مجلـة البـاحث للـدراسات الأكاديمية
ISSN: 2352-975X ELBAHITH for Academic Studies EISSN: 2588-2368
المجلد: 12 / العدد: 02 / السنة: 2025 / ص ص: 224 - 245

الآثار المالية المترتبة عن التسريح التأديبي غير المشروع للموظفين

The financial effects of the illegal disciplinary dismissals of public employees

تاريخ الإرسال:2025/02/28 تاريخ القبول:2025/05/20

سدرة وسيلة* *CEDRA Wassila*
جامعة بومرداس
University of Boumerdes
مخبر الأليات القانونية للتنمية المستدامة
w.cedra@univ-boumerdes.dz

ملخص:

تتطلب الحماية الكاملة لحقوق الموظف العمومي الذي صدر في حقه قرار تسريح تأديبي تم إلغائه قضائيا، إلزام الإدارة بإعادة إدماجه في منصب عمله، فضلا عن التزامها بإعادة بناء مركزه القانوني. ويتضمن هذا الالتزام الأخير شقين أساسيين؛ الأول وظيفي، ويتعلق بالتزام الإدارة بإعادة بناء المركز الوظيفي للموظف المسرح من جديد، خاصة فيما يتعلق بالترقيات. والثاني مالي، ويتعلق بالمستحقات المالية التي تلزم الإدارة بصرفها له. وهو الالتزام الذي سيكون موضوع هذه الورقة البحثية التي تسعى إلى بحث ومناقشة الضوابط، التي يعتمدها القاضي الإداري في تحديد الحقوق المالية التي تترتب للموظف بعد إلغاء قرار تسريحه التأديبي، من خلال محورين أساسيين، الأول تم تخصيصه لمناقشة طبيعة الأثر المالي المترتب على الإلغاء القضائي لقرار التسريح غير المشروع. أما المحور الثاني فيتعلق ببحث ودراسة كيفية تحديد مقدار التعويض المستحق للموظف المسرح تأديبيا.

الكلمات المفتاحية: القاضي الإداري؛ الموظف العمومي؛ التسريح التأديبي؛ التعويض؛ الراتب.

Abstract:

The full protection of the rights of a public employee who was dismissed by an illegal disciplinary decision obligates the administration to reintegrate him into his job, in addition to its obligation to rebuild his legal status. This last obligation includes two main parts: the first is functional, related to the administration's obligation to rebuild the job status of the dismissed employee again, especially with regard to promotions. The second is financial, related to the financial dues that the administration is

* - المؤلف المُراسل.

required to pay him.

This obligation will be the subject of this research paper, which aims to examine and discuss the controls adopted by the administrative judge to determine the financial rights that accrue to the employee after the judicial cancellation of his disciplinary dismissal decision, through two main axes. The first is devoted to discussing the nature of the financial effects resulting from the judicial cancellation of the illegal dismissal decision, while the second axis focuses on researching and studying how to determine the amount of compensation due to the employee who was dismissed for disciplinary reasons.

***Keywords**: Administrative judge; public employee; disciplinary dismissal; compensation; salary.*

مقدمـة:

يعتبر التسريح التأديبي من الوظيفة العمومية أخطر الجزاءات التأديبية، التي يحق للسلطة الإدارية توقيعها على الموظفين عند ارتكابهم أخطاء تأديبية من الدرجة الرابعة. إذ من شأنه أن يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف المسرح تأديبيا والإدارة، ومنعه من أن يوظف من جديد في أي وظيفة عمومية[1]، وما يترتب على ذلك من انعكاسات مادية ومعنوية خطيرة على حياة الموظف، وأفراد أسرته.

وتفاديا لتعسف الإدارة في توقيع جزاء التسريح التأديبي، فقد تم تقييد سلطتها بضرورة احترام مجموعة من القواعد الإجرائية والشكلية المحددة بموجب أحكام الأمر رقم*06*03-، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، والنصوص القانونية الخاصة، وهي تمثل ضمانات تأديبية هامة للموظف الذي يحق له اللجوء إلى الطعن الإداري و/أو القضائي في قرار التسريح التأديبي إذا ما صدر دون احترامها.

إن مخالفة الإدارة للأحكام القانونية المحددة لشكليات وإجراءات إصدار قرار التسريح التأديبي من شأنه أن يسم هذا الأخير بعدم المشروعية، ويمكن للقاضي الإداري، مع مراعاة الشروط المحددة قانونا، إلغاء قرار التسريح غير المشروع، إذا ما طعن فيه أمامه. وفي حال صدور الحكم بالإلغاء، فإن الحماية الكاملة لحقوق الموظف المسرح تتطلب إلزام الإدارة بإعادة بناء مركزه القانوني، والذي يعد التزاما

مكملا لالتزامها بإعادة إدماجه في منصب عمله[2].

يشمل التزام الإدارة بإعادة بناء المركز القانوني للموظف المسرح تأديبيا شقين أساسيين؛ فالأول وظيفي يتعلق بالتزام الإدارة بتسوية وضعيته الوظيفية من جديد، خاصة فيما يتعلق بالترقيات. والثاني، مالي، ويتعلق بالمستحقات المالية التي تلزم الإدارة بصرفها للموظف المسرح تأديبيا، والذي يعد التزاما مهما للغاية بالنظر لاعتبارين أساسيين، الأول اجتماعي وهو يخص خطورة الآثار المالية لقرار التسريح التأديبي على الموظف وكذلك أفراد أسرته.

أما الاعتبار الثاني فهو تقني، ويتعلق بما يثيره تنفيذ هذا الالتزام من إشكالات عملية تنبثق عن ضرورة التوفيق بين الأثر الرجعي لحكم إلغاء قرار التسريح، والذي يقتضي إزالة قرار التسريح من النظام القانوني واعتباره كأن لم يصدر، وما يترتب على هذه الرجعية من إلزام الإدارة بإعادة الموظف إلى منصب عمله، واعتبار بقاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة مستمرة وقائمة وكأنه لم يبعد عنها إطلاقا[3]. وبين نصوص الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبالضبط المادة 32 منه، التي كرست قاعدة "الراتب لقاء الخدمة"[4]، والتي تتعارض والقول بالتجسيد الكامل للأثر الرجعي لحكم إلغاء قرار التسريح. إن الأمر الذي يبعث على التساؤل يتمثل في الضوابط التي يعتمدها القاضي الإداري في تحديد الآثار المالية المترتبة للموظف بعد إلغاء قرار تسريحه، وعليه، يمكن طرح الإشكالية التالية: ماهي الضوابط التي يعتمدها القاضي الإداري لتحديد مضمون التزام الإدارة بإعادة بناء المركز المالي للموظف المسرح تأديبيا بموجب قرار ألغي قضائيا؟

تهدف هذه الورقة البحثية إلى الإجابة عن الإشكالية المستعرضة، باستخدام المنهج الوصفي، وأداة تحليل المحتوى للنصوص القانونية، الكتابات الفقهية والقرارات القضائية المتعلقة بموضوع الآثار المالية لقرارات التسريح التأديبي الملغاة قضائيا، سواء منها الصادرة عن القضاء الإداري الجزائري أو حتى الفرنسي، من خلال محورين

ISSN: 2352-975X ——————————EISSN: 2588-2368

أساسيين، الأول تم تخصيصه لمناقشة طبيعة الأثر المالي المترتب على الإلغاء القضائي لقرار التسريح التأديبي، أما المحور الثاني فهو مخصص لبحث ودراسة كيفية تحديد مقدار التعويض المستحق للموظف في هذه الحالة.

