خطأ مهنياً جسيماً¹. ويستخلص من هذه الأخطاء المذكورة أعلاه، أن حدوثها يلحق الضرر بالمستخدم ومن الإجتماعي على قرار تسريح العامل.

ثانياً: مصادر إضافية تستخدمها الإدارة المستخدمة كأساس للتسريح العامل

يعتمد تشريع الجزائري في تحديد شكل نظام التأديب بالنسبة للعامل إضافة لتشريع العمل فإن وضع النظام التأديبي يشترك فيه العمال والمستخدمون عن طريقة العقد والإتفاقية والنظام الداخلي، قصد توفير أكبر قدر من الضمانات².

1/ نظام داخلي

عرف المشرع النظام الداخلي على أنه وثيقة مكتوبة، يحدد فيها المستخدم القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية والصحة والأمن والإنضباط، أما في المجال التأديبي فإن النظام الداخلي يحدد طبيعة الأخطاء ودرجات المطابقة وإجراءات تنفيذها³، يلزم قانون

¹ -المادة 40 ،الأمر 90-02، سابق الإشارة إليه.

² -هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، دار ربحانية، الجزائر، سنة 2003 ، ص90.

³ -المادة 77 ، القانون رقم 90-11، سابق الإشارة إليه.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

العمل المؤسسات ذات الطبيعة الاقتصادية والتجارية والخدماتية بضرورة وضع نظام داخلي إذا تجاوز عدد عمالها 20 عاملاً، يعرض على هيئات المشاركة لإبداء الرأي¹، حيث يعرف على أنه وثيقة يحدد فيها رب العمل القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن، كما يحدد أخطاء تأديبية إضافية ودرجاتها وكيفية تنفيذها².

يودع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة ويسرى حالاً عند وضعه لدى أمانة الضبط للمحكمة المختصة، حيث يقوم صاحب العمل بإشهار وسط العمال المعنيين به³، بشرط ألا يلغى حقوق العمال أو يحد منها، تحت طائلة إلغائه⁴، وبالخلاصة؛ ففي ظل قانون العمل فقد منح المشرع كذلك للمستخدم إمكانية إضافة أخطاء أو إدراج أخطاء وجزاءات تأديبية في النظام الداخلي للمؤسسة.

2/العقد

يعتبر العقد شريعة المعاملة بين المستخدم والعمال، فسلطة المستخدم تستمد من العقد المبرم⁵، وبناء على ما ورد في عقد العمل، يلتزم العامل بتأدية عمله لفائدة الهيئة المستخدمة، كما ليس له الحق بالمطالبة بتنفيذ بنود العقد كما وردت، بل يخضع دائماً إلى سلطة صاحب العمل في التوجيه والإدارة والتنظيم والمسألة¹، إضافة عنصر الحق في ملكيته للمؤسسة وتسييرها، حيث يمكن إدراك مدى تعسف صاحب المؤسسة في حق العامل

¹ -المادة 76، القانون رقم 90-11، سابق الإشارة إليه.

² -المادة 77، القانون رقم 90-11، سابق الإشارة إليه.

³ -المادة 79، القانون رقم 90-11، سابق الإشارة إليه.

⁴ -المادة 07، القانون رقم 90-11، سابق الإشارة إليه.

⁵ -المادة 53، الأمر رقم 75-58، سابق الإشارة إليه.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

-نظرية التعسف في استعمال الحق²، يتم عزل العامل في حالة ارتكابه أخطاء جسيمة حسب الشروط الواردة في النظام الداخلي³، حيث لا يقتصر العقد على بما ورد فيه فحسب، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة وبحسب طبيعة الالتزام⁴ وبناء على العقد المبرم بين المستخدم والعامل تنتج عنه الحق في التأديب كما يحق للمستخدم المتضرر جراء عدم الالتزام بالعقد أن يقيم المسؤولية العقدية في حالة تضرره⁵.

3/الإتفاقية الجماعية

تعرف الإتفاقية الجماعية للعمل بأنها إتفاقية تتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل التي تبرم بين ممثلي إتحاد نقابي أو أكثر أو تجمع مهني للعمال من جهة وبين منظمة مهنية أو أكثر من أصحاب العمل منفردين من جهة ثانية⁶. يجوز لأي إتفاقية أن تتضمن نصوصاً أكثر مواتاة للعمال من تلك الموجودة في القوانين والأنظمة المطبقة.

ولا يجوز أن تستخف ببنود السياسة العامة الواردة في هذه القوانين والأنظمة⁷.

¹ - أميرة بعاج، مبدأ الإلتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 34، العدد 1، جوان 2023، ص169.

² - المادة 124 مكرر، الأمر رقم 75-58، سابق الإشارة إليه.

³ - المادة 73، القانون رقم 90-11، سابق الإشارة إليه.

⁴ - المادة 107، الأمر رقم 75-58، سابق الإشارة إليه.

⁵ - أميرة بعاج، مرجع سابق.

⁶ - القسم 71-1، الإتفاقيات الجماعية (عام)، الموقع الإلكتروني:

<http://webapps.ilo.org/static/arabic/dialogue/ifpdial/llg/ch3/ex11.htm> تاريخ التصفح: 2025/05/18

⁷ - القسم 71-2 الإتفاقيات الجماعية (عام)، الموقع نفسه.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

يجب على الإتفاقيات الجماعية أن تقرر مجال تطبيقها ، ويجب أن يتقرر هذا المجال

على المستوى المهني بالنسبة لفروع النشاط.

أما على المستوى الجغرافي فإنه يجب أن يتقرر المجال على المستوى الوطني أو الإقليمي أو المحلي.

وحيثما يتم إبرام إتفاقية جماعية تغطي واحداً أو أكثر من فروع نشاط محددة على مستوى معين، فإنه يجب على الإتفاقيات الجماعية المبرمة على مستوى أدنى أن تكيف تلك الإتفاقية أو بعض بنودها لشروط العمل الخاصة الموجودة على المستوى الأدنى ، ويجوز أن تتضمن بنوداً و فقرات جديدة أكثر مواتاة لمصالح العمال¹.

