



جامعة آكلي محند اولحاج - البويرة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

# الطعن في عدم مشروعية قرار تأديب الموظف العام

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: إدارة و مالية عامة

إشراف الأستاذ:  
لكحل صالح

إعداد:  
روطان جميلة  
مزيود نعيمة

لجنة المناقشة

الأستاذة : د بوترعة سهيلة.....رئيسا  
الأستاذ : لكحل صالح.....مشرفا ومقررا  
الأستاذة: بوسعيدة دليلة.....ممتحنا

## شكر وتقدير

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف لكل الصالح على كل

النصائح والتوجيهات التي قدمها لنا فجزاه الله خيرا.

كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة.

كما لا يفوتني كذلك أن أشكر كل من قدم لنا يد المساعدة .

جميلة و نعيمة

## إهداء

إلى أبي اعترافاً له بفضلته الكبير علي

إلى أمي نبع الحنان والصبر

أطال الله في عمرهما

إلى أخي وزوجته، وجميع أخواتي

إلى جدتي أطال الله في عمرها

إلى صغار العائلة ( اسلام، عبد الرؤوف،

دينا، دعاء)

إلى زوجي الذي هو سندي في الحياة

وعائلة زوجي من أم وأب أطال الله في عمرهما

وكل إخوته وأخواته وأولادهم

إلى الروح التي تبقى خالدة في ذاكرتنا إلى الأبد روح علي طيب الله ثراه وأسكنه الفردوس

الأعلى

إلى كل صديقاتي وزملاء في الدراسة

نعيمه

## إهداء

أهدي هذا العمل:

إلى أغلى ما لدي والدي الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى أختي و إخوتي: لويذة وزوجها، رابح وزوجته وابنته "أنابيس"، وأمازيغ

إلى سندي في الحياة زوجي العزيز كمال وعائلته الكريمة

إلى صديقاتي: فاطمة، زينب، لويذة

إلى كل زميلاتي وزملائي في الدراسة

إلى كل من ساعدني في إتمام هذا العمل

## مقدمة

تعتمد الإدارة لأداء وظائفها الإدارية مجموعة من الوسائل قد تكون وسائل قانونية تتمثل في القرارات الإدارية والعقود الإدارية وقد تكون وسائل مادية تتمثل في الأموال العمومية . كما قد تكون وسائل بشرية تتجسد واقعا في موظفيها ، ويعتبر هذا الأخير العمود الفقري للمرفق العام باعتبار أن المرافق العامة هي سبب وجود الإدارة ، فهي الوسيلة والأداة لتحقيق الواجبات وتحمل المسؤوليات .

الموظف العمومي هو الممثل الحقيقي للدولة والمعبر عن إرادتها فلا يمكن للإدارة العمومية أن تطلع بعملها ونشاطها إلا من خلاله. فهو الذي يجسد سياستها في إطار تحقيق المصلحة العامة، وحسن سير الوظيفة العامة بانتظام واطراد.

أولى المشرع الجزائري اهتماما كبيرا بالموظف العام ، فلقد حضي بقانون مستقل ينظم مساره المهني منذ دخوله في منصبه الوظيفي إلى غاية مغادرته له ، وهذا بدءا من الأمر رقم 133-66 الصادر في 23 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة<sup>1</sup>، كأول قانون للوظيفة العمومية في إطار تجسيد السيادة الوطنية بعد الاستقلال ،الى غاية صدور الأمر 03-06 المتضمن التعديل الأخير للوظيفة العمومية<sup>2</sup> كقانون مستقل خاص بالموظف العام، فلقد جاء مفهوم الموظف العمومي في هذا الأمر في نص المادة الرابعة (4) منه والتي تنص : " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري ...".

---

<sup>1</sup> - أمر رقم 132-66 مؤرخ في 2 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، مؤرخة في 08 يونيو سنة 1966 (ملغى).

<sup>2</sup> - أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، مؤرخة في 16 يوليو سنة 2006

## مقدمة

إن ارتباط الوظيفة العامة بفكرة السلطة يفسر خضوع الموظف العام إلى نظام قانوني يكون فيه للهيئة المستخدمة دورا رئيسيا في عمليات التوظيف والتنشيط والترقية والتأديب. وإذا كان هذا الأخير ضروري لفرض النظام داخل الإدارة فإن الهيئة المستخدمة أيضا تتمتع بموجب قواعد تشريعية وتنظيمية بسلطة مساءلة الموظف العام المخالف لواجباته الوظيفية أثناء أو بمناسبة أداء مهامه، وذلك مراعاة للمصلحة العامة وخدمة للمرفق العام .

سلطة التأديب وظيفية إدارية ردية الهدف منها المحافظة على السير الحسن للمرفق العام بانتظام وكذا معاقبة الموظف العام عند إخلاله بواجباته الوظيفية ، وبذلك تكون الإدارة قد مكنت بوسيلة تعد من أخطر الوسائل الردعية تجاه موظفيها، وذلك لما قد تحمله من سلطات عقابية قد تصل إلى إمكانية عزل الموظف العام من وظيفته إلا أنه لا يمكن تحقيق مبدأ التوازن بين نشاط الإدارة العامة، واحترام الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام الخاضع للتأديب بحكم القانون إلا على النحو الذي يحدده الدستور والقانون.

سلطة الإدارة العامة في إصدار قرار تأديبي في حق الموظف العام ليست مطلقة، بل مقيدة بالمخالفة التي ارتكبها هذا الأخير وبالعقوبة المقررة لها بحكم القانون. وفي حالة تجاوز الإدارة لسلطاتها أو تعسفت في استعمال حقها في ذلك فإن القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام يصبح مخالفا للقانون وخارجا عن مبدأ المشروعية الإدارية .

ضمانا لحق الموظف العام وتحقيقا للعدالة، وردعا لكل إجراءات التعسف التي قد تصدر من طرف الإدارة العام، لابد من فرض رقابة القضاء الإداري الذي يعمل على إرساء الرقابة القانونية، حيث يتأكد القاضي الإداري من مدى مشروعية القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام، فهو يعطي الفرصة للموظف العام بغية تكريس مبدأ المشروعية الإدارية .

المشرع الجزائري عمل على تعبيد الطريق بالقوانين أمام الموظف العام، ليلجأ للطعن في القرار التأديبي بإجراءات إدارية وأخرى قضائية، ومن هنا حرص المؤسس الدستوري على

## مقدمة

صياغة القواعد الدستورية التي تحقق المشروعية الإدارية ومن ذلك ما نص عليه دستور 1996 من خلال المادة 143 منه، والتي أصبحت في ظل التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016<sup>1</sup> تقابلها المادة 161 التي كفلت حق الطعن للناس كافة وفقاً لمقتضيات مبدأ المشروعية وذلك بنصها على: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية." من هنا تظهر أهمية موضوع الطعن في عدم مشروعية قرار تأديب الموظف العام إذ أضحي هذا الأخير ورقابة القضاء عليه أحد المحاور المهمة في مجال القانون والقضاء الإداري، وهذا لما ينجم عنه من أثر يمس بحقوق الأفراد وحياتهم. وعليه فالرقابة الإدارية والقضائية على مشروعية القرارات التأديبية الصادرة في حق الموظفين العموميين هي أفضل وسيلة رقابية لصون حقوق الأفراد وحياتهم من تعسف واستبداد الإدارة العامة، لذلك نطرح الإشكال التالي:

### ماهي أوجه وإجراءات الطعن في عدم مشروعية قرار تأديب الموظف العام؟

للإجابة على هذه الإشكالية نجد أن الطعن في القرار التأديبي الصادر من جانب الإدارة من حق الموظف العام والذي يعتبر من الضمانات المقرر له، وهذا من خلال تبيان أوجه الطعن التي يستند إليها الموظف العام للطعن في القرار (الفصل الأول)، إلى جانب تبيان الإجراءات سواء الإدارية أو القضائية التي يتبعها في ذلك (الفصل الثاني).

<sup>1</sup> - قانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس سنة 2016، ج ر عدد 14 مؤرخة في 07 مارس سنة 2016.

## الفهرس

الصفحة	الموضوع
2	مقدمة.....
6	الفصل الأول : أوجه الطعن في قرار تأديب الموظف العام.....
7	المبحث الأول: الأسباب الشكلية للطعن في قرار تأديب الموظف العام.....
7	المطلب الأول : الطعن لعدم مشروعية اختصاص سلطة تأديب الموظف العام.....
8	الفرع الأول : تعريف عيب عدم الاختصاص.....
9	الفرع الثاني: صور عيب عدم الاختصاص .....
9	أولاً: عيب الاختصاص البسيط.....
11	ثانياً: عيب الاختصاص الجسيم.....
11	المطلب الثاني: الطعن لعدم مشروعية الشكل والإجراءات في قرار تأديب الموظف العام..
12	الفرع الأول : تعريف عيب الشكل والإجراءات في قرار تأديب الموظف العام.....
13	الفرع الثاني : صور عيب الشكل والإجراءات في قرار تأديب الموظف العام.....
13	أولاً :الشروط الشكلية في القرار التأديبي.....
14	ثانياً : الإجراءات المتبعة في إصدار قرار تأديب الموظف العام.....
19	المطلب الثالث: الطعن لعدم مشروعية السبب في قرار تأديب الموظف العام .....
19	الفرع الأول: تعريف عيب السبب في قرار تأديب الموظف العام .....
20	الفرع الثاني: صور عيب السبب في قرار تأديب الموظف العام.....
20	أولاً : انعدام الوجود المادي للوقائع.....
21	ثانياً : الخطأ في التكيف القانوني للواقعة.....
21	ثالثاً : الرقابة على ملائمة القرار للوقائع.....
22	المبحث الثاني: الأسباب الموضوعية للطعن في قرار تأديب الموظف العام.....
22	المطلب الأول: التكيف القانوني للمخالفة التأديبية.....
23	الفرع الأول : تعريف المخالفة التأديبية.....
25	الفرع الثاني : صور المخالفة التأديبية.....



## الفهرس

27	المطلب الثاني: الطعن لعدم احترام مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية.....
27	الفرع الأول : تعريف العقوبة التأديبية.....
27	أولاً : تعريف العقوبة التأديبية من الناحية الفقهية.....
28	ثانياً : تعريف العقوبة التأديبية من الناحية التشريعية.....
28	ثالثاً: السلطة المختصة في توقيع العقوبة التأديبية .....
30	الفرع الثاني : تصنيف العقوبة التأديبية.....
31	الفرع الثالث: مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة.....
32	المطلب الثالث: انحراف في استعمال السلطة في قرار تأديب الموظف العام.....
33	الفرع الأول: تعريف عيب الانحراف في استعمال السلطة في قرار تأديب الموظف العام ...
33	أولاً: المقصود بعيب الانحراف في استعمال السلطة في قرار تأديب الموظف العام.....
34	ثانياً : خصائص عيب الانحراف في استعمال السلطة.....
35	الفرع الثاني: صور الانحراف في استعمال السلطة في قرار تأديب الموظف العام .....
35	أولاً : استهداف السلطة التأديبية غاية بعيدة عن المصلحة العامة.....
36	ثانياً : الخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف.....
38	الفصل الثاني: إجراءات الطعن في القرار التأديبي لعدم مشروعيته.....
39	المبحث الأول : الإجراءات الإدارية للطعن في القرار التأديبي لعدم مشروعيته .....
39	المطلب الأول : التظلم الإداري لإلغاء قرار التأديبي .....
40	الفرع الأول : تعريف التظلم الإداري.....
42	الفرع الثاني : أهمية التظلم الإداري.....
42	المطلب الثاني : أنواع التظلم الإداري.....
43	الفرع الأول : التظلم الرئاسي.....
43	الفرع الثاني : التظلم الولائي.....
44	الفرع الثالث : التظلم إلى لجنة خاصة.....
46	المطلب الثالث : آثار التظلم الإداري في القرار التأديبي .....
47	الفرع الأول : رفض التظلم الإداري في القرار التأديبي .....

## الفهرس

49	الفرع الثاني : سحب القرار التأديبي .....
51	الفرع الثالث: تعديل القرار التأديبي.....
52	المبحث الثاني: الإجراءات القضائية للطعن في القرار التأديبي غير المشروع.....
52	المطلب الأول: الطعن القضائي لإلغاء القرار التأديبي.....
53	الفرع الأول: تعريف دعوى إلغاء القرار التأديبي .....
56	الفرع الثاني: القواعد القانونية المنظمة لدعوى إلغاء القرار التأديبي .....
56	أولاً: الشروط الخاصة.....
58	ثانياً: الشروط العامة.....
59	المطلب الثاني: الجهة القضائية الخاصة بالطعن في قرار التأديبي .....
60	الفرع الأول: الطعن القضائي أمام مجلس الدولة.....
62	الفرع الثاني: الطعن القضائي أمام المحاكم الإدارية.....
63	المطلب الثالث: آثار الطعن القضائي.....
63	الفرع الأول: إعادة إدماج الموظف في منصب عمله.....
65	الفرع الثاني: تسوية وضعية الموظف المهنية.....
66	الفرع الثالث: التعويض عن الأضرار التي لحقت بالموظف العام.....
69	خاتمة .....
73	الملاحق.....
78	قائمة المراجع.....
87	الفهرس.....

يعتبر النظام التأديبي من إحدى وسائل عمل الإدارة العامة التي تتمتع بموجب قواعد تشريعيه، وتنظيمية سلطة مساءلة الموظف العام المخالف لواجباته الوظيفية أثناء أو بمناسبة أداء مهامه، وذلك مراعاة للمصلحة العامة وخدمة المرفق العام. وإذا كانت سلطة التأديب ضرورية لفرض النظام داخل الإدارة فإنها تصبح في غاية الخطورة إذا أساءت السلطة المختصة استخدامها.

المشرع الجزائري والحيلولة دون تعسف الادارة في استعمال سلطتها التأديبية أتاح الفرصة للموظف العام للطعن في القرار التأديبي الصادر ضده على اعتبار أن هذا الأخير هو الوسيلة التي تمارس به الإدارة سلطتها التأديبية. ولا يكون سليما ومشروعا إلا إذا ألم بكل عناصر المشروعية سواء الشكلية أو الموضوعية. وخروج الإدارة عن هذا المبدأ تجعل قراراتها معيبة بعيب من عيب عدم المشروعية، سواء من حيث الاختصاص أو الشكل أو الإجراءات... تصبح هذه العيوب أسباب في يد الموظف العام يستند عليها للحصول على إلغاء للقرار الإداري المطعون فيه لعدم المشروعية. وهذه الأسباب تتمثل في الأسباب الشكلية (المبحث الأول)، والأسباب الموضوعية (المبحث الثاني).

### المبحث الأول

#### الأسباب الشكلية للطعن في قرار تأديب الموظف العام

الجانب الشكلي للقرار الإداري بأركانه الثلاثة، ركن الاختصاص وركن الشكل والإجراءات وركن السبب ويتخلف أحد هذه الأركان أو عدم توفره للشروط القانونية لصحته، يصبح هذا القرار يشوبه عيب من عيوب عدم المشروعية الإدارية والمتمثلة في عيب الاختصاص، عيب الشكل والإجراءات و عيب السبب، إذ يمكن للموظف أن يطعن في هذه الحالة لعدم مشروعية القرار وذلك برفع دعوى الإلغاء.

فالموظف له الحق في الطعن لعدم مشروعية الاختصاص لسلطة تأديب الموظف العام (المطلب الأول)، والطعن لعدم مشروعية الشكل والإجراءات لسلطة تأديب الموظف العام (المطلب الثاني)، والطعن لعدم مشروعية السبب لسلطة تأديب الموظف العام (المطلب الثالث).

