

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

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

إعداد الطالب (ة):

لبشافي سامية

يوم: 2021/09/21

## عنوان المذكرة

## ضمانات الموظف في حالة العقوبات التأديبية

### لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد خيضر. بسكرة	أستاذة محاضرة "أ"	بودوح ماجدة
مشرفا	جامعة محمد خيضر. بسكرة	أستاذة محاضرة "أ"	بلجل عتيقة
ممتحنا	جامعة محمد خيضر. بسكرة	أستاذة محاضرة "أ"	يتوجي سامية

السنة الجامعية: 2021 – 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ  
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ  
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ  
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ

# الإهداء

ها نحن نخطو خطواتنا الأخيرة في حياتنا الجامعية ومن وقفة تعود بنا إلى أعوام  
قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين  
بذلك

جهدا كبيرة في بناء جيل الغد لتبصر الأمة من جديد.

أهدي ثمرة هذا العمل إلى:

من تقف حروفي وكلماتي على أعتاب صفاته وفضله بمنعما الشكر حياء وخجلا من  
التقصير في حقّه، إلى من شجعني على مواصلة الدرب والمسيرة،  
إليك أبي الغالي.

إلى نبع الحنان ومصدر الحب والوفاء، إلى التي سمرت الليالي لأجلي ترعاني  
إلى أعظم كلمة ينطق بها اللسان، إلى الجوهر الغالية أطال الله في عمرها  
إلى أمي .

إلى التي لولاها لما كتبت هذه الكلمات عمتي رحمة

إلى من يطلو به الإخاء وتميزنا بالوفاء إلى من تقاسمت معصو الحياة الطوة  
إلى إخوتي وأخواتي ورفيقاتي وصديقات دربي.

# شكر و تقدير

الحمد لله الذي بفضله تم انجاز هذا العمل المتواضع  
كل الشكر والعرفان لكل إنسان من قريب أو بعيد كان له الفضل  
بعد المولى عز وجل في إتمام المذكرة من أساتذة الكرام  
وأخص بالذكر الأستاذة المشرفة " بلجول عتيقة " التي لم تبخل علي  
بالنصائح والتوجيهات.

كما لا أنسى تقديم شكري وكل تقديري لعمال المكتبة على  
تعاونهم معنا. شكر موصول أيضا إلى كل عمال مطبعة التدريس  
بقسم الحقوق.

ولا أنسى طبعاً كل الزملاء والأصدقاء كلا باسمه .

شكراً جميعاً

والحمد لله على إنهاء الدراسة

# مقدمة

تعتمد الدولة بالدرجة الأولى على المرافق العامة من أجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سياستها العامة، غير أن هذه المرافق هي الأخرى لا تعمل بمفردها إذ يتطلب ذلك توفر عدة وسائل مادية ووسائل بشرية متمثلة في الموظفون العموميون وعلى هذا الأساس يعتبر الموظف العام مرآة للدولة وإذا فسد فسدت هي الأخرى وهو أيضا رأسها المفكر وساعدها المنفذ، وإذا كان الموظف المجد يكافئ على جده واجتهاده بالترقيات وغير ذلك من الحوافز المادية وغير مادية فإنه من الضروري بالمقابل أن يعاقب الموظف المهمل على إهماله بالعقوبة المناسبة ولهذا يعتبر التأديب الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية فإذا أحل الموظف العام بواجب من واجبات وظيفته وارتكب فعلا عمدا أو إهمالا لا مخالفا لهذه الواجبات بما فيها واجبات القوانين والأنظمة اللائحية فإنه يجب أن يعاقب تأديبيا.

وإذا كانت سلطة التأديب ضرورية لسيادة النظام داخل المرفق، فإنها في غاية الخطورة إذا أسيء استخدامها، ولهذا فإن الموظف أحوج ما يكون للضمانات التي تمكنه من الدفاع عن نفسه وإظهار براءته، لأن الظلم ولم تم عن غير قصد فهو أشد ما يفت عضد الموظفين ويبث اليأس في نفوسهم.

وهناك ضمانات معينة يجب مراعاتها في تأديب الموظفين تتمثل من ناحية أولى في ضرورة مراعاة مبدأ حق الموظف المذنب تأديبيا بالدفاع عن نفسه، ومن ناحية أن يكون الفصل في المخالفات التأديبية الأكثر خطورة، والتي قد تتطلب عقوبات شديدة تتناسب معها، ليس من اختصاص السلطة الإدارية التسلسلية، بل من اختصاص مجلس التأديب أو محكمة تأديبية يراعي في تشكيله وإجراءاته الحياد الواجب، ومراعاة ضمانات حق الدفاع كاملا لحماية الموظف وتحقيق العدالة في محاكمته التأديبية سيما وأن عقوبات مجلس التأديب قد تصل إلى حد إنهاء الخدمة أو العزل من الوظيفة.

وتأسيسا لما سبق فقد ظهرت الحاجة الماسة على وضع النظم والقواعد التي تحقق الحماية للموظفين العموميين، ولهذا حرص المشرع والقضاء في كافة دول العالم على توفير أكبر قدر من الضمانات للموظفين لعل أبرزها أن يكون التحقيق في يد هيئة مستقلة تتمتع بكافة الضمانات التي تكفل حياد التحقيق، إضافة إلى تمكين الموظف المذنب تأديبيا من حقه الدفاع

عن نفسه، إبتداء ا بإعلامه بالأخطاء المنسوية إليه والاستعانة بمحام يدافع عنه، وتسبب القرارات التأديبية الصادرة ضده إلى غيرها من الضمانات.

## 1- أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجملها فيما يلي:

فالسباب الذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة وبالتحديد مجال التأديب الوظيفي ورغبتنا في إجراء دراسة جزئية منه وهي ضمانات الموظف في حالة العقوبات التأديبية.

وتتمثل الأسباب الموضوعية في:

القيمة العلمية للموضوع محل البحث، إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة سواء من الناحية العلمية أو العملية، وذلك لارتباطه بالموظف العام واستقراره الوظيفي الذي ينتج عنه حسن سير المرفق العام بنظام وإضطراب، خاصة وأن الأمن الوظيفي يعد من بين إحدى شروط تحقيق الأمن الإنساني.

هذا وبالإضافة إلى ما نراه في الواقع العملي من تراكم القضايا المتعلقة بهذا الشأن أمام القضاء وذلك بسبب انتهاك الإدارة لهذه الضمانات مستهدفة بذلك تغليب مصلحة المرفق العام على مصلحة الموظف.

## 2/ أهمية الدراسة:

أهمية البحث تكمن في كون أن موضوع التأديب يعد من أهم وأدق مسائل الوظيفة العمومية حيث أن الضمانات تعتبر نورا يثير الإجراءات التأديبية الواجب على السلطة التأديبية إتباعها، وسلاحا للموظف المتهم لمقاومة انحرافات سلطة التأديب، وعلى هذا الأساس تستند حماية الموظف في كافة الإجراءات التأديبية على حق جوهري هو حق احترام القانون.

## 3/ أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا لهذا الموضوع للإلمام بمختلف الجوانب النظرية للضمانات التأديبية من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة العلمية حول هذا الموضوع وتوضيح هذه الضمانات التي رسمها المشرع العام في قانون الوظيفة العمومية والهدف من ذلك جعل الموظف العام على بصيرة ما له من حقوق و ضمانات وما عليه من واجبات أثناء توقيع الجزاء التأديبي عليه، لأجل الإسهام ولو بالقدر القليل في تقييد الإدارة على مستوى الواقع بهذه الضمانات، ومن ثم الوصول إلى مسائلة عادلة للموظف.

## 4/ الدراسات السابقة:

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة حول هذا الموضوع، نجد العديد من المراجع تعالج موضوع تأديب الموظف العام و ضماناته ومسؤولياته المترتبة عليه، وغير ذلك ويمكن الإشارة إلى دراسات حول ضمانات الموظف العام تحت عناوين مختلفة من بينها:

دراسة ل: سلماني منير تحت عنوان "مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام (مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014/2015.

دراسة ل: مغالط الجيلالي تحت عنوان "الضمانات المكفولة للموظف العام في المجال التأديبي في التشريع الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص)، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2019.

دراسة ل: حمايتي صباح تحت عنوان "الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري).

## 5/ إشكالية البحث:

إن المشرع الجزائري قد أقر قدرا كافيا من الضمانات تلازم الموظف العام منذ توجه التهمة إلى غاية صدور قرار التأديب، ومن هذا المنظور فالإشكالية التي يطرحها هذا الموضوع تتمثل في: هل الضمانات المقررة قانونا في المجال التأديبي كفيلة بحماية مصلحة الموظف المذنب؟



وللإجابة على هذه الإشكالية نتبع المنهج الوصفي التحليلي وفقا للخطة التالية:

الفصل الأول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية

المبحث الأول: ضمانات الموظف خلال مرحلة الإحالة على مجلس التأديبي

المبحث الثاني: الضمانات المتزامنة مع مرحلة التحقيق

الفصل الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية

المبحث الأول: الطعون الإدارية لمواجهة القرار التأديبي

المبحث الثاني: الآليات القضائية لمواجهة القرارات التأديبية

خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

# الفصل الأول

الضمانات السابقة على توقيع  
العقوبة التأديبية

تعتبر الضمانات السابق على توقيع العقوبة التأديبية، تلك الضمانات التي قررتها النصوص القانونية في نطاق المسائلة التأديبية للموظف العام، أي تلك الضمانات التي تتعلق بالمحاكمة التأديبية للموظف، والتي يتعين مراعاتها قبل توقيع العقوبة عليه.

إن خطورة الجزاء التأديبي وما يترتب عليه من آثار، يفرض أن تهدف الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي إظهار حقيقة ما ينسب إلى الموظف من تهم، حتى يبني القرار المتضمن العقوبة على مقومات سليمة، آخذين بعين الاعتبار أن عوامل فعالية أي نظام تأديبي تتوقف على مدى توافر الضمانات التأديبية التي تكفل للموظف المتهم الإحساس والشعور بالعدالة والأمن والطمأنينة وتتم لمعالجة هذا الفصل من خلال التطرق لتلك الضمانات حيث سنتطرق إلى ضمانات الموظف خلال مرحلة الإحالة على مجلس التأديب سنتناول فيه ضمانات التحقيق التأديبي، بوصفها ضمانات جوهرية يتعين مراعاتها عند المسائلة التأديبية للموظف، وإذا كانت ضمانات التحقيق التأديبي هي إجراء أولي وضروري في مواجهة الموظف فإن هناك ضمانات أخرى يتوجب على جهة الإدارة القيام بها ألا وهي ضمانات المواجهة أي إحاطة الموظف بالتهم المنسوبة إليه حتى يكون الموظف على بينة من خطورة موقعه، الأمر الذي يدفعه إلى اتخاذ كافة احتياطاته للدفاع عن نفسه، ومن النتائج المترتبة على ضمانات مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه، هو إقرار مبدأ الدفاع (مبحث أول).

إذا كانت ضمانات التحقيق وكذا مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه ومنحه حق الدفاع عن نفسه من أهم الضمانات، إلا أنها لن تجدي نفعا ولن تحقق الغاية المرجوة إلا إذا توافرت ضمانات الجودة والتسبيب التي سنتطرق إليها في (المبحث الثاني) المعنون بضمانات الموظف المتزامنة مع مرحلة التحقيق.

## المبحث الأول: ضمانات الموظف خلال مرحلة الإحالة على مجلس التأديب

إن إحاطة الموظف المذنب أثناء مسائلة تأديبيا بما ينسب إليه، تعد ضمانة هامة يقرها القانون بعد ضمانة التحقيق التأديبي، وهذا أمر ضروري تقتضيه إجراءات التأديب وينبغي كفالتها للموظف سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة له الحق بأن يكون على بينة من خطورة موقفه فينشط للدفاع عن نفسه.

وعلى هذا الأساس سيتم التطرق إلى التحقيق التأديبي في (المطلب الأول) ومبدأ المواجهة في (المطلب الثاني) وحق الدفاع في (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: مفهوم التحقيق التأديبي

بالإطلاع على الأمر 03.06 القانون الأساسي للوظيفة العمومية نجد المادة 171 منه تنص: « يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي طالب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية». استعمل المشرع هنا مصطلح التحقيق الإداري للتعبير عن مرحلة التحقيق مع الموظف المذنب، فهو مصطلح واسع وغير مضبوط، وكان الأفضل استعمال مصطلح التحقيق التأديبي لأنه كان الأنسب للتحقيق مع الموظف، ولتوضيح التحقيق التأديبي سنتطرق إلى<sup>(1)</sup>:

### الفرع الأول: تعريف التحقيق التأديبي

التحقيق بصفة عامة يعني الفحص والبحث والتقصي الموضوعي والمحايد والنزيه لإستبانة وجه الحقيقة والصدق والعدالة.

(1)- المادة 171 من الأمر رقم: 03.06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006، ص 15.

ويستهدف التحقيق إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه، وهو إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة يقصد الكشف عن فاعلها، أو التثبيت من صحة إسنادها إلى فاعل معين الهدف منه الوصول إلى الحقيقة وإمطة اللثام عنها<sup>(1)</sup>.

حيث عرفه الفقه بأنه: « الفحص والبحث والتقصي الموضوعي المحايد والنزيه لاستبانة وجه الحقيقة وإستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة ونسبتها إلى أشخاص محددين وذلك لوجه الحقيقة والصدق والعدالة<sup>(2)</sup>».

كما عرف بأنه إجراء تمهيدي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه<sup>(3)</sup>.

هذا وقد ذهب البعض الآخر من الفقه إلى القول بأنه: « أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة تتمثل في مجموعة من الإجراءات تقصد بيان ما إذا كان الاتهام المنسوب إلى العامل صحيحا يوجب مواخذته أم غير ذلك فلا جناح عليه، وبأنه مناقشة المتهم في الوقائع المنسوب إليه تفصيليا<sup>(4)</sup>».

من كل ما تقدم يبدو واضحا أن التحقيق التأديبي هو إجراء شكلي تلجأ إليه الجهة الإدارية من وراءه الوقوف على المخالفة المنسوبة إلى موظف ما عن طريق الاستعانة بلجنة تحقيقية تتولى التحقيق مع الموظف من أجل الوصول إلى حقيقة المخالفة المنسوب إليه وتحديد جسامتها ومن ثم إصدار توصية بمعاقبة الموظف أو تبرئته وغلق التحقيق.

(1) - منال رفعت، الوظيفة العامة بين المسؤولية والتجريم التأديبي (دراسة مقارنة) ، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية،

الإسكندرية، مصر، 2016، ص 354

(2) - سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 7.

(3) - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشورات المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص 571.

(4) - درويش عبد القادر، ضوابط التحرير الإداري في الوظيفة العمومية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون عام، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي الياق، سيدي بلعباس، 2015، 2016.

وبالتالي فإن إجراء التحقيق هو ضمانه لحماية الموظف من المساس بحقوقه ويحقق العدالة من إتاحة الفرصة أمام الموظف للدفاع عن نفسه والاستشهاد بشهود لكي لا تتسرع السلطة التأديبية في فرض الجزاء حتى يأتي العقاب متناسبا مع المخالفة المرتكبة من قبل الموظف<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي

تفتتح الإجراءات التأديبية في مواجهة الموظف بإحالته إلى التحقيق التأديبي فهذا الأخير إجراء تمهيدي وضمانة جد مهمة، يستهدف الكشف عن الحقيقة حيث إن تحديد السلطة المختصة به هو أمر جوهري وهام للغاية لأنه يؤدي للوصول إلى الحقيقة في واقعة معينة تمهيدا لاتخاذ الإجراء التأديبي الملائم مع توفير ضمانات الموظف الذي قد يفاجأ بغير مقدمات بإحالته إلى التحقيق بما ينطوي على ضرر أدبي<sup>(2)</sup>. وكذلك إفساح المجال لكل من يعلو الموظف درجة بإحالته إلى التحقيق التأديبي يتنافر مع الحكمة التي تقوم عليها فلسفة التأديب، وبالتالي قد يشعر الموظف بأنه أصبح أسير لرؤسائه الإداريين.

وتماشيا مع هذه الاختبارات منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو لممثلها المرخص له قانونا حق توجيه الاتهام ومباشرة التحقيق بخصوص التهمة المنسوبة للموظف العام<sup>(3)</sup>.

فالسلطة المختصة بالتحقيق التأديبي في النصوص الجزائرية هي السلطة التي لها صلاحيات تعيين الموظف العام مادة 162 من الأمر 03.06 وكمبدأ عام فإن الإدارة تقوم بتعيين موظف مختص وكفاء يتولى عملية التحقيق التأديبي في الوقائع المنسوبة للموظف المذنب على أن

(1)- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 215-2016، ص 154.

