

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



## الطعن في تأديب الموظف العام

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذة:

بنشوري الصالح

إعداد الطالب:

ديديش عاشور عفاف

الموسم الجامعي: 2013/2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ

الْحَكِيمُ ٣٣

الآية 31 من سورة البقرة

# شكر و عرفان

في هذه اللحظات يتوقف اليراع عن التفكير قبل أن يخط الحروف ليجمعها في كلمات ... تتبعثر الأحرف وعبثا أن أحاول تجميعها في سطور فواجب علي شكرهم وأنا أخطو خطواتي الأولى في غمار الحياة.

و أخص بجزيل الشكر والعرفان أستاذي الفاضل بنشوري الصالح الذي أشعل شمعة من شموعي في دروب عملي هذا، وإلى من وقفوا على المنابر وأعطوا حصيلة الأفكار لتتير دربنا في المجال الدراسي أساتذتي الكرام كل واحد باسمه.

خاصة أساتذة الحقوق فمني كل الاحترام والتقدير لهم و جزاهم الله خيرا خاصة أستاذي المشرف بنشوري الصالح الذي لم يبخل علي بأي معلومة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضل أقدم له تحية إجلال لما قدمه لي بالنصيحة أ/ مادوني علي وكل الطاقم الإداري الذي سهر على راحتنا جميعا.

و أشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل البسيط.

و كل طلبة دفعة السنة الثانية ماستر فرع حقوق دفعة 2013 - 2014 .

## المقدمة

لقد أصبح موضوع الوظيفة العامة مجالاً للبحث والدراسة خاصة بعد أن أولت لها كافة التشريعات اهتماماً كبيراً، باعتبار الموظف العام هو الإدارة والمؤسسة العمومية لتحقيق أغراض الدولة وتنفيذ اللوائح والقوانين وضمان السير الحسن للمرفق العام.

فالموظف العام هو مرآة الدولة، فإذا صلح صلحت شؤون الدولة وإذا فسد فسدت هي الأخرى، وهو أيضاً رأسها المفكر وساعدها المنفذ، ولهذا يعتبر التأديب ضماناً لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية.

والتشريع الجزائري على غرار التشريعات في العالم أولى عناية كبيرة بالموظف، وتظهر هذه العناية بشكل واضح من خلال النصوص القانونية التي ضمنتها حقوق و التزامات الموظفين، غير أن المشرع

الجزائري لم يخصص قانوناً مستقلاً يعالج فيه النظام التأديبي للموظف العام وإنما جاء على شكل نصوص قانونية يتضمنها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهذا هو محور بحثنا، بحيث سطر الضوء على دراسة هذا النظام بالاعتماد على أحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي، ومن خلال ما تقدم يتوارد إلى أذهاننا الأسئلة التالية:

- ما هي المسؤولية التأديبية ؟

- ما هي طرق الطعن في تأديب الموظف العام ؟

و من خلال عرضنا الذي يتضمن الطعن في تأديب الموظف العام قد اتبعنا من خلال دراستنا هذه المنهج التجريبي الذي يعتبر الركيزة الأساسية لتوضيح ما يقوم به الموظف العام من أعمال خلال سيره، واتبعنا في دراستنا منهجية واضحة متسلسلة تتلائم مع طبيعة الموضوع.

و قد عالجتنا الموضوع في فصلين، الأول يتضمن المسؤولية التأديبية للموظف العام وفيه تناولنا:

- المبحث الأول : مفهوم المسؤولية التأديبية.

- المبحث الثاني: جزاء الخطأ التأديبي.

و في الفصل الثاني تناولنا إجراءات الطعن في الجزاء التأديبي.

- المبحث الأول: ضمانات توقيع الجزاء التأديبي.

- المبحث الثاني: الضمانات اللاحقة.

- المبحث الثالث: الطعن القضائي .

و في الأخير نختم بحثنا هذا بخاتمة توضح أهم نتائج هذا الموضوع .

الفصل الأول

المسؤولية التأديبية

للموظف العام

إن النظام التأديبي يخص الموظف العام دون سواه من الأشخاص، لذا كان من اختصاص السلطة الادارية التي تملك تحديد مسؤوليات الموظفين وكذا اجبارهم على أداء واجباتهم، وفي المقابل اتخاذ الاجراءات الضرورية لتوقيع الجزاء.

فالمسؤولية التأديبية تتركز في اختصاصات السلطة التي لها الدور الفعال في تكيف التصرفات التي يقوم بها الموظف هل هي جرائم تأديبية أم لا ؟ هذا الاختصاص لم يعد مطلقا ، حيث كانت الإدارة تختص بتحديد المخالفة التأديبية والجزاء المناسب لها، في ظل الدولة الحارسة التي كانت تتحصر مهامها في الأمن والدفاع و العدالة.

ومع تدخل الدولة واتجاهها إلى فكرة الخدمة العامة، وتدخلها في النشاطات التي كانت مقصورة على الأفراد استلزم إعادة النظر فيما يتعلق بالمخالفة التأديبية، فلم يعد مطلقا في يد الجهة الإدارية وإنما تدخلت السلطة القضائية لفرض رقابة على مدى إلحاق الأفعال التي يقوم بها الموظف وصف جريمة تأديبية ولكن مع وجود هذه الرقابة إلا أن هذه الجهة الإدارية تبقى صاحبة السلطة في وضع أوصاف المخالفة التأديبية.

### المبحث الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية

إن مدلول الجريمة التأديبية يختلف في اصطلاحات الفقهاء، ومرد ذلك إلى إختلاف الأنظمة التشريعية وكذا أسس الوظيفة العامة لدى هذه التشريعات، فمنهم من يطلق عليها مخالفة تأديبية ومنهم من يطلق عليها الذنب التأديبي وهناك من يقول النظام التأديبي .

## المطلب الأول: التعريف الفقهي للمسؤولية التأديبية

تعددت تعريفات الفقه للجريمة التأديبية ، فذهب البعض إلى القول أنها: " كل فعل امتناع يرتكبه العامل و يجافي واجبات منصبه "(1)

و ذهب فريق ثان إلى تعريفها: " أنها كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة " .

و فريق ثالث إلى القول: " الجريمة التأديبية هي إخلال شخص ينتمي إلى هيئة بالواجبات التي يلقيها على عاتقه انتماؤه إليها " 2.

و يرى آخرون أن الجريمة التأديبية هي: " كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف عن عمد أو غير عمد أثناء أداء الوظيفة أو في حياته الخاصة ويكون من شأنه الإخلال بواجبات وقواعد الوظيفة أو المساس بكرامتها " 3 و نتفق مع هذا التعريف الذي يشمل كافة صور الإخلال أثناء تأدية الوظيفة أو خارجها ل طالما كان فعل الموظف الايجابي أو السلبي ماسا بكرامة الوظيفة.

## المطلب الثاني: التعريف القضائي للمسؤولية التأديبية

تعرض القضاء الإداري إلى تعريف الجريمة التأديبية في محاولة لبيان سلوك المخالف وأركان الجريمة حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر منذ إنشائها إلى القول أن: " سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات التي نصت عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة، أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجبات في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان ذلك منوطا به، أي يؤديها بدقة وأمانة فإذا ارتكب ذنبا اراديا يسوغ تأديبه، فتتجه إرادة الإدارة لتوقيع الجزاء عليه بحسب الأشكال والايضاح المقررة

1- سليمان محمد الطماوي، القضاء التأديبي الإداري، دار الفكر العربي، مصر/ ص 48.

2- سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 49.

3- أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، مصر 2004، ص 69 .

قانونا في حدود النصاب المقرر" و هو ما أكدته ذات المحكمة في حكم آخر لها بقولها: " إن الاخطاء التأديبية قد ترتكب أثناء الوظيفة أو بمناسبة أدائها وذلك بمخالفة ما تفرضه من واجبات ايجابية أونواهي وفي نصوص صريحة تبين طبيعة العمل الوظيفي ".

كما أشارت ذات المحكمة إلى تعريف الجريمة التأديبية في حكم آخر لها بقولها: " من المسلم به أن مناط المسؤولية التأديبية هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين واللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو يخرج من مقتضيات الواجب في أعمال وظيفته أو يقصر في تأديتها بما تتطلبه من مقتضيات دقة وحيطة وأمانة أو بخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة، إنما يرتكب ذنبا إراديا يسوغ تأديبه.<sup>1</sup>

و في حكم آخر ذهبت المحكمة ذاتها بالقول: " لكي يسأل الموظف عن جريمة تأديبية تستحق العقاب يجب أن يرتكب فعلا يعتبر إخلالا بواجبات الوظيفة أو بمقتضياته ".<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: تعريف التشريع والفقهاء الفرنسيين

تقضي المادة 11 من القانون الصادر في 19 أكتوبر 1946 الخاص بالموظفين بالمعاقبة التأديبية على كل خطأ يرتكبه الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته لعمل صادر في نظام الموظفين بالأمر رقم 244 الصادر في 1956/02/04 ، أما القانون رقم 634 بتاريخ 3 يوليو 1983 المتعلق بالحقوق والواجبات للموظفين فلا يوجد فيه تعريف محدد للجريمة التأديبية.<sup>3</sup>

لكن الفقهاء الفرنسي لم يبق مكتوف الأيدي بل حاول أن يعطي تعريفا للجريمة التأديبية، ومن بين هؤلاء الفقيه Andre de Maubadère " كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو مناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي ".

<sup>1</sup> - أحمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص 69.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه والصفحة نفسها

<sup>3</sup> - أحمد سلامة، المرجع نفسه، ص 70.

الفصل الأول..... المسؤولية التأديبية للموظف العام  
أما الأستاذ فالبيود Valliod فقد عرفها " أنها كل فعل يرتكبه العامل أثناء أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي".

أما دوجي Duguit فيعرفه " كل عمل يقوم به الموظف بمخالفة الالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه الوظيفة ".<sup>1</sup>

#### المطلب الرابع: تعريف المشرع الجزائري

لقد حاول المشرع الجزائري كغيره من التشريعات أن يعطي تعريفا للجريمة التأديبية أو المسؤولية التأديبية وذلك استنادا إلى المواد 124 و 129 من القانون 03-06، قد عرفها " أنها لا يكون الموظفون العمال العاملون مسؤولين شخصيا عن أعمالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم".<sup>2</sup>

و قد اعتمد المشرع الجزائري في تحديد المسؤولية التأديبية على فكرة الضرر المفترض حدوثه، وذلك ما أشارت إليه م 129 من القانون.

نصت المادة 17 عليها " أن كل تقصير بالواجبات وكل مس بالطاعة يعرضه لعقوبة تأديبية دون إخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات ".<sup>3</sup>

و الأصل أن قانون العقوبات ومشروعية الجرائم لا يوجد في نصوص القانون تحديد للأخطاء التأديبية التي يمكن للموظف العام أن يرتكبها ويتقيد بها القاضي قد سلك المشرع المسلك الذي اتبعه المشرع الفرنسي.

#### المطلب الخامس: تعريف الجريمة التأديبية في التشريع المصري

لم تضع قوانين التوظيف المختلفة القوانين التي نظمت المسؤولية التأديبية للموظف العام تحت قانون رقم 210 لسنة 1951 وقانون 117 سنة 1958 بأن النيابة العامة الادارية للمحاكم التأديبية تحت رقم 46 سنة 1964 وقانون رقم 58 سنة 1971 والقانون رقم 47 سنة 1978، لم تضع هذه القوانين تعريفا محددًا للجريمة

<sup>1</sup> - محمد السيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية و العقوبة التأديبية، المكتبة الجامعة الحديثة، أسبوط، مصر، 2008، ص 18.

<sup>2</sup> - محمد أحمد سيد محمد، المرجع نفسه، ص 30.

<sup>3</sup> - مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس، بعنوان تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري المقارن ، جامعة بسكرة 2001/2000، ص 4.

التأديبية مثله مثل نظيره السابق الفرنسي، لكن هناك من الفقهاء من أعطى تعريفا لها كما هو الحال عند د/ سليمان الطماوي بقوله: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل يخالف واجبات منصبه". ونجد كذلك د/ عبد الفتاح حسين يعرف الخطأ التأديبي على أنه: "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على وجه أكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة".

كما نجد د/ فؤاد العطار: "على أنه مخالفة فيقول أنه كل فعل يؤديه كل عامل ينشأ عنه ضرر يمس أداة التحكم".<sup>1</sup>

كما أن كل خطأ تأديبي يرتكبه الموظف بمناسبة ممارسة وظيفته يعرضه لجزاء تأديبي عند الاقتضاء للعقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي.<sup>2</sup>

### المبحث الثاني: أساس المسؤولية التأديبية

يقوم على الخطأ التأديبي.

### المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي

: لقد عرف الدكتور فؤاد العطار الخطأ التأديبي: "بأنه كل فعل يؤديه عامل و ينشأ عنه ضرر يمس إدارة الحكم".<sup>3</sup>

و نرى أنه قصر الخطأ التأديبي في قيام العامل بالأفعال دون تناول الامتناع عن القيام بها، كما ربطها ببعض الأفعال التي تخالف الواجبات الوظيفية والتي لا ينتج عنها ضرر مباشر و فوري، أو لا تمس القطاع فهي لا تتدرج ضمن الأخطاء الوظيفية.

كما عرف سليمان محمد الطماوي الخطأ الوظيفي بأنه: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس، بعنوان تسريح الموظف العام في التشريع الجزائري 2007/2008، جامعة بسكرة، ص16.

<sup>2</sup> - عبد الرؤف هشام، محمد بسيوني، الجريمة التأديبية، الاسكندرية، 2007، ص8.

<sup>3</sup> - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص52.

<sup>4</sup> - محمد سليمان الطماوي، القضاء الاداري: قضاء التأديب، دار الفكر العربي، مصر، 1995، ص501.

و جاء هذا التعريف ليشمل الامتناع عن الافعال متفاديا النقائص التي وقع فيها التعريف السابق، فأدرج ضمن الأخطاء الوظيفية الامتناع المرتكب من طرف العامل لكن ربطه بالواجبات الوظيفية أثناء مباشرة الوظيفة ولم يتطرق إلى الأخطاء المرتكبة خارج الوظيفة.

و هذه التعريفات المختلفة للخطأ التأديبي تنصب على فكرة واحدة وهي إخلال الموظف العام بالواجبات الوظيفية المناطة به بإرادته دون قيود أو جبر من سلطة ما، ويكون هذا الإخلال في عدم الالتزام بالقوانين واللوائح المنظمة لسير المرفق العام.

### الفرع الأول: الخطأ التأديبي

يقصد به هو جمع مجموعة من الأخطاء و إظهار العقوبة الواردة في حقها.

و المشرع الجزائري انتهج أسلوب التصنيف أساسا للأخطاء التأديبية على الوغم من أنه مكن الإدارة من السلطة التقديرية في تكييف و تقدير هذه الأخطاء إلا أنه في المقابل منح للموظف الحق في التظلم ضد الإدارة إن هي أساءت استعمال حقها في السلطة، كما منحه الضمانات الكفيلة بحقه في الطعن ضد القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة الادارية لدى جهة إدارية عليا، تحرص على وجوب استخدام العقوبة التأديبية في مجالاتها و لأغراضها المشروعة لأجلها و هو ما من شأنه أن يمنح للموظف الاحساس بالعدل و الأمان في تعسف استعمال السلطة الرئاسية لحقها في المجال التأديبي.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: نظرة المشرع الجزائري للخطأ التأديبي

لم يعرف المشرع الجزائري كغيره من المشرعين الخطأ لأنه أشار إليه بعدة عبارات كالتقصير، الإهمال، عدم الانتباه، المس بالطاعة، عدم مراعاة اللوائح. من ذلك المادة 176 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على: "أن كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص52.

الموظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الاخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات".<sup>1</sup>

و المقصود بالخطأ الموجب للتأديب هو خطأ مهني ارتكبه الموظف ويستوجب إخضاعه للنظام التأديبي والخطأ المهني بمفهوم القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر بالأمر 03/06 وذلك ما نصت عليه المادة 160: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ مهنيًا، يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".<sup>2</sup>

ومن خلال ما سبق نجد أن مفهوم الخطأ الوظيفي ليس فقط كل تصرف مخالف للواجبات الوظيفية ولكنه كل تصرف أو فعل يقع خارج الوظيفة، ويكون منافيا لكرامة الوظيفة كما نلاحظ غياب مبدأ المشروعية عكس قانون العقوبات الذي يقوم على مبدأ مشروعية الجرائم بنصه في المادة 01 من قانون العقوبات " لا جريمة ولا عقوبة ولا تدبير أمر بغير قانون"، بل ترك ذلك لتقدير الإدارة العامة و اكتفى بتوضيح الخطوط العريضة التي تعتبر من خلالها أعمال الموظف أخطاء.

### المطلب الثاني: أنواع الخطأ التأديبي

كما سلف ذكره فإن المشرع الجزائري قد انتهج أسلوب التصنيف في تحديد أنواع الأخطاء التأديبية بحيث لا تكون الإدارة السلطة التقديرية في تكييف و تقييم الأخطاء التأديبية في ذلك و هي صاحبة حرية إدراج المخالف تحت كل صنف من هذه الأصناف إلى من كانت لها علاقة ببعضها البعض، فنجد أن المشرع الجزائري قد صنف الأخطاء التأديبية متسلسلة تصاعديا وفقا لجسامة الخطأ المرتكب وهي موزعة في مجملها إلى أربعة أصناف ويمكن استخلاصها من أحكام المادة 177 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية المتعلقة بالأخطاء المهنية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المادة 17: المرسوم رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 02/07/1966، ج ر عدد 46 السنة 43.