### المطلب الأول

#### الطعن لعدم مشروعية اختصاص السلطة في تأديب الموظف العام

تعت نشاط الإدارة على مبدأ تقسيم وتوزيع الاختصاص بين مختلف هيئاتها والأشخاص العاملين بها، لهدف تحسين الأداء وتحديد المسؤوليات حيث يستند إصدار أي قرار إداري إلى السلطة التأديبية التي عينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في تشريع الوظيفة العمومية وكذلك بموجب القوانين والتنظيمات. وأي تجاوز لهذه الاختصاصات يجعل القرار باطل من خلال هذا يمكن تعريف عيب عدم الاختصاص (الفرع الأول)، صور عيب عدم الاختصاص (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: تعريف عيب عدم الاختصاص

يمكن تعريف عيب عدم الاختصاص على أنه عدم الأهلية القانونية لسلطة إدارية في اتخاذ قرار أو أي تصرف لا يدخل في اختصاصاتها. كما يعرف أيضا بأنه عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني وهو في الأصل من اختصاص سلطة أو هيئة أو فرد آخر.<sup>1</sup>

يعتبر عيب عدم الاختصاص كغيره من العيوب الأخرى للقرار الإداري المتعلق بالنظام العام لذلك لا يجوز الاتفاق على تعديل القواعد هذا النظام وإلا فإن القرار الصادر يكون معيبا بعيب عدم الاختصاص.<sup>2</sup>

عيب عدم الاختصاص يعني أن يوزع المشرع الاختصاصات الإدارية على أعضاء السلطة الإدارية على نحو معين فإذا تجاوزت هذه الأخيرة الاختصاصات الممنوحة إليها بموجب القانون فيكون بذلك تصرفها باطلا. وبالتالي يصبح القرار الإداري أو القرار التأديبي الذي أصدرته قابلا للطعن فيه بالإلغاء.

بناء على ذلك فإن الموظفين يباشرون مهامهم طبقا لما ينص به القانون أو اللوائح الداخلية، وليس لحقهم الشخصي باعتبار أن الموظف لديه اختصاصات خوله إياها القانون فليس له أن يتجاوز حدود تلك الاختصاصات. لأنه إذا تجاوز حدودها يكون بذلك قراره عرضة لعيب عدم الاختصاص أي عدم القدرة قانونا على مباشرة عمل إداري معين.<sup>3</sup>

تعتبر أهم التطبيقات التي تصيب عيب عدم الاختصاص كالاتي:

- إذا صدر قرار إداري من فرد عادي ليس له صلة بالإدارة إطلاقا.

- إذا صدر قرار إداري من شخص انقطعت صلته بالإدارة لأي سبب من الأسباب

<sup>1</sup> - عبد الكريم أبو العثم، المرجع السابق، ص 307.

<sup>2</sup> - عبد الكريم فهد أبو العثم، القضاء الإداري بين نظرية التطبيق، دار الثقافة لنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 307

<sup>3</sup> - زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011، ص 91.

## الفصل الأول أوجه الطعن في قرار تأديب الموظف العام

-إذا تم الاعتداء بالقرار على اختصاصات السلطة التشريعية و القضائية.

-إذا صدر قرار إداري في نطاق الوظيفة الإدارية إلا أنه يتضمن اعتداء على هيئة أخرى ليس لها صلة بها مطلقاً.

-إذا صدر قرار إداري من موظف لا يملك السلطة في إصداره.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني صور عيب عدم الاختصاص

إن القرار التأديبي باعتباره قرار إداري ينبغي أن يخضع لضوابط الاختصاص في القرارات الإدارية أي يجب أن يصدر من سلطة إدارية مختصة بذلك، وفي حالة مخالفتها الأحكام العامة للاختصاص بإصدار القرارات الإدارية يبطل هذا القرار.<sup>2</sup>

ويمكن تقسيم صور عيب عدم الاختصاص إلى صورتين هما عيب الاختصاص البسيط

(أولاً)، وعيب الاختصاص الجسيم (ثانياً).

#### أولاً: عيب الاختصاص البسيط

يقتصر عيب عدم الاختصاص في هذه الحالة على مخالفة قواعد الاختصاص في نطاق الوظيفة الإدارية أي عند مخالفة القواعد الإقليمية أو الزمنية أو الموضوعية وهو أكثر حدوثاً وأقل خطورة من العيب الجسيم. فقد يبطل القرار التأديبي لمخالفته للضوابط الإقليمية بمعنى تجاوز نطاق الاختصاص المحلي لأن الاختصاص الوظيفي لكل موظف منوط بمكان معين أي في نطاق الإقليم المحدد له قانوناً.<sup>3</sup> كما قد يبطل القرار أيضاً إذا كان مشوب بعدم الاختصاص الزمني، أي إذا صدر من موظف في وقت سابق على تاريخ منحه سلطة إصدار

<sup>1</sup>- زياد عادل، المرجع السابق، ص 91.

<sup>2</sup>- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2010-2011، ص 74.

<sup>3</sup>- فهد عبد الكريم أبو العثم، المرجع السابق، ص 310.

## الفصل الأول أوجه الطعن في قرار تأديب الموظف العام

هذا القرار كما يتحقق عيب عدم الاختصاص الزمني في حالة ما إذا حدد القانون لرجل الإدارة مدة زمنية معينة يجب اتخاذ القرار التأديبي خلالها<sup>1</sup>.

يبطل القرار أيضا لعيب الاختصاص الموضوعي عندما تقوم هيئة أو موظف بإصدار قرار تأديبي لا يدخل ضمن الموضوعات أو الصلاحيات المخولة له، ويتمثل في الحالات التالية:

- اعتداء هيئة إدارية على اختصاص هيئة موازية لها ومثال ذلك تدخل وزير معين في صلاحيات وزير آخر كأن يصدر وزير التربية قرار يعود أساسا لوزير التعليم العالى.

- اعتداء هيئة مركزية على اختصاص هيئة لامركزية فلا يحق للسلطة المركزية أن تعتدي وتتدخل في أعمال الإدارة المحلية، كأن تتدخل الوزارة الداخلية لممارسة صلاحيات واختصاصات الموكلة للبلدية وفقا للقانون<sup>2</sup>.

- اعتداء سلطة إدارية عليا على اختصاص سلطة إدارية أدنى منها، رغم أن السلطة الإدارية العليا لها حق الإشراف والتوجيه والرقابة على أعمال مرؤوسيهها، غير أن هناك حالات يكون للمرؤوس فيها حق إصدار القرارات دون أن يكون للرئيس حق التدخل بمعنى أنه لا يحل الرئيس محل المرؤوس في اتخاذ القرار.

- اعتداء المرؤوس على اختصاص الرئيس بمعنى أن لا يجوز على المرؤوس الاعتداء على سلطات رئيسة فإن إصدار قرار تأديبي مثلا من مدير الفلاحة، وهو في الأصل من اختصاص وزير الفلاحة يصبح هذا القرار معيبا من حيث الاختصاص<sup>3</sup>.

### ثانيا: عيب الاختصاص الجسيم.

تتخذ هذه الصورة ثلاث حالات تتمثل فيمايلي:

<sup>1</sup> - بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص75.

<sup>2</sup> - محمد صغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، صص166-167.

<sup>3</sup> - خالد خليل الضاهر، القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص 140.

## الفصل الأول أوجه الطعن في قرار تأديب الموظف العام

الحالة الأولى صدور قرار إداري من فرد عادي في هذه الحالة يصدر القرار من فرد ليس له أي صفة عامة باعتباره لا يملك أصلا حق مباشرة الاختصاصات الإدارية أي لا يملك صفة الموظف في أعمال الإدارة.

الحالة الثانية اعتداء الإدارة على اختصاصات السلطة التشريعية بمعنى صدور قرار عن سلطة إدارية في حين أنه من اختصاص السلطة التشريعية بموجب أحكام الدستور<sup>1</sup>.

الحالة الثالثة اعتداء الإدارة على اختصاص السلطة القضائية كأن يصدر القرار من سلطة إدارية ظنا منها أن لها الولاية الكاملة في ذلك، غير أن هذا القرار يدخل ضمن الاختصاصات المخولة حصريا لمرفق القضاء<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني

#### الطعن لعدم مشروعية الشكل والإجراءات في قرار تأديب الموظف العام

تمارس الإدارة اختصاصاتها الإدارية وذلك بإتخاذ القرارات الإدارية والتي من شأنها أن تؤدي إلى التأثير في المراكز القانونية، وهذا التصرف القانوني الصادر من الإدارة له مظهر خارجي وهو إصدار قراراتها وفقا للقواعد الشكلية المحددة قانونا لإصدارها، غير أنها إذا خالفت هذه القواعد، يجعل قراراتها الإدارية معيبة بعيب الشكل والإجراءات وعليه فدراستنا لعيب الشكل والإجراءات يكون من خلال تعريفهما في (الفرع الأول)، و تحديد صورهما في (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: تعريف عيب الشكل والإجراءات

يعتبر الشكل والإجراءات في القرار الإداري المظهر الخارجي التي تتخذها الإدارة للإفصاح عن إراداتها. وبناء على هذا فإن عيب الشكل والإجراءات له عدت تعريفات:

<sup>1</sup> - فهد عبد الكريم أبو العثم، المرجع السابق، ص318.

<sup>2</sup> -كوسة فضيل، القرار الإداري في ضوء قرار مجلس الدولة ، دار هومة ، الجزائر، 2013، ص139.



عيب الشكل والإجراءات يعني صدور القرار الإداري دون مراعاة الإدارة للشكليات التي ينص عليها القانون، سواء أن الإدارة تجاهلت تماما تلك الشكليات أو أنها نفذتها بطريقة ناقصة وغير مكتملة<sup>1</sup>. كما يعرف أيضا بأنه عدم التزام الجهات الإدارية بالقواعد الشكلية التي أوجبتها القوانين واللوائح في إصدار القرارات الإدارية<sup>2</sup>.

الأصل في إصدار القرار الإداري أنه لا يخضع لشكليات أو إجراءات معينة، ما لم يقرر المشرع وجوب التزام الإدارة في إصدار قرارها بأشكال محددة، وهنا يصبح مصدر القرار ملزما بإتباع تلك الشكليات المقررة قانونا، وإلا أصبح قراره معيب بعيب الشكل. ولعل السبب في إقرار المشرع لقواعد الشكل والإجراءات في القرارات الإدارية بصفة عامة والقرار التأديبي بصفة خاصة هو تحقيق المصلحة العامة من جهة، وذلك حث الإدارة بالتروفي في إصدار قراراتها، ومن جهة أخرى المصلحة الخاصة للفرد أمام ما تتمتع به الإدارة من امتيازات والسلطات<sup>3</sup>. يشمل ركن الشكل والإجراءات في القرار الإداري على الشكليات الجوهرية التي يترتب عن مخالفتها بطلان القرار، والشكليات غير الجوهرية التي لا يترتب على مخالفتها البطلان. أما بالنسبة لمعيار التمييز بين الصورتين هو درجة جسامة عيب الشكل، فإذا كان عيب الشكل جسيما لدرجة أن تجنبه كان يمكن أن يؤثر في القرار ويغير جوهره، اعتبر الشكل جوهريا، وإذا لم يصل إلى هذه الدرجة من هذه الجسامة اعتبر الشكل ثانويا<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: صور عيب الشكل والإجراءات

من أهم الشكليات والإجراءات التي يجب أن يتضمنها القرار التأديبي، والتي هي ملزمة للسلطة التأديبية إتباعها باعتبارها من أهم الضمانات المكرسة للموظف الخاضع للتأديب والتي

<sup>1</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2001، ص 166.

<sup>2</sup> - عبد الله طلبة، الرقابة الإدارية عن أعمال الإدارة، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، ص 273.

<sup>3</sup> - سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015، ص 71.

<sup>4</sup> - عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 151.

## الفصل الأول أوجه الطعن في قرار تأديب الموظف العام

تتمثل في الشروط الشكلية في القرار التأديبي (أولا)، والإجراءات المتبعة في إصدار قرار تأديب الموظف العام (ثانيا).

أولا: الشروط الشكلية في القرار التأديبي.

يتكون القرار التأديبي من العناصر التالية:

- الدمغة يقصد بها تلك العبارات الدالة على اسم الدولة حسب الصفة الرسمية " الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية " تكتب في الوسط أعلى الصفحة.

- الطابع وهو الإشارة الدقيقة للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي يصدر عنها القرار ويكتب تحت الدمغة ولكن على يمين الصفحة .

-الرقم هو الذي يأخذه القرار أو المقرر حسب تسجيله في سجل القرارات الإدارية.

-العنوان هو تسمية نص القرار أو المقرر، حسب الحالة يكتب في وسط الصفحة.

-صفة السلطة بمعنى تذكر السلطة التي لها صلاحية توقيع العقوبة التأديبية تحت العنوان على الجهة اليمنى مع ترك هامش صغير جهة اليمين، وتذكر هذه السلطة بعد حرف " إن " على سبيل المثال "إن مدير المؤسسة العمومية للصحة الجوارية"<sup>1</sup>

-ذكر السند القانوني للقرار وهي الإشارة إلى عناوين النصوص القانونية، والوثائق والاعتبارات التي شكلت أساس اتخاذ القرار التأديبي وفيما يخص الكلمات أو العبارات المستعملة في تسبيب القرار يكون كمايلي:

كتابة عبارة " بمقتضى الأمر عند ذكر القانون الأمر المرسوم، مثال بمقتضى الأمر 03/06.

<sup>1</sup>-وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة وأعمال،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010-2011، ص ص 93-94.

## الفصل الأول أوجه الطعن في قرار تأديب الموظف العام

كتابة كلمة "بناء" عند ذكر القرار أو المحضر، الطلب مثل "بناء على القرار...."<sup>1</sup>.

-الاقتراح في عبارات الاقتراح يشار إلى صفة المسؤول الذي اقترح القرار أو المقرر وهو المسؤول أدني درجة من السلطة التي لها صلاحية اتخاذ قرار العقوبة أو القرار التأديبي مثل "باقتراح من نائب المدير المكلف بالموارد البشرية

-الصيغة التنفيذية وهي العبارات التي يكلف بها موقع القرار المسؤولين المعنيين بالتنفيذ.

-المكان والتاريخ إن ذكر مكان وتاريخ اتخاذ القرار مهم في تحديد الاختصاص الزمني والإقليمي للسلطة الموقعة.

-التوقيع ولكي يكون القرار مكتملا لابد أن يتوفر فيه الإمضاء وصفة الموقع، واسم موهو ختم الإدارة، أو المؤسسة العمومية.<sup>2</sup>

### ثانيا: الإجراءات المتبعة في إصدار قرار تأديب الموظف العام

تتمثل الإجراءات المتبعة في إصدار القرار التأديبي في استشارة لجنة الموظفين، إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه، حق الإطلاع على الملف، إجراء التحقيق، استجواب الموظف العام، حق الدفاع، تسبيب القرار.

#### 1- استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يشترط القانون ضرورة أخذ استشارة مسبقة من جهة معينة قبل إصدارها القرار وتكون بذلك الإدارة مقيدة بهذه الشروط، وقد تكون هذه الجهة فردا أو هيئة أو مجلس أو لجنة.

<sup>1</sup>- وهابي بن رمضان، المرجع السابق، ص ص 93-94.

<sup>2</sup>- أوهايبية بن رمضان، المرجع السابق، ص ص 94-95.

