

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية  
الفرع: حقوق  
التخصص: قانون إداري  
رقم: .....

إعداد الطالب (ة):  
نبيل لعوي  
يوم: تاريخ الإيداع

## تأديب الموظف بين سلطة الإدارة و رقابة القضاء

### لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر قسم أ	هنية أحمد
مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر قسم أ	رياض دنش
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر قسم أ	فتحي محدة

السنة الجامعية : 2020 - 2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك.. و لا يطيب النهار إلا بطاعتك  
و لا تطيب اللحظات إلا بذكرك.. و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك  
و لا تطيب الجنة إلا برويتك

أهدي ثمار جهدي إلى أسباب النجاح و أسرار الفلاح ، إلى ما قال فيهما الله عز و جل :

"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة و قل ربي إرحمهما كما ربياني صغيراً"

صدق الله العظيم "سورة الإسراء"

إلى من كان سندي في الحياة أبي رحمة الله عليه و أسكنه فسيح جناته " أحمد "

إلى نور عيني أُمي حفظها الله و شفاها " زليخة " ،

إلى النجوم التي تضيء سمائي زوجتي و بنتاي " رحمة و هاجر " ،

إلى روح أخي الطاهرة " لهاشمي " ،

إلى كل إخوتي و أخواتي ، إلى كل أصدقائي و زملائي في العمل و الدراسة ،

إلى كل من دعمني بقول أو عمل في جميع مراحل مساري العلمي ،

إلى كل من ساعدني و لو بكلمة طيبة ،

أهدي لكم هذا العمل المتواضع .

لعوي نبيل

# الشكر و العرفان

يقول رسول الله صلى الله عليه و سلم:

" من أسدى إليكم معروفا فكافؤه فإن لم تستطيعوا فإدعوا له "

صدق رسول الله

إذا عجزت يداك عن المكافأة فلن يعجز لسانك عن الشكر فأولا شكري لله عز وجل الذي

أحمده على توفيقه لي في إنجازي هذه المذكرة ،

ثم أسدي بخالص شكري و تقديري و عرفاني إلى:

أستاذي المشرف " دنش رياض " الذي مدني من منابع علمه بالكثير ،

و الذي لم يتوانى يوما عن مد المساعدة لي و في جميع المجالات ،

ليوضح لي و ييسر لي ما تعسر علي ،

و يرشدني على كل ما فيه الخير و الصلاح ،

و جزاه الله عني كل خير .

كما أتقدم بالشكر و العرفان إلى الأساتذة الكرام

الذين سيفضلون بمناقشة هذه المذكرة و إلى

جميع المعلمين و الأساتذة الذين نلنا من علمهم طوال مسارنا الدراسي .

و في النهاية يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر

إلى كل من مد لي يد العون في مسيرتي العلمية من قريب أو بعيد .

لعلوي نبيل

## قائمة المختصرات

أولاً- باللغة العربية:

ج، ر	جريدة رسمية
ص	صفحة
ص، ص	من صفحة الى صفحة
ط	الطبعة
ع	العدد
د، س، ط	دون سنة الطبع

ثانياً- باللغة الفرنسية:

<b>P</b>	<b>page</b>
<b>ED</b>	<b>édition</b>



مقائمة

## مقدمة:

نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، وفي مقابل ذلك نص على مجموعة الواجبات الأساسية التي يتعين على الموظف العام القيام والالتزام بها، إذ يشكل الإخلال بها أخطاء مهنية يترتب عليها توقيع عقوبات تأديبية من طرف السلطة الإدارية المختصة ، وتجنباً للتعسف في تطبيق هذه العقوبات التأديبية على الموظف العام دون وجه حق، قام المشرع الجزائري بتحديد وتصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات إلى أربع درجات معتمداً في تصنيفه للأخطاء المهنية التأديبية مبدأ التدرج مبتدئاً بالأخطاء الأقل خطورة ومنتهياً بالأخطاء الأكثر خطورة و جسامة ، ومعتمداً في تصنيفه للعقوبات التأديبية معيار الشدة تناسباً مع خطورة الأخطاء المهنية و جسامتها، و حدد الإجراءات المتبعة في تطبيق مختلف أنواع العقوبات التأديبية ، وهو ما يشكل ضماناً أساسية للموظف العام من تعسف سلطة التأديب .

وبما أن تطبيق العقوبات التأديبية يتم بمقتضى قرارات إدارية تصدر من سلطة التأديب فإنها كغيرها من القرارات الإدارية تخضع لرقابة القاضي الإداري من حيث مشروعيتها، حيث تعتبر هذه الرقابة آخر ضمان يلجأ إليه الموظف إذا لم تسعفه الضمانات القانونية، والتي يحركها الموظف عن طريق دعوى تجاوز السلطة أو دعوى الإلغاء من خلال الطعن في القرارات التأديبية غير المشروعة التي تتخذها سلطة التأديب.

## أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في هذا الموضوع كونها تبحث في المادة القانونية التي تحكم قطاع الوظيف العمومي، خاصة ارتباطها بالموظف العام ومساره المهني.

- تسليط الضوء على الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة لتحقيق الضمانات المكرسة للموظف عند تأديبه.

- كون النظام القانوني لتأديب الموظف العام يحتل أهمية في مجال الوظيفة العامة خاصة في نطاق المساءلة التأديبية، إذ تعد بمثابة السياج الذي يحمي حقوق الموظف المحال على التأديب والذي يحد من تعسف الإدارة بالتالي التوصل إلى مساءلة تأديبية عادلة للموظف.

- بيان القيمة القانونية للضمانات التأديبية باعتبارها الوسيلة التي تكفل الحماية للموظف العام.

### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- جمع أكبر قدر ممكن من المعرفة العلمية حول هذا الموضوع ، و بيان مختلف الإجراءات والضمانات التأديبية وتوضيح تطبيقاته في مجال التأديب الإداري بالتالي الوصول إلى مساءلة عادلة للموظف.
- تسليط الضوء على إجراءات التأديب، حتى يكون الموظف على دراية بمقتضيات المشروعية القانونية وبما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية من جهة، ومن جهة أخرى إلزام الإدارة بإتباع الإجراءات اللازمة لتأديب الموظف العام .

### أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع راجع لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

فالأسباب الذاتية: تكمن في كون موضوع " تأديب الموظف بين سلطة الإدارة و رقابة القضاء" من المواضيع التي تحوز على إهتمامنا للدراسة والتعمق فيها لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات.

- في حين تتمثل الأسباب الموضوعية بإعتبار أن موضوع "تأديب الموظف بين سلطة الإدارة و رقابة القضاء" يدخل في مجال اختصاص دراستنا.
- القيمة العلمية للموضوع محل البحث، إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة.
  - ارتباط الموضوع بمصير الموظف العمومي ومساره المهني.
  - انتهاك الإدارة للضمانات الممنوحة للموظف بسبب تغليب مصلحة المرفق العام على مصلحة الموظف العام.
  - تراكم القضايا المتعلقة بهذا الشأن أمام القضاء.

### منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهجين الوصفي و المنهج التحليلي أو منهج تحليل المضمون ، فالمنهج الوصفي غايته تحديد المفاهيم المتعلقة بالموظف العامومي، و السلطات المختصة بالتأديب ، و كل ما هو متعلق بتنظيم الحياة المهنية للموظف العمومي خاصة ما يتعلق بالتأديب.



أما منهج تحليل المضمون جاء موضعه لأجل تحليل مختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع ، وكذلك تسليط الضوء على الآليات القانونية و الوسائل التي تساعد الموظف العمومي من إنتهاجها لأجل المطالبة برد الإعتبار في القرار الإداري الصادر ضده.

### الدراسات السابقة:

أما بالنسبة للدراسات السابقة هناك الكثير نخص بالذكر مذكري تخرج لنيل شهادة الماجستير الأولى معنونة بـ: "الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري" للطالبة حمايتي صباح و التي عالجت الموضوع بشكل أوسع و من جميع النواحي، أما مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر الثانية فمعنونة بـ: "رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام " للطالب مهدي وليد والذي تطرق إلى جانب من الموضوع ، بالإضافة إلى مقال بعنوان "رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري" للدكتور يامة إبراهيم جامعة أدرار.

### صعوبات الدراسات:

ومن بين الصعوبات التي واجهتنا بصدد هذا الموضوع قلة المراجع المتخصصة، وبالأخص في الفقه الجزائري، وهو الأمر الذي قادنا إلى الإستعانة بأحكام الفقه المقارن، بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري لم يتخذ موقفا صريحا و واضحا بشأن رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، وهو ما أدى إلى تذبذب موقف إجتهااد القضاء الإداري الجزائري.

### إشكالية الدراسة:

و على ضوء ما سبق ذكره يمكن طرح الإشكالية التالية:

**ما حدود سلطة القضاء في رقابة القرارات التأديبية الصادرة من الإدارة بما يحافظ**

**على المركز القانوني للموظف العمومي وتحقيقه مشروعية النشاط الإداري؟**

و تندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات و التي نذكرها كالآتي:

\* ما الإطار القانوني للقرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف؟

\* ما دور سلطة التأديب كجهة مختصة بإصدار القرارات التأديبية؟ و ما ضوابطها؟

\* فيما تتمثل رقابة القضاء الشكالية و الموضوعية على مشروعية القرار التأديبي؟

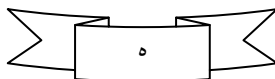
\* ما الدور الذي يلعبه القاضي الإداري في الرقابة على مدى مشروعية هذه القرارات؟

\* هل وفق القاضي الإداري بانتهاجه لوسائل و آليات قانونية لمواجهة القرارات التأديبية؟

للإجابة على هذه الإشكالية و على تلك التساؤلات قسمنا موضوعنا إلى فصلين ،

**الفصل الأول** حول الإطار القانوني للقرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف بالتطرق إلى الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف في التشريع الجزائي و العقوبة المقررة ضده و كذلك السلطة المختصة بإصدار قرارات التأديب إختصاصاتها و ضوابطها.

**أما الفصل الثاني** رقابة القضاء على مشروعية القرارات التأديبية بحيث نعالج فيه رقابة القضاء الشكلية والموضوعية على مشروعية القرار التأديبي و الآليات القضائية لمواجهة القرارات التأديبية.



## الفصل الأول

الإطار القانوني للقرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف

**الفصل الأول: الإطار القانوني للقرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف**

لضمان حسن سير الوظيفة العامة بانتظام و بكفاءة و بصفة محكمة منح التشريع للرؤساء الإداريين في النظام الإداري في الدولة الكثير من السلطات على مرؤوسيهـم، فالتأديب يشكل أهم حقوق و اختصاصات الرئيس الإداري ، باعتباره مظهر من مظاهر ممارسة السلطة الرئاسية، فهو بذلك المسؤول عن حسن سير العمل في المرفق المناط بإدارته و المسؤول عن تحقيق الأهداف التي انشأ من أجلها فتكون له بذلك سلطة في تأديب من يخل بواجباته و إلا استحال عليه القيام بأعباء وظيفته .

وهذا ما أكدته النصوص المتعلقة بالمسار المهني للموظف التي صيغت بما يفيد خضوعه لنظام تأديبي و كذا الأنظمة القانونية السارية المفعول في قطاع الوظيفة العامة<sup>1</sup>. ليكون بذلك للمسؤول أو للسلطة الرئاسية دور فعال في عملية التأديب و ذلك من خلال إصدار قرارات ذات طابع تأديبي في مواجهة الموظف المخل بالتزاماته أو مرتكب الخطأ المهني.

إن مخالفة الواجبات التي تنص عليها القوانين و القواعد التنظيمية و أوامر الرؤساء الإداريين، يعتبر خطأ مهني يستلزم من الإدارة توقيع عقوبات تأديبية بحسب الشكل و الأوضاع المقررة قانونا<sup>2</sup>، مع العلم أن إصدار القرار التأديبي لا يصدر من أي كان و إنما يكون من سلطة مختصة و تكون مقيدة بضوابط حتى تضي على قراراتها صفة المشروعية.

<sup>1</sup> -سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية لأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010، ص 425.

<sup>2</sup> -أحمد روق رياض، الجريمة و العقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء، الإسكندرية، 2010، ص 11.

**المبحث الأول: الأخطاء والعقوبات التأديبية في التشريع الجزائري**

صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية بمقتضى الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup> إلى أربع أصناف و درجات، معتمدا في تصنيفه للأخطاء المهنية مبدأ التدرج مبتدءا بالأخطاء الأقل خطورة ومنتهايا بالأخطاء الأكثر خطورة و جسامة، ومعتمدا في تصنيفه للعقوبات التأديبية معيار الشدة تناسبيا مع خطورة الأخطاء المهنية وجسامتها ، و من هذا المنطلق يتم التطرق إليه من خلال هذا المبحث.

**المطلب الأول : الأخطاء المهنية في التشريع الجزائري**

عرف المشرع الخطاء المهني بأنه: "... كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه"<sup>2</sup>.

فالمشرع قد نص على عدد من الواجبات الوظيفية التي على الموظف القيام بها أو الامتناع عن القيام بها، بحيث يشكل الإخلال بها خطاء مهنيا يستوجب متابعة الموظف تأديبيا.

وبالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أن المشرع قد صنف الأخطاء المهنية إلى أربعة درجات، وذلك على الشكل التالي:

<sup>1</sup>- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 16/07/2006.

<sup>2</sup>- المادة 160 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

## الفصل الأول الإطار القانوني للقرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف

### الفرع الأول: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى و من الدرجة الثانية

تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى على وجه الخصوص طبقا للمادة 178 من الأمر 03/06 في مجموع الأعمال الآتية:

- الإخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح .
- تأخر الموظف في الالتحاق بمنصب عمله.
- عدم احترامه لأوقات العمل المنصوص عليها قانونا، والمحددة كما يلي: من الثامنة صباحا إلى منتصف النهار، ومساء من الواحد زوالا إلى الرابعة والنصف<sup>1</sup>.

و تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية على وجه الخصوص طبقا للمادة 179 من الأمر 03/06 في مجموع الأعمال الآتية:

- المساس أو إهمالا سهو بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية<sup>2</sup> غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 ، و 181 .

### الفرع الثاني: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة و من الدرجة الرابعة

تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة على وجه الخصوص طبقا للمادة 180 من الأمر رقم 03/06 في مجموع الأعمال الآتية:

- التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

<sup>1</sup> المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 59/97 المؤرخ في 1997/03/9 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم، ج ر رقم 13 الصادرة في 1997/03/12.

<sup>2</sup> المواد من 40 إلى 54 من الأمر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

و تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة على وجه الخصوص طبقا للمادة 180 من الأمر رقم 03/06 في مجموع الأعمال الآتية:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته (رشوة).
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمد أضرار مادية جسيمة لتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة؛ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر مهما كان نوعه ويستثنى من ذلك ممارسة الموظف لمهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي في إطار يحدد عن طريق التنظيم، إنتاج الموظف الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، وفي هذه الحالة لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويستثنى أيضا من ذلك الموظفين المنتمين لأسلاك التعليم العالي والباحثين، وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين لممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم<sup>1</sup>.

وما تجدر الإشارة إليه، أن هذه الأخطاء المهنية التي أوردها المشرع ضمن قانون الوظيفة العمومية إنما أوردها على سبيل المثال وليس الحصر؛ غير أن القول بذلك لا يعني أن ما عداها من الأفعال فهو مباح، وإنما لسلطة التأديب سلطة تكييف ما إقترفه الموظف من تصرف، فيما إذا كان يشكل خطأ مهنيا يستوجب المتابعة التأديبية أم لا<sup>2</sup>، و في هذا الإطار نصت المادة 182 من الأمر رقم 03/06 على أنه يمكن أن توضح القوانين الأساسية تبعا لخصوصيات بعض الأسلاك الوظيفية مختلف الأخطاء المهنية الواردة في الأمر رقم 03/06.

<sup>1</sup> - المادتين 43 و 44 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.  
<sup>2</sup> - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد التاسع، ص 76.

وتطبيقاً لذلك فقد أدرجت بعض القطاعات الوظيفية ضمن القوانين الأساسية للأسلاك التابعة لها أخطاء مهنية إضافية، من أمثلتها قطاع التعليم العالي حيث نص القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث على أنه يعتبر خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة قيام الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير مهنيًا النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه، أو في أي منشورات علمية، أو بيداغوجية أخرى<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري

تعرف العقوبة التأديبية بصورة عامة بأنها إجراء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، وهي نوع من العقوبات المشتقة من طبيعة نظام الوظيفة العامة، توقع على الموظف المرتكب لخطأ مهني، وتؤثر في مركزه ومستقبله الوظيفي، فقد تمسه من الناحية المعنوية والأدبية، كالإنذار والتوبيخ، أو من الناحية المادية فتحرمه من بعض المزايا المالية للوظيفة، كالخصم من الراتب أو تأجيل العلاوات أو خفض الدرجة، وقد تحرمه من الوظيفة مؤقتًا، كالتوقيف المؤقت عن العمل، أو نهائيًا كالترسيح والعزل من الوظيفة.

و قد صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية أيضًا إلى أربعة أصناف، وذلك حسب جسامه الأخطاء المرتكبة، وذلك على الشكل التالي:

### الفرع الأول: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و من الدرجة الثانية

تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى طبقًا للمادة 163 من الأمر رقم 03/06 في :

- التنبيه.

- الإنذار الكتابي.

- التوبيخ.

تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية طبقًا للفقرة الثانية من المادة 163 من الأمر

رقم 03/06 في :

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام والشطب من قائمة التأهيل .

<sup>1</sup> - المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 130/08 المؤرخ في 03/05/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية رقم 23 الصادرة في 04/05/2008.



الفرع الثاني: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و من الدرجة الرابعة

تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة طبقاً للفقرة الثالثة من المادة 163 من الأمر

رقم 03/06 في:

- التوقيف عن العمل من أربع أيام إلى ثمانية أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

- النقل الإجباري.