<sup>2</sup> - المادة 16: من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 02/07/1966، ج ر عدد 46 سنة 43

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 431.

## الفرع الأول: أخطاء من الدرجة الأولى

و قد نصت عليه المادة 178 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي:" تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"<sup>1</sup>.

و من نص المادة نستنتج أن هذه الأخطاء تدخل في نطاق الانضباط العام وهي من المنصوص عليها في القوانين الخاصة، و معنى هذا أن الإدارة حرة في تحديد أي نوع من الأخطاء التأديبية و ذلك حسب الأعمال التي تقوم وتمس بالسير الحسن للمصالح الإدارية بشرط أن لا تخرج عن هذا المعنى أو تحد من حريات الموظفين كي لا تتهم بالتصرف و التعسف في استعمال سلطتها التقديرية في تكييف الفعل على أنه خطأ مهني.

و الجدير بالملاحظة في هذا الصدد أن المشرع الجزائري قد منح الإدارة كامل السلطة في تقدير الخطأ إذا كان من الدرجة الأولى أصلا.

## الفرع الثاني: أخطاء من الدرجة الثانية

تنص المادة 179 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي على أنه:" يعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الادخار
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 181/180 من نفس الأمر"<sup>2</sup>

كما نصت على هذا النوع من الأخطاء المادة 70 من المرسوم 302/83 المتعلق بعلاقات العمل الفردي.

<sup>1</sup>- المادة 178 من الأمر 03/06 السابق الذكر.  
<sup>2</sup>- المادة 179 من الأمر 03/06 السابق الذكر

و يعتبر التحاق الموظف بالعمل من الواجبات الرئيسية، لذلك يجب أن يؤديه بنفسه ببذل العناية بدقة و أمانة دون تحيز و هذا ما نصت عليه المادة 41 من الأمر 03/06 حيث جاء فيها: " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز"<sup>1</sup> ، و يجب على الموظف حتى إن كان حرا في حياته الخاصة إلا أنه مقيد بأن يكون سلوكه مطابقا لقوانين المجتمع و اعتقاداته الدينية أيضا في معاملاته مع الناس و سلوكه معهم وذلك حسب الوظيفة التي يؤديها.

وذلك وفقا للمادة 42 من الأمر 03/06: " كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم «، وإذا خالف الاحترام يعرض نفسه لجزاء تأديبي إداري.

و تصنف هذه الأخطاء من هذه الدرجة إلى الأعمال التي يتسبب بها الفصل فيما يأتي:

- ❖ إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو ممتلكات الهيئات المستخدمة بسبب الغفلة أة الإهمال.
- ❖ إلحاق خسائر مادية بالمباني و المنشآت و الماكينات، الأدوات، المواد الأظلية أو الأشياء الأخرى التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة.

#### الفرع الثالث: أخطاء من الدرجة الثالثة

تزيد درجة خطأ الموظف بمدى مساسه للوظيفة و الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة حسب من المادة 180 من المرسوم 03/06: " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة و الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

- ❖ تحويل غير قانوني للوثائق الادارية.
- ❖ إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- ❖ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السليمة في إطار تأدية مهامه المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- ❖ إفشاء أو محاولة إفشاء سر المهنة.

<sup>1</sup> - المادة 41 من الأمر 03/06 السابق الذكر.

❖ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة و الأغراض الشخصية أو الأغراض خارجة عن المصلحة.<sup>1</sup>

مع العلم أن للموظف من واجباته طاعة المرؤوس سواء كان فيما يخص الواجبات الوظيفية المنوطة إليه أو الأعمال التي يطلبها منه و التي على الموظف الطاعة بشرط أن تكون الأوامر شرعية من نفس الوقت و ضرورة انتظام سير المرفق العام و هذا ما نستشفه من نص المادة 40 من الأمر 03/06 : " يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفق القوانين و التنظيمات المعمول بها، أما عن المسؤوليات التأديبية في هذه الحالة فيتحملها الرئيس كونه مصدر الأوامر و هذا ما ذهب إليه المحكمة الإدارية العليا حيث ارتكب العامل مخالفة تنفيذ أمر صدر إليه من رئيسه يعفى من الجزاء إذا توافر شرطان:

❖ أن يكون الامر الصادر من رئيسه مكتوباً.

❖ أن يقوم العامل بتنبية رئيسه إلى المخالفة.<sup>2</sup>

و إلى جانب الطاعة أيضا نصت المادة 48 من الأمر 03/06: " يجب على الموظف الالتزام بالسير المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر أو علم بت أو اطلع عليه بمناسبة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلح و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة الرسمية فإن مخالفة ما ورد بهذا النص يخلق خطأ من الدرجة الثالثة لذا يمنع أي إخفاء أو سرقة أو تسليم ملفات الغير و لا الاحتفاظ بها لنفسه لأجل أي ورقة من الأوراق الرسمية أو إنشاء السر المهني و يظل هذا الالتزام حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.

<sup>1</sup> - المادة 180 من الامر 03/06 من نفس المرجع.

<sup>2</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2006، ص 109.

## الفرع الرابع: الأخطاء من الدرجة الرابعة

كآخر درجة في الأخطاء التأديبية من الدرجة الرابعة، ونصت عليها المادة 181 من مرسوم رقم 03/06 و جاء بها : " يعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي:

- 1- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة الوظيفة .
- 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص بمكان العمل.
- 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسمية بتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الغدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 44/43 من هذا الأمر<sup>1</sup>.

و ما نستشفه من خلال النص أنه تدخل في هذه الدرجة كل الأخطاء التي تمس الاستفادة من هبات نقدية أو غير ذلك من المنافع مهما كان نوعها و مهما كانت طبيعة الشخص المقدم معنويا كان أو طيع بغرض خدمة له بمناسبة ممارسة الموظف لمهامه.

كما أن كل إتلاف عمدي لتجهيزات و ممتلكات إدارية لحاجة شخصية خارج إطار العمل الوظيفي أو أي عمل عنف داخل الوظيفة، كذلك عند إتلاف أو تزوير الوثائق الادارية، والجمع بين الوظيفتين ما عدا ما رخص لهم بنصوص خاصة، و معظم هذه الأخطاء صنفها المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/11/11 الخاص بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردي كأخطاء من الدرجة الرابعة في نص المادة 71 منه وتجدر الإشارة إلى أن الخطأ التأديبي لا يعتبر خطأ

<sup>1</sup> - المادة 181 من الامر 03/06، مرجع سابق.

الفصل الأول..... المسؤولية التأديبية للموظف العام  
شخصيا على أساس أن الخطأ التأديبي يكون مرتكبا أثناء تأدية الوظيفة أو  
بمناسبتها.<sup>1</sup>

### المبحث الثالث: الجزاء الإداري

إن المشرع الجزائري شأنه شأن المشرع الفرنسي لم يضع تعريفا جامعاً مانعاً  
للعقوبة التأديبية، لكنه قام بتحديدتها على سبيل الحصر في عدة قوانين بدءاً  
بالمرسوم رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات  
والمؤسسات العمومية المؤرخ في 1985/03/23 في بابه السابع<sup>2</sup>، كذلك المرسوم  
رقم 302/82 الخاص بالأخطاء التأديبية و عقوبتها المؤرخ في 1982/ 09/11<sup>3</sup>  
، وصولاً للقانون حالياً رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومي  
المؤرخ في 2006/07/15.<sup>4</sup>

و العقوبة تعتبر ضماناً تحمي به الإدارة نفسها من أن يعاود الموظف العام مخالفة  
مرة أخرى، وكما يكون عبرة لغيره من الموظفين.

و هذا ما سندرسه لنتطرق في هذا المطلب لتعريف العقوبة التأديبية وفقاً لما جاء به  
الفقه وطبيعة العقوبة التأديبية.

### الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

إن الهدف الذي ترمي إليه العقوبة التأديبية تختلف تماماً عن الغرض الذي يسعى  
لتحقيقه الجزاء في القانون الجنائي،/ غير أن هذا الاختلاف في الهدف لا يمنع  
العقوبة التأديبية من أن تتأثر بالعقوبة الجنائية إذا كان الموظف العام محل متابعة  
جنائية.<sup>5</sup>

و بذلك اختلفت التعاريف الفقهية للعقوبة التأديبية و طبيعتها ومنهم من يقول أنها  
جزاء ومنهم من يقول أنها إجراء قانوني والقول أنها جزاء يمس الموظف في

<sup>1</sup> - عمار عوايدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية، تحليلية، مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص145.

<sup>2</sup> - المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.

<sup>3</sup> - المرسوم رقم 302/82 مرجع سابق.

<sup>4</sup> - المرسوم رقم 03/06، مرجع سابق.

<sup>5</sup> - سعيد وبشعير، مرجع سابق، ص94.

مركزه القانوني كما يعرفها الأستاذة Déparée : " العقوبة التأديبية إنها ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفات التأديبية والذي من شأنه أن يترتب نتائج سلبية على حياة الموظف العمومية".<sup>1</sup>

و يتضح من خلال هذا التعريف الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التأديبية و الذي من دونه لا يرتدع الموظف عن خرق قواعد الوظيفة، ومنهم من يرى أن العقاب التأديبي جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت المسؤولية عن الخطأ التأديبي والجزاء يمس الموظف في حياته الوظيفية بانتقاص من مزاياه المادية أو إنهاء خدمة مؤقتة أو نهائية، و أن السلطة الرئاسية دورها المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام و اطراد و هي المهمة الأساسية لها.<sup>2</sup>

أما الدكتور/ حسن المهداوي فيعرفها بقوله: " العقوبة في القانون التأديبي جزاء يمس الموظف أو المنتج في حياته الوظيفية سواء بتوجيه اللوم إليه أو بنقص مزاياهم المادية أو إنهاء خدمتهم".<sup>3</sup>

كما عرفها بصيغة أخرى: " جزاء يوقع على الموظف أو المنتج متى تثبت مسؤوليته على مخالفة تأديبية".<sup>4</sup>

أما الدكتور/ سعيد وبشعير: " يرى أن العقوبة التأديبية عبارة عن إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله".<sup>5</sup>

أما خليل خالد طاهر رأى أنها: " الجزاءات التي توقع على الموظف بسبب ارتكابه مخالفات أو أي إخلال بواجباته الوظيفية سواء إيجابي أو سلبي".<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - محمد بشاري نهاري و رضا تشرى يوسف صدقي، النظام التأديبي للموظف العام، مذكرة DUEA، جامعة التكوين المتواصل، 2001/2000، ص 35.

<sup>2</sup> - كمال حماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ص 88.

<sup>3</sup> - حسين محمود المهداوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية، ليبيا، ص 8، ب ط.

<sup>4</sup> - نفس المرجع، ص 9.

<sup>5</sup> - سعيد وبشعير، مرجع سابق، ص 88.

<sup>6</sup> - خليل خالد طاهر، القانون الإداري، مرجع سابق، ص 255.

## الفرع الثاني: طبيعة العقوبة التأديبية

تقتصر العقوبة التأديبية على المعاقبة على الأفعال التي تعد مخالفة لواجبات الوظيفة الملقاة على كاهل الموظف العام، فهي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمهام المسندة إليه كما أن التأديب جزء لا يتجزأ من السلطة الرئاسية لذا فإن العقوبة التأديبية ذات طبيعة خاصة إذا تمت مقارنتها بالجزاء الجنائي في قانون العقوبات لنجد تبايناً واضحاً في نواحي عدة، فمثلاً العقوبة الجنائية تعرف ما يسمى بالحبس و الإعدام وما نجده في القانون التأديبي يعرف بالتوبيخ والإنذار وهذه الفروق راجعة إلى طبيعتهما المختلفة مما يؤدي إلى استقلالهما، ويظهر من خلاله أن عدة أفعال يمكن أن تعتبر أخطاءً تأديبية دون أن تصنف كجرائم جنائية والعكس كذلك.

و بالنظر إلى أهداف كل منهما نجد أن غاية العقوبة الجنائية هي الدفاع عن النظام العام والنظام الاجتماعي بينما تهدف العقوبة التأديبية إلى كفالة حسن سير المرفق العام من أجل الوصول إلى الأهداف التي أنشئ من أجلها المرفق العمومي.

لذا فإننا نجد حالات يعاقب فيها الموظف العام من الناحية التأديبية والجنائية معاً كأن يرتكب جنحة من شأنها أن تمس بكرامة الوظيفة مثل تزوير شهادات إدارية فإذا أثبتت الإدارة ذلك وقع الجزاء و إذا لم توجد أدلة فلا يحق للإدارة إيقاع العقوبة التأديبية حتى تصدر المصالح القضائية إثباتاً، ولها إيقاع العقوبة المناسبة للذنب بعد ذلك يسأل أمام جهتين مستقلتين للعقاب لا جهة واحدة أمام الجهة الإدارية كونه مخالف لقواعد قانون الوظيف العمومي، وأمام جهة القضاء الجنائي باعتباره مرتكب لجريمة منصوصة عليها في قانون العقوبات.<sup>1</sup>

و الطابع المميز في العقوبة التأديبية هي أن لها صلة بالوظيفة العامة من جهة والسبب الذي يخرجها للوجود هو الخطأ التأديبي وطبيعة الجزاء للعقوبة التأديبية<sup>2</sup>، ويجب أن تخضع العقوبة لمبدأ " لا عقوبة إلا بنص " <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - براهيم حنان، العقوبة التأديبية عن الأخطاء الوظيفية، مذكرة لتيل شهادة الليسانس، جامعة محمد خيذر، بسكرة، 2008/2007.

<sup>2</sup> - سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 96.

<sup>3</sup> - عمار خوالي، مدى تأثير مبدأ الديمقراطية الإدارية على فكرة السلطة الرئاسية، رسالة لتيل شهادة الدكتوراة في القانون، معهد الحقوق، جامعة الجزائر، 1981، ص 389.

### الفرع الثالث: أنواع العقوبات التأديبية

لقد حدد المشرع الجزائي العقوبات التأديبية في مجموعات تتدرج تصاعدياً من الأخف إلى الأشد بالتوازي مع الأخطاء التي تتناسب معها وقياساً عليها غير أنه ما يلاحظ على أعمال الإدارة كسلطة تأديب في عملية تكييفها للأخطاء وتقييمها كثيراً ما تتعسف وتسلط عقوبة على الموظف لا تتناسب مع حجم أخطائه فيكون رهيناً لسلطتها في التأديب تعسفاً لكن المشرع استترك ذلك صراحة في أحكام الأمر 03/06 بموجب نص المادة 183.

كما أن المشرع قسم العقوبات إلى أربع درجات في ظل الأمر 03/06 على خلاف التقسيم إلى ثلاث درجات طبقاً لأحكام المرسوم 59/85 وإلى درجتين في ظل الأمر 133/66.

و أن هذا التزايد في درجات العقوبة تناسبا مع التزايد في درجات الخطأ، حكمة من المشرع يسعى من خلاله إلى منح الإدارة مساحة أكبر لتثبيت في حدودها و ضمن إطارها العقوبة المناسبة لمستوى الخطأ المرتكب، حماية الموظف و ضمانة أخرى منحه إياها بجانب الضمانات المقررة له.

و على ضوء ذلك سندرس أنواع العقوبات التأديبية على أربع درجات كما وردت في نص المادة 163 من الأمر 03/06 مقارنة مع ما جاء في نص المادة 124 من المرسوم 59/85.

غير أن المشرع أضاف أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظراً لخصوصية بعض الأسلاك على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 كما هو الحال بالنسبة للعقوبات التأديبية في هيئة الشرطة وغيرها و كيفية توقيعها كما هو الحال في التشريع المصري.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - أرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، 2001، ص 501.

## العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى:

لقد نص المشرع سابقا في ظل المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 أن العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى تتضمن:

- ❖ الإنذار الشفوي.
- ❖ الإنذار الكتابي.
- ❖ التوبيخ.
- ❖ الإيقاف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاث أيام.

أما في ظل الأمر 03/06 وفي المادة 163 منه تنص على أن العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى تتضمن :

- التنبيه: ويكون بإشعار الموظف تحريرا بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي.
- الإنذار: ويكون بإشعار الموظف تحريرا بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلا.<sup>1</sup>
- التوبيخ هو أكثر درجة من الإنذار يسجل غالبا في ملفه.

و ما يلاحظ أن المشرع قد حذف العقوبة ذات الطابع المالي من عقوبات الدرجة الأولى و إدراجها ضمن العقوبات من الدرجة الثانية في الأمر 03/06 وأبقى على العقوبات ذات الطابع الأدبي والتي تعد تحذيرا أكثر منها عقوبة تمارسه الإدارة في مواجهة موظفيها بهدف وقايتهم و منعهم من العودة إلى ارتكاب أخطاء جديدة مستقبلا.<sup>2</sup>

و يختلف التنبيه أو الإنذار الشفوي عن الإنذار الكتابي في أن الأول يتم تبليغه لفظيا للمعني أما الثاني فيدرج ضمن ملفه الإداري على غرار التوبيخ الذي هو أشد وقعا على الكيان المعنوي للموظف ويضم كذلك إلى الملف الإداري.

<sup>1</sup>- خالد خليل الطاهر، القانون الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، بغداد، 1998.  
<sup>2</sup>- حمد محمد حمد الشماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007.

## العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية

في ظل المرسوم 59/85 كانت تتضمن:

- الإيقاف عن العمل من أربع إلى ثمانية أيام.
- الشطب من جدول الترقية.<sup>1</sup>

أما في ظل الأمر 03/06 فإن العقوبات من الدرجة الثانية تتضمن:

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

و الملاحظ أن المشرع قد خفف من عقوبة التوقيف إلى ثلاثة أيام على الأكثر وأبقى عليها كعقوبة من الدرجة الثانية، الشطب من قائمة التأهيل أو من جدول الترقية فهما مسميان لمعنى واحد.

