



جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج – البويرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مدرسة الدكتوراه للقانون الأساسي والعلوم السياسية

## رقابة القاضي الإداري على قرار تسريح الموظف العام

مذكرة لنيل شهادة الماسترا في القانون

تخصص : إدارة ومالية

إشراف الدكتور

لوني سي علي

إعداد الطالبة

مرزوق سيرينة

لجنة المناقشة

الاستاذة : .....بغداد ليينة.....رئسا

الأستاذ : .....لوني سي علي.....مشرفا ومقررا

الأستاذة : .....لوني نصيرة.....ممتحنا

تاريخ المناقشة

2016/01/21



جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج – البويرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مدرسة الدكتوراه للقانون الأساسي والعلوم السياسية

## رقابة القاضي الإداري على قرار تسريح الموظف العام

مذكرة لنيل شهادة الماسترا في القانون

تخصص : إدارة ومالية

إشراف الدكتور

لوني سي علي

إعداد الطالبة

مرزوق سيرينة

لجنة المناقشة

الاستاذة : .....بغداد ليينة.....رئيسا

الأستاذ : .....لوني سي علي.....مشرفا ومقررا

الأستاذة : .....لوني نصيرة.....ممتحنا

تاريخ المناقشة

2016/01/21

## قائمة أهم المختصرات

أولا : باللغة العربية

ج ر : جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

د.س.م: دون سنة مناقشة

د.س.ن: دون سنة نشر

د.ب.ن: دون بلد نشر

ط : الطبعة

د ط : دون طبعة

ج: الجزء

ك: الكتاب

ق إ م و إ ج : قانون إجراءات المدنية والإدارية الجزائري

ق و ع: قانون الوظيف العمومي

ص: الصفحة

ص ص: من الصفحة...إلى الصفحة



تكون السلطة التي تحوزها الإدارة عند مباشرة أعمالها لتحقيق أهدافها سلطة مقيدة، إذا قام المشرع بتقييدها بشروط قانونية محددة إلزامية مثل استشارة اللجان متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي وأخذ رأي ملزم في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، وكذلك إلزام سلطة التأديب بأن توقع عقوبة من العقوبات الواردة على سبيل المثال الحصر في قانون الوظيفة العمومية أو العقوبات المنصوص عليها في القوانين الخاصة ببعض الأسلاك، وذلك دون أن يترك لها المشرع أي تقدير أو اختيار في ذلك.

قد تكون السلطة التي تحوزها سلطة تقديرية، أي تباشر الإدارة أعمالها بكل حرية، وهذا في حالة إذا ما ترك لها المشرع ذلك القدر من الحرية في تقدير الأسباب التي على أساسها تمارس اختصاصها، مثل تقدير صحة وجود الوقائع المادية والقانونية وتكليفها على أنها مخالفات تأديبية ارتكبتها الموظف وعلى أساسها تمارس اختصاصها التأديبي وتوقع عقوبة تأديبية، كما قد يترك لها حرية اختيار الوسيلة والإجراءات المناسبة لممارستها، دون أن يفرض عليها القانون ذلك بصفة آمرة.

لجوء الإدارة لاستعمال تلك السلطات قد يؤدي في كثير من الأحيان إلى المساس لحقوق الأفراد وحررياتهم باستمرار، الأمر الذي يشكل مساسا لمبدأ المشروعية الذي يخضع له أعمال وقرارات بل كل التصرفات القانونية للإدارة العامة، ورغم أن هذه السلطات التي منحت للإدارة الهدف منها تحقيق الصالح العام والحفاظ على حسن سير المرافق العامة، إلا أنها قد تشكل خطرا على حقوق وحرريات الأفراد، إذا لم تقترن برقابة قضائية فعالة، والتي عمل القضاء الإداري جاهدا على تطوير نطاقها بهدف توسيع نطاق المشروعية والتضييق من نطاق السلطة التقديرية للإدارة قصد تحقيق التوازن بين مبدأي الفعالية والضمان.

ومن المواضيع التي تجمع بين ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية والمقيدة موضوع التأديب الإداري، ونظرا لأهميته فقد صاحبه تطورا ملحوظا في نطاق رقابة القاضي الإداري على مراحل وإجراءاته، وذلك لأنه أصبح حتمي في كل نظام إداري، وهو وسيلة في يد الإدارة غير أنها يمكن أن تنحرف لاسيما مع سلطتها الواسعة في اتخاذ القرارات التأديبية اتجاه الموظفين العموميين، لذا لا بد من ضمانات تحول دون إساءة استعمال هذه السلطة وتجاوزها، وأنجع ضمانة هي الرقابة القضائية.

إنّ عملية التأديب ليست عملية انتقامية بل العكس هي عملية قانونية فرضتها متطلبات تحقيق التوازن بين حق الإدارة في الحفاظ على حسن سير المرافق العامة، وبين واجبها في اجتناب التعسف والتعدي على حقوق الموظفين التي تصطدم بها أثناء التأديب ولأنّ القاضي الإداري الذي يعيد التوازن بين طرفين، فيلزم عليه إيجاد رقابة فعّالة تضمن حقوق الموظف المصونة قانوناً.

استجابة لقول بعض الفقهاء "حماية الموظف العام من مهمة القاضي وليس مهمة المتقاضي"<sup>1</sup>.

الذي يعني بأنّ بالرغم من أنّ السلطة الإدارية تتمتع بسلطة تقديرية في القيام بالتأديب، فإنّ ذلك مقيد بعدم التعدي على الضوابط والحدود التي وضعها المشرع والقضاء، فالرقابة القضائية بصفة عامة هي الرقيب الذي يسهر على المحافظة على تلك الحدود المقررة، لا اعتبارها أهم ضمانات في تكريس دولة القانون، والحفاظ على حقوق وحرّيات الموظف. من هنا فإنّ الإدارة عند الانحراف بسلطتها التقديرية، أو عدم اتباع الإجراءات المحددة عند ممارسة سلطتها المقيدة بموجب القانون، فإنّ ذلك يعطي للموظف صاحب المصلحة الحق في الاعتراض عليه، وتحريك الرقابة القضائية عن طريق الطعن في القرار التأديبي المشوب بعيب محدد من عيوب المشروعية، أو عند خروج العقوبة التأديبية عن الغاية من وجودها.

وفي سياق الرقابة القضائية فقد أناط المشرع الجزائري للقاضي الإداري رقابة العقوبات التأديبية إذا ما أفرغت في شكل قرار إداري، وهذه الرقابة لا تتحرك آلياً، وإنما عن طريق رفع طعن بالإلغاء، وذلك بعد استيفاء مجموعة من الشروط الشكلية، من تظلم (طعن) إداري أمام لجان الطعن في المواعيد المحددة قانوناً في مواجهة قرار تأديبي صادر في حق موظف عمومي بتسليط إحدى عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة والذي يراه غير مشروع، أي معيب في أحد أركانه، أو أن العقوبة غير متناسبة مع المخالفة المرتكبة من طرفه، وتقديم عريضة محرّرة وفقاً للشروط النصوص عليها قانوناً، وموقعة من طرف محام، وإيداعها لدى كتابة ضبط الجهة المختصة نوعياً وإقليمياً، مع احترام المواعيد المقررة قانوناً مع ضرورة إرفاق

<sup>1</sup> - شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 245.

العريضة بالقرار التأديبي المعيب، أو إثبات استحالة تقديمه وفي حالة تخلف أحد الشروط يتم رفض الدعوى شكلا.

بالإضافة إلى تأسيس الطعن على وجه أو أكثر للإلغاء، أي أن يثير العديد من الدفوع أمام القاضي الإداري، والتي تكون في صالحه، والمتمثلة في عيوب المشروعية سواء الخارجية، عيب الاختصاص أو عيب الشكل والإجراءات أو الداخلية عيب مخالفة القانون أو عيب التعسف في استعمال السلطة، كما يمكن تأسيس الطعن في القرار التأديبي المتضمن عقوبة تأديبية على عدم التناسب بين العقوبة والمخالفة المرتكبة من قبله<sup>1</sup>، وذلك بهدف إلغاء قرار تأديبي غير مشروع بعد تفحصه والتحقق من صحة التأسيس يقضي بإلغاء القرار، أما في حالة عدم التأسيس أصلا أو عدم صحة التأسيس فترفض الدعوى لعدم التأسيس، وذلك لعدم توفر الشروط الموضوعية.

ولقد اخترنا "رقابة القاضي الإداري على قرار تسريح الموظف العام" ليكون موضوع مذكرتنا هذه، وذلك لإعتباره من الموضوعات الهامة، ليس من الناحية العلمية والمتمثلة في قلة الدراسات الوظيفية المتكاملة في التشريع الوظيفي الجزائري بصفة عامة، ومن المنازعات التأديبية وكيفية مباشرة الرقابة القضائية بصفة خاصة ووسائل تأسيسها، بالإضافة إلى سلطة القاضي في مواجهة هذه القرارات غير المشروعة بصفة خاصة، على الرغم من كثرة الدراسات الأجنبية والعربية في موضوع الوظيفة، وإنما لأهميته العملية أيضا، والتي تكمن في تناوله موضوع يرتبط بالمنازعات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري وكيفية تحريك الرقابة القضائية من الشروط الشكلية الواجب استيفائها إلى وسائل تأسيس الطعن في القرار التأديبي، والمتمثلة في وسائل أو الأسباب التي يثيرها الطاعن والتي يرى أنها في صالحه، بهدف إلغاء القرار التأديبي غير المشروع.

أما الأهمية القصوى والتي تستدعي منا دراسة الموضوع واختيار الرقابة القضائية على القرار التأديبي المتضمن عقوبة التسريح، كونها أشد وأخطر العقوبات التي يمكن أن توقع على الموظف العام لما لها من مساس على مصلحة ومركز هذا الأخير، أيضا لأن سلطة التأديب كلما كبرت أن الأفعال المرتكبة من طرف الموظف على أنها أخطاء من الدرجة

<sup>1</sup> -قوسم حاج غوثي، التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012م، ص 09.

الرابعة فإنها كثيرا ما توقع عقوبة التسريح دون غيرها من عقوبات الدرجة الرابعة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنّ المشرع الجزائري لم يتخذ موقف صريح بشأن الرقابة القضائية الكاملة، أي رقابة المشروعية المعروفة والمألوفة، والرقابة على التناسب والتي تعتبر حديثة وغير مألوفة كما أنّ مواقف القضاء منها متذبذبة بين منكر ومعتزف بها. وتتلخص إشكالية الدراسة في إلقاء الضوء على موضوع رقابة القاضي على القرار التأديبي المتضمن عقوبة التسريح.

### ما مدى فعالية الرقابة القضائية على عقوبة تسريح الموظف العام؟

ولدراسة هذا الموضوع ومعالجة التساؤلات المطروحة تمّ الاعتماد على المنهج التحليلي فمن خلاله تمّ قراءة وتحليل المواد القانونية الإجرائية المتعلقة بكل إجراءات وشروط دعوى الطعن بإلغاء قرار التسريح، وأيضا تحليل المواد القانونية لقانون الوظيفة العمومية الساري المفعول حاليا، مع الرجوع عند اللزوم إلى القوانين والقرارات القضائية المقارنة، كما أنّ هذا المنهج سيكون ضروريا لتحليل موقف القضاء الإداري الجزائري، ومدى جراته في الرقابة الكاملة على القرار التأديبي وللإجابة على هذه التساؤلات المطروحة ارتأينا تقسيم هذا الموضوع ودراسته في فصلين:

الشروط الشكلية لتحريك الرقابة القضائية على قرار التسريح، نبين فيه الشروط العامة لقبول الطعن وهي الشروط الواجب توافرها لرفع أي طعن قضائي، والشروط الخاصة وهي شروط خاصة بالطعن بالإلغاء دون غيره من الطعون القضائية فبتوافر هذه الشروط فقط يتم تحريك الرقابة القضائية، ويقبل الطعن شكلا من القاضي ليتفحص ويتحقق من القرار المطعون فيه (الفصل الأول).

أوجه الرقابة القضائية على قرار التسريح نبيّن فيه الرقابة على المشروعية، و تطبيقات القضاء في مجال إلغاء قرارات التسريح لعدم مشروعيتها و من ثمّ نبين الرقابة على عدم التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة المرتكبة و تطبيقات القضاء في مجال الرقابة على التناسب (الفصل الثاني).



## الفصل الأول

### الشروط الشكلية لتحريك الرقابة القضائية على قرار تسريح الموظف العام

يتم تحريك الرقابة القضائية على مشروعية القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة الرئاسية الإدارية التأديبية والتي لها حق التعيين عن طريق الدعوى القضائية.<sup>1</sup> وتتقسم الدعوى القضائية إلى عدة أنواع فقد تكون عمومية، وقد تكون مدنية وقد تكون إدارية.

ونحن الآن بصدد دعوى إدارية، لأن الغرض منها هو الطعن في مشروعية قرار تسريح موظف عمومي، وهو قرار إداري صادر عن سلطة إدارية فكلما كان شخص من أشخاص القانون العام طرفا في النزاع تطبيقا للمعيار العضوي، يكون النزاع إداري، وهذا المعيار تبناه المشرع الجزائري في نظرية الاختصاص القضائي النوعي من خلال نص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>2</sup>

والدعوى الإدارية هي وسيلة قانونية وضعت بين يدي صاحب المصلحة باللجوء إلى السلطة القضائية لحماية حقه<sup>3</sup>

وكباقي الدعاوي القضائية تتشكل الدعوى الإدارية من شقين شق شكلي وآخر موضوعي<sup>4</sup>، ولكي يتسنى للقاضي الإداري التطرق للدعوى الإدارية في شقها الموضوعي والتأكد من مدى مشروعية قرار التسريح ومدى تناسب جسامته الخطأ مع العقوبة الموقعة على الموظف يجب عليه دراسة هذه الدعوى في شقها الشكلي أولا و الذي ينقسم إلى شروط

<sup>1</sup> - فاروق خلف، آليات تسوية المنازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، رسالة من اجل الحصول على شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر - بن يوسف بن خدة -، ص 360.

<sup>2</sup> - ينص القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق إ م و إ، ج . ر عدد 21، المؤرخة في 23 أبريل 2008م، في مادته 800 أعلاه على: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها".

<sup>3</sup> - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 2004، ص 414.

<sup>4</sup> - أمان الله منصوري، شروط قبول الدعوى الإدارية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاة، محكمة الاوراس، مجلس قضاء الاوراس، 2003-2006، ص12.

## الفصل الأول: الشروط الشكلية لتحريك الرقابة القضائية على قرار تسريح الموظف العمومي

إجرائية والتي يترتب على مخالفتها القضاء ببطلان الإجراءات وشروط القبول والتي يترتب على مخالفتها القضاء بعدم القبول للدعوى<sup>1</sup>.

وسنتطرق لهذا الفصل - شروط قبول الدعوى الإدارية - من ناحيتين:

**الناحية الأولى:** تتعلق بالشروط العامة لتحريك الرقابة القضائية بشكل عام ومشارك بين الدعوى الإدارية والمدنية، أي الشروط الواجب توفرها في أي دعوى قضائية مهما كان نوعها (كمبحث أول)

**الناحية الثانية:** الشروط الخاصة بتحريك الرقابة القضائية الهادفة لإلغاء قرار التسريح باعتبارها دعوى قضائية إدارية (كمبحث ثان)

<sup>1</sup> كوسة فضيل، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر،

## المبحث الأول

### الشروط العامة لتحريك الرقابة القضائية على قرار تسريح الموظف

#### العام

لقبول دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العام الذي هو قرار إداري تأديبي فلا بد من توافر مجموعة من الشروط منها:

- شروط متعلقة بأطراف الدعوى يجب أن يكون كلا من المدعي والمدعى عليه أي كلا من الموظف العام والسلطة الإدارية مصدره القرار التأديبي الذي يقضي بعقوبة التسريح أهلا للتقاضي ينبى عنه من يمثله قانونا<sup>1</sup> (مطلب أول).

- شروط تتعلق بعريضة افتتاح الدعوى بمعنى أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى

- كافة الشروط الشكلية والبيانات الإجرائية<sup>2</sup> وتكون موقعة من محام<sup>3</sup>، وتقدم وتبلغ وفقا للإجراءات التي حددها القانون (مطلب ثان)

- علاوة على وجوب انعقاد الاختصاص للغرفة الإدارية، المرفوع أمامها المنازعة التأديبية المختصة بنظرها وفقا لقواعد الاختصاص النوعي والإقليمي<sup>4</sup> (مطلب ثالث)

#### المطلب الأول

### الشروط المتعلقة بأطراف دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العام

تنص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة ومصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.

وبالعودة إلى نص 459 من قانون الإجراءات المدنية القديم لسنة 1966م، نجد أن المشرع استبعد شرط الأهلية في صياغة المادة 13<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>- أمزيان كريمة، دور القاضي الإداري في الرقابة على القرار المنحرف عن هدفه المخصص، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011م، ص 48.

<sup>2</sup>- راجع المواد 816 من القانون 08-09 المتضمن ق إ م و إ سالف الذكر.

<sup>3</sup>- راجع المواد 815 و 905 من القانون 08-09 المتضمن ق إ م و إ سالف ذكره.

<sup>4</sup>- رجع المواد من 800 إلى 807 والمواد من 901 إلى 903 من القانون 08-09 المتضمن ق إ م و إ سالف الذكر.

<sup>5</sup>- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (دراسة تشريعية وقضائية وفقهية)، ط1، جسر

للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 84.

غير أن بالرجوع للمادة 64 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد حالة انعدام الأهلية للخصوم كحالة من حالات بطلان الإجراءات<sup>1</sup>، وسيتم شرح هذه الشروط كالتالي شرط الصفة (الفرع الأول) شرط المصلحة (الفرع الثاني) شرط الأهلية (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: شرط الصفة

سنتطرق لهذا الشرط من خلال تناول

#### أولاً: الصفة في الدعوى بالنسبة للموظف العام (المدعي)

تعرف الصفة على أنها "العلاقة القانونية التي تربط شخص معين من جهة، والحق أو المركز القانوني من جهة أخرى"<sup>2</sup>

وبصفة عامة تثبت الصفة بمجرد إثبات الحق وحصول الاعتداء عليه، فيكون لصاحب الحق المعتدى عليه صفة في المقاضاة المعتدي.

وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم الصفة في الدعوى الإلغاء يختلف عن مفهوم الصفة في الدعوى القضائية بصفة عامة، وذلك باعتبار دعوى تجاوز السلطة دعوى قضائية موضوعية وعينية ودعاوى قضاء الشرعية وبذلك نجد هذا الشرط يتسم بالليونة والبساطة وذلك تشجيعاً لاستعمال وتطبيق دعوى الإلغاء بهدف حماية شرعية الأعمال الإدارية في الدولة<sup>3</sup>.

#### ثانياً: الصفة في الدعوى بالنسبة للدولة وفروعها (المدعي عليه)

إن الدولة من الأشخاص الاعتبارية العامة، وقد يكون من فروع الدولة ماله الشخصية الاعتبارية كالولايات وكذا البلديات بالشروط التي يحددها القانون، وكذا الإدارات، والمصالح وغيرها من المنشآت العامة التي يمنحها القانون للشخصية الاعتبارية، وقد يكون من فروع الدولة ما ليست له شخصية الاعتبارية كالوزارات والمصالح التي لم يمنحها القانون تلك الشخصية الاعتبارية، والأصل عندئذ أن يمثل الدولة كل وزير في الشؤون المتعلقة بوزارته، وذلك بالتطبيق الأصل العام، باعتباره المتولي للإشراف على شؤون وزارته والمسؤول عنها والذي يقوم بتنفيذ السياسة العامة للحكومة فيها، إلا إذا اسند القانون صفة النيابة فيما يتعلق

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 85.

<sup>2</sup> - أمان الله منصور، المرجع السابق ص 31 .

<sup>3</sup> - عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، نظرية الدعوى الإدارية، المرجع

السابق، ص 410 .

بشؤون هيئة أو وحدة إدارية إلى رئيسها، فتكون لهذا الأخير عندئذ هذه الصفة وفي الحدود التي بينها القانون<sup>1</sup>

### ثالثا: الفرق بين الصفة والتمثيل القانون

إنّ التميز بينهما أمر مهم، خاصة بالنسبة للأشخاص المعنوية، فبينما تتعلق الصفة بشرط قبول الدعوى نجد أنّ التمثيل القانوني يتعلق بإجراءات مباشرة الخصومة، ولقد ميز المشرع الجزائري بين الصفة والتمثيل القانوني في إطار قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد 08-09، فجاءت المادة 13 منه واشترطت الصفة لقبول الدعوى مع اعتبارها من النظام العام، في حين نص على تمثيل الأشخاص المعنوية العامة في المادة 828 منه<sup>2</sup> كما أشرنا سابقا فإنّ الصفة تثبت بمجرد إثبات الحقوق حصول الاعتداء عليه، فيكون لصاحب الحق المعتدى عليه صفة في مقاضاة المعتدي وهي الصفة العادية<sup>3</sup> غير أنه أحيانا قد يصبح الشخص في استحالة مادية، أو قانونية تمنعه من ممارسة حقه بنفسه، بل تباشر عنهم بواسطة ممثلهم القانوني.

### الفرع الثاني: شرط المصلحة

طبقا لمبدأ مفاده أنه "لا دعوى بدون مصلحة" فان المدعي يجب أن تكون له مصلحة<sup>4</sup> في رفع دعوى إلغاء القرار الذي يقضي بتسريح الموظف العام وذلك للحصول على الحماية القانونية لحقه أو مركزه القانوني المعتدى عليه.

### أولا: تعريف المصلحة

يمكن تعريف المصلحة بأنها: "الحاجة إلى حماية القانون أو هي القاعدة أو الغنم الذي يعود رافع الدعوى"<sup>5</sup>

<sup>1</sup>- فاروق خلف، المرجع السابق، ص 369.

<sup>2</sup>- وقد جاءت المادة 828 من قانون 08-09 كالتالي: "مع مراعاة النصوص الخاصة، عندما تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا في الدعوى بصفة مدعي أو مدعى عليه، تمثل بواسطة الوزير المعني، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي على التوالي والممثل القانوني بالنسبة للمؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية".

<sup>3</sup>- مسعود شيهوب، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، الهيئات و الإجراءات أمامها، المرجع السابق، ص 272.

<sup>4</sup>- امزيان كريمة، المرجع السابق، ص 56.

<sup>5</sup>- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق، ص 85.

وشرط المصلحة في الدعوى الإلغاء يتسم بالمرونة والليونة والبساطة والاتساع نسبيا باختلاف ما هو عليه في الخصومة المدنية، حيث أن القضاء الإداري وسع من مفهوم شرط المصلحة لقبول الدعوى الإلغاء تسهيلا وتشجيعا لاستعمال وتطبيق هذه الدعوى<sup>1</sup>، ذلك لأن الغرض منها كما هو معروف حماية مبدأ المشروعية وسيادة القانون، وإنها الوسيلة للرقابة على أعمال الإدارة في مدى شرعيتها بما يجسد ويحقق فكرة الدولة القانونية ومبدأ الشرعية.

### ثانيا: خصائص المصلحة

لابد من توفر خصائص معينة في المصلحة وتتمثل في:

1. أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة: ويقصد بالمصلحة المباشرة أن يكون رافع دعوى الإلغاء في حالة قانونية بالنسبة إلى القرار المطعون فيه من شأنها أن تجعله يؤثر فيه تأثيرا مباشرا<sup>2</sup>، أي أن يصيب قرار إداري غير مشروع مركز قانوني ذاتي وخاص للشخص رافع الدعوى بصورة مباشرة، فإذا لم يكن الطاعن في حالة قانونية خاصة من شأنها عدم المساس بمصلحته والتأثير عليها انتفت مصلحته في إثارة النزاع ونتج عن ذلك عدم قبول الدعوى<sup>3</sup>
2. أن تكون المصلحة الشخصية قائمة أو محتملة: ويقصد بها أن تكون متوفرة وحاضرة أثناء رفع الدعوى الإدارية بالإلغاء أي محققة، أو أن تكون المصلحة محتملة الوقوع في المستقبل والمادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية هي التي أعلنت عن المصلحتين معا القائمة والمحتملة وهذا تداركا لما كان عليه الوضع سابقا في القانون القديم في المادة 459 أين وردت بصورة عامة عبارة مصلحة دون تحديد ووصف<sup>4</sup>.

ويقع عبء إثبات توافر المصلحة على المدعي ومن فائدة الخصم أي الإدارة المعنية الدفع بانتقائها وتبنيه المحكمة المختصة بذلك بهدف الحكم بعدم قبول الدعوى<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، نظرية الدعوى الإدارية، المرجع السابق، ص 414.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص86.

<sup>3</sup> - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، نظرية الدعوى الإدارية، المرجع السابق، ص 417.

<sup>4</sup> - بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 104.

<sup>5</sup> - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق، ص 87.

و الاصل العام أن تكون المصلحة المبررة لقبول الدعوى قائمة أي مؤكدة ،عنه غير أنه أحيانا توجد مصلحة محتملة للطعن ينبغي حمايتها من وراء الدعوى وهو ما تمّ الاعتراف به في المادة 13 كما سبق الإشارة إليه<sup>1</sup>

لكن بالمقابل هناك تساؤل يثور حول مدة مواكبة شرط المصلحة لدعوى الإلغاء من يوم تحريك الرقابة القضائية على ذلك القرار، وحتى الفصل فيها؟

وللإجابة على هذا التساؤل نعود إلى إحكام القضاء الإداري حول ضرورة اشتراط توافر المصلحة وقت رفع الدعوى بالإلغاء، وضرورة استمرارها ما بقيت الدعوى، فإذا انتقلت وتخلفت المصلحة عند رفع الدعوى، أو تعرضت للزوال أثناء سيرها، في أي مرحلة تكون عليها، فهنا تبطل الدعوى<sup>2</sup> أي أنه ينبغي توافر شرط المصلحة من يوم رفع الدعوى إلى غاية الفصل فيها

3. أن تكون المصلحة مادية أو معنوية: فبمجرد أن يؤدي القرار الإداري إلى إحداث ضرر مادي، فإنّ الشخص المتضرر يمكنه رفع الدعوى ، كما يعتد القضاء بالمصلحة المعنوية أو الأدبية، كما هو الحال في القرارات الإدارية المتعلقة بالمساس بالسمعة... الخ<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: شرط الأهلية

الأهلية هي صلاحية اكتساب مركز قانوني ومباشرة إجراءات الخصومة<sup>4</sup> وذلك لأنها ليست شرطا لقبول الدعوى، بل شرطا لصحة الإجراءات، فإذا باشر من له صفة ومصلحة الدعوى لكن ليس أهلا لمباشرتها، كانت دعواه مقبولة، لكن إجراءات الخصومة باطلة، وإذا كان المدعي متمتعاً بأهلية التصرف عند رفع الدعوى ثم طرأ أثناء سير الإجراءات ما أفقده أهليته، فدعواه تبقى صحيحة ويوقف النظر في الخصومة إلى أن تستأنف في مواجهة من له الحق في مواصلتها كالقيم<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> مسعود شيهوب، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، الهيئات و الإجراءات أمامها، المرجع السابق، ص 278.

