

جامعة محمد خيضر - بسكرة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

تخصص: قانون إداري

رقم:

إعداد الطالبة:

شيحة نادية

يوم:

## مبدأ التناسب بين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية في التشريع الجزائري

لجنة المناقشة:

العضو:	الرتبة:	الجامعة:	الصفة:
1/مفتاح عبد الجليل	أستاذ تعليم عالي	جامعة بسكرة	رئيسا
2/ شبري عزيزة	أستاذ محاضر (أ)	جامعة بسكرة	مشرفا
3/ دنش رياض	أستاذ محاضر (أ)	جامعة بسكرة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2019-2020

## اهداء

اهدي هذا العمل الى من قال فيهم عز وجل  
>> وقضى ربك الا تعبد الا اياه وبالوالدين  
احسانا<< الاسراء. الآية(23).

والى أغلى ما املك في الحياة ابي الغالي رحمه الله  
الذي غادرني، وانا اكتب اسطر مذكرتي. أسأل الله  
عز وجل ان يتغمده برحمته الواسعة، ويسكنه فسيح  
جنانه.

الى نبع الحنان امي الحبيبة الى اعز من املك في  
هذا الوجود اخوتي ( فطيمة، فاتح، فايضة، هشام،  
ليلي، مصطفى)

الى البراعم الصغار ( محمد، تقوى، ملاك، إسحاق،  
يعقوب، جواد، جيهان)

## الشكر

الحمد لله الواحد الاحد والفضل لله خالق  
السموات بلا عمد وقسم الرزق ولم ينس احد  
ونحمده ونشكره كثيرا على توفيقه وتيسيره في  
انجاز هذا العمل.

كما يسرني ان أتقدم بالشكر الجزيل الى  
الأستاذة المشرفة شبري عزيزة على كل  
التوجيهات والنصائح القيمة طوال مدة انجاز  
هذا العمل اسأل المولى عز وجل، ان يكتب  
ذلك في ميزان حسناتها.

كما أتقدم بالشكر الى كل من ساعدني في  
انجاز هذا العمل سواء من قريب او بعيد.

# المقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية من فروع القانون الإداري ،وأداة لتجسيد مبدأ استمرارية المرفق العام ومرآة عاكسة لتقدم الدول، فهي حق مكرسا دستوريا نصت عليه أغلب دساتير العالم ، فالجزائر كغيرها من الدول نصت بموجب دساتيرها المتعاقبة على هذا الحق، حيث أثارت اليه المادة (63) في التعديل الدستور (2016)" تساوي جميع المواطنين في تقليد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".

حيث شهدت هذه الأخيرة تطور ملحوظا في الدولة الجزائرية ، فبعد ما كانت الجزائر تفتقر لمنظومة تشريعية تحكم الموظفين أثناء مساهم المهني غداة الاستقلال وتعمل بالقوانين الفرنسية، قامت اليوم بإفراز تنظيم تشريعي للوظيفة العمومية ،وذلك بموجب قوانين متعاقبة بداية من الأمر 133/66 الذي يعتبر كأول قانون للوظيفة العمومية الى غاية الوصول إلى مقتضيات الأمر 03/06 الساري المفعول.

حيث يعتبر الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، كنقطة تحول جذري في عمل المشرع الجزائري، لأنه يعمل على تكريس المبادئ والأسس،التي تحكم الوظيفة العمومية ،كمبدأ المساواة الذي أقره صراحة وأشارت اليه المادة 74 منه، وكذلك مبدأ الجدارة الذي لم ينص عليه صراحة، وإنما جعله ضمنا، ويظهر هذا المبدأ من خلال ترقية وتقييم الموظف ،لأن الترقية تعكس مبدأ الجدارة لدى الموظف وأداءه داخل الوظيفة .

كما رسخ الأمر كل الحقوق التي يكتسبها الموظف خلال مسيرته المهنية، وكذا الواجبات التي تقع على عاتقه بغية تحقيق الصالح العام ،ومدى شعوره بروح المسؤولية اتجاه الوظيفة التي يقوم بها قصد تجسيد الشفافية والمصداقية بالإدارة التي يعمل بها.

حيث أن الإدارة والموظف لهم قاسم مشترك ،وهو الحفاظ على المصلحة العامة وعدم التحيز واستغلال السلطة.

وفي ذات السياق ،اجتهد المشرع الجزائري ليقر صراحة ،أن على كل موظف الالتزام بواجباته وأن كل تخلي ،وعدم الالتزام بالواجبات المهنية تعرضه للمساءلة التأديبية، حيث استحدث المشرع الجزائري نظام تأديب للموظف الذي تقاسم عمدا عن أداء واجباته، فيعتبر

التأديب الية لضمان حسن تسيير الإدارة بانتظام ،و وسيلة ردع لسلوك الموظف داخل الوظيفة.

ويقوم تأديب الموظف العام على توقيع عقوبة تأديبية في حقه، لكن وجب أن تكون متناسبة مع الخطأ المرتكب، وذلك لتطبيق مبدأ التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية وهو موضوع دراستنا، حيث أشارت المادة 161 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الساري المفعول الى مبدأ التناسب.

فالتناسب يعني التوافق بين سبب القرار للإجراء المتخذ محل القرار، حيث أن نوع الجزاء الذي تفرضه السلطة التأديبية يجب أن يكون متوافقا مع الفعل المرتكب، أي توافق بين الخطأ المرتكب والعقوبة المفروضة.

حيث تعمل سلطة التأديب على مواجهة الخرق القانوني، أو الحد من المخالفات التأديبية بقيامها بالتقدير المناسب للأخطاء ،وامتناعها عن تعسف السلطة.

فمبدأ التناسب يجب تطبيقه في القضاء المقارن بشكل جلي ،سواء في مصر أو العراق او فرنسا، وذلك من خلال التطبيقات القضائية، فكثيرة هي الأحكام التي صدرت في هذا المجال، وذلك من خلال الرقابة القضائية على القرارات التأديبية ،ومدى تناسبها مع الخطأ التأديبي.

وذلك لأن القرارات التأديبية صادرة عن هيئة إدارية ويمكن أن تكون غير مشروعة ولا تتلاءم مع الخطأ المرتكب، وهو السبب الذي دفع القاضي الإداري ليتولى فحص مشروعية القرارات التأديبية ،والبحت في مدى ملاءمتها مع الأخطاء المرتكبة ،وذلك للحد من السلطة التقديرية للإدارة ،وتحقيق دولة القانون والحفاظ على مبدأ المشروعية.

## أهمية الموضوع:

يعتبر نظام تأديب الموظف العام سواء في التشريعات المقارنة ،أو التشريع الجزائري أهم محاور الوظيفة العمومية لأن يعمل على تحقيق المصلحة العامة والخاصة، ولكن نظام التأديب في التشريع الجزائري يعتبر ضعيف مقارنة مع التشريعات الأخرى ،ويحتاج الى

تطور، لأنه فيه نوع من التعسف من طرف الإدارة، كما أنه لا يجسد المبدأ الأساسي في التأديب وهو مبدأ التناسب، كما أنه لا يكفل الحماية القانونية للموظف.

حيث أن مبدأ التناسب يعتبر من المبادئ العامة للقانون الإداري، حيث يجب على الإدارة الالتزام به حتى إذا لم ينص عليه القانون صراحة، لأنه جزء لا يتجزأ من مبدأ المشروعية.

كما أن مبدأ التناسب يعتبر من أهم مواضيع القانون الإداري، لارتباطه بالمصلحة العامة، والحماية القانونية للموظف، من خلال إتاحة الفرصة للموظف لمخاصمة السلطة التأديبية أمام القاضي الإداري.

### أسباب اختار الموضوع:

ان اختياري للموضوع كان لسبب ذاتي، وهو الرغبة الملحة في معالجته، بالإضافة الى اسباب موضوعية نجمها، في ان الإدارة تصدر قرارات تأديبية في حق الموظفين غير متناسبة مع الخطأ المرتكب، وتكون قرارات تعسفية وشديدة القسوة تؤدي الى ضياع حقوق الموظف المكرس قانونا، وعدم استفادته من الضمانات المقررة قانونا، خاصة وأن القضاء الإداري الجزائري يشهد قلة التطبيقات القضائية، على مدى التناسب بين العقوبة التأديبية والخطأ التأديبي.

### صعوبات الدراسة:

تمثلت الصعوبات في قلة المراجع الخاصة بالتشريع الجزائري المتخصصة في هذا المجال، كذلك قلة التطبيقات القضائية على مبدأ التناسب في القضاء الإداري الجزائري.

### الإشكالية:

هل وفق المشرع الجزائري في تجسيد مبدأ التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية؟

## المنهج المتبع:

اعتمدت على المنهج الوصفي، وذلك من خلال تحديد المفاهيم المتعلقة بالخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية وكذا السلطة المختصة بالتأديب.

بالإضافة الى منهج تحليل مضمون، وذلك من خلال استقراء وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالجانب التأديبي للموظف والضمانات المقررة له في مرحلة التأديب، وكذلك تحليل موقف القضاء الإداري الجزائري في الرقابة القضائية على مبدأ التناسب.

كما استخدمت المنهج المقارن بشكل استثنائي، وثانوي في مسألة مقارنة التطبيقات القضائية على مبدأ التناسب في القضاء الإداري الجزائري، مع التطبيقات القضائية في فرنسا ومصر والعراق، وذلك أن مبدأ التناسب نشأ وتبلور في القضاء المقارن بفعل الاجتهاد القضائي في فرنسا ومصر.

ولتنفيذ بحثنا قمنا بتقسيم هذه الدراسة الى فصلين،(الفصل الأول) الموسوم بدور السلطة التأديبية في أعمال مبدأ التناسب في التشريع الجزائري، وقد قسمت هذا الفصل الى ثلاث مباحث، حيث تناولت في (المبحث الأول) الاطار القانوني للخطأ التأديبي، وفي (المبحث الثاني) تناولت الاطار القانوني للعقوبة التأديبية، ثم تطرقت في (المبحث الثالث) الى السلطة التأديبية المختصة بتوقيع العقوبة المناسبة في التشريع الجزائري.

في حين تضمن (الفصل الثاني) الرقابة القضائية على مبدأ التناسب والقيود الواقعة عليه، حيث قسمته الى مبحثين خصصت (المبحث الأول) لموقف الفقه والقضاء من الرقابة القضائية، أما (المبحث الثاني) للضمانات المقررة للموظف في مجال التأديب.



# الفصل الأول:

دور السلطة التأديبية في أعمال

مبدأ التناسب في التشريع

الجزائري

## الفصل الأول: دور السلطة التأديبية في اعمال مبدأ التناسب في التشريع الجزائري

يعتبر الموظف العام ذلك الشخص الذي يساهم في خدمة المرفق العام، ويسهر على تحقيق المصلحة العامة للأفراد عن طريق الالتحاق بمنصب دائم في الدولة، بطريقة قانونية تضمن له الاستقرار في مساره المهني، وهنا تنشأ علاقة تنظيمية قانونية بين الموظف والإدارة التي التحق بها.

في حين هذه العلاقة تجعله يخضع للنظام القانوني المتمثل في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الذي يكفل الحقوق والحريات للموظف، ناهيك عن الالتزامات المنوطة به التي الزمه القانون بتنفيذها واحترامها.

حيث أن كل إخلال ومخالفة لهذه الواجبات تعرضه للجزاء المتمثل في العقوبة التأديبية التي تعتبر بمثابة الأثر القانوني المترتب على الموظف، في المقابل هي ضمانة فعالة لحماية المرفق العام.

وهو ما سنتناوله من خلال الإطار القانوني للخطأ التأديبي في (المبحث الأول)، ثم الإطار القانوني للعقوبة التأديبية في (المبحث الثاني)، كما نتطرق إلى السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة في (المبحث الثالث).

## المبحث الأول: الإطار القانوني للخطأ التأديبي:

كفل المشرع الجزائري احكاما تنظيمية للموظف العمومي، من خلال مساره المهني تبرز هذه الاحكام في أحد طياتها الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف اثناء ممارسة الوظيفة وخارجها وتبیین ضرورة التقيد بها، وان الخروج عن هذه الالتزامات يعتبر بمثابة خطأ تأديبا يعرض الموظف للمساءلة التأديبية.

وفي ذات السياق اجتهد المشرع الجزائري في ظل الأمر 03/06 لیبين الإطار الناظم لهذه الأخطاء التأديبية وهو ما فصله في هذا المبحث من خلال: مفهوم الخطأ التأديبي في (المطلب الأول)، وأنواع الأخطاء التأديبية في (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي:

الخطأ التأديبي الذي يعد مناط وأساس تأديب الموظف لم تقم التشريعات المقارنة أو التشريع الجزائري، بإفراز تعريف جامع مانع له، خاصة وأن مهمة التعريف ليست من مهام المشرع، وهذا ما يعد إيجابيا حتى يترك المجال للفقهاء ورجال القانون من اجل تقديم تعريف لهذا الأخير ،وهو ما سنتناوله في هذا المطلب ،من خلال تعريف الخطأ التأديبي في (الفرع الأول) ،ثم أركان الخطأ التأديبي في (الفرع الثاني).

## الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي:

### أولاً: التعريف التشريعي:

نجد أن أكثر التشريعات قد سلكت مسلكا واحدا ولم تورد تعريفا للخطأ التأديبي وذلك لتفادي ومنع تعريف قاصرا، ونذكر على سبيل المثال:

المشرع الفرنسي: لم يورد تعريفا للخطأ التأديبي الا انه نص على في المادة 59 من الامر الصادر في (1959/02/04) على انه خطأ يرتكبه الموظف اثناء او لمناسبة تأدية الوظيفة يعاقب انضباطيا<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- حنان محمد القيسي، الرقابة القضائية على الملائمة في القرارات التأديبية، المركز العربي، ط1، مصر، 2017،

كما اكتفى المشرع المصري بالنص في المادة 78 من قانون العاملين المدنيين "كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في اعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديباً"<sup>1</sup>

وبالرجوع الى المشرع الجزائري هو الاخر لم يورد تعريفا للخطأ التأديبي رغم تعاقب قانوني الوظيفة العمومية، حيث نص المشرع الجزائري في المادة 17 من الأمر 133/66 " كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه الموظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه الى عقوبة تأديبية"<sup>2</sup>.

وهو ما انتهجه المرسوم 59/85 بموجب المادة 20 " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي، ان اقتضى الامر، إذا صدر منه أي اخلال بواجباتها المهنية أو مساس صارم بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة"<sup>3</sup>.

أما التشريع الوظيفي الحالي الأمر 03/06، فقد نصت المادة 160 >> منه على انه يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط وكل خطأ او مخالفة من طرف الموظف اثناء او لمناسبة تأدية مهامه، خطأ مهنيًا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.<sup>4</sup>

ويمكن ملاحظة أن المشرع الجزائري لم يعط تعريف للخطأ التأديبي وإنما اكتفى بتحديد مواصفاته عن طريق الأفعال التي تشكل خطأ مهنيًا.

كما أن المشرع الجزائري ربط الخطأ المهني بالواجبات المهنية، مما يعني ان نسبة الخطأ المهني للموظف يتوقف ما اذا كان العمل الذي يتجلى عنه الموظف يعتبر واجبا

<sup>1</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص487.

<sup>2</sup> - الأمر 199/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 2 جوان 1966، ج ر، العدد46، الصادر في 8 يونيو 1966، ص548.

<sup>3</sup> - المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985، ج ر، العدد 13، الصادر في 24 مارس 1985، ص336.

<sup>4</sup> - الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006، العدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006، ص14.

مهنياً أو لا ، وفي ذلك إشارة ضمنية إلى تعدد الواجبات المهنية وإختلافها من وظيفة إلى أخرى. فما يكون واجب على مستوى وظيفة ما ليس بالضرورة ان تكون في غيرها من الوظائف.<sup>1</sup>

### ثانياً: التعريف الفقهي:

عرف جانب من الفقه للخطأ التأديبي >> هو كل تقصير في أداء الواجب أو اخلال بحسن السلوك أو الادب من شأنه ان يترتب عليه امتهان المهنة أو الحط من كرامتها أو خروج عن الالتزامات المفروضة على العاملين<<.<sup>2</sup>

حيث استند هذا الفقه في تعريفه للخطأ التأديبي على السلوك الذي يرتكبه الموظف الذي من شأنه الحط بكرامة الوظيفة والتقليل منها.

كما عرفه جانب آخر من الفقه >>كل تصرف يصدر عن العامل اثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤثر بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الاكمل ،وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة<<.<sup>3</sup>

استند هذا الفقه في تعريفه للخطأ التأديبي على كل التصرفات التي يقوم بها الموظف بإرادته سواء داخل الوظيفة، أو خارجها التي من شأنها ان تعرقل سير المرفق.

كما تجاوز جانب من الفقه في تعريفه للخطأ التأديبي بانه: >> الفعل أو الامتناع عن فعل ينسب الى الفاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي<<.<sup>4</sup>

وما يلاحظ على هذا الرأي الفقهي، هو انه استند الى فكرة جديدة في تعريف الخطأ التأديبي مفادها القيام بفعل إيجابي أو سلبي من طرف الموظف يعرضه لجزاء تأديبي.