و هي عقوبات تتطوي على آثار مادية و معنوية في نفس الوقت فتؤثر على أدبيات وأخلاقيات الموظف في صلته بالإدارة كما أنها تلحق أضرارا مادية به كحرمان من المزايا المقررة في القوانين للموظفين.<sup>2</sup>

و إن عقوبة الوقف عن العمل تعد تدبيرا احتياطيا يؤدي إلى منع الموظف من ممارسة العمل بصفة مؤقتة ولا يستفيد من مرتبه عن الأيام التي توقف فيها عن العمل.

أما عقوبة الشطب من قائمة التأهيل تعد عقوبة أصلية لجسامتها وكونها تحرم الموظف عند توقيعها عليه من حقه في الترقية حتى لو كان أهلا لذلك والشطب من جدول الترقية بالاختبار فقط دون سواها لمدة معينة.

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1989، ص 205.  
<sup>2</sup> -خضر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2002، ص196.

## العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة

تصنف هذه العقوبة ضمن أشد العقوبات وأتبع المشرع الجزائري حسب المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي العام لعمال المؤسسات و الإدارات العامة و هي كالآتي:

1- النقل الاجباري: هي أول عقوبة منصوص عليها، وهي عبارة عن نقل الموظف من وظيفته إلى وظيفة أخرى في نفس المؤسسة أو المصلحة، ذلك دون إرادته أو مكان آخر إلى مدينة أخرى يوجد فيها فرع للمؤسسة التي قامت بنقله و إبعاده عن مقر سكنه وعائلته.

2- تنزيل في الرتبة: و هي عقوبة تؤدي إلى تنزيل الموظف من رتبته التي احتلها إلى رتبة أقل منها، بمعنى أن تنزله لا يتجاوز رتبة واحدة وفي حالة ما لم تكن هناك رتبة أقل يشغلها فإن السلطة التأديبية تستطيع أن توقع عليه عقوبة تليها في الدرجة.<sup>1</sup>

إضافة إلى ما تم ذكره، هناك عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات و عقوبة التسريح دون الإشعار المسبق و من غير تعويض.

و لكن ما يلاحظ أن المشرع الجزائري في المادة 163 من المرسوم 03/06 جل العقوبات من الدرجة الثالثة كالآتي:

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.<sup>2</sup>

و الملاحظ أن المشرع قد أبقى على عقوبتي النقل الاجباري والتنزيل و حذف عقوبة التسريح كعقوبة درجة ثالثة و إدراجها ضمن عقوبات الدرجة الرابعة، كما أنه جعل عقوبة التنزيل من الدرجات أسبق من عقوبة النقل الإجباري، و عقوبة

<sup>1</sup>-كمال رحماوي، مرجع سابق، ص91.  
<sup>2</sup>-حمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص205.

التوقيف عن العمل من أربع إلى ثمانية أيام أسبق منهما في التنزيل بموجب القانون الجديد.

و في ظل المرسوم 59/85 للسلطة المختصة بالتأديب اختيار درجة التنزيل ولا تقوم بذلك لأكثر من ثلاث درجات تناسب مع حجم الخطأ المقترف، غير أنه في ظل الأمر 03/06 قد حدد درجات التنزيل من درجتين مقيدا الإدارة بذلك و بانتهاء مدة التنزيل يبدأ الموظف بالحصول على الدرجات بالواحدة.

### العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة

إن إدراج المشرع لهذه العقوبة الرابعة استحدثها بموجب أحكام الأمر 03/06 بعلاقة تناظرية مع درجات الأخطاء التي صنفها إلى أربعة وهي:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.<sup>1</sup>

فعقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى لم يسبق للمشرع أن تناولها فتعد بمثابة سقوط حر للموظف لما بناه خلال مدة من الزمن و ارتقائه من درجات تجعل منه بين لحظة وأخرى في أسفلها و هي ضربة قوية تصيب الموظف ماديا و معنويا بحجم هذه العقوبة و قوتها فإن الأخطاء التي توازيها ليست من الهين و عليه فهي عقوبة رادعة مانعة من اقتراف ما يعرض الموظف لها و إن سولت له نفسه بذلك فمصيره إليها.

أما عقوبة التسريح فقد تركها المشرع بدون توضيح منه ربما ترك ذلك إلى النصوص التنظيمية والتطبيقية وصدورها يتوضح الأمر خلافا عليه في ظل المرسوم 59/85 حيث أدرج التسريح كنوعين من العقوبة لنص المادة 124 منه بالدرجة الثالثة والقصوى للعقوبة:

- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات وبهذه العقوبة يفقد الموظف المخطئ صفة الموظف العمومي، غير أنه لا يفقد الحق في منحة التقاعد

<sup>1</sup>-المادة 163 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

فتحسب له السنوات التي كان يعمل خلالها في الإدارة كما يستفيد من اشعاره بتسريحه.

- التسريح دون الإشعار المسبق و من غير التعويضات، وهذه العقوبة أشدها قسوة على الإطلاق فيذهب ضحية لها الموظف المخطئ وعائلته فكونها تحرمه من حقه في منحة التقاعد كل تعويض عن السنوات التي كان يعمل خلالها و هي تتعارض مع مبادئ حقوق الإنسان ومبدأ شخصية العقوبة إذ لا تمتد إلى شخصه فقط بل عائلته وبمجرد توقيعه يعتبر الموظف كأنه لم يتقلد وظيفة عمومية يوما ما.

و الجدير بالملاحظة أن المشرع نص على عقوبات تأديبية أخرى خارج التصنيف السابق هو الأمر بالعزل فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تعزل الموظف من منصبه وهذا ما نص عليه المرسوم 59/85 في المادة 136 منه و كذلك ضمن أحكام الأمر 03/06 وفقا لنص المادة 184: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون عذر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعدار وفقا لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم".

كما أن العديد من الأخطاء يمكن أن تكون موضوع عقوبة واحدة في حين الاستثناء عن الطابع التكميلي للعقوبة الذي يمكن أن يشمل على الإبعاد المؤقت من الوظيفة والشطب من جدول الترقية هو أنه لا يمكن المعاقبة على نفس هذه الوقائع أكثر من مرة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: إجراء الجزاء التأديبي

من أجل الحفاظ على كرامة الوظيفة وضمان السير الحسن للمرفق العام فقد منح المشرع الإدارة سلطة التأديب للتصدي لكل الاختلالات التي يتعرض لها الموظف في أد X

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

## الفرع الأول: الأنظمة المختصة في تحديد السلطة المختصة في التأديب:

تختلف الأنظمة الوضعية فيما بينها اختلافاً بينا في تحديد السلطة المختصة بالتأديب حيث يتعذر القول بوجود تطابق كامل بين نظام معمول به في دولة ونظام آخر في دولة أخرى، وقد يتناول هذا الاختلاف قواعد أساسية كما يمكن أن يكون في بعض الجزئيات مع تشابه الأسس التي يقوم عليها<sup>1</sup>، وتجتمع اللجنة كمجلس تأديبي وتقوم بدراسة الوقائع التي أراد المستخدم من خلالها توقيع العقوبة على الموظف وفحص الخطأ المرتكب، وتكييفه عن طريق الهيئة المستخدمة، ثم بعد ذلك تتداول اللجنة بعد دراسة شاملة للظروف والعوامل التي أدت إلى ارتكاب الموظف للأخطاء المهنية وتفصل في الأمر بمقتضى الوقائع المعروضة عليها من طرف المستخدم<sup>2</sup> وهذا ما أكدته قانون الوظيفة العمومية الحالي، حيث نص على أن تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي<sup>3</sup>.

## الفرع الثاني : السلطة المختصة بالتأديب الإداري

يمارس التأديب في المجتمع الوظيفي بالإدارات العامة عن طريق سلطات وأجهزة ويتم تحديدها عن طريق القوانين الخاصة بتنظيم هذه السلطات ويمنح للموظف العام وسائل ليواجه السلطة التأديبية ومن هذا سنعرف ما هي السلطات المختصة بالتأديب<sup>4</sup>.

## الفرع الثالث: السلطة المختصة بالتأديب في التشريع الجزائري

إن النظام الإداري المتبع في الجزائر هو النظام الرئاسي، نجد أن المشرع الجزائري قد أسند مهمة التأديب للسلطة الرئاسية، وأنشأ لجنة على كل هيئة تدعى لجنة متساوية الأعضاء تختص بالنظر في المسائل الخاصة بالموظفين والتي من بينها مسألة التأديب<sup>5</sup>، وهذا حسب ما أقرته المادة 125 من المرسوم 59/85 أن

<sup>1</sup>-مراد شرف الدين، النظام التأديبي للموظف العام وفق التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في الحقوق، جامعة بسكرة، 2007/2006، ص 48.

<sup>2</sup>-سعيد طربيش، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 49، 50.

<sup>3</sup>المادة 64 من الأمر 03/06.

<sup>4</sup>-الياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة

الجزائر، 2002/2001، ص 66.

<sup>5</sup>- سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 117.

السلطة التأديبية هي نفسها السلطة الرئاسية، كما أن التشريع الجزائري لا يتضمن قانون مستقل مختص بتأديب الموظفين<sup>1</sup>. أما بالنسبة للنظام الرئاسي يقصد به انفراد الإدارة بحق تحريك الدعوى التأديبية والتحري عن الأدلة وكذا توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المذنب، دون السماح لأي هيئة بتقديم استشارتها ومن الدول التي أخذت بهذا النظام إنجلترا و الو م أ.<sup>2</sup>

أما النظام القضائي يقوم على أساس نزع السلطة التأديبية من الإدارة و جعل سلطته مقصورة على توجيه الاتهام، ويستهدف هذا النظام تحقيق ضمانات أكثر فاعلية للموظف وقد أخذ المشرع الجزائري بكل النظامين وحاول المزج بينهما نظرا للأسس والمبررات المنطقية والسلمية فنيا و قانونيا، وحدد كل منهما الاختصاص المخول له في مجال توقيع العقوبة التأديبية وللسلطة توقيع العقوبة التأديبية الأولى والثانية تختلف عن التي توقع العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة، لذا نجد أن النظام الجزائري أن السلطة الادارية الرئاسية مختصة بتسليط العقوبة أو التأديب في الوظيفة العامة بصورة انفرادية على العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى وبعد استشارة رأي المجلس التأديبي على المستوى العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية.

### أولا: السلطة المختصة بالتأديب من الدرجة الأولى و الثانية

منح المشرع الجزائري للسلطة الرئاسية تسليط العقوبات التأديبية الأولى بشريطة تسبب قرارها التأديبي، فلم يلزمها باستشارة أي هيئة أو التقيد برأي جهة معينة، لقد حددها المشرع لسلطة التعيين<sup>3</sup>.

وأما في نص المادة 165 من الامر 03/06، " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار يبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني و يرجع سبب تحويل السلطة الرئاسية لعدة دوافع منها،

<sup>1</sup> - يوسف السبتي، الأنظمة المختلفة في تأديب أعوان الدولة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد الحقوق بين عكون، 1986/1987، ص146.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص136.

<sup>3</sup> - محمد أنس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص137.

- أن المسؤول المباشر يكون أكثر دراية من غيره لتقدير سلوك الموظف مرتكب الخطأ.
- هذه السلطة تحقق النظام باعتباره المسير نحو المصلحة.
- هذه السلطة أكثر تأهيلا لتقديم حالات التسامح أو التشدد وتوضيح أسباب ذلك و تفسيره ومتابعته للواقعة.
- ترك سلطة التأديب للمسؤول المباشر يمكن من سرعة التحرك دون تبديد الوقت.
- تمكن السلطة من التحكم في مستخدميها وتسيير نظام الادارة كما منح المشرع سلطة التعيين والترقية.

للمسؤول المباشر دون جهة أخرى إلا إذا كان بنص صريح بإمكانية مشاركة اللجنة متساوية الاعضاء في سلطة التعيين لضمان الموضوعية في قرارات الهيئة المختصة<sup>1</sup>.

#### ثانيا: السلطة المختصة بالتأديب في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة

نظرا لخطورة هذا النوع من العقوبات جعل المشرع اختصاص التأديب للجنة متساوية الأعضاء المنعقدة بالمجلس التأديبي دون امتلاك السلطة الرئاسية سوى حق اقتراح العقوبة واللجنة لها أن توافق على الاقتراح ، و تقضي بتسليط العقوبة التي تراها مناسبة للذنب المقترن<sup>2</sup>.

#### اللجان المتساوية الأعضاء ( تكوين المجلس التأديبي )

جاء في نص المادة 162 من المرسوم 03/06 سالف الذكر: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية المناسبة من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المتخصصة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المعروضة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ اخطارها، وان الاتجاه السائد في ممارسة السلطة التأديبية

<sup>1</sup>جراهمي حنان، مرجع سابق، ص36.

<sup>2</sup>نفس المرجح، ص 37.

يقضي بضرورة رجوع الرئيس السلمي أو الجهة التي لها حق التعيين قبل توقيع أية عقوبة معتبرة على موظفيها.

و هي اللجنة المتساوية الاعضاء في تشكيلها كمجلس تأديبي للاستشارة وسميت هذه اللجنة بهذا الاسم لأنها تتشكل من عدد متساو من ممثلي الادارة والموظفين وهذا ما جاء في نص المادة 63 من المرسوم السالف الذكر حيث يتم تعيين الموظفين الممثلين لادارة على مستوى الادارات المركزية بقرار من الوزير المختص ويشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومي، أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الادارة على مستوى الهيئات اللامركزية، الولايات والمنشآت العامة تكون بقرار من الوالي أو المدير المختص، ويتضح هنا دور المجلس التأديبي دون استشارة السلطة الادارية الرئاسية والمختصة بسلطة التأديب التي لها سلطة اتخاذ القرارات الادارية التأديبية وإرادتها المنفردة والملزومة، فالسلطة التأديبية هي من اختصاصها التي لها حق التعيين وتمارسها عند اللزوم بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تعقد جلساتها كمجلس تأديب<sup>1</sup>.

و بالرجوع إلى المادة 56 من القانون الأساسي للوظيفة العامة التي تنص على:" تقرر العقوبات من الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وتتخذ عقوبات من الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة المذكورة، أما العزل فلا يمكن تقريره إلا بناء على رأي موافق للجنة المتساوية الأعضاء، كما نص المرسوم رقم 85/59 على السلطة المختصة بالتأديب في المادة 123 منه بالقول:" تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة إذا اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية وتمارسها بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في المجلس التأديبي"<sup>2</sup>.

إن المشرع الجزائري قد أخذ بالنظام الرئاسي و أدخل عليه بعض التعديلات إيماناً منه بضرورة حماية المرفق من جهة وتوفير الضمانات الفعالة للموظف من جهة أخرى وهذا فيما يلي:

<sup>1</sup>-سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص117.  
<sup>2</sup>-المادة رقم 54 المرسوم 85/59، مرجع سابق.

- ممارسة حق التأديب في العقوبات من الدرجة الأولى، أطلق عليها المشرع الجزائري يد السلطة الرئاسية في تسليط العقوبات التأديبية شرط تسبيب قرارها التأديبي ولم يلزمها باستشارة أي هيئة أو التقيد برأي جهة معينة ويرجع السبب في ذلك إلى قلة أهمية العقوبات.
  - ممارسة حق التأديب في مجال العقوبات من الدرجة الثانية بقرار مسبب دون استشارة أي جهة أخرى أو التقيد برأي هيئة معينة<sup>1</sup>. ومع ذلك فإنه من حق الموظف أن يعرض المسألة على لجان الموظفين في ظرف لا يتعدى شهرا من تاريخ تبليغه القرار التأديبي إلا أن رأي لجان الموظفين لا يفيد الإدارة.
  - أن عرض القضية على اللجان المتساوية الأعضاء بعد أن تكون الإدارة قد أخذت قرارها التأديبي بالرجوع إلى نوع العقوبات من الدرجة الثانية المتمثلة في التوقيف عن العمل التي تصل مدته إلى ثمانية أيام من قائمة التأهيل يمكن القول أن يد السلطة قد امتدت إلى توقيع عقوبات قاسية على الموظف دون أن يشاركها في ممارسة هذا الحق أية جهة أخرى.
- فهل وضع المشرع نصب أعينه أهمية المحافظة على السلطة الرئاسية في النطاق التأديبي ؟

نعتقد أن هذه السلطة المخولة للإدارة ومهما كان السبب مبالغ فيه ويجب إعادة النظر فيها ذلك لأنه بإمكان الإدارة حرمان الموظف من مرتبيه لمدة طويلة وهذه وسيلة محبذة للانتقام منه ، و تتنافى مع مبادئ العدالة لأن المتضرر الأول من هذه العقوبة هي أسرة الموظف وممارسة حق التأديب في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة نظرا لخطورة هذا النوع من العقوبات جعله المشرع الجزائري من اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي فلا تملك السلطة الرئاسية سوى اقتراح العقوبة التي تراها مناسبة على اللجان السالفة الذكر إما أن توافق على رأي الإدارة أو تقضي بتسليط العقوبة على الذنب المقترف، فكيف يتم طرح القضايا التأديبية على اللجان المتساوية الأعضاء من أجل محاكمة الموظف المذنب ؟

<sup>1</sup>- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص136.

- إن اللجنة المتساوية الاعضاء التي تأخذ صورة هيئة العامة وتعرض عليها القضايا التي تهم الموظفين يعتبر الوزير والرئيس المختص على مستوى الوزارات أو الوالي أو مدير منشأة على المستوى المحلي، وتجتمع اللجان بطلب من الرئيس أو الإدارة المعنية أو نصف الموظفين الذين يمثلون العمال أو الممثلين الذين يهمهم الأمر<sup>1</sup>.