<sup>2</sup> عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر، 2012م، ص 117.

<sup>3</sup> كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 273.

<sup>4</sup> مسعود شيهوب، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الهيئات و الإجراءات أمامها، المرجع السابق، ص

283.

<sup>5</sup> أمزيان كريمة، المرجع السابق، ص 58.

أما عن تعريف الأهلية فقد تطرقت له المادة 40 من القانون المدني الجزائري<sup>1</sup> والجدير بالذكر أنّ المشرع الجزائري نصّ على أهلية مع شروط قبول الدعوى، من صفة ومصلحة في المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية القديم<sup>2</sup> في حين نجد المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي عوضت المادة 459 من القانون القديم<sup>3</sup>، لم تأتي على ذكر هذا الشرط وهذا ليس سهوا من المشرع الجزائري، بل لأنه جعل منه شرطا لصحة الإجراءات.

### أولا: أهلية الشخص الطبيعي وتمثيله

تطبق على أهلية تقاضي الأشخاص الطبيعيين في دعوى الإلغاء، القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، وعليه يشترط فيها عدة شروط وهي:

#### 1. الشخصية القانونية

تبدأ بتمام ولادته حيا وتنتهي بموته، و هو ما نصت عليه المادة 25 من القانون المدني رقم 75-58 المعدل والمتمم<sup>4</sup>

أما الأشخاص الذين تحت السن القانونية لا يحق لهم ممارسة حقوقهم المدنية وذلك لنقص في أهليتهم، ويخضعهم الولاية، الوصاية، أو القوامة، وفقا للقواعد المقررة قانونا<sup>5</sup>

2. بلوغ سن الرشد: نصت المادة 40 من القانون المدني على سن الرشد القانوني وهو 19 سنة كاملة، فبمجرد بلوغ الشخص هذا السن يصبح كامل الأهلية إلا إذا أصيب بإحدى عوارض أو موانع الأهلية فانه في هذه الحالة يخضع لأحكام الولاية أو الوصاية أو القوامة

<sup>1</sup> - أمر رقم 75-58 المؤرخ في سبتمبر 1975م، يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> - تنص المادة 459 من ق إ م على ما يلي: " لا يجوز لأحد أن يرفع دعوى أمام القضاء ما لم يكن حائزا لصفة و أهلية التقاضي وله مصلحة في ذلك، ويقرر القاضي من تلقاء نفسه انعدام الصفة أو الأهلية كما يقرر من تلقاء نفسه عدم وجود إذن برفع الدعوى إذا كان هذا الإذن لازما"

<sup>3</sup> - القانون القديم هو " الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية الملغى".

<sup>4</sup> - راجع المادة 25 المعدلة بموجب القانون 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 المعدل والمتمم للأمر 75-85 المؤرخ في سبتمبر 1975م، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78 سنة 1975.

<sup>5</sup> - راجع المادة 44 من القانون المدني؛ أيضا المواد 81 إلى 104 من قانون الأسرة " قانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 جوان 1984، يتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم، ج ر عدد 24، سنة 1984".



طبقا للمواد 42-43- من القانون المدني وقانون الأسرة المواد من 81 إلى 108<sup>1</sup>.

أما في قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن تمثيل الأطراف يكون بمحام وجوبي أمام الجهات القضائية الإدارية المحاكم الإدارية محامي عادي وأمام مجلس الدولة محام معتمد أمام المحكمة العليا ومجلس الدولة وإلا رفضت الدعوى وهو ما نصت عليه المواد 826<sup>2</sup> و 906<sup>3</sup>

### ثانيا: أهلية الشخص الاعتباري وتمثيله

الأشخاص الاعتبارية التي حددها المشرع الجزائري في المادة 49 من القانون المدني وهي: الدولة، الولاية، البلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري الشركات المدنية والتجارية، الجمعيات والمؤسسات، الوقف، كل مجموعة من الأشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية قانونية وتنقسم الأشخاص الاعتبارية إلى خاصة وعامة .

ولقد نصت المادة 50 من القانون المدني على أن: "الشخص الاعتباري يتمتع بالشخصية المعنوية في الحدود... التي يقرها القانون . " فهكذا كل شخص اعتباري متمتع بالشخصية المعنوية يمكنه اللجوء إلى القضاء ورفع دعوى، كما يمكن أن ترفع عليه دعوى<sup>4</sup>.

وبالرجوع إلى المادة 828 قانون إجراءات مدنية وإدارية الجديد نجده قد حدّد الأشخاص المؤهلين قانونا لتمثيل الهيئات العمومية، وتبعاً لذلك فإن:

- الدولة: تمثل بواسطة الوزير المعني أو بواسطة الوزير الأول إذا كانت القضية موجهة ضد مرسوم صادر عن هذا الأخير<sup>5</sup>

- الولاية: تمثل بواسطة الوالي، تبعاً لذلك جاء في المادة 106 من قانون الولاية<sup>6</sup>

<sup>1</sup>-امزيان كريمة، المرجع السابق، ص 59.

<sup>2</sup>-تنص على أن: "تمثيل الخصوم بمحام وجوبي أمام المحكمة الإدارية، تحت طائلة عدم قبول العريضة".

<sup>3</sup>-تنص على أن: "تطبق الأحكام الواردة في المواد من 826 إلى 828 أعلاه، فيما يخص تمثيل الأطراف أمام مجلس الدولة".

<sup>4</sup>- امزيان كريمة، المرجع السابق، ص 60.

<sup>5</sup>- لحسين بن شيخ ملويا، قانون الإجراءات الإدارية (دراسة قانونية تفسيرية)، دار هومة للنشر و التوزيع، د.ط، الجزائر

2010 ص 127.

<sup>6</sup>- راجع المادة 106 من قانون رقم 12- 07 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433هـ الموافق لـ 21 فبراير سنة 2012م، يتعلق بالولاية.

إلا في حالة صدور نص خاص مثلا قرار وزاري<sup>1</sup> يخول المدير التنفيذي للمديريات التنفيذية صلاحية تمثيل القطاع أمام القضاء، فهنا تقبل الدعوى الموجهة ضد الإدارة المعنية ممثلة في مديرها

- البلدية: تمثل بواسطة رئيس المجلس الشعبي البلدي، و ذلك ما نصت عليه المواد 78 و 82 من قانون البلدية<sup>2</sup>

- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري: تمثل أمام القضاء بواسطة ممثلها القانوني والتمثيل في مديرها العام أو من يفوض له بذلك حسب المادة 828 قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

## المطلب الثاني

### الشروط المتعلقة بعريضة دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العام

دعوى إلغاء قرار التسريح التأديبي كغيرها من الدعاوى لا تنتج أثرها إلا باستيفاء الشروط<sup>3</sup>، يتعلق الأول بتحديد عريضة افتتاحها، (فرع أول)، أما الثاني فيتعلق بالزامية إرفاق القرار المنتظم منه بعريضة الدعوى (فرع ثان)، أما الثالث يتعلق بإيداع عريضة الدعوى الخاصة بالطعن القضائي في قرار تسريح الموظف العام (فرع ثالث)

الفرع الأول: البيانات الواجب توافرها في عريضة افتتاح دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العام

إن عريضة الدعوى هي ورقة تكليف بالحضور و التي يجب أن تشتمل على عدد من البيانات اللازمة وذلك لصحة انعقاد الخصومة، وتقدم بواسطة الموظف العام كمدعي بعد توقيعها من طرف محام.

<sup>1</sup> راجع المادة وزارة التربية الوطنية المؤرخ في 1999/08/03م والذي خول مديري التربية في الولايات تمثيله في الدعاوى المرفوعة أمام القضاء.

<sup>2</sup> راجع المواد 78 و 82 من قانون رقم 11-10 المؤرخ في 20 رجب عام 1432هـ الموافق لـ 22 يونيو سنة 2011م يتعلق بالبلدية.

<sup>3</sup> كوسة فضيل، المرجع السابق، 266.

### أولاً: الجهة القضائية المختصة:

أكد المشرع الجزائري على ضرورة ذكر الجهة المختصة في النزاع الإداري من خلال ما نصت عليه أحكام المواد 815 و 816 والتي أحالتنا إلى المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>1</sup>. ويترتب على الإخلال بها عدم قبول العريضة شكلاً<sup>2</sup>.

### ثانياً: أطراف الخصومة

يجب أن يذكر المدعي في عريضته أسماء وألقاب وموطن الأطراف إذ ينبغي تعيين المدعي عليه الذي يطلب الحكم ضده، وإذا كنا بصدد شخص معنوي عام، فإنه يجب الإشارة إلى تسميته وطبيعته كبلدية والولاية، أو المؤسسة الإدارية... الخ، كما يجب الإشارة إلى صفة ممثله القانوني<sup>3</sup>

إذ ينبغي على الموظف العام بصفته مدعي ذكر كل بياناته، وكذا السلطة الرئاسية التأديبية مصدرة القرار التأديبي محل الطعن بصفته مدعي عليها، والكاملة.

### ثالثاً: عرض الوقائع والوسائل

لابد أن تكون عريضة الدعوى حاملة لملخص الموضوع المتعلق بالنزاع ومرفقة بالمستندات المؤيدة للطلب<sup>4</sup>، والأساس الذي يقيم عليه إدعائه تحت طائلة عدم قبول عريضته، فالمستندات المؤيدة لدعوى الإلغاء، يجب أن تتضمن ما يفيد التجاء المدعي إلى لجان الطعن قبل التجاهه إلى القضاء<sup>5</sup>

ويترتب إغفال بيان ذلك، عدم قبول عريضة الدعوى، وهذا المسلك انتهجته الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في أحكامها

### رابعاً: ملخص طلبات الموظف المدعي

والتي تشكل خاتمة للعريضة والتي يذكر فيها ما يطلب الحكم به من هيئة المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة، فالعريضة دون طلبات فإنها ترفض شكلاً<sup>6</sup>

<sup>1</sup> راجع المواد 815، 816، 15 من ق إ م و إ

<sup>2</sup> لحسين بن شيخ اث ملويا، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (دراسة قانونية تفسيرية)، المرجع السابق، ص 105.

<sup>3</sup> خلف فاروق، المرجع السابق، ص 375.

<sup>4</sup> الإشارة إلى المستندات المرفقة في العريضة ليست إجبارية، فعدم الإشارة إليها لا يجعل من العريضة باطلة.

<sup>5</sup> فاروق خلف، المرجع السابق، ص 376.

<sup>6</sup> لحسين بن شيخ اث ملويا، المرجع السابق، نفس الصفحة.

أما فيما يخص الطلبات الجديدة بعد انقضاء ميعاد الطعن فالمستقر عليه فقها وقضاء هو حظر إبدائها<sup>1</sup>

#### خامسا: توقيع العريضة من قبل محام

طبقا للمواد 815 و 826 أن ترفع الدعوى أمام المحاكم الإدارية من قبل محام وتكون موقعة من طرفه<sup>2</sup>، كذلك أمام مجلس الدولة طبقا للمادة 905 تكون العريضة المقدمة موقعة من طرف محام معتمد لدى مجلس الدولة.

والتوقيع على العريضة من طرف محام هو إجراء جوهري، وفي الحالة تخلفه فإن مصير الدعوى هو عدم القبول<sup>3</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن المادة 827 قانون إجراءات مدنية وإدارية قد أعفت الأشخاص العامة المذكورة في المادة 800 من نفس القانون من شرط تمثيلها بواسطة محام<sup>4</sup>.

#### الفرع الثاني: إلزامية إرفاق قرار التسريح المطعون فيه بعريضة الدعوى

ويجد هذا الشرط أساسه القانوني في المواد 801، 819، 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>5</sup>

وفي هذا السياق يرى جانب من الققه أنه كان أولى بالمشرع أن يوظف في نص المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مصطلح "يطلب" بدلا من "يأمرها" لأن الأمر يعني منح القاضي سلطة توجيه أوامر للإدارة ما يعني السماح بتدخله في صلاحياتها<sup>6</sup>.

ووفقا لما جاء في المواد فإن الدعوى الإدارية الرامية لإلغاء قرار تسريح الموظف العام كغيرها من الدعاوى الإدارية دون دعاوى القضاء الكامل لا تقبل من القاضي الإداري إلا من خلال لطن في القرار، فهو شرط من شروط قبولها، ويترتب عن تخلفه عدم قبولها.

<sup>1</sup>- عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 133.

<sup>2</sup>- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق، ص 93.

<sup>3</sup>- عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 135.

<sup>4</sup>- راجع المواد 800، 827، 828 من ق إ م و إ.

<sup>5</sup>- راجع المواد 801، 819، 901 من ق إ م و إ.

<sup>6</sup>- بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية (دراسة تشريعية، فقهية وقضائية)، دار الهدى للطباعة والنشر

والتوزيع، د. ط، الجزائر، 2010م، ص 79.

كما يجب أيضا أن ترفق بالقرار الأصلي خاصة بعد أن أصبح التظلم اختياريا.<sup>1</sup>

أما إذا لم يرفق القرار بعريضة الدعوى نميز بين حالتين هما:

**أولا: عدم تقديم القرار الإداري المتضمن عقوبة التسريح دون وجود المانع المبرر**

وفقا لما قضت به أحكام المادة 819 من ق إ م و إ فإن تخلف هذا الشرط يؤدي إلى عدم قبول الدعوى، وهو من النظام العام أي يثيره القاضي من تلقاء نفسه<sup>2</sup> بشرط أن يكون قد دعا المدعي لتصحيح الإجراءات.

وتكون الدعوى غير مقبولة في حالة تقديم القرار الإداري بعد قفل التحقيق، كما لا يجوز تصحيح الإجراءات في الاستئناف<sup>3</sup>

**ثانيا: عدم تقديم القرار الإداري المتضمن عقوبة التسريح لوجود المانع المبرر**

يعنى المدعي من تقديم القرار المطعون فيه إذا ثبت أن المانع يعود إلى امتناع الإدارة ورفضها أن تسلم القرار المتظلم منه، بالتالي ليس في مقدور المحكمة التصريح بعدم قبول العريضة أو الدعوى.

فيشترط لإعفاء المدعي أن يكون قد طلب من الإدارة بموجب طلب مكتوب مبلغ إليها بواسطة رسالة ضمنية مع إشعار بالاستلام أو بواسطة المحضر القضائي، يلتبس فيه أن تسلمه القرار الإداري، ولكنها ترفض وهذا الطلب يكون قبل رفع الدعوى أو بعد رفعها مباشرة.

كما يمكن للمدعي أن يستصدر أمر على ذيل عريضة من رئيس المحكمة الإدارية يطلب فيه تسليم القرار المتظلم منه<sup>4</sup>

وإذا ثبت للقاضي المقرر أن عدم تقديم المدعي للقرار الإداري يعود إلى إحجام الإدارة وإن المدعي طلب منها تسليم القرار بكل الوسائل القانونية، لكنها لم تجبه، فهنا وبالعودة إلى نص المادة 819 المذكور يأمر القاضي المقرر (خلال التحقيق) بتقديمه في أول جلسة، وله أن يستخلص النتائج القانونية المترتبة عن ذلك.

<sup>1</sup> كمون حسين، المرجع السابق، ص 11.

<sup>2</sup> لحسين بن شيخ اث ملويا، المرجع السابق، ص 116.

<sup>3</sup> راجع المواد 848 و 854 من القانون 08-09 المتضمن ق إ م و إ سالف الذكر.

<sup>4</sup> عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 136.

و على ذلك إذا كانت الدعوى ترمي إلى إلغاء قرار إداري وتهدف إلى النطق ببطلانه لعيب من عيوب القرار الإداري، فإن امتناع الإدارة عن تقديم قرارها يعتبر بمثابة اعتراف ضمني بوجود ذلك العيب<sup>1</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن عدم تقديم القرار الإداري لا يعود دائماً لامتناع الإدارة عن تسليمه، فقد ينتج المانع المبرر من الاستحالة<sup>2</sup>، أي القوة القاهرة أو الحادث الفجائي.

### الفرع الثالث: إيداع عريضة دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف

يتم إيداع العريضة الافتتاحية لدى أمانة الضبط وهو إجراء مشترك يطبق على جميع الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية و أمام مجلس الدولة<sup>3</sup>، وذلك بحكم الإحالة الموجودة في المادة 904 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية<sup>4</sup>، والتي أحالت إلى تطبيق المواد من 815 إلى 825 من نفس القانون.

وعريضة افتتاح الدعوى تودع مقابل دفع رسم قضائي<sup>5</sup>، تجدر الإشارة إلى أن الإدارات العمومية عادة ما تعفى من دفع الرسوم القضائية بموجب نصوص قوانين المالية، كما يتم الإعفاء في حالة الاستفادة من المساعدة القضائية وهذا طبقاً لنص المادة 13 من الأمر رقم 57-71 المتعلق بالمساعدة القضائية<sup>6</sup>

وتقيد العريضة عند إيداعها بسجل خاص يمسك بأمانة الضبط، مقابل وصل استلام يسلمه أمين الضبط للمدعي والذي يكون بمثابة إثبات لإيداع العريضة، كما ترقم العريضة في السجل الذي قيدت فيه حسب ترتيب ورودها من طرف أمين الضبط، وتقيد التاريخ ورقم التسجيل على العريضة أيضاً<sup>7</sup>

<sup>1</sup>- لحسين بن شيخ اث ملويا، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (دراسة قانونية تفسيرية)، المرجع السابق، ص 118.

<sup>2</sup>- عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 118.

<sup>3</sup>- كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 268.

<sup>4</sup>- تنص المادة 904 من ق إ م و إ على: "تطبق أحكام المواد من 815 إلى 825 أعلاه المتعلقة بعريضة افتتاح الدعوى أمام مجلس الدولة".

<sup>5</sup>- راجع المادة 821 من القانون 08-09 المتضمن ق إ م و إ سالف الذكر.

<sup>6</sup>- راجع المادة 1/13 من الأمر رقم 57-71 المؤرخ في 05 أغسطس سنة 1971 المتعلق بالمساعدة القضائية، ج ر عدد 67 الصادرة في 17 غشت 1971م.

<sup>7</sup>- راجع المواد 823 و 824 من القانون 08-09 المتضمن ق إ م و إ سالف الذكر.

وتتعدّد الخصومة بمجرد إيداع الموظف العام الطاعن عريضة الدعوى الرامية إلى إبطال قرار تسريحه وليس بإعلانها.

#### أولاً: النتائج المترتبة على إيداع العريضة وتقييدها:<sup>1</sup>

- النتيجة الأولى أو الأثر الأول هو انعقاد الخصومة.
- يتم تحريك الخصومة، ويدعي القاضي إلى التدخل.
- تحديد نطاق القضية، وذلك لأن الموظف العام المدعي يقوم بتحديد طلباته والقاضي يلتزم بالفصل في النزاع.
- إن تقديم العريضة بإيداعها لا يترتب عنه وقف التنفيذ للقرار الإداري التأديبي المطعون فيه، إلا في حالة ما كان هذا القرار سيتعذر تدارك نتائجه إذا تم تنفيذه،
- وفي هذه الحالة يمكن للقاضي أن يحكم بوقف التنفيذ استثناءً<sup>2</sup>
- إن الخصومة تظل قائمة، ولو توفي الموظف العام بعد تقديم العريضة، أو طرأ عليه مانع للأهلية<sup>3</sup>،

#### - ثانياً: الأثر المترتب عن الخطأ أو الإغفال أو النقص الذي يشوب بيانات العريضة

يترتب البطلان، كأثر على الإغفال أو الخطأ أو النقص في الإجراءات والبطلان هو وصف أو تكليف يلحق عملاً معيباً لمخالفة للقانون على هذا العمل لو لم يكن معيباً. وبسبب البطلان هو عيب مخالفة القانون، واثراً البطلان هو عدم ترتيب الآثار القانونية على الإجراء المعيب.

### المطلب الثالث

#### شرط الاختصاص القضائي في دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العام

يشترط على المدعي أن يرفع دعواه أمام الجهة القضائية المختصة نوعياً وإقليمياً فيتحقق القاضي الإداري من أن النزاع المعروض عليه منصب حول قرار إداري غير مشروع، ثم يفصل فيما إذا كان الاختصاص يعود إلى المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة.

<sup>1</sup> - فاروق خلف، المرجع السابق، ص 376.

<sup>2</sup> - نص المادة 834 من القانون 08-09 المتضمن ق إ م و إ سالف الذكر.

<sup>3</sup> - راجع المواد 210 و 213 من القانون 08-09 المتضمن ق إ م و إ سالف الذكر.

ومسألة الاختصاص النوعي والمحلي (الإقليمي) من النظام العام فيثيره القاضي من تلقاء نفسه قبل تطرقه للموضوع أن يتطرق لمدى اختصاصه بالفصل في النزاع فان تبين له بأنه غير مختص نوعيا أو محليا فعليه أن يصرح بعدم اختصاصه حتى ولو لم يثر طرفي النزاع هذه المسألة<sup>1</sup>.

كما يجوز إثارتها (مسألة الاختصاص) من احد الخصوم أي الموظف العام أو السلطة الإدارية مصدرة القرار التأديبي المطعون فيه في أي مرحلة كانت عليها الدعوى. وسنتطرق في هذا المطلب إلى الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار تسريح الموظف العام الذي يعتبر قرار إداري الصادر عن السلطة اللامركزية (فرع أول) ومن ثم إلى الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار تسريح الموظف العام الصادر عن السلطة المركزية (فرع ثاني).

**الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار تسريح الموظف العام الصادر عن السلطة اللامركزية**

لقد تم تحديد الجهة المختصة بإلغاء قرار تسريح الموظف العام الصادر عن السلطة اللامركزية في القانون 08، 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، والقانون رقم 29-202<sup>2</sup> والمرسوم التنفيذي رقم 98.356<sup>3</sup>، نوعيا إقليميا وهي كالتالي:  
**أولا: الجهة القضائية المختصة نوعيا بإلغاء قرار تسريح الموظف العام الصادر عن السلطة اللامركزية**

إنّ الجهة القضائية المختصة بنظر الطعن لإلغاء القرار المتضمن عقوبة تسريح الموظف العام الصادر عن السلطة اللامركزية نوعيا هي المحاكم الإدارية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - بو الشعور وفاء، سلطات القاضي في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، شعبة القانون الإداري، كلية الحقوق قسم القانون العام، جامعة باجي مختار عنابة، د. س. م، ص 46.

<sup>2</sup> - راجع قانون رقم 98- 02 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر عدد 37، سنة 1998.

<sup>3</sup> - راجع مرسوم التنفيذي رقم 98- 356 المؤرخ في 14 نوفمبر 1998 المحدد لكيفيات تطبيق أحكام القانون رقم 98- 02 المؤرخ في 30 مايو 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر، عدد 48، لسنة 1998.

<sup>4</sup> - راجع المواد 800،801 من ق إ م و إ .



وفي ذات السياق جاء في القانون 98. 02 المتعلق بالمحاكم الإدارية انه تختص المحاكم الإدارية بالنظر والفصل في القرارات الإدارية ومنها القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة الرئاسية في الولايات والمجالس الشعبية البلدية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية<sup>1</sup>. تتناول المشرع مسألة الاختصاص في القانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08 - 09 معتمدا في ذلك على المعيار العضوي كقاعدة عامة مع وجود بعض الاستثناءات لإضفاء الطابع الإداري على نزاع ما<sup>2</sup>

وما يهمننا في موضوع الحال هو ما يتعلق بمنازعات الوظيف العمومي خصوصا ما يتعلق منها بمنازعات التأديب -قرارات التأديب- والتي جعلها المشرع الجزائري من اختصاص المحاكم الإدارية ما يتعلق منها بقرارات تأديبية لامركزية، وذلك نظرا لأهميتها في ظل القضاء الإداري الجزائري في الدفاع وحماية الحقوق والحريات العامة، والتي لا يقبل أن تبقى خارج نطاق الرقابة القضائية<sup>3</sup>

**ثانيا:الجهة القضائية المختصة إقليميا بإلغاء قرار تسريح الموظف العام الصادر عن السلطة اللامركزية:**

بعد تأكد القاضي الإداري من اختصاص النوعي، يتحقق من اختصاصه الإقليمي، وقد نظم المشرع الجزائري الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية في القانون 08 - 09 السالف الذكر في المواد 803 إلى 806، فجعله قائما على أساس موطن المدعي عليه كقاعدة عامة، مع وجوب رفع الدعاوى في حالات محددة على سبيل الحصر أمام المحاكم الإدارية التي ينعقد لها الاختصاص حسب المادة 804 من القانون 08 - 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ومن هذه الحالات المحددة منازعات التأديب والتي تدخل في المنازعات الوظيفية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- راجع المادة 08 من قانون 98 - 02 المتعلق بالمحاكم الإدارية.

<sup>2</sup>- نص على الاستثناءات في المادة 802 من القانون 08-09 المتضمن ق إ م و إ سالف الذكر .

<sup>3</sup>- فاروق خلف، المرجع السابق، ص 357.

<sup>4</sup>- جاءت المادة 4/804 من ق إ م و إ كالأتي: " خلافا لأحكام المادة 803 أعلاه، ترفع الدعاوى وجوبا أمام المحاكم

الإدارية في المواد المبنية أدناه:

...-4- في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم...، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين .. .

وبالرجوع إلى أحكام المادة الثالثة(03) من المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المؤرخ في 14/11/1998م والمحدد لكيفيات تطبيق أحكام القانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية، نجد أن الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية محدد في الجدول الملحق بالمرسوم. وطابع النظام العام لقواعد الاختصاص المحلي جاء صراحة في نص المادة 807 المذكورة سالفا.

### الفرع الثاني: الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار تسريح الموظف العام الصادر عن السلطة المركزية

لقد تم تحديد الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار تسريح الموظف العمومي الصادر عن السلطة المركزية في القانون 08-09 السالف الذكر، والقانون العضوي رقم 98-01 قانون مجلس الدولة<sup>1</sup> والتي تتمثل في مجلس الدولة باعتباره الهيئة القضائية العليا المكلفة بذلك .

