

جامعة ألكي امهند أ ولحاج - البويرة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

# تأديب الموظف العام بين فعالية الحماية القانونية و تعسف الإدارة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق و العلوم السياسية

تخصص: إدارة و مالية

تحت إشراف الأستاذ:

لونيبي علي

من إعداد الطالبة:

حملوي نجاه

لجنة المناقشة :

الاستاذ: ربيع زكريا رئيسا

الاستاذة: بغدادي ليندا عضوا مناقشا

الاستاذ: لونيبي علي مشرفا و مقرا

السنة الجامعية: 2018/2017

# شكر و عرفان

اتقدم بالشكر الخاص لكل الاساتذة الذين منوا علينا  
بمساعدهم و توجيهاتهم القيمة

واخص بالذكر الاستاذ: **لوني علي**

كما اتقدم بالشكر للجنة المناقشة التي شرفتنا بقبولها  
مناقشة هذه المذكرة

والى كل من ساعدني في اتمام هذا العمل، كل العائلة  
الكريمة و زملائي دفعة 2017/2016 و دفعة

2018/2017.

## قائمة لأهم المختصرات

---

### قائمة اهم المختصرات

ج : ← جزء .

ج.ر : ← جريدة رسمية .

ع : ← عدد .

ص : ← صفحة .

ط : ← طبعة .

ب.س.ن : ← بدون سنة نشر .

ب.ط : ← بدون طبعة .

غ.م : ← غير منشورة .

## مقدّمة:

إن التطور الكبير للدولة واتساع وظائفها وتنوع نشاطاتها في جميع المجالات والميادين، أدى إلى زيادة واضحة وملموسة في عدد الموظفين العموميين، الذين يعتبرون الأداة لتنفيذ سياستها وتحقيق أهدافها، والذين يشكلون أساس المرافق العامة في مختلف الوزارات والأجهزة والهيئات والمؤسسات العامة في الدولة .

تشغل الوظيفة العامة جانبا هاما من الدراسات القانونية في نطاق القانون الإداري نظرا لما يشكله قطاع الوظيفة العامة أهمية في حياة المواطن بداية من ميلاده إلى وفاته وكذا بالنسبة للدولة الحديثة التي لم تعد تقتصر وظائفها على الحفاظ على النظام العام والعدل والدفاع، بل اتسع ليشمل مشاريع عدة قصد أداء خدمات عامة للمواطنين .

إذ لا يمكن للدولة باعتبارها الشخص المعنوي العام أن تقوم بدورها في الجهاز الإداري ما لم تستعين في ذلك بأشخاص طبيعيين يعبرون عن إرادتها والذين يطلق عليهم اسم " **الموظفون العموميون** " باعتبارهم العنصر الرئيسي في تكوينها، وبذلك فهي ليست سوى الأشخاص الذين يعملون باسمها ولحسابها فيما تباشره في نشاط إداري ضبطي كان أو مرفقي ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقوم الوظيفة، إلا إذا وجد موظف عام يشغلها فعلا تحت مجموعة من الضوابط السلوكية والتنظيمية والتأديبية.

أولى التشريع الجزائري كغيره من تشريعات العالم عناية كبيرة بالموظف فقد تم تنظيم شؤون الموظفين في الجزائر بمجموعة من القوانين المتعاقبة وتتمثل أساسا في الأمر رقم 66-133 أول قانون أساسي للوظيفة العمومية (الملغى)، المرسوم رقم 85-59 المتضمن القواعد القانونية النموذجية التي تطبق على عمال المؤسسات والإدارات العمومية، ثم الأمر رقم 06-03 القانون الحالي للوظيفة العمومية الذي حدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين،

والذي نظم شؤونهم لاسيما ما يتعلق بشروط توظيفهم وطرق اختيارهم وإحاطتهم بالضمانات اللازمة وتمكينهم من الحقوق الأساسية لنجاحهم في مباشرة المهام المنوطة بهم، فضلا عن تقييدهم بمجموعة من الواجبات التي يترتب على الإخلال بها قيام المساءلة التأديبية أي إخضاعهم إلى نظام تأديبي يكفل الحماية القانونية الفعلية للموظف وكذا مواجهة إمكانية تعسف الإدارة، حيث يؤدب الموظف العام عن الأخطاء التي يرتكبها وهي عملية قانونية يهدف من خلالها إصلاح الموظف المخطأ وتحذير الموظفين الآخرين حفاظا على حسن سير المرفق العام وحماية حقوق الموظفين العاملين في الإدارة العامة، وذلك وفق إجراءات تأديبية تلتزم السلطة التأديبية باتباعها وفي نفس الوقت سلاحا وضمانات للموظف لمقاومة انحرافات السلطة التأديبية وتعسفها في كافة مراحل التأديب .

وفي حدود هذا البحث، سوف نحاول قدر المستطاع تسليط الضوء على النظام القانوني لتأديب الموظف العام، مبرزين الإجراءات التي تلتزم السلطة التأديبية خلال مراحل التأديب وكذا مختلف الضمانات المقررة للموظف في مواجهة الإدارة .

### أهمية الدراسة

-تظهر أهمية الدراسة في هذا الموضوع كونها تبحث في المادة القانونية التي تحكم قطاع الوظيف العمومي، خاصة ارتباطها بالموظف العام ومساره المهني.

-تسليط الضوء على الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة لتحقيق الضمانات المكرسة للموظف عند تأديبه.

-كون النظام القانوني لتأديب الموظف العام يحتل أهمية في مجال الوظيفة العامة خاصة في نطاق المساءلة التأديبية، إذ تعد بمثابة السياج الذي يحمي حقوق الموظف المحال على التأديب والذي يحد من تعسف الإدارة بالتالي التوصل إلى مساءلة تأديبية عادلة للموظف.

-بيان القيمة القانونية للضمانات التأديبية باعتبارها الوسيلة التي تكفل الحماية للموظف العام .

### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى :

- جمع اكبر قدر ممكن من المعرفة العلمية حول هذا الموضوع، وبيان مختلف الإجراءات والضمانات التأديبية وتوضيح تطبيقاته في مجال التأديب الإداري بالتالي الوصول إلى مساءلة عادلة للموظف .

- تسليط الضوء على إجراءات التأديب، حتى يكون الموظف على دراية بمقتضيات المشروعية القانونية وبما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية من جهة، ومن جهة أخرى إلزام الإدارة بإتباع الإجراءات اللازمة لتأديب الموظف العام .

### أسباب اختيار الموضوع

إن اختيارنا لهذا الموضوع راجع لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

**فبالأسباب الذاتية:** تكمن في كون موضوع تأديب الموظف العام من المواضيع التي تحوز على اهتمامنا للدراسة والتعمق فيها لجمع اكبر قدر ممكن من المعلومات.

في حين تتمثل الأسباب الموضوعية :

لاعتبار موضوع "تأديب الموظف العام " يدخل في مجال اختصاص دراستنا.

القيمة العلمية للموضوع محل البحث، إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة.

ارتباط الموضوع بمصير الموظف العام ومساره المهني .

انتهاك الإدارة للضمانات الممنوحة للموظف بسبب تغليب مصلحة المرفق العام على مصلحة الموظف العام.

تراكم القضايا المتعلقة بهذا الشأن أمام القضاء .

### منهج الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لتحديد المفاهيم المتعلقة بالموظف العام وكذا السلطات المختصة بالتأديب ، وكذا المنهج التاريخي من خلال التطورات التي مر بها قانون الوظيفة العمومي،

إضافة إلى المنهجين الاستقرائي والتحليلي في تنظيم الحياة المهنية للموظف خاصة ما يتعلق بالتأديب والضمانات وللإحاطة بجميع جوانب الموضوع

ولتحليل مختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع.

### إشكالية الدراسة

ومن هذا المنظور نطرح الإشكالية التالية :

كيف يمكن التوفيق بين النصوص القانونية التي تحمي الموظف العام و بين منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة اثناء المساءلة التأديبية ؟



## مقدمة

---

و للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا إلى تقسيم خطة الدراسة إلى فصلين بحيث :

عالجنا في الفصل الأول مختلف الإجراءات التي تلتزم بها الإدارة في اتخاذ القرار التأديبي.

نتناول في الفصل الثاني ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي المتمثلة أساسا في التظلم الإداري واللجوء للقضاء.



## الفصل الاول

## اجراءات تأديب الموظف العام

يعتبر التأديب الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية، بحيث تقتصر العقوبات التأديبية على المعاقبة على الافعال التي تعد مخالفة لواجبات الوظيفة الملقاة على عاتق الموظف العام.

نجد ان المشرع الجزائري حدد العقوبات التأديبية في مجموعات تتدرج تصاعديا من الاخف الى الاشد بالتوازي مع الاخطاء التي تتناسب معها و قياسا عليها، وخول للسلطة الادارية الحق في تحديد العقوبة المطبقة من خلال تقديرها لصف و درجة و خطورة الافعال المرتكبة، التي على اساسها تتمكن من اصدار القرار التأديبي الذي يتضمن العقوبة التأديبية .

وحفاظا على حقوق الموظف اثناء المساءلة التأديبية فقد وضع المشرع مجموعة من الاجراءات التي تلتزم الادارة التي لها صلاحية التأديب في اتباعها و عدم مخالفتها تحت طائلة بطلان قراراتها. منها اجراءات سابقة لاتخاذ القرار التأديبي(المبحث الاول)، ومنها اجراءات اخرى مقترنة لاتخاذ القرار التأديبي ( المبحث الثاني).



## المبحث الأول

### الإجراءات السابقة لاتخاذ القرار التأديبي

ينسب للموظف خطأ تأديبيا و ثمة إجراءات يجب إتباعها قبل تبرئته أو توقيع العقوبة عليه، ويقصد بالإجراءات جميع الخطوات المنظمة قانونا والواجبة الإلتباع من قبل الإدارة لتوقيع العقوبة على الموظف لتمكينه من الدفاع على نفسه وعن التهم والأفعال المنسوبة إليه.

وإذا كانت الإجراءات التأديبية تبدأ بالتحقيق وتنتهي بصدور القرار أو الحكم فإنها تهدف إلى الوصول إلى الحقيقة.

في هذا المبحث سنتناول مختلف الإجراءات التأديبية السابقة لاتخاذ القرار التأديبي ضد كل موظف مغل بواجباته الوظيفية نتيجة التقصير أو الإهمال، وتتولى ذلك السلطة المختصة بالتأديب وفقا لمراحل وإجراءات حماية لحقوق الموظفين ولمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية التأديبية، وهي مجموعة من الإجراءات نصت عليها الدساتير والنصوص القانونية والتشريعات، بداية من إجراءات التحقيق (المطلب الأول) إلى المواجهة (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### التحقيق التأديبي مع الموظف

يعتبر التحقيق التأديبي أول إجراء يجب على السلطة التأديبية مراعاته بالإضافة إلى بعض الإجراءات التي تشترط أثناء التحقيق لكي يبنى القرار التأديبي على مقومات صحيحة وسليمة، وهو إجراء التحقيق مع الموظف المذنب لسماع أقواله، والذي يعتبر أول إجراء سابق في مجال التأديب، يمكن السلطة التأديبية من الوقوف على الظروف التي تمت فيها ارتكاب المخالفة التأديبية والبحث عن الأدلة التي تثبت انتساب تلك الوقائع التي تمثل المخالفة التأديبية للموظف المتهم.

في هذا المطلب سنتطرق الى تعريف التحقيق (الفرع الأول) والى السلطة التي لها صلاحية التحقيق (الفرع الثاني).