(2)- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة، والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 147.

(3)- أنظر المادة 62 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن كفاءات تطبيق الأحكام التشريعية

الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج، ر، ج، العدد 37، المؤرخ في 12/9/1982.

تختتم هذه العملية بتكوين تقرير يوجه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين التي يكون لها الحق في توقيع الجزاء المناسب<sup>(1)</sup>.

إلا أن غالبا ما تتفق الإدارة مع الموظف المعين للقيام بعملية التحقيق التأديبي للوصول إلى نفس النتائج التي تصبو الإدارة الوصول إليها وفي ذلك انتهاك لضمانة التحقيق التأديبي التي تعد أهم وأولى الضمانات الواجب مراعاتها عند بدء المسائلة التأديبية للموظف المذنب.

### الفرع الثالث: الوقف الاحتياطي كإجراء متصل بالتحقيق التأديبي

ويقصد بالوقف الاحتياطي للموظف المذنب بأنه قد تلجأ الجهة الإدارية إلى إجراء احتياطي متصل بالتحقيق التأديبي، قد تقتضيه طبيعة التحقيق المفتوح مع الموظف، بغرض إبعاده مؤقتا عن أداء وممارسة وظيفته لفترة زمنية معينة يحددها القانون حفاظا على حسن سير المرفق العام وهو ما يسمى بالوقف الاحتياطي عن الوظيفة<sup>(2)</sup>.

وبناء على ذلك فإن الوقف الاحتياطي عن الوظيفة، باعتباره إجراء وقائيا مرتبط بالتحقيق التأديبي ويخضع لتقدير الجهة الإدارية فلها وحدها أن تقدر ملائمة إصدار الوقف لمصلحة التحقيق، إلا أن سلطة الإدارة ليست مطلقة، بحيث إحاطة الموظف حياله بضمانات تكفل استعمال الإدارة لهذا الإجراء في موضعه، وإلا تحول من وسيلة لتحقيق المصلحة العامة إلى أسلوب للقهر الإداري يتخذ ضد الموظف<sup>(3)</sup>.

### المطلب الثاني: مفهوم مبدأ المواجهة

إن قواعد الإنصاف والعدالة تستوجب ضرورة إحاطة حياة الموظف المذنب بجملة الأخطاء المنسوبة إليه وتمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي، حتى يتمكن من تقديم دفاعه حسب

(1)– Essaid TAIB. Droit de la fonction publique opcit, pp. 353, 354.

(2)– بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014/2013، ص 62.

(3)– المرجع نفسه، ص 82، 83.

وجهة نظره وذلك قبل القيام بأي إجراءات التحقيق الإداري، مما يؤدي إلى كفالة الأمن والطمأنينة للموظفين في المجال التأديبي ضد أي مكنة لأي تعسف يمكن أن يصدر من السلطة التأديبية المختصة<sup>(1)</sup>.

وعليه سنتطرق من خلال ما يلي إلى تعريف المواجهة في الفرع الأول وعناصر المواجهة في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: تعريف مبدأ المواجهة

يعني مبدأ المواجهة إحاطة الموظف المذنب بالمخالفة المنسوبة إليه وإطلاعه على الأدلة التي تشير إلى ارتكابها للإدلاء بدفاعه، إشعاره بأن الإدارة تتجه نحو مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته حيث يعتبر مبدأ المواجهة أصلاً من أصول الدفاع.. ومن المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة وتحقيق عدالة المسائلة، إعلام المتهم ومواجهته بما هو منسوب إليه حتى يكون على بينة من أمره<sup>(2)</sup>.

إن المواجهة لغة تعني المقابلة بالوجه والكلام ومن هنا يتبين أن الواجهة تضمن للموظف أن يكون في مقابل التهم المنسوبة إليه وجهاً لوجه، فيحيط بها علماً ويكون على معرفة كاملة بظروفها الشيء الذي يمكنه من الدفاع عن نفسه<sup>(3)</sup>.

ومبدأ المواجهة ليس مبدأ قانونياً فحسب، وإنما هو مبدأ من المبادئ المستقرة في النظام القضائي الإسلامي حيث يقصد بالواجهة في مجال الشريعة الإسلامية "سماع أقوال العامل فيما هو منسوب إليه من تصرفات تشكل مخالفة تأديبية ومواجهة بالأدلة التي تبين وقوع المخالفة منه".

(1) - عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2011، ص 58.

(2) - سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 97، 98.

(3) - نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في القانون المصري والليبي والشريعة الإسلامية، ط2، دار المفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 504.



وما تجدر الإشارة إليه، هو أن هذا التعريف لم يرد صراحة في الفقه الإسلامي وإنما هو متشف من التطبيقات العملية للخلفاء الراشدين والصحابة فقد كان عمر بن الخطاب إذا اشتكى إليه عامل له، جمع بينه وبين من شكاه، فإن صح عليه أمر يجب الأخذ به.

كما يمكن استخلاص مفهوم المواجهة من الحديث النبوي الشريف: « إذا تقاضى إليك رجلان فلا تقضى الأول حتى تسمع كلام الآخر فكيف تدري كيف تقضي».

من خلال هذا الحديث، تعني المواجهة وضع المتهم مع غيره من المتهمين وجها لوجه، حتى يسمع ما أبدوه من أقوال متعلقة بالواقعة محل النزاع ليتولى الحكم بعد ذلك<sup>(1)</sup>.

وعموماً فإن المواجهة عامة في مجال التأديب تعني إيقاف الموظف على حقيقة التهم والأخطاء المنسوبة إليه وإحاطته علماً بمختلف الأدلة المشيرة إلى إمكانية مسألته تأديبياً حيث ينبغي أن تكون هذه الاتهامات محددة المعالم بشكل واضح لا لبس فيها ولا غموض<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: عناصر المواجهة

نصت المادة 167 من القانون 03.06 على أنه: « يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية<sup>(3)</sup>، كرس النص ضمانتين أساسيتين هما عناصر المواجهة وهما:

(1)- سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر

في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2016، ص 69.

(2)- عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري والإسلامي والمقارن (دراسة فقهية قضائية)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2012، ص ص 202، 203.

(3)- المادة 167 من الأمر رقم 03.06، المرجع السابق، ص 15.

## أولاً: إبلاغ الموظف بالأفعال المنسوبة إليه

يقصد به حق الموظف المذنب بأن يعلم بالمخالفة المنسوبة إليه مهما كانت درجة الخطأ، ويعد هذا الحق من الإجراءات الجوهرية التي توجب معظم التشريعات أن يكون بخطاب موسى عليه من علم الموصول<sup>(1)</sup>.

حيث نص المشرع الجزائري في المادة 167 المذكورة آنفاً على هذه الضمانة وهو ما ذهب إليه القضاء الجزائري حيث قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1989/04/8 مجلة مجلس الدولة الحالي في قضية (ص.ع) ضد وزير الصحة والتعليم العالي: " من المستقر عليه في القضاء الإداري أنه يجب إبلاغ الموظف في حالة النقل التلقائي حتى ولو لم يكن هذا الإجراء مكتسباً للطابع التأديبي<sup>(2)</sup>.

ويلاحظ أن المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يتكلم عن شكل التبليغ وإن كانت التعليمات رقم 7 الخاصة بالإجراءات التأديبية تتكلم عن الإخطار بواسطة برقية توجه إلى الرئيس لكي يسلمها للموظف الذي يتعين عليه أن يؤكد استلامه الإشعار فيه برغبة الإدارة في معاقبته<sup>(3)</sup>. فيكون المشرع الجزائري قد تجنب المشكل الخاص بالإخطار والانتقادات لكونه لم يحدد وسيلة التبليغ، الأمر قد يؤدي إلى عرقلة سير الإجراءات التأديبية وبطئها، وذلك بتحديد وسيلة الإخطار، أو التبليغ، والمتمثلة في البرقية الموصى عليها التي تسلم إلى رئيس المصلحة الذي يرسلها بدوره إلى الموظف الذي يتوجب عليه التوقيع عليها مع وصل تسلمه للإشعار بالحضور في التاريخ والمكان المحددين لانعقاد المجلس التأديبي.

وفي هذا الصدد نجد أن المشرع الجزائري لم يحدد مهلة بخصوص مبدأ إعلام الموظف سببه أن التشريع الوظيفي الجزائري ربط بين مبدأ إخطار الموظف وكذا مبدأ تمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي وإن كان ثمة فارق بين إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه، وكذا حقه في الإطلاع على ملفه التأديبي.

(1) - منال رفعت، الوظيفة العامة بين المسؤولية والتجريم التأديبي (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 362.

(2) - المادة 167 من الأمر رقم 03.06، المرجع السابق، ص 15.

(3) - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 294.

ذلك أن الإطلاع على الملف ضماناً مستقلة بذاتها، تختلف عن مبدأ إعلام الموظف بما ينسب إليه، حتى يتمكن من إعداد دفاعه، وعدم ترك الأمر على إطلاقه، كون الإجراءات التأديبية لا بد من تحديد مواعيدها في الوقت المناسب، تفادياً للإضرار بالموظف إنما طالت عليه المدة<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي

هو مبدأ عام تلتزم به الإدارة، بحيث يجب تمكين الموظف المعني من الإطلاع على ملفه التأديبي والوثائق الملحقة به والتي لها علاقة بقضيته ليعلم أسباب متابعتها بوضوح حتى يتمكن من تقديم بياناته وشهوده التي تثبت براءته مما نسب إليه.

ويعتبر حق الإطلاع على الملف من أقدم الضمانات ولقد نص عليه لأول مرة في فرنسا في القانون الصادر في 1905/04/22 حيث أقر المشرع صراحة بهذا الحق، ولقد عمم القضاء تطبيق هذا المبدأ الذي كان في السابق مطبقاً في قطاع الوظيفة العامة فقط ليشمل بذلك جميع القطاعات بما فيها القطاعات العسكرية<sup>(2)</sup>.

ولقد يبني المشرع هذا المبدأ وتناوله في عدة نصوص تشريعية وتنظيمية فقد نصت المادة 57 من الأمر 133/66 بقولها: « إن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء له الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به»<sup>(3)</sup>.

(1)- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري ، المرجع السابق، ص 120.

(2)- آمال شائق، ضمانات مشروعية العقوبة الوظيفية في الجرائد ، مذكرة ضمن متطلبات شهادة الماستر حقوق تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017، ص 12.

(3)- المادة 57 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما نصت عليه المادة 65 من المرسوم 302/82 على أنه: « لا تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثل وتمت معاينة ذلك قانوناً، للعامل الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي...»<sup>(1)</sup>.

كما نصت عليه أيضاً المادة 129 الفقرة الأولى من المرسوم 59/85 على أنه: « يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية»<sup>(2)</sup>.

كما نصت المادة 167 من الأمر 03.06 على أنه: « يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية».

نستلهم من هذه المادة أنه يجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف من جميع المستندات والوثائق المكونة لملفه التأديبي<sup>(3)</sup>.

كذلك جاء النص في المادة (2/168) على أنه: " ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر ( 15 ) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام».

نجد النص يكرس ضمانات أخرى تتمثل في:

إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي، في الآجال القانونية وبالبريد الموصى مع وصل استلام، حتى يتسنى له المثل شخصياً، وأما إن تعذر عليه ذلك، فيكلف من يقوم مقامه في حدود ما يسمح به قانون الوظيفة العمومية.

(1)- المادة 65 من المرسوم 302/82، المرجع السابق.

(2)- المادة 129 من المرسوم 59/85 الصادر في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال

المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، سنة 1985.

(3)- المادة 167 من الأمر رقم 03.06، المرجع السابق، ص 15.

ويعتبر استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثول أمام لجنة التأديب إجراء جوهريا يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، يستوجب إثباته بوصل استلام موقع عليه من طرف الموظف<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثالث: مفهوم حق الدفاع

يمثل حق الدفاع من الضمانات الجوهرية للموظف لذلك ارتأينا أن بحثه في فرعين في الفرع الأول نتطرق إلى تعريف حق الدفاع والفرع الثاني إلى وسائل حق الدفاع.

#### الفرع الأول: تعريف حق الدفاع

يعد حق الدفاع من الضمانات المقررة للموظف الذي يتمثل بضرورة إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من أفعال وإفاساح المجال أمامه لتقديم دفاعه واعتراضاته وإما شفويا أو كتابيا، وذلك لدحض ما هو منسوب إليه وتقديم دليل براءته ويعد حق الدفاع أيضا من الضمانات الأساسية التي يلجأ إليها الموظفون للحد من السلطات المطلقة وخشية التعسف في استعمال الحق التأديبي في مواجهتهم<sup>(2)</sup>.

وبالرجوع إلى الأحكام القضائية والنصوص القانونية، نجد أنها لم تورد تعريفا جامعاً مانعاً لحق الدفاع المقرر لمتهم، حيث اقتصر فقط على تحديد مقتضياته أو ما يعتبر إخلالا بهذا الحق أو الجزاء المترتب عن ذلك.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجد أن المؤسس الدستوري اعتبر حق الدفاع حقا دستوريا بمقتضى المادة 33 من التعديل الدستوري لسنة 1996 والمادة 175 من التعديل الدستوري لسنة 2020 التي جاء فيها: « الحق في الدفاع معترف به، الحق في الدفاع مضمون في القضايا الجزائية»<sup>(3)</sup> كما نصت المادة 57 من الأمر 133/66 على هذه الضمانة إذ جاء فيها:

(1)- بو قرّة أم الخير، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، العدد التاسع، 2013، ص 84.

(2)- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 78.

(3)- المادة 175 من المرسوم الرئاسي رقم 20-251 المؤرخ في 27 محرم عام 1442 الموافق ل 15 سبتمبر سنة 2020.

« إن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء...يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم بيانات خطية أو شفاهية وأن يطالب بحضور الشهود»<sup>(1)</sup>.

وجاء في المادة 129 من المرسوم 59/85 «... يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا، كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه»<sup>(2)</sup>.

ونصت المادة 169 من الأمر 03/06 « يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه». أما فيما يخص الحماية القضائية نجد أن المجلس الأعلى قد أكد هذا الحق في قرار له صدر بتاريخ 1966/12/02 أين قضى بإبطال القرار الصادر عن بلدية الأغواط قام القاضي بفصل السيد بن تومي وذلك لعدم منحه فرصة تقديم دفاعه حول الأخطاء الموجهة إليه، حيث اعتبر مجلس الأعلى أن ذلك يمس بحقوق الدفاع.

### الفرع الثاني: وسائل حق الدفاع

لكفالة حق الدفاع مظاهر متعددة بين الطابع الحضوري (أولا) وحق الاستعانة بمحام (ثانيا) والحق في إحضار الشهود (ثالثا) والاستجواب (رابعا) وهي ميكانيزمات رصدت جميعها لتحقيق عدالة المسائل التأديبية.

#### أولا: الطابع الحضوري:

شأنها شأن الإجراءات الجزائية، تتضمن الإجراءات التأديبية بالطابع الحضوري، المقررة قانونا، ومع ذلك فإنه وحتى في حالة عدم وجود النص على حضور الموظف المتهم فإنه يلزم أن تتم هذه الإجراءات بحضوره للإجراءات هو الأصل، والاستثناء إجراءها دون حضور المتهم، إذ من

(1)- المادة 57 من الأمر رقم 133/66، المرجع السابق.

(2)- المادة 129 من المرسوم 59/85، المرجع السابق.

المبادئ الأصولية أن الاستثناء لا يلجأ إليه إلا عند الضرورة، كما لا يجوز التوسع في تطبيقه<sup>(1)</sup>.

وواضح من خلال المرسوم رقم 59/85 بأن حق الحضور الشخصي للموظف المذنب يكون أمام لجنة الموظفين "المجلس التأديبي" وله أن يقدم أي توضيح كتابي أو شفوي يدعم وجهة نظره ويخدم مصالحه. وهو ما يؤكد الأمر رقم 03/06 بأنه يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثل شخصيا، ويمكنه في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه بأن يلتزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي مثليه من قبل مدافعه.

وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية، كما تتم مناقشته الموظف المتهم في التهم المنسوبة إليه وأدلتها وذلك على وجه منفصل بغية الوصول إلى اعتراف منه أو دفاع بنفيها، والمناقشة بهذه الكيفية ذات طبيعة مزدوجة فهي وسيلة للإثبات، وهي ذات الوقت وسيلة الدفاع.