يجب في هذه الحالة ضرورة أخذ رأي لجنة الموظفين قبل أن تأخذ السلطة التأديبية لقرارها التأديبي وذلك حسب نص المادة 127 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup> التي تنص على أنه: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بعد موافقة لجنة الموظفين" والمادة 1/165 و2 من الأمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

### 2- تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه

تنص المادة 167 من الأمر رقم 03-06 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على: "يحق للموظف الذي تعرض للإجراء التأديبي بالأخطاء المنسوبة إليه وقيدها بالآجال في ذلك وهي 15 يوم من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية". وعليه فلا يعقل مسائلة موظف عن أعمال لم يعلم بما هيته مسبقاً، لذا تبدأ هيئات التحقيق أعمالها بإطلاع الموظف بالتهمة المنسوبة إليه. فالسلطة التأديبية بعد معاينة الأفعال التي تشكل خطأ مهنيًا تلتزم بإخطار الموظف في تاريخ معين، وبالأفعال التي يتابع من أجلها وهو ضمان جوهرية حيث بإمكانه تهيئة نفسه للدفاع وإثبات براءته.<sup>2</sup>

### 3- إطلاع الموظف على الملف

يعتبر حق الإطلاع على الملف من الحقوق المعترف بها قانوناً فبقطع النظر عن ضرورة إبلاغ الموظف العام بالتهمة المنسوبة إليه فإنه يحق له أن يطالب بالإطلاع على ملفه التأديبي حتى يتعرف على هذه الأخطاء ويرد بالتالي عنها، ويقدم التوضيحات الكتابية بشأنه.

يقصد بالملف التأديبي الملف المتعلق بالإجراءات التأديبية المتبعة، أي الملف الشخصي الذي يحتوي على كافة الوثائق، والمستندات المبيّنة للوضع الإدارية للموظف المسجلة، والمرقمة، والمرتبطة بانتظام باستثناء الوثائق المتعلقة بالآراء السياسية النقابية الفلسفية،

<sup>1</sup> - مرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، مؤرخة في 24 مارس سنة 1985.

<sup>2</sup> - شطناوي على خطر، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2003، ص 156.

## الفصل الأول أوجه الطعن في قرار تأديب الموظف العام

والدينية.<sup>1</sup> هذا حسب نص المادة 167 من الأمر 06-03 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي تنص على: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطار المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

ينبغي أن يكون اطلاع الموظف على الملف بشكل تام وكامل اي ان يستعمل الأوراق والمستندات ذات الصلة بالمحاكمة التأديبية كافة.<sup>2</sup>

### 4- إجراء التأديب

يعرف التحقيق بأنه مجموعة من الإجراءات التي تباشرها الجهة المنوط بها أمر التحقيق من خلال الفحص، والبحث الموضوعي المحايد والنزيه لاستبانة الحقيقة، وفقا للضمانات التي يحددها المشرع.<sup>3</sup>

بالرجوع إلى الأمر 06-03 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وحسب المادة 171 التي تنص: "يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة". وإجراء التحقيق يهدف إلى إظهار الحقيقة حتى يتسنى إثبات المخالفة في حق الموظف، وتبرئته منها، ويكون التحقيق جوازا حسب نص المادة السالفة الذكر، أي بطلب من المجلس التأديبي ويمكن أن يكون في العقوبة الشديدة المصنفة من الدرجة الثالثة والرابعة .

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقية المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 453.

<sup>2</sup> - تغريد محمد قدوري النعيمي، مبدأ المشروعية وأثاره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، سوريا، 2013، ص 421.

<sup>3</sup> - محمد علي الخلايلية، الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 280.

### المطلب الثالث

#### الطعن لعدم مشروعية سبب تأديب الموظف

يعتبر القرار الإداري من التصرفات القانونية التي تعبر بها الإدارة عن إرادتها الملزمة، وعليه لا بد أن يكون لهذا القرار سببا فالقرار الذي يخلو من السبب في إصداره يكون عرضة للإلغاء. من خلال هذا يمكن تعريف عيب السبب في (الفرع الأول)، وصوره التي يتكون منها هذا العيب (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: تعريف عيب السبب

يعتبر عيب السبب من العيوب التي تشوب القرار الإداري، وتجعله غير مشروع، إذ يقصد به انعدام الوقائع المادية أو القانونية، أو وقع خطأ في تقديرها، وتكييفها وتفسيرها خلال صدور قرار إداري معين من قبل سلطة إدارية مختصة. فإذا كان ركن السبب في القرار الإداري يعرف بأنه الحالة أو الواقعة المادية أو القانونية التي تقع مستقلة أو بعيدة عن نسبية، ونية وإرادة السلطة الإدارية المختصة فتدفعها إلى إصدار قرارا إداريا معين، فإن عيب السبب هو انعدام الحالة، أو الواقعة المادية، أو القانونية التي استندت عليها السلطة الإدارية المختصة في إصدار قرار إداري نهائي معين<sup>1</sup>.

فعبء السبب هو عدم المشروعية الذي يصيب القرار الإداري في سببه بأن تكون الواقعة التي يقوم عليها القرار غير موجودة أو غير صحيحة من حيث تكييفها القانوني<sup>2</sup>. أما فيما يخص شروط عيب السبب فتتمثل فيما يلي: أن يكون السبب قائما وموجودا والعبء في تقدير مشروعية السبب هي في الوقت الذي صدر فيه القرار الإداري، وبناء على ذلك إذا تحققت الظروف المكونة لسبب القرار ولكنها لم تستمر إلى تاريخ صدوره فإن القرار يصبح معيبا بعبء السبب.

<sup>1</sup>- عمار عوايدي، القانون الإداري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص ص 173-174.

<sup>3</sup>- علام عبد الحميد محمد زكنة، الرقابة القضائية على مشروعية القرار الإداري، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون الإداري، دون ذكر الكلية، دون ذكر الجامعة، ألمانيا، 2008، ص 212.

يكون السبب محدد وذلك بوقائع ظاهرة يقوم عليها، ومن ثم يعد القرار معيبا في سببه إذا اعتمدت الإدارة في إصداره على سبب عام أو مجهول كالقرارات التي تتضمن جزاءات تأديبية أو القرارات الصادرة لرفض منح الرخص.

يكون السبب مشروعاً لابد للقرار أن يستند إلى أسباب مشروعة يقرها القانون، فإن هذه الأسباب تختلف بحسب ما إذا كانت سلطة الإدارة في إصدار القرار مقيدة أو تقديرية، ففي الحالة الأولى المشرع يعدد أسباباً معينة لابد من توافرها قبل اتخاذ القرار الإداري، أما في الحالة الثانية فالمشرع لا يعدد الأسباب التي يجب أن يستند إليها القرار الإداري<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: صور عيب السبب

يأخذ عيب السبب الذي يشكل وجهاً لإلغاء القرارات الإدارية العديد من الصور وهي على النحو التالي، انعدام الوجود المادي للوقائع (أولاً)، الخطأ في التكييف القانوني للواقعة (ثانياً)، و رقابة الملائمة (ثالثاً).

### أولاً: انعدام الوجود المادي للوقائع

استقر الاجتهاد القضائي في الجزائر على حق القضاء الإداري في رقابة الوجود المادي للوقائع التي استندت إليها الإدارة عند إصدارها للقرار، وإذا تبين أن القرار لا يقوم على سبب يبرره، أو أن السبب غير صحيح فإنه يكون جديراً بالإلغاء لانعدام السبب، وهذه الحالة تبين بأن الوقائع أو الأسباب غير حقيقية<sup>2</sup>، ولهذا توفر شرطين:

أن يكون سبب القرار موجوداً في تاريخ إصدار القرار، وهو الوقت الذي يجب الرجوع إليه لتقدير مشروعية أو عدم مشروعية القرار الإداري. ومثال ذلك كأن يتقدم الموظف بطلب الاستقالة ثم يعدل عنه، ومع ذلك يصدر القرار من الإدارة بقبول استقالته.

<sup>1</sup> - قتال منير، القرار الإداري، محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص ص 103 - 104.

<sup>2</sup> - بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 96.

## الفصل الأول أوجه الطعن في قرار تأديب الموظف العام

صحة ومشروعية السبب من الناحية القانونية فإذا حدد القانون للإدارة في نطاق سلطتها المقيدة أسبابا تستند إليها عند إصدار قراراتها، فإن على الإدارة الالتزام بهذه الأسباب، فإن تعدتها أعتبر قرارها قابلا للإلغاء لعدم مشروعية سببه.<sup>1</sup>

### ثانيا: الخطأ في التكييف القانوني للواقعة

في هذا الشأن لا يمكن أن تتوقف رقابة القاضي الإداري عند التأكد من الوجود الفعلي للواقعة أو الحالة ( المادية أو القانونية) التي يقوم عليها القرار المطعون فيه، إنما تتعدى ذلك إلى رقابة مدى صحة الوصف والتكييف القانوني<sup>2</sup>، التي استندت إليه الإدارة في إصدار قرارها فإذا تبين ان الإدارة أخطأت في تكييفها القانوني لهذه الوقائع فإنه يحكم بإلغاء القرار الإداري لوجود عيب في سببه مثال ذلك تكييف الخطأ المهني على أنه من الدرجة الثالثة، بينما هو في الحقيقة خطأ من الدرجة الثانية فقط.<sup>3</sup>

### ثالثا: الرقابة على ملائمة القرار للوقائع

تتمتع السلطة الإدارية بسلطة تقديرية واسعة المجال في تقدير مدى أهمية وخطورة الوقائع المادية والقانونية، والقرار المتخذ بشأنها، ويترتب على تمتعها بالسلطة التقديرية تحصن قرارها الصادر من الرقابة القضائية في التكييف القانوني لها، غير أن القانون الإداري استثنى بعض القرارات الإدارية من خضوعها للسلطة التقديرية للإدارة حيث أخضعها لرقابة القاضي الإداري، بصدد بحث هذا الأخير عن مدى تقدير أهمية وخطورة الوقائع المستند إليها، والتكييف القانوني وهذا مايسمى بمبدأ الملائمة، أي إيجاد تناسب بين خطورة الوقائع المادية أو القانونية والقرار الذي أصدرته السلطة الإدارية بشأنها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - بن علي عبد المجيد، المرجع السابق، ص 97.

<sup>2</sup> - محمد صغير بعلي، المرجع السابق، ص 161.

<sup>3</sup> - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 276.

<sup>4</sup> - فوضيل كوسة، المرجع السابق، ص ص 182-183.



### المبحث الثاني

#### الأسباب الموضوعية للطعن في قرار تأديب الموظف العام

يعد نظام التأديب وسيلة من وسائل الرقابة الذاتية للإدارة، حيث تمارس هذه الرقابة السلطة الإدارية في مجال من مجالات العمل على رؤوسها والعاملين بها، فالغرض من ممارسة هذه الرقابة هو محاسبة الموظف على ما جنته يده في عمله من أخطاء أو إخلال بما يفرضه نظام العمل من واجبات.

فالموظف المرتكب للمخالفة التأديبية (المطلب الأول) يتعرض لعقوبة تأديبية كجزاء له تسلطها السلطة الإدارية والتي لها سلطة واسعة في تقدير العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب من قبل هذا الموظف. وفي حالة عدم تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ يحق له الطعن في قرار التأديب (المطلب الثاني)، الانحراف في استعمال السلطة في قرار تأديب الموظف العام (المطلب الثالث).

### المطلب الأول

#### التكليف القانوني للمخالفة التأديبية

نجد عدة تسميات للمخالفة التأديبية فهناك من أطلق عليها اسم الخطأ التأديبي، أو الجريمة التأديبية، أو الذنب.

وسنتطرق من خلال هذا إلى تعريف المخالفة التأديبية (الفرع الأول)، و تبيان صور المخالفة التأديبية (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: تعرف المخالفة التأديبية

أسندت مهمة تعريف المخالفة التأديبية للفقهاء والقضاء الذين اختلفوا في تحديده.

ومن التعريفات الفقهية نجد الأستاذ "أندري دي لويباير" عرف المخالفة التأديبية بأنها كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة الوظيفة يعرضه للجزاء التأديبي.

كما عرفها "دوجي" على أنها: كل عمل يقوم به الموظف بمخالفة الالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته<sup>1</sup>.

أما الفقه المصري فنجد "محمد سليمان الطماوي" عرفها على أنها كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه العامل تجاه واجبات منصبه<sup>2</sup>.

أما الفقه الجزائري نجد "عمار عوابدي" عرفها على أنها هي: ما يرتكبه العامل من إخلال بالتزاماته أو واجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهامه أو واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة<sup>3</sup>.

أما القضاء فقد عرفه على أنها: إخلال للواجبات الوظيفية أو إتيانه عمل من الأعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه، وان يؤديها بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ تأديبه وتتجه إرادة الإدارة إلى توقيع الجزاء عليه، بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانونا<sup>4</sup>.

أما التعريف التشريعي نجد أن المشرع الجزائري لم يأتي بتعريف محدد للمخالفة أو الخطأ التأديبي إلا بعد صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، وذلك في المادة 160 التي تنص: "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".

تقوم المخالفة التأديبية شأنها شأن المخالفة الجنائية إلى توفر أركان أساسية تتمثل في:

<sup>1</sup> - نقلا عن حمايتي صباح، آليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل درجة الماجستير تخصص التنظيم الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، ص 13.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 13.

<sup>3</sup> - عمار عوابدي، مبدأ تدرج الفكرة الرئاسية، للمؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 332.

<sup>4</sup> - نقلا عن بشتلة دليلة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2013-2014، ص 10.

الركن المادي الذي يتمثل في الفعل الإيجابي أو (السلوك الإيجابي) كقيام بعمل محصور وسلبي (سلوك سلبي) وهو الامتناع عن أداء واجب، ويجب أن يكون للفعل الذي يشكل الركن المادي في الجريمة وجود مادي ظاهر وملمس، ويقوم الركن المادي على عناصر أساسية وهي:

\_ صفة الموظف والذي يتمثل في الشخص الذي أسند إليه الفعل فلا يعقل أن يقوم الخطأ إلا إذا كان من وراء يد ممتثلة في موظف عمومي، وهو ما أشارت إليه المادة 160 من الأمر 03-06 السالفة الذكر.<sup>1</sup>

\_ فعل إيجابي وسلبي صادر عن ذلك الموظف يفترض في الخطأ التأديبي في صدور فعل إلى المظهر الخارجي الملموس، سواء فعلا إيجابيا أو سلبا، ولا يكفي ذلك بل يجب أن يكون هذا الفعل محددًا حيث أن توجه الاتهام دون تحديد الفعل لا يؤدي إلى قيام الركن المادي<sup>2</sup>.

أما الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للركن المادي عن إرادة آثمة لدى الموظف مرتكب الخطأ الوظيفي، أو بمعنى آخر اتجاه إرادة وسلوك الموظف إلى ارتكاب الفعل الإيجابي أو السلبي المخل بواجبات الوظيفة العامة.<sup>3</sup> ولتحقيق الركن المعنوي في المخالفة التأديبية أن تكون المخالفة عمدية أو غير عمدية، فسواء قصد الموظف تحقيق النتيجة المترتبة على تصرفه أم لم يقصد، فإذا تم تحقيق نتائج فعله تقوم المخالفة التأديبية، وتتقرر مسؤولية الموظف التأديبية عن هذه التصرفات أو الأفعال وفي كلا الحالات لابد من توفر الركن المعنوي لقيام المخالفة التأديبية<sup>4</sup>.

أما الركن الشرعي لا يقصد به نص التجريم و إنما هو الصفة الغير المشروعة للفعل والذي يأتيه الموظف أو يمتنع عن أدائه مخالفا لذلك واجبات الوظيفة ومقتضياتها و الموازة مع الفعالية والضمان يتطلب الأمر الاستمرار في الاختصاص التقديري. وعليه فإن الركن الشرعي

<sup>1</sup> - نوري منير، الوجيز في تفسير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 142.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 142.

<sup>3</sup> - نواف كنعان، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 171.

<sup>4</sup> - حمدي قبيلات، القانون الإداري، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 328.