<sup>1</sup> -شلالى محمد، (تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة)، مجلة المنارة للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق -جامعة الجزائر- العدد السادس، 7 سبتمبر 2018، ص148.

<sup>2</sup> .حنان محمد القيسي. مرجع سابق، ص23.

<sup>3</sup> .مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام لدراسة مقارنة بالقانونيين الكويتي والأردني، دراسة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الاردن، 2011، ص44.

<sup>4</sup> .فراس عبد الرزاق حمزة، (الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل)، مجلة الحقوق، كلية القانون، جامعة المستنصرية ، العراق ،العدد الثلاثون، 2017، ص03.

كما ساراي فقهي اخر في تعريف الخطأ التأديبي >> نكون امام خطأ تأديبي كلما كان إخلال بواجبات الموظفين المقررة بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العمومي<<<sup>1</sup>.  
وهنا ربط هذا الفقه الخطأ التأديبي بواجبات الوظيفة.

ومن جملة التعاريف نستنتج أن الخطأ التأديبي هو: كل فعل يصدر عن الموظف أثناء ممارسة الوظيفة او خارجها بغرض الإخلال بالواجبات الوظيفية التي من شأنها ان تعرقل السير الحسن للمرافق العامة.

### الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي

ان إشكالية غياب تعريف جامع مانع لتعريف الخطأ التأديبي مما يتعين معه الرجوع في هذا التعريف الى استحضار الأركان التي ينطوي عليها الخطأ التأديبي والتي هي محل الاجماع الفقهي.

ولقد اجتمع الفقه حول تحديد اركان الخطأ التأديبي التي تعتبر كنتيجة منطقية لعدم وجود تعريف قانوني وفقهي متفق عليه ،وهذه الأركان تعتبر قوام الخطأ التأديبي، وهو ما سنتطرق اليه الركن الشرعي( أولا )،الركن المادي (ثانيا )،الركن المعنوي (ثالثا).

#### أولا: الركن الشرعي:

يقصد به تطبيق مبدأ الشرعية الذي نص عليه القانون الجنائي >> لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص<< في مجال التأديبي على الخطأ المهني، إلا ان الواقع قد اثبت صعوبة تقنين الأخطاء التأديبية بالمقارنة مع الجرائم في قانون العقوبات.<sup>2</sup>

لذا ذهب جانب من الفقه الى استبعاد الركن الشرعي في الخطأ التأديبي، حيث أقر بأن مبدأ لا جريمة لا عقوبة الا بنص يضي على جرائم العقوبات ثباتا واستقرار، معنى ان الفعل الذي جرمه القانون يبقى مجرما الى غاية الغاء نص التجريم، هذا الأمر الذي يصعب

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص423.

<sup>2</sup> -زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، رسالة دكتوراه في القانون،كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص63.

على الأخطاء التأديبية لأنها تترك تقدير الخطأ الذي ارتكبه الموظف للسلطة التأديبية ثم ان الأخطاء التأديبية جاءت على سبيل المثال على خلاف الجرائم الجنائية، ومنه فالركن الشرعي لا يمكن ان ينطبق على الأخطاء التأديبية في مطلق الأحوال.<sup>1</sup>

#### ثانيا: الركن المادي:

وهو المظهر الخارجي المكون للخطأ الذي بالموظف الى القيام بنشاط إيجابي كارتكابه لفعل غير مشروع او سلبي كامتناعه عن القيام بواجباته مما يقضي الى نتيجة حتمية مفادها الخروج عن مقتضيات الوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

كما ان التفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية غير كافي لتحريك الدعوى التأديبية حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع الى إرادة الموظف الى أسباب خارجة من ارادته.<sup>3</sup>

#### ثالثا: الركن المعنوي

وهي الإرادة غير المشروعة للموظف في ارتكاب الخطأ التأديبي، وهو القصد في تحقيق نتيجة من خلال ذلك التصرف، فاذا انعدمت الإدارة الموظف اثناء ارتكاب الخطأ بسبب قوة قاهرة، لا يترتب أي مسؤولية تأديبية على الموظف.<sup>4</sup>

يجب الإشارة الى أن المشرع الجزائري جمع بين عنصر الإرادة والدوافع التي أدت الى ارتكاب الجريمة التأديبية، لأنه فرض على الإدارة عند تقديرها للخطأ ان تبحث عن نية الموظف والدوافع التي أدت الى ارتكاب الخطأ المهني، وهذا ما منح للموظف ضمانا اكثر فعالية، عندما تقوم الإدارة بعملية تحريك الدعوى التأديبية.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - زياد عادل، مرجع سابق،، ص64.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه ، ص67.

<sup>3</sup> .كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص28.

<sup>4</sup> - حماتي صباح، الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الوادي، 2014، ص65.

<sup>5</sup> .كمال رحماوي، مرجع سابق، ص31.

## المطلب الثاني: أنواع الأخطاء التأديبية

صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية في الامر 03/06 الساري المفعول تصنيف جديدا لم يكن معروفا في التشريعات الوظيفية السابقة معتمدا معيار جسامه الخطأ التأديبي ،وهو ما اشارت اليه المادة 177 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وقسمت الأخطاء الى اربع درجات ،وهو ما نعرضه من خلال الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى والثانية في (الفرع الأول) ،والاخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: أخطاء من الدرجة الأولى والثانية.

#### أولا: أخطاء من الدرجة الأولى

طبقا للمادة 178 من الامر 03/06 المذكور اعلاه >> لا تعتبر على جه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل اخلال بالانضباط العام يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح<<<sup>1</sup>.

فالمشرع الجزائري هنا رسم حدود الخطأ المهني من الدرجة الأولى وحصره في تلك الأعمال التي يفتقرها الموظف خرقا للانضباط العام، والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة تاركا تحديدها لهته الأخيرة، وذلك تبعا للقطاع الذي تنشط فيه مع مراعاة خصوصيات كل جهة، فهذه الأخطاء تعتبر اقل خطورة لذلك تم تخصيصها بإجراءات خاصة.<sup>2</sup>

#### ثانيا: أخطاء من الدرجة الثانية

طبقا للمادة 179 من الامر 03/06 المذكور اعلاه، تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الاعمال التي يقوم بها الموظف بما يلي:

✓ المساس سهوا أو إهمالا يامن المستخدمين و او أملاك الإدارة.

<sup>1</sup> - الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص16.

<sup>2</sup> - مرغني حيزوم بدر الدين، (تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري)، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية الاقتصادية، جامعة الوادي، العدد الخامس، 2019، ص191.



✓ الاخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 181/180.<sup>1</sup>

فالمشرع الجزائري من وراء هذا التجديد تقييد الهيئات المستخدمة عند وضعها قوانينها الأساسية وانظمتها الداخلية، والتي عليها عند تحديده هذا النوع من الأخطاء ان تراعى شروط الاضرار بأمن المستخدمين ،او الحاق خسائر مادية بالمباني تاركا حرية تحديدها للهيئة المستخدمة.<sup>2</sup> مثال ذلك، ترك جهاز الاعلام الالي مشتعلا فتحدث شرارة كهربائية فتسبب في حريق بالمكتب.

اما الاخلال بالواجبات القانونية غير تلك المنصوص عليها في احكام المواد 181/180 مثل رفض استاد الالتحاق بحراسة التلاميذ اثناء الامتحانات.<sup>3</sup>

#### الفرع الثاني: أخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة

##### أولا: أخطاء من الدرجة الثالثة

طبقا للمادة 180 من الامر 03/06 تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الاعمال التي يقوم بها من خلالها الموظف بما يلي:

- ✓ تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية
- ✓ إخفاء المعلومات ذات طابع مهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- ✓ رفض تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية.
- ✓ استعمال تجهيزات او أملاك الإدارة لأغراض خارجة عن المصلحة.<sup>4</sup>

ومن خلال ما جاء به المشرع الجزائري نلاحظ انه قام بتحديد واسع للأخطاء من الدرجة الثالثة، كان عليه اجمالها في امتناع الموظف عن القيام بواجباته الوظيفية.

<sup>1</sup>- الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص16

<sup>2</sup>- مرغني حيزوم بدر الدين، مرجع سابق، ص192.

<sup>3</sup>- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص57.

<sup>4</sup> - الامر 03/06 المتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص16.

وفيما يخص استعمال اسلاك الإدارة لأغراض شخصية تعتبر خطأ تأديبي يعاقب على مستوى الإدارة وتعتبر كذلك جريمة نص عليها قانون مكافحة الفساد في المادة 29 من الامر 01/06.<sup>1</sup>

### ثانيا: أخطاء من الدرجة الرابعة

طبقا للمادة 181 من الامر 03/06 تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

✓ الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي، مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفية ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.<sup>2</sup>

✓ التسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة مادية بتجهيزات واملاك المؤسسة او الإدارة العمومية التي من شأنها الاخلال الى السير الحسن للمصلحة.

✓ اتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة الى السير الحسن للمصلحة.

✓ تزوير الشهادات أو المؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او بالترقية

✓ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح غير تلك المنصوص عليها في المادتين 44،43 من الامر نفسه.<sup>3</sup>

نلاحظ ان المشرع الجزائري جاء بتحديد الأخطاء من الدرجة الرابعة بصورة موسعة كان بإمكانه اجماعها في قيام الموظف بكل الاعمال التي من شأنها ان تمس بكرامة الوظيفة وتعرقل السير الحسن للمرافق العامة وتؤدي الى ما يعرف بالفساد الإداري<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - أنظر المادة 29 من الامر 01/06، المتضمن الوقاية من الفساد ومكافحة، المؤرخ في 20 فبراير 2006، ج ر، العدد 14، بتاريخ 8 مارس 2006، ص13.

<sup>2</sup> - الامر 03/06 المتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص16.

<sup>3</sup> - انظر المادتين 43، 44 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع نفسه، ص6

<sup>4</sup> وللتفصيل حول تصنيف الأخطاء التأديبية في التشريعات الوظيفية السابقة في الجزائر: في ظل الامر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المشرع لم يصنف الأخطاء التأديبية واكتفى بالنص عليها فقط. وفي ظل القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المؤرخ في 5 اوت 1978، ج.ر، العدد 8 بتاريخ 32 اوت 1978: المشرع الجزائري لم يصنف الأخطاء التأديبية وانما اكتفى بتنفيذها فقط.

## المبحث الثاني: الإطار القانوني للعقوبة التأديبية

نظم المشرع الجزائري بواسطة نصوص قانونية احكام العقوبة التأديبية التي توقع على الموظف كجزاء للإخلال بالواجبات الوظيفية، حيث يعتبر هذا الجزاء بمثابة أداة تضمن سير المرفق العمومي بانتظام، وكذا اجتهد المشرع وافلح بموجب الامر 03/06 في تصنيف جديد للعقوبات التأديبية المناسبة للخطأ التأديبي وحددها على سبيل الحصر، وهو ما فصله من خلال مفهوم العقوبة التأديبية في (المطلب الأول)، وكذلك نتطرق الى أنواع العقوبات التأديبية في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

تعد العقوبة التأديبية جزاء يطبق على الموظف الذي تثبت مسؤوليته التأديبية، حيث ان هذه الأخيرة بمثابة وسيلة تلجا اليها السلطة الإدارية لتحقيق الردع بنوعية العام والخاص. حيث ان اغلب التشريعات الوظيفية في الدول المقارنة لم تفرز لها تعريف جامع مانع، والامر نفسه انتهجه المشرع الجزائري لم يفرز تعريف للعقوبة التأديبية.

وهو ما يفتح المجال امام الفقه لوضع تعاريف متنوعة للعقوبة التأديبية ومدى تمييزها عن العقوبة الجنائية، وهو ما سنعرضه من خلال تعريف العقوبة التأديبية في (الفرع الأول ا)، وتمييزها عن العقوبة الجنائية في (الفرع الثاني)

### الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

#### أولاً: التعريف التشريعي:

يوجد عجزاً تشريعياً واضحاً في افراد تعريفاً للعقوبة التأديبية، ففي مصر بالرغم من أهمية موضوع العقوبة التأديبية فإنه لم يحض بتعريف محدد من قبل المشرع المصري، كذلك المشرع الأردني هو الآخر سلك نفس الموقف لم يضع تعريفاً محدد للعقوبة التأديبية، وفي

---

وفي ظل المرسوم 302/82 المتضمن كليات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، ج.ر، العدد 37، بتاريخ 14 سبتمبر 1982، صنف المشرع الأخطاء التأديبية الى ثلاث درجات. كذلك المرسوم 59 /85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية نجد المشرع قد صنف الأخطاء التأديبية الى ثلاث درجات.

العراق أيضا بالرغم من وفرة القوانين العراقية المنظمة للعقوبة التأديبية الا انها لم تضع تعريفا دقيقا للعقوبة التأديبية.<sup>1</sup>

وبالرجوع الى المشرع الجزائري هو الاخر لم يضع تعريف دقيق للعقوبة التأديبية رغم تعاقب قوانين الوظيفة العمومية.

وأمام عدم وجود تعريف جامع مانع ودقيق للعقوبة التأديبية في التشريع لابد من الرجوع الى المحاولات التي قام بها رجال الفقه القانوني.

### ثانيا: التعريف الفقهي:

تنوعت التعاريف الفقهية للعقوبة التأديبية، ويرجع السبب في ذلك ان مهمة التعريف من مهام الفقه وليس المشرع، حيث عرف احد الفقهاء العقوبة التأديبية انها <<جزاء يقره القانوني لمعاقبة الموظفين على وضعهم الوظيفي المادي او الادبي ،او انتهاء علاقة الوظيفة بالسلطة الإدارية>>.<sup>2</sup>

كما عرفها البعض بانها << جزاء ادبي ومالي في ان واحد ينطوي على عنصر الايلام الذي يلحق بالموظف ليس في حياته او شرفه او ماله او حريته شان العقوبات الجنائية، وانما هي في وضعه الوظيفي فقد يؤدي الى حرمانه من المزايا والحصانات الوظيفية التي يتمتع بها ، او من الوظيفة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة او نهائية>>.

وقد ركز التعريف المتقدم على محل العقوبة التأديبية المتمثل في كونه يصيب الموظف في المزايا التي ترتبط بالوظيفة العامة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - ميثاق قحطان حامد، (جزء اخلاص الإدارة بالتزامها القانوني المتعلق بسبب العقوبة التأديبية)، مجلة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، جامعة الانبار، العدد الرابع عشر، 2018، ص222.

<sup>2</sup> - سندية علي، سالم الحنطوي، فلسفة العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها على ضوء الاتحاد بدولة الامارات العربية، أطروحة مقدمة لاستكمال الحصول على درجة الماجستير، كلية القانون، جامعة الامارات العربية المتحدة، 2019، ص15.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص15.

وعليه يمكن تعريف العقوبة التأديبية بانها >> جزء مهني يوقع من قبل السلطة التأديبية المختصة على الموظف الذي ارتكب جريمة تأديبية، فيمس مركزه الوظيفي ومساره المهني<<<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية

من خلال التعاريف التي وضعت للعقوبة التأديبية نجد انها تختلف عن العقوبة الجنائية وهذا ما نبرزه من خلال هذا التمييز بين العقوبتين، حيث ان العقوبة التأديبية تختلف عن العقوبة الجنائية في عدة أوجه وتتفق معا في أوجه أخرى.

#### أولا: أوجه الاختلاف

تهدف العقوبة التأديبية الى ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام بينما تهدف العقوبة الجنائية الى مكافحة الجريمة في المجتمع.<sup>2</sup>

يختلف نطاق تطبيق العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية، فالأولى شخصية تسري على الموظفين دون غيرهم، وفي مكان اخر يذهبون اليه، بينما العقوبة الجنائية فنطاق تطبيقها يخضع لإقليم الدولة المتواجد بها الفرد سواء كان موظف او غير موظف.<sup>3</sup>

هذا والعقوبة التأديبية تتعدى اثارها على الموظف وافراد اسرته خصوصا العقوبات المالية، بينما العقوبة الجنائية لا تلحق الا بالشخص الجنائي دون غيره.

كذلك تقتصر العقوبة التأديبية على معاقبة الأفعال التي تعد مخالفة لواجبات الوظيفة العامة وهي لا تمس بكرامة وحرية الموظف واملاكه، بينما يكون مضمون العقوبة الجنائية غرامة مالية او سالبة للحرية.

كما ان العقوبة التأديبية يتم توقيعها من سلطات متعددة إدارية، وقضائية، بينما تصدر العقوبة الجنائية من سلطة واحدة هي المحاكم الجنائية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> [www.elqanounia.com](http://www.elqanounia.com) ، العقوبة التأديبية للموظف في المغرب، تم الاطلاع بتاريخ 17مارس 2020، 6:43

<sup>2</sup> نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، دار الثقافة، الأردن، ط1، 2007، ص64.

<sup>3</sup> -سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص77.