هنا ولا يقتصر حق حضور الموظف المذنب على عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، أي أمام المجلس التأديبي فحسب، إذ يمكنه الحضور إذا ما تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الأولى والثانية، حيث نصت المادة 165 من الأمر رقم 03/06 في فقرتها الأولى على أن: « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين... العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني<sup>(2)</sup> ».

### ثانيا: الحق في إحضار الشهود:

الشهادة هي الأقوال التي تدلى بها غير الخصوم بما أدركوه بحواسهم أو اسقوه من غيرهم بأسمائهم أو أبصارهم متعلقا بالواقعة أو ظروف ارتكابها أو إسنادها إلى المتهم أو براءته منها،

(1)- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع

المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2008، ص 145.

(2)- المادة 165 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

ويكفي في الشهادة إن لم توصل إلى الحقيقة كلها، أن تؤدي إلى استنتاجها استنتاجاً سائغاً مقبولاً<sup>(1)</sup>.

وفي ذلك نصت المادة 129 من المرسوم رقم 59/85 في فقرتها الثانية على أنه "يمكن للموظف... أن يستحضر شهوداً..." وهو ما ذهبت إليه المادة 167 من الأمر 03/06 "يمكن للموظف... أن يستحضر شهوداً"<sup>(2)</sup>.

إن سماع شهود المذنب هو من مقتضيات الدفاع، مع ملاحظة أن إغفال المحقق أقوال الشهود رأي في تقديره عدم جدوى سؤالهم، أو الاكتفاء بما سبق أن أدلوا به من أقوال أمام محقق آخر لا يمكن أن يكون سبباً للبطلان، فالمحقق له سلطة تقديرية في تحديد من يسمعه من شهود، ما لم تكن الشهادة التي أغفلها المحقق ذات أهمية في تعديل مجرى مساءلة الموظف<sup>(3)</sup>.

### ثالثاً: حق الاستعانة بمحام

إن الاستعانة بمحام حق مكفول للموظف إذ له أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه، وهو ما أكدته المشرع بموجب الأمر رقم 03/06 والذي جعل من حق الموظف أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه<sup>(4)</sup>، وله في حاله تقديمه لمبرر مقبول لغيابه، أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي ممثليه من قبل مدافعه مع الملاحظة أن هذا الحق هو من أهم ضمانات التحقيق والمحاكمة<sup>(5)</sup>، فرضه المركز الضعيف الذي يحتله الموظف مقارنة بالمركز القوي للإدارة الخصم، ضف إلى أن معظم الموظفين تنقصهم الثقافة

(1)- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص 146.

(2)- المادة 29 الفقرة الثانية من المرسوم 59/85، المرجع السابق.

(3)- أيوب منصور الجربوع، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي، مجلة الإدارة العامة، العدد 1، 2004، ص ص 40، 41.

(4)- المادة 169 الفقرة 2 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

-المادة 129 من المرسوم رقم 59/85، المرجع السابق.

-المادة 65 الفقرة 2 من المرسوم رقم 302/82، المرجع السابق.

(5)- المادة 168 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.



والمعرفة بالأمر الوظيفية، كما أنهم لا يحسنون في الغالب الاستفادة من فرصة الاطلاع على ملفاتهم واستنباط ما يفيدهم وينفي المسؤولية عنهم أثناء المواجهة التأديبية، فكان لزاما ومن العدل تمكين الموظف من الاستعانة بمن هو أقدر على هذه المواجهة<sup>(1)</sup>.

كما تبدو أهمية الاستعانة بمدافع في مرحلة التحقيق الإداري، فوجوده يطمئن الموظف المتهم أثناء المسائلة التأديبية ويضمن عدم استعمال جهات التحقيق لوسائل وأساليب غير مسموح بها، كما يضمن سلامة الإجراءات وحسن سيرها<sup>(2)</sup>.

هذا وزيادة على أنه يخدم صالح الموظف، فهو من شأنه توضيح وإظهار الحقيقة، تعزيز مبدأ الفاعلية الإدارية.

ويمكن للموظف من خلال الأمر رقم 03/66 في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه، أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه.

### المبحث الثاني: الضمانات المترتبة مع مرحلة التحقيق

إذا كانت الإجراءات التأديبية تهدف إلى قيام التعادل والتوازن بين كفتي الإدارة والموظف، فهي تسعى أيضا إلى حق الإدارة في معرفة مرتكب المخالفة وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة بما يكفل المصلحة العامة، وبحقق فاعلية الإدارة ويراعي أيضا حق الموظف في محاكمة عادلة تتوفر فيها جميع الضمانات المحكمة كضمانة الحياد التي تقوم على أن يخضع الموظف لإجراءات تأديبية نزيهة دون الانحياز فيها لا لكفته ولا لكفة الإدارة المستخدمة، وضمانة التسبب أيضا التي تستوجب ذكر سلطة التأديب لمختلف الأسباب والمبررات القانونية التي أودت بها إلى إصدار قرار التأديب هذا، ثم في الأخير يقع عليها ضمانات الموظف في تبليغه بقرار التأديب هذا، حيث لا يكون ساري المفعول في حقه إلا بعد تبليغه بشكل قانوني سليم.

(1)- محمد ماجد ياقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 1996، ص 296.

(2)- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 317، 318.

وعليه سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مختلف هذه الضمانات، على النحو التالي:

**المطلب الأول: ضمانات مبدأ الحياد التأديبي**

**المطلب الثاني: ضمانات تسبب الأحكام التأديبية**

**المطلب الثالث: تبليغ الموظف بالقرار التأديبي**

**المطلب الأول: ضمانات مبدأ الحياد التأديبي**

يقصد بالحياد عدالة وإنصاف من يباشر سلطة واختصاصا في مجال التأديب أيا كانت هذه السلطة، فالحياد ضمانات هامة يفترض وجودها في كل من يتولى بسلطة أو يمارس اختصاص أو يصدر أي عمل من أعمال التأديب حيث توجب معظم التشريعات الوظيفية توفير هذه الضمانات حيث تقوم بصفة أساسية على مبدأ عدم جواز الجمع بين صفتي الخصم والحكم في آن واحد الأمر الذي يستوجب الفصل بين سلطتي الاتهام والحكم<sup>(1)</sup>.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد المشرع قد منح السلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، أما العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقد أخضعها للرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي ولكن بالرجوع على المادة 63 من الأمر 03/06 نجد أن رئاسة هذه اللجان قد أنيط بها للسلطة التي وضعت على مستواها وهذا يجعلنا نتساءل عن قيمة هذه اللجان مادام أن الرئيس ينتمي إلى الإدارة وهذا من شأنه أن يمس بضمانات حياد السلطة التأديبية<sup>(2)</sup>.

**الفرع الأول: ضمانات مبدأ الحياد في مرحلة التحقيق**

للتحقيق التأديبي أهمية بالغة، كضمانة للموظف المذنب، ذلك أن الهدف من إجراءاته هو كشف ما ينسب إليه، والتحقق من ارتكابه للمخالفة والظروف التي أحاطت بارتكابها ويكون التحقيق

(1) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، ب د ن، 2008، ص 277.

(2) - المادة 63 من الأمر 03.06، المرجع السابق.

أكثر خطورة عندما يتعلق الأمر بالتأديب الرئاسي، بحيث تجتمع سلطتي التحقيق والحكم في يد السلطة التأديبية<sup>(1)</sup>.

وغنى عن البيان، أنه يشترط السلامة لتحقيق أن تتوفر له كافة مقومات التحقيق القانون السليم، وأبرزها حيده المحقق بحيث يتوجب أن يتمتع بقدر كاف من الاستقلال والنزاهة وحسن التقدير، ما يجعله أهلاً لمباشرة التحقيق مع الموظف بهدف الوصول إلى الحقيقة المرجوة من وراء هذا التحقيق، إما بتبرئة الموظف مما نسب إليه، أو العكس.

والحقيقة أن ضمانه الحياد في التحقيق لها أهمية بالغة، بحيث لا يمكن تحقيق دفاع الموظف المتهم، ومراعاة أدلة الاتهام في الوقت ذاته دون أن تترجح كفة إحداها على الأخرى. ومن ثم ينبغي على المحقق أن يتجرد من كل ما يدعو إلى تأثره بما يقع عليه بمناسبة الواقعة الموضوعة تحت تصرفه، وأن يقصد من وراء تحقيقه الوصول إلى الحقيقة، وعليه يجب مباشرة التحقيق، وذهنه خال من أي علم سابق<sup>(2)</sup>.

ولمبدأ الحياد طبيعة شخصية تتمثل في ضرورة تجرد المحقق التأديبي من كل مظاهر التحيز والميل والهوى، فلا ينحاز لطرق على حساب طرق آخر، ولا يتحيز ضد أي طرق مهما كانت العلاقة التي تربطه بالموظف المذنب أو حتى علاقته بجهة الإدارة مما يمكن القول بأنه يجب توافر في المحقق الحياد العام في مباشرة مهامه وهو ضمان من ضمانات القضاء<sup>(3)</sup>.

ومقتضى الحياد الذي ينبغي أن يكون عليه من يتولى التحقيق التأديبي، أن يتجنب القيام بأي عمل من شأنه التأثير على إرادة الموظف، كأن يدفعه إلى قول ما لا يريد قوله، أو أن يتدخل بأي صورة في إجاباته، إذ أن القاعدة التي تحكم توجيه الأسئلة للمذنب هي أن تترك له الحرية

(1)- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص 229.

(2)- أشرف رمضان عبد الحميد حسين، مبدأ الفصل بين سلطتي الاتهام والتحقيق، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 2002، ص 206.

(3)- خليفة كلندر عبد الله حسين، ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، 2002، ص 155.

الكاملة في إجاباته، بحيث يكون قد قصد فعلا، وإراداته الكاملة، أن يدلي بما ذكره، ولا يرجع ذلك لأي سبب آخر<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: ضمانات الحياد في مرحلة توقيع الجزاء

يعتبر مبدأ عدم جواز الجمع بين صفتي التحقيق والحكم من أهم المبادئ لضمان حياد السلطة التأديبية، وعليه فمن سبق له أن اشترك في التحقيق يمتنع عليه بالاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها حتى لا يكون عرضة لتصورات وأفكار مسبقة تكونت لديه من خلال مباشرته لأحد إجراءات التحقيق فيها<sup>(2)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتوافر لدى من تولى عملية التحقيق التأديبي أو من يكلف بتوقيع الجزاء أي من الأسباب التي تدخل في حيادية بأي أسباب الرد والتتحي.

والحقيقة أنه عند ممارسة الرئيس الإداري المختص لسلطتين، فإنه يجمع بين صفتي الخصم والحكم في آن واحد. وهذا أمر غير مقبول، فمن المفروض أن وظيفة التحقيق تختلف تماما عن وظيفة توقيع الجزاء التأديبي، ومن ثم يجب الفصل بينهما، ولا يمكن لشخص واحد أن يتولى النظر فيهما معا، لأن السلطة الإدارية غالبا ما تسعى إلى تغليب منطق الفاعلية على حساب منطق الضمانات التأديبية.

وعليه فمن الضروري توزيع الاختصاص، داخل الجهة الإدارية كما هو الحال عليه في إطار الفصل بين السلطات في النظام القانوني لأية دولة، بحيث يتوجب على الرئيس الإداري، أن يترك التحقيق إلى جهة أخرى، وإلا اعتبر قراره في هذا التحقيق معيبا من حيث الصلاحية، على أنه لا يوجد مبرر لتهافت الرئيس الإداري على مباشرة التحقيق طالما يملك سلطة توقيع الجزاء لأن الجمع بين الوظيفتين من شأنه إصدار أهم ضمانات للموظف المذنب، وهي ضمانات الحياد، فممارسة الرئيس الإداري لوظيفة التحقيق والاتهام، يعطيه فكرة مسبقة عن الواقعة،

(1) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 2003، ص 121.

(2) - عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية، 1979، ص 387، 388.

وبالتالي لن يتجرد من الأفكار المسبقة التي تكونت لديه، مما يؤثر عليه عند توقيع العقوبة للجزاء التأديبي، ولا تكون لديه نظرة صحيحة للواقعة<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني: ضمانات تسبب القرارات التأديبية

نص المشرع الجزائري على وجوب تسبب كل القرارات التأديبية، بغض النظر عن درجة العقوبة، حيث نصت المادة 165 من الأمر 03/06: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية...". تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي...". بل أكثر من ذلك فقد قام المشرع الجزائري بتقييد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بهذا الإجراء حيث أزمها بتسبب قراراتها المتضمنة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، حيث نصت المادة 170 بأنه: "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة وهذا ما يشكل ضمانات هامة للموظف المتابع تأديبيا<sup>(2)</sup>".

### الفرع الأول: أهمية تسبب القرار التأديبي

يكتسي تسبب القرار التأديبي أهمية كبيرة لدى كل من الموظف المدني والإدارة والقاضي، وذلك على التفصيل الآتي:

#### أولاً: أهمية التسبب بالنسبة للموظف المذنب

يمنح تسبب القرار التأديبي فرصة للموظف تمكنه من الدفاع عن نفسه عن طريق معرفة الأسباب التي أوردتها الإدارة في صلب قرارها التأديبي، وهو ما يدفع الإدارة إلى سحب قرارها عند اقتناعها بما يقدمه الموظف من تظلمات إدارية في هذا القرار، كما أن التسبب يعطي

(1)- بوادري مصطفى، المرجع السابق، ص 232.

(2)- المادة 165 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

الموظف الإحساس بأن الجزاء قد تمت دراسته بعناية، والدليل على ذلك قيام الجهة المختصة بالتحقق من الجزاء التأديبي بتسبيب القرار مما يؤدي إلى بث الاطمئنان في نفس الموظف<sup>(1)</sup>.

يضاف إلى ما سبق أنه عند إمام الأفراد بالأسباب الواقعية والقانونية التي يقوم عليها القرار، واطمئنانهم النفسي النابع من تقديرهم لندى نجاح الطعون القضائية عند تقديمها، عندئذ لن يقدموا طعنا قضائيا لمخاصمة مشروعية القرار الإداري الصادر بحقهم إذا كانت نسبة نجاحه ضئيلة، لأن تقديم الطعن في هذه الحالة يؤدي إلى تحملهم أعباء مالية وجهد إضافة إلى البطء في إجراءات التقاضي، فهذا سيعدل الأفراد عند تقديم دعاوي إذا كانت الأسباب الواقعية والقانونية مشروعة<sup>(2)</sup>.

وإذا رأى الموظف أن القرار الذي صدر ضده وعوقب بموجبه عقوبة تأديبية كان مبنيا على مخالفة لم يقترفها، فسيقوم بالتنظلم من ذلك أمام القضاء فيقوم القضاء عن طريق فحص تسبب القرار التأكيدي بالتأكد من صحة العقوبة أو عدم صحتها، وذلك عن طريق بسط رقابته على الوقائع القانونية والمادية التي بني عليها القرار. كما أن تسبب القرار التأديبي قد يبصر الموظف المذنب بما نسب إليه وعوقب بسببه فيرضى بالعقوبة ويتوب عما بدر منه في حق الوظيفة العامة.

وختاما فإن عدم تسبب القرار سيترك الموظف في شك لا يستطيع معه أن يحدد أسلوب تصرفه تجاه القرار ليبدأ منه فرصة الدفاع عن نفسه.

### ثانيا: أهمية التسبب بالنسبة للإدارة

لا تقتصر ضمانات التسبب التي تشترط في القرار الصادر بالعقوبة التأديبية على الموظف فحسب بل إن هذا الإجراء تعود أهميته أيضا على الإدارة مصدرة العقوبة لأنه سيدفعها للالتزام بدراسة بدقة متناهية وتحليل الوقائع بشكل معمق حتى يجنبها ذلك إصدار الجزاء وهو مشوب بعيب يؤدي إلى البطلان.

(1)- راشد محمد الفحلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي وضماناته في دولة الإمارات العربية المتحدة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015، ص 123.

(2)- نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2008، ص 286.

فالتسبب يحض الإدارة على الوقوف على الأسباب الحقيقية للقرار ومبررات توقيع الجزاء التأديبي والأسباب القانونية التي استندت إليها سلطة التأديب في إصداره وبذلك يكون التسبب أداة تبين مدى شفافية الإدارة.

يضاف إلى ذلك أن تسبب القرار الإداري يؤدي إلى تناسق سلوك سلطة التأديب في المواقف المشابهة، لأنه متى سببت قرارها التأديبي فإنها تكون إلى حد كبير قد ألزمت نفسها بإصدار القرار ذاته إذا ما ظهرت مستقبلاً ذات الأسباب، ومن شأن ذلك أن يعمل على تناسق سلوك سلطة التأديب<sup>(1)</sup>.

وختاماً فإن تسبب القرار التأديبي يجعل سلطة التأديب تراقب نفسها بنفسها الأمر الذي يترتب عليه تجنب إصدارها قرارات تأديبية زائفة.