في المجال الجنائي تكون الجريمة وعقوبتها محددتين بنص أما في المجال التأديبي فالخطأ والعقوبة يكون التكيف من اختصاص السلطة التأديبية تحت رقابة القضاء.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تصنيف المخالفة التأديبية

قسم المشرع الجزائري الأخطاء المهنية في المادة 177 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك في الفصل الثالث تحت عنوان الأخطاء المهنية إلى أربعة أقسام وهي أخطاء من الدرجة الأولى و الثانية و الثالثة و الرابعة وذلك في المواد من 178 إلى 181 .

الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى هي التي تتدرج فيها الأخطاء والأفعال التي من شأنها الإخلال بالانضباط العام والمساس بالسير الحسن لمصالح الإدارة المستخدمة. وهذا حسب المادة 178 التي تنص على أنه: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضمام العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح."

أما الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية والتي نصت عليه المادة 179: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1\_ المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين، و/أو أملاك الإدارة.

2\_ الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين

180 و181 أدناه."

كما تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة في تلك الأفعال أشد خطورة من الأفعال الموصوفة ضمن الدرجتين السابقتين. وهذا حسب المادة 180: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية

<sup>2</sup>-بعلي شريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل درجة ماجستير في

العلوم القانونية تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014، ص22

- 2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
  - 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
  - 4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
  - 5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو للأغراض الخارجة عن المصلحة".
- أما الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة فنصت عليها المادة 181: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:
- 1- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في أطار ممارسة وظيفته.
  - 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
  - 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسمية بتجهيزات و أسلاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
  - 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
  - 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
  - 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر".

### المطلب الثاني

#### الطعن لعدم احترام مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية

تقوم السلطة التأديبية بتكليف الخطأ التأديبي وذلك بتحديد الوصف القانوني له، ثم تقوم بتحديد العقوبة التي تناسب كل خطأ حسب جسامته المخالفة التي يرتكبها الموظف العمومي.<sup>3</sup>

وقبل دراستنا لمبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية نتطرق أولاً إلى تعريف العقوبة التأديبية (الفرع الأول)، ثم تصنيف العقوبة (الفرع الثاني)، وبعد ذلك مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

يؤدي الخطأ التأديبي إلى فرض عقوبة تأديبية توقع في حق الموظف العام مرتكب تلك المخالفة. فالعقوبة التأديبية إجراء إداري يستهدف أساساً إلى حسن سير المرفق، إذ نجد عدة تعريفات للعقوبة التأديبية سواء من الناحية الفقهية (أولاً) أو الناحية التشريعية (ثانياً).

### أولاً: تعريف العقوبة التأديبية من الناحية الفقهية.

وردت عدة تعريفات للعقوبة التأديبية في الفقه إذ نجد الفقه الفرنسي عرفها على أنها: جزاء يمس الموظف العام المرتكب للخطأ التأديبي في مركزه الوظيفي. وعرفها الأستاذ سعيد بوشعير العقوبة التأديبية تمس الموظف العام في وظيفته، وذلك إما بإنقاص مزاياه المادية، أو بإنهاء خدمته بصفة مؤقتة، أو دائمة، ونهائية.<sup>1</sup>

### ثانياً: تعريف العقوبة التأديبية من الناحية التشريعية

نجد المشرع الجزائري لم يعرف العقوبة التأديبية، ولكن حددها على سبيل الحصر تاركاً للسلطة التأديبية الحرية في توقيع العقوبات التي تراها مناسبة حسب الخطأ التأديبي المرتكب من طرف الموظف. وبصفة عامة يمكن تعريف العقوبة التأديبية على أنها إجراء يمس الموظف المخطأ في مركزه الوظيفي وهي نوع من العقوبات المشتقة من طبيعة نظام الوظيفة العامة، توقع على العامل المرتكب للمخالفة التأديبية، وتؤثر في مركزه، ومستقبله الوظيفي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- بعلي شريف فوزية، المرجع السابق، ص 48.

<sup>2</sup>- نوري منير، المرجع السابق، ص 145.

من أهم خصائص العقوبة التأديبية أنها تتمتع بالمرونة وهذه الخاصية تجعل سلطة التأديب تصدي للأفعال التي تخل بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، وتوقع الجزاء العادل والمناسب الذي ينسجم مع أوضاع المرفق، وهذه المرونة ليست مطلقة بل مقيدة بقواعد وإجراءات معينة تخضع لرقابة القضاء، لذلك تتسم بالطائفية أي لا تفرض إلا على فئة معينة من أفراد المجتمع، لها نظامها الخاصة بها، كذلك تمتاز بأنها تمس الموظف في حياته وممتلكاته إذ تقتصر على الحقوق الوظيفية ومزاياها.<sup>1</sup>

### ثالثا: السلطة المختصة في توقيع العقوبة التأديبية

تعتبر السلطة التأديبية قاعدة النظام التأديبي في الوظيفة العمومية وهي الجهة المختصة قانونا في تطبيق الجزاءات الوظيفية التي تقوم بتحديد ما إذا كانت الواقعة تستلزم فرض الجزاء.<sup>2</sup>

في هذا السياق قام المشرع الجزائري بتحديد سلطة التعيين وذلك بمقتضى المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المتضمن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة لموظفي وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات طابع إداري،<sup>3</sup> حيث تنص المادة على " تخول سلطة تعيين الموظفين وتسييرهم إلى مايلي:

- الوزير فيما يخص الإدارة المركزية

- الوالى فيما يخص الولاية

<sup>2</sup>- فاروق خلف، آليات تسوية المنازعات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية، رسالة لنيل درجة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، ص 129.

<sup>2</sup>- إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002/2001، ص 24.

<sup>1</sup>- مرسوم رقم 90-99 مؤرخ في 27 مارس 1990، يتضمن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات طابع إداري، ج ر العدد 13، الصادرة في 28 مارس 1990

- رئيس المجلس م ش ب فيما يخص مستخدمي البلدية
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي هذه المؤسسة"

ينبغي على السلطة التأديبية أن تمارس اختصاصاتها التأديبية بنفسها دون أن يسمح لها بتفويض غيرها في ممارسة هذا الاختصاص وهذا ما أكدته المشرع الجزائري في اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين لوحدها بتوقيع العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية بسبب مقرر مسبب واختصاصها أيضا بتوقيع باقي العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة، ولكن مع إلزامها بأخذ رأي اللجان التأديبية تطبيقا لنص 1/165 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني". والمادة 123 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

لعل السبب في عدم سماح القانون بتفويض سلطة التأديب إلى سلطة أخرى، وجعل هذه السلطة في يد سلطة التعيين لوحدها هو حماية الموظف العام من سوء استخدام السلطة المفوضة لسلطة التأديب كذلك إلى خطورة الجزاء للموظف العام<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية على سبيل الحصر في شكل تدريجي تسلسلي من أخف عقوبة تأديبية إلى أقصاها. وهدف المشرع في ذلك قيد السلطة التي لها حق التأديب ومنعها من توقيع عقوبات خارجة عن تلك التي حددها قانون الوظيفة العامة. وتصنف هذه العقوبات حسب نص المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة

<sup>1</sup> - بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 74.



## الفصل الأول أوجه الطعن في قرار تأديب الموظف العام

العمومية التي تنص على أنها: "تصنف العقوبات التأديبية جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع عقوبات:

1 العقوبات من الدرجة الأولى:

\_التنبيه.

\_الإذار الكتابي.

\_التوبيخ.

2 العقوبات من الدرجة الثانية:

-التوقيف عن العمل من يوم ثلاث أيام.

\_الشطب من قائمة التأهيل.

3 العقوبات من الدرجة الثالثة:

\_ التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام .

-التنزيل من درجة إلى درجتين.

- النقل الإجباري.

العقوبات من الدرجة الرابعة:

\_ التنزيل إلى المرتبة السفلى مباشرة.

\_ التسريح.<sup>1</sup>

الفرع الثالث: مبدأ التناسب العقوبة والمخالفة التأديبية

يعتبر مبدأ التناسب أن تراعي سلطة التأديب عند توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف في تحديدها مدى تناسبها مع درجة المخالفة التي ارتكبها الموظف، أخذ في الاعتبار

<sup>1</sup> - أنظر المادة 163 من الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

السوابق والظروف المشددة والظروف المخففة والملابسة المخالفة<sup>1</sup>، أي يعني على السلطة الرئاسية أن توقع الجزاء الذي تقدر بأنه ملائم لمدى جسامة الذنب الإداري، و يعتبر مغالاة في الشدة ولا إسراف في الرأفة...<sup>2</sup>

أجمع الفقه والقضاء على اعتبار مبدأ التناسب واحد من أهم المبادئ التي يجب على السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية ومراعاتها، ولهذا فالفقه ينص على هذا المبدأ لأنه من أهم المبادئ التي يجب أن يلتزم بها، والأصل العام أن السلطة التأديبية التي لها سلطة اختيار العقوبة الملائمة لكل مخالفة تأديبية ليست مطلقة، بل هي مقيدة بمبدأ وجوب تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية.<sup>3</sup>

إن مقتضى التناسب أن لا تغلو السلطة المعنية بتحديد الجزاء في اختيارها للعقوبة، وإنما عليها أن تتخذ ما يكون على وجه اللزوم ضروريا لمواجهة الخرق القانوني أو المخالفة الإدارية<sup>4</sup>، فقد نصت المادة 161 من الأمر 03/06 المتضمن بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها و مسؤولية الموظف المعني، و النتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام".

قام المشرع الجزائري بترك صلاحية تحديد العقوبة المناسبة لكل خطأ للسلطة التي لها صلاحية اتخاذ القرار في توقيع العقوبة على الخطأ المرتكب من الموظف العمومي، إلا أن

<sup>1</sup>-نواف كنعان، المرجع السابق، ص185.

<sup>2</sup>-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2004، ص96.

<sup>4</sup>- نقلا عن وسامعقون، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل درجة الماستر في الحقوق تخصص القانون الإداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص 12.

<sup>1</sup>-حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري،مذكرة لنيل درجة الماستر في القانون ، تخصص قانون إداريوإدارة عامة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2011-2012، ص 37.

هذا لا يعني أن لهذه السلطة حرية مطلقة، بل جاءت نصوص قانونية لتقييد الإدارة عند اختيار العقوبة التأديبية، كما جاء في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، في المواد 177 و 163 فكل خطأ تقابلها عقوبة، وفي حالة ما إذا لم تحترم الإدارة مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة يلجأ الموظف إلى الطعن في هذا القرار الصادر ضده.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث

#### الانحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي

تتمتع الإدارة بامتيازات وصلاحيات واسعة، وذلك بهدف تحقيق المصلحة العامة، ولا يمكن أن تستعمل تلك الصلاحيات لتحقيق أغراض تضر بالأفراد باعتبار أن المشرع خص حماية للفرد الذي تلحقه أضرار ناتجة عن انتهاك لحقوقه، لهذا يعد الطعن في الانحراف في استعمال السلطة، أي الإساءة في استعمالها الأكثر فعالية لحماية حقوقه الأساسية. ومن خلال هذا نتطرق إلى تعريف عيب انحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي (الفرع الأول) و صور الانحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: تعريف عيب انحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي

يتحقق عيب انحراف في استعمال السلطة في الحالات التي يمارس فيها صاحب الاختصاص سلطته لتحقيق غاية مغايرة لتلك التي قررها القانون. من خلال هذا نتطرق إلى تعريف عيب انحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي (أولاً)، وخصائص عيب الانحراف في استعمال السلطة (ثانياً).

#### أولاً: المقصود بعيب انحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي

<sup>1</sup>- مخروط حنان، المرجع السابق، ص ص 20-21.

يعرف الانحراف في استعمال السلطة على أنه عندما تستهدف الإدارة بقرارها الصادر عنها غرضاً غير الذي قصده المشرع. و يمكن تعريفه من الناحية الفقهية و ذلك من خلال تعريف الفقيه "LAFORRERE" بأنه: " هو استعمال رجل الإدارة سلطته لتحقيق غرض غير الذي من أجله منحت هذه السلطة."<sup>1</sup>

كما يعرفه الفقيه "هوريو" عيب الانحراف في استعمال السلطة: "ترتكب السلطة الإدارية عيب الانحراف حين تتخذ قراراً يدخل في اختصاصها، مراعيًا فيه الشكل المقرر وغير معارضة فيه لحرفية القانون، مدفوعة لأغراض أخرى غير التي من أجلها منحت سلطاتها أي لغرض آخر غير غرض حماية المصلحة العامة ومصلحة المرفق الموضوع تحت إشرافها."<sup>2</sup>

أما من الناحية التشريعية فإن المشرع الجزائري نص على عيب الانحراف في استعمال السلطة وذلك في المرسوم 131/88 المتضمن علاقات الإدارة مع المواطن ، وذلك في نص المادة 5 منه والتي تنص على: "يترتب على كل تعسف في ممارسة السلطة تعويض وفق للتشريع المعمول به دون المساس بالعقوبات الجزائية و المدنية والتأديبية لها متعسف."<sup>3</sup>

ثانياً: خصائص عيب الإنحراف في استعمال السلطة: تتمثل خصائص عيب استعمال السلطة فيما يلي:

- يتعلق هذا العيب بعنصر الغاية في القرار الإداري وهو يتحقق إذا انحرفت الإدارة بمصدر القرار عن غاية تجانب المصلحة العامة أو الغاية التي يقررها القانون. - يتصل هذا العيب بعناصر

<sup>1</sup> - نقلاً عن منير قتال، المرجع السابق، ص 95.

<sup>2</sup> - نقلاً عن عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 179.

<sup>1</sup> - مرسوم رقم 88-131، مؤرخ في 4 جويلية سنة 1988 يتضمن تنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر عدد 27، مؤرخة في 6 جويلية سنة 1988.

ذاتية وشخصية بالموظف مصدر القرار مما يجعله عيباً متصلاً بنفسية القرار ونواياه والذي يريد تحقيقه في النهاية وهذا ما يجعل الرقابة على هذا العيب من طرف القاضي أكثر صعوبة.<sup>1</sup>

- عيب إساءة استعمال السلطة هو عيب معنوي أو عمدي حيث يتطلب ان يكون الموظف يسعى لتحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة أو مخالفة كما حدده القانون.

- عيب إساءة استعمال السلطة عيب احتياطي لا يلجا إليه القاضي إلا بعد التحقق من وجود العيوب الأخرى و ذلك لاتصال هذا العيب بنفسية و نوايا مصدرة القرار.

- عيب إساءة استعمال السلطة ليس من النظام العام فلا يجوز للقاضي الإداري بحثه من تلقاء نفسه ما لم يطلب الطاعن ذلك.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: صور عيب انحراف في استعمال السلطة

تتمثل صور انحراف في استعمال السلطة في صورتين تتمثل الأولى في استهداف السلطة التأديبية غاية بعيدة عن المصلحة العامة (أولاً)، والثانية الخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف (ثانياً).

### أولاً: استهداف السلطة التأديبية غاية بعيدة عن المصلحة العامة

تتمثل الغاية من الوظيفة العامة الإدارية هو تحقيق المصلحة العامة ، وكل موظف عمومي مقيد في إصداره للقرارات الإدارية بمراعاة هذه المصلحة وحدها.

و يعد مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة استهداف مصدر القرار تحقيق مصلحة خاصة.<sup>3</sup>

<sup>2</sup>- منى بشير احمد محمد، عيوب القرار الإداري، بحث تكميلي مقدم إلى جامعة الخرطوم لنيل درجة الماجستير في القانون،

جامعة الخرطوم ،السودان،2010، ص68

<sup>2</sup>- منى بشير احمد محمد، المرجع نفسه، ص 68.

<sup>3</sup>-عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص161.

ومن بين الحالات التي قد تزيغ الإدارة عن المصلحة العامة في إصدار قراراتها هي:

- استعمال السلطة بقصد الانتقام و تعتبر هذه الصورة من اخطر صور الانحراف في استعمال السلطة ، وذلك قصد الانتقام أو لضغائن شخصية.

- استعمال السلطة لتحقيق غرض شخصي مثل كأن يفصل موظف بقصد إخلاء منصب الوظيفة لتعيين غيره .

- استعمال السلطة لغرض سياسي تتجسد هذه الصورة عندما تقوم الإدارة بفصل موظف لأسباب سياسية، كأن يصدر الوزير قرار بفصل موظف لأنه ينتمي إلى حزب آخر<sup>1</sup>.

### ثانيا: الخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف

يحدد القانون للإدارة تحقيق هدف معين من خلال إصدار قرارها، فإن السعي على ذلك الهدف يصيب القرار بعيب الانحراف بالسلطة مما يستدعي إلغائه حتى وان تذرعت الإدارة باستهداف المصلحة العامة<sup>2</sup> من وراء إصدار القرار إلا انه قام بتحقيق غرض لا يدخل في اختصاصه لأنه لم ينط بيه. ومثال ذلك ما يصدر الرئيس الإداري قرارا بفصل إحد الموظفين بالطريق التأديبي مستهدفا بذلك إخلاء الوظيفة بقصد التوفير للخزينة العمومية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - سلمان منير، المرجع السابق، ص 82، 81

<sup>2</sup> - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 180

<sup>3</sup> - حياة عمراوي، المرجع السابق، ص 134

## الفصل الثاني إجراءات الطعن في القرار التأديبي غير المشروع

تعتبر الرقابة الإدارية على أعمال الإدارة من أهم الأسس التي يقتضيها مبدأ المشروعية الإدارية، والذي يضمن خضوع جمع أعمال وتصرفات الإدارة العامة لرقابة القضاء، سواء كانت هذه الأعمال أو التصرفات صادرة بناءً على سلطتها المقيدة أو التقديرية.

تصدر الإدارة العامة أثناء ممارسة نشاطها الإداري قراراتها التنظيمية، غير أنه يمكن أن تسبب عن طريق هذه القرارات أو الأعمال الإدارية أضراراً لموظفيها، ومن ثمة فإنه يصبح من حق كل موظف تضرر بسبب ذلك أن يتحصن بضمانات كفلها له القانون، ومن بين أهم هذه الضمانات استخدام الموظف العام حقه في تقديم التظلمات الإدارية والطعون القضائية للطعن في قرارات الإدارة العامة غير المشروعة.

لقد نصت غالبية التشريعات الوظيفية على هذه الإجراءات، إذ سمحت للموظف العام أن يختار طريقين للطعن في القرار التأديبي غير المشروع الصادر في حقه أي بمعنى أن يتبع في ذلك إجراءات إدارية للطعن في هذا الأخير (المبحث الأول) غير أنه في حالة لم يستوفي حقوقه من خلال هذه الإجراءات الإدارية فله أن يتبع سبيلاً آخر لذلك وهو اللجوء إلى الإجراءات القضائية (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### الإجراءات الإدارية للطعن في القرار التأديبي لعدم مشروعيته

من بين الإجراءات الإدارية للطعن في القرار التأديبي غير المشروع إجراء التظلم الإداري، إذ يقوم به الموظف العام وذلك بعد إخطاره بالمخالفة التأديبية المنسوبة إليه وتمكينه من إبداء أوجه دفاعه بالنسبة للعقوبة التأديبية المقررة في حقه.

فإجراء التظلم الإداري بمفهومه (المطلب الأول) وبأنواعه (المطلب الثاني) ولما له من آثار (المطلب الثالث) هو ضمانات تأديبية مقررة لصالح الموظف في مواجهة الإدارة والحد من تعسفها.

## المطلب الأول

### التظلم الإداري لإلغاء القرار التأديبي

يعتبر التظلم الإداري إحدى الوسائل الإدارية التي تمكن الإدارة من فرض رقابتها على أعمال موظفيها فهي تعتبر بذلك ضمانات إجرائية هامة، يستطيع الموظف من خلالها الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه، في حالة ما إذا تعسفت الإدارة في إصدارها لهذا الأخير وذلك من أجل إعادة النظر فيه إما بتعديله أو إلغائه، وعليه سنقوم من خلال مايلي تعريف التظلم كإجراء إداري يقوم به الموظف العام ( الفرع الأول ) ثم بيان أهمية هذا الإجراء سواء للموظف العام أو للإدارة نفسها ( الفرع الثاني).



### الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري.

يلتمس كل موظف من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته اضر بمصلحته أو مس بمركزه القانوني، قصد إلغائه أو سحبه أو تعديله، وذلك في صورة شكوى ( التظلم )

**فالتظلم الإداري:** "هو الطلب أو الشكوى التي يتقدم بها ذوي المصلحة والشأن، يتظلمون فيها من قرار إداري غير مشروع، قد مس أو اضر بمراكزهم القانونية، أو بمصلحتهم يلتمسون من الإدارة المصدرة مراجعة القرار المطعون فيه أو إلغائه بصورة تجعله أكثر تلاءم واتفاقا مع أحكام القانون و اللوائح التنظيمية ووفقا لمبادئ ومتطلبات الوظيفة الإدارية".<sup>1</sup>

كما يعرفه الأستاذ رشيد خلوفي<sup>2</sup> على أنه: "الطلب أو الشكوى المقدم من طرف متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض نزاع أو خلاف ناتج عن عمل قانوني أو إداري".

ويتبين من خلال هذا التعريف ثلاثة عناصر مكونة للتظلم الإداري وتتمثل في:

- التظلم الإداري طلب إداري يرفعه صاحب الشأن.
  - يوجه التظلم الإداري إلى السلطة الإدارية المختصة .
  - يتعلق هذا التظلم بعمل إداري
- وعليه فان التظلم إجراء ذو طابع إداري محض، إذ انه يوجه إلى الإدارة مصدرة القرار الإداري المطعون فيه .

<sup>1</sup>- قياية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون ن، كلية الحقوق ، جامعة منتوري ، قسنطينة 2008-2009 ص 153

<sup>2</sup>- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى تجاوز السلطة و دعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 62.

## الفصل الثاني إجراءات الطعن في القرار التأديبي غير المشروع

أما الطبيعة القانونية لإجراء التظلم الإداري، ففي ظل قانون الإجراءات المدنية 66-154 لسنة 1966 كان التظلم الإداري أمراً وجوبياً أي إلزامياً على الموظف العام أن يلجأ إلى التظلم الإداري قبل اللجوء إلى الطريق القضائي، وهو ما نصت عليه المادة 169<sup>1</sup> مكرر من هذا القانون: " لا يجوز رفع الدعوى إلى المجلس القضائي إلا بطريق الطعن في قرار إداري، ولا يقبل هذا الطعن إلا إذا سبقه طعن عن طريق التدرج الرئاسي، يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلق من أصدرت القرار مباشرة، أو طعن ولائي إلى من أصدرت القرار....".

إلا أنه وفي ظل التعديل الأخير لقانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008<sup>2</sup> أصبح التظلم الإداري أمراً جوازياً أي أن المشرع الجزائري جعل من التظلم الإداري وسيلة اختيارية وليست إجبارية، في المنازعات الإدارية سواء أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة، سواء تعلق الأمر بالإلغاء، التفسير، فحص المشروعية، أو دعاوى القضاء الكامل. بمعنى ليس إلزامي على الموظف العام القيام به قبل رفع دعواه التأديبية أمام القضاء، وتستشف جوازية إجراء التظلم الإداري من نص المادة 1/830 من القانون 08\_09 والتي تنص: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه...". وذلك في استعمال المشرع الجزائري عبارة "يجوز" في نص المادة .

<sup>1</sup> - أمر رقم 66-154، مؤرخ في 8 جويلية 1966، يتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر عدد 29، مؤرخة سنة 1966، (ملغى).

<sup>2</sup> - قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008 سنة، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، مؤرخة في 23 جويلية سنة 2008.

### الفرع الثاني: أهمية التظلم الإداري.

للتظلم الإداري أهمية كبيرة ليست للموظف العام والذي صدر في حقه القرار التأديبي فحسب، بل وحتى للإدارة مصدرة القرار التأديبي أيضا، وتتجلى أهميته في إتاحة المجال للإدارة في التأيي، إضافة إلى أن التظلم الإداري يغني الموظف عن اللجوء إلى القضاء حيث يحصل على حقه بوسيلة ميسرة علما أن إجراءات القضاء بطبيعتها طويلة ومعقدة.<sup>1</sup> يعتبر التظلم الإداري من أهم وسائل تحريك الرقابة الإدارية التي تمارسها سلطة الإدارة على ذاتها لسميا إذا تعلق الأمر بالعقوبات التأديبية، وأهمية وخطورة هذه الأخيرة وكذا الآثار التي تترتب عليها، تقتضي فتح الطريق للموظف العام للطعن الإداري في العقوبة التأديبية أمام الجهة الإدارية التي قد تعيد النظر في قرارها.<sup>2</sup> ليس هذا فحسب بل يعد التظلم الإداري وسيلة مهمة في الكشف عن مستوى أداء الموظفين لأعمالهم وتحديد مسؤولياتهم، إذ أن كثرة الطعون الإدارية من موضوع معين أو جهة إدارية معينة مؤشرا على أن هناك خلل ما ينبغي معالجته<sup>3</sup>

### المطلب الثاني

#### أنواع التظلم الإداري.

للتظلم الإداري ثلاث صور، وهذا حسب الجهة الإدارية التي يرفع إليها التظلم الإداري، وهذا الأخير يرفع أمام الجهة الإدارية التي تعلو الجهة الإدارية مصدرة القرار وهو

<sup>1</sup>-خلف فاروق، المرجع السابق ص268.

<sup>2</sup>-بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2013 -2014 ص،311.

<sup>3</sup>-المرجع نفسه، ص 268

ما يعرف بالتظلم الرئاسي (الفرع الأول) أو أمام الرئيس الإداري نفسه وهو ما يعرف بالتظلم الولائي (الفرع ثاني) أو التظلم إلى لجنة خاصة (الفرع ثالث).

### الفرع الأول: التظلم الرئاسي.

يعد التظلم الرئاسي ذلك الإجراء الذي يقوم به الموظف العام أمام السلطة الرئاسية التي تعلق السلطة مصدرة القرار، وهذه الأخيرة تتولى مراقبة قانونية القرار فيتولى الرئيس بما له من سلطة تقديرية بسحب القرار أو إلغائه أو تعديله طبقاً للقانون.<sup>1</sup>

وعليه فالتظلم الرئاسي يجب أن يرفع مباشرة أمام السلطة التي تعلق تلك السلطة مصدرة القرار التأديبي محل النزاع، وهذا من منطلق أن احترام السلم الإداري الذي يعد من الواجبات المفروضة على الموظف العام والذي يتعين عليه الالتزام به.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: التظلم الولائي.

هو الطريق الذي يلجأ إليه المتضرر للتظلم على مستوى الرئيس الإداري نفسه الذي قام باتخاذ القرار التأديبي ضده حيث يطلب منه التماس إعادة النظر في هذا الإجراء إما بمراجعته أو تعديله أو إلغائه، وتأسيساً على ذلك فإن التظلم الذي يقدم للسلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي لا يعني بالضرورة أن تقوم هذه الأخيرة بتعديل القرار أو الإجابة عليه بل لها مطلق السلطة التقديرية في أن تعدل كلياً أو جزئياً أو تبقي عليه كما هو، فضلاً عن حقها في الامتناع عن إجابة الموظف.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 119

<sup>2</sup>- كوشيح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، 2005-2006، ص 42.

<sup>3</sup>- ديديش عاشور عفاف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2012-2013، ص 39.

## الفصل الثاني إجراءات الطعن في القرار التأديبي غير المشروع

لقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية في نص المادة 830 منه حيث تنص: "يجوز للشخص المعني، بالقرار التأديبي تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من نفس القانون...."

التظلم الإداري بنوعيه (الولائي، والرئاسي) له أجال قانونية في ذلك، فسكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين يعد بمثابة رفض ضمني وهذا ابتداء من تاريخ تبليغ التظلم، وعليه فالموظف له الحق في اللجوء إلى الطعن القضائي بعد انتهاء مدة الشهرين المشار إليهما، أما في حالة رد الإدارة صراحة خلال الآجال القانونية لذلك، ويبدأ سريان أجل شهرين (2) من تاريخ تبليغ الرفض.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: التظلم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

نظرا إلى أنه في غالب الأحيان لا يكون للتظلم الإداري الرئاسي فعالية بسبب إصرار الإدارة على المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية، لجأ المشرع إلى إنشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة حيث نص على إنشاء لجان للطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة، لإعادة النظر في قرارات التأديبية بطلب من الموظف العام أو السلطة الرئاسية.<sup>2</sup>

ولقد أقر المرسوم 84-10 المتضمن تحديد اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وكيفية سير عملها،<sup>3</sup> في نص المادة 2 منه على أنه: "تنصب في كل قطاع ولدى

<sup>1</sup> - راجع المادة 830 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي، المرجع السابق، 163.

<sup>3</sup> - مرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 14 يناير سنة 1984، المتضمن تحديد اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وكيفية سير أعمالها، الجريدة الرسمية العدد 3 مؤرخة في 17 يناير سنة 1984.

## الفصل الثاني إجراءات الطعن في القرار التأديبي غير المشروع

كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو والي أو ممثله" ، وكذلك المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في نص المادة 13 منه على: "تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية لجنة طعن يرأسها الوزير أو والي أو ممثل أحدهما تباعا."

أما بالنسبة لميعاد التظلم أمام هذه اللجان ففي ظل المرسوم 59-85 السابق الذكر وفي المادة 2/13 التي تنص على: "يمكن أن تقدم طعون الإدارة أو المعتدين أنفسهم إلى هذه اللجان في ظرف خمسة عشرة يوماً."

غير أنه في ظل الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية أصبح الطعن أمام لجان الطعن الخاصة شهر واحد(1) من تاريخ تبليغ القرار وذلك في نص المادة 175 منه حيث تنص: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار"

أما بالنسبة للآراء التي تصدرها لجنة الطعن فهي ذات طبيعة إلزامية لكل من الموظف العام والإدارة مصدرة القرار التأديبي وهذا وفقاً لنص المادة 25 من الأمر 10-84 المتضمن اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup> حيث تنص "يجب على لجان الطعن النطق كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر (3) ابتداءً من تاريخ رفع القضية إليها وهذا لأبطال الآراء المتنازع فيها الصادرة عن اللجان أو تثبيتها أو تعديلها".

وعليه فالتظلم إلى لجان الطعن من شأنه أن يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية إلى غاية أن تفصل هذه اللجان فيها لقرار في الآجال المذكورة أعلاه في نص المادة 2/800، وهذا ما أكدته مجلس الدولة في قراره الصادر عنه بتاريخ 2003/03/18 أن الطعن المرفوع أمام

<sup>1</sup>- أمر رقم 10-84 المتضمن اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وكيفية سير أعمالها ، مرجع سابق

## الفصل الثاني إجراءات الطعن في القرار التأديبي غير المشروع

لجنة الطعن يوقف القرار الإداري المطعون فيه الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.<sup>1</sup>

فالتظلم أمام لجنة خاصة هو إجراء اختياري وليس وجوبي فالموظف العمومي باستطاعته اللجوء مباشرة أمام القضاء دون اللجوء إلى لجان الطعن وهذا ما نستخلصه من نص المادة 175 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تنص على: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار" والدليل هو استعمال المشرع عبارة "يمكن" وعلى هذا الأساس فإنه لجنة الطعن تعتبر هيئة استشارية لكن آرائها بعد الاستشارة وذات طبيعة إلزامية .

### المطلب الثالث

#### أثار التظلم الإداري في القرار التأديبي

للسلطة أو الجهة الإدارية المختصة بالفصل في التظلم الإداري ضد القرار التأديبي سلطات مختلفة تمكنها من أداء وظائفها، وعلى هذا الأساس يكون موقفها اتجاه هذا القرار إما برفضها للتظلم الإداري المرفوع إليها (الفرع الأول) وإما أن تصدر قرارها بسحب القرار التأديبي محل الطعن (الفرع الثاني) أو قد تتولى تعديل القرار التأديبي المطعون فيه (الفرع الثالث)

<sup>1</sup>-نقلا عن زياد عادل، المرجع السابق، ص 77

### الفرع الأول : رفض التظلم الإداري في القرار التأديبي

الأصل أن ترد لجنة الطعن الإداري على القرار التأديبي صراحة سواء برفضها أو قبولها لهذا الأخير، غير انه في أحيانا كثيرة تقابل لجنة الطعن الإداري القرار التأديبي بالتجاهل ولا ترد عليه خلال الميعاد المقرر له وهو اجل أقصاه (3) أشهر من تاريخ إيداع الطعن الإداري من قبل الموظف العام، وذلك حسب نص المادة 25 من المرسوم 10-84 المتضمن تحديد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء، وكيفية سير أعمالها، وذلك بعد اجل أقصاه شهر واحد(1) من تاريخ تبليغه القانوني بالقرار التأديبي محل الطعن وهذا ما نصت عليه المادة 175 من الأمر 03-06 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

يعتبر سكوت جهة الطعن المختصة والمتمثلة في لجان الطعن عن الرد على الطعن الإداري المقدم إليها بمثابة رفض ضمني لهذا الأخير، وإذا كان للجان الطعن الإدارية المختصة سلطة تقديرية في رفض الطعن الإداري أو قبوله على اعتبار أنها الجهة التي تملك تقدير ما إذا يجب رفض الطعن أو قبوله وهذا على ضوء المعطيات المتوفرة لديها وما يقدمه الموظف المتظلم ، إلا أن المشرع قيد سلطة لجان الطعن بوجوب تسبيب قرارها بالرفض على اعتبار أن الرفض يجب أن يقوم على ما يبرر اقتناع لجان الطعن الإدارية المختصة بهذه النتيجة التي توصل إليها<sup>1</sup>.

بالرغم من أهمية التسبيب إلا أن الواقع العملي يثبت أن لجان الطعن الإدارية في رفضها للطعن الإداري المرفوع إليها من الموظف العام لا تهتم بالتسبيب الكافي، علاوة على عدم تسببيه ولا تأسيسه أو تبريره قانونا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-خلف فاروق، المرجع السابق،ص،314.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص،314.



فمن غير المنطقي أن يأتي تسبب قرار رفض الطعن من قبل لجنة طعن إدارية مختصة في سطر واحد فقط لاسيما أن هذه الطعون قد وردت ضد قرارات تأديبية تتضمن عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، كعقوبة النقل الإجباري والتسريح مثلا، وعلى هذا الأساس فإن هناك التزام على لجان الطعن الإدارية المختصة بأن توضح الأسباب التي على أساسها رفضت القرار التأديبي.<sup>1</sup>

فسكوت الإدارة وعدم ردها على الطعن المقدم إليها بعد فوات مهلة ثلاثة أشهر (3) السالفة الذكر في المادة 25 من المرسوم 84-10، يعد بمثابة رفض ضمني للقرار التأديبي محل الطعن الإداري ويكون ميعاد رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي محل الطعن الإداري في أجل أقصاه شهران ( 60 يوم ) وهي مدة انقضاء المهلة المذكورة على سكوت الإدارة أو عدم ردها على الطعن المقدم إليها بعد فوات ثلاثة أشهر (3) السالفة الذكر، حسب نص المادة 830 من القانون 08\_09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص: **يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه.**

يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلمة أمامها عن الرد خلال شهرين (2) بمثابة قرار بالرفض ويبدأ سريان هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، أين المتظلم يستفيد فيه من أجل شهرين (2) لتقديم طعنه القضائي، والذي يسري من تاريخ انتهاء أجل شهرين (2) المشار إليه في الفقرة أعلاه. أما في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها يبدأ سريان أجل شهرين (2) من تاريخ تبليغ الرفض، وهذا حسب نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>1</sup> - بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص، 335.

يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة، ويرفق مع العريضة كما يحق للجنة الطعن الإدارية المختصة المرفوع إليها الطعن رفض هذا الأخير صراحة، وفي هذه الحالة استلزم القانون وجوب أن يكون الرفض مسبباً، ولا يشترط أن ترد الأسباب في صلب القرار، بل يجوز أن تكون في مذكرة خاصة بهذا الطعن ما دام أن لجنة الطعن المختصة في الطعن الإداري قد وافقت على هذه المذكرة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: سحب القرار التأديبي

كأصل عام هو خضوع السلطات الإدارية لمبدأ المشروعة، وممارسة أعمالها وفقاً لما يقتضيه القانون، إلا أن احتمال خروج الإدارة عن هذا المبدأ قد ينجر عنه المساس بحقوق الموظفين، ومراكزهم القانونية، وإذا غابت في القرار الإداري عناصر المشروعية وإصابته بعيب من عيوبها وعليه كان من الواجب على الإدارة أن تتجه إلى إصلاح أخطائها وهذا وفقاً لما ألزمها القانون به وذلك من خلال سحب القرار التأديبي.<sup>2</sup>

يقصد بسحب القرارات التأديبية إزالة أثارها بالنسبة للمستقبل والماضي، أي إعدام أثار القرار التأديبي بأثر رجعي، اعتباراً من تاريخ صدوره بشكل يجعله كأنه لم يكن أصلاً.<sup>3</sup> سحب القرار التأديبي لا يكون مبرراً إلا إذا كانت العقوبة غير سليمة أو أسست على وقائع غير صحيحة أو تم إقرارها بعد دراسة اتضح أنها كانت جد ناقصة، كما يمكن أن يترتب على سحب القرار التأديبي نتائج غير مرضية، كتعيين موظفين جدد مثلاً في سلك، أو وظيفة بدلاً من موظفين المدنيين بعقوبة تأديبية، فالموظف المعين حديثاً مطالباً بترك مكانة للسفّه ومن

<sup>1</sup>-بوادي مصطفى، المرجع نفسه، ص313

<sup>2</sup>-مخروط حنان، المرجع السابق، ص، 43.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص، 43

## الفصل الثاني إجراءات الطعن في القرار التأديبي غير المشروع

ثمة فهو يلجا إلى طلب الحصول على تعويض نقدي من الإدارة بسبب فقدانه لوظيفته دون وجه حق.<sup>1</sup>

تفاديا لمثل هذه الحالة فإن الإدارة مطالبة بعد سحب القرار التأديبي، قبل انقضاء أجل المنازعة الإدارية إذ أن الموظف المعين بدل الموظف المعاقب ينبغي أن يتخذ طابع مؤقت لتفادي النزاع بالحق المكتسب النهائي بسبب امتداد آثار سحب العقوبة على وظيفته الخاصة.<sup>2</sup>

إن سحب القرار التأديبي غير المشروع ليس مجرد رخصة تمارسها لجان الطعن الإدارية المختصة وفق ما تشاء، بل هو واجب والتزام مفروض عليها احترامها لمبدأ المشروعية، وهو المبدأ الذي يجب أن يسود في جميع تصرفات الإدارة أثناء قرار التأديبي محل الطعن، وتطبيقا لذلك ذهب مجلس الدولة الفرنسي في القضاء أن الإدارة (لجان الطعن الإدارية) ملزمة بالتدخل لسحب القرار الإداري (ومنه التأديبي) المعيب على أن يتم هذا الإجراء خلال ميعاد الطعن القضائي.<sup>3</sup>

كما ذهب جانب آخر من القضاء إلى القول بأنه "..... من المقرر قانونا أن الإدارة يجب عليها سحب قراراتها غير المشروعة وتصحيحها للأوضاع المخالفة للقانون، ولو كان من شأن هذه القرارات توليد حقوق أو مراكز ذاتية للأفراد، باعتبار أنه لا يجوز اكتساب الحقوق بمخالفة القانون..."<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص، 486

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 487

<sup>3</sup> - نقلا عن خلف فاروق، المرجع السابق، ص 319

<sup>4</sup> - المرجع نفسه، ص، 319

### الفرع الثالث: تعديل القرار التأديبي

عندما يعرض التظلم لإداري على لجان الطعن الإدارية المختصة بما لها من صلاحيات في هذا الشأن وبما تقتضيه سلطتها في ذلك بالتعقيب على هذا القرار بتعديل العقوبة التأديبية، فهذه السلطة تستطيع أن تلغي العقوبة الغير مشروعة أو تأييدها من دون أن تزيد أو تستبدلها بجزء آخر أشد منها كما يجوز للسلطة الرئاسية لإبقاء على القرار التأديبي واستبدال أسبابه بأسباب أخرى جديدة.<sup>1</sup>

سلطة الإدارة على التعقيب على القرارات التأديبية وتعديل العقوبة التأديبية لا تقتصر على أسباب لا تتعلق بالمشروعية بل إنها تستطيع تعديل العقوبة لأسباب تتعلق بالملائمة كأن ترى لجان الطعن المختصة بأن العقوبة التأديبية الموقعة على الموظف لا تناسب مع الخطأ التأديبي أو المخالفة التأديبية المرتبطة من قبل الموظف العام.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 337

<sup>2</sup> -المرجع نفسه، ص 337

## المبحث الثاني

### الإجراءات القضائية للطعن في القرار التأديبي لعدم مشروعيته .

بعد أن يستفيد الموظف العام الضمانات الإدارية لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي بهدف إلغائه إذا كان غير مشروع، وهذا لكون أن رقابة القضاء تعد من أنجع أنواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال كافي عن الإدارة.

وحق الموظف في اللجوء إلى القضاء يكون بواسطة وسيلة قانونية تعرف بدعوى إلغاء (المطلب الأول) التي تعتبر من أهم وسائل الرقابة على أعمال الإدارة العامة، إلى جانب أن دعوى الإلغاء ترفع أمام هرم القضاء الإداري الذي يعلوه مجلس الدولة وقاعدته المحاكم الإدارية كجهة مختصة في ذلك (المطلب الثاني) مما يترتب عن هذا الطعن القضائي آثار مختلفة (المطلب الثالث).

### المطلب الأول

#### الطعن القضائي لإلغاء القرار التأديبي

يعتبر الطعن القضائي لإلغاء القرار التأديبي غير المشروع الفرصة الأخيرة في يد للموظف العام الصادر في حقه هذا القرار، لعدم جدوى الضمانات القانونية السابقة المقررة للطعن، وهذا عن طريق دعوى الإلغاء والتي من خلالها يستطيع القضاء المختص بالمنازعات الإدارية أن يقضي بإلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة.

## الفصل الثاني إجراءات الطعن في القرار التأديبي غير المشروع

وبالتالي فدعوى إلغاء القرار التأديبي هي وسيلة في يد الموظف العام في استرداد حقه من السلطة الإدارية التي أصدرت القرار في حقه، وسنحاول الإلمام بالجوانب المختلفة لدعوى الإلغاء من خلال إعطاء تعريف لها ( الفرع الأول ) وكذا بيان مختلف الجوانب القانونية المنظمة لها ( الفرع الثاني )

### الفرع الأول: تعريف دعوى إلغاء القرار التأديبي

دعوى إلغاء القرار التأديبي يمكن تعريفها من خلال تعريف الدعوى الإدارية عموماً باعتبارها دعوى قضائية إدارية، فهي الدعوى القضائية العينية أو الموضوعية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة، أي من طرف الموظف العام أمام جهة القضاء الإداري المختصة، طالبين فيها الحكم بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع.<sup>1</sup>

ولتحديد وتوضيح أكثر لمفهوم دعوى الإلغاء نعلم إلى مختلف تعريفاتها على المستوى الفقهي ، والتشريعي ، والقضائي .

ففي **التعريف الفقهي الفرنسي** فلقد عرفها الفقيه **ANDRE DELAUBADER** بأنها: طعن قضائي يرمي إلى إبطال قرار إداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري .<sup>2</sup>

كما عرفها الفقيه **CHARLES DEBESCH** بقوله: " دعوى الإلغاء هي الطعن الذي يطلب بمقتضاه المدعي من القضاء إبطال قرار إداري لعدم مشروعية <sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - **عمار عوابدي**، المرجع السابق، ص 155

<sup>2</sup> - **نقلا عن بوالشعور وفاء**، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2010-2011، ص، 10

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص، 10

## الفصل الثاني إجراءات الطعن في القرار التأديبي غير المشروع

أما **الفقه العربي** فلقد عرف الأستاذ **عمار عوابدي** دعوى الإلغاء بأنها: "الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ويرفعها ذوي الصفة والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة".<sup>1</sup>

كما عرفها الأستاذ **محمد صغير بعلي** بأنها: "الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الجهات القضائية الإدارية ( المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة ) التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته لما يشوب أركانه من عيوب".<sup>2</sup>

إلى جانب ذلك أيضا عرف الأستاذ **عمار بوضياف** دعوى الإلغاء بأنها: "دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة ومحددة قانونا".<sup>3</sup>

أما تعريف دعوى الإلغاء على **مستوى التشريعي**، فإن التشريع لم يعرفها مباشرة إلا أنها احتلت مكانة متميزة في المنظومة الدستورية والقانونية ، فلقد نصت المادة 161 في التعديل الدستوري لسنة 2016 على مايلي: "**ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية**".

أما القانون 01-98 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله<sup>4</sup> فلقد أشار إلى دعوى الإلغاء وذلك في نص المادة 9 منه حيث تنص: "**يختص مجلس الدولة كدرجة**

<sup>1</sup>- **عمار عوابدي**، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ص، 314

<sup>2</sup>- **بعلي محمد الصغير** ، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007، ص 31 .

<sup>3</sup>- **بوضياف عمار**، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،الجسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص 48.

<sup>4</sup>- قانون عضوي رقم 01-98، مؤرخ في 30 مايو سنة 1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج

ر عدد 37، مؤرخة في أول يونيو سنة 1998، معدل ومتمم بالقانون العضوي رقم 11-13 مؤرخ في 26 جويلية سنة

2011، ج ر عدد 43، مؤرخة في 03 أوت سنة 2011.

## الفصل الثاني إجراءات الطعن في القرار التأديبي غير المشروع

أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء، والتفسير، وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية ."

كما جاء القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية في نص المادة 801 منه مستعملا مصطلح دعوى إلغاء القرارات الإدارية بالنسبة لاختصاص المحاكم الإدارية حيث تنص : " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

1\_ دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن :

\_ الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية ،

\_ البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية ،

\_ المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية،

\_ دعاوى القضاء الكامل ،

2 \_ القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة ."

أما تعريف دعوى الإلغاء على المستوى القضائي فإنه نظرا لطبيعة دور القضاء في الفصل في المنازعات المطروحة، فإنه عادة ما ينصرف إلى تقديم تعريف واضح لدعوى الإلغاء، حيث يكتفي ببيان العيوب التي تشوب القرار الذي تم الطعن فيه من طرف المتقاضى، ويقوم إما بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو برفض الدعوى لعدم التأسيس<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-بوالشعور وفاء، المرجع السابق، ص ص 11-12.



### الفرع الثاني: القواعد القانونية المنظمة لدعوى إلغاء القرار التأديبي

تعتبر الخصومة التأديبية مجموعة الأعمال الإجرائية التي ترد على الدعوى التأديبية الخاصة بالطعن في القرار التأديبي المتضمن إحدى العقوبتين الدرجة الثالثة والرابعة، وعليه ضرورة احترام الشروط العامة والشروط الخاصة التي يتطلبها القانون في الدعوى الإدارية عامة والدعوى التأديبية خاصة.<sup>1</sup>

#### أولاً: الشروط الخاصة:

تتمثل الشروط الخاصة لدعوى إلغاء القرار التأديبي غير المشروع في شرط الصفة والمصلحة، والشروط الخاصة بالعريضة.

- شرط الصفة والمصلحة: إن توافر المصلحة هو شرط لقبول أي دعوى وذلك طبقاً لنص المادة 13 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية "لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة ومصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون" ويلزم في شرط المصلحة أن يتواجد الموظف المدعي من وقت رفع دعوى ويستمر إلى غاية الفصل فيها.

وكذلك شرط الصفة التي يجب أن تتوفر في الخصومة أي في المدعي والمدعي عليه، ولا يحق لغير الموظف العام رفع دعوى إلغاء أي لكل موظف صدر ضده قرار تأديبي الحق في طلب إلغاء هذا القرار.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - خلف فاروق، المرجع السابق، ص 367.

<sup>2</sup> - خلف فاروق، المرجع السابق، ص 12.

-شروط خاصة بالعريضة:

على اعتبار أن دعوى إلغاء القرار التأديبي هي دعوى إدارية فبالتالي ضرورة احترام الشكليات الخاصة بعريضة افتتاح الدعوى الإدارية ،وهذا تطبيقا لنص المادة 815 من القانون 09\_08 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى تنص: " مع مراعاة أحكام المادة 827 أدناه، ترفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية بعريضة موقعة من محام."

أما المادة 904 من نفس القانون تنص " تطبق أحكام المواد من 815 إلى 825 أعلاه ، المتعلقة بعريضة افتتاح الدعوى، أمام مجلس الدولة" مع احترام الشكليات المنصوص عليها في نص المادة 15 من القانون رقم 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية في كتابة العريضة والتي تنص: " يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى، تحت طائلة عدم قبولها شكلا البيانات الآتية:

- 1- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.
- 2- اسم ولقب المدعى وموطنه.
- 3- اسم ولقب وموطن الدعي عليه ، فإنه لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له .
- 4- الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي.
- 5- عرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى .
- 6- الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى.

ثانيا: الشروط العامة:

إضافة إلى الشروط الخاصة التي يجب توافرها في دعوى إلغاء قرار تأديبي غير مشروع توجد شروط عامة كذلك يجب مراعاتها، تتمثل في شرط التظلم الإداري، وشرط الميعاد.

أ- شرط التظلم الإداري:

طبقا للمادتين 830 و 907 من القانون 09\_08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المشرع الجزائري لم يأخذ بالتظلم الإداري كشرط مسبق لقبول الدعوى أمام المحاكم الإدارية ومجلس الدولة. غير انه في حالة اللجوء إلى التظلم الإداري لإلغاء القرار التأديبي في الميعاد المقرر لذلك وهو أجل أربعة أشهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار حسب نص المادة 829 من القانون نفسه .

يجب على الموظف العام انتظار فوات ميعاد البث في التظلم وهو ميعاد شهرين (2) لرد الإدارة ويعد سكوت الإدارة عن الرد على التظلم خلال الميعاد المقرر لذلك بمثابة رفض لهذا التظلم ، فيستفيد المتظلم من اجل شهرين (2) لتقديم طعنه القضائي حسب المادة 830 من الأمر 09\_08 وهذا كونه شرطا لقبول الدعوى شكلا

ب- شرط الميعاد :

لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء، يشترط أن ترفع الدعوى خلال الآجال المنصوص عليها قانونا، والتي حددها القانون رقم 09\_08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية بمدة أربعة (4) أشهر تسري ابتداء من تاريخ تبليغ القرار وهذا وفقا لنص المادة 829 منه والتي تنص : " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة

(4) أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي ، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي ..."

كما نصت المادة 907 من القانون نفسه: "عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد 829 و 832 أعلاه . ويعتبر شرط الميعاد من النظام العام، حيث يمكن للخصوم إثارته، كما يمكن للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه .

### المطلب الثاني

#### الجهة القضائية المختصة في الطعن بالقرار التأديبي .

نظرا لم يشكله القرار التأديبي من أهمية بالغة سوءا بالنسبة للموظف العام، أو الجهة الإدارية، فان تحديد الجهة المختصة بالرقابة القضائية على القرار التأديبي، هو أمر بالغ الأهمية ، ولا شك أن تحديد هذه الأخيرة هو أمر مرتبط بصورة أو بأخرى بالضمانات المقررة للموظف العام .

ففي ظل النظام القضائي الجزائري المزدوج يعهد المشرع بمهمة الرقابة القضائية على القرارات التأديبية إلى المحاكم الإدارية كقاعدة القضاء الإداري ( الفرع الأول ) ومجلس الدولة كدرجة ثانية للنقاضي ( الفرع الثاني).

### الفرع الأول : الطعن القضائي أمام المحاكم الإدارية .

استحدثت المشرع الجزائري المحاكم الإدارية في ظل نظام ازدواجية القضاء ، وأصبحت هي المختصة بالنظر في كافة المنازعات التي تثور في نطاق الإقليم التابع لها ، وهذا طبقا لنص المادة الأولى (1) من القانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية<sup>1</sup> التي تنص : " تنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية ، يحدد عددها واختصاصها الإقليمي عن طريق التنظيم ."

والجدير بالذكر أن القانون رقم 08\_09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية السالف الذكر قد نص على الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية في المادة 800 منه التي تنص : "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإداري."

تختص بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة و الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها."

كما أكدت المادة 803 من القانون نفسه الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية حيث تنص:" تختص المحاكم الإدارية بالفصل في :

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

-الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية ،

-البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية ،

<sup>1</sup>-قانون رقم 98-02 مؤرخ في 30 مايو سنة 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية ، ج ر عدد 37 مؤرخة سنة 1998

-المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية ،

2-دعوى القضاء الكامل ،

3-القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة."

أما المادة 803 من القانون نفسه فلقد نصت على الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية والذي يحدد طبقاً للمادتين 37 و38 منه ، حيث تنص المادة 37 على : "يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه ، وان لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له ، وفي حالة اختيار موطن ، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار ، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك ."

أما المادة 38 من القانون نفسه فهي تنص: " في حالة تعدد المدعي عليهم ،يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن أحدهم ."

إلى جانب ذلك يجب مراعاة مختلف الجوانب القانونية التي تتطلبها الدعوى التي ترفع أمام المحاكم الإدارية ، إذ يجب أن ترفع الدعوى بعريضة موقعة من محام وهذا حسب المادة 815 من القانون 08-09 المتضمن الإجراءات المدنية الإدارية ، مع مراعاة أحكام المادة 827 من القانون نفسه المتعلقة بالبيانات الضرورية التي ينبغي تتضمنها العريضة وهي البيانات المشار إليها في المواد 15 و821 و844 من القانون نفسه.

وعلى هذا الأساس فان القاضي الإداري الذي ينظر في دعوى إلغاء القرار التأديبي يتمتع بسلطات واسعة في البحث والتحري ، بخصوص شرعية هذا الأخير ، ولا يقتصر هذا التحري على القرار موضوع، ولكن يمتد أيضا إلى الإجراءات المتبعة في ذلك ، فيقوم بالتأكد على ضوء مستندات الملف التأديبي من الأدلة المادية للوقائع التي استندت إليها الإدارة

## الفصل الثاني إجراءات الطعن في القرار التأديبي غير المشروع

وصحة تكييفها للعقوبة التأديبية التي سلطت على الموظف، وعليه فإن القاضي الإداري يتمتع بسلطة التكييف القضائي للوقائع .

### الفرع الثاني: الطعن القضائي أمام مجلس الدولة

يختص مجلس الدولة بفحص مشروعية القرارات التأديبية المطعون فيها ،ومن ثم النطق بإلغائها إذا كانت غير مشروعة، وعليه فمجلس الدولة أحيانا يكون كمحكمة أول وآخر درجة، وأحيانا كجهة استئناف ، وأخيرا يختص بالطعون بالنقض .

بالنسبة لاختصاص مجلس الدولة كمحكمة أول وآخر درجة بالنظر في طعون الموظفين التابعين للهيئات والتنظيمات المركزية وهذا تطبيقا لنص المادة 9 من القانون العضوي 11-13 المتضمن لاختصاصات مجلس الدولة<sup>1</sup> والتي تنص : "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية ..."

ومن ثم فإن القرار التأديبي الصادر في حق هؤلاء الموظفين من قبل السلطة التأديبية المذكورة، يكون خاضعا للطعن مباشرة أمام مجلس الدولة ،على أن يكون الطعن في هذه القرارات على أساس الطعن بالإلغاء.

أما بالنسبة لاختصاص مجلس الدولة كجهة استئناف فإنه يختص بالاستئناف بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة ابتدائيا من المحاكم الإدارية ،وذلك طبقا لنص المادة 10 من القانون العضوي رقم 98\_01 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله والتي

<sup>1</sup> - قانون عضوي رقم 11-13 مؤرخ في 26 جويلية سنة 2011 ،يعدل القانون العضوي 01/98، يتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 43 مؤرخة في 03 أوت 2011.

تنص: "يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية..."

إلى جانب ذلك فان لمجلس الدولة اختصاص كمحكمة نقض، بالنظر في الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية، وهذا طبقا لنص المادة 11 من القانون نفسه والتي تنص: "يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض والأحكام الصادرة كقانون آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية."

### المطلب الثالث

#### أثر الطعن القضائي

إن الهدف من رفع دعوى الإلغاء هو الحصول على الحكم بإلغاء القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب المشروعية الإدارية وكنتيجة لرفع هذه الدعوى هو صدور حكم سواء برفض، أو تأييد القرار المطعون فيه، ومن الآثار المترتبة عن إلغاء القرار التأديبي بإعادة إدماج الموظف في منصبه (الفرع الأول) وكذا تسوية وضعية الموظف المهنية (الفرع الثاني) إلى جانب التعويض عن الأضرار التي لحقت به (الفرع الثالث)

#### الفرع الأول: إعادة إدماج الموظف في منصب عمله

أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفته، وبالتالي إذا كان القضاء يهدم القرارات غير المشروعة ويحكم على الإدارة



بضرورة إعادة إدماج الموظف العام في منصب عمله، فإنه من باب أولى إن تلتزم الإدارة بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع الصادر في حقه.<sup>1</sup>

تناول المشرع الجزائري هذا الأمر في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي يلزم الإدارة بقوة القانون على إعادة إدماج الموظف العام في منصبه، وهذا في حال ما إذا صدر قرار بالعزل أو التسريح في حقه وهو في وضعية من الوضعيات القانونية التي يتواجد فيها الموظف العام سواء في وضعية الاستيداع أو وضعية أداء الخدمة الوطنية، إذ تعتبر هذه القرارات تعسفية في حقه ولقد أشارت المادة 152 من الأمر نفسه والتي تنص على: "يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد." كون أن حالة الاستداع من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف والتي نص عليها الأمر 03/06 في نص المادة 145 منه.

إلى جانب ذلك تنص المادة 155 الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على: "يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد..." فالخدمة الوطنية هي أيضا من الوضعيات القانونية للموظف العام التي نص عليها الأمر 03/06 في نص المادة 128 منه.

ومن تطبيقات القضاء الإداري في هذا الخصوص أيضا، نجد القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2000/02/14 في قضية ب. ن ضد بلدية الجمعة بني حبيي ولاية جيجل، والتي يتلخص الواقعة لأنه بتاريخ 1997/06/04 قام المدعي ب. ن بواسطة

<sup>1</sup> - بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 366.

محاميه يرفع دعوة أمام الغرفة الإدارية بمجلس به قضاء جيجل، ضد بلدية الجمعة بني حبيبي بولاية جيجل، يلتبس بها إلغاء القرار 96/98 الصادر في 20/05/1996 عنالمدعي عليها، وذكر المدعي أنه يعمل لدى المدعي عليها منذ 24/09/1990 المصنف في سلك ملحقي للإدارة وأنه أُوحيّل على الإستداع ، بناءً على طلبه لمدة سنة كاملة إبتداءً من 16/05/1995 إلى غاية 14/05/1996، يتقدم بطلب إعادة إدماجه في منصب عمله في 30/04/1996 غير أن المدعي عليه ردت عليه بأنه كان قد م توقيفه ، بموجب القرار موضوع النزاع. تضمن هذا القرار إلغاء القرار الصادر في 04/10/1994 عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء جيجل، وتصدي من جديد القضاء بإبطال القرار موضوع الخصومة الصادر في 20/05/1996، رقم 96/98 عن المستأنف عليها مع الأمر بإدماج المستأنف في منصب عمله، ويتحمّل المستأنف عليها مصاريف القضائية.<sup>1</sup>

كما أقرت ذلك التعلّية رقم 04 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية لسنة 2003 والتي تقضي بأن على الإدارات المركزية والمحلية إعادة دمج العمال الذين سرحتهم، والذين حكمت العدالة لصالحهم بخصوص إعادتهم إلى عملهم.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني : تسوية وضعية الموظف المهنية .

لا يقتصر إلغاء القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام سواء بالعزل أو التسريح مجرد إعادته لمنصبه الوظيفي السابق الذي كان يشغله، وإما يترتب على ذلك حق الموظف في استرجاع المزايا الوظيفية خاصة الترقيّة في الدرجات ،وكذا العلاوات ، إضافة

<sup>1</sup> - نقلا عن عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل درجة الماستر، تخصص قانون أعمال كلية الحقوق، جامعة خميس مليانة، 2014، ص 68.

<sup>2</sup> -التعلّية رقم 04 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية سنة 2003 والتي تتضمن إعادة إدماج العمال المسرحون الذين تحصلوا على قرارات قضائية لصالحهم ( غير منشورة ) .

إلى كل ما يتمتع به من حقوق التي كان من المفروض إن يستفيد منها، وذلك من خلال تيسير كل الوسائل لذلك ، بالتالي يسترجع الموظف كافة حقوقه بأثر رجعي ،وتسوية وضعيتها ا لإدارية التي كان سيستفيد منها لولا صدور القرار التأديبي في حقه، ومراجعة المسار المهني للموظف العام فالإدارة مطالبة بتطبيق مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية واستتفاد الإجراءات المحددة لذلك.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: التعويض عن الأضرار التي لحقت بالموظف العام

للموظف الحق في التعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء القرار التأديبي غير مشروع بناء على طلبه، ومن تطبيقات القضاء الإداري في هذا المجال، القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2001/02/05، في قضية مركز التكوين المهني والتمهين "ببابور" ولاية سطيف ضد ل. م ومن معه، التي تتلخص وقائعها في أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كاتب ضبط مجلس الدولة بتاريخ 1998/11/17، استأنف مدير التكوين المهني للقرار الصادر بتاريخ 1998/07/13 عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء سطيف والذي يأمر بإعادة إدماج السيد ل. م في منصب عمله كأستاذ مع دفع رواتبه.

تضمن هذا القرار تأييد القرار المستأنف مبدئياً و تعديلاً له والتصريح بما يلي:

-لا يتعين دفع رواتب.

- الحكم على المركز المستأنف بدفع مبلغ 1000000 دج سبيل التعويض.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-بوادي مصطفى ،المرجع السابق، ص377.

<sup>2</sup>-نقلا عن عياش محمد الصادق، المرجع السابق، ص69.

## الفصل الثاني إجراءات الطعن في القرار التأديبي غير المشروع

تعتبر دعوى التعويض من أكثر الدعاوى قيمة لحماية حقوق الموظف العام في مواجهة أعمال الإدارة العامة غير المشروعة والضارة ومنها سلطة التأديب.

والجدير بالذكر، أنه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضماناً كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة، فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية كفصله عن الوظيفة أو وقفه عنها وهذه الآثار لا يكفي لإزالتها بمجرد إلغاء القرار التأديبي غير المشروع بل لابد من تعويض الموظف العام عما لحقه من ضرر جراء هذا القرار وبالتالي فإن فكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء، ومن ثم فإذا كان الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدمه فإن التعويض ينصب على آثارها فيزيلها، ومن ثم يكون لكل منهما دوراً في إرساء دعائم مبدأ المشروعية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 380.

## ملحق خاص بإخطار الموظف بما هو منسوب إليه من الأخطاء

مديرية.....

ولاية.....

مصلحة المستخدمين

المرجع

السيد.....

الرتبة.....

أحيطكم علما بأنني قررت التسليط عليكم عقوبة من الدرجة.....والمتمثلة

في.....وذلك للأسباب التالية.....

يمكنكم منذ استلامكم لهذا الإشعار، الاطلاع على ملفكم التأديبي وكذلك ملفكم الخاص بالتوظيف. وذلك بمقر المديرية، مصلحة المستخدمين في ظرف لا يتعدى أربعة أيام. مفتوحة

منذ تاريخ استلامكم لهذا الإشعار وذلك حسب الأوقات التالية.....

يتعين عليكم إشعاري باستلامكم لهذا الخطاب عن طريق السلم الإداري.

في.....

المدير

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

أنا الممضي أسفله.....اعترف بان الإدارة أخبرتني عن نيتها في تسليط الجزاء التأديبي من

الدرجة.....والمتمثل في.....وأنها أحاطتني علما بأنها تضع تحت تصرفي الاطلاع على

الملف التأديبي.

في.....

الإمضاء.

## محضر تسليم الملف التأديبي والإداري.

مديرية.....

ولاية.....

مصلحة المستخدمين

المرجع.....

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

اعترف بأنني اطلعت على الملف التأديبي والإداري.

في.....

الإمضاء.

محضر خاص بعدم استعمال الموظف لحقه

في الاطلاع على الملف التأديبي والإداري.

أنا الممضي أسفله.....الرتبة.....

اشهد بان السيد.....الرتبة.....،الذي كشفت الإدارة له عن نيتها في

التسليط عليه عقوبة من الدرجة.....والمتمثلة في.....، لم يتقدم لمقر

المديرية للاطلاع على الملف التأديبي والإداري.

في.....

الإمضاء.

## استدعاء للاطلاع على الملف التأديبي

السيد.....

الرتبة.....

العنوان.....

تطبيقاً لأحكام المادة 129 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، يشرفني أن انهي إلى علمكم انه تبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي يمكنكم الاطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من تاريخ تبليغكم هذا الاستدعاء. في حالة رفضكم الاطلاع على ملفكم التأديبي، تتابع الإجراءات مسارها العادي.

حرر ب.....في.....

إمضاء السلطة.



## استدعاء المثل أمام المجلس التأديبي

السيد.....

الرتبة.....

العنوان.....

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

في هذا الإطار أذكركم بأنه طبقاً للمادة 129 من المرسوم 59/85 المتضمن  
القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، يمكنكم الاستعانة  
بمدافع تختارونه، كما يتعين عليكم إيداع مذكرة دفاعكم في أجل ثمانية أيام قبل  
تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

حرر ب.....في.....

(السلطة المؤهلة)

## تبليغ قرار مجلس التأديب

السيد.....

الرتبة.....

العنوان.....

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

بهذا الصدد يمكنكم رفع طعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال خمسة

عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ تبليغ هذا القرار.

حرر ب.....في.....

(السلطة المختصة)

أولا - الكتب

- (1) - **الحو ماجد راغب**، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995.
- (2) - **الخلايلية محمد علي**، الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
- (3) - **الشطناوي علي خطار**، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2003.
- (4) - **الظاهر خالد خليل**، القانون الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، دون ذكر سنة النشر.
- (5) - **أبو العثم عبد الكريم فهد**، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- (6) - **بعلي محمد الصغير**، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- (7) - **بعلي محمد الصغير**، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007.
- (8) - **بوالشعير السعيد**، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- (9) - **بوضياف عمار**، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.
- (10) - **تغريد محمد قدوري النعيمي**، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013.

- (11) - **خلوفي رشيد**، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994 .
- (12) - **رحماوي كمال**، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- (13) - **رفعت عبد الوهاب محمد**، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001.
- (14) - **طلبة عبد الله**، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الخامسة، مطبوعات جامعة دمشق، دمشق، 2014.
- (15) - **عشي علاء الدين**، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- (16) - **عوابدي عمار**، القانون الإداري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- (17) - **عوابدي عمار**، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- (18) - **عمار عوابدي**، مبدأ تدرج الفكرة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- (19) - **عبد القادر عدو**، المنازعات الإدارية دار هومة، الجزائر، 2012.
- (20) - **قبيلات حمدي**، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2010.
- (21) - **كوسة فضيل**، القرار الإداري في ضوء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، 2013.

- (22) - محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- (23) - مقدم سعيد، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- (24) - نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- (25) - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- (26) - هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013.

#### ثانيا - الرسائل والمذكرات الجامعية:

##### أ: رسائل الدكتوراه

- (1) - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي، أطروحة لنيل رسالة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013/2014.
- (2) - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، مذكرة لنيل رسالة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

ب: مذكرات الماجستير

- (1) - **بعلي شريف فوزية**، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014.
- (2) - **بوالشعور وفاء**، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2010/2011.
- (3) - **بن سليم الياس**، الفصل التأديبي للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002.
- (4) - **بن علي عبد الحميد**، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2010/2011.
- (5) - **قيفاية مفيدة**، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2009.
- (6) - **حماتي صباح**، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014.
- (7) - **خلف فاروق**، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، الجزائر، 2002-2003.
- (8) - **زياد عادل**، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العمومي، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع تحولات الدولة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.

- (9) - سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015.
- (10) - علام عبد الحميد محمد زنكنة، الرقابة القضائية على مشروعية القرار الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري، ألمانيا، 2008.
- (11) - عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.
- (12) - قتال منير، القرار الإداري، محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2013.
- (13) - مطلق سليمان فايز، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2013.
- (14) - منى بشير أحمد أحمد، عيوب القرار الإداري، بحث تكميلي مقدم لجامعة الخرطوم، لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة الخرطوم، السودان، 2010.
- (15) - وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في الوظيفة العمومية الجزائرية، دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية " الرمشي"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة تلمسان، 2010-2011.

ت: مذكرات الماستر

(1)- **ديديش عاشور عفاف**، الطعن في تأديب الموظف العام، تخصص قانون إداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2012.

(2)- **عقون وسام**، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، 2013/2012.

(3)- **عراوي حياة**، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2011.

(4)- **عياش محمد الصادق**، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، 2014.

(5)- **مخروط حنان**، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.

ث: مذكرات المدرسة العليا للإدارة

- **كوشيح عبد الرؤوف**، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، 2006/2003.

ثالثا- المقالات

- **حيدر نجيب احمد**، حقوق الموظف و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، مجلة الفتح، العدد 30، الصادرة في سنة 2007، ص ص 01 /18.



رابعاً: النصوص القانونية

أ) - الدستور

- دستور سنة 1996: مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر سنة 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في 28 نوفمبر في 1996، ج ر عدد 76 مؤرخة في 8 ديسمبر 1996، معدل بمقتضى القانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل سنة 2002، ج ر عدد 25 مؤرخة في 14 أبريل 2002 سنة ، معدل بمقتضى القانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر سنة 2008، ج ر عدد 36 مؤرخة في 16 نوفمبر سنة 2008 ، معدل بمقتضى القانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس سنة 2016، ج ر عدد 14 مؤرخة في 07 مارس سنة 2016.

ب) -القوانين العادية

- قانون رقم 98-01، مؤرخ في 30 ماي 1998، يتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 37 مؤرخة في 01 جوان 1998 معدل ومتم بموجب قانون عضوي رقم 11-13 مؤرخ في 26 جويلية سنة 2011 يتضمن اختصاصات مجلس الدولة التنظيمية وعمله، ج ر عدد 43 مؤرخة في 03 أوت سنة 2011.

ج) - القوانين العضوية

- قانون عضوي رقم 98-02، مؤرخ في 30 مايو سنة 1998، متعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر عدد 37 مؤرخة في 01 جوان سنة 1998.

د) - النصوص التشريعية

- أمر رقم 154-66 مؤرخ في 08 جويلية 1966 يتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر عدد 47 مؤرخة سنة 1966 (ملغى).

- أمر رقم 03-06 مؤرخ في 16 جويلية سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 مؤرخة في 16 جويلية سنة 2006.

- قانون رقم 09-08 مؤرخ في 25 فيفري سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 مؤرخة في 23 أفريل سنة 2008.

#### (هـ) - النصوص التنظيمية

- مرسوم رقم 10-84 مؤرخ في 14 جانفي سنة 1984 يتضمن تحديد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وكيفية سير أعمالها، ج ر عدد 03 مؤرخة في 17 جانفي سنة 1984.

- مرسوم رقم 59-85 مؤرخ في 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13 مؤرخة في 24 مارس سنة 1985.

- مرسوم رقم 131-88 مؤرخ في 4 جويلية سنة 1988 يتضمن تنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر عدد 27 مؤرخة في 6 جويلية سنة 1988.

- مرسوم رقم 99-90 مؤرخ في 27 مارس سنة 1990 يتضمن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13 مؤرخة في 28 مارس سنة 1990.

- التعليم رقم 04 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية سنة 2003 تقضي بإعادة إدماج العمال المسرحون والذين تحصلوا على قرارات قضائية لصالحهم (غير منشورة).



## الخاتمة

إن عملية تأديب الموظف العام ليس الغرض منها مجرد توقيع العقوبة على هذا الأخير بقدر ما يستهدف تمكينه من أداء وظيفته على أحسن الأحوال، ومعالجة الثغرات والنقص الذي يعرفه الجهاز الإداري. وعليه فهذا الهدف هو أهم من العقاب في حد ذاته ، ولهذا فإن الإدارة عندما تقوم بمسائلة الموظف فإنها ملزمة بمراعاة الظروف والوقائع التي أحاطت بالخطأ المنسوب للموظف، وكذا التقييد بالضوابط التأديبية حتى يكون قرارها المتضمن العقوبة التأديبية مبنيا على أسس وقواعد سليمة. فإذا اقتضت الإدارة على توقيع العقوبة على الموظف دون إتباع تلك القواعد والمبادئ فإن الهدف من التأديب لا يتحقق.

حرص المشرع الجزائري من خلال القوانين المنظمة للوظيفة العمومية ومختلف اللوائح والتنظيمات التابعة لها على إيجاد آليات لحماية الموظف العام ، و تنقسم هذه الآليات إلى نوعين: النوع الأول يتمثل في الآليات الإدارية المتمثلة في مجموعة من الضمانات التأديبية التي تخول للموظف إمكانية الوقوف ضد القرارات التأديبية الصادرة من الإدارة. أما النوع الثاني فيتمثل في الآليات القضائية وذلك عن طريق رفع دعوى الإلغاء التي تخول من خلالها للقاضي بسط رقابة المشروعية على عناصر هذا القرار كأساس لإلغاء القرارات التأديبية.

إذ كان من الواجب توافر مجموعة من الشروط الشكلية المتعلقة بالدعوى حتى تكون مقبولة أمام الجهة القضائية المختصة، وعليه انطلاقا من هذه القاعدة فإن إلغاء القرارات التأديبية باعتبارها قرارات إدارية بحتة لا بد أن يكون هناك قصور في أحد أركانه، ليمارس القاضي رقابته سواء عن الجوانب الشكلية ، والتي تلحق بأركانه، الاختصاص، الشكل والإجراءات، السبب، أو الرقابة التي تسلط على الشرعية الداخلية للقرار مستهدفا مطابقة القرار الإداري لأحكام القانون والمتمثلة في عيب مخالفة القانون ،عيب الانحراف في استعمال السلطة.

## الخاتمة

وعليه من خلال دراستنا للقرار التأديبي غير المشروع بيان أوجه الطعن فيه وكذلك الإجراءات الإدارية والقضائية المتبعة في ذلك توصلنا للنتائج التالية :

- حدد المشرع الجزائري أسباب إلغاء قرار العقوبة التأديبية وتتمثل في العيوب التي تصيب القرار الإداري المتمثلة في عيب الاختصاص، عيب السبب، عيب الشكل والإجراءات، وعيب التعسف في استعمال السلطة.

- إن الطعن لدى لجان الطعن غير إجباري على الموظف العام، لكنه بعد استشارة هذه الأخيرة تصبح أرائها إجبارية على الإدارة المستخدمة و الموظف العام على حد سواء. وعليه فإن الطعن لدى لجان الطعن يوقف تنفيذ القرار التأديبي الموقع من طرف المجلس التأديبي.

-إن الرقابة القضائية والإدارية على القرار التأديبي وبعد مراحل التعديل القانوني، نلاحظ أنها توجهت شيئاً فشيئاً إلى توسيع مجال هذه الرقابة، وهذا من خلال منح ضمانات أخرى تهدف إلى سد الثغرات وحماية حقوق الموظفين كحق الإطلاع على الملف، هذا الحق الذي يعتبر من أهم الحقوق التي كفلها القانون للموظف العام .

-إن تشكيل لجان الإدارية المتساوية الأعضاء من عناصر إدارية والتي يرأسها أيضاً أحد أعضاء الجهة الإدارية، يجعل الإدارة العامة لها صفة الخصم والحكم في مجال التأديب وهذا ما يؤدي إلى فقدان المجاس التأديبي لهيبته وقيمته كسلطة تأديبية تسدر قرارات تأديبية مشروعة .

- استحدث قانون الوظيفة العمومية هيئة جديدة والمتمثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية إلا أن هذه الهيئة لم نسجل لها أي دور في المجال التأديبي، مقارنة مع المجلس الأعلى الفرنسي والذي له دور مهم في المجال التأديبي .

## الخاتمة

-الإدارة الموظفة هي السلطة المختصة بالتحقيق مع الموظف والخاضع للتأديب وإليها يعود تسليط العقوبة ، ما يستدعي القول بزوال الضمان في المرحلة الإجرائية هذه ،كون أن مبدأ الحيادة غير متوفر في المتابعة التأديبية.

ومن خلال هذه النتائج التي توصلنا إليها نقترح بعض التوصيات منها :

-إعادة النظر في تقنين وتنظيم اللجان الإدارية للطعن بما يتلاءم مع الغرض الذي أنشأت من أجله .

- الفصل بين سلطة الاتهام وسلطة التحقيق من شأنه تحقيق أكبر قدر ممكن من الحيادة في تأديب الموظف العام، فعلى المشرع الجزائري الفصل بينهما و إضفاء ضمانة الرد في أحد أعضاء المجلس التأديبي إذا توافرت مقتضيات ذلك. لأن هذه الضمانة توفر مبدأين الفعالية والضمان أثناء تأديب الموظف العام.

- ضرورة تكوين قضاة متخصصين للنظر والفصل في المنازعات الإدارية التأديبية على مستوى المحاكم الإدارية ومجلس الدولة.