وبالعودة إلى نص المادة 09 من القانون العضوي 98-01 المتعلق بمجلس الدولة، نجد أنها حددت اختصاصات هذا الأخير على أساس المعيار العضوي فينظر في دعاوى الإلغاء المنصبة على القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية منها القرارات التأديبية المتضمنة لقرارات تسريح الموظفين العامين التي تصدر عن السلطات الإدارية المركزية، فكل قرار إداري صادر عن إحدى تلك الهيئات يمكن أي يكون محلا لدعوى تجاوز السلطة<sup>2</sup>

### - الاختصاص الابتدائي والنهائي لمجلس الدولة بإلغاء القرار المركزي:

يفصل مجلس الدولة كأول وآخر درجة في بعض الدعاوى والتي ترفع مباشرة إليه لينظر ويفصل فيها أولا وأخيرا ابتداء وانتهاء، فدعاوى إلغاء القرارات منها القرارات التأديبية

<sup>1</sup> - راجع القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 مايو سنة 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله وسيره، ج ر عدد 37، سنة 1998.

<sup>2</sup> - تنص المادة 09 أعلاه على أن: " يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في:

1. الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية... "

في النظام الجزائري ترفع أمام مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا إذا ما قد كان الأمر يتعلق بالطعون بالبطلان في القرارات التنظيمية أو القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية<sup>1</sup> ومن بين القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية<sup>2</sup> القرارات التأديبية و المتمثلة في القرارات التي تتضمن عقوبات تأديبية كعقوبة تسريح موظف عمومي.<sup>3</sup>

فمجلس الدولة دون غيره يفصل في القرارات الصادرة عن الإدارة المركزية، أيضا القضايا المخولة بموجب نصوص خاصة، فينظر فيها بصفته قاضي أول وآخر درجة، وفي هذا الصدد اقر مجلس الدولة إن القرار الصادر عن المجلس الأعلى للقضاء وفي تشكيلاته التأديبية، هو قرار صادر عن سلطة مركزية، فان مخالفته للقانون أو صدوره مشوبا بعيب تجاوز السلطة، يستوجب الطعن فيه بالإبطال أمام مجلس الدولة، باعتبار أن القاضي مثله مثل كل موظف في الدولة يستفيد وجوبا من حقوق مضمونة دستوريا<sup>4</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن القرارات التي تصدر عن مجلس الدولة في اختصاصه كأول وآخر درجة التي يفصل فيها ابتدائيا ونهائيا في الطعون المتعلقة بالقرارات المنصوص عليها في المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 غير قابلة للطعن فيها بالنقض.

<sup>1</sup> - تنص المادة 901 من ق إ م و إ على: " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية.

كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة".

<sup>2</sup> - الإدارة المركزية مثل رئاسة الجمهورية أو رئاسة الحكومة ومختلف الوزارات والمديريات المركزية.

<sup>3</sup> - قاضي أنيس فيصل، دولة القانون ودور القاضي الإداري في تكريسها في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010م، ص 103.

<sup>4</sup> - راجع قرار مجلس الدولة رقم 172994، بتاريخ 1998/07/27، المشار إليه لدى زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون المصري والجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 124.

## المبحث الثاني

### الشروط الخاصة لدعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العام

وهي الشروط الخاصة بالدعوى الإدارية ، و مطلوبة في دعوى الإلغاء دون غيرها.  
فدعوى الإلغاء يجب أن تنصب على قرار إداري غير مشروع يكون محلا لهذه الدعوى  
وإلا رفضت من طرف القاضي الإداري المختص (المطلب الأول).  
كما يجب أن يسبق الطعن القضائي بالإلغاء تظلم إداري إلى الجهات المختصة  
(المطلب الثاني).  
والطاعن أيضا ملزم باحترام الآجال والمواعيد المحددة في القانون والتشريعات المعمول  
بها وإلا سقط الحق بالتقادم ورفضت الدعوى شكلا (المطلب الثالث)  
وكل هذه الشروط من النظام العام يترتب عن عدم مراعاتها عدم قبول الدعوى شكلا.

## المطلب الأول

### الشروط المتعلقة بالقرار التأديبي محل الطعن بالإلغاء

وفقا للمواد 801 و 819 و 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن دعوى الإلغاء تنصب فقط على قرار إداري، فرقابة القاضي تكون على القرارات الإدارية فقط في دعوى الإلغاء، دون الأعمال الإدارية التي لا ترقى إلى درجة القرارات الإدارية.

ويعرف القرار الإداري تعريفات مختلفة من قبل الفقه والقضاة وذلك لغياب نص تشريعي، وقد عرفه الدكتور فؤاد مهنا بأنه: "عمل قانوني من جانب واحد يصدر بإرادة أحد السلطات الإدارية في الدولة ويحدث أثارا قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل مركز قانوني أو إلغاء وضع قانوني قائم"<sup>1</sup>

كما عرفه عمار عوابدي بأنه: "العمل القانوني الصادر من السلطات الإدارية المختصة في الدولة بإرادتها المنفردة والملزمة، وذلك بقصد إحداث آثار قانونية، وذلك عن طريق إنشاء مركز أو مراكز قانونية أو حالة أو حالات قانونية عامة أو خاصة، أو تعديلها أو إلغائها بهدف تحقيق أهداف المصلحة العامة في نطاق الوظيفة الإدارية في الدولة"<sup>2</sup>

### الفرع الأول: خصائص القرار التأديبي محل الطعن بالإلغاء

من التعاريف السابقة نستنتج مجموعة من الخصائص التي يتميز بها القرار الإداري محل الطعن بالإلغاء. و هي كالآتي:

#### أولاً: القرار الإداري تعبير إرادي<sup>3</sup>

أي هو إفصاح الإدارة بأي شكل من الأشكال، لأن الإفصاح هو أمر وجوبي وضروري لميلاد القرار الإداري وبغير "إفصاح" يستحيل التعرف على عنصر الإرادة. ويقسم الفقهاء صور التعبير عن الإرادة إلى قرار ايجابي صريح وقرار سلبي

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 96.

<sup>2</sup> - عمار عوابدي، نظرية القرارات بين الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة، ط، الجزائر، 2005، ص 17.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية، دار جسر للنشر والتوزيع، ط 1، الجزائر، 2007، ص ص 17-18.

### ثانيا: القرار الإداري عمل قانوني<sup>1</sup>

يتميز القرار الإداري أنه تصرف قانوني صادر من جانب الإدارة العامة ويتمتع بالطابع التنفيذي النهائي، لكونه يحدث أثر قانوني يكون بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني.

### ثالثا: القرار الإداري يصدر عن جهة إدارية<sup>2</sup>

فالقرار الإداري هو عمل إداري بكل المعايير في مجال تحديد وتمييز القرارات الإدارية<sup>3</sup> فلا فرق إن صدر من الجهات الإدارية المركزية أو اللامركزية (المحلية) فيكفي أن تكون السلطة مصدرة القرار تنتمي إلى تنظيم الإداري ، كذلك المؤسسات العمومية الاقتصادية والتجارية، عندما تكون مكلفة لتسيير وتقديم خدمات مرفق عمومي أي عن طريق الامتياز<sup>4</sup>

### رابعا: القرار الإداري يصدر عن إرادة منفردة

فالقرار الإداري يصدر عن إرادة الإدارة المنفردة دون تدخل المخاطبين به، عكس العقد الإداري الذي يكون اتفاق بين الإدارة والمتعامل معها.

فالعمل القانوني في القرار الإداري يظهر أثره دون تدخل الفرد أي بإرادة الإدارة وحدها، رضي بذلك الأفراد أم لم يرضوا، في حين العقد الإداري لا يظهر أثره إلا إذا تلاققت إرادة الإدارة، وإرادة الفرد أو الجهة المتعاقد معها.<sup>5</sup>

وإذا كان الطابع الانفرادي يعني أن القرار يصدر خلافا لإرادة المخاطبين به، لكن في حالات كثيرة يكون المعني بالقرار متوقع صدوره، مثل القرارات التي تتطلب واجب الإعلام المسبق كصدور قرار إداري يتضمن عقوبة تأديبية فهنا الموظف يكون قد أعلم مسبقا واستدعي لسماعه.

<sup>1</sup> - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 112.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 113.

<sup>3</sup> - عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، نظرية الدعوى الإدارية، المرجع السابق، ص 358.

<sup>4</sup> - عمار بوضياف، القرار الإداري (دراسة تشريعية قضائية فقهية)، المرجع السابق، ص 23.

<sup>5</sup> - قرميس إسماعيل، محل دعوى الإلغاء (دراسة في التشريع والقضاء الجزائريين) ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2013، ص 23.

### خامسا: القرار يحدث آثار قانونية

فإصدار قرار إداري من جهة إدارية بإرادتها المنفردة يجب أن ينتج عنه إنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني للمخاطب بهذا القرار فهذا الأثر هو الذي يتم بنيان القرار الإداري، فبه فقط يمكن للمعني بالقرار أن يطعن فيه، ودونه لا يستطيع القاضي مراقبة أعمال الإدارة، إذ بدون هذا التأثير لا يمكن للرافع ذلك فلا يملك مسوغا لمساءلة الإدارة قضائيا ، ولا يملك القاضي أي سلطة لمراقبة عمل الإدارة طالما لم يحدث القرار الإداري تأثيرا في المركز القانوني للمخاطب به<sup>1</sup>

### المطلب الثاني

#### شرط الطعن الإداري في قرار تسريح الموظف العام

ويمثل الطعن الإداري في الجزاء التأديبي ضمانا إجرائية نصت عليها غالبية التشريعات الوظيفية ، ويعتبر الطعن الإداري من أهم وسائل تحريك الرقابة الإدارية التي تمارسها الإدارة على نفسها (ذاتية)<sup>2</sup>، خصوصا في العقوبات التأديبية فخطورة الجزاء التأديبي مثل عقوبة التسريح وجسامة الآثار التي تترتب عليه وهي إلغاء المركز القانوني للموظف يستوجب فتح المجال للموظف للتظلم منه لعلها تعيد النظر في قرارها.

الأصل أن التظلم اختياري وهذا ما أقره المشرع الجزائري<sup>3</sup> فالأفراد إن شاءوا أن يتظلموا للإدارة أو أن يلجئوا مباشرة إلى القضاء إلا أنه بالنسبة للقرارات التي تتعلق بالموظفين لاسيما التأديبية والخطيرة منها، مثل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة فقد نص مشرعنا الجزائري على إلزامية ضرورة التظلم منها أما لجان الطعن المختصة قبل رفع الدعوى<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، القرار الإداري (دراسة تشريعية قضائية فقهية)، المرجع السابق، ص 53.

<sup>2</sup> - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، المرجع السابق، ص 364.

<sup>3</sup> - تنص المادة 830 من ق إ م و إ على " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة (829) أعلاه..."

<sup>4</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط 2013، الجزائر، ص 345.

وبناء على ذلك فإنه لا تقبل الدعوى القضائية إذا رفعها الموظف دون اللجوء أولاً للتظلم، وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة عندما قضى برفض الدعوى لأنها منصبة على قرار التسريح، و لأنه لم يسبقها تظلم إلى لجان الطعن المختصة<sup>1</sup>

### الفرع الأول: مفهوم الطعن الإداري في القرارات التأديبية

التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية هو وسيلة إدارية للتظلم من الجزاء التأديبي، يقدمه الموظف العام المنسوب إليه ارتكاب الخطأ التأديبي والصادر ضده القرار التأديبي المتضمن عقوبة تأديبية وذلك بهدف سحبه أو تعديله أو إلغائه، والغاية منه هو حل النزاع الإداري بين الموظف العام والسلطة الإدارية مصدرة القرار التأديبي إدارياً وودياً، وذلك لتقادي اللجوء إلى القضاء بدعوى الطعن القضائي في القرار التأديبي.<sup>2</sup>

### أولاً: تعريف الطعن الإداري في قرار تسريح الموظف العام

لقد بذل الفقهاء وشرح القانون محاولات عديدة لتعريف الطعن وقد عرفه إبراهيم عبد العزيز شيحاً: "نوع من أنواع الرقابة التي تمارسها الإدارة بنفسها على أعمالها وتصرفاتها، فهي رقابة ذاتية تقوم بها الإدارة داخليا للتحقق من مدى مشروعية أعمالها أو مطابقتها للقانون أو ملاءمتها للصالح العام"<sup>3</sup>

كما يعرف التظلم بأنه: "عبارة عن إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري قصد تغييره أو إلغائه"<sup>4</sup>

و لم يورد المشرع الجزائري تعريف صريح للطعن أو التظلم الإداري، إلا أنه اعتبره حق مقرر للأفراد وأجاز لهم تحريكه قبل اللجوء للقضاء لتحريك الدعوى القضائية. ولقد أقر المشرع الأحكام الخاصة بالطعن الإداري في نصوص قانون الإجراءات المدنية والإدارية الحالي (08-09) من خلال أحكام المواد 829 و 830 منه.

<sup>1</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، أشار إليه: فاروق خلف، المرجع السابق، ص 255.

<sup>2</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، د.ط، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 334.

<sup>3</sup> - إبراهيم عبد العزيز شيحاً، القضاء الإداري ( مبدأ المشروعية، تنظيم القضاء الإداري)، دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003م، ص 229.

<sup>4</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، ط 2004، الجزائر، ص 160.



فيعتبر الطعن الإداري وسيلة قانونية متاحة للموظف العام لتقديم طلباته إلى جهة الطعن الإدارية سواء إلى السلطة مصدرة القرار السلطة الرئاسية للسلطة مصدرة القرار أو لجان الموظفين<sup>1</sup>، وذلك بغية العدول عن القرار التأديبي المتضمن عقوبة التسريح والتي هي عقوبة من الدرجة الرابعة، والذي ألحق ضررا بالموظف أو مس بمركزه القانوني<sup>2</sup>، والهدف من الطعن الإداري هو إتاحة الفرصة للإدارة لمراجعة تصرفاتها القانونية، بالإضافة إلى التخفيف والتقليل من الدعاوى الموجهة للقضاء وكذا تحقيق العدالة الإدارية.

### ثانيا: أنواع الطعن الإداري في القرارات الإدارية التأديبية المتضمنة عقوبة التسريح

وتنقسم الطعون الإدارية (التظلمات الإدارية) وفقا للمستقر عليه فقها وقضاء إلى نوعين التظلم الولائي، و الرئاسي<sup>3</sup>، إلا أنه في مجال التأديب يوجد نوع آخر وهو الطعن إلى جهات خاصة نظرا لخطورة بعض العقوبات وآثارها البالغة على مصلحة ومركز الموظف العام<sup>4</sup>

#### أ. الطعن الإداري الولائي

و الطعن في القرار التأديبي هو تظلم يرفعه الموظف صاحب المصلحة الذي صدر في حقه القرار المتضمن عقوبة ماسة بمركزه وضارة بمصلحته إلى الجهة مصدرة القرار ذاته، يلتمس منها أن تعيد النظر في القرار الذي أصدرته وذلك بسحبه أو إلغائه أو تعديله، أو بإستبداله بغيره وبحسب السلطة التي تملكها هذه الجهة وفقا للقانون .

<sup>1</sup> - نشير إلى أنه لحد الآن لم تصدر النصوص المنظمة "للجان الموظفين" المنصوص عليها في المادة 126 من المرسوم رقم 85- 59 الصادر في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر رقم 13 المؤرخة في 24 مارس 1985م، ومازالت النصوص المنظمة للجان " المتساوية الأعضاء" منصوص عليها في المرسوم رقم 84- 10 الصادر في 14/10/1984م الخاص باللجان المتساوية الأعضاء.

<sup>2</sup> - مثال عن المساس بمركز قانوني بالإلغاء، صدور عقوبة من الدرجة الرابعة تقضي بتسريح الموظف فهنا تم المساس بمركز الموظف القانوني بالإلغاء، أي ألغى مركزا كان قائما وهي صفة الموظف.

<sup>3</sup> - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، نظرية الدعوى الإدارية، المرجع السابق، ص 366.

<sup>4</sup> - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 161.

## ب. الطعن الرئاسي

يقصد به أن يتقدم الموظف بطعنه أمام الجهة أو السلطة الرئاسية الإدارية التي تعلق وترأس من أصدر القرارات الإدارية ومنها التأديبية المطعون فيها والمتظلم منها، وذلك في صورة شكوى، ومطالبة هذه السلطات الإدارية الرئاسية بالتدخل لمراقبة الأعمال والقرارات الإدارية ومنها التأديبية الولائية، رقابة رئاسية بواسطة السلطات التي تملكها بموجب القانون من تعديل، أو إلغاء، أو سحب، أو حلول لضمان شرعية هذه القرارات والأعمال الإدارية، لضمان ملائمتها وعدالتها بالنسبة للمصلحة العامة والمصلحة الخاصة للموظف الذي صدر ضده القرار المتظلم منه إدارياً<sup>1</sup>.

## ج. الطعن إلى لجنة خاصة (لجان الطعن)

في غالب الأحيان لا يكون للتظلم الإداري الرئاسي والولائي فعالية، بسبب إصدار الإدارة على المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية، ونظراً لكل هذه الاعتبارات فقد يلجأ المشرع إلى إنشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة. وهذا ما قام به المشرع الجزائري عندما نص على إنشاء لجنة الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة، لإعادة النظر في قرارات التأديب بطلب من الموظف المذنب أو السلطة الرئاسية.

ولقد أحدثت لجان الطعن في التشريع الجزائري بموجب أحكام المواد 28 و 31 من المرسوم (84 - 10)<sup>2</sup>، المؤرخ في 14/01/1984م المنظم للجان المتساوية الأعضاء والمحددة للإختصاصات وسيرها وعملها كما نصت عليها أحكام المادة 13 من المرسوم (85 - 59)<sup>3</sup> المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وأحكام المواد 65 - 66 - 67 من الأمر (06 - 03)<sup>4</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ولقد نص المشرع على الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية أمام

<sup>1</sup> - حسين بن شيخ اث ملويا، قانون الإجراءات المدنية والإدارية (دراسة قانونية تفسيرية)، المرجع السابق، ص 13.

<sup>2</sup> - راجع أحكام المرسوم 84 - 10 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لاختصاصات اللجان متساوية الأعضاء وصلاحياتها، ج ر رقم 03 المؤرخة في 17/01/1984.

<sup>3</sup> - راجع المرسوم التنفيذي (85-59) المؤرخ في 13/03/1985م المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية العدد 13، المؤرخة في 24/03/1985.

<sup>4</sup> - راجع أمر 06 - 03 المتضمن قانون الوظيفة العمومي سالف الذكر.

لجان الطعن في المادة 175 من الأمر (06 - 03) حيث نصت على أنه: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر (01) واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار".

#### الفرع الثاني: الجهة المختصة بالطعن الإداري

بالعودة إلى مضمون المواد 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية<sup>1</sup> نجدها نصت على أن الطعن الإداري جوازي يقدمه الذي صدر القرار الإداري في مواجهته للجهة الإدارية مصدرة القرار

ومن خلال المواد يتضح أن الطعن يرفع على مستويين:

**المستوى الأول:** يتم تقديمه إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار وهو التظلم الولائي.

**أما المستوى الثاني:** يقدمه صاحب الشأن والمصلحة أمام السلطة الرئاسية التي تعلق السلطة مصدرة القرار الإداري.

وإلى جانب هذين النوعين من الطعن نجد نوع آخر من الطعون الإدارية يتسم بالحياد والموضوعية مقارنة بالطعون الولائية والرئاسية، ويتمثل في الطعن الذي يتقدم به صاحب الشأن والمصلحة الذي صدر القرار ضده إلى لجان إدارية خاصة تنظر في مدى صحة القرار الإداري التأديبي الصادر عن السلطة الإدارية وتبت فيه، وهذا الطعن هو الأكثر ضماناً وفعالية ونفعاً للموظف العمومي نظراً لتشكيلته المحايدة حيث تتكون من ممثلين عن الموظفين وأعضاء السلطة الإدارية<sup>2</sup> ولقد نص على اختصاصات لجان الطعن وتشكيلها وتنظيمها وعملها من خلال مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية وهي:

المرسوم 84 - 10 المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها<sup>3</sup>

ولقد صدرت عدة تنظيمية مطبقة المرسوم 84 - 10 السالف ذكره ، ومنها التعليم رقم (20)<sup>4</sup>، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

<sup>1</sup> - الملاحظ أن المادة 829 أعلاه نصت على التظلم الولائي دون الرئاسي.

<sup>2</sup> - أنظر المواد 11، 12، 13 من المرسوم رقم 85 - 59 سالف الذكر.

<sup>3</sup> - راجع المرسوم 84 - 10 سالف الذكر.

<sup>4</sup> - راجع التعليم رقم 20 المؤرخة في 1984/06/26 الصادرة من مديرية الوظيفة العامة، الخاصة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء، لجان الطعن، سنة 1984م.

## أولاً: إنشاء لجان الطعن

طبقاً للمادة 22 من المرسوم 84-10 تنشأ لجان الطعن على مستويين:

### أ. لجان الطعن للإدارات المركزية

تنشأ لجان الطعن للإدارات المركزية للإدارات المركزية لدى الوزير المعني في كل قطاع وزاري يرأسها الوزير أو ممثله، حيث تختص هذه اللجان بدراسة الطعون الإدارية المقدمة من طرف الموظفين أعوان الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية، وكذا أعوان المصالح الإدارية الغير الممركزة الذين يخضع مساهمهم المهني للتسيير المركزي الذين ينتمون إلى السلم (13) فما فوقه والذين يمارسون مهامهم في الولايات<sup>1</sup>

تنشأ لجان الطعن التابعة للإدارة المركزية بقرار من الوزير المعني في كل قطاع وزاري بعد استشارة وأخذ رأي كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري<sup>2</sup>

### ب. لجان الطعن الولائية

تنشأ لجان الطعن الولائية لدى الوالي في كل ولاية، ويرأسها الوالي أو ممثله، حيث تختص هذه اللجان بدراسة الطعون الإدارية المقدمة من طرف الموظفين، الأعوان التابعين للمصالح الغير ممركرة والذين لا يخضع مساهمهم الوظيفي لتسيير المركزي، وبصفة عامة تختص هذه اللجان بالنظر في الطعون الإدارية التي يرفعها الموظفون والأعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل الإدارية التابعة للولاية والذين ينتمون إلى السلم من 1 إلى 12 وفي المؤسسات العمومية والجماعات المحلية.

وتنشأ لجان الطعن الولائية بقرار من الوالي بعد استشارة وأخذ رأي كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وذلك على مستوى كل ولاية<sup>3</sup>

كما نص المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية السالف ذكره على إنشاء لجان الطعن وتختص لاسيما بالنظر في إجراءات التسريح والتنزيل والنقل الإجباري<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - راجع المواد 22 و 28 من المرسوم 84-10 سالف الذكر.

<sup>2</sup> - راجع المواد 27 و 28 من المرسوم 84-10 سالف الذكر.

<sup>3</sup> - راجع المواد 22، 23، 31، 33 من المرسوم 84-10 السالف ذكره.

<sup>4</sup> - راجع المادة 13 من المرسوم 85-95 السالف الذكر.

ونص أيضا الأمر 06- 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المذكور سالفا على إنشاء اللجان المركزية واللجان الولائية للطعن، وأنها تتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين مناصفة<sup>1</sup>

### ثانيا: تشكيل لجان الطعن

تتشكل لجان الطعن من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، حيث يتكون نصف عدد لجان الطعن من ممثلي الإدارة ويعينون من بين الموظفين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم (13) على الأقل، ويتكون نصفها الآخر من ممثلي الموظفين الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية وذلك من خلال أحكام المرسوم 84- 11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء<sup>2</sup>

وأحكام المادة 23 من المرسوم 84- 10 هي التي نصت على تشكيلة لجان الطعن بحيث تتكون من ممثلي الإدارة يعينون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل، أما النصف الآخر فيتكون من ممثلي الموظفين الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء سواء المركزية أو الولائية.

أما عددهم فهو يتراوح (ممثلي كل طرف) بين 05 إلى 07، كما نصت على ذلك المادة 65 الفقرة 02 من الأمر 06- 03 والمادة 23 أعلاه.

والجدير بالذكر أن موافقة الموظفين حول قائمة المرشحين من ممثلي الموظفين في لجان الطعن غير ضروري لأنهم قد سبق أن وافقوا أثناء انتخابهم في اللجان متساوية الأعضاء سواء المركزية أو الولائية<sup>3</sup>

### ثالثا: اختصاصات لجان الطعن

تختص لجان الطعن بالنظر في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، فإذا أصدرت الإدارة قرار تأديبي متضمن عقوبة من إحدى الدرجتين الثالثة والرابعة وذلك بعد أخذ رأي إلزامي

<sup>1</sup> - راجع المواد 45 و 62 و 66 من الأمر 06- 03 المتضمن ق و ع سالف الذكر.

<sup>2</sup> - راجع مرسوم 84- 11 المؤرخ في 14/01/1984م المحدد لكيفيات تعيين ممثلي عن الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء، ج ر رقم 03، المؤرخة في 15/01/1984م.

<sup>3</sup> - فاروق خلف، المرجع السابق، ص 282.

لمجلس التأديب فيمكن للموظف العام الذي صدر القرار في حقه وأحس أن القرار تعسفي أو مجحف في حقه أو أنه لم يحترم مبدأ التناسب أي أن العقوبة أكثر مما يستحقه - عدم التناسب بين العقوبة وجسامة الخطأ- أو أن الإدارة نفسها رأت أن العقوبة أكثر أو أقل مما يستحق على إعتبار أنها أصدرت القرار المتضمن العقوبة بناء على رأي إلزامي لمجلس التأديب، وهذه العقوبات هي الواردة في المادة 165<sup>1</sup>

ففي حالة صدور قرار تأديبي بعقوبة من عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة فإنه بإمكان الموظف العام الذي صدرت ضده العقوبة والإدارة مصدرتها الطعن فيها إداريا أمام لجان الطعن.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث

#### الشروط المتعلقة بآجال رفع دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العام

إن المشرع الجزائري قيد دعوى الإلغاء ومنها الدعوى الخاصة بالطعن في قرار تسريح الموظف بآجل زمني محدد، حرصا على استقرار الأوضاع الإدارية وهو ما نص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup>

والمواعيد الإدارية والقضائية تعد من النظام العام، يجوز للقاضي إثارتها من تلقاء نفسه، وفي أي مرحلة كان عليها النزاع ، و حتى بعد إثارة دفع في الموضوع ، و يستخلص

<sup>1</sup> - تنص المادة 165 من ق إ م و إ على: "... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي..."

<sup>2</sup> - وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم 85- 59 ، والمادة 24 من المرسوم 84-10، والمادة 175 من الأمر 03-06 السالف ذكرهم.

<sup>3</sup> - تنص المادة 829 من ق إ م و إ على: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة(04) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي...". كما تنص المادة 830 ق إ م و إ على: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدره القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه.

....وفي حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين (02) لتقديم طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين (02) المشار إليه في الفقرة أعلاه.