### الفرع الأول : تعريف التحقيق التأديبي

إن التحقيق بمفهومه العام يعني الفحص والبحث والتقصي الموضوعي، وذلك لاستبيان وجه الحقيقة، فهو أهم ضمانة مكفولة للموظف لحمايته، فهو يعتمد في إجراءاته مجموعة الأدلة ووسائل الإثبات المختلفة، لكي يكون صحيحا وقانونيا خاليا من العيوب كما يجب أن تدون كتابيا.<sup>1</sup>

لقد وردت عدة تعاريف للتحقيق التأديبي في العديد من تشريعات الدول إلا في التشريع الوظيفي الجزائري الذي لم يرد بشأنه أي تعريف، ومن أهم تعريفاته:

- التحقيق إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين فالهدف منه الوصول إلى الحقيقة وإمالة اللثام عنها.

- التحقيق هو إجراء تقوم به الإدارة أو المصلحة المكلفة بالتعيين، بناء على تقرير الرئيس المباشر للموظف حول تصرفاته.

- يقصد بالتحقيق الإداري مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى الكشف عن حقيقة العلاقة بين الموظف العام للتحقيق والواقعة محل التحقيق كإجراء تمهيدي للمحاكمة التأديبية واستصدار قرار إداري تأديبي في حالة ثبوت المخالفة<sup>2</sup>.

1- بوعيني عبد الرحيم، النظام التأديبي للموظف في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، شعبة حقوق، تخصص قانون إداري، جامعة قاصدي مرباح، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ورقة، 2014/2015 ص 22.

2- عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة تخرج من المدرسة العليا للقضاء 2006، ص 16.

قد تطرق الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مصطلح التحقيق الإداري حيث تنص المادة 171 على أنه: "يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة"<sup>1</sup>.

تعددت المصطلحات التي تطلق على التحقيق في مجال التأديب "التحقيق الإداري" أو "التحقيق التأديبي"، وعليه فإن مصطلح التحقيق التأديبي أكثر دقة في هذا المجال كون أن التحقيق قد يمكن استخدامه بالنسبة للتحقيق التأديبي وغير التأديبي كالتحقيق الجنائي مثلا أما مصطلح التحقيق الإداري لا يشمل كل أنواع التحقيق الإداري الذي يمر به القاضي الإداري<sup>2</sup>، والتحقيق يمثل مرحلة تمهيدية لصدور القرار التأديبي النهائي.

على هذا الأساس يعتبر التحقيق من الإجراءات الجوهرية التمهيدية لمحاكمة تأديبية والإخلال به يترتب عدم مشروعية القرار التأديبي<sup>3</sup>.

يعرف التحقيق التأديبي كذلك على أنه: مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفق الشكل الذي يتطلبه القانون، وتهدف إلى البحث والتتقيب عن الأدلة التي تساعد على كشف الحقيقة من أجل تحديد الواقع المبلغ عنه وإثبات حقيقتها وبيان ما إذا كانت تشكل خطأ تأديبيا أم لا، وكذا معرفة مرتكبها وإقامة الدليل على اتهامه أو تبرئته.

كما يعرف أنه لا جزء بدون تحقيق، بحيث لا يحتاج إلى نص قانوني من المشرع لتقريره، فقد أوجدت أغلبية التشريعات الوظيفية أن يتم التحقيق مع الموظف،

1-انظر المادة 171 من الأمر 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية رقم 46، المؤرخة في يوليو 2006.

2- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014، ص 81.

3- إسماعيل أحفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية للموظف في مواجهة الإدارة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، ع6، جامعة الزاوية، كلية القانون، الجزائر، ص 189.

قبل مسألته كما استقر القضاء على بطلان الجزاء الذي لا يسبقه تحقيق أو سماع أقوال ودفاع المتهم<sup>1</sup>.

لم ينص المشرع الجزائري على القواعد والشروط التي يجب إتباعها في إجراء التحقيق التأديبي حيث نجد أن كل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري الذي تتبعه مع الأخذ بعين الاعتبار الضمانات التي يتمتع بها الموظف قبل وأثناء وبعد التأديب.

إلا أننا نجد أن المشرع المصري نص على الإجراءات المتبعة في التحقيق التأديبي التي يجب أن يتبعها المحقق التأديبي<sup>2</sup>.

إضافة أن المشرع الجزائري على خلاف نظيره المصري<sup>3</sup> جعل التحقيق أمر جوازي تباشره السلطة التي لها صلاحية التعيين بطلب من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي قبل الفصل في القضية، ولم يقف المشرع الجزائري عند هذا الحد وإنما جعله يقتصر على العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقط مما يتناقض مع أهم ضمانات من ضمانات التأديب<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني : السلطة التي لها صلاحية التحقيق

تختلف الجهة التي تتولى التحقيق الإداري باختلاف النظام التأديبي الذي تأخذ به كل دولة، وتتراوح بين النظام الرئاسي، النظام القضائي، النظام المختلط أو الشبه قضائي.

ففي النظام القضائي يعهد للقضاء سلطة التأديب حيث يشكل المشرع محاكم تأديبية مختصة تمارس هذا الاختصاص بشأنها في ذلك شان المحاكم الجنائية

1- سعد الشتوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص 98.

2- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية دراية مقارنة، ط2، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2007، ص385.

3- كان المشرع المصري صريحا وجعل الأخذ بالتحقيق أمرا إلزاميا لكافة العقوبات من خلال المادة 79 من القانون رقم 47 لسنة 1978 حيث تنص على أنه "لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه".

4- انظر المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06-03.



المختصة بتوقيع العقوبات الجزائية، كما تختص هذه المحاكم بتقدير مدى اعتبار الأفعال المنسوبة إلى الموظف العام جرائم تأديبية، وفرض العقوبات التأديبية الملائمة عليه أو القضاء ببراءته.<sup>1</sup>

أما في النظام الرئاسي فيكون فيه للسلطة الرئاسية وحدها حق فرض العقوبات التأديبية على الموظفين، دون الرجوع إلى جهة أخرى لفرض توقيعها، لان هذا النظام يعتبر السلطة التأديبية أحد فروع السلطة الرئاسية أو امتداد لها.

أما في النظام الشبه القضائي فان تحديد المخالفات التأديبية يكون من قبل السلطة الرئاسية، إلا أن عليها أخذ رأي هيئة معنية قبل توقيع الجزاء، وقد يكون رأي هذه الهيئة أو اللجنة ملزماً في بعض الأحيان، وغير ملزم في أحياناً أخرى، فضلاً عن أنه قد ينشأ المشرع في هذا النظام مجالس للتأديب يغلب فيها الطابع الإداري، حيث تختص بإصدار قرارات بفرض العقوبات التأديبية على الموظفين العموميين، وتعد هذه المجالس أو الهيئات الشبه القضائية أو هيئة إدارية ذات اختصاص قضائي، رغم أن هذه المجالس لا يمكن اعتبارها محاكم بالمعنى الدقيق، لأن هناك تباعد بينها وبين التنظيمات القضائية في تشكيلها والإجراءات التي تتبع أمامها، كذلك في قراراتها النهائية، فهي من حيث التشكيل يغلب عليها الطابع الإداري، ومن حيث الإجراءات والقرار النهائي يغلب عليها الطابع القضائي.<sup>2</sup>

لم يأخذ المشرع الجزائري في إطار التأديب بالنظام الرئاسي ولا بالنظام القضائي، وإنما أنتهج ما يعرف بالنظام الشبه القضائي، سواء في الأمر رقم 66-133 أو المرسوم التنفيذي رقم 85-59 وحتى الأمر رقم 06-03 ويتجلى هذا النظام بتحويل سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية إلى السلطة الرئاسية، وإحالة البعض الآخر إلى المجالس التأديبية، فيكون بذلك قد أناط المشرع اختصاص إصدار القرار

1- محمد حميد علي الجوراني، التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونية العراقية والأردني، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2005، ص37.

2- نواف كنعان، القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، ط1، مطابع الدستور التجاري، عمان، 1996، ص193.

التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لهجتين هما الرئيس الإداري ومجالس التأديبية حسب الأحوال المحددة قانونا.<sup>1</sup>

بذلك فإن مهمة إجراء التحقيق التأديبي أوكلت إلى السلطة التي منحها المشرع السلطة التأديبية وهي السلطة الرئاسية وعليه فإن الجهة الإدارية صاحبة الحق الأصيل في إجراء التحقيق.

فتمارس الجهة الإدارية اختصاصها في التحقيق وفق أسلوبين :

**أولاً:** أن تقوم بالتحقيق الجهة الرئاسية للعامل عن طريق تكليف أحد الرؤساء المباشرين بإجراء التحقيق.

**ثانياً:** أن تقوم بالتحقيق إدارة متخصصة ملحقة بالجهة الرئاسية أو إدارة يكون تصرف في التحقيق متروكا للرئيس الإداري المختص.<sup>2</sup>

في هذا الصدد فإنه رغم منح الجهات الإدارية الحق في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق وجعله اختصاصا أصيلا نجد أن بعض التشريعات تمنح الاختصاص للنيابة الإدارية بفحص الشكاوى أو لإجراء التحقيق، مما ينتج عن ذلك ازدواج التحقيق حيث تباشر كل من الجهة الإدارية والنيابة الإدارية ذلك.

فيما يخص تفويض السلطة المختصة بالإحالة للتحقيق بتفويض سلطة أدنى منها في الصلاحية المقررة يكون وفقا لأحكام التفويض واللوائح الداخلية لتنظيم العمل داخل كل جهة إدارية إلا أن هذا التفويض يكون في أضيقتنا، وسعياً لحماية الموظف في هذه الوضعية الخطرة، التي قد تؤدي إلى أذى تمس بسمعته الوظيفية ولذا جاء هذا الإجراء ألية للوقوف على إثبات الأخطاء المهنية ضد الموظف.<sup>3</sup>

1- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص58.

2- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، ط2، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2007، ص525.

3- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص82.

لهذا السبب أثار الفقهاء خلاف فيما يخص مدى الحيادة التي يجب أن تتوفر في الجهة التي تقوم بالتحقيق، إذ لا يجوز الجمع ما بين الاتهام والإدانة وانفصلا إلى ثلاث مواقف<sup>1</sup>:

### الموقف الأول:

هناك من يرى أنه لا يوجد مانع بأن تقوم سلطة الاتهام بالتحقيق نظرا لأن هذا الإجراء هو في الحقيقة يشكل امتدادا للسلطة التأديبية.<sup>2</sup>

### الموقف الثاني:

في حين يرى الجانب الآخر بأن الجمع بين سلطة التحقيق وتحريك الدعوى التأديبية وضع خطير ينجم عنه المساس بضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية، لأنه في حالة ما إذا كان الموظف المكلف بالتحقيق خاضعا من الناحية الإدارية إلى السلطة التي تملك حق التأديب فمن السهل أن تؤثر على حيده.<sup>3</sup>

### الموقف الثالث :

في هذا الصدد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثليها المرخص له قانونا حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام، وبذلك يظهر أن المشرع الجزائري جمع بين التهام والتحقيق على نحو ما هو معمول به في فرنسا.<sup>4</sup>

1- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 82-83.

راجع كذلك : كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط3، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003، ص154.

2- من بين هؤلاء الفقهاء الأستاذ محمد احمد الطيب هيكل -راجع كذلك: كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل درجة دكتوراه العلوم في القانون، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2015، ص200.

3- على غرار الأستاذ العميد الطماوي فإنه يرى بان التأديب عن طريق الجهة الإدارية المختصة لا تعتبر عملا قضائيا بل امتداد لعمل السلطة الرئاسية .

4- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع نفسه، ص155.