- يتخذ القرار باقتراع سري في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس ولا تعتبر قرارات اللجنة شرعية إلا بحضور 3/4 من أعضائها وإلا أجلت القضية إلى الجلسة التالية، وأحيانا أخرى تتعقد كمجلس تأديبي عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للموظف و الظروف التي أدت إلى ارتكاب الذنب الإداري وسيرة الموظف قبل ارتكاب الذنب وتحديد مدة الفصل في القضية المعروفة بمدة شهرين على الرئيس المحلي.

أما فيما يخص الإجراءات الخاصة بالمحاكمة بالإضافة إلى تعرضنا له و كيفية سير أعمالها كهيئة تعرض عليها جميع القضايا التي تهم الموظفين فقط.

### الفرع الخامس: مظهر السلطة في التأديب

القاعدة العامة هي مبدأ مشروعية العقوبة التأديبية لكن عكس الجرائم الجنائية لم يرد في القانون على سبيل الحصر الخطأ و ما يقابله من عقاب و إنما كان العقاب وفقا لمعايير عامة حيث أنه إذا قام قانون الوظيف العمومي بحصر العقوبات التأديبية بالخطأ المحدد، يمنع السلطة التأديبية سواء كانت جهة إدارية أو قضائية من أن توقع على الموظف عقوبة لم ترد من بين هذه العقوبات المحصورة والمحددة على سبيل الحصر.

- لقد ترك المشرع الجزائري لسلطة التأديب تقدير و اختيار الجزاء المناسب للجريمة التأديبية و هي الفصل من الخدمة.

<sup>1</sup>-المادة 168 من مرسوم 03/06، مرجع سابق.

- على رئيس المجلس تحديد ساعة و يوم اجتماع اللجان المتساوية الاعضاء وإخطار الموظف المتهم بهذا التاريخ أسبوعا على الأقل قبل انعقاد المجلس التأديبي<sup>1</sup>، وللجنة المتساوية الأعضاء اختصاصات عدة حددتها المادة 07 من المرسوم رقم 10/84، و المحددة لاختصاصات اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها و عملها ويمكن القول أن اختصاصاتها الاستشارية تكون في المسائل التالية:<sup>2</sup>

- العقوبة من الدرجة الثانية.

- تمديد فترة التربص.

- النقل التلقائي.

- الانتداب التلقائي.

- الاحالة على الاستيداع للأسباب الشخصية.

فالسطة الرئاسية ملزمة باستشارة اللجنة المتساوية الاعضاء في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة وإلا تعرضت قراراتها التأديبية إلى الإلغاء، حتى لو لم تكن مقيدة بالالتزام بهذه الاستشارة كما يوجد إلى جانب اختصاصات اللجنة الاستشارية آرائها الملزمة حيث يشترط المشرع موافقة اللجنة التأديبية على العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وعلى كل التدابير التي تحمل الطابع التأديبي التالي:

- رفض قبول الاستقالة من طرف الادارة.

- تغيير رتبة الموظف العام أو درجات الترقية.

- التقاعد التلقائي.

- العزل مع أو دون الاحتفاظ بحق المعاش.

<sup>1</sup>-المادة 02 من المرسوم 66/154 الصادر في 1966/06/02 الخاص بالإجراءات التأديبية.

<sup>2</sup>- براهيم حنان، مرجع سابق، ص 37.

الفصل الثاني

إجراءات الطعن

في الجزاء التأديبي

## الفصل الثاني : إجراءات الطعن في الجزاء التأديبي

إذا كانت فاعلية العقوبة التأديبية من شأنها تقوية سلطات الهيئة الادارية، تحقيقاً لمصلحة الجهاز الاداري، فإن ذلك ينبغي أن لا يكون على حساب الموظفين الذي يمارس التأديب في مواجهتهم، حيث تشكل تلك الضمانات حقوق الموظف مقابل سلطات الادارة الواسعة في تأديبه، فالمشرع حرص على التوازن بين تقوية السلطة التأديبية فحولها حق تأديب الموظف واتخاذ الاجراءات اللازمة لذلك ولم يغفل على الضمانات الكفيلة للموظف في مواجهته لما سوف يتعرض له من جزاء، وهذا الأمر ينعكس على أدائه الوظيفي.

### المبحث الأول: ضمانات التأديب وانقضاء العقوبة التأديبية

قد ينجر عن السلطة الادارية في تقدير العقوبة بما يتلاءم مع الخطأ المرتكب تعسف على الموظف العام ومساس بمصلحته لذا من الضروري وجود ضمانات تحمي الموظف عند تأديبه سواء قبل توقيع العقوبة أو بعدها وهذا ما سنوضحه في هذا المبحث إلى جانب كيفية انقضاء العقوبة التأديبية في هذه المطالب التالية:

### المطلب الأول: ضمانات التأديب

إن ممارسة الادارة السلطة التأديبية يضمن حسن سير المرفق العام بانتظام وباضطراد وبالتالي تحقيق الأهداف التي وجد من أجلها، لكن إساءة استعمال هذه السلطة يعتبر أمراً غاية في الخطورة وذو أثر سلبي على الموظف العام لذا كان من الأحسن وجود ضمانات تساعد الموظف في مواجهة التأديب والدفاع عن نفسه واثبات براءته أو حتى يحاول توضيح الظروف التي دفعته لارتكاب الجريمة التأديبية<sup>1</sup>.

وهذه الضمانات تجعل الادارة في موقع الخصم والحكم في نفس الوقت كما أنها تجنب صدور أي قرار تأديبي قد تصل جسامته إلى تسريح الموظف دون استحقاقه

<sup>1</sup> - محمد بشار طهاري، رضا شريح يوسف صدقي، مرجع سابق، ص24.

ذلك وعليه فالموظف ضمانات يمارسها قبل توقيع العقاب عليه حماية من العقاب و ضمانات أخرى تكون بعد توقيع و تقرير العقاب.

### الفرع الأول: الضمانات قبل توقيع العقاب

منح الموظف العام ضمانات قبل توقيع العقوبة التأديبية عليه تجنباً لأي تعسف من جانب الإدارة و تفادياً للاتهامات الموجهة إليه حتى يكون متماشياً مع وقائع قضيته و اجراءاتها، لقد حدد المشرع هذه الضمانات للموظف في:

أولاً: إعلام الموظف العام بالتهمة المنسوبة إليه

السلطة صاحبة الحق في تعيين مراقبة و متابعة الأعمال التي يقوم بها الموظف، فإذا رأت أن هذه الأعمال تشكل خطأ يستوجب عقوبة من الدرجة الثانية أو الثالثة كان واجبا عليها إعلام الموظف المخطئ، وقد جاء في المادة 67 من الأمر 03/06: "إن الموظف له الحق في الاطلاع على الملف في 15 يوماً من تحريك الدعوى"<sup>1</sup>.

و أن يكون الموظف على دراية بكل الجرائم و المخالفات المنسوبة إليه التي يتم إحالتها للجهات التأديبية<sup>2</sup>.

فلا يجوز للإدارة اتخاذ القرار التأديبي الذي من شأنه إلحاق ضرر مادي و معنوي بالموظف العام إلا بعد الاستماع إليه مسبقاً فبعد إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين خلال 45 يوماً يعلم الموظف أن انقضاء الأجل يسقط الخطأ المنسوب إليه وهذا ما جاء في نص المادة 166 من المرسوم 03/06 الخاص بقانون الوظيف العمومي و يبلغ الموظف بالعقوبة التي تنوي الإدارة توقيعها عليه مهما كانت<sup>3</sup>.

و يتم اعلام الموظف عن الذنب عن طريق برقية توجه إلى رئيسه الإداري أو عن طريق البريد المضمون و يطلب الرئيس الإداري التوقيع على وصل استلام الاشعار

<sup>1</sup> - المادة 67 من المرسوم 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - المادة 167 من المرسوم 03/06، المرجع السابق.

<sup>3</sup> - كمال حماوي، مرجع سابق، ص 148.

الذي يحدد مكان وتاريخ انقضاء الجلسة التأديبية والوقائع والمبررات التي حركت القضية التأديبية.

إن هذا الضمان من أهم الضمانات المقدمة للموظف ليتدارك الأوضاع وليتمكن من التصدي لنتهم ومن صحة الإجراءات.

### ثانياً: الاطلاع على الملف:

عند التحاق الموظف بوظيفته ومباشرته لوظيفته وواجباتها المهنية تضع له الإدارة ملفاً خاصاً به يدون فيه كافة المعلومات التي لها علاقة بحالته الشخصية والوظيفية لو حدث أن ارتكب الموظف خطأ مهنيًا فإنه يحق له أن يطلع على الملف أثناء مباشرة الدعوى التأديبية والبدء في إجراءاتها إلا أن الملف يمنع انتقاله وإنما يجب عليه أن يطلع عليه في مقر تواجده ويحق لمن يستعين به للدفاع عنه الاطلاع على هذا الملف لكن بشرط أن يكون مخولاً بذلك، فلا بد من اطلاع الموظف على الملف ليطلع أسباب المتابعة بصورة جلية ويقدم شهوده وإثباتاته التي تثبت عكس الادانة<sup>1</sup>، كما يجوز له الاستعانة بمدافع أو محام.

وتكون المدة كافية للاطلاع على الملف الذي يعد ضماناً أكبر لتمكين الموظف من المعرفة به ومما يزيد في تقوية الضمان أن المجلس التأديبي قبل البت في وضعية الموظف يطلع على نفس الملف ويساعد على ممارسة مهامه بطريقة موضوعية ذلك لأن هذا الملف يتضمن سيرة بسيطة عن حياة الموظف المهنية والشخصية بكل تفاصيلها هذا ما يساعد المجلس التأديبي على تقديم سلوكيات الموظف والكشف عن محاسنه و مساوئه<sup>2</sup>.

### ثالثاً : الحق في الدفاع:

يعتبر الحق في الدفاع من المبادئ الأساسية والعامّة للموظف العام ، وله الحق في ذلك بمقتضى القانون و الحق الطبيعي فقد نص المشرع بالمرسوم 302/82 في

<sup>1</sup>-أزهدى يكن، القانون الإداري، الجزء الثاني، منشورات المكتبة المصرية للطباعة والنشر، بيروت، ط1، 1956، ص 369.

<sup>2</sup>-سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 273.

نص المادة 65 منه: " أن للعامل الحق في الاطلاع على ملفه ويمكن أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره أو يمكن لأحد الموظفين الدفاع عنه كما نصت المادة 162 من المرسوم 03/06: " انه يمكن للموظف تقديم ملاحظ يختاره بنفسه أي قد يكون المدافع موظفا مختارا أو محاميا على أن يكون معتمدا. لهم أن يطلعوا على الملف التأديبي إذا سمح له الموظف المتهم بذلك غير أنه لا يجوز له الحصول على نسخة من التي توجد لدى الإدارة"<sup>1</sup>.

نصت الفقرة الثانية من المادة 129 على ما يلي: " يمكن للموظف أن يقدم إما أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إذا اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي أو يستحضر الشهود كما يمكنه أن يتداعى أو يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه".

كما ورد في نص المادة 169 من المرسوم 03/06 استحضار الشهود وكذا يكفل له القانون حق الدفاع في المادة 2/169 من المرسوم ، وحق الدفاع يعتبر من قبيل الحقوق الاساسية وضمانا رئيسا للموظف لأنه من المبادئ العليا في كل مجتمع، كما أن حق الدفاع مضمون دستوريا لكل مواطن اعتدي على حقه لهذا فإنه يحق للموظف المتابع تأديبيا أن يستعين بمن يشاء الدفاع عنه وجاء للتأكيد على هذا الحق وتمكين الموظف من تطبيقه في المادة 58 من القانون الاساسي للوظيفة العامة.

و بقولها يجوز له أن يقدم أمام اللجنة متساوية الاعضاء بيانات خطية، شفاهية أو يطلب حضور شهود<sup>2</sup>.

وبذلك يكون حق الموظف للدفاع عن نفسه مماثلا أو مساويا لحق الإدارة إذ نجد أن المشرع الجزائري قد يسر للموظف كل السبل للدفاع عن نفسه وفضلا عن ذلك أوجب على الإدارة قبول أي وثيقة كتابية تتضمن بيانات تتعلق بالقضية والموظف الحق في الحضور شخصا إذا كلن حضوره ضروري ويحق للمصلحة العامة تمكينه من مباشرة أعماله بسهولة.

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص152.

<sup>2</sup> - سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص273.

فإخبار الموظف بأنه سيحال على المجلس التأديبي واستدعاؤه للحضور أمر لا بد منه من أجل صحة الاجراءات التأديبية لأن الحكم على الموظف غيابيا يعد تجاوزا للسلطة و إخلالا بحق الدفاع .

### المبحث الثاني: الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة

تتمثل الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء في الضمانات الإدارية والتي تتمثل بالنظام الاداري والضمانات القضائية والتي تتمثل بالطعن القضائي في القرار الصادر بتوقيع الجزاء وفق للشروط والأوضاع المقررة قانونا.

### المطلب الأول: التظلم الإداري

يعتبر التظلم إحدى الضمانات التي كفلها المشرع للموظف للتخلص من الجزاء الذي وقع عليه من قبل السلطات التأديبية الرئاسية، وهذا التظلم يكون على شكل التماس يتقدم به الموظف إلى السلطة التأديبية مصدرة القرار أو يقدمه إلى الرئيس الاداري للسلطة التي أصدرته يطلب فيه إلغاء هذا القرار أو تعديله أو سحبه مما يجعله أكثر إنفاقا مع حكم القانون<sup>1</sup>.

وقد أجاز المشرع للموظف ذي المصلحة المباشرة أن يطعن في القرارات الصادرة بتوقيع الجزاءات التأديبية- باستثناء القرارات الصادرة عن رئيس الوزراء- إلى مجلس الوزراء خلال 60 يوما من تاريخ صدوره<sup>2</sup>.

و يلاحظ أن المشرع جعل مدة التظلم في القانون القديم 60 يوما بدءا من تاريخ صدور القرار التأديبي لا من تاريخ تبليغه للموظف، وفي هذا خروج عن المبادئ العامة التي تقضي جعل التظلم جوازيا للموظف، وبذلك يستطيع أن يبادر برفع هذا التظلم، وله أن يطرحه جانبا و يلجأ إلى الطعن القضائي مباشرة، أو أن يقيم الطعنين معا<sup>3</sup>، ويكون التظلم الاداري إما ولائي أو رئاسي.

<sup>1</sup> - د/ نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، ص411.

- المرجع السابق، ص 441.<sup>2</sup>

<sup>3</sup> - أحمد عودة الغبري، ضمانات التأديب الرئاسية في ظل نظام الخدمة المدنية، 1988، ص 108.

## الفرع الأول: أسباب التظلم من قرار العقوبة التأديبية في القانون الجزائري المصري

بعد إخطار الموظف العام بالمخالفات التأديبية المنسوبة إليه، وتمكينه من إبداء أوجه دفاعه بالنسبة للعقوبة التأديبية التي أصدرتها السلطة التأديبية، فإنه يحق له بمقتضى ذلك، أن يقدم تظلماً إلى السلطة المختصة التي تملك حق سحب القرار التأديبي، وهذا بهدف مراجعته واتخاذ القرار المناسب للتظلم المقدم إليها<sup>1</sup>، وبمقتضى ذلك سوف نتطرق للتظلم الإداري في كل من القانون الجزائري و المصري، مع تبيان أحكامه وأسباب الطعن في القرار التأديبي.

التظلم الإداري هو ضمانات تأديبية مقررة لصالح الموظف العام في النظام التأديبي الرئاسي، حيث يعرب من خلاله على رفضه لقرار عقوبته التأديبية<sup>2</sup>، وعليه فقد عرف الفقه التظلم الإداري، على أنه عبارة عن شكوى يقدمها المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة، يلتبس منها فض النزاع أو الخلاف الناتج عن العمل القانوني أو المادي الذي أضر بمصالحه<sup>3</sup>.

## الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

أولاً- أنواع التظلم الإداري في القانون الجزائري:

1- مرحلة ما قبل قانون الإجراءات المدنية رقم 90-23 :

لقد كان التظلم الإداري قبل صدور قانون الإجراءات المدنية رقم 90-23 ينقسم إلى نوعين، وهما التظلم الرئاسي و التظلم الولائي، وهذا ما أكدته المادة 169 مكرر/2 من قانون الإجراءات المدنية، حيث نصت: " على أن لا يقبل هذا الطعن،

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 159.

<sup>2</sup> - سليمان بن سعيد بن سيف الرحبي، الضمانات التأديبية للموظف العام في سلطنة عمان و مصر، مرجع سابق، ص 293.

<sup>3</sup> - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 62.

إلا إذا سبقه طعن عن طريق التدرج الرئاسي يرفع العقوبة أمام السلطة الادارية التي تعلق من أصدر القرار مباشرة، أو طعن ولائي يوجه إلى من أصدر القرار"<sup>1</sup>.

كما نصت في هذا السياق المادة 275 من قانون الاجراءات المدنية، على أن لا تكون الطعون بالبطلان مقبولة ما لم يسبقها الطعن الإداري التدرجي، الذي يوقع أمام السلطة الادارية التي تعلق مباشرة الجهة التي أصدرت القرار فإن لم توجد فأمام من أصدر القرار<sup>2</sup>.

و من منطلق ذلك فإن التظلم الاداري، كان قبل صدور قانون الإجراءات المدنية رقم 90-23، ينقسم إلى نوعين هما تظلم إداري رئاسي و تظلم إداري ولائي.

#### أ- التظلم الرئاسي:

لقد أشار المشرع الجزائري للتظلم الاداري في هذه المرحلة بمصطلح الطعن التدرجي، حيث يرفعه الموظف إلى الجهة الادارية التي تعلق مباشرة الجهة التي أصدرت القرار، وليس السلطة الرئاسية الأعلى الموجودة في قمة الهرم السلمي، ولا باقي السلطات الأقل منها مرتبة<sup>3</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، فقد نص المشرع الجزائري في المادة 2/23 من المرسوم رقم 88-131، على أنه إذا قدم لمصلحة أو هيئة طلب لا يدخل في اختصاصها، أمكنها بقدر المستطاع أن تحول الطلب المذكور إلى المصلحة أو الهيئة المعنية، مع إشعار الطالب بذلك في الوقت ذاته<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - بوحميذة عطاء الله، دروس في المنازعات الإدارية، محاضرات كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2009-2010، ص 142.

<sup>2</sup> - داية سكاكتي، دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2006، ص 49.

<sup>3</sup> - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 316.

<sup>4</sup> - السعيد بوشعير، تأديب الموظف العمومي، بحث دبلوم الدراسات العليا، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1977، ص 119.

ب- التظلم الولائي:

و هو الطريق الذي يلجأ إليه المتضرر للتظلم على مستوى الرئيس الإداري نفسه، الذي قام باتخاذ الإجراء حيث يطلب منه بشكل صريح التماس إعادة النظر على الإجراء المتخذ ضده، إما بمراجعته أو تعديله أو الغاءه، ولقد اطلق عليه القانون الفرنسي مصطلح « le recours gracieux »<sup>1</sup>.

و تأسيسا على ذلك فإن التظلم الذي يقدم للسلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي، لا يعني بالضرورة أن تقوم هذه الأخيرة بتعديل القرار أو الإجابة عليه، بل لها مطلق السلطة التقديرية التي بموجبها تستطيع أن تعدل القرار كلياً أو جزئياً أو تبق عليه كما هو فضلا عن حقها في الامتناع عن إجابة الموظف وهذا مما يعتبر رفضا ضمنيا من جانب السلطة المختصة<sup>2</sup>.

أما بالنسبة لطبيعة التظلم الإداري في القانون الجزائري، فقد كان قبل صدور قانون الاجراءات المدنية رقم 90-23 إلزاميا في رفع دعوى الإلغاء بصفة عامة، وفي الدعوى التأديبية بصفة خاصة، وهذا ما أكدته المادة 169 مكرر/2 من قانون الاجراءات المدنية، حيث نصت: " على أن لا يقبل هذا الطعن إلا إذا سبقه طعن عن طريق التدرج الرئاسي، يرفع أمام السلطة الادارية التي تعلق من أصدر القرار مباشرة أو طعن ولائي وجه إلى من أصدر القرار"<sup>3</sup>.

بالإضافة إلى ذلك فقد نصت المادة 275 من قانون الاجراءات المدنية على أن،

- لا تكون الطعون بالبطلان مقبولة، ما لم يسبقها الطعن الإداري التدريجي الذي يرفع امام السلطة الادارية التي تعلق مباشرة الجهة التي أصدرت القرار، فإن لم توجد فأمام من أصدر القرار نفسه"<sup>4</sup>.

2- مرحلة صدور قانون الاجراءات المدنية رقم 90-23:

<sup>1</sup> - بوحميذة عطاء الله، دروس في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 140.

<sup>2</sup> - السعيد بوشعير، تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 119.

<sup>3</sup> - محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 92.

<sup>4</sup> - عامرة حسان، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 147.

بصدور القانون رقم 90-23 المؤرخ في 18/07/1990، المتضمن تعديل و إتمام قانون الاجراءات المدنية الصادر بالأمر رقم 154/66، فقد تغير محتوى المادة 169 مكرر المنظمة لأحكام التظلم الاداري، حيث أصبحت تشكل في فقرتين:

" لا يجوز رفع الدعوى إلى المجلس القضائي من أحد الأفراد إلا بتطبيق الطعن في قرار إداري ."

" ويجب أن يوقع الطعن المشار إليه آنفا، خلال أربعة أشهر المتابعة لتبليغ القرار المطعون فيه أو نشره ."

و تأسيسا على ذلك فإن التظلم الاداري، قد ألغي كشرط مسبق في رفع دعوى الإلغاء أمام الغرفة الادارية بالمجلس القضائي، وبذلك فإنه بإمكان صاحب الشأن رفع الدعوى القضائية أمام الغرفة الإدارية مباشرة، دون شرط التظلم الاداري المسبق<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للتظلم الاداري أمام المحكمة العليا، فلم يطرأ عليه أي تعديل في هذا القانون، حيث أنه لم يتم المساس بنص المادة 275 السابق ذكرها وقد بقي التظلم الاداري محتفظا بطبيعته الالزامية أمام المحكمة العليا وبالتالي فالتعديل هنا قد وقع على الدعاوى المرفوعة أمام الغرفة الادارية بالمجلس القضائي<sup>2</sup>.

### 3- مرحلة صدور قانون الاجراءات المدنية والادارية الحالي رقم 08-09:

نستخلص من قانون الاجراءات المدنية والادارية الحالي رقم 08-09، أن المشرع الجزائري قد جعل من التظلم الاداري في قرار العقوبة التأديبية اختياريا، حيث نص على أنه يجوز للخصم المعني بالقرار الاداري تقديم تظلم إلى الجهة الادارية مصدره القرار.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 152.

<sup>2</sup> - المرجع السابق ، ص 153.

و بمقتضى ذلك فإن المشرع الجزائري قد جعل التظلم الإداري اختياريا وغير الزامي لرفع الدعوى التأديبية أمام جهات القضاء الإداري سواء كان ذلك أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، والدليل على ذلك هو استعمال المشرع الجزائري عبارة "يجوز" في النص القانوني، إضافة إلى ذلك فإن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم يميز فيه المشرع الجزائري بين التظلم الرئاسي والتظلم الولائي بل اكتفى بالنص صراحة على رفع التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، أما فيما يخص ميعاد التظلم الإداري فقد نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية الحالي على أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار خلال مدة أربعة أشهر (04)، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي، وبعد سكوت الجهة الإدارية للتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (02) بمثابة قرار بالرفض الضمني ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم وفي حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين (02) لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين (02) وفي حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين (02) من تاريخ تبليغ الرفض.

يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة ويرفق مع العريضة<sup>1</sup>.

#### ج- التظلم إلى لجنة الطعن:

عندما لا يكون للتظلم الرئاسي و الولائي أي جدوى في حل منازعات الموظف الناشئة مع إدارته بسبب إصرارها على الاحتفاظ بالقرار التأديبي الصادر عنها، فإن ذلك يستدعي لجوء الموظف إلى التظلم لدى هيئة خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري، حيث نص على إنشاء لجنة

<sup>1</sup> - المادة 830 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية/الإدارية، ج ر، العدد 21، لسنة 2008.

الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة بغرض إعادة النظر في قرارات التأديب بناء على طلب الموظف المخالف أو السلطة الرئاسية<sup>1</sup>.

و قد أنشأ المشرع الجزائري لجان الطعن بمقتضى المرسوم رقم 10/84، وهذا بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من ضمانات الموظف العام وحمايته من القرارات التعسفية التي قد تصدرها السلطة التأديبية<sup>2</sup>، وعليه فإن لجان الطعن تتشكل بالتساوي من ممثلي الإدارة والنصف الآخر من ممثلي الموظفين وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 23 من المرسوم 10/84 وكذلك المادة 65 من الأمر 06-03<sup>3</sup>.

وبمقتضى ذلك تنشأ لجان الطعن للإدارات المركزية لدى الوزير المعني ويقوم برئاستها هو شخصيا أو ممثل ينوب عنه وتختص بدراسة الطعون المقدمة إليها من طرف أعوان الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية وكذا أعوان المصالح غير الممركزة الذين يخضع مساهمهم للتسيير المركزي، كما تنشأ لجان الطعن الولائية لدى الوالي و يرأسها هذا الأخير أو ممثله وتختص بدراسة الطعون المقدمة من طرف أعوان المصالح الولائية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية وكذا الأعوان التابعين للمصالح غير الممركزة الذين لا يخضع مساهمهم المهني للتسيير المركزي<sup>4</sup>، وتأسيسا على ذلك فإن لجان الطعن تكون تحت رئاسة والي أو وزير أو ممثليهما وبذلك فإن الآراء التي تصدرها تعتبر كأنها صادرة عن الوالي أو الوزير وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 65 من الأمر 06-03 السالف ذكره، حيث أقرت أنه: " تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير، وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات".

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 162-163.

- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 89.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، رسالة نيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2006، ص 121.

<sup>3</sup> - المادة 23 من المرسوم 10/84.

- المادة 65 من الأمر رقم 06-03.

<sup>4</sup> - محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 89-90.

ومن مهام لجنة الطعن أنها تتولى النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون وذلك في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة<sup>1</sup>، بالإضافة إلى ذلك فإنه باستطاعة الإدارة أيضا أن تلجأ إلى لجنة الطعن وهذا بصدد الطعن في آراء وقرارات لجنة الموظفين (المجلس التأديبي) وذلك في حالة عدم تناسبها مع مقترحات الإدارة.

و يكون ميعاد الطعن لدى لجنة الطعن، هو خمسة عشرة يوما (15) وهذا طبقا لما نص عليه المرسوم رقم 59/85، حيث أقر بأنه: " يمكن أن تقدم طعون الإدارة أو المعننين أنفسهم إلى هذه اللجان في ظرف خمسة عشر يوما"<sup>2</sup>، كما نصت المادة 24 أيضا من المرسوم 10/84 على أنه يمكن للإدارة أو المعننين أنفسهم أن يلتجئوا إلى لجان الطعن، خلال خمسة عشر يوما (15) ...<sup>3</sup>، أما حسب القانون الحالي للوظيفة العمومية رقم 06-03، فقد مدد المشرع الجزائري مدة الطعن لدى لجنة الطعن، حيث نصت في سياق ذلك المادة 175 على أنه: " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبات تأديبية، من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة، في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار"<sup>4</sup>.

و تصدر لجنة الطعن الولائية آراء استشارية ولكنها ذات طبيعة إلزامية، لكل من الموظف والإدارة التي أصدرت قرار العقوبة التأديبية على حد السواء، وهذا ما أكده المرسوم رقم 10/84 حيث نص على أنه: " يجب على لجان الطعن النطق بكتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر، ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها وهذا لابطال الآراء المتنازع فيها، الصادرة عن اللجان أو تشيبتها أو تعديلها"<sup>5</sup>، وبذلك فإن

<sup>1</sup>- المادة 67 من الأمر رقم 03-06.

<sup>2</sup>- المادة 13 من المرسوم رقم 59/85.

<sup>3</sup>- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 89-90.

<sup>4</sup>- المادة 175 من الأمر رقم 03-06.

<sup>5</sup>- المادة 25 من المرسوم رقم 10/84.

العقوبة المنطوق بها من طرف السلطة التأديبية، تعلق إلى غاية أن تفصل لجنة الطعن بقرار في الأجل الذي سبق ذكره.

وهذا ما أكده مجلس الدولة في هذا الصدد، حيث ذهب في قراره لجلسة 2003/03/18، أن الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف القرار الإداري المطعون فيه الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

#### - الطعن المرفوع من طرف الموظف:

عندما تتخذ سلطة التعيين قرار العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء، فإنه على هذه الأخيرة أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتجاوز خمسة و أربعين يوما<sup>2</sup>.

و بعد النطق بالعقوبة التأديبية، فإنه بعد ذلك بإمكان الموظف رفع طعن أو تظلم إلى لجنة الطعن، وهذا في أجل أقصاه شهر واحد، ابتداء من تاريخ تبليغه بمقرر العقوبة<sup>3</sup>.

و تعتبر آراء لجنة الطعن اجبارية، سواء رفضت الطعن الموجه لها أو قبلته، حيث تصدر لجنة الطعن آراء إجبارية توصى بها الإدارة لاتخاذ التدابير اللازمة، سواء برفع العقوبة أو تعديلها أو تثبيتها<sup>4</sup>.

و نستخلص بذلك أنه في حالة إبطال العقوبة التي أقرتها سلطة التأديب من طرف لجنة الطعن، فإن القرار الذي أصدرته سلطة التأديب يصبح دون أساس أي كأنه لم يكن، وأما إذا قامت لجنة الطعن بتثبيت العقوبة المقررة من سلطة التأديب، فإنه ينبغي على الإدارة أن تثبت تلك العقوبة، وتجدر الإشارة إلى أن الموظف العام ليس مجبرا بأن يقدم الطعن أمام لجنة الطعن الولائية، بل باستطاعته عدم اللجوء إليها،

<sup>1</sup> - قرأ مجلس الدولة (الغرفة الثانية) رقم 008041 بتاريخ 2003/03/18، قضية (خ ب) ضد (مدير القطاع الصحي بالمسيلة) المشار إليه لدى مجلة مجلس الدولة العدد 5، 2004 / ص 183.

<sup>2</sup> - المادة 165 من الامر رقم 06-03.

<sup>3</sup> - المادة 175 من الامر رقم 06-03.

<sup>4</sup> - المادة 25 من المرسوم رقم 10/84.

ويرفع دعواه مباشرة أمام القاضي الإداري، لأن الأمر رقم 03/06 في المادة 175، قد أقر حقا للموظف وليس واجبا والدليل على ذلك هو استعماله لعبارة " يمكن للموظف " وعلى هذا الأساس، فإن لجنة الطعن تعتبر هيئة استشارية لكن آراءها بعد الاستشارة ذات طابع اجباري<sup>1</sup>.

و في سياق ذلك، فقد ذهب مجلس الدولة إلى الآراء التي تصدرها لجنة الطعن ليست بالقرارات الإدارية بل هي آراء استشارية تفرض حسب الحالة على الإدارة، وبالتالي لا يمكن الطعن فيها بعبء تجاوز السلطة أو بأي عيب من العيوب التي تصيب القرار الإداري، باعتبار أن الآراء المطعون فيها ليست ممضاة عن الوالي وليس محررها، ولهذه الأسباب قضى مجلس الدولة بأن الآراء التي تصدرها لجنة الطعن ليست بالقرارات الإدارية<sup>2</sup>، ونحن نرى أن قرار مجلس الدولة في هذا السياق غير مستساغ، باعتبار أن آراء لجنة الطعن هي آراء اجبارية بالنسبة للموظف أو الإدارة، حيث تصدر هذه الآراء عن ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين بحضور الوالي أو بغيابه فهي آراء منسوبة إلى الوالي، وهذا ما أكدته المادة 23 من المرسوم 10/84 وبالتالي فإننا نرى أن قرار مجلس الدولة لم يكن مستساغا، لأن توصيات لجنة الطعن تعد من قبيل القرارات الإدارية وبناء على ذلك فقرار مجلس الدولة جاء منافيا لنص المشرع في المادة 25 المرسوم 10/84.

إلا أن قرارات مجلس الدولة الفرنسي، قد أقرت حق الموظف في أن يطعن في آراء لجنة الطعن، حيث اعتبر أن ما يصدر عنها هو بمثابة قرارات إدارية، قد أضر بمصالحه مما يخول للموظف حق الطعن في آراءها، وهذا ما أخذ به مجلس الدولة الفرنسي في العديد من قراراته<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 175 من الأمر رقم 03-06.

<sup>2</sup> -قرار مجلس الدولة رقم 418 بتاريخ 2001/06/11، المشار إليه لدى لحسين بن الشيخ أت ملويا،المنتقى في قضاء مجلس الدولة،الجزء الثالث،دار هومة،الجزائر،2007، ص67 وما بعدها.

<sup>3</sup> - قرار مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 29 أبريل 1987 المشار إليه لدى لحسين بن الشيخ أت ملويا،المنتقى في قضاء مجلس الدولة،المرجع نفسه، ص 81.

## المطلب الثاني: الطعن القضائي

تتناول هذه الطعون الفصل في المنازعات التي تثيرها بين الإدارة و موظفيها عدد من الأعمال الإدارية التي بإمكان أن تكون مخالفة للقانون أو أن تلحق ضرر مادي بالموظفين ويتعلق الامر خاصة بـ:

- طلبات الغاء بعض القرارات الادارية النهائية وبعض التصرفات التحضيرية لهذه القرارات سواء فيما يتصل بالمسار المهني للموظفين أو بالنظام التأديبي الخاص بهم.
- بطلبات الموظفين فيما يتعلق بتسوية المرتبات والعلاوات والمعاشات وما يتصل بها.
- بطلبات التعويض عن الاضرار التي تكون قد تسببت فيها هذه القرارات سواء رفعت هذه الطلبات بصفة أصلية أو تبعية<sup>1</sup>.

و يمكن تعريف الطعن بالإلغاء بأنه الدعوى القضائية التي يرفعها أصحاب الشأن من الموظفين العموميين أو من الأفراد والهيئات أمام القاضي الإداري المختص بطلب الغاء القرارات الادارية النهائية بسبب مخالفتها للقانون.

أما الطعن بالتعويض فهو يتعلق بكل المنازعات الممكنة خاصة في ميدان المسؤولية الادارية التي ينتهي الفصل فيها إلى الاعتراف بحق شخصي عادة ما يكون ذا طابع مالي وإما رفض هذا الحق<sup>2</sup>.

## الفرع الأول: الطعن بالإلغاء

إن الطعن القضائي يعد ضماناً أخرى للموظف منحه إياها المشرع في مواجهة تعسف الإدارة في قرار تأديب وذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى مرافق القضاء

<sup>1</sup> - الدكتور الهاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 402.