المحور الأول: طبيعة الأثر المالي المترتب على قرار التسريح التأديبي الملغى قضائيا

رغم أن الإلغاء القضائي لقرار التسريح التأديبي يؤدي إلى زوال هذا القرار بأثر رجعي يرتد إلى تاريخ صدوره، ويترتب على ذلك، من الناحية النظرية، اعتبار فترة التسريح غير المشروع بمثابة فترة خدمة فعلية مستمرة ومتصلة، ومن ثم تقاضي المحكوم له لجميع رواتبه والمزايا المالية الأخرى التي كان سيحصل عليها لو لم يصدر قرار التسريح، وهذا كنتيجة من نتائج التطبيق الكامل لمبدأ الأثر الرجعي لحكم الإلغاء[5]. إلا أنه وبالعودة لنص المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المتمم، نجد بأنها نصت على قاعدة "الراتب لقاء الخدمة"، مما يحول دون القول باستحقاق الموظف لرواتبه وعلاواته عن فترة لم يقدم خلالها أي خدمة.

إن واقعة انقطاع الموظف عن الخدمة وعدم تأديته لمهام وظيفته هي واقعة مادية حدثت وانطوت مع الزمن، ولا يمكن إنكارها، فهي حقيقة لا يمكن للأثر الرجعي لحكم الإلغاء إزالتها.[6] وهو توجه قضائنا الإداري الذي رفض في عديد القرارات الصادرة عنه[7] طلبات الحصول على الرواتب بحجة "غياب خدمة منجزة" من قبل الموظف، على غرار قراره الصادر بتاريخ 2013/03/14، فصلا في قضية (ب.ز- ز) ضد المؤسسة العمومية الاستشفائية حسين بادي الحراش،[8] والذي جاء فيه: " وحيث يتعين الملاحظة في شأن المطالبة بمؤخر الأجور أنه عملا بالمادة 32 من الأمر رقم 03/06 ... فإن الأجر لا يكون إلا مقابل عمل في حين أن المستأنف لم يعمل في الفترة المطالب أجورها فيتعين رفض طلب الأجور".

كما مد مجلس الدولة من نطاق الاجتهاد السابق إلى باقي الامتيازات المالية التي كان من الممكن أن يستفيد منها المحكوم له بإلغاء قرار تسريحه، لو لم يصدر القرار

الملغى، على غرار المنح العائلية، إذ جاء في قراره الصادر بتاريخ 2002/06/24، فصلا في قضية (ب.ح) ضد: مدير مركز التكوين المهني والتمهين، السابق الإشارة إليه، أنه: "...حيث أنه وبما أنه لم يؤدي عمل فإنه لا يمكنه أن يستفيد خلال هذه الفترة من بعض الامتيازات مثل المنح العائلية ...".

يتوافق موقف قضائنا الإداري القائم على إنكار حق الموظف المحكوم له بإلغاء قرار تسريحه في المطالبة برواتبه خلال فترة تسريحه، مع موقف نظيره الفرنسي الذي أكد بموجب قراره الصادر بتاريخ 7 أفريل 1933 (*Deberles*)[9] أن إصلاح الأضرار المترتبة على الفصل غير المشروع من الوظيفة لا يتم من خلال صرف الرواتب التي كان سيتقاضاها الموظف لو لم يفصل، فعدم أداء الخدمة فعليا، يرتب له فقط حقا في التعويض عن الأضرار الفعلية التي لحقته بسبب القرار غير المشروع.[10] وهو ما أكدته لاحقا العديد من القرارات القضائية الإدارية الفرنسية.[11]

على خلاف موقف القضاءين الجزائري والفرنسي، نجد أن بعض الأنظمة القانونية المقارنة قد حددت كيفيات التعويض عن قرارات الفصل غير المشروع من الوظيفية العامة بموجب قواعد تنظيمية موحدة تجيز صرف الراتب خلال مدة الفصل غير المشروع وفق ضوابط معينة، على غرار "قواعد تعويض الموظفين الذين يفصلون بطريقة غير نظامية"، السعودي، [12] والذي ميز بين الحالتين التاليتين:

الحالة الأولى: وتتعلق بما إذا قررت الجهة الإدارية إلغاء قرار الفصل غير المشروع بأثر رجعي بحيث يعتبر كأن لم يكن، أو صدر حكم قضائي نهائي بإلغاء قرار الفصل وما ترتب عليه من آثار، ولم تزد مدة انقطاع الموظف عن العمل عن السنة الواحدة، ففي هذه الحالة تصرف له كامل رواتبه عن المدة بين تاريخ فصله وتاريخ عودته للعمل، شريطة ألا يكون قد شغل أي وظيفة تعود عليه بدخل خلال مدة الانقطاع، سواء أكانت حكومية أو غير حكومية. ويكتفى بتوقيع الموظف المفصول على إقرار خطي يثبت عدم شغل أي وظيفة. أما إذا ما ثبت خلاف ذلك، فإنه

ISSN: 2352-975X ——————————EISSN: 2588-2368

يكون عرضة للمساءلة التأديبية.

الحالة الثانية: أما إذا زادت مدة انقطاع الموظف عن العمل عن السنة أو شغل أثناء انقطاعه عن العمل وظيفة تدر عليه دخلا يقل عن المرتب الذي فاته، فيصرف له تعويض بقدر ما لحقه من ضرر شريطة ألا يتجاوز ذلك الراتب المستحق عن مدة انقطاعه عن العمل، وألا يكون قد انقطع عن المطالبة بإلغاء قرار فصله مدة تزيد عن سنة.

وعن موقف الكتابات الفقهية من توجه قضائنا الإداري صوب إنكار حق الموظف المسرح تأديبيا في استحقاق الراتب عن مدة التسريح غير المشروع، فلم يكن محل إجماع، ففي الوقت الذي اتجه البعض[13] إلى التأكيد على صواب هذا التوجه مادام أن الموظف "لم يؤد أي عمل من يوم صدور القرار بطرده لغاية إعادة إدراجه إلى منصب عمله"، أشار الأستاذ بوادي مصطفى[14]، إلى: "...أننا لا نؤيد ما ذهب إليه القضاء من حرمان الموظف من مرتبه طيلة فترة فصله. ذلك أن إلغاء قرار الفصل بوصفه غير مشروع ينبئ عن أخطاء التي ترتكبها الإدارة في حق الموظف. وبالتالي يستحق مرتبه عن مدة الفصل ...."