نص المشرع الجزائري فقط على ضرورة الاستماع إلى الموظف المذنب مهما كانت درجة الخطأ الذي اقترفه وأعطى للمجلس التأديبي الحق في مطالبة السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين، بفتح التحقيق معه وفي حالة ما إذا كانت المخالفة المنسوبة للموظف غامضة أو كانت الظروف التي تم فيها ارتكاب الخطأ غير واضحة وما جاء به الأمر رقم 06-03 طبقاً لأحكام المادة 171، والتي نصت على ما يلي : "يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي، طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة".<sup>1</sup>

يجب الفصل بين سلطة التحقيق وسلطة توقيع الجزاء، لأن مباشرة التحقيق من نفس السلطة المخولة بتوقيع الجزاء من شأنه التأثير في التحقيق لذلك يجب أن يباشر التحقيق من جهة أو هيئات مستقلة عن سلطة توقيع الجزاء، خلافاً لما عليه الوضع في الأنظمة الرئاسية أو الشبه قضائية لسلطة التأديب مثل فرنسا والجزائر.

منه فالحييدة هنا غائبة بالمطلق لأن المحقق هو الخصم والحكم في نفس الوقت كما قد يكون هو نفسه الشاكي وهو ما يعبر عنه بالجمع بين التحقيق وتوقيع الجزاء.<sup>2</sup>

## المطلب الثاني

### احترام إجراءات المواجهة مع الموظف

يقصد بالواجهة إخطار الموظف المتهم بارتكاب المخالفة (الفرع الأول) بالوثائق الآتية وبمختلف الأدلة التي تثبت حدوث تلك الوقائع ونسبتها إليه ( الفرع الثاني).

وتعني المواجهة بصفة عامة تمكين من تتعرض حقوقه ومصالحه لأي تصرف ما يؤثر في مركزه القانوني، يحاط به علماً حتى يستطيع إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره (الفرع الثالث).

1- انظر المادة 171 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر.

2- سعد الشتوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، ط1، دار الفكر العربي، الإسكندرية، مصر 2008، ص84.

تطور هذا المبدأ في فرنسا ببطء وذلك خشية إعاقة العمل الإداري إلا أنه تزايد النصوص التي تقرر المواجهة وامتدادها إلى كل المجالات التي يمس فيها التصرف حقوق ومصالح الموظفين بصفة خاصة في إجراءات التأديب، مما أفسح للقضاء الإداري الفرنسي عن تكريسه كمبدأ قانوني عام يلزم الجهة الإدارية بالواجهة في ما تتخذه من إجراءات.<sup>1</sup>

الملاحظ أن مبدأ الواجهة في التأديب مستوحاة من القانون الجنائي حيث ذهب غالبية الفقهاء على أناساس المواجهة في التأديب نابع من طبيعة جزائية.<sup>2</sup>

ليحظى هذا المبدأ بمكانة واعتبر من المبادئ الأساسية المكفولة دستوريا وقانونيا، فقد حرصت كافة قوانين الوظيفة العامة، نص على التأكيد على ضرورة احترام مبدأ المواجهة والحق في الدفاع.<sup>3</sup>

وحتى تكون مواجهة الموظف صحيحة ومجدية وبالتالي يكون الدفاع ممكنا يلزم توافر ثلاث عناصر<sup>4</sup> هي:

### الفرع الأول: إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه

تتمثل مواجهة الموظف بالتهمة والمخالفات المنسوبة إليه وذلك مهما كانت درجة الخطأ الذي ارتكبه، وإلى جانب كونها ضمانا فهي أمر ضروري يقتضيه سير الإجراءات التأديبية، إذ بدونه لا يكون للمحاكمة التأديبية معناها القانوني، إذ كيف يتسنى للمتهم إبداء دفاعه دون توجيه التهمة إليه وأن ما يترتب على ذلك ما هو إلا توقيع جزاء قائم على الافتراض بارتكابه الفعل ومثل هذا الأمر يتنافى مع أبسط مبادئ العدالة.<sup>5</sup>

1- محمد سعد فودة، النظرية العامة للعقوبات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2008، ص 178.

2- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 94.

3- محمد سعد فودة، المرجع السابق، ص 178.

4- اسماعيل أحفيظة إبراهيم، مجلة العلوم القانونية والشرعية، المرجع السابق، ص 5.

5- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 95.

فقد ألزم المشرع الجزائري السلطة التأديبية بإبلاغ الموظف ومواجهته بالأخطاء المنسوبة إليه، في آجال خمسة عشر (15) يوما من تحريك الدعوى التأديبية<sup>1</sup> وفقا للمادة 167 من الأمر رقم 06-03.<sup>2</sup>

يتعين على الإدارة مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه وإعلامه بذلك، ولا يجوز معاقبة الشخص عن أفعال لا يعلم بها،<sup>3</sup> وذلك قبل اتخاذها للقرارات الإدارية التي من شأنها أن تلحق أضرارا مادية ومعنوية به وإعلامه بمختلف أدلتها التي تشير إلى ارتكابها.

فإخطار الموظف مسبقا وإعلامه هو من الضامات الجوهرية الأساسية في المساءلة التأديبية، ومتى وقعت السلطة التأديبية الجزاء دون إخطار أو إعلام صاحب الشأن فإن القرار يكون قابلا للإبطال حتى في حالة عدم وجود نص بذلك.

إلا أن المشرع الجزائري لم يشر إلى ذلك من خلال نصوص الوظيفة العمومية سواء الأمر رقم 66-133 ولا المرسوم التنفيذي 85-59 إلى إعلام الموظف غير أن المشرع نص عليه صراحة بموجب المادة 64 من المرسوم رقم 82-302 بالنص على: "لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع أقوال العامل المعني، إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونا".<sup>4</sup>

تدارك المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 06-03 ضمانات إعلام الموظف بموجب أحكام المادة 167 منه على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي

1- عطيت الله حافظ، النظام التأديبي في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مسيلة 2015-2016، ص 103.

2- انظر نص المادة 167 من الأمر 06-03 "يحق للموظف الذي تعرض للإجراء التأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى".

3- علي خاطر الشطناوي، موسوعة القضاء الإداري، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص816.

4- انظر المادة 64 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر، عدد37، الصادرة في 14 سبتمبر 1982.

أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه في آجال خمسة عشرة (15) يوماً، ابتداء من تحريك الدعوى"، لكن رغم قصور النص لعدم وجوب إعلام الموظف إلا أنه أشار إلى طريقة تبليغ في حين لم يحتوي على مشكل الخاصة بالشكلية، حيث لا يوجد ضمن مواد ما يحدد القالب الذي يفرغ فيه الإعلام، كما يبلغ الموظف الذي يحال إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي بتاريخ مثوله أمامها قبل خمسة عشرة (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام بعد إخطارها.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : الإطلاع على الملف التأديبي

بمعنى إطلاع الموظف على ملفه الشخصي وكافة أوراقه وليس فقط على قرار الاتهام، فكل موظف يفتح له ملف خاص يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بحالته الشخصية الوظيفية ليكون دليلاً على حسن أو سوء سيرته التي تكون عاملاً في تشديد أو تخفيف العقوبة حسب الأحوال.<sup>2</sup>

كرست هذه الضمانة كمبدأ قانوني عام للموظف العام عبر كل قوانين الوظيفة العامة، إذ تضمنت المادة 57 من الأمر 66-133 على حق الإطلاع على الملف كما يلي: "أن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، له الحق في الإطلاع على ملفه الشخصي وعلى جميع الوثائق الملحقة به بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية".<sup>3</sup>

أما نص المادة 129 في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 فقد ورد فيها: "يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية".<sup>4</sup>

1- انظر المادة 168 من الأمر 06-03، السالف الذكر، ص 15.

2- انظر المادة 167 من الأمر 06-03، السالف الذكر، ص 15.

3- انظر المادة 57 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، العدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966.

4- انظر المادة 129 من المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، ج.ر، العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

هذا ما تأكد وفقا للمادة 167 من الأمر 06-03، إذ يمكن للموظف الإطلاع على كامل ملفه الإداري، وعلى كافة الوثائق والمستندات الملحقة به والتي يمكن أن تستخدمها السلطة التأديبية كأساس لمحاكمته تأديبيا، فيتعين على الإدارة إخطار الموظف بهذا الحق في آجال خمسة عشر (15) يوما اعتبارا من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية حتى يتسنى له تحضير دفاعه.<sup>1</sup>

كما يلزم الموظف المحال على اللجنة المتساوية الأعضاء بالحضور الشخصي أمامها إلا في حالة القوة القاهرة وحدد القانون شكل التبليغ علناً يكون بواسطة البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام موقع عليه من طرف الموظف العام بمحضر رسمي ممضي عليه.<sup>2</sup>

وقد بين المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية على محتوى الملف التأديبي الذي يجب أن يحتوي على الوثائق التالية :

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.
  - بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء.
  - نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء.
  - تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة.
- وعن كيفية إطلاع الموظف على ملفه فقد تم الإشارة إليه في المرسوم 88-131 حيث نصت المادة 10 على أنه : "يمكن للمواطنين أن يطلعوا على الوثائق والمعلومات الإدارية، مع مراعاة أحكام التنظيم المعمول به في مجال المعلومات المحفوظة التي يحميها السر المهني".<sup>3</sup>

1-انظر المادة 167 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

2-المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004، الصادرة عن مديرية الوظيفة العمومية، المحددة لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131، من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

3- انظر المادة 10 من المرسوم 88-131 المؤرخ في 04 يوليو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج.ر، العدد 27، الصادرة في 06 يوليو 1899.



يتم هذا الإطلاع عن طريق الاستشارة المجانية في عين المكان و/أو تسليم نسخة منها على نفقة الطالب بشرط أن لا يتسبب الاستنساخ في إفساد الوثيقة أو يضر بالمحافظة عليها، ويجب على كل مواطن يُمنع من الإطلاع على هذه الوثائق أن يشعر بذلك بمقرر مبين الأسباب.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: ضمان حق الدفاع

حق الدفاع هو حق طبيعي معترف به لكل متهم حتى وإن لم ينص عليه القانون، ذلك كونه يتعلق بالمبادئ العليا للعدالة، ويعتبر من الحقوق المقدسة<sup>2</sup> التي لا يجوز المساس بها أو الانتقاص منها في جميع الإجراءات سواء المدنية والجزائية والإدارية والإجراءات التأديبية كتحصيل حاصل، ذلك لأنه إذا كان من مصلحة الإدارة إنزال العقوبة المناسبة بحق الموظف المخطئ، حتى تتحقق الغاية من العقاب وهي تحقيق الردع العام والردع الخاص فإن مصلحة الموظف المذنب هي أيضا أولى بالحماية وضمان حقه في الدفاع عن نفسه وإظهار براءته، وذلك من خلال السماح له بالإدلاء بأقواله سواء بنفسه أو بواسطة محاميه.<sup>3</sup>

نجد هذا الحق قد نص عليه المشرع في العديد من النصوص القانونية من بينها المادة 57 من الأمر رقم 133/66، نصت على أنه: "الموظف الذي يمثل أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء له الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به، كما يجوز أن يستعين بمدافع أومحام يختاره بالإضافة إلى ذلك فإنه يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، بيانات خطية أو شفوية، أن يطالب حضور الشهود"، وأيضا المادة 02/129 من المرسوم رقم 58-59 "كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع أو محام يختاره

1- انظر المادة 10 الفقرة الثانية من المرسوم 88-131، السالف الذكر.

2- رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقه وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص 314.

3- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 124.

- راجع كذلك : زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه "القانون الأساسي والعلوم السياسية" جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، تيزي وزو، 2011، ص 54.