الفرع الثالث : أنواع التسريح

من خلال إستطلاع ميدان العمل في المجال الإقتصادي والخدماتي تبين أن التسريح في قانون العمل يختلف باختلاف الهدف منه، حيث نجد:

1- **التسريح التأديبي:** يبنى على الخطأ الذي يجيز فيه قانون العمل للمستخدم أن إستعمال سلطته التأديبية².

2- **التسريح التعسفي:** يبنى على أساس تعمد الإضرار بالعامل، كإستعمال صاحب العمل لسلطاته قصد الإضرار بالعامل، أو الحصول على فائدة قليلة، أو حصوله على فائدة غير مشروعة - مدني - .

¹ - القسم 71-3 الإتفاقيات الجماعية (عام)، الموقع نفسه.

² - تريس مراد، الخطأ الشخصي كسبب لتسريح العامل - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، السنة الجامعية 2010 - 2011، ص 41.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

3- التسريح لأسباب إقتصادية: أجاز قانون العمل للمستخدم تسريح العمال إذا برزت أسباب إقتصادية، بعد اللجوء إلى إجراءات تقلل من عملية تسريح العمال أهمها، تخفيض ساعات العمل، أو العمل بالنظام الجزئي أو الإحالة على التقاعد أو تحويل العمال إلى أنشطة أخرى أو مؤسسات أخرى أو التسريح مع الاستقادة من تعويض¹.

المطلب الثاني: الإجراءات المعمول بها في تسريح العامل

يتفق تشريعياً أن رب العمل ملزم بإحترام الإجراءات الخاصة بتسريح العمل، فالجانب الإجرائي ضروري في صحة و شرعية الجزاءات التأديبية وإحدى الضمانات التي أقرها المشرع للعامل من جهة و إحدى القيود التي فرضها على صاحب العمل من أجل تفادي أي تعسف في ممارساته لسلطاته التأديبية.

حيث وضع المشرع قيوداً ليحمي العامل من تعسف المستخدم في إستعماله لسلطته التأديبية التي لا تمارس إلا في الإطار الذي حدده تشريع العمل والقوانين الإجرائية المعمول بها. ومن هنا سنتوجه في (الفرع الأول): الإجراءات الأولية قبل التسريح وفي (الفرع الثاني): الإجراءات المرافقة لتسريح.

الفرع الأول: الإجراءات الأولية قبل التسريح

على خلاف قانون الوظيفة العامة، لم يحدد المشرع مدة زمنية يركز عليها المستخدم للمتابعة العامل المخطأ.

أولاً: إثبات أن الخطأ صادر من العامل

¹ - المادة 70 من القانون 90-11 سابق الإشارة إليه.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

أين ينسب في هذه الحالة الخطأ للعمال على أساس أنه خطأ شخصي وعلى مسؤوليته¹، حيث يعتمد على تحديد الخطأ، وإثبات الضرر وصولاً إلى تحديد العلاقة السببية بين الخطأ والضرر، إلا أن العامل يسرح تأديبياً دون الحاجة إلى تحقق شرط الضرر²، ويعتمد في جميع الأحوال على الواجبات المحددة في قانون العمل والنظام الداخلي للمؤسسة إن وجد، والمتمثل في مراعاة صاحب العمل الظروف التي إرتكب فيها الخطأ ومدى إتساعه ودرجة خطورته والضرر وسيرة العامل إتجاه المؤسسة إلى تاريخ تعيين الخطأ، يتم تسريح العامل في حالة إرتكابه أخطاء جسيمة³، ينجر عليها التسريح بدون مهلة العطلة أو بدون علاوات أي بدون إخطار أو تعويض.

فعلى سبيل المثال إذا كان الخطأ الجسيم يكيف على أساس تناول المخدرات، فإنه إجرائياً يتم فحص العامل من الطبيب العمل بأخذ عينات من البول أو الدم أو إستعمال جهاز فحص اللعاب، قصد الكشف عن وجود مؤثرات عقلية، ويرفق ذلك بتقرير أو شهادة طبية⁴، ترفق بملف التأديبي للعامل.

ثانياً: وقوع الخطأ أثناء ممارسة العمل أو بمناسبته

يتقرر تسريح العامل إذا ثبت في حقه خطأ شخصياً وأثناء ممارسة العمل أو بمناسبته وأن يكون منصوص عليه في تشريع العمل، لا يمكن تسريح عامل إلا بعد معاينة الخطأ، فغياب

¹ عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مصادر الالتزام الجزء الأول دار الضياء ، التراث العربي، بيروت ص780.

² أميرة بعاج ص172 مرجع سابق.

³ المادة 73 ، الفقرة 1 ، القانون رقم 90-11، سابق الإشارة إليه.

⁴ دليلة بو سعديّة ، ص53 ، مرجع سابق.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

التسريح يؤدي إلى بطلان قرار التسريح، وإعتباره قضائياً تعسفاً في حق العامل، حيث تهدف هذه المرحلة إلى إجبار المستخدم على تصحيح الإجراءات.

الفرع الثاني: الإجراءات المرفقة للتسريح

بما أن الإجراءات من النظام العام، فإن قانون العمل والنظام الداخلي للمؤسسة يجب أن ينص على إتباع الإجراءات التالية:

أولاً: إستدعاء وسماع المستخدم

الإستدعاء إجراء وجوبي، ولا يمكن تعويضه بمكالمة هاتفية أو أوامر شفوية، ثم يليه الإستماع للعامل، كونه مفيد للطرفين وفرصة لتحديد الأسباب المؤدية لإرتكاب الأخطاء التي قد تقنع صاحب العمل على التراجع عن قرار التسريح ودياً، كما يهدف الإستماع إلى إعطاء العامل فرصة لدفع عنه تهمة نسب الخطأ إليه.

ثانياً: حق العامل بالإستعانة بعامل من الهيئة المستخدمة

كما أن المشرع منح للعامل أن يختار عامل من الهيئة المنتمي إليها، وقد يكون السبب في معرفة هذا الأخير بيئة المؤسسة وظروف عملها أو له خبرة في مجال المنازعات العمالية قصد توضيح أكثر لأصحاب العمل لإقناعه بالعدول عن قرار التسريح.