مع أن موقف قضائنا الإداري القائم على تكريس الحق في التعويض وليس الراتب للموظف الذي ألغي قرار تسريحه غير المشروع، تطبيقا لقاعدة "الأجر مقابل الخدمة"، يمثل تعطيلا لفكرة الأثر الرجعي لحكم إلغاء قرار التسريح في مجال تحديد الحقوق المالية للموظف، فحكم الإلغاء يؤدي إلى زوال قرار التسريح من النظام القانوني، دون أن يؤدي إلى جعل المهام المنوطة بالمحكوم له وكأنها قد تمت بالفعل. إلا أن هذا الموقف لا يعدو أن يكون مجرد تطبيق حرفي لنص المادتين 32 و128 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم[15] اللتان كرستا فكرة أن القيام بالخدمة التي يستحق عنها الموظف راتبا هي تلك التي تتعلق بالممارسة الفعلية للوظائف المطابقة لمنصب العمل الذي عين فيه.

وهو يتوافق وما جاء في مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الصادرة بتاريخ 09 فيفري 2017[16]، والتي أشارت فيما يخص تعويض الموظفين الذين صدرت لصالحهم أحكام تقضي وتلزم الإدارة بإعادة إدماجهم وتعويضهم بأن: " فترة التوقيف عن العمل تعتبر فترة عمل لم يؤد فيها الموظف المعني عملا لفائدة الإدارة يستحق عنه راتبا، عملا بأحكام المادة 32 من الأمر رقم 06-03 ... التي كرست الراتب كمقابل للخدمة المؤداة ... إن الموظف المعني ليس له الحق في أي راتب، لغياب الخدمة المؤداة، أما ما قضت به المحاكم في شكل تعويض، فذلك لا يعد راتبا حتى ولو تم تقديره على أساس الراتب الذي كان يتقضاه قبل التوقيف." وهو ما يستدعي مناقشة مسألة تقدير التعويض المحكوم به جراء إلغاء قرار التسريح غير المشروع والتي ستكون موضوع المحور الثاني من الدراسة.

المحور الثاني: كيفية تقدير التعويض للموظف المسرح بموجب قرار ملغى

اتجه قضاؤنا الإداري إلى إحلال مبدأ "التعويض" محل "الأثر الرجعي للإلغاء القضائي" كأساس قانوني للآثار المترتبة على صدور حكم إلغاء قرار التسريح. حيث أكدت قراراته على حق الموظف المحكوم له بإلغاء قرار تسريحه بالحصول على تعويض عن الأضرار الفعلية[17] أو "الحقيقية" التي لحقته بسبب القرار الملغى[18]، بدل الحكم له بكامل رواتبه التي كان من الممكن أن يحصل عليها لو لم يصدر القرار الملغى. ويفصل القاضي الإداري في طلبات التعويض من حيث القبول أو الرفض تطبيقا للقواعد العامة.[19]

يؤكد الاجتهاد المستقر للقضاء الإداري الفرنسي على أنه وتطبيقا للمبادئ العامة للمسؤولية الإدارية فإنه يحق للموظف المفصول بطريقة غير قانونية الحصول على تعويض كامل عن مختلف الأضرار التي لحقت به بسبب قرار الفصل غير المشروع، مهما كانت طبيعتها، إذا ما كانت هناك علاقة سببية مباشرة بين عدم المشروعية التي شابت القرار التأديبي والضرر الفعلي الذي لحق الموظف. ويأخذ القاضي الإداري

ISSN: 2352-975X ——————————EISSN: 2588-2368

بعين الاعتبار أهمية وجه عدم المشروعية الذي شاب القرار والأخطاء المرتكبة من الموظف.[20]

ترتيبا على ذلك فإن الفصل في طلب التعويض عن قرار التسريح التأديبي غير المشروع وتقدير التعويض المستحق يتم وفق متغيرات أساسية تجسد فكرة استحقاق التعويض كجزاء للمسؤولية الخطيئة ألا وهي: مدى ما لحق الموظف طالب التعويض من ضرر فعلي بسبب تسريحه، وكذا درجة خطأ كل من الإدارة والمحكوم له، [21] مما يجعل الحكم الفاصل في طلب التعويض يمتاز بطابع عملي واقعي يقوم على دراسة كل حالة على حدة لمعرفة طبيعة الأضرار التي لحقت المحكوم له بإلغاء قرار التسريح لتحديد مقدار التعويض الذي تلزم الإدارة بمنحه للمحكوم له.

وترتيبا على ذلك قد يحكم للموظف بمبلغ تعويض يجاوز مجموع المرتبات التي كانت تستحق له خلال فترة تسريحه لو بقي في وظيفته، أو قد يساويه، مثلما قد يقل عنه، كما أنه قد يقضى بعد استحقاق التعويض كلية.[22]

تفصيلا في تطبيق متغيرات الفصل في طلب التعويض، وفيما يخص المتغير الأول المتمثل في عنصر الضرر فإن ترتيب مسؤولية الإدارة يقتضي تأكد القاضي الإداري من أن أوجه عدم المشروعية التي شابت القرار الملغى قد رتبت ضررا "مباشرا وأكيدا" في حق طالب التعويض[23] فمتى ثبت للقاضي أن قرار التسريح قد أدى إلى حرمان المدعى عليه من "مصدر رزقه" حكم له بالتعويض.[24]

أما إذا لم يثبت للقاضي الإداري الضرر الفعلي الذي أصاب الموظف نتيجة تسريحه التأديبي غير المشروع، فإنه يرفض طلبات التعويض، حيث قضى مجلس الدولة بموجب قراره الصادر بتاريخ 2003/02/25[25] بأن: "...طلب المستأنف للتعويض غير مبرر أيضا علما بأنه كان متكفل به من طرف صندوق الضمان الاجتماعي إلى غاية 2000/04/07 وبالتالي فالضرر المستحق للتعويض غير ثابت، لذا يتعين رفض طلب التعويض."

EISSN: 2588-2368 ——— ISSN: 2352-975X

وعن عناصر الضرر الفعلي الموجب للحكم بالتعويض، فيعتبر "ما فقد من الدخل" العنصر الأول من عناصر الضرر[26]، ويعبر بعض الأساتذة[27] عن هذا المتغير بـ"مبلغ الأرباح التي حرم منه الموظف أثناء سريان العقوبة عليه." ولقد استقرت قرارات القضاء الإداري الفرنسي على خصم ما يكون الموظف قد تقاضاه بسبب العمل خلال فترة فصله من مبلغ التعويض المحكوم به.[28] فمزاولة الموظف لنشاط أو عمل معين يحقق منه دخلا خلال فترة تسريحه يؤدي إلى تخفيض قيمة التعويض المحكوم به للموظف بمقدار الدخل الذي تحصل عليه. [29]

لكن تطبيق هذا التوجه من شأنه أن يحدث تمييزا غير عادل بين الموظفين المفصولين بموجب قرارات غير مشروعة، حيث يؤدي إلى مجازاة الموظف الذي تكاسل عن ممارسة عمل خلال فترة فصله رغم حصوله على فرص عمل مناسبة برفع قيمة التعويض الممنوح له، مقارنة بالموظف الذي سعى إلى ممارسة عمل آخر خلال مدة تسريحه غير المشروع، إذ سينخفض مقدار التعويض الذي قد يحكم له به بمقدار ما حصل عليه من عمله خلال هذه الفترة، مما يستدعي إعادة النظر في هذا التوجه وضبطه بمعايير واقعية تجعله أكثر عدالة، فبدل معاقبة الموظف المسرح على تكسبه من ممارسة عمل أو نشاط يرفع عنه ضرر التسريح، الأجدر أن يتم تحميل الموظف المسرح تبعات تراخيه وتقاعسه عن استغلال الفرصة أو الفرص التي أتيحت له للتكسب من نشاط أو عمل آخر.