للدفاع عنه "ونصت عليه أيضا المادة 02/169 من الأمر 03-06 بنصها على انه : " ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".<sup>1</sup>

ولحق الدفاع مظاهر متعددة من بينها:

### أولا : دفاع الموظف عن نفسه

أن القرار التأديبي الذي تصدره الإدارة، يفرض عليها أن تحترم حق كل موظف في إبداء أوجه دفاعه، وبموجب هذا الحق يستطيع الموظف العام أن يطلع على ملفه التأديبي والاستعانة بمحام أمام التدابير الداخلية التي تتخذها الإدارة ضد الموظف، فهي لا تخضع إلى إجراءات حقوق الدفاع.<sup>2</sup>

كما أن دفاع الموظف على نفسه، يعطي الفرصة للإدارة في مراجعة قرارها التأديبي، وهذا مما يغنيها على التظلمات الإدارية والقضائية التي يقوم بها الموظف، إزاء عدم إنصافها من طرف السلطة الإدارية التي اتخذت قرار العقوبة التأديبية، ومن جانب آخر فإن دفاع الموظف عن التهم المنسوبة إليه من طرف الإدارة، تتيح له الفرصة في حماية حقوقه، ومصالحه وذلك يهدف لإبراز البيانات الخطية والشفوية التي تقوده إلى البراءة من التهم المنسوبة إليه.<sup>3</sup>

يقتضي على المجلس التأديبي في إطار وظيفته احترام ضمانات الدفاع المكفولة للموظف، مما يفرض ذلك وأنتمخ له الآجال الكافية لتقديم دفاعه وملاحظاته الكتابية والشفوية.

1- سمية جودي، تسريح الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2012/2013، ص07.

2- محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام التأديبي الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص92.

3- زياد عادل، المرجع نفسه، ص 55.

بناء على ذلك يعد حق الموظف المتهم في الدفاع عن نفسه ضماناً عامة في التأديب، ولذلك فإن تجاهل حق الدفاع أو الإخلال به، من شأنه أن يرتب بطلان الإجراء التأديبي، في أي مرحلة من مراحل أو بطلان القرار التأديبي الإداري نفسه،<sup>1</sup> وفي سياق ذلك نصت العديد من قوانين الوظيفة العمومية على مواد تكفل حق دفاع الموظف العام، حيث نص الأمر رقم 66-133 على أن : "الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، له الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية، في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به، كما يجوز أن يستعين بمدافع أو محام يختاره، بالإضافة إلى ذلك فإنه يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات خطية أو شفوية، وأن يطلب حضور الشهود".<sup>2</sup>

ونص كذلك المرسوم رقم 85-59 على أنه : "يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية، ويمكن له بمقتضى ذلك أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي أو يستحضر شهوداً، كما يمكنه أن يستشير أي مدافع أو محام يختاره للدفاع عنه".<sup>3</sup>

### ثانياً : الاستعانة بمحامي

أجاز المشرع الجزائري للموظف الاستعانة بمحام والحضور معه للتحقيق ويعتبر هذا حق من أهم الضمانات الأساسية السابقة على توقيع الجزاء التأديبي،<sup>4</sup> وتقرير مبدأ حق المتهم في الاستعانة بمحام أثناء المحاكمة التأديبية يفقد

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، الجزء الرابع، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 203.

2- انظر المادة 57 من الأمر رقم 66-133، السالف الذكر.

3- انظر المادة 129 من المرسوم رقم 85-59، السالف الذكر.

4- محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 94.

أهميته إذا لم يمكن هذا المحامي أداء دوره الدفاعي، فان ذلك يعد انتقاصا من حق الدفاع والإخلال به يبطل ما يصدر في ظلّه من أحكام تأديبية.<sup>1</sup>

حضور المحامي مع الموظف المذنب يساعد على توضيح حقيقة ما أسند إليه من تهم، نظرا لإلمام هذا المدافع بمختلف المسائل القانونية التي قد يجهلها الموظف من جهة ويجعله مطمئنا في سير الإجراءات التأديبية كما يعزز موقفه أمام الإدارة التي تعتبر الطرف القوي في المعادلة من جهة أخرى.

نص المشرع على حق الدفاع في المادة 65 من المرسوم 82-302 وقد كفلت هذا الحق أيضا التعليمة المذكورة بنصها على عبارة: "ضمانات الدفاع"<sup>2</sup> بما فيها حق الاستعانة بمحامي سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة التأديبية، غير أن المشرع لم ينص صراحة على أن يكون الشخص المستعان به محامي، ونص فقط على كلمة "مدافع" وأدرجه صراحة في المادة 169 من الأمر رقم 06-03 وذلك بحضوره أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي في حال غياب الموظف عن المثول شخصيا أمامها، فهنا أجاز تمثيله من قبل ليقدم مبرر مقبول لغيابه.<sup>3</sup>

هذا الحق فرضه المركز الضعيف الذي يحتله الموظف مقارنة بالمركز القوي للإدارة، وذلك أن معظم الموظفين تنقصهم الثقافة والمعرفة بالأمور الوظيفية.<sup>4</sup> كما أنهم لا يحسنون في الغالب الاستفادة من فرص الإطلاع على ملفاتهم واستتباط ما يفيدهم و ينفي المسؤولية عنهم أثناء المواجهة التأديبية، فكان إلزاما تمكين الموظف من الاستعانة بمن هو اقدر على هذه المواجهة.<sup>5</sup>

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة 2008، ص272.

2- انظر المادة 65 من المرسوم رقم 82-302، المؤرخ في 11 ديسمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد 37، 1982.

3- المادة 169 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على: "ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

4- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 104.

5- محمد خميس، الإخلال بحق المتهم في الدفاع، د. ر، د.ط، منشأ المعارف، الإسكندرية، 2001، ص8.

### ثالثا : سماع الشهود

أكد المشرع الجزائري على إمكانية الاستعانة بالشهود في المحاكمة التأديبية بحيث نصت المادة 129 في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 "يمكن للموظف... أن يستحضر شهودا...".<sup>1</sup> وهو ما ذهبت إليه المادة 169 من الأمر رقم: 03-06: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".<sup>2</sup>

لم يحدد المشرع الجزائري عدد معين من الشهود التي يجب استحضارها، فالموظف محل المتابعة التأديبية له الحق في استحضار أي شخص سواء موظف أو طرف خارجي عن المؤسسة المستخدمة، بشرط أن يكون له علاقة مع الحادثة المادية وأن يخدم ويدعم حجج وأقوال الموظف المخطئ، والمجلس له الحق في تقييم شهادة الشهود من حيث الأخذ بها أو تركها،<sup>3</sup> ويمكن للسلطة المختصة كذلك إحضار الشهود الذين ترى إن شهادتهم ممكنة.

الجدير بالذكر أن المشرع الفرنسي والجزائري، لم يحددا الإجراءات المتعلقة بسماع الشهود والتي يتم اعتمادها في المجال التأديبي، الأمر الذي يؤدي بنا القول بأن الإجراءات التي تطبق في هذا الشأن غير كافية بحماية الموظف.<sup>4</sup>

1- انظر المادة 129 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59، السالف الذكر.

2- انظر المادة 169 من الأمر رقم 03-06، السالف الذكر.

3- جدي عبد الرحمان، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2012/2013، ص 61.

4- صباح مراحية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2015/2016، ص 50.

## المبحث الثاني

## الإجراءات المقترنة لاتخاذ القرار التأديبي

ينبغي على الإدارة أو السلطة صاحبة الاختصاص بتأديب الموظف المتهم بخطأ وظيفي أثناء اتخاذ القرار التأديبي، إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر وذلك بمجرد ارتكاب الموظف للخطأ ومعاينته، حيث تنص المادة 166 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر على أنه: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً، ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ".<sup>1</sup>

وبعد تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه وتمكينه من الإطلاع على ملفه، ينعقد المجلس التأديبي ويكون ممثل الموظف شخصياً، إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشرة (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام.

يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.<sup>2</sup>

على السلطة التي لها صلاحية التعيين إتباع مجموعة من الإجراءات حتى يكون قرارها صحيح غير معيب كاستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء (المطلب الأول) وتبليغ القرار للموظف المعني (المطلب الثاني).

1- انظر المادة 166 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر.

2- انظر المادة 168 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر.

## المطلب الأول

## استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي

يأخذ موقع نظام سلطة التأديب في الجزائر من النظم المختلفة لسلطة التأديبي بوصف الطابع المزدوج حيث تأخذ تارة بالنظام الرئاسي (الإداري) بالنسبة للعقوبات الدرجة الأولى والثانية (الفرع الأول) وتارة أخرى تأخذ بالنظام شبه قضائي للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة (الفرع الثاني) مع العلم أن إصدار القرار التأديبي هو حق أصيل للسلطة الرئاسية (سلطة التعيين).

تعتبر اللجنة بمثابة صمام أمان يكفل اتخاذ القرارات الإدارية بدون عوائق، وأرضية صلبة للنقاش والحوار المستمر، وتحاشي تصارع المصالح واستبدال القرار التسلطي بقرار تفاوضي.<sup>1</sup>

## الفرع الأول :عدم إلزامية رأي اللجنة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية

إذا أفضى التحقيق في معطيات المساءلة التأديبية إلى أن الوقائع المنسوبة إلى الموظف تشكل خطأ من الدرجة الأولى وبالتالي تطبيق عقوبة من نفس الدرجة، فإن المشرع الجزائري لم يسند تسليط هذه العقوبة لجهة معنية باعتبار أن تأديب الموظف من أهم السلطات التي يتم تقريرها للرئيس الإداري، فهو بذلك اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على أشخاص مرؤوسيهم بشرط تسبب القرار الإداري<sup>2</sup> وذلك مرده إلى قلة أهمية هذه العقوبة التي يصل حدها الأقصى إلى الوقف عن العمل لمدة أربعة (4) أيام.

أما إذا كان الخطأ المرتكب من الدرجة الثانية فإن تسليط العقوبة من نفس الدرجة لم يشترط فيها المشرع أي قيد ولا استشارة جهة معنية إلا عرض المسألة، أما اللجنة المتساوية الأعضاء خلال مدة شهرين وفق نص المادة 126 الفقرة الأولى من

1- بوضياف احمد، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989، ص 89.

2- صباح مرايحية، المرجع السابق، ص 59.

المرسوم رقم 85-159، وهذا لإبداء رأيها الاستشاري دون الإلزامي، وفي هذا إهدار لحقوق الموظف فإذا كان رأي اللجنة غير ملزم للإدارة فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى فإن العقوبات من الدرجة الثانية لها من الأهمية والتأثير على مسار الموظف المهني والتي تصل حتى إلى الشطب من جدول الترقية.<sup>2</sup>

هو ما يعاب على المشرع الجزائري قصره، إلزامية رأي اللجنة بالنسبة للإدارة على العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة دون العقوبات من الدرجة الأولى والثانية طبقاً لنصي المادتين 125 و126 من المرسوم رقم 58-59 أين فسح المجال للسلطة الإدارية لتوقيع الجزاء الذي تراه ملائماً، دون أخذ رأي اللجنة وهو يخل بمبدأ الحياد بشكل تام وذلك بإعطاء الإدارة سلطة اتهام، تحقيق وعقاب وهو ما من شأنه إهدار حقوق الموظف لاسيما أن هذا الأخير غالباً ما يتنازل عن حقه في الطعن بالقرارات التأديبية الصادرة في حقه باستثناء تلك التي تتضمن عقوبات من الدرجة الثالثة.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: الرأي الملزم للجنة في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة

باعتبار أن المجلس التأديبي هيئة من هيئات المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين وصورة من صور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما تنصت على ذلك المادة 64 من الأمر رقم 06-03،<sup>4</sup> كما أن معظم التشريعات الوظيفية توفير ضمانات أساسية في تأديب يتمثل في مجالس التأديب حتى يطمئن الموظف المتهم إلى تحقيق العدالة.

1-انظر المادة 126 من المرسوم رقم 85-59، السالف الذكر التي تنص على: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات من الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب".

2-تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل و الوظيف العمومي، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة عشر، 2005-2008، ص 42.

3- بوعنيني عبد الرحيم، المرجع السابق، ص31.

4-انظر المادة 64 من الأمر 06-03، السالف الذكر التي تنص على: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين".