### ثالثاً: أهمية التسبب بالنسبة للقاضي

يعتبر التسبب وسيلة هامة تمكن القاضي من بسط رقابته على صحة الجزاء التأديبي الصادر، وذلك عن طريق معرفة الأسباب التي بنى عليها الجزاء التأديبي فيتيح ذلك للقاضي بسط رقابته من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام ومعرفة مدى توافر أركانه، كما يمكنه من النظر في مدى تناسب العقوبة المفروضة على الموظف مع ما قام به من مخالفة تأديبية، فيقوم القضاء بتعديل العقوبة الصادرة مع ما يتلاءم والمخالفة المرتكبة متى ما وجد انتقاء في التناسب بينهما.

والتسبب قد يقلل من اللجوء إلى القضاء في حال اقتناع الموظف بالأسباب التي أسند عليها القرار وبالتالي يؤدي إلى تخفيف العبء على القضاء والحد من الطعون غير المجدية<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: عناصر تسبب القرار التأديبي

يقصد بعناصر تسبب القرار تلك البيانات التي يجب أن يتضمنها الحكم أو القرار التأديبي المسبب، ويمكن حصرها في النقاط المذكورة التالية:

(1) - نواف كنعان، المرجع نفسه، ص ص 186، 287.

(2) - سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 372.

## أولاً: تحديد الوقائع الموجبة للجزاء التأديبي

يتطلب هذا العنصر في التسبب أن تذكر سلطة التأديب الوقائع التي استند عليها الجزاء بحيث يستطيع الموظف المتهم معرفة أسباب القرار الصادر بحقه بمجرد قراءته (1). فلا يعد التسبب صحيحاً إذا تضمن اتهامات عامة أو تم اتخاذ القرار التأديبي على شكوك أو أوهام كالقول مثلاً: إن الموظف خرج على مقتضى الواجب الوظيفي أو أنه لم يأن بنفسه عن مواطن الشبهات (2).

## ثانياً: ذكر الأسانيد التي أستند إليها القرار التأديبي

من العناصر الأساسية لتسبب القرار التأديبي البيانات التي تذكر في الديباجة والتي تتضمن الأسانيد القانونية للقرار ومكان وتاريخ صدوره.

ويتطلب هذا العنصر الإشارة إلى النصوص القانونية التي أعطت مصدر هذا القرار الاختصاص في إصداره، أو النص الذي يفوضه هذا الاختصاص، وكذلك ذكر النصوص القانونية التي تحكم موضوع القرار التأديبي والوقائع التي استند إليها القرار، وذكر النصوص التي طبقت على الفعل المرتكب بدقة (3).

ومن البيانات المهمة التي تدخل ضمن أسانيد القرار التأديبي ذكر تاريخ وزمان وقوع المخالفة، وإغفال تاريخ الواقعة قد يثير اللبس والغموض حولها، كما أن لتاريخ الواقعة أثراً أساسياً في حساب مدة التقادم وسقوط الدعوى التأديبية لأن حساب مدة التقادم يبدأ من تاريخ الواقعة.

وتبدو أهمية ذكر الواقعة عند ارتكاب الموظف المخالفة التأديبية في أماكن معينة قد تؤدي إلى المساس بكرامة الوظيفة، وهو ما يجعل القرار التأديبي ينبغي أن يتضمن تحديداً واضحاً بمكان الواقعة (4).

(1)- نواف كنعان، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية، مكتبة الجامعة، 2008، ص 202.

(2)- راشد محمد الفلطي، المرجع السابق، ص 125.

(3)- نواف كنعان، المرجع السابق نفسه، ص 291.

(4)- سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 376، 377.



## ثالثا: الرد على ما يبديه الموظف المخالف من أوجه الدفاع

يتطلب هذا العنصر أن يشمل تسبیب القرار التأديبي الرد على ما يبديه الموظف المخالف من أوجه الدفاع، فإن لم يرد القرار التأديبي عند تسببيه على دفاع المتهم أو كان الرد قاصرا فإن النتيجة هي إبطال القرار التأديبي لهذا السبب أو ذلك.

فإن قام الموظف بمباشرة حقه في الدفاع من خلال الدلائل والقرائن التي تشكل صحة القرار التأديبي وتقاوست الإدارة عن الرد أو تقديم الإثبات الكافي من قبلها فإنها تكون المسؤولة جراء عدم كفاية الدليل في الدعوى طبقا للقاعدة العامة في عبء الإثبات، أما إذا نجحت الإدارة في إثبات المشروعية ولم تتعاس فيكون الدليل عالقا بالقرار التأديبي<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثالث: شروط صحة تسبیب القرار التأديبي

## الشرط الأول: أن يكون التسبیب مباشرا ومعاصرا لصدور القرار التأديبي

يتطلب هذا العنصر أن يكون التسبیب وارد في صلب القرار التأديبي حتى يخرج القرار شاملا بذاته، كل أسبابه كما يقضي أن يكون مباشرا<sup>(2)</sup>. وهذا يعني أن يتمكن الموظف المخالف من معرفة أسباب القرار من خلال قراءته القرار دون الحاجة إلى وثيقة أخرى، فالتسبیب المباشر بهذه الصيغة يستبعد التسبیب بالإحالة من جهة، والقرار الشفوي من جهة أخرى.

ويشترط كذلك أن يكون التسبیب معاصر الصدور القرار، وذلك يعني « توفر الاعتبارات القانونية والواقعية التي تكون سببا للقرار الإداري في وقت إصداره»، فيجب توفر التلازم الزمني بين إصدار القرار والإفصاح عن أسبابه حيث لا يجوز أن يكون لاحقا<sup>(3)</sup>.

(1)- نواف كعان، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، المرجع السابق، ص 203.

(2)- نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 292.

(3)- إيمان حسين الرباطي، تسبیب القرارات الإدارية، مكتبة الشارقة، 2010، ص 179.

**الشرط الثاني: يجب أن يكون التسبب واضحا**

حتى يحقق التأديب صفة يجب أن يكون واضحا يمكن من خلاله فهم أسبابه ومراقبته، ويقصد بوضوح التسبب " تمكن صاحب الشأن من فهم واستيعاب الأسباب الواقعية والقانونية التي حملته مصدر القرار على إصداره بمجرد القراءة الأولى للقرار"<sup>(1)</sup>.

**الشرط الثالث: يجب أن يكون التسبب سائغا ومتناسقا**

يجب أن يكون القرار التأديبي سائغا ومتناسقا بمعنى " أن تكون النتيجة التي انتهت إليها سلطة التأديب أو الأسباب التي بني عليها القرار التأديبي قد استخلصت من أصول موجودة بالأوراق، فإذا كانت هذه النتيجة منتزعة من أصول غير موجودة أو كانت مستخلصة من أصول لا تنتجها فإن التسبب لا يكون سائغا مما يفقر القرار لركن السبب"<sup>(2)</sup>.

وبالتالي يجب أن تكون النتيجة التي انتهت إليها سلطة التأديب المستخلصة من أصول موثقة رسميا وليست مبنية على الظن أو الوهم.

**المطلب الثالث: تبليغ الموظف بالقرار التأديبي**

من الضمانات المكفولة قانونا للموظفين هي ضمانات تبليغهم بالقرارات التأديبية الصادرة ضدهم حيث لا يسري القرار التأديبي في حق الموظف إلا إذا تم تبليغه بشكل قانوني سليم، وهناك عدة طرق وأساليب للتبليغ من هذه الطرق من لا يعتد قانونا بالتبليغ الذي حصل باستخدامها مثل التبليغ الشفهي فلتحرف على التبليغ تخصص الفرع الأول لتعريفه ثم في الفرع الثاني نحاول التعرف على مختلف كفايات التبليغ.

(1)-إيمان حسين الرباطي، المرجع السابق نفسه، ص 187.

(2)- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 235.

## الفرع الأول: تعريف التبليغ

يقصد بالتبليغ عملية إخطار الشخص المعني أو المعنيين بشكل رسمي بنسخة القرار بالكيفية التي حددها القانون أو الكيفية المعتمدة في الدولة<sup>(1)</sup>.

كما يقصد به أيضا الشكلية التي من خلالها يتم إعلام المبلغ إليه بالإجراءات التي تتخذ ضده، حيث تتجلى أهميته من خلال ما يترتب على الشخص المبلغ فيما بعد من أجل الطعن والزامية الحضور في بعض الحالات... إلخ<sup>(2)</sup>.

ولقد قدمت المحكمة العليا المصرية تعريفا للتبليغ بقولها: « الطريقة التي تنقل بها جهة الإدارة القرار الإداري إلى فرد بعينه أو أفراد بذواتهم من الجمهور... ».

ويتميز العلم عن طريق التبليغ بكونه علم حقيقي وثابت في حق المبلغ إليه، وهذا على خلاف العلم بواسطة أسلوب النشر فهو علم فرضي، فيفترض أن يطالع الشخص المعني على القرار، وينفذ في حقه بعد النشر حتى وان لم يطالع عليه، حيث أنه الأصل أن القرارات الفردية يتوجب تبليغها من أجل أن يعلم الشخص الذي تتم مخاطبته بها بمضمونها، ومن أجل أيضا أن تبدأ مرحلة جديدة تتعلق هذه المرحلة بالطعن في القرار الإداري أمام جهة إدارية عن طريق أسلوب التظلم أو أمام جهة قضائية بالطعون القضائية<sup>(3)</sup>.

وتتخذ قاعدة التبليغ أساسها القانوني في القانون الجزائري خاصة من نص المادة 35 من المرسوم 88-131 والتي جاء فيها « لا يحتج بأي قرار ذي طابع فردي على المواطن المعني بهذا القرار إلا إذا سبق تبليغه إليه قانونا هذا إن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي مخالف<sup>(4)</sup>»، كما تستنبط قاعدة التبليغ أيضا أساسها القانوني من نص المادة 829 من القانون

(1)- عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية ، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 185.

(2)- رائد محمد يوسف العدوان، نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد دراسة مقارنة بين مصر والأردن ، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2012، ص 46.

(3)- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص ص 186، 187.

(4)- المادة 35 من المرسوم رقم 131/88 مؤرخ في 4 يوليو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية رقم 27، مؤرخة في 6 يوليو سنة 1988.

رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقوله: « يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة ( 4 ) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي ومن تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي»<sup>(1)</sup>.

ويتضح من خلال نص المادة 829 يقع الأمر إلزاما على الجهة المصادرة للقرار أو الإدارة العمومية المصدرة له تبليغه للشخص الذي صدر في حقه، وذلك بهدف تمكينه من تقديم تظلمه للإدارة أو طعنه القضائي في الآجال القانونية المناسبة في حالة اعتباره أن قرار الإدارة صدر عنها تعسفا ومس بحقوقه القانونية.

وبهذه النصوص القانونية يكون المشرع الجزائري قد وفر للأفراد في مجال القرارات الفردية ضمانات التبليغ ليصبحوا على علم بمضمون القرار الإداري المبلغ لهم حيث يبدو الأمر في غاية المنطقية إذ أنه كيف يتم إلزام شخص بأعباء الوظيفة العمومية وهو لم يبلغ من طرف الإدارة المعنية بقرار التعيين<sup>(2)</sup>.

وكيف تنفذ في حق الموظف المخطئ عقوبة تأديبية وهو لم يبلغ بعد بقرار التأديب لذلك نص المشرع الجزائري في نص المادة 172 من الأمر 03/06 على ضرورة تبليغ الموظف المعني بالقرار المتضمن من العقوبة التأديبية بالقول: « يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار...»

كما أوضحت ذات المادة بأن هذا القرار يحفظ في الملف الإداري للموظف بعد تبليغه... بقولها « ... ويحفظ في ملفه الإداري...».

والشيء الذي من الأهم الإشارة إليه هو أن أبسط قواعد العدالة في الوسط الإداري نفرض أن يحاط الموظف المعني علما بمضمونه، وأن تمنعه بحقه في العلم بالقرار يفرض تبليغه لهذا الموظف بالطرق التي حددها القانون أو التنظيم غير أن المشرع الجزائري وإن ألزم جهة الإدارة

(1)- المادة 829 من القانون رقم 09/08 مؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة

الرسمية رقم 21، مؤرخة في 23 أبريل 2008.

(2)- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 186.

بموجب نص المادة 172 من الأمر 03/06 بتبرير قرار العقوبة التأديبية للموظف المعني إلا أن ذات الأمر ومختلف النصوص القانونية المتعلقة بالتبليغ لم تبين بدقة ووضوح شكله وبأي كيفية يتم الشيء الذي ترك المجال واسعا للإدارة في تبليغ قراراتها بكيفيات وطرق مختلفة<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: كيفيات التبليغ

على اعتبار أن قرار العقوبة التأديبية قرار إداري فإن نفس الشروط التي تطبق على هذا الأخير يقع تطبيقها على قرار العقوبة التأديبية ، ومن أجل أن تكون عملية التبليغ كاملة وقانونية، فإنه يشترط فيها أن تكون كاملة وواضحة بحيث تسمح للمعني بالأمر معرفة مضمون القرار الإداري ومحتواه بشكل دقيق وواضح، كما يجب أن يسلم هذا القرار للشخص الذي صدر بحقه شخصيا، أو إلى شخص مؤهل قانونا لرفع التظلم أو الدعوى القضائية وهي عادة ما تكون دعوى بإلغاء القرار الإداري، حيث يسلم القرار في منزل الشخص الأصلي.

إضافة إلى ذلك أن يتم التبليغ بواسطة مكلف إلى المعني بالأمر مباشرة أو عن طريق رسالة مضمنة<sup>(2)</sup>.

وبحكم كون التبليغ هو الوسيلة الأساسية للعلم بالقرارات الفردية « فالقرار الذي يهم الشخص وحده هو قرار فردي» فإن الإدارة تسعى إلى تبليغ هذه القرارات بعدة طرق كالتبليغ، بالبريد (الإرسال)، والتبليغ عن طريق الفاكس، وعن طريق الاستلام والإعلان الشفهي، حيث سنتناول كل طرق التبليغ هذه على التوالي.

### أولاً: التبليغ بواسطة البريد

تعتمد الإدارة في الكثير من الحالات في تبليغ قراراتها الإدارية الفردية إلى الأشخاص المعنيين بها طريقة البريد الموصى عليه مع العلم بالوصول، وتطرح هذه الطريقة مشكلة استلام المظروف من غير المعني، بحيث يمكن أن يدعي هذا الشخص أن الظرف خاليا وليس في

(1) - عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 186.

(2) - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص ص 133، 134.

محتواه قرار. وقد حدث هذا في قضية واقعية عرضت أمام مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 19 ديسمبر 1952 مما جعل الإدارة في موقف قانوني حرج أمام القضاء وتواجه صعوبة كبيرة في اقناع القاضي بأن مضمون القرار بلغ إلى علم المعني<sup>(1)</sup>.

وجدير بالذكر هنا أن القضاء الإداري الجزائري هو الآخر وفي حالة وجود نزاع حول قانونية التبليغ فإنه يلزم الإدارة بإثبات وجود التبليغ وتاريخه أيضا<sup>(2)</sup>.

### ثانيا: التبليغ بواسطة الفاكس

بحكم تطور وسائل الاتصال وتنوعها، حاولت الإدارة استغلال بعض الوسائل الإلكترونية كالفاكس للتبليغ قراراتها للمعنيين بها الأمر الذي طرح مشكلات قانونية تتمثل في مدى قانونية هذا الأسلوب كأسلوب للتبليغ، وفيما إذا كان يسري القرار في حق الشخص المبلغ عن طريق الفاكس.

ففي هذا السياق ذهب الفقه إلى أن الوسائل الإلكترونية تعتبر أسرع في إيصال العلم بالقرار إلى ذوي الشأن إلا أنها لا تؤدي إلى العلم ذاته وتعد على العلم فقط، ودعموا رأيهم بقولهم قد لا يستلم صاحب الشأن صورة القرار ويستلمه شخص آخر، كما قد يكون هو من استلم نسخة القرار لكنها رديئة جدا مما يتعذر فهم مضمونها، وفي هذه الحالة تجعل المعني بالقرار في وضعية قوية ويمكنه التلاعب وإنكار وصول بنسخة القرار كما تجعل الإدارة في وضع صعب إذ يقع عليها عبء إثبات تبليغه<sup>(3)</sup>.

(1)- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 187.

(2)- رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 134.

(3)- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص ص 188، 189.

## ثالثاً: التبليغ عن طريق الاستلام

تقتضي هذه الطريقة انتقال موظف رسمي إلى موطن الشخص الموجه إليه القرار الصادر في حقه القرار لإعلامه وتبليغه بتسليم له هذا القرار وترك له صورة عن محتوياته لقاء توقيع هذا الشخص الذي يتم تبليغه على إشعار يثبت عملية الاستلام<sup>(1)</sup>.