تعتبر العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة من أخطر العقوبات نظراً لأثارها البالغة على

المسار المهني للموظف ، وطبقاً للفقرة الرابعة من المادة 163 من الأمر رقم 03/06

تتمثل هذه العقوبات في:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

فكل موظف ارتكب خطأ من الأخطاء المهنية المنصوص عليها قانوناً، فإن ذلك يؤدي

إلى تطبيق إحدى هذه العقوبات التأديبية من نفس درجة الخطأ المهني<sup>1</sup>. وقد أورد المشرع

العقوبات التأديبية على سبيل الحصر منعاً من التعسف في توقيعها<sup>2</sup> ، فلا يمكن لسلطة

التأديب توقيع عقوبات غير تلك المنصوص عليها قانوناً ، واعتباراً لذلك فقد خول المشرع

للقطاعات الوظيفية أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك التابعة لها على عقوبات

أخرى في إطار الدرجات الأربع، نظراً لخصوصيات بعض الأسلاك التابعة لها<sup>3</sup>.

وعلى العموم، إن نص المشرع على هذه العقوبات التأديبية يرمي إلى حماية هيئة الإدارة

واحترام مبدأ الشرعية الذي يعتبر مبدأ ذا قيمة دستورية<sup>4</sup> هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعتبر

العقوبة التأديبية وسيلة فعالة بيد الإدارة لوضع حد لأخطاء الموظف المتهاون<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> المادة 183 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 78.

<sup>3</sup> المادة 164 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

<sup>4</sup> تنص المادة 46 من دستور 1996 على أنه "لا إدانة إلا بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم".

<sup>5</sup> عزوز بن تمسك، حماية القضاء الإداري التونسي لمبدأ حقوق الدفاع، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر الاجتهاد القضائي

وأثره على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثالث، مارس 2006 ، ص 43.

معتمداً في تقسيمها على معيار الشدة تناسباً مع خطورة وجسامة الأخطاء المهنية المرتكبة مميّزاً بينها في كيفية تطبيقها، والسلطات المختصة بتوقيعها وإجراءات تطبيقها.

### المطلب الثالث: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري

نظراً لأن العقوبة التأديبية، من شأنها أن تمس بالحقوق والمزايا الوظيفية جزئياً أو كلياً للموظف العام، فإن المشرع لم يطلق سلطة التأديب في توقيعها دون قيد، وإنما قيدها بإجراءات خاصة لتطبيقها يترتب على عدم احترامها عدم مشروعة قرارات تأديب الموظف، وبالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 نجد أن إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية تختلف بحسب تصنيفها، حيث أن إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجة الأولى والثانية تختلف عن إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك على الشكل التالي:

#### الفرع الأول: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية

يتم تطبيق العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية على الموظف من السلطة التي لها صلاحية التعيين مباشرة بموجب قرار مبرر بعد معاينة الخطأ المهني المرتكب، وحصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني<sup>1</sup>؛ إذ يعتبر إجراء حصول سلطة التأديب على توضيحات كتابية من الموظف المعني قبل توقيع العقوبة التأديبية مظهراً من مظاهر احترام حق الدفاع المكفول دستورياً<sup>2</sup>، وهو بذلك إجراء جوهري يترتب على عدم احترامه عدم مشروعية قرار العقوبة التأديبية، وبالتالي الحكم بإلغائه من طرف القاضي الإداري، وهو ما سيتم تبياناه في الفصل الثاني من هذه الدراسة.

وقد خول المشرع للموظف الذي كان محلاً لعقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب رد الاعتبار من سلطة التعيين بعد مضي سنة، ولها في هذه الحالة السلطة التقديرية في الموافقة أو عدم الموافقة على طلبه؛ غير أنه يتم رد الاعتبار له بقوة القانون بعد مضي سنتين من تاريخ اتخاذ العقوبة، شريطة أن لا يكون قد تعرض إلى عقوبة جديدة<sup>3</sup>.

1- المادة 165 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .  
2- تنص المادة 151 من دستور 1996 على أنه "الحق في الدفاع معترف به".  
3- المادة 176 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

## الفصل الأول الإطار القانوني للقرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف

### الفرع الثاني: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة

يتم تطبيق العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين لكن بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup> المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي<sup>2</sup>.

فالمشرع قد أشرك سلطتين في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة هما السلطة التي لها صلاحية التعيين واللجنة المتساوية الأعضاء كـمجلس تأديبي<sup>3</sup>، وذلك على النحو التالي:

### أولاً: الإجراءات الخاصة بالسلطة التي لها صلاحية التعيين

بعد معاينة الخطأ المهني من السلطة التي لها صلاحية التعيين وتصنيفه على أنه خطأ مهني من الدرجة الثالثة أو الرابعة تقوم بإخطار المجلس التأديبي خلال 45 يوماً من معاينة الخطأ بتقرير مبرر<sup>4</sup> يتضمن أسباب متابعة الموظف والأفعال المرتكبة من جانبه، ومدى مسؤولية الموظف والضرر الناجم عن الخطأ... الخ<sup>5</sup>.

وتقوم بتوقيف الموظف المعني إذا كان الخطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة<sup>6</sup>.

وبعد إخطار اللجنة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين باستدعاء أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للانعقاد بغرض الفصل في القضية التأديبية للموظف العام. وإخطار المجلس التأديبي خلال مدة 45 يوماً من معاينة الخطأ يعتبر إجراء جوهرياً يترتب على عدم احترامه سقوط الخطأ المنسوب للموظف<sup>1</sup>.

---

1- تنص المادة 63 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "تتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية".

2- تنص المادة 64 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين. وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".

3- الفقرة 1 من المادة 165 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

4- الفقرة 2 من المادة 166 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

5- بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 80.

6- الفقرة 2 من المادة 173 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

ثانياً: الإجراءات الخاصة باللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي

بعد إخطار اللجنة بالمتابعة التأديبية للموظف عليها أن تجتمع خلال 45 يوماً من إخطارها للفصل في القضية التأديبية للموظف؛ ففي هذه الحالة لم ينص المشرع على الأثر المترتب في حالة عدم اجتماع المجلس التأديبي خلال 45 يوماً المنصوص عليها قانوناً كما هو عليه الحال بالنسبة لإجراء الإخطار، لذلك فإننا نرى أن عدم اجتماع المجلس خلال المدة القانونية يترتب عليه سقوط خطأ الموظف وهو ما يستتف من خلال المادة 173 من الأمر رقم 03/06 والتي تنص على أنه: "إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف تحفظاً عقوبة أقل من الدرجة الرابعة ... أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".

ويمكن للجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي قبل البت في القضية التأديبية أن تطلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين بهدف إظهار الحقيقة<sup>2</sup>. وما يمكن ملاحظته في هذا الإطار أن المشرع قد جعل من سلطة التعيين خصماً وحكماً في نفس الوقت، وهو ما يتناقض مع مبادئ وقواعد العدالة، لذلك فإننا نقترح أن يتم إسناد هذا التحقيق إلى سلطة مستقلة كالمفتش العام على مستوى الولاية أو المفتشية الولائية للعمل أو مفتشية الوظيفة العمومية.

وحتى يكون اجتماع ورأي اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس التأديبي قانوني يجب مراعاة ما يلي:

- أن تكون اللجنة مؤسسة وفقاً للقانون أي أن تكون مختصة<sup>3</sup>.
- أن تتداول اللجنة من أجل توقيع العقوبة في جلسة مغلقة.

1- الفقرة الأخيرة من المادة 166 من نفس الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

2- المادة 171 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

3- المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، والرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية رقم 3 الصادرة في 17/01/1984.

- أن تكون قراراتها مبررة،<sup>1</sup> وإلا كانت عرضة للإلغاء من قبل القاضي الإداري، لأن تسبب قرار العقوبة يعد من الضمانات الأساسية المقررة لمصلحة الموظف<sup>2</sup>.

وإضافة على هذه الإجراءات التي تعتبر ضمانا هامة ضد تعسف سلطة التأديب في تطبيق العقوبات التأديبية على الموظف، نص المشرع على مجموعة من الضمانات والحقوق الأخرى التي يتمتع بها و هي :

1- إعلام الموظف بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه، وأن يتم استدعائه كتابيا للاطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ضده<sup>3</sup>.  
وقد حدد المنشور رقم 05/ك/خ/م ع و ع/03 المؤرخ في 2004/04/12 نموذج الاستدعاء الخاص بالإطلاع على الملف التأديبي<sup>4</sup>.

فهذا الإجراء هو ضمان جوهري يخول للموظف الدفاع عن نفسه واثبات براءته.

2- حق الموظف في أن يقدم ملاحظات شفوية أو كتابية أو أن يستحضر شهودا وهذا طبقا لنص المادة 169 من الأمر رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

3- حق الموظف في الاستعانة بمدافع، إذ يعتبر حق الدفاع يعتبر من الحقوق الأساسية والضمانات المكفولة دستوريا لأنه من المبادئ العليا في كل مجتمع، تم النص عليه في المادة 2/169 من الأمر رقم 03/06: "ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

4- إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي خلال أجل 15 يوما قبل انعقاد المجلس بالبريد الموصى مع وصل الاستلام<sup>5</sup>، وقد حدد 05/ك/خ/م ع و ع/03 المؤرخ في 2004/04/12 نموذج الاستدعاء الخاص بعرض الموظف على المجلس التأديبي<sup>6</sup>.

1- الفقرة الأخيرة من المادة 170 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

2- بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 81.

3- المادة 171 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

4- المنشور رقم 05/ك/خ/م ع و ع/03 المؤرخ في 2004/04/12 المتضمن تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجموعة المناشير والتعليقات فيفري سنة 2005 ، ص 137 و152.

5- المنشور رقم 05/ك/خ/م ع و ع/03 المؤرخ في 2004/04/12 ، المرجع السابق.

6- المنشور رقم 05/ك/خ/م ع و ع/03 المؤرخ في 2004/04/12 ، المرجع السابق.

ويعتبر هذا الإجراء جوهرياً يدخل ضمن حقوق الدفاع يستوجب إثبات القيام به بوصل الاستلام الموقع عليه من طرف الموظف المعني<sup>1</sup>.

5- وجوب تبليغ الموظف المدان بالقرار التأديبي خلال أجل 08 أيام من تاريخ صدور القرار، وذلك ليتسنى له حق الطعن.

طبقاً للمادة 172 من الأمر رقم 03/06 وقد حدد المنشور رقم /05ك خ/م ع وع/03 المؤرخ في 2004/04/12 نموذج محضر تبليغ مقرر اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في جلسة تأديبية<sup>2</sup>.

6- حق الموظف في تقاضي نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي إذا تم توقيفه تحفظياً، على أن يسترجع كامل حقوقه المالية إذا اتخذت في حقه عقوبة أقل من الدرجة الرابعة أو تمت تبرئته أو إذا لم تثبت اللجنة في الآجال المحددة<sup>3</sup>.

7- حق الموظف في تقديم تظلم أمام لجنة الطعن على مستوى الولاية أو على المستوى المركزي حسب كل حالة، إذا كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة خلال شهر من يوم تبليغ قرار العقوبة التأديبية<sup>4</sup>.

وتملك لجنة الطعن سلطة تعديل العقوبة أو إلغائها أو الإبقاء عليها.

وما تجدر الإشارة إليه أن التظلم أمام لجنة الطعن مسألة اختيارية للموظف، إذ يمكنه اللجوء إلى القاضي الإداري مباشرة دون اللجوء إلى لجنة الطعن، أما إذا لجأ إليها ولم تتصفه أمكن له اللجوء إلى القاضي الإداري المختص من خلال رفع دعوى قضائية ضد قرار العقوبة التأديبية .

و على العموم ينبغي أن يراعى في توقيع العقوبات التأديبية جسامه الخطأ والظروف المحيطة بارتكاب الخطأ، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة والضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العمومي<sup>5</sup>.

1- الفقرة 2 من المادة 168 من الأمر رقم 03/06 القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المرجع السابق.

2- المنشور رقم /05ك خ/م ع و ع/03 المؤرخ في 2004/04/12، المرجع السابق.

3- المادة 173 من الأمر رقم 03/06 القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المرجع السابق.

4- المادة 175 من الأمر رقم 03/06 القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المرجع السابق.

5- بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 78.

### المبحث الثاني: السلطة المختصة بإصدار القرارات التأديبية وضوابطها

يقوم التنظيم الإداري على توزيع الاختصاصات داخل الهيئات الإدارية في الدولة و التي لا تتحقق إلا بوجود نظام قانوني يوزع السلطات قصد تنظيم العمل الإداري و تسيير المهام . فالسلطة هي القدرة القانونية التي يتمتع بها الفرد أو الهيئة تمنح صاحبها الحق في توجيه و الإشراف والمتابعة ، لا يجوز للسلطة التأديبية أن تتنازل عن اختصاصاتها أو أن تفرض فيه غيرها بغير نص قانوني صريح يجيز مثل هذا التنازل أو التعويض<sup>1</sup> . إن منح القانون للإدارة مثل هذه السلطة الخطيرة والمتعلقة بأمور الموظفين لكي تقوم بها للسير الأمثل للمرفق لعام ، فإن من ناحية أخرى حرص على أن تكون ممارسة هذا الحق وفقا لضوابط، فالسلطة المختصة عند ممارسة صلاحية التأديب مقيدة بضوابط من شأنها حماية العامل من تعسفها.

### المطلب الأول : السلطة المختصة باتخاذ القرار التأديبي

تلعب السلطة التأديبية الدور الأساسي في النظام التأديبي لكونها ترتبط دائما بالجهة المختصة بالتأديب والتي تختلف باختلاف الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية ما بين الدول.

ويرجعون بعض أسبابه الى مصادر تاريخية وأخرى مستمدة من ظروف البيئة والمجتمع إلا ان للظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية تأثير على صياغة قواعد القانون الإداري عامة وقواعد التأديب خاصة ، مما يؤدي الى اختلاف الأسس التي تحكم العلاقة التأديبية بين الإدارة والموظف مناط التأديب<sup>2</sup>.

فالسلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الموظفين الذين تثبتوا مسؤوليتهم عن جرائم التأديبية<sup>3</sup> أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة

1- يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، رسالة الدكتور كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، ص 160.

2- على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 3 .

3- على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، المرجع السابق ، ص 13.

مؤقتة أو نهائياً وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانوناً في حالة ثبوت ارتكاب اخلال بالواجبات الوظيفية ومقتضياتها<sup>1</sup>.

### الفرع الأول : الأنظمة التأديبية

تختلف التشريعات الوظيفية فيما بينها في تحديد الجهة التي تختص بتأديب الموظفين ، بحيث يصعب القول بوجود تطابق كامل بين نظام تأديبي وآخر فبعض الأنظمة توكل مهمة التأديب الى جهة قضائية ومنها ما تعهده السلطة لهيئتين وهو مزيج بين النظام المختلط وبين النظامين السابقين ويعرف بالنظام الشبه قضائي ، وعليه رغم اختلاف في القوانين التأديبية إلا أنه لا تخرج عادة عن نظامين من الأنظمة الثلاث<sup>2</sup>.

### أولاً: النظام الإداري للتأديب

لقي النظام الرئاسي في المجال التأديبي تطبيقاً واسعاً من خلال المراحل الأولى من شأنه وتطور القانون التأديبي للوظيفة العمومية ، إلا أن أصبحت سلطة التعيين مصطلحاً مرادفاً للسلطة التأديبية في كافة النظم القانونية ، ومن أشهر الدول التي أخذت بالنظام التأديبي الرئاسي ، الاتحاد السوفييتي ، المملكة المتحدة<sup>3</sup>.

ويعرف النظام الإداري بأنه ذلك النظام الذي يعهد الى جهة الإدارة بشكل كامل ومستقل باختصاص تأديب الموظفين ، فالسلطة الرئاسية في هذا النظام وحدها الحق في تقرير المصير مدى جسامه خطأ الموظف ومقدار العقوبة التي يستحقها بصورة مستقلة عن مشاركة أي جهة أخرى ولو بصفة استشارية.

مما أضفى على طبيعة هذا النظام طابع السلطة الرئاسية ويتمتع الموظف في ظل هذا النظام بتوفر للموظف ضمانات إدارية خلال إجراءات التأديب بحيث اشترط اعلام الموظف، بما ينسب اليه والتي تمكنه من الرد و الحق من التظلم والطعن في قرار الجزاء الى السلطة الرئاسية الأعلى ومنح ضمانات قضائية والتي تمارس إلا اذا كان المشرع قد ورد على السلطة

1-نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن،2007، ص37 .

2- على جمعة محارب، المرجع السابق، ص13 .

3-رشيد عبد الهادي ، الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والسرية ، الطبعة الأولى ، دار الكتاب البحوث، القاهرة، 2008، ص93.



## الفصل الأول الإطار القانوني للقرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف

التأديب في ممارستها الاختصاصات قيود معينة وفي هذه الحالات يكون لصاحب الشأن حق الالتجاء الى القاضي المختص<sup>1</sup>.

لقد اخذ على هذا النظام لكون أنه يمكن للرئيس الإداري من التعسف والاعتداء على الموظفين بتوقيع عقوبات لا تتناسب بتاتا مع الأخطاء التي يرتكبونها ، وكذا تخاذل بعض الرؤساء على اتخاذ الإجراءات التأديبية يؤدي الى ضعف السلطة الرئاسية<sup>2</sup>.

إلا أنه ارتكز في الرد على الانتقادات الموجهة اليه ، بأن مباشرة السلطة التأديبية تخضع للرقابة القضائية ، إضافة الى النظام الرئاسي له مميزات خاصة لكون الرئيس الإداري في تقدير الظروف والملابسات التي ارتكب فيها الخطأ مما يعطي حركية في الإدارة، أما فيما يخص تعسف الرئيس الإداري في حق التأديب شأنه شأن التشجيع وتغيير من الأمور الضرورية للتسيير<sup>3</sup>.

### **ثانيا : النظام القضائي**

إن النظام التأديبي الذي يتميز بسمة خاصة وهي الاقتراب بالدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية ، الأمر الذي يتطلب فصال مطلقا بين السلطة الإدارية والرئاسية التي ترفع الدعوى التأديبية وتتابعها ، وبين هيئات قضائية خاصة مستقلة حيث هذه الأخيرة تنظر في الدعوى ، لتختص بدرجة معينة مناشدة العقوبة التي تراها مناسبة مع الوقائع الثابتة وبعد قرار هذه الهيئات ملزما السلطات الإدارية الرئاسية<sup>4</sup>.