فإذا توصل التحقيق إلى أن الوقائع التي نسبت للموظف تشكل خطورة لتبرير عقوبة من الدرجة الثالثة كالتسريح مثلا، فإن السلطة صاحبة التعيين وفقا للمادة 127 من المرسوم رقم 85-59، ملزمة بأخذ الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء وذلك باستدعائها لانعقاد المجلس للتأديب وحتى يستطيع هذا الأخير دراسة وضعية الموظف تقدم له هذه السلطة تقرير مكتوب ومفصل بالظروف التي وقعت فيها الأخطاء التأديبية بصورة شاملة.<sup>1</sup>

بين المشرع الجزائري العقوبات التي تخرج من دائرة اختصاص الجهة الإدارية المختصة بالتعيين والتي لا تملك سوى اقتراحها على المجلس التأديبي الذي تلتزم برأيه عند توقيع هذا النوع من العقوبات، حيث نصت المادة 165 من الأمر 06-03 السالف الذكر في فقرتها الثانية على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في آجال لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".<sup>2</sup>

وحتى يحال الموظف المتهم على المجلس التأديبي يجب أن تتأكد الجهة الإدارية المختصة بوجود أدلة كافية على ارتكاب مخالفة تأديبية جسيمة ضمن الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، فاستشارة اللجنة وجوبي<sup>3</sup> ورأيها مقيد للإدارة إذ أنه من قبيل الاستشارة المطابقة، ومن ثمة فتقرير الإدارة لعقوبة مخالفة لرأي اللجنة يجعل قرارها معيبا بعدم المشروعية وهو ما يشوبه بالبطلان ويعرضه للإلغاء أمام القضاء المختص، وبعد قيام سلطة التعيين بهذه الإجراءات يأتي دور المجلس التأديبي، فيلتزم وجوبا بـ:

1- تدرانت نرجس، المرجع السابق، ص 41.

2- انظر المادة 165 الفقرة 2 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

3- انظر المادة 166 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر.

## أولاً : الفصل في الدعوى التأديبية

يتم ذلك في ظرف لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوم، تسري من تاريخ إخطاره بالدعوى التأديبية، وهو ما نصت عليه المادة 165 الفقرة الثانية، ولم ينص المشرع على الأثر المترتب في حال عدم فصل المجلس التأديبي في القضية في الآجال القانونية، وذلك بالمقارنة مع نصه على سقوط الخطأ في حال عدم إخطار سلطة التعيين للمجلس التأديبي.<sup>1</sup>

هنا يجب على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن تقوم بمداوماتها باحترام الشروط القانونية المنصوص عليها في المرسوم رقم 84-10، حيث نجد أن المادة 19 منه تنص على: "لا تصح مداومات اللجان المتساوية الأعضاء إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها المنصوص عليها في المادة 13 من الأمر رقم 66-133 وفي هذا المرسوم والنظام الداخلي".<sup>2</sup>

يتعين أن يحضر اجتماعات اللجان ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الأقل وإذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية (8) الأيام المالية وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها.

رأي هذه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يكون نتيجة تصويت سري للأعضاء الحاضرين ويتخذ القرار بأغلبية الأصوات، كما أوجبت المادة 170 من الأمر رقم 06-03، على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن تكون مداوماتها في جلسات مغلقة.

1- انظر المادة 166 الفقرة الثانية من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر. التي تنص على أنه: "...يسقط الخطأ

المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل"

2- انظر المادة 19 من المرسوم رقم 84-10، السالف الذكر.

## ثانياً: إصدار قرار العقوبة

ذلك بعد المداولات<sup>1</sup> التي تقوم بها في جلسات مغلقة حسب المادة 170 بحيث يكون القرار مبرراً وهم ما نصت عليه المادة 170 في الفقرة الثانية منها على أنه: "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"، وإلا كان عرضة للإلغاء من قبل القضاء المختص، فتسبب<sup>2</sup> قرار العقوبة يعد منالضمانات الهامة المقررة لمصلحة الموظف، وينبغي التأكيد على وجوب البت في القضية في الآجال القانونية.

كما يجب أن يكون القرار الصادر عن المجلس التأديبي سليم من كافة العيوب الشكلية والجوهرية :

- كتابة القرار التأديبي وذلك بذكر سبب الحالة القانونية أو الواقعة التي تدفع المجلس التأديبي لاتخاذ القرار وذلك من خلال الأسباب التي قام عليها القرار التأديبي.
- شكل القرار التأديبي وهو بالإشارة إلى الأسانيد القانونية في ديباجة وهي جملة النصوص القانونية التي تبين عليها القرار التأديبي والتي تكون على شكل نماذج تزود بها الإدارة.
- تاريخ صدور القرار وتوقيعه لابد أن يتضمن القرار التأديبي تاريخ صدور وهو أمر بديهي ولكنه ضروري ترتب عليه الآجال القانونية أما التوقيع فهو من البيانات في المحضر المكتوب وتترتب عليه آثارا لها أهميتها في حياة القرار التأديبي، ويكون توقيع كل من أعضاء المجلس التأديبي، ورئيس الجلسة وكتابتها والآثار المترتبة عن تخلف إحدى هذه الشروط لا تعرض القرار التأديبي للإلغاء.<sup>3</sup>

1- سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2015-2016، ص 70.

2- انظر المادة 65 من الأمر 66-133، السالف الذكر.

راجع كذلك : سي العابدي سامية، المرجع نفسه، ص 101.

3- شرفي سماح، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة ماستر، غ.م، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012، ص 50.

لقد اوجب المشرع الجزائري على السلطة التأديبية تسبيب القرار التأديبي و ذلك مهما كانت جسامة العقوبة.<sup>1</sup>

نظرا لأهمية لهذا الإجراء في طمأنة المتقاضي و تسهيل عملية الرقابة القضائية، فإذا جاء القرار التأديبي خاليا من الأسباب التي دفعت الإدارة إلى اتخاذه، فإنه يتعرض إلى الإلغاء و يتجسد التسبب من الناحية العلمية في ذكر الوقائع المسندة إلى المتهم و الأدلة التي في حوزة الإدارة و كذلك الظروف التي ارتكب فيها الخطأ التأديبي، فتسبب القرار التأديبي يمنع الانحراف و التعدي ويعبر عن الدوافع الحقيقية التي أدت إلى معاقبة الموظف العمومي.

وقد اخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ في قانون الوظيفة العمومية الجديد إذ نص على ضرورة تسبب القرارات التأديبية مهما كانت جسامة العقوبة التأديبية حسب المادة 165 الفقرة 1 و 2 من الأمر 06-03.<sup>2</sup>

إذا لم تجتمع اللجنة في هذا الآجال أو لم تبلغ مقررها للموظف فان الإدارة المستخدمة تكون هنا ملزمة بإعادة إدماجه في منصبه مع إفادته بحقوقه المتمثلة في تقاضي كامل مرتبه طبقا للمادة 130 من المرسوم رقم 85-59، الفقرة الرابعة منها.<sup>3</sup>

## المطلب الثاني

### تبليغ الموظف بالقرار التأديبي

يعرف هذا الإجراء بأنه الطريقة أو الإجراء التي يعلم بموجبها المتقاضي بوجود قرارات إدارية تعنيه، والوسيلة التي تنتقل بها الإدارة القرار إلى علم الفرد يعنيه أو الأفراد بذواتهم من الجمهور<sup>4</sup> (الفرع الأول)، فالقواعد المنصوص عليها في قانون

1- راجع المواد 125-126-127 من المرسوم 59-85، السابق الذكر.

2- كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان، المرجع السابق، ص 155-156.

3- انظر المادة 130 من المرسوم رقم 85-59، السالف الذكر التي تنص على أنه: "...وإذا لم تجتمع اللجنة في الأجل المذكور أو لم تبلغ مقررها للمعني تعاد إليه حقوقه ويتقاضى كامل راتبه".

2- تاجر محمد، بدء سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء، المحاماة، مجلة منظمة المحامين، منطقة تيزي وزو، ع 3، 2005، ص 5.

الإجراءات المدنية والإدارية الخاصة بإجراء وطرق التبليغ تطبق على القرار التأديبي باعتباره ذو طابع إداري فردي (الفرع الثاني) .

بالإضافة إلى النصوص القانونية للوظيفة العمومية، التي تلزم سلطة التأديب بضرورة تبليغ قرارها التأديبي إلى الموظف المدني به في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام اعتباراً من تاريخ اتخاذه حسب ما نصت عليه المادة 172 من الأمر رقم 06-03<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: تعريف التبليغ

يقصد بالتبليغ عملية إخطار الشخص المعني أو المعنيين بشكل رسمي بنسخة القرار بالكيفية التي حددها القانون أو الكيفية المعتمدة في الدولة،<sup>2</sup> كما يقصد به أيضا الشكيلة التي من خلالها يتم إعلام المبلغ إليه بالإجراءات التي تتخذ ضده، حيث تتجلى أهميته من خلال ما يترتب على الشخص المبلغ فيما بعد من أجل الطعن والزامية الحضور في بعض الحالات.<sup>3</sup>

قاعدة التبليغ تتخذ أساسها القانوني في القانون الجزائري من نص المادة 35 من المرسوم رقم 88-131 والتي جاء فيها: "لا يحتج بأي قرار ذي طابع فردي على المواطن المعني بهذا القرار إلا إذا سبق تبليغه إليه قانوناً هذا إن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي مخالف"،<sup>4</sup> كما تستنبط قاعدة التبليغ أيضاً أساسها القانوني من نص المادة 829 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقوله: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر تسري من تاريخ

1- انظر المادة 172 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر التي تنص على: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري".

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

3- سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 103. راجع كذلك: رائد محمد يوسف العدوان، نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد (دراسة مقارنة بين الأردن ومصر)، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2012/2013، ص 46.

4- انظر المادة 35 من المرسوم رقم 88-131، السالف الذكر.

التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإدارية الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".<sup>1</sup>

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

نجد أيضا أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 ينص من خلال المادة 831 منه على أنه : "لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه إلا إذا أشير إليه في تبليغ القرار المطعون فيه"<sup>2</sup>، وهذا معناه أن التبليغ هو من أهم شروط تطبيق العقوبة التأديبية.

وفر المشرع الجزائري بهذه النصوص القانونية للإدارة في مجال القرارات الفردية ضمانا للتبليغ ليصبحوا على علم بمضمون القرار الإداري المبلغ له، حيث يبدو الأمر في غاية المنطقية إذ أنه كيف يتم إلزام الشخص بأعباء الوظيفة العمومية وهو لم يبلغ من طرف الإدارة المعنية بقرار التعيين.<sup>3</sup>

بالرجوع لنص المادة 172 من الأمر رقم 06-03 التي نصت على ضرورة تبليغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية بنصها: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية من آجال لا تتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ...."<sup>4</sup>، كما وضحت المادة بأن هذا القرار يحفظ في الملف الإداري للموظف بعد تبليغه بنصها، "... ويحفظ في ملفه الإداري..."

1- انظر المادة 829 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2018 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر، عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

2- انظر المادة 831 من القانون رقم 08-09، السالف الذكر.

3- سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 104. راجع كذلك : عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 186.

4- انظر المادة 172 من الامر رقم 06-03، السالف الذكر.

ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 172 من الأمر رقم 06-03، جهة الإدارة بتبليغ قرار العقوبة التأديبية للموظف المعني إلا أن ذات الأمر ومختلف النصوص القانونية المتعلقة بالتبليغ، لم تبين بدقة ووضوح شكله وبأي كيفية يتم، الشيء الذي ترك المجال واسعا للإدارة في تبليغ قراراتها بكيفيات وطرق مختلفة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : كيفيات تبليغ القرار التأديبي

رغم أن الأمر رقم 06-03 نص على إلزامية تبليغ القرار التأديبي للموظف، إلا أنه لم يحدد طريقة أو وسيلة معينة لتبليغ القرار التأديبي للموظف.