وهي طريقة يسري العمل بها في الجزائر على الرغم من أنها تشير إشكالية تسليم القرارات الإدارية لغير المعنى كأن تترك نسخة القرار عند زوجة أو أحد أقاربه مثلاً<sup>(2)</sup>.

كما تشير كذلك إشكالية أخرى تتمثل برفض المعنى الإمضاء وصل التسليم أو الوثائق الخاصة بالقرار الإداري المبلغ له، وقد قررت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في هذا الشأن في قضية (حاج عيسى) ووزير الداخلية بتاريخ 1980/02/09 أنه عندما يرفض المدعي إمضاء الوثائق المتعلقة بالتبليغ الخاص بالقرار المطعون فيه فإن هذا الرفض لا يؤثر على شرعية التبليغ واعتبرت أن التبليغ سليم وتترتب عليه كل النتائج من وجوب رفع لظلم إداري أو احترام المواعيد، ويستشف ذلك من حيثيات الحكم التي كانت كالتالي: «...حيث أن عزل المدعي من منصبه كان بقرار مؤرخ في 1972/10/10 والمبلغ رسمياً إلى المعنى بالأمر يوم 1972/10/08...حيث حصل له العلم بمضمون هذا القرار الذي أضربه وكان رد فعله أن يرفض إمضاء وصل التسليم له،...حيث أن وضعية هذه الوقائع لا يمكن اعتبارها مشابهة لبطلان إجراء التبليغ الذي يضل من الوجهة القانونية صحيحاً...ويبدأ سريان أجل الطعن ابتداء من تاريخ رفض تسليم تبليغ القرار»<sup>(3)</sup>.

## رابعاً: التبليغ الشفهي

إن إجراء التبليغ يجب أن يتم كتابة ولا يجوز إجراؤه شفاهة لأن ذلك يجعل الإدارة في موقف صعب بشأن إثبات تبليغها القرار للشخص المعنى به مما يترتب عنه أن مدة الطاحن في القرار

(1)- رائد محمد يوسف العدوان، المرجع السابق، ص 53.

(2)- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 188.

(3)- رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 134.

تبقى مفتوحة<sup>(1)</sup> فميعاد الطعن القضائي يظل مفتوحا طالما لم يحصل التبليغ من قبل الإدارة لأن نتيجة عدم تبليغ القرار الإداري الفردي (الخاص بالشخص لوحده) هي عدم سريان ميعاد الطعن، حيث أنه لم يعني الإدارة إدعاء ما لدى مثلها أمام مجلس الدولة في إحدى القضايا أن الطاعن علم بالقرار فهذا ما يستشف من قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 19 أفريل 1994 (مجلس الدولة، 2001، ص 103)<sup>(2)</sup> فلما يتعلق الأمر بسريان مدة الطعن لإداري أو القضائي في القرارات الإدارية، فإنه يتم الالتجاء حينئذ إلى ضبط تاريخ التبليغ الذي يقوم على فكرة العلم الحقيقي، حيث لا يكون ذلك إلا بأسلوب التبليغ الرسمي لا طريقة التبليغ الشهي الذي يثير الكثير من الإشكاليات القانونية. فالإدارة بادرت إلى تبليغ المعني بطريقة شفوية فكيف تثبت ذلك فيما بعد في الملف الإداري والوظيفي للشخص المعني<sup>(3)</sup>.

وعموما، فإن التبليغ هو إجراء جوهري وإلزامي في الإدارة العمومية، وهنا مبدأ استقر عليه وسلمت به الأحكام القضائية، نورد كمثال عن ذلك القرار القضائي لمجلس الدولة الصادر يوم 2007/07/25 الذي جاء به: «... إن ميعاد الطعن بالبطلان في القرارات الفردية يحتسب ابتداء من تبليغها وعدم احترام السلطة المصدرة لهذا الإجراء الجوهري يؤدي إلى ترك آجال الطعون القضائية والإدارية مفتوحة أمام الشخص الذي صدر في حقه القرار وهذا حماية وكفالة لحقوقه<sup>(4)</sup>، ويمكن الإشارة إلى أن القضاء المصري أيضا استقر على إلزامية التبليغ واشترط لصحته أن يكون عن طريق محضر أو عن طريق الرسالة ورفض التبليغ الشفهي.

(1)- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 189.

(2)- عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2012، ص 122.

(3)- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 189.

(4)- عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص 122.



## الفصل الثاني

الضمانات اللاحقة للموظف

في حالة

العقوبة التأديبية

نظمت قوانين الوظيفة العمومية التي مرت بها الجزائر مجموعة من الضمانات لحماية الموظف في مواجهة أي قرار تأديبي سواء كان هذا قبل توقيع العقوبة (ضمانات سابقة) أو توقيع العقوبة التأديبية وهي تعتبر حقوق أساسية للموظف نفسه.

حيث تعد الضمانات اللاحقة أي المقررة بعد صور القرار المتضمن العقوبة التأديبية بمثابة الفرصة الأخيرة له إذا لم تسعفه الضمانات السابقة، لهذا فإن الضمان يعد ركيزة أساسية في المجال التأديبي لأن من دواعي المصلحة الخاصة للموظف، ومن دواعي المصلحة العامة للوظيفة والمجتمع أن يمكن موظف ينسب إليه خطأ مهني أن يكتب براءته وأن يمكن من توضيح الظروف المحيطة بالوظيفة والتي ساهمت في وقوع الخطأ لأن التأديب في مجال الوظيفة العامة لا يستهدف مجرد معاقبة الموظف المخطئ، ولكنه يهدف في المقام الأول إلى ضمان يسر المرافق العامة بانتظام واطراد.

ولما كان التأديب يمر بمراحل أساسية مختلفة فإن الأمر يقتضي أن تحاط كل مرحلة بضمانات مناسبة، ولا جدال في أن الضمانات التي يوفرها المشرع للموظف العام تهدف إلى مقاومة استبداد وتعسف السلطة التأديبية، وأهمها حق التظلم من القرار الصادر ضده سواء لدى مصدر القرار أو رئيسه وهو ما يعرف بالتظلم الإداري، وكذا أمام الجهة القضائية المختصة وهو ما يعرف بالطعن القضائي.

وبناء على ذلك، سيتم التطرق إلى التظلمات الإدارية أو ما يعرف بالطعون الإدارية لمواجهة القرار التأديبي في (المبحث الأول) والآليات القضائية لمواجهة القرارات التأديبية في (المبحث الثاني).

## المبحث الأول: الطعون الإدارية لمواجهة القرار التأديبي

إن سلطة الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي تشكل أفقا ثابتا، غير أن هذه السلطة ليست مطلقة من كل قيد، وإنما هناك ضمانات عديدة في صالح الموظف خولها لها المشرع حتى لا تبقى عرضة لتعسف الإدارة.

حيث لا تتوقف ضمانات الموظف عند حدود ما تم تقريره من إجراءات تأديبية جوهرية قبل اتخاذ القرار التأديبي بل تتجلى أكثر حال التحقيق من أن القرار التأديبي المتخذ في سبيل ذلك ملائما وشرعيا في صورة رقابة ذات طابع إداري، فلا يكون أمامه سوى الطعن في القرارات والأحكام التأديبية ويتعين قبل تقديم هذا الطعن التظلم من القرار الإداري لدى مصدر القرار أو رئيسه هذا ما يسمى بالتظلم الإداري.

وعلى هذا وجب التعرف على مفهوم التظلم الإداري وشروطه وإجراءاته وذلك من خلال مطلبين، حيث يتم تحديد مفهوم التظلم الإداري مع تحديد أنواعه في المطلب الأول وشروط التظلم الإداري وإجراءاته في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: مفهوم التظلم الإداري

التظلم الإداري يسبق التظلم القضائي بمراحل عديدة، ويلجأ أصحاب الشأن إليه للحصول على حقوقهم المشروعة التي سلبتها الإدارة منهم<sup>(1)</sup> حيث يعتبر التظلم من الضمانات التأديبية الهامة التي كفلها القانون للموظف المذنب للتخلص من الجزاء التأديبي الذي أوقع عليه من السلطة التأديبية وهذا التظلم إما يكون رئاسيا أو ولائيا أو أمام لجنة الطعن الخاصة، حيث يقدم الموظف بطلب إلى مصدر القرار يلتمس فيه إعادة النظر في القرار الذي أصدر بحقه<sup>(2)</sup>.

(1)- أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء، دار الجامعة الجديدة، مصر (الإسكندرية)، 2011، ص 85.

(2)- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام "دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 308.

## الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري

يقصد بالتظلم لغة الشكوى من الظالم، والمتظلم هو من يشكو شخصا ظلمه، ويقال يظلمني فلان أي ألحق الظلم بي وتظلم فلان إلى الحاكم من فلان فظلمه تظليما، أي أنصفه من ظالمه، وأعانه عليه، والظلمة هم المانعون أهل الحق من حقوقهم، ويقال ظلمته فتظلم أي صبر على الظلم<sup>(1)</sup>.

ويراد بالتظلم اصطلاحا أن يصدر قرار إداري معيب، أو غير ملائم على الأقل، فيتقدم أحد الأفراد ممن يمسه الضرر إلى الجهة التي أصدرت القرار، أو إلى الجهة الرئاسية، طالبا سحبه، وتعديله<sup>(2)</sup>.

كما عرف بأنه: " إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري قصد إلغائه أو تغييره"<sup>(3)</sup>. وقد تناول الفقهاء تعريف التظلم الإداري.

فقد عرفه الدكتور سليمان الطماوي بقوله: « أن يصدر قرار إداري معيب أو غير ملائم على الأقل في نظرية المصلحة، فيتقدم أحد الأفراد ممن يمسه إلى الجهة التي أصدرت القرار أو إلى الجهة الرئاسية طالبا سحبه أو تعديله<sup>(4)</sup>.

وعرفه الدكتور مصطفى كمال وصفي بأنه: « عرض الفرد حالة على الإدارة طالبا منها إنصافه».

(1)- جمال الدين محمد بن منصور، "لسان العرب"، مجلة 2، دار لسان العرب، بيروت، ب ت ن، ص 310.

(2)- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 533.

(3)- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2004، ص 160.

(4)- أحمد يوسف محمد علي، المرجع السابق، ص 93.

وعرفه بأنه: « شكوى أو التماس يتقدم به صاحب الشأن إلى السلطة المختصة يعرب فيها عن اعتراضه على القرار ويطلب سحبه أو إلغائه»<sup>(1)</sup>.

ويعد التظلم من الناحية الشكلية طلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة لتفصل فيه، ومن الناحية المادية يقتضي وجود خلاف مع الإدارة سابق على التظلم، ويكون الخلاف متصلاً بعمل قانوني.

وكان للقضاء دوراً بارزاً في تعريف التظلم الإداري فقد عرفته المحكمة الإدارية العليا بأنه: « كل ما يقيد تمسك المتظلم بحقه ومطالبته باقتضائه».

ونحن من جانبنا نرى أن هذا التعريف جامع وشامل في تعريف التظلم الإداري، حيث يظهر تمسك المتظلم بحقه والحاجة الماسة له والمطالبة بعودته إليه.

كما ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أن: التظلم هو الأصل في مجال استخلاص ذوي الشأن لحقوقهم، ورفع الظالم عنهم، وجهة الإدارة وهي الخصم الشريف يتعين عليها أن تعيد الحق لأصحابه دون أن تكيدهم مشقة القضاء وإجراءاته، ويؤكد ذلك أن المشرع حرصاً منه على تخفيف العبء على العامل وتجنبه أعباء التقاضي، اشترط لقبول دعوى الإلغاء في بعض الأحوال أن يسبقها تظلم لعل صاحب المصلحة يحقق طلباته دون طرح النزاع على القضاء<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

#### أولاً: التظلم الولائي والرئاسي:

يمكن أن تكون العقوبات التأديبية المقررة ضد الموظف، موضوع تظلم ولائي أو رئاسي.

(1) - محمد إبراهيم خيرى الوكيل، التظلم الإداري، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، السعودية، 2011، ص 14.

(2) - أحمد يوسف محمد علي، المرجع السابق، ص ص 94، 95.

وهو التظلم الذي نص عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المواد 829-830<sup>(1)</sup>.

إذ تنص المادة 830 أن الشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم على الجهة الإدارية مصدره القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من نفس القانون، والمقصود بالتظلم الولائي هو التظلم الذي يرفع إلى الجملة المصدرة للعقوبة Recours gracieuse<sup>(2)</sup>.

كما يمكن له أيضا أن يرفع تظلما رئاسيا أمام السلطة الرئاسية أي الجهة الأعلى من تلك التي أصدرت القرار التأديبي Recours hiérarchique.

وبعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، وسكوت الجهة الإدارية، يخول المتظلم حق الاستفادة من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء الشهرين المشار إليهما أعلاه، وهو الطعن الذي يرفع أمام السلطة القضائية المختصة في الأجل المقررة المنصوص عليها وفق الأشكال المنصوص عليها قانونا.

وفي حال رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل الشهرين من تاريخ تبليغ الرفض.

يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة ويرفق مع العريضة.

### ثانيا: النظم أمام لجنة الطعن

لقد منح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي يقضي بتسليط عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يرفع تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر

(1)- المادة 830، المرجع السابق.

(2)- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 476.

واحدًا ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار التأديبي<sup>(1)</sup>.

حيث نصت المادة 65 من الأمر 03/06 على أنه: تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن، وتختص لجان الطعن بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك بعد إخطارها من طرف الموظف وهذا ما نصت عليه المادة 175 من الأمر السالف الذكر<sup>(2)</sup>.

وما يستنتج من هذا النص هو أن التظلم أمام لجنة الطعن المختصة يتوقف على توفر بعض الشروط وهي:

- صدور قرار تأديبي يقضي بتسليط عقوبة إما من الدرجة الثالثة أو من الدرجة الرابعة.
- تبليغ الموظف المعني بقرار العقوبة في الآجال القانونية وهي 8 أيام تسري من تاريخ إصدار قرار العقوبة<sup>(3)</sup>.
- أن يتم التظلم في القرار المتضمن العقوبة التأديبية في الآجال القانونية أي شهر واحد يسري من يوم تبليغ الموظف المعني بقرار العقوبة.

ويلاحظ أن المشرع الجزائري قد تراجع عن المهلة التي حددها في تقديم الطعون أمام هذه اللجان والتي كانت محددة بـ 15 يوماً من تاريخ تبليغ القرار وذلك حسب ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم 59/85 بقولها: « يمكن أن تقدم طعون الإدارة أو المعيّنين أنفسهم إلى هذه

(1) - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص ص 476، 478.

(2) - المادة 175 من الأمر 03.06، المرجع السابق.

(3) - المادة 172 من الأمر 03.06، المرجع السابق.

اللجان في ظرف خمسة عشر (15) يوماً<sup>(1)</sup> لكي ترفع بموجب الأمر 03/06 إلى شهر كامل ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي إلى المعني.

وفي الأخير نستنتج أن لجنة الطعن المختصة في الطعون المقدمة من الموظفين ضد القرارات التأديبية التي تكون عقوبتها من الدرجة الثالثة والرابعة فقط، أما العقوبات من الدرجة الأولى والثانية فيسري عليها أحكام التظلم الولائي والرئاسي.

### المطلب الثاني: شروط التظلم الإداري وإجراءاته

سنفصل في هذا المطلب في فرعين الفرع الأول نخصه لشروط الواجب توافرها لصحة التظلم الإداري والفرع الثاني نتطرق فيه إلى إجراءات التظلم الإداري.

#### الفرع الأول: شروط التظلم الإداري

##### أولاً: الصفة والمصلحة في رفع التظلم الإداري

لقد نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأنه يتعين أن يقدم التظلم الإداري من طرف صاحب الصفة الوظيفية والتي مسته العقوبة التأديبية شخصياً، ويكون ذا مصلحة وأن العقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي، الأمر الذي يمنحه الحق في تقديم شكوى أو طلب بشكل واضح ومحدد في ظل الالتزام بحدود اللباقة والاحترام<sup>(2)</sup>.

##### ثانياً: الجهة المختصة بالنظر في التظلم الإداري

يقدم الشكوى إلى الجهة الإدارية المختصة أو إلى لجنة الطعن حسب العقوبة الموقعة، حيث أن رفع التظلم الإداري أمام الجهة الإدارية المختصة يكون فقط في العقوبتين من الدرجتين الأولى والثانية، على خلاف العقوبتين من الدرجة الثالثة والرابعة والتي يجوز الطعن فيها أمام لجنة الطعن.

(1) - المادة 13 من المرسوم رقم 59/85، المرجع السابق.

(2) - المادة 13 من القانون 09/08، المرجع السابق.



لذا يجب أن يكون التظلم مجديا إذ لا جدوى من تقديمه إلى جهة لا تملك سلطة إعادة النظر فيه، وأن الهدف من التظلم الإداري هو منح الإدارة فرصة لفحص القرار الإداري للتأكد من مدى مشروعيته وتصحيحه في حالة الخطأ.

### ثالثا: محل التظلم الإداري

يتعين أن يكون محل التظلم قرارا تأديبيا نهائيا باعتباره قرار إداري يتضمن عقوبة تأديبية، بمعنى أنه تتجه سلطة الإدارة من خلال قرارها التأديبي إلى إحداث مركز قانوني أو أثر قانوني يمس المركز الوظيفي للموظف بهدف معاقبته عن المخالفة التي ارتكبتها، بهدف تحقيق المصلحة العامة ومن ثمة لا يجوز تقديم تظلم إداري على الأعمال الإدارية التحضيرية التي تتخذها الإدارة قبل إصدار قرارها، بما أنها لا تحدث أثرا على مركز قانوني<sup>(1)</sup>.

### رابعا: آجال التظلم الإداري

يجب التقيد بالمدة القانونية لرفع التظلم للسلطة الإدارية المختصة وهذا بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، سواء تعلق الأمر بطعن ولائي أو رئاسي خلال أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار التأديبي، وهذا حسب ما جاءت به نص المادتين 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. أما بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الثالثة<sup>(2)</sup> والرابعة فيكون الطعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار التأديبي وذلك ما جاءت به نص المادة 175 من الأمر 03.06<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثاني: إجراءات التظلم الإداري

اتباع المشرع الجزائري منهجا مغايرا من خلال التعديل الأخير لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الذي تم بموجب القانون 09.08، حيث تراجع تماما عن إجراء التظلم الوجوبي ليصبح بذلك

(1)- بولغيتي عزيزة، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018 / 2019، ص ص 40، 41.

(2)- المادة 829، 830 من الأمر 09/08، المرجع السابق.

(3)- المادة 175 من الأمر رقم 03.06، المرجع السابق.

جوازيا<sup>(1)</sup>. إذ يمكن للطاعن القيام به أولاً وذلك حسب قناعته الشخصية وقد نصت على ذلك المادة 830: يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه.

وكما أُلغى هذا التعديل إجراء الصلح في مجال دعوى الإلغاء، وذلك وفقاً لنص المادة 970 التي جاء فيها: "يجوز للجهات القضائية الإدارية إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل" وجاء هذا الإصلاح منطقياً، فكما قال الأستاذ بوضياف "وكيف نتصور تصالحا حول أمر غير مشروع<sup>(2)</sup>، حيث أنه إذا كان القرار الإداري مغيباً ومخالفاً للمشروعية فكيف يمكن إجراء الصلح حول قرار ليس له أي وجود قانوني.

وبالتالي فيعد الإصلاح الذي جاء به المشرع بموجب هذا القانون أصبح التظلم جوازياً وحسناً ما فعل المشرع ذلك لأن هذا الأخير كان يشكل عقبة في الاستفادة من الضمانة القضائية.

### المبحث الثاني: الآليات القضائية لمواجهة القرارات التأديبية

بعد أن يستنفذ الموظف العام الذي يكون محل عقوبة تأديبية كل الوسائل الإدارية الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء لإلغاء ذلك القرار لعدم مشروعيته (دعوى الإلغاء) وطلب التعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء تنفيذ الجزاء التأديبي (دعوى التعويض)، إذ تعدد الرقابة القضائية ضماناً هامة لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة في حقه ولأنه من مقتضيات العدالة ألا يكون الحكم خصماً في النزاع.

فالإدارة عادة ما تكون ملزمة بحملة من الإجراءات والتصرفات التي تسبق اتخاذها لقرار ما ومن شأن إهمالهما لهذا الالتزام تعريض قرارها للإلغاء عن طريق الطعن فيه بالبطلان أمام القضاء والمحاكم الإدارية هي المختصة نوعياً في مثل هذه القضايا وهذا ما نصت عليه المادتين 800 و801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(1) - الأمر 09.08، المرجع السابق.

(2) - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 157.

ومن خلال هذا سنتناول في "المطلب الأول" الدعاوى الإدارية حيث سنخصص دراستنا في دعوى الإلغاء والتعويض و"المطلب الثاني" سنتطرق فيه إلى الاختصاص القضائي بالرقابة على العقوبات التأديبية.

### المطلب الأول: الدعاوى الإدارية

الدعوى الإدارية هي حق الشخص والوسيلة القانونية في تحريك واستعمال سلطة القضاء المختص، وفي نطاق مجموعة القواعد القانونية الشكلية والإجرائية والموضوعية المقررة للمطالبة بالاعتراف بحق أو للمطالبة بحماية حق أو مصلحة جوهرية نتيجة الاعتداء على هذا الحق أو هذه المصلحة بفعل الأعمال الإدارية غير المشروعة والضرارة والمطالبة بإزالتها وإصلاح الأضرار الناتجة عنها<sup>(1)</sup>.

من خلال هذا التعريف للدعوى الإدارية سنتطرق لأنواعها حيث سنتصب دراستنا على كل من دعوى الإلغاء والتعويض الإدارية هاتان الدعوتان اللتان تعتبران من أكثر الدعاوى القضائية الإدارية قيمة قانونية وقضائية وتطبيقية وعملية في الحياة القضائية المعاصرة، واللذان تدخل دراستهما في نطاق المنازعات الإدارية المتعلقة بالنظام التأديبي للموظف<sup>(2)</sup>.

#### الفرع الأول: دعوى الإلغاء

##### أولاً: تعريف دعوى الإلغاء:

هي الدعوى التي يطلب فيها المدعي من القاضي إلغاء قرار إداري بصفة كلية أو جزئية<sup>(3)</sup>.

- 
- (1) - طيبي عبد المالك، الدعوى الإدارية في النظام القضائي الجزائري، مجلة منازعات الأعمال، العدد 24، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، الجزائر، 2017، ص 153.
- (2) - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 309.
- (3) - شهادة هدى، المنازعات الإدارية وفق القانون، التشريع في الجزائر، مذكرة نيل شهادة الماستر حقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2015/2016، ص 75.

وهي أيضا: « هي الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ويرفعها ذوي الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة، وتتحرك وتتنحصر سلطات القاضي المختص فيها في مسألة البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية<sup>(1)</sup>».

### ثانيا: خصائص دعوى الإلغاء

لدعوى الإلغاء مجموعة من الخصائص تميزها عن باقي الدعاوي الإدارية الأخرى نذكر منها<sup>(2)</sup>:

#### 1- دعوى الإلغاء دعوى قضائية:

فليست مجرد طعن إداري وإنما هي دعوى قضائية بأتم معنى الكلمة ترفع وفقا لقانون الإجراءات المدنية رقم 09/08 أما سلطة قضائية تملك الحق في إعدام القرار الإداري إن رأت بأنه غير مشروع.

#### 2- دعوى الإلغاء تحكمها إجراءات خاصة:

إن إجراءات دعوى الإلغاء تختلف كليا من إجراءات باقي الدعاوي الأخرى سواء تعلق الأمر بميعاد رفعها أو الجهة المختصة بالنظر فيها أو شكل العريضة أو الشروط الشكلية الأخرى لرفعها.

#### 3- دعوى الإلغاء دعوى عينية أو موضوعية:

فهي لا تنسم بالطابع الشخصي ذلك لأن الغرض منها هو مهاجمة القرار الإداري وليست موجهة ضد مصدر القرار، لهذا فإنها تتميز بالطابع الموضوعي والعيني، لهذا على رافع الدعوى أن يهتم بالقرار الإداري وأن يبين عيوبه دون النظر إلى مصدر القرار.

(1)- عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 314.

(2)- عزري الزين، أعمال الإدارية ومنازعاتها، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثالثة حقوق (نظام كلاسيكي)، السنة أولى ماستر تخصص قانون إداري (مطبوعات الاجتهاد القضائي دائرة على حركة التشريع)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 80.

**4- دعوى مشروعية:**

لأنه الهدف منها هو الحفاظ على مبدأ المشروعية من خلال إعدام القرارات غير المشروعة، فالقاضي سلطة إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة أيا كانت الجهة المصدرة لها سواء كانت مركزية، أو محلية وهذا تكريسا لدولة القانون والمحافظة على مبدأ المشروعية.

**ثالثا: شروط دعوى الإلغاء****1- الشروط العامة:**

حدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية قاعدة عامة تسري عليها مختلف الدعاوي الإدارية والمدنية ومنها دعوى الإلغاء والتعويض أمام المحاكم الإدارية ومجلس الدولة.

نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون" (1).

من خلال الربط بين مضمون المادة 13 والمادة 459 من قانون الإجراءات القديم نرى أن المشرع استبعد في صياغة المادة 13 حسب التعديل الجديد شرط الأهلية.

غير أنه بالرجوع للمادة 64 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أنه أبرز حالات بطلان الإجراءات التي أشار فيها بوضوح إلى حالة عدم أهلية الخصوم وانعدام الأهلية أو التعويض بالنسبة لممثل الشخص الطبيعي أو المعنوي وعموما تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

**أ- شرط الصفة:**

قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة كسابقة القانون الإجرائي القديم لم يعرف الصفة رغم النص عليها صراحة بل وجعلها من النظام العام، يقصد بالصفة في التقاضي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء.

(1) - المادة 13 من القانون 09.08، المرجع السابق.

كما يقصد بها أن يكون صاحب الحق محل الاعتداء هو الذي يباشر الحق في الدعوى من أجل تقرير هذا الحق وحمايته.

ويرى بعض الفقه أن توافر شرط المصلحة في الدعوى يستغرق شرط الصفة وبهذا فهما شرط واحد إلا أن المشرع الجزائري فصل بينها بموجب المادة 13 المذكورة أعلاه.

فالصفة تتميز عن المصلحة عندما يكون المدني نائبا عن غيره كما لو كان وصيا أو قيما أو وكيلًا...

وبهذا فإن الصفة هي: صلاحية الشخص لمباشرة الإجراءات القضائية سواء بنفسه (صفة مكتسبة تلقائيا) أو عن طريق ممثله القانوني (بموجب نص قانوني صريح) كصفة تمثيل الوكيل أو القاصر<sup>(1)</sup>.

#### ب- شرط المصلحة:

من المسائل البديهية أن لكل رافع الدعوى الإدارية كانت أو غير ذلك أن تكون له مصلحة من وراء رفعها، وعليه فلا بد للموظف رافع الدعوى أن يكون له مصلحة في الطعن في القرار التأديبي، وبالتالي بغير شرط المصلحة لا يأتي ذلك، فهي من المبادئ المستقرة في مجال التقاضي لا دعوى بغير مصلحة<sup>(2)</sup>.

فالمصلحة تكون القصد منها حماية حقوق أو مراكز قانونية تتعرض للهدأ أو المساس خلافا لأحكام القانون<sup>(3)</sup>، وعليه متى تأكد القاضي الإداري من توافر هذا الشرط، فإنه يبحث مما إذا كان هناك مساس بالمركز القانوني للموظف المعني حتى وإذا لم يمثل القرار التأديبي محل

(1) - عزري الزين، المرجع السابق، ص 81.

(2) - حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 148.

(3) - منصور إبراهيم العتوم، أثر زوال المصلحة على السير في دعوى الإلغاء في ضوء اجتهادات القضاء الإداري الأردني والمقارن، مجلة الشريعة والقانون، العدد 49، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2012، ص 178.

الطعن اعتداء فعلياً على حق من الحقوق الشخصية<sup>(1)</sup>، إلا أنه لهذه المصلحة جملة من الشروط واجب توافرها وهي كما يلي:

#### \* المصلحة الشخصية والمباشرة للموظف المعني:

يقصد بالمصلحة الشخصية للموظف العام رافع الدعوى، ذلك أن يكون القرار المطلوب إلغاء قد مس حالة قانونية خاصة بالمدعي، وأن يكون من التأثير المباشر والتي تعود بالمنفعة من جراء إلغاء القرار التأديبي على الموظف العام<sup>(2)</sup>.

#### \* المصلحة المادية أو الأدبية:

يقصد بالمصلحة المادية والتي يمكن تقديرها بالمال، ولعل أهمها قرارات العزل أو التسريح والذي يكون له أثر مالي بفقدان لراتب، وأما بخصوص المصلحة الأدبية وهي تمس من الناحية المعنوية للموظف مثال ذلك ما أحيل إلى المعاش في الطعن بإلغاء قرار الإدارة الصادر بتقديمه عن غيره في الأقدمية قد يؤدي إليه في الطعن به<sup>(3)</sup>.

#### \* المصلحة القائمة أو المحتملة:

يعني هذا الشرط أن الموظف العام المدعي سيحقق قائمة حتمية في حالة إلغاء القرار التأديبي الموجه ضده، فهي حالة أكيدة وقائمة، تكون كذلك عندما يتبين أن العمل الإداري المطعون فيه يلحق أذى بذاته للمدعي، ومع ذلك فإن المصلحة قد تكون محتملة فإن إلغاء القرار التأديبي قد يمنع عن الموظف ضرر أيا كانت صورته فالطاعن هنا لا يمكنه الانتظار حتى تصبح مصلحته محققة<sup>(4)</sup>.

(1)- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 164.

(2)- منصور إبراهيم العنوم، المرجع السابق نفسه، ص 182.

(3)- ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 189.

(4)- رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 176.

**ج- شرط الأهلية:**

لقد درج الفقه على تقسيم الأهلية إلى نوعان **أهلية وجوب** وتعني "صلاحية الشخص للتمتع بالحقوق وتحمل الالتزامات التي يقررها القانون" و **أهلية الأداء** تعني "صلاحية الشخص لإعمال إرادته عملا من شأنه ترتيب الأثر القانوني الذي يريده".

وأحكام الأهلية منظمة في القانون المدني وهي قسمان<sup>(1)</sup>:

**\* أهلية الشخص الطبيعي:**

يشترط لممارسة حق التقاضي أن يكون رافع الدعوى كامل الأهلية أي يتمتع رافع الدعوى بالرشد المدني والمقدر ب 19 سنة كاملة وأن يتمتع بقواه العقلية ولم يحجر عليه طبقا للمادة 40 من القانوني المدني.

**\* أهلية الشخص المعنوي:**

الأشخاص الاعتبارية الخاصة، كالشركات والمقاولات وتمثل هذه الهيئات أمم القضاء بواسطة نائبها القانوني المحدد في قانونها الأساسي.

**\* الأشخاص الاعتبارية العامة:**

وهي الدولة والولاية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وبالرجوع للمادة 828 من ق إ م نجد قد حدد الأشخاص المؤهلين لتمثيل هذه الهيئات فالوزير بالنسبة للدولة والوالي بالنسبة للولاية واستثناء رئيس المجلس الشعبي الولائي ورئيس المجلس الشعبي البلدي بالنسبة للبلدية والممثل القانوني للمؤسسة بالنسبة لمنازعات المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. أما بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 في المادة 3 منه نجده لم يشر إلى الأهلية كشرط لقبول دعاوي بصفة عامة والدعوى الإدارية بصفة خاصة.

(1)- عزري الزين، المرجع السابق، ص 83.



64 ويفهم من هذا أن الأهلية لم تعد شرطاً من شروط قبول الدعوى ولكن بالرجوع إلى المادة 64 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد والمادة 65 والتي تنص على ما يلي: « يشير القاضي تلقائياً انعدام الأهلية...».

نصل إلى أن الأصلية من النظام العام وهي شرط جوهري لسير إجراءات التقاضي<sup>(1)</sup>.

والشيء المستخلص من النصوص السابقة هي أن الأهلية وفقاً للقانون الجديد ليست شرط لقبول الدعوى بصريح نص المادة 13 وانعدامها لا يؤدي إلى عدم قبولها، وإنما هي شرط لصحة إجراءات الخصومة المادة 65 وتخلفها يؤدي إلى بطلان هذه الأخيرة مع إمكانية تصحيحها (المادة 66).

## 2- الشروط الخاصة:

### أ- الشروط الشكلية لرفع دعوى الإلغاء التأديبي:

إن الطعن في القرار التأديبي يستوجب توافر جميع الشروط الشكلية التي يجب توافرها في جميع<sup>(2)</sup> دعاوى الإلغاء والتي تتمثل في:

- أن يكون القرار التأديبي نهائياً، فلا يمكن الطعن في الأعمال التحضيرية.