كما يندرج أيضا ضمن عنصر الضرر الفعلي الواجب التعويض عنه المتاعب والصعوبات والاضطراب الذي حدث في أحوال معيشة الموظف بسبب تسريحه غير المشروع.[30] وكذلك الأضرار المعنوية المتمثلة في الإساءة إلى سمعته والمساس بها،[31] كما يندرج ضمنها أيضا ما ضاع على الموظف من فرص ترقية بسبب هذا القرار.[32] وهو توجه القضاء الإداري الفرنسي الذي أكد على حق الموظف المفصول بموجب قرار غير مشروع في الحصول على "تعويض عن كل الأضرار التي لها علاقة

ISSN: 2352-975X ——————————EISSN: 2588-2368

سببية مباشرة مع عدم المشروعية التي شابت القرار مهما كانت طبيعتها. مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية وجه عدم المشروعية والأخطاء التي ارتكبها الموظف."[33]

ويدرج القضاء الفرنسي ضمن الأضرار الفعلية فقدان الراتب وكذلك المكافآت والتعويضات التي كان للموظف المعني فرصة جدية للاستفادة منها، خلال فترة فصله غير المشروع، دون المبالغ التي لا تهدف إلا إلى التعويض عن التكاليف والرسوم المرتبطة بالممارسة الفعلية للوظيفة.[34] فقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بعدم التعويض عن الامتيازات المالية التي يرتبط استحقاقها بالممارسة الفعلية للوظيفة كتعويض بدل السكن أو "الإقامة"، لأن صرفه يرتبط بالممارسة الفعلية للوظيفة.[35]

كما أنه إذا لم يثبت للقاضي أن الموظف قد تحمل المسؤولية الفعلية والدائمة عن أبنائه طوال فترة فصله غير المشروع، فإنه لا يتحصل ضمن مبلغ التعويض على المنح العائلية الخاصة بالأطفال الذين يتولى رعايتهم.[36]

ويمكن أن يشمل التعويض الكامل المحكوم به للموظف المفصول تعسفيا، الضرر المتعلق بتخفيض حقه في إعانة البطالة التي تلقاها خلال فترة الفصل غير المشروع، أي قبل التاريخ المحدد لانتهاء عقده محدد المدة، [37] شريطة أن يثبت الموظف المعني الطابع الحقيقي والمؤكد للضرر المحتج به، وفق ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي.[38]

أما بخصوص **المتغير الثاني** والمتعلق بخطأ الإدارة، فإن بعض الأساتذة يتفقون على وجوب أن يحكم القاضي الإداري بالتعويض إذا كان القرار مشوبا بعدم المشروعية الموضوعية، لأن تأثير العيب الذي شاب القرار في هذه الحالة على مضمونه مؤكد.[39]ويذهب البعض الآخر[40] إلى أن القاضي لا يرتكز على طبيعة عدم المشروعية الذي شاب القرار الملغى، ولكن على علاقة السببية القائمة بين عدم المشروعية والضرر المحتج به من قبل طالب التعويض، فإذا ما كان القرار الإداري مؤسساً من حيث الموضوع، فإن سبب الضرر يتمثل في تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية، وليس عدم المشروعية الذي أثبته قاضي الإلغاء. ولذلك لا توجد علاقة

سببية مباشرة بين الخطأ والضرر. فإذا ثبتت هذه العلاقة قضى بالتعويض، وقد يزداد مقدار التعويض إذا كان القرار مشوبا بعيب جسيم، كحالة الانحراف في استعمال السلطة ومخالفة حجية حكم الإلغاء.[41] وهو ما يتوافق وحكم المحكمة الإدارية للمسيلة الصادر بتاريخ 2016/06/28 السابق الإشارة إليه الذي قضى بإلغاء مقرر فسخ عقد العمل الصادر بتاريخ 2014/12/31 لكونه "معيبا بعيب عدم مشروعية السبب" ومن ثم قبول طلب التعويض مشيرا إلى أن: "... لجوء المدعى عليه إلى إنهاء علاقة العمل يعتبر تعسفا مستوجبا للتعويض. مما يتعين معه الاستجابة لطلب التعويض".

لكن، إذا ما انتفت علاقة السببية بين الخطأ المتمثل في عدم المشروعية الموضوعية الذي اعترى القرار الملغى والضرر الذي أصاب طالب التعويض. انتفى الحق في التعويض، كقرارات العزل الملغاة لكونها "مشوبةً بخطأ في القانون"، أي "الخطأ في الأساس القانوني". حيث قضى مجلس الدولة الفرنسي في أحد قراراته[42]، برفض طلبات التعويض رغم ثبوت إعابة قرار العزل بعدم المشروعية الداخلية، لعدم وجود علاقة سببية مباشرة بين عدم المشروعية والأضرار التي لحقت طالب التعويض، إذ بإمكان الإدارة إعادة إصدار القرار الملغى بنفس المضمون بالاستناد لأساس قانوني آخر سليم مغاير للأساس الذي أدى الخطأ فيه للإلغاء، معتبرا بأن العزل مستحق لطالب التعويض بالنظر لخطورة الأفعال التي ارتكبها، وهو ما سنقف عنده لاحقا. الأمر الذي يعكس عدم التلازم الحتمي بين عدم المشروعية الداخلية لقرار العزل والحكم بالتعويض.

"ينخفض مقدار التعويض، بل قد ينتفي الحق في التعويض كلية إذا كان العيب الذي شاب القرار يتعلق بعدم المشروعية الشكلية"، [43] نتيجة عدم التلازم الحتمي بين عدم المشروعية الخارجية أو الشكلية التي قد تشوب قرار التسريح والحكم بالتعويض، إذ أن القضاء بالتعويض في هذه الحالة يقتضي أن يكون العيب الذي

ISSN: 2352-975X ——————————EISSN: 2588-2368

شاب القرار مؤثرا في مضمونه، بحيث أن القرار كان سيصدر بمضمون مغاير لو لم يشبه العيب.[44] أما إذا كان القرار سليما في مضمونه، ومرتكزا على أسبابه المبررة له رغم مخالفته قواعد الاختصاص أو الشكل والإجراء، وكان سيصدر بذات المضمون لو تم احترام هذه القواعد، فلا يحكم بالتعويض لانتفاء علاقة السببية بين خطأ الإدارة والضرر الذي أصاب طالب التعويض.[45] وهو نفس توجه القضاء الإداري الفرنسي الذي اتجه إلى عدم قبول دعاوى التعويض عن قرارات الفصل الملغاة بسبب مخالفتها للقواعد الإجرائية، متى كانت مبررة من حيث الموضوع.[46]

كما أكد مجلس الدولة أيضا هذا التوجه بموجب قراره الصادر بتاريخ 2012/01/12[47]، والذي قضى بموجبه بإلغاء قرار تسريح السيد (ب.م) من منصب عمله الصادر بتاريخ 2010/11/29 عن وزير التكوين والتعليم المهنيين حيث ثبت للمجلس حرمان الموظف من الضمانات التأديبية المنصوص عليها قانونا، وبطلان الإجراءات المتخذة ضده، فضلا عن عدم قانونية تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء. ومع أن المجلس قضى أيضا بإعادة إدماج السيد (ب.م) في منصب عمله، إلا أنه رفض طلب التعويض الذي تقدم به هذا الأخير، مشيرا إلى أنه: "... غير مؤسس لكون إلغاء القرار المطعون فيه كان بسبب إبطال الإجراءات وليس لانعدام الوقائع مما يتعين رفض هذا الطلب لعدم التأسيس".