ورغم أهمية هذا الإجراء بالنسبة للموظف إلا أن غياب قاعدة قانونية تلزم سلطة التأديب في إتباع وسيلة معينة لتبليغ القرار يترك لها الحرية في تقدير وإختيار الوسيلة الملائمة لذلك تحت رقابة القاضي الإداري، كما نجد أيضا أن مجلس الدولة

توصل في إحدى اجتهاداته بأن: "تبليغ القرارات الإدارية عن طريق المحضر القضائي يشكل إجراءا تكميليا عند الحاجة فقط."<sup>2</sup>

قرار العقوبة التأديبية قرار إداري بالتالي فنفس الشروط التي تطبق على هذا الأخير، يقع تطبيقها على قرار العقوبة التأديبية.

ومن بين شروط التبليغ حتى يكون كامل وواضح بحيث تسمح للمعني بالأمر معرفة مضمون القرار التأديبي ومحتواه بشكل دقيق وواضح، كما يجب أن يسلم هذا القرار للشخص الذي صدر بحقه شخصيا أو إلى شخص مؤهل قانونا لرفع التظلم أو الدعوى القضائية وهي عادة ما تكون دعوى بإلغاء القرار الإداري، حيث يسلم القرار

1- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 186.

2- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 80.

في منزل الشخص الأصلي، ويتم التبليغ بواسطة المكلف إلى المعني بالأمر مباشرة أو عن طريق رسالة مضمّنة.<sup>1</sup>

بحكم كون التبليغ هو الوسيلة الأساسية للعلم بالقرارات الفردية: "فالقرار الذي يهّم الشخص وحده هو قرار فردي"، فإن الإدارة تسعى إلى تبليغ هذه القرارات بعدة طرق، كالتبليغ بالبريد (الإرسال)، والتبليغ عن طريق الفاكس، وعن طريق الاستلام وعن طريق الإعلان الشفهي.<sup>2</sup>

### أولا : التبليغ بواسطة البريد

تعتمد الإدارة في كثير من الحالات في تبليغ قراراتها الإدارية الفردية بالأشخاص المعنيين بها طريقة البريد الموصى عليه مع العلم بالوصول، وتطرح هذه الطريقة مشكلة استلام المظروف من غير المعني، حيث يمكن أن يدعي هذا الشخص أن الظرف خاليا وليس في محتواه قرار، وهذا حدث في قضية واقعية عرضت أمام مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 19 ديسمبر 1952، مما جعل الإدارة في موقف قانوني حرج أمام القضاء وتواجه صعوبة كبيرة في إقناع القاضي بأن مضمون القرار بلغ إلى علم المعني.<sup>3</sup>

الجدير بالذكر هنا أن القضاء الإداري الجزائري هو الآخر وفي حالة وجود نزاع حول قانونية التبليغ فإنه يلزم الإدارة بإثبات وجود التبليغ وتاريخه أيضا.

### ثانيا : التبليغ بواسطة الفاكس

بحكم تطور وسائل الاتصال وتنوعها، حاولت الإدارة استغلال بعض الوسائل الالكترونية كالفاكس لتبليغ قراراتها للمعنيين بها، الشيء الذي طرح مشكلات قانونية

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

2- سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 105.

3- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 187.



تتمثل في مدى قانونية هذا الأسلوب كأسلوب للتبليغ، وفيما إذا يسري القرار في حق الشخص المبلغ عن طريق الفاكس.<sup>1</sup>

في هذا السياق ذهب الفقه إلأن الوسائل الالكترونية تعتبر أسرع في إيصال العلم بالقرار إلى ذوي الشأن، إلا أنها لا تؤدي إلى العلم ذاته وتعد قرينة على العلم فقط، ودعموا رأيهم بقولهم قد لا يستلم صاحب الشأن صورة القرار ويستلمه شخص آخر، كما قد يكون هو من استلم نسخة القرار لكنها رديئة جدا مما يتعذر فهم مضمونها، وهذه الحالة تجعل المعني بالقرار في وضعية قوية ويمكنه التلاعب وإنكار وصول نسخة القرار، كما تجعل الإدارة في وضع صعب إذا يقع عليها عبء إثبات تبليغه.<sup>2</sup>

### ثالثا : التبليغ عن طريق الاستلام

في هذه الحالة تقتضي انتقال موظف رسمي إلى موطن الشخص الموجه إليه القرار (الصادر في حقه القرار) لإعلامه وتبليغه بتسليم له هذا القرار وترك له صورة عن محتوياته لقاء توقيع هذا الشخص الذي يتم تبليغه على إشعار يثبت عملية الاستلام.<sup>3</sup>

هي الطريقة التي يسري بها العمل في الجزائر على الرغم من كونها تثير إشكالية تسليم القرارات الإدارية لغير المعني كأن تترك نسخة القرار عند زوجه أو أحد أقربائه مثلا.<sup>4</sup>

بالإضافة إلى ذلك فإن هذه الطريقة تثير إشكالية أخرى تتمثل في رفض المعني الإمضاء عن وصل التسليم، أو الوثائق الخاصة بالقرار الإداري المبلغ له، وقد قررت

1- سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 106.  
2- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 187-188.  
3- رائد محمد يوسف العدوان، المرجع السابق، ص 67.  
4- سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 107.  
راجع كذلك : عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 188.

الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في هذا الشأن في قضية (حاج عيسى) ووزير الداخلية بتاريخ 09-02-1980 أنه عندما يرفض المدعي إمضاء الوثائق المتعلقة بالتبليغ الخاص بالقرار المطعون فيه فإن هذا الرفض لا يؤثر على شرعية التبليغ واعتبرت أن التبليغ سليم وتترتب عليه كل النتائج من وجوب رفع تظلم إداري أو احترام المواعيد، ويستشف ذلك من حيثيات الحكم التي كانت كالتالي: "حيث أن عزل المدعي من منصبه كان بقرار مؤرخ في 10/10/1972، والمبلغ رسمياً إلى المعني بالأمر يوم 08/10/1972.... حيث حصل له العلم بمضمون هذا القرار الذي اضر به فكان رد فعله أن يرفض إمضاء وصل تسليم القرار له....حيث أن وضعية هذه الوقائع لا يمكن اعتبارها مشابهة لبطلان إجراء التبليغ الذي يضل من الوجهة القانونية صحيحاً.... ويبدأ سريان أجل الطعن ابتداء من تاريخ رفض تسليم تبليغ القرار".<sup>1</sup>

يبدو جلياً من خلال حيثيات هذا الحكم أن القاضي الجزائري قام بتفنيد ادعاءات هذا الموظف بعدم تبليغه بالقرار رغم كونه قد بلغ به بشكل عادي لكنه امتنع عن توقيع وصل الاستلام.

#### رابعاً: التبليغ الشفهي

إن إجراء التبليغ يجب أن يتم كتابة ولا يجوز إجراءه شفهيًا، لأن ذلك يجعل الإدارة بموقف صعب بشأن إثبات تبليغها القرار للشخص المعني به مما يترتب عنه أن مدة الطعن في هذا القرار تبقى مفتوحة،<sup>2</sup> فميعاد الطعن القضائي يضل مفتوحاً طالما لم يحصل التبليغ من قبل الإدارة لأن نتيجة عدم تبليغ القرار الإداري الفردي (الخاص بالشخص لوحده) هي عدم سريان ميعاد الطعن، حيث أنه لم يغني الإدارة ادعائها لدى مثولها أمام مجلس الدولة في إحدى القضايا أن الطاعن علم بالقرار، فهذا ما يستشف من قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 19 أفريل 1994.<sup>3</sup>

1 - رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص.1431-

2-عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 189.

3-سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 108.

راجع كذلك، عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2012، ص 122.

فلما يتعلق الأمر بسريان مدة الطعن الإداري أو القضائي في القرارات الإدارية، فإنه يتم الالتجاء حينئذ إلى ضبط تاريخ التبليغ الذي يقوم على فكرة العلم الحقيقي، حيث لا يكون ذلك إلا بأسلوب التبليغ الرسمي لا طريقة التبليغ الشفهي الذي يثير الكثير من الإشكاليات القانونية، فالإدارة إذا بادرت إلى تبليغ المعني بطريقة شفوية فكيف تثبت ذلك فيما بعد في الملف الإداري والوظيفي للشخص المعني.

وقد أكد بعض الفقهاء أن نشر القرار الإداري الفردي المتعلق بالشخص لوحده لا يغني عن تبليغه إلى المعني بحيث يظل ميعاد الطعن مفتوحا طالما لم يبلغ رسميا بالقرار.<sup>1</sup>

راجع كذلك : قرار مجلس الدولة الجزائر الصادر في 19 افريل 1994، عدد 2001، ص 103.  
3-عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 189.

## الفصل الثاني

### ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

نجد أن المشرع الجزائري نص في القانون الأساسي للوظيفة العمومية على مجموعة من الضمانات التأديبية، وذلك لأجل حماية الموظف من أي تعسف إداري مهما كان نوعه، فهي تكفل له الطمأنينة التامة ضد أي اتهامات موجهة إليه وهي ضمانات تحول دون إساءة استعمال الإدارة للسلطة تجاه الموظف العام، و هي في ذات الوقت تكفل من جانب آخر مصلحة الإدارة في كشف المخالفة و ملاحقة الموظف المتهم، و معاقبته بما يحقق في آخر الأمر مصلحة حسن العمل في المرفق العام و سيرها بانتظام و اطراد .

و في هذا الفصل سوف نتطرق الى الضمانات التي منحت للموظف في مواجهة القرار التأديبي و المتمثلة في مجموعة الاجراءات التي يمارسها الموظف اداريا واخرى قضائيا بحيث سنتناولالتظلم الاداري (المبحث الاول)،اضافة الى اللجوء الى القضاء الاداري أي الطعن القضائي (المبحث الثاني) .



## المبحث الأول

### التظلم الإداري

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

قد أجاز المشرع للموظف ذي المصلحة المباشرة أن يطعن في القرارات الصادرة بتوقيع الجزاءات التأديبية،<sup>2</sup> فبعد إخطار الموظف العام بالمخالفات التأديبية المنسوبة إليه، وتمكينه من إبداء أوجه دفاعه بالنسبة للعقوبة التأديبية التي أصدرتها السلطة التأديبية، فإنه يحق له بمقتضى ذلك أن يقدم تظلماً إلى السلطة المختصة التي تملك حق سحب القرار التأديبي وهذا بهدف مراجعته واتخاذ القرار المناسب للتظلم المقدم إليها.

يعتبر التظلم الإداري ضماناً تأديبية مقررة لصالح الموظف العام في النظام التأديبي الرئاسي، حيث يعرب من خلاله على رفضه لقرار عقوبته التأديبية، وعليه فقد عرف الفقه التظلم الإداري :

على أنه عبارة عن شكوى يقدمها المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة، يلتبس منها فض النزاع أو الخلاف الناتج عن العمل القانوني أو المادي الذي أضر بمصالحه.<sup>3</sup>

1- نوفال العقيل العجارمية، سلطة تأديب الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، ص 411.

2- احمد عودة الغبري، ضمانات التأديب الرئاسية في ظل نظام الخدمة المدنية، 1988، ص 108.

3- دسيدش عاشور عفاف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم

وهو لجوء صاحب الشأن إلى الإدارة شاكيا لها من قرار إداري معيب مستهدفا إلغاءه أو تعديله أو سحبه خلال المواعيد المقررة قانونا، باعتبار السلطة الإدارية صاحبة القرار في مجال التأديب، يلجأ الموظف إلى التظلم أمام السلطة الإدارية، ولصاحب الشأن مطلق الحرية في اللجوء أو عدم اللجوء إلى التظلم الإداري.