قد يشكل المشرع محكمة لهذا الغرض وينشئ أمامها نيابة من نوع خاص توازن النيابة العامة فيكون شأن الجزاء التأديبي عندئذ شأن الحكم الجنائي كلاهما يصدر عن جهة قضائية<sup>5</sup>.

ينفرد هذا النظام بالكثير من الضمانات الفعالة والأساسية في حماية حقوق ومصالح الموظفين، أثناء المحاكمات التأديبية حيث تتميز السلطة القضائية المختصة بسلطة التأديب

1-سليم حديدي ، مرجع سابق ، ص ص،136،135،134.

2-سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1996،ص 112.

3-سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ،دار الفكر العربي، القاهرة ، 1996، ص 436.

4-أحمد بوضياف،الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية،دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر،2012،ص 312 .

5- سعيد بوشعير ،مرجع سابق، ص ص، 112، 113.

بالإستقلالية والبعد عن تأثير الإدارة الرئاسية<sup>1</sup>، لما يوفره أيضا من حماية وضمانة من تعسف الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي إذ أنها في ظلها تتفرع لمهمة تسيير هذا الدور الذي كثيرا ما يتحدث عنه في ظل النظام الإداري لانشغالها بمهمة التأديب<sup>2</sup>.  
وجهت انتقادات لادعة لهذا الاتجاه، معتمدين على أن القاضي يكون دائما بعيدا عن الإدارة مما يجعل تقدير الظروف والملابسات التي ارتكب فيها الخطأ من الصعوبة بمكان باعتبار لا يعرف ما يحيط بالمرفق والمصلحة التي يعمل فيها الموظف المخطئ وأنه لا يتدخل لتوقيع العقاب إلا بعد أن يخطر من السلطة المختصة، وكذا حول إجراءات المحاكمة مما يؤدي إلى تأثير توقيع العقاب والتقليل من فاعليته<sup>3</sup>.

### ثالثا : الاتجاه الشبه القضائي

يمنح في ظل هذا النظام سلطة توقيع الجزاء إلى السلطات الرئاسية ولكنها تلتزم قبل توقيع الجزاء بصورة نهائية باستشارة هيئات أخرى<sup>4</sup>، وكقاعدة عامة لا تقيد هذا الاقتراح السلطة الرئاسية و لا يلزمها في شيء فرأيها استشاري<sup>5</sup>.

ويقوم هذا النظام في ممارسة سلطة التأديب على مبدأ حماية حقوق وواجبات الموظفين العاملين المرؤوس في مواجهة السلطة التأديبية فهو يشتمل على عدة ضمانات لصالحهم، مثل تقديره ضمانات قانونية وإجرائية لهم وذلك في كل مراحل المساءلة التأديبية مثل احترام مبدأ حق الدفاع المقرر للموظف العام المتهم وهو حق دستوري وكذلك حق الإطلاع على الملف<sup>6</sup>، بالإضافة الى ان السلطة الإدارية الرئاسية في ظلها تلتزم باستشارة هيئات معينة تدعى لجنة الموظفين، وذلك قبل توقيع العقوبة التأديبية، ومن العيوب التي واجهها هذا النظام أن التطور الذي أصاب السلطة التأديبية في الدول ذات الطابع شبه القضائي في النظام التأديبي قد أدى الى انكماش السلطة الرئاسية في ممارستها لحق التأديب واستبعاد العقوبات الشديدة خوفا من تعسفها والاتجاه تدريجيا الى الأخذ بالعديد من الضمانات لصالح الموظفين وهذا التطور يرجع

1-عمار عوابدي، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 356.

2- كمال الرحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2003، ص، 136.

3- سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص ص، 113، 114.

4- سليم حديدي، مرجع سابق، ص 153.

5- سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 436.

6-عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 359.

كما يقول "بوليد يفشير" ، سيطرة المنظمات النقابية على دوائر الطعون والحملات الصحفية ضد الجزاءات التأديبية شديدة ورقابة مجلس الدولة على العقوبات التأديبية بعد فترة من توقيعها.

### الفرع الثاني : الاختصاص التأديبي في التشريع الجزائري

يعد تحديد قواعد الاختصاص بإصدار القرار الإداري التأديبي سواء من حيث الشكل أو الموضوع من عمل المشرع ولذلك ينبغي صدور القرار الإداري من الجهة التي خصصها المشرع بإصداره مع التزام الجهات الإدارية الأخرى بهذا التحديد الذي وضعه المشرع صراحة أو ضمنا<sup>1</sup> ، فنجد المجلس الدستوري الفرنسي أكد على أن الجزاء الإداري كغيره من الجزاءات يخضع ل ضمانات دستورية و قانونية ، لإن تلك المبادئ تسري بالنسبة لكل جزاء روعي يعهد به المشرع الى جهة غير قضائية ، فلا يجوز للإدارة تطبيق جزاء لم يرخص به المشرع<sup>2</sup> .

لذلك ينبغي صدور القرار الإداري من الجهة التي خصصها المشرع بإصداره ، وفي حدود الاختصاص بالتأديب ، فينعتد للشخص أو الهيئة التي لها سلطة الإشراف والرقابة على الموظف العام أو العامل التابع لها أو الخاضع لهذا الإشراف والحكمة من ذلك أن الجهة التي لها مكانة الإشراف و الرقابة على العامل الذي اقترف وهي إقرار الجهات على اصدار القرار التأديبي المناسب في شأنه<sup>3</sup> .

لم يأخذ المشرع الجزائري في إطار التأديب بالنظام الإداري ولا بالنظام القضائي ولما انتهج ما يعرف بالنظام الشبه قضائي سواء في الأمر 133/66 أما المرسوم التنفيذي رقم 59/85 وحتى الأمر رقم 03/06 ويتجلى هذا النظام بتحويل سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية الى السلطة الرئاسية، وإحالة البعض الأخر الى المجالس التأديبية .

وهذا ما يعتبر أو خصوصيات النظام شبه القضائي للتأديب رسم العلاقة بين الرئيس الإداري والمجالس التأديبية في ممارسة حق التأديب .

فيكون بذلك قد أناط المشرع اختصاص إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لجهتين هما الرئيس الإداري والمجالس التأديبية حسب الأحوال المحددة قانونا إضافة الى ادخال اليه استشارة اللجان المتساوية الأعضاء باعتباره ميزة النظام الشبه قضائي ، فيكون بذلك

1- سعيد الشنوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، الأزطية، 2008 ،ص50 .

2- محمد سعد فوان ، النظرية العامة للعقوبات الإدارية ، الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2000 ،ص219 .

3- بلال أمين زين الدين ، التأديب الإداري ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ، 2010،ص 238 .

المشروع قد أناط الاختصاص في إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية للجهتين الرئيس الإداري باختصاص أصيل ومجالس تأديبية كاختصاص استثنائي.

### أولا : الاختصاص الأصيل للرئيس الإداري

يعتبر تأديب الموظفين من أهم السلطات التي يتم تقريرها للرئيس الإداري<sup>1</sup>، فهو بذلك اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على أشخاص مرؤوسيهـم داخل الإدارة اذا اقتضى الأمر من أجل ضمان حسن سير المرفق العام ، وعملا بمبدأ تلازم المسؤولية والسلطة الذي يقرر أنه لا مسؤولية بدون سلطة وبدون مسؤولية<sup>2</sup>،

**" le pouvoir discipline est espère par l'autorité investie du pouvoirs de nomination."**

قرار محال دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ، ما نصت عليه المادة 125 من المرسوم 59/85 "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين، عقوبات الدرجة الأولى بمقرر سبب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما".

وترجع إطلاق يد السلطة الرئاسية في هذه الدرجة من العقوبات لقلّة أهميتها وبساطتها مقارنة بالعقوبات التي قد تصل الى الشطب من قائمة التأهيل كعقوبة من الدرجة الثانية المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر، فممارسة سلطة التأديب ذو طابع مقيد بنصوص قانونية والذي يطرح التساؤل وهو مدى إمكانية تفويض اختصاص التأديب وعلى اعتبار أن التفويض يحتل مكانة هامة بين موضوعات القانون الإداري بوجه عام وموضوع التأديب بوجه خاص، غير أن نص بعض تشريعات الدول على عدم إمكانية العمل به في المجال التأديبي يؤدي الى ضعف الأداء في هذا الإطار الأمر الذي يجعل سلطة التأديب محتكرة في يد السلطة الرئاسية باعتبارها مسألة هامة يجب على الرئيس الإداري التفريغ لها شخصيا.

نلاحظ أن المشروع الجزائري أجاز العمل بالتفويض في التأديب الوظيفي لبعض السلطات والتي تضمنتها أحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس

1- سعيد الشنوي، مرجع سابق، ص 53.

2- عمار عوايدي، مرجع سابق، ص 364، 365 .

1990 السالف الذكر على أنه: " يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة ،سلطة التعيين وسلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعيين تحت سلطته"<sup>1</sup>.  
لقد اعتني المشرع بتحديد السلطة التأديبية في إصدار القرار التأديبي.

### المطلب الثاني : ضوابط السلطة التأديبية في إصدار القرار التأديبي

على الرغم من الإختلاف بين أنواع الجزاءات التأديبية والجنائية إلا أنه ثمة ضوابط عامة تتحكم في توقيع الجزاءات على نحو يمكن أن تقرر معه أن الهيكل القانوني العام يكاد يكون واحد.

ونظرا لما تملكه السلطة التأديبية من سلطة تقديرية في الوضعية التأديبية فقد كان لا بد من وجود ضوابط تحكم توقيع العقوبة التأديبية من قبل السلطة المختصة بإصدار القرار فلذا وجب التطرق لأهم القيود والضوابط التي تحكم عملية إصدار القرارات التأديبية .

### الفرع الأول : مبدأ شرعية الجزاء التأديبي

التزمت الدولة الحديثة في بداية شأنها بالحقوق والحريات العامة باعتبارها حجر الزاوية في بناء النظرية العامة للقانون وفي إرساء دولة القانون ومبدأ سيادة القانون ومبدأ احترام الشرعية مما يحفظ لهذا المبدأ وجوده ونفاذه في كل عصر ولدى الدولة بغض النظر عن فلسفتها الاقتصادية والاجتماعية<sup>2</sup>.

يعد مبدأ الشرعية من اهم المبادئ التي تحمي حريات الأفراد وحقوقهم ولذا حرصت اغلب المواثيق الدولية ودساتير الدول على النص عليه صراحة<sup>3</sup>.

يقصد بمبدأ الشرعية أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني يحدد تلك الجريمة والجزاء المحدد لها<sup>4</sup>، عند تطبيق هذا المبدأ على النظام التأديبي في مجال الوظيفة العامة نجد أنه استمد مبادئه القانونية من القانون الجنائي.

1-المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27،المتعلق بسلطة التعيين والسير للموظفين وأعوان الإدارة المركزية و الولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري ، ج ر ، العدد 13، الصادر في 1990/03/28، ص 4.

2-عدنان عمرو، القضاء الإداري ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف ،الإسكندرية، 2004 ،ص 08.

3-محمد سعد فودة ، النظرية العامة للعقوبات الإدارية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2008 ، ص 201.

4- محمد سعد فودة ، المرجع السابق، ص 200.

فالمقصود بمبدأ شرعية الجزاء يعني أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يقرر لها تشريعاً<sup>1</sup>.

ومن ثمة فإن على هذه السلطة احترام مبدأ شرعية الجزاء التأديبي والذي بموجبه لا يجوز للسلطة التأديبية معاقبة العامل بعقوبة ، لم يرد بشأنها نص تشريعي وإلا عد ذلك ابتداع لعقوبة غير مقررة تشريعياً<sup>2</sup>.

بالرغم من مما لها من حرية تقدير العقوبة المناسبة للمخالفة التأديبية حتى ولو كانت العقوبة المراد توقيعها رغم عدم النص عليها أكثر ملائمة مع مخالفات تأديبية<sup>3</sup>.

في ظل غياب نصوص قانونية التي تحدد الأخطاء المهنية التي ترتب جزاء عند مخالفتها وترك السلطة التقديرية للإدارة وعليه كان لا بد الأخذ بالمعنى الواسع للخطأ التأديبي الذي يتضمنه أي قاعدة أو أمراً ملزماً أي كانت طبيعة القاعدة أو مصدرها سواء كانت واردة في التشريع أو العرف<sup>4</sup>.

إن مشروعية أعمال الإدارة تقوم أساساً على عدم مخالفتها لأحكام القانون وهذا يوسع بلا شك من سلطة الإدارة التقديرية حيث يكفي لمشروعية التصرف أو العمل أن لا يكون صادراً مخالفاً للقانون<sup>5</sup>.

وفي حالة وجود نصوص تحدد الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على سبيل الحصر دون تعداد حصري للمخالفات الإدارية تحمل ارتكابها من الموظف ، هذا يضيق مبدأ الشرعية القانونية ويتسع نطاق السلطة التقديرية في اختيار الجزاء المناسب على أي من الأفعال التي ترد اعتبارها من قبيل المخالفات<sup>6</sup>.

لقد اقر المشرع للإدارة بعض الامتيازات التي تستهدف موازنة مبدأ المشروعية و ذلك بمنحها قدراً من الحرية بتفاوت ضيقاً واتساعاً بحسب الظروف .

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء التأديب ، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص 16.

2- عبد العزيز خليفة ، الأحكام العامة في الدفوع الإدارية ، قضاء الأمور المستعجلة في دعاوى التأديبية ، دار الكتاب الحديث، 2008، ص 330.

3- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2004 ، ص 367.

4- نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن 2005 ، ص 184.

5- ابراهيم عبد العزيز شيحا ، القضاء الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، 2003، ص 13.

6- بلال أمين زين الدين ، مرجع سابق، ص 408 .

يختلف نطاق السلطة التقديرية إزاء القرارات الصادرة عن الإدارة وفقا لما يتيح لهما المشرع من حرية الاختيار وعلاقة ذلك بأركان القرار الإداري ،فقد تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة بموجبها تستطيع أن تتصرف وتمتتع عن التصرف ولها اختيار الأسباب التي تبني على أساسها تصرفها واختيار الوقت المناسب للقيام بذلك التصرف<sup>1</sup>.

فالمقصود بالسلطة التقديرية للإدارة هي تلك الحرية التي تتمتع بها الإدارة في مواجهة كل من الأفراد والقضاء لتختار في الحدود الصالح العام وقت تدخلها ووسيلة هذا التدخل وتقدير خطورة بعض الحالات<sup>2</sup>.

يعد منح الإدارة صلاحية تقديرية مسألة ضرورية لدفع كفاءة الجهاز الإداري في الدولة وزيادة فعاليته وذلك أن الدولة تدخلت في العديد من المجالات و الميادين، فلا يمكن للإدارة مواجهة مهماتها ومسئولياتها<sup>3</sup>، إلا إذا منحت صلاحية تقديرية بالإضافة الى أنه ليس بمقدور المشرع صياغة جميع حالات تدخل الإدارة.

إن مبدأ الشرعية في نطاق التأديب غير معمول به بشكل عام ففي حالات استثنائية ذلك لأن مشرع العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف المتهم ولم يحدد المخالفات ، كما لم يحدد لكل مخالفة وما يوقع عليها من عقاب كما هو معمول به في القانون الجنائي ،بل أعطى لسلطة تأديبية سلطة تقديرية واسعة ولكن في حدود المبادئ القانونية وجعل أعمالها تحت رقابة القضاء.

### الفرع الثاني: مبدأ ملائمة الجزاء التأديبي

الجزاء في حد ذاته ليس غاية ، بل هو وسيلة لتحقيق غاية هامة وهي انتظام المرافق العامة تحقيقا للصالح العام ولكي يتحقق ذلك ينبغي أن يكون الجزاء متوازنا مع المخالفة متناسبا معها وهو ما يطلق عليه مبدأ الملائمة<sup>4</sup>.

1- عدنان عمرو ، المرجع السابق ،ص 47.

2-علي خطار شتطاوي ،الضوابط القضائية التي أوردتها محكمة العدل العليا على ممارسة الإدارة لصلاحيتها التقديرية، مجلة العلوم التشريعية والقانون ، العدد الأول ،الأردن 1999،ص 11.

3-حمد محمد حمد الشمالي ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية، 2007 ، ص 286.

4- سليم حديدي ، مرجع سابق ، ص 96 .

## الفصل الأول الإطار القانوني للقرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف

هذا المبدأ جاء من أجل الموازنة بين مبدأ الفاعلية و ضمان الجزاءات التأديبية فإذا كان من حق الإدارة ان تستخدم وسيلة العقاب التي قررها المشرع ،لضمان حسن أداء الجهاز الإداري ،فإن واجبها يقتضي ألا تهدر لهذا الحق ضمانة الموظف في أن لا يعاقب بأشد مما اقتترف <sup>1</sup>.

يقصد بمبدأ الملائمة في رد الفعل (الجزاء) بحيث يجب أن يكون متناسبا مع الفعل ، لأن التوازن يغطي الضرر ويمنع الردع مضمونا ، فالملائمة هي جوهر نفعية العقاب <sup>2</sup>.

إن الجزاء يجب ان يكون متناسبا ويقع على ذلك الى السلطة التي تملك اختصاص توقيع العقوبة التأديبية دون أن يشوب ذلك أي عدم ملائمة في اتخاذ القرار ،فالعقوبة الموقعة يتعين أن تكون متناسبة مع وصف المخالفة في ضوء الظروف والملابسات <sup>3</sup> .

إن تحقيق الملائمة و في الأصل من اختصاص التشريعية المكلفة بإيجاد الرابطة بين العقوبات والأخطاء الكفيلة بضمان تحقيق مبدأ الموازنة والمناسبة بينهما.

هكذا يكون المشرع قد تخلى في واقع الأمر عن سلطته تلك بتنازل عنها للسلطات التأديبية المختصة لتتولى اجراء عملية الملائمة والمناسبة بين درجة خطورة وحماية الخطأ المهني ونوع ودرجة وجسامه الجزاء الموقع.