فبالخلاصة أن كل تسريح يتخذه المستخدم ضد العامل، يعتبر خرقاً لأحكام تشريع العمل يعتبر تعسفاً وعلى المستخدم أن يدفع بصحة إجراءاته.

ثالثاً: إبلاغ العامل كتابياً بقرار التسريح

يلزم المشرع صاحب العمل على تبليغ العامل قرار التسريح كتابياً، بعد التوقيع عليه،

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

حيث يقوم العامل بطعن فيه أمام جهات الطعن والتي أهمها القضاء الاجتماعي حالة تبين أن هناك خرقاً للتشريع المعمول به.

التبليغ بواسطة رسالة مضمنة الوصول مع الإشعار بالإستلام و يكتسي التبليغ لقرار التسريح أهمية في تحديد النزاع في حالة الطعن أمام القضاء.

المبحث الثاني: ضمانات المكفولة للعامل المسرح

لا يمكن لقرار التسريح أن ينتج أثره إلا بعد إحترام رب العمل للإجراءات المتعلقة بعملية التسريح أي الإجراءات التأديبية.

لدراسة هذا الموضوع يمكن حسب رأينا إنتهاج الخطة التالية: بحيث في **المطلب الأول** سنتكلم عن الضمانات الإدارية للعامل المسرح و في **المطلب الثاني** نتوجه الى القاضي الاجتماعي والرقابة القضائية على تسريح العامل.

المطلب الأول: الضمانات الإدارية للعامل المسرح

بما أن المشرع منح سلطة التأديب للمستخدم في حالة إخلال العامل بالتزاماته أو خرق واضح لقواعد قانون العمل أو التنظيمات المرفقة له، والتي بنتيجة تسبب أضراراً للمؤسسة، حيث يصنف ضمن النزاعات العمالية الفردية التي من الواجب أن تتبع إجراءات التسوية المنصوص عليها ضمن القانون الساري المفعول وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين **(الفرع الأول):** تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة و **(الفرع الثاني):** تسوية المنازعة على مستوى مفتشية العمل.

الفرع الأول: تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

من المعمول به في المنازعات الفردية أن يعمل العامل على تسوية نزاعه بطريقة الودية قبل عرضه على القسم الإجتماعي مقر المحكمة المختصة إقليمياً.

أولاً: التظلم الرئاسي

في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل، يقدم العامل بشكوى إلى رئيس الهيئة المستخدمة مباشرة، حيث يرد على هذا الطلب خلال 8 أيام.

ثانياً: التظلم لدى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين

في حالة عدم الرد أو عدم الرضا بمضمون الرد يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، أين يتم جواب العامل كتابياً عن أسباب رفض طلبه كلياً أو جزئياً، وذلك خلال 15 يوماً¹ من تاريخ إخطار الهيئة العامل².

الفرع الثاني: تسوية المنازعة على مستوى مفتشية العمل

بعد إستنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها التشريع المعمول به³.

أولاً: إخطار مفتش العمل

في إطار محاولة المصالحة يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل شخصياً، حيث يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي¹، يقوم مفتش

¹ -المادة 73 الفقرة 1 ، من القانون 90-11 سابق الإشارة إليه.

² -المادة 04، من القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 06 أبريل 1990 ،المعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، الجريدة الرسمية، العدد 06 الصادرة في 07 فبراير 1990.

³ -المادة 05 القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 06 أبريل 1990 ،المعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، الجريدة الرسمية، العدد 06 الصادرة في 07 فبراير 1990.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

العمل خلال ثلاث أيام من تبليغه، بتقديمه الإخطار مكتب المصالحة ، إستدعاء الأطراف إلى الإجتماع، وتحسب مدة 8 أيام على الأقل من تاريخ الإستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف، بما فيهم العامل².

ثانيا: مكتب المصالحة

من خلال ما سبق يحدد المشرع دور مفتش العمل في إخطار مكتب المصالحة، والذي يشكل من هيئة متساوية الأعضاء تمثل عضوين من العمال وعضويين من ممثلي المستخدمين ويرأس مكتب المصالحة بتداول ولفتره 6 أشهر، عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين³ ، وتكمن مهمة هذا المكتب في إجراء الصلح أو الوصول إلى تسوية ودية بين العامل والمستخدم، إضافة إلى تقديم مقترحات، هدفها تقليل من وجه الخلافات قصد الوصول إلى تسوية ودية قصد حل النزاع دون اللجوء إلى القضاء.

ثالثا: إختصاص مكتب المصالحة

يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الإستدعاء ما لم يوجد مانع جدي وشرعي، ويبلغ المدعي خلال 8 أيام من تاريخ إتخاذ القرار⁴.
كما يجوز لمكتب المصالحة حالة غياب المستخدم أو ممثله القانوني إستدعائه من جديد

¹ - المادة 26، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

² - المادة 27، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

³ - المادة 28، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

⁴ - المادة 29، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

لإجتماع المصالحة الذي يعقد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الإستدعاء¹، وفي حالة غياب المستخدم أو ممثله في إجتماعيين متتالين للمصالحة يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستدعي بصفة نظامية، وتسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الإجتماع²، ففي حالة التسوية الودية ينجز محضر المصالحة الذي يكتسب حجية إثبات ما ليطعن فيه بالتزوير، لا يجوز قانونا أن يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى مع النصوص السارية المفعول، حيث تنفذ الأطراف المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها فإن لم توجد ففي آجال لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الإتفاق³.

الفرع الثالث: تسوية النزاع على مستوى الجهة القضائية

يشترط في مباشرة الإجراءات القضائية أن يكون الخلاف الفردي الخاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية، ما عاد إذ كان المستخدم خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل⁴.