- أن ترفع دعوى الإلغاء في الميعاد القانوني وهو أربعة ( 04 ) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للموظف بالقرار التأديبي المطعون فيه.

- أن ترفع دعوى الإلغاء إلى الجهة القضائية المختصة، فتقدم إلى المحكمة الإدارية إذا كان القرار المطعون فيه مركزياً.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية أعفى الموظف من شرط التظلم الإداري المسبق سواء أمام المحكمة أو مجلس الدولة إذ جعله اختيارياً.

(1)- المادة 65 من القانون 09.08، المرجع السابق.

(2)- عمراوي حياة، المرجع السابق، ص 115.

ب- الشروط الموضوعية لرفع دعوى إلغاء القرار التأديبي<sup>(1)</sup>:

**\* عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي:**

ويقصد به عدم أهلية الشخص أو السلطة الإدارية لإصدار القرار الإداري لكونه لا يدخل في صلاحياتها. وعيب عدم الاختصاص هو العيب الوحيد المتعلق بالنظام العام فلا يمكن مخالفته، ويثيره القاضي من تلقاء نفسه، وفي أي مرحلة من مراحل الدعوى.

وعليه نجد المشرع قد حدد السلطة المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية في سلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي لا يمكنها تفويض هذا الاختصاص إلى أي سلطة أخرى حسب المادة 165.162 من الأمر رقم 03.06.

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

**\* عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي:**

ويقصد به عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية أو الإجرائية التي يتعين مراعاتها عند إصدار القرار.

**\* عيب المحل في القرار التأديبي:**

هو المخالفة الواضحة لقاعدة قانونية أو تفسيرها تفسيراً خاطئاً أو عدم تطبيقها بشكل صحيح، والعيب الذي يلحق بمحل قرار تأديب الموظف هو مخالفة القانون أحد الأوجه أو الحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلقاء قرار تأديب الموظف لأجلها، سواء كانت مخالفة القانون مباشرة أو غير مباشرة.

(1)- بولغيتي عزيزة، المرجع السابق، ص ص 47، 49.

**\* عيب الانحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي:**

وتتجسد صورة عيب انحراف السلطة أو عيب الغاية في القرار الإداري بصفة عامة، وفي قرار تأديب الموظف بصفة خاصة في ثلاث صور أساسية هي تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة، والخروج من قاعدة تخصيص الأهداف وإساءة استعمال الإجراء.

**\* عيب السبب في القرار التأديبي:**

وهو انعدام الواقعة المادية أو القانونية التي تدفع السلطة التأديبية إلى إصدار القرار التأديبي أو وقوع خطأ في تقدير تلك الواقعة.

ويظهر عيب السبب في القرار التأديبي في كون الموظف لم يرتكب أي خطأ من شأنه تبرير العقوبة التأديبية، وهو ما يعبر عنه بعدم الوجود المادي للوقائع، وقد يظهر في كون الخطأ رغم ثبوته لا يعد من حيث تكييفه خطأ مهنياً، وهو ما يعبر عنه بالخطأ في التكييف القانوني.

**الفرع الثاني: دعوى التعويض****أولاً: تعريف دعوى التعويض**

يمكن تعريف دعوى التعويض بأنها الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقاً للشكليات والإجراءات المقررة قانوناً للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل اللازم للأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار، وتمتاز دعوى التعويض الإداري هذه بأنها من دعاوي القضاء الكاملة، وأنها من دعاوي قضاء الحقوق<sup>(1)</sup>.

(1) - عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 566.

**ثانيا: خصائص دعوى التعويض**

تتسم دعوى التعويض بمجموعة من الخصائص نذكر أهمها<sup>(1)</sup>:

**1- دعوى التعويض هي دعوى قضائية:**

يترتب عليها أنها تتحرك وترفع وتقبل ويفصل فيها في نطاق الشروط الشكلية والإجراءات المقررة قانونا، أمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بالتعويض الكامل عن الأضرار الناجمة عن القرار التأديبي غير المشروع.

**2- دعوى التعويض دعوى شخصية:**

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الشخصية أو الذاتية، على أساس أنها تتحرك وتتعدد على أساس حق أو مركز قانوني شخصي أو ذاتي للموظف العام رافع الدعوى.

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

تتسم دعوى التعويض بأنها من دعاوى القضاء الكامل لأن سلطات القاضي فيها واسعة وكاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في دعوى قضاء الشرعية.

**4- دعوى التعويض دعوى قضاء الحقوق:**

دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق، وفقا للتقسيم التوفيقي والمختلط للدعوى الإدارية، فهذه الدعوى تتعدد وتقبل على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة، لأنها تستهدف دائما وبصورة مباشرة وغير مباشرة حماية هذه الحقوق.

**ثالثا: شروط دعوى التعويض**

لدعوى التعويض شروط خاصة برفع الدعوى بالإضافة إلى الشروط العامة أي الشروط الخاصة برفع الدعوى (الصفة المصلحة، الأهلية) التي تطرقنا إليها سابقا.

(1)- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2011 / 2012، ص 101.

سنتطرق إلى الشروط الخاصة بالدعوى

**1- القرار السابق:** يقصد بالقرار السابق كشرط من شروط قبول دعوى التعويض، هو قيام الشخص المتضرر من نشاط الإدارة غير المشروع باستشارة السلطات الإدارية المختصة بتقديم شكوى أو تظلم<sup>(1)</sup>.

**2- الميعاد:** يشترط لقبول دعوى التعويض أن ترتفع تحت طائلة رفضها شكلا خلال مدة 4 أشهر تحتسب من تاريخ تبليغ القرار بالنسبة للقرارات الفردية، فشرط ميعاد رفع دعوى التعويض من النظام العام يثيره القاضي من تلقاء نفسه ولا يجوز الاتفاق على مخالفته، كما يخضع ميعاد رفع دعوى التعويض في القواعد والأحكام المتعلقة بحسابه وامتداده إلى نفس قواعد حساب الآجال في دعوى الإلغاء.

### المطلب الثاني: الاختصاص القضائي بالرقابة على العقوبات التأديبية

يعتبر القضاء الإداري في الجزائر حديث النشأة عند مقارنته بالقضاء الإداري الفرنسي، بحيث كان نظام وحدة القضاء هو المطبق لعقود طويلة من الزمن، إلا أنه بموجب دستور 28 نوفمبر 1996 تم استحداث بنظام ازدواجية القضاء وتأسيس هيئات قضائية جديدة المتمثلة في مجلس الدولة والمحاكم الإدارية. فقد نصت المادتين 152 و 153 من الدستور على تأسيس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية<sup>(2)</sup>.

وتأسيسا على ذلك تم إصدار القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30/05/1998 الذي ينظم ويحدد اختصاص مجلس الدولة (الفرع الأول) والقانون العضوي رقم 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية (الفرع الثاني) إضافة إلى المراسيم التنفيذية لمدة القوانين.

(1)- عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 575.

(2)- بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب ، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثاني، معسكر، 2014، ص 52.

**الفرع الأول: اختصاص مجلس الدولة**

يختص مجلس الدولة بفحص مشروعية القرارات التأديبية المطعون فيها، ومن ثم النطق بإلغائها إذا كانت غير مشروعة، أو رفض الدعوى إذا كانت تلك القرارات غير مشروعة.

وعليه يكون مجلس الدولة أحيانا كمحكمة أول وآخر درجة، وأحيانا أخرى كجهة استئناف، وأخيرا يختص بالطعن بالنقض.

**أولا: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة أول وآخر درجة**

يختص مجلس الدولة بالنظر في طعون الموظفين التابعين للهيئات والتنظيمات المركزية، تطبيقا لنص المادة 9 من القانون العضوي 01/98 التي نصت على أن: « يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في:

01- الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية...»

ومن ثم فإن القرار التأديبي الصادر في حق هؤلاء الموظفين من قبل السلطة التأديبية يكون خاضعا للطعن فيه مباشرة أمام مجلس الدولة، على أن يكون الطعن في هذه القرارات على أساس الطعن بالإلغاء طبقا للمادة 9 من القانون العضوي لمجلس الدولة<sup>(1)</sup>.

**ثانيا: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة استئناف**

بالرجوع إلى المواد 10 من القانون العضوي 01/98 المتعلق بمجلس الدولة وكذا المادة 902 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن مجلس الدولة إلى جانب ما يختص به كدرجة أولى وأخيرة بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة عنه السلطات المركزية فإنه يختص بذلك بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية، ومن شروط قبول طعن الاستئناف أمام مجلس الدولة أن يكون محل الاستئناف منصب عن حكم صادر من المحاكم الإدارية أ أن

(1)- المادة 9 من القانون العضوي 01.98 المؤرخ في 30 ماي 1998 يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه.

يكون عملا قضائيا وليس إداري الذي يدخل أحيانا في اختصاص رئيس المحكمة الإدارية لدى الإشراف عن تسيير المحكمة<sup>(1)</sup>.

- أن يكون ابتدائيا أي صادر من محكمة الدرجة الأولى وثانيا للطعن بالاستئناف.

- أن يكون صادر إلى محكمة إدارية أي الهيئة الخاضعة للقانون 02/98 المؤرخ في 1998/05/30 المتعلق بالمحاكم الإدارية.

حيث لا بد من توفر في أشخاص الخصومة على مستوى الاستئناف شرط الصفة والمصلحة المنصوص عليها في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تحت طائلة عدم القبول. حيث تقدم عريضة مستوفية الشروط بعدد الخصوم والأطراف وتتضمن البيانات اللازمة كهوية الأطراف وموجز للوقائع ووجه الطعن بالاستئناف مع ضرورة توقيعها من محام مقبول لدى مجلس الدولة.

ويحدد أجل الاستئناف شهرين ويخفض هذا الأجل إلى مدة خمسة عشر ( 15 ) يوما بالنسبة للأوامر الإستعجالية.

تسري هذه الآجال من يوم التبليغ الرسمي للأوامر أو الحكم إلى المعني وتسري من تاريخ القضاء أجل الخصومة إذ صدر غيابيا الاستئناف أمام مجلس الدولة ليس له أثر موقوف وهذا ما يقره صراحة المادة 908 إجراءات مدنية وإدارية ويترتب على الاستئناف أيضا أثر ناقل للنزاع برمته إلى قاضي الاستئناف للفصل فيه<sup>(2)</sup>.

### ثالثا: مجلس الدولة قاضي نقض

تنص المادة 11 من القانون العضوي رقم 01/98 على ما يأتي:

(1)- طاهري حسين، الإجراءات المدنية والإدارية الموجزة، الجزء الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 103.

(2)- المرجع نفسه، ص ص 103، 105.

« يفصل مجلس الدولة في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا وكذا الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا وكذا الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة»<sup>(1)</sup>.

وهو ما ورد لاحقا بالمادة 903 من ق إ م إ حينما نصت على ما يأتي:

- يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في القرارات الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية.

- يختص مجلس الدولة كذلك في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة.

وإذا كانت الغرفة الإدارية القائمة سابقا بالمحكمة العليا أثناء مرحلة وحدة القضاء ( 65-98)، لم تكن تتمتع بهذا النوع من الاختصاص، حيث كانت فقط إما قاضي اختصاص (قاضي إلغاء) أو قاضي استئناف، فإن مجلس الدولة ستمتع في مرحلة ازدواج القضاء\_ إضافة إلى ذلك، باختصاص الفصل بالنقض، كما هو الحال بالنسبة لمجلس الدولة الفرنسي»<sup>(2)</sup>.

حيث يخول نص المادة 9 من القانون العضوي رقم 01.98 مجلس الدولة كقاضي اختصاص النظر في الدعاوى الإدارية التالية:

1- دعوى الإلغاء

2- دعوى التفسير

3- دعوى تقدير وفحص المشروعية

أما التعويض فينعتد الاختصاص فيها حصريا إلى المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية)<sup>(3)</sup>.

(1)- المادة 11 من القانون العضوي 01.98 ، المرجع السابق.

(2)- محمد صغير بعلي، المرجع السابق، ص 103.

(3)- المادة 9 من القانون العضوي 09.08، المرجع السابق.



## الفرع الثاني: اختصاص المحاكم الإدارية

كانت الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية هي صاحبة الولاية في النظر في القرارات التأديبية، إلا أنه بعد استحداث المحاكم الإدارية في ظل نظام ازدواجية القضاء، أصبحت المحاكم الإدارية المختصة بنظر في كافة المنازعات التي تثور في نطاق الإقليم التابع لها، سواء تعلق الأمر بالإلغاء أو التعويض، أو بفحص المشروعية إلا ما استثنى بنص قانوني، وهذا طبقاً لنص المادة الأولى من القانون العضوي 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية التي نصت على أن: « تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية، يحدد عددها واختصاصها الإقليمي عن طريق التنظيم»<sup>(1)</sup>.

والجدير بالملاحظة أن قانون 09.08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، والإدارية سالفه الذكر، نص على الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية في المادة 800 التي جاء فيها: «المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية»<sup>(2)</sup>.

ومن ثم تختص المحاكم الإدارية بالفصل الأول في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية طرفاً فيها، وهذا ما أكدته المادة 801 التي حددت الاختصاص النوعي للمحكمة الإدارية للفصل في:

- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية، ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

- الولاية والمصالح غير المركزة للدولة على مستوى الولاية.

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصيغة الإدارية.

(1)- بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، المرجع السابق، ص 54.

(2)- المادة 800 من القانون 09.08، المرجع السابق.

أما المادة 803 فنصت على أن الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية يحدد طبقاً للمادتين 37 و38 منه، وبالرجوع إلى هذه المواد نجد أنها تنص على أن الاختصاص الإقليمي يؤول للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حالة اختيار موطن يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار<sup>(1)</sup>.

وفي حالة تعدد المدعي عليهم، يؤول الاختصاص الإقليمي للجملة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها أحدهم.

كما تختص المحاكم الإدارية في المواد المبينة في المادة 804 من نفس القانون بما يلي:

مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين المادة (804 الفقرة 4)<sup>(2)</sup>.

وهنا نجد المشرع وحد الجهات القضائية الخاصة بنظر في دعاوي الإلغاء.

وتخلص من ذلك التقسيم بين الجهات القضائية المحلية والجهات القضائية الجهوية التي كانت تشكل عائقاً أمام الموظف.

والجدير بالذكر أن الدعاوي التي ترفع أمام المحاكم الإدارية يجب أن ترفع بعريضة موقعة من محام طبقاً لمادة 815 مع مراعاة أحكام المادة 827 المتعلقة بالبيانات الضرورية التي ينبغي أن تتضمنها العريضة وهي البيانات المشار إليها في المادة 15 من القانون السالف الذكر.

وفي هذا الصدد وحسب قانون رقم 09/08 فإن العريضة الافتتاحية للدعوى تودع بأمانة ضبط المحكمة الإدارية مقابل دفع الرسم القضائي ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وذلك حسب المادة 821 من هذا القانون.

(1) - المادة 37-38، المرجع نفسه.

(2) - المادة 804 من القانون 09.08، المرجع السابق.

وقد نصت المادة 844 على أن رئيس المحكمة الإدارية يعين التشكيلة التي يؤول إليها الفصل في الدعوى بمجرد قيد عريضة افتتاح الدعوى بأمانة الضبط ويعين رئيس تشكيلة الحكم، القاضي المقرر الذي يحدد بناء على ظروف القضية الأجل الممنوح للخصوم، ومن أجل تقديم المذكرات الإضافية والملاحظات وأوجب الدفاع والردود ويجوز له أن يطلب من الخصوم كل مستند أو أي وثيقة تفيد في النزاع ويجوز لرئيس تشكيلة الحكم عندما تقتضي ظروف القضية أن يحدد فور تسجيل العريضة التاريخ الذي يختتم فيه التحقيق ويعلم الخصوم به عن طريق أمانة الضبط<sup>(1)</sup>.

وعلى هذا الأساس فإن القاضي الإداري الذي ينظر في دعوى الإلغاء العقوبة التأديبية، يتمتع بسلطات واسعة في البحث والتحري بخصوص الشرعية ولا يقتصر هذا التحري على القرار موضوع التظلم، ولكن يمتد أيضا إلى الإجراءات المتبعة، فيقوم بالتأكد على ضوء مستندات الملف التأديبي من الأدلة المادية للوقائع التي استندت عليها جهة الإدارة وصحة تكييفها للعقوبة التأديبية التي سلطت على الموظف، وعليه فإن القاضي الإداري يتمتع بسلطة التكييف القضائي للوقائع وبإمكانه رفض التقدير الذي أعطته السلطة التأديبية لهذه الوقائع، وبذلك أصبح القاضي الإداري يتأكد من ملائمة القرار المتضمن العقوبة التأديبية بعدما ظل لفترة زمنية طويلة يتوقف دوره فقط على الوجود المادي للوقائع وتكييفها القانوني.