<sup>2</sup> -الدكتور هاشمي خرفي، مرجع سابق،ص 404.

للطعن في القرار التأديبي بإلغائه أو التعويض عنه أي نقل السلطة التأديبية إلى هيئة قضائية<sup>1</sup>.

و عامة الموظف يطعن في القرار التأديبي لعدم مشروعيته بالمطالبة بإلغائه كهدف أساسي و محوري أما المطالبة بالتعويض عن الاضرار التي لحقت به جراء هذا القرار التأديبي يكون نتيجة مسؤولية الادارة عن اصدارها لقرار مشوب يعيب اللامشروعية أو الخطأ الحق ضررا بالموظف الذي يطالب بالتعويض مثلا عن مخالفات الاجور التي لم يتحصل عليها خلال فترة توقيفه.

اذن تتم مخاصمة القرار التأديبي عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء وفقا للأوضاع المقررة بالمادة 800 والمادة 801 من قانون الإجراءات المدنية المتعلقة بالإجراءات المتبعة أمام المحاكم الادارية، مجلس الدولة إذا ما تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن الولاية وأمام المحاكم الادارية الجهوية إذا ما تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن باقي الهيئات والمؤسسات الادارية ويقدم الطعن بعريضة يجب أن تتوفر فيه الشروط الشكلية التالية:

- 1- يجب على رافع الدعوى أن تتوفر فيه الصفة والمصلحة بمعنى لا يجوز لغير الموظف الصادر في حقه القرار التأديبي أن يقدم الدعوى<sup>2</sup>.
- 2- يجب أن يكون هذا القرار التأديبي قرارا نهائيا ويكون من شأنه إحداث أثر قانوني في ملف الطاعن القانوني.
- 3- أما فيما يخص التظلم الاداري المسبق، المشرع الجزائري كان يشترط إلى عهد قريب كشرط من شروط قبول دعوى الالغاء ثم عدل هذا الاتجاه وأصبح يشترط فقط التظلم الاداري المسبق في قضايا الالغاء التي تكون من اختصاص المحكمة العليا (مجلس الدولة حاليا) ولم يشترط التظلم المسبق لدى لجان الطعن (أو التظلم) لكي تقبل دعوى الالغاء.
- 4- يتعين على الموظف المذنب أن يرفع دعوى الالغاء خلال الاربع أشهر التابعة لتبليغ القرار التأديبي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 483.

<sup>2</sup> - انظر المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية .

و الأسباب الجوهرية التي يقوم عليها الطعن القضائي كشروط موضوعية يتبين من خلالها مشروعية القرار التأديبي أو عدم مشروعيته ويكون القرار التأديبي غير مشروع إذا كان مشوباً يؤدي إلى بطلانه من ثم إلغائه وهي كالتالي:

- عيب عدم الاختصاص ويكون في حالة أن الجهة التي أصدرت القرار التأديبي هي جهة غير التي خولها القانون ذلك، بحيث يجب أن تكون الجهة التي تملك حق التعيين.

- عيب الشكل والجراءات تعد الشروط الشكلية ضماناً أساسية في حماية الموظف من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها في المجال التأديبي، فهذه الشروط لم توضع كما يزعم البعض لتعقيد الإجراءات الإدارية.

و هناك حالات عديدة يلغى فيها القرار التأديبي لعدم احترامه الشروط الشكلية نذكر منها:

• قد يكون المجلس التأديبي الذي اتخذ القرار مكوناً تكويناً غير شرعي كما لو حضر هذا المجلس عضواً ينص عليه القانون.

• عدم احترامه استشارة جهة معينة نص عليها القانون كان يشترط المشرع التقيد برأي هذه الجهة فإن استشارتها واجبة و إلا عرضت الإدارة قرارها التأديبي إلى الإلغاء<sup>2</sup>.

- عيب مخالفة القانون والفهم السيئ له كما لو عملت السلطة التأديبية على معاقبة موظف بعقوبة في سلم العقوبات أو عاقبت الموظف بعقوبة لا تتناسب والخطأ المقترف أو عاقبته بعقوبتين لم يبيح المشرع الجمع بينهما.

- عيب الانحراف بالسلطة وهو من أهم وأخطر أسباب إلغاء القرار الإدارية والأكثر شيوعاً بحيث تستخدم الهيئة التأديبية كسلطة مخولة قانوناً للتأديب، هذه السلطة لغرض غير الذي حدده المشرع وهو تحقيق الصالح العام وذلك من خلال استهداف أغراض غريبة عن المصلحة، بحيث يستغل رجل الإدارة سلطته التقديرية لتحقيق أغراض غريبة عن المصلحة باستعمال سلطته

<sup>1</sup> - كمال رحمانى، مرجع سابق، ص 167.

<sup>2</sup> - كمال رحمانى، مرجع سابق، ص 169.

التقديرية لتحقيق أغراض شخصية بقصد الانتقام مثلاً أو لتحقيق نفع شخصي أو لغرض سياسي يحمل أفكاراً لا تتوافق وأفكار الموظف المعاقب<sup>1</sup>.  
و لذلك يتعين على القاضي التأكد من الأخطاء المنسوبة للموظف بالرجوع إلى ملفه التأديبي وأسباب القرار التأديبي وكل ما من شأنه أن يظهر الحقيقة، إذا تأكد القاضي من وجود الأفعال المنسوبة إلى الموظف يتعين عليه دراسة ما إذا كان الجزاء التأديبي بالنسبة للطعون القضائية المقدمة أمام المحاكم الإدارية ومجلس الدولة في أول درجة فقد نصت المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنها ترفع إليها خلال الأربعة أشهر التابعة لتبليغ القرار المطعون فيه أو نشره.

و يتم حساب سريان هذا الأجل طبقاً لما تم تفصيله في الفقرات السابقة.

- بالنسبة أمام مجلس الدولة فإن الأجل المقرر حسب المادة 950 هو شهران ابتداء من التبليغ ويطبق على الأحكام النهائية والتمهيدية ( الأحكام الواردة قبل الفصل في الدعوى)<sup>2</sup>، ويخفف هذا الأجل إلى 15 يوماً بالنسبة للأوامر الاستعجالية ما لم توجد نصوص خاصة.
- الأجل بالنسبة للطعن بالمعارضة مدته شهر من تبليغ الحكم أو القرار الغيابي، أما من أجل الطعن بالنقض فهو شهران من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار محل الطعن .
- أما دعوى تصحيح الأخطاء المادية بالإمكان رفعها خلال مدة شهرين من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار المعيب بالخطأ المادي أو الإغفال المشوب به<sup>3</sup>.

إن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لا تختلف عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام، فالقرار

<sup>1</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 316.

<sup>2</sup> د هاشمي خرفي/ مرجع سابق، ص 417.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص 418.

التأديبي هو قرار إداري يجب أن تتوافر فيه الشروط والاحكام المتعلقة بالقرارات الادارية بشكل عام.

وتقتضي منا الدراسة أن نتعرف على القرارات التي يجوز الطعن فيها والشخص الذي يقبل منه الطعن، وميعاد هذا الطعن وأسبابه وأخيرا إجراءات رفعه أمام محكمة العدل العليا، وسوف نوضح هذه الأمور كالاتي:

أولا: القرارات التي يجوز الطعن فيها

لقد حددت المادة 9 من قانون محكمة العدل العليا رقم 12 لسنة 1992 القرارات التي يجوز الطعن فيها بالإلغاء حيث أجاز هذا القانون لذوي المصلحة أن يطعنوا أمام محكمة العدل العليا بالقرارات النهائية الصادرة عن السلطات التأديبية، ونلاحظ أن المشرع أجاز الطعن في القرارات الصادرة عن السلطات التأديبية سواء أكانت رئاسية أم مجالس تأديبية، وحسنا فعل إذ عدل عن المسلك غير المحمود لسلفه في قانون محكمة العدل العليا المؤقت رقم 11 لسنة 1989، والذي قصر اختصاص محكمة العدل العليا على القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس التأديبية دون غيرها أي أنه أخرج من ولاية المحكمة الطعون في القرارات التأديبية الرئاسية وأمام هذا النص كانت محكمة العدل العليا تقضي بعدم اختصاصها بنظر الطعون في القرارات الادارية الصادرة عن السلطات التأديبية الرئاسية حيث تقول: " إن مدلول عبارة (المجالس التأديبية) يختلف عن مدلول عبارة ( السلطات التأديبية) ولكنه لا يدخل ضمن عبارة ( المجالس التأديبية) الأمر الذي ينبني عليه أن القرار المطعون فيه الصادر عن رئيس الجامعة كسلطة تأديبية رئاسية لا يقبل الطعن أمام محكمة العدل العليا لأن اختصاصها مقيد بالنظر والقضاء بطلبات الموظفين العاميين بإلغاء القرارات النهائية الصادرة بحقهم من قبل المجالس التأديبية، عملا بأحكام المادة 419 من قانون محكمة العدل العليا... "1.

<sup>1</sup> - د نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف ا، مرجع سابق ص 445-446.

## الفرع الأول: شروط الترخيص بممارسة طعون الإلغاء

هي ثلاثة أساسا إلى غاية صدور قانون الاجراءات المدنية والادارية  
لـ 2008/02/25 :

1- أن يكون القرار موضوع الطعن في القرارات التي يجوز الطعن فيها وهذا بغض النظر عن المواصفات التي ينبغي أن تتوفر في القرار القابل للطعن فيه قضائيا على ضوء الأحكام الواردة في قانون الاجراءات المدنية والادارية والاستثناءات الواردة في قانون الاجراءات المدنية والادارية سواء كانت قانونية أو قضائية فإنه من الأهمية بالنسبة للوظيفة العمومية أن نميز بين القرارات المرتبطة بالقانون الأساسي والمسارات المهنية للموظفين وحققتهم واجباتهم وبين القرارات المتعلقة بتنظيم المصالح.

فإذا كان من البديهي أن تتوفر قابلية الطعن في الفئة الأولى من هذه القرارات عندما يكون من شأنها أن تمس حقا من حقوق المدعي فإن الأمر عكس ذلك بالنسبة للفئة الثانية ذلك أن القاضي لا يملك في أي حال من الأحوال أن يحل محل الادارة في تقدير ما يفيد مصالحها أو أن يتدخل بصفة عامة في أعمالها الداخلية<sup>1</sup>، وهكذا بالإمكان رفع دعوى ضد القرارات المرتبطة بالتعيين و الترقية والنقل والتأديب سواء كانت فردية أو تنظيمية كما أيضا يشترط في القرار أن يكون قابلا للتنفيذ أي تتوفر فيه جميع خصائص القرار الاداري باستثناء أعمال السيادة.

فلا يجوز تبعا لهذه القاعدة أن ترفع الدعوى ضد الآراء التي قد تدلي بها بعض الهيئات الاستشارية إلا إذا أكدتها قرارات إدارية لاحقة كما لا يجوز رفعها ضد منشور أو تعليمة أو ضد كل الوثائق التي لا تكتسي طابع العمل الاداري، فالمناشير المتعلقة على نص قانوني أو المفسرة لأحكامه أو الموجهة لنشاط المصالح غير قابلة للطعن فيها و في كل الأحوال لا تثبت قابلية الدعوى إلا إذا

<sup>1</sup>الدكتور هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 405.

كان من شأن القرار المطعون فيه أن يمس بالمركز القانوني للموظف نفسه أو أن يتسبب في تعديله أو أن ينال من حقوق السلك الذي ينتمي إليه أو امتيازاته<sup>1</sup>.

ثانياً: أن تتوافر للمدعي أهلية التقاضي ومصالح شخصية ومباشرة

أما أهلية التقاضي فإنها تخضع للقواعد القانونية العادية بالنسبة للأشخاص الطبيعيين وظروف تمثيلهم عند اقتضاء الحاجة، أما الأشخاص الاعتبارية العامة باستثناء الدولة فإنها تمثل من طرف هيأتها التنفيذية بناء على الترخيص لها من طرف الهيئات المتداولة<sup>2</sup>.

أما الدولة فيمثلها الوزير المختص أم من يعين استثنائياً بنص القانون ليقوم بهذه المهمة ( المادة 828 من قانون الاجراءات المدنية والادارية )<sup>3</sup>.

و تناولت المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية والادارية بصفة أكثر تفصيلاً حيث تنص :

" لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون "

و ينبغي أن تمتثل الدعوى القضائية المرفوعة من طرف هذه الهيئات إلى القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية لهذه الهيئات مثل التأهيل لتوقيع عريضة الدعوى والحصول على ترخيص من الهيئة المتداولة لرفع الدعوى وغيرها من سير هذه المقضيات لسير هذه الهيئات المهنية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - الدكتور هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 405.

<sup>2</sup> - محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 42.

<sup>3</sup> - المادة 828 من قانون الاجراءات المدنية والادارية

<sup>4</sup> - الدكتور هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 407.

### ثالثاً: انتفاء الطعن الموازي

طرحنا نظرية الطعن الموازي مشكلة حقيقية للمتقاضين بصفة عامة وللموظف بصفة خاصة أمام الغرف الإدارية في ظل نظام القضاء الموحد وذلك إلى حين تدخل المشرع:

و ذلك بمقتضى قانون 2008/02/25 للفصل النهائي في الاشكالية وعدم الاعتراف بهذا الشرط لقبول الدعوى.

و فيما يلي على سبيل الذكر التاريخي عرض موجز لنظرية الطعن الموازي، ومفاد هذا الشرط أن الطعن بالإلغاء لا يقبل متى كان للطاعن طريق طعن قضائي مواز أمام جهة قضائية أخرى<sup>1</sup>.

وقد نصت المادة 276 من قانون الإجراءات المدنية على ما يلي:

لا تكون الطعون بالبطلان مقبولة أيضاً إذا كان الطاعنون يملكون للدفاع عن مصالحهم طريق الطعن العادي أمام أي جهة قضائية أخرى<sup>2</sup>.

ومن هنا نرى أن رفض دعوى الإلغاء في ظل هذه النظرية يفترض أن المدعي يملك إمكانية رفع دعوى موازية حقيقية تتجاوب مع الشروط الثلاثة الآتية:

أ- ينبغي أن يكون الطعن الموازي طعناً قضائياً الأمر الذي ينفي هذه الصفة على الطعون الإدارية في حالة النص عليها قانوناً.

ب- لا ينبغي لأن يكون الطعن القضائي الموازي مجرد دفع فرعي يثار بمناسبة نزاع معين بل يجب أن يكون من قبيل الدعاوى الأصلية والمباشرة ذلك أن الدفع الفرعي لا يخول للقاضي إلا سلطة محددة لا تمكن من استيعاب كالتائج التي تربط عادة بالإلغاء.

ج- ينبغي أن يكون من شأن الطعن الموازي تحقيق نتائج عملية تساوي ما يؤديه طريق الطعن بالإلغاء<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> الدكتور هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 407.

<sup>2</sup> المادة 276 من قانون الإجراءات المدنية السالف الذكر.

كما نظمت المواد 810 إلى 812 من نفس القانون الكيفية التي يفصل فيها في صورتين من الارتباط على مستوى محكمتين إداريتين:

أولاً: يعود الاختصاص في الطلبات المرتبطة التي يكون الاختصاص فيها محكمة إدارية أخرى إلى المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً في الفصل في الطلبات الأصلية.

ثانياً: تتعلق بحالة ما إذا تخطر محكمتان في آن واحد بطلبات مستقلة لكنها مرتبطة وتدخل في الاختصاص الإقليمي لكل منهما فعلى رئيسي المحكمتين أن يرفعا تلك الطلبات إلى مجلس الدولة الذي يحدد المحكمة المختصة في الفصل في الطلبات<sup>2</sup>.

أما المادة 805 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فقد أقرت اختصاص المحاكم الإدارية المختصة إقليمياً بالنظر في الطلبات الأصلية في النظر في الطلبات الإضافية أو العارضة أو المقابلة التي تدخل في اختصاص المحاكم الإدارية<sup>3</sup>.

ميعاد الطعن :

لكي تقبل دعوى الإلغاء من ذوي المصلحة يتوجب عليهم أن يرفعوا دعواهم خلال المدة المقررة قانوناً وهي 60 يوم من تاريخ تبليغهم القرار المشكو منه، أو من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية أو بأي طريقة أخرى إذا كان التشريع ينص على العمل بالقرار من ذلك التاريخ أو يقضي بتبليغه لذوي المصلحة بتلك الطريقة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - الدكتور هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 409.

<sup>2</sup> - الدكتور هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 411.

<sup>3</sup> - المادة 805 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية/، مرجع سابق

<sup>4</sup> -الدكتور علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية أمام كلية

الحقوق، الاسكندرية، ص 340.

و في حال تظلم الموظف إداريا بالقرار المشكو منه فإن مدة الستين يوما تبدأ بعد انقضاء 30 يوما من تاريخ تقديم المستدعي لطلب الطعن الإداري سواء أجات السلطة الرئاسية على هذا الطعن أم لم تجب لأنه يعتبر في حكم القرار الإداري وفض السلطة التأديبية الرئاسية اتخاذ القرار وامتناعها عن اتخاذه بعد انقضاء مدة 30 يوما<sup>1</sup>.

و تسري مدة الطعن من تاريخ التبليغ أو النشر، ويشترط في العلم أن يكون نافيا للجهالة بحيث يكون الشخص الذي صدر ضده هذا القرار قد اطلع على أسباب القرار وفحواه أي أن يكون هذا العلم يقينيا لا افتراضيا شاملا لجميع محتويات القرار لكي تحتسب مدة الطعن من تاريخ هذا العلم<sup>4</sup>. و قد اشترط قانون محكمة العدل العليا رقم 12 لسنة 1992 في القرار الذي يقبل الطعن فيه بالإلغاء بأن يكون نهائيا، والمقصود بنهائية القرار بأن يصدر من سلطة إدارية مختصة بإصداره دون حاجة إلى تصديقه أو اعتماده من سلطة إدارية أعلى، فإذا لم يكن القرار إداريا نهائيا يقبل الطعن فيه بالإلغاء أمام محكمة العدل<sup>2</sup>.