لقد اعترف القضاء الإداري في فرنسا ومصر للسلطة التأديبية بحرية تقدير تناسب الجزاء مع المخالفة ،إلا أنه خرج على القاعدة في العديد من الحالات <sup>4</sup>.

هذا ما أقره المشرع صراحة عندما تبنى مبدأ التناسب والملائمة بين الخطأ والعقوبة التأديبية المقررة له من خلال المرسوم رقم 302/82 كما نصت عليه المادة 161 من الأمر 03/06 ، إذ أن العقوبة التأديبية تتوقف تحديدها على ما يلي:

- 1- درجة جسامه الخطأ.
- 2- الظروف التي ارتكب فيها.
- 3- مسؤولية الموظف المعني.
- 4- النتائج المترتبة على سير المصلحة.

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ،مرجع سابق ، ص 254.

2- حمد محمد حمد الشمالي ، مرجع سابق ،ص ص194، 295 .

3- أحمد رزق رياض ، مرجع سابق ،ص 159.

4- سليم حديدي ، مرجع سابق ، ص 98 .



5- الظروف الذي يلحق بالمصلحة أو المستفيدين بالمرفق<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: مبدأ تسبب القرار التأديبي

ظهر مصطلح التأديب لأول مرة في فرنسا كمصطلح لغوي خلال القرن الثامن عشر ، وكان يقصد به تضمين الأحكام القضائية لأسباب الضرورية التي أدت إلى وجودها<sup>2</sup>. فالتسبب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري وبالتالي لكون القرار مسبباً إذا فصح لنفسه عن الأسباب التي استندت إليها مصدر القرار إذا فالتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار<sup>3</sup>. يعد التسبب من العوامل الأساسية التي يعتمد عليها القضاء في عملية مراقبة العقوبات التأديبية لأنه بواسطته تفصح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي<sup>4</sup>، رغم أهمية التسبب فالأصل فيه أن الإدارة لا تكون ملزمة تسبب قرارها الإداري إلا إذا نص القانون على ذلك<sup>5</sup>.

**"L'obligation de motiver est d'une importance capitale car elle perment à l'agent non seulement d'être informé sur les reproches qui lui sont faits pour en tirer les conséquences"<sup>6</sup>.**

لقد ورد هذا المبدأ في جل القوانين الأساسية المتعلقة بالوظيفة العامة التي نصت عليه صراحة أحكام المادة 165 من الأمر رقم 03/06 والتي تضمنت أن السلطة المختصة بالتأديب لا بد أن تتخذ العقوبة التأديبية بقرار مبرر سواء التي تتخذها بنفسها أو التي تتخذها بعد استشارة لهيئة أخرى.

1- المادة 161 من الأمر رقم 03/06 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.  
2- بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 08 ، مجلة فصلية تصدر عن مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 2008 ، ص 107.  
3- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008 ، ص 302 .  
4- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 104.  
5- حيدر نجيب أحمد، حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، مجلة الفتح، العدد 30، العراق، 2007 ، ص 80.

6- Tabrizi Ben salah ،Droit de la fonction publique ،2 edition ،ARMAND COLIN،2003،p 252.

لقد استقر الفقه والقضاء الإداريين على أنه لا بد أن يتضمن تسبب القرار التأديبي ثلاث

عناصر أساسية:

- 1- تحديد الوقائع الموجبة للعقوبة.
- 2- إن الأساس القانوني التي يبنى عليها القرار التأديبي.
- 3- الرد ما يبيده موظف المتهم في أوجه الدفاع<sup>1</sup>.

---

1- فيصل شنتاوي، إجراءات و ضمانات المساءلة الأدبية للموظف العام في التشريع الإداري، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، العدد 07 ، الأردن، 2012 ، ص 1548.



# خلاصة الفصل الأول

### خلاصة الفصل الأول:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الإطار القانوني للقرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف، فتناولنا بالدراسة تحت هذا العنوان ، الأخطاء والعقوبات التأديبية في التشريع الجزائري، حيث بينا الأخطاء المهنية في التشريع الجزائري، حيث أن المشرع قد نص على عدد من الواجبات الوظيفية التي على الموظف القيام بها أو الامتناع عن القيام بها، بحيث يشكل الإخلال بها خطأ مهنياً يستوجب متابعة الموظف تأديبياً، ومن خلال ذلك فإنه تسلط عليه عقوبات تأديبية من أربع درجات حسب التشريع الجزائري، و كذا تم التطرق إلى إجراءات تطبيق هاته العقوبات ، ثم تم الولوج إلى جانب آخر مهم و المتمثل في السلطة المختصة بإصدار قرار التأديب و من خلاله تم التعرف على الأنظمة التأديبية والاختصاص التأديبي في التشريع الجزائري و الضوابط التي تتركز عليها السلطة المختصة في إصدار قرارات التأديب و هي ثلاثة مبادئ أساسية تتمثل في :مبدأ شرعية الجزاء التأديبي ، و مبدأ ملائمة الجزاء التأديبي ، و مبدأ تسبب القرار التأديبي.

## الفصل الثاني

رقابة القضاء على مشروعية القرارات التأديبية

## الفصل الثاني: رقابة القضاء على مشروعية القرارات التأديبية

يرتبط نجاح أية قاعدة قانونية في الدولة بكيفية معالجة القضاء لفحواها وتفسيرها، لهذا كان \*لمبدأ المشروعية دورا هاما في خضوع جميع أعمال وتصرفات الإدارة العامة للقانون. يقتضي مبدأ المشروعية وجود اتفاق تصرفات السلطة التأديبية مع حكم القانون، و إلا أصبحت هذه التصرفات غير مشروعة مما يستوجب إلغاؤها، والأصل أن هذه التصرفات تتمتع بقرينة الصحة والمشروعية حتى يثبت العكس، و اثبات عدم صحة تصرفات الإدارة أي عدم مشروعيتها يقع على عاتق المدعي<sup>1</sup>، ومن ثم على القاضي الإداري.

فالقرار التأديبي شأنه شأن كافة القرارات الإدارية التي تصدرها الإدارة العامة، يخضع لرقابة القضاء، التي تعد ضمانا أساسية يتمتع بها الموظف العام في المجال التأديبي، والتي كفلها المشرع من أجل حمايته من تعسف الإدارة في استعمالها لسلطة التأديب، من خلال ممارستها عملية التأديب، و بمنح القاضي الإداري سلطة رقابة القرار التأديبي المتخذ ضد الموظف العام.

ومن أجل تكريس الرقابة القضائية في الواقع العملي لابد على القاضي الإداري أن يبحث في مدى توافر القرار التأديبي على أركانه ليفحص انطلاقا منها مدى مشروعيته، وقد ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، بحيث نعالج في المبحث الأول رقابة القضاء الشكلية والموضوعية على مشروعية القرار التأديبي. أما المبحث الثاني فيتم التطرق فيه إلى الآليات القضائية لمواجهة القرارات التأديبية.

\* يقصد بمبدأ المشروعية، بمعناه الواسع، سيادة القانون أي خضوع جميع الأشخاص بما فيها السلطة العامة بكل هيئاتها وأجهزتها للقواعد القانونية السارية المفعول بالدولة، أما المشروعية الإدارية، فمعناها خضوع جميع الأعمال والتصرفات الصادرة عن السلطة التنفيذية (الإدارة العامة) للنظام القانوني السائد بالدولة في مختلف قواعده. راجع في ذلك: محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم، عنابة، 2005، ص 08.

ولكي يحقق مبدأ المشروعية نتائجه لابد من توافر الشروط التالية: تطبيق مبدأ الفصل بين السلطات، إخضاع جميع تصرفات الإدارة للقانون، تحديد اختصاصات الإدارة بصورة واضحة، إخضاع الإدارة لرقابة القضاء. راجع في ذلك: أبو بكر صالح بن عبد الله، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، نشر جمعية التراث و المطبعة العربية، غرداية، ط 1، 2005، ص 23.

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الوجيز في إثبات التقاضي في المنازعات الإدارية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص، 265.

المبحث الأول: رقابة القضاء الشكلية و الموضوعية على مشروعية القرار

التأديبي

تعتبر رقابة القاضي الإداري على قرارات تأديب الموظف العام آخر ضمان يلجأ إليه الموظف إذا لم تسعفه الضمانات القانونية السابق ذكرها، يحركها الموظف عن طريق دعوى تجاوز السلطة أو دعوى الإلغاء من خلال الطعن في القرارات التأديبية غير المشروعة التي تتخذها سلطة التأديب.

ودعوى تجاوز السلطة أو دعوى الإلغاء هي تلك الدعوى التي يطلب فيها من القاضي الإداري المختص طبقاً للشروط والإجراءات القانونية المقررة، إلغاء قرار تأديب مشوب بعيب من عيوب المشروعية الخارجية "عيب الاختصاص وعيب الشكل والإجراءات"، أو المشروعية الداخلية "عيب السبب، وعيب المحل، وعيب الغاية"<sup>1</sup>، نظمها المشرع الجزائري في المادتين 1/801 و 901 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، وفي المادة 01/09 من القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 1998/05/30 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه و عمله، المعدل والمتمم بالقانون العضوي رقم 13/11 المؤرخ في 2011/07/26<sup>2</sup>.

وبناء على ذلك، فإن رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف تنصب على رقابة القضاء الشكلية على مشروعية القرار التأديبي الموظف كمطلب أول، و رقابة القضاء الموضوعية على مشروعية القرار التأديبي كمطلب ثاني، وهذا ما سيتم الطرح إليه.

المطلب الأول: رقابة القضاء الشكلية على مشروعية القرار التأديبي

تنصب رقابة القاضي الإداري الشكلية على المشروعية قرار تأديب الموظف على رقابة ركن الاختصاص والعيب الذي يلحق به، ورقابة ركن الشكل والإجراءات والعيب الذي يلحق به، بالإضافة إلى الرقابة على العناصر الشكلية لمشروعية قرار تأديب الموظف العام، فإن

1-بوحميده عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، تنظيم عمل و اختصاص، دار هوم، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2013، ص 245.

2-أنظر الجريدة الرسمية رقم 43 الصادرة في 2011/08/03.

القاضي الإداري يبسط رقابته أيضا على العناصر الموضوعية لمشروعية القرار والمتمثلة في ركن السبب، و ركن المحل، و ركن الغاية.

### الفرع الأول: رقابة ركن الاختصاص في قرار تأديب الموظف

يقصد بركن الاختصاص صدور القرار ممن يملك قانونا سلطة إصداره<sup>1</sup>، أو هو القدرة والمكنة المخولة لشخص أو سلطة إدارية بإصدار قرارات إدارية<sup>2</sup>. أما العيب الذي يلحق به فهو عدم الاختصاص، ويقصد به عدم أهلية الشخص أو السلطة الإدارية بإصدار القرار الإداري لأنه لا يدخل في صلاحياتها<sup>3</sup>. وعيب عدم الاختصاص هو العيب الوحيد المتعلق بالنظام العام فلا يمكن مخالفته أو الاتفاق على مخالفته، يثيره القاضي من تلقاء نفسه، وفي أي مرحلة تكون عليها الدعوى<sup>4</sup>.

و بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية نجد أن المشرع قد حدد السلطة المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية في السلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي لا يمكنها تفويض هذا الاختصاص إلى أي سلطة أخرى<sup>5</sup>.

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري لعيب عدم الاختصاص قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 15/06/1985 الذي قضى بإبطال القرار الإداري الصادر عن نائب مدير التربية لولاية الجزائر المتضمن معاقبة المدعية بالتوبيخ مع تسجيل تلك العقوبة في ملفها بسبب عدم طاعتها للرئيس مع العنف، على أساس أن القرار المطعون فيه صادر عن سلطة إدارية غير مختصة<sup>6</sup>.

1-بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية، فقهية وقضائية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص30.

2-علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 271.

3-سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلفيس للنشر، الجزائر، 2014، ص 166.

4-عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 142.

5- المادتين 162 و165 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

6- قرار مشار إليه في مؤلف: حسين بن الشيخ آث ملويا، دعوى تجاوز السلطة، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، الطبعة الأولى، 2004، ص، 111 ومايليها.



## الفصل الثاني رقابة القضاء على مشروعية القرارات التأديبية

وأیضا قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الذي ألغت بمقتضاه القرار الصادر عن مدير معهد الحقوق لجامعة الجزائر القاضي بتوقيف أستاذ مساعد متعددا بذلك على اختصاص مجلس الجامعة المخول له بناء على المادة 55 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي، والمادة 17 من المرسوم 295/68 المؤرخ في 1968/05/30 المتعلق بالنظام الأساسي للأساتذة المساعدين.

وبناء على ذلك ليس من اختصاص مدير معهد الحقوق لجامعة الجزائر إصدار قرار توقيف الأستاذ لأنه ليست له أية صفة لاتخاذ مثل هذا القرار المعيب ، مما يتعين معه التصريح ببطلانه وبطلان الآثار المترتبة عليه<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: رقابة ركن الشكل والإجراءات في قرار تأديب الموظف

يقصد بركن الشكل والإجراءات إفصاح الإدارة عن إرادتها وفقا للإشكال والإجراءات التي حددها القانون، و القاعدة العامة أن القرارات الإدارية لا تقتضي اتخاذ أشكال محددة أو إفراغها في قوالب خاصة، أو اتباع إجراءات معينة، غير أنه إذا نص القانون أو التنظيم على أشكال وإجراءات معينة يؤدي عدم احترامها وخرقها إلى إصابتها القرار الإداري بعيب الشكل والإجراءات، مما يسمح للقاضي الإداري باتخاذها وجها للإلغاء<sup>2</sup>.

وبذلك، نكون أمام عيب الشكل والإجراءات عند مخالفة الإدارة للشكليات التي قررها القانون للإفصاح عن إرادتها والإجراءات التي تتبعها في إصدارها للقرارات الإدارية. ويستوي في ذلك أن تكون المخالفة كاملة أو جزئية<sup>3</sup>.

وإن كان المشرع الجزائري لم يحدد شكلا لصدور قرار تأديب الموظف، إلا أنه معينا اشترط ضرورة أن يكون القرار العقوبة التأديبية مسببا<sup>4</sup>، وذلك لما ينطوي تسبب القرارات

1- قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الصادر بتاريخ 1977/01/22، مشار إليه في: قاسم العيد عبد القادر، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجيلالي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر، 2002، ص 185 .

2- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007، ص 330، 331.

3- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، (قضاء الإلغاء)، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1997، ص 209.

4- المادة 165 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المرجع السابق.

الإدارية على مزايا متعددة ومتنوعة سواء بالنسبة للإدارة أو الأفراد أو القاضي الإداري المعني بمراقبة مشروعية القرارات الإدارية.

وبذلك يعد التسبب شكلية جوهرية يترتب على تخلفها بطلان القرار الإداري<sup>1</sup>.

وهو ما قضى به مجلس الدولة بقوله: "...وحيث أن القرار أو المقرر فيه جاء غير مسبب، وهذا وحده يكفي لإلغائه"<sup>2</sup>.

ويعتبر تسبب القرار التأديبي من الضمانات الهامة التي تكفل عدالة العقوبة التأديبية، فهو فضلا على أنه يحقق المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف الذي يخل بواجباته، فإنه يحقق أيضا المصلحة الخاصة للموظف المتهم من حيث ضمان عدالة العقوبة التأديبية المسلطة عليه، وحمايته من تعسف سلطة التأديب وجورها، فضلا على أن التسبب يمكن القاضي الإداري من تحري أسباب القرار والوقائع التي تبرر العقوبة التأديبية، والأسباب القانونية التي استندت إليها الإدارة في إصدار العقوبة بما يسمح له من أعمال الرقابة على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على الوقائع.

كما حدد المشرع عددا في من الإجراءات الجوهرية التي يتعين على سلطة التأديب إتباعها تطبيق العقوبات التأديبية على الموظف العام، يترتب على عدم احترامها بطلان القرار التأديبي، من هذه الإجراءات ضرورة الحصول على توضيحات كتابية من الموظف قبل توقيع العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية، وأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء قبل توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة، وإعلام الموظف بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه، وأن يتم استدعائه كتابيا للإطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ضده<sup>3</sup>. وحق الموظف أن يقدم ملاحظات شفوية أو كتابية أو أن يستحضر شهودا والاستعانة بمدافع للدفاع عنه، و إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي خلال أجل 15 يوما قبل انعقاد المجلس بالبريد الموصى مع وصل الاستلام<sup>4</sup>.

1-سمية محمد كامل، الشكل في القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 2014، ص ص، 92، 93.

2-مجلس الدولة، القرار رقم 005951 المؤرخ في 2002/02/11، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2002، ص 12.

3- المادة 167 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

4- الفقرة 2 من المادة 168 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

وفي هذا الإطار قرر القضاء الإداري الجزائري في العديد من قراراته بجمهورية الإجراءات المتبعة في توقيع العقوبات التأديبية، ففي قرار للغرفة الإدارية للمحكمة العليا أقر مبدأ وجوب إثبات الاستدعاء في المجال التأديبي بوصول الاستلام موقع من جانب الموظف أو بمحضر رسمي ممضي من طرفه، واعتبر ذلك إجراء جوهريا يدخل ضمن حقوق الدفاع<sup>1</sup>.

وقد قضى مجلس الدولة في قرار له بتاريخ 2003/10/21 في قضية ت.ع ضد وزير التجارة، بإلغاء قرار نقل موظف لغرض المصلحة دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وإعادة الموظف إلى المنصب الذي كان فيه قبل صدور القرار المطعون فيه<sup>2</sup>.

ومن التطبيقات القضائية الأخرى التي راقبت فيها المحكمة العليا مشروعية الإجراءات الجهورية المتعلقة بحقوق الدفاع ما قضت به في ديسمبر 1966 ضد قرار الفصل المتخذ من السلطات البلدية دون تمكين العون الذي كان محل القرار المطعون فيه من تحضير وسائل دفاعه حول الوقائع المسندة إليه، ومن ثم فعن الوجه المثار تلقائيا وبدون حاجة لفحص أوجه العريضة، يمكن القول بأن الإجراء المتخذ ضد ذلك العون غير مشروع، وبالتالي فهو مشوب بتجاوز السلطة حقيقا بالإلغاء<sup>3</sup>.

1-قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، بتاريخ 1991/10/06، ر.ع ضد وزير المجاهدين، المجلة القضائية، المحكمة العليا، العدد الأول، 1993، ص153.

2-قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، بتاريخ 2003/10/21 في قضية ت.ع ضد وزير التجارة، مشار إليه في مؤلف: لحسين بن الشيخ آت ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومه، الجزائر، 2007، ص 341 ومايليها.

3-قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا المؤرخ في 1966/12/02، حولية القضاء لسنة 1966، ص 260.

### المطلب الثاني: رقابة القضاء الموضوعية على مشروعية القرار التأديبي

بالإضافة إلى الرقابة على عناصر المشروعية الشكلية لقرار تأديب الموظف العام، فإن القاضي الإداري يبسط رقابته أيضا على عناصر المشروعية الموضوعية والمتمثلة في ركن السبب، و ركن المحل، و ركن الغاية، وذلك على الشكل التالي:

#### الفرع الأول: الرقابة المتعلقة بركن السبب في قرار تأديب الموظف

يقصد بركن السبب<sup>1</sup> في القرار الإداري مجموعة العناصر الواقعية والقانونية (الأخطاء المهنية) التي تسمح للإدارة بالتصرف واتخاذ القرار<sup>2</sup>، أما العيب الذي يلحق به فيقصد به عيب السبب ومؤداه انعدام الوقائع المادية أو القانونية التي تدفع الإدارة إلى إصدار القرار. والسبب في صدور قرار تأديب الموظف، هو تصرفات الموظف العام التي تعد من الأخطاء المهنية المنصوص عليها قانونا<sup>3</sup>.

بينما يظهر عيب السبب في القرار في كون الموظف يرتكب أي خطأ من شأنه تبرير العقوبة التأديبية، وهو ما يعبر عنه بعدم الوجود المادي للوقائع، وقد يظهر في كون الخطأ رغم ثبوته لا يعد من حيث تكيفه خطأ مهنيا، وهو ما يعبر عنه بالخطأ في التكيف القانوني<sup>4</sup>. وقد يظهر في كون العقوبة غير متناسبة مع الخطأ المهني رغم ثبوته، وهو ما يعبر عنه بعدم التناسب و ملائمة العقوبة التأديبية للخطأ المهني.

وبذلك تتجسد رقابة القاضي الإداري على عيب السبب في قرار تأديب الموظف في ثلاثة أشكال تتمثل في الرقابة على الوجود المادي للوقائع، والرقابة على التكيف القانوني للوقائع، وفي رقابة التناسب بين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية (رقابة الملائمة)، وذلك على الشكل التالي:

1- يختلف السبب عن التسبب، إذ يقصد بتسبب ذكر الأسباب في صلب القرار الإداري، فالتسبب إجراء شكلي كما سبق الإشارة إلى ذلك في ركن الشكل والإجراءات، أما السبب فهو ركن من أركان القرار الإداري دونه لا يمكن تصور صدور القرار.

أنظر في ذلك: عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 201.

2- سامي جمال الدين، الدعاوي الإدارية والإجراءات أمام القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1991، ص 307.

3- قاسم العبد عبد القادر، المرجع السابق، ص 241.

4- عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 166.

### أولاً: الرقابة على الوجود المادي للوقائع

في هذا الشكل يتحقق القاضي الإداري من حقيقة وجود الأخطاء المهنية التي تمسكت بها سلطة التأديب المختصة كأسباب لمباشرة اختصاصها في إصدار قرار توقيع العقوبة التأديبية والإجراءات الصادرة بموجبها في كافة الأحوال والظروف، وسواء كانت سلطة الإدارة بصدده سلطة مقيدة أم تقديرية<sup>1</sup>.

ويكون قرار تأديب الموظف مشوباً بعيب السبب وقابلاً للإلغاء، إذا ثبت أن سلطة التأديب قد استندت في تبريرها إلى وقائع غير صحيحة من الناحية المادية، وذلك حتى ولو كانت حسنة النية. أي أنها اعتقدت خطأ بقيام الوقائع التي تدعيها أم كانت تعلم بعدم توافرها<sup>2</sup>.

فإذا تأكد القاضي الإداري مثلاً أن الموظف المفصول لم يرتكب فعلياً الخطأ المهني أو التأديبي المنسوب إليه، فإنه يلغي قرار الفصل لعدم مشروعية السبب نظراً لانعدامه<sup>3</sup>.

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري في هذا المجال قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى الذي ألغى قراراً تأديبياً يقضي بفصل مدير المستشفى من الخدمة بدعوى ارتكابه خطأ مهنياً من شأنه التأثير على السير الحسن للمرفق، وذلك لعدم صحة الوجود المادي للوقائع المنسوبة للمدعي والمتمثلة من عدم التحقق من الخطأ المهني، وذلك على النحو الآتي:

"... وترتيباً على ذلك يمكن القول بان القرار الصادر في 10 أوت 1960 من طرف المحافظ الذي يضع بموجبه حداً لمهام المدعي بسبب الخطأ المهني يستند إلى أسباب لم يتمكن التحقق من صحتها المادية مما يمكن التصريح بإلغاء القرار المطعون فيه"<sup>4</sup>.

1- قاسم العيد عبد القادر، المرجع السابق، ص 245.

2- بومقورة سلوى، حدود رقابة القضاء الإداري الجزائري في مجال الحريات العامة، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية، أيام 28 و 29 أفريل 2010، المركز الجامعي بالوادي، ص 06؛ قاسم العيد عبد القادر، الرسالة السابقة، ص 251.

3- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 353.

4- قاسم العيد عبد القادر، المرجع السابق، ص 265.

### ثانياً: الرقابة على التكيف القانوني للوقائع

المقصود بالتكيف هو إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية، وبذلك فإن رقابة التكيف القانوني للوقائع تقتضي إجراء مقابلة بين الحالة الواقعية والنص القانوني، وهي تحتاج بكل تأكيد إلى جهد إنشائي وخلاق يبعد بها أن تكون مجرد عمل آلي يتم بملاحظة مطابقة الوقائع للنصوص<sup>1</sup>.

ففي هذه الرقابة يقوم القاضي الإداري بالبحث في مدى صحة الوصف والتكيف القانوني الذي أسقطته الإدارة على الواقعة القانونية أو المادية الداعية لاتخاذ القرار الإداري<sup>2</sup>.  
كأن يتم مثلاً تكيف الخطأ المهني على أنه من الدرجة الثالثة بينما هو في الحقيقة خطأ من الدرجة الثانية فقط. فخطأ الإدارة في ذلك التكيف يؤدي إلى عدم مشروعية قرار تأديب الموظف مما يستوجب القضاء بإلغائه.

و من تطبيقات القضاء لهذا الشكل من الرقابة قرار مجلس الدولة رقم 010502 الذي ألغى بمقتضاه عقوبة سلطت على موظفة بسبب رفضها تسليم مفاتيح الشقة التي تشغلها في إطار وظيفتها وبصفة قانونية كونها تعسفية وغير شرعية، على اعتبار أن رفض تسليم مفاتيح الشقة لا يعد خطأ مهيناً يستوجب عقوبة العامل الراض الامتثال له<sup>3</sup>.

### ثالثاً: رقابة التناسب والملاءمة بين الخطأ والعقوبة التأديبية

الأصل أن رقابة القاضي الإداري على عيب السبب تقف عند حد التحقق من الوجود المادي للوقائع التي اتخذتها الإدارة سبباً لقرارها، وصحة التكيف القانوني لهذه الوقائع، دون أن يتعدى ذلك إلى البحث في أهمية وخطورة السبب، وتقدير مدى التناسب بينه وبين مضمون القرار الإداري المتخذ، إذ يعود ذلك أصلاً للسلطة التقديرية للإدارة مصدرة القرار<sup>4</sup>.

1- أبو بكر أحمد عثمان النعيمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 165.

2- بومقورة سلوى، المرجع السابق، ص 07.

3- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القضية رقم 010502 بتاريخ 20/01/2004، العدد 5، 2004، ص ص 175، 176.

4- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 354.

لكن واستثناء من هذه القاعدة فإن القضاء الإداري وسع من رقابته ليطال جوانب الملاءمة، خاصة بالنسبة للقرارات الماسة بحقوق وحرىات الأفراد، كما هو الشأن في مجال تأديب الموظف العام.

وعلى ذلك فإن القاضي الإداري لا يكتفي بالنسبة لقرارات تأديب الموظف العام بالتحقق من صحة الوجود المادي للوقائع، وصحة تكييفها القانوني، وإنما يقوم بالإضافة إلى ذلك بفرض رقابته على أهمية وخطورة السبب<sup>1</sup> ، والذي يقصد به مراجعة سلطة التأديب في تقديرها لخطورة الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف العام و التي دفعتها إلى إصدار قرار العقوبة التأديبية، ومدى التناسب بينها وبين الخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام، فلا تشدد إلى حد الإفراط، ولا تساهل إلى حد التفريط. ويرجع السبب في ذلك إلى خطورة العقوبات التأديبية، وما تفرضه من آثار سلبية على المسار المهني للموظف العام.

وعلى الرغم من أن رقابة القاضي الإداري على عنصر التناسب والملاءمة في إطار القرارات التأديبية لا يزال محتشما بسبب رفضه مراقبة نوع العقوبة التأديبية التي توقعها الإدارة ما دام تحقق من وجود الوقائع وصحتها، إلا أنه هناك تطبيقات قضائية في هذا المجال منها قرار مجلس الدولة بتاريخ 1998/07/27 والذي أبطل بمقتضاه قرارا صادرا عن المجلس الأعلى للقضاء بعزل قاض من منصبه وأسس قضاءه على أن عقوبة العزل لا تتناسب مع الخطأ الثابت ماديا ، والمتمثل في الغياب غير المبرر عن العمل<sup>2</sup>.

و على العموم تعتبر رقابة القاضي الإداري على السبب في قرارات تأديب الموظف العام، من أهم الضمانات الأساسية لتحقيق مشروعية قرارات سلطة التأديب. وتقتضي رقابة أسباب قرارات تأديب الموظف العام أن يتدخل القاضي في جوهر عمل سلطة التأديب، إذ يبحث القاضي في الأسانيد والبواعث والدوافع الموضوعية التي حملت سلطة التأديب على إصدار قرار العقوبة التأديبية<sup>3</sup>.

1- محمد الصغير بعلي، نفس المرجع، ص 354.

2- أشار إليه: عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 178.

3- قاسم العيد عبد القادر، المرجع السابق، ص 242.

### الفرع الثاني: رقابة ركن المحل في قرار تأديب الموظف

يقصد بمحل القرار الإداري الأثر القانوني المترتب على إصداره حالا ومباشرة، و المؤدي إلى إحداث تغيير في التنظيم القانوني السائد إما بإنشاء مركز قانوني جديد أو بتعديله أو تعطيله أو إلغائه<sup>1</sup>.

بينما يقصد بعيب المحل مخالفة القانون، أي أن يكون القرار معيبا في موضوعه، وهذا معناه أن يكون الأثر القانوني المترتب على القرار غير جائز لمخالفته لمبدأ المشروعية، وبسبب في ذلك أن تكون المخالفة مباشرة أو غير مباشرة<sup>2</sup>.

إذ يشترط لصحة محل القرار الإداري أن يكون مشروعاً، أي أن لا يتعارض مع النظام القانوني السائد والساري وقت صدوره<sup>3</sup>، وكذلك أن يكون ممكناً من الناحية الواقعية. فمتى استحال تنفيذ القرار الإداري وتجسيده على أرض الواقع عد محله غير مشروع من ناحية الواقع<sup>4</sup>.

والعيب الذي يلحق بمحل قرار تأديب الموظف هو مخالفة القانون، إذ تشكل مخالفة القانون أحد الأوجه أو الحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلغاء قرار تأديب الموظف لأجلها، سواء كانت مخالفة القانون مباشرة أو غير مباشرة<sup>5</sup>، وتتخذ مخالفة أحكام القانون ثلاثة صور هي المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية، والخطأ في تفسير القاعدة القانونية وأخيراً الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية<sup>6</sup>.

ومن حالات عيب المحل أو مخالفة القانون في مجال قرارات تأديب الموظف أن توقع عقوبة على موظف غير منصوص عليها قانوناً، أو أن يتم توقيع عقوبتين تأديبيتين لارتكاب الموظف خطأ مهنياً واحداً.

1- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 358.

2- عراب ثاني نجية، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة كضمانة لحماية الحقوق والحريات العامة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة جيلالي ليايس بسيدي بلعباس، الجزائر، العدد الرابع، 2008، ص 147.

3- كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 166.

4- بوعمران عادل، المرجع السابق، ص 38.

5- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2002، ص 87.

6- سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، طبعة مزيدة ومنقحة، 2006، ص 362.



ومن التطبيقات القضائية لرقابة القاضي الإداري لعيب مخالفة القانون في مجال قرارات تأديب الموظف العام قرار مجلس الدولة رقم 7462 بتاريخ 2003/02/25 ، والذي أبطل بمقتضاه قرارا تأديبيا بعزل موظف أثناء عطلة مرضية باعتباره مخالفا للقانون لعيب في تطبيق المادة 136 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: رقابة ركن الغاية في قرار تأديب الموظف

يقصد بركن الغاية أو الانحراف بالسلطة في القرار الإداري النتيجة النهائية التي تسعى الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصداره<sup>2</sup>.

أما العيب الذي يلحق به فهو الانحراف بالسلطة، ويكون عندما تستعمل الإدارة سلطتها لتحقيق غاية غير التي من أجلها منحت تلك السلطة، فإذا ما استخدم رجل الإدارة سلطته من أجل تحقيق غير المصلحة العامة أو الهدف المخصص قانونا لقراره الإداري، فإنه بذلك يكون قد أساء استعمال سلطته وانحرف عن الهدف الذي كان يتعين عليه تحقيقه .  
ومن ثم شاب قراره عدم المشروعية، وكان جديرا بالإلغاء لعيب الانحراف وإساءة السلطة، أو بالأحرى عيب الغاية<sup>3</sup>.

ولما كان الغرض من العقوبات التأديبية يتجلى في الحرص على حسن سير المرافق العامة وضبط سلوك الموظف والتحكم فيه، فإن ذلك يعني أن أي قرار تأديبي يصدر يجب أن يكون بهدف تحقيق ذلك، فإذا استهدف غرضا آخر شخصيا أو سياسيا، فإنه يعتبر متجاوزا لنطاقه، وبالتالي يعتبر غير مشروع ويكون جديرا بالإلغاء<sup>4</sup>.

1- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 7462 بتاريخ 2003/02/25 مجلة مجلس الدولة، العدد 5، ص 166 ومايليها.

2- محمد الصغير بعللي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 364.

3- مامون مودن، رقابة القاضي الإداري كضمانة لحماية الحقوق والحريات الأساسية، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية، المركز الجامعي بالوادي، أيام 28 و 29 افريل 2010، ص 12.

4- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 204.

وتتجسد صورة عيب الغاية في القرار الإداري بصفة عامة، و في قرار تأديب الموظف بصفة خاصة في ثلاث صور أساسية هي: تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة، و الخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف، وإساءة استعمال الأجراء.

ومن تطبيقات القضاء الإداري لصورة تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة قضية بن عبد الله ضد وزير المالية، حيث أصدر هذا الأخير قرارا بعزل المدعي من منصبه كرئيس مكتب بمصلحة مسح الأراضي بولاية وهران، وبأثر رجعي مع الأمر برد المبالغ المحصل عليها كتعويض عن المنصب، وقد تحقق المجلس الأعلى بأن قرار العزل صدر بعد أن تقدم المدعي بطلب ترقيته إلى منصب نائب مدير شؤون أملاك الدولة استجابة لطلب رئيسته الإداري، ومن ثم فإن القرار لم يكن بدافع المصلحة العامة، وإنما لدافع شخصي، وهو ما يجعله فضلا عن مخالفته للقانون مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة<sup>1</sup>.

وما تجدر الإشارة إليه، أن رقابة القاضي الإداري على مدى مشروعية ركن الغاية، ومدى وجود عيب الانحراف بالسلطة تبقى من المهام الشاقة والعسيرة<sup>2</sup>.

1- عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 161 و 162.

2- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 370.

### المبحث الثاني: الآليات القضائية لمواجهة القرارات التأديبية

لم توفر الأنظمة القانونية للوظيفية العامة وسيلة الطعن القضائي في القرارات التأديبية ولا طبيعة الطعن القضائي بهذا الشأن، مما يؤدي للرجوع إلى التنظيم القانوني الذي يكفله المشرع للرقابة القضائية على القرارات الإدارية<sup>1</sup>.

يستخلص من مصطلح دولة القانون، خضوع الإدارة للقانون وبمعنى أوسع خضوع نشاطها لرقابة صارمة، ولا سيما عند تدخل القاضي الإداري للنظر في مدى شرعية تصرفها<sup>2</sup>. حيث تمثل هذا النوع من الرقابة في الدولة القانونية، ضماناً أساسية لتحقيق المشروعية وخضوع التصرفات الإدارية لقواعد القانون<sup>3</sup>.

وتكمن أهمية هذه الضمانة في النظام التأديبي بتحقيق مبدأ التوازن بين الفاعلية والضمنان، لذا حظيت هذه الآلية بمكانة داخل الهرم القانوني فهو حق معترف به في الإطار الدولي وذلك وفقاً للأحكام المادة 08 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي نصت على أنه: " لكل شخص الحق أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه عن أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون"<sup>4</sup>.

وإذا كانت وسائل الرقابة القضائية (الدعاوى الإدارية) تتعدد وتتنوع في ظل نظام القضاء الإداري المتخصص والمختص بالمنازعات الإدارية و الأكثر تطبيقاً في الحياة القضائية، نجد هنالك دعوتان أساسيتان هما دعوى الإلغاء ودعوى التعويض، و لذلك ستنحصر الدراسة هنا على بيان دور كل من دعوى الإلغاء لحماية الموظف من التجاوز في القرار التأديبي (قضاء إلغاء القرارات التأديبية) كمطلب أول، ودعوى التعويض لجبر الضرر الناتج عن القرار التأديبي (رقابة قضاء التعويض) كمطلب ثاني، في تحريك وتطبيق الرقابة القضائية على سلطة الفصل التأديبي لحماية الموظف العام.

1-خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في المجال التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 400.

2-باية ساكاني، دور القاضي الإداري بين المتقاضى والإدارة، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 39.

3- فيصل شنتاوي، المرجع السابق، ص 1550.

4-المادة 08 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، 01 ديسمبر 1948.

### المطلب الأول: دعوى إلغاء القرارات التأديبية

لا يمكن للقاضي الإداري أن يتدخل من تلقاء نفسه لفرض رقابته على أعمال الإدارة، إذا لا يتدخل إلا بعد تحريك دعوى قضائية، فالرقابة القضائية على أعمال الإدارة، هي رقابة قانونية في أساسها و إجراءاتها و وسائلها و أهدافها<sup>1</sup>. إن بسط رقابة الإلغاء على أعمال الإدارة هي رقابة قانونية في أساسها و إجراءاتها و وسائلها و أهدافها، وعليه فالموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي مكنه القانون بحق اللجوء إلى القضاء واستعمال آلية الدعوى الإلغاء القرارات التأديبية، فدعوى الإلغاء هي الدعوى التي يرفعها صاحب المصلحة إلى القضاء المختص مختصا فيها قرار إداريا طالبا إلغاءه<sup>2</sup>. وهذا القرار إداري نهائي صادر عن إحدى السلطات الإدارية أوثر بذاته في مركز القانوني مستهدفا هذا القرار<sup>3</sup>.

إن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لا تختلف عن الرقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام<sup>4</sup>، إن دعوى الإلغاء تتميز بجملة من الخصائص والتي يمكن إجزاتها في ما يلي:

- 1- تعتبر دعوى الإلغاء هي دعوى موضوعية أو عينية وأنها من دعاوى قضاء المشروعية تقوم على مخاصمة القرار الإداري غير المشروع<sup>5</sup>.
- 2- دعوى الإلغاء هي الدعوى القضائية الأصلية والوحيدة للإعدام و إلغاء الآثار القانونية للقرارات الإدارية غير مشروعة إلغاء قضائيا<sup>6</sup>.
- 3- دعوى الإلغاء تحكمها إجراءات خاصة وذلك بالرجوع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية نجده قد خص دعوى الإلغاء سواء المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة بكم هائل من النصوص والأحكام<sup>7</sup>.

1-باية سكاكني، المرجع السابق، ص 42.

2-عبد الحكيم فودة، الخصومة الإدارية، الجزء الأول، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2013، ص 21.

3-عمر محمد الشبوكي، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، ص 378.

4-نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 442.

5-ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 265.

6-عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 584.

7-عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 68.

## الفصل الثاني رقابة القضاء على مشروعية القرارات التأديبية

### الفرع الأول: أسس دعوى إلغاء القرارات التأديبية

يقصد بأسس قضاء إلغاء القرارات التأديبية مجموعة الشروط الشكلية الواجب توافرها في دعوى<sup>1</sup> ، حتى تكون مقبولة أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة، حيث أجمع معظم فقهاء القانون العام على تحديد أسس قضاء إلغاء القرارات الإدارية بصفة عامة في ثلاثة شروط أساسية الأول يتعلق بطبيعة القرار الإداري و أخرى مرتبط بالشخص رفع الدعوى، أما الشرط الثالث فيتعلق بالدعوى في حد ذاتها، وعليه تنطبق هذه القواعد العامة على الطعن القضائي بإلغاء القرارات التأديبية باعتبارها قرارات إدارية بحتة<sup>2</sup> .

لقيام دعوى الإلغاء صحيحة ومستوفية لكافة شروطها، لا بد من توفر مجموعة من عناصر سواء المتعلقة بالموظف العام رافع الدعوى أو بالقرار التأديبي محل الإلغاء وأخرى متعلقة بالدعوى بحد ذاتها.

#### أولاً: الشروط الواجب توافرها في الموظف رافع الدعوى

من المسائل المستقر عليها أنه تقبل الطلبات المقدمة من أشخاص ليس لهم فيها صفة ومصلحة شخصية<sup>3</sup> ، فكل موظف عام صدر ضده قرار تأديبي الحق في طلب إلغاء هذا القرار التأديبي<sup>4</sup> .

فوجود الصفة والمصلحة الشخصية للموظف رافع دعوى الإلغاء يعتبران شرطان أساسيان من الشروط قبول الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة.

هذا ما نصت عليه أحكام المادة 13 من القانون رقم 09/08 على أنه:

" لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون"<sup>5</sup>.

لذا فإن القاضي الإداري المختص قبل أن يبحث في موضوع الدعوى عليه إن يبحث في مدى توافر الشروط بالنسبة للموظف العام، و هاته الشروط هي:

1-كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 163.

2-سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 41.

3-سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، المرجع السابق، ص 418.

4-كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 164.

5- القانون رقم 09/08 الصادر في 23 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21 ، الصادر في 23 أبريل 2008 ، ص 04.

1- شرط الصفة لدى الموظف العام المدعى.

2- شرط المصلحة لدى الموظف العام.

3- أهلية التقاضي بالنسبة للموظف.

### ثانيا: الشروط المتعلقة بطبيعة القرارات التأديبية

تعتبر القرارات الإدارية أنجع وسيلة قانونية في يد السلطات الإدارية لتحقيق المصلحة

العامة، إذا تحوز السلطات الإدارية من بين امتيازات السلطة العامة امتياز اتخاذ و إصدار

القرارات الإدارية من جانبها والذي يؤدي لتحقيق الفاعلية والسرعة في الوظيفة الإدارية<sup>1</sup>.

باعتبار دعوى الإلغاء وسيلة من وسائل الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية

فهي تسلط على القرار الإداري.

فالقرار الإداري هو عمل قانوني انفرادي تتخذه جهة إدارية عامة وله طابع تنفيذي أو

يلحق أذى بذاته<sup>2</sup>، فالقرار التأديبي يشترط فيه مجموعة من الشروط الواجب توفرها أثناء رفع

الموظف العام للدعوى هي كالتالي:

1- أن يكون القرار التأديبي قرار إداريا.

2- أن يكون القرار التأديبي صادر من السلطة التأديبية بصفة نهائية وتنفيذية.

3- أن يولد القرار التأديبي آثار القانونية للموظف العام.

### ثالثا: الشروط المتعلقة بالدعوى إلغاء القرارات التأديبية

لقد نص القانون على مجموعة من الإجراءات و الأشكال أمامها والتي تضمنها المشرع في

نصوص القانونية أدرجها ضمن الإجراءات و الشكليات المتعلقة بدعوى إلغاء القرار الإداري،

وهذا بنظر إلى القرار التأديبي محل دعوى الإلغاء باعتبار قرار أداريا بحت.

لذا وجب التطرق إلى الجهة القضائية المختصة بالنظر لإلغاء القرار التأديبي والإجراءات

المتعبة و كذا شرط الميعاد المحدد لرفعها.

1- عمار عوادي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار هومة للطباعة والنشر

والتوزيع، 2009، ص 10.

2- عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص 183.

### 1- القضاء المختص بالنظر في للقرارات التأديبية:

تعتبر عملية تحديد الاختصاص بمثابة الوسيلة الضرورية التي تساعد الجهات القضائية سواء الإدارية أو العادية على الوقوف على درجة ومدى اختصاصها بالنظر و الفصل في المنازعات التي تكون الأشخاص الإدارية العامة طرفا فيها<sup>1</sup>.

إن بصدور القرار التأديبي من قبل السلطة الرئاسية يمكن الموظف من الطعن أمام الجهة القضائية المختصة و التي أشارت إليها أحكام المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية والتي تنص على ما يلي:

" المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعة الإدارية و تختص بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة، الولاية، البلدية، أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها".

هذا ما أكدته أيضا أحكام المادة الأولى من القانون 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية والتي نصت على أنه:

" تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية"<sup>2</sup>.

لذا فإن المحاكم الإدارية هي صاحبة الاختصاص بالنظر في الدعاوى إلغاء القرارات الإدارية المتضمنة بالعقوبات التأديبية وذلك باعتبار الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية للفعل في دعوى إلغاء القرار التأديبي<sup>3</sup>.

أما الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية بنظر لدعوى الإلغاء القرار التأديبي فقد نصت عليه المادة 04/804 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية:

"....مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي تقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين"<sup>4</sup>.

1-بوجادي عمر، إختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص،10.

2-المادة 01 من القانون رقم:02/98، الصادر في 1998/05/30، المتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر، العدد1998،37، ص 08.

3-محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص125.

4-سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 480.

أما بخصوص القرارات التأديبية الصادر عن السلطات الإدارية المركزية فقد أحالها المشرع إلى أحكام المادة 09 من القانون العضوي 01/98 على ما يلي:

" يفصل مجلس الدولة ابتدائيا أو نهائيا... في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية...".

### 2- إجراءات رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي:

إن الطعن القضائي رغم أنه يلعب دورها في حماية حقوق الموظفين لكنه يتميز بالتعقيد لذا كان إلزاميا أتباع إجراءات من أجل إلغاء القرارات التأديبية، فعلى الموظف أن يتقدم بطلب يفسح فيه على نيته الالتجاء إلى القضاء وذلك عن طريق رفع عريضة وفقا لإجراءات محددة. حيث ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة موقعة من محام وذلك طبقا لأحكام المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية<sup>1</sup>، ويجب أن تتضمن عريضة افتتاح دعوى إلغاء القرار التأديبي بمجموعة من البيانات:

- تحديد الجهة القضائية.

- تعيين الخصوم.

- عرض موجز للوقائع و الطلبات.

- الإشارة للمستندات و الوثائق المرفقة.

- أن تكون العريضة موقعة من قبل محام .

- نسخة من القرار المطعون فيه<sup>2</sup>.

وتقيد العريضة لدى أمانة ضبط المحكمة مقابل دفع رسم قضائي من قبل الموظف رافع الدعوى وترقم القضية في سجل الخاص. يكون رفع هذه الإجراءات خلال الميعاد القانوني المحدد خلال أجل أربعة أشهر من التبليغ الشخصي بنسخة من القرار التأديبي<sup>3</sup>.

بالرجوع للمادة 192 من الأمر 03/06 والتي جاءت على أنها:

1-عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 92.

2-هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 419.

3-المادة 829 من قانون رقم: 02/98، المرجع السابق، ص 78.



"يبلغ الموظف المعنى بالقرار المتضمن العقوبات التأديبية في أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار".

بانقضاء الآجال يفقد الموظف العام حق رفع الدعوى طالما أن القواعد المرتبطة بالآجال من النظام العام فإنه على القاضي أن يقرر عدم قابلية بقوة القانون إلا أن المشرع قد تدخل لتكريس تمديد آجال في بعض الحالات التي نصت عليها المادة 832 حصرت الحالات التي تقطع آجال الطعن وهي كما يلي:

- الطعن أما جهة قضائية غير مختصة.
- طلب المساعدة القضائية.
- وفاة المدعى أو تغيير أهليته.
- لقوة القاهرة أو الحادث المفاجئ.

### الفرع الثاني: الوسائل القانونية لتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بإلغاء القرار التأديبي

إن الإدارة ملزمة بتنفيذ الحكم بالإلغاء القرارات القضائية<sup>1</sup>، فعلى القاضي أن يفرض إحترام لما يصدر عليه من أحكام نهائية جائزة لقوة الشيء المقتضى فيه بإلغاء القرارات الإدارية التأديبية<sup>2</sup>.

بتالي تقوم الإدارة بتنفيذ حكم بطلان القرار التأديبي ، و يكون بتبليغ بالنسخة التنفيذية وهي صورة من الحكم ممهورا بصيغة التنفيذ طبقا لأحكام المادة 601 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية<sup>3</sup>.

رغم أنه في بعض الحالات أعطى للإدارة أحقية عدم تنفيذ أحكام القضاء النهائية الصادرة ضدها و منها تلك المتعلقة بإلغاء مقرراتها التأديبية إذا كان تنفيذها من شأنه أن يخل بالأمن و النظام العام<sup>4</sup>.

1- عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 226.

2- خلف فاروق، الآثار القانونية والجزاء المترتبة لامتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام النهائية الناتجة عن الطعن القضائي في قراراتها التأديبية، مجلة البحوث والدراسات، العدد 07، المركز الجامعي الوادي، 2009، ص 193.

3- المادة 601 من القانون رقم: 09/08، الصادر في 23 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، الصادر في 23 أفريل 2008، ص 41.

4- خلف فاروق، المرجع السابق، ص 191.

ليعترف قانون الإجراءات المدنية و الإدارية للقاضي الإداري بوسيلة لإكراه الإدارة على تنفيذ ما يصدر ضدها من أوامر حيث سارع المشرع الجزائري أسوة بالمشرع الفرنسي، إلى الاعتراف للقضاء الإداري بسلطة توجيه أوامر للإدارة، و ذلك بعد أن ساد مبدأ عدم جواز لتوجيه القاضي أوامر للإدارة والتي تضمنتها المادة 978 و 979 حيث نصت على أنواع الأوامر التي يمكن للقاضي الإداري أن يوجهها، كما أن للقاضي أن يمنح للإدارة أجل لتنفيذ. إلا أن المشرع منح للموظف العام وسائل القانونية يجبر الإدارة على تنفيذ الأحكام الصادرة بإلغاء القرارات التأديبية، في حالة عدم الامتثال لتنفيذ عن طريق الوسيلة المدنية (الغرامة التهديدية) و الوسيلة الجزائية.

#### أولاً: الوسيلة المدنية (الغرامة التهديدية)

استقر الفقه و القضاء في الجزائر على استعمال مصطلح الغرامة التهديدية للدلالة على التهديدات المالية التي ينطق بها القضاء، حيث قد ألزام الممتنعين عن تنفيذ الالتزام الواقع على عاتقهم<sup>1</sup>.

فإن في حالة عدم امتثال الإدارة لتنفيذ الأحكام ضد الإدارة بدفع مبلغ مالي محدد في حالة تقاعس عن تنفيذ الأحكام<sup>2</sup>، لقد وجدت عدة آراء ما بين مؤيد و معارض حول تسليط الغرامة التهديدية على الإدارة و لكل حجته في ذلك، لقد أخذ مجلس الدولة لعدم إمكانية فرض الغرامة التهديدية جاء هذا الرأي امتداد لموقف الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا<sup>3</sup>.

الذي أسس موقفه على عدم وجود نص قانوني يفرض على الإدارة الغرامة التهديدية، إلا أن في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد والتي نصت عليها أحكام المادة 980 على أنه:

"يجوز للجهة القضائية الإدارية المطلوبة منها اتخاذ أمر بتنفيذ وفقا للمادتين 978 و 979 أن تأمر بالغرامة التهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها".

1- رمضان غناي، عن موقف مجلس الدولة من الغرامة التهديدية، مجلة مجلس الدولة، العدد 04، منشورات الساحل، الجزائر، 2009، ص 146.

2- عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص 335.

3- عبد القادر عدو، ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 174.

إن فعالية آلية الغرامة التهديدية في تنفيذ أحكام القرارات الإدارية هي غاية يهدف المشرع من ورائها وضع الأحكام موضع التنفيذ<sup>1</sup>.

تحمل الغرامة التهديدية طابع تهديدي والتي تتعارض مع مبادئ حقوق المواطن و حرياته و انما هو رد فعل ضروري للممتنع عن تنفيذ لذا رفض مجلس الدولة أن يكون للقاضي الإداري سلطة النطق بالغرامة التهديدية ما دام لا يوجد نص قانوني يرخص صراحة بها.

لقد وجد لهذا أثر كبير على مصداقية القضاء الإداري بحيث لا جدوى من القرارات القضائية إذا لم تنفذ ، بالأصل أن الإدارة تسلك سلوك الرجل الأمين و تقوم اختياريا بتنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضدها<sup>2</sup>، إضافة لآثارها على الموظف الذي يفقد المتقاضي ضالته عندما لا يتمكن من تنفيذ القرارات القضائية الصادرة لصالحه ضد أشخاص القانون العام<sup>3</sup>.

تدعيما لنظام الغرامة التهديدية فقد كرس قانون مجلس المحاسبة مبدأ المسؤولية المالية للموظف الذي يسبب بتصرفه عن الحكم على الإدارة بغرامة التهديدية المادة 11/88 من الأمر 02/95 المتعلق بمجلس المحاسبة<sup>4</sup>.

إن إقرار المسؤولية المالية للموظف في مثل هذه الأحوال هو الضمان المباشرة لتنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة، يمثل هذا التهديد في أن الموظف هو من يتحمل في الأخير وليس أموال الدولة حصيلة ما فقدته الخزينة العمومية جزاء امتناعه<sup>5</sup> ، حيث يكون التهديد مفيدا بالنسبة للموظف العام السيئ النية<sup>6</sup>.

التي تمثل دور في حث السلطة العامة على الامتثال لأحكام القضاء لاسيما و أن الإدانة بالغرامات التهديدية تنفيذ إجباريا<sup>7</sup>.

إن القاضي الإداري لا يستطيع توقيع الغرامة التهديدية إلا في حالة عدم تنفيذ المحقق للحكم المتضمن إلغاء القرارات التأديبية .

1-حسن فريجة، المرجع السابق، ص 336.

2-غناي رمضان، المرجع السابق، ص 153 .

3-غناي رمضان، المرجع السابق، ص 163.

4- عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 236.

5-عبد القادر عدو، ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية من الإدارة العامة، المرجع السابق، ص 168،169.

6-منصور محمد أحمد، الغرامة التهديدية كجزاء لعدم تنفيذ أحكام القضاء الإداري الصادر ضد الإدارة، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2002 ،ص 196.

7-منصور محمد أحمد، المرجع السابق، ص 197.

ثانيا: المسؤولية الجنائية (الجزائية)

لقد تفاقمت ظاهرة امتناع الإدارة عن تنفيذ أحكام القضاء الأمر الذي أضحت معه قرارات قضائية مكتسبة بالصيغة التنفيذية معطلة ومعلقة وحرمة أصحابها من أن ينالوا حقوقهم<sup>1</sup>، وخاصة إذا متعلق بوضعية الموظف العام و بقرارات التأديبية والتي قد يؤدي إلى التسريح. وعليه فإن تنفيذ أحكام القوانين و الأحكام القضائية حرم واقعة لإقدام الموظفين على استخدام صلاحيات وظائفهم لإعاقة تأخر بتنفيذ أحكام القوانين<sup>2</sup>.

حيث تنص المادة 138 من قانون العقوبات على أن:

" كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفة لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقله عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثالث سنوات و بغرامة من 500 دج إلى 50000 دج"<sup>3</sup>، واشترط لتحقيق جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية بتوفر عنصر الأول وهو مفترض أن يكون المتهم فيها موظفا عام<sup>4</sup>.

أما الركن المادي هو استعمال السلطة العامة ضد تنفيذ القرارات القضائية أو القيام بأي تصرف إيجابي أو سلبي من شأنه عرقلة التنفيذ<sup>5</sup>.

بإضافة إلى الركن المعنوي حين يكون تصرف الموظف العام عمدا بتوافر القصد الجنائي أم مجرد الإهمال فال يرتب عليه التطبيق<sup>6</sup>.

إن صعوبات التي تواجه تنفيذ الأحكام القضاء الإداري الصادرة ضد الإدارة ترجع بصفة أساسية إلى أن الإدارة هي نفسها السلطة التنفيذية إلى تملك بيدها أمر القوة العامة<sup>7</sup>.

لقد أستحدثت المشرع إجراءات إدارية لتنفيذ أحكام الجهات القضائية الإدارية الصادرة بشأن المنازعات المتعلقة بالقرارات الإدارية، حيث نص المشرع على هاته الأحكام الإجرائية من خلال

1-منصور محمد أحمد، المرجع السابق، ص 204.

2-على خطار شنطاوي، موسوعة القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 998 .

3-محمد الصغير بعلي، تنفيذ القرار القضائي الإداري، مجلة التواصل، العدد 17، 2006، ص 154.

4-فاروق خلف، الآثار القانونية والجزاء المترتبة لامتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام النهائية الناتجة عن الطعن القضائي في قراراتها التأديبية، المرجع السابق، ص 197.

5-محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 155.

6-منصور محمد أحمد، المرجع السابق، ص 201.

7-عبد القادر عدو، ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة، المرجع السابق، ص 221.

## الفصل الثاني رقابة القضاء على مشروعية القرارات التأديبية

الباب السادس بعنوان تنفيذ أحكاما قضائية إدارية من الكتاب الرابع في الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية.

الطرق البديلة لحل المنازعات المتعلقة بالتأديب والتي نص عليها المشرع إنطلاقا من أحكام المادة 970 إلى 976 من الباب الخامس المعنون بالصلح و التحكيم بالكتاب الرابع في إجراءات المدنية و الإدارية الحالي<sup>1</sup>.

### **المطلب الثاني: دعوى التعويض عن القرارات التأديبية**

أمام السلطة التقديرية التي تتميز بها السلطة التأديبية في إصدارها قراراتها الإدارية و المتضمنة للعقوبات التأديبية ضد الموظف العام، تتمتع هذا الأخيرة بالحق في التعويض عن الإضرار التي أصابته بسبب القرار التأديبي.

فإذا كانت دعوى تجاوز السلطة تهدف إلى الحكم بإلغاء القرار التأديبي غير مشروع فإن دعوى التعويض تهدف إلى إصلاح وتغطية الأضرار التي لحقت بالموظف العام، ليستند هذا الأخير في حقه لرفع هذه الدعوى الحق القانوني الموجب للرابطة الوظيفية الذي تم الاعتداء عليها لأنها دعوى التعويض دعوى شخصية تهدف إلى حماية المراكز الفردية و الحقوق الشخصية.

ويكون هذا التعويض عن طريق دعوى قضائية يرفعها الموظف العام ضد الإدارة المعنية لمطالبتها بالتعويض، وهذا على خلاف دعوى الإلغاء التي يهدف إلى حصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي.

فدعوى التعويض إذا هي الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها و يرفعها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة طبقا للشكليات و الإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل اللازم لإصلاح الضرر التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري<sup>2</sup>.

1-خلف فاروق، المرجع السابق، ص 205.

2-عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 255.

إذا تعتبر دعوى التعويض الوسيلة القضائية لحماية حقوق الموظف العام المتضرر، تبدو أهم صورة من صور دعوى القضاء الكامل التي تتسع فيها سلطة القاضي الإداري<sup>1</sup>. لذا يستطيع الموظف الذي لحق به الضرر نتيجة توقيع الجزاء التأديبي أن يرفع دعوى التعويض للمطالبة بجبر الضرر الذي أصابه<sup>2</sup>. تتفرد دعوى التعويض بمجموعة من الخصائص عن باقي الدعاوى القضائية والتي يمكن استخلاصها في ما يلي:

#### 1- دعوى التعويض دعوى قضائية:

وبهذا تكون متميز عن القرار السابق و فكرة التظلم الإداري وتخضع لإجراءات و شكليات التقاضي مثلها مثل الدعاوى الأخرى<sup>3</sup>.

#### 2- دعوى التعويض دعوى ذاتية أو شخصية:

فهي بذلك تستهدف تحقيق مصلحة شخصية وذاتية أي لا تتحرك و تتعقد إلا على أساس حق أو مركز قانوني شخصي و ذاتية أي لا تتحرك و تتعقد إلا على أساس حق أو مركز قانوني شخصي و ذاتي لرافعها<sup>4</sup>.

#### 3- دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل:

لأن جهة القضاء المختص بالنظر و الفصل فيها تتمتع بسلطات واسعة و كاملة في مواجهة السلطات الإدارية التي هي مصدر العمل الإداري<sup>5</sup>.

1-حسين طاهري، المرجع السابق، ص185.

2-نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 453.

3- بوجادي عمر، المرجع السابق، ص 157.

4-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 567.

5-عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 593.

### 4- دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق:

تتعقد دعوى التعويض وتقبل على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة لأنها تستهدف حماية الحقوق الشخصية المكتسبة و الدفاع عنها قضائياً<sup>1</sup>، حيث أن إقرار القاضي المختص بأن القرار التأديبي أحدث ضرر يترجم بالحكم على الإدارة بضرورة إصلاح الضرر و تعويض الموظف العام المتضرر.

لذا فإن التعويض عن القرار التأديبي يخضع لمجموعة من الشروط واجب على الموظف إتباعها حتى يتشكل النظام القانوني لأساس قيام المسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية، وبالتالي إقرار جزاء لذلك.

### الفرع الأول: شروط المطالبة بالتعويض عن القرار التأديبي

لا تقبل دعوى التعويض عن الأضرار الناجمة عن القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، أمام الجهات القضائية المختصة إلا بتوفر مجموعة من الشروط المقررة لقبولها. لقد أقر المشرع الجزائري جملة من الشروط للفصل في دعوى التعويض و كقاعدة عامة تعد الشروط الشكلية لقبول دعوى التعويض، بالإضافة لشرط الموظف العام رافع دعوى التعويض الرامية لترتب المسؤولية الإدارية عن القرار التأديبي ما يشترط في باقي الدعاوى القضائية الإدارية الأخرى.

### أولاً: الاختصاص القضائي والآجال القانونية لرفع دعوى التعويض عن القرار التأديبي

إذا كانت الإدارة تسأل عن القرار التأديبي غير مشروع الصادر ضد الموظف العام فإن هذا يستدعي النظر في جهة الاختصاص بالحكم بالتعويض خلال الميعاد القانوني المقرر لذلك.

فلاحظ أنه إذا ما تضرر الموظف العام من جراء القرار التأديبي الصادر ضده كان له الحق في إقامة دعوى المسؤولية الإدارية أما الجهة القضائية المختصة للمطالبة بجبر الضرر الذي لحق به من جراء العقوبة التأديبية ، حيث أسند الاختصاص النوعي فيما يخص دعاوى

1-عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 1570.

التعويض إلى المحاكم الإدارية طبقاً لأحكام المادة 02/800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حيث نصت على أنه :

" تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى القضاء الكامل"<sup>1</sup>.

إن دعاوى القضاء الكامل هي مجموعة الدعاوى القضائية التي ترمى إلى فحص مدى مشروعية تصرف الإدارة و الحكم بإلغائه إذا تنسب عدم مشروعية ثم تتصدى للتعويض المناسب.

في حين ينعقد الاختصاص المحلي للمحاكم الإدارية للنظر بدعوى التعويض في القرار التأديبي غير المشروع الصادر ضد الموظف العام بالإقامة الإدارية له أي المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصاتها مكان تعيينه، طبقاً لأحكام المادة 04/804 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية<sup>2</sup>.

لا تقبل دعوى التعويض عن القرار التأديبي إلا برفعها من الموظف المتضرر خلال الميعاد المقرر لها، و تعتبر ميعادها من النظام العام بحيث لا يجوز الاتفاق بين الأطراف على مخالفته، كما يجب على القضاء الإداري المختص إثارته من تلقاء نفسه إذا لم يثيره الخصوم<sup>3</sup>.

وتعتبر مدة رفع دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام هي ذاتها ميعاد رفع دعوى إلغاء المنصوص عليها في أحكام المادة 829 من قانون إجراءات المدنية و الإدارية.

إلا إننا نؤكد في هذا الصدد بأن دعوى التعويض لا تنتقد بميعاد دعوى الإلغاء، بل يبقى رفعها جائزاً طالما أن الحق الذي تستند عليه قائماً ولم يسقط بالتقادم، وبالتالي فإن فوات و انقضاء الميعاد المقرر لرفعها لا يؤدي إلى تقادمها و إنما يؤدي فقط إلى سقوط إجراءات و شكليات الدعوى و من ثمة فيإمكان الموظف المتضرر رفع دعوى التعويض من جديد في نطاق شكليات و اجراءات جديدة و في ميعاد جديد وهذا من شأنه توفير ضمانة أكبر للموظف المتضرر.

1- ف 2 من المادة 800 من القانون رقم: 09/08 ، المرجع السابق ، ص 75.

2- ف 4 من المادة 804 من القانون رقم: 09/08 ، المرجع السابق ، ص 78.

3- المادة 807 من القانون رقم: 09/08 ، المرجع السابق ، ص 76.



### ثانيا: تقديم عريضة دعوى التعويض في القرار التأديبي

إن عريضة دعوى التعويض هي الوسيلة الشكلية و الإجرائية القانونية و القضائية التي يرفع ويقدم بواسطتها المتضرر طلبا للجهة القضائية المختصة، يطلب فيه بالحكم على السلطات الإدارية المختصة بالتعويض الكامل اللازم لإصلاح الأضرار ، وذلك وفقا لأحكام المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية و كذا ملخص موجز عن الوقائع الدعوى والأسس و الأسانيد و الطلبات.

تقيد العريضة افتتاح دعوى التعويض بأمانة ضبط المحكمة الإدارية المختصة ، ويحدد رئيس المحكمة الإدارية التشكيلة التي يؤول إليها الفصل في الدعوى <sup>1</sup>.

فيقوم رئيس تشكيلة الحكم بمحاولة صلح بين الموظف العام المدعى و السلطة الإدارية للقرار التأديبي و يستند إجراء الصلح للعديد من النصوص القانونية و خاصة بموجب المواد 970 إلى 974 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، التي قد ينتج عنها حالتين أما الوصول إلى إتفاق و يحرر رئيس تشكيلة الحكم محضر يبين فيه ما تم الإتفاق عليه، أما في حالة عدم حصول الصلح تتحرك بعد ذلك بقية مراحل و اجراءات عملية تحضير ملف دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف ليكمل إجراءات الفصل في الدعوى التعويض.

1-المادة 807 من القانون رقم: 09/08 ، المرجع السابق ، ص 76.



## خلاصة الفصل الثاني

### خلاصة الفصل الثاني:

و من خلال دراستنا لهذا الفصل و المعنون ب: رقابة القضاء على مشروعية القرارات التأديبية نستخلص بأنه لنجاح أية قاعدة قانونية مرتبط بكيفية معالجة القضاء لفحواها وتفسيرها، لهذا كان لمبدأ المشروعية دورا هاما في خضوع جميع أعمال وتصرفات الإدارة العامة للقانون. كما تعتبر رقابة القاضي الإداري على قرارات تأديب الموظف العام آخر ضمان يلجأ إليه الموظف إذا لم تسعفه الضمانات القانونية ، يحركها الموظف عن طريق دعوى تجاوز السلطة أو دعوى الإلغاء من خلال الطعن في القرارات التأديبية غير المشروعة التي تتخذها سلطة التأديب. تنصب رقابة القاضي الإداري الشكلية على المشروعية قرار تأديب الموظف على رقابة ركن الاختصاص والعيب الذي يلحق به، ورقابة ركن الشكل والإجراءات والعيب الذي يلحق به ، بالإضافة إلى الرقابة على العناصر الشكلية لمشروعية قرار تأديب الموظف العام، فإن القاضي الإداري يبسط رقابته أيضا على العناصر الموضوعية لمشروعية القرار والمتمثلة في ركن السبب، و ركن المحل، و ركن الغاية. إن المشرع منح للموظف العام وسائل القانونية يجبر الإدارة على تنفيذ الأحكام الصادرة بإلغاء القرارات التأديبية، في حالة عدم الامتثال لتنفيذ عن طريق الوسيلة المدنية (الغرامة التهديدية) و الوسيلة الجزائية. إن دعوى التعويض تهدف إلى إصلاح وتغطية الأضرار التي لحقت بالموظف العام، ليستند هذا الأخير في حقه لرفع هذه الدعوى الحق القانوني الموجب للرابطة الوظيفية الذي تم الاعتداء عليها لأنها دعوى التعويض دعوى شخصية تهدف إلى حماية المراكز الفردية و الحقوق الشخصية.

خاتمة

### خاتمة:

بعد تعرضنا لمختلف الجوانب المتعلقة بتأديب الموظف بين سلطة الإدارة و رقابة القضاء، يظهر تكريس المشرع و إقراره لفاعلية الإدارة عن طريق سلطة إصدارها للقرار التأديبي حيث خول لهذه الأخيرة تحديد عناصر الخطأ المهني و أوصافه التي استوجب إصدار القرار و من جهة أخرى أناط بها مهمة توقيع العقوبة تأديبية إذا ما ثبت خروجه عن مقتضى الواجب عند أداء مهامه الوظيفية.

إن المساس بالواجبات الوظيفية تجعل الموظف في وضعية تأديبية و التي تعتبر من أهم مظاهر ممارسة السلطة الإدارية لصلاحياتها، إذا بدونه لا تستطيع مواجهة الموظف عن أخطائه التي ارتكبها حال قيام العلاقة الوظيفية ، فالحكمة من وضع نظام تأديبي جاءت من أجل إصلاح و تقويم السلوك الإداري و المحافظة على كيان الوظيفة و حفظ هيبتها لضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

إن مبرر و أساس إصدار القرار التأديبي هو كل تخلى عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف موظف أثناء أو بمناسبة تأديته لمهامه يعرض مرتكبيه للعقوبة التأديبية ، ليتولى الفقه و القضاء مهمة وضع معايير للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية في ظل غياب تحديد قانوني لها ليحذو المشرع خطوة إلى الأمام بإتباع عدة محاولات لتخفيف من ظاهرة عدم تحديد الأفعال المشكلة للخطأ المهني.

أما فيما يخص الاختصاص التأديبي بإصدار القرار فقد وجد تنوع في الأنظمة التأديبية ما بين النموذج الرئاسي للتأديب الذي يعطى الحق للسلطة الرئاسية وحدها إختصاص ذلك ، أو النظام القضائي، الذي أسند مهمة ذلك لهيئة قضائية و نظام الشبه قضائي و الذي يعتمد على الرئيس الإداري ولكنها تلتزم قبل توقيعه بصورة نهائية باستشارة هيئات أخرى، في حين تبني المشرع ضمن جل قوانين المتعلقة بالوظيفة العامة بالنظام الشبه القضائي حيث منح الاختصاص الأصيل للرئيس الإداري و اضافة آلية استشارة اللجان المتساوية الأعضاء في حالات استثنائية جاء هذا التوجه ليحقق نوع من الموازنة الحقيقية بين استمرارية العمل الإداري و ضرورة توفير ضمانات تأديبية للموظف.

هذا ما جسده عند إنشائه للجان المتساوية الأعضاء إلى جانب الرئيس الإداري الذين يجتمعان كمجلس تأديبي حيث لا يكون بوسع الرئيس الإداري سلطة إصدار القرار وخاصة في

مجال العقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة ، ومنح هذه الهيئات إطار قانوني يحدد إطارها العضوي و الوظيفي ليتمكن الموظف من الاستفادة من هذه الضمانة المكفولة قانونا.

ليأتي دور القضاء في منع الإدارة من التعسف عن طريق فرض رقابته عن هذه الأعمال، وخاصة أن خلو قوانين الوظيفة من أحقية الموظف في اللجوء للقضاء كضمانة لاحقة لاسترجاع حقوقه المعتدى عليها بموجب القرار التأديبي رغم المركز الضعيف الذي يحتله في أطراف هذه العلاقة بفعل وقرينة افتراض صحة القرارات الإدارية ويقع عبء إثبات العكس على من يدعي.

ليمارس الموظف الآليات القضائية عن طريق رفع دعوى الإلغاء التي تخول من خلالها بسط القاضي الإداري رقابة المشروعية عن عناصر هذا القرار، كأساس لإلغاء القرارات التأديبية كان من الواجب توفر مجموعة من الشروط الشكلية المتعلقة بالدعوى .

حتى تكون مقبولة أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة، التي أجمع معظم فقهاء القانون العام عليها والمتمثلة في ثلاثة شروط أساسية الأول تتعلق بطبيعة القرار الإداري و الشروط المتعلقة بالشخص رافع الدعوى، أما الشرط الثالث فيتعلق بالدعوى في حدي ذاتها،وعليه تنطبق هذه القواعد العامة على الطعن القضائي بإلغاء القرارات التأديبية باعتبارها قرارات إدارية بحته.

إن عدم الامتثال لتنفيذ الإدارة لحكم إلغاء القرار التأديبي، أدى بالمشرع منح القاضي وسائل القانونية يجبر الإدارة على تنفيذ الأحكام الصادرة بإلغاء القرارات التأديبية التي تعتبر وسيلة للوقوف أمام تجاوزات الإدارة ، وذلك عن طريق الوسيلة المدنية و المتمثلة في الغرامة التهديدية و الوسيلة الجزائية إلا أن تطبيقها لقي صعوبات في التنفيذ أحكام القضاء الصادرة ضد الإدارة ترجع بصفة أساسية إلى أن الإدارة هي نفسها السلطة التنفيذية إلى تملك بيدها أمر القوة العامة و لكون الغرامة التهديدية تقع عبء على عاتق ميزانية الإدارة و لا تلحق الرئيس الإداري مما يجعله يتماطل في تنفيذ.

ليستحدث المشرع إجراءات إدارية لتنفيذ أحكام الجهات القضائية الإدارية الصادرة بشأن المنازعات المتعلقة بالقرارات التأديبية و المتمثلة في الطرق البديلة لحل المنازعات المتعلقة بالتأديب هذا حرصا منه على الوقوف إلى جانب الموظف لإستيفاء حقه ، ليعطى الحق للموظف سلك طريق التعويض عن الأضرار التي إصابته من جراء هذا القرار التأديبي غير المشروع ، ويكون هذا التعويض عن طريق دعوى قضائية يرفعها الموظف العام ضد الإدارة

المعنية لمطالبتها بالتعويض وهذا على خالف دعوى الإلغاء التي يهدف إلى حصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي.

ليبقى القضاء الآلية الأمثل التي تطمح إليها في دولة لتخضع فيها كل من السلطة التأديبية و الموظف العام للقانون بفعل إلغاء العديد من القرارات التأديبية ، خاصة بعد الإصلاحات الإجرائية التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 حيث عزز حق المتقاضي في المطالبة بتوقيع الغرامة التهديدية ضد الإدارة عند امتناعها عن تنفيذ الحكم القضائي الممهور بالصيغة التنفيذية ، مما قد يشكل حاجزا أمام تجاوزات العشوائية للإدارة. فمن خلال معالجتنا لهذا الموضوع توصلنا إلى النتائج التالية:

1- إن تصنيف المشرع للأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية إلى أربع درجات بمقتضى الأمر رقم 03/06 يعتبر مكسبا هاما للموظف العام مقابل السلطات التي تتمتع بها سلطة التأديب، خاصة إذ ما علمنا أنه قبل صدور هذا الأمر كان المشرع يصنف الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات.

2- إن المشرع قد أورد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، وميز بالنسبة لإجراءات تطبيق العقوبات التأديبية حسب خطورتها، إذ أشرك بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي، وهو ما يعتبر ضمانا هامة للموظف العام.

3- إن قرارات تأديب الموظف كغيرها من القرارات الإدارية تخضع لرقابة القاضي الإداري من حيث رقابة مشروعيتها، تحرك عن طريق دعوى تجاوز السلطة أو دعوى الإلغاء، تنصب هذه الرقابة على عيوب المشروعية الشكلية (عيب الاختصاص و عيب الشكل والإجراءات)، و عيوب المشروعية الموضوعية (عيب السبب و عيب المحل، و عيب الغاية).

4- إذا كانت دعوى تجاوز السلطة الوسيلة القضائية لرقابة مشروعية قرارات تأديب الموظف العام، وبالتالي حماية الموظف العام من تعسف سلطة التأديب، إلا أن هناك بعض القيود الواردة على استعمالها والتي من شأنها أن تحد من فاعليتها في توفير الحماية القضائية للموظف العام. فالقرار موضوع تلك الدعوى يتمتع بخصوصية الامتياز الابتدائي، مما يعني أن الطعن فيه لا يؤدي مبدئيا إلى وقف تنفيذه، بل يستمر ذلك القرار في إنتاج آثاره كاملة ، وعليه فإن الأثر غير الموقف للطعن من شأنه أن يشكل عائقا ضد الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام، ذلك أن الفصل في النزاع قد يستغرق مدة طويلة، مما قد يترتب عليه آثار غير مقبولة في حالة قيام القاضي الإداري بإلغاء القرار

المطعون فيه، كفقدان الحق في الترقية في الرتبة أو الدرجات أو التكوين، والحق في الراتب إذا تعرض إلى عقوبة التسريح مثلا ، و ذلك باعتبارها أيام عمل غير مؤداة. ومن أجل تفادي مثل هذه النتائج، فإن المشرع الجزائري أوجد إجراء إستثنائيا يتمثل في طلب وقف تنفيذ القرار الإداري، ورفع دعوى إستعجالية لوقف تنفيذ القرار المطعون فيه، وهما الإجرائين الذين من شأنهما أن يوفر الحماية للموظف العام.





## قائمة المصادر و المراجع

### قائمة المصادر و المراجع:

#### أولاً- المصادر:

#### \* القوانين الدولية:

1- المادة 08 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، 01 ديسمبر 1948.

#### \* الدستور:

1- المواد 46 و 151 من دستور 1996 .

#### \* القوانين:

1- القانون رقم:09/08 الصادر في 23 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21 ، الصادر في 23 أبريل 2008 .

2- القانون رقم:02/98، الصادر في 30/05/1998 ،المتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر، العدد 37، 1998.

3- المادة 01/09 من القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30/05/1998 المتعلق

باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه و عمله، المعدل والمتمم بالقانون العضوي رقم 13/11 المؤرخ في 26/07/2011.

#### \* الأوامر:

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

#### \* المراسيم:

1- المرسوم التنفيذي رقم 59/97 المؤرخ في 9/03/1997 ، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم، ج ر رقم 13 الصادرة في 12/03/1997.

2- المرسوم التنفيذي رقم 130/08 المؤرخ في 03/05/2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية رقم 23 الصادرة في 04/05/2008.

## قائمة المحتويات

- 3- المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، والمرسوم رقم 11/ 84 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية رقم 3 ،الصادرة في 17/01/1984.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27/03/1990،المتعلق بسلطة التعيين والسير للموظفين وأعاون الإدارة المركزية و الولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري ، ج ر، العدد 13،الصادر في 28/03/1990، ص 4.

### \* المناشير:

- 1- المنشور رقم 05/ك/خ/م ع و ع/03 المؤرخ في 12/04/2004 ، المتضمن تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات فيفري سنة 2005 .

### \* القرارات القضائية:

- 1- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، بتاريخ 21/10/2003 في قضية ت.ع ضد وزير التجارة، مشار إليه في مؤلف: لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومه، الجزائر، 2007 .
- 2- مجلس الدولة ، القرار رقم 005951 المؤرخ في 11/02/2002 ،مجلة مجلس الدولة، العدد 01 ، 2002 .
- 3- مجلس الدولة، الغرفة الثانية،قرار رقم 7462 بتاريخ 25/02/2003 مجلة مجلس الدولة، العدد 5 .
- 4- رمضان غناي، عن موقف مجلس الدولة من الغرامة التهديدية، مجلة مجلس الدولة، العدد 04،منشورات الساحل، الجزائر، 2009 .
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، بتاريخ 06/10/1991 ،ر.ع ضد وزير المجاهدين، المجلة القضائية، المحكمة العليا، العدد الأول، 1993 ، ص153.
- 5- قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا المؤرخ في 02/12/1966 ، حولية القضاء لسنة 1966.

- 6- قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الصادر بتاريخ 1977/01/22، مشار إليه في: قاسم العيد عبد القادر، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجيلالي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر، 2002 .
- 7- قرار مشار إليه في المؤلف: لحسين بن الشيخ آث ملويا، دعوى تجاوز السلطة، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، الطبعة الأولى، 2004 .

### ثانيا - المراجع:

#### \* الكتب:

- 1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية لأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 2- أحمد روق رياض، الجريمة و العقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء، الإسكندرية، 2010.
- 3- على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
- 4- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2007.
- 5- رشيد عبد الهادي ، الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والسرية ، الطبعة الأولى، دار الكتاب البحوث، القاهرة، 2008.
- 6- سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1996.
- 7- سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1996.
- 8- أحمد بوضياف ، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع الجزائر، 2012.
- 9- عمار عوابدي ، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984.
- 10- كمال الرحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة ، دار هومة، الجزائر، 2003.

- 11- سعيد الشتوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، الأزرقية، 2008.
- 12- محمد سعد فوان ، النظرية العامة للعقوبات الإدارية ، الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2000.
- 13- بلال أمين زين الدين ، التأديب الإداري ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ، 2010.
- 14- عدنان عمرو، القضاء الإداري ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، 2004.
- 15- محمد سعد فودة ، النظرية العامة للعقوبات الإدارية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2008 .
- 16- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء التأديب ، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008.
- 17- عبد العزيز خليفة ، الأحكام العامة في الدفوع الإدارية ، قضاء الأمور المستعجلة في الدعاوى التأديبية ، دار الكتاب الحديث ، 2008.
- 18- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2004.
- 19- نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن 2005.
- 20- ابراهيم عبد العزيز شيحا ، القضاء الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، 2003.
- 21- حمد محمد حمد الشملاي ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 22- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008 .
- 23- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الوجيز في إثبات التقاضي في المنازعات الإدارية، دار الكتاب الحديث، القاهرة ، 2008 .
- 24- بوحميده عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، تنظيم عمل و اختصاص دار هومه، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2013 .
- 25- بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية، فقهية وقضائية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010 .
- 26- علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012 .

## قائمة المحتويات

- 27- سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2014 .
- 28- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 29- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007 .
- 30- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، (قضاء الإلغاء)، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1997 .
- 31- أبو بكر أحمد عثمان النعيمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013.
- 32- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2002.
- 33- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في المجال التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009 .
- 34- باية سكاكني، دور القاضي الإداري بين المتقاضى والإدارة، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 35- عبد الحكيم فودة، الخصومة الإدارية، الجزء الأول، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2013 .
- 36- عمر محمد الشبوبي، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007.
- 37- سامي جمال الدين، دعاوى الإدارية والإجراءات أمام القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1991 .
- 38- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 39- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، 2009 .

- 40- سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، طبعة مزيدة ومنقحة، 2006 .
- 41- عبد القادر عدو، ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 42- منصور محمد أحمد، الغرامة التهديدية كجزاء لعدم تنفيذ أحكام القضاء الإداري الصادر ضد الإدارة، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2002 .
- 43- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

### \* المجلات و الملتقيات:

- 1- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد التاسع.
- 2- عزوز بن تمسك، حماية القضاء الإداري التونسي لمبدأ حقوق الدفاع، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثالث، مارس 2006 .
- 3- علي خطار شنتاوي، الضوابط القضائية التي أوردتها محكمة العدل العليا على ممارسة الإدارة لصلاحياتها التقديرية، مجلة العلوم التشريعية والقانون ، العدد الأول، الأردن 1999.
- 4- بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 08 ، مجلة فصلية تصدر عن مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 2008 .
- 5- حيدر نجيب أحمد، حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، مجلة الفتح، العدد 30، العراق، 2007 .
- 6- فيصل شنتاوي، إجراءات و ضمانات المساءلة الأدبية للموظف العام في التشريع الإداري، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، العدد 07 ، الأردن، 2012 .
- 7- خلف فاروق، الآثار القانونية والجزاء المترتبة لامتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام النهائية الناتجة عن الطعن القضائي في قراراتها التأديبية، مجلة البحوث والدراسات، العدد 07 ، المركز الجامعي الوادي، 2009.

## قائمة المحتويات

- 8- محمد الصغير بعلي، تنفيذ القرار القضائي الإداري، مجلة التواصل، العدد 17، 2006 .
- 9- بومقورة سلوى، حدود رقابة القضاء الإداري الجزائري في مجال الحريات العامة، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية، أيام 28 و 29 أفريل ، 2010 ،المركز الجامعي بالوادي، قاسم العيد عبد القادر، الرسالة السابقة.
- 10- عراب ثاني نجية، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة كضمانة لحماية الحقوق والحريات العامة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة جيلالي ليايس بسيدي بلعباس، الجزائر، العدد الرابع، 2008 .
- 11- مامون موذن، رقابة القاضي الإداري كضمانة لحماية الحقوق والحريات الأساسية، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية، المركز الجامعي بالوادي، أيام 28 و 29 أفريل 2010 .

### \* الرسائل و المذكرات:

- 1- يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام،رسالة الدكتور كلية الحقوق ،جامعة بن عكنون، الجزائر.
- 2- بوجادي عمر، إختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011 .

### \* الكتب باللغة الفرنسية:

- 1- Tabrizi Ben salah ،Droit de la fonction publique ،2 edition ،ARMAND COLIN،2003،p 252.





قائمة المحتويات

قائمة المحتويات :

قائمة المحتويات

الإهداء ..... 3

الشكر و العرفان ..... 4

قائمة المختصرات ..... 5

مقدمة ..... ب

الفصل الأول: الإطار القانوني للقرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف

المبحث الأول: الأخطاء والعقوبات التأديبية في التشريع الجزائري ..... 8

المطلب الأول: الأخطاء المهنية في التشريع الجزائري ..... 8

الفرع الأول: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى و من الدرجة الثانية ..... 9

الفرع الثاني: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة و من الدرجة الرابعة ..... 9

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري ..... 11

الفرع الأول: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و من الدرجة الثانية ..... 11

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و من الدرجة الرابعة ..... 12

المطلب الثالث: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري ..... 13

الفرع الأول: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية ..... 13

الفرع الثاني: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة ..... 14

المبحث الثاني: السلطة المختصة بإصدار القرارات التأديبية وضوابطها ..... 18

المطلب الأول: السلطة المختصة بإتخاذ القرار التأديبي ..... 18

19..... الفرع الأول: الأنظمة التأديبية.....

22..... الفرع الثاني: الاختصاص التأديبي في التشريع الجزائري.....

24..... المطلب الثاني: ضوابط السلطة التأديبية في اصدار القرار التأديبي.....

24..... الفرع الأول: مبدأ شرعية الجزاء التأديبي.....

26..... الفرع الثاني: مبدأ ملائمة الجزاء التأديبي.....

28..... الفرع الثالث: مبدأ تسيب القرار التأديبي.....

31..... خلاصة الفصل الأول.....

**الفصل الثاني: رقابة القضاء على مشروعية القرارات التأديبية**

34..... المبحث الأول: رقابة القضاء الشكلية و الموضوعية على مشروعية القرار التأديبي.....

34..... المطلب الأول: رقابة القضاء الشكلية على مشروعية القرار التأديبي.....

35..... الفرع الأول: رقابة ركن الاختصاص في قرار تأديب الموظف.....

36..... الفرع الثاني: رقابة ركن الشكل والإجراءات في قرار تأديب الموظف.....

39..... المطلب الثاني: رقابة القضاء الموضوعية على مشروعية القرار التأديبي.....

39..... الفرع الأول: الرقابة المتعلقة بركن السبب في قرار تأديب الموظف.....

43..... الفرع الثاني: رقابة ركن المحل في قرار تأديب الموظف.....

44..... الفرع الثالث: رقابة ركن الغاية في قرار تأديب الموظف.....

46..... المبحث الثاني: الآليات القضائية لمواجهة القرارات التأديبية.....

47..... المطلب الأول: دعوى إلغاء القرارات التأديبية.....

48..... الفرع الأول: أسس دعوى إلغاء القرارات التأديبية.....

52..... الفرع الثاني: الوسائل القانونية لتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بإلغاء القرار التأديبي.....

## قائمة المحتويات

56.....	المطلب الثاني: دعوى التعويض عن القرارات التأديبية
58.....	الفرع الأول: شروط المطالبة بالتعويض عن القرار التأديبي
62 .....	خلاصة الفصل الثاني.....
64 .....	خاتمة.....
69 .....	قائمة المصادر و المراجع
77 .....	قائمة المحتويات



الملخص

**abstract**

### الملخص:

صنف المشرع الجزائري بمقتضى الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية إلى أربع درجات، معتمدا في تصنيفه للأخطاء المهنية مبدأ التدرج مبتدئا بالأخطاء الأقل خطورة ومنتھيا بالأخطاء الأكثر خطورة وجساما، ومعتمدا في تصنيفه للعقوبات التأديبية معيار الشدة تناسباً مع خطورة الأخطاء المهنية وجسامتها، كما حدد الإجراءات المتبعة في تطبيق هذه العقوبات التأديبية، حيث يترتب على عدم احترامها ومراعاتها عدم مشروعية العقوبة التأديبية. وبما أن هذه العقوبات التأديبية يتم تنفيذها بمقتضى قرار من سلطة التأديب المختصة، فإنها بذلك تخضع لرقابة القاضي الإداري من حيث مشروعيتها كغيرها من القرارات الإدارية الأخرى، تحرك هذه الرقابة عن طريق دعوى الإلغاء، تنصب هذه الرقابة على عيوب المشروعية الشكلية، وعيوب المشروعية الموضوعية لقرار تأديب الموظف العام.

#### Abstract :

The Algerian law-maker has classified, according to the Order N°06/03 comprising the general status of the public job, the professional errors and the disciplinary sanctions to four degrees, taking into consideration in his classification of the professional errors the principle of graduation starting by the less serious to the most serious, and in the classification of the disciplinary sanctions the criterion of intensity in correlation with the seriousness of the professional errors. He also defined the procedures followed in the implementation of these disciplinary sanctions, which in case of failure in respecting these procedures the unlawfulness of these disciplinary sanctions. Due to the fact that these disciplinary sanctions are executed according to a decision from the competent disciplinary authority, it is therefore under the control of the administrative judge considering its legitimacy like the other administrative decisions. This control can be called through a cancellation appeal. This control focuses on the deficiencies of the formal legitimacy and the objective legitimacy of the disciplinary decision of the state employee.

administrative judge , administrative decisions , cancellation appeal , deficiencies of the formal legitimacy , deficiencies of the objective legitimacy.