## ثانيا: أوجه الاتفاق بين العقوبتين

تسري في نطاق كلتا العقوبتين المبادئ القانونية المقررة وهي شرعية العقوبة ووحدتها وعدم رجعتها وانتسابها مع الخطأ والمساواة فيها، وان السبب المحرك لكلتا العقوبتين هو ارتكاب المخالفة او انتهاك امر او نهي مما يقتضي توقيع العقوبة المقررة.<sup>2</sup>

كما ان كلتا العقوبتين تتطوي على عنصر الأيلام والتلويح باللاحق الأذى لتحسين الوضع في المجتمع وتحقيق الامن والاستقرار، كما نجد ان العقوبة الجنائية تخضع لنظام الاعتبار، وتخضع في المقابل العقوبة التأديبية لنظام المحو، وان كلا النظامين هدفها واحد وهو اعتبار العقوبة كأنها لم تكن.<sup>3</sup>

## المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية

تتنوع صور العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف العام عند ثبوت ارتكابه للخطأ التأديبي، وتندرج في سلم تصاعدي في بدايته أخف العقوبات، كالتنبيه الى اشد عقوبة كالتسريح، حيث ان المرتكب حسب جسامة الأخطاء، حيث ان المشرع الجزائري صنف العقوبات التأديبية الى أربع درجات حسب جسامة الأخطاء بموجب الامر 03/06 الساري المفعول والمذكور اعلاه، على خلاف التشريعات الوظيفية السابقة<sup>4</sup>

<sup>1</sup> -المرجع نفسه، ص77.

<sup>2</sup> -نوفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص65.

<sup>3</sup> سليم جديدي، مرجع سابق، ص78.

<sup>4</sup> طبقا للمادة 163 من الامر 03/06 >> تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة الى أربع درجات

هي:

الدرجة الأولى:

✓ التنبيه.

✓ الإنذار الكتابي.

✓ التوبيخ.

الدرجة الثانية:

✓ التوقيف عن العمل من يوم (1) الى ثلاثة (3) الى أيام.

✓ الشطب من قائمة التأهيل.

الدرجة الثالثة:

وهو ما نتطرق اليه من خلال العقوبات من الدرجة الأولى والثانية في (الفرع الأول)،  
والعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: العقوبات من الدرجة الأولى والثانية

#### أولاً: العقوبات من الدرجة الأولى

تتمثل في التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

وهي عقوبات اقل درجات من العقوبات جسامة فهي عقوبات معنوية عبارة عن تحذير  
وقائي تمارسه الإدارة في مواجهة موظفيها لمنعهم عن العودة مستقبلا الى ارتكاب المخالفة.<sup>1</sup>

#### ثانياً: العقوبات من الدرجة الثانية

وتتمثل في : التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام، والشطب من قائمة التأهيل.

ويعني التوقيف عن العمل استبعاد الموظف عن الاعمال الوظيفية لفترة مؤقتة واخذت به  
معظم التشريعات الوظيفية، حيث ان في فرنسا نجده مدة الوقف عن العمل تمتد الى سنتين  
مع الحرمان من المرتب. وفي مصدره مدة الوقف في 6 أشهر مع الحرمان من نصف  
الاجر، اما المشرع الجزائري كان اقل شدة من نظرية الفرنسي والمصري حيث قيد المدة من  
يوم الى 3 أيام.

اما الشطب من قائمة التأهيل، او كما سماها المشرع الفرنسي الشطب من قائمة الترقيات  
وتعني حرمان الموظف من الترقية وتحدد مدة الحرمان بالنسبة للسنة التي يكون فيها الجدول

✓ التوقيف عن العمل من أربعة أيام (4) الى ثمانية (8) أيام .

✓ التنزيل من درجة الى درجتين،

الدرجة الرابعة:

✓ التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة

✓ التسريح.

<sup>1</sup> - سليم جديدي، مرجع سابق، ص ص 82.83.

نافذ المفعول، وهي عقوبة تأديبية اصلية بعد فوات مدة الحرمان سيستفيد الموظف بالتسجيل في جداول الترقية اللاحقة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة

#### أولاً: العقوبات من الدرجة الثالثة

يتمثل في:

- ✓ التوقيف عن العمل من 4 أيام الى 8 أيام وهو عقوبة تأديبية مؤقتة، ومدة التوقيف ستفيد الموظف من حقه في الترقية، فهو ابعاد مؤقت فقط فالموظف يعاد ادماجه في وظيفته بعد انقضاء هذه المدة المحددة ولا يجوز تعيين موظف بدله الا انه يمكن تعيين موظف اخر للقيام بأعمال وظيفته لحين انتهاء المدة العقوبة واعادته الى وظيفته وذلك لضمان حسن سير المرفق العام.<sup>2</sup>
- ✓ التنزيل من درجة الى درجتين: ويترتب عنه النقص الفوري من مرتب الموظف الى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الاقدمية.
- ✓ النقل الاجباري: وهو إجراء تأديبي يؤدي الى نقل الموظف من مكان عمله الى مكان آخر، وهذا الاجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية.<sup>3</sup>

#### ثانياً: عقوبات من الدرجة الرابعة

- ✓ التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة: ويتمثل هذا الاجراء في تعيين الموظف في رتبة ادنى مباشرة من الرتبة التي كان يشغلها، فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة، وفي الواقع فان التخفيض لا يمكن ان يترتب عنه الاقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف.

<sup>1</sup> علي جمعة محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004، ص266.

<sup>2</sup> علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص283.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص438.



✓ التسريح: وهو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة اذا تم تقريرها نتيجة أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس متعلق بالخدمة أو الاستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي.<sup>1</sup>

كما أن المشرع أضاف اجراء اخر وهو العزل، بسبب إهمال المنصب لمدة 15 يوما دون مبرر مقبول تحدد كلياته عن طريق التنظيم.<sup>2</sup>

والجدير بالملاحظة ان المشرع الجزائري أشار في المادة 125 من الامر 03/06 ان الموظف الذي كان محل عقوبة العزل والتسريح لا يمكن توظيفه من جديد.<sup>3</sup>

### المبحث الثالث: السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة في التشريع الجزائري:

إن العلاقة التنظيمية التي تربط الإدارة مع الموظف تجعله يتمتع بجملة من الحقوق كما يترتب عليه واجبات يلتزم بقيامها وفي حالة عدم الالتزام بهذه الواجبات الملقاة على عاتقه فانه يعرض نفسه الى عقوبات تأديبية وجب ان تكون متناسبة والخطأ الذي ارتكبه الموظف.

هذه العقوبات توقعها سلطات مختصة، وهو ما كفله المشرع الجزائري بموجب نصوص قانونية، وهو ما سنتطرق اليه من خلال السلطة التأديبية في (المطلب الأول)، والجهة المختصة بتأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري في (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 438.

<sup>2</sup> - انظر المادة 184 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 17. ولتفصيل حول عزل الموظف بسبب اعمال المنصب، ارجع الى المرسوم التنفيذي 321/17 المتضمن كليات العزل بسبب اهمال المنصب، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، ج ر، العدد 06 بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

<sup>3</sup> - انظر المادة 185 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 17. - وللتفصيل حول تصنيف العقوبات التأديبية في التشريعات الوظيفية السابقة في الجزائر. ففي ظل الامر 133/66 قسمها المشرع الى قسمين: عقوبات من الدرجة الأولى وعقوبات من الدرجة الثانية، الا انه في ظل القانون رقم 12/78 اكتفى المشرع بتقنينها فقط دون تصنيفها.

وبالرجوع الى المرسوم 302/82 والمرسوم 59/85 قام المشرع بتصنيف العقوبات التأديبية الى 3 درجات. عقوبات من الدرجة الأولى، عقوبات من الدرجة الثانية، عقوبات من الدرجة الثالثة.

## المطلب الأول: مفهوم السلطة التأديبية

تعتبر السلطة التأديبية في الوظيفة العمومية الجهة المختصة بتأديب الموظفين لكن تختلف القواعد التي تنظم هذه الأخيرة من تشريع الى اخر، حيث تختلف أنظمة هذه السلطة أحيانا تكون في يد السلطة الرئاسية و أحيانا أخرى تجمع بين السلطة الرئاسية والقضائية، ويصبح سلطة تأديب شبه قضائية، و أحيانا تكون سلطة قضائية، وهو ما سوف نفضله من خلال تعريف السلطة التأديبية في (الفرع الأول)، وانظمتها المختلفة في (الفرع الثاني)

## الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية

يقصد بالسلطة التأديبية تلك الجهة التي عينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالوظيفة العامة، بحيث انه لا يجوز لأية جهة أخرى ممارسة هذا الاختصاص الا بتفويض من تلك الجهة ووفقا للضوابط والشروط القانونية للتفويض.<sup>1</sup>

وتعرف أيضا هي الجهة او الشخص الذي يحول له القانون ممارسة وظيفة التأديب من خلال توقيع الجزاء التأديبي على من تثبت مسؤوليته في ارتكاب الخطأ.<sup>2</sup>

وتختلف السلطة التأديبية باختلاف أنظمتها، إلا ان الفقه الإداري يكاد يجمع على رد هذه النظم الى ثلاثة نظم رئيسية وهي النظام الرئاسي، النظام القضائي، النظام الشبه قضائي.<sup>3</sup> وهو ما نفضله في الفرع الثاني.

## الفرع الثاني: أنظمة السلطة التأديبية

### أولا النظام الرئاسي:

ومفاده ان الذين يقدرّون الأخطاء التأديبية ويقررون لها العقوبات انهم هم الرؤساء المختصون في السلم الإداري دون أي مساعدة او تدخل سابق من هيئة جماعية استشارية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -محمد علي لخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة، الأردن، 2015، ص131.

<sup>2</sup> -اوراك حورية، (دور السلطة التأديبية الرئاسية في تقدير الخطأ المهني)، مجلة افاق علمية، العدد الرابع، جامعة يحي فارس، المدينة، 2019، ص227.

<sup>3</sup> -محمد علي الخلايلة، مرجع سابق، ص131.

## ثانيا: النظام القضائي:

ويتميز هذا النظام باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية ويتطلب هذا النظام خطا مطلق بين السلطة الرئاسية التي ترفع الدعوى التأديبية وتتابعها، وبين هيئات قضائية مستقلة مختصة بعد درجة معينة من شدة الجزاء، بتقدير الخطأ المهني بتوقيع العقوبة المناسبة، ويعتبر قرار هذه الهيئات ملزما للسلطات الرئاسية.<sup>2</sup>

## ثالثا: النظام الشبه قضائي:

هذا النظام هو صورة من صور النظام الرئاسي ذلك أن سلطة توقيع الجزاء في هذا النظام من اختصاص السلطة الرئاسية، ومع ذلك فيستلزم هذا النظام قبل توقيع الجزاء نهائيا، استشارة هيئات تمثل فيها كل من الحكومة والموظفين بالتساوي، الذي تقدمه الهيئات بهدف الى تحقيق ضمانات متعددة للموظف.<sup>3</sup>

حيث ان النظام الشبه قضائي حاول الاخذ بمزايا كلا من النظامين الأول والثاني، إذ يحفظ للسلطة الرئاسية سلطة ممارسة التأديب، وفي ذات الوقت يضع مجموعة من الضمانات اللازمة لحماية الموظف إ أنه اشترط اخذ رأي اللجنة الاستشارية الأعضاء كراي استشاري في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية. وراي الزامي فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.<sup>4</sup> وهو ما جاء به المشرع الجزائري في المادة 165 من الأمر 03/06.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث. قضاء التأديب. دراسة مقارنة. القسم الأول. ط3. دار الفكر العربي، القاهرة. 1987. القسم الأول. ص ص 454، 455.

<sup>2</sup> -احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، دار شالة. الجزائر. 2010. ص79.

<sup>3</sup> -المرجع نفسه، ص79.

<sup>4</sup> -اوراك حورية، (الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر)، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الأول، جامعة المدية، 2012، ص146.

<sup>5</sup> -انظر المادة 165 من الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص15.

## المطلب الثاني: الجهة المختصة بتأديب الموظف في التشريع الجزائري

الجدير بالذكر ان نظام التأديب في الجزائر هو نظام شبه قضائي لأنه يجمع بين النظام الإداري المتمثل في السلطة الرئاسية، والنظام القضائي، فالمشرع الجزائري يوكل مهمة توقيع العقوبات التأديبية الى السلطة الرئاسية، والسلطات الشبه القضائية وذلك بغرض توقيع عقوبات متناسبة.

### الفرع الأول: السلطة الرئاسية

إن السلطة المخولة بإصدار القرار التأديبي المتضمن الكشف عن العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري هي دائما السلطة المنوط بها تعيين الموظف، غير ان الامر بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية من جهة، وعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة من جهة أخرى.<sup>1</sup>

### أولا: فبالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى والثانية:

تتخذها سلطة التعيين بموجب قرار مبرر تبين فيه أسباب تسليط العقوبة من الدرجة الأولى والثانية على الموظف، شريطة حصولها مسبقا على توضيحات كتابية من المعني وذلك طبقا للمادة 165 من الامر 03/06 فمن الضروري ان تستفسر سلطة التعيين من الامر قبل ان تبادر بتوقيع العقوبة المناسبة.<sup>2</sup>

ولم يلزم المشرع سلطة التعيين عند اتخاذها العقوبات من الدرجة الأولى والثانية الرجوع الى جهة معينة، والسبب في ذلك يرجع الى قلة خطورة هذه العقوبات.

وذلك بالنظر الى الاثار التي تنجم عنها، فمثلا عقوبة الشطب من قائمة التأهيل لها اثر كونها تحرم الموظف من الترقية، ومما يقترن من اثار مالية أخرى مع بقاء الموظف بحقه في التسجيل لاحقا، ويمكن ان يطلب للموظف رد الاعتبار من سلطة التعيين بعد

<sup>1</sup> اعمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار الجسور، الجزائر، 2015، ص159.

<sup>2</sup> سبوقرة ام الخير، (تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة المفكر، العدد التاسع، 2013، الجزائر، ص79.

مضي سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، ويترتب رد الاعتبار محو كل اثر للعقوبة طبقا للمادة 176 من الامر 03/06.<sup>1</sup>

#### ثانيا: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة

طبقا للمادة 165 من الامر 03/06 >> تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الراي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب ان تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوما ابتداء من تاريخ اخطارها.<<<sup>2</sup>.

ويرجع الزامية استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الى خطورة هذه العقوبات لأنها تؤدي إلى انهاء العلاقة الوظيفية.<sup>3</sup>

كما يمكن للموظف الذي تعرض لأجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه ويطلع على كامل ملفه التأديبي خلال 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية، وهو ما أشارت اليه المادة 167 من الامر السالف الذكر.<sup>4</sup>

وفي حالة ارتكاب خطأ جسيم يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه مباشرة عن مهامه فورا، وهو ما نصت به المادة 173.<sup>5</sup> حيث يترتب على التوقيف آثار وهي:

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف نصف راتبه الرئيسي، وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي كأصل عام.

<sup>1</sup> -انظر المواد 165.176 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص15.

<sup>2</sup> - الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص15.

<sup>3</sup> -بوقرة ام الخير، مرجع سابق، ص 52.

<sup>4</sup> -انظر المادة 167 من الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص15.

<sup>5</sup> -انظر المادة 173 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق. ص15.

إلا أنه يرد استثناء على هذا الاصل وهو: اذا اتخذت عقوبات أقل من الدرجة الرابعة وإذا تمت تبرئة ذمته من الاعمال المنسوبة اليه اذا لم يبين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة إدانته، هنا يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه أي نزول اثار عقوبة التوقيف.

ومما تقدم فالمشرع الجزائري كان غامضا في عبارة >> عقوبات اقل من الدرجة الرابعة<<، لان التوقيف يعتبر عقوبة من الدرجة الثانية والثالثة بينما تختلف مدته حسب جسامة الخطأ.

كما يفهم من النص المادة 173 المذكورة اعلاه، أن توقيف الموظف فورا أي انتهاء العلاقة الوظيفية لارتكاب الموظف خطأ جسيما، كما اشارت المادة 174 الى التوقيف الفوري للموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

إلا أنه يمكن ان يستفيد خلال مدة 6 اشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من راتبه لا يتعدى النصف ، ويستمر الموظف في تقاضي محمل المنح العائلية.

وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية، إلا بعد لن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.<sup>1</sup>

والجدير بالذكر ان المشرع الجزائري كان غامضا في مسألة متابعات جزائية لم يبين نوعها جنائية او جنحة او مخالفة.، وفي مقابل ذلك فالمشرع لم يكن قاسيا في مسألة استفادة الموظف من راتبه خلال 6 اشهر الأولى من التوقيف وعليه تدارك الامر.

بالإضافة الى ذلك فالمشرع عند نصه على ان وضعية الموظف الإدارية تبقى على حالها، يكون فيها غموض يعني ان الموظف يبقى في مركزه القانوني الى غاية صدور الحكم الجنائي النهائي.

<sup>1</sup> - الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.ص.89.

## الفرع الثاني: السلطات شبه قضائية

أوكل المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية ، سلطات شبه قضائية في إصدار عقوبات تأديبية التي تعد اشد خطورة ،وهي العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وهي الهيئات الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، وهو ما فصله من خلال:

### أولاً: الإطار العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

#### 1-تشكيلة اللجان

تشمل اللجان المتساوية الأعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون. وتتكون من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين، يتساوون في العدد مع الدائمين، ولا يتشارك الأعضاء الإضافيون في الاجتماعات الا اذا خلفوا أعضاء دائمين متغيبين.<sup>1</sup>

#### 2-طريقة تعيين الأعضاء:

أ- تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارات المركزية بقرار من الوزير المختص.

ب-تعيين الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية المحلية الولائية البلدية، والمؤسسات العمومية بموجب قرار من الوالي او المدير المختص.<sup>2</sup> حيث تنشأ هذه اللجان في اطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية.<sup>3</sup> كما تنشأ هذه اللجان حسب الحالة لكل رتبة او مجموعة رتب، او سلك او مجموعة تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك تحت رئاسة السلطة الموضوعية على مستواها، او ممثل عنها تختار من بين الأعضاء المعنيين لحساب الإدارة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> -المادتين 3،4 من المرسوم التنفيذي رقم 10/84 المتضمن تحديدا اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق ل14 يناير 1984، ج ر ، العدد 3، بتاريخ 17 يناير 1984. ص 89.

<sup>2</sup> -سليم جديدي. مرجع سابق. ص 260.

<sup>3</sup> -انظر المادة من 63/62 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق ص 8 .

<sup>4</sup> -انظر المادة 63 من الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 55.

ج-مدة العضوية: هي ثلاث سنوات قابلة للتجديد كاصل عام.

د-الاستثناء:

هو تقصير مدة العضوية او تطويلها كلما اقتضت المصلحة بقرار من الوزير الأول او الوالي، لكن بشرط ان لا تتجاوز مدة التقصير او التطويل 6 اشهر كأصل عام الا انه يرد استثناء في حالة واحدة وهي:

في حالة تعديل هيكل في احد الاسلاك امكن انهاء عضوية أعضاء اللجان المختصة بقرار من الوالي او الوزير المعني دون اشتراط المدة.<sup>1</sup>

✓ حيث حدد المشرع الجزائري شروط انتخاب ممثلو الموظفين وقد منع بعض الموظفين من الانتخاب وحدد الحالات على سبيل الخصوص وهي:

➤ الموظفين الذين في عطلة طويلة الأمد.

➤ الموظفين الذين صدرت ضدهم عقوبة التنزيل في الرتبة او الاقصاء المؤقت من الوظيفة الا اذا صدر العفو عنهم او الغيت العقوبة.

➤ الموظفين الذين اصابوا بعجز.<sup>2</sup>

**ثانيا: الإطار الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.**

تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كمجلس تأديبي.

تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالنظر في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك لشدة خطورتها.

<sup>1</sup> -المادة 5 من المرسوم التنفيذي 10/84، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، مرجع سابق. ص 89.

<sup>2</sup> -انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 11/84، المتضمن تحديد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، المؤرخ ف 11 ربيع الثاني 1404 الموافق ل 14 يناير 1984، ج.ر، العدد 3. بتاريخ 14 ربيع الثاني 1404. ص 94.



ويجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في اجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، ويسقط الخطأ المنسوب الى الموظف بانقضاء الاجل.<sup>1</sup>

كما يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المؤول شخصيا، الا اذا حالت قوة قاهرة دون ذلك.<sup>2</sup>

بالإضافة الى ذلك فان نظام مداوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكون الجلسات مغلقة وإذ تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة،<sup>3</sup> كما تملك هذه اللجان حق طلب فتح تحقيق اداري في سلطة التعيين قبل البحث في القضية المطروحة.<sup>4</sup>

والجدير بالذكر، أن الآراء التي تقدمها هذه اللجان هي آراء استشارية حيث حسم القضاء الإداري، واکد ان هذه اللجنة التأديبية تعتبر هيئة استشارية، وبالتالي فان هذه الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وان القرار الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الراي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطان.

وهنا تجدر الإشارة الى ان السلطة التأديبية وهي تقوم بوظيفتها في بلد معين لا يجب أن تنتمي إلى نظام واحد فعلا. إذ يوجد بعض النظم التأديبية التي تجمع بين النظام الإداري وشبه القضائي وهو الوضع بالنسبة للنظام التأديبي في الجزائر، الذي يترك للإدارة أو بمعنى آخر للسلطة التي لها صلاحية التعيين، توقيع بعض الجزاءات، وهي عقوبات الدرجة الأولى والثانية وهي أقل شدة ويلزمها بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة، والرابعة استطلاع راي الهيئة أخرى وهي اللجنة المتساوية الأعضاء. وذلك من أجل ضمان توقيع عقوبات متناسبة والخطأ المرتكب، والحد من تعسف السلطة الرئاسية للإدارة في إصدار العقوبات التأديبية.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> -أنظر المواد 64 و163.166 من المر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق. ص15.

<sup>2</sup> -المواد 168،171 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق. ص.66.

<sup>3</sup> -انظر المادة 170 من الامر 03/06، المرجع نفسه. ص.15.

<sup>4</sup> -انظر المادة 171 من الامر 03/06، المرجع نفسه، ص.55.

<sup>5</sup> -محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد. تلمسان. 2016، ص.136.

## الفصل الثاني:

دور رقابة القضاء الإداري  
في إعمال مبدأ التناسب في  
القرار التأديبي

كفل المشرع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة جملة من الآليات القانونية لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة، حيث أن السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في إصدار القرارات التأديبية تتيح لها الفرصة للإساءة إلى الحقوق المكرسة قانوناً للموظف، وإصدار قرارات غير مشروعة في حقه ولا تتناسب والخطأ الذي ارتكبه الموظف.

وفي ظل هذا التعسف اجتهد القضاء الإداري ليوسع من رقابته القضائية على كل الأعمال التي تجريها الإدارة، وكل التصرفات القانونية التي تقوم بها قصد تحقيق توازن بين المصلحة العامة والخاصة.

حيث أصبح القاضي الإداري يفحص مشروعية كل القرارات التأديبية، ويقوم بإلغاء كل قرار تأديبي غير مشروع، وغير متناسب والخطأ المرتكب من قبل الموظف، وهذا ما يعد ضماناً لحماية مبدأ المشروعية، لذلك كان تنظيم مسألة التناسب من أهم الضمانات المقررة لحماية حقوق الموظف العام، من خلال إتاحة الحق للموظف المتضرر في مخاصمة السلطة التأديبية أمام القاضي الإداري، من خلال البحث في التناسب بين الخطأ والعقوبة.

وهو نقوم بتفصيله في هذا الفصل من خلال البحث: في موقف الفقه والقضاء من الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في (المبحث الأول)، وكذلك الضمانات المقرر للموظف في مجال التأديب في (المبحث الثاني).

**المبحث الأول: موقف الفقه والقضاء من الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في القرار التأديبي:**

إجتهد الفقه والقضاء الإداري في البحث حول حدود الرقابة القضائية على مدى تناسب العقوبات التأديبية والأخطاء المرتكبة ، وذلك قصد التضييق من مجال السلطة التقديرية للإدارة وضمان شرعية قرارات تأديبية، حيث عمل الفقهاء على تبيان رأيهم حول مسألة الرقابة القضائية على مبدأ التناسب لما له من ارتباط وثيق بمبدأ المشروعية.

كذلك سعى القضاء الإداري المقارن الى بسط رقابته على التناسب بين الجزاء التأديبي والخطأ المرتكب ، وذلك من خلال تطبيقاته في هذا المجال، وخاصة القضاء الإداري الجزائري حيث انه بسط رقابته على مبدأ التناسب لكن بشكل يكاد يكون معدوم، وذلك لقلّة تطبيقاته في هذا المجال ،وهو ما سنتناوله في هذا المبحث ،من خلال موقف الفقه من الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في(المطلب الأول) ،وموقف القضاء من الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في(المطلب الثاني)

**المطلب الأول: موقف الفقه من الرقابة القضائية على مبدأ التناسب:**

انقسم الفقه في ابداء رايه حول مسألة الرقابة القضائية على مبدأ التناسب الى اتجاه مؤيد للرقابة ،واتجاه اخر ينكر الرقابة ،وهو ما نتناوله في هذا المطلب الاتجاه المؤيد للرقابة القضائية على مبدأ التناسب في (الفرع الأول)، والاتجاه المنكر للرقابة القضائية على مبدأ التناسب في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الفقه المؤيد للرقابة القضائية على التناسب في القرار التأديبي:

يرى أنصار هذا الاتجاه أن الرقابة القضائية على التناسب ضرورية وذلك لضمان حسن عمل السلطة التأديبية في اختيار العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب.

ومن بين أنصار هذا الاتجاه الفقه المصري ، حيث يرى الدكتور فؤاد العطار أن >> السلطات التأديبية تباشر اختصاصاتها بواسطة موظفين اي اشخاص ادميين وهؤلاء الموظفين غير معصومين من الخطأ كما ان اختصاص السلطات التأديبية لا يعدو ان يكون اختصاصا يباشره أعضاؤها وفقا للنصوص القانونية إعمالا لحق اشخصي مصاحب للوظيفة كما أن كلمة الملائمة لغة: تفيد المطابقة لا الهوى والتحكم من جانب السلطات التأديبية، وأخيرا فإن المشرع حينما تدرج في النص كل الجزاءات التي تجور توقيعها على الموظفين لما يهدف بذلك لأن تتفرد السلطات التأديبية بتوقيع الجزاء، وإنما قصد التدرج أن يقاس الجزاء بما يثبت الخطأ أي أن يكون هناك تنسيق بين التهمة والعقاب، حيث أن المشرع يقصد ان تختار السلطة التأديبية العقوبة التي تناسب مع الخطأ المرتكب والا ابتسم بعدم المشروعية وتعيين ابطاله<<<sup>1</sup>.

ويؤيد هذا الاتجاه الدكتور مصطفى أبو زيد فهمي: حيث يقول إن القضاء لا يتدخل لمجرد ان الادارة لم تحدد الاجراء الانسب او اكثر الجزاءات المناسبة للذنب، وإنما يتدخل إذا أحس أن التقدير الإدارة قد تجاوز كل حد معقول، وعند هذا الحد يصبح من الأمور المنطقية التي يدركها أي انسان ،وليس القاضي فقط انه ينبغي عدم التضخم في ما يدركه القاضي، وما يدركه رجل الإدارة فكلاهما يعيش في مجتمع واحد بالإضافة إلى ما للقضاء الإداري صلاحيات خاصة بالإدارة.<sup>2</sup>

حيث اعتبر ان الرقابة على التناسب صورة متقدمة من صور الرقابة على المشروعية حيث أن القرار التأديبي إذا مفقود التناسب فإنه يخرج من نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية .

<sup>1</sup> - فهمي عزت، سلطة التأديب بين الفقه والقضاء، دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، 198، ص92.

<sup>2</sup> - احمد محمود الحياصات، العقوبات التأديبية الواقعة علي الموظف العام وأثر الغلو فيها علي القرار التأديبي ، دار

جامعة نايف الرياض ،المملكة العربية السعودية ،2015، ص151

كما يتفق الفقه الإداري في الأردن على ضرورة مراقبة القضاء الإداري مبدأ التناسب بين المخالفة التأديبية، والعقوبة الموقعة بحق الموظف، وهو ما أيده الاستاذ نواف كنعان، وسليم الحاملة<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الفقه المعارض للرقابة القضائية على مبد التناسب في القرار التأديبي:

يرى أنصار هذا الرأي أن تقدير الخطأ يعود للإدارة وحدها فهي التي تملك السلطة لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة، ولا يمكن محاسبتها، حيث أن رقابة القضاء لمدى تناسب العقوبة مع الخطأ هو في الواقع مد في نطاق الرقابة القضائية إلى عنصر الملائمة بالقرار الإداري، وهو عنصر مهم في السلطة التقديرية للإدارة.

وهو ما جاء به جانب من الفقه الفرنسي أن لا رقابة على التصرفات التي تجربها الإدارة في المجال التقديري لها، وان كل ما على الإدارة من واجبات تمارس اختصاصاتها التقديرية هو ان تضع نفسها في أفضل الظروف والاحوال، وان تجربها بروح موضوعية. حيث يرى أن ملائمة العقوبة مع المخالفة هو من اختصاص الإدارة وسلطتها، وهذا لا يخضع للرقابة القضاء حيث أن القاضي يلتزم بشرعية القرارات دون ملائمتها.<sup>2</sup>

ويرى جانب اخر الفقه ان اطلاق حرية السلطة التأديبية الرئاسية كانت أو قضائية، او شبه قضائية في ممارستها لحق تقدير ملائمة العقوبة للمخالفة المرتكبة، فهذا الامر يجب أن يترك للسلطة التأديبية .

حيث أنه إذا كانت المحكمة الإدارية العليا لا تبيح لنفسها أن تعقب على الرئيس الإداري الفرد إذا مارس اختصاصا تقديريا، إلا في حدود إساءة استعمال السلطة فكيف تبيح لنفسها هذا الحق في تعقيبها على المحكمة، هل يغير من الامر شيئا ان تستعمل سمية بدلا من تسميه.

<sup>1</sup> . احمد محمود الحياصات .مرجع سابق ص153

<sup>2</sup> Auby (T.M) ,E TDarago (R) :**traite de contentieux Administrative** ,tome1 paris 1962,p 81

كما أن الرأي يتردد بين دواعي الضمان والفعالية حيث يرى أن التأديب يجب أن يضع في اعتباره أولاً فعالية الإدارة مع عدم إهدار مقتضيات الضمان.<sup>1</sup> حيث يرى هذا الفقه أن لا تملك المحكمة الإدارية العليا التعقيب على قرار تأديبي إلا إذا كان مخالف للقانون<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: موقف القضاء الإداري من الرقابة القضائية على التناسب

بالرغم من إلزام القانون بأن الإدارة هي التي تقوم بتقدير الخطأ المهني، وتوقيع الجزاء إلا أن هذا الاختصاص المخول لها لم يمنع من امر مهم، ألا وهو خضوعه لرقابة القضاء على مدى تناسب المخالفة مع الجزاء، وهو ما نعرضه من خلال موقف القضاء المقارن من الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في (الفرع الأول)، موقف القضاء الإداري الجزائري من الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في (الفرع الثاني)

#### الفرع الأول: موقف القضاء المقارن من الرقابة القضائية التناسب:

##### أولاً: في فرنسا:

أقر مجلس الدولة الفرنسي مبدأ تناسب القرارات التأديبية مع الوقائع المسببة لها بحكمه في قضية ليبون 9/06/1978، بناء على فكرة الخطأ الظاهر في التقدير، ويفحص مجلس عدة جوانب من القرار الصادر بالعقوبة التأديبية من أجل دراسة شرعيته مثل الهدف من القرار الذي يشير وجهة نظر المصلحة العامة للسلطة، والوسائل المستخدمة في تحقيق ذلك ونتائج القرار يتحقق القاضي من ان العمل الإداري يستند الى أسس قانونية مقبولة<sup>3</sup> وهكذا أضحى القاضي الإداري الفرنسي يتصدى القرارات التأديبية التي يتخللها عدم التناسب الظاهر سواء من حيث الغلط البين في التقدير الذي ينتج عنه جزاء يتخلله إفراط في الشدة أكثر من اللازم، أو العكس ينطوي على إفراط في الشفقة أقل من اللازم، ويعرف الخطأ البين عيب جسيم يشوب تقدير السلطة التأديبية للواقع، من حيث حقيقة خطورتها، وأهميتها وما يستتبعها من عقوبة غير مناسبة.

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الثالث قضاء التأديب، دراسة مقارنة دار الفكر العربي القاهرة 1987 القسم الثاني ص 729

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 729

<sup>3</sup> الطيب حسين محمود، (مبدأ التناسب بين القرار التأديبي والمخالفة في القانون السعودي)، مجلة القانون والمجتمع، جامعة بحري، السودان، ص 43

حيث تفرض هذه الرقابة على رجل الإدارة التزامات بالحذر، والثاني فيه ممارسة سلطته التقديرية حيث واجب عليها البحث في كل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ توقع الجزاء المناسب<sup>1</sup>

### ثانياً: العراق

مارس مجلس الانضباط العام أنواع الرقابة القضائية على القرارات في المجال التأديبي، إذ حرص على تبني مسلك مجلس الدولة المصري، والفرنسي بل انه يسبقهما في إطار رقابته في المجال التأديبي.

وقد توسع مدى هذه الرقابة في التعديل الاول للقانون مجلس بتاريخ 14 فيفري 2008 وبهذا يكون المشرع العراقي، قد أعطى الاختصاص بالفصل في الطعون ضد القرارات التأديبية الى الجهة القضائية المختصة في وهي مجلس الانضباط العام إذ يملك المجلس سلطة المصادقة على القرار او تخفيض العقوبة، او الغائها وذلك طبقاً للمادة 15 من القانون رقم 14 لسنة 1991. وهذه الاختصاصات المخولة له تجعله يحقق الرقابة على مبدأ التناسب بالقرار التأديبي، حيث يقوم بفحص للوقائع المنسوبة للموظف، ومدى وجودها حقيقة ومدى خطورتها.<sup>2</sup>

### ثالثاً: مصر

مر القضاء الإداري المصري في مجال رقابته على مبدأ التناسب في القرار التأديبي بمرحلتين، حيث استقر القضاء الإداري المصري خلال المرحلة الأولى بتأكيده ان تقدير العقوبة المناسبة للجريمة التأديبية تنفرد الإدارة به دون معقب عليها من جهته.<sup>3</sup>

بينما لم يستقر الوضع هكذا، وإنما مارس مجلس الدولة المصري رقابته على التناسب وذلك بعد صدور حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية >> ان المفارقة الصارخة ( عدم الملائمة) الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري ونوع الجزاء التأديبي ومقداره وعدم تناسبهما

<sup>1</sup> - لعلام محمد مهدي، (دور القضاء الإداري في ضمان مبدأ التناسب في مجال التأديبي)، مجلة الدراسات الحقوقية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2017، ص 221

<sup>2</sup> . حسان عبد الله محمد الطائي، (ضمانات المساءلة التأديبية المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي دراسة مقارنة)، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث، العدد العاشر، العراق، 2016، ص ص 204، 208.

<sup>3</sup> - مايا محمد نزار ابودان، الرقابة القضائية على التناسب في القرار الإداري، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2011، ص 144.



يؤدي إلى عدم مشروعية القرار التأديبي >>، حيث قضت المحكمة في هذا الحكم الهام الذي اقرت فيه الضوابط الخاصة بمبدأ التناسب في القرار التأديبي ومبرراته. والحكمة من تقريره بقولها ان مناط مشروعية السلطة التقديرية، التي تمارسها سلطة التأديب في تقدير خطورة الذنب الإداري الا يشوب استعمال هذه السلطة غلو، والذي من ابرز صوره عدم لتلاؤم الظاهر بين درجة خطورة الذنب الإداري، وبين نوع الجزاء ومقداره ، حيث ان المفارقة الصارخة للجزاء التأديبي تؤدي الى اجحام العاملين في المرافق العامة ، ما يعني عدم سير المرافق العامة بانتظام.

حيث استقرت المحكمة الإدارية العليا في رقابتها على التناسب بمبدأ رقابة الغلو في القرارات التأديبية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: موقف القضاء الاداري الجزائري

إن مبدأ التناسب وان كان لم يستقر بعد في مجال القضاء الإداري الجزائري، إلا أن هذا الأخير أخذ ببعض أحكام ومبادئ نظرية التناسب في مجال القرارات التأديبية أسوة بالقضاء الفرنسي والمصري فراقب مجلس الدولة الجزائري تناسب الجزاءات التأديبية مع الوقائع، ومن أحكام القضاء الإداري في هذا الصدد ما تم الحكم به في القضايا المعروضة بالمحكمة العليا قضية ضد وزير العدل والمجلس الأعلى للقضاء<sup>2</sup>.

فقد تم في هذه القضية عزل(س) بسبب ارتكابه حسب الوزير أفعالا ماسة بمهنة القاضي وكان على القاضي الجواب على المسألة الاولى تضمنتها إحدى مقتضيات القانون الأساسي للقضاء وتمنع الطعن في قرارات المجلس الأعلى للقضاء بأي طعن. وقررت المحكمة العليا تبعا لاجتهاد قضائي سابق >> بأن الطعن من أجل تجاوز السلطة موجود حتى بدون نص ويستهدف للمبادئ العامة للقانون احترام القانونية المشروعية>>.

<sup>1</sup> - نواف كنعان، (رقابة القضاء الإداري على مبدأ التناسب في القرارات التأديبية)، (دراسة مقارنة في فرنسا ومصر والأردن)، أبحاث ليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الاردن، العدد الثاني، 1999، ص154.

<sup>2</sup> - عبد العالي حاحة، (الرقابة على تناسب القرار الإداري ومحلّه في دعوى الإلغاء)، مجلة المنتدى القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الخامس، 2006، ص ص 141، 143.

وأنه لا يمكن للمقتضيات المقررة في المادة 99 من القانون الأساسي >> حرمان الطاعن من الطعن من أجل تجاوز السلطة المفتوح له في هذا المجال على غرار المجالات الأخرى عملاً بالمبادئ العامة للقانون <<.

كما كان مطلوباً بالتالي هو أولاً مراقبة مدى توفر الخطأ أي القيام برقابة عادية، وهل تكون الإدارة باتخاذها قراراً يقضي بعزل (س) قد قدرت الأفعال تقديراً معقولاً يبرر هذا القرار. إن جواب المحكمة العليا تمثل في إبراز عدم التناسب الجزاء النهائي مع الأخطاء المرتكبة.

كما نجد قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى مجلس الدولة حالياً في قضية (ب.م.ش) ضد وزير الداخلية والمدير العام للأمن الوطني، حيث راقب المجلس الأعلى مدى ملاءمة الجزاء التأديبي مع المخالفة المرتكبة.

وانتهى إلى أن الإدارة كانت محققة في تقديرها مدى التناسب بين المخالفة المرتكبة والجزاء المقدر، وهذا ما جاء في نصها التالي >> من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف، أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها، أو المس بصوره غير مباشره بممارسة الوظيفة، ومن ثم فإن الإدارة العامة باتخاذها قراراً بعزل الموظف الذي كان قد انتهج سلوكاً لا يتماشى وصفته كعون من أعوان الشرطة، والذي كان في نفس الوقت قد خرق التزام الاحترام، والطاعة للسلطة الرئاسية التزمت بتطبيق القانون وكان بذلك قرارها سليماً .

ولما كانت الأخطاء المرتكبة من قبل الموظف كافية لتبرير عزله فإن الإدارة كانت محقة في قرارها التأديبي <<<sup>1</sup>.

قرار مجلس الدولة الصادر في 28 جانفي 2002: الذي ثبت من خلال حيثياته أنه تم عزل قاضي من طرف المجلس الأعلى للقضاء بسبب ممارسته التجارة باسم الغير، ومخالفة

<sup>1</sup>. عبد العالي حاحة، مرجع سابق، ص 143

واجب التحفظ، التقصير في أداء مهامه، التزوير عن طريق تقديم شهادات طبية على سبيل المجاملة مغادرة التراب الوطني دون ترخيص مسبق.<sup>1</sup>

طعن القاضي في إلغاء قرار العزل أمام مجلس الدولة متمسكا ان المجلس الاعلى قد تجاوز سلطته، وقد استجاب له مقرر ان المجلس الاعلى للقضاء ارتكب خطأ صارخا في تقديرا الوقائع المنسوبة للقاضي، وان ثمة عدم التوافق بين هذه الوقائع والعقوبة المسلطة عليه.

كما اطرده موقفه بقرار اخر بتاريخ 17 نوفمبر 2011 الذي قضى بانه متى كان من المقرر قانونا ان اللجنة التأديبية ملزمة بمراعاة التناسب بين درجة الخطأ ودرجة العقوبة المتخذة بشأنه فان قرار لجنة الطعن الوزارية بإلغاء قرار اللجنة التأديبية التي سلطت عقوبة التسريح المصنفة في الدرجة الرابعة الموظف ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة بعد غير مطابق للتنظيم المعمول به.<sup>2</sup>

### المبحث الثاني: ضمانات الموظف العام في مجال التأديب

تعتبر الضمانات التأديبية الأساس الذي يقوم عليه النظام التأديبي في معظم القوانين الوظيفي، فهي تكفل له الطمأنينة ضد أي اتهامات من ذوي أصحاب المصالح الخاصة، كما أنها تكفل من جانب آخر مصلحة الإدارة في ملاحقة الموظف المخطئ، ومعاقبته بما يضمن حسن سير المرافق العامة وسيرها بانتظام واضطراد.<sup>3</sup>

وهذا ما تداركه المشرع الجزائري، حيث عزز العديد من الضمانات للموظف العام، وهو ما سنفصله من خلال الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي في (المطلب الاول)، والضمانات المعاصرة للجزاء التأديبي في (المطلب الثاني)، والضمانات اللاحقة للجزاء التأديبي في (المطلب الثالث).

<sup>1</sup> . مخلوفي مليكة، (القرار الإداري بين السلطة التقديرية ورقابة الملائمة) المجلة النقدية، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 265 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 265

<sup>3</sup> بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2013، 2014، ص 157

### المطلب الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي

كفل المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي للوظيفة العامة بتوفير مجموعة من الضمانات التأديبية، لكل موظف في المرحلة السابقة على توقيع الجزاء ، والتي تتمثل في المواجهة في (الفرع الأول)، والتحقيق في (الفرع الثاني)، حق الدفاع في (الفرع الثالث).

#### الفرع الأول: المواجهة

تعد المواجهة المساهمة الفعلية لكل شخص وقع المساس بحقوقه ومصالحه من طرف الإدارة وذلك بغرض تقديم وسائل دفاعية أو بصفة عامة للتعبير عن موقفه. وهي مواجهة العامل في الوقائع المنسوبة إليه.<sup>1</sup>

وتعتبر المواجهة من المبادئ العامة للقانون وترتبط بضمانات تأديبية أساسية دستورية هي حق الدفاع وهو ما كرسه المشرع الجزائري في مختلف التشريعات الصادرة بهذا الصدد، كما بسط القضاء الإداري الجزائري رقابته على هذه المبادئ في عدة مناسبات، وإن اختلفت التعاريف، إلا أن المواجهة التأديبية تعني أمرين أساسيين:

#### أولاً: إبلاغ الموظف بالأفعال المنسوبة إليه

تشتترط قوانين الوظيفة العمومية في مختلف الدول، على أن يبلغ الموظف بالإجراء التأديبي الذي يتخذ ضده، وذلك أنه ليس من العدل أن يأخذ العامل الى المساءلة، او محاكمة تأديبية دون أن يكون على علم تام بما هو منسوب اليه، حيث انه يعتبر ضمانات هامة وأساسية وهو ما قضت به المادة 167 من الأمر 06/03 على أنه >> يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه <<.

وعن كيفية الاعلان الموظف المنسوبة إليه، اجتهد المشرع الجزائري على خلاف المشرع الفرنسي، حيث نص أن التبليغ بموجب برقية موصى عليها التي تسلم إلى رئيس المصلحة الذي بدوره يرسلها الى الموظف الذي يستجيب عليه التوقيع على وصل تسلمه للإشعار بالحضور في التاريخ والمكان المحددين انعقاد المجلس التأديبي، والحكمة من توقيع الموظف على وصل استلام الاستدعاء جعل هذا التوقيع قرينة على استلامه وعدم التحايل على الإدارة<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانوني، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2011-2012، ص58.

<sup>2</sup> سليم جديدي مرجع سابق، ص 293.

### ثانيا :الاطلاع على الملف

نشأ هذا المبدأ في فرنسا سنة 1905 ،حيث كفل المشرع الجزائري هذا المبدأ بموجب المادة 167 من الأمر الساري المفعول 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. حيث يمكن للموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوما تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية حيث يكون على علم بكافة الأدلة ويضمن ذلك دفاعا فعلا عن نفسه. وتحتل سلطة التأديب مسؤولية إبلاغ الموظف بالأخطاء المنسوبة ،وكذا تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي في الآجال القانونية حتى لا يكون قرار العقوبة قابل للإلغاء لعدم احترام الإجراءات.

ولم يحدد المشرع الجزائري عن طريقه يتم بموجبها تبليغ الموظف بما هو منسوب اليه من اخطاء وفيما اذا كان تجرى بالموازاة مع تحريك الدعوى التأديبية.<sup>1</sup> كذلك اشارت المادة 168 من الفقرة 2 من نفس الأمر 06/03 المذكور أعلاه >> يجب على الموظف الذي يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام<<.

### الفرع الثاني: التحقيق

يقصد التحقيق الإداري ،هو التحري الذي تقوم به سلطة التحقيق بالنسبة للتهمة المنسوبة للموظف العام وجمع كافة المعلومات عنها ،من خلال الظروف والوقائع الملازمة والمتعلقة بها، من خلال التحقيق تحدد المخالفات التي قام بها الموظف بكتابها واستجلاء الحقيقة ، فلا يجوز صدور قرار تأديبي من جهة الإدارة ما لم يكن مبنيا على معلومات صحيحة.<sup>2</sup>

فالمشرع الجزائري خول للسلطة التي لها صلاحيات التعيين فتح تحقيق مع الموظف وهو ما اشارت اليه المادة 171 من الأمر 06/03 السابق الذكر >> يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة <<.

<sup>1</sup> .ام الخير بوقرة ، مرجع سابق،ص84.

<sup>2</sup> حيدر نجيب احمد، (حقوق وضمائمات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي )، مجلة الفتح ، كلية القانون ، جامعة ديالي ،العدد الثلاثون،2007، ص 159.

وما تجدر الإشارة إليه بهذا الخصوص ، هو أن يتدارك المشرع مدى إلزامية التحقيق لما له من الكشف عن الحقيقة وبأخذ مسلك المشرع المصري.

### الفرع الثالث: الدفاع

يعتبر حق الدفاع حقا دستوريا ، يجب على كل السلطات العمومية احترامه حيث اشار إليه التعديل الدستوري لسنة 1996 ان الحق في الدفاع معترف به، الحق في الدفاع في القضايا الجزائية مضمون<sup>1</sup>

وبالرجوع الى التشريعات الوظيفية العمومية ، هي الأخرى تنص على حق الدفاع حيث أشارت المادة 2/169 من الأمر 06/03 المشار إليه سابقا >> يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ويحق له ان يستعين بمدافع مخول له موظف يختاره بنفسه <<.

حيث أن المشرع الجزائري منح الموظف المحال الى التأديب مجالا واسعا للدفاع عن نفسه ضمنا لحقوقه ، و تزامنا مع الإجراءات التأديبية التي تتخذها السلطة التأديبية إذ يتيح له الفرصة للحضور بنفسه ، او مع مدافع مع الزام الجهة الادارية بقبول البيانات الخطية وتلاوتها عند انعقاد المجلس التأديبي ، على الرغم من أهمية هذه الضمانة بالنسبة للموظف، إلا أنه قد يحرم منها في حالة اهمال منصب من طرف الموظف ، أو في حالة إضراب غير مشروع، أو في حالة وجود ظروف استثنائية.

كما أن هذه الضمانة حق الاستعانة بمدافع او محامي قد تفقد فاعليتها إذا لم يتمكن المحامي او المدافع من الاطلاع على ملف الدعوى تأديبية كامله. كدعم حصول على كل الوثائق والمستندات مما يؤدي الى ضياع هذا الحق من طرف الجهة الإدارية ،حيث يمكن للموظف استخدام شهادة الشهود لأثبات براءته.<sup>2</sup>

ولكن لم يحدد المشرع الجزائري عدد معين من الشهود ، وإنما جعل استحضار الشهود حقا للموظف الذي هو محل المتابعة التأديبية، فالموظف له الحق في استحضار أي شخص

<sup>1</sup> انظر الى المادة 151 من الأمر رقم 96/438 المتضمن دستور الجزائر، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج ر ، العدد 76 ،بتاريخ 8 ديسمبر 1996.

<sup>2</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص152.

سواء موظف أو طرف خارجي عن المؤسسة شرط ان يكون له علاقة مع الحادثة المادية، كما أن المشرع الجزائري لم يحدد إجراءات سماع الشهود التي تعتمد في المجال التأديبي.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي

كفل المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي للوظيفة العمومية ضمانات اثناء توقيع الجزاء التأديبي ،وهوما نتطرق اليه من خلال مبدأ الحياد التأديبي في ( الفرع الاول)،وتسبب القرار التأديبي في ( الفرع الثاني) وتبليغ الموظف بالعقوبة المقررة في ( الفرع الثالث).

#### الفرع الأول: مبدأ الحياد التأديبي

ان الحيادة في التأديب بتشكل ضمانة رئيسة تتميز وبذات الوقت تتناغم مع ضمانة حق الدفاع، وان كان انعدام الجمع بين سلطة التحقيق، والحكم يعد وبحق من أبرز مقتضياتها، إلا أن ضمانة الحيادة لا تقتصر على ذلك بل تتسع لتشمل كافة الأمور الشكلية والموضوعية التي تضمن احترامها، واستقلال ونزاعة ومهنية جهة التحقيق او المحاكمة.<sup>2</sup>

وتعني عدم تحيز جهة تحقيق الى الموظف على حساب موظف آخر، حيث تعد من أهم الضمانات التأديبية، حيث يجب احترامها من طرف السلطات التأديبية لحماية حقوق الموظف.

وكما سبق القول ،بأن نظام التأديب في الجزائر هو نظام شبه القضائي ،حيث بالرجوع إلى المادة 165 من الأمر 06/03 المذكور سابقا تنص على أن سلطة التعيين تطلب وتأخذ اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء لما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة إلا وقعت قراراتها باطللة .

ومن خلال ما سبق، يمكن القول أن المشرع الجزائري لم يفلح في تطبيق مبدأ الحيادة لأنه لم يفصل بين سلطة التحقيق والاتهام.

<sup>1</sup> حملاوي نجاه، تأديب الموظف العام بين فعاليات الحماية القانونية وتعسف الإدارة .مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر،

جامعة اكلي محند ولحاج ،البويرة، 2018،ص22

<sup>2</sup> امجد جهاد نافع عياش ، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، اطروحة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في القانون العام ، كلية الدراسات العليا ،جامعة النجاح الوطنية ،فلسطين، 2007، ص 29.

### الفرع الثاني: تسبب الجزاء التأديبي

تسبب القرار التأديبي كضمانة من ضمانات التأكيد يعني تضمين القرار بصورة واضحة العناصر الأساسية التي يقوم عليها الجزاء التأديبي، وايضا الظروف والملابسات التي أحاطت بارتكاب المخالفة، وكان لها أثر على تقرير الجزاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة المختصة يجب أن يحتوي على كل الاسباب الداعية الى اتخاذه، حيث يختلف سبب القرار عن تسببه.

فالتسبب القرار يعني قيام سلطة التأديب بذكر ما استندت إليه بإصدار قرارها، في حين أن السبب هو الحالة الواقعية والقانونية التي دفعت السلطة التأديبية إلى إصدار القرار، حيث أن السبب موجود قبل اتحاد وإصدار قرار، بينما التسبب يكون متزامنا مع القرار تأديبي.<sup>1</sup> ومما يجب ذكره، هو ان هذه الضمانة لم تجد اهتماما من طرف الفقهاء والقضاء، الا أن التشريع فتح لها نطاقا واسعا، واهتم بها المشرع الجزائري في التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية، ودليل ذلك ما اشارت اليه المادة 165 من الأمر 06/03 الساري المفعول، حيث تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات سواء من الدرجة الاولى والثانية. كذلك للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر<sup>2</sup>

### الفرع الثالث : تبليغ العقوبة التأديبية

يعتبر التبليغ من الضمانات المكفولة قانونا للموظف، لأنه يخطر الموظف بالقرار الذي صدر ضده، وبما أن القرار التأديبي هو قرار إداري فردي يخص الأفراد المعنيين بذواتهم فتكون طريقة التبليغ، هي الأحسن لإعلام الموظف بالقرار الصادر في حقه، حيث يرى هذا القرار من تاريخ تبليغ الموظف. وهو أشارت اليه المادة 172 من الأمر 06/03 يبلغ القرار المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية من في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذها هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري، حيث أن إبلاغ الموظف بقرار العقوبة من أجل 8 أيام من تاريخ صدور ويمكن الهدف من التبليغ الموظف هو تمكينه من نظام امام لجنة الطعن<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> اسماعيل حفيظه إبراهيم، (الضمانات التأديبية في المقررة للموظف العام في مواجهه سلطه التأديب)، مجلة العلوم الشرعية والقانونية، كليه القانون، جامعه الزاوية، العدد السادس، 2015، ص196.

<sup>2</sup> الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق، ص16.

<sup>3</sup> المادة 172 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص45.



### المطلب الثالث: الضمانات اللاحقة للجزاء التأديبي

تعد الضمانات اللاحقة على صدور الجزاء التأديبي، من الضمانات الجوهرية التي يتعين توافرها للموظف عقب توقيع الجزاء التأديبي عليه، فإذا استنفذ الموظف المتهم ما كان مقرر له في سبيل دفع الاتهام عنه فوقع عليه الجزاء، فلا سبيل امامه الا الطعن في القرار الصادر ضده في الجزاء التأديبي عن طريق التظلم الإداري<sup>1</sup>، (الفرع الأول) والطعن القضائي في (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: التظلم الإداري

هو طعن إداري محض يوجه صاحب الشأن الى الإدارة المعنية ولأئية كانت او رئاسيه تعبر فيها عن عدم رضاه عن عمل او قرار اداري يلتمس من خلاله مراجعة موقفها، وليس كأصل عام شكل معين، والتظلم جوازي لم تنص قوانين الوظيفة العمومية على إلزاميته<sup>2</sup>. فما هو الا عباره عن شكوى يقدمها الموظف إلى الجهة الادارية مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه، لما يحدث هذا القرار الإداري التأديبي من اثار قانونيه، والتظلم له اشكال وصور تتمثل في:

#### أولاً: التظلم الولائي:

هو نوع من أنواع التظلم الإداري يتقدم به الموظف صاحب الشأن الى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى او بطلب منه، فيها ان يعيد النظر في القرار الذي أصدره بسحبه او الغاءه او تعديله وذلك حسب السلطة التي يملكها مصدر القرار، ويعتبر التظلم الولائي من اضعف أنواع التظلم وذلك لعدم توافر وصف الحيادة واجتماع صفة الخصم والحكم فيمن يتلقى التظلم .

#### ثانياً: التظلم الرئاسي:

الذي يتم تقديمه لدى الرئيس الإداري الأعلى للشخص الذي قام بإصدار القرار محل الطعن، وذلك من اجل سحب الجزاء، أو تعديله عندما تثبت عدم مشروعيتها، ويعتبر التظلم

<sup>1</sup> محمد سلطان الكعبي، الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية القانون (قسم القانون العام)، جامعة الامارات العربية المتحدة، 2018، ص74.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء، دار الثقافة، الأردن، 2011، ص 119.

الرئاسي أكثر فاعلية من التظلم الولائي، وذلك لتوفر الحياد في الجهة المقدم إليها الطعن، وذلك شرط ان لا يجامل الرئيس الإداري الجهة مصدرة القرار.<sup>1</sup>

### ثالثا: التظلم أمام لجنة خاصة

لقد أتاح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر ضده قرار تأديبي غير متناسب مع الخطأ المرتكب أن يرفع تظلما امام لجنة خاصة، وذلك لعدم فاعلية التظلم الإداري في بعض الأحيان.

وقد أشارت المادة 65 من الأمر 06/03 السابق ذكره >> تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة، وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الادارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن <<.

أما بخصوص إختصاصات لجان الطعن، طبقا للمادة 67 من الأمر 06/03 >> تخضع لجان الطعن من الموظف فيما يخص عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من نفس الأمر <<

في حين أن ميعاد الطعن أمام هذه اللجان، فقد رفع المشرع الجزائري ميعاد الطعن من خلال الأمر 06/03 الى شهر كامل من تاريخ تبليغ القرار تأديبي إلى المعنى، إذ تنص المادة 165 >> يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل اقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار<sup>2</sup> << إن النظام المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ القرار لعقوبة تأديبية وهو ما أكده مجلس الدولة في أحد قراراته<sup>3</sup>

وأما عن آجال الفصل في التظلم لم يفصل فيها قانون الوظيفة العمومية مما يستوجب الرجوع إلى المرسوم رقم 84/10<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عمراوي حياة، مرجع سابق، ص103

<sup>2</sup> المادة 175 من الأمر 06/03، مرجع سابق، ص77.

<sup>3</sup> ام الخير بوقرة، مرجع سابق، ص86.

<sup>4</sup> انظر الى مرسوم 84/10 المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، مرجع سابق، ص78.

وتبدو أهمية التظلم الإداري على العموم في مجال التأديب انه يساعد على إتاحة الفرصة للأفراد قبل طريق التظلم القضائي لحماية حقوقهم ومصالحهم، وافساح المجال امام الإدارة لتراجع قراراتها، من خلال الاستجابة لطلب التظلم في حالة ما اذا احتوى التظلم أسباب تقنعها بصحة مال جاء فيه، اما على وجه الخصوص يهدف التظلم الإداري الى تخفيف العبء عن المحاكم من خلال التسوية الودية للنزاع.<sup>1</sup> وعلى الرغم من ان المشرع الجزائري إعادة النظر في قرارات الإدارة، حيث يمكن للموظف أن يقدم تظلم امامها، إلا ان هذا النظام في مجمله قد لا يحقق المبتغى الجزئي منه، وهو حماية الموظف لأن الإدارة تبقى خصما وحكما مما يجعل الكفة غير متوازنة ما يجعل الإدارة في المركز القوي.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الطعن القضائي

إن هذه التظلمات التي ترفع أمام الإدارة قد لا تحقق النتيجة التي يسعى إليها الموظف ، مما يستدعي على الموظف اللجوء إلى القضاء استنفاء حقه ،والحد تعسف الإدارة فهنا الموظف ما عليه إلا رفع دعوى الإلغاء لإلغاء القرار الإداري غير مشروع، وهذا ما انفصله من خلال، مفهوم دعوى الإلغاء(أولا)،الشروط الشكلية لرفع دعوى الإلغاء(ثانيا)،ثم الشروط الموضوعية( ثالثا).

**أولا: مفهوم دعوى الإلغاء:** نتطرق من خلاله إلى تعريف دعوى الإلغاء

#### 1/تعريف دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء من اكثر الدعاوى الإدارية لكن نجد أن كل من المشرع التونسي الفرنسي والجزائري لم يفرز تعريفا خاصا.

وأمام عدم وجود تعريف تشريعي نرجع الى الفقه ،حيث عرفها الاستاذ **عمار بوضياف** بانها دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة ومحددة قانونا.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> إسماعيل حفيظة إبراهيم، (الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية) ، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية، ليبيا، العدد السادس، يونيو 2015، ص198.

<sup>2</sup> غيثاوي عبد القادر، (الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري)، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، العدد 19، جوان 2018، ص66.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء، مرجع سابق، ص 62.

ومن خلال هذه التعريف نستشف خصائص الدعوى الإلغاء:

✓ **دعوى الغاء الإلغاء دعوى قضائية:** فهي ليس مجرد طعن اداري ،وانما هي دعوى قضائية ترفع أمام جهة قضائية تملك الحق في الإعدام القرار الاداري ان رأت أنه غير مشروع

✓ **دعوى الإلغاء تحكمها إجراءات خاصة:** إن إجراءات دعوى الإلغاء تختلف كلياً عن إجراءات باقي الدعاوي الإدارية سواء تعلق الأمر بمعاد رفعها أو الجهة المختصة بالنظر فيها أو بشروط الشكالية اللازمة لرفعها.<sup>1</sup>

✓ **دعوى الإلغاء دعوى موضوعية :** فهي لا تنتم بالطابع الشخصي ذلك أن الغرض منها مخاصمة القرار الإداري وليس ضد مصدر القرار.

✓ **دعوى الإلغاء دعوى مشروعية:** لأن الهدف منها هو الحفاظ على مبدأ المشروعية من خلال إلغاء القرارات غير مشروعة فالقاضي له سلطة إلغاء القرارات الإدارية غير مشروعة أي كانت الجهة المصدرة لها سواء مركزية أو محلية وهذا تكريس لدولة القانون<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة الى ان رافع دعوى الإلغاء لكي يتمكن من مخاصمة هذه القرارات الإدارية غير مشروعة ،لابد من توافر بعض الشروط التي تعتبر من شروط لصيقة بكل الدعاوى، وهي شروط عامة تشترك فيها جميع الدعاوى وهي:

**الصفة والمصلحة،** اعتبارها القانون شروط أساسية للقبول الدعوى بينما تعتبر الأهلية كشرط ثانوي، وهما اشارت اليه المادة 13 من القانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة<sup>3</sup>

حيث أنه صفة الموظف المتقاضي في دعوى الإلغاء تندمج في المصلحة، فيكفي لقبول طلب إلغاء قرار تأديبي توافر شرط المصلحة المباشرة في هذا الإلغاء مهما كانت صفة الموظف رافع الدعوى ،لان طلب الغاء القرارات التأديبية هو في حقيقة طعن موضوعي عام مبني على المصلحة العامة التي يجب ان تسود القرارات التأديبية ،فطلب الإلغاء هو مخاصمة

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص ص 80، 83

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء، مرجع سابق، ص ص 80، 83

<sup>3</sup> انظر القانون رقم 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية الإدارية، المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25

فبراير سنة 2008، ج ر ،العدد 46، بتاريخ 15 نوفمبر 2008

للقرار التأديبي المخالف للقانون في ذاته ،ومن ثم كان هذا الإلغاء عينيا ،ولا يلزم في طلب الإلغاء أن يكون صاحب الحق الذاتي بل يكفي أن يكون ذا مصلحة شخصية ومباشرة .

أما عن أهلية التقاضي وجب على الموظف ان يتمتع بالأهلية المنصوص عليها في القانون المدني الجزائري<sup>1</sup>

### ثانيا: الشروط الشكلية لدعوى الالغاء

**1/القرار التأديبي:** الذي يعتبر محل دعوه الغاء و اساسها الجوهرية حيث أن المشرع الجزائري لم يقرر تعريفا للقرار الإداري ، واكتفى بالإشارة إليه في نصوص الثانوية. و في ظل عدم وجود تعريف تشريعي نرجع الى محاولات الفقهية ،حيث عرفه الأستاذ عمار عوابدي تعريفا جامعا مانعا وهو >> كل عمل قانوني انفرادي يصدر بإرادة احدى الجهات الإدارية المختصة وتحدث آثار قانونية بإنشاء مركز قانوني جديد او إلغاء مركز قانوني قائم.<<<sup>2</sup>.

ونستشف من هذا التعريف، انه جامع لكل خصائص القرار الإداري والعناصر التي يشملها ولما كان القرار التأديبي قرار إداري، فإنه يمتاز بنفس الخصائص عليه نفس شروط القرار الإداري. لأن دعوى الغاء هو مخاصمة تلك القرارات الإدارية تأديبية التي تمس الموظف وبمركزه القانوني لعدم مشروعيته. حيث أشار المشرع الجزائري الى نقطه هامه، وهي ان الدعوى الإلغاء منصبة إلى قرار إداري نهائي، واستبعد كل الاعمال التحضيرية تصرفات الإدارية التي لا ترقى الى القرار حيث لا يجوز الطعن فيها بالإلغاء.<sup>3</sup>

**2/التظلم الإداري المسبق:** بعد أن كان التظلم الإداري وجوبيا بموجب القانون القديم للإجراءات المدنية. نص المشرع الجزائري على جوازته بموجب القانون الجديد 08/09 المذكور اعلاه، وذلك لتسهيل اجراءات رفع الدعوى الإلغاء.

**3/ الميعاد:** تعد دعوى الإلغاء من بين الدعوى الادارية المتميزة باجل محددة قانونيا لرفعها وتحريكها، وهي أربعة أشهر، وهو ما قضت به المادتين 829، 907 من قانون 08/09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المشار اليه.

<sup>1</sup> خديري حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2014،ص104

<sup>2</sup> قرميس إسماعيل، محل دعوى الإلغاء دراسة في التشريع و القضاء ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون اداري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013، ص07.

<sup>3</sup> عمار عوابدي ، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دار هومة الجزائر، 2003،ص 180.

حيث أن أجل الطعن ضد القرارات المركزية التي ترفع امام مجلس الدولة والقرارات المحلية التي ترفع امام المحكمة الادارية، هو نفسه مقيد بأربعة أشهر، وسبب في فرض آجال محددة لرفع دعوى الإلغاء ، هو حماية المراكز القانونية التي تترتب عن هذه القرارات الإدارية حماية الموظف من التعسف الادارة.<sup>1</sup>

### ثالثا: الشروط الموضوعية لرفع دعوى الإلغاء:

إن اختصاص القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، هو فحص مشروعية القرار الإداري والتأكد من وجود عيوب داخلية، وخارجية للقرار قصد الغائه، لما يشوبه من عيوب، وهو ما فصله من خلال:

#### 1/ أوجه عدم المشروعية الخارجية:

##### أ: عيب عدم الاختصاص:

يكون القرار الإداري مشوبا بعيب عدم الاختصاص من صدر عن غير الموظف الذي حدده الدستور او القوانين او اللوائح والمبادئ العمل للقانون لا صادره.<sup>2</sup> وتتمثل صور عيب عدم الاختصاص، في عيب عدم الاختصاص البسيط، و يشمل ثلاث صور متمثلة في:

• **عيب عدم الاختصاص المكاني:** قد يلزم المشرع بعض الهيئات ان تباشر الاختصاصات في حدود جغرافية معينة وان خرجت عن هذه الحدود المكانية، فإن القرارات التي تصدرها تكون معيبة.<sup>3</sup>

حيث يتحدد الاطار الاقليمي للسلطة التأديبية بالنظر الى المصلحة التي يرتبط بها الموظف عند ارتكابه المخالفة التأديبية، كما امتد الاختصاص التأديبي ليشمل كافة الأقاليم الدولة ،حيث نجد ان المشرع الجزائري من خلال المادة 37 من الأمر 06/03 التي نصت على >> يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه<<<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المواد 907،830،829، من القانون 09/08 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق، ص66.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفه، أسباب قبول دعوى الغاء القرار الاداري، المكتب الجامعي الحديث مصر 2016 ص 37.

<sup>3</sup> رامي احمد الغالبي، (عيب عدم الاختصاص وأثره في القرار الإداري)، مجلة جامعة الامام جعفر الصادق، العدد الخامس بغداد، 2017، ص 390، 391.

<sup>4</sup> مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المنازعات الادارية، كلية الحقوق جامعة تيزي وزوو 2012، ص85.

وهذا يعني ان الاختصاص بالتأديب يؤول للجهة التي وقعت فيها الخطأ التأديبي من الموظف.

• **عيب عدم الاختصاص الموضوعي:** يتمثل في الأحوال التي يصدر فيها قرار إداري من هيئة اداريه ليس لها سلطة إصداره نظرا للاختصاص من هيئات اخرى فيه.<sup>1</sup> حيث شكل هذا العيب تداخل وسوء التوزيع الاختصاصات في الإدارات العامة ، وهو ما اشار اليه القضاء الإداري الجزائري في قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى قرار صادر بتاريخ 15 جوان 1985 بمناسبة فصل في قضية السيد (ف.ب.ع) ضد وزير التربية الوطنية ومدير التربية والثقافة لولاية الجزائر حيث تنحصر القضية في ان مدير التربية والثقافة لولاية الجزائر العاصمة اصدر قرارا تأديبيا ضد السيدة(ف.ب.ع) يتضمن عقوبة التوبيخ حيث طعنت السيدة ضد القرار التأديبي طلبت الغاءه لعيب عدم الاختصاص الموضوعي لمدير التربية لولاية الجزائر كون الاختصاص لوزير التربية .

• **عيب عدم الاختصاص الزمني:** إذا كان الأصل ان للإدارة سلطه تقديرية في إصدار قراراتها لا يحدها في ذلك سوى المصلحة العامة، وذلك ان تختار الموعد الملائم في تحقيق المصلحة ،إلا أنه يرد على سلطة الإدارة التقديرية في هذا الشأن قيدين يتصل أولهما برجل الإدارة المخول بإصدار القرار .

حيث يكون القرار باطلا متى صدر عقب انتهاء وظيفة العضو الذي أصدر القرار والقيود الثاني يتعلق بالمدة التي يحددها المشرع بموجب نصوص قانونية التي تلتزم الإدارة بمراعاتها، وإلا كانت قراراتها معيبة بعيب عدم الاختصاص الزماني.<sup>2</sup>

وتطبيق لما جاءت به المادة 166 من الأمر 06/03 التي تخطر سلطة التعيين المجلس التأديبي وجوبا خلال اجل 45 يوم من تاريخ معاينة الخطأ المنسوب للموظف وعلى المجلس التأديبي إبداء رأيه في أجل 45 يوما من تاريخ الإخطار.<sup>3</sup>

وقيد المشرع الجزائري هذه المدة لأن بعد انقضائها يسقط الخطأ وتتقادم الدعوى التأديبية، كما نجد أن المشرع الجزائري كان غامضا في مسألة تفويض اختصاص سلطة التأديب، عكس

<sup>1</sup>رامي أحمد الغالبي ، مرجع سابق ،ص 391.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص62.

<sup>3</sup> الأمر 06/03 ،المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ،مرجع سابق، ص102.

المشروع المصري الذي صرح به عدم جواز التفويض في الاختصاصات الإدارية في المجال التأديبي وهو ما قضت به المحكمة الإدارية العليا. ولاية التأديب لا يملكها سوى الجهة التي نادى بها المشروع هذا الاختصاص التأديبي وذلك لخطورة ممارسة الاختصاص التأديبي<sup>1</sup>

• عيب عدم الاختصاص الجسيم :

يطلق عليه باغتصاب السلطة لعيب عدم الاختصاص الجسيم حالات معينة وهي :

✓ صدور القرار الإداري من فرض عادي لا يملك صفة الموظف وتعدد تلك القرارات منعدمة.

✓ اعتداء السلطة التنفيذية على اختصاص السلطة التشريعية أو القضائية مثل صدور قرار إداري من طرف أحد الوزارات تتضمن توجيه عقوبة تأديبية إلى أحد موظفي الوزارة ويلتزم الموظف برد المبالغ التي إستولى عليها واستقطاعها من راتبه ،هذا القرار معيب بعيب عدم الاختصاص الجسيم

✓ صدور قرار من جهة إدارية اعتداء على اختصاص جهة إدارية أخرى ،حيث يرجع العيب -في هذه الحالة الى انتهاء قواعد الاختصاص في نطاق الوظيفة الإدارية.<sup>2</sup>

و: عيب الشكل والإجراءات :

يعرف عيب الشكل والإجراءات انه >> اهمال او عدم صحة الإجراءات الشكلية الواجب اتباعها في العمل الإداري << .

حيث أن الإدارة ملزمة بشكليات الجوهرية لسلامة القرار الإداري المقرر لحماية مصالح الأفراد كالنشر، والتبليغ والتسبب والكتابة على خلاف الشكليات الثانوية المقررة للإدارة التي تؤدي إلى إلغاء القرار الإداري.<sup>3</sup>

كما أن الإدارة ملزمة باتباع إجراءات مسبقة قبل صدور القرار الإداري، مثل الاستشارة حيث أن سلطة التأديب ملزمة باتباع إجراءات الاستشارة في القرار التأديبي المتضمن العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث يجب اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وإذا كانت قراراتها

<sup>1</sup> عبد المولى عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 46.

<sup>2</sup> رامي احمد الغالبي ، مرجع سابق، ص 388.

<sup>3</sup> بوالشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري، بجامعة باجي مختار عنابة، 2011، ص 76، 72.



باطلة ومعرضه للطعن فيها بإلغاء لعيب الاجراءات ،كم يتحقق عيب الشكل في القرار تأديبي بسبب تخلف الكتابة لان الاصل في القرار التأديبي ان تكون في شكل خارجي معين الا انه يمكن ان يكون القرار تأديبي شفهي مثل عقوبة التنبيه.<sup>1</sup>

2: أوجه عدم المشروعية الداخلية:

أ/ عيب مخالفة القانون:

كما هو معلوم أن القرار الإداري هو عمل قانوني بالتالي لا بد أن يكون محل هذا القرار منسجماً ومتناعماً مع قواعد القانون، لذا فإن القرار الإداري يكون معيباً من الناحية الموضوعية إذا جاء مخالف للقانون كونه يصدر تهديد الأوضاع القانونية التي يخاطبها من شأنها الاضرار بمصالح الافراد.

وتتمثل صور عيب مخالفة القانون:

• **المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية:** وذلك عندما تتجاهل الادارة عن اصدارها قرارات لا تستند الى مسوغ قانوني سليم مصورة كلية او جزئية .

• **الخطأ في تفسير القاعدة القانونية:** قد تقوم الادارة بتفسير بعض النصوص القانونية عكس ما يقصده المشرع مثل القيام سلطة التأديب بمضاعفة العقوبات التأديبية ،او انها توقع جزاءات غير متناسبة مع الاخطاء التي ارتكبها الموظف ،وهنا تكون قرارات سلطة التأديب عرضة الالغاء .

• **الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية:** يكون القرار الإداري مهدداً بإلغاء عندما تصدر الادارة بصورة معتمدة في الخطأ في تطبيق نص قانوني مثل :معاينة الموظف بناء على توصية من المجلس التأديبي واتضح ان المجلس لم يشكل وفق الأسس القانونية السليمة المعتمدة في عملية التشكيل.<sup>2</sup>

ب/ عيب الانحراف باستعمال السلطة ( عيب الغاية )

يرى جانب من الفقه العربي أن عيب الانحراف في استعمال السلطة يتحقق عندما تستعمل مصدر القرار السلطة التي خولها القانون في تحقيق الأهداف غير التي حددها له.

<sup>1</sup> المادتين 163، من الامر 06/03 المنضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،كمرجع سابق، ص122.

<sup>2</sup> بوذر عبد الكريم شاكر، (دعوى الغاء القرار الإداري) ،مجلة الادارة والاقتصاد العدد 93 ،الجامعة المستنصرية العراق 2012، ص 153 ، 154.

حيث أن رجل اداره يجب عليه أن يسعى لما يصدر من قرارات إلى تحقيق الهدف الذي قصد المشرع تحقيقه بهذه القرارات فاذا لم يحدد القانون هدفا معينا للقرار الاداري واجب على رجل اداره ان يهدف الى تحقيق الصالح العام وإلا كان قراره باطلا يستحق إلغاء.<sup>1</sup> وتتمثل صور عيب الانحراف في استعمال السلطة:

• **استهداف مصالح بعيد عن المصلحة العامة:**

ومعنى ذلك أنه إذا كانت الغاية اصدار قرار تتنافى والمصلحة العامة، كان يهدف مصدر القرار إلى تحقيق أغراض أخرى لا تحقق المصلحة العامة، فإن القرار يكون جدير بإلغاء ونذكر على سبيل المثال: تعمل السلطة لتحقيق النفع الشخص خلافا لما تأمر به القوانين والتنظيمات ، إستعمال السلطة بغية انتقام الشخص، أو استعمال السلطة بغية التحقيق غرض السياسي

• **مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف:** حيث ان الادارة هدفا تسعى إليه ،وإذا خالفته يكون قرارها معيبا قابلا للإلغاء.<sup>2</sup>

حقوق هذا العيب في قرارات تأديبية وذلك عندما تتحرف السلطة التأديب سلطتها في تأديب الموظفين وهو ما اهتم به القضاء الإداري الجزائري لكن المتعسفة بشكل يعتبر ضئيلا مقارنة مع العيوب الاخرى.

حيث يستقر القضاء الإداري على أن عيب الانحراف بالسلطة ،هو مجال الاصلي لطلب التعويض على اساس انه خطأ مرفقي.<sup>3</sup>

**حالات التعسف السلطة التأديبية:**

✓ الانحراف بسلطة التأديب ونقل الموظفين: .كفل المشرع للإدارة حق تأديب الموظفين بما يتناسب الخطأ المرتكب بغية تحقيق الصالح العام وكلما خالفت المصلحة العامة يكون قرارها باطل و معيب لعيب الانحراف في استعمال سلطة خاصة في ما يخص

<sup>1</sup> عطا الله تاج، الانحراف في استعمال السلطة كوجه من أوجه الغاء القرار الإداري، دقاتر السياسة والقانون، جامعة عمار شكري، الأغواط ، العدد 16، 2017 ،ص15.

<sup>2</sup> رفيق بومدين، الوسائل القضائية للرقابة على التناسب في القرار الإداري، ذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق ،جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015،ص18.

<sup>3</sup> بعلي الشريف فوزيه: التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الحاج لخضر ،باتنة ،2014،ص140

العقوبات المقنعة، كما خول المشرع للإدارة حق نقل موظفين لكن لما تقضيه المصلحة العامة ليست أهداف أخرى

✓ الانحراف بالسلطة فصل الوظيفة لإلغاء الوظيفة: تقوم الإدارة بفصل الموظفين التخلص منهم دون مبرر قانوني لمبررات شخصية<sup>1</sup>

### ج/ عيب السبب:

السبب هو الحالة القانونية أو الواقعية التي تجعل الإدارة لتدخل لتصدر القرار الإداري اما عيب السبب، فيعني عدم مشروعية السبب الذي بنى عليه القرار، مثل قرار تسريح موظف لإخلاله بالنظام العام داخل الإدارة، فهنا سبب القرار لا يعد سببا قانونا لإصدار هذا القرار من الجهة المختصة، حيث أن التكيف القانوني للوقائع يجعل القرار يكون عرضة للإلغاء لعيب السبب، حيث ان القاضي الإلغاء يبحث دائما في مشروعية القرار الإداري، وأسبابه خاصة أن الإدارة غير ملزمة بذكر الأسباب الرامية لاتخاذ القرار إذا ألزمتها القانون، حيث نجد أن عيب السبب يدخل في مضمونه عدم التناسب في القرار الإداري.<sup>2</sup>

حيث شهد القضاء الإداري تطورا كبيرا في توسيع رقابته على مدى التناسب في القرارات الإدارية فمثلا إذا عرضت أمامه واقعة تأديبية يحتم على القاضي الإداري، أن يراقب مدى تناسب بين المخالفة التأديبية للموظف العام التي أصدرتها سلطة التأديب والعقوبة المفروضة في حقه، فإذا ما وجد أن العقوبة غير متناسبة مع الفعل، هنا يعمل على تخفيض العقوبة او الغائها أي بحسب جسامة المخالفة وكذا الحال اذا وجد ان العقوبة فيها افراط في اللين، حيث أن رقابة التناسب في القضاء المقارن هي رقابة على سبب القرار التأديبي.<sup>3</sup>

كما نجد موقفا للقضاء الإداري الجزائري، حيث قرر مجلس الدولة في قرار الصادر في 20 جانفي 2004 برفض إلغاء مقرر العزل الصادر من الهيئة المستخدمة لمركز التكوين في

<sup>1</sup> أمزيان كريمة، دور القاضي الإداري في الرقابة على القرار المنحرف عن هدفه المخصص، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2010، ص25، للتفصيل حول العقود والمقنعة ارجع الى بوادي مصطفى، (تطبيقات العقوبة المقنعة في مجال التأديب الفرنسي، الجزائري، والكويتي)، مجلة الاقتصاد لدراسة القانونية والاقتصادية، العدد 6، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، 2014.

<sup>2</sup> مازن راضي ليليا، القانون الإداري، الطبعة الثالثة، دون سنة نشر، دون بلد، ص176.

<sup>3</sup> زياد طارق خيضر عباس، رقابة التناسب في القضاء الإداري، رسالة مقدمة لنيل درجة الماستر في القانون، كلية الدراسات العليا، قسم القانون، جامعة النيلين، جمهورية السودان، 2018، ص ص 61، 56.

حق الموظف (ق.م)، مؤسسا في ذلك أن واقعة غياب هذا الأخير عن وظيفة دون علم ودون عذر قانوني كافية لتكون سببا لوجود العقوبة المتخذة بشأنه.<sup>1</sup>

حيث تكمن أهمية الطعن القضائي في القرارات التأديبية غير مشروعة، أنه الآلية الوحيدة التي تكفل للموظف الحد من السلطة التعسفية للإدارة عن طريق لجوء الى القاضي الإداري للمطالبة بحقوقه أي أنه يعتبر الضمانة الفعالة التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام وذلك لأن القاضي الإداري يقوم بإلغاء تلك القرارات التأديبية غير مشروعة الصادرة عن سلطة التأديب بأثر رجعي، وكأنها لم تكن مطلقا، كما أجاز المشرع الجزائري طلب التعويض لكل موظف لحقه ضرر نتيجة القرار التأديبي الذي أصدرته سلطة التأديب .

---

<sup>1</sup> قرار رقم 0100005، المؤرخ في 20 جانفي 2004، صادر عن الغرفة الثانية، مجلس الدولة، قضية رقم (ق.م)، ضد مراكز التكوين المهني للتمهين، مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004، ص ص 169، 170.

# الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع مبدأ التناسب بين الخطأ المهني، والعقوبة التأديبية في التشريع الجزائري، حاولنا إعطاء رؤية شاملة، وتحليل دقيق للموضوع على إعتبار أن الموضوع له أهمية بالغة في تحقيق الحماية للموظف العام، ويعتبر من أهم مواضيع الوظيفة العامة، ومن خلال دراستنا توصلنا الى أهم نقطة جوهرية ، وهي مدي فعالية رقابة القاضي الإداري على مدى التناسب في القرارات التأديبية، ومن خلال عرض هذه الدراسة توصلنا إلى جملة من النتائج:

- أن كل تخلي عن الواجبات المهنية يعد خطأ تأديبيا يعرض الموظف الى عقوبة تأديبية، حيث يعتبر هذا الخطأ أساس قيام المسؤولية التأديبية للموظف، وهو ما نظمته المشرع الجزائري بموجب نصوص قانونية، كما أنه عمل على تقسيم الأخطاء التأديبية في سلم تصاعدي تاركا للإدارة حرية تكييفها.
- نظم المشرع العقوبات التي تقع على الموظف كنتيجة حتمية للخطأ المرتكب، تاركا سلطة التأديب اختصاص توقيعا، وهو ما فتح المجال للإدارة في استعمال امتيازاتها باعتبارها صاحبة السلطة والسيادة.وهو الامر الذي دفع بالمشرع الجزائري الي وضع قيود لهذه الحرية التي تمارسها الإدارة في حق الموظفين، خاصة انها تصدر قرارات تأديبية تعسفية، ولا تتناسب مع الخطأ المرتكب، هذه القيود تعتبر بمثابة ضمانات، واليات احترازية وقائية لحماية الموظف من تعسف الإدارة.
- إن القضاة والفقهاء الاداريين بالغ الدور في التضييق من السلطة التقديرية للإدارة، وذلك من خلال أعمال الرقابة القضائية على مدى التناسب في القرارات التأديبية التي كانت محل جدل للفقهاء والقضاة ،خاصة أن الإدارة في إصدارها للقرارات التأديبية قد تتعسف وتصدر قرارات لا تتناسب مع الخطأ المرتكب التي من شأنها أن تنتهك حقوق الموظف، ولأجل حماية الموظف من تعسف الإدارة وإقامة توازن وتوافق بين سب القرار التأديبي المتمثل في الخطأ والمحل المتمثل في العقوبة وللحد من السلطة التقديرية للإدارة في المجال التأديبي.

- اجتهد القضاء الإداري المقارن ليبسط رقابته على القرارات التأديبية وذلك إستناداً لنظرية الغلو في القضاء الإداري المصري ونظرية الخطأ الظاهر في القضاء الإداري الفرنسي، ليعود له الفضل بسط الرقابة القضائية على مبدأ التناسب، والحفاظ على حقوق الموظف، ليأخذ بهذه الرقابة القضاء الإداري الجزائري لكن في وقت متأخر، وذلك لان المشرع الجزائري في كل قوانين الوظيفة العمومية، لم يعترف بهذه الرقابة بشكل صريح، وإنما جعلها ضمنية، وهو ما انعكس على الموظف بالسلب في استرجاع حقه، وهو استفادته من الضمانات المكرسة له قانوناً، خاصة أن مبدأ التناسب يعتبر ضماناً أساسية في تحقيق الحماية القانونية للموظف.
- بالرغم من استحداث الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، لسد بعض الثغرات القانونية والنقائص في المجال التأديبي للموظف، إلا أنه مزال يشهد الكثير من النقائص:
- المشرع الجزائري يظل قاصراً في مسألة حصر، وتحديد الأخطاء التأديبية بصورة حاسمة وهو ما انعكس على الموظف من خلال إطلاق السلطة التقديرية للإدارة في تكييف الأخطاء التأديبية وإصدار عقوبات تقابلها قد تكون غير متناسبة مع الخطأ المرتكب. وهو ما يستدعي الرقابة القضائية على اعمال وتصرفات السلطة التأديبية.
- بالنسبة للعقوبات التأديبية هناك نقص في التدرج والتنوع، ما يؤدي إلى عدم فاعلية تأديب الموظف العام، وترك سلطة التأديب في يد السلطة الرئاسية سلطة التعيين من شأنه أن يفتح المجال للتعسف الإداري، حيث أنه بالرغم من اشتراك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باستشارة الزامية في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، إلا أن الاختصاص الأصيل للسلطة الرئاسية سلطة التعيين ما يزيد تهديد لحقوق الموظف.

- إن ربط كل الإجراءات التأديبية في يد سلطة التعيين ما يشكل عائقا امام استفادة الموظف من الضمانات المكرسة قانونا، كما أن هذه الإجراءات لم تنظر بصورة واضحة وجاءت بشكل غامض.
- إن الضمانات القانونية المكرسة للموظف غير كافية لحمايته من تعسف الإدارة حيث وجب الفصل بين سلطة التحقيق وسلطة الاتهام، وجعل ضمانات التحقيق ملزمة لما لها من هدف البحث عن الحقيقة.
- إن الضمانة الوحيدة التي تعزز حماية الموظف من تعسف الإدارة، هي الطعن القضائي، لأنه يتيح للموظف الفرصة لمخاصمة قرارات السلطة التأديبية أمام القضاء ليتم إلغاء القرار التأديبي غير مشروع، والتعويض عن كل ضرر لحق بالموظف.
- لم ينص المشرع الجزائري صراحة على مبدأ التناسب، ولم يرقم بالنص على الزامية الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في القرارات التأديبية.



# قائمة المصادر والمراجع

## أولا : قائمة المصادر

### الدستور:

1-التعديل الدستوري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 438/96، المؤرخ في 1996/12/4، ج.ر، العدد، 76 سنة 1996

### القوانين:

1- الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 2 يونيو 1966، ج.ر، العدد، 46، بتاريخ 8 يونيو 1966

2- القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل، المؤرخ في 5 أوت 1978، ج.ر، العدد، 8، بتاريخ 8 أوت 1978

3- القانون رقم 01/06، المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، المؤرخ في 20 فيفري 2006، ج.ر العدد، 14، بتاريخ 8 مارس 2006

4- الامر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يوليو 2006، ج.ر، العدد، 46، بتاريخ 16 يوليو 2006

5- القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 27 فبراير 2008، ج.ر، العدد، 21 بتاريخ 23 افريل 2008

### المراسيم:

1- المرسوم رقم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، المؤرخ في 14 فبراير 1984، ج.ر، العدد، 3، بتاريخ 17 جانفي 1984

2- المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985، ج.ر، العدد 13، بتاريخ 24 مارس 1985

3- المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية بعلاقات العمل الفردية، ج.ر، العدد 37، بتاريخ 14 سبتمبر 1985

4- المرسوم رقم 11/84 المتضمن كيفيات تعيين ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404، ج.ر، العدد 3، بتاريخ 14 ربيع الثاني 140

#### القرارات القضائية :

1- قرار رقم 0100005 مؤرخ في 20 جانفي 2004 صادر عن الغرفة الإدارية لمجلس الدولة ، قضية (ق.م) ضد (مركز التكوين المهني والتمهين ) ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الخامس ، الجزائر، 2004.

#### ثانيا: قائمة المراجع

##### أولا :الكتب:

1- احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، دار شالة، الجزائر، 2010.

2- احمد محمود الحياصات ،العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف واثر الغلو فيها على القرار التأديبي ،دراسة مقارنة ،دار جامعة نايف الرياض ،المملكة العربية المتحدة ،2015.

3- حنان محمد القيسي ،الرقابة القضائية على الملائمة في القرارات التأديبية ،المركز العربي ،الطبعة الأولى مصر 2016.

- 4- سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،بن عكنون ،الجزائر،2010.
- 5- سليم جديدي ،سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ،دراسة مقارنة ،دار المطبوعات الجامعية ،مصر،2011،
- 6- سليمان محمد الطماوي ،القضاء الإداري الكتاب الثالث قضاء التأديب ،دراسة مقارنة ،دار الفكر العربي،القاهرة،1987 ،القسم الأول،
- 7- سليمان محمد الطماوي ،القضاء الإداري الكتاب الثالث قضاء التأديب ،دراسة مقارنة ،دار الفكر العربي،القاهرة،1987.
- 8- عاشور دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،احكام الامرالرئاسي 03/06 المؤرخ في15/6/2006 ،دار الهدى عين مليلة،الجزائر،2010،
- 9- علي جمعة محارب ،التأديب الإداري في الوظيفة العامة ،دراسة مقارنة ،دار المطبوعات الجامعية،مصر،2004.
- 10- عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دار الجسور، الطبعة الأولى،الجزائر،2015.
- 11- عمار بوضياف ،الوسيط في قضاء الإلغاء ،دار الثقافة ،الأردن ، 2011.
- 12- عمار عوابدي،نظرية القرارات الادارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري ،دار هومة،الجزائر،2003.
- 13- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ،أسباب قبول دعوى الغاء القرار الإداري ،المكتب الجامعي الحديث،مصر،2016.

- 14- فهمي عزت ،سلطة التأديب بين الفقه والقضاء دراسة مقارنة ،عالم الكتب،القاهرة،1980.
- 15-كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ،الطبعة الثالثة ،دار هومة،2003.
- 16-محمد علي الخلايلة ،القانون الإداري ،الكتاب الثاني ،دار الثقافة ،الأردن ،2015.
- 17-محمد رفعت عبد الوهاب ،النظرية العامة للقانون الإداري ،دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية،2012.
- 18-مايا محمد نزار أبو دان، الرقابة القضائية على التناسب في القرار الإداري ،دراسة مقارنة بين فرنسا ومصر ولبنان، المؤسسة الحديثة للكتاب،لبنان،2011.
- 19-مازن راضي ليلو، القانون الإداري ،الطبعة الثالثة ،دون سنة النشر ،دون بلد النشر .
- 20-نوفان العقيل العجارمة ،سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، دار الثقافة،الأردن،2007.

#### ثانيا: المقالات

- 1-الطيب حسين محمود،( مبدا التناسب بين القرار التأديبي والمخالفة فيا لقانون السعودي) ،مجلة القانون والمجتمع ،جامعة بحري ،السودان، العدد 2018،6.
- 2-ام الخير بوقرة، (تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية) مجلة المفكر، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد التاسع، 2013
- 3-اوراك حورية ،(الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر)، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتمنراست جامعة المدينة، العدد الأول، جانفي2012.

- 4-أوراك حورية، (دور السلطة التأديبية الرئاسية في تقدير الخطأ المهني)، مجلة افاق علمية، جامعة يحي فارس المدية، الجزائر، العدد الرابع، 2019.
- 5-إسماعيل حفيظة إبراهيم، (الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية)، جامعة الزاوية، ليبيا، العدد السادس، يونيو 2015.
- 6-ابوزر عبد الكريم شاكر، (دعوى الغاء القرار الإداري)، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، العدد 93، سنة 2012.
- 7-بوادي مصطفى، (تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي الفرنسي الجزائري الكويتي)، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتمنراست جامعة معسكر، العدد السادس، جوان 2012.
- 8-حسان عبد الله الطائي، (ضمانات المساءلة التأديبية المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي، دراسة مقارنة)، مجلة وادي نيل للدراسات والبحوث، العراق، العدد العاشر، افريل 2016 .
- 9-حيدر نجيب احمد، (حقوق وضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي)، مجلة الفتح، كلية القانون، جامعة ديالى، العدد الثلاثون، 2007.
- 10-رامي احمد الغالبي، (عيب عدم الاختصاص واثره في القرار الإداري)، مجلة علمية تصدرها جامعة الامام جعفر الصادق، العدد الخامس، 2017.
- 11-عبد العالي حاحة، امال يعيش تمام، (الرقابة على تناسب القرار الإداري ومحلة في دعوى الإلغاء)، مجلة المنتدى القانوني، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الخامس، 2006.
- 12-عطا الله تاج، (الانحراف في السلطة كوجه من أوجه الغاء القرار الإداري)، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة عمار ثلجي الاغواط، العدد 16، بتاريخ 2017

- 13- غيتاوي عبد القادر، (الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري) ، مجلة دفاتر السياسة والقانون ، جامعة ورقلة ، العدد 19، جوان 2018
- 14- فارس عبد الرزاق، (الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل) ، مجلة الحقوق، كلية القانون ، الجامعة المستنصرية ، العراق، العدد الثلاثون ، 2017.
- 1- لعلام محمد مهدي ،(دور القاضي في ضمان مبدأ التناسب في المجال التأديبي) ، مجلة الدراسات الحقوقية ، كلية الحقوق ، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2017.
- 16- محمد شلالي ،(تحديد الخطأ المهني للوظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة ) ، مجلة المنار للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق ، سعيد حمدين ، جامعة الجزائر 1، العدد السادس ، 2018
- 17- مرغيني حيزوم الدين ،(تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري )، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، جامعة الوادي ، العدد الخامس، 2019
- 18- ميثاق قحطان حامد ،(جزاء اخلال الإدارة بالتزامها القانوني المتعلق بتسبب العقوبة التأديبية) ، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، العدد الرابع عشر ، 2018
- 19- مخلوفي مليكة ،(القرار التأديبي بين السلطة التقديرية للإدارة ورقابة الملائمة) ، المجلة النقدية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.
- 20- نواف كنعان، (رقابة القضاء الإداري على مبدأ التناسب في القرارات التأديبية ، دراسة مقارنة بين فرنسا ومصر والأردن)، أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية الاجتماعية ، العدد الثاني، الاردن، 1999.

ثالثا: الرسائل والمذكرات الجامعية

رسائل الدكتوراه

1-بوادي مصطفى ،ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة ابو بكر بلقايد،تلمسان،2014،2013

2-زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري ،تيزي وزو،2016

3-محمد الاحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ،جامعة أبو بكر بلقايد ،تلمسان،2016،2015

رسائل الماجستير

1-أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام ،دراسة مقارنة ، اطروحة لاستكمال درجة الماجستير ،جامعة النجاح الوطنية،فلسطين،2007.

2-أمزيان كريمة، دور القاضي الإداري في الرقابة على الهدف المنحرف عن هدفه المخصص، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ،جامعة الحاج لخضر،باتنة،2014،2013.

3-بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل الماجستير في العلوم في القانونية، جامعة الحاج لخضر باتنة،2014،2013.

4-بوالشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري، جامعة باجي مختار،عنابة،2010/2011.



- 5-حماتي صباح ،الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في تنظيم اداري ،جامعة الوادي،2014،2013.
- 6-زياد طارق خضير عباس، رقابة التناسب في القضاء الإداري ،رسالة مقدمة لنيل الماجستير في القانون ، جامعة النيلين ،جمهورية السودان ،2018.
- 7-رفيق بومدين، الوسائل القضائية للرقابة على التناسب في القرار الإداري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري ، جامعة محمد بوضياف ،المسيلة،2015،2014.
- 8-سندية علي سلم الحنطوبي ، فلسفة العقوبة التأديبية ومبادئ التي تحكمها على ضوء التشريع الاتحادي بدولة الامارات العربية المتحدة، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الامارات العربية المتحدة،2019.
- 9-عمر اوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري، جامعة الحاج لخضر،باتنة،2012،2011.
- 10-قريمس إسماعيل، محل دعوى الإلغاء دراسة في التشريع والقضاء الجزائريين ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الحاج لخضر،باتنة،2013.
- 11-مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني ، دراسة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق ،جامعة الشرق الأوسط ،2011.
- 12-مخلوفي مليكة ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ،جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2012.

13- محمد سلطان الكعبي، الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة الامارات العربية المتحدة، 2018.

#### مذكرات الماستر

1- حملوي نجاه، تأديب الموظف العام بين فعلية الحماية القانونية وتعسف الإدارة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة اكلي امحمد اولحاج، البويرة، 2018، 2017.

رابعاً: الانترنت:

www. Elkanounia . com، 17 مارس 2020، ساعة الاطلاع 6.43.

# الفهرس

2	مقدمة
7	الفصل الأول: دور السلطة التأديبية في إعمال مبدأ التناسب في التشريع الجزائري
8	المبحث الأول: الإطار القانوني للخطأ التأديبي
8	المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي
8	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي
11	الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي
13	المطلب الثاني: أنواع الأخطاء التأديبية
13	الفرع الأول: الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية
14	الفرع الثاني: الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة
16	المبحث الثاني: الإطار القانوني للعقوبة التأديبية
16	المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية
16	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية
18	الفرع الثاني: تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية
19	المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية
20	الفرع الأول: العقوبات من الدرجة الأولى والثانية
21	الفرع الثاني: العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة
22	المبحث الثالث: السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة في التشريع الجزائري
23	المطلب الأول: مفهوم السلطة التأديبية
23	الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية

23	الفرع الثاني: أنظمة السلطة التأديبية
25	المطلب الثاني: الجهة المختصة بتأديب الموظف في التشريع الجزائري
25	الفرع الأول: السلطة الرئاسية
28	الفرع الثاني: السلطات شبه قضائية
33	الفصل الثاني: دور رقابة القضاء الإداري في أعمال مبدأ التناسب في القرار التأديبي
34	المبحث الأول: موقف الفقه والقضاء من الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في القرار التأديبي
34	المطلب الأول: موقف الفقه من الرقابة القضائية على مبدأ التناسب
35	الفرع الأول: الفقه المؤيد للرقابة القضائية على التناسب في القرار التأديبي:
36	الفرع الثاني: الفقه المعارض للرقابة القضائية على مبدأ التناسب في القرار التأديبي
37	المطلب الثاني: موقف القضاء الإداري من الرقابة القضائية على التناسب
37	الفرع الأول: موقف القضاء المقارن من الرقابة القضائية التناسب
39	الفرع الثاني: موقف القضاء الإداري الجزائري
41	المبحث الثاني: ضمانات الموظف العام في مجال التأديب
42	المطلب الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي
42	الفرع الأول: المواجهة
43	الفرع الثاني: التحقيق
44	الفرع الثالث: الدفاع
45	المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي

45	الفرع الأول: مبدأ الحياد التأديبي
46	الفرع الثاني: تسبب الجزاء التأديبي
46	الفرع الثالث : تبليغ العقوبة التأديبية
47	المطلب الثالث: الضمانات اللاحقة للجزاء التأديبي
47	الفرع الأول: التظلم الإداري
49	الفرع الثاني: الطعن القضائي
60	الخاتمة
64	قائمة المصادر والمراجع
74	الفهرس

## ملخص الدراسة:

إن مبدأ التناسب بين الخطأ المهني، والعقوبة التأديبية يعتبر أحد أهم ضوابط العقوبة التأديب ومن أهم مبادئ القانون الإداري، لما له من سبل لتحقيق استمرارية المرفق العام وحماية حقوق الموظف.

ولتجسيد هذا المبدأ في القرارات التأديبية، والحد من السلطة التقديرية لسلطة التأديب وجب تفعيل الرقابة القضائية على مشروعية وملائمة القرارات التأديبية، حيث أصبح القاضي الإداري يتولى فحص مشروعية القرار التأديبي، ومدى تناسبه مع الخطأ المرتكب تفرض الغاءه اذا ثبت أنه غير مشروع، وذلك تكريسا لمبدأ المشروعية وحماية حقوق الموظف.

كما وجب على المشرع الجزائري النص عليه، بموجب نص قانوني صريح والسعي إلى تطويره لأنه مبدأ أساسي، وفعال في حماية الموظف ومنع تعسف الإدارة.