ممن يقبل الطعن ؟

لقد اشترطت المادة 19 من قانون محكمة العدل العليا بأن يقدم الطعن من ذوي المصلحة، ومما لا شك فيه أن الموظف الذي تم توقيع عقوبة تأديبية بحقه صاحب مصلحة مادية ومعنوية ومباشرة في رفع دعوى الإلغاء للتخلص من هذه العقوبة ومن كافة آثارها وتعتبر المصلحة أساس دعوى الإلغاء وقبولها ولا يتعين أن يتوافر عند رفع الدعوى فحسب بل يتعين استمرار قيامها ما بقيت الدعوى قائمة، ولحين الفصل فيها نهائيا<sup>3</sup>، ويجب أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة، لأن الغاية من إقامة دعوى الإلغاء هي الدفاع عن مصلحة ذاتية للمستدعي أثر فيها القرار المطعون فيه تأثيرا مباشرا، وبناء على ذلك فلا مصلحة لورثة الطاعن الذي توفي أثناء السير في الدعوى الطعن بالقرار المتعلق

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص 342.

<sup>2</sup> - أحمد فؤاد عامر، ميعاد رفع دعوى الإلغاء، دار الفكر الجامعي، شارع سوتير الازارطة الإسكندرية، ص 213.

<sup>3</sup> - نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، ص 445.

بعقوبة تأديبية بحقه ( التوقيع ) لأن العقوبة المفروضة شخصية تتعلق بشخص المتوفي، ولا نيابة في العقوبة<sup>1</sup>.

ميعاد رفع الدعوى ستون يوما من تاريخ انقضاء ستون يوما على تقديم التظلم دون البت فيه، انقضاء هذه المدة يعتبر قرينة قانونية على رفع التظلم يجري منه ميعاد رفع الدعوى بطلب إلغاء الجزاء وميعاد رفع الدعوى للطعن في قرار الجزاء هو ستون يوما من تاريخ علم المدعي نتيجة مسلك جهة ادارية.

ففي مثل هذه الحالة إذا رفعت دعوى الالغاء بعريضة باطله و صدر الحكم ببطلانها لا يترتب عليها قطع سريان ميعاد رفع الدعوى ذلك لأن ما بني على باطل فهو باطل أيضا والإجراء الباطل لا يمكن أن يترتب عليه أثر<sup>2</sup>.

و في كل الأحوال لا تثبت قابلية الدعوى إلا إذا كان من شأن القرار المطعون فيه أن يمس بالملاكز القانوني للموظف نفسه أو أن يسبب في تعديله أو أن ينال من حقوق السلك الذي ينتمي إليه أو امتيازاته.

كما تنص المادة 459 من قانون الاجراءات المدنية على أنه: " لا يجوز لأحد أن يرفع دعوى أمام القضاء ما لم يكن حائزا لصفة وأهلية التقاضي وله مصلحة في ذلك"<sup>3</sup>.

" ويقرر القاضي نفسه انعدام الصفة أو الأهلية كما يقرر أيضا من تلقاء نفسه عدم وجود باذن رفع الدعوى إذا كان هذا الان لا زما"<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: مميزات دعوى الإلغاء :

تتميز دعوى الإلغاء عن غيرها من الدعاوى القضائية وذلك باعتبارها دعوى توجه ضد القرارات الادارية الغير مشروعة وهذا ما يجعل دعوى الالغاء دعوى مستقلة

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص 445.

<sup>2</sup> - فؤاد أحمد عامر، مرجع سابق، ص 268.

<sup>3</sup> -المادة 459 من قانون الاجراءات المدنية والادارية.

<sup>4</sup> - د/ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 406.

بذاتها تتميز عن سائر الدعاوى القضائية الأخرى<sup>1</sup>، ويمكن إيجاز أهم خصائص دعوى الإلغاء كالآتي:

#### أ- دعوى الإلغاء دعوى قضائية يختص بالنظر فيها القضاء الإداري

لقد كانت دعوى الإلغاء خلال القرن التاسع عشر في فرنسا تعتبر طعنا إداريا إلا أنه مع نهاية القرن التاسع عشر إلى غاية يزمنا هذا أصبح مجلس الدولة في فرنسا محكمة قضائية حقيقية تنظر إلى دعاوى الإلغاء باعتبارها صفة قضائية<sup>2</sup>، وبمقتضى ذلك أصبحت دعوى الإلغاء دعوى قضائية قائمة بذاتها حيث ترفع هذه الدعوى بعد أن يستنفذ القرار الإداري جميع مراحل التدرج الإداري فيه، حتى يكون نهائيا وبعد ذلك يطرح هذا القرار على القضاء الإداري ليطلب المضرور منه إلغائه، وهذا في دعوى قضائية حيث ينتهي ذلك بصدور حكم قضائي حائز لقوة الشيء المقضي فيه<sup>3</sup> ومن ثم فإن القرار القضائي الذي قضى بإلغاء قرار إداري معيب فال يجوز أن ينظر فيه مجددا في دعوى التعويض من ناحية مشروعيته أو في فحص أسبابه ومبرراته بعد أن تم الفصل فيه بالإلغاء وحاز قوة الشيء المقضي فيه.

#### ب- دعوى الإلغاء تقتضي فحص مشروعية القرار الإداري :

يقوم القاضي الإداري أثناء عرض دعوى الإلغاء ضد قرار إداري بفحص ذلك القرار من ناحية مشروعيته بحيث إذا اكتشف القاضي في رقابته لأعمال الإدارة ولحالات الانحراف بالسلطة فإن ذلك يستوجب إلغاء حكم من القاضي لخروجه على المشروعية المتطلبية للقرارات الإدارية<sup>4</sup>، ولا يقتضي ذلك أن يكون القرار الإداري المعيب مكتوبا لإبطاله أمام القضاء وهذا ما أكدته المحكمة العليا في مبادئها، حيث أقرت أنه لا يشترط وجود قرار إداري مكتوب حتى تكون الجهة القضائية في أول درجة مختصة وإن كل قرار أو تصرف معيب صادر من هيئة إدارية يمكنه أن يكون محل دعوى أمام القضاء الإداري<sup>5</sup>، كما أثار مجلس

1- محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 34.

2- محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 38.

3- أنور محمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 380.

4- بوحيميد عطا الله، دروس في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 164.

5- قرار مجلس الدولة ( الغرفة الرابعة رقم 02-4635 بتاريخ 2006/06/28 ) المشار إليه لدى مجلس الدولة العدد 08-2006، ص 220.

الدولة الجزائري، أنه لا يستوجب على المدني أمام القضاء الإداري بتقديم القرار الإداري متى امتنعت الإدارة المدعى عليها عن تمكينه به<sup>1</sup>.

ج- دعوى الإلغاء دعوى عينية :

إنه من المقرر أن الخصومة في دعوى الإلغاء، هي خصومة عينية تلحق القرار الإداري المطعون فيه وليس مخاصمة جهة الإدارة<sup>2</sup> لأن دعوى الإلغاء تتعلق بمركز قانوني خاص، وبالتالي فإنها تتميز بطابعها الموضوعي والعيني وذلك كونها تنصب على الطعن في قرار إداري معين، أي مقاضاة القرار الإداري ويترتب على هذه الخاصية ما يأتي:

- تتسم بالسهولة والمرونة في إثبات شرط الصفة والمصلحة وذلك ضمانا لتفعيل الرقابة على أعمال الإدارة بفرض احترام مبدأ المشروعية.
- اعتبار دعوى الإلغاء من النظام العام، أي أن تتوقع ضد جميع قرارات الإدارة إلا ما استثناه القانون.
- اكتساب القرار المترتب عن الفصل فيها للحجية المطلقة.

د- دعوى الإلغاء ذات إجراءات خاصة ومتميزة :

تتميز دعوى الإلغاء بالعديد من الإجراءات عن باقي الإجراءات القضائية الأخرى ( الإجراءات المدنية أو التجارية ) وقد ذهب الفقه إلى أنها تتسم بطابع المكاتبية والحضورية والشبه السرية والسرعة والبساطة وقلة التكاليف<sup>3</sup>.

المطلب الثاني:

الشروط الشكلية المرتبطة بصحة عريضة الدعوى

يتوقف قبول الدعوى القضائية على احترام الشروط الشكلية المقررة أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة، وبصفة عامة تتضمن العريضة ما يلي :

- الجهة القضائية التي ترفع الدعوى أمامها.
- اسم ولقب وموطن المدعي.

<sup>1</sup> - أنور محمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 381.

<sup>2</sup> - أنور محمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 389.

<sup>3</sup> - محمد الصغير بعللي، الوجيز في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 122-123.

- اسم ولقب ومهنة المدعى عليه وموطنه فإن لم يكن له موطن فأخر موطن له.
- موجز للوقائع وكذلك الأجوبة التي يبنى عليها الطعن المرفوع إذا تعلق الأمر بدعوى النقض أمام مجلس الدولة.
- موجز للوقائع وكذلك للطلبات ولوسائل تدعيمها في الحالات الأخرى.
- الإشارة عند الاقتضاء إلى الوسائل والمستندات المؤيدة للدعوى.
- الإشارة إلى تسمية و طبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي<sup>1</sup>.

" ترفق العريضة بالقرار المطعون فيه و في حال سكوت الإدارة بالوثيقة التي تثبت تاريخ إيداع الطعن الإداري السابق أو التظلم، كما ينبغي أن تقدم موقعة من طرف محام مسجل في جدول الوطني للمحامين وتودع بكتابة الضبط مصحوبة بعدد من النسخ بقدر عدد الأطراف إذا تعلق الأمر بالمحاكم الإدارية"<sup>2</sup>.

وعلى القاضي أن يبلغ العريضة لكل مدعى عليه في الخصومة وأن يأمره بإيداع مذكرة الرد على العريضة مرفوعة بعدة نسخ يساوي عدد الخصوم في أجل يحدده طبقاً لأحكام المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويتم تبليغها طبقاً لأحكام المادة 21 و 23 من نفس القانون.

الفرع الأول: شروط صحة تحريك الدعوى

يتعلق الأمر بثلاث شروط وهي :

- احترام الإجراءات السابقة في رفع دعوى الإلغاء أو الشروع في التحقيق فيها.
- احترام المواعيد المقررة قانوناً.
- استيفاء الشروط الشكلية المتصلة بصحة عريضة الدعوى<sup>3</sup>.
- احترام الإجراءات المرتبطة برفع دعوى الإلغاء أو الشروع فيها :

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 419.

<sup>2</sup> - د/ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 466.

<sup>3</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 412.

يتعلق الأمر بإجراءين قانونيين مرتبطين بصفة متفاوتة بتحريك الدعوى، هما القرار السابق بالنسبة لقضاء الإلغاء أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة، وإجراء محاولة الصلح بالنسبة للمحاكم الإدارية عندما تمارس صلاحيات القضاء الكامل<sup>1</sup>.

على أنه: "يقدم الطلب لإلى قلم كتاب المحكمة المختصة بعريضة موقعة من محام مقيد بجدول المحامين المقبولين بتلك المحكمة"<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: قد تختلف طرق رفع هذه الدعوى باختلاف الأنظمة الإدارية

ترفع الدعوى مباشرة إما أمام السلطات العليا ( أي السلطة التي يعمل الموظف تحت إشرافها مدير - وزير ) وإما أمام بعض السلطات التي تشرف على الوظيفة العمومية مثل ما هو الوضع عليه بالنسبة للجان الخدمة المدنية الموجودة في الأنظمة الأنكلوساكسونية أو أمام مجالس عليا للوظيفة العمومية.

و قد ترفع هذه الدعوى بصفة غير مباشرة أمام الهيئات المتساوية الأعضاء التي تتولى بعد مناقشة القضية عامة كانت أم فردية حماية الموظف<sup>3</sup> ويتمثل إما في الطعن الإداري بشقيه السلمي و الولائي وإما إخطار هيئات المشاركة و الطعن ( اللجان المتساوية الأعضاء - ولجان الطعن ).

فالمادة 102 مثلا من القانون الأساسي تنص على أنه: "تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلما إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها"<sup>4</sup>.

1- فؤاد أحمد عامر ، مرجع سابق، ص 215

2- فؤاد أحمد عامر ، مرجع سابق، ص 276.

3- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 294.

4-

# الختامة

بعد دراستنا لموضوع الطعن في تأديب الموظف العام تبين لنا أن الأخطاء التأديبية لم تحدد على سبيل الحصر وقد صنفها المشرع الجزائري أربعة درجات.

كما تبين لنا أن العقوبة التأديبية طبق النظام الرئاسي في مجال توقيعها كما أنه قد أعطى أهمية كبيرة للإجراءات الإدارية التأديبية وفي ذلك أعطى الموظف العام ضمانات عديدة تمكنه من الدفاع عن نفسه كما أن قانون الوظيفة العامة باعتباره قانونا حديث المنشأ فهو يولي عناية باهتمام الموظف بإعطائه الحقوق وعليه واجبات مستجدة من ضروريات تسير المرفق العام بانتظام، وكما نرى أيضا أن السلطة صاحبة التعيين هي المخولة قانونا بإعداد التقرير التأديبي وإنشاء ما تشاء من أخطاء الموظف جراء التحقيق الإداري فهي تلعب جميع الأدوار، وفيما يخص لجان الطعن نرى أنها تصل إلى المستوى المطلوب نظرا لأن المشرع الجزائري لم يدعمها بالنصوص الكفيلة بتحديد اختصاصاتها وإنشاءها وتنظيمها وسير عملها، كما أنه يجب تدعيمها كذلك بمؤهلين في المجال القانوني فهي تكون بمثابة جهاز للتقاضي على مستوى الإدارة يتم من خلاله دراسة التظلمات بأكثر فعالية ومن هذا نرى أن:

- ضرورة إقامة تقنين للأخطاء التأديبية وتقدير العقوبة المناسبة لها، وذلك مما يلاحظ توضيح الالتزامات الوظيفية خاصة ما ورد في المادة 20 منه وتحديد الأخطاء التأديبية فيها فيما يخص تطبيق الإجراءات التأديبية مما يؤثر على الآجال والطعون المقدرة في ميدان التأديب الإداري للموظف العام.

- وضع سلم للعقوبات التأديبية يتماشى ودرجة خطورة الذنب الإداري المقترف فمن الممكن جدا إدخال عقوبات جديدة كوقف التنفيذ.
  - إقامة نيابة إدارية مهمتها تحريك الدعاوى التأديبية من الدرجة الثانية والثالثة مع التزام الإدارة برأيها إذا قررت عدم توقيف الموظف.
  - كما نرى أيضا تمكين الموظف من الاحتفاظ بنصف مرتبه إذا ما قررت النيابة العامة توقيفه عن العمل.
  - إقامة جهاز للتحقيق الإداري مستقل عن السلطة الرئاسية مهمته التحقيق في الأخطاء المنسوبة للموظف ابتداء من الدرجة الثانية وهذا الجهاز يتكون من موظفين يتمتعون بتجربة مهنية في مصالح الوظيفة العامة ويحملون شهادة التعليم العالي، وكذلك لإقامة محاكم تأديبية متخصصة متكونة من قضاة يختارون من بين الموظفين.
- و في الأخير نأمل أن تكون النصوص التنظيمية للأمر 03/06 أكثر وضوحا.

## قائمة المراجع

أولاً - القوانين :

- 1- المرسوم رقم 82-302 ، المؤرخ في 11 سبتمبر 1983 ، الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بالعلاقات العامة الفردية.
- 2- قانون العقوبات الجزائري.
- 3- الأمر رقم 66-156 الصادر في 08 جوان سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات.
- 4- القانون المدني، الجزائر، دار بيرتي، 2000.
- 5- المرسوم رقم 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ من 02/07/1966، عدد 46، السنة 43، دار بيرتي، 2000.
- 6- الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15/07/2006، ج.ر، عدد 46، السنة 43.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 82/302 المتضمن كيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية المؤرخ في 02/03/1987، ج ر، عدد 09 السنة 19.
- 8- المرسوم 84/10 المؤرخ في 14 يناير 1984، المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.
- 9- المرسوم رقم 66/152 المؤرخ في 02 جويلية 1966، الصادر في 08 جوان 1966 المتعلق بالإجراء التأديبي.
- 10- المرسوم رقم 93/54 المؤرخ في 16/02/1993 الجريدة الرسمية الصادرة في 17/12/1993، ع 11 المتعلق بتحديد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعمال المؤسسات العمومية.
- 11- القانون العضوي رقم 98/01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة، تنظيمه و عمله.
- 12- قانون الإجراءات المدنية، دار بيرتي ، 2011.

ثانياً - الكتب :

- 1- سليمان بن سعيد بن سيف الرحبي، الضمانات التأديبية للموظف العام في سلطنة عمان ومصر، ب س، ب ط.
- 2- بوحميذة عطا الله، دروس في المنازعات الإدارية، محاضرات كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2009-2010.
- 3- أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، القاهرة، دار النهضة العربية، مصر، 2004.
- 4- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

- 5- خليل خالد طاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 1988.
- 6- حسن محمود المهداوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية، ليبيا، ب.د، ب.س.
- 7- زهدي يكن، القانون الإداري، ج2، منشورات المكتبة العصرية للطباعة والنشر، بيروت، ط1، 1956.
- 8- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991.
- 9- عبد الرؤوف هشام محمد بسيوني، الجريمة التأديبية، دار النشر، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 10- عبد الوهاب بن البنداوي، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداري وقضائي دار الفكر ، ب س- ب ط.
- 11- حمد محمد حمد الشماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 12- عمارة حسان، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري-دراسة مقارنة، م ب س- ب ط.
- 13- عبد القادر الشبخلي، نظام تأديب الموظف والقاضي في التشريع الجزائري، المطبعة الرسمية، الجزائر.
- 14- لعشب محفوظ، المسؤولية في القانون الإداري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994.
- 15- حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العمومية، ط2، بنغازي، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، 2002.
- 16- عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
- 17- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2005.
- 18- خالد خليل طاهر، القانون الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، بغداد، 1998.
- 19- أ- رشدي عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، ب س.
- 20- كمال رحماوي، تأديب الموظف في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 21- محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1989، 2.

- 22- محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، القضاء التأديبي، دار الفكر، الإسكندرية، 1995.
- 23- محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، مكتبة الجامعة الحديثة، أسيوط، مصر، ط1، 2008.
- 24- محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ب ط، ب س.
- 25- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول ( من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة )، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 26- سعيد طربين، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 27- فؤاد أحمد عامر، قاض بالمحاكم العسكرية سابقا، ميعاد رفع دعوى الإلغاء في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا والقضاء الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
- 28- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، 1999.
- 29- أحمد عودة الغبري، ضمانات التأديب الرئاسية في ظل نظام الخدمة المدنية، 1988.
- 30- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، 2004.
- 31- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية (دراسة مقارنة )، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- 32- عبد العظيم عبد سلام، عبد الحميد منصور محمد أحمد، قضاء التأديب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003-2004.
- 33- الدكتور عماد ملوخية، محام لدى محكمة النقض، الضمانات التأديبية للموظف العام، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ب ط/، ب س.
- 34- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.
- 35- أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005.

## الفهرس

### الطعن في تأديب الموظف العام

- 01 - المقدمة
- الفصل الأول : المسؤولية التأديبية للموظف العام
- المبحث الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية
- 05 المطلب الأول: التعريف الفقهي للمسؤولية التأديبية
- 05 المطلب الثاني: التعريف القضائي للمسؤولية التأديبية
- 06 المطلب الثالث: تعريف التشريع والفقهاء الفرنسيين
- 07 المطلب الرابع: تعريف المشرع الجزائري
- 07 المطلب الخامس: تعريف المسؤولية في التشريع المصري
- 08 المبحث الثاني أساس المسؤولية التأديبية
- 08 المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي
- 09 الفرع الأول: الخطأ التأديبي
- 09 الفرع الثاني: نظرة المشرع للخطأ التأديبي
- 10 المطلب الثاني: أنواع الخطأ التأديبي
- 11 الفرع الأول: أخطاء من الدرجة الأولى
- 12 الفرع الثاني: أخطاء من الدرجة الثانية
- 12 الفرع الثالث: أخطاء من الدرجة الثالثة
- 14 الفرع الرابع: أخطاء من الدرجة الرابعة
- 15 المبحث الثالث: جزاء الخطأ التأديبي
- 15 المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية
- 17 الفرع الأول: طبيعة العقوبة التأديبية
- 18 المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية
- 19 الفرع الأول: العقوبات من الدرجة الأولى

20	الفرع الثاني: العقوبات من الدرجة الثانية
21	الفرع الثالث: العقوبات من الدرجة الثالثة
22	الفرع الرابع: العقوبات من الدرجة الرابعة
23	المبحث الرابع: إجراء الجزاء التأديبي
24	المطلب الأول: السلطة المختصة في التأديب
25	الفرع الأول: السلطة المختصة بالتأديب الإداري
25	الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتأديب في التشريع الجزائري
25	- السلطة المختصة بالتأديب في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية
26	- السلطة المختصة بالتأديب في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة
26	الفرع الثالث: اللجان المتساوية الأعضاء ( تكوين المجلس التأديبي )
29	الفرع الرابع: مظاهر السلطة في التأديب
32	الفصل الثاني: إجراءات الطعن في الجزاء التأديبي
32	المبحث الأول: ضمانات التأديب وانقضاء العقوبة التأديبية
32	المطلب الأول: ضمانات التأديب
33	الفرع الأول: الضمانات قبل توقيع العقاب
36	المبحث الثاني: الضمانات التأديبية بعد توقيع العقاب
36	المطلب الأول: التظلم الإداري
37	الفرع الأول: أسباب التظلم من قرار العقوبة التأديبية
37	الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري
38	المطلب الثاني: التظلم الرئاسي
39	المطلب الثالث: التظلم الولائي
41	المطلب الرابع: التظلم إلى لجنة الطعن
46	المبحث الثالث: الطعن القضائي
46	المطلب الأول: الطعن بالإلغاء
	شروط الترخيص لممارسة طعون الإلغاء
56	المطلب الثاني: مميزات دعوى الإلغاء

58	المطلب الثالث: الشروط الشكلية المرتبطة بصحة عريضة الدعوى
59	الفرع الأول: شروط صحة تحريك الدعوى
60	الفرع الثاني: اختلاف رفع الدعوى باختلاف الأنظمة
61	الخاتمة
	المراجع
	الفهرس
	الملاحق

الملاحق

المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية :

النموذج رقم 01 المتعلق بمقرر التوقيف

ان (السلطة التي لها صلاحية التعيين).

- بمقتضى المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن كليات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

- بمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ولا سيما المادتين 130 و 131.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي (أذكر المرسوم المسير لوضع الموظف).

- بناء على القرار (المقرر) (المتضمن الوضعية الأخيرة للموظف).

- نظرا لعرض حال المؤرخ في .....

- اعتبارا لكون الأفعال المنسوبة الى السيد (ة) ..... تشكل خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة.

- باقتراح من .....

بقرار

المادة الأولى : يوقف السيد (ة) ..... الرتبة ..... من مهامه (ها) ابتداء من .....

المادة الثانية : خلال مدة التوقيف التي لا بد أن تتجاوز الشهران (02) ابتداء من التاريخ المذكور أدناه، لا يتقاضى المعني (ة) أية مرتب عدا المنح العائلية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

عقوبة من الدرجة الأولى

بسكرة في :

ولاية بسكرة

مديرية الإدارة المحلية

مصلحة الموظفين

رقم / م / أم / م

مقرر

إن والي ولاية بسكرة

- بمقتضى المرسوم رقم 90.09 المؤرخ في 07.04.1990 المتعلق بالولاية  
- بمقتضى المرسوم رقم 85.59 المؤرخ في 23.03.1985 المتضمن القانون  
الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص  
المتخذة لتطبيقه

- بمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي  
الخاص

- بمقتضى المرسوم رقم 90.99 المؤرخ في 27.03.1990 المتعلق بسلطة التعيين  
والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولاية والبلديات  
والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري

- بمقتضى المرسوم رقم 94.215 المؤرخ في 23.07.1994 المحدد لأجهزة  
الإدارة العامة في الولاية وهيكلها

بإقتراح من السيد / مدير الإدارة المحلية

يقرر

المادة الأولى / (1)

المادة الثانية / يكلف السادة مدير الإدارة المحلية

لولاية بسكرة بتنفيذ ما جاء في هذه المقررة كل .سبب اختصاصه

(1) اسم الموظف المعاقب ونوع العقوبة المنسوبة إليه .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

قرار أو مقرر العزل

إن .....

بمقتضى المرسوم رقم 59. 85 المؤرخ في 23. مارس. 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

بمقتضى المرسوم رقم 99. 90 المؤرخ في 27. مارس. 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري لموظفي وأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم .... المؤرخ في ..... المتضمن القانون الأساسي

الخاص.....

بموجب القرار رقم..... المؤرخ في ..... المتضمن

السيد(ة).....

نظرا.....

باقترح من .....

**يقرر**

المادة الأولى / يعزل السيد(ة).....

من رتبته ..... ابتداء من .....

بسبب .....

المادة الثانية / يكف السيد.....

بتنفيذ ما جاء في هذا القرار (المقرر) الذي سينشر في سجل

القرارات الإدارية

حرر في .....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

نيابة مديرية الموظفين

رقم : ..... / ن.م.م / م.م.أ.ت.م / 98

مقرر

• نظرا للقانون رقم 78 / 12 المؤرخ في 05 / 08 / 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

• نظرا للأمر رقم : 66 / 133 المؤرخ في : 12 جوان 1966 المتضمن القانون العام للتوظيف العمومي المعدل والمتمم بالأمر رقم : 68 / 12 المؤرخ في 26 أبريل 1968 ورقم 71 / 20 المؤرخ في : 09 أبريل 1971.

• نظرا للمرسوم رقم : 66 / 152 المؤرخ في 12 جوان 1966 والمتعلق بالإجراءات التأديبية .

• نظرا للمرسوم رقم : 98 / 219 المؤرخ في 07 / 07 / 98 المتضمن إنشاء جامعة بسكرة

• نظرا

يقرر

المادة الأولى : يوجه

مع حفظه في ملف المعني بالأمر، وفي حالة التكرار ستتخذ عقوبات

أقصى

المادة الثانية : مسؤول مصلحة الموظفين مكلف في حدود اختصاصه بتنفيذ محتوى هذا

المقرر.

بسكرة في : .....

مدير الجامعة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

نيابة مديرية الموظفين

رقم : ..... / ن.م.م / م.م.أ.ت.م / 98

إلى السيدة (ة) الأتسة : \_\_\_\_\_

الموضوع : إستدعاء للإتضباط

نظرا:

نتأسف لإخباركم بأن إستدعاء للإتضباط وجه لكم، في حالة التكرار ستتخذ عقوبات  
ضدكم .

بسكرة في : .....

مدير الجامعة

قرار أو مقرر إنزال في الرتبة

أن.....

بمقتضى المرسوم رقم 59. 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن قانون الأساسي للنموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري لموظفي وأعوان الإدارات المركزية، الولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....

نظرا للقرار رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن تعيين السيد(ة).....

نظرا للتعليمية رقم 4764 المؤرخ في 1986/07/08 المتعلقة بتنظيم أجور الموظفين المنزليين

نظرا لمحضر لجنة الطعن (حسب الحالة) المؤرخ في.....

نظرا لمستخرج القرار رقم ..... المؤرخ

في..... المتضمن ترقية المعني(ة) بالأمر إلى

رتبة..... الدرجة.....

ابتداء من.....

نظرا ل..... رقم ..... المؤرخ في.....

المسلم في.....

بإقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى : ينزل السيد(ة)..... (تحديد الرتبة الأصلية)

إلى الرتبة..... الصنف.....

القسم..... الرقم الاستدلالي.....

ابتداء من.....

المادة الثانية : يصنف حسب الحالة.....

المادة الثالثة : يكلف السيد(ة).....

القرار (المقرر) الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية

محضر خاص بعدم إستعمال الموظف  
لحقه في الإطلاع على الملف التأديبي والإداري

أنا الممضي أسفله ..... الرتبة .....  
أشهد بأن السيد ..... الرتبة .....، الذي كشفت الإدارة له عن  
نيتها في التسليط عليه عقوبة من الدرجة ..... والمتمثلة في .....، لم  
يتقدم لمقر المديرية للإطلاع على ملفه التأديبي والإداري.

في .....

الإمضاء

أخطار العامل بما هو منسوب إليه من مخالقات.

مديرية .....

ولاية ....

مصلحة المستخدمين

المرجع

السيد

الرتبة

أحيطكم علما بأنني قررت التسليط عليكم عقوبة من الدرجة .....  
والمتمثلة في ..... وذلك للأسباب التالية .....

يمكنكم منذ إستلامكم لهذا الإشعار، الإطلاع على ملفكم التأديبي وكذلك ملفكم  
الخاص بالتوظيف، وذلك بمقر المديرية، مصلحة المستخدمين، في ظرف لا يتعدى  
أربعة أيام مفتوحة، منذ تاريخ إستلامكم لهذا الإشعار، وذلك حسب الأوقات التالية:

يتعين عليكم إشعاري بإستلامكم لهذا الخطاب، عن طريق السلم الإداري

في ....

المدير

إشعار بإستلام ( يرسل إلى مديرية .... من طرف الرئيس المباشر بعد  
إمضاء المعني بالأمر).

أنا الممضي أسفله ..... أعترف بأن الإدارة أخبرتني عن نيتها في تسليط  
الجزاء التأديبي من الدرجة ..... والمتمثل في .... وأنها أحاطتني علما بأنها تضع  
تحت تصرفي قصد الإطلاع ملفا التأديب التوظيف.

في .....

الإمضاء

مديرية .....

ولاية .....

مصلحة المستخدمين

المرجع .....

محضر تسليم الملف التأديبي والإداري.

أنا الممضي أسفله السيد .... الرتبة .....

أعترف بأنني أطلعت على الملف التأديبي والإداري.

في ....

الإمضاء

السيد .... رتبة ....

يعترف بأن تسليم الملف

التأديبي والإداري تم بحضوره

وتحت رقابته.

في ....

الإمضاء

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 06

تبليغ قرار مجلس التأديب

السيد (ة) .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

الموضوع : تبليغ قرار مجلس التأديب.

يشرفني أن أنهي الى علمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء  
المنعقدة في مجلس تأديبي قد قررت خلال جلسة يوم  
..... ضدكم عقوبة .....

بهذا الصدد، يمكنكم رفع طعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال  
خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ هذا التبليغ.

ملاحظة : يطعن فقط في العقوبات المنصوص عليها  
بالمادة 24 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في  
14 جانفي 1984.

حرر بـ ..... في .....  
(السلطة المختصة).

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

## النموذج رقم 05

### استدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد (ة) .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

يشرفني أن أعلمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء ستعقد  
جلستها التأديبية يوم ..... على الساعة .....  
وذلك بـ ..... للنظر في ملفكم التأديبي.

في هذا الاطار، أذكركم بأنه طبقا للمادة 129 من المرسوم رقم  
85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي  
النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، يمكنكم الاستعانة بمدافع  
تختارونه، كما يتعين عليكم ايداع مذكرة دفاعكم في أجل ثمانية (08) أيام  
قبل تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

حرر بـ ..... في .....  
(السلطة المؤهلة)

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 04

استدعاء للاطلاع على الملف التأديبي

..... السيد (ة) .....

..... الرتبة : .....

..... العنوان : .....

تطبيقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه تبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي، يمكنكم الاطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من (أذكر التاريخ).

في حالة رفضكم الاطلاع على الملف التأديبي، تتابع الاجراءات مسارها العادي.

حرر بـ ..... في .....

إمضاء السلطة المؤهلة.

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 03

بطاقة المعلومات

1- وضعية الموظف :

- الاسم : .....
- اللقب : .....
- الرتبة أو الوظيفة : .....
- تاريخ الازدياد : .....
- الحالة العائلية : .....
- الشهادات : .....
- العنوان : .....
- تاريخ أول توظيف : .....

2- سيرورة الحياة المهنية :

الأقدمية			فترة النشاط		المؤسسة أو الإدارة المعنية	الرتبة
اليوم	الشهر	السنة	..... الى	من .....		
			..... الى	من .....		

النقاط المحصل عليها وتقييمات الثلاث سنوات الأخيرة :

التقييمات	النقاط	السنوات
		1
		2
		3

3- السوابق التأديبية :

4- ملخص الأفعال المنسوبة للمعنى (ة) :

.....

5- العقوبة المقترحة :

إمضاء ( السلطة المؤهلة).

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 02

محضر تبليغ مقرر التوقيف

رقم ..... المؤرخ في .....

في عام ..... وفي اليوم ..... نحن (تعيين  
المسؤول) قمنا بتبليغ المقرر رقم ..... المؤرخ في .....  
المتضمن توقيف السيد (ة) ..... الرتبة  
..... ابتداء من .....

يصرح المعني (ة) بإطلاعنا على محتوى المقرر، وأمضى(ت)  
بحضورنا.

امضاء المسؤول.

امضاء المعني (ة).

المادة الثالثة : يكلف السيد (ة) ..... بتنفيذ ما جاء بهذا  
المقرر.

حرر بـ ..... يوم .....  
( السلطة المؤهلة ).

## المخلص

إن الموظف العام بحكم وظيفته له سلسلة من الواجبات مستمدة من ضروريات سير المرفق العام بانتظام، وهذا ما أدى إلى اتساع مضمون الضمانات التأديبية فأصبح المشرع يتدخل في تحديد شروط قيام المسؤولية التأديبية ويضع ضوابط للعقاب التأديبي والسلطة التأديبية، الدور الهام في نظام الوظيفة العامة، وهي تتولى تحديد الأخطاء التأديبية التي تقع على الموظف العام وتكييفها وتوقيع الجزاء عليه.

ولقد حدد المشرع الجزائي العقوبات التأديبية في مجموعات تتدرج تصاعديا من الأخف إلى الأشد بالتوازي مع الأخطاء التي تتناسب معها وقياسا عليها وفقا لنص المادة 163 من الأمر 03/06.

و نظرا للدور الهام الذي تتمتع به هذه السلطة كان من الضروري أن يهتم المشرع و يؤمن للموظف ضمانات لمواجهة السلطة التأديبية التي يشترط فيها الحياد والسمو بالقانون على الاعتبارات الشخصية بهدف خدمة المصلحة العامة، وهذه الضمانات قد تكون سابقة وقد تكون لاحقة له.

كما نرى أن الطعن القضائي يعد ضمانة أخرى للموظف منحها إياها المشرع في مواجهة تعسف الإدارة في قرار تأديبه وذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى مرفق القضاء للطعن في القرار التأديبي بإلغائه أو التعويض عنه.