في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح له، يبدأ سريان أجل الشهرين (029) من تاريخ تبليغ الرفض..."

ذلك من العبارات المستعملة في المواد التي نظمت تحديد المواعيد و كذا العبارات الواردة في المادة 322<sup>1</sup>

### الفرع الأول: آجال الطعن القضائي في قرار تسريح الموظف العام

لا يوجد نص خاص في قانون الوظيف العمومي وبالتالي نعود إلى النصوص العامة المتعلقة بالإجراءات الواردة في القانون الإجراءات المدنية والإدارية وبالرجوع إلى القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجده قد حدد آجالاً للدعوى أو الطعن القضائي أمام المحكمة الإدارية والدعوى أو الطعن القضائي أمام مجلس الدولة.

#### أولاً: آجال رفع الطعن القضائي في قرار تسريح الموظف العام أمام المحكمة الإدارية

ونميز في آجال رفع الدعوى الخاصة بالطعن القضائي في قرار تسريح الموظف العام أمام المحكمة الإدارية بين حالتين:

- الحالة التي يختار الموظف العام أو يجبر على توجيه طعن تدريجي إلى الإدارة أو إلى لجان الطعن.

- الحالة التي يختار فيها مباشرة اللجوء إلى الطعن القضائي دون الطعن الإداري<sup>2</sup>

#### أ. حالة تقديم الطعن الإداري المسبق

يتم تقديم الطعن الإداري من طرف الموظف العام الذي صدر ضده قرار تأديبي في أجل أربعة (04) أشهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار وهذا حسب نص المادة 829 من الأمر 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

والطعن الإداري في القرارات الصادرة عن الإدارة التأديبية هو إجراء اختياري إذا ما رغب الموظف العام في اللجوء إلى القضاء المختص للطعن في القرار التأديبي أي اللجوء إلى المحكمة الإدارية للطعن في القرار التأديبي اللامركزي.

وعند تقديم هذا الطعن الإداري فهنا يقطع طعنه الإداري سريان آجال رفع دعوى الإلغاء<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - تنص المادة 322 من ق إ م و إ على: "كل الآجال المقررة في هذا القانون من أجل ممارسة حق أو من أجل حق الطعن يترتب على عدم مراعاتها سقوط الحق أو سقوط ممارسة الحق في الطعن بإستثناء حالة القوة القاهرة أو وقوع أحداث من شأنها التأثير في السير العادي لمرفق العدالة"

<sup>2</sup> - كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 281.

<sup>3</sup> - فاروق خلف، المرجع السابق، ص 373.

ويعد سكوت الإدارة أو لجنة الطعن الولائية عن الرد خلال مدة شهرين بمثابة رد ضمني بالرفض، وفي حالة سكوت الجهة المقدم لها الطعن يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين الممنوح للإدارة لأجل الرد على تظلم الموظف المعني بالقرار التأديبي المتضمن إحدى عقوبتي الدرجتي الثالثة والرابعة<sup>1</sup> وفي حالة تقديم المخاطب بالقرار التأديبي تظلم إلى لجنة الطعن فعليه انتظار شهرين كاملين، تحت طائلة اعتباره خارج الآجال<sup>2</sup>

#### ب. اللجوء إلى المحكمة الإدارية مباشرة

إذا اختار الموظف العمومي الذي صدر في حقه قرار تأديبي متضمن عقوبة التسريح اللجوء مباشرة إلى القضاء، فله أن يرفع النزاع أمام المحكمة الإدارية خلال أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار التأديبي الفردي والمتضمن لعقوبة التسريح، وذلك عملاً بأحكام النصوص الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup>.

#### ثانياً: آجال رفع الطعن القضائي في قرار تسريح الموظف العام أمام مجلس الدولة

ونميز كذلك في آجال رفع الدعوى الخاصة بالطعن القضائي في قرار تسريح الموظف العام أمام مجلس الدولة بين حالتين:

- حالة اللجوء إلى التظلم (الطعن الإداري) المسبق أمام لجان الطعن التابعة للإدارة المركزية.
- حالة اللجوء مباشرة إلى الطعن القضائي أمام مجلس الدولة في القرار التأديبي المركزي.

#### أ. حالة تقديم الطعن الإداري المسبق

يتم تقديم الطعن الإداري من طرف الموظف العام الذي صدر ضده قرار تأديبي مركزي خلال أربعة أشهر، وهنا يكون ميعاد رفع الطعن أمام مجلس الدولة تبعاً لحالتين:

<sup>1</sup> - كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 282.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 183.

<sup>3</sup> - راجع أحكام المادة 829 من القانون 08-09 المتضمن ق إ م و إ سالف الذكر.



**الحالة الأولى:** تتمثل في سكوت الإدارة عن الرد خلال مدة شهرين، وهذا السكوت يعتبر قراراً ضمناً بالرفض، يكون للموظف العام أجل شهرين لرفع دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة وهذا الأجل يبدأ من يوم انتهاء أجل الشهرين المقررين لرد الإدارة عن التظلم. أما **الحالة الثانية:** تتمثل في رد الإدارة عن التظلم خلال أجل شهرين أي قبل انقضاء ميعاد الشهرين لرفع الطعن ضد القرار المركزي، فيكون للموظف العام الذي صدر ضده التأديبي المتضمن عقوبة التسريح ميعاد شهرين لرفع الطعن أمام مجلس الدولة ابتداءً من تبليغه بقرار الرفض<sup>1</sup>

ويجب على العارض إرفاق بعريضة افتتاح الدعوى ، ما يؤكد إيداعه التظلم أمام لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية، سواء وصل استلام، أو رسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام، أو بواسطة محضر تسليم صادر عن المحضر القضائي<sup>2</sup>

#### ب. اللجوء مباشرة إلى مجلس الدولة

يحق للموظف العمومي الذي صدر في حقه القرار المركزي التأديبي المتضمن عقوبة التسريح اللجوء مباشرة إلى مجلس الدولة، فله أن يرفع النزاع أمام مجلس الدولة خلال أربعة (4) أشهر من تاريخ تبليغ القرار التأديبي الفردي والمتضمن عقوبة التسريح، وذلك عملاً بأحكام المادة 907 من ق إ م و إ<sup>3</sup>

و هنا الآجال تحسب وفقاً للأحكام الواردة في نص المادة 405 من قانون الإجراءات

المدنية والإدارية<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - لحسين بن شيخ آث ملويا، قانون الإجراءات الإدارية (دراسة قانونية تفسيرية)، المرجع السابق، ص 426.

<sup>2</sup> - راجع المادة 5/830 ق إ م و إ التي أحالتنا إليها المادة 907 والمتعلقة بآجال الطعن أمام مجلس الدولة عندما يفصل كدرجة أولى وأخيرة.

<sup>3</sup> - تنص المادة 907 من ق إ م و إ على: "عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 أعلاه

<sup>4</sup> - تنص المادة 405 من ق إ م و إ على: "تحسب كل الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة، ولا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل . يعتد بأيام العطل الداخلة ضمن هذه الآجال عند حسابها. يعتبر أيام عطلة بمفهوم هذا القانون، أيام الأعياد الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية طبقاً للنصوص الجاري بها العمل . إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كلياً أو جزئياً، يمدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي".

## الفرع الثاني: حالات تمديد الأجل

تقطع المواعيد لسبب من الأسباب الواردة في المادة 832 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>1</sup> وعلى سبيل الحصر، وعند زوال ذلك السبب يبدأ سريان المواعيد من جديد، أي لكل مدته القانونية<sup>2</sup>، وهذه الحالات تتمثل في:

### أولاً: الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة

يعتبر رفع الدعوى أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة سبباً من أسباب قطع الميعاد، وبعد زوال سبب القطع يسري من جديد لكل مدته أي بعد صدور حكم بعدم الاختصاص، أي من تاريخ تبليغ رافع الدعوى بالحكم النهائي.

ويشترط لترتيب الأثر القاطع للميعاد، أن ترفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة غير المختصة، في الميعاد المحدد لرفعها، أي خلال أربعة (4) أشهر من تبليغ القرار الإداري<sup>3</sup>، ومنه القرار التأديبي، وهذا ما قضى به مجلس الدولة في القرار الاتي: "... والذي رفض الدعوى شكلاً لسوء توجيهها لأن المستأنف صحح هذا التوجيه برفع دعوى أخرى في أجل مقبول، وبالتالي فأجل رفع الدعوى الثانية هو أجل مقبول طبقاً للاجتهاد القضائي للغرفة الإدارية للمحكمة العليا..."<sup>4</sup>

ففي هذه الحالة ووفقاً لإجتهاد مجلس الدولة فإنه في حالة رفع دعوى قضائية أمام جهة غير مختصة أي سوء توجيه الدعوى في الأجل المحدد لذلك قانوناً فإن الميعاد يقطع إلى غاية صدور حكم نهائي بعدم الاختصاص فيتجدد ثانية ابتداء من اليوم الموالي لتبليغ الحكم القضائي.

<sup>1</sup> - تنص المادة 832 على: "تقطع آجال الطعن في الحالات الآتية:

1. الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة.

2. طلب المساعدة القضائية.

3. وفاة المدعي أو تغير أهليته.

4. القوة القاهرة أو الحادث الفجائي.

<sup>2</sup> - لحسين بن شيخ آث ملويا، قانون الإجراءات الإدارية (دراسة قانونية تفسيرية)، المرجع السابق، ص 135.

<sup>3</sup> - فضيل كوسة، المرجع السابق، ص 286.

<sup>4</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، بتاريخ 2002/12/17، نقلاً عن كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 287.

### ثانيا: طلب المساعدة القضائية

إن المشرع الجزائري في أحكام القانون 08- 09 الحالي في مادته 832 جعلها من حالات القطع بالنسبة للدعاوى التي تكون من اختصاص مجلس الدولة وكذا المحاكم الإدارية وذلك لأن التمثيل بمحام مفروض قانوناً<sup>1</sup>

وتطبيقاً لذلك إذا كان ميعاد رفع دعوى الإلغاء ومنها الطعن في قرار تأديبي أمام المحكمة الإدارية أو أمام مجلس الدولة، قد بدأ وقام المتقاضى بتقديم طلب المساعدة أمام مكتب المساعدة القضائية المختص، فإن ميعاد رفع الدعوى أو رفع الطعن القضائي ينقطع من تاريخ إيداع طلب، ويسري من جديد ولكل مدته ابتداء من تبليغه بالقرار الصادر عن المكتب والمتضمن إما منحه المساعدة القضائية أو رفضها<sup>2</sup>

### ثالثا: وفاة المدعي أو تغير أهليته

يعتبر وفاة المدعي أو تغير أهليته سببا من أسباب قطع الميعاد وسريانه من جديد لكل مدته القانونية، لأن الشخص المتوفى لا يستطيع مباشرة حقوقه، وكذا الحال بالنسبة للشخص الذي تتغير أهليته.

والشرط لكي يرتب هذا العارض أثره أن لا تكون القضية مهياً للفصل فيها

### رابعا: القوة القاهرة أو الحادث الفجائي

إعتبر ق إ م و إ القوة القاهرة والحادث الفجائي من حالات قطع الميعاد وسريانه من جديد

كما أن تقدير القوة القاهرة والحالة الطارئة هو مسألة وواقع متروك لتقدير محكمة الموضوع في كل حالة على حدة والعبرة في تقديرها هو بدرجة تأثيرها من حيث إمكانية قيام ذوي الشأن برفع الدعوى أو استحالة ذلك<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - راجع المواد 815 و 905 من القانون 08- 09 المتضمن ق إ م و إ سالف الذكر .

<sup>2</sup> - عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 131.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه ، ص 132.

## الفصل الثاني

### أوجه الرقابة القضائية على قرار تسريح الموظف العام

عندما تكون سلطة الإدارة مقيدة والقوانين واضحة، فأى خروج عن القوانين المعمول بها والتنظيمات، يعتبر مخالفة للقانون وخروجاً عن مبدأ المشروعية، ومن هنا يقوم الموظف العام الذي صدر في حقه قرار تأديبي متضمن عقوبة التسريح بتحريك الرقابة القضائية لفحص مدى مشروعيته، فيؤسس طعنه على حالة من حالات عدم المشروعية وبعد تأكد القاضي من صحة التأسيس قضى بإلغاء قرار التسريح (مبحث أول)

أما عندما تتخذ سلطة التأديب قرارها بتسريح موظف عام بناءً على سلطتها التقديرية التي منحها لها القانون والتي تظهر جليا في عدم تحديد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر، فتتخذ سلطة التأديب عقوبة التسريح بناءً على تكييف الأفعال المنسوبة على أنها أخطاء تأديبية من الدرجة الرابعة، فتصنفها على أنها من الجسامة ما يجعلها توقع عقوبة خطيرة كالتسريح، ففي هذه الحالة إذا تبين للموظف العام أن سلطة التأديب تعسفت في اتخاذ عقوبة التسريح بحقه فيحرك رقابته و يؤسس طعنه على عدم التناسب بين عقوبة التسريح والخطأ التأديبي فإذا تأكد القاضي بعد تفحصه للقرار المطعون فيه من صحة التأسيس قضى بإلغاء قرار التسريح (مبحث ثاني).

## المبحث الأول

### الرقابة على مشروعية قرار تسريح الموظف العام

تعرف حالات عدم المشروعية بأنها أوجه للإلغاء وهي بذلك حالات افتتاح دعوى تجاوز السلطة وجملة الأسباب التي بإمكان الموظف العام الذي صدر في حقه قرار التسريح أن يستند عليها للحصول على إلغاء قرار التسريح المطعون فيه، وبالتالي يمكن تحديد معناها بأنها العيوب التي تشوب القرار الإداري ومنه القرار التأديبي، وتؤدي إلى إلغائه. ورغم اختلاف الفقه حول تصنيف أوجه الإلغاء، فإنه بالإمكان تصنيف هذه الحالات إلى حالات عدم المشروعية الشكلية (مطلب أول)، بالإضافة إلى حالات عدم المشروعية الموضوعية (مطلب ثاني)، وسنطرق لتطبيقات القضاء الجزائري في مجال إلغاء قرارات إدارية تأديبية تأسيسا على حالات عدم المشروعية (مطلب ثالث).

## المطلب الأول

### الرقابة على المشروعية الشكلية لقرار التسريح

رسم المشرع الجزائري مجموعة من القواعد والحدود قيد بها الإدارة في كل مراحل تأديب الموظف العام، كما جعلها تحت رقابة القاضي الإداري الذي يتأكد من مشروعية هذه العملية<sup>1</sup>

ويتطلب تكريس هذه الرقابة عمليا حصر حالات ووسائل المشروعية الشكلية، والتي قد يعتمد عليها المتقاضى لفحص مشروعية القرار التأديبي المتخذ في حقه، والتي على أساسها يتم إلغاءه من طرف القاضي الإداري.

وهذه الحالات والوسائل هي وليدة الاجتهاد القضائي لمجلس الدولة الفرنسي، والتي عمل الفقه على تصنيفها تبعا للتطبيق العملي لموقف القضاء الإداري بشأنها، والتي تم حصرها في سلطة التأديب التي تبادر بالاختصاص التأديبي المنوط لها قانونيا (فرع أول)، كما يفرض عليها أن تفرغ القرار التأديبي الذي تتخذه في قالب شكلي، وفق ما تمليه القواعد القانونية المنظمة للمجال التأديبي، كما تقيد بجملة من الإجراءات التي تتبعها عند ممارسة التأديب (فرع ثاني).

### الفرع الأول: الرقابة القضائية لغيب عدم اختصاص السلطة مصدرة قرار التسريح

يعرف عدم الاختصاص " عدم القدرة على مباشرة عمل معين جعله القانون من سلطة هيئة أو فرد آخر"<sup>2</sup>

وبما أن التأديب الإداري سلاح فعال لردع الموظف لأداء التزاماته الوظيفية، أصبح لزاما على المشرع تحديد وضبط السلطة المختصة بممارسته، مع تحديد حالات المساس بمشروعيتها باعتبارها مجالا لرقابة القاضي الإداري في حالة فصله في الدعوى المرفوعة ضد القرار التأديبي المترتب عن عملية التأديب.

<sup>1</sup> - مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 12.

<sup>2</sup> - محمد صغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، د. ط، الجزائر، 2005، ص 163.

أولاً: السلطة المختصة باتخاذ قرار التسريح

تختلف الجهة التي تملك هذا الحق في التأديب عامة والتسريح التأديبي تحديداً من تشريع لآخر باختلاف الأنظمة، حيث توجد ثلاثة أنظمة في العالم هي النظام التأديبي الرئاسي، و النظام التأديبي القضائي، والنظام التأديبي شبه القضائي<sup>1</sup>. سيتم تحديد السلطة التأديبية المختصة بالتسريح التأديبي في كل الأنظمة، مع تكييف طبيعة النظام التأديبي الجزائري في تحديده لسلطة التسريح التأديبي.

أ. النظام التأديبي الرئاسي

يتمثل النظام التأديبي الرئاسي في: "جعل كل سلطة تأديب في يد السلطة الإدارية الرئاسية المختصة، دون أي مشاركة أو أي مساعدة من أي هيئة جماعية استشارية"<sup>2</sup>.

ولتأكيد الارتباط بين فعالية التأديب والسلطة المختصة بتوقيعه، عمل المشرع الجزائري على تحديد قواعد الاختصاص التأديبي في الوظيفة العمومية، مسائراً في ذلك طبيعة ونوعية العقوبة التأديبية المتخذة، الأمر الذي جعله ينتهج نظامين، بما فيه النظام الرئاسي<sup>3</sup>، كرس العمل بهذا النظام المادة 162 من قانون الوظيف العمومي<sup>4</sup>

وسلطات التعيين محصورة في المادة الأولى (01) من المرسوم رقم 90- 99 المتعلق بسلطة تعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري<sup>5</sup> وهي:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.

<sup>1</sup> - إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2001-2002م، ص

<sup>2</sup> - محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب (دراسة مقارنة) ك3، دار الفكر العربي، د.ط، القاهرة 1995، ص 467.

<sup>3</sup> - بو الشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، الجزائر، 1991، ص

112

<sup>4</sup> - نصت المادة 162 من الأمر 06- 03 المتضمن ق و ع على: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني..."

<sup>5</sup> - راجع مرسوم تنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، جريدة الرسمية عدد 13 المؤرخة في 28 مارس 1990.

## الفصل الثاني: أوجه الرقابة القضائية على القرار تسريح الموظف العام

- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.

### ب. النظام التأديبي القضائي

هو نظام قضائي بحت، وذلك بالفصل بين سلطتي التحقيق والاتهام من جهة والسلطة الرئاسية من جهة أخرى، ويبقى دورها مقتصرًا كسلطة للتأديب على العقوبات البسيطة، و توجيه الاتهام، ويهدف هذا النظام لتحقيق ضمانات أكثر فعالية للموظف<sup>1</sup>.

### ج. النظام التأديبي شبه القضائي

ويقوم على عدم استثناؤه سلطة التعيين باتخاذ بعض العقوبات التي يمكن توقعها على الموظفين، إنما تكون مقيدة بالزامية طلب استشارة من جهات مختصة ومستقلة لتشاركتها في اتخاذ العقوبة التأديبية المناسبة، و قد أخذت به عدة دول كالجائر ، فرنسا...<sup>2</sup>.

فالمشرع الجزائري بموجب المادة 165 عمد إلى تفعيل النظام شبه القضائي إلى جانب النظام الرئاسي ، وجعل سلطة التأديب بشأن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ومنها عقوبة التسريح محتكرة في يد اللجان متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ويقتصر دور سلطة التعيين في اقتراح العقوبة من بين العقوبات الثالثة والرابعة<sup>3</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري سمح بالتفويض الإداري في المجال الوظيفي التأديبي، كاستثناء على الأصل العام، وهذا ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99<sup>4</sup> والذي يعطي للمديريات العامة على مستوى الولايات سلطة تعيين وتسيير الموظفين على مستوى كل ولاية، وبالتالي منح لها سلطة ممارسة التأديب عليهم.

<sup>1</sup> - مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، 2012، ص 130.

<sup>2</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2013، ص 443.

<sup>3</sup> - وذلك بموجب نص المادة 02/165 من الأمر 06 - 03 المتضمن ق و ع و التي جاءت كالآتي: "...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي...".

<sup>4</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 90 - 99 سالف الذكر.



## الفصل الثاني: أوجه الرقابة القضائية على القرار تسريح الموظف العام

ولقد أكد القضاء الجزائري على الاستثناء، بموجب القرار الصادر عن مجلس الدولة<sup>1</sup>.

ثانيا: صور عيب اختصاص سلطة التأديب

إنّ الفقه والقضاء يتفقان على أنّ هناك صورتين لعيب الاختصاص وهما: عدم الاختصاص الجسيم، وعدم الاختصاص البسيط.

أ. عيب عدم الاختصاص الجسيم

وهو العيب الذي يؤدي إلى إعدام القرار الإداري و يفقده حصانته ولو بعد فوات الميعاد القانوني للطعن<sup>2</sup>

ب. عدم الاختصاص البسيط

هذا العيب يختلف عن اغتصاب السلطة وذلك لأنه لا يؤدي إلى انعدام قرار التسريح وإنما يجعله قابل للإلغاء فقط، فالقرار التأديبي يبقى محتفظا بمقوماته كقرار إداري يفترض فيه الشرعية، حيث يثبت العكس أمام القضاء<sup>3</sup> ويتخذ هذا العيب ثلاث صور<sup>4</sup> وهي:

1. عدم الاختصاص الزمني

2. عدم الاختصاص المكاني (الإقليمي)

3. عدم الاختصاص الموضوعي

الفرع الثاني: الرقابة القضائية لعيب الشكل والإجراءات

عيب الشكل والإجراءات هو عيب يصيب القواعد الإجرائية والشكلية المقررة في القوانين واللوائح لإصدار القرارات الإدارية سواء كان العيب جزئي أو كلي<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - مجلس الدولة، الغرفة الثانية قرار رقم 001192، المؤرخ في 07 أفريل 2001، قضية (ب. ط) ضد (مديرية التربية لولاية قالمة)، مجلة مجلس الدولة الجزائر، 2002، ص. ص. 66- 71.

<sup>2</sup> - بوعمران عادل، المرجع السابق، ص 48.

<sup>3</sup> - بوجادي عمر، المرجع السابق، ص 122.

<sup>4</sup> - كوسة فضيل، المرجع السابق، 141.

<sup>5</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية المحلى الكبرى، مصر، 2003، ص 311.

أولاً: عيب الشكل

كون عقوبة التسريح من العقوبات الخطيرة والمضرة بمصلحة الموظف، كانت لرقابة القاضي الإداري على شكل قرار التسريح ضماناً لمشروعيتها، وعليه أضحى احترام الشكليات الجوهرية لقرار التسريح مطلب قانوناً إلى جانب تسبب قرار التسريح، وفي حالة عدم استيفائه للشروط الشكلية المقررة قانوناً قرر القاضي إلغائه.

أ. إغفال شكليات جوهرية

ضماناً لمبدأ مشروعية المظهر الخارجي للقرار التأديبي المتضمن عقوبة التسريح أوجب المشرع بموجب قانون الوظيفة العمومي، تفرغ العقوبات التأديبية عامة وعقوبة التسريح خاصة في قالب شكلي مكتوب<sup>1</sup> ويؤدي إغفال الشكليات الجوهرية إلى إلغاء قرار التسريح .

أهم الأشكال الجوهرية في قرار التسريح

- إفراغ التحقيق في شكل مكتوب<sup>2</sup>، فالقرار الذي لم يأخذ شكل كتابي كأنه لم يسبب.
- توقيع السلطة مصدرة قرار التسريح عليه<sup>3</sup>، ليسهل معرفة إذا كان القرار صادر عن صاحب الاختصاص الأصيل أو صادر عن تفويض.
- احترام نصاب اللجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي<sup>4</sup>.

ب. عدم تسبب قرار التسريح

تسبب القرار التأديبي يعني: "إلتزام السلطة التأديبية المختصة ببيان الوقائع الجدية المبررة للعقوبة التأديبية بصفة واضحة وكافية وتكييفها من الناحية القانونية، وذكر الأسس والأسانيد القانونية المعتمد عليها في إصدار القرار التأديبي"<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 43.

<sup>2</sup> - زياد عادل، المرجع السابق، ص 96.

<sup>3</sup> - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 176.

<sup>4</sup> - و قد أوجبت المادة 19 من المرسوم 84- 10 المحدد لاختصاص لجان متساوية الأعضاء توافر النصاب القانوني المحدد فيتعين حضور 3/4 عدد أعضاءها على الأقل لتصح مداولاتها...

<sup>5</sup> - بدري مباركة "ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة"، دراسات قانونية مجلة فصلية تصدر عن مركز

البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 08، الجزائر 2008م، ص 116.

## الفصل الثاني: أوجه الرقابة القضائية على القرار تسريح الموظف العام

ولقد نص قانون الوظيفة العمومية على وجوب تسبيب كل القرارات التأديبية ومنها قرارات التسريح<sup>1</sup>.

ويعدّ التسبيب من الشكليات الجوهرية نظرا لأهميته ودوره في الحيلولة دون تعسف الإدارة عند إصدارها للقرارات التأديبية<sup>2</sup> ومنها قرارات التسريح والتي تعتبر الأخطر بين العقوبات.

وتجدر الإشارة إلى أنّ مجلس الدولة اعتبر شكلية التسبيب إجراء جوهرية، يؤدي إغفاله إلى جعله مشوب بعيب شكلي، ويمنعه من ممارسة رقابة المشروعية عليه.

### ثانيا: عيب الإجراءات

يتعين على السلطة المختصة بإصدار قرار التسريح احترام الإجراءات التي ألزمها القانون بإتباعها، بدءا من تحريك الدعوى التأديبية وصولا إلى صدور القرار التأديبي<sup>3</sup> ويقوم الموظف العام بالطعن في قرار التسريح لعيب في الإجراءات في الحالات التالية:

أ. عدم احترام الإجراءات السابقة لاتخاذ قرار التسريح، و نوجزها كالآتي:

• عدم احترام المدة المحددة قانونا لإجراء التوقيف المؤقت<sup>4</sup>

ونظرا لخطورة هذا الإجراء فقد امتدت الرقابة القضائية على مدى تقييد سلطة التأديب بمدته وعدم تعسفها في استعماله<sup>5</sup>

• عدم إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه

احتراما لمبدأ الشفافية وبغية الالمام به في المجال التأديبي، تم تكريسه في قانون الوظيفة العمومي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - نصت المادة 2/165 من الأمر 06-03 المتضمن ق و ع: "...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ لرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي..." كما نصت المادة 2/170 منه على: "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".