أولا: الإختصاص النوعي والإقليمي للمحكمة الفاصلة في المسألة الاجتماعية

ينعقد الإختصاص النوعي للمحاكم الاجتماعية في الخلافات الفردية للعمل⁵، كما تنظر ابتدائيا ونهائيا في إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون

¹ - المادة 30، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

² - المادة 32، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

³ - المادة 33، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

⁴ - المادة 19، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

⁵ - المادة 20، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

تطبيق الإجراءات التأديبية و بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب والوثائق المنصوص

عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للعامل¹، كما تكون المحكمة المختصة إقليميا في مكان

تنفيذ علاقة العمل أو محل إقامة المستخدم، كما يمكن رفع الدعوى لدى المحكمة مقر إقامة

العامل حالة إنقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني².

ثانيا: تشكيلة المحكمة الاجتماعية

تتعد جلسات المحكمة الاجتماعية للنظر في المسائل العمالية برئاسة قاض يعاونه مساعدان

من العمال ومساعدان من المستخدمين، ويجوز أن تعقد بحضور مساعد من العمال

ومساعد من المستخدمين على الأقل، في حالة غياب الماعدين بالاحتياطيين وإذا تعذر يتم

تعويضهم بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة³.

ثالثا: الإجراءات المتبعة لإصدار الحكم

في حالة التي يكن فيها أحد الماعدين من العمال أو المستخدمين طرفا في النزاع أوله

مصلحة شخصية في ذلك يتم تعويضه بأحد الماعدين الاحتياطيين حسب الحالة وإذا

تعذر ذلك يتم تعويضه بقاض يعينه رئيس المحكمة.

للماعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح

صوت رئيس المحكمة⁴.

¹ - المادة 21، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

² - المادة 24، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

³ - المادة 08، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

⁴ - المادة 08 ، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

المطلب الثاني: القاضي الاجتماعي والرقابة القضائية على التسريح العامل

إن اللجوء إلى القضاء الاجتماعي يكون موضوع قرار التسريح بشرط أن يمر على مكتب المصالحة بمفتشية العمل¹، وهو إجراء شكلي إجباري ترفض الدعوى القضائية عند تخلفه²، كما يستفيد العامل من المساعدة القضائية، تمنح لكل عامل أو متدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون³.

وعليه يمكننا تصنيف هذا المطلب إلى ثلاث فروع (الفرع الأول): الرقابة القضائية على تنفيذ إتفاق المصالحة و (الفرع الثاني) : الرقابة

القضائية على الشروط الشكلية، (الفرع الثالث): الرقابة القضائية على الشروط الموضوعية

الفرع الأول: الرقابة القضائية على تنفيذ إتفاق المصالحة

يتضمن هذا الفرع النقاط التالية:

أولاً: حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف

في حالة الإمتناع عن تنفيذ الإتفاق خلال 30 يوماً من تاريخ المصالحة، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع إستدعاء المدعي عليه نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديديه يومية لا تقل عن 25 في المائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدد التشريع والتنظيم المعمول به وذلك بعد إنقضاء مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوماً،

¹ - المادة 09 ، القانون رقم 90 - 04 ، سابق الإشارة إليه .

² - المادة 37 ، القانون رقم 90 - 04 ، سابق الإشارة إليه .

³ - المادة 25 ، القانون رقم 90 - 04 ، سابق الإشارة إليه .

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

ويكون لأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن¹.

ثانيا: حالة عدم المصالحة

في حالة عدم المصالحة، يرفع الطرف المتضرر أو صاحب المصلحة دعوى أمام القسم الإجتماعي²، بعريضة ترفق بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة³، حيث تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الإفتتاحية للدعوى، حيث يلزم القاضي بإصدار حكما في أقرب الآجال، بإستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية³.

ثالثا: حالة اكتساب الحكم الصيغة التنفيذية

في حالة إكتساب الحكم الصيغة التنفيذية يحدد القاضي الغرامة التهديدية اليومية وفق الحالتين التاليتين:

حالة العامل طرف فيه: التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع غرامة مالية لاتقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون.

حالة ممثل العمال طرفا فيه وواحد أو أكثر من المستخدمين: الغرامة التهديدية اليومية

المقدر على الأقل ب 25 في المائة تتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين في حدود 100

عامل¹.

¹ - المادة 34 ، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

² - المادة 36، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

³ - المادة 38 ، القانون رقم 90 - 04، سابق الإشارة إليه .

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

الفرع الثاني: الرقابة القضائية على الشروط الشكلية

في حالة التسريح المعتبر تعسفيا أو المنفذ خرقا للإجراءات القانونية، يمكن العامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح أو يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبت بحكم ابتدائي ونهائي².

حيث تكون مهمة القاضي في هذه المرحلة التحري على مدى احترام المستخدم الشروط الشكلية الواردة في التشريع الساري المفعول.

أولا: الرقابة على حق الدفاع

إن حق الدفاع مكفول للعامل بموجب قوانين الجمهورية، بدأ من الدستور مرورا بقانون الإجراءات المدنية الإدارية وصولا إلى تشريع العمل، بدأ بمرحلة الاستماع التي مضمونها إبلاغ العامل بالخطأ المنسوب له وطلب منه توضيحات حول ذلك ومنه تحضير جوابه كما يمكن له الاستعانة بزميل من نفس الهيئة المستخدمة. كما تمد رقابة القاضي إلى الإجراءات التي يتبعها مفتش العمل ومكتب المصالحة. وعليه فإن سماع العامل وتحضير دفاعه بنفسه، الاستعانة بزميل يعتبر إجراء جوهريا يراقبه القاضي الاجتماعي.

ثانيا: الرقابة على سلطة المستخدم في توقيع الجزاء

يعمل القاضي الاجتماعي على البحث في أصل النزاع بالتركيز على الأسباب الحقيقية التي دفعت المستخدم للإلتخاذ قرار التسريح والإجراءات التي اتبعها في ذلك، فإذا توصل القاضي

¹ - المادة 39 ، القانون رقم 90 - 04 ، سابق الإشارة إليه .

² - المادة 73 القانون رقم 91 - 28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريد الرسمية، العدد 68 ، الصادرة 25 ديسمبر 1991

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

إلى عدم صحة التكيف أو مخالفة الإجراءات القانونية، صرح بعدم مشروعية قرار التسريح.

ثالثا: الرقابة على عدم الجمع بين عقوبتين تأديبيتين

إن المبدأ العام هو عدم الجمع بين عقوبتين من نفس الدرجة أو من درجتين أو أكثر، فإن ثبت ذلك للقاضي من ملف الدعوى حكم بعدم شريعة قرار صاحب العمل.

الفرع الثالث: العقوبات المترتبة على مخالفة الشروط الشكلية

إذا ثبت للقاضي الإجتماعي أن تسريح العامل تشوبه عيب في الإجراءات المتبعة في القانوني الإجرائي أو في قانون العمل أو في النظام الداخلي، حكم بإلغاء قرار التسريح ابتدائيا ونهائيا، يلزم بموجبه المستخدم بتصحيح الإجراءات مع منح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل كما لو كان مازال في منصبه.

أولا: إلغاء قرار التسريح للعامل (الحكم بإعادة إدماج العامل)

يستوجب عند إبطال قرار التسريح خرقا لأحكام، يعاد إدماجه في منصب عمله، وترد له حقوقه المترتبة عن التسريح التعسفي¹.

إذا ثبت للقاضي أن تسريح العامل رافقه خرقا لأحكام قانون العمل، أعتبر ذلك تعسفا من المستخدم، وحكم بحكم ابتدائي - نهائي ، بإعادة إدماج العامل في الهيئة المستخدمة، مع الاحتفاظ بإمتهيازاته المكتسبة.

أما في حالة رفض أحد العامل أو المستخدم إعادة الإدماج، حكم بمنح العامل تعويضا

¹ - المادة 56 ، القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

ماليا، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة 06 أشهر من العمل، مع الاحتفاظ بحق التعويضات المحتملة، إلا ما يميز هذا الحكم هو قبوله للطعن بالنقض لدى المحكمة العليا.

ثانيا: إلتزام المستخدم بتصحيح الإجراء

بناء على قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن دفع العامل بالبطلان لعدم صحة الإجراءات وكان ذلك ليس من النظام العام جاز للقاضي منح المستخدم أجلا لتصحيح الإجراءات كما وردت في قانون العمل والنظام الداخلي للمؤسسة¹.

ثالثا: الحكم بدفع تعويض مالي للعامل والاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة

إن الفترة التي يشملها التعويض المالي، فهي التي تمتد بين تاريخ قرار التسريح وحكم القاضي الاجتماعي بعدم صحة السبب أو الإجراءات المتبعة².

الفرع الرابع: الرقابة القضائية على الشروط الموضوعية

منح المشرع الجزائري العامل المسرح حق اللجوء إلى القضاء الإجتماعي، عن طريق رفع دعوى الإلغاء لقرار التسريح، بعد إستنفاد طريقة التسوية الداخلية والمصالحة في مفتشية العمل.

تتمثل الشروط الموضوعية في البحث عن الأسباب التي دفعت المستخدم لإتخاذ الإجراء المتمثل في التسريح، والتي يمكن إختصارها في ما يلي:

¹-المادة 462 ، من القانون 08-09 المشار إليه سابقا.

²-المادة 462 ، من القانون 08-09 المشار إليه سابقا.

الفصل الثاني: طبيعة التسريح في قانون العمل

أولاً: الرقابة على إثبات الخطأ الموجب للتسريح

يتفق على أن الإثبات في المادة المدنية يقع على المدعي¹ وهنا نقصد المستخدم² ، لم يكن هناك سبب جدي يقره القانون، جاز للقاضي الحكم ببطالان قرار التسريح.

حيث ينص المشرع على أن كل تسريح فردي يتم خرقاً للتشريع العمل يعتبر تعسفاً وعلى صاحب العمل أن يثبت للقاضي عكس ذلك.

ثانياً: الرقابة على تقدير مدى تناسب الخطأ مع العقوبة

دور القاضي في الباب هو تقدير مدى تناسب الخطأ مع عقبة التسريح، بناء على العقوبات الواردة في قانون العمل والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

ثالثاً: وجوب صدور الخطأ عن العامل

بناء على مبدأ شخصية العقوبة، فإن القاضي ملزم بتأكد من أن الخطأ صدر من العامل المسرح، وإلا اعتبر ذلك مخالفاً للقانون ولا سيما قواعد المحاكمة العادلة.

¹ -المادة 73، القانون رقم 08-09، المشار إليه سابقاً .

² - عبد الحفيظ بالخيزر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداثة، لبنان، سنة 1986، ص 3.



الخاتمة

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع التسريح بين قانون الوظيفة وقانون العمل، تبين لنا أن التسريح هو إجراء قانوني تتخذه الإدارة العامة أو صاحب العمل ضد الموظف أو العامل بالإرادة المنفردة، بسبب ارتكاب خطأ مهنيًا بعد الأخذ بالإعتبار الإجراءات التي ينص عليها النظام التأديبي تحت طائلة البطلان، وأن هدف التسريح يكمن في المحافظة على المصلحة العامة وعلى السير الملائم لمشروع الهيئة المستخدمة، وأن الهدف الأساس هو تحقيق الردع.

وفي المقابل ويقصد إحداث توافر بين الطرفين، منح المشرع الموظف العام والعامل ضمانات تختلف من حيث الإجراءات المتبعة وتتشابه في حماية النظام القانوني للدولة سواء كان القانون العام أو القانون الخاص.

ومما سبق دراسته توصلنا إلى النتائج التالية:

أولاً: بخصوص الموظف

- إخضاع المشرع الموظف إلى علاقة تنظيمية تربط علاقته مع الإدارة المستخدمة.
- منحه ضمانات تتمثل في سرعة حل الخلاف بينه وبين الإدارة لا تتجاوز مدة 45 يوماً.
- التسريح في مجال الوظيفة العمومية يكون نتيجة خطأ مهني يكيف على أن منه أخطاء الدرجة الرابعة فقط.

- منحه ضمانات حق الدفاع والاطلاع على ملفه، كما أعطاه الحق في التظلم الإداري أو اللجوء إلى لجنة الطعون أو القضاء الإداري للنظر في الشروط الشكلية والموضوعية

للمحاكمة التأديبية والتي على رأسها قرار التسريح.

ثانياً: بخصوص العامل

-إنسحاب الدولة كطرف منظم لعلاقة العمل إلى طرف مراقب تمثله مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

-تسريح العامل بموجب خطأ مهني أو بالإرادة المنفردة لصاحب العمل أو لأسباب أخرى قد تكون إقتصادية

-التسريح التأديبي هو إختصاص قانوني مخول فقط للهيئة المستخدمة بموجب القانون أو العقد أو النظام الداخلي

-توسيع سلطات المستخدم في تأديب العامل بالاعتماد على العقد والاتفاقية الجماعية وكذا النظام الداخلي للمؤسسة كون المستخدم هو مالك وسائل الإنتاج ويعمل على تحقيق النجاعة الاقتصادية الوطنية، لكن قد يقابله تعسف في استعمال الحق في التنظيم من طرف المستخدم

-ليس قصد المشرع تأديب العامل وإنما قصد ضمان السير الحسن للمؤسسة وصولاً إلى تحقيق أهدافها العامة والخاصة.

-في قانون الوظيفة العامة المشرع يحدد الأخطاء على شكل درجات وتقابل كل درجة عقوبة تأديبية، أما في ظل قانون العمل فقد منح المشرع كذلك للمستخدم إمكانية إضافة أخطاء أو إدراج أخطاء وجزاءات تأديبية في النظام الداخلي للمؤسسة.

وبالخلاصة؛ يعتمد تشريع الجزائري إتجاهين في تحديد شكل النظام التأديب بالنسبة للعامل والموظف؛ فبنسبة للموظف يتم بنصوص قانونية وتنظيمية، حيث حددت مضمون الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية، أما بالنسبة للعامل فبالإضافة لتشريع العمل فإن وضع النظام التأديبي يشترك فيه العمال والمستخدمون عن طريق العقد والإتفاقية والنظام الداخلي، قصد توفير أكبر قدر من الضمانات.

التوصيات

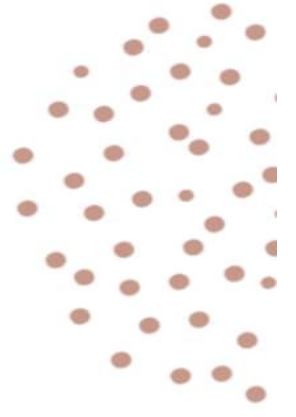
بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- 1/ توحيد بعض الإجراءات والضمانات:** على الرغم من إختلاف طبيعة العلاقة في القطاعين، يُوصى بدراسة إمكانية توحيد بعض الإجراءات والضمانات الأساسية المتعلقة بالتسريح، لاسيما ما يتعلق بضمان حق الدفاع، والشفافية في إتخاذ القرار، وإمكانية الطعن، بما يضمن حماية أفضل للعاملين في القطاعين.
- 2/ توضيح المعايير المتعلقة بالكفاءة المهنية واللياقة البدنية:** في الوظيفة العمومية، يُحذو وضع معايير أكثر دقة وشفافية لتقييم الكفاءة المهنية واللياقة البدنية التي يمكن أن تؤدي إلى التسريح، لضمان عدم استغلال هذه الأسباب بشكل تعسفي.
- 3/ تفعيل دور الهيئات الوسيطة في القطاع الخاص:** تعزيز دور الهيئات الوسيطة ومفتشية العمل في حل النزاعات المتعلقة بالتسريح في القطاع الخاص، وتوفير آليات فعالة للصلح والتسوية الودية قبل اللجوء إلى القضاء، بما يقلل من عدد النزاعات أمام المحاكم.

4/ برامج توعية وتدريب: تنظيم برامج توعية وتدريب للموظفين والعمال حول حقوقهم وواجباتهم المتعلقة بإنهاء علاقة العمل، وكذلك للمستخدمين حول الإجراءات القانونية الصحيحة للتسريح، لتجنب الأخطاء الإجرائية التي تؤدي إلى النزاعات.

5/ مراجعة دورية للتشريعات: إجراء مراجعات دورية للتشريعات المنظمة للتسريح في كلا القطاعين لمواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية ومتطلبات سوق العمل، مع الحرص على الموازن بين مرونة المؤسسات وحماية حقوق العاملين.

6/ إثراء السوابق القضائية: تشجيع نشر وتحليل المزيد من السوابق القضائية المتعلقة بقضايا التسريح في كل من القضاء الإداري والقضاء العادي، لتوحيد الاجتهادات القضائية وتوفير مرجع للمحامين والباحثين.



قائمة المصادر و المراجع

-I.: المصادر و المراجع باللغة العربية.

أولاً:المصادر

1-النصوص القانونية:

-الدستور الجزائري، تعديل سنة 2020 ،الجريد الرسمية، العدد82، الصادرة في 30

ديسمبر سنة 2020

-القانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 21 ،الصادر بتاريخ 23 أبريل سنة 2008.

- القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ،يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريد الرسمية، العدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990.

-القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 ،يتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريد الرسمية، العدد 06 ،الصادرة 07 فبراير 1990.

- القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 06 أبريل 1990 ،المعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، الجريدة الرسمية، العدد 06 الصادرة في 07 فبراير 1990.

- القانون رقم 91 - 28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل و المتمم ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 68 ،الصادرة 25 ديسمبر 1991.

- القانون رقم 91 - 29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ،المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 68 ، الصادرة في 25 ديسمبر 1991.

-القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريد الرسمية، العدد 17 ،الصادرة 25 أبريل 1990.