نجد أن عبارة التظلم الإداري تختلف عن الدعوى الإدارية والطعن الإداري لكونها تعني الإجراء الذي يقوم به صاحب التظلم والملقب بالمتظلم أمام جهة إدارية يطلب فيها من هذه الأخيرة مراجعة عملها محل التظلم أو الحصول على تعويض بسبب ضرر ناتج عن نشاطها ويختلف عنهم لكونه إجراء يقوم به المتظلم قبل اللجوء إلى القضاء الإداري.<sup>1</sup>

### المطلب الأول

#### التظلم الولائي والرئاسي

يعد القرار التأديبي قابلا للتظلم الإداري الولائي والرئاسي ولو لم ينص المشرع صراحة على ذلك، ولقد أشارت التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية إلى هذا النوع من التظلم، حيث يمكن أن تكون العقوبات التأديبية المقررة ضد الموظف موضوع تظلم ولائي ورئاسي، حيث أن التظلم الرئاسي هو التظلم الذي يرفع إلى الجهة المصدرة للعقوبة التأديبية، أي يقدم إلى السلطة التي أصدرت القرار الإداري المتظلم فيه أو أمام السلطة التي قامت بالعمل المادي محل التظلم (الفرع الأول)، يلتزم فيه إعادة النظر بقرارها سواء بسحبه أو إلغاءه أو تعديله وللجنة الإدارية أن تقبل التظلم أو ترفضه كليا أو جزئيا وذلك طبقا لما تراه أكثر اتفاقا مع حكم القانون وحسب درجة إقناعها

---

الحقوق، بسكرة، 2013/2012، ص 43، حيث تطرق إلى أنواع التظلم الإداري عبر مرحلتين، مرحلة ما قبل قانون الإجراءات المدنية رقم 90-23، ومرحلة صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09.  
1- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، تنظيم واختصاص القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2008، ص 09.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

بالادعاءات المقدمة من طرف المعني،<sup>1</sup> إضافة للتظلم الرئاسي الذي يلجأ فيه المتضرر إلى الرئيس الإداري مباشرة لالتماس إعادة النظر في القرار (الفرع الثاني)

والتظلم الإداري نوعان : التظلم الرئاسي والتظلم الولائي.

### الفرع الأول : التظلم الولائي

هو الطريق الذي يلجأ إليه المتضرر للتظلم على مستوى الرئيس الإداري نفسه، الذي قام باتخاذ الإجراء، حيث يطلب منه بشكل صريح التماس إعادة النظر على الإجراء المتخذ ضده، إما بمراجعته أو تعديله أو إلغائه.<sup>2</sup>

تأسيسا على ذلك فان التظلم الذي يقدم للسلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي، لا يعني بالضرورة أن تقوم هذه الأخير بتعديل القرار أو الإجابة عليه، بل لها مطلق السلطة التقديرية التي بموجبها تستطيع أن تعدل القرار كلياً أو جزئياً أو تبقيه كما هو، وفضلا عن حقها في الامتناع عن إجابة الموظف وهذا مما يعتبر رفضا ضمنيا من جانب السلطة المختصة.<sup>3</sup>

يعتبر التظلم الولائي أضعف أنواع التظلمات لأسباب أبرزها :

-عدم توفر صفة الحياد واجتماع صفة الخصم والحكم فيمن يتلقى التظلم، الأمر الذي يضعف القيمة العلمية للتظلم كثيرة.

-على أن التظلم الولائي في الجزائر، هو أمر جوازي يخص فقط عقوبات من الدرجة الأولى والثانية، والتي يقوم بإصدارها الرئيس الإداري دون اللجوء إلى اللجنة

1- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 161.

2- بوحميذة عطاء الله، دروس في المنازعات الإدارية، محاضرات كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2010/2009، ص140.

3- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص 119.



## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

المتساوية الأعضاء وبالتالي لا يمكن الطعن ضدّهما أمام لجنة الطعن الولائية، وإنما يمكنه اللجوء مباشرة إلى القضاء الإداري.<sup>1</sup>

بمقتضى قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 فإنّ المشرع الجزائري جعل التظلم الإداري اختياريا وغير إلزامي لرفع الدعوى التأديبية أمام جهات القضاء الإداري سواء كان ذلك أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، والدليل استعمال عبارة "يجوز" في النص القانوني، إضافة إلى ذلك فإنّ قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم يميز فيه المشرع الجزائري بين التظلم الرئاسي والتظلم الولائي، بل اكتفى بالنص صراحة على رفع التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار.<sup>2</sup>

أما فيما يخص ميعاد التظلم الإداري فقد نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدره القرار خلال مدة أربعة (04) أشهر، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي، أو بعد سكوت الجهة الإدارية للتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (02)، والذي يعتبر بمثابة قرار بالرفض الضمني ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم وفي حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من آجال مدته شهرين (02)، لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء آجال الشهرين، وفي حالة رد الجهة الإدارية خلال الآجال الممنوح لها، يبدأ سريان آجال الشهرين من تاريخ تبليغ الرفض.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : التظلم الرئاسي

لقد أشار المشرع الجزائري للتظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 بمصطلح الطعن التدريجي، حيث يرفعه الموظف إلى الجهة الإدارية التي

1- بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معرق، جامعة أوبكر بلقايد، الملحق الجامعية بمغنية، تلمسان، 2016/2015، ص 64.  
2- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 80.  
3- انظر المادة رقم 830 من القانون رقم 08-09، السالف الذكر.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

تعلو مباشرة الجهة التي أصدرت القرار، وليس السلطة الرئاسية الأعلى الموجودة في قمة الهرم السلمي ولا باقي السلطات الأقل منها مرتبة.<sup>1</sup>

هو التظلم الذي نص عليه المشرع في المادة رقم 830 من القانون (08-09) السابق الذكر:

"يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة رقم 829 أعلاه".

فالتظلم الرئاسي يقدم إلى الرئيس المصدر القرار المشكو منه يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو تعديله، بما يجعله مطابقا للقانون،<sup>2</sup> وفيه يبقى الموظف ملتزم باحترام السلم الإداري، وذلك من خلال تقديم التظلم إلى السلطة التي تعلو السلطة مصدرة القرار التأديبي، إذ تقوم السلطة الرئاسية بإعادة النظر في الطعون الموجهة إليها وذلك من خلال تعديل أو سحب القرار الذي أصدرته السلطة السلمية، ويتم من خلال تقديم التظلم الكتابي من طرف الموظف إلى السلطة الرئاسية خلال أجال خمسة عشر (15) يوما من انتهاء المدة المحددة للتظلم الولائي والمقدرة بشهر.

للسلطة الرئاسية مطلق السلطة التقديرية في النظر والفصل في هذا النوع من الطعون، ويعتبر سكوتها بعد انقضاء الآجال المحدد رفضا ضمنيا للتظلم وموافقتها على القرار المتخذ.<sup>3</sup>

قد يكون التظلم الرئاسي أكثر فاعلية من التظلم الولائي نظرا لتوفره على قدر من الحياد، وهذا ما يحقق نوعا من الفاعلية، إذ قد تنتفي هذه الصفة في التظلم الولائي، ذلك أن مصدر القرار التأديبي تجتمع فيه صفتي الحكم والخصم، مما يقلل من فائدة هذا التظلم، وبالتالي تنعدم الحماية الوظيفية للموظف، كما أنه لا يجوز تشديد العقوبة على الموظف في حال تقديمه التظلم الرئاسي.

1- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2006، ص 49.

2- نوناف العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 210.

3- جدي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 63.

## المطلب الثاني

### التظلم إلى لجنة الطعن المختصة

لقد استحدثت المشرع بموجب المرسوم رقم 10-84،<sup>1</sup> وتلاه في نفس السياق المرسوم رقم 59-85 وكذا الأمر 03-06، لجان تسمى بلجان الطعن مهمتها إعادة النظر في القرارات التي أصدرتها الإدارة على المستويين (الوزاري أو الولائي)، وذلك بطلب من الموظف المعاقب، أو من السلطة الرئاسية.

بحيث عندما لا يكون للتظلم الرئاسي والولائي أي جدوى في حل منازعات الموظف الناشئة مع إدارته بسبب إصرارها على الاحتفاظ بالقرار التأديبي الذي صدر عنها، فإن هذا يستدعي لجوء الموظف إلى التظلم لدى هيئة خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة.<sup>2</sup>

### الفرع الأول : إجراءات الطعن أمام لجنة الطعن المختصة

لقد تناول المشرع الجزائري هذه اللجان في الأمر رقم 03-06 وتشكيلها وكذا اختصاصاتها فجاء فيه: "تتشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية".<sup>3</sup>

### أولاً : تشكيل لجنة الطعن

تتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرفين هما الموظفون والإدارة وبعدهم متساوي من عدد الأعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين.<sup>4</sup>

1- انظر المادة رقم 23 من المرسوم 10-84، السالف الذكر.

2- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 162 و 163.

3- انظر المادة رقم 65 من الأمر رقم 03-06، السالف الذكر.

4- انظر المادة رقم 23 من المرسوم رقم 10-84، السالف الذكر.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

تتكون هذه اللجان على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة ويتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارة المركزية بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين ويشترط في تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للوظيفة العمومية.

هو ما نص عليه القانون الأساسي للوظيفة العامة في المادة 65 منه على تكوين وإنشاء لجنة الطعن بنصها على أنه: "تتشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في لجان الطعن" ونجد أيضا المادة رقم 66 من الأمر رقم 06-03 تنص على : "يجب أن تتصب لجان الطعن في آجال مدته شهرين (02) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء".<sup>1</sup>

هو نفس ما نصت عليه المادة رقم 04 من المرسوم 84-10 بنصها على أنه : "تتكون اللجان المتساوية الأعضاء من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين، ولا يشارك الأعضاء الإضافيين في الاجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين متغيبين، ويحدد قرار يصدر عن كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري عن أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء حسب عدد الموظفين".

كما نصت المادة رقم 23 من نفس المرسوم على أنه : "يتكون نصف عدد لجان الطعن من ممثلي الإدارة، ويعينون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم (13) على الأقل، ويتكون نصفها الآخر من ممثلي الموظفين الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية، يتراوح عدد ممثلي كل طرف بين (5 إلى 7)".

1- انظر المادة رقم 66 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر.

من قراءة المادة نستنتج أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتكون من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين متساوون في العدد، إلا أن الأعضاء الإضافيين هم بمثابة أعضاء احتياطيين، يقومون بمهامهم إلا في حالة تغيب الأعضاء الدائمين.<sup>1</sup>

لقد نص المشرع الجزائري في نص المادة رقم 63 من الأمر 03-06 على إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>2</sup>، حسب حالة كل رتبة أو مجموعة رتب أو مسلك أو مجموعة مسالك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة.<sup>3</sup>

### ثانياً: اختصاصات اللجنة

تختص هذه اللجنة بالنظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين مثل النقل والترقية وإجراءات التأديب والاستيداع ويجب على الوزارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لسير عمل هذه اللجنة، وتضع تحت تصرفها كل الوثائق والمستندات الضرورية لإتمام مهامها<sup>4</sup>، ومن اختصاصاتها كذلك :

تأخذ صفة لجنة الترسيم<sup>5</sup>، وتجتمع للبحث في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات المترشحين، والمقدمة من قبل السلطة السلمية المؤهلة طبقاً لأحكام المادة رقم 86 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

1- سمية جودي، المرجع السابق، ص 14.

2- انظر المادة رقم 63 من الأمر 03-06، السالف الذكر.

3- شيراز جازي، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2013، ص 60.

4- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص 65 و 66.

5- انظر الماد رقم 64 الفقرة الثانية من الأمر 03-06، السالف ذكره.

تأخذ صفة مجلس التأديب،<sup>1</sup> وتجتمع لإعطاء رأيها الملزم حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليهما في المادة رقم 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03.