<sup>2</sup> - بدري مباركة، المرجع السابق، ص 133.

<sup>3</sup> - عبد المنعم عبد العزيز خليفة، المرجع السابق، ص ص 314-315.

<sup>4</sup> - راجع المادة 173 من الأمر 06-03 المتضمن ق و ع سالف الذكر.

<sup>5</sup> - ابراهيمي سميحة، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في الجزائر في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير، قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013،

- عدم إخطار الموظف لمثوله أمام مجلس التأديب<sup>2</sup>.
- هو إجراء جوهري يدخل ضمن حقوق الدفاع المقرر قانوناً، فخير من يستطيع توضيح المسائل و إعداد الدفاع هو الموظف المنسوب إليه الخطأ لأنه صاحب المصلحة في ذلك<sup>3</sup>
- عدم احترام إجراء الاستجواب أمام سلطة التأديب
- ويعتبر إجراء جوهري وهو من حقوق الموظف وإغفال هذا الإجراء يؤدي إلى إلغاء قرار التسريح بسبب عدم احترام مقتضيات حقوق الدفاع<sup>4</sup>
- ب. عدم احترام الإجراءات المعاصرة لاتخاذ قرار التسريح، وهي:
- عدم استشارة اللجان متساوية الأعضاء
- نظراً لخطورة بعض العقوبات التأديبية، جعل المشرع اتخاذها مرهوناً بأخذ رأي ملزم من اللجان متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب<sup>5</sup>.
- الإخلال بقواعد التبليغ
- ألزمت النصوص القانونية للوظيفة العمومية، سلطة التأديب بضرورة تبليغ قرارها إلى الموظف الذي صدر في حقه في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام من تاريخ اتخاذ<sup>6</sup>

### المطلب الثاني

#### الرقابة على المشروعية الموضوعية لقرار التسريح

يمارس الموظف العام ضماناً ممنوحة له أي الطعن القضائي بالإلغاء ضد قرار التسريح، بشرط إثارة حالة من حالات عدم المشروعية الشكلية التي تطرقنا لها في المطلب الأول، أو حالات عدم المشروعية الموضوعية، فيقوم بإثارة وجه أو عدة أوجه.

<sup>1</sup> - كرس قانون الوظيفة العمومي في المادة 167 حق الموظف الذي يتعرض لمتابعة تأديبية أن يعلم بالأخطاء المنسوبة إليه من طرف السلطة التأديبية خلال خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ضده.

<sup>2</sup> - ألزم قانون الوظيفة العمومي بموجب المادة 168 الإدارة استدعاء الموظف المعني إلى لجنة التأديب خلال خمسة عشرة (15) يوماً على الأقل قبل تاريخ اتخاذ قرار التسريح، أو أي عقوبة أخرى.

<sup>3</sup> - ماجد راغب لحو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 282

<sup>4</sup> - براهيمى سميحة، المرجع السابق، ص 55.

<sup>5</sup> - راجع المادة 2/165 من الأمر 03-06 المتضمن ق و ع سالف الذكر.

<sup>6</sup> - أنظر المادة 172 من الأمر 03-06 المتضمن ق و ع سالف الذكر.

وتتمحور حالات عدم المشروعية الموضوعية وفي العيوب التي تصيب محل القرار وسببه، والغاية من إصداره.

### الفرع الأول: الرقابة القضائية لعب مخالفة القانون في قرار التسريح

تمارس السلطة التأديبية حقها في تأديب الموظف العمومي في إطار القانون الساري المفعول، أي أن قراراتها التأديبية يجب أن تكون مطابقة للقانون، وإلا شابها عيب من العيوب التي تصيب القرار التأديبي والذي يتمثل في عيب مخالفة القانون.

لعب مخالفة القانون مفهومين، مفهوم واسع يشمل كل حالات عدم المشروعية، ومفهوم ضيق يشمل العيوب التي تصيب السبب والمحل<sup>1</sup>، وتتنوع صور عيب مخالفة القرار التأديبي للقانون في مفهومه الضيق، وسنعرضها كما يلي:

#### أولاً: المخالفة المباشرة للقانون

وهو عيب يتحقق عندما تقوم الإدارة بمخالفة قاعدة قانونية، أثناء قيامها بإنشاء القرار الإداري، إذ تتغاضى الإدارة عن فحوى نص قاعدة قانونية وتتصرف كأنها غير موجودة<sup>2</sup>. فعندما تصدر السلطة التأديبية عقوبة تأديبية غير تلك الواردة في نص المادة 163 من قانون الوظيف العمومي أو تلك التي جاءت في نصوص خاصة مطبقة على فئات معينة من الموظفين المحددين قانوناً، فإن ذلك يعتبر مخالفة مباشرة للقانون<sup>3</sup>

#### ثانياً: الخطأ أو سوء تفسير النص القانوني

وفي هذه الصورة سلطة التأديب تعطي للقاعدة القانونية معنى غير الذي أراده المشرع من وضعها<sup>4</sup> و تصدر قرار تأديبي على أساسها فبالتالي تكون قد ارتكبت غلط قانوني.

<sup>1</sup> - عدنان عمرو، إبطال القرارات الإدارية الضارة بالأفراد والموظفين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، فلسطين، 2001، ص 139.

<sup>2</sup> - محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني للانتقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، قسم العلوم القانونية والإدارية كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2007، ص 21.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 2013، ص 471.

<sup>4</sup> - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، نظرية الدعوى الإدارية، المرجع السابق، ص 525.

والخطأ في تفسير القاعدة القانونية إما يكون غير متعمد فيقع بسبب غموضها، وقد يكون متعمدا حين تكون القاعدة القانونية واضحة، وعليه ترتكب سلطة التأديب غلط قانوني عندما تفسر نص قانوني بصفة غير ملائمة حين تصدر قرارها تطبيقا للنص القانوني<sup>1</sup>

### ثالثا: الخطأ أو سوء تطبيق النص القانوني

وهذه الحالة تعتبر مخالفة غير مباشرة لأحكام القانون ويحدث عندما تستند الإدارة عند إصدار قرارها الإداري إلى نص غير النص القانوني الواجب التطبيق<sup>2</sup>، كذلك إغفالها نص قانوني موجود.

### رابعا: الغلط في الوقائع المادي

القرار التأديبي يعتبر مشوب بعيب مخالفة القانون عند انعدام الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف، وأيضا عند خطأ سلطة التأديب في التكييف القانوني للوقائع .

#### أ. انعدام الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف العام

ويدور هذا العيب حول المخالفة التأديبية ومشروعيتها وخصوصا مع السلطة التقديرية للإدارة في تجريم الأفعال المنسوبة للموظف، وهذا نظرا لغياب الحصر القانوني لها<sup>3</sup> وهذا العيب يصيب ركن السبب، فيعرف السبب في القرار التأديبي بأنه إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، بينما يعتبر عيب السبب هو انعدام أحد العناصر المكونة له، كانعدام الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف<sup>4</sup> وتجدر الإشارة إلى أن مجلس الدولة الفرنسي يعتبر أن الوقائع المنسوبة للموظف والتي يستند إليها القرار التأديبي هي بمثابة سبب قانوني<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - عدنان عمرو، المرجع السابق، ص 142.

<sup>2</sup> - كمون حسين، المرجع السابق، ص 38.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 436.

<sup>4</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 438.

<sup>5</sup> - محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي،

ط1، مصر، 1973، ص 142.

أما القضاء الإداري الجزائري فقد أقر لنفسه سلطة فحص الوقائع المادية<sup>1</sup>، التي تستند إليها السلطة التأديبية في قراراتها التأديبية المطعون فيها أمامه، فيمكن له أن يقوم بإلغاء قرار كلما تبين له انعدام الوجود المادي للوقائع.

### ب. خطأ سلطة التأديب في التكيف القانوني للوقائع

يعني تكيف الواقعة ووصفها إذا ما كانت تكون خطأ وظيفي يدفع السلطة التأديبية إلى التدخل، لإحداث مركز قانوني معين هو العقوبة التي توقعها على الموظف العام، وعنصر تقدير مدى خطورة الوقائع المادية منها والقانونية ضروري لقيام سلطة التأديب بتقدير مدى خطورة الوقائع واتخاذ قرار تأديبي يتضمن عقوبة مناسبة لمواجهتها<sup>2</sup>.

أما خطأ التكيف القانوني للوقائع هو الخطأ في إعطاء الوصف القانوني اللازم للوقائع<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: الرقابة القضائية لعيب الانحراف في استعمال السلطة

إن إساءة استعمال السلطة في المجال التأديبي هو وجه لعدم المشروعية الموضوعية للقرار التأديبي.

### أولاً. تعريف عيب الانحراف في استعمال السلطة في المجال التأديبي

عندما تستعمل السلطة التأديبية سلطتها طبقاً للقانون، ولكن بتبغى هدفاً غير الهدف الذي تتطلبه سلطتها الممنوحة فهذا يعتبر انحراف في استعمال السلطة<sup>4</sup>، هو العيب الذي يشوب القرار الإداري ومنه التأديبي في ركن الهدف.

و عيب الانحراف بالسلطة عيب خفي و مرتبط ببنية مصدر القرار وبواعثه الكامنة<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 94.

<sup>2</sup> - سلام عبد الحميد محمد زنكنة، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الإداري، قسم القانون كلية القانون والسياسة، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، ألمانيا 2008، ص 112.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 481.

<sup>4</sup> - قتال منير، القرار الإداري محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 95.

<sup>5</sup> - المرجع نفسه، ص 96.

ولقد نصّ المشرع الجزائري على عيب إساءة استعمال السلطة وذلك في المرسوم رقم 131/88 الذي ينظم علاقات الإدارة بالمواطن<sup>1</sup> فإذا شاب قرار الإدارة غلو في الجزاء، فإن ذلك يعتبر خطأ واضح ناجم عن تعسفها وبالتالي قرارها يكون عرضة للإلغاء<sup>2</sup>.

### ثانيا. حالات عيب الانحراف في استعمال السلطة

إن استعمال الادارة لسلطتها التقديرية بشكل واسع في تأديب الموظفين قد يؤدي إلى انحرافها عن الهدف الذي وجد من أجله التأديب الوظيفي، وبالتالي يصبح القرار غير مشروع ومشوب بعيب الانحراف بالسلطة<sup>3</sup>، ولهذا العيب حالات تتمثل في:

#### أ. الانحراف المباشر عن هدف القرار التأديبي

إن هذه الصورة تتحقق عندما تهدف سلطة التأديب من وراء القرار التأديبي المتضمن عقوبة التسريح لتحقيق مصلحة خاصة، وتظهر في الكثير من الحالات في صورة إشباع غريزة الانتقام، أو تحقيقا لمصلحة الغير، أو لأعراض سياسية<sup>4</sup>، سنوجزها كالاتي:

#### 1. الانحراف بسلطة التأديب لأهداف شخصية

أي عندما تستعمل سلطة التأديب اختصاصها التأديبي لتحقيق مصلحة شخصية<sup>5</sup>.

#### 2. الانحراف بسلطة التأديب لمصلحة الغير

ذلك عند مجانبة سلطة التأديب للمصلحة العامة بغرض تحقيق مصلحة للغير<sup>6</sup>.

#### 3. الانحراف بسلطة التأديب لهدف سياسي

<sup>1</sup> - حيث جاء في المادة 05 من مرسوم 88- 131 المؤرخ في 04 جويليا 1988، المتضمن العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر عدد 27 من سنة 1988 الاتي: "يترتب على كل تعسف في ممارسة السلطة، تعويض وفقا للتشريع المعمول به دون المساس بالعقوبات الجزائية، والمدنية والتأديبية التي يتعرض لها المتعسف".

<sup>2</sup> - زياد عادل، المرجع السابق، ص 102.

<sup>3</sup> - داوود سمير، الانحراف في استعمال السلطة في القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تزي وزو، 2012، ص 117.

<sup>4</sup> - عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 161.

<sup>5</sup> - مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 131.

<sup>6</sup> - قياية مفيدة، تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 197.



عند إصدار سلطة التأديب قرار بفصل موظف عام وذلك لتحقيق أهداف سياسية بحتة<sup>1</sup>.

### ب. الانحراف غير المباشر عن هدف القرار التأديبي

أي استهداف القرار التأديبي هدف آخر غير الذي حدده المشرع، أو اتبع إجراءات غير تلك المحددة قانوناً، كان مشوب بعيب الانحراف بالسلطة<sup>2</sup>، وسنوجز الحالتين كالاتي:

#### 1. مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف

قد يرسم المشرع لسلطة التأديب أهداف معينة تتقيد بها فيما تصدره من قرارات تأديبية، والحيطة عنها يجعل القرار التأديبي مشوب بعيب الانحراف بالسلطة<sup>3</sup>.

#### 2. إساءة استعمال الإجراءات

قد تلجأ سلطة التأديب إلى توقيع عقوبات مقنعة، تهرباً من إجراءات التأديب<sup>4</sup>، وتمثل هذه العقوبات انحراف بسلطة التأديب، والصور كثيرة في مجال التأديب منها:

#### • الانحراف بسلطة التسريح غير التأديبي

هناك حالات يأخذ فيها تسريح الموظف صفة التدبير الداخلي لمصلحة مرفق، غير أنها ماهي إلا عقوبات تأديبية مقنعة، كالتسريح لإلغاء الوظيفة<sup>5</sup> و تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية ونظراً لخطورته قيده المشرع بإجراءات منها أخذ رأي اللجان متساوية الأعضاء و ذلك لضمان عدم تعسف الإدارة<sup>6</sup>.

### المطلب الثالث

#### تطبيقات القضاء الإداري في مجال إلغاء قرارات التسريح لعدم المشروعية

<sup>1</sup> - زياد عادل، المرجع السابق، ص 102.

<sup>2</sup> - داوود سمير، المرجع السابق، ص 54.

<sup>3</sup> - عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 162.

<sup>4</sup> - محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام القانوني الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون الجزائر، 2001، ص 30.

<sup>5</sup> - المرجع نفسه، ص 33.

<sup>6</sup> - رناي فريد، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2004، ص 217.

## الفصل الثاني: أوجه الرقابة القضائية على القرار تسريح الموظف العام

يقوم القاضي ببسط رقابته على مدى مشروعية القرار التأديبي المتخذ في حق الموظف العام، وذلك بفحص الأوجه التي يثيرها الطاعن و على أساسها يلغي القرار التأديبي المتضمن عقوبة التسريح غير المشروع بموجب سلطته الرقابية المعترف له بها قانونا. وسندرج مجموعة من الأمثلة التطبيقية لإلغاء قرارات التسريح تأسيسا على حالات عدم المشروعية من طرف القاضي الإداري الجزائري.

### الفرع الأول: تطبيقات القضاء الإداري في مجال إلغاء قرارات التسريح لعدم المشروعية الشكلية

يقوم القاضي بموجب سلطته الرقابية المعترف له بها قانونا على أعمال الإدارة وقراراتها الإدارية ومنها التأديبية بفحص مدى اختصاص سلطة إصدار قرار التسريح ومدى احترامها وإتباعها للشكليات والإجراءات الواجبة وفي إذا تبين له وجود عيب الاختصاص أو عيب الشكل والإجراءات ألغى قرار التسريح غير المشروع.

#### أولاً: إلغاء أو إعدام قرار التسريح لعدم اختصاص سلطة إصداره

تكون درجة الرقابة القضائية على القرارات التأديبية ومنها قرارات التسريح مطابقة لمدى جسامته خروج السلطة التأديبية عن قواعد المشروعية<sup>1</sup>

#### أ. إلغاء قرار التسريح لعدم اختصاص سلطة إصداره

سنتطرق لتطبيقات القضاء الإداري الجزائري في هذا المجال.

#### • إلغاء قرار التسريح لعدم الاختصاص الموضوعي للسلطة مصدرته

لقد ألغت الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى قرار على أساس هذا الوجه قرار تأديبي متضمن عقوبة الفصل المتخذ من طرف السيد مدير معهد الحقوق والعلوم الإدارية بجامعة الجزائر، الصادر في حق أستاذ مساعد بالمعهد وذلك باعتبار أن السلطة المختصة بالتأديب تعود لوزارة التعليم العالي بالاشتراك مع اللجنة متساوية الأعضاء لدى وزارة التعليم العالي، وأحكام المادة (17) من المرسوم رقم 68-295 المتضمن القانون الأساسي للأساتذة المساعدين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 28.

<sup>2</sup> - راجع قرار المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 14308، المؤرخ في 22 جانفي 1977، قضية ( أستاذ مساعد) ضد ( مدير معهد الحقوق والعلوم الإدارية)، قرار غير منشور، أشار إليه: عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، المرجع السابق، ص 506.

## الفصل الثاني: أوجه الرقابة القضائية على القرار تسريح الموظف العام

• إلغاء قرار التسريح لعدم الاختصاص الزمني للسلطة مصدرته

ألغى مجلس الدولة قرار العزل الذي اتخذه مدير التربية لولاية سطيف في حق موظفة كانت في عطلة شرعية ثابتة بوثائق طبية ومؤشر عليها من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ولهذا قام مجلس الدولة بإلغاء قرار العزل لأنه اتخذ في زمن تتمتع فيه هذه الموظفة بعطلة قانونية<sup>1</sup>

ب. إعدام قرار التسريح للاغتصاب اختصاص سلطة إصداره

وفي هذا السياق نجد قرار مجلس الدولة القاضي بأن "كل قرار تتخذه سلطة غير مختصة باتخاذها، يحل على أساس أنه قرار منعدم، وبطلانه يكون من النظام العام"<sup>2</sup>

ثانيا: إلغاء قرار التسريح لعيب الشكل والإجراءات

عند إغفال السلطة مصدرة قرار التسريح الشكليات الجوهرية أو عدم اتخاذ الإجراءات الجوهرية يلغيه القاضي الإداري لعيب في الشكل أو عيب في الإجراءات.

أ. إلغاء قرار التسريح لعيب الشكل

وفي هذا السياق قضت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا ببطلان قرار العزل الذي اتخذه وزير الشؤون الخارجية في حق الموظف الدبلوماسي (ل. خ) ، بسبب خرقه لإجراء تسبب المنصوص عليه في المادة (94) الفقرة (02)، من الأمر رقم 77-10، المتضمن القانون الأساسي للموظفين الدبلوماسيين والقنصلين<sup>3</sup>

و أيضا قرار مجلس الدولة القاضي بأن: "حيث أن القرار جاء غير مسبب في حين أن كل قرار إداري كان أو قضائي يجب أن يكون مسببا، وهذا وحده يكفي للإلغاء..."<sup>4</sup>.

ب. إلغاء قرار التسريح لعيب الإجراءات

<sup>1</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 7462 مؤرخ في 25 فيفري 2003م ، قضية (س. ر) ضد (مدير التربية لولاية سطيف)، أشار إليه:عمار بوضياف دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 186.

<sup>2</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، الغرفة الخامسة، قرار رقم 011803 المؤرخ في 3 سبتمبر 2002، قضية (شركة ذات الأسهم الجماعي المسماة شعبان) ضد (ش. ذ والي ولاية تيزي وزو)، أشارت إليه: مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 40.

<sup>3</sup> - راجع قرار المجلس الأعلى الغرفة الإدارية، قرار رقم 33853 المؤرخ في 26 ماي 1984، قضية بين (ل. خ) ضد (وزير الشؤون الخارجية)، أشارت إليه: مخلوفي مليكة، المرجع السابق ، ص 56.

<sup>4</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، المؤرخ في 11 فيفري 2002، نقلا عن:عدو عبدالقادر، المرجع السابق، ص 150.

كما قضى مجلس الدولة بإبطال قرار عزل عون إداري بمديرية الضرائب لولاية البيض وذلك لعدم احترام سلطة التسريح للمدة القانونية للتوقيف، كما لم يعرض ملف المدعي على لجنة التأديب مما جعل القرار تعسفيا ومتجاوزا للسلطة<sup>1</sup>

كما قام مجلس الدولة بإلغاء قرار تأديبي لعدم استدعاء الموظف للمثول أمام لجنة التأديب والذي جاء كالاتي: "... لجنة التأديب هي الأخرى خرقت نص المادة 124 من المرسوم 59/58 وذلك في عدم احترام حق الدفاع، ولذا فإن قرارها يعتبر باطلا..."<sup>2</sup>.

الفرع الثاني: تطبيقات القضاء الإداري في مجال إلغاء قرارات التسريح لعدم المشروعية الموضوعية

قد يؤسس الموظف العام الذي صدر في حقه قرار التسريح طعنه على حالة من حالات عدم المشروعية الداخلية أو كلها، فيقوم القاضي ببسط رقابته على ذلك الأساس فإذا تحقق من أنه مشوب بأحد العيوب أو كلها قضى بإلغائه لعدم مشروعيته .

أولاً: إلغاء قرار التسريح لعدم مشروعية المخالفة التأديبية (لعب السبب)

إن المخالفة التأديبية هي السلوك الآثم للموظف العام والمعاقب عليه قانوناً، لكن نظراً لغياب الحصر القانوني للمخالفات التأديبية، نجد أن للإدارة سلطة تقديرية واسعة في تجريم الأفعال المنسوبة للموظف<sup>3</sup>، وبالتالي حتمية إضفاء الرقابة على العناصر المكونة للمخالفة والمتمثلة أساساً في الرقابة على الوجود المادي للوقائع أو الخطأ في التكييف القانوني لها يقوم القاضي بإلغاء قرار التسريح لمخالفته القانون<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، قرار رقم 25 المؤرخ في 31 جانفي 2000، قضية (العربي محمد) ضد ( مديرية الضرائب)، قرار غير منشور، أشار إليه: لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر، 2002م، ص 247.

<sup>2</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، الغرفة الخامسة، قرار رقم 009898 المؤرخ في 02/04/2004، قضية (م. ع) ضد ( والي ولاية سكيكدة)، أشار إليه: قتال منير، المرجع السابق، ص 82.

<sup>3</sup> - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (أحكام الأمر الرئاسي 06-03 المؤرخ في 2006/07/15م، دار الهدى للطباعة والنشر الجزائر، 2010، ص 57.

<sup>4</sup> - علي إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، منشورات الزين الحقوقية، ط1، د.ب. ن، 2009، ص 35.

أ. إلغاء قرار التسريح لانعدام الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف

لقد قضى مجلس الدولة بأنه: "يتعرض للإلغاء القضائي القرار التأديبي، الذي نطق بعقوبة تأديبية دون تبريرها، من خلال مناقشة الخطأ المنسوب إلى المعني ومدى ثبوته"<sup>1</sup>.

ب. إلغاء قرار التسريح لخطأ التكييف القانوني للوقائع المنسوبة للموظف

من ابرز تطبيقات القضاء الإداري قرار مجلس الدولة الذي أقر بعدم صحة التكييف القانوني لاعتبار الجمع بين وظيفة عمومية والاستفادة بأراضي فلاحية خطأ تأديبي، في حين أن استفادته بهذه الأراضي كان طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 96-249 المتعلق بذوي الحقوق والمجاهدين، وبالتالي قضى بإبطال قرار المتخذ في حقه<sup>2</sup>.

ثانياً: إلغاء القرار لعدم مشروعية عقوبة التسريح (لغيب المحل)

بعكس المخالفات التأديبية فإن العقوبات التأديبية حصرها المشرع، وترك للسلطة المختصة بتوقيع الجزاء تقدير ملائمة الجزاء المناسب للفعل المكون للجريمة<sup>3</sup>، وتعتبر عقوبة التسريح عقوبة من الدرجة الرابعة وهي عقوبة أصلية<sup>4</sup>

والمقصود بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية، اضطلاع المشرع بسلطة تحديد مقدار ونوع العقوبة التأديبية بينما يترك أمر تطبيقها للسلطة التأديبية، وهو المبدأ الذي أخذ به القضاء الإداري الجزائري كوسيلة لإلغاء العديد من قرارات التسريح<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، الغرفة الخامسة، قرار رقم 27279 المؤرخ في 25 أكتوبر 2000، قضية (وزارة العدل الممثلة بالسيد وزير العدل حافظ الأختام) ضد (الغرفة الوطنية للموثقين)، أشارت إليه: مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 93.

<sup>2</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، قرار رقم 020195، مؤرخ في 15 نوفمبر 2005، قضية (والي ولاية وهران) ضد (شعيب أحمد)، أشارت إليه: مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 106.

<sup>3</sup> - سيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1988، ص ص 84-86.

<sup>4</sup> - نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 146.

<sup>5</sup> - نوري منير، المرجع السابق، ص 162.

لقد قضى مجلس الدولة بإلغاء قرار عزل الصادر عن المجلس الأعلى للقضاء لمخالفته القانون: "...إن المجلس الأعلى للقضاء، قد ارتكب بالرغم من هذا الخطأ صارخا في التقدير بتسليط العقوبة الأشد المنصوص عليها في النصوص المطبقة على المعني..."<sup>1</sup> كما قضى مجلس الدولة بإلغاء قرار أوقع من خلاله المستأنف عليه عقوبتين على المستأنفة حيث جاء فيه: "... حيث أن المستأنف عليه قد أخطأ بتوقيع عقوبتين على نفس الخطأ..."<sup>2</sup>

ثالثا: إلغاء قرار التسريح لعدم مشروعية الهدف (لعيب الانحراف في استعمال السلطة) عندما يتحقق القاضي من أن القرار المشوب بعيب الانحراف بالسلطة يقوم بإلغائه. وفي هذا السياق قضى مجلس الدولة بإلغاء قرار لعيب الانحراف بالسلطة بحيث جاء قراره كالتالي: "... وأنه في غياب رأي قطعي يثبت التحاق المستأنف عليه بصفوف الجيش الفرنسي كحركي يصبح المقرر الإداري المطعون فيه مشوبا بعيب يعرضه للإلغاء"<sup>3</sup> كذلك ما قضت به المحكمة العليا، حيث جاء في قرار لها: "حيث أن قرار رفض إعادة إدماجه بمنصب عمله يعتبر... و انحراف بالسلطة"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، قرار صادر بتاريخ 1998/07/27، قضية (س) ضد (المجلس الأعلى للقضاء)، نقلا عن: قياية فريدة، المرجع السابق، ص 195.

<sup>2</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 005257 ، فهرس رقم 487 الصادر بتاريخ 2002/07/22، القرار نقلا عن: كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 169.

<sup>3</sup> - راجع قرار مجلس الدولة، الغرفة الإدارية الثانية، قرار رقم 002982 بتاريخ 2002/06/10، نقلا عن: قتال منير، المرجع السابق، ص 98.

<sup>4</sup> - راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، بتاريخ 1991/12/16، قضية (ب. ع) ضد (وزير التعليم العالي والبحث العلمي)

أشار إليه: لحسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، "وسائل المشروعية"، ط3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص338.

## المبحث الثاني

### الرقابة على التناسب بين الخطأ و العقوبة التأديبية

لقد كانت الرقابة على التناسب بين العقوبة والخطأ التأديبي في مجال الوظيفة العمومية محل نقاش فقهي، كما كانت ترفض الطعون التي ترمي إلى هذا النوع من الرقابة من القاضي الإداري سواء المقارن أو الجزائي لفترة ليست قصيرة من الزمن، وذلك لكونها تدخل في إطار السط التقديرية للإدارة.

فكان الموظف العام لا يستطيع تأسيس طعنه على أساس عدم التناسب، وإذا فعل كان القاضي يرفض إلغاء القرار المعيب بعدم التناسب لأن مباشرة الرقابة على التناسب من المحرمات عليه.

لكن بعد فترة قام القاضي الإداري الجزائري بمسايرة التطور الذي وصل إليه القضاء المقارن في هذا المجال وبالتالي بسط رقابته على التناسب لكن في حالتين حالة القسوة المفرطة أو التهوين المفرط في العقوبات التأديبية.

سنتطرق للرقابة على التناسب بتحديد ماهية التناسب باعتباره مصطلح حديث في القانون الإداري، ومجال تطبيقه (مطلب أول)

ومن ثم سنفصل في آراء افقه والقضاء الإداري على التناسب (مطلب ثان)  
وأیضا تطبيقات القضاء الجزائي في مجال عدم التناسب بين الخطأ والعقوبة التأديبية (مطلب ثالث)

## المطلب الأول

### ماهية التناسب

إنّ البحث في مدلول التناسب ضرورة حتمية وذلك لأنه من المصطلحات الحديثة التي ظهرت في القانون الإداري.

فالتناسب في اللغة العربية من أصل كلمة نسب. والنسب يعني القرابة، وانتسب أي ذكر نسبه وناسبه أي شاركه في النسب<sup>1</sup>

أما في اللغة الفرنسية فهو يعني صلة بين شيء وآخر، أو علاقة بين أجزاء ببعضها البعض، مفهوم هذه العلاقة أنها مناسبة<sup>2</sup>

وسن فصل في مفهوم التناسب من الناحية القانونية، وشروط قيامه (فرع أول)

كما سنميزه عما يشابهه من مصطلحات، وتحديد تطبيقه للتمكن من وضعه في إطاره القانوني (فرع ثان)

### الفرع الأول: مفهوم التناسب

من الضروري تحديد مفهوم التناسب وذلك لضبط مجال الدراسة والشروط التي يتطلبها لكي نعتبره مبدأ قانوني قضائي إداري وذلك باعتباره أحد أهم الضمانات الأساسية التي أرساها القضاء في مجال حماية حقوق الموظف أثناء عملية التأديب.

### أولاً: تعريف التناسب

إنّ الفقه الإداري لم يستقر على التعريف واضح، جامع ومانع للتناسب نظراً لخصوصية تعريفه، لذلك سنحاول البحث عن تعريف التناسب في مجال التأديبي وهو الأهم في موضوع دراستنا.

**التناسب في مجال التأديب:** يعني تقدير العقوبة التأديبية نوعاً ومقداراً بما يتوافق مع جسامة وخطورة الخطأ المرتكب

<sup>1</sup>-إبن منظور، لسان العرب، دار المعارف، ص 4405

<sup>2</sup>-Proportionnalité caractère des quantités proportionnelles entre elle

-(proportionnelle) se dit des quantités du même genre qui sont en proportion avec d'autres quantités.

-Dictionnaire Larousse, édition français, né en 1817, page 747.



إن مقتضى التناسب ألا تغلو السلطة المعنية بتحديد الجزاء في اختياره، إنما عليها اختيار ما يكون ضروري لمواجهة المخالفة الإدارية، وما يترتب على اقترافها من آثار<sup>1</sup>.

### 1. التناسب هو علاقة بين السبب والمحل

إن الرقابة على التناسب في تقدير الجزاء، هي رقابة على السبب في صورتها القصوى التي تتضمن من أهمية وخطورة الحالة الواقعية، ومدى التناسب بينها وبين الإجراء المتخذ فهذا هو المتفق عليه لدى أغلبية الفقه<sup>2</sup>

يذهب أنصار هذا الرأي إلى أن التناسب هو تجسيد للتوافق بين أهمية الوقائع (السبب) والإجراء المتخذ (محل القرار)<sup>3</sup>

وسندهم في أن القاضي الإداري أضاف إلى عناصر المشروعية بما له من دور إنشائي، قاعدة قانونية مفادها أن يشترط المشروعية: "الجزاء التأديبي ألا يتسم بالشفقة المفرطة أو القسوة المجحفة"<sup>4</sup>، أي لا يتسم بالغلو أو بالشطط.

فمبدأ التناسب هو مبدأ عام في القانون يقضي بعدم مشروعية القرار التأديبي إذا كان محل القرار "الجزاء" لا يتناسب مع سببه "المخالفة التأديبية المرتكبة"<sup>5</sup>

### 2. التناسب هو علاقة بين السبب والغاية

إن التناسب هو علاقة بين الوسيلة والغاية، فالقضاء بعدم التناسب الجزاء التأديبي والمخالفة التأديبية، وإنما هو مرتبط بعيب الغاية فهو مجرد صورة من صور الإساءة في استعمال السلطة أي انحراف بالسلطة، فلا يمكن اعتباره أنه عيب مخالفة القانون وذلك لأن القرار التأديبي صادر في نطاق السلطة التقديرية ولسبب في نطاق اختصاص مقيد<sup>6</sup> وهو ما ذهب إليه بعض الفقه.

<sup>1</sup>- أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة) أطروحة قدمت لاستكمال متطلبات الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ص 62.

<sup>2</sup>- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 321.

<sup>3</sup>- قوسم حاج غوثي، "مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه"، (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2011، ص 112.

<sup>4</sup>- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، نفس الصفحة.

<sup>5</sup>- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، ك3 قضاء التأديب)، المرجع السابق، ص 696.

<sup>6</sup>- أمزيان كريمة، المرجع السابق، ص 104.

### ثانياً: شروط التناسب

بالرغم من تباين الآراء بشأن المفهوم القانوني للتناسب بين مؤيد ومعارض وذلك لحدثة نشأته، إلا أن قياس وتحقيقه يتطلب توافر شرطان وهما:

#### أ. شرط المعقولة

شرط المعقولة يعتبر من أبرز المبادئ، التي تقوم عليها القرار الإداري، وهو يستند إلى قواعد المشروعية في القرار الإداري، فلكي يكون القرار الإداري ومنه التأديبي صحيحاً وملزماً، يجب أن يكون معقولاً، وإلا اعتبره القضاء متضمن إساءة استعمال السلطة التقديرية<sup>1</sup> فيتعين على الإدارة الالتزام بالمعقولة في اختيار الجزاء لأنه يعتبر أحد أهم المعايير لإقامة التوازن<sup>2</sup>

#### شرط اللزوم (ضرورة الإجراء)

يحدد هذا المبدأ العلاقة بين الوسائل التي تستخدمها الإدارة وبين الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه لهذا يعتبره الفقه من المبادئ الأساسية في القانون الإداري، أما القاضي فيراقب مدى ضرورة الإجراء الذي اتخذته الإدارة بالنسبة لظروف وملابسات الموقف، فلا يكون صحيحاً من الناحية القانونية إلا إذا كان لازماً .

ويجد هذا المبدأ أساسه في مجال التأديب أنه لا يكون أمام الإدارة سوى توقيع العقوبة، وذلك بهدف الحفاظ على " مبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام واضطراد"<sup>3</sup>

#### الفرع الثاني: تمييز التناسب عما يشابهه

هناك خلط واضح بين كثير من المصطلحات ولعل وأبرزها:

"السلطة التقديرية" و"الملائمة" و"التناسب"

لهذا لابد من التمييز بين التناسب والمصطلحين لإزالة اللبس والغموض ولتحديد ذاتية مبدأ التناسب ومجال تطبيقه.

والجدير بالذكر أن هذه المصطلحات كلها لها علاقة مباشرة بالرقابة القضائية التي يمارسها

<sup>1</sup> -قوسم الحاج غوثي، المرجع السابق، ص 117 .

<sup>2</sup> -كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 39 .

<sup>3</sup> -قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 122 .

القاضي الإداري في فحصه لعناصر مشروعية القرار الإداري<sup>1</sup>

أولاً: التناسب والملائمة

أ. الملائمة تعني: تلك الفكرة العملية التي ينظر فيها إلى مدى توافق هذا التصرف لمركز معين أو حالة معينة، بالنظر لما يحيط هذا المركز أو حالة من اعتبارات الزمان والمكان والظروف المحيطة.

ب. التمييز بين التناسب والملائمة

إنّ الملائمة قررت أصلاً لمعرفة مدى التناسب بين الوقائع والقرار الذي صدر بناءً عليها، أما عن التمييز بينهما فيلاحظ أنّ التناسب يعني توافق الإجراء مع السبب، أما الملائمة، فإنها صفة ذلك القرار نتيجة اتخاذه بطريقة يراعى فيها بعض الأمور والأوضاع فيوصف أنه ملائم.

أما التناسب يعني التوافق بين الإجراء المتخذ مع أهمية الوقائع . أو بتعبير آخر تقوم فكرة الملائمة على إيجاد التناسب بين خطورة الوقائع المادية أو القانونية والقرار الذي أصدرته السلطة الإدارية بشأنها<sup>2</sup>.

فوجود التناسب بين الجزاء التأديبي والمخالفة التأديبية يعني أن القرار التأديبي ملائم، إذا لم يكن هناك تناسب يصبح القرار غير ملائم، و التناسب يعتبر أحد عناصر الملائمة في القرار الإداري ومنه التأديبي<sup>3</sup>

ثانياً: التناسب والسلطة التقديرية

أ. السلطة التقديرية تعني "إعطاء الإدارة حرية التصرف في اختيار بعض الأعمال والقرارات أو الامتناع عن ذلك، وهذا عندما تقوم بممارسة الاختصاصات المنوطة بها"<sup>4</sup>.  
و توجد السلطة التقديرية للإدارة عندما يترك المشرع للإدارة حرية التصرف وفقاً للظروف التي تقديرها بلا معقب عليها، إذ يقوم جوهر سلطة التقديرية على الإطلاق<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 124 .

<sup>2</sup> -كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 183 .

<sup>3</sup> -قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 129 .

<sup>4</sup> -أمزيان كريمة، المرجع السابق، ص 102 .

<sup>5</sup> -سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، ط5، القاهرة، ص 73 .

ب. التمييز بين السلطة التقديرية والتناسب

كثيرا ما نجد أنّ الفقه الدارس للسلطة التقديرية في نطاق القرار الإداري تعني تمتع الإدارة بحرية إجراء التناسب بين سبب القرار وأثره القانوني المتمثل في محله<sup>1</sup>. وتظهر أهمية التفرقة بين التناسب والسلطة التقديرية في:

- التناسب يعني عدم مغالاة الإدارة في التقدير، والذي يقصد به قيام الإدارة في إطار

سلطتها التقديرية اتخاذ ما يتناسب من قرارات مع الوقائع المادية<sup>2</sup>.

- أيضا السلطة التقديرية تتحدد في نطاق النشاط الإداري الذي تتمتع فيه السلطة بحرية التقدير، أمّا التناسب، فهو ينصب أساسا على عناصر القرار الإداري، أي العلاقة بين عنصري السبب والمحل<sup>3</sup>

ثالثا: مجال تطبيق مبدأ التناسب

سنتطرق لدراسة مجال تطبيق مبدأ التناسب من خلال نقطتين

الأولى: من خلال دراسة الاتجاه الذي يحدد مجال تطبيق مبدأ التناسب بين الجزاء والمخالفة الثانية: من خلال دراسة الاتجاه الموسع لتطبيق التناسب.

أ. الاتجاه الذي يحدد تطبيق المبدأ بين الجزاء والمخالفة

إنّ هذا النوع من الرقابة من الضروري جدا فرضه وذلك لحماية الموظفين العموميين من تعسف الإدارة، فإذا ما لاحظ القاضي الإداري انعدام التناسب، فما عليه إلا أن يقضي بإلغاء القرار الصادر بتوقيع العقوبة<sup>4</sup>، تاركا للإدارة سلطة توقيع عقوبة أنسب، أي أن القاضي ينظر في مدى تناسب المخالفة المرتكبة مع الجزاء ومقداره وموضوعه.

<sup>1</sup> -قوسم الحاج غوثي، المرجع السابق، ص 126 .

<sup>2</sup> -أمزيان كريمة، المرجع السابق، ص 104 .

<sup>3</sup> -قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 127 .

<sup>4</sup> -لقد أخذ مجلس الدولة الجزائري موقف شجاع عندما بسط رقابته على التناسب بين المخالفة المرتكبة و العقوبة الموقعة وقضى بإلغاء قرارعلى هذا الأساس، لمزيد من التفاصيل أنظر: مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص ص 93-94 .

ب. الإتجاه الموسع لفكرة تطبيق مبدأ التناسب

هناك اتجاهات كثيرة ومختلفة للفقهاء في المجال<sup>1</sup> ، وبالرغم من أن هذه الاتجاهات قد اختلفت في نطاق تطبيق المبرر وتحديد مجالهن إلا أنها اتفقت في مضمونها على أنه من اللازم الإقرار بمبدأ التناسب كأحد الضمانات الأساسية في مجال حماية حقوق الإنسان ومنها حقوق الموظفين.

إذن نظرية التناسب تعبر عن علاقة منطقية بين السبب والمحل، بقصد وضع حد لتناول ومغالاة أو تهاون وتساهل الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي بالإفراط أو التقريط<sup>2</sup> فالتناسب هو مبدأ من المبادئ العامة للقانون، يعبر عن علاقة متناسقة بين سبب القرار التأديبي و محله ، فيتعين على سلطة التأديب إعماله وعدم الخروج عنه . وبعد كل الجدل اتضح ماهية الجزاء والتناسب، والقيمة القانونية للتناسب باعتباره مبدأ من المبادئ العامة للقانون وذلك لتعبيره عن فكرة سديدة أراد من خلالها القضاء تدعيم نظام كفالة الحقوق والحريات الأساسية.

المطلب الثاني

توجه الفقه والقضاء الإداريين من رقابة التناسب

إن دراسة موضوع الرقابة التناسب كان محل خلافات فقهية بين مؤيد ومعارض، كما أن موقف القضاء كان متذبذب بين قبول ورفض إلى أن انتهى الوضع لدى القضاء الإداري المقارن إلى تكريس هذا النوع من الرقابة بصفة صريحة وواضحة، لكن التساؤل المطروح هو حول موقف القاضي الإداري الجزائري من الرقابة على التناسب؟ سنتطرق بالدراسة أولاً إلى توجه الفقه من رقابة التناسب (فرع أول) ومن ثم التطرق إلى توجه القضاء الإداري من رقابة التناسب (فرع ثاني).

الفرع الأول: موقف الفقه من رقابة التناسب

إن الفقه اختلف في تقدير حدود هذه الرقابة بين مؤيد لرقابة الملائمة التي يمارسها القضاء ، وذلك لأن الملائمة هي جزء من المشروعية وبالتالي القاضي لا يخرج عن دوره في الرقابة على المشروعية و معارض وذلك لأنها تدخل في الاختصاص التقديري للإدارة التي

<sup>1</sup> -قوسم حاج غوثي ،المرجع السابق ،ص ص 134-135 .

<sup>2</sup> - قوسم حاج غوثي،المرجع السابق ، ص 136 .

## الفصل الثاني: أوجه الرقابة القضائية على القرار تسريح الموظف العام

لا تخضع للقضاء، وما ساعد على بروز هذا الاختلاف الفقهي هو عدم وجود تشريع يبيح ويمكن القاضي القيام برقابة مدى الملائمة بين العقوبة و الخطأ المرتكب<sup>1</sup>  
أولاً: الاتجاه الرفض لرقابة التناسب

لقد عارض هذا الاتجاه هذا النوع من الرقابة لاعتبار أنها من اختصاصات الإدارة ولهم أسانيدهم في ذلك.

### أ. تحديد الاتجاهات المعارضة لرقابة التناسب

إن أصحاب هذا الاتجاه عارضوا هذه الرقابة على اعتبار أنها من الملائمات المتروكة للإدارة، حالة وجودها فإنها لا تتأسس إلا على أساس عيب تجاوز السلطة.

### 1. رقابة التناسب تتعارض مع السلطة التقديرية

يتزعم هذا الاتجاه الفقيه الفرنسي (WALINE) إذ يرى أنه: "لا رقابة على التصرفات التي تجردها السلطات الإدارية في المجال التقديري، وأن كل ما على الإدارة من واجبات وهي تمارس اختصاصاتها التقديرية، أن تضع نفسها في أفضل الظروف والأحوال وأن تتحلى في ذلك بروح موضوعية.

وهو ما يولد انطباعاً بأنه ترك المجال التقديري للإدارة دون رقابة قضائية وبما أن التناسب بعنصريه هو أحد تصرفات الإدارة في مجالها التقديري، فإنه يجب أن يكون مشمولاً بالرقابة القضائية"<sup>2</sup>

فالسطة التقديرية منحت للإدارة وذلك من أجل القيام بنشاطاتها وأعمالها بقدر من الحرية ويكون ذلك في إطار تحقيق المصلحة العامة وأيضاً من أجل السير الحسن للمرافق العامة، فحرية الإدارة في اختيار وسيلة دون الأخرى والمفاضلة بين بلوغ هدفها كذلك في اختيار فحوى قرارها هي جوهر السلطة التقديرية.

### 2. رقابة التناسب لا تكون إلا على أساس عيب تجاوز السلطة

وذلك أن القاضي عندما قرار إدارياً تأديبياً لعدم التناسب بين العقوبة والخطأ المرتكب فإنه لا يلغيه إلا على أساس عيب تجاوز السلطة وذلك لأن القرار لم يحقق المصلحة العامة أما عيب مخالفة القانون يكون وفقاً للاختصاص التقديري، والعيب المقترن بالاختصاص

<sup>1</sup> -أمجد جهاد نافع عياش، المرجع السابق، ص 66 .

<sup>2</sup> -قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 165 .

## الفصل الثاني: أوجه الرقابة القضائية على القرار تسريح الموظف العام

المقيد هو عيب الانحراف في استعمال السلطة ومن هنا فعيب عدم التناسب بين المخالفة والجزاء هو عيب مرتبط بركن الغاية ولا يمكن اعتباره عيب مخالفة القانون.

فبرأيهم التناسب لم يتحول بعد إلى مبدأ قانوني تلتزم به الإدارة عند إصدار قراراتها وتتقيد به عند اتخاذ القرارات في مجال سلطتها التقديرية وتقدير ملائمة الجزاء للخطأ المرتكب يعتبر من صميم الاختصاص التقديري للإدارة، أما رقابة القضاء لمدى تناسب الجزاء للخطأ إنما هو درجة قصوى للرقابة على ركن السبب في القرار الإداري، فالقاضي يتحقق من صحة الوجود المادي للوقائع ومن يفحص ويتأكد من أن هذه الوقائع تشكل مخالفة تأديبية فرقا بته تتوقف عند هذا الحد فلا يذهب ليتأكد من إن كانت هذه المخالفة بسيطة أو جسيمة، أن العقوبة الموقعة على أساها مناسبة لدرجة جسامة المخالفة.

فالقاضي الإداري لا يستطيع أن يحل محل الإدارة، أو أن يوجه أوامر للإدارة فكل ما يمكنه القيام به هو إلغاء القرار الإداري المخالف للقانون وأن يقضي بتعويض على أعمال الإدارة غير المشروعة<sup>1</sup>

### ب. مبررات رفض رقابة التناسب

إن أسانيد وحجج هذا الاتجاه الراض تتمثل في أن رقابة التناسب تتعارض مع السلطة التقديرية للإدارة وأن هذه الرقابة تتشكل حرفا لمبدأ الفصل بين السلطات.

#### 1. رقابة التناسب تتعارض مع السلطة التقديرية للإدارة

إن الإدارة وهي تقرر العقوبة تكون بصدد ممارسة اختصاص تقديري العيب المقترن بهذا الاختصاص هو عيب الانحراف بالسلطة وبالتالي القاضي عند إلغاء القرار يستند إلى عيب تجاوز السلطة، والمعيار هنا هو عدم تحقيق المصلحة العامة من وراء القرار، والذي يعتبر معيار موضوعي<sup>2</sup>

كما أن أهمية وخطورة الخطأ (الذنب) المقترف من الموظف ودرجة الجزاء الموقع من السلطة الإدارية عنصران من عناصر الملائمة والتي هي من صميم اختصاص الإدارة بينما

<sup>1</sup>- سعيداني سميرة، منازعات الوظيفة العامة، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية، كلية الحقوق و العلوم القانونية، جامعة الجزائر، 2003، ص 158 .

<sup>2</sup>- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 158 .

قضاء التناسب يتطلب البحث في مدى التناسب بين العقوبة والخطأ وذلك من خلال البحث في أهمية وخطورة الخطأ المرتكب ودرجة العقوبة التي توقعها سلطة التأديب<sup>1</sup> وبحسب هذا الرأي فإن بسط القاضي لرقابته على التناسب يعتبر تدخل في صميم جوهر السلطة التقديرية للإدارة.

## 2. رقابة التناسب تتعارض مع مبدأ الفصل بين السلطات

يمكن إجمال الموقف المعارض أنه في حالة ممارسة الرقابة على التناسب بين العقوبة والخطأ المرتكب من طرف القاضي الإداري فإنه يتدخل في صميم السلطة التقديرية للإدارة وبالتالي يتعارض مع جوهر هذه السلطة وفعاليتها، وأن تدخله يعتبر انتهاكا وخرقا لمبدأ الفصل السلطات، لأن هذه الرقابة تجعل القاضي يدير ولا يقضي.

### ثانيا: الاتجاه المؤيد لرقابة التناسب

لقد أيد هذا الاتجاه هذا النوع من الرقابة ولهم أسانيدهم في ذلك

#### أ. تحديد الاتجاهات الفقهية المؤيدة لرقابة التناسب

لقد تم تأييد هذه الرقابة من جانب كبير من الفقه<sup>2</sup>، فرقابة التناسب لدى هذا الاتجاه تتعلق بالمشروعية الداخلية للقرار التأديبي في الطرف الآخر المؤيد أيضا يرى أنها تمثل الغاية من تدرج العقوبة.

#### 1. رقابة التناسب تتعلق بالمشروعية الداخلية للقرار التأديبي

الرقابة القضائية على الملائمة تجد مكانها في إطار الرقابة على السبب والمحل لأن السلطة التقديرية للإدارة تكون في تقدير الملائمة في إصدار القرار بالنسبة لعنصري السبب والمحل، ولذلك تعتبر هذه الرقابة أقصى صور رقابة المشروعية.

ومن هنا فالقاضي الإداري حين إعماله هذه الرقابة لا زال دائما في إطار رقابة المشروعية ولم يعتد ولم يتدخل في صميم السلطة التقديرية الممنوحة لسلطة التأديبية وذلك لأن الملائمة ما هي إلا عنصر من عاصر المشروعية، كما أن الرقابة مبدأ التناسب هي رقابة مشروعية وليست رقابة ملائمة

<sup>1</sup>-سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، ك3 (قضاء التأديب)، المرجع السابق، ص 178 .

<sup>2</sup>-قوسم الحاج غوثي، المرجع السابق، ص 185 .



كما أضافوا أن كان القاضي لا يملك الحكم بإلغاء القرار الإداري لعدم الملائمة، أو يحل محل الإدارة أو يوجه لها أوامر، فإن ذلك لا يتعارض مع سلطته في فحص هذه الملائمة، إذا كان من شأن ذلك إثبات عيب من العيوب التي تشوب المشروعية في القرار الإداري ومنه التأديبي، طالما لا يوجد نص صريح يمنع القاضي من التعرض للملائمة<sup>1</sup>.

## 2. رقابة التناسب تمثل الغاية من التدرج في سرد العقوبة

إن النص على العقوبات التأديبية وتصنيفها تصاعدياً من البسيط إلى الأشد خطورة من طرف المشرع يكشف عن قصده في أن تقاس العقوبات بقدر الخطأ واستهدافه تحقيق الملائمة بين العقوبة والخطأ المرتكب.

أما القاضي الإداري كان رافضاً لهذا النوع من الرقابة، وذلك لاعتبار أنها تدخل في الملائمات التي تتفرد بها الإدارة بتقديرها، لكن إذا حدث وأن لاحظ عدم التناسب الظاهر والصارخ بين الأخطاء والعقوبات الموقعة بخصوصها فلا يمكنه القضاء بشرعية القرار لمجرد تقييد الإدارة بالعقوبات المنصوص عليها حصراً.

ولذلك تدخل القاضي الإداري وأورد قيوداً على السلطة التقديرية للإدارة في تقدير العقوبة وهو (عدم الغلو في تقدير الجزاء)

## ب. مبررات تأييد رقابة التناسب

ورد أنصار هذا الاتجاه أسانيد وحجج لتبرير هذه الرقابة وذلك باعتبارها رقابة لا تتعارض مع السلطة التقديرية المقررة لفائدة السلطة الإدارية ولا تتعارض مع مبدأ الفصل بين السلطات.

## 1. رقابة التناسب لا تتعارض مع السلطة التقديرية للإدارة

يرى هذا الاتجاه أن الرقابة على التناسب ما هي إلا وسيلة لتجنب التعسف الذي ينشأ عن استخدام الإدارة لسلطتها التقديرية في كثير من الأحيان، لذلك فالسلطة التقديرية ليست امتيازاً للإدارة، بل واجب يراد منه تحقيق المصلحة العامة.

أما الجانب الآخر يرى أن السلطة التقديرية باقية للإدارة ولن تزول إلا بزوال هذه الإدارة، وكل ما في الأمر أن القاضي برقابة إنما أوجد توازن جديد لهذه السلطة، حيث

<sup>1</sup> - عدو عبد القادر ، المرجع السابق ، ص 174 .

استطاع بهذه الرقابة أن يضع معايير جديدة لكيفية مباشرتها، ومن ثم الحد من إساءة استخدامها والانحراف بها.<sup>1</sup>

## 2. رقابة التناسب لا تتعارض مع مبدأ الفصل بين السلطات

وأسانيدهم في ذلك أن مفهوم الفصل بين السلطات ليس مفهوما جامدا ومطلقا، وإنما يسمح بنوع من التعاون بين الهيئات<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: موقف القضاء الإداري من رقابة التناسب

يعتبر مبدأ التناسب من أحد أهم المبادئ الجوهرية التي ابتدعها القاضي الإداري لضمان احترام حقوق و حريات الأفراد التي أقرتها النصوص الدستورية و القانونية و ذلك لما يمثله من دعامة أساسية في مجال ضمان حقوق الموظف العام .

و سنتطرق لموقف القضاء الإداري المقارن من مسألة التناسب ،و من ثم موقف القضاء الإداري الجزائي من هذه الرقابة .

### أولا. موقف القضاء الإداري المقارن من رقابة التناسب

إن موقف القضاء الإداري من مسألة التناسب متأرجح بين مؤيد ومعارض ومرّ بمراحل مختلفة وصلت به في النهاية إلى التسليم به كأهم الدعائم التي يقوم عليها النظام التأديبي .

وستعرض لهذه المسألة من خلال القضاء الإداري المصري باعتباره قضاء كانت له بصمة في هذا المجال، والقضاء الإداري الفرنسي<sup>3</sup>

### أ. موقف القضاء الإداري المصري من رقابة التناسب

لقد كانت محكمة القضاء الإداري المصري يرفض هذا النوع الرقابة وتعتبره أن اختبار العقوبة المناسبة من مطلقات الإدارة فلا تخضع لرقابة القضاء، ولقد سلكت المحكمة الإدارية العليا هذا المسلك غداة إنشائها عام 1955<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - سليمان منير، المرجع السابق، ص 92.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 93

<sup>3</sup> - قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 224

<sup>4</sup> - أمجد جهاد نافع عياش، المرجع السابق، ص 63

## الفصل الثاني: أوجه الرقابة القضائية على القرار تسريح الموظف العام

ومن ثم أخذت برقابة التناسب ، فقررت المحكمة الإدارية العليا في مصر في حكم شهير لها، الحكم الذي يشكل نقطة تحول في تاريخ القضاء على أنه: "... إلا أن الحكم قد شابه الغلو فيما انتهى إليه مجازاتهم بالفصل من الخدمة..."<sup>1</sup>

وهذا الحكم على سبيل المثال، فمنذ الأخذ بنظرية "الغلو" تواترت أحكام القاضي المصري وكلها أخذت بهذه النظرية وجسدتها كما وسعت من مجال تطبيقها لتشمل كافة القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظفين مركزا على أن جوهر هذه الرقابة مرده عدم المشروعية فهذه المشروعية تتطلب وجود التناسب.

### ب. موقف القضاء الإداري الفرنسي من رقابة التناسب

إن موقف القضاء الإداري الفرنسي مر بمرحلتين متباينتين:

المرحلة الأولى: قبل قضية (LEBON) في سنة 1978م

وتميزت هذه المرحلة بامتناع القضاء الفرنسي عن الرقابة التناسب، باعتبار أنها تدخل ضمن السلطة التقديرية للإدارة، ولا يمكن إخضاع العقوبات الرقابة القاضي، متى كانت هذه العقوبات تتدرج في عداد العقوبات المقررة.

مما جعله في هذه المرحلة يقتصر دوره على تحقيق من الوجود المادي للوقائع وصحة تكييفها القانوني وأيضا اندراج العقوبة الموقعة ضمن جدول العقوبات المقررة وهذا ما أكد عليه مجلس الدولة من خلال قضية (CAMINO) أي رفض قضاء التناسب<sup>2</sup>

المرحلة الثانية: بعد قضية (LEBON) 1978م

وبعد هذه القضية التي شكلت فيصل بين مرحلتين تواترت أحكام مجلس الدولة الفرنسي على تطبيق " مبدأ الغلط البين " في مجال التأديب بالنسبة للقرارات التأديبية وذلك بتوسيع نطاق المشروعية وتضييق نطاق السلطة التقديرية للإدارة مركزا على وجوب الموازنة بين حماية حقوق وحرريات الأفراد من جهة، ومن جهة أخرى تمكين الإدارة من تحقيق أغراضها التي تزداد تعقيدا.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-حكم المحكمة الإدارية المصرية في 1993/02/02 قضية رقم 1930 لسنة 33 قضائية ، نقلا عن أمجد جهاد نافع عياش، المرجع السابق، ص 64 .

<sup>2</sup>-مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 88 .

<sup>3</sup>-سعيداني سميرة، المرجع السابق ، ص 159 .

ثانيا: موقف القضاء الإداري الجزائري من رقابة التناسب

لقد تأثر القضاء الإداري الجزائري بالقضاء الإداري المقارن حيث مر أيضا بمرحلتين مرحلة أنكر على نفسه حق رقابة التناسب، إذ أن ليس للقضاء الإداري أن يتدخل بالرقابة لأن ذلك من ملائمت التي تنفرد بها الإدارة وبتقديرها إلا أنه في المرحلة التي تليها عدل عن موقفه الرفض، فأصبح يبحث في كل الظروف المحيط بالوقائع ووجود هذه الوقائع من عدمه وأيضا صحة التكييف القانوني الذي أسبغته السلطة التأديبية عليها، وهل يشكل السلوك الذي أتاه الموظف خطأ تأديبيا أم أنه مجرد سلوك عادي يجيزه القانون<sup>1</sup>

ونشير في هذا الصدد إلى قلة الأحكام القضائية في القرار هذا النوع من الرقابة بصفة صريحة لكن مجمل الأحكام تشير إلى أن القاضي الإداري بسط رقابته على الجزاءات التأديبية، معتبرا ذلك واجب يقع على القاضي الإداري باعتباره قاضي يختص بحماية الحريات ولقد أشار بعض الفقه إلى اعتبار أن القاضي الإداري الجزائري يتمتع من خلال مراقبة مدى مشروعية القرار الإداري بسلطة تقدير واسعة، متأثرا في ذلك بالقاضي الفرنسي، والذي يأخذ لمبدأ الملائمة في حالة ارتكاب الإدارة لخطأ فادح في التقدير.

ولقد أشار هذا الفريق من الفقه إلى قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في غاية الأهمية، جاء فيه: "...أنَّ القاضي الإداري مؤهل بتقدير ملائمة التدابير المأمور بها لمتطلبات الوضعية..."<sup>2</sup> فقاضي تجاوز السلطة ينظر في مدى تجاوز السلطة للحد القانوني، في حين أن القاضي الملائمة هو الذي يضع الحد لتجاوز الإدارة، فهو ينشأ وبيتر القاعدة القانونية باجتهاده<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-بعلي شريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري و إدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014، ص 95 .

<sup>2</sup>- راجع قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، نقلا عن: قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 258 .

<sup>3</sup>-قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 279 .

### المطلب الثالث

#### تطبيقات القضاء الجزائري في مجال إلغاء قرارات التسريح لعدم التناسب بين

#### الخطأ التأديبي وعقوبة التسريح

إن القانون الإداري الحديث وسع من نطاق رقابة القاضي وبالتالي التضييق من نطاق السلطة التقديرية، فبعد رفض للرقابة على التناسب، أقر بها للقاضي الإداري بصدد بحثه عن مدى تقدير أهمية وخطورة الوقائع المستندة إليها مع التكييف القانوني، وهو ما اصطلح على تسميته "مبدأ الملائمة"<sup>1</sup>

وستنطبق للرقابة التي مارسها الغرفة الإدارية سابقا، ثم رقابة مجلس الدولة حاليا على التناسب.

#### الفرع الأول: رقابة الغرفة الإدارية سابقا على التناسب بين عقوبة التسريح والخطأ التأديبي المرتكب

قبل التطرق لرقابة الغرفة الإدارية للمحكمة العليا قبل الازدواجية نشير إلى أن هذه الرقابة تجد أساسها القانوني أيضا في النصوص القانونية للوظيفة العمومية، والتي وصفت السلوكات التي تعتبر أخطاء تأديبية على سبيل المثال وليس الحصر كالجمع بين الوظيفة التي يستغلها الموظف ونشاط مريح آخر والذي كيف على أنه خطأ من الدرجة الرابعة وبالتالي يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة<sup>2</sup>

كما حددت بعض النصوص الخاصة ببعض الأخطاء التأديبية كالمادة 04 من المرسوم رقم 93- 54<sup>3</sup> التي اعتبرت كل إخلال بواجب التحفظ يعتبر خطأ تأديبي جسيم يؤدي إلى عقوبة العزل، وقد جاء هذا المرسوم نتيجة لحالة الطوارئ التي عرفتها الجزائر 1992<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- عمار عوايدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، ج2 ، نظرية الدعوى الإدارية المرجع السابق ، ص 554 .

<sup>2</sup>-أنظر المواد 181،180،179 من الأمر 06-03 سالف الذكر.

<sup>3</sup>- أنظر مرسوم تنفيذي رقم 93-54 مؤرخ في 16 فيفري 1993 ، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعران العموميين و على عمال المؤسسات العمومية ، ج ر عدد 11 ، بتاريخ 17 فيفري 1993 .

<sup>4</sup>-أعلنت حالة الطوارئ بموجب مرسوم رئاسي رقم 92-44 مؤرخ في 09 فيفري 1992 متضمن إعلان حالة الطوارئ ج ر عدد 10 ، بتاريخ 09 فيفري 1992 .

## الفصل الثاني: أوجه الرقابة القضائية على القرار تسريح الموظف العام

وكل هذه الضوابط التي وضعها المشرع في محاولاته للتقنين الجزئي للأخطاء التأديبية في إطار الوظيفة العمومية، جعل موقف القاضي الإداري مسائرا في تعميق رقابته لمدى احترام سلطة التأديب التكيف القانوني لها ومدى تناسبها<sup>1</sup> ولهذا خُطت الغرفة الإدارية - قبل الازدواجية - خطوات هامة، خلال العديد من القرارات التي توصلت بها إلى إلغاء القرارات التأديبية نتيجة عدم صحة الوصف القانوني وبالتالي عدم ملائمة وعدم التناسب الذي أسبغته السلطة التأديبية على سلوك الموظف.

وسنستعرض أبرز تطبيقات الغرفة الإدارية - قبل الازدواجية - في هذا المجال أي رقابة التناسب، وسنتطرق لها بتقسيمها لمرحلتين المرحلة الأولى: بسط القاضي الإداري رقابته على التناسب بين الجزاءات والأخطاء والتي كانت تنتهي بتأييد قرارات السلطة التأديبية.

المرحلة الثانية بسط القاضي رقابته على التناسب ومخالفة قرارات سلطة التأديب.

### أ. المرحلة الأولى (مرحلة تأييد قرارات سلطة التأديب)

وما لوحظ هذه المرحلة أن القاضي بالرغم من بسط رقابته على مدى تناسب القرارات المتضمنة العقوبات مع المخالفات التأديبية، إلا أنه كانت تلك الرقابة تنتهي بتأييد ما صدر عن سلطة التأديب من قرارات.

فوجد على سبيل المثال قرار الغرفة للمحكمة العليا والذي جاء فيه: "... الذي كان في نفس الوقت قد خرق التزام الاحترام والطاعة للسلطة الرئاسية، وقد التزمت بتطبيق قانون، وكان بذلك قرارها سليما.... ولما كانت الأخطاء المهنية المرتكبة من الموظف كافية لتبرير عزله، فإن الإدارة كانت محقة بقرارها بتسليطها هذا الجزاء عليه..."<sup>2</sup>

### ب. المرحلة الثانية (مرحلة مخالفة قرارات سلطة التأديب)

وتعتبر مرحلة أكثر تقدما لأعتبار أن القاضي أصبح يخالف قرارات سلطة التأديب ، والتي بدأت بالقرار المخالف كفيصل بين مرحلتين ليتقدم ويتطور القضاء في هذا المجال ليتجرأ على مخالفة ما قرره السلطة التأديبية والذي جاء فيه ما يلي: "... من الثابت في

<sup>1</sup> -بعلي شريف فوزية، المرجع السابق، ص 98 .

<sup>2</sup> - راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 42568 الصادر بتاريخ 1985/12/07، قضية (ب. م . ش) ضد (وزير الداخلية والمدير العام للامن الوطني)، نقلا عن قوسم حاج غوثي ، المرجع السابق، ص 255.

قضية الحال، أن الطاعن كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل... وبمجرد رفضه قام الوالي بقله دون أخذ رأي لجنة الموظفين، فإن قضاة الدرجة الأولى لما قضاوا بإبطال قرار الوالي لخرقه القانون، قد طبقوا القانون تطبيقا سليما...<sup>1</sup>

فهذا القرار يشكل قفزة نوعية، وذلك لإبطال قرار الوالي لمخالفته القانون، في رقابة القضاء الإداري لقرارات التأديب الصادرة عن السلطة الإدارية. وفي السياق ذاته نجد قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى و جاء فيه: "... على أن الطعن من أجل تجاوز السلطة موجودة حتى بدون نص رد على ذلك طبقا للمبادئ العامة للقانون التي تستوجب احترام المشروعية القانونية... عملا بالمبادئ العامة للقانون..."<sup>2</sup>

يتضح من هذا القرار أن القاضي الإداري قام بتجسيد نظرية المبادئ العامة للقانون ومنها مبدأ التناسب الذي يعتبر من أحد أهم المبادئ العامة للقانون باعتبار جزء لا يتجزأ من مبدأ المشروعية، كما أمد على أن الطعن بتجاوز السلطة معترف به حتى في حالة عدم وجود نص، وذلك لأنه يعتبر من المبادئ العامة للقانون أيضا، وذلك لارتباطه بقاعدة دستورية "الحق في اللجوء إلى القضاء مضمون ومكفول"<sup>3</sup>

الفرع الثاني: رقابة مجلس الدولة حاليا على التناسب بين عقوبة التسريح والخطأ التأديبي المرتكب

إن مجلس الدولة الجزائري اتخذ موقفا صريحا وشجاعا للقاضي الإداري الجزائري بحيث زحف هو أيضا وبسط رقابته نحو البحث عن ماديات الوقائع المبررة للعقوبة التأديبية ومدى صحة وجودها أي باشر رقابة ملائمة، وتبريره لذلك أن رقابة الوجود المادي للوقائع المبررة للعقوبة هي الوسيلة لتوسيع من وسائل المشروعية، فعمد إلى تعميق نطاق عملية

<sup>1</sup> - راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 1156557، الصادر بتاريخ 1997/01/05، قضية (والي ولاية بسكرة) ضد (ش. أ.).

<sup>2</sup> - راجع قرار المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قضية (س) ضد (المجلس الأعلى للقضاء) نقلا عن: قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 261.

<sup>3</sup> - تم النص على هذه القاعدة في المادة 140 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر، المتمم بالقانون رقم 02-03، المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ر عدد 25، المؤرخة في 14 أبريل 2002، المعدل بموجب القانون رقم 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.

## الفصل الثاني: أوجه الرقابة القضائية على القرار تسريح الموظف العام

الرقابة على التناسب في الجزاءات وإلغاء القرارات في حالة عدم تحققه، وذلك في إطار قيامه بدوره المتمثل في ضمان حقوق الموظف من جهة وتحقيق فكرة دولة القانون من جهة أخرى، فمجلس الدولة بقراراته المتواترة منذ تأسيسه أقر بأحقية على مباشرة رقابة التناسب وإلغاء القرارات التأديبية كلما ثبت له عدم صحتها، ومن هنا يتأكد القول أن: " القضاء الإداري ليس مجرد حارس للمشروعية، وإنما هو أيضا مصدرا من مصادرها"<sup>1</sup>

تجدر الإشارة إلى أن القاضي الإداري لا يتوقف دوره عند التحقيق من صحة الوقائع ووجودها وإنما يمتد ليشمل صحة تكييفها القانوني والذي يعني: "إعطاء أو إلحاق الواقعة الثابتة بنطاق قانوني معين"<sup>2</sup>

وسنتطرق لبعض قرارات مجلس الدولة في هذا السياق ومنها قرار مجلس الدولة الذي أبطل القرار الصادر عن المجلس الأعلى للقضاء و الذي قضى أنه: "...حيث أن قرار مجلس الدولة المؤرخ في 1998/07/27م اعتبر أن العقوبة التي قررها المجلس الأعلى للقضاء كانت عقوبة غير مناسبة مقارنة بالأخطاء المرتكبة وحيث أن مجلس الأعلى للقضاء يبقى ملزما بالقرارات الصادرة نهائيا عن مجلس الدولة ولا يبقى له تطبيقا للقرار سوى النظر في العقوبة التي سبق النطق بها وذلك بتبني عقوبة أقل درجة."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - VEDEL Georges et DELVOLVE Pierre ,Droit administratif, Tomel , 12eme édition P.V.F, Paris, 1982, P445.

<sup>2</sup>- DUPTT Georges, GUEDON Marie-José et CHRETIEN Patrice , Droit administratif,5eme édition,Armand Colin , Paris, 1996,P539

<sup>3</sup> -NASRI HAFNAOUI, Premier bilan de la jurisprudence de conseil d'Etat Algérien relatif a divers aspects de la relation de travail en droit public, Revue de Conseil d'Etat n° 07-2007,P93.

-L'arret du 28/01/2002, dossier n°005240, revue de Conseil d'Etat n°165 est relatif à une 2eme révocation d'un magistrat pour les même



من خلال دراستنا لموضوع رقابة القاضي الإداري على قرار التسريح خلصنا في النهاية إلى مجموعة من النتائج نذكرها تبعا:

- إن الرقابة القضائية لا يتم تحريكها آليا أو تلقائيا وإنما بتوفر مجموعة من الشروط الشكلية منها العامة المتعلقة بكل الدعاوى القضائية والخاصة المتعلقة بالطعن بالإلغاء، وفي حالة عدم توافر هذه الشروط يقوم القاضي بعدم قبول الدعوى، فلا يمكنه إعمال سلطاته في مواجهة القرار غير المشروع في حالة تخلف أحد الشروط، والتالي يبقى القرار غير المشروع نافذا وساريا في مواجهة من صدر في حقه إذا قام برفع طعنه بعد انقضاء الآجال، أما في حالة صحة إجراءات الخصومة فإنه يمكن تصحيح الإجراءات، أو إعادة رفع الطعن بإجراءات صحيحة.

- أيضا بخصوص العريضة فيجب أن تكون موقعة من طرف محام أو محام معتمد لدى المحكمة العليا ومجلس الدولة إذا كان رفع الطعن أمام مجلس الدولة، أي الطعن في قرار مركزي عكس الأشخاص الاعتبارية العامة المعفاة من شرط التمثيل بمحام، وهذا السبيل الذي سلكه المشرع غير مستساغ، لكون الدعاوى الإدارية دعاوى شعبية في غالبيتها الهدف منها رقابة المشروعية، خاصة بالنسبة لدعاوى الإلغاء.

- أما إعفاء الأشخاص المعنوية من التمثيل الوجوبي بمحام أمام القضاء تمييز لا مبرر له، وخرق لقواعد دستورية التي توجب تحقيق المساواة بين طرفي الخصومة.

- وإن تحريك رقابة القاضي عن طريق الطعن بإلغاء قرار تاديب لا يؤدي إلى وقف تنفيذ القرار المطعون فيه إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، أو في حالة تقديم الموظف الطاعن طلب بذلك.

- كما استنتجنا أن السبب الأول لتعسف الإدارة صاحبة سلطة التأديب هو عدم تقنين الأخطاء التأديبية حصرا، فتباشر سلطة التأديب بها الموظف إذا ما كانت أخطاء تأديبية، أم لا ومن ثم توقيع العقوبة التي تراها مناسبة، وبالتالي غدت مسألة تقنين الأخطاء التأديبية ضرورية، لأنها من الضمانات المهمة جدا للموظف التي تحميه من تعسف سلطة التأديب.

- أما بشأن أوجه الرقابة فتتمثل في الرقابة على المشروعية وهي الأصل العام وهو ما تبين لنا فهي المألوفة فالشخص عند إرادته إلغاء قرار غير مشروع فإنه يرفع طعنه ويقوم بتأسيسه

على حالات عدم المشروعية الخارجية أو الداخلية وهنا القاضي يعمل سلطاته ويقوم بإلغائه إذا تحقق من عدم مشروعيته لمخالفته القانون أو المتعسف في استعمال السلطة، أما الاستثناء فهو الرقابة على التناسب، والتي تعتبر رقابة على السلطة التقديرية للإدارة فقد كان القاضي الإداري مكتفياً بالرقابة على مشروعية قرار تأديبي صادر عن سلطة التأديب في إطار سلطتها التقديرية بالبحث في ما إذا كان غير مشوب بالخطأ في القانون أو الخطأ في الوقائع، أو الانحراف بالسلطة، غير أنه سرعان ما وسع من نطاق رقابته ومدى وبسطها على الصحة المادية للوقائع، وعلى وصفها القانوني، وثم طورها لتصبح رقابة كاملة فذهب إلى حد الرقابة على تقدير الإدارة من خلال أسلوب الرقابة على التناسب.

- كما تبين لنا أيضاً أن بالرغم من تطور دور القاضي الإداري وتوسيع مجال على مدى ملائمة القرار للوقائع إلا أن ذلك يكون في حالة الغلط في البين، أي في حالتين حالة الإفراط في شدة، وحالة التفريط في التهوين.

- أيضاً عندما يقوم القاضي الإداري بإلغاء العقوبة التأديبية على الموظف نتيجة عدم مشروعيتها، فإن سلطته تقف عند هذا الحد فهو لا يتولى بذاته اختبار العقوبة التي يراها مناسبة، إنما يقوم بإحالة القرار للسلطة التأديبية مصدرته لتعيد النظر فيه ولمواجهة النقائص التي أشرنا إليها، لا بد من تقديم بعض الاقتراحات والمتمثلة في:

- لا بد من تقنين الأخطاء التأديبية من طرف المشرع، فيقوم بحصرها لمنع أي تعسف أو انحراف بالسلطة.

- كما يجب على المشرع أي يساير التطور الذي وصل إليه مجلس الدولة الجزائري والذي وسع من نطاق رقابته على القرارات التأديبية.

في الختام نتمنى أن يولي كلا من المشرع والقاضي الإداري اهتماماً بالرقابة القضائية على القرارات التأديبية خصوصاً تلك المتضمنة عقوبة التسريح لاعتبارها أخطر عقوبة في سلم العقوبات، فلا يكفي الاعتراف بحق الموظف في الطعن في القرار التأديبي دون توفير الوسائل التي يمكن من ممارسة هذا الحق.

أولاً:بالغة العربية

## 1. الكتب

1. إبراهيم عبد العزيز شيجا، القضاء الإداري ( مبدأ المشروعية، تنظيم القضاء الإداري)، دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003.
2. سعيد بوالشعير ، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، الجزائر، 1991.
3. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2 ، الجزائر، 2013 .
4. سيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1988 .
5. عادل بو عمران ،النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية (دراسة تشريعية، فقهية وقضائية)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر، 2010.
6. عاشور دمان ذبيح ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (أحكام الأمر الرئاسي 06- 03 المؤرخ في 2006/07/15م، دار الهدى للطباعة والنشر الجزائر، 2010 .
7. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية المحلى الكبرى، مصر، 2003 .
8. عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر، 2012 .
9. عدنان عمرو، إبطال القرارات الإدارية الضارة بالأفراد والموظفين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، فلسطين، 2001 .
10. علاء الدين عشي، مدخل إلى القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
11. علي إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، منشورات الزين الحقوقية، ط1، د.ب. ن، 2009 .

12. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، د.ط، الإسكندرية، مصر، 2004.
13. عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية، دار جسور للنشر والتوزيع، ط 1، الجزائر، 2007.
14. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (دراسة تشريعية وقضائية وفقهية)، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 .
15. عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1984 .
16. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3، الجزائر، 2004.
17. عمار عوابدي، نظرية القرارات بين الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة، د. ط، الجزائر، 2005 .
18. فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
19. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، طبعة 2004، الجزائر.
20. لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر، 2002.
21. لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر، 2003.
22. لحسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، "وسائل المشروعية" ، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
23. لحسين بن شيخ اث ملويا، قانون الإجراءات الإدارية (دراسة تفسيرية قانونية)، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 .

24. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2013 .
25. محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب (دراسة مقارنة) الكتاب الثالث، دار الفكر العربي القاهرة، 2005.
26. محمد صغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005 .
27. محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة ( دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، ط1، مصر، 1973.
28. منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
29. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة 2013، الجزائر.

## 2. الرسائل و المذكرات الجامعية:

### أ. الرسائل

1. قوسم حاج غوثي، "مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه"، (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة تلمسان، الجزائر، 2011 .
2. عمر بوجادي ، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري ،تيزي وزو، 13جويلية 2011.
3. محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني للانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، قسم العلوم القانونية والإدارية كلية الحقوق ، جامع الحاج لخضر باتنة، 2007 .

4. مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012 .

5. فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، رسالة من أجل الحصول على شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر - بن يوسف بن خدة -، د س م .

### ب. المذكرات

1. أمان الله منصور، شروط قبول الدعوى الإدارية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاة، محكمة الأوراس، مجلس قضاء الأوراس، 2003-2006.

2. أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة) أطروحة قدمت لاستكمال متطلبات الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين .

3. اسماعيل قريمس، محل دعوى الإلغاء دراسة في التشريع والقضاء الجزائريين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013.

4. إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2001-2002 .

5. سلام عبد الحميد محمد زنكنة، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الإداري، قسم القانون كلية القانون والسياسة، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، ألمانيا 2008 .

6. سميحة ابراهيمي، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في الجزائر في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير، قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013 .

7. سميرة سعيداني، منازعات الوظيفة العامة، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية كلية الحقوق و العلوم القانونية، جامعة الجزائر، 2003، .

8. سمير داوود ، الانحراف في استعمال السلطة في القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تزي وزو، 2012 .
9. عادل زياد ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون المصري والجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.
10. فاطمة مولوة، الجريمة التأديبية للموظف العام مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، 2012.
11. فريد رناي، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2004.
12. فوزية بعلي شريف ،التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون إداري و إدارة عامة ،قسم الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة الحاج لخضر ، باتنة، 2014 .
13. فيصل قاضي أنيس ، دولة القانون ودور القاضي الإداري في تكريسها في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.
14. كريمة أمزيان ، دور القاضي الإداري في الرقابة على القرار المنحرف عن هدفه المخصص، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011.
15. محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام القانوني الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون الجزائر، 2001.

16. مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009 .

17. منير قتال ، القرار الإداري محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

18. وفاء بوالشعور ، سلطات القاضي في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، شعبة القانون الإداري، كلية الحقوق قسم القانون العام، جامعة باجي مختار عنابة، د. س. م .

### 3. المقالات

1. مباركة بدري "ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة"، دراسات قانونية مجلة فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 08، الجزائر، 2008، صص 115-135.

### 5. النصوص القانونية:

#### أ. الدستور

1. مرسوم رئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر، المتمم بالقانون رقم 02-03، المؤرخ في 10 أبريل 2002، جريدة رسمية عدد 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002، المعدل بموجب القانون رقم 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، جريدة رسمية عدد 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008 .

#### ب. النصوص التشريعية

1. أمر رقم 71-57 المؤرخ في 05 أغسطس سنة 1971م المتعلق بالمساعدة القضائية، ج عدد 67 الصادرة في 17 غشت 1971.

2. أمر رقم 75-58 المؤرخ في سبتمبر 1975م، يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

3. قانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 جوان 1984م، يتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 24، سنة 1984". القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي

1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية، عدد 37، سنة 1998 .



4. قانون عضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 مايو سنة 1998 المتعلق اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله وسيره، الجريدة الرسمية، عدد 37، سنة 1998.
5. قانون 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 المعدل والمتمم للأمر 75-85 المؤرخ في سبتمبر 1975م، يتضمن القانون المدني جريدة رسمية عدد 78 سنة 1975.
6. أمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، عدد 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006.
7. قانون 09-08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جريدة رسمية عدد 21، المؤرخة في 23 أبريل 2008.
8. قانون رقم 11-10 المؤرخ في 20 رجب عام 1432هـ الموافق لـ 22 يونيو سنة 2011 يتعلق بالبلدية.

9. قانون رقم 12-07 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433هـ الموافق لـ 21 فبراير سنة 2012، يتعلق بالولاية.

### ج. النصوص التنظيمية

1. مرسوم تنفيذي رقم 93-54 مؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و على عمال المؤسسات العمومية جريدة رسمية عدد 11، بتاريخ 17 فيفري 1993 .
2. مرسوم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لاختصاصات اللجان متساوية الأعضاء وصلاحياتها، الجريدة الرسمية رقم 03 المؤرخة في 17/01/1984.
3. مرسوم 84-11 المؤرخ في 14/01/1984م المحدد لكيفيات تعيين ممثلي عن الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية رقم 03، المؤرخة في 15/01/1984.
4. مرسوم رقم 85-59 الصادر في 13 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية رقم 13 المؤرخة في 24 مارس 1985

5. مرسوم 88- 131 المؤرخ في 04 جويليا 1988م، المتضمن العلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية عدد 27 من سنة 1988.
6. مرسوم تنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، جريدة الرسمية عدد 13 المؤرخة في 28 مارس 1990 .
7. مرسوم الرئاسي 91- 196 المؤرخ في 09/02/1991 المتضمن تقرير حالة الحصار.
8. مرسوم رئاسي رقم 92-44 مؤرخ في 09 فيفري 1992 متضمن إعلان حالة الطوارئ جريدة رسمية عدد 10، بتاريخ 09 فيفري 1992 .
9. المرسوم التشريعي رقم 93-02 المؤرخ في 06 فيفري 1993، يتضمن تمديد حالة الطوارئ، جريدة رسمية عدد 08 الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1993.
10. مرسوم تنفيذي رقم 98- 356 المؤرخ في 14 نوفمبر 1998م المحدد لكيفيات تطبيق أحكام القانون رقم 98- 02 المؤرخ في 30 مايو 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية.

#### د. القرارات الوزارية

1. التعلية رقم 20 المؤرخة في 26/06/1984 الصادرة من مديرية الوظيفة العامة، الخاصة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء، لجان الطعن، سنة 1984.
2. قرار وزارة التربية الوطنية المؤرخ في 03/08/1999 والذي حول مديري التربية في الولايات تمثيله في الدعاوى المرفوعة أمام القضاء.

#### 6. القرارات القضائية

#### قرارات مجلس الدولة

1. مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 182149، المؤرخ في 14/02/2000 يتعلق بمديرية الأشغال العمومية، مجلة مجلس الدولة العدد الأول، 2000.
2. مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 001192، مؤرخ في 09 أبريل 2001، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول الجزائر، 2002.
3. مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 014872 فهرس رقم 103، الصادر بتاريخ 15 فيفري 2005.

6. القواميس:

1. إبن منظور، لسان العرب، دار المعارف، ص 4405

ثانيا. باللغة الفرنسية

### I. Ouvrages :

- 1- VEDEL Georges et DELVOLVE Pierre ,Droit administratif, Tomel , 12eme édition P.V.F, Paris, 1982
- 2- DUPTT Georges, GUEDON Marie-José et CHRETIEN Patrice , Droit administratif,5eme édition,Armand Colin , Paris, 1996

### II. Articles :

1. NASRI HAFNAOUI, Pr -NASRI HAFNAOUI, Premier bilan de la jurisprudence de conseil d'Etat Algérien relatif a divers aspects de la relation de travail en droit public, Revue de Conseil d'Etat n° 07-2007 -L'arret du 28/01/2002, dossier n°005240, revue de Conseil d'Etat n°165 est relatif à une 2eme révocation d'un magistrat pour les même

### III. Dictionnaires :

- 1- -Dictionnaire Larousse, édition français, né en 1871

أولاً:بالغة العربية

## 1. الكتب

1. إبراهيم عبد العزيز شيحا، القضاء الإداري ( مبدأ المشروعية، تنظيم القضاء الإداري)، دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003.
2. سعيد بوالشعير ، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، الجزائر، 1991.
3. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2 ، الجزائر، 2013 .
4. سيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1988 .
5. عادل بو عمران ،النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية (دراسة تشريعية، فقهية وقضائية)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر، 2010.
6. عاشور دمان ذبيح ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (أحكام الأمر الرئاسي 06- 03 المؤرخ في 2006/07/15م، دار الهدى للطباعة والنشر الجزائر، 2010 .
7. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية المحلى الكبرى، مصر، 2003 .
8. عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر، 2012 .
9. عدنان عمرو، إبطال القرارات الإدارية الضارة بالأفراد والموظفين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، فلسطين، 2001 .
10. علاء الدين عشي، مدخل إلى القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
11. علي إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، منشورات الزين الحقوقية، ط1، د.ب. ن، 2009 .

12. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، د.ط، الإسكندرية، مصر، 2004.
13. عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية، دار جسور للنشر والتوزيع، ط 1، الجزائر، 2007.
14. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (دراسة تشريعية وقضائية وفقهية)، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 .
15. عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1984 .
16. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3، الجزائر، 2004.
17. عمار عوابدي، نظرية القرارات بين الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة، د. ط، الجزائر، 2005 .
18. فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
19. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، طبعة 2004، الجزائر.
20. لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر، 2002.
21. لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر، 2003.
22. لحسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، "وسائل المشروعية" ، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
23. لحسين بن شيخ اث ملويا، قانون الإجراءات الإدارية (دراسة تفسيرية قانونية)، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 .

24. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2013 .
25. محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب (دراسة مقارنة) الكتاب الثالث، دار الفكر العربي القاهرة، 2005.
26. محمد صغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005 .
27. محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، ط1، مصر، 1973.
28. منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
29. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة 2013، الجزائر.

## 2. الرسائل و المذكرات الجامعية:

### أ. الرسائل

1. قوسم حاج غوثي، "مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه"، (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة تلمسان، الجزائر، 2011 .
2. عمر بوجادي ، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري ،تيزي وزو، 13جويلية 2011.
3. محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني للانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، قسم العلوم القانونية والإدارية كلية الحقوق ، جامع الحاج لخضر باتنة، 2007 .

4. مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012 .

5. فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، رسالة من أجل الحصول على شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر - بن يوسف بن خدة -، د س م .

### ب. المذكرات

1. أمان الله منصوري، شروط قبول الدعوى الإدارية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاة، محكمة الأوراس، مجلس قضاء الأوراس، 2003-2006.

2. أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة) أطروحة قدمت لاستكمال متطلبات الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين .

3. اسماعيل قريمس، محل دعوى الإلغاء دراسة في التشريع والقضاء الجزائريين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013.

4. إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2001-2002 .

5. سلام عبد الحميد محمد زنكنة، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الإداري، قسم القانون كلية القانون والسياسة، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، ألمانيا 2008 .

6. سميحة ابراهيمي، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في الجزائر في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير، قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013 .

7. سميرة سعيداني، منازعات الوظيفة العامة، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية كلية الحقوق و العلوم القانونية، جامعة الجزائر، 2003، .

8. سمير داوود ، الانحراف في استعمال السلطة في القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تزي وزو، 2012 .
9. عادل زياد ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون المصري والجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.
10. فاطمة مولوة، الجريمة التأديبية للموظف العام مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، 2012.
11. فريد رناي، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2004.
12. فوزية بعلي شريف ،التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون إداري و إدارة عامة ،قسم الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة الحاج لخضر ، باتنة، 2014 .
13. فيصل قاضي أنيس ، دولة القانون ودور القاضي الإداري في تكريسها في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.
14. كريمة أمزيان ، دور القاضي الإداري في الرقابة على القرار المنحرف عن هدفه المخصص، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011.
15. محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام القانوني الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون الجزائر، 2001.



16. مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009 .

17. منير قتال ، القرار الإداري محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

18. وفاء بوالشعور ، سلطات القاضي في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، شعبة القانون الإداري، كلية الحقوق قسم القانون العام، جامعة باجي مختار عنابة، د. س. م .

### 3. المقالات

1. مباركة بدري "ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة"، دراسات قانونية مجلة فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 08، الجزائر، 2008، صص 115-135.

### 5. النصوص القانونية:

#### أ. الدستور

1. مرسوم رئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر، المتمم بالقانون رقم 02-03، المؤرخ في 10 أبريل 2002، جريدة رسمية عدد 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002، المعدل بموجب القانون رقم 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، جريدة رسمية عدد 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008 .

#### ب. النصوص التشريعية

1. أمر رقم 71-57 المؤرخ في 05 أغسطس سنة 1971م المتعلق بالمساعدة القضائية، ج عدد 67 الصادرة في 17 غشت 1971.

2. أمر رقم 75-58 المؤرخ في سبتمبر 1975م، يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

3. قانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 جوان 1984م، يتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 24، سنة 1984". القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي

1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية، عدد 37، سنة 1998 .

4. قانون عضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 مايو سنة 1998 المتعلق اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله وسيره، الجريدة الرسمية، عدد 37، سنة 1998.
5. قانون 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 المعدل والمتمم للأمر 75-85 المؤرخ في سبتمبر 1975م، يتضمن القانون المدني جريدة رسمية عدد 78 سنة 1975.
6. أمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، عدد 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006.
7. قانون 09-08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جريدة رسمية عدد 21، المؤرخة في 23 أبريل 2008.
8. قانون رقم 11-10 المؤرخ في 20 رجب عام 1432هـ الموافق لـ 22 يونيو سنة 2011 يتعلق بالبلدية.

9. قانون رقم 12-07 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433هـ الموافق لـ 21 فبراير سنة 2012، يتعلق بالولاية.

### ج. النصوص التنظيمية

1. مرسوم تنفيذي رقم 93-54 مؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و على عمال المؤسسات العمومية جريدة رسمية عدد 11، بتاريخ 17 فيفري 1993 .
2. مرسوم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لاختصاصات اللجان متساوية الأعضاء وصلاحياتها، الجريدة الرسمية رقم 03 المؤرخة في 17/01/1984.
3. مرسوم 84-11 المؤرخ في 14/01/1984م المحدد لكيفيات تعيين ممثلي عن الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية رقم 03، المؤرخة في 15/01/1984.
4. مرسوم رقم 85-59 الصادر في 13 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية رقم 13 المؤرخة في 24 مارس 1985

5. مرسوم 88- 131 المؤرخ في 04 جويليا 1988م، المتضمن العلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية عدد 27 من سنة 1988.
6. مرسوم تنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، جريدة الرسمية عدد 13 المؤرخة في 28 مارس 1990 .
7. مرسوم الرئاسي 91- 196 المؤرخ في 09/02/1991 المتضمن تقرير حالة الحصار.
8. مرسوم رئاسي رقم 92-44 مؤرخ في 09 فيفري 1992 متضمن إعلان حالة الطوارئ جريدة رسمية عدد 10، بتاريخ 09 فيفري 1992 .
9. المرسوم التشريعي رقم 93-02 المؤرخ في 06 فيفري 1993، يتضمن تمديد حالة الطوارئ، جريدة رسمية عدد 08 الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1993.
10. مرسوم تنفيذي رقم 98- 356 المؤرخ في 14 نوفمبر 1998م المحدد لكيفيات تطبيق أحكام القانون رقم 98- 02 المؤرخ في 30 مايو 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية.

#### د. القرارات الوزارية

1. التعلية رقم 20 المؤرخة في 26/06/1984 الصادرة من مديرية الوظيفة العامة، الخاصة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء، لجان الطعن، سنة 1984.
2. قرار وزارة التربية الوطنية المؤرخ في 03/08/1999 والذي خول مديري التربية في الولايات تمثيله في الدعاوى المرفوعة أمام القضاء.

#### 6. القرارات القضائية

#### قرارات مجلس الدولة

1. مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 182149، المؤرخ في 14/02/2000 يتعلق بمديرية الأشغال العمومية، مجلة مجلس الدولة العدد الأول، 2000.
2. مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 001192، مؤرخ في 09 أبريل 2001، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول الجزائر، 2002.
3. مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 014872 فهرس رقم 103، الصادر بتاريخ 15 فيفري 2005.

6. القواميس:

1. ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، ص 4405

ثانيا. باللغة الفرنسية

### I. Ouvrages :

- 1- VEDEL Georges et DELVOLVE Pierre ,Droit administratif, Tomel , 12eme édition P.V.F, Paris, 1982
- 2- DUPTT Georges, GUEDON Marie-José et CHRETIEN Patrice , Droit administratif,5eme édition,Armand Colin , Paris, 1996

### II. Articles :

1. NASRI HAFNAOUI, Pr -NASRI HAFNAOUI, Premier bilan de la jurisprudence de conseil d'Etat Algérien relatif a divers aspects de la relation de travail en droit public, Revue de Conseil d'Etat n° 07-2007 -L'arrêt du 28/01/2002, dossier n°005240, revue de Conseil d'Etat n°165 est relatif à une 2eme révocation d'un magistrat pour les même

### III.Dictionnaires :

- 1- -Dictionnaire Larousse, édition français, né en 1871

01.....	مقدمة:
06.....	الفصل الأول: الشروط الشكلية لتحريك الرقابة القضائية
	المبحث الأول: الشروط العامة لتحريك الرقابة القضائية على قرار تسريح
08.....	الموظف العام
	المطلب الأول: الشروط المتعلقة بأطراف دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف
08.....	العام
09.....	الفرع الأول: شرط الصفة
09.....	أولاً: الصفة في الدعوى بالنسبة للموظف العام (المدعي)
09.....	ثانياً: الصفة في الدعوى بالنسبة للدولة وفروعها (المدعي عليه)
10.....	ثالثاً: الفرق بين الصفة والتمثيل القانون
10.....	الفرع الثاني: شرط المصلحة
10.....	أولاً: تعريف المصلحة
11.....	ثانياً: خصائص المصلحة
12.....	الفرع الثالث: شرط الأهلية
13.....	أولاً: أهلية الشخص الطبيعي وتمثيله
14.....	ثانياً: أهلية الشخص الاعتباري وتمثيله
	المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بعريضة دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف
15.....	العام

الفرع الأول: البيانات الواجب توافرها في عريضة افتتاح دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العام.....	15
أولاً: الجهة القضائية المختصة.....	16
ثانياً: أطراف الخصومة.....	16
ثالثاً: عرض الوقائع والوسائل.....	16
رابعاً: ملخص طلبات الموظف المدعي.....	16
خامساً: توقيع العريضة من قبل محام.....	17
الفرع الثاني: إلزامية إرفاق قرار تسريح الموظف العمومي المطعون فيه بعريضة الدعوى.....	17
أولاً: عدم تقديم القرار الإداري المتضمن عقوبة التسريح دون وجود المانع المبرر.....	18
ثانياً: عدم تقديم القرار الإداري المتضمن عقوبة التسريح لوجود المانع المبرر.....	18
الفرع الثالث: إيداع عريضة دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف.....	19
أولاً: النتائج المترتبة على إيداع العريضة وتقييدها.....	19
ثانياً: الأثر المترتب عن الخطأ أو الإغفال أو النقص الذي يشوب بيانات العريضة.....	20
المطلب الثالث: شرط الاختصاص القضائي في دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العام.....	20

- الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار تسريح الموظف العام الصادر عن السلطة اللامركزية.....21
- أولاً: الجهة القضائية المختصة نوعياً بإلغاء قرار تسريح الموظف العام الصادر عن السلطة اللامركزية.....21
- ثانياً: الجهة القضائية المختصة إقليمياً بإلغاء قرار تسريح الموظف العام الصادر عن السلطة اللامركزية.....22
- الفرع الثاني: الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار تسريح الموظف العام الصادر عن السلطة المركزية.....23
- المبحث الثاني: الشروط الخاصة لدعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العام.....25
- المطلب الأول: الشروط المتعلقة بالقرار التأديبي محل الطعن بالإلغاء.....26
- الفرع الأول: خصائص القرار التأديبي محل الطعن بالإلغاء.....26
- أولاً: القرار الإداري تعبير إرادي.....26
- ثانياً: القرار الإداري عمل قانوني.....27
- ثالثاً: القرار الإداري يصدر عن جهة إدارية.....28
- رابعاً: القرار الإداري يصدر عن إرادة منفردة.....27
- خامساً: القرار يحدث آثار قانونية.....28
- المطلب الثاني: شرط الطعن الإداري في قرار تسريح الموظف العام.....28

- 29..... الفرع الأول: مفهوم الطعن الإداري في القرارات التأديبية.
- 29..... أولاً: تعريف الطعن الإداري في قرار تسريح الموظف العام.
- ثانياً: أنواع الطعن الإداري في القرارات الإدارية التأديبية المتضمنة عقوبة التسريح..... 30
- 30..... أ. الطعن الإداري الولائي.
- 31..... ب. الطعن الرئاسي.
- 31..... ج. الطعن إلى لجنة خاصة (لجان الطعن).
- 32..... الفرع الثاني: الجهة المختصة بالطعن الإداري.
- 33..... أولاً: إنشاء لجان الطعن.
- 33..... أ. لجان الطعن للإدارات المركزية.
- 33..... ب. لجان الطعن الولائية.
- 34..... ثانياً: تشكيل لجان الطعن.
- 35..... ثالثاً: اختصاصات لجان الطعن.
- المطلب الثالث: الشروط المتعلقة بآجال رفع دعوى إلغاء قرار تسريح الموظف العام..... 35
- 36..... الفرع الأول: آجال الطعن القضائي في قرار تسريح الموظف العام.
- أولاً: آجال رفع الطعن القضائي في قرار تسريح الموظف العام أمام المحكمة الإدارية..... 36
- أ. حالة تقديم الطعن الإداري المسبق..... 36



- ب. اللجوء إلى المحكمة الإدارية مباشرة.....37
- ثانيا: آجال رفع الطعن القضائي في قرار تسريح الموظف العام أمام مجلس  
الدولة.....37
- أ. حالة تقديم الطعن الإداري المسبق.....37
- ب. اللجوء مباشرة إلى مجلس الدولة.....38
- الفرع الثاني: حالات تمديد الآجال.....39
- أولاً: الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة.....39
- ثانيا: طلب المساعدة القضائية.....40
- ثالثاً: وفاة المدعي أو تغير أهليته.....40
- رابعاً: القوة القاهرة أو الحادث الفجائي.....40
- الفصل الثاني: أوجه الرقابة القضائية على قرار التسريح.....41
- المبحث الأول: الرقابة على مشروعية قرار تسريح الموظف العام.....42
- المطلب الأول: الرقابة على المشروعية الشكلية لقرار التسريح.....43
- الفرع الأول: الرقابة القضائية لعيب عدم اختصاص السلطة مصدرة قرار التسريح.....43
- أولاً: السلطة المختصة باتخاذ قرار التسريح.....44
- أ. النظام التأديبي الرئاسي.....44
- ب. النظام التأديبي القضائي.....45
- ج. النظام التأديبي شبه القضائي.....45
- ثانيا: صور عيب اختصاص سلطة التأديب.....46
- أ. عيب عدم الاختصاص الجسيم (اغتصاب السلطة).....46

- 47.....ب. عدم الاختصاص البسيط.
- 47.....الفرع الثاني: الرقابة القضائية لعيب الشكل والإجراءات
- 47.....أولاً: عيب الشكل
- 47.....أ. إغفال الشكليات الجوهرية
- 48.....ب. عدم تسبب قرار التسريح
- 48.....ثانياً: عيب الإجراءات
- 49.....أ. عدم احترام الإجراءات السابقة لاتخاذ قرار التسريح
- 49.....ب. عدم احترام الإجراءات المعاصرة لاتخاذ قرار التسريح
- 50.....المطلب الثاني: الرقابة على المشروعية الموضوعية لقرار التسريح
- 50.....الفرع الأول: الرقابة القضائية لعيب مخالفة القانون في قرار التسريح
- 50.....أولاً: المخالفة المباشرة للقانون
- 51.....ثانياً: الخطأ أو سوء تفسير النص القانوني
- 51.....ثالثاً: الخطأ أو سوء تطبيق النص القانوني
- 51.....رابعاً: الغلط في الوقائع المادية
- 51.....أ. انعدام الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف العام
- 52.....ب. خطأ سلطة التأديب في التكيف القانوني للوقائع
- 52.....الفرع الثاني: الرقابة القضائية لعيب الانحراف في استعمال السلطة
- 53.....أولاً: تعريف عيب الانحراف في استعمال السلطة في المجال التأديبي

- ثانيا. حالات عيب الانحراف في استعمال السلطة.....53
- أ. الانحراف المباشر عن هدف القرار التأديبي.....53
- ب. الانحراف غير المباشر عن هدف القرار التأديبي.....54
- المطلب الثالث: تطبيقات القضاء الإداري في مجال إلغاء قرارات التسريح لعدم  
المشروعية.....55
- الفرع الأول: تطبيقات القضاء الإداري في مجال إلغاء قرارات التسريح لعدم المشروعية  
الشكلية.....55
- أولاً: إلغاء أو إعدام قرار التسريح لعدم اختصاص سلطة إصداره.....55
- أ. إلغاء قرار التسريح لعدم اختصاص سلطة إصداره.....55
- ب. إعدام قرار التسريح للاغتصاب اختصاص سلطة إصداره.....56
- ثانيا: إلغاء قرار التسريح لعيب الشكل والإجراءات.....56
- أ. إلغاء قرار التسريح لعيب الشكل.....56
- ب. إلغاء قرار التسريح لعيب الإجراءات.....57
- الفرع الثاني: تطبيقات القضاء الإداري في مجال إلغاء قرارات التسريح لعدم المشروعية  
الموضوعية.....57
- أولاً: إلغاء قرار التسريح لعدم مشروعية المخالفة التأديبية (لعيب السبب).....57
- أ. إلغاء قرار التسريح لانعدام الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف.....58
- ب. إلغاء قرار التسريح لخطأ التكييف القانوني للوقائع المنسوبة للموظف.....58
- ثانيا: إلغاء القرار لعدم مشروعية عقوبة التسريح (لعيب المحل).....58

- 59..... ثالثاً: إلغاء القرار لعدم مشروعية هدف قرار التسريح (لعيب الغاية)
- 60..... المبحث الثاني: الرقابة على التناسب بين الخطأ و العقوبة التأديبية
- 61..... المطلب الأول: ماهية التناسب
- 61..... الفرع الأول: مفهوم التناسب
- 61..... أولاً: تعريف التناسب
- 62..... 1.التناسب هو علاقة بين السبب والمحل
- 62..... 2.التناسب هو علاقة بين السبب والغاية
- 63..... ثانياً: شروط التناسب
- 63..... أ. شرط المعقولية
- 63..... ب. شرط اللزوم (ضرورة الإجراء)
- 63..... الفرع الثاني: تمييز التناسب عما يشابهه
- 64..... أولاً: التناسب والملائمة
- 64..... أ. الملائمة
- 64..... ب. التمييز بين التناسب والملائمة
- 64..... ثانياً: التناسب والسلطة التقديرية
- 64..... أ. المقصود بالسلطة التقديرية
- 65..... ب. التمييز بين السلطة التقديرية والتناسب
- 65..... ثالثاً: مجال تطبيق مبدأ التناسب
- 65..... أ. الاتجاه الذي يحدد تطبيق المبدأ بين الجزاء والمخالفة

- ب. الإتجاه الموسع لفكرة تطبيق مبدأ التناسب.....65
- المطلب الثاني: توجه الفقه والقضاء الإداريين من رقابة التناسب.....66
- الفرع الأول: موقف الفقه من رقابة التناسب.....66
- أولاً: الاتجاه الرافض لرقابة التناسب.....67
- أ. تحديد الاتجاهات المعارضة لرقابة التناسب.....67
1. رقابة التناسب تتعارض مع السلطة التقديرية.....67
2. رقابة التناسب لا تكون إلا على أساس عيب تجاوز السلطة.....67
- ب. مبررات رفض رقابة التناسب.....68
1. رقابة التناسب تتعارض مع السلطة التقديرية للإدارة.....68
2. رقابة التناسب تتعارض مع مبدأ الفصل بين السلطات.....69
- ثانياً: الاتجاه المؤيد لرقابة التناسب.....69
- أ. تحديد الاتجاهات الفقهية المؤيدة لرقابة التناسب.....69
1. رقابة التناسب تتعلق بالمشروعية الداخلية للقرار التأديبي.....69
2. رقابة التناسب تمثل الغاية من التدرج في سرد العقوبة.....70
- ب. مبررات تأييد رقابة التناسب.....70
1. رقابة التناسب لا تتعارض مع السلطة التقديرية للإدارة.....70
2. رقابة التناسب لا تتعارض مع مبدأ الفصل بين السلطات.....70
- الفرع الثاني: موقف القضاء الإداري من رقابة التناسب.....71
- أولاً. موقف القضاء الإداري المقارن من رقابة التناسب.....71
- أ. موقف القضاء الإداري المصري من رقابة التناسب.....71

72.....	ب. موقف القضاء الإداري الفرنسي من رقابة التناسب.
72 .....	ثانيا: موقف القضاء الإداري الجزائري من رقابة التناسب.
المطلب الثالث: تطبيقات القضاء الجزائري في مجال إلغاء قرارات التسريح لعدم التناسب	
73.....	بين الخطأ التأديبي وعقوبة التسريح.
الفرع الأول: رقابة الغرفة الإدارية سابقا على التناسب بين عقوبة التسريح والخطأ	
74.....	التأديبي المرتكب.
75.....	المرحلة الأولى(تأييد قرارات سلطة التأديب).
75.....	المرحلة الثانية(مخالفة قرارات سلطة التأديب).
الفرع الثاني: رقابة مجلس الدولة حاليا على التناسب بين عقوبة التسريح والخطأ التأديبي	
76.....	المرتكب.
78.....	خاتمة.
80.....	قائمة مراجع المذكرة.
89.....	الفهرس.