- الأمر رقم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في مؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 الذي يتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم
- الأمر رقم 06 - 03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ،العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 يوليو سنة 2016.
- الأمر رقم 66 - 156 ،المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 50، سنة 1966.
- الأمر رقم 75 - 58 ،المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 ،المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، سنة 1975.
- المرسوم الرئاسي رقم 20 -442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020 ،المتعلق بإصدار التعديل الدستوري،المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر سنة 2020 ،الجريدة الرسمية، العدد 82 ،الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.
- المرسوم الرئاسي رقم 89 - 67 ،المؤرخ في 16 ماي 1989 ،يتعلق يتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الجريد الرسمية، العدد 20 ،الصادرة 17 ماي 1989.
- المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 2 نوفمبر 2017 ، محدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، الجريدة الرسمية ، العدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017
- المرسوم التنفيذي رقم ، 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017 .
- المرسوم التنفيذي رقم 90 -99 المؤرخ في 27 مارس سنة 1990 ،يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.

-المرسوم تنفيذي رقم 20 - 199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020 ،يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء،ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ،العدد 44 ، الصادرة بتاريخ 30 يوليو سنة 2020.

- قرار مجلس الدولة، رقم 070207 المؤرخ في 12 يناير 2012، (م.ب) ضد وزير التكوين و التعليم المهنيين.

-المنشور رقم 05 مؤرخ في 10/02/2004 ،المتعلق بحالات الالتحاق من جديد بالوظائف العامة، المديرية العامة للتوظيف العمومية .

ثانيا: المراجع

1/الكتب:

- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2010.

-مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية مدعمة بأحكام القضاء الإداري ، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2018.

-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقة العمل الفردية-،ج2 ديوان المطبوعات، الجزائر،2002.

-ندى محمود ، انقضاء الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة ، الطبعة الأولى ،1981،

- علاء الدين عمي، مدخل القانون الإداري - النشاط الإداري، وسائل الإدارة أعمال الإدارة،ج2 دار الهدى-الجزائر، سنة 2010.

-فريجة حسين، شرح المنازعات الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر.

-عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية،المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر - سنة 1984 .

- د. شريف أحمد يوسف بعلوشة، إجراءات التقاضي أمام القضاء الإداري دراسة تحليلية مقارنة، مركز الدراسات العربية لنشر و التوزيع، جمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى، 2016.
- أحمية سليمان، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2001.
- رمضان جمال كمال، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، ط1، دار الألفي، 2004.
- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتب، مصر سنة 1997.
- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2 ، دار ربحانية، الجزائر، سنة 2003.
- عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مصادر الالتزام الجزء الأول دار الضياء ، التراث العربي، بيروت
- عبد الحفيظ بالخضر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداثة، لبنان، سنة 1986.

2- الأطاريح و الرسائل :

أ/الدكتوراه:

- صالح دجال، حماية الحريات ودولة القانون، رسالة مقدمة لنيل ش هادة الدكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، 2010.
- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضمانات ه، مذكرة لنيل ش هادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2016.
- تريس مراد، الخطأ الشخصي كسبب لتسريح العامل - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، السنة الجامعية 2010-2011

ب/الماجستير:

- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009.
- عطالله بوحמידة، الفصل الغير التأديبي في الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية، معهد العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الجزائر.
- مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، رسالة الماجستير، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1 ، سنة 2012.

2/المقالات:

- رقية عواشرية، الأمن القانوني وأثره على التنمية، المجلة الجزائرية للأمن الإنسان، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة.
- 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 8 .
- مكي عماد، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 5، العدد الأول، سنة 2019
- بدري مباركة، تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 12 ، العدد 01 ،أفريل 2021 .
- عكوش حنان، مآخذ التناقض على درجتين وموقف المشرع الجزائري من هـ، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 7 ، العدد 2 ، جوان 2021 .
- نويبري عبد لعزیز، المنازعات الإدارية في الجزائر، تطورها و خصائصها ، مجلة مجلس الدولة، العدد 8 ، سنة 2006.
- عبد الرحمان بن الجلالي، مفهوم دعوى الإلغاء وتمييزها عن الدعاوي الإدارية الأخرى، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية، جامعة زيان بن عاشور الجلفة، العدد 7 ،مارس 2020.

- الطالب سمير بن يعيش، دعوى الإلغاء، دامعة بشار - الجزائر.
- طاهر محمد علي همدان، مفهوم دعوى التعويض عن الأعمال القانونية للإدارة وتمييزها عن دعوى الإلغاء، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة تعز - اليمن، المجلد 6، العدد 1، 202/12/26.
- مركز جيل البحث العلمي، مجلة جيل للدراسات المقارنة، العام السادس، العدد 16، ديسمبر 2022.
- مهدي بخدة، دراسة تحليلية لمضمون المادة 73 من قانون العمل الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 16، جوان 2016.
- بلمياني يوسف، مبدأ التزام بالسر المهني، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 03، العدد 01، مارس 2018.
- دليلة بوسعيدة، المعالجة القانونية لتعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل، مجلة المحلل القانوني، المجلد 4، العدد 2.
- أميرة بعاج، مبدأ الإلتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 34، العدد 1، جوان 2023.
- 3/ المحاضرات:**
- خليل بوصنوبرة، محاضرات في قانون نزع الملكية، موجهة لطلبة الماستر تخصص منازعات، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، السنة الجامعية 2013-2014.
- مراد رداوي، محاضرة في المنازعات الإدارية، أقيمت على طلبة السنة الثالثة ليسانس قانون عام، جامعة المسيلة كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، سنة 2022.
- سليمان الحاج عزام، محاضرة في القضاء الإداري، أقيمت على سنة أولى ماستر قانون إداري، جامعة المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة 2023-2024.
- محاضرة في المنازعات الإدارية، المحور الثامن، شروط قبول دعوى التعويض، جامعة محمد الصديق بن يحي

Articles et études

-Bernard Pacteav, La sécurité juridique, un principe qui nous manque. voir AJDA 1995.

المراجع الإلكترونية:

-ندى سليمان، التظلم الإداري في المنازعات الإدارية، بحث في الشريعة والقانون، الموقع الإلكتروني:

<https://www.maktabatk.com/blog/post/3481>

-مايو كلينيك، تعاطي الكحول: معرفة المخاطر والفوائد، الموقع الإلكتروني:

<http://www.mayoclinic.org/ar/healthy-lifestyle/nutrition-and-healthy-eating/in-de/pt/alcohol/art-20044551>

-القسم 71- 1 الاتفاقيات الجماعية (عام)، الموقع الإلكتروني:

<http://webapps.ilo.org//static/arabic/dialogue/ifpdial/lhg/ch3/ex11.htm>

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	الشكر و العرفان
(4-1)	مقدمة
5	الفصل الأول: طبيعة التسريح في قانون الوظيفة العمومية
6	تمهيد الفصل الأول
7	المبحث الأول: مفهوم التسريح و إجراءاته في قانون الوظيفة العمومية
7	المطلب الأول: مفهوم التسريح في قانون الوظيفة العمومية
8	الفرع الأول : تعريف التسريح في قانون الوظيفة العمومية
10	الفرع الثاني: الأساس القانوني لتسريح في قانون الوظيفة العمومية
11	الفرع الثالث: أنواع التسريح في قانون الوظيفة العمومية
14	المطلب الثاني : إجراءات التسريح في قانون الوظيفة العمومية
14	الفرع الأول: الإجراءات السابقة للجلسة التأديبية
17	الفرع الثاني : الإجراءات المعاصرة للجلسة التأديبية
18	الفرع الثالث: الإجراءات اللاحقة للجلسة التأديبية
20	المبحث الثاني : ضمانات التسريح في قانون الوظيفة العمومية
20	المطلب الأول: الحق في الطعن الإداري
21	الفرع الأول: التظلم الإداري
22	الفرع الثاني: الطعن أمام لجنة الطعن الولائية

24	المطلب الثاني: الحق في الطعن القضائي
24	الفرع الأول: دعوى الإلغاء
27	الفرع الثاني: دعوى التعويض
30	الفصل الثاني : طبيعة التسريح في قانون العمل
31	تمهيد الفصل الثاني
32	المبحث الأول: مفهوم التسريح وإجراءاته في مجال قانون العمل
32	المطلب الأول: مفهوم التسريح في قانون العمل
33	الفرع الأول : تعريف التسريح في قانون العمل
33	الفرع الثاني: الأساس القانوني لتسريح في قانون العمل و المصادر الإضافية المستخدمة كأساس له
43	الفرع الثالث: أنواع التسريح في قانون العمل
44	المطلب الثاني: الإجراءات المعمول بها في تسريح العامل
44	الفرع الأول:الإجراءات الأولية قبل التسريح
46	الفرع الثاني : الإجراءات المرافقة لتسريح
47	المبحث الثاني: الضمانات المكفولة للعامل المسرح
47	المطلب الأول: الضمانات الإدارية
47	الفرع الأول: تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة
48	الفرع الثاني: تسوية النزاع على مستوى مفتشية العمل
50	الفرع الثالث: تسوية النزاع على مستوى الجهة القضائية
51	المطلب الثاني: القاضي الإجتماعي و الرقابة القضائية على تسريح العامل
52	الفرع الأول: الرقابة القضائية على تنفيذ إتفاق المصالحة
53	الفرع الثاني: الرقابة القضائية على الشروط الشكلية

55	الفرع الثالث : العقوبات المترتبة على مخالفة الشروط الشكلية
56	الفرع الرابع: الرقابة القضائية على الشروط الموضوعية
61	الخصائـمة
66	قائمة المصادر و المراجع
74	الفهـرس
77	المـلـخص

-ملخص البحث :

تناول هذا البحث موضوع التسريح من العمل في ظل التشريع الجزائري من خلال تحليل مقارنة بين قانون الوظيفة العمومية (الأمر 06-03) وقانون العمل (القانون 90-11)، لما لهذا الموضوع من أثر مباشر على استقرار العامل وكرامته، وإنعكاسه على التوازن المؤسسي والاجتماعي. تهدف الدراسة إلى بيان مفهوم التسريح، إجراءاته، والضمانات القانونية المخولة للعمال في كل من القطاع العام والخاص. وقد أظهرت النتائج وجود اختلافات جوهرية بين النظامين؛ إذ يتميز قانون الوظيفة العمومية بصرامة الإجراءات والتركيز على مبدأ الشرعية التأديبية، مع ضمانات قوية كحق الدفاع، التحقيق المسبق، والطعن الإداري والقضائي.

بينما يمنح قانون العمل المستخدم في القطاع الخاص مرونة أكبر في إنهاء علاقة العمل، لكن في إطار ضوابط تحمي العامل من التعسف. كما كشفت الدراسة أن أسباب التسريح في الوظيفة العمومية لا تقتصر على الأخطاء التأديبية، بل تشمل حالات مثل فقدان الجنسية أو عدم الكفاءة، ويلعب القضاء الإداري دوراً محورياً في حماية الموظف من القرارات غير المشروعة من خلال إعادة الإدماج والتعويض.

الكلمات المفتاحية: التسريح، قانون الوظيفة العمومية، قانون العمل، ضمانات قانونية، الطعن القضائي، القطاع العام، القطاع الخاص.

Abstract :

This study looks at how Algerian laws deal with dismissal from work, by comparing two main laws: the Civil Service Law (Ordinance 06-03) for public sector workers, and the Labor Law (Law 90-11) for private sector employees. Dismissal is an important issue because it affects a worker's dignity, stability, and the balance of workplaces and society. The study explains what dismissal means, how it is done, and what legal protections are given to workers. It shows that there are big differences between the two systems. In the public sector, the law is stricter and gives strong protections like the right to defend yourself, an investigation before the decision, and the right to appeal. In the private sector, the law gives employers more freedom to end jobs, but there are still rules to stop unfair treatment. The study also found that public sector workers can be dismissed not only for breaking rules but also for things like losing their nationality or not being good at their job. The administrative courts are very important because they can cancel unfair dismissal decisions and give the worker their job back or compensation.

Keywords: Dismissal, Civil Service Law, Labor Law, Termination of Employment, Legal Protection, Court Appeal, Algeria, Public Sector, Private Sector .