يعتبر ثبوت الخطأ الموجب للتعويض في حق الإدارة مصدرة قرار التسريح شرطا أساسيا للحكم عليها بتعويض الموظف عن الأضرار التي أصابته، فإذا كان الضرر مصدره جهة أخرى غير الإدارة مصدرة قرار التسريح، فإنه لا يحق له الحصول على تعويض منها، وفي هذا الشأن قضى مجلس الدولة في قراره الصادر بتاريخ 1999/07/26 في قضية (م. م) ضد مديرية التربية لولاية مستغانم بتأييد قرار الغرفة الإدارية بمجلس قضاء مستغانم الصادر بتاريخ 1996/08/14[48]، والذي قضت بموجبه بإعادة السيد (م. م) إلى منصب عمله الأصلي كأستاذ تعليم متوسط مرسم

EISSN: 2588-2368 ——— ISSN: 2352-975X

في مادة العلوم الطبيعية بمدينة مستغانم، والذي اعتقل إداريا بتاريخ 1992/2/9 إلى أواخر ديسمبر سنة 1995، وبرفض دفع الأجرة والتعويض، ولقد جاء في قرار مجلس الدولة: "حيث أنه بعد الاطلاع على الملف وعلى منشور السيد رئيس الحكومة المؤرخ في 1993/02/05، بث في هذه المسألة باعتبار هذه الفترة عطلة بدون دفع المرتب، وذلك إضافة أن مديرية التربية لم تكن مسؤولة عن تصرفات الإدارات الأخرى، وهي بذلك تكون غير ملزمة بدفع رواتب الأشهر التي لم يعمل بها الموظف، ...." فعدم استحقاق الموظف (م.م) للتعويض رغم الضرر الفعلي الذي لحق به مرده إلى انتفاء الخطأ في جانب مديرية التربية لمستغانم... فهي أجنبية عن تلك الأضرار، ولا يد لها في حدوثها."[49]

وعن **المتغير الثالث** الذي يؤثر عند الفصل في طلبات التعويض فهو ذلك المتعلق بخطأ الموظف نفسه، إذ تشير الكتابات الفقهية[50] إلى أن مقدار التعويض ينخفض إذا كان "خطأ الموظف قد أسهم في إصدار القرار أو هيأ فرصة إصداره، أو دفع الإدارة لاتخاذه."، وقد يحرم منه.[51] وهو توجه القضاء الإداري الفرنسي، فالقاضي الإداري عند فحص طلب التعويض المقدم من موظف تمت معاقبته تأديبيا بعقوبة غير قانونية يأخذ بعين الاعتبار طبيعة عدم المشروعية الذي شاب القرار التأديبي والخطأ الذي ارتكبه الموظف المعني، للحكم بالتعويض من عدمه، [52] حيث يتحمل الموظف نصيبا من الضرر الذي لحق به بسبب الأخطاء التأديبية التي ارتكبها.[53] فلا تتحمل الإدارة مسؤولية التعويض عن الأضرار التي تنتج بشكل مباشر وحصري عن الوضع غير القانوني الذي وضع الموظف فيه نفسه، بمعزل عن الخطأ الذي ارتكبته الإدارة، أي العيب أو العيوب التي شابت القرار.[54]

وترتيبا على ذلك أقر مجلس الدولة الفرنسي[55] حق الموظف الذي صدرت بشأنه عقوبة تأديبية غير متناسبة مع خطورة الأخطاء التي ارتكبها في الحصول على تعويض، مع تخفيض مقدار التعويض المطلوب بحجة أن خطأ الموظف أدى إلى

ISSN: 2352-975X ——————————EISSN: 2588-2368

إعفاء الإدارة جزئيا من مسؤوليتها عن قراراتها غير المشروعة. كما قضى المجلس[56] بعدم التعويض إذا كانت الأخطاء الجسيمة التي ارتكبها الموظف تخول الإدارة أن تتخذ، بطريقة قانونية، عقوبة لها نفس آثار العقوبة السابقة على راتبه، لعدم وجود علاقة سببية مباشرة بين عدم المشروعية التي شابت القرار والضرر الذي لحق به. فالخطأ الذي ارتكبته الإدارة عند إصدار قرار الفصل الملغى ليس هو السبب في الضرر الذي لحق الموظف المفصول، لارتكابه أخطاء جسيمة تبرر فصله[57]

كما اتجه المجلس[58] أيضا إلى الحكم بعدم أحقية الموظف في الحصول على تعويض عن خسارة دخله بسبب فصله، إذا كانت الأخطاء التي ارتكبها كافية لتبرير فصله نهائيا من الخدمة، حتى ولو ألغي قرار فصله بسبب اعابته بأحد أوجه عدم المشروعية الداخلية.

يتمتع القاضي الإداري بسلطة تقديرية واسعة في تحديد مقدار التعويض الذي يحكم به، ولا تتقيد سلطته سوى بقيد عدم الحكم بأكثر مما طلبه المدعي، فالقاضي قد يحكم بالمقدار الذي طلبه المدعي أو بأقل من ذلك، ويتم تحديد مقدار التعويض جزافا.[59] الأمر الذي يثير بعض الإشكالات إذا كان قد ثبت للقاضي الإداري أن الموظف لم يرتكب أي أخطاء تبرر تسريحه تأديبيا، كما لو كانت عدم المشروعية التي شابت قرار التسريح التأديبي الملغى داخلية كعيب الانحراف في استعمال السلطة أو عدم مشروعية السبب مثلا، وعدم ثبوت أي خطأ في حق الموظف ففي مثل هذه الحالة، وبالنظر لهامش السلطة التقديرية الواسعة التي يتمتع بها القاضي الإداري في تحديد مقدار التعويض المستحق دون أي معيار ضابط، فإننا نكون أمام احتمالية منح المحكوم له بإلغاء قرار التسريح التأديبي تعويضا يقل كثيرا عما كان سيتقاضاه لو ثبت له الحق في مجموع الرواتب التي حرم منها بسبب صدور قرار التسريح الملغى.

إن الحكم للموظف المسرح تأديبيا في هذه الحالة له بما يقل عن مجموع رواتبه يمثل

EISSN: 2588-2368 ——————— ISSN: 2352-975X

توجها غير عادل، ويتعارض وتوجه المشرع الجزائري نحو الاعتراف للموظف بالحق في الحصول على كافة حقوقه المالية رغم عدم قيامه بمهام وظيفيته في ظروف كثيرة الشبه بظروف الموظف الذي سرح تأديبيا دون ارتكابه لأي خطأ جسيم يبرر تسريحه، على غرار المادة 173 من الأمر رقم 06-03 المتمم، والتي خرجت عن تطبيق قاعدة الأجر مقابل العمل الفعلي، مؤكدة على تقاضي الموظف الموقوف عن مهامه بسبب ارتكابه لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبات من الدرجة الرابعة، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. مع استرجاعه لكامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه إذا اتخذت في حقه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم يتم البت في ملفه من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة.

ورغم أن الفارق بين الحالة المطروحة للنقاش، والمتمثلة في تحديد الحقوق المالية للموظف المحكوم له بإلغاء قرار تسريحه، والحالة التي نظمتها المادة 173 لا يمكن إنكاره، وهو يتمثل في بقاء العلاقة الوظيفية قائمة بين الموظف والإدارة في الحالة الأخيرة وانقطاعها في الحالة الأولى، إلا أن وجه التقارب بينهما يبقى قائما ففي الحالتين لم يؤدي الموظف مهامه بسبب خارج عن إرادته، وعلى اعتبار أن المادة 173 أقرت بحق الموظف في الحصول على كافة حقوقه المالية إذا ما إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، خارجة بذلك عن الربط الذي أقامته المادة 32 من الأمر رقم 06-03 بين الراتب والخدمة المؤداة، فالأولى أن يتم منح الموظف المسرح تأديبيا، والذي ثبتت براءته من الأخطاء التأديبية المستوجبة للتسريح، تعويضا لا يقل عن مجموع حقوقه المالية التي كان سيتقاضاها لو لم يصدر قرار التسريح الملغى قضائيا.(60)

خاتمة:

يرتب الحكم الصادر بإلغاء قرار التسريح التأديبي آثارا مالية هامة، حيث يحق للموظف المطالبة بالتعويض عن الأضرار الفعلية التي لحقته بسبب قرار التسريح

ISSN: 2352-975X ——————————EISSN: 2588-2368

غير المشروع دون الرواتب التي كان سيتلقاها لو لم يصدر القرار الملغى، وفق ما استقر عليه اجتهاد قضائنا الإداري تجسيدا لقاعدة "الراتب مقابل الخدمة الفعلية". وهو ما يمثل تعطيلا لفكرة الأثر الرجعي لحكم الإلغاء في مجال تحديد الحقوق المالية للمحكوم له بإلغاء قرار التسريح التأديبي، ونظرة شديدة الواقعية لأثر هذا الحكم، فحتى لو أدى هذا الحكم إلى زوال قرار التسريح من النظام القانوني، إلا أنه ليس من شأنه أن يؤدي إلى جعل المهام المنوطة بالموظف المسرح تأديبيا وكأنها قد تمت بالفعل.

يتم الفصل في طلبات التعويض وفق المبادئ العامة للمسؤولية الإدارية، حيث يقوم القاضي الإداري بدراسة كل حالة على حدة، مستعينا بالمتغيرات الأساسية التالية: الضرر الفعلي الذي أصاب الموظف بسبب قرار التسريح التأديبي غير المشروع، ودرجة خطأ كل من الإدارة والموظف. فمقتضيات العدالة تأبى الحكم بالتعويض عن أضرار لم تلحق أصلا بطالب التعويض، أو أنها لحقت طالب التعويض بسبب خطورة الأفعال التي ارتكبها، والتي من شأنها أن تبرر لإصدار قرار جديد بنفس مضمون القرار الملغى ومؤسساً تأسيساً سليماً.

لتحقيق المزيد من الأمن القانوني في مجال تحديد الحقوق المالية للمحكوم له بإلغاء قرار التسريح التأديبي غير المشروع نقترح إرساء اجتهاد قضائي واضح بشأن:

– تحديد طبيعة الأضرار الفعلية مناط التعويض، بحيث لا تقتصر على الأضرار المادية التي تعرض لها الموظف خلال فترة تسريحه، من متاعب وصعوبات حياتية ومعيشية، بل تشمل أيضا الأضرار المعنوية أو الأدبية التي تتمثل في الإساءة إلى سمعة الموظف المسرح تأديبيا، باعتبارها خسارة لحقت الموظف. فضلا عن فرص الترقية التي كان للموظف فرصة جدية للاستفادة منها، باعتبارها كسبا فاته.

– مسألة التعويض عن قرارات التسريح التأديبي غير المشروعة لإعابتها بأحد

أوجه عدم المشروعية الخارجية.

يتمتع القاضي الإداري بسلطة تقديرية واسعة في تحديد مقدار التعويض، ويتم تقديره جزافا، إذ لا يتقيد في ذلك سوى بنطاق طلبات الخصوم، حيث لا يوجد أي تحديد قانوني لمعايير تقدير التعويض الذي تلزم الإدارة بأدائه للموظف المحكوم له بإلغاء قرار التسريح التأديبي غير المشروع. ولضمان عدالة التعويض المحكوم به، نقترح:

- اعتماد معيار موضوعي للفصل في مسألة المبالغ التي يتحصل عليها الموظف المسرح تأديبيا جراء مزاولته لعمل أو نشاط معين خلال فترة فصله غير المشروع، يقوم على التمييز بين الموظف الذي تكاسل عن العمل رغم حصوله على فرص عمل مناسبة، وبين الموظف الذي سعى إلى استغلال هذه الفرص.

- الأخذ بعين الاعتبار طبيعة الخطأ الذي ارتكبه الموظف الذي ألغي قرار تسريحه التأديبي عند تحديد مبلغ التعويض المحكوم له به، على ألا يقل عن مجموع الحقوق المالية التي كان سيتلقاها الموظف لو لم يصدر قرار التسريح، إذا ما ثبتت براءته من ارتكاب أي خطأ تأديبي، كمعيار مساعد للقاضي الإداري في تحديد مقدار التعويض في حده الأدنى.

الهوامش والمراجع:

(1)- نصت المادة 185 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، السنة 43، ص 3، المتمم بموجب القانون رقم 22-22، المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، الجريدة الرسمية، العدد 85، السنة 59، ص 04، على أنه: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."، وهو ما أعاد التأكيد عليه منشور المديرية العامة للوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 10فيفري 2004، الرقم 05/ك خ/م ع وع/2004، المتعلق بموضوع: الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، والذي جاء فيه أنه: "إن الموظفين الذين كانوا محل تسريح لا يمكنهم الترشح مجددا للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية".

(2)- أكد مجلس الدولة في عديد القرارات على التزام الإدارة بإعادة إدماج الموظف المسرح تأديبيا كأثر لإلغاء قرار التسريح، منها: قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، الملف رقم 000862، الصادر بتاريخ 2001/02/05، قضية مركز

ISSN: 2352-975X ——————————EISSN: 2588-2368

التكوين المهني والتمهين، بابور سطيف ضد منيف لخضر ومن معه، غير منشور؛ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، رقم 068965، الصادر بتاريخ 2011/11/17، قضية (م. ج) ضد المعهد الوطني للإرشاد الفلاحي، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، السنة 2012، ص ص 98-100؛ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، رقم 070207، الصادر بتاريخ 2012/01/12، قضية (م. ب) ضد وزير التكوين والتعليم المهنيين، مجلة مجلس الدولة، العدد 12، السنة 2014، ص ص 147-151.

(3)- في هذا المعنى: علي خطار شطناوي، آثار حكم إلغاء قرارات إنهاء خدمات الموظف العام، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد 28، العدد01 (2001)، ص ص 217-218؛ محمد عبد اللطيف، قانون القضاء الإداري، الكتاب الثاني، دعوى الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر: 2002م، ص 417.

(4)- نصت المادة 32 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، على أنه: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب".

(5)- في هذا المعنى: أحمد عبد الحسيب السنتريسي، الأثر الرجعي في القضاءين الإداري والدستوري، دراسة مقارنة بين القانون والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2011م، ص 800؛ حسني سعد عبد الواحد، تنفيذ الأحكام الإدارية، مطابع مجلس الدفاع الوطني، القاهرة، 1984، ص 302؛ مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونيين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014، ص 363؛ عبد المنعم عبد العظيم جيزة، آثار حكم الإلغاء، دراسة مقارنة في القانونين المصري والفرنسي، دار الفكر العربي، مصر، الطبعة الأولى، 1971م، ص ص 508.

(6)- في هذا المعنى: عبد المنعم عبد العظيم جيزة، المرجع السابق، ص 513.

(7)- قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، الصادر بتاريخ 2000/05/22، قضية معنان الطاهر ضد رئيس بلدية منعة بباتنة، أورده: لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثانية، 2009، الجزء الثالث، ص 347 وما بعدها؛ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، الصادر بتاريخ 2001/02/05، الملف رقم 000862، السابق الإشارة إليه؛ قرار مجلس الدولة، الصادر بتاريخ 2002/06/24، فصلا في قضية: (ب.ح) ضد: مدير مركز التكوين المهني والتمهين، أورده: جمال سايس، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، منشورات كليك، الجزائر، الطبعة الأولى، 2013م، الجزء الثالث، ص ص 1470-1473؛ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، الصادر بتاريخ 2012/01/12، رقم 070207، السابق الإشارة إليه؛ حكم المحكمة الإدارية للمسيلة الصادر بتاريخ 2016/06/28، فصلا في قضية (س.م) ضد مركز التكوين المهني بوختالة العياشي، المسيلة، غير منشور.

(8)- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، الصادر بتاريخ 2013/03/14، الملف رقم 079858، فصلا في قضية: (ب ز-ز)، ضد المؤسسة العمومية الاستشفائية حسين بادي الحراش، غير منشور.

(9)- CE, Req. n° 4711, 7 avril 1933, Deberles (Fernard) c/ La commune d'Haillicourt.

(10)- Jean Pavin, Fonctionnaires irrégulièrement évincés, La jurisprudence Deberles en question, AJDA, N° 38 (10 NOVEMBRE 2003), p.2023.

(11)- CE, Req. n°212678, 10 janvier 2001, M. Jean-Claude X... c/La commune de Matoury.

(12)- اطلع عليه بتاريخ 2024/12/23، على الساعة: 2:07، عبر الرابط:

https://www.mu.edu.sa/sites/default/files/content/2016/03/8.pdf

(13)- لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، المرجع السابق، ص 353.

(14)- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونيين الفرنسي والجزائري، المرجع السابق، ص 385.

(15)- حددت المادة 128 من الأمر رقم 06-03 وضعية القيام بالخدمة على أنها: "وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبة أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر"، كما أن المتصفح لنصوص المواد من 129 إلى 131 من ذات الأمر والمتعلقة بتحديد وضعية القيام بالخدمة، سرعان ما يقف على أنها لم تدرج "التسريح غير المشروع" ضمن الحالات التي يعتبر الموظف خلالها في وضعية القيام بالخدمة.

(16)- مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري رقم 1559/09 الصادرة بتاريخ 09 فيفري 2017 الموجهة لوزيرة التربية الوطنية، الأمانة العامة، ف/ي استفسار حول كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(17)- وهو ما أكده قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 2001/02/05، فصلا في قضية مركز التكوين المهني والتمهين بابور سطيف، ضد منيف لخضر بن لكحل ومن معه، السابق الإشارة إليه، والذي جاء فيه: " حيث أنه فيما يتعلق بدفع رواتبه فإنه في حالة غياب خدمة منجزة فإن المستأنف عليه لا يمكنه أن يطلب استدراك راتبه وأن له الحق في طلب تعويض عن الضرر الذي لحقه فعلا بفعل قرار التوقيف المتخذ ضده."

(18)- وهو ما أكده قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، رقم 085585 الصادر بتاريخ 2014/01/09، قضية (ر-ي) ضد المديرية العامة للأمن الوطني ومن معها، غير منشور، والذي قضى بموجبه بإعادة إدماج المدعي إلى منصب عمله الأصلي وتعويضه أيضا، حيث جاء في حيثيات القرار أن "طلب التعويض مبرر لما لحق المدعي من أضرار ناتجة عن تعسف الإدارة وعدم احترامها للقوانين وما أصابه من أضرار مادية ناتجة عن التوقف عن العمل فيتعين الحكم له بتعويض قدره,600.00000 د ج." وكذلك قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 2013/03/14، فصلا في قضية (ب.ز-ز)، ضد المؤسسة العمومية الاستشفائية حسين بادي الحراش، السابق الإشارة إليه، والذي جاء فيه: " وحيث يتعين الملاحظة في شأن طلب التعويض بمبلغ,200.00000 د ج أن المستأنف قد أصيب بأضرار حقيقية نتيجة توقيفه..."

(19)- وهو ما يؤكده حكم المحكمة الإدارية للمسيلة الصادر بتاريخ 2016/06/28، السابق الإشارة إليه، والذي جاء فيه: "حيث وفيما يتعلق بطلب التعويض فإن الثابت وطبقا للقواعد العامة أن من سبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض ...."

(20)- CE, Req. n° 393761, 20 mars 2017, M.A.B… c/ la commune d'Orléans; CE. Req. n°410167, 28 septembre 2018, M.A…B… c/ L'office public de l'habitat «Terres du Sud Habitat »; CE, Req. n°405467, 2 mai2018, M.A…B… c/ le ministre de la justice.

(21)- عبد المنعم عبد العظيم جيزة، المرجع السابق، ص 519؛

Anne Jacquement-Gauché, Absence de responsabilité de la puissance public du fait d'une révocation illégale, AJDA (2011), p. 01, la base de données juridique des Editions Dalloz.

ISSN: 2352-975X ——————————EISSN: 2588-2368

(22)- في هذا المعنى: عبد المنعم عبد العظيم جيزة، المرجع السابق، ص ص 519-520؛ علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص 218

(23)- Anne Jacquement-Gauché, Op cit., p.p. 04; Hugo-Bernard Pouillaude, L'indemnisation d'un fonctionnaire fautif sanctionné hors délai raisonnable, AJDA (2013), p. 7, la base de données juridique des Editions Dalloz.

(24)- حسب ما ورد في حكم المحكمة الإدارية للمسيلة الصادر بتاريخ 2016/06/28 السابق الإشارة إليه والذي جاء فيه "حيث ثبت للمحكمة وأن الفسخ المتخذ من طرف المدعى عليه قد أدى إلى حرمانه من مصدر رزقه مما يتعين معه الاستجابة للمطلوب بعد رده للحد المعقول ليناسب التعويض مع الضرر."

(25)- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 007462، الصادر بتاريخ 2003/02/25، قضية (س.ر) ضد مديرية التربية لولاية سطيف، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، السنة 2004، ص ص 166-168.

(26)- حسني سعد عبد الواحد، المرجع السابق، ص 303؛ محمد سعيد الليثي، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الإدارية الصادرة ضدها: الأساليب- الأسباب- كيفية المواجهة "دراسة مقارنة"، دار الفكر والقانون، مصر، الطبعة الأولى، 2009م، ص 137.

(27)- مصطفى بوادي، ضمانات الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي- دراسة مقارنة بين القضاء الإداري الجزائري والفرنسي، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 16، ديسمبر 2017، ص 196.

(28)- CE, Req. n° 369977, 18 décembre 2015, M.A…B… c/ La commune de Lorgues; CE, Req. n° 393646, 19 aout 2016, M.B…A… c/ La commune de Maromme; CE, Req. n° 423383, 9 juin 2020, M.A…B… c/ La commune des Baux de Provence.

(29)- حسني سعد عبد الواحد، المرجع السابق، ص 303؛ عبد المنعم عبد العظيم جيزة، المرجع السابق، ص 520؛ علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص 219، 221؛ لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، "وسائل المشروعية"، دار هومة، الجزائر، 2007، الطبعة الثالثة، ص 456؛ محمد سعيد الليثي، المرجع السابق، ص 137.

Jean-Philippe Arruebo-Mannier, L'agent fautif peut-il être indemnise ? AJDA (2019), p. 4, la base de données juridique des Editions, Dalloz.

(30)- حسني سعد عبد الواحد، المرجع السابق، ص 304؛ علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص 219؛ عبد المنعم عبد العظيم جيزة، المرجع السابق، ص 526؛ محمد سعيد الليثي، المرجع السابق، ص 137.

(31)- عبد المنعم عبد العظيم جيزة، المرجع السابق، ص 526-527؛ علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص 219.

(32)- علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص 219.

(33)- CE, Req. n° 462580, op cit; CE, Req. n° 410167, op.cit; CE, Req. n° 405467, op.cit.

(34)- CE, Req. n° 393761, op.cit; CE, Req. n° 405467, op.cit; CE, Req. n° 476373, 24 avril 2024, Mme A…B… c/ Centre Hospitalier Intercommunal Robert Ballanger.

(35)- CE, Req. n° 476373, op.cit.

(36)- CE, Req. n° 405467, op.cit.

(37)- Marie-Christine de Montecler, Précision sur l'indemnisation des agents irrégulièrement évincés, AJDA (2017), p. 1, la base de données juridique des Editions Dalloz.

(38)- CE, Req. n° 393761, op.cit.

EISSN: 2588-2368 ——————— ISSN: 2352-975X

(39)- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، آثار الطعن بإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 112.

(40)- Laurent Marcovici, les conséquences d'une annulation pour illégalité externe, AJDA (2007), p. 1, la base de données juridique des Editions Dalloz.

(41)- حسني سعد عبد الواحد، المرجع السابق، ص 303؛ علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص 219؛ عبد المنعم عبد العظيم جيزة، المرجع السابق، ص 527؛ محمد سعيد الليثي، المرجع السابق، ص 137.

(42)- Anne Jacquement-Gauché, op.cit., p.p. 01-02.

(43)- حسني سعد عبد الواحد، المرجع السابق، ص303؛ علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص 219؛ عبد المنعم عبد العظيم جيزة، المرجع السابق، ص ص 527-528؛ لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، "وسائل المشروعية"، المرجع السابق، ص 456.

(44)- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 92.

(45)- للتفصيل أكثر يمكن العودة لـ: عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص ص 92-95.

(46)- Sébastien Jeannard, La révocation en droit de la fonction publique, AJFP (2012), p. 05, la base de données juridique des Editions, Dalloz.

(47)- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، رقم 070207، المؤرخ في 2012/01/12، قضية (م.ب) ضد وزير التكوين والتعليم المهنيين، السابق الإشارة إليه.

(48)- أورده: لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، 2008، الطبعة الثالثة، الجزء الثاني، ص 103 وما بعدها.

(49)- لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 111.

(50)- علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص 219؛ عبد المنعم عبد العظيم جيزة، المرجع السابق، ص 528.

(51)- لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، "وسائل المشروعية"، المرجع السابق، ص 456.

(52)- Laurent Marcovici, op cit., p. 2.

(53)- CE, 20 décembre 2000, req. n° 189264, Mme Monique X... c/ la commune de Moret-sur loing.

(54)- Hugo-Bernard Pouillaude, op. cit., p. 7.

(55)- CE, 28 mars 2018, req. n° 398851, M.B…A… c/ École des mines de Nantes.

(56)- CE, Req. n° 462580, 13 octobre 2023, M.A…B…, c/Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.

(57)- CE, 09 février 2011, Req. n° 332627, M. Patrik D…, c/ Ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative.

(58)- CE, 05 octobre2016, Req. n° 380783, M.A…B… c/ Ministre de défense.

(59)- أكد مجلس الدولة على سلامة التقدير الجزافي للتعويض الذي يستحقه المحكوم له بإلغاء قرار الفصل بموجب قراره الصادر بتاريخ 27 جويلية 1998، فصلا في قضية (بوالترة أحمد) ضد (مدير القطاع الصحي للمسيلة)، رقم 137131، غير المنشور والذي أورده بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونيين الفرنسي والجزائري، المرجع السابق، ص ص 390-391، والذي جاء فيه: " وحيث أن إلغاء قرار الفصل يجعل الرابطة الوظيفية لاتزال قائمة بين الإدارة والموظف بكافة أثارها، ومن هذه الأثار حقه في المرتب، إلا أن هذا الحق لا يعود إليه تلقائيا بعودة الرابطة بعد انفصالها، بل يخضع لاعتبارات أخرى، أهمها أن هذا الحق يقابله واجب هو أداء العمل، وقد

ISSN: 2352-975X ——————————EISSN: 2588-2368

حيل بينه وبين أدائه بالفصل ومن ثم فإن ما ذهب إليه قضاة الدرجة الأولى عندما قضوا للمستأنف بتعويض جزافي هو التطبيق السليم للقانون."

(60)- على سبيل الاستئناس فقط تجدر الإشارة إلى أن المادة 4/73 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، السنة 27، المعدل والمتمم، وفي تحديدها لآثار التسريح التعسفي في علاقات العمل استلزمت ألا يقل التعويض الذي يمنح للعامل عن "الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله"، مع أن المادتين 53 و80 من نفس القانون تنصان على أن الأجر لا يمكن أن يكون إلا مقابل عمل مؤدى.