### 1: اختصاصات اللجان في المسائل الفردية للموظفين

تختص هذه اللجان في النظر بصفة عامة في المسائل الفردية التي تختص بالحياة المهنية للموظفين (مثل الترقية والتسجيل على قوائم التأهيل وحركات النقل والانتداب...)، حيث هنا نجد أن المادة رقم 64 من الأمر رقم 06-03 « تستشير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي».

تنص أيضا المادة رقم 09 من المرسوم رقم 84-10 على: «يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي الناتجة عن تطبيق الأمر رقم 66-133 ويجب الرجوع إليها في المسائل التالية:

- ◀ تمديد التمرين.
- ◀ الترقية في الدرجة أو الرتبة.
- ◀ الانتداب التلقائي والنقل الإجباري.
- ◀ الإحالة إلى الاستيداع لأسباب شخصية.
- ◀ العقوبات من الدرجة الثانية.
- ◀ الجدول السنوي لحركات التنقلات المنصوص عليها في المادة 53 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- ◀ الإدراج في أحد أسلاك الانتداب.

وفضلا عن ذلك فهي تأخذ صفة لجنة ترسيم وتجتمع للبت في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات ترسيم المترشحين والمقدمة من قبل السلطة السلمية المؤهلة،<sup>2</sup> وهذا

1- انظر المادة رقم 123 من المرسوم رقم 85-59، السالف ذكره.

2- رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب ، 2012، ص137.

طبقا لنص المادة رقم 86 من الأمر رقم 03-06: "يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف على ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".<sup>1</sup>

### 2 : اختصاصات لجان الطعن في المسائل التأديبية

للجان الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاصات تأديبية، حيث يشترط موافقة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي على العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

حيث أن المشرع قد أكد في المادة رقم 165 في الفقرة الثانية منها، من الأمر رقم 03-06، التي تنص على وجوب أخذ رأي المجلس التأديبي عند اتخاذ العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

فهي تأخذ صفة مجلس التأديب وتجتمع لإعطاء رأيها الملزم حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة رقم 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

وفقا لنص المادة رقم 165 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على: "يجب أن تبت هذه اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي في القضية المطروحة عليها في آجال لا تتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".

يتم اتخاذ قرارات اللجان بالاقتراع السري، ويشترك فيه كل أعضاء اللجنة وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس، ويجب أيضا أن لا تكون اجتماعات اللجان المتساوية الأعضاء علنية، وبالمقابل نجد أيضا أن المادة رقم 170 من الأمر رقم 03-06 تنص على أنه: "تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة

1- انظر المادة رقم 86 من الأمر رقم 03-06، السالف ذكره.

2- أنظر المادة رقم 14 من مرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 14 يناير 1984، المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وكيفية سير أعمالها، الجريدة الرسمية العدد 03، لسنة 1984.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة"، أي يجب أن يكون القرار التأديبي في اجتماع مغلق لا يحضره إلا الأعضاء الذين يمثلون الإدارة والموظفين.

ولا تعتبر قرارات اللجان الشرعية إلا بحضور (4/3) من أعضائها على الأقل، وفي حالة عدم الحصول على النصاب القانوني المقرر يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية الأيام الموالية ويفصل في الجلسة الثانية ولو بحضور نصف أعضائها.<sup>1</sup>

### ثالثا: آجال الطعن أمام اللجنة الخاصة

اسند المشرع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين على أن تتخذها بقرار مبرر،<sup>2</sup> بينما أعتبر رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ملزما للسلطة الإدارية في ما يخص العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة.<sup>3</sup>

يكون ميعاد الطعن لدى لجنة الطعن، خمسة عشرة يوما (15)، وهذا طبقا لما نص عليه المرسوم رقم 59-85،<sup>4</sup> حيث أقر بأنه: "يمكن أن تقدم طعون الإدارة أو المعنيين أنفسهم إلى هذه اللجان في ظرف خمسة عشر (15) يوما، كما نصت المادة رقم 24 أيضا من المرسوم رقم 10-84، على أنه يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلتجئوا إلى لجان الطعن، خلال خمسة عشر يوما (15)، أما حسب القانون الحالي للوظيفة العمومية في الأمر رقم 06-03، فقد مدد المشرع الجزائري مدة الطعن لدى لجنة الطعن حيث نصت المادة رقم 175 على أنه: "يمكن للموظف الذي كان محل

1- انظر المادة رقم 19 من المرسوم رقم 10-84، السالف ذكره.

2- انظر المادة رقم 125 من المرسوم رقم 59-85، السالف ذكره.

3- انظر المادة رقم 63 من الأمر رقم 06-03، السالف ذكره.

4- انظر المادة 09 من المرسوم رقم 59-85، السالف ذكره.



## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة، في آجال أقصاه شهر واحد (01) من تاريخ تبليغ القرار.<sup>1</sup>

ولهذا الغرض فإن المدة المحدد هي مدة كافية للتظلم التأديبي الصادر في حق الموظف، على أنه للتقييد بهذه المدة لا بد من تبليغ القرار التأديبي إلى الموظف بكل وسائل التبليغ المتاحة قانونياً، لتمكين الموظف من الاستفادة من الآجال الممنوح له، فغالباً ما يكون الموظف في منأى عن القرار التأديبي الصادر ضده، الأمر الذي قد يفوت عليه الفرصة بسبب جهله بالإجراءات الإدارية بما فيها التظلم، خاصة وأن هذا الأخير أصبح أمراً جوازيًا، مما يكسب حصانة للقرار التأديبي.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لقرارات لجنة الطعن وأثارها

بموجب الصلاحيات المتاحة لدى لجان الطعن والآراء الهامة التي تبديها سواء من جهة الإدارة أو في إطار المركز القانوني للموظف العمومي، فإن طبيعة هذه الآراء وأثارها تميزها عن التظلم الإداري الذي يقدمه الموظف على مستوى الإدارة، لذلك يمكن حصر طبيعة هذه الآراء.

إن لجوء كل من الموظف والإدارة للطعن لدى لجان الطعن هو أمر جوازي اختياري لكليهما، إلا أنه باختيار الطعن على مستوى لجان الطعن، تصدر هذه الأخيرة آراء استشارية ذو طبيعة إلزامية للموظف والإدارة على حد سواء، وهذا ما أكدته المرسوم رقم 84-10، حيث نص على أنه: "يجب على لجان الطعن النطق بكتابة في آجال أقصاه ثلاثة (03) أشهر، ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، وهذا لإبطال الآراء المتنازع فيها، الصادرة عن اللجان أو تثبيتها أو تعديلها."<sup>3</sup>

1- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007، ص 89.  
2- عطيت الله حافظ، المرجع السابق، ص 93.  
3- انظر المادة رقم 25 من المرسوم رقم 84-10، السالف الذكر.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

يتضح جليا من نص المادة السالفة ذكرها إلزامية الآراء التي تبديها لجان الطعن، حيث لا تملك أن تعدل العقوبة أو تثبتها أو تبطلها، من ثم يتطلب على الإدارة تنفيذ آراء لجنة الطعن وعدم جواز مخالفتها.

يتضح بأن آراء لجان الطعن إلزامية للإدارة ويستدعي تطبيقها، وأي تعقيب عنها من طرف الإدارة سيؤدي بقراراتها للإلغاء بعبء تجاوز السلطة.<sup>1</sup>

كما أن الطعن لدى لجنة الطعن يوقف القرار الإداري المطعون فيه الصادر عن الإدارة وفقا للقانون الجزائري، حيث بلجوء الموظف للطعن لدى لجنة الطعن فإن العقوبة المسلطة عليه من طرف السلطة التأديبية يتم توقيفها وتعليقها إلى غاية أن تفصل لجنة الطعن في الطعن المقدم إليها في الأجل المحددة بثلاثة (03) أشهر،<sup>2</sup> بخلاف المشرع الفرنسي الذي لم يجسد توقيف تنفيذ العقوبة التأديبية في حالة اللجوء لدى لجان الطعن، لذلك يستشف أن الطعن لدى لجان الطعن في القانون الجزائري يختلف اختلافا واضحا عن التظلم الرئاسي أو الولائي حيث أن الطعن لدى لجنة الطعن يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية بخلاف التظلمات الأخرى فلا تتسم بهذا الأثر.<sup>3</sup>

تجسيدا لذلك اقر مجلس الدولة الجزائري في إحدى مبادئه على أن: "الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء، من ثم يوقف أثر العقوبة لمدة قصيرة ومحددة قانونا، حيث تتخذ لجنة الطعن قرار للفصل في الأمر المعروض عليها".<sup>4</sup>

لا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، إلا بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة

---

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 247.  
2- انظر المادة رقم 2/25 من المرسوم 10-84، السالف الذكر.  
3- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص 248،  
4- انظر المادة رقم 166 من الأمر 03-06، السالف ذكره.

والمجتمعة كمجلس تأديب، الذي يجب أن يثبت في القضية المطروحة عليها في آجال لا تتعدى خمسة وأربعين (45) يوم ابتداء من تاريخ إحضارها.<sup>1</sup>

كما يتعين على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، المثل شخصيا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك.

يُبلغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام،<sup>2</sup> كما يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغاية أن يلتمس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعيه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية، أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.

### المبحث الثاني

#### الطعن القضائي

بالإضافة إلى الضمانات الإدارية، فإن عملية الرقابة القضائية على سلطات الجهات التأديبية هي الضمانة اللاحقة والنهائية لكافة الضمانات القانونية والإدارية لحماية الموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة والغير العادلة، من خلال فرض رقابة الإلغاء والتعويض عن القرارات التأديبية، فحق المواطن في تحريك هذه الرقابة ضد أعمال الدولة بصفة عامة، وأعمال الإدارة العامة بما فيها سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية بصفة خاصة، فهو حق مكفول في مختلف المواثيق والنصوص القانونية الوطنية<sup>3</sup> والدولية.

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص 247.

2- انظر المادتين 138 و143 من الدستور الجزائري لسنة 1996.

3- انظر المادة رقم 08 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

حيث يتجسد الطعن القضائي في القرارات الإدارية بصفة عامة والتأديبية بصفة خاصة، بما يكفل الضمانات الأساسية للمواطنين عامة وللموظف خاصة، حيث يتم ذلك عن طريق دعوى الإلغاء وفقا للأوضاع المقررة بالمادة رقم 800 من قانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية حيث جاء فيها: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل بأول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها".<sup>1</sup>

فالطريق القضائي هو الطريق الأصلي والوحيد لإلغاء القرارات التأديبية الغير المشروعة وإزالة أثارها القانونية، كون دعوى الإلغاء هي دعوى موضوعية عينية ترمي لحماية القواعد القانونية.<sup>2</sup>

فاستنادا على المادة رقم 143 من الدستور، التي تنص على ما يلي: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية" فان القانون الجزائري يسمح بالطعن بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة أمام الهيئات القضائية الإدارية (المطلب الأول) ، بمخاصمة القرار الإداري غير المشروع من قبل المتضرر منه"<sup>3</sup>، ويتولى القضاء فيها البحث في مشروعية القرار الإداري بغض النظر عن الحقوق الشخصية للمدعي في حدود ولايته المقررة على تلك الدعوى، وذلك وفق اجراءات و شروط محددة قانونا (المطلب الثاني).

1- انظر المادة رقم 800 من القانون 08-09، السالف الذكر .

2- حماتي صباح، المرجع السابق، ص 111.

3- انظر المادة رقم 143 من دستور، سنة 1996.

## المطلب الأول

### الجهة القضائية المختصة بالرقابة على القرار التأديبي

نظرا لما يشكله القرار التأديبي من أهمية بالغة سواء بالنسبة للموظف العام، أو الجهة الإدارية فإن تحديد الجهة المختصة بالرقابة القضائية على القرار التأديبي هو أمر بالغ الأهمية.

ولا شك أن تحديد الجهة القضائية المختصة بالرقابة على القرار التأديبي هو أمر يرتبط بصورