جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص: قانون إداري

رقم تسلسل المذكرة: .....

إعداد الطالبة:
دبابش أمينة

يوم: ...../...../2026

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر بعنون:

الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة

لجنة المناقشة

العضو1:	الرتبة	**الجامعة: محمد خيضر بسكرة**	**رئيسا**
العضو2: خولة كلفالي	أ.مساعد أ	**الجامعة: محمد خيضر بسكرة**	مشرفا ومقررا
العضو3:	الرتبة	**الجامعة: محمد خيضر بسكرة**	مناقشا

السنة الجامعية:2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

الحمد الله على البدء وعند الختام حمدا كثيرا طيباً مباركاً تطيب به الحياة حتى يبلغ الحمد منتهاه
الحمد لله الذي ووفقني لإتمام هذا البحث بعد ان من على بالصبر وألبسني ثوب الصحة والعافية واعانني عليه
ان ربي نعم المعين الحكيم فاللهم تقبل حمدي وشكري إنك انت خير المتقبلين
والصلاة والسلام على أشرف الانبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين
اعترافا بالجميل وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم: **لا يشكر الله من لا يشكر الناس**
فإنه لا يسعني وانا اختم هذا البحث الا ان اتذكر كل الاسماء التي كان لها الفضل فيما وصلت اليه.
اذ يحدوني واجب الوفاء والعرفان ان اتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير والاحترام الى استاذتي المشرفة

خولة كلفالي

عرفانا مني بالمجهودات التي بذلتها والتوجيهات التي قدمتها لي في سبيل انجاز هذا البحث، فشكرا لك استاذتي دمت شامخة ومتألقة وزادك الله علما ومعرفة وبارك فيك.
كما يسرني ان اتقدم بخالص الشكر والتقدير الى السيد مرغاد الصالح مدير متوسطة روينة محمد غتنار بولاية أولاد جلال
والى جميع الزملاء من موظفين وموظفات بارك الله فيكم
واتقدم بالشكر الجزيل أيضا الى كافة اساتذتي بكلية الحقوق الذين رافقونا طوال المشوار الدراسي في الجامعة
فشكرا لكم على كل المجهودات المبذولة ودمتم شمعة تنير درب كل طالب وجزاكم الله خير جزاء.

اهـــــداء

الحمد لله

الحمد لله ما تم جهد ولا ختم سعي الا بفضله وما تخطى العبد من العقبات والصعوبات الا بتوفيقه ومعونته ..... لطالما كان حلما انتظرته .... فحمد لله على البداية وعند الختام

الى سكان قلبي....

الي امي ثم امي ثم امي حبيبة قلبي فمهما واجهت من صعوبات كان دعاؤك سر نجاحي ينير كل درب اخطوه حفظك الله وادامك تاج فوق رؤوسنا ومنحك الصحة والعافية

الى من الى من احمل اسمه بكل افتخار ابي العزيز شافاك الله وعافاك ورحمك برحمته الواسعة

الى سندي وعزوتي في الحياة اخي الوحيد الغالي عبد لله

الى اختي اسية وزوجها حفظها الله وأولادهم احباء قلبي محمد الهادي وعبد الرحمان ومصطفى

الى اختي حبيبتي قطعة من روحي هبة الله وزوجها العيد حفظها الله وأولادها يحيى ويونس

الى استاذتي وحبيبتي ذات الروح الطيبة المستشارة اسيا جزاك الله خير جزاء

الى صديقة الطفولة حبيبتي صليحة

الى صديقتي الصدوقة التي جمعتنا الصدفة معا في مكان العمل الأستاذة سلسبيل الجميلة

الى زميلاتي التي جمعتنا الصداقة في العمل فضيلة وردة وكلثوم

الى نفسي التي كافحت ولم تستسلم رغم كل الصعوبات

الى كل من ساعدني ووقف بجانبي طوال هذه الفترة وكل من قدم لي يد العون من قريب او بعيد ولو بكلمة طيبة هونت عليا مشقة الطريق

اهدي اليكم هذا الجهد المتواضع سائلة المولى عز وجل العلي القدير التوفيق والنجاح وان يكون عملا ينتفع به

مقدمـــــــة

مقدمة:

تعد الوظيفة العامة الوسيلة الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في ممارسة سيادتها، من خلال ضمان استمرارية سير المرافق العامة بانتظام واطراد، ويساهم الموظف العام بدور اساسي في تنفيذ سياسات الدولة وتحقيق اهدافها الرامية الى تلبية الحاجات العامة.

ونظرا للأهمية البالغة التي يحظى بها الموظف العام، اولاه المشرع الجزائري عناية خاصة من خلال تكريس له نظام قانوني ينظم مساره المهني منذ الالتحاق بالوظيفة العمومية الى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية مع الإدارة، وذلك بموجب الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و الذي اعترف له من خلاله بجملة من الحقوق التي تضمن حمايته و تحفزه على اداء مهامه، و في المقابل الزمه بجملة الواجبات التي يتعين عليه احترامها، ويترتب عن الاخلال بها او اهمالها تعرضه للمتابعة التأديبية و توقيع العقوبات التأديبية المناسبة في شكل قرارات تأديبية تصدرها السلطة المختصة .

وقد نظم المشرع الجزائري النظام القانوني للعقوبات التأديبية من خلال الامر 06-03، حيث وردت هذه العقوبات على سبيل الحصر ضمن الباب السابع منه، وتدرجت في أربع درجات بحسب درجة جسامة الخطأ المهني المرتكب، كما منح المشرع للسلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة توقيع العقوبة التأديبية مع ترك لها تقدير العقوبة المناسبة وفق درجة الخطورة الخطأ المرتكب، تحقيقا لمبدأ الردع سواء بالنسبة للموظف المعني او لغيره من الموظفين.

تعد العملية التأديبية عملية قانونية تهدف الى ضمان حسن سير المرافق العامة، وتختص بها السلطة التأديبية التي تتولى مختلف إجراءاتها. ونظرا لما قد يترتب عن ممارسة هذه السلطة من احتمال تعسف الإدارة في مواجهة الموظف العام عند توقيع العقوبة التأديبية، فقد الزمها المشرع باحترام الإجراءات والضمانات المقررة قانونا، مع التقيد بالمبادئ الأساسية التي تكفل عدم انحراف السلطة التأديبية عن أهدافها المشروعة.

فقد كرس المشرع الجزائري جملة الضمانات لفائدة الموظف العام، بحيث لا تتخذ العقوبة التأديبية في مواجهته بصورة تعسفية اودون تمكينه من وسائل الدفاع، وانما يمنح فرصة لنفي ما

ينسب اليه من افعال من خلال اخضاع القرار التأديبي للرقابة القضائية، ومن هنا يبرز الدور المحوري للقضاء الإداري كضمانة أساسية للحد من تجاوزات الإدارة، اذ يتولى القاضي الإداري رقابة مشروعية القرارات التأديبية الصادرة في شكل قرارات إدارية و التحقق من مدى مطابقتها للقانون من حيث الاختصاص و الشكل والإجراءات و السبب و المحل و الغاية، بالإضافة الى رقابة التناسب بين الخطأ المهني المرتكب و العقوبة الموقعة .

وبذلك تعتبر الرقابة القضائية على القرار التأديبي ضمانة لاحقة ونهائية تكفل حماية الموظف العام من القرارات التأديبية، حيث اناط المشرع الجزائري للقاضي الإداري سلطة بسط رقابته على هذه القرارات، بما يسمح له بإعادة التوازن بين حقوق الموظف وسلطة للإدارة التأديبية، والذي يترتب عن ذلك إمكانية الغاء القرار التأديبي إذا ثبت عدم مشروعيته او عدم تناسبه مع الخطأ المرتكب، مع بقاء حق الموظف العام في المطالبة بالتعويض عن الاضرار التي اصابته.

1-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تحديد نطاق الرقابة القضائية التي يمارسها القاضي الإداري على القرارات التأديبية، وبيان مدى فاعليتها في ضمان مبدا المشروعية من جهة ومبدأ التناسب بين العقوبة الموقعة والخطأ المهني المرتكب من قبل الموظف العام من جهة أخرى. كما تهدف الى الالمام بمختلف الجوانب المفاهيمية والقانونية والإجرائية المتعلقة بالعملية التأديبية.

ونظهر أهمية هذه الدراسة أيضا من الأهمية البالغة للنظام التأديبي باعتباره أحد المحاور الجوهرية في الوظيفة العامة ولما له من دور في تحقيق التوازن بين ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد وحماية حقوق الموظف العام من تعسف الإدارة المحتمل.

2-دوافع اختيار الموضوع:

يمكن حصر دوافع اختيار الموضوع الى دوافع ذاتية ودوافع موضوعية كما يلي:

أ- دوافع ذاتية:

- الرغبة الشخصية في دراسة مواضيع القانون الإداري وخاصة ما يتعلق بالوظيفة العمومية والنظام التأديبي، باعتبارها تمس الواقع المهني.

- الرغبة في معرفة الضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظف العام في المجال التأديبي، لاسيما لكوني موظفة أعمل في قطاع التربية.
- السعي الى تنمية رصيدي العلمي والقانوني في مجال الرقابة القضائية باعتباره من المواضيع ذات الأهمية في وقتنا الحالي.

ب-دوافع موضوعية:

- ابراز توجه المشرع الجزائري في تنظيم وحصر العقوبات التأديبية والأخطاء المهنية في الوظيفة العمومية بما يضمن حماية الموظف العام.
- بيان دور القضاء الإداري في حد من التعسف الإداري عند توقيع العقوبات التأديبية.
- ارتباط الموضوع بالإدارة العامة باعتبارها الجهة المختصة باتخاذ القرار التأديبي مما يجعلها حلقة وصل بين الدولة وموظفيها.
- اظهار دور الرقابة القضائية في ضمان مبدا المشروعية ومبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة وضمان احترام حقوق الموظف العام داخل المرافق العامة.
- ابراز دور القاضي الإداري في رقابة مشروعية القرار التأديبي والتأكد من مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المهني المرتكب.

3-حدود الدراسة:

أ- **الحدود المكانية:** بما ان موضوع الدراسة **الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة** وعلى وجه الخصوص ما يتعلق بالقرارات الصادرة عن الإدارات الجزائرية واعتمادنا على النصوص القانونية الخاصة بتشريع الوظيفة العامة، ستقتصر درايتنا على الجزائر فقط.

ب- **الحدود الزمانية:** تتناول هذه الدراسة على الفترة الزمنية منذ سريان الامر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية باعتباره المرجع الأساسي لتنظيم العقوبات التأديبية في الجزائر، مع بعض الاجتهادات القضائية ذات الصلة بالموضوع والمقارنات الخفيفة للقوانين السابقة للوظيفة العامة.

4-الدراسات السابقة:

ومن بين الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرقابة القضائية في المجال التأديبي ما يلي:

مذكرة بعنوان **الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام** من اعداد الباحثة مرابط خديجة، لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2012

تمحورت هذه الدراسة حول رقابة المشروعية للقرار التأديبي بما يكفل للموظف العام من استعادة حقوقه في حالة التعدي عليها بإثبات عيب عدم المشروعية القرار التأديبي، وهذه هي نقطة الالتقاء والتقاطع مع دراستنا باعتبار نطاق الرقابة القضائية تشمل الرقابة على مشروعية القرار التأديبي، الا ان دراستنا تختلف بتركيزها على العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة من خلال دراسة رقابة المشروعية ورقابة التناسب بين الخطأ المهني والعقوبة الموقعة معا، إضافة الى ابراز توجه المشرع الجزائري في تنظيم وحصر العقوبات التأديبية.

أطروحة بعنوان **مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه**، من اعداد الباحث قوسم الحاج غوثي، لنيل شهادة الدكتوراه تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2012.

تمحورت هذه الدراسة حول الرقابة القضائية على التناسب في الجزاء التأديبي بغرض الوصول لأنسب الاليات التي تضمن عادلة العقوبة في مواجهة الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف العام ،وهذه هي نقطة الالتقاء مع دراستنا باعتبار ان نطاق الرقابة القضائية يشمل رقابة تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب من قبل الموظف العام.

اما نقطة الاختلاف مع دراستنا فهي ان هذه الدراسة ركزت أساسا على مبدا التناسب كمحور أساسي الا ان دراستنا ركزت على كل من رقابة المشروعية ورقابة التناسب فهي أوسع نطاقا.

5-اهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- تحديد مفهوم العقوبات التأديبية والضوابط التي تحكمها

- تبيان التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية في التشريع الجزائري
- تحديد الجهة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية والإجراءات الواجب اتباعها والضمانات المكفولة للموظف العام خلال العملية التأديبية.
- ابراز دور رقابة القاضي على مشروعية العقوبات التأديبية ومدى تناسبها مع الخطأ المهني
- ابراز أهمية الرقابة القضائية كضمانة لتحقيق التوازن بين حقوق الموظف العام وسلطة الادارة التأديبية.

6-الإشكالية:

نظرا لأهمية الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية باعتبارها ضمانة قانونية من الضمانات الممنوحة للموظف العام لحمايته من تعسف الإدارة يستوجب علينا في هذه الدراسة طرح الإشكال الاتي:

كيف تساهم الرقابة القضائية كضمانة للحد من التعسف الإداري في توقيع العقوبات التأديبية؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية عدد من الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

1) **كيف نظم المشرع الجزائري العقوبات التأديبية والأخطاء المهنية في الوظيفة العامة؟**
2) **فيما تتمثل الإجراءات التأديبية والضمانات المكفولة للموظف العام خلال المسار التأديبي؟**
3) **ما مدى رقابة القاضي الإداري على مشروعية العقوبات التأديبية وتناسبها مع الخطأ المهني المرتكب؟**
4) **كيف يحد القاضي الإداري من سلطة التقديرية للإدارة عند توقيع العقوبات التأديبية على الموظف العام؟**

7- المنهج المتبع:

استندت هذه الدراسة الى المزج بين المنهج الوصفي والمنهج التحليلي نظرا لما تقتضيه طبيعة الموضوع محل البحث على النحو التالي:

- **المنهج الوصفي:** من خلال عرض مختلف المفاهيم المتعلقة بالعقوبات التأديبية والرقابة القضائية في الوظيفة العامة، وتبيان الإطار القانوني المنظم لها في التشريع الجزائري.
- **المنهج التحليلي:** من خلال تحليل احكام اجتهادات القضاء الإداري التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وكذا تحليل النصوص القانونية المنظمة للعقوبات التأديبية.

8-تقسيم الدراسة:

لمعالجة الإشكالية المطروحة والإحاطة بمختلف جوانب الموضوع تم تقسيم هذه الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول: العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة والذي تم تخصيصه لدراسة المفاهيمية والقانونية للعقوبات التأديبية وذلك من خلال مبحثين، تناول المبحث الأول ماهية العقوبات التأديبية من خلال التطرق لمفهوم العقوبات التأديبية فتم تعريفها وتبيان طبيعتها القانونية ثم الى خصوصية العقوبة التأديبية من خلال ذكر خصائصها وتمييزها عن غيرها من المصطلحات المشابهة، إضافة إلى ضوابط العقوبة التأديبية من خلال تحديد المبادئ الأساسية والثانوية التي تحكمها.

أما المبحث الثاني فتناول التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية وتم فيه لتصنيف العقوبات التأديبية وتحديد السلطة المختصة بتوقيعها والإجراءات التأديبية الواجب اتباعها والضمانات المكفولة للموظف العام قانونا.

الفصل الثاني: نطاق الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية والذي تم من خلاله تحديد نطاق تدخل القاضي الإداري في الرقابة على القرارات التأديبية من خلال المبحث الأول الذي خصص للرقابة القضائية على عدم المشروعية للقرار التأديبي من جانبيها الخارجي والداخلي أما المبحث الثاني تناول الرقابة القضائية على التناسب في القرار التأديبي وذلك ببيان مفهوم التناسب وتميزه عن المصطلحات المشابهة له مع توضيح التكييف القانوني لعيب عدم التناسب.

الفصل الأول

العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة

الفصل الأول: العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة

تشكل العقوبة التأديبية وسيلة قانونية تملكها الإدارة للمحافظة على الانضباط الوظيفي، اذ توقع على الموظف العام عند إخلاله بواجباته الوظيفية أو ارتكابه افعالا تتعارض مع مقتضيات الوظيفة، وتعد بذلك الجزاء المترتب على الخطأ المهني المرتكب من قبل الموظف العام.

وتهدف هذه العقوبة الى تقويم السلوك الوظيفي للموظف عن طريق التزامه بالسلوك الإداري الصحيح والسليم، بما يساهم في تحقيق فعالية المرافق العامة وحسن سيرها، وعليه سيتم تناول هذا الفصل من خلال مبحثين عن النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية العقوبات التأديبية.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية.

المبحث الأول: ماهية العقوبات التأديبية

تعتبر العقوبات التأديبية من أبرز الوسائل المعتمدة في مجال التأديب الوظيفي، لما يترتب عليها من أثار تمس المركز الوظيفي للموظف العام، وقد اولى فقهاء القانون الإداري هذه العقوبات اهتماما كبيرا فتعددت التعريفات الفقهية بشأنها، على عكس المشرع الجزائري الذي لم يضع تعريفًا دقيقًا وشاملاً للعقوبة التأديبية بل اكتفى بتنظيمها وتحديدها.

ورغم أن أثار العقوبة التأديبية تقتصر أساسا على نطاق الوظيفة العامة، إلا أن المشرع أحاطها بجملة من الضوابط نظرا لخطورتها، ومن ثم تلزم الإدارة بتوقيع العقوبات التأديبية المحددة قانونا ضمن سلم العقوبات مع التقيد بالقواعد والإجراءات القانونية المقررة والا كان قرارها عرضة للإلغاء من طرف القاضي الاداري.

ولتحديد ماهية العقوبات التأديبية، يتطلب الأمر التطرق لمفهومها **(المطلب الأول)** ثم ابراز خصوصيتها **(المطلب الثاني)** وأخيرا بيان الضوابط التي تحكمها **(المطلب الثالث)**.

المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

لتحديد مفهوم العقوبة التأديبية سنتطرق لتعريف العقوبة التأديبية **(الفرع الأول)** ثم الطبيعة القانونية لها **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

إن مصطلح العقوبة التأديبية قد افرز مفاهيم متعددة، حيث يطلق عليها ايضا اسم الجزاء التأديبي، غير ان كلا المصطلحين يؤديان الى المعنى نفسه. وعليه سنعمل على تحديد مفهوم العقوبة التأديبية في كل من الفقه والتشريع.

أولاً: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

اختلفت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعا لاختلاف الزاوية التي ينطلق منها كل فقيه في تناولها، فمنهم من يحدد مفهومها استنادا إلى محلها وطبيعتها، وهناك من يربط تعريفها

بالأهداف والغايات التي تسعى الى تحقيقها، بينما يعتمد فريق اخر في تعريفها على طبيعة الأفعال والمخالفات التي تؤدي الى توقيعها.

وقد ذهب الفقيه **فالين الى** تعريفها بأنها سلطة توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام بما قد يمس المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو يصل الى حد حرمانه من الوظيفة ذاتها، وذلك متى ارتكب خطأ يتعارض مع واجباتها[1].

في حين عرفها **ديلبريه** على أنها اجراء فردي تتخذه الإدارة بهدف معاقبة مرتكب المخالفة التأديبية ويترتب عنه اثار سلبية تمس الحياة المهنية للموظف "[2].

ويعرفها الفقيه المصري **الملط** بأنها جزاء يفرض على الموظف متى ثبتت مسؤوليته عن مخالفة تأديبية.

ويعرفها الدكتور **مصطفى** بأنها تمثل جزاء وظيفيا يطبق على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن خطأ تأديبي معين ويمارس باسم المرفق العام ولصالحه، تحقيقا للأهداف التي يسعى اليها[3].

ويرى الدكتور **ماجد راغب الحلو** على أن العقوبة التأديبية تتمثل في مجموعة من الجزاءات التي تسلط على الموظفين الذين يرتكبون المخالفات التأديبية، وقد تأخذ طابعا ماليا او ادبيا وترتبط بالعلاقة الوظيفية القائمة.

أما **في تعريف اخر** فيرى ان العقوبات التأديبية هي جزاءات قانونية تفرض على الموظفين العموميين مرتكبي المخالفات التأديبية متى ثبتت مسؤوليتهم عنها، وينتج عنها تأثير على المركز الادبي او المالي للموظف، قد يؤدي في بعض الحالات الى انهاء علاقته بالإدارة.

---

[1] باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في تشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد 01، الجزائر 2019، صفحة 23.

[2] رحماوي كامل، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 88.

[3] الجهني خليفة سالم، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر 2009، ص 49.

وفي تعريف اخر تعد العقوبة التأديبية بانها إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية في مواجهة الموظف المخطئ جزاء على فعله "[1].

وتعرف أيضا بانها العقوبات التي تسلطها السلطة التأديبية المختصة على الموظف الذي تنسب اليه مخالفات تأديبية، طبقا لما تقرره القواعد القانونية والتنظيمية والإجراءات المعمول بها[2].

يتبين لنا من مختلف التعريفات ان العقوبات التأديبية تؤثر على المركز الوظيفي للموظف العام، اذ قد تؤدي الى حرمانه او إنقاص بعض الامتيازات المرتبطة بالوظيفة، دون ان تمس حريته الشخصية او ممتلكاته، حيث يقتصر نطاقها على معاقبة الأفعال المخالفة لواجبات الوظيفة العامة.

ثانيا: التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية

ان في النصوص التشريعية سواء الوطنية أو المقارنة يتضح انها لم تتضمن تعريفا للعقوبة التأديبية وانما تركت ذلك للفقه، مكتفية في المقابل بتحديد الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر، وفي هذا الإطار قام كل من المشرع المصري والفرنسي بحصر العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين ضمن القوانين المنظمة للوظيفة العامة.

وعلى النهج ذاته سار المشرع الجزائري حيث لم يضع تعريفا للعقوبة التأديبية بل اكتفى بتحديدها وترتيبها على سبيل الحصر من الاخف الى الاشد مع منحه للسلطة التأديبية المختصة سلطة تقديرية في اختيار العقوبة الملائمة وفقا لخطورة الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام[3].

ونصت المادة **216** من الأمر **06-03** المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: " يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة

[1] باهي هشام، الدهمة مروان، مرجع سابق، ص 24.

[2] سرباح خالد وعبد الهادي درارى، الضمانات القانونية لحماية الموظف من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 05، العدد 01، كلية حقوق وعلوم سياسية، جامعة سيدي بلعباس 2019، صفحة 122.

[3] باهي هشام، مروان الدهمة، مرجع سابق، صفحة 26.

من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية "[1].

وقد حدد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية وقسمها إلى أربع درجات ضمن المادة **163** الأمر 06-03.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية

اختلف الفقه بشأن الأساسي الذي تستند إليه السلطة التأديبية المخولة للدولة في مواجهة الموظف العام كما تباينت الآراء حول طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة.

وقد أخذ المشرع الجزائري بفكرة العلاقة القانونية التنظيمية التي تحكم الصلة بين الموظف العام والإدارة التي يكون تابعا لها، وبناء على ذلك فإن السلطة التأديبية التي تمارسها الدولة اتجاه الموظف تستند إلى مركزه القانوني التنظيمي الذي يفرض عليه جملة من الالتزامات وبما أن السلطة التأديبية تعد جزء من السلطة الرئاسية الادارية فإنها لا تمارس من خلال توقيع الجزاء التأديبي[2].

كما أن العقوبة التأديبية تتصل اتصالا وثيقا بالمهام الموكلة إلى الموظف وبالواجبات المفروضة عليه أثناء أداء وظيفته لذلك فإن القانون التأديبي لا يتضمن نفس العقوبات المقررة في القانون الجنائي مثل الحبس أو إعدام بل يقتصر على جزاءات ذات طبيعة إدارية كالتوبيخ والإنذار.

[1] المادة 160 من الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 2006/07/16.

[2] بهلول رحمة، سعيدي نجلاء، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، قانون العام، كلية حقوق وعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، ص15.

رغم هذا الاختلاف نظامين يلاحظ أن العديد من المبادئ القانون الجنائي امتدت لتؤثر في المجال التأديبي لهذا تتجه التشريعات الحديثة في ميدان الوظيفة العمومية إلى إقرار سلم محدد وواضح للعقوبات التأديبية تفاديا لأي تعسف محتمل من جانب الإدارة[1].

المطلب الثاني: خصوصية العقوبة التأديبية

بالرجوع الى التعاريف السابقة للعقوبة التأديبية يمكن الوقوف على خصائصها وتحديد ما يميزها عن المفاهيم المشابهة.

الفرع الاول: خصائص العقوبة التأديبية

تتسم العقوبات التأديبية بجملة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المفاهيم المشابهة أهمها:

1) المرونة:

تقوم هذه الخاصية على تمكين السلطة التأديبية من مواجهة الأفعال المخالفة لواجبات الوظيفة، وتوقيع الجزاء العادل بما يتناسب مع ظروف المرفق العام.

واعتبر الفقه بأن هذه المرونة ليست مطلقة وإنما تخضع لقيد القواعد والإجراءات بإضافة لخضوعها للرقابة القضائية.

2) الفئوية:

بمعنى أن العقوبة تقتصر على فئة الموظفين العموميين حيث تؤثر على مركزهم القانوني من خلال المساس بحقوقهم او امتيازاتهم الوظيفية كليا او جزئيا، وبصفة دائمة او مؤقتة كما تظل اثارها محصورة في نطاق الوظيفة دون ان تمتد الى الحياة الخاصة للموظف، فلا تمس حريته او ممتلكاته.

[1] رحماوي كامل، مرجع سابق، ص 87.

3) الإيلام:

ويعني الاضرار بأحد حقوق الموظف الخاضع للعقوبة التأديبية أو بمعنى آخر المساس بالمزايا الوظيفية المعنوية والمادية سواء يكون هذا المساس كلي أو جزئي ويتحقق الإيلام بصورة مادية في حرمان الموظف من جزء من راتبه او امتيازاته، ويكون معنوياً في احساسه بالإهانة أي المساس بكرامته ونجدها ذلك في عقوبتي التنبيه والإنذار[1].

الفرع الثاني: تمييز العقوبة التأديبية عما يشابهها

أولا: العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية

يعد الجزاء التأديبي عقاباً لمخالفة العامل للسلوكيات الوظيفية أو المهنية أي مخالفته للقواعد التي يقتضيها حسن سير العمل في المرفق العام، في حين أن الجزاء الجنائي يرصد لما خالف قانون العقوبات والقوانين مكملة له[2].

تمثل العقوبة التأديبية احدى الوسائل الإدارية تمنح للإدارة التي تملكها الإدارة لمواجهة المخالفات المرتكبة من قبل الموظفين العموميين في إطار العلاقة الوظيفية التي تربطهم بها، وتكون ذات طبيعة مالية أو أدبية أو مهنية، على خلاف العقوبات الجنائية والتي قد تترتب عليها عقوبات سالبة للحرية مثل الحبس او الإعدام[3].

وعلى رغم من الاختلاف بين العقوبتين التأديبية والجنائية إلا أنهما يتفقان في الهدف وهو ردع المخالف ومجازاته، والأمر الذي يترتب عليه اشتراكهما في بعض مبادئ الأساسية كمبدأ شخصية العقوبة ومبدأ تناسب بين الفعل والجزاء[4].

---

[1] عبد الإله محمد علي سميران، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد 03، العدد 02، كلية حقوق، جامعة آل البيت، الأردن 2022، صفحة 39.

[2] جرادة نضال جمال، الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الجامعية للعلوم تطبيقية، المجلد 12، العدد 01، فلسطين 2019، ص 138.

[3] خيضاوي نعيم، باية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، المجلد 04، العدد 01، 2020، ص 03.

[4] جرادة نضال جمال، مرجع سابق، صفحة 138.

هناك عدة ضوابط يمكن من خلالها تمييز بين العقوبة التأديبية والجنائية وهي كالتالي:

- تخضع العقوبة الجنائية لحدود قانونية تتمثل في حد أدني وحد أقصى، بينما تتحدد العقوبة التأديبية حسب خطورة الخطأ المهني المنسوب الى الموظف.
- المسؤولية جنائية قائمة على أساس إخلال بالواجب القانوني بينما التأديبية تقوم على أساس الخطأ المهني.
- تتجسد العقوبة تأديبية في قرار إداري صادر عن السلطة المختصة بالتأديب بينما تكون العقوبة جنائية محل حكم قضائي أو قرار صادر عن جهة القضاء المختص.
- لا تطبق العقوبة التأديبية إلا على الأشخاص المنتمين الى إطار وظيفي أو مهني محدد مثل الإدارة العمومية او النقابات او المنظمات المهنية، في حين يمتد نطاق العقوبة الجنائية الى جميع المواطنين متى توفرت اركان الجريمة الموجبة للعقاب[1].

ثانيا: العقوبة التأديبية والعقوبة المدنية (التعويض المدني): الأصل في الجزاء التأديبي أنه مستقل عن فكرة الضرر الذي يستوجب التعويض حيث يلتزم المدين الذي أخل بالتزامه بتعويض الضرر الذي أصاب الدائن جزاء جراء هذا الإخلال وهذا هو الأصل الذي تقوم عليه فكرة الجزاء المدني أن الجزاء التأديبي يقترب من الجزاء الجنائي

والقصد منه عقاب العامل على المخالفة وردع غيره عن ارتكاب أخطاء بغض النظر عن خطأ إن أنتج ضرر أم لا[2].

قد تجتمع المسؤوليات الثلاثة التأديبية والمدنية والجنائية في فعل واحد الصادر من الموظف ومن ثم فإن كل مسؤولية تنفرد بجزائها ونظامها وإجراءاتها وسلطة مختصة بها ومن أمثلة ذلك: العامل الذي يقود سيارة العمل التي صدر له بخصوصها تعليمات بعدم قيادتها فيصدم أحد

[1] خيضاوي نعيم، باية فتيحة، مرجع سابق، ص 44.

[2] جرادة نضال جمال، مرجع سابق، صفحة 137.

أشخاص فيقتله فيكون هذا السائق مسؤولا جنائيا بتهمة القتل ومسؤول مدنيا بتلق السيارة وتعويض ورثه المتوفى ومسؤول تأديبيا بمخالفة التعليمات[1].

المطلب الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية

ترتكز العقوبة التأديبية على جملة من المبادئ الأساسية والثانوية المستمدة من المبادئ العامة التي تحكم شريعة العقاب، والتي تتقارب في العديد من جوانبها مع المبادئ المعمول بها في نطاق العقوبة الجنائية[2].

وعليه سيتم تناول المبادئ الأساسية للعقوبة التأديبية في **الفرع الأول** والمبادئ الثانوية للعقوبة التأديبية في **الفرع الثاني**.

الفرع الأول: المبادئ الأساسية للعقوبة التأديبية

تقوم العقوبة التأديبية على مبدأين أساسيين عما مبدا شرعية العقوبة ومبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة.

أولا: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

يعد مبدأ شرعية من المبادئ المستمدة اساسا من قانون العقوبات والذي يعبر عنه بقاعدة "**لا عقوبة إلا بنص** " وبناء على ذلك فان العقوبات التأديبية تكون محددة على سبيل الحصر بموجب النصوص القانونية ومن امثلة ذلك ما نصت عليه المادة **163** من الأمر **03/06**، حيث حدد المشرع الجزائري حدود بعض العقوبات التأديبية فلا يجوز للسلطة التأديبية تجاوزها، فاذا قررت توقيع العقوبة من الدرجة الثالثة فإنها لا تستطيع توقيف الموظف لمدة تتجاوز ثمانية أيام لكونها مقيدة بالحدود التي رسمها القانون للعقوبة "[3]

[1] جرادة نضال جمال، مرجع سابق، صفحة 139.

[2] الجهني خليفة سالم، مرجع سابق، ص 48.

[3] سليماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر 2015، ص 43، 44.

ويقصد بهذا المبدأ ان العقوبات التأديبية تكون محددة على سبيل الحصر بموجب نصوص تشريعية أو تنظيمية وبالتالي لا يجوز للسلطة الرئاسية الادارية توقيع عقوبات على الموظف العام غير منصوص عليها قانونا[1].

ويتمثل المدلول المباشر لهذا المبدأ في التزام السلطة التأديبية المختصة بالعقوبات التي حددها المشرع بحيث لا يجوز لها استبدالها بعقوبات أخرى مهما كانت المبررات او الدوافع، وإذا كانت المخالفات المهنية لا تحدد على سبيل الحصر ولا تخضع لمبدأ شرعية الجريمة بالمعنى الجنائي، فإن العقوبات التأديبية تظل خاضعة لمبدأ الشرعية.

ومن ثم فان المشرع الجزائري لم يربط كل مخالفة تأديبية بعقوبة محددة وانما اكتفى بوضع قاعدة عامة مفادها أن كل اخلال بالواجبات الوظيفية او الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة يعد خطا تأديبيا يستوجب توقيع احدى العقوبات المقررة قانونا، ويهدف هذا المبدأ إلى تكريس العدالة داخل الوظيفة العامة، من خلال تمكين الموظف من معرفة الجزاءات التي قد يتعرض لها مسبقا في حالة الاخلال بواجباته او ارتكبه مخالفة تأديبية[2].

ثانيا: مبدأ تناسب العقوبة والخطأ التأديبي

إن اعمال مبدأ التناسب في المجال التأديبي يقتضي من السلطة التأديبية اختيار الجزاء الذي يتلاءم مع جسامة الخطأ المهني المرتكب، بحيث ان لا يتسم بالشدة المفرطة ولا بالرأفة المبالغ فيها[3].

ويعرف هذا المبدأ بعدة تسميات مختلفة في مختلف المراجع من بينها مبدأ الملائمة وذلك نسبة للملائمة الخطأ مرتكب من قبل الموظف العام مع العقوبة المقررة له من قبل الإدارة حتى لا يكون هناك تعسف من قبل الإدارة على الموظف العام.

[1] رحماوي كامل، مرجع سابق، ص 55.

[2] باهي هشام، الدهمة مروان، مرجع سابق، ص 28.

[3] جديدي سليم، سلطة تأديب الموظف العام في تشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر 2011، ص 96.

يعد مبدأ التناسب من المبادئ الأساسية في مجال القانون إذ يقوم على ضرورة أن تكون العقوبة مقررة ملائمة مع جسامة الخطأ مرتكب، ويمكن تحليل هذا المبدأ من خلال ثلاثة عناصر أساسية رئيسية تشمل قرار الإداري الصادر والظروف أو الوقائع التي أدت إلى إصداره إضافة إلى الغاية أو الهدف الذي تسعى إليه الإدارة لتحقيقه من خلال هذا القرار كما يقتضي هذا المبدأ أن تراعي السلطة التأديبية عند توقيع العقوبة مجموعة من الاعتبارات من بينها السوابق التأديبية للموظف وظروف مشددة أو مخففة المحيطة بالفعل فضلا عن الملابسات التي صاحبت ارتكاب المخالفة. وذلك بهدف تحقيق التوازن والعدالة بين طبيعة الخطأ والجزاء المقرر له[1].

ويتبين لنا من خلال التشريع ان المشرع الجزائري وضع مجموعة من المعايير التي يستند اليها لتحقيق التوازن بين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية ويتجلى ذلك من خلال المادة **161** من الأمر **03/06** والتي تنص على: " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ أو الظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام "[2].

كما اتجه المشرع الجزائري إلى تصنيف الأخطاء المهنية بحسب درجاتها حيث نصت المادة **183** من الأمر **03/06** على أنه " تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من **178** إلى **181** من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليها في المادة **163** أعلاه "[3].

ويتضح من خلال هذين النصين أن المشرع قد وضع قيودا على السلطة التقديرية للإدارة عند اختيار العقوبة التأديبية، اذ لا يجوز للسلطة التأديبية تحديد العقوبة دون مراعاة المعايير

[1] كنعان نواف، القانون الإداري، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 2007، ص 185.

[2] المادة 161 من الأمر 06-03، مصدر سابق.

[3] المادة 183 من الأمر 06-03، المصدر نفسه.

والضوابط التي قررها القانون، كما يتعين عليها التقيد بما ورد في نص المادة **186** من الأمر **06-03**، بما يجعلها ملزمة بالبقاء ضمن نطاق العقوبات التي حددها المشرع، دون تجاوزها او استحداث عقوبات اخرى[1].

الفرع الثاني: المبادئ الثانوية للعقوبة التأديبية

ترتكز العقوبة التأديبية الى جانب المبادئ الأساسية، على عدد من المبادئ الثانوية تتمثل في: مبدأ المساواة ومبدأ شخصية ومبدأ وحدة الجزاء ومبدأ عدم رجعية العقوبة وفيما يلي تفصيل لكل منها:

أولاً: مبدأ المساواة بالعقوبة التأديبية

ويقصد بهذا المبدأ ان العقوبات المقررة في النظام التأديبي تطبق على جميع الموظفين الذين يرتكبون المخالفات التأديبية دون تمييز بينهم، فلا تختلف العقوبة تبعا للمراكز القانونية من حيث درجتها في سلم الإداري أو نوعيتها، فالخطأ المهني يستحق العقوبة المناسبة له سواء موظف جديد أو قديم أو ذو درجة عادية أو عليا.

ويعد هذا المبدأ من المقتضيات الاساسية لمبدأ المشروعية أو سيادة القانون، فمتى كانت أخطاء وآثار مترتبة واحدة لا بد من تطبيق الموحد للقانون بغض النظر للأطراف[2].

وقد نصت على هذا المبدأ كل من المادة **37** من التعديل الدستوري **2020** والمادة **27** من الأمر **03/06** والتي نصت على:

" لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية "[3].

---

[1] باهي هشام، مرجع سابق، ص 30.

[2] سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية، ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، مجلة أكاديمية للبحوث، جامعة سكيكدة، المجلد 07، العدد 02، 2023، ص 902.

[3] المادة 27 من الأمر 06-03 ، مصدر سابق.

وبصفة عامة استمد المشرع الجزائري هذه المبادئ من القواعد التي كرستها مختلف المواثيق الدولية، حيث تشكل هذه المبادئ ضمانات اساسية تكفل حماية الموظف من تعسف الإدارة اثناء ممارستها لسلطتها التأديبية في توقيع العقوبات[1].

ثانياً: مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

مفاد هذا المبدأ أن العقوبة التأديبية لا توقع الا على الشخص الذي ارتكب المخالفة التأديبية، فلا يمتد اثارها الى غيره إلى غيره، اذ يتعين ان تنصب على من ثبتت مسؤوليته وحده فيتحمل تبعة خطئه دون سواه، ومن ثم فان لمبدأ شخصية العقوبة يعد الوجه المقابل لمبدأ شخصية المسؤولية[2].

ويجد هذا المبدأ سنده القانوني في المادة **160** من الأمر **03/06** والتي تنص على:

" يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية "[3]، ويستفاد من عبارة يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ان العقوبة لا توقع الا على مرتكب الخطأ، وهو ما يجسد مبدا شخصية العقوبة التأديبية.

يرى بعض الفقهاء إلى أن مبدأ شخصية العقوبة لا يتحقق بصورة مطلقة في بعض العقوبات التأديبية الموقعة على الموظف العام، لاسيما تلك التي يترتب عليها الخصم من راتبه بنسب متفاوتة وذلك ان الراتب يمثل في الغالب المصدر الأساسي لإعالة اسرته مما يجعل اثار العقوبة لا تقتصر على الموظف وحده بل تمتد الى افراد اسرته وأولاده الذين قد يتحملون جانبا من نتائجها، ومن ثم يذهب هذا الاتجاه الى ان مثل هذه العقوبات قد تحد من الطابع الشخصي للعقوبة التأديبية[4].

---

[1] باهي هشام، مروان الدهمة، مرجع سابق، صفحة 34.

[2] الجهني خليفة سالم، مرجع سابق، ص 54.

[3] المادة 160 من الأمر 06-03، مصدر سابق.

[4] جديدي سليم، مرجع سابق، ص 107.

ثالثا: مبدأ وحدة الجزاء التأديبي

يقضي هذا المبدأ بعدم جواز توقيع أكثر من عقوبة تأديبية اصلية على الموظف عن الخطأ المهني ذاته، كما يمنع معاقبته عدة مرات عن الفعل نفسه او الجمع بين جزاءين أصليين عن مخالفة واحدة مالم يجيز القانون ذلك صراحة، أو ما لم يقصد يكن أحد الجزاءين تابعا للآخر[1] ويجد هذا المبدأ سنده في المادة **183** من الأمر **03/06** التي نصت على:

" تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد **178** إلى **181** من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليها في المادة **163** أعلاه "[2].

وتفيد عبارة **إحدى العقوبات** عدم جواز الجمع بين أكثر من جزاء تأديبي عن الخطأ مهني واحد. غير ان السلطة التأديبية قد تعمد في بعض الحالات إلى الجمع بين الجزاءات التأديبية، كأن توقع عقوبة تأديبية صريحاً تتمثل في التنزيل في الدرجة، الى جزاء مقنع يتمثل في النقل وهو ما يعد يعتبر مخالفة لهذا المبدأ ويجعل القرار التأديبي عرضة للبطلان[3].

ومع ذلك ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ مراعاة لحسن سير المرفق العام، فلا يعد من قبيل تعدد العقوبات التأديبية أن يعاقب الموظف تأديبياً رغم صدور عقوبة جنائية بحقه عن الفعل ذاته اذ يجوز الجمع بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية نظرا لاستقلال كل منهما عن الأخرى من حيث الطبيعة والغاية والاساس القانوني[4].

---

[1] بوطية مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر **06-03**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2017، ص 375.

[2] المادة 183 من الأمر 06-03، مصدر سابق.

[3] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 376.

[4] سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 902.

رابعا: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية

يقضي مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية بأن العقوبة والاثار المترتبة عليها لا تسري الا من تاريخ وقوعها، ولا يجوزان تمتد الي فترة سابقة على صدورها وبالتالي لا يمكن ان تؤثر في الحقوق والمراكز القانونية التي اكتسبها الموظف قبل توقيع العقوبة، كما ان تاريخ العقوبة يتحدد بالقرار الإداري الصادر بشأنها، والذي يجب ان يكون لاحقا لوقوع الخطأ ومعاينته، ولا يجوز أن يسبقه أو يتزامن معه.

ومن ثم فان العقوبة التأديبية باعتبارها تصدر في شكل قرار إداري تخضع لمبدأ عدم الرجعية وفقا للمبادئ العامة للقانون فلا يجوز ان تنتج اثارا بأثر رجعي الا اذ وجد نص قانوني يقرر خلاف ذلك[1].

وبعبارة اخرى يقضي هذا المبدأ أن الآثار القانونية المترتبة على الجزاء التأديبي لا تنعكس على الوضعية الإدارية للموظف المخطئ إلا ابتداء من تاريخ صدور القرار التأديبي دون ان تمتد الى فترة سابقة عليه.

بالرجوع إلى الأمر **03/06** لا نجد نصا صريحا او ضمنيا يكرس هذا المبدأ، غير أن القضاء الاداري اقره في العديد من قراراته، ومن ذلك ما جاء في قرار المجلس الأعلى سابقا في قضية السيد **(ل.خ)** ضد وزير الشؤون الخارجية حيث أكد أن القرارات الفردية الضارة بالأفراد لا تسري بأثر رجعي وإنما يبدا تطبيقها من تاريخ صدور قرار المتضمن بالعقوبة.[2]

[1] باهي هشام، مروان الدهمة، مرجع سابق، ص 32.

[2] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 376.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية

تعد العقوبة التأديبية احدى الوسائل القانونية التي تعتمدها الإدارة لحمل الموظف العام على الالتزام بواجباته المهنية بما يضمن حسن سير المرفق العام وانتظامه، وتخضع هذه العقوبة لجملة من القواعد القانونية التي تهدف الى الحد من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التأديبية خارج الأهداف التي رسمها القانون الامر الذي يبرر اخضاعها لرقابة دقيقة ترمي اساسا التحقق من مدى احترام الإدارة للأحكام والقواعد المنظمة للتأديب[1].

وقد حدد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية على سبيل الحصر بموجب أحكام المادة **163** من الأمر **06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة**، مصنفا إياها بحسب طبيعتها ودرجة جسامتها، وذلك بهدف حماية حقوق الموظف العام والحد من تعسف الإدارة عند توقيع العقوبات التأديبية، بخلاف الأخطاء المهنية التي لم تحدد على سبيل الحصر.

وعليه سيتم من خلال هذا المبحث دراسة التنظيم القانوني للعقوبة التأديبية من عبر أربعة مطالب يخصص **المطلب الأول** لتصنيف العقوبات التأديبية، بينما يتناول **المطلب الثاني** السلطة المختصة بتوقيعها، ويعنى **المطلب الثالث** بالإجراءات المتبعة في المجال التأديبي، اما **المطلب الرابع** فيخصص لبيان الضمانات المقررة للموظف العام في مجال التأديب.

المطلب الأول: تصنيف العقوبات التأديبية

حدد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية على سبيل الحصر بموجب أحكام المادة **163** من الأمر **03/06** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، حيث صنفها إلى أربع درجات تبعا لدرجة خطورتها مع مراعاة مبدا التناسب بينها وبين الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف، كما قام بتصنيف هذه الاخطاء إلى أربع درجات وفقا لأحكام بالمادة **177** من الأمر ذاته.

[1] رحماوي كمال، مرجع سابق، ص 94.

وعليه سيتم التطرق الى مختلف العقوبات التأديبية بدءا من عقوبات الدرجة الأولى وصولاً إلى عقوبات الدرجة الرابعة.

الفرع الأول: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية

أولا: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى.

تعد عقوبات الدرجة الأولى أقل العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف العام إذ تفرض عادة عند ارتكاب مخالفات بسيطة وقد كرسها المشرع الجزائري من خلال مادة **178** من الأمر **03/06** والتي نصت على: " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن المصالح "[1].

قد تتخذ هذه العقوبات طابعا شفهيا كما كتابيا وقد نصت عليها الفقرة الأولى من المادة **1/163** والمتمثلة في التنبيه والإنذار الكتابي والتوبيخ.

1) التنبيه: يتمثل التنبيه في توجيه يصدر عن المسؤول المختص بالتأديب الى الموظف بسبب سلوك غير مقبول صدر منه، ويهدف الى لفت انتباهه إلى ضرورة تجنب تكرار ذلك السلوك أثناء اداء مهامه الوظيفية.

2) الإنذار الكتابي:

يقصد الإنذار الكتابي اخطار بالمخالفة التي ارتكبها وتنبيهه الى ضرورة احترام واجباته الوظيفية، ويعد من أخف العقوبات التأديبية اذ يرمي الى تحذير الموظف من تكرار المخالفة حتى لا يتعرض لعقوبة أشد مستقبلا، لذلك يتضمن القرار التأديبي الصادر بالإنذار تنبيها للموظف الى إمكانية توقيع عقوبة أشد صرامة في حال عودته إلى ارتكاب المخالفة ذاتها او مخالفة مماثلة.

3) التوبيخ: يقصد بالتوبيخ توجيه اللوم الشديد الى الموظف بسبب ما صدر منه من سلوك مخالف، ويعد أشد عقوبات الدرجة الأولى من حيث التدرج، ورغم ان المشرع لم ينص صراحة

[1] المادة 178 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، مصدر سابق.

على وجوب ان يكون التوبيخ مكتوبا كما هو الحال بالنسبة للإنذار الكتابي الا ان العمل الإداري جرى غالبا على افراغه في شكل كتابي ويبلغ الى الموظف المعني. [1]

وتتميز هذه العقوبات بكونها أخف العقوبات التأديبية، كما لا يترتب عليها أي إثر مالي وتتناسب مع المخالفات البسيطة أو اليسيرة.

ويرى جانب من فقهاء القانون المقارن انه لا يجوز توقيع عقوبة الإنذار على الموظف أكثر مرة خلال السنة الواحدة باعتبار أن الموظف الذي لا يرتدع بالإنذار ويعود إلى الإخلال بواجباته الوظيفية قبل انقضاء سنة مت تاريخ توجيهه اليه يكون جديرا بعقوبة اشد تحقق الغرض التأديبي المرجو.[2]

كما أن عقوبات الدرجة الأولى ولاسيما العقوبات الشفهية منها لا يترتب عليها في الأصل اي أثر في الملف الاداري للموظف بخلاف عقوبة التوبيخ، وبوجه عام لا تترك هذه العقوبات لا يكون اثار جوهرية على الحياة المهنية للموظف أو على فرص ترقيته، كما لا يقصد بها المساس بكرامته.[3]

ثانيا: العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية.

تعد عقوبات الدرجة الثانية أكثر جسامة من عقوبات الدرجة الأولى وقد نص عليها المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة **2/163** من الأمر **03/06** و المتمثلة في :

- التوقيف عن العمل من يوم **(1)** إلى ثلاثة **(3)** أيام.
- شطب من قائمة التأهيل "[4].

---

[1] باهي هشام، مروان الدهمة، مرجع سابق، ص 40.

[2] الحلو ماجد راغب، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994، ص 243.

[3] قوسم حاج غوثي، مبدأ تناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية علية، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية حقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011، ص 62.

[4] المادة 2/163 من الأمر 03/06 المؤرخ 2006/07/15، مصدر سابق.

يتمثل التوقيف عن العمل في منع الموظف من ممارســـة مهامه الوظيفية لمدة محددة قانونا، وذلك بسبب ارتكابه خطأ مهنيا من الدرجة الثانية.

أما الشطب من قائمة التأهيل، فيقصد به حرمان الموظف من التسجيل في جدول الترقية في الدرجة لفترة معينة نتيجة ارتكابه خطأ مهنيا من الدرجة الثانية.

كما أن مدة الشطب تكون محددة بسنة أو سنتين باعتبار أن الغاية من هذا جزاء تتمثل في حرمان الموظف من الاستفادة من الترقية في السنة التي استوفى فيها شرط الأقدمية ولا يجوز في المقابل خصم المدة محل الشطب من أقدميته المكتسبة، لأن هذا من شانه ان يؤدي الى الجمع بين جزاءين تأديبيين عن الفعل نفسه[1].

وقد أقرّ المشـــرّع الجزائري هذه العقوبات للأخطاء المهنية من الدرجة الثانية المرتكبة من طرف الموظف العام والتي نصت عليها المادة **179** من الأمر **03/06** بما يلي: " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1. المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الدولة الإدارة.

2. الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في مادتين **180** و **181** أدناه "[2].

إن ما يميز هذه العقوبات أنها تقوم على أساس السهو والإهمال أو اللامبالاة وكل هذه أوصاف لا تثبت توافر الدليل على تعمد ارتكاب المخالفة أو الخطأ التأديبي الامر الذي يؤدي الى انتفاء عنصر العمد في اتيان المخالفة، فإذا توفر عنصر العمد تحولت لأخطاء من درجة إلى أخرى[3].

[1] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 372.

[2] المادة 179 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

[3] قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 63.

ومن جهة أخرى تعتبر هذه العقوبات ذات طابع مالي على عكس العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى باعتبار أن التوقيف عن العمل ينتج عنه خصـــم من الراتب والشـــطب من قائمة التأهيل ينتج عنه حرمان الموظف من الزيادة في الراتب التي تحققها الترقية.

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة

أولاً: عقوبات الدرجة الثالثة: إذ تعتبر هذه العقوبات أشـــد من عقوبات الســـابقة وقد حددها المشرع الجزائري في الفقرة الثالثة من المادة **163** وتتمثل فيما يلي:

- التوقيف على العمل من اربعة **(04)** أيام إلى ثمانية **(08)** أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري[1].

تتمثل عقوبة التوقيف عن العمل تتمثل في حرمان الموظف من ممارســـة مهامه الوظيفية لمدة محددة مع حرمانه من تقاضـــي راتبه عن الفترة التي يتوقف خلالها هن أداء عمله.[2] مثلها مثل التوقيف في عقوبات الدرجة الثانية غير أن الاختلاف يكون في مدة الإيقاف التي تتزايد مع كل درجة وجسامة خطأ المرتكب.

أما عقوبة التنزيل في الدرجة معناه فتتمثل في خفض الموظف الى درجة أدني من الدرجة التي كان يشـــغلها مما يترتب عليها اخفاض في راتبه، وقد تمتد اثار هذه العقوبة الى الحقوق المرتبطة بالتقاعد اذ قد تحول دون بلوغ الموظف اعلى الدرجات التي مان بإمكانه الوصـــول اليها قبل إحالته على تقاعد[3].

[1] المادة 163 من الأمر 06-03 مصدر سابق.

[2] رحماوي كامل، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضـــمان، رســـالة لنيل الدكتوراه في العلوم تخصـــص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015، ص 128.

[3] رحماوي كامل، نفس المرجع، ص 127.

إن النقل الإجباري عقوبة قاسية يخشاها الموظف يتمثل في نقله بصفة الزامية إلى وظيفة مكان عمل اخر غير الذي كان يشغله[1].

إن عقوبات الدرجة الثالثة تتناسب مع أخطاء الدرجة الثالثة المنصوص عليها في المادة **180** من الأمر **03/06** التي نصت على:

" تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1. تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

2. إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

3. رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

4. إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

5. استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة[2].

ثانيا: عقوبات الدرجة الرابعة.

تعد عقوبات الدرجة الرابعة اشد العقوبات التأديبية وقد اوردها المشرع الجزائري في الفقرة الرابعة من المادة **4/163** من الأمر **03/06** وتشمل:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح[3].

[1] قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 63.

[2] المادة 180 من الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، مصدر سابق.

[3] المادة 4/163 من نفس الأمر.

ولتحديد مفهوم الرتبة عرفتها المادة **5** من الأمر **03/06** بأنها: " الصـــفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها "[1].

وتتمثل عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة في تعيين الموظف المعاقب في رتبة أدنى من الرتبة التي كان يشـــغلها مع ما يترتب على ذلك من انخفاض في راتبه تبعا للتصـــنيف الجديد[2].

أما التســـريح فهو من أهم وأخطر الصـــور لانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المسـتخدمة نظراً لما يترتب عليه من أضـرار مادية ومعنوية على الموظف وهو يشـكل كأصـل عام عقوبة تأديبية وفي ذات الوقت أحد الوسائل المؤدية لإنهاء العلاقة الوظيفية[3].

ويعرف التســريح على أنه عقوبة يترتب على توقيعها فقدان الموظف لصــفته كالموظف، ويعد من الوسائل التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية[4].

وفي الفقه الجزائري عرفت عقوبة التسـريح بأنها إجراء يؤدي الى فقدان صـفة الموظف مع توقيف الحق في الحصول أو على المنح او التمتع بها خاصة إذا ارتبطت بأفعال كتحويل أموال او اختلاس أموال عمومية او خاصة متعلقة بالخدمة[5].

ولقد جاء ذكر مصـطلحي التسريح والعزل في الأمر **03/06** المتضـمن القانون الأسـاسـي العام للوظيفة العامة دون تعريفهما حيث نصـــت المادة **4/163** ســـابقة الذكر على عقوبة التسريح فيما نصت المادة **184** على أنه:

---

[1] المادة 5 من الامر 06-03، مصدر سابق.

[2] قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 64.

[3] أوشن حنان، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، ط 1 ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2022، ص 260.

[4] قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 64.

[5] مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة أسـتاذ الباحث للدراسـات القانونية والسـياسـية، المركز الجامعي نور البشـير البيض، المجلد 01، العدد 08، الجزائر، 2017، ص 251.

" إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر **(15)** يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعذار وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم "[1].

من خلال ما تم التطرق إليه تبين لنا أن المشرع الجزائري اعتبر التسريح عقوبة تأديبية للموظف العام واعتبر العزل إجراء إداري يترتب على كلاهما سواء التسريح أو العزل إنهاء العلاقة الوظيفية القائمة.

تجدر الإشارة إلى أن هذه العقوبات تعتبر أشد الجزاءات التأديبية جسامة على الحياة الوظيفية للموظف العام، وقد قررها المشرع في حالة ارتكاب الموظف أخطاء من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة **181** من الأمر **03/06** والمتمثلة فيما يلي:

1. الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
2. ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
3. التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
4. إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
5. تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
6. الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين **43** و**44** من هذا الأمر[2].

بالنظر لتأثير هذه العقوبات على مسار الوظيفي للموظف فهي تخضع لمبدأ شرعية العقوبات التأديبية ومبدأ التناسب بحيث يجب أن يكون تقرير هذه عقوبات مطابقا للقوانين

[1] المادة 184 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

[2] المادة 181 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

ولوائح، كما يجب أن تتناسب العقوبة مع جسامة وخطورة الخطأ المرتكب فمثلا عقوبة التسريح تطبق فقط على أكثر الأخطاء جسامة من الدرجة الرابعة حيث يمنع الموظف المسرح تأديبيا من اعادة التوظيف في سلك بالوظيفة العامة[1].

يتضح من هذا التصنيف الذي أقره المشرع مدى حرصه على تقييد السلطة التقديرية للإدارة في المجال التأديبي، ولا شك أن هذا التدرج يجد مبرره من الناحية العلمية، اذ يمكن القاضي من بسط رقابته على اعمال الإدارة في هذا المجال، ومن ثم تتجلى إدارة المشرع في ارساء نظام تأديبي محكم يوازن بين ضمان حسن السير المرفق العام وحماية حقوق الموظف.

المطلب الثاني: السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية

قبل تحديد السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، والجدير بالذكر أن الدول قد اختلفت في تحديد الجهة التي تختص بممارسة السلطة التأديبية بين ثلاثة أنظمة تأديبية سيتم التطرق إليها في **(الفرع الأول)** ثم تحديد السلطة مختصة بتوقيع العقوبات التأديبية.

الفرع الأول: سلطة التأديب في ظل الأنظمة التأديبية المختلفة

أولا: النظام الإداري أو الرئاسي: ويجسد هذا النظام في الحالة التي يكون فيها للسلطة الإدارية حق توقيع عقوبة التأديبية على الموظفين لوحدها أياً كان جسامة الخطأ مرتكب، ويسمى هذا النظام بالتأديب الإداري أو الرئاسي، ويقصد به أن الإدارة تتولى بنفسها تحديد المخالفات التأديبية واختيار العقوبة المناسبة لها وذلك في إطار العقوبات المنصوص عليها قانونا[2].

ويهدف هذا النظام الى ضمان سير المرافق العامة بانتظام ودقة وفعالية، اذ يقتضي نظام التأديب أن يتسم الجزاء بالحسم والسرعة حتى يحقق أثره في ردع الموظف المخطئ وغيره من

[1] رابحي سهام، سلطة تأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية، مجلة آفاق للأبحاث السياسية والقانونية، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 03، العدد 06، 2020 ص 75.

[2] قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون وظيفة العامة الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة جلفة، المجلد 05، العدد 01، 2012، ص 374، 375.

الموظفين، ومن الدول التي تأخذ بهذا النظام هي الدول التي تعتمد على وحدة القضاء ومن بينها الولايات المتحدة الأمريكية[1].

ثانيا: النظام القضائي

ويقتصر اختصاص الإدارية في هذا النظام على تحريك الدعوى التأديبية ومتابعتها في حين تمنح سلطة الفصل في التأديب لهيئة قضائية مستقلة ومتخصصة عن الإدارة تختص بتقدير الخطأ مرتكب من قبل الموظف وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة له وأحكامها الصادرة تكتسب حجية الشيء المقضي به ومن بين الدول التي اعتمدت على هذا النظام مصر, التي أنشأت محاكم تأديبية، تعد جهات قضائية تابعة للقضاء الإداري و تشكل جزءا من بمجلس الدولة[2].

ثالثا: النظام شبه القضائي

في هذا النظام لا تنفرد السلطة الرئاسية بتوقيع العقوبات التأديبية، إنما تشاركها هيئات أخرى برأي ملزم أو غير ملزم، فهذا نظام يسمح بتحقيق الضمانات الكافية للموظف العام قبل توقيع العقوبة، بحيث يعتبر هذا النظام مزيج بين النظامين الرئاسي والقضائي، إذا يتم منح سلطة التأديب والعقاب إلى سلطة الرئاسية بجانب هيئات مستقلة التي يتم أخذ برأيها قبل إصدار القرار التأديبي فرأيها استشاري وفي بعض حالات يكون رأيها ملزماً، إذ تكون السلطة الرئاسية ملزمة باحترام رأي هذه الهيئة وإن كان يجوز عدم التقيد برأيها لصالح الموظف العام أي بتحقيق العقوبة دون تشديدها[3].

ويتمثل النظام التأديبي المطبق في الجزائر في النظام شبه القضائي وقد تجلى ذلك بإنشاء مجالس التأديب والهدف من ذلك الحد من تعسف الإدارة على الموظف، وقد تنحصر مهامها في تسليط العقوبات الجسمية كالتنزيل في الرتبة السفلى أو التسريح دون غيرها من العقوبات[4].

---

[1] سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 906.

[2] قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 376.

[3] سوداني عبد النور، مرجع سابق، ص 907.

[4] الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، كلية حقوق وعلوم سياسية، جامعة تلمسان، أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2015، 2016، ص 125.

الفرع الثاني: سلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية في القانون الجزائري

يتضح من احكام الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة ان المشرع الجزائري اعتمد التفرقة في تحديد السلطة المختصة بالتأديب وفقا لدرجة العقوبة، مميزا بين عقوبات الدرجتين الأولى والثانية وعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة وهو ما سيتم توضيحه فيما يلي:

أولا: سلطة اتخاذ العقوبات من الدرجة الأولى والثانية

تعد السلطة صاحبة صلاحية التعيين هي الجهة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، ويتم ذلك بموجب قرار مبرر بعد تمكين الموظف المعني من تقديم توضيحاته الكتابية وممارسة حقه في الدفاع عن نفسه. وقد كرس المشرع هذا في المادة **1/165** من الأمر **03/06** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[1].

ولقد منح المشرع السلطة التأديبية هامشا من السلطة التقديرية في توقيع هذه العقوبات لعدة اعتبارات يتمثل أولها في طبيعة الأخطاء المهنية التي تقابلها عقوبات الدرجتين الأولى والثانية، والتي تربط أساساً بالإخلال بالانضباط العام او بالواجبات القانونية الأساسية للموظف، وهي مخالفات تستوجب سرعة التدخل التأديبي ضمانا لحسن سير المرفق العام وتحقيقا للردع بالنسبة لباقي الموظفين.

أما الاعتبار الثاني، فيكمن في ان العقوبات المصنفة ضمن الدرجتين الأولى والثانية لا تعد بالغة الخطورة في معظم الحالات، فضلا عن انها قابلة للمحو او السحب عن طريق رد الاعتبار سواء بطلب الموظف المعني أو بقوة القانون وفقا للشروط المقررة لذلك[2].

[1] مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 435.

[2] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 357.

ثانيا: سلطة اتخاذ العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

وفقا لنص المادة **2/165** في فقرتها الثانية من الأمر **03/06** متعلق قانون الوظيفة العامة فإن العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة تتخذ من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بموجب قرار مبرر غير ان ذلك يكون بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمنعقدة كمجلس تأديبي. كما يتعين على هذه اللجنة الفصل في القضية المعروضة عليها في أجل لا يتجاوز خمسة وأربعون **(45)** يوما من تاريخ إخطارها[1].

ويتضح من هذا النص أن المشرع الجزائري اسند للسلطة الرئاسية المختصة صلاحية توقيع جميع العقوبات التأديبية المقررة للموظفين العموميين، الا انه أحاط العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة بضمانة إضافية تتمثل في إلزامية استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والاخذ برأيها الملزم نظرا لما قد يترتب عن هذه العقوبات من اثار جسيمة على المسار المهني للموظف.

كما يعد منح اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي دورا أساسيا في اجراءات المتابعة التأديبية مظهرا من مظاهر تبني المشرع الجزائري للنظام شبه القضائي في مجال التأديب ويتجلى ذلك من خلال إلزام السلطة التأديبية بموجب المادة **165، بإخطار** اللجنة والأخذ برأيها الملزم عند توقيع عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، خلافا لعقوبات الدرجتين الأولى والثانية التي تتخذها السلطة التأديبية مباشرة بموجب قرار مبرر[2].

ومن خلال المقارنة مع التشريعات السابقة يتبين ان المادة **165** المذكورة سابقا جاءت بأحكام جديدة فيما يتعلق باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فالأمر رقم **133/66** سابقا كان يوجب على السلطة التأديبية استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لبعض العقوبات لاسيما عقوبات الدرجة الثانية، الا ان رأيها لم يكن ملزما إلا في حالة عقوبة العزل وهو ما يبرز التطور الذي شهده النظام التأديبي في تعزيز ضمانات الموظف العام.

---

[1] بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 159.

[2] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 364.

أما المرسوم **59/85** فقد ألزم في المادة **127** منه السلطة التأديبية باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة فقط كما جعل رأيها ملزما للسلطة التأديبية فيما يتعلق بجميع العقوبات المصنفة ضمن هذه الدرجة.

وقد كرس القضاء الاداري أهمية هذه الإجراءات اذ اعتبر ان استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفصلها في القضية المعروضة عليها داخل الآجال القانونية المحددة، فضلا عن التزام السلطة التأديبية برأيها الملزم تعد من الإجراءات الجوهرية التي يترتب على مخالفتها او اغفالها الغاء القرار التأديبي المتضمن العقوبة[1].

المطلب الثالث: الإجراءات التأديبية

عندما ينسب للموظف العام خطأً مهنياً يتعين اتباع مجموعة من الإجراءات القانونية قبل اتخاذ قرار بتبرئته أو توقيع عقوبة تأديبية عليه.

ويقصد بالإجراءات التأديبية مجموع الخطوات التي ينظمها القانون والتي تلتزم الإدارة باتباعها عند ممارسة سلطتها التأديبية، كما تمكن الموظف من الدفاع عن نفسه والرد على التهم المنسوبة إليه[2].

وقد خول المشرع للسلطة المختصة بالتعيين صلاحية مباشرة الإجراءات التأديبية مع التمييز بين الإجراءات المتعلقة بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية من جهة **(الفرع الأول)**، والإجراءات الخاصة بعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة من جهة اخرى **(الفرع الثاني)**.

[1] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 365.

[2] أوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية الاقتصادية، المركز الجامعي تمنراست، العدد 01، الجزائر 2012، ص 147.

الفرع الأول: الإجراءات الخاصة بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية

تتخذ عقوبات الدرجتين الأولى والثانية من قبل السلطة المختصة بالتعيين بموجب قرار مبرر يبين الأسباب التي استندت اليها في توقيع العقوبة، وذلك بعد الحصول مسبقاً على توضيحات كتابية من الموظف المعنى، وفقا لما نصت عليه الفقرة الاولى المادة **1/165** من الأمر **03/06**[1].

تتجلى أهمية اشتراط الحصول على توضيحات كتابية من الموظف في كونه يشكل قيدا على ممارسة السلطة التأديبية عند النظر في الأخطاء المهنية التي تستوجب عقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، اذ يتيح للموظف فرصة الدفاع عن نفسه وبيان الأسباب والظروف التي احاطت بالفعل أو التصرف المنسوب اليه والمكيف باعتباره خطأ مهني. فإذا ثبت ارتكاب الموظف للخطأ المهني تتولى السلطة المختصة بالتعيين تحديد درجته وفقا لتصنيف الأخطاء الواردة في المادتين **178** و**179** من الأمر **03/06** ثم تصدر قراراً يتضمن العقوبة التأديبية المناسبة دون الحاجة الى استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، غير ان هذه السلطة تظل ملزمة بتسبيب قرارها باعتبار ان التسبيب من الشكليات الجوهرية التي يترتب على اغفالها بطلان القرار التأديبي[2].

لم يشترط المشرع على السلطة المختصة بالتعيين بالرجوع الي أي جهة عند توقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، وهو ما يمكن تبرره بكون هذه العقوبات تعد اقل جسامة مقارنة بباقي العقوبات التأديبية، غير عقوبة الشطب من قائمة التأهيل رغم ادراجها ضمن عقوبات الدرجة الثانية تكتسي قدرا من الخطورة بالنظر الى ما يترتب عليها من حرمان الموظف من الترقية وما قد ينجم عنها من انعكاسات مالية.

[1] بوقرة أم الخير، تأديب موظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، كلية حقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 09، الجزائر، 2013، ص 79.

[2] سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 909.

وللتخفيف من اثار هذه العقوبة أجاز المشرع للموظف طلب رد الاعتبار من سلطة المختصة بالتعيين بعد مرور سنة من تاريخ توقيع العقوبة بشرط عدم تعرضه لأي عقوبة تأديبية أخرى خلال هذه المدة[1].

وتجدر الإشارة إلى أن رد الاعتبار يكون في كل عقوبات من الدرجة الأولى والثانية وليس فقط في هذه عقوبة مذكورة.

الفرع الثاني: الإجراءات الخاصة بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة

تنص المادة **2/165** في فقرتها الثانية من الأمر **03/06** متضمن قانون الوظيفة العامة على ان العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة تتخذ من قبل السلطة التي المختصة بالتعيين بموجب قرار مبرر، وذلك بعد الحصول على الرأي الملزم من للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المنعقدة كمجلس تأديبي، كما ألزمت اللجنة بالفصل في القضية المعروضة عليها خلال أجل اقصاه خمسة وأربعون **(45)** يوماً من تاريخ إخطارها.

يستند اشتراط استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الى خطورة العقوبات المقررة للدرجتين الثالثة والرابعة بالنظر الى الاثار الجسيمة التي قد تترتب عليها بالنسبة للموظف، اذ قد تصل هذه الاثار الى حد إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة أو المؤسسة العمومية كما هو الشأن بالنسبة لعقوبة التسريح التي تمثل أشد الجزاءات التأديبية[2].

تتمثل الإجراءات التأديبية الخاصة بعقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة فيما يلي:

1) معاينة الخطأ: نصت الفقرة الأولى من المادة **1/166** من الأمر **03/06** على انه:

يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون **(45)** يوماً ابتداء بتاريخ معاينة الخطأ[3].

---

[1] بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 79.

[2] بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 79.

[3] المادة 1/166 من الأمر 03/06 ، مصدر سابق.

تتحقق معاينة الخطأ بإعداد تقرير مبرر يتضمن عرضا للوقائع المنسوبة الى الموظف، وبيان التكييف القانوني لها باعتبارها خطا مهنيا وتحديد درجته، مع توضيح مدى مسؤولية الموظف عن الأفعال المرتكبة، والاضرار التي ترتبت عليها بالنسبة للإدارة او المرفق العام وكذا العقوبة المقترح توقيعها، الي جانب المعطيات ذات الصلة بالمتابعة التأديبية[1].

ينعقد اختصاص معاينة الوقائع المكونة للخطأ المهني للرئيس السلمي أو للأعوان المكلفين لمهام الرقابة والتفتيش، وعند اكتشاف المخالفة من قبل هؤلاء يلتزمون بإخطار السلطة المختصة التعين بالوقائع المعاينة عن طريق التسلسل الإداري حتى تتمكن من مباشرة الإجراءات المقررة قانونا[2].

2) ايقاف الموظف عن العمل: يعتبر توقيف الموظف العام إجراء احتياطي وتحفظي لا عقوبة تأديبية، ففي حال اعتبرت السلطة التي لها صلاحية التعيين ان الفعل المنسوب الى الموظف يشكل خطأ مهنيا جسيما من شانه ان يؤدي الى تطبيق احدى عقوبات الدرجة الرابعة فإنها تقوم فورا بتوقيف الموظف عن ممارسة مهامه تحفظيا، وفي هذه الحالة يتقاضى الموظف المعني راتبه الرئيسي وجميع المنح العائلية وفي حال عدم توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة على الموظف أو صدور قرار ببراءته أو عدم بت المجلس التأديبي في القضية ضمن الآجال المقررة قانونا، يعاد الى الموظف كامل حقوقه و الوظيفية و المالية ويسترجع الجزء المقتطع من راتبه ان وجد[3]، وهذا ما نصت عليه المادة **173** من أمر **06-03**.

كما نصت المادة **174** من الأمر **06-03** على ما يلي: " يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة **(6)** أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف مع إبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف "[4].

---

[1] بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 80.

[2] غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، المجلد 10، العدد 19، جوان 2018، ص 55.

[3] سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 910.

[4] المادة 175 من أمر 06-03 ، مصدر سابق.

3) إخطار المجلس التأديبي: نصت المادة **166** من الأمر **03/06** على ما يلي: " يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين **(45)** يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل "[1].

ويستفاد من نص المادة أن إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي يعد اجراء جوهريا لتحريك الدعوى التأديبية، وهو اختصاص ينعقد للسلطة التي لها صلاحية التعيين ويتم هذا الاخطار بموجب تقرير مبرر يتضمن الوقائع المنسوبة الي الموظف وأسباب متابعته تأديبيا، وذلك خلال أجل أقصاه خمسة واربعون **45** يوما من تاريخ معاينة خطأ ويترتب على عدم احترام هذا الأجل سقوط الخطأ المهني المنسوب الى الموظف وعدم جواز متابعته تأديبيا على اساسه[2].

4) إبلاغ الموظف العام بما هو منسوب إليه: يتمتع الموظف الذي يخضع لإجراء تأديبي بحق الاطلاع على ملفه التأديبي وذلك لتمكينه من الإحاطة بالتهم الموجهة اليه والرد عليها بتقديم ملاحظاته وتوضيحاته كتابيا وقد أكد المشرع هذا الحق بموجب الفقرة الأولى من المادة **167** من الأمر **03/06** والتي جاء فيها ما يلي: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر **(15)** يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية "[3].

كما يحق للموظف المعني اختيار من يتولى الدفاع عن حقوقه في حالة مثوله أمام اللجنة التأديبية فله الاستعانة بمدافع موكل أو موظف يختاره خارج الإدارة أو سلك محاماة بشرط هذا الأخير بحقوقه المدنية وعلى الإدارة أن تعلمه بهذا الحق مباشرة عند اخطاره بالإجراءات التأديبية

[1] المادة 166 من الأمر 03/06 ، مصدر سابق.

[2] سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 911.

[3] المادة 1/167 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

الموجهة ضده ويقترن هذا الحق بضرورة مثول المتهم شخصياً وتمكينه من تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية أو استحضار شهود[1].

5) الفصل في الدعوى التأديبية: يجب ان يتم الفصل في القضية التأديبية خلال اجل اقصاه خمسة وأربعون **(45)** يوما ابتداء من تاريخ إخطار الموظف بالمتابعة التأديبية طبقا لما ورد في الفقرة الثانية من المادة **2/165** سابقة الذكر، غير ان المشرع لم يحدد الجزاء المترتب عن عدم احترام هذا الاجل من قبل المجلس التأديبي، على خلاف ما نص عليه صراحة بخصوص سقوط الخطأ في حالة عدم إخطار السلطة المختصة بالتعيين للمجلس التأديبي ضمن الأجال القانونية[2].

فما مصير الدعوى التأديبية في حالة عدم الفصل وهل تسقط بالقياس على سقوط الخطأ؟

قبل انعقاد المجلس التأديبي للفصل في الدعوى يتعين التأكد من قيام الإدارة بإبلاغ الموظف المعني وإحالته على المجلس التأديبي مع إعلامه بالحقوق والضمانات المقررة له بما يكفل تمكنه من اعداد دفاعه.

وفقا لأحكام المادة **168** من الأمر **06-03** ويتولى الرئيس السلمي المباشر القيام بإجراء تبليغ ودعوة المعني وإعلامه بتاريخ انعقاد الجلسة وكذا تبليغه بجملة من معلومات منها: الوقائع المبررة لتحريك الدعوى التأديبية وحقه في الاطلاع على ملفه والاستعانة بمحامي وهي معلومات التي يبلغ بها بعد قيام رئيس المجلس التأديبي بتحديد تاريخ وساعة اجتماع المجلس التأديبي في إطار الآجال المحددة قانوناً المادة **165** من الأمر **03/06**[3].

ينعقد المجلس التأديبي في جلسة سرية ويتم قراءة التقرير من طرف مقرر المجلس وذلك بحضور الموظف محل المتابعة ومدافعه حيث يشرع المجلس بمناداة شهود الإدارة والرد على

[1] مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في قانون جزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات قانونية واقتصادية، جامعة القادي، المجلد 08، العدد 05، 2019، ص 201.

[2] بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 80.

[3] سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 911.

استفسارات التي تطرح من قبل أعضاء المجلس كما يمكن الاستماع لهم من جديد عند الحاجة أو أن يطلب من موظف ودفاعه تقديم ملاحظاتهم وعند اقتضاء يتم تناول الملاحظات كتابيا[1].

وإذا اتضح أن الوقائع المنسوبة للموظف غامضة وغير واضحة والأدلة غير كافية يمكن للمجلس التأديبي طبقا لنص المادة **171** من الأمر **03/06** أن يطلب من سلطة التعيين القيام بفتح تحقيق إداري وأن يكون قبل الفصل النهائي في القضية بهدف إظهار الحقيقة[2].

اثارت مسألة جمع سلطة التعيين بين تحريك الدعوى التأديبية وإجراء التحقيق جدلا فقهيا حيث لا يمكن الجمع بين صفة الاتهام والحكم في ان واحد، فهناك من يرى عدم وجود مانع من قيام سلطة الاتهام بالتحقيق باعتبار ان هذا الإجراء يعد امتداد لسلطتها التأديبية، في حين يرى اتجاه اخر ان هذا الجمع يشكل خطرا على ضمانات الموظف العام، لما قد يترتب عليها من مساس بحياد جهة التحقيق وموضوعيتها ، لذا يفضل اسناد مهمة لتحقيق الى جهة مستقلة عن سلطة التأديب، مثل مفتشية الوظيفة العمومية ضمانا لحياد الإجراءات و صونا لحقوق الموظف[3].

يتداول المجلس التأديبي لإبداء رأيه في القضية المطروحة إذ رأى أنها واضحة وجاهزة للفصل فيها ويتم التصويت عن طريق الاقتراع السري بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس مالم تكن العقوبة المتخذة أخف من العقوبة المقترحة.

وفي ختام المداولة يصدر المجلس رأيه بشأن المتابعة التأديبية ويكون هذا الراي ملزماً للسلطة المختصة بالتعيين[4].

---

[1] مرغني حيزوم بدر الدين، مرجع سابق، ص 202.

[2] سوداني نور الدين، ص 912.

[3] رحماوي كامل، مرجع سابق، ص 154.

[4] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 360.

6) إصدار قرار التأديبي:

استنادا على رأي المجلس التأديبي تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين قراراً تأديبياً يتضمن احدى عقوبات الدرجتين الثالثة أو الرابعة بناءً على الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويكون هذا القرار مسببا ويبلغ الى موظف المعني في أجل لا يتجاوز ثمانية **08** أيام من تاريخ صدور كما يحفظ في ملفه الإداري[1].

وقد نصت المادة **172** من الأمر **03/06** على اجراءات تبليغ الموظف بالقرار التأديبي الصادر في حقه.

المطلب الرابع: الضمانات المقررة للموظف العام في المجال التأديب

كرس الأمر **06-03** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مجموعة من الضمانات لفائدة الموظفين في مجال التأديب والذي يتعين على الإدارة احترامها.

وتتنوع هذه الضمانات بين ما هو سابق لاتخاذ العقوبة التأديبية والمتمثلة في تبليغ الموظف بالخطأ المعني المنسوب إليه وحقه في الاطلاع على ملفه التأديبي، وإجراء تحقيق حق الدفاع وتسبيق القرار الإداري حيث أن كل هذه الضمانات السابقة تم الإشارة إليها سابقا في الإجراءات التأديبية.

إضافة على ذلك كفل المشرع أيضا مجموعة من الضمانات اللاحقة بعد توقيع العقوبة التأديبية أهمها ابلاغ الموظف بالقرار التأديبي الصادر ضده **الفرع الأول**، وحق التظلم الإداري **الفرع الثاني**، وحق رفع دعوى قضائية على القرار التأديبي أي الطعن القضائي **الفرع الثالث**.

الفرع الأول: تبليغ القرار التأديبي

يكتسي تبليغ القرار التأديبي ودخوله حيز التنفيذ باعتباره قرارا فرديا أهمية خاصة اذ يترتب عن العلم به تمكين الموظف من ممارسة حقوقه في الطعن، سواء عن طريق التظلم الإداري او اللجوء الى القضاء، كما يسمح له بتحديد بداية احتساب الأجال القانونية المقررة لذلك[2].

[1] سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 913.

[2] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 366.

ولقد كرس الأمر **03/06** المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة هذه الضمانة بموجب المادة **172** منه والتي تنص على انه: " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية **(08)** أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري"[1].

ويتبين من خلال هذه المادة ما يلي:

- وجوب تبليغ الموظف بالقرار التأديبي خلال اجل اقصاه ثمانية **(08)** أيام من تاريخ صدوره.
- ادراج القرار التأديبي وحفظه في الملف الاداري للموظف.
- غير ان المشرع رغم تحديده لأجل التبليغ لم يبين الشروط او الكيفيات التي يتم بها هذا التبليغ.

يتبين من خلال الرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية أنه يشترط أن يتم التبليغ بصفة شخصية من خلال تسليم نسخة من القرار الاداري مع ضرورة تضمينه الإشارة الى طرق واجال الطعن القضائي وإلا اعتبر أجل الطعن غير محدد في مواجهة الموظف المعني، وقد نصت المادة **829** من القانون **22/ 13** متضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ما يلي: " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة **(04)** أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي "[2].

أما فيما يتعلق بالوسيلة التبليغ فقد اشترط مجلس الدولة ان يتم التبليغ بواسطة محضر الرسمي يوقع عليه من طرف السلطة التأديبية والموظف المعني، ولم يعتد بالبريد الموصي عليه مع اشعار بالاستلام كوسيلة كافية للتبليغ. كما استقر القضاء على أن تبليغ يعد إجراء جوهريا يترتب على مخالفته الغاء القرار التأديبي المتخذ في حق الموظف[3].

---

[1] المادة 172 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

[2] المادة 829 من القانون رقم 09/08 المؤرخ 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم بالقانون رقم 13/22 المؤرخ في 2022/07/12، ج.ر، العدد 48.

[3] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 366.

الفرع الثاني: التظلم الإداري

يجوز للموظف المعاقب أن يتقدم أمام الإدارة ذاتها التي أصدرت قرار العقوبة أو أمام سلطتها الرئاسية التي تتبع لها سلطة التأديب كما هو الشأن في كل القرارات التي تتخذها الإدارة المعنية ذلك قرار أو مقرر العقوبة ذو طبيعة الإدارية أن يخضع للتظلم من هذه الزاوية كسائر القرارات الإدارية[1].

ويعرف التظلم الإداري بأنه اجراء يتقدم بموجبه صاحب الشأن بطلب الى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، يطلب فيه إعادة النظر في قرار المتخذ بحقه والذي الحق ضرراً بمركزه القانوني، قصد تعديله أو سحبه، ويعد هذا الاجراء وسيلة قانونية اتاحها المشرع للموظف قبل اللجوء إلى القضاء بما يسمح له استيفاء حقوقه وفي المقابل يتيح للإدارة فرصة مراجعة قراراتها وتصحيحها عند الاقتضاء[2].

كما يقصد بالتظلم أيضا إجراء يمنح للموظف حق الاعتراض على القرار الإداري بهدف إلغائه أو تعديله.[3]

ويتمثل التظلم الإداري في المجال التأديبي في طلب يرفعه الموظف إلى السلطة المختصة لمراجعة القرار التأديبي المتخذ في حقه، باعتباره قرارا يمس مركزه القانوني بهدف إلغائه أو تعديله او سحبه وفقا لما تقتضيه احكام القانون "[4].

[1] بخدة مهدي، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية حقوق، جامعة أحمد زبانة، غليزان، المجلد 08، العدد 01، الجزائر، 2022، ص 567.

[2] موصدق علي، ضمانات الموظف العمومي أثناء متابعة التأديبية في قانون الجزائري، مجلة الدولية للتربية الخاصة، كلية حقوق، جامعة سيدي بلعباس، المجلد 17، العدد 07، الجزائر، 2025، ص 187.

[3] رحماوي كمال، مرجع سابق، ص 160.

[4] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 367.

ويقصد به الاجراء الذي يباشره الموظف المعاقب بطلب مراجعة القرار التأديبي الصادر في حقه، متى رأى انه مشوب بعدم المشروعية او الحق ضررا بمركزه القانوني وذلك من خلال التماس سحبه أو تعديله قبل سلوك طريق الطعن القضائي.[1]

ويهدف التظلم الإداري إلى تسوية النزاع بطريقة ودية قبل اللجوء للقضاء فقد تتراجع السلطة التأديبية عن قرارها التأديبي بعد فحص التظلم المقدم إليها[2].

وقد تقتنع أن الموظف المقدم للطعن على حق فتستجيب لطلبه فتسحب أو تلغي أو تعدل القرار التأديبي الذي أصدرته وهذا يؤدي إلى انتهاء الخصوصية في بدايتها مما يوفر الكثير من الوقت والجهد والمصاريف على الطرفين في حال اللجوء للقضاء.

وتجد التظلم الإداري أساسه القانوني في المادة **830** من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي نصت على أنه: " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة **829** أعلاه "[3].

كما ورد في المادة **175** من الأمر **03/06** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة أنه: " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحداً ابتداء من تاريخ تبليغ القرار "[4].

ويستفاد من النصين السابقين ما يلي:

- التظلم الإداري اختياري للموظف فلم يلزم المشرع اللجوء للتظلم قبل اللجوء للقضاء ويستدل بذلك من عبارة (يمكن، يجوز).
- التظلم الإداري لإداري نوعان: تظلم ولائي أمام السلطة التأديبية المصدرة للقرار وتظلم لدى لجنة مختصة هي لجنة الطعن.

---

[1] كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق، جامعة الجيلاني اليابس، سيدي بلعباس، المجلد 06، العدد 01، الجزائر، 2020، ص 1119.

[2] موصدق علي، مرجع سابق، ص 187.

[3] المادة 830 من قانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدينة والإدارية المعدل والمتمم بالقانون 13/22، مصدر سابق.

[4] المادة 175 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مصدر سابق.

وفقا للمادة **830** من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لا يقبل التظلم الإداري الا اذا توفرت لممارسه الشروط التالية:

- أن يكون ولائياً، أي ان يقدم الى الجهة الادارية التي اصدرت القرار التأديبي.
- أن يرفع خلال الأجل القانوني المقرر للطعن والمحدد بأربعة **04** أشهر ابتداء من تاريخ التبليغ القرار.

ويقصد بالتظلم الولائي ذلك الطلب الذي يقدمه الموظف المتضرر من القرار التأديبي إلى الجهة التي اصدرته ملتمسا منها إعادة النظر في مدى مشروعيته وذلك من خلال إلغائه أو تعديله أو سحبه إذا تبين لها ما يبرر ذلك.[1]

ورغم ما يحققه التظلم الإداري من مزايا الا ان فعاليته تبقى محدودة نسبيا لان الجهة المختصة بالفصل فيه هي ذاتها الجهة التي أصدرت القرار التأديبي ومن ثم قد يصعب عليها العدول عن موقفها او الإقرار بخطأ قرارها وهو ما يؤدي في الكثير من الأحيان الى رفض التظلم ومع ذلك يظل هذ الاجراء ذا أهمية عملية وقانونية لأنه قد يدفع الإدارة الى مراجعة قراراتها وتصحيحها متى تبين لها مخالفتها للقانون او مساسها بحقوق الموظف. [2]

الفرع الثالث: الطعن القضائي

يعد الطعن القضائي الضمانة الأخيرة للموظف في مواجهة تعسف الإدارة عندما لا تسعفه الضمانات الأخيرة لرد الإدارة عن قرارها، ويتيح هذا الطريق للموظف ممارسة حقه في اللجوء الى القضاء الإداري من اجل اخضاع القرار التأديبي للرقابة القضائية للتحقق من مدى مشروعيته والحكم بإلغائه عند الاقتضاء فضلا عن المطالبة بالتعويض عن الاضرار التي ترتبت عليه.

وبوجه عام يلجا الموظف الى الطعن في القرار التأديبي لعدم مشروعيته ويكون هدفه الأساسي الحصول على حكم بإلغائه، أما طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت به نتيجة هذا

[1] دعاس أسية، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية القانون، الجامعة الإسلامية العالمية، المجلد 07، ماليزيا، 2020، ص 1028.

[2] كيلاني عواد، مرجع سابق، ص 1121.

القرار فيستند الى مسؤولية الإدارة عن إصدار قرار مشوب بعيب من عيوب المشروعية مما يخول المطالبة بجبر هذا الضرر[1].

وتتجلى اهمية هذه الضمانة في الدور الذي يؤديه القضاء الإداري في حماية الموظف من تعسف الإدارة بالنظر الى ما يتمتع به القاضي الإداري من استقلال وحياد اتجاه السلطة الإدارية، فضلاً عن خبرته القانونية وسلطته في اصدار احكام ملزمة تتمتع بحجية قانونية.[2]

وتعد دعوى الإلغاء دعوى قضائية مستقلة ومتميزة عن التظلم الإداري الذي يرفع أمام الجهات الإدارية أو لجان الطعن، وتنحصر سلطة القاضي الإداري في هذه الدعوى متى ثبت له عدم مشروعية القرار التأديبي في الحكم بإلغائه وإعدامه بأثر قانوني، غير ان هذه السلطة لا تمتد الى تعديل القرار المطعون فيه او استبداله بقرار اخر كما لا يجوز للقاضي ان يحل محل الإدارة في ممارسة اختصاصاتها أو ان يعيد تحديد المركز القانوني للموظف، وانما يقتصر دوره على الرقابة على مشروعية القرار والغاء ما يثبت عدم مشروعيته.[3]

يتوقف قبول دعوى الإلغاء المرفوعة من طرف الموظف المعاقب تأديبيا على استيفاء مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية التي يحددها القانون.

يشترط لقبول دعوى الإلغاء توفر جملة من الشروط الشكلية تتمثل فيما يلي:

- أن يكون القرار التأديبي قرارا اداريا نهائياً، اذ لا يجوز الطعن بالإلغاء في الأعمال التحضيرية او الإجراءات التمهيدية.
- توافر المصلحة الشخصية والمباشرة للموظف في رفع الدعوى.
- توافر الصفة القانونية في كل من المدعي والمدعى عليه.

[1] سرباح خالد، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام عن قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري المقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلاني ليابس، سيدي بلعباس، المجلد 05، العدد 01، الجزائر، 2019، ص 129.

[2] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 368.

[3] عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت، المجلد 08، العدد 01، الجزائر، 2013، ص 456.

- رفع الدعوى داخل الاجل القانوني المحدد بأربعة **(04)** أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بالقرار التأديب المطعون فيه.
- تقديم دعوى امام الجهة القضائية المختصة، فترفع امام المحكمة الإدارية إذا كان القرار صادرا عن سلطة إدارية محلية وامام مجلس الدولة إذا كان القرار صادرا عن سلطة إدارية مركزية[1].

أما من الناحية الموضوعية فيجب أن تستند دعوى الإلغاء الى احد أوجه عدم مشروعية القرار الاداري والمتمثلة في:

- عيب عدم الاختصاص.
- عيب الشكل والإجراءات.
- عيب السبب.
- عيب المحل.
- عيب الغاية أو الانحراف في استعمال السلطة[2].

وسوف يتم التطرق الى هذه العيوب بالتفصيل في الفصل الثاني من هذه الدراسة باعتبارها الأسباب القانونية التي تخول للقاضي الإداري الحكم بإلغاء القرار التأديبي متى ثبت قيام أحدها وما يترتب على ذلك من الغاء العقوبة التأديبية الموقعة للموظف المعني.

[1] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 369.

[2] موصدق علي، مرجع سابق، ص 189.

خلاصة الفصل الأول:

تعد العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة وسيلة قانونية تهدف الى تقويم السلوك الوظيفي بما يكفل حسن سير المرافق العامة وانتظامها واستمراريتها وتحقيقا للمصلحة العامة، فهي ليست وسيلة انتقامية ضد الموظف العام وانما الية لتحقيق الانضباط الوظيفي وردع الموظفين عن تكرار السلوكيات المخالفة لواجباتهم المهنية.

وقد تبين ان المشرع الجزائري لم يضع تعريفا صريحا للعقوبة التأديبية تركا ذلك للاجتهادات الفقهية، الا انه قام بتحديدها وتصنيفها على سبيل الحصر ضمن أربع درجات تبعا لخطورة الخطأ المهني المنسوب الى الموظف العام وذلك من خلال الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

كما تتميز العقوبة التأديبية بجملة من السمات والخصائص التي تمنحها طبيعة قانونية مستقلة عن غيرها من العقوبات المشابهة كعقوبة الجنائية والعقوبة المدنية، إضافة لخضوعها لمجموعة من الضوابط القانونية منها ما يتعلق بالمبادئ الأساسية كمبد الشرعية ومبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ المهني، ومنها ما يتعلق بالمبادئ الثانوية كمبدأ المساواة ووحدة الجزاء وشخصية العقوبة.

و قد حدد المشرع كذلك الجهة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية و المتمثلة أساسا في السلطة التي لها صلاحية التعيين بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى و الثانية، اما عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة فقد الزم السلطة التأديبية باستشارة الملزمة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما نظم الإجراءات الواجب اتباعها اثناء المتابعة التأديبية و اقر للموظف العام مجموعة من الضمانات القانونية التي تكفل حماية حقوقه من التعسف الإداري، بحيث يترتب على الاخلال بها إمكانية الغاء القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية من خلال اخضاعها لرقابة القضاء الإداري باعتبارها وسيلة فعالة لمواجهة الانحراف او التعسف في استعمال السلطة التأديبية.

الفصل الثاني

نطاق الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية

الفصل الثاني: نطاق الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية

تحظى الإدارة العامة بسلطة التقديرية واسعة في مجال التأديب باعتبارها الجهة المكلفة بالحفاظ على الانضباط الوظيفي، اذ تملك بذلك احدى الوسائل الردعية لمواجهة السلوكيات المخالفة التي قد تصدر من موظفيها نظرا لما تنطوي عليه هذه السلطة من جزاءات قد تصل الى حد تسريح الموظف من وظيفته ، غير انه مهما اتسع نطاق هذه السلطة فان الإدارة تبقى ملزمة بممارستها بما يحقق المصلحة العامة ويخدم اهداف المرفق العام بعيدا عن أي اعتبارات شخصية أو مادية، فإذا خالفت ذلك عد تصرفها **انحرافا بالسلطة** أو **تعسفا في استعمالها** وفقا لما استقر عليه فقه القانون الإداري ،الامر الذي يستوجب إلغاء القرار التأديبي المتضمن للعقوبة.

ولما كانت العقوبات التأديبية تطبق بموجب قرارات تأديبية تصدر من سلطة المختصة بالتأديب، فإن هذه القرارات تخضع كغيرها من القرارات الادارية لرقابة القاضي الإداري لتحقق من مدى مشروعيتها الخارجية والداخلية وكذلك للتأكد من مدى تناسب العقوبة الموقعة على الموظف المرتكب الخطأ.

وتعد هذه الرقابة آخر ضمانة يلجأ إليها الموظف العام عندما لا تسعفه الضمانات الإدارية السابقة حيث يمارس حقه في الطعن في القرارات التأديبية الموظف عن طريق دعوى تجاوز السلطة أو دعوى الإلغاء، متى كانت هذه القرارات مشوبة بعيب من عيوب عدم المشروعية أو بعيب عدم التناسب.

ومن خلال هذا الفصل سيتم بيان نطاق الرقابة القضائية التي يمارسها القاضي الإداري على القرارات التأديبية المطعون فيها من خلال دراسة الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي **(المبحث الأول)** ثم الرقابة القضائية على تناسب القرار التأديبي **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأول: الرقابة القضائية على عدم مشروعية القرار التأديبي

تعد الرقابة القضائية على القرارات التأديبية من اهم آخر الضمانات التي كفلها القانون الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية حيث يلجا اليها من خلال الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده، ويباشر الموظف عن طريق رفع دعوى الإلغاء أو دعوى تجاوز السلطة طالبا من القاضي الإداري المختص التحقق من مدى مشروعية القرار التأديبي سواء من الناحية الخارجيّة المتمثلة في الاختصاص والشكل والإجراءات أو من الناحية الداخلية المتمثلة في السبب والمحل والغاية[1].

وعليه فإن الرقابة القضائية على عدم مشروعية القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام تنصب على جانبي المشروعية الخارجية للقرار التأديبي في **المطلب الأول** والمشروعية الداخلية للقرار التأديبي في **المطلب الثاني** وهذا ما سيتم تناوله هذا المبحث.

المطلب الأول: الرقابة القضائية على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي

تتمثل الرقابة القضائية لمشروعية القرارات التأديبية من الناحية الخارجية أو الشكلية في الرقابة على ركن الاختصاص وشكل وإجراءات صدور القرار، حيث يشترط لصحة القرار التأديبي ان يكون صادرا عن السلطة المختصة قانونا بإصداره وفق الشكليات وإجراءات محددة قانوناً، فهذه الرقابة بمثابة الضمان الذي من خلاله يمكن للموظف استعادة حقه من الإدارة عن طريق الحكم بإلغاء القرار التأديبي المعيب أو تعديله أو إلغائه وإعادة الحال إلى ما كان عليه سابقاً أو التعويض[2].

وعليه سنتناول من خلال هذا المطلب الرقابة القضائية على مشروعية عنصر الاختصاص **الفرع الأول**، والرقابة القضائية على مشروعية عنصري الشكل والإجراءات **في الفرع الثاني**.

---

[1] يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات التأديب للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، العدد 39، 2016، ص 12.

[2] يحياوي خديجة، يامة إبراهيم، الرقابة القضائية على قرارات تأديب الموظف العام في تشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أحمد درابعية، المجلد 24، العدد 03، الجزائر، 2025، ص 03.

الفرع الأول: الرقابة القضائية على مشروعية ركن الاختصاص

يتطلب لصحة عنصر الاختصاص في القرار التأديبي أن يصدر من السلطة المختصة قانونا بممارسة التأديبية والا كان القرار معيبا بعيب عدم الاختصاص ما يبرر الغاءه من قبل القاضي الاداري، وتؤكد القاعدة إلى أن تحديد الاختصاص هو من العمل المشرع الذي وزع الاختصاصات على أعضاء السلطة الإدارية على نحو معين.

والاختصاص هو صاحب الولاية العامة في مجال القرارات الإدارية ويتجلى عيب عدم الاختصاص في عدم قدرة رجل الإدارة على مباشرة، العمل الإداري بسبب عدم اختصاصه قانونا، وبالتالي تكون القرارات الصادرة غير صحيحة وتشمل أحد عيوب المشروعية مما يستدعي إلغاءه، ويعتبر الفقه الفرنسي بأن رجل الإدارة الغير مختص هو بمثابة ناقص أهلية[1].

ولبيان رقابة مشروعية ركن الاختصاص في المجال التأديبي سنتناول تعريف عيب عدم الاختصاص ثم صوره.

أولا: تعريف عيب عدم الاختصاص

يقصد بالاختصاص بأنه السلطة او القدرة القانونية المخولة لجهة ادارية معينة او شخص معين لمباشرة العمل الإداري محدد، ومن ثم فإن عيب عدم الاختصاص يتحقق عندما تباشر جهة او شخص عملا قانونيا، جعله المشرع من اختصاص سلطة أخرى[2].

كما يعرف الاختصاص أنه الأهلية أو القدرة القانونية الممنوحة لجهة الإدارة أو للأشخاص التابعين لها في لإصدار قرارات ادارية محددة من حيث موضوعها أو نطاقها الزماني أو المكاني[3]، ويعد الاختصاص في القانون الإداري نظير الأهلية في القانون الخاص اذ يحدد الحدود القانونية التي يجوز للإدارة التحرك في اطارها وممارسة صلاحيتها من خلالها.

---

[1] رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في تشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية حقوق، جامعة الوادي، 2014، ص 106.

[2] الخلايلة محمد علي، القانون الإداري الكتاب الثاني، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2015، ص 193.

[3] بن جلول برجي، بوصلاح خالد، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث وعلوم السياسية، جامعة سوسة، المجلد 05، العدد 01، تونس 2019، ص 97.

أما عيب عدم الاختصاص فهو القيام بعمل من غير الجهة المختصة بالقيام به قانونا أي مخالفة ركن الاختصاص في صدور القرار التأديبي والذي يعتبر مخالفة لما نص عليه القانون فيما يتعلق بالاختصاص[1].

فالقرار التأديبي يجب أن يصدر من قبل هيئة منحها القانون الاختصاص بإصداره، لذلك عمل المشرع الجزائري على تنظيم وتحديد الاختصاص التأديبي في مجال الوظيفة العمومية تفاديا لأي تجاوز او تعسف في استعمال السلطة.

وقد جاء في المادة **162** من الأمر **06-03** بانه: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين "[2].

وفي المادة **1/165** من نفس الأمر نصت على:

" تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني "[3].

يتحدد الاختصاص في المجال التأديبي وفقا لأحكام المادة **162** سالفة الذكر، للسلطة الرئاسية التي تتولى توقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية بصفة منفردة، أما العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة فتتخذ من قبل السلطة الرئاسة بعد الاستشارة الملزمة من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المنعقدة كمجلس تأديبي، وعليه فان صدور القرار التأديبي من جهة غير مختصة او مخالفة لقواعد الاختصاص المقررة قانونا يجعله معيبًا بعيب عدم الاختصاص الامر الذي يترتب عليه عدم مشروعيته ويعرضه للإلغاء القضائي.

[1] يحياوي خديجة، وبامة إبراهيم، مرجع سابق، ص 03.

[2] المادة 162 من الأمر 06-03، مصدر سابق.

[3] المادة 1/165 من نفس الأمر.

ثانيا: صور عيب عدم الاختصاص

إن عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي إما يكون جسيما، فيعد ذلك اغتصابا للسلطة كما لو صدر القرار من غير الموظف المختص، فيكون هنا القرار معيبًا بعيب عدم الاختصاص المطلق ويكون في هذه الحالة منعدماً وعديم الأثر.

وإما يكون الخروج على قواعد الاختصاص بدرجة بسيطة ما يعني أن درجات العيب التي يلحق القرار التأديبي تتفاوت، فأحيانا تنحدر به إلى درجة الانعدام وتارة يُفسد القرار لكن لا يؤدي به إلى درجة الانعدام، وإنما تبقى له صفة القرار الإداري التأديبي[1].

1) عدم الاختصاص البسيط: يقصد به في مفهومه الضيق مخالفة قواعد توزيع الاختصاص المقررة قانون داخل نطاق الوظيفة الإدارية مخالفة غير جسيمة، ويعد هذا العيب من اكثر عيوب الاختصاص شيوعا في العمل الإداري ويرجع ذلك في الكثير من الاحيان الى غموض بعض النصوص القانونية المنظمة للاختصاصات داخل الإدارة مما قد يؤدي الى الاختلاف في تفسيرها[2].ونتيجة لذلك قد يمتنع الموظف عن اصدار قرار يدخل ضمن اختصاصاته اعتقادا منه انه يخرج عن نطاق صلاحيته، كما قد يقدم موظف اخر على اصدار قرار اسند القانون اختصاص اتخاذه الى موظف اخر او جهة إدارية اخرى[3].

وعيب عدم الاختصاص البسيط يشمل اعتداء جهة إدارية على جهة إدارية أخرى، كأن تصدر جهة إدارية قرار مع عدم قدرتها قانوناً على إصداره أنه خارج عن اختصاصها.

أو عندما يقوم أحد الموظفين بإصدار قرار خارج ضمن النطاق الإقليمي له أو صدور قرار إداري من طرف موظف لم يعد يتمتع بمركزه القانوني[4].

---

[1] قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون عام، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009، ص 171.

[2] فوده عبد الحكيم، الخصومة الإدارية، منشأة المعارف، ج2، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 161.

[3] رزايقية عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 11.

[4] يحياوي خديجة، يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص 06.

وفي نص المادة **156** من الأمر **06-03** فإن الهيئة التي تملك سلطة التأديب هي نفسها السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ويتخذ عدم الاختصاص البسيط ثلاث صور رئيسية تتمثل عدم الاختصاص الموضوعي، عدم الاختصاص الزماني، عدم الاختصاص المكاني وفيما يلي بيان هذه الصور:

أ) عدم الاختصاص الموضوعي: يتحقق عندما تصدر السلطة التأديبية قرارا يدخل في نطاق اختصاص سلطة تأديبية أخرى فتتجاوز بذلك الحدود الموضوعية للاختصاص الممنوح لها قانونا، مما يجعل القرار مشوبا بعيب عدم الاختصاص[1].

ويتحقق عدم الاختصاص الموضوعي عندما يوزع القانون الاختصاصات بين مختلف أعضاء وهيئات الإدارة ثم تصدر احدى هذه الجهات قرارا يخرج عن نطاق الاختصاص المحدد لها قانونا، أي أنه متعلق بموضوع القرار ومادته وهذا يتمثل في عدم الاختصاص الإيجابي وهو الأكثر شيوعا وحدوثا في الواقع العملي.

وقد يأخذ الشكل السلبي في حالة رفض سلطة الإدارة اتخاذ قرار معين يدخل ضمن اختصاصها وهو أقل شيوعا وينتج عن كلا نوعين نوع الأثر من جعل القرار قابلا للإلغاء لكونه معيب بعيب عدم الاختصاص[2].

ومن بين الاجتهادات القضائية الإدارية السابقة نجد:

- قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا سابقا رقم **429898** والصادر بتاريخ **1986/02/01** والذي قضى بإلغاء القرار التأديبي الصادر في حق الموظف **(ب.م)** من طرف مديرية مستشفى الأمراض العقلية بوهران على أساس ان الجهة التي أصدرته غير مختصة قانونا بذلك، اذ ينعقد اختصاص في هذه الحالة لوزير الصحة العمومية[3].

[1] مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون العام، كلية حقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012، ص 44.

[2] راشد زهرة حسن، عيب عدم الاختصاص في دعوى الإلغاء، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، كلية القانون، صرمان، جامعة ليبيا، المجلد 05، العدد 02، 2021، ص 138.

[3] يحياوي خديجة، يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص.

ب) عيب عدم الاختصاص الزماني: يتمثل الاختصاص الزماني في تحديد الفترة الزمنية التي يجوز خلالها إصدار القرار الإداري وغالبا تنحصر الفترة بين بداية تعيين مصدر القرار في وظيفة وتاريخ انتهاء اختصاصه ولذلك يتحقق عيب عدم الاختصاص الزماني إذا صدر عن شخص قبل توليه المهام المخولة له قانونا بموجب منصبه، ويتقلد مصدر القرار مهام منصبه أو عقب انتهاء وظيفة العضو الذي أصدره أو إذا صدر القرار بعد الميعاد الذي حُدده القانون لإصداره[1].

يقصد بعيب عدم الاختصاص الزماني ممارسة السلطة التأديبية لاختصاصاتها خارج المدة الزمنية المحددة قانونا لذلك ويتحقق هذا العيب عندما يصدر القرار التأديبي من شخص زالت عنه صفة الاختصاص كأن يتم نقله أو ترقيته أو انهيت مهامه او فصل من وظيفته وتم تبليغه بالقرار المتعلق بذلك، اذ يعد في كل هذه الحالة اعتداء على اختصاص الجهة او الشخص الذي نقلت اليه الصلاحية القانونية[2].

ومن التطبيقات القضائية لهذا العيب قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية رقم **17462** الصادر بتاريخ **2003/02/25** في قضية السيدة **(س.ع)** ضد مدير التربية لولاية سطيف حيث قضى بإلغاء قرار العزل الصادر في حقها لكونه صدر عن جهة لم تكن تتمتع بالاختصاص القانوني وقت صدوره.

ج) عيب عدم الاختصاص المكاني: يتمثل في قيام الموظف او سلطة إدارية بإصدار قراراً تأديبي خارج الحدود الإقليمية التي خولها القانون ممارسة اختصاصها فيه، فاختصاص الموظف الإداري لا يمتد كأصل عام الى كامل إقليم الدولة وانما يقتصر على النطاق الجغرافي المحدد قانونا ويترتب على تجاوزه قيام عيب عدم الاختصاص المكاني[3].

وإذا كان القرار الذي يصدر عن عضو السلطة الإدارية خارج النطاق الإقليمي المحدد لممارسة اختصاصه هو قرار معيب بعيب الاختصاص المكاني فإن هذه الصورة من صور عدم

[1] كنعان نواف، مرجع سابق، ص 261.

[2] مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 44.

[3] مرابط خديجة، المرجع نفسه، ص 45.

الاختصاص هي الأقل حدوثاً من الناحية الواقعية والسبب في ذلك أن منطقة الجغرافية التي يمارس فيها العضو الإداري اختصاصه عادة تكون واضحة ومحددة[1].

2) عيب عدم الاختصاص الجسيم: ويطلق على هذا النوع من عيوب الاختصاص تسمية اغتصاب السلطة، ويقوم عندما يصدر القرار عن شخص لا يتمتع باي صفة او صلاحية قانونية تخوله اصداره او عندما تتدخل سلطة إدارية في مجال يدخل ضمن اختصاص إحدى السلطتين القضائية أو التشريعية، ويتحقق الغضب كذلك عندما يصدر القرار الإداري من موظف لا يملك أصلا صلاحية إصدار القرارات الإدارية او عندما ينفرد احد أعضاء بممارسة اختصاص معهود قانونا لهيئة جماعية او مجلس لا يجوز اتخاذ القرار الا من خلاله ، ونظرا لجسامة هذا العيب فان القرار لا يعد مجرد قرار باطل قابل للإلغاء بل يعتبر قرارا منعدماً لا يرتب أي اثر قانوني[2].

كما قد يتخذ عيب عدم الاختصاص صورة جسيمة إذا صدر القرار التأديبي عن شخص عادي لا يتمتع بصفة أو إدارية او إذا تدخلت السلطة التأديبية في مسائل تدخل ضمن الاختصاص الحصري للسلطة التشريعية او القضائية في هذه الحالات يفقد القرار صفته القانونية ويغدو مجرد عمل مادي معدوم الأثر[3].

وقد كرس مجلس الدولة في قراره رقم **011820** الصادر بتاريخ **2004/05/18** في قضية الموظف(ب.ج) ضد المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي بقسنطينة، حيث قضى بإعادة إدماج الموظف في منصب عمله تأسيسا على ان اللجنة متساوية الأعضاء قد تجاوزت حدود اختصاصها عندما تولت اثبات واقعة السرقة في حين أن الفصل في هذه التهمة واثباتها يندرج ضمن الاختصاص الأصيل للجهات القضائية المختصة[4] .

[1] الخلايلة محمد علي، مرجع سابق، ص 208.

[2] الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، مصر، 1996، ص 597، 598.

[3] ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 361.

[4] مرابط خديجة مرجع سابق، ص46.

الفرع الثاني: الرقابة القضائية على مشروعية ركن الشكل والإجراءات

يتمثل ركن الشكل والإجراءات في كشف الإدارة عن إدارتها وفق للأشكال والإجراءات التي حددها القانون، كأصل عام لا تقتضي القرارات الإدارية أشكال معينة أو إفراغها في قوالب خاصة أو اتباع إجراءات معينة، غير أنه إذا نص القانون على قالب او شكل وإجراء معين يترتب على خرقها عيب من عيوب الشكل والإجراءات، مما يخول للقاضي الإداري الاعتماد عليه كسبب للإلغاء[1].

وعلى ذلك تصبح السلطة التأديبية مجبرة على اتباع إجراءات أو أشكال محددة عندما تصدر قرارها التأديبي خاصتا إذا الزمها القانون بذلك.

وتتم عملية الرقابة على شكل وإجراءات القرار الإداري المطعون فيه بالبحث والتحري في مدى توافر الشكليات الجوهرية التي حددها القانون وإجراءات متبعة انطلاقا من أساليب التحقيق والتحري للتأكد من مدى احترام الجهات الإدارية للشكليات الجوهرية للقرار[2].

يمثل عيب الشكل والإجراءات أحد اسباب الغاء القرار الإداري والذي يأتي في المرتبة الثانية بعد عيب عدم الاختصاص حيث ان تحققه يترتب عليه المساس بالمشروعية الخارجية للقرارات الإدارية[3].

رغم أن الشكل والإجراءات يمثلان ركن من أركان القرار الإداري، فكثيراً ما نجدهما كعنوان مرتبط إلا أنهما يختلفان من حيث المفهوم، ولذلك سوف نتطرق لرقابة مشروعية ركن الشكل والإجراءات في القرار التأديبي من خلال تحديد مفهوم كل من عيب الشكل **(أولا)**، ثم عيب الإجراءات **(ثانيا)**.

---

[1] يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص 13.

[2] يحياوي خديجة، يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص 07.

[3] الزين عزري، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، مخبر الاجتهاد القضائي مجلة الاجتهاد القضائي وآثاره على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2010، ص 19.

أولاً: عيب الشكل في القرار التأديبي

يقصد بالشكل من القرار المظهر الخارجي له وتعد قواعد الشكل في قرار قواعد محددة لكيفية ممارسة السلطة ولا تمس موضوعها[1]، غير أنه في الأصل لا يشترط في قرار شكل خاص لصدوره ما لم يرد نص قانوني يقضي بغير ذلك فقد يحدد المشروع ضرورة صدور القرار في شكل معين كأن يكون مكتوبا أو يكون مسببا أو أخذ رأي الجهة المختصة بإصدار القرار وإلا اعتبر القرار معيبا بعيب الشكل[2].

يقصد بعيب الشكل في القرار التأديبي عدم احترام الإدارة للقواعد الشكلية المقررة قانونا عند ممارسة سلطتها في اصدار القرارات التأديبية في القوانين واللوائح سواء تم ذلك بإغفال تلك القواعد كليا، أو بمخالفتها جزئيا عن عمد أو عن طريق إهمال "[3].

فيتمثل عيب الشكل في إصدار القرار التأديبي بشكل شفهي في الوقت الذي يتعين إصداره كتابة أو في عدم الإشارة إلى النصوص القانونية التي يستند إليها القرار التأديبي في الوقت الذي يتعين تسببه أو في بيان تاريخ إصداره "[4].

ويمكن التمييز بين الشكليات الجوهرية والغير جوهرية انطلاقاً من مدى تأثير الشكل في القرار الإداري فإذا كان الاخلال بالشكل يمس جوهر القرار ويؤثر على مضمونه اعتبر الشكل جوهرياً اما إذا لم يبلغ هذا التأثير حد المساس بجوهر القرار الدرجة يعد شكلاً غير جوهري[5].

ونجد من بين أحكام القضاء الإداري الكثير من القرارات منها:

- قرار مجلس الدولة الصادر في **2005/06/25** برقم **106050** قضية **(خ، ز)** ضد مدير مركز التكوين المهني والتمهين بباتنة والذي قام مجلس الدولة بإلغاء قرار العزل الصادر

[1] الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2016، ص 212.

[2] بديعة حداد، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري، مجلة القانون والعلوم القانونية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، المجلد 05، العدد 03، الجزائر، 2020، ص 385.

[3] نواف كنعان، مرجع سابق، ص 263.

[4] محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 219.

[5] يحياوي خديجة، مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 07.

2003/02/02 بحق الموظف **(خ، ز)** باعتبار أن قرار العزل يظهر في محتواه سرد الوقائع المنسوبة للموظف **(خ، ز)** دون تبرير العقوبة وأن ما جاء به مضمون القرار ليس تسيباً بمفهوم القانون[1].

ويستفاد هذا القرار أن مجلس الدولة اضفى على التسيب طابع الشكلية الجوهرية باعتبارها ضمانة أساسية مقررة للموظف العام بحيث يؤدي تخلفه او اغفاله الى التأثير في مشروعية القرار التأديبي ويبرر الحكم بإلغائه.

ثانيا: عيب الإجراءات في القرار الإداري

يقصد بإجراءات جملة المراحل والخطوات التي اوجب القانون على الإدارة مراعاتها والتقيد بها اثناء اعداد وإصدار القرارات الإدارية وهذه الإجراءات يصعب تحديدها على سبيل الحصر لأنها متنوعة وتمس كل المجالات إلا أنه يمكن تقسيمها من حيث أهميتها إلى إجراءات جوهرية أي أساسية وإجراءات ثانوية[2].

والإجراء هو التدابير أو الإجراءات السابقة على اتخاذ القرار والتي تدخل في تكوينه وتشكيلي محتواه وهو العمليات المختلفة التي يمر بها القرار الإداري من لحظة التفكير في إصداره أي قبل صبه في الإطار أو القالب الذي يظهر فيه[3].

كما اقر المشرع مجموعة من الإجراءات الجوهرية التي يتعين على السلطة التأديبية مراعاتها عند توقيع العقوبات التأديبية على الموظف العام يترتب على مخالفتها او اغفالها بطلان القرار التأديبي ومن اهم هذه الإجراءات:

- الحصول على توضيحات كتابية من الموظف قبل توقيع العقوبات التاديبية من الدرجتين الأولى والثانية.

[1] مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 47.

[2] بديعة حداد، مرجع سابق، ص 385.

[3] قيقاية مفيدة، مرجع سابق، ص 175.

- أخذ رأي الملزم للجنة الادارية المتساوية الأعضاء قبل توقيع عقوبة من درجتين الثالثة والرابعة.
- اعلام الموظف بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه.
- استدعاء الموظف كتابياً لتمكنه من الاطلاع على ملفه التأديبي خلال خمسة عشر **15** يوماً من تاريخ تحريك المتابعة التأديبية ضده[1].
- حق الموظف في ملاحظات الشفوية والكتابية.
- تمكينه من تقديم ملاحظاته ودفوعه الشفوية والكتابية
- ضمان حقه في الاستعانة بمدافع واحضار الشهود.
- إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي خلال **15** يوماً قبل انعقاد المجلس بالبريد الموصي مع وصل الاستلام[2].

ونجد في هذا الإطار أن القضاء الجزائري قضى في الكثير من قراراته بالزامية اتباع الإجراءات الجوهرية تسليط العقوبة التأديبية ومنها:

قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا رقم **78954** الصادر بتاريخ **1991/10/01** قضية المدعو **(ر.ع)** ضد وزير المجاهدين **(وزارة قدماء المجاهدين) حيث** كرست الغرفة الإدارية للمحكمة العليا سابقا مبدأ ضرورية إثبات استدعاء الموظف في المجال التأديبي وذلك من خلال تقديم وصل استلام الموقع من طرف المعني أو بمحضر رسمي ممضى منه واعتبرت ان عدم احترام هذا الإجراء او عدم اثباته على النحو القانوني يشكل اخلالا بإجراء جوهري من إجراءات التأديب، مما يترتب عليه بطلان القرار التأديبي المطعون فيه لعيب الإجراءات[3].

[1] المادة 167 من الأمر 06-03، متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

[2] المادة 2/168 من نفس الأمر رقم 06-03.

[3] قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية رقم 78954 الصادر بتاريخ 06.10.1991، المجلة القضائية، المحكمة العليا، العدد 01، سنة 1993، ص 153، 156.

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على عدم المشروعية الداخلية للقرار التأديبي

لا تنحصر رقابة القاضي الإداري على القرارات التأديبية في مراقبة عناصر المشروعية الخارجية او الشكلية للقرار، وانما يبسط رقابته القضائية الداخلية للقرار التأديبي المطعون فيه، في مشروعية الاركان الموضوعية للقرار والمتمثلة في ركن السبب او المحل او الغاية، فمتى أثيرت امام القاضي مسائل تتعلق بسبب ركن من هذه الأركان نكون امام عدم المشروعية التي تؤدي الى الغاء القرار التأديبي بواسطة دعوى الإلغاء من طرف القاضي الإداري.

وعليه سنتناول في هذا المطلب الرقابة القضائية على مشروعية كل من ركن السبب (الفرع الأول) وركن المحل (الفرع الثاني) وركن الغاية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الرقابة القضائية على مشروعية ركن السبب في قرار التأديبي

يتمثل سبب القرار الإداري اما في حالة واقعية او حالة قانونية تكون سابقة على اتخاذ القرار ودافعة لرجل الإدارة المختص لان يتدخل، الامر الذي يضفي على ركن السبب الطابع الموضوعي.[1]

ان سبب القرار الإداري بوجه عام يتمثل في الواقعة القانونية والمادية التي تدفع الإدارة الى إصداره بقصد احداث أثر قانوني، ولقد جاء في حكم المحكمة العليا المصرية بان:

" يعرف السبب في القرار الإداري بانه الحالة الواقعية او القانونية التي تبرر تدخل الإدارة واصدارها للقرار الإداري بقصد ترتيب أثر قانوني معين تحقيقا للمصلحة العامة الذي يسعى القرار لبلوغها".

وبهذا المعنى فسبب القرار التأديبي هو الأساس او السند الذي اعتمدت عليه السلطة التأديبية لتوقيع الجزاء على الموظف واصدار قرارها، حيث تكمن صعوبة تحديد سبب القرار التأديبي كون

[1] بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص176

الأخطاء المهنية واردة على سبيل المثال ولا يوجد تحديد مسبق لها، بحيث يتعذر اخضاعها لمبدأ الشرعية.[1]

ويتمثل سبب القرار التأديبي في المخالفة الإدارية والمالية التي ارتكبها الموظف، والتي تدفع الإدارة الى اصدار قرار يتضمن توقيع العقوبة التأديبية عليه.[2]

تنصب رقابة القضاء الإداري على ركن السبب في القرار التأديبي، في مرحلة أولى على صحة الوجود المادي للوقائع التي استندت اليها السلطة التأديبية في اصدار قرارها، فاذا ثبت للقاضي صحة هذه الوقائع وثبوتها ماديا، انتقل الى مرحلة ثانية تتمثل في مراقبة التكييف القانوني الذي اضفته الإدارة على تلك الوقائع، وذلك للتأكد من مدى مطابقته لأحكام القانون وسلامته من أي خطا في التقدير او التكييف.[3]

وعليه سنتناول هاتين الرقابتين كلا على حدى كما يلي:

أولا: الرقابة على صحة الوجود المادي للوقائع

تعد الرقابة القضائية على صحة الوجود المادي للوقائع التي يقوم عليها القرار التأديبي أولى صور الرقابة على ركن السبب، ويكون القرار التأديبي مشوبا بعيب السبب وقابلا للإلغاء متى ثبت ان السلطة التأديبية استندت في اصداره الى وقائع غير صحيحة من الناحية المادية، سواء كانت ذلك نتيجة اعتقادها الخاطئ بصحة تلك الوقائع او رغم علمها بعدم صحتها.[4]

ومن ثم يتولى القاضي الإداري التحقق من الوجود الفعلي للوقائع المنسوبة الى الموظف قبل بالحث في مدى مشروعية القرار التأديبي فاذا تبين له على سبيل المثال ان الموظف المعاقب بالفصل لم يرتكب الخطأ المهني المنسوب اليه، قضى بإلغاء قرار الفصل لافتقاره الى سبب

[1] عيشوبة عمار، حدود الرقابة القضائية على سبب القرار التأديبي، مجلة معالم الدراسات القانونية والسياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، المجلد04، العدد01، الجزائر، 2020، ص93

[2] عبد الوهاب محمد رفعت، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، طبعة1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005، ص195

[3] مرابط خديجة، مرجع سابق، ص52

[4] رحماوي كمال، مرجع سابق، ص155

صحيح يبرره، وبهذا يمارس القاضي رقابته على حقيقة الأخطاء المهنية التي استندت اليها السلطة التأديبية لتبرير مباشرتها لاختصاصها في توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام.[1]

ثانيا: الرقابة على صحة التكييف القانوني للوقائع

بعد ان خضعت الوقائع المادية للقرار التأديبي للرقابة من طرف القاضي الإداري يتجه هذا الأخير لمرحلة أخرى تتمثل في لمراقبة مدى صحة التكييف القانوني الذي اضفته السلطة التأديبية على تلك الوقائع، كان يحدث خطا في تكييف درجة الخطأ المنسوب للموظف العام.[2]

يعنى بالتكييف القانوني إضفاء الوصف القانوني المناسب على واقعة معينة من خلال ادراجها ضمن إطار قانوني محدد، فاذا صدر من الموظف العام فعل معين ورات السلطة المختصة انه ينطوي على الاخلال بواجبات الوظيفة او الخروج عن مقتضياتها، تعين عليها تحديد طبيعته القانونية وبيان ما إذا يشكل خطا تأديبيا في مفهوم القانون ام مجرد واقعة عادية لا تستوجب المساءلة التأديبية، وذلك في ضوء المعايير والتوجيهات العامة التي وضعها المشرع الجزائري في هذا المجال. ولا يقتصر دور القاضي الإداري على التحقق من صحة الوقائع المادية فحسب بل يمتد الى مراقبة التكييف القانوني للوقائع وذلك للتأكد من مدى سلامة الوصف القانوني المعتمد ومدى مطابقته لأحكام القانون بما يضمن عدم إساءة استعمال السلطة التأديبية او التوسع في تفسير الأخطاء المهنية على نحو يمس بحقوق الموظف العام.[3]

ومن تطبيقات هذه الرقابة في القضاء الجزائري، وجود العديد من القرارات التأديبية التي بنيت على وقائع غير ثابتة ماديا او على تكييف قانوني خاطئ، مما أدى الى الغاء تلك القرارات استنادا الى عدم صحة الوجود المادي او عدم صحة التكييف القانوني للوقائع باعتبارهما أحد صور عيب السبب، ومن ذلك:

[1] يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص17

[2] بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ض161

[3] مرابط خديجة، مرجع سابق، ص53

– ومن تطبيقات القضائية على رقابة القاضي الإداري لعنصر السبب قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية، رقم 010502 الصادر بتاريخ 20-01-2004، في النزاع القائم بين الموظفة (م.ع) ومدير القطاع الصحي بولاية تيزي وزو، وتتلخص وقائع القضية في قيام الإدارة بتوقيع عقوبة التوبيخ على موظفة بسبب رفضها تسليم مفاتيح الشقة الوظيفية التي كانت تشغلها بصفة قانونية معتبرة هذا التصرف يشكل خطا مهنيا يستوجب المتابعة التأديبية.

غير ان الموظفة طعنت في القرار التأديبي امام مجلس القضاء بتيزي وزو، والذي قضى بإلغائه على أساس عدم مشروعيته، معتبرا ان رفض تسليم مفاتيح الشقة الوظيفية لا يشكل مخالفة تستوجب توقيع عقوبة على الموظف، وعليه اعتبر هذا القرار التأديبي مشوبا بعيب السبب نتيجة عدن سلامة التكييف القانوني للوقائع الامر الذي استوجب الغاه.[1]

الفرع الثاني: الرقابة القضائية على مشروعية ركن المحل في قرار التأديبي

يعد محل القرار الإداري موضوع القرار، أي ذلك الأثر المباشر الذي يترتب عليه، ويرتبط غالبا محل القرار الإداري باسم القرار، فالقرار الصادر بفصل موظف محله قطع العلاقة بين الإدارة وهذا الموظف، أي قرار الفصل محله الفصل.[2]

يقصد بركن المحل في القرار التأديبي الأثر القانوني المباشر للموظف الذي يترتب على اصدار قرار يمس المركز القانوني للموظف العام، ويتمثل هذا الأثر في تعديل المركز القانوني كما في حالة التنزيل في الرتبة او بالإلغاء المركز القانوني كما في حالة عقوبة التسريح، ومن ثم فان العقوبة التأديبية ذاتها تعد محل القرار التأديبي باعتبارها الاثر القانوني الذي تستهدف الإدارة احداثه في مواجهة الموظف.[3]

لم تعطى تسمية صحيحة لعيب المحل اذ عبر عنه مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ

[1] مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 010502 بتاريخ 20-01-2004، مجلة مجلس الدولة، العدد05 ، 2004، ص 17-177

[2] الخلايلة محمد علي، مرجع سابق، 215

[3] عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، طبعة الأولى، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص195

13-03-1867 بعبارة "المخالفة المباشرة للقانون " في قضية بيزي، والذي يفهم من عبارة القانون انه الدستور، المبادئ العامة للقانون، المعاهدات، القوانين، النصوص التنظيمية، كما يسمي البعض الاخر هذا العيب "بعيب المحل"[1]

ومن حالات عيب المحل او مخالفة القانون في مجال القرارات التأديبية ان توقع عقوبة على الموظف غير منصوص عليها قانونا او يتم توقيع عقوبتين تأديبيتين لارتكاب الموظف خطا مهنيا واحدا.[2]

ولكي يكون محل القرار التأديبي صحيحا وسليما اشترط الفقه والقضاء توفر شرطين أساسيين وهما ان يكون محل القرار ممكنا وان يكون مشروعا وجائزا، أي انه لا يتعارض مع النظام القانوني السائد والساري وقت صدوره، وفيما يلي تفصيل لذلك:

أولا: ان يكون محل القرار التأديبي ممكنا

ويقصد بذلك ان يكون الأثر القانوني الذي يرتبه القرار التأديبي ممكنا وجائزا قانونا، بحيث يرد على المركز القانوني القائم بالفعل وقابل للتعديل او الإلغاء من قبل السلطة التأديبية المختصة ومن ثم لا يجوز للإدارة ان تستهدف بقرارها التأديبي احداث أثر قانوني يتعلق بمركز غير موجود أصلا لان محل القرار في هذه الحالة يكون مستحيلا[3]، الا انه يلاحظ ان الأثر القرار التأديبي قد لا يصل الى درجة الاستحالة المطلقة وانما الى صعوبة التنفيذ[4]

ومعنى ان يكون المحل ممكنا غير محتمل من الناحية القانونية او الواقعية، فاذا استحال ترتيب أثره اعتبر القرار منعدما وليس له أثر فيما تعلق في التنفيذ كصدور قرار التعيين لموظف يتضح انه قد حصل على درجة عالية مغشوشة، فهذا القرار يصبح معدوما لأنه لم يصادف محلا لانعدام المركز القانوني الذي كان يمكن ان يعتمد عليه التعيين هذا من الناحية القانونية.[5]

---

[1] رزايقية عبد اللطيف، مرجع سابق، ص134

[2] يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص19

[3] بوضياف عمار، مرجع سابق، ص197

[4] كنعان نواف، مرجع سابق، ص276

[5] رزايقية عبد اللطيف، مرجع سابق، ص143

ولقد أشار ايه المشرع الجزائري من خلال المادتين 106 و185 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، واعتبر الترقية في الدرجة تتم بطريقة الية حسب الوقائع والتنظيمات التي تحدد من قبل القانون، ولا يسمح للموظف الذي صدر في حقه عقوبة التسريح ان يتم توظيفه من جديد في الوظيفة العامة لان ذلك غير ممكن.[1]

ثانيا: ان يكون محل القرار التأديبي مشروعا

ويقصد بذلك انه يتعين على الإدارة عند توقيع العقوبة التأديبية ان تستهدف أثر قانوني مشروع ومتوافق مع احكام النظام التأديبي المعمول به، وبما ان المشرع الجزائري قد حدد العقوبات التأديبية بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والقوانين الخاصة، فلا يجوز للإدارة توقيع عقوبة غير منصوص عليها قانونا لذلك تكون سلطتها في هذا المجال سلطة مقيدة بأحكام القانون ويعد القرار التأديبي غير مشروع اذا خالف هذه الاحكام او تجاوزتها.[2]

بحيث يشترط محل القرار التأديبي ان لا يتعارض مضمونه مع التشريع المعمول به، تحقيقا لمبدأ المشروعية باعتبارها الأساس الذي يعتمد عليه القاضي الإداري في جميع احكامه لتمكينه من الرقابة وفحص مشروعية القرارات الصادرة، فاذا قامت سلطة المختصة بالتعيين بتوظيف شخص لا يستوفي شروط التوظيف اعتبر قرارها غير مشروع لمخالفة القواعد وقوانين الوظيفة العمومية.[3]

ومن امثلة القرارات التأديبية المعيبة بعدم مشروعية محلها نجد القرار الصادر بحرمان موظف من اجازته العادية كعقوبة تأديبية على مخالفة ارتكبها، فمثل هذا القرار يعتبر معيبا في محله[4]، اذ ان المشرع قد حدد في قانون الوظيفة العمومية العقوبات على سبيل الحصر ولم ينص على حرمان من الاجازة كعقوبة تأديبية.

---

[1] انظر للمادة 106 والمادة 185 من الامر 06-03، مصدر سابق

[2] بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص 187

[3] يحياوي خديجة، يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص11

[4] كنعان نواف، مرجع سابق، ص275

-ومن تطبيقات الرقابة القضائية على ركن المحل قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية رقم 7462 الصادر بتاريخ 25-02-2003، في النزاع القائم بين أحد الموظفين ومديرية التربية لولاية سطيف، حيث طعن الموظف في قرار عزله من منصبه الصادر في 09-11-1999 مبينا انه صدر خلال فترة عطلة مرضية قانونية كان يستفيد بناء على شهادة عجز صادرة عن مصالح التأمينات الاجتماعية، وقد اخطر الإدارة المستأنف برسالة مؤرخة في 31-10-1999 ردا على الإنذار الموجه له، واعتبر مجلس الدولة ان قرار العزل المتخذ اثناء العطلة المرضية الشرعية مخالف للقانون لمخالفته احكام المادة 136 من مرسوم 85-59 المؤرخ في 23-03-1985 والمتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات والإدارات العمومية سابقا، ثم قضى بان القرار مشوب بعيب المحل مما استوجب الغائه.[1]

الفرع الثالث: الرقابة القضائية على ركن الغاية في القرار التأديبي

يقصد بركن الغاية او الانحراف بالسلطة في القرار الاداري الهدف التي تستهدف الادارة تحقيقه من وراء اصدار القرار، ويعد هذا الركن أكثر اركان ارتباطا بالجانب الشخصي لمصدر القرار، لأنه يتعلق بالدافع الحقيقي الذي حرك الإدارة الى اتخاذه وإذا كان محل القرار الإداري يتمثل في الاثر القانوني المباشر المترتب عليه فان الغاية تتمثل في الهدف النهائي الذي تسعى الإدارة الى بلوغه من خلال هذا الأثر والذي يجب ان ينصرف الى تحقيق المصلحة العامة وخدمة الصالح العام.[2]

وقد ورد عيب الغاية بتسمية الانحراف بالسلطة، حيث يعتبر الفقيه "اكوك" اول من استعمل تعبير الانحراف بالسلطة، حيث ان عيب الانحراف بالسلطة اصدار القرار التأديبي يتحقق عندما تتخذ السلطة التأديبية قرارا تأديبيا يدخل في اختصاصها مراعية الاشكال المحددة قانونا،

[1] مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 7462 بتاريخ 25-02-2003، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2003، ص166-169

[2] بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص195

لكن توظف سلطتها لأسباب واهداف مخالفة لما هو مسند اليها كان تستهدف الانتقام من الموظف الخاضع للتأديب.[1]

وتتجسد صور عيب الغاية في القرار الاداري بصفة عامة وفي قرار تأديب الموظف بصفة خاصة في صورتين أساسيتين هما:

أولا: الانحراف عن المصلحة العامة

يقصد بهذا العيب ان تنحرف السلطة التأديبية عن هدف المصلحة العامة اتخاذها القرار التأديبي، بحيث تستعمل سلطتها لتحقيق أغراض غير مشروعة ويظهر هذا الانحراف في عدة صور منها:

- استعمال السلطة لتحقيق منفعة شخصية
- اتخاذ القرار بقصد الانتقام من الموظف العام او التنكيل به
- توجيه القرار لخدمة أغراض سياسية او حزبية بعيدة عن المصلحة العامة
- استخدام السلطة للتحايل على احكام القانون او الالتفاف عليها. [2]

وتعد هذه الصورة أخطر حالات الانحراف بالسلطة لأسباب كثيرة أهمها ان العيب هنا يكون مقصودا، فالمصلحة العامة وتحقيق مقتضياتها هي المبرر الرئيسي لمنح رجل الإدارة سلطة اصدار هذه القرارات، ومن ثم فان أي قرار اداري يجب ان يصدره تحقيقا للصالح عام والا كان غير مشروع بعيب الانحراف بالسلطة، اما إذا سخر رجل الإدارة هذه السلطة الممنوحة له لتحقيق نفع او غرض شخصي له او لغيره، او مارسها بقصد المضايقة او الانتقام مثلا، فان قراره يكون معيبا بعيب الانحراف بالسلطة. [3]

[1] خذيري حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، الجزائر، 2014، ص 141.

[2] مرابط خديجة، مرجع سابق، ص60

[3] بولقواس سناء، خصوصية الغاء القرارات الإدارية المشوبة بعيب الانحراف بالسلطة، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، العدد 13، الجزائر، 2016، ص306.

ثانيا: الانحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف

اذا كانت القاعدة العامة تقضي بان جميع القرارات الادارية دون استثناء يجب ان تستهدف تحقيق المصلحة العامة ، فان هناك قاعدة مكملة لها تتمثل في قاعدة تخصيص الأهداف تقضي ان يوجه القرار الإداري نحو تحقيق الهدف المحدد الذي رسمه المشرع للإدارة ، ويذهب جانب من الفقه الى ان مخالفة هذه القاعدة تعد اقل خطورة من مخالفة مبدا المصلحة العامة ذلك ان الإدارة في هذه الحالة لا تخرج عن نطاق المصلحة العامة ، وانما تنحرف فقط عن الهدف الخاص الذي حدده المشرع دون ان يؤدي ذلك الى تحقيق أغراض شخصية او الابتعاد عن الصالح العام.[1]

حيث تعد هذه الصورة افي الانحراف اقل خطورة وأهون من صورة الانحراف عن المصلحة العامة لان الحالة الأولى لم يتجاوز المصلحة العامة ليحقق غاية شخصية بل اقتصرت على مخالفة الهدف الذي حدده القانون. [2]

وقد جسد القضاء الإداري صورة من صور الانحراف بالسلطة في قضية المدعو (ب.ع) ضد وزير المالية لولاية وهران ، حيث اصدر وزير المالية قرارا يقضي بعزل المدعي عن منصبه كرئيس مكتب بمصلحة مسح الأراضي التابعة لولاية وهران باثر رجعي مع الامر برد المبالغ التي تقاضاها كتعويض عن المنصب ، وقد تبين للمجلس الأعلى ان هذا القرار صدر عقب تقدم المعني بطلب ترقيته الى منصب نائب مدير شؤون املاك الدولة استجابة لطلب رئيسه الإداري ، ومن ثم لخص المجلس الى ان القرار لم يكن بدافع المصلحة العامة و انما

[1] عطا لله تاج، الانحراف في استعمال السلطة كوجه الغاء القرار الإداري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة عمار ثلجي الاغواط، العدد 16، الجزائر، 2017، ص19

[2] بلقاسم نصر لله، بدران مراد، دور القاضي الإداري في كشف عيوب إساءة استعمال السلطة والعمل على الحد من نتائجها، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، المجلد 13، العدد 02، الجزائر، 2021، ص14.

صدر بدافع شخصي ، الامر الذي يشكل انحرافا في استعمال السلطة وعيبا من عيوب المشروعية يترتب عليه الغاء القرار التأديبي. [1]

[1] يحياوي خديجة، يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص14.

المبحث الثاني: الرقابة القضائية على التناسب القرار التأديبي

ان خاصية نظام التأديب في الوظيفة العامة تقتضي منح الادارة قدر من السلطة التقديرية لربط الخطأ المهني الصادر عن الموظف والعقوبة المناسبة له بما يحقق تقويم السلوك الوظيفي المخالف للقانون وردع غيره، غير انه بالنظر لصعوبة حصر جميع الأخطاء التأديبية يجعل من غير الممكن تحديد عقوبة مقابلة لكل خطا، مما قد يؤدي أحيانا الى سوء استعمال السلطة او الخطأ في تقديرها.

مما استدعى هذا الوضع تدخل القاضي الإداري لفرض رقابته على تناسب العقوبة التأديبية، تحقيقا للتوازن بين حماية حقوق الموظف العام وضمان حسن سير المرفق العام وفعاليته

حيث تلزم الرقابة القضائية على التناسب في القرار التأديبي تحديد مفهومه كشرط لمشروعية القرار التأديبي (المطلب الأول)، ثم بيان التكييف القانوني لعيب عدم التناسب (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم التناسب في القرار التأديبي

يعتبر مجلس الدولة المصري اول من ابتدع فكرة الرقابة القضائية على التناسب في العالم العربي، فيما اشتهر عنه بقضاء الغلو، الذي تبلور كاتجاه عام في قضائه منذ ما يزيد عن خمسة عشر عاما من ظهور او تطبيق لهذا النوع من الرقابة في مجلس الدولة الفرنسي صاحب النظريات الكبرى في القانون الإداري، متوسلا في ذلك بنظرية الخطأ الظاهر في التقدير.

حيث ان مفهوم التناسب يقتضي علينا الوقوف على تعريف التناسب (الفرع الأول)، ثم تمييزه عن باقي المصطلحات المشابهة معه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف التناسب في القرار التأديبي

لتعريف التناسب سنتم تعريفه في اللغة والاصطلاح (أولا) ثم في الفقه الاداري (ثانيا) ثم القانون الإداري (ثالثا)

أولا: التناسب في اللغة والاصطلاح

يذهب التناسب في اللغة العربية الى أصل كلمة نسب والتي تفيد القرابة والارتباط

ويقال واستنسب الشيء أي وجده ملائما، وموافقا كما تدل كلمة المناسبة على وجود علاقة او ارتباط بين شيئين.

اما في اللغة الفرنسية فيقصد بالتناسب العلاقة او الصلة القائمة بين شيئين او أكثر بما يعكس حالة من المتكافئ والتوازن.[1]

وفي الاصطلاح العام يعبر التناسب عن وجود علاقة توافق وتوازن بين شيئين او عن صلة تربط بين عنصر ثابت واخر متغير بما يحقق الانسجام بينهما، اما في الاصطلاح القانوني فيقصد به وجود علاقة توافقية بين حالتين.

اما في المجال التأديبي يتمثل مبدا التناسب في ملائمة العقوبة التأديبية من حيث نوعها ومقدارها لجسامة وخطورة المخالفة المرتكبة، أي تحقيق التوازن بين العقوبة الموقعة المحل والخطأ المهني المنسوب الى الموظف السبب.[2]

ثانيا: التناسب في الفقه الإداري

ان التناسب في المجال التأديبي او الإداري بصفة عامة هو ان لا تغلو السلطة المعنية بتوقيع الجزاء في اختيارها، وانما عليها ان تتخذ ما يكون على وجه اللزوم ضروريا لمواجهة

[1] لعلام محمد المهدي، دور القاضي الإداري في ضمان مبدا التناسب في المجال التأديبي، مجلة الدراسات الحقوقية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، المجلد 4، العدد 01، 2017، ص 1

[2] الجهمي خليفة سالم، الرقابة القضائية على التناسب، مرجع سابق، ص97

الخرق القانوني او المخالفة الإدارية وما يترتب على اقترافها من اثار، وما فيه من قدر المتيقن من معقولية لردع المخالف وجزر غيره على ان يرتكب ذات الفعل.[1]

اما في الفقه الإداري الجزائري يمكن الاخذ بان مبدا التناسب فكرة رئيسية من الأفكار القانون الإداري مكونة ثلاثة عناصر وهي:

1-القرار الصادر (قرار التأديب الصادر ضد الموظف)

2-الحالة الواقعية (مخالفة الموظف لأخلاقيات الوظيفة العامة)

3-الغاية المستهدفة (ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد).[2]

ثالثا: التناسب في القانون الإداري

و يقصد بالتناسب في القانون الإداري بصفة عامة اختيار الاجراء الذي يتكافا مع أهمية الوقائع التي أدت الى اتخاذه هو التعبير عن التوافق بين سبب القرار و محله او موضوعه، وفي مجال التأديب فيعني التناسب الملائمة بين درجة خطورة المخالفة التأديبية المرتكبة ونوع الجزاء الموقع و مقداره، و ذلك من خلال اختيار السلطة المختصة بالتأديب الجزاء المناسب للمخالفة بعيدا التشديد في العقاب او الاسراف في الرأفة، وبذلك فان تناسب القرار التأديبي يقصد به عدم تفاوت بين العقوبة التأديبية و المخالفة المقترفة من قبل الموظف سواء من حيث الشدة او من حيث ان تكون العقوبة ملائمة للمخالفة.[3]

بحيث ان الرقابة القضائية على التناسب لا تعني تدخل القضاء الإداري بشكل مباشر او اخذ محل الإدارة في قيام باختصاصاتها، وانما يعني الرقابة على كيفية اجراء هذا التقدير، إذا

[1] أبو يونس محمد باهي، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الادارية العامة، دار الجامعة الحديثة، مصر، 2000، ص 113

[2] عيشوبة عمار، التطورات الحديثة للرقابة القضائية على تناسب الجزاء التأديبي، مجلة القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلاني ليابس سيدي بلعباس، المجلد 4، العدد 02، 2018، ص 652.

[3] بن جراد عبد الرحمان، غيتاوي عبد القادر، تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف العام بين المشروعية والملائمة، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة احمد دراية ادرار، المجلد 21، العدد 1، الجزائر، 2022، ص 26

كان تم اتخاذه في حدود المعقول، وغير مشوب بعيب بعدم التناسب، بحيث ان القاضي الإداري وهو يقوم بذلك يؤدي وظيفته في إطار تطبيق مبدا المشروعية.[1]

الفرع الثاني: تمييز التناسب عن بعض المصطلحات المشابهة

ان فتح المشرع المجال لسلطة التأديبية لإعمال سلطتها التقديرية حيال تقدير خطورة الأخطاء المرتكبة من الموظف العام وما يناسبها من عقوبة تأديبية وبما يتلاءم مع الظروف والاعتبارات التي ارتكب فيها الخطأ التأديبي، يوحي بان هناك تدخلا وتماثلا بين التناسب والملائمة (أولا) والتناسب والسلطة التقديرية (ثانيا)، لذا وجب علينا التمييز بين التناسب والمصطلحات المشابهة لها.

أولا: التناسب والملائمة

تعد الملائمة هي أكثر المفاهيم ارتباطا بمصطلح التناسب وتداخلا معه الامر دفع العديد من الفقهاء الى الربط بين بينهما او عدم التمييز بينهما، فالملائمة في الاصطلاح القانوني تعني مدى توافق العمل القانوني مع الظروف والاعتبارات المحيطة بإصداره من حيث الزمان والمكان وغيرها...

اما في مجال القرارات الإدارية فتتمثل الملائمة في مدى توافق القرار مع الظروف التي استدعت إصداره والملابسات المصاحبة لذلك، بحيث يصدر الوقت المناسب وبالكيفية التي تقتضيها تلك الظروف بما يحقق الغاية المرجوة منه.[2]

ولقد خلط البعض من الفقهاء بين الملائمة والتناسب كالدكتورة سعاد الشرقاوي فقد رات ان تناسب الجزاء (الأثر) مع الخطأ يعني الملائمة

اما في تعريف اخر للرقابة على الملائمة في القرار الإداري نجد: البحث في مدى تناسب الوقائع المكونة للسبب مع أهمية درجة تعقيدات موضوع القرار أي محله

[1] الجهمي خليفة سالم، مرجع سابق، ص 296

[2] عيشوبة عمار، مرجع سابق، ص653

ويتجه اغلب الفقهاء الى ان التناسب يتمثل في وجود توافق وانسجام بين الاجراء المتخذ وأسبابه، وعلى هذا الاساس يوصف القرار الإداري على انه ملائم إذا صدر في الوقت المناسب وفي ظروف مناسبة، ويعد التناسب أحد العناصر الأساسية للملاءمة اذ يتحقق عندما يكون الاجراء المتخذ متناسبا مع السبب الذي بني عليه القرار.[1]

بحيث لا يوجد تطابق بين مفهومي الملائمة والتناسب، فالتناسب يعد أحد عناصر الملائمة في القرار التأديبي، ويتجسد في مدى التوافق بين سبب القرار ومحله، اما الملائمة فهي مفهوم اوسع اذ تمثل نتيجة مراعاة لمجموعة من الاعتبارات والظروف عند ممارستها سلطتها التقديرية، ومن ثم فان العلاقة بينهما هي علاقة الجزء بالكل، حيث يشكل التناسب أحد اهم مظاهر الملائمة في القرار التأديبي.[2]

كما يعد التناسب من المبادئ القانونية العامة التي تلتزم السلطة التأديبية باحترامها ولو في غياب نص صريح، فان القاضي الإداري يتدخل لإلغاء القرار التأديبي المخالف لهذا المبدأ باعتباره قرارا مخالفا للقانون لا لمجرد كونه غير ملائم.[3]

ثانيا: التناسب والسلطة التقديرية

يقصد بالسلطة التقديرية حرية الإدارة حرية الاختيار عند ممارسة اختصاصاتها، بحيث يترك لها القانون مجالا للتصرف واتخاذ القرار وفقا لما تراه مناسبا للظروف القائمة، اما إذا حدد القانون للإدارة كيفية التصرف والزمها فان اختصاصها بذلك يكون مقيدا. [4]

وتظهر السلطة التقديرية عادة عندما يمنح المشرع للإدارة هامشا من الحرية في تقدير الظروف والوقائع واختيار الاجراء المناسب دون ان يحدد لها كيفية التصرف في كل حالة، وفي

[1] فارة سماح، التوجه الحديث لقضاء الإلغاء: رقابة التناسب، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار عنابة، العدد 42، 2015، ص90

[2] الجهمي خليفة سالم، مرجع سابق، ص101

[3] بن جراد عبد الرحمان، غيتاوي عبد القادر، مرجع سابق، ص27

[4] الحلو ماجد راغب، مرجع سابق، ص55

مجال القرار الإداري تتمثل هذه السلطة في حرية الإدارة في تحقيق التناسب بين سبب القرار وأثره القانوني اي محله.[1]

وما تجدر الإشارة اليه ان القضاء الإداري قد حدد السلطة التقديرية للإدارة وجعلها ضمن رقابة القضاء الإداري، وذلك بسبب حالات التعسف الاداري الموجودة داخل مجال العمل، والذي يسبب التمييز العنصري بين الموظفين خاصة في المجال التأديبي.

اما عن فكرة التناسب في القرار التأديبي لم تمنح سلطات التأديب قدرا واسعا من السلطة التقدير ما هو مخالف لمقتضيات الوظيفة العامة من عدمه، لان الأخطاء والمخالفات في مجال الوظيفة العامة جاءت على سبيل المثال لا الحصر، على خلاف ما هو عليه قانون العقوبات.

ان غالبية الفقه يجتمع على اختلاف بين التناسب والسلطة التقديرية حيث يمكن التمييز بين المصطلحين كما يرى«HOURIOUU» ان اساس السلطة التقديرية يتمثل في سلطتها في تقدير تناسب وتلاءم الإجراءات.[2]

يتمثل الفرق بين التناسب والسلطة التقديرية في ان التناسب لا يعد سوى أحد مظاهر السلطة التقديرية الواسعة الممنوحة للإدارة، اذ يجسد جانبا من حرية الإدارة في اخيار الاجراء المناسب غير ان السلطة التقديرية أوسع نطاقا من مجرد مراعاة التناسب لأنها تشمل نختلف أوجه التقدير التي تمارسها الإدارة عند اتخاذ قراراتها، ومن ثن يتضح العلاقة الوثيقة بين السلطة التقديرية ومبدأ التناسب في المجال التأديبي باعتبار هذا الأخير أحد اهم الضوابط التي تحكم ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية.

[1] قوسم الحاج غوثي، مرجع سابق، ص126

[2] عيشوبة عمار، مرجع سابق، ص655

المطلب الثاني: التكييف القانوني لعيب عدم التناسب في القرار التأديبي

إن نشأة مبدأ التناسب الذي كرسه القضاء الإداري المصري ثم أخذ به القضاء الاداري الفرنسي من بعده، باعتباره من العيوب التي تلحق بالقرارات التأديبية، ادى الى حدوث جدلاً فقهيا واختلافا لوجهات النظر حول تكييف عدم التناسب ووجه الطعن الذي يلحق به، فهناك من يرى أن عدم التناسب انحراف بالسلطة **(الفرع الأول)** وراي اخر يرى انه يدخل ضمن مجال الرقابة على السبب **(الفرع الثاني)** وهناك من يجمع بين عدم التناسب والتعسف في استعمال الحقوق الإدارية **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول: عدم التناسب في تقدير العقوبة التأديبية انحراف بالسلطة

يذهب جانب من الفقه الإداري إلى اعتبار ان أساس الطعن بالإلغاء بسبب التناسب في المجال التأديبي يتمثل في عيب الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها، ويعد الدكتور **سليمان الطماوي** من أبرز أنصار هذا الاتجاه اذ يرى ان أوجه عدم المشروعية محددة ولا يوجد من بينها عيب مستقل يسمى الغلو في العقوبة وأن هذا الاصطلاح ليس في حقيقته سوى صور من صور اساءة استعمال السلطة[1].

وهناك من يرى ان عدم التناسب ليس غريباً على الأنظمة القانونية، وانه يجوز الطعن في القرار التأديبي متى كانت العقوبة الموقعة غير متناسبة مع جسامة المخالفة المرتكبة. ويقرر هذا الصدد ان الطعن في القرار التأديبي في حالة عدم التناسب يقرر أنه لا يخرج عن أحد الأمرين، إما يكون الطعن في القرار التأديبي بسبب عدم التناسب لا يخرج عن كونه طعنا مؤسسا اما على مخالفة القانون أو على إساءة استعمال السلطة[2].

وفي المقابل يرفض اتجاه فقهي آخر ارجاع رقابة القاضي الإداري على عدم التناسب الى عيب الانحراف بالسلطة استنادا الى الاختلاف القائم بينهما من حيث الطبيعة والمضمون، فعيب

[1] الجهمي خليفة سالم، مرجع سابق، صفحة 384.

[2] حاحة عبد العالي، يعيش تمام آمال، الرقابة على تناسب القرار الإداري ومحله في دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 05، 2018، ص 147.

الانحراف ذو طبيعة ذاتية تتعلق بقصد الإدارة غايتها من اصدار القرار، في حين ان عيب عدم التناسب فهو ذو طبيعة موضوعية تقوم على التوازن جسامة الخطأ المهني والعقوبة الموقعة، كما ان عيب عدم التناسب يتعلق بالعلاقة بين سبب القرار التأديبي ومحله، أما الانحراف بالسلطة يتعلق بالغاية غير مشروعة يسعى الإدارة لتحقيقها من خلال القرار الاداري[1].

الفرع الثاني: عدم التناسب يدخل في نطاق الرقابة على السبب

ويرى جانب آخر من الفقه الإداري أن سبب الطعن بقضاء التناسب يدخل ضمن عيب السبب وقيام الخطأ في تقدير أهمية الوقائع المكونة للخطأ المهني والرقابة عليه، ما هي إلا الرقابة على عيب السبب في القرار التأديبي ومن أنصار هذا الاتجاه من الفقه الدكتور **محمد حسنين عبد العال**[2]، حيث يذهب إلى الراي بأن الرقابة التناسب في توقيع العقوبة ليست إلا الرقابة على عنصر السبب[3].

وأن القضاء برقابته على ملاءمة العقوبة التأديبية للمخالفة المرتكبة إنما يراقب مدى تحقق عنصر السبب في القرار، فالقاضي يتأكد من وجود السبب في توقيع العقوبة والمتمثل بخطأ مهني يبرر توقيع عقوبة تأديبية ويمكن أن يذهب إلى أبعد من ذلك ويراقب الغاية من القرار وعلى ذلك فإن الرقابة على سبب القرار إنما هي رقابة من وجهين، فالقاضي يستخلص ما إذا كان سبب العقوبة هو وجود خطأ من طبيعة تبرر توقيع عقوبة تأديبية وخطأ من طبيعة تبرر توقيع مثل هذه العقوبة.

وإن إيقاع السلطة التأديبية لعقوبة لا تتناسب مع المخالفة المرتكبة يعد هذا التصرف مشوباً بعيب مخالفة القانون.

---

[1] حاحة عبد العالي، يعيش تمام آمال، مرجع سابق، ص 148.

[2] الجهمي خليفة سالم، مرجع سابق.

[3] أبو مزروق إيهاب محمود، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في تقرير العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون والإدارة العامة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2022، ص 29.

إلا أن القاضي الإداري لا يتجه مباشرة إلى النظر في تناسب القرار إلا بعد النظر في مشروعيته وبعدها يرى ما إذا كان القرار يتناسب مع الإجراء المتخذ خصوصا إذا أدى عدم التناسب إلى انعدام مشروعية القرار في حد ذاته، فالإدارة حرة في اتخاذها للقرار بهدف المحافظة على النظام العام وحسن سير المرفق العام لامتلاكها للسلطة التقديرية في ذلك إلا أن المشكلة تكون في نوع القرار ومدى تحقيقه لهذا الهدف ومدى ضرورة اتخاذه وتناسبه مع الوقائع القائمة، وبالتالي فالقاضي الإداري يجد نفسه يتدخل في السلطة التقديرية للإدارة وذلك لعلاقة هذا القرار بخرق مبدأ المشروعية وتكون هنا الملائمة مناسبة للقرار مع التدابير المتخذة جزء لا يتجزأ من مشروعية القرار نفسه.

وهنا لا يقصد بالملائمة تقدير الإدارة لتناسب إقدامها على التصرف أو الامتناع عنه فحسب بل اختيار الإجراء الملائم أيضا والذي يتناسب مع أهمية الوقائع[1].

الفرع الثالث: عدم التناسب في تقدير العقوبة والتعسف في استعمال الحق الإداري

ويتجه جانب من الفقه الإداري إلى ان الأساس الصحيح للتناسب نجده في تطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق التي تدخل ضمن مفهوم عيب إساءة استعمال السلطة ومن أبرز مؤيدو هذا الاتجاه الدكتور **محمد ميرغني خيري** الذي يتجه بدوره أن قضاء التناسب في المجال التأديبي هو صورة لنظرية التعسف في استعمال الحق باعتبار أن تقدير العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب هو من ضمن اختصاصات السلطة التقديرية للإدارة إلا أن هذا الحق كغيره من حقوق يخضع لفكرة عدم التعسف في استعماله[2].

ويتحقق التعسف في استعمال الحقوق الإدارية إذا استعملت الإدارة سلطة المقررة لها قانونا الهدف الذي قرر الحق من أجله ويظهر أن في واقعة معينة أن استعمال الحق يحقق أضرار لا

[1] زغدود جغلول، كريبس سمراء، الرقابة القضائية على عيب السبب بين الشرعية والملائمة في قرارات الضبط الإداري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، العدد 09، الجزائر، 2018، ص 227.

[2] الجهني خليفة سالم، مرجع سابق، ص 389.

تتناسب مع الفوائد متحققة منه، فالتعسف يعكس دائما نوعاً من عدم التناسب بين الفوائد والأضرار.[1]

والقضاء الإداري استلهم فكرة عدم التناسب في تقدير الجزاء التأديبي من نظرية الغلو في استعمال الحق وطبق نفس المعيار الموضوعي، بحيث عند عدم تناسب الفائدة من استعمال الحق مع الضرر الذي يصيب الغير يصبح استعمال الحق غير مشروع[2].

أما في القضاء الإداري الجزائري فإن رقابته على تناسب القرار التأديبي لم تظهر كتلك التي ظهرت في مصر وفرنسا، وسبب ذلك راجع لتأخر ظهور ازدواجية القضاء من جهة، ولقلة اجتهادات القضاء الجزائري من جهة أخرى، ومن بين تطبيقات القضائية في مرحلة وحدة القضاء نجد:

القرار عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقاً الصادر بتاريخ **1985/12/07** في قضية **(ب. م. ش)** ضد **وزير الداخلية والمدير العام للأمن الوطني**، حيث مارس القاضي الاداري رقابته على مدى التناسب بين المخالفة المرتكبة والجزاء التأديبي الموقع.

وقد أقر المجلس من خلال هذه القضية أن السلطة المختصة بالتأديب لم تجانب الصواب في تقديرها لتناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب، مؤكد أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير يصدر عن الموظف اثناء ممارسة وظيفته كما قد تشمل الأفعال المرتكبة خارج نطاق الوظيفة، ومن ثم اعتبر المجلس ان الإدارة عندما اتخذت قرار عزل الموظف الذي انتهج سلوكاً لا يتماشى وصفته كعون من أعوان الشرطة، والذي أخل كذلك بواجب والاحترام والطاعة للسلطة الرئاسية وانما كانت تطبق القانون تطبيقا سليما وعليه فان الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف كانت كافية لتبرير عقوبة العزل مما يجعل الإدارة محقة في توقيعها هذا الجزاء التأديبي "[3].

[1] حاحة عبد العالي، يعيش تمام أمال، مرجع سابق، ص 149.

[2] حاحة عبد العالي، يعيش تمام أمال، المرجع نفسه، ص 150.

[3] بن جراد عبد الرحمن، غيتاوي عبد القادر، مرجع سابق، ص 32.

ففي هذا القرار جاءت رقابة التناسب ضمنية من خلال التأكيد على سلامة القرار التأديبي من عيوب بالقول إن الأخطاء المرتكبة كافية لتبرير توقيع هذه العقوبة.

أما في مرحلة **ازدواجية القضاء** فقد تميزت هذه المرحلة من خلال الاجتهادات القضائية لمجلس الدولة الجزائري الذي طبق رقابة التناسب في مجال القرارات التأديبية، ومن بين هذه التطبيقات نجد القرار الصادر في **1999/07/26** في قضية **(ب. ي)** ضد مدير التربية لولاية سيدي بلعباس والذي تتلخص وقائع هذه القضية أن السيد **(ب. ي)** موظف يشغل منصب مقتصد بقطاع التربية والتعليم وقد تم متابعه بجريمة إنشاء محل للفسق ووقعت عليه عقوبة سالبة للحرية لمدة شهرين **(02)** حبساً نافذاً وغرامة قدرها ألفين **2000** دج.

وتبعاً لذلك أوقف عن العمل وأحيل على المجلس التأديبي الذي قام بتوقيع عقوبة التشريح، فقام السيد **(ب. ي)** برفع دعوى قضائية أمام الغرفة الإدارية بمجلس القضاء سيدي بلعباس مطالباً إرجاعه للعمل وقد تم رفض دعواه لعدم التأسيس فاستأنف ذلك القرار أمام مجلس الدولة والذي قضى بتأييد القرار المستأنف مسببًا قراره بأن " الفعل الذي قام به الموظف يعتبر جنحة ويتنافى مع الواجبات المفروضة عليه بموجب المادة **22** من المرسوم **859** ساري المفعول وقتها.

وأن الفعل الذي أدين به المستأنف جزائيًا هو من الأفعال التي تمس بشرف الوظيفة قطعاً فضلاً عن كونها تدل على الإخلال بالسلوك التقويم الواجب التحلي به من طرف الموظف العمومي.

وعلى ذلك فإن المستأنف قد ارتكب خطأ مهنياً ثابت يبرر تسليط عليه عقوبة تأديبية خلاف لادعاءاته ومن جهة أخرى فالثابت فقهها وقضاء أن رقابة القاضي الإداري لا تمتد إلى تقدير نسبة درجة العقاب المسلط إلا إذا تبين له عدم التلازم الواضح بين الخطأ والعقوبة وهو أمر غير متحقق في قضية الحال بالنظر لخطورة الخطأ الثابت فيه حق المستأنف.

وحيث بات في ضوء ما تقدم أن العقوبة المسلطة على العارض قائمة على أساس سليم من الواقع والقانون "[1].

وقد قضى مجلس الدولة القرار رقم **172994** الصادر بتاريخ **1998/07/27** اذ تتلخص وقائع القضية في اصدار المجلس الأعلى للقضاء قراراً تأديبياً بتاريخ **1996/07/11** قضى بعزل قاضٍ من مهامه بدعوى أنه خالف الواجبات المنصوص عليها في القانون الأساسي للقضاء السابق والتي كانت تمنع القضاة أن يمتلكوا في مؤسسته بأنفسهم أو بواسطة الغير مصالح يمكن أن تشكل عائقاً للممارسة الطبيعة لمهامهم أو تمس باستقلال القضاء.

وتتمثل الأفعال المنسوبة للقاضي في أنه يملك في الشياع عدة عقارات منها مخبر للصور مسير من طرف أخيه وأنه تدخل لصالح أفراد عائلته أمام جهة قضائية جزائية وأخيراً أنه تغيب بدون مبرر عن منصب عمله بالذهاب خارج الوطن وبعد تظلم القاضي أمام المجلس تم رفض تظلمه من قبل المجلس الأعلى للقضاء بموجب قرار صريح مؤرخ في: **11 و1996/11/14.**

قام القاضي المعزول برفع دعوى إبطال القرار التأديبي أمام مجلس الدولة متمسكاً بالوجه المأخوذ من خرق الأشكال الجوهرية للإجراءات.

أصدر مجلس الدولة بتاريخ **1998/07/27** قراره بإبطال القرار المتضمن توقيع العقوبة التأديبية وأكد على أن المجلس الاعلى للقضاء ارتكب **خطأ صارخاً** في تكييف الأخطاء الصادرة عن القاضي وأكد على العقوبة الموقعة وهي **(العزل) ليست متناسبة** مع الأخطاء المرتكبة[2].

خلاصة الفصل الثاني:

[1] قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 264، 265.

[2] مجلس الدولة قرار رقم 172994 الصادر بتاريخ 1998/07/27، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، سنة 2002، ص 83، 84.

تعد الرقابة القضائية من اهم الضمانات القانونية المقررة للموظف العام اثناء المتابعة التأديبية، والتي يلجا اليها باعتبارها الضمانة النهائية لحماية حقوقه من تعسف الإدارة اثناء ممارسة سلطتها التأديبية، وقد منح المشرع الجزائري هذه الرقابة للقاضي الإداري من خلال بسط رقابته على القرارات التأديبية القائمة على مبدا المشروعية ومبدأ التناسب خاصة بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة نظرا لما يترتب عنها من اثار على المركز القانوني للموظف والذي قد تصل الى عزل الموظف العام.

فيقوم القاضي الإداري بناء على الطعن القضائي الذي قام يحركه الموظف العام عن طريق دعوى الإلغاء بالتحقق أولا من مشروعية القرار التأديبي الصادر ضده حيث يمارسه رقابته على مختلف اركان القرار الإداري من خلال التأكد من المشروعية الخارجية المتمثلة في اختصاص الجهة مصدرة للقرار و احترام الشكل و الإجراءات القانونية ثم التحقق من المشروعية الداخلية من خلال وجود السبب القانوني و الواقعي للعقوبة و التأكد من مشروعية الغاية التي استهدفتها الإدارة من توقيع العقوبة، وذلك ضمانا لعدم انحرافها في استعمال سلطتها التأديبية

اما فيما يتعلق بالرقابة على مبدا التناسب فيبرز دور القاضي الإداري في التحقق من مدى تناسب العقوبة التأديبية مع جسامة الخطأ المهني المرتكب، وذلك لمنع التعسف في استعمال السلطة، وقد اثار عيب عدم التناسب جدلا فقهيا حول تكييفه القانوني، حيث اعتبره جانب من الفقه صورة من صور الانحراف بالسلطة، في حين راي جانب اخر انه يدخل ضمن الرقابة على السبب، بينما يرى اعتبره اتجاه ثالث تعسفا في استعمال الحق، غير ان الراي الراجح فقهيا وقضائيا يذهب الى اعتبار عيب عدم التناسب يدخل ضمن الرقابة على السبب.

خاتمـــــــــــة

خـــــاتمة:

يعتبر الموظف العام من اهم العناصر الاساسية في نظام الوظيفة العامة باعتباره المورد الأساسي لاستمرارية سير المرفق العام من خلال التزامه بالواجبات الوظيفية المحددة قانونا، وفي حالة اخلاله بها يتعرض للمتابعة التأديبية من قبل الإدارة بتوقيه عقوبة تأديبية عليه قد تصل لدرجة تسريحه، الا ان السلطة التأديبية المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية تكون ملومة بتوقيع عقوبة مشروعة ومناسبة مع درجة جسامة الخطأ المهني المرتكب من قبل الموظف العام.

ان المشرع الجزائري لم يضع تعريفا للعقوبات التأديبية و التي تعتبر أساس النظام التأديبي الا انه قام بتحديدها على سبيل الحصر الى أربعة (04) درجات حسب درجة خطورة الخطأ المرتكب، والتي تخضع بدورها لعدة مبادئ أهمها مبدا الشرعية و مبدا تناسب الخطأ مع العقوبة، وقد ترك المشرع للإدارة السلطة تقديرية في اختبار العقوبة المناسبة غير ان هذه السلطة الممنوحة قد تنحرف مما يؤدي الى تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التأديبية، ولذلك منح المشرع الجزائري للقاضي الإداري ممارسة الرقابة القضائية على القرارات التأديبية لحماية و ضمان حقوق وحريات الموظف العام في مواجهة سلطة الإدارة العامة.

ومن هنا يمكن القول انه بهدف حماية عدم تعرض الموظف العام من أي تعسف محتمل من جانب الإدارة اقر المشرع الجزائري ممارسة الرقابة القضائية الإدارية على العقوبات التأديبية بواسطة القاضي الإداري الذي يفحص ويتأكد من مشروعية وتناسب العقوبة الموقعة مع الخطأ المهني المرتكب.

وبعد دراستنا لموضوع الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة يمكن استخلاص النتائج والاقتراحات التالية:

أولا: النتائج

1-يعتبر النظام التأديبي جزء من احكام قانون الوظيفة العامة لذلك لا يوجد قانون خاص بالتأديب.

2-تهدف العملية التأديبية على تحقيق حسن سير المرفق العام واستمراريته من خلال تقويم سلوك الموظف العام وإصلاحه.

3-لم يضع المشرع الجزائري تعريف العقوبة التأديبية، بل اكتفى بتحديدها على سبيل الحصر وتصنيفها ضمن أربع درجات من خلال الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وترك امر تعريفها للاجتهادات الفقهية.

4-تخضع العقوبة التأديبية لمجموعة من الضوابط كشرعية العقوبة ووحدتها وشخصيتها وتناسبها مع الخطأ المرتكب والمساواة في العقوبة.

5-تختص السلطة الرئاسية الادارية التي تملك صلاحية التعيين بتوقيع العقوبات التأديبية، والتي الزمها المشرع الجزائري باحترام مجموعة من الإجراءات التأديبية قبل توقيع العقوبة، وميز بين عقوبات الدرجتين الأولى والثانية التي اشترط فيها تسبيب القرار التأديبي، وبين عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة التي تستوجب إضافة الى التسبيب اخذ راي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وتعد هذه الإجراءات من الضمانات الجوهرية التي يترتب على مخالفتها الغاء القرار التأديبي.

6-اقر المشرع مجموعة من الضمانات للموظف العام منها ما يكون قبل توقيع العقوبة فالزم السلطة التأديبية بتبليغ الموظف بالتهم المنسوبة اليه والاطلاع على ملفه التأديبي وممارسة حق الدفاع وإبلاغه بتاريخ مناقشة الشهود، ومنها ما هو بعد توقيع العقوبة بتبليغ الموظف بنسخة من القرار التأديبي الصادر من حقه لممارسة ضماناته المقررة من تظلم اداري او حتى الطعن القضائي وفق الآجال المحددة قانونا لذلك، وتعتبر هذه أيضا من الضمانات الجوهرية التي يترتب على مخالفتها الغاء القرار التأديبي.

7-يعتبر لجوء الموظف العام للطعن القضائي في القرار التأديبي الذي صدر في حقه الضمانة الأخيرة له في مواجهة تعسف الإدارة وذلك لغياب مبدا الحياد في توقيع العقوبة، باعتبار ان الإدارة هي الخصم والحكم في نفس الوقت، من خلال توجيه الاتهام واجراء التحقيق وتوقيع العقوبة.

8-من أفضل وسائل الرقابة على القرار التأديبي هي الرقابة القضائية لان جهة الممارسة له هو القاضي الإداري لتميزه بالحياد واستقلال عن الإدارة.

9-تنصب رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرار التأديبي وعلى مدى تناسب الخطأ مع العقوبة

10-تملك الإدارة سلطة تقديرية في اختيار العقوبة التأديبية المناسبة للخطأ المهني المرتكب، غير ان هذه السلطة ليست مطلقة، بل تخضع لرقابة القاضي الإداري للتحقق من مدى مشروعية القرار وتناسبه

11-ان رقابة القاضي الإداري على القرارات التأديبية تبقى مقيدة بمراقبة مدى مشروعيتها وتناسبها مع الخطأ المهني، دون ان يحل محل الإدارة في تقدير العقوبة المناسبة، اذ يقتصر دوره على الغاء القرار التأديبي إذا شابه عيب من عيوب المشروعية او عدم التناسب.

12-ان الرقابة القضائية تتضمن الرقابة على افراط في تشديد العقوبة بالأخص في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، لذلك وجدنا جملة من الاجتهادات القضائية الإدارية الجزائرية الصادرة عن الغرفة الإدارية للمحكمة العليا سابقا ومجلس الدولة، تقضي بإلغاء هاته العقوبات من قبل القاضي الإداري لأنها مشوبة بأحد عيوب عدم المشروعية او عدم التناسب.

ثانيا: الاقتراحات

1-انشاء جهات قضائية متخصصة في المسائل التأديبية تضمن مبدا الحياد والفصل بين سلطة الاتهام والتحقيق وتوقيع العقوبة.

2-فصل النظام التأديبي عن قانون الوظيفة العامة من خلال سن قانون خاص بالتأديب يوضح في نصوصه القانونية الإجراءات التأديبية الواجب اتباعها والضمانات سواء للموظف العام او للسلطة التأديبية ويزيل الغموض والنقائص الموجودة في نظام التأديبي.

3-ضرورة استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص العقوبات من الدرجة الثانية لما لها من تأثير على الموظف العام وحرمانه من حقه في الترقية

4-زيادة الضمانات التأديبية للموظف العام بما يكفل حماية حقوقه وحرياته ويخدم مصالحه من جهة ومصالح المرفق العام وجودة خدماته من جهة أخرى.

قائمـــــة المصادر

والمراجــع

قائمـــة المصادر والمراجــع

أولا: قائمة المصادر

القران الكريم

1-النصوص القانونية:

- **القوانين:**

1) القانون رقم 09/08 المؤرخ 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم بالقانون رقم 13/22 المؤرخ في 2022/07/12، ج.ر، العدد 48.

- الأوامر:

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

ثانيا: قائمة المراجع

1-الكتب:

1) أبو يونس محمد باهي، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الادارية العامة، دار الجامعة الحديثة، مصر، 2000.

2) أوشـــن حنان، الوظيفة العمومية في التشـــريع الجزائري، ط 1، ألفا للوثائق للنشـــر والتوزيع، عمان، الأردن، 2022.

3) الجهني خليفة سالم، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر 2009.

4) الحلو راغب ماجد، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر 2000.

5) الحلو ماجد راغب، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994.

6) الخلايلة محمد علي، القانون الإداري الكتاب الثاني، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2015.

7) الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، مصر، 1996.

8) بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

9) بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

10) بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، طبعة الأولى، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

11) جديدي سليم، سلطة تأديب الموظف العام في تشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر 2011.

12) رحماوي كامل، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

13) عبد الحكيم فوده، الخصومة الإدارية، منشأة المعارف، ج2، الإسكندرية، مصر، 2003.

14) عبد الوهاب محمد رفعت، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، طبعة1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005.

15) كنعان نواف، القانون الإداري، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 2007.

16) محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.

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

2-الرسائل والمذكرات:

➢ رسائل الدكتوراه:

1) الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، كلية حقوق وعلوم سياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2016.
2) بوطية مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة لنيل شـــهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، 2017.
3) رحماوي كامل، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان، رسالة لنيل الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015.
4) قوسـم حاج غوثي، مبدأ تناسـب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضـائية علية، دراسـة مقارنـة، أطروحة لنيل شـــهادة دكتوراه، كلية حقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمســـان، الجزائر، 2011.

➢ مذكرات الماجستير:

1) أبو مزروق إيهاب محمود، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في تقرير العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون والإدارة العامة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2022.
2) بهلول رحمة، سعيدي نجلاء، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، قانون العام، كلية حقوق وعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، 2023.
3) خذيري حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، الجزائر، 2014.

4) رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في تشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية حقوق، جامعة الوادي، 2014.
5) سليماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر 2015.
6) قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون عام، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009.
7) مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون العام، كلية حقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012.

3-المجلات

1) أوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية الاقتصادية، المركز الجامعي تمنراست، العدد 01، الجزائر 2012.
2) الزين عزري، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، مخبر الاجتهاد القضائي مجلة الاجتهاد القضائي وآثاره على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2010.
3) باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد 01، الجزائر 2019.
4) بديعة حداد، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري، مجلة القانون والعلوم القانونية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، المجلد 05، العدد 03، الجزائر، 2020.
5) بخدة مهدي، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية حقوق، جامعة أحمد زبانة، غليزان، المجلد 08، العدد 01، الجزائر، 2022.

6) بلقاسم نصرالله، بدران مراد، دور القاضي الإداري في كشف عيوب إساءة استعمال السلطة والعمل على الحد من نتائجها، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، المجلد 13، العدد 02، الجزائر، 2021.

7) بن جراد عبد الرحمان، غيتاوي عبد القادر، تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف العام بين المشروعية والملائمة، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة احمد دراية ادرار، المجلد 21، العدد 1، الجزائر، 2022.

8) بن جلول برجي، بوصلاح خالد، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث وعلوم السياسية، جامعة سوسة، المجلد 05، العدد 01، تونس 2019.

9) بوقرة أم الخير، تأديب موظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، كلية حقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 09، الجزائر، 2013.

10) بولقواس سناء، خصوصية الغاء القرارات الإدارية المشوبة بعيب الانحراف بالسلطة، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، العدد 13، الجزائر، 2016.

11) حاحة عبد العالي، آمال يعيش تمام، الرقابة على تناسب القرار الإداري ومحله في دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 05، 2018.

12) خيضاوي نعيم، باية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، المجلد 04، العدد 01، 2020.

13) دعاس أسية، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية القانون، الجامعة الإسلامية العالمية، المجلد 07، ماليزيا، 2020.

14) راشد زهرة حسن، عيب عدم الاختصاص في دعوى الإلغاء، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، كلية القانون، صرمان، جامعة ليبيا، المجلد 05، العدد 02، 2021.

15) زغدود جغلول، كريبس سمراء، الرقابة القضائية على عيب السبب بين الشرعية والملائمة في قرارات الضبط الإداري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، العدد 09، الجزائر، 2018.

16) سرباح خالد وعبد الهادي درواري، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام في قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري المقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلاني ليابس، سيدي بلعباس، المجلد 05، العدد 01، الجزائر، 2019.

17) سميران عبد الإله محمد علي، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد 03، العدد 02، كلية حقوق، جامعة آل البيت، الأردن 2022.

18) سـهام رابحي، سـلطة التأديب والفصـل الإداري في الوظيفة العمومية، مجلة آفاق للأبحاث السياسية والقانونية، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 03، العدد 06، 2020.

19) سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية، ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، مجلة أكاديمية للبحوث، جامعة سكيكدة، المجلد 07، العدد 02، 2023.

20) عطا لله تاج، الانحراف في استعمال السلطة كوجه الغاء القرار الإداري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة عمار ثلجي الاغواط، العدد 16، الجزائر، 2017.

21) عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت، المجلد 08، العدد 01، الجزائر، 2013.

22) غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، المجلد 10، العدد 19، جوان 2018.

23) عيشوبة عمار، حدود الرقابة القضائية على سبب القرار التأديبي، مجلة معالم الدراسات القانونية والسياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، المجلد 04، العدد 01، الجزائر، 2020.

24) عيشوبة عمار، التطورات الحديثة للرقابة القضائية على تناسب الجزاء التأديبي، مجلة القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلاني ليابس سيدي بلعباس، المجلد 4، العدد 02، 2018.

25) فارة سماح، التوجه الحديث لقضاء الإلغاء: رقابة التناسب، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار عنابة، العدد 42، 2015.

26) قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة جلفة، المجلد 05، العدد 01، 2012.

27) كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق، جامعة الجيلاني اليابس، سيدي بلعباس، المجلد 06، العدد 01، الجزائر، 2020.

28) لعلام محمد المهدي، دور القاضي الإداري في ضمان مبدأ التناسب في المجال التأديبي، مجلة الدراسات الحقوقية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، المجلد 4، العدد 01، 2017.

29) مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة أستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي نور البشير البيض، المجلد 01، العدد 08، الجزائر، 2017.

30) مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات قانونية واقتصادية، جامعة القادري، المجلد 08، العدد 05، 2019.

31) موصدق علي، ضمانات الموظف العمومي أثناء المتابعة التأديبية في القانون الجزائري، مجلة الدولية للتربية الخاصة، كلية حقوق، جامعة سيدي بلعباس، المجلد 17، العدد 07، الجزائر، 2025.
32) نضال جمال جرادة، الرقابة القضائية على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية، مجلة الاجتهاد القضائي، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، المجلد 12، العدد 01، فلسطين 2019.
33) يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات التأديب للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، العدد 39، 2016.
34) يحياوي خديجة، يامة إبراهيم، الرقابة القضائية على قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أحمد دراعية، المجلد 24، العدد 03، الجزائر، 2025.

4-القرارات القضائية

➢ قرارات مجلس الدولة

1) قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم 010502 الصادر بتاريخ 20-01-2004، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004.
2) قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم 7462 الصادر بتاريخ 25-02-2003، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2003.
3) قرار مجلس الدولة رقم 172994 الصادر بتاريخ 1998/07/27، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، سنة 2002.

➢ قرارات المحكمة العليا:

1) قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية رقم 78954 الصادر بتاريخ 06.10.1991، المجلة القضائية، المحكمة العليا، العدد 01، سنة 1993.

الفهرس

شكر وعرفان.....

اهـــداء.....

مقدمة..... أ

الفصل الأول: العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة **8**

المبحث الأول: ماهية العقوبات التأديبية..... 9

المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية 9

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية.....9

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية.....12

المطلب الثاني: خصوصية العقوبة التأديبية 13

الفرع الأول: خصائص العقوبة التأديبية.....13

الفرع الثاني: تمييز العقوبة التأديبية عما يشابهها.....14

المطلب الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية 16

الفرع الأول: المبادئ الأساسية للعقوبة التأديبية.....16

الفرع الثاني: المبادئ الثانوية للعقوبة التأديبية.....19

المبحث الثاني: التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية.....23

المطلب الأول: تصنيف العقوبات التأديبية.....23

الفرع الأول: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية 24

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة 27

المطلب الثاني: السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية 31

الفرع الأول: سلطة التأديب في ظل الأنظمة التأديبية المختلفة.....31
الفرع الثاني: السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية في القانون الجزائري.....33
المطلب الثالث: الإجراءات التأديبية.....35
الفرع الأول: الإجراءات الخاصة بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية 36
الفرع الثاني: الإجراءات الخاصة بعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة 37
المطلب الرابع: الضمانات المقررة للموظف العام في المجال التأديب 42
الفرع الأول: تبليغ القرار التأديبي.....42
الفرع الثاني: التظلم الإداري.....44
الفرع الثالث: الطعن القضائي.....46
خلاصة الفصل الأول:.....49
الفصل الثاني: نطاق الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية..... 51
المبحث الأول: الرقابة القضائية على عدم مشروعية القرار التأديبي.....52
المطلب الأول: الرقابة القضائية على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي.....522
الفرع الأول: الرقابة القضائية على مشروعية عنصر الاختصاص.....53
الفرع الثاني: الرقابة القضائية على مشروعية ركن الشكل والإجراءات.....59
المطلب الثاني: الرقابة القضائية على عدم المشروعية الداخلية للقرار التأديبي 633
الفرع الأول: الرقابة القضائية على مشروعية ركن السبب في القرار التأديبي.....63
الفرع الثاني: الرقابة القضائية على مشروعية ركن المحل في القرار التأديبي.....66
الفرع الثالث: الرقابة القضائية على مشروعية ركن الغاية في القرار التأديبي.....69
المبحث الثاني: الرقابة القضائية على التناسب القرار التأديبي 733
المطلب الأول: مفهوم التناسب في القرار التأديبي.....733
الفرع الأول: تعريف التناسب في القرار التأديبي.....74

الفرع الثاني: تمييز التناسب عن بعض المصطلحات المشابهة.....76

المطلب الثاني: التكييف القانوني لعيب عدم التناسب في القرار التأديبي 79

الفرع الأول: عدم التناسب في تقدير العقوبة التأديبية انحراف بالسلطة.....79

الفرع الثاني: عدم التناسب يدخل في نطاق الرقابة على السبب.....80

الفرع الثالث: عدم التناسب في تقدير العقوبة التأديبية والتعسف في استعمال الحق الإداري.....81

خلاصة الفصل الثاني: 85

خـــــاتمة.....87

قائمـــــة المصادر والمراجــع.....92

الفهرس.....100

المـلخص.....104

الملخص

الملخص:

تعالج هذه الدراسة موضوع الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة، باعتبار ان العقوبات التأديبية وسيلة قانونية تهدف الى تقويم السلوك الوظيفي و ضمان حسن سير المرافق العامة و استمراريتها، وقد نظمها المشرع الجزائري ضمن النظام التأديبي بموجب الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث صنفها ضمن اربع درجات جاءت على سبيل الحصر حسب جسامة الخطأ المهني المرتكب، واخضعها لمجموعة من المبادئ القانونية أهمها مبدا الشرعية و مبدا التناسب بين العقوبة و الخطأ، مع احاطة المتابعة التأديبية بضمانات قانونية لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة.

وتبرز الرقابة القضائية باعتبارها اهم الضمانات القانونية التي اقرها المشرع الجزائري لحماية الموظف العام من خلال تمكين القاضي الإداري من بسط رقابته على المشروعية الخارجية والداخلية من حيث الاختصاص والشكل والإجراءات والسبب والمحل والغاية إضافة الى رقابته على مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب، تحقيقا للتوازن بين سلطة الإدارة وفاعليتها وحقوق الموظف العام وعدالة مساءلته

ويترتب على وجود عيب من عيوب المشروعية او عدم التناسب الغاء القرار التأديبي من قبل القاضي الإداري مع إبقاء حق الموظف قائما في المطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق بيه.

Abstract :

This study addresses the topic of judicial oversight over disciplinary sanctions in public employment ،considering that disciplinary sanctions are a legal mechanism aimed at correcting professional conduct and ensuring the proper and continuous functioning of public services. The Algerian legislator regulated these sanctions within the disciplinary system under Ordinance No. 06-03 containing the General Basic Statute of the Public Service ،classifying them into four categories established exhaustively according to the seriousness of the professional misconduct committed. These sanctions are subject to several legal principles ،most notably the principle of legality and the principle of proportionality between the sanction and the committed misconduct ، while disciplinary proceedings are surrounded by legal guarantees intended to protect public employees from administrative abuse.

Judicial oversight appears as one of the most important legal guarantees established by the Algerian legislator to protect public employees ،by empowering the administrative judge to exercise control over both the external and internal legality of disciplinary decisions ،including jurisdiction ،form and procedures ،cause ،subject mater ،and purpose ،in addition to reviewing the proportionality between the disciplinary sanction and the committed misconduct. This aims to achieve a balance between the authority and effectiveness of the administration and the rights of the public employee as well as the fairness of disciplinary accountability. Whenever a defect affecting legality or proportionality is established ,،the administrative judge may annul the disciplinary decision ،while preserving the employee is right to claim compensation for the damage suffered.