(1) - بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، المرجع السابق، ص 55.

الخاتمة

إن الضمانات التأديبية ضرورة يفرضها النظام التأديبي، فالتأديب ليس الغرض منه مجرد توقيع العقوبة على الموظف بقدر ما يستهدف تمكين المرفق العام من أداء وظيفته على أحسن الأحوال ومعالجة الثغرات والنقص الذي يعرفه الجهاز الإداري القائم على هذه المسألة، حيث تناولنا من خلال دراستنا ل ضمانات الموظف في حالة العقوبات التأديبية بنوع من التفصيل وذلك من خلال تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين الأول عالجننا فيه الضمانات السابقة على توقيع العقوبة والفصل الثاني الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية للموظف، حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى ضمانة المواجهة وتعني مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه ومنحه الحق في اطلاعه على ملفه التأديبي الذي يعني إحاطة الموظف على جميع الأوراق التحقيقية التي تستخدم كأساس لمتابعته تأديبياً، والتي تكون مرتبطة بمسؤوليته التأديبية والحق في الاطلاع على الملف مضمون لجميع الموظفين وكل من له علاقة أو رابطة إدارية مع الإدارة بما فيهم الموظفين تحت التمرين والمعينين بصفة مؤقتة والمتعاقدين مع الدولة.

و ضمانة التحقيق وهي من أهم الضمانات بواسطتها يتم التثبت من صحة المخالفة إلى فاعلها من خلال التقارير والمستندات حيث يكون التحقيق في يد هيئة مستقلة تتمتع بكافة الضمانات التي تكفل حياد التحقيق، إضافة إلى ضمانة الدفاع حيث يجوز للموظف الدفاع عن نفسه بالاستعانة بمحامي للحضور أمام هيئات التحقيق وذلك وفقاً لاختياره وكذلك يمكن الاستعانة بشهود وهذا الحق يعتبر من أهم ضمانات التحقيق إذ أن حضور المحامي أثناء التحقيق أو المسائلة التأديبية يساعد على توضيح الحقيقة وفيه ضمان لسلامة الإجراءات وعدم استعمال الوسائل المحظور استعمالها مع الموظف المذنب.

وكذلك تناولنا ضمانة الحياد والتسبيب وهما ضمانتين متزامنتين مع مرحلة التحقيق حيث أن تسبيب الإدارة لقراراتها الإدارية وحياد السلطة المختصة في تقديرها للمخالفة من الضمانات الهامة للموظف العام إذ يبعث في نفسه الطمأنينة ويسهل أعمال الرقابة القضائية على القرار التأديبي.

لم يكتفي المشرع بهذه الضمانات بل أتاح للموظف ضمانات لاحقة عالجنها في الفصل الثاني حيث تتمثل في أنه أتاح للموظف إمكانية مراجعة قرار التأديب على مستويات متعددة،

ابتداء بالتظلم الإداري إلى الطعن أمام لجنة خاصة إلى الطعن القضائي كما أن إجراءات التأديب تميزت بالسرعة من خلال المدة والأجال القصيرة التي منحها المشرع لسلطة التأديب من أجل توقيع العقوبة وذلك لكي لا يبقى الموظف في وضعية مضطربة لمدة طويلة.

إجمالاً لما سبق فقد أولى المشرع الجزائري اهتماماً للضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة القرار التأديبي الصادر بحقه، سواء كان ذلك قبل أو بعد توقيع العقوبة التأديبية حرصاً منه على تحقيق التوازن المنشود بين مبدأ الفاعلية الإدارية والسعي نحو ضمان حقوق الموظف العام وصونها.

إلا أنه وعلى الرغم من حرص المشرع على توفير أكبر قدر من الضمانات المتابعة التأديبية إلا أننا نجد في بعض الأحيان بأن المشرع يميل إلى تغليب عنصر الفاعلية (المصلحة العامة) على عنصر الضمان (المصلحة الخاصة) مما قد يفتح الباب أمام تعسف الإدارة في فرضها للجزاء في حق الموظف المتابع.

وتبعاً لما تناوله آنفاً قمنا بتسجيل بعض النتائج منها:

1- غياب مبدأ الحيادة في الجهة القائمة بالتحقيق جعل من النظام في مجمله قد لا يحقق المبتغى الجزئي منه وهو حماية الموظف لأنه في أكثر من مضرب غلب الإدارة على الموظف بجعله لها خصماً وحكماً مما يجعل الكفة غير متوازنة، وفي الكثير من النزاعات التي طرحت للتداول كان الموظف ضحية لتعسف الإدارة لسببين: يتعلق الأول بمركز الإدارة القوي أما الثاني بحيازتها على صفة الحكم والخصم في نفس الوقت مما يؤثر حتماً على مسار التحقيق.

2- افتقار الإجراءات التأديبية المتضمنة لهذه الضمانات للوضوح مما يؤدي إلى إمكانية التفسير الخاطئ الذي ينعكس سلباً على مصير الموظف تأديبياً.

3- عدم فاعلية مجالس التأديب ولجان الطعن في اتخاذ العقوبات التأديبية.

4- رغم أهمية التظلم الإداري كضمانة إدارية لحل الخطأ بين الموظف والإدارة حول عدم مشروعية القرار التأديبي دون اللجوء إلى القضاء إلا أن الإدارة لا تكلف نفسها بأي حال من الأحوال بمراجعة قراراتها التأديبية، لأن ذلك يمس بهيبتها.

5- إن توفير الضمانات التأديبية في النظام القانوني الجزائري مرتبط أكثر بمدى تقييد جهة الإدارة بالجانب القانوني مما يحد من تعسفها ويقضي على النزاعات بينه وبين الموظف العام.

6- تعتبر الرقابة القضائية التي أقرها المشرع على الموظف العام في مواجهة قرار التأديب ضماناً فعالة بإمكانها الحد من عدم المشروعية التي تشوب الكثير من القرارات الإدارية بصفة عامة والقرارات التأديبية بصفة خاصة.

7- تمتع القاضي الإداري من دور إيجابي في تسيير النزاع، فإن إلقاء عبء الإثبات على الموظف من شأنه أن يثقل كاهله ويقلل من حظه في استيفاء حقوقه، وذلك نظراً لعدم تساوي المراكز القانونية لكلا الطرفين.

#### المقترحات:

1- ضرورة وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية مثل ما هو معمول به في قانون الإجراءات الجزائية مما يجعلها واضحة لكل من الموظف والإدارة والقاضي وكذلك المحامي ويسهم في تحقيق التوازن بين عنصر الفاعلية الإدارية ومنطلق الضمان.

2- العمل على إسناد عملية التحقيق الإداري إلى هيئة أو لجنة مكونة من ممثل للموظفين وممثل للإدارة.

3- نقترح بإنشاء محاكم متخصصة تكون من صلاحياتها الفصل في المخالفات التأديبية، والتي لا ينبغي أن يوكل توقيعها للإدارة خوفاً من إساءة استعمال هذا الحق بما يضر مصالح الموظف.

4- كما نوصي بتدعيم الدراسات والبحوث المستقبلية في مجال التأديب للموظف العام باجتهادات مجلس الدولة الحديثة والمواكبة للأمر رقم 03.06 مما يحقق إثراء للموضوع.

وفي النهاية وبعد هذه الرحلة الجاهدة للارتقاء بدرجات العقل ومعرّاج الأفكار فما هذا الجهد مقل ولا ندعي فيه الكمال ولكن عذراً إننا بذلنا فيه قصارى جهدنا فإن أصبنا في ذلك مرادنا وإن أخطأنا فلنا شرف المحاولة والتعلم.

ولا نريد على ما قال عماد الأصفهاني: « رأيت أنه لا يكتب إنسان كتابا في يومه إلا قال في غده لو غير هذا كان أحسن ولو زيد كذا لكان يستحسن ولو قدم هذا لكان أفضل ولو ترك هذا لكان أجمل وهذا من أعظم العبر وهو دليل على استيلاء النقص على جملة البشر».



# قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1- القوانين:

- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن في الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، رقم 21، المؤرخة في 23 أبريل 2008.

2- الأوامر:

- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 206.

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

3- المراسيم:

- المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن كفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر، العدد 37، المؤرخ في 12-09-1982.

- المرسوم 59/85 الصادر في 24 مارس 1985 المتضمن القانون 31 ماي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، سنة 1985.

- المرسوم الرئاسي رقم 20-251 المؤرخ في 27 محرم عام 1442 الموافق ل 15 سبتمبر سنة 2020.

- المرسوم رقم 88/131 المؤرخ في 04 يوليو 1988 ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية رقم 27، المؤرخة في 6 يوليو سنة 1988.

ثانيا: المراجع

1- الكتب

- 1- أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء ، دار الجامعة الجديدة، مصر، الإسكندرية، 2011.
- 2- إيمان حسين الرباطي، تسبيب القرارات الإدارية، مكتبة الشارقة، الشارقة، 2010.
- 3- حسين طاهري، الإجراءات المدنية والإدارية الموجزة ، الجزء الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 4- حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية ، الطبعة الثانية، دار الخلدونية، للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 5- راشد محمد الفحلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي وضمانات في دولة الإمارات العربية المتحدة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015.
- 6- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية (شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 7- سعد الشنتوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- 8- سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 9- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 10- سليم الجديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.

- 11- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- 12- عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية، 1979.
- 13- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، ب د ن، 2008.
- 14- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
- 15- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 2003.
- 16- عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري والإسلامي والمقارن (دراسة فقهية قضائية)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2012.
- 17- عمار بوضياف، القرار الإداري (دراسة تشريعية، قضائية، فقهية)، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 18- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية، وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 19- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 20- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2004.
- 21- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، الفنية للطباعة والنشر، 1985.

- 22- محمد إبراهيم خيرى الوكيل، التظلم الإداري، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، السعودية، 2011.
- 23- محمد ماجد ياقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 1996.
- 24- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 25- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمعن الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- 26- منال رفعت، الوظيفة العامة بين المسؤولية والتجريم التأديبي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، 2016.
- 27- نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في القانون المصري والليبي والشريعة الإسلامية، ط2، دار المفكر العربي، القاهرة، 2002.
- 28- نواف كنعان، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية، مكتبة الجامعة، 2008.
- 29- نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مكتبة الجامد، الشارقة، 2008.
- 30- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.

## 2- الأطروحات

### أ- الرسائل

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

2- درويش عبد القادر، **ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العمومية**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية تخصص قانون عام، قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس، 2015-2016.

3- محمد الأحسن، **النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة**، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.

#### ب- رسائل الماجستير

1- رائد محمد يوسف العدوان، **نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد، دراسة مقارنة بين مصر والأردن**، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2012-2013.

2- عمر اوي حياة، **الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.

3- قيقاية مفيدة، **تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009.

4- مرابط خديجة، **الرقابة القضائية على القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2011-2012.

#### ج- رسائل الماجستير

1- أبو لغيتي عزيزة، **إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري**، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018-2019.

2- أمال شائق، ضمانات مشروعية العقوبة الوظيفية في الجزائر ، مذكرة مكملة لمتطلبات شهادة الماستر حقوق تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016- 2017.

3- شمارة هدى، المنازعات الإدارية وفق القانون المقارن والتشريع في الجزائر ، مذكرة نيل شهادة الماستر حقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2015- 2016.

### 3- المجالات العلمية

1- أيوب منصور الجربوع، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي، مجلة الإدارة العامة، العدد 1، 2004.

2- بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة الموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثاني، معسكر، 2014.

3- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة المفكر، العدد التاسع.

4- طيبي عبد المالك، الدعوى الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، مجلة منازعات الأعمال، العدد 24، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، الجزائر، 2017.

5- منصور إبراهيم العتوم، أثر زوال المصلحة على السير في دعوى الإلغاء في ضوء اجتهادات القضاء الإداري الأردني والمقارن ، مجلة الشريعة والقانون، العدد 49، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2012.

### 4- المجلدات

1- جمال الدين محمد منصور، لسان العرب، مجلد 2، دار لسان العرب، بيروت، ب ت ن.

5- المحاضرات

- 1- عزري الزين، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثالثة حقوق (نظام كلاسيكي)، السنة أولى ماستر، تخصص قانون إداري، مطبوعات الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010.

ثالثا: مراجع أجنبية

- 1- Essaid TAIB. Droit de la fonction publique opcit, pp. 353, 354.



# فهرس الموضوعات

المحتويات

الصفحة	العنوان
	البسمة
	اهداء
	شكر وعرقان
أ - د	مقدمة
10	الفصل الأول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية
12	المبحث الأول: ضمانات الموظف خلال مرحلة الإحالة على مجلس التأديب
12	المطلب الأول: مفهوم التحقيق التأديبي
12	الفرع الأول: تعريف التحقيق التأديبي
14	الفرع الثاني: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي
15	الفرع الثالث: الوقف الاحتياطي كإجراء متصل بالتحقيق التأديبي
15	المطلب الثاني: مفهوم مبدأ المواجهة
16	الفرع الأول: تعريف مبدأ المواجهة
17	الفرع الثاني: عناصر المواجهة
21	المطلب الثالث: مفهوم حق الدفاع
21	الفرع الأول: تعريف حق الدفاع
22	الفرع الثاني: وسائل حق الدفاع

25	المبحث الثاني: الضمانات المتزامنة مع مرحلة التحقيق
26	المطلب الأول: ضمانات مبدأ الحياد التأديبي
26	الفرع الأول: ضمانات مبدأ الحياد في مرحلة التحقيق
28	الفرع الثاني: ضمانات الحياد في مرحلة توقيع الجزاء
29	المطلب الثاني: ضمانات تسبب القرارات التأديبية
29	الفرع الأول: أهمية تسبب القرار التأديبي
31	الفرع الثاني: عناصر تسبب القرار التأديبي
33	الفرع الثالث: شروط صحة تسبب القرار التأديبي
34	المطلب الثالث: تبليغ الموظف بالقرار التأديبي
35	الفرع الأول: تعريف التبليغ
37	الفرع الثاني: كفيات التبليغ
41	<b>الفصل الثاني: الضمانات اللاحقة للموظف في حالة العقوبات التأديبية</b>
43	المبحث الأول: الطعون الإدارية لمواجهة القرار التأديبي
43	المطلب الأول: مفهوم التظلم الإداري
44	الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري
45	الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري
48	المطلب الثاني: شروط التظلم الإداري وإجراءاته
48	الفرع الأول: شروط التظلم الإداري

49	الفرع الثاني: إجراءات التظلم الإداري
50	المبحث الثاني: الآليات القضائية لمواجهة القرارات التأديبية
51	المطلب الأول: الدعاوى الإدارية
51	الفرع الأول: دعوى الإلغاء
59	الفرع الثاني: دعوى التعويض
61	المطلب الثاني: الاختصاص القضائي بالرقابة على العقوبات التأديبية
62	الفرع الأول: اختصاص مجلس الدولة
65	الفرع الثاني: اختصاص المحاكم الإدارية
69	الخاتمة
74	قائمة المصادر والمراجع
82	فهرس الموضوعات

## الملخص:

تناولنا في هذه الدراسة البحث في ضمانات تأديب الموظف في حالة العقوبات التأديبية حيث تطرقنا في الفصل الأول بنوع من التفصيل الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية حيث عالجنا فيه ضمانات المواجهة و ضمانة التحقيق و ضمانة الدفاع، وتطرقنا فيه كذلك إلى ضمانة الحياد والتسبب ويعتبران ضمانتين متزامنتين مع مرحلة التحقيق.

أما في الفصل الثاني فقد تطرقنا بشكل مفصل إلى الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية حيث تتمثل في أنه أتاح المشرع الجزائري للموظف المذنب إمكانية مراجعة قرار التأديب على مستويات متعددة ابتداء بالتظلم الإداري إلى الطعن أمام لجنة خاصة إلى الطعن القضائي.

In this study, we dealt with research on the guarantees of disciplining the employee in the case of disciplinary sanctions. In the first chapter, we dealt in some detail with the guarantees prior to the imposition of the disciplinary punishment, where we dealt with the guarantee of confrontation, the guarantee of investigation, and the guarantee of defense. investigation stage.

As for the second chapter, we discussed in detail the guarantees following the imposition of the disciplinary punishment, as it is represented in the fact that the Algerian legislator allowed the guilty employee the possibility of reviewing the disciplinary decision at multiple levels, starting with the administrative grievance to the appeal before a special committee to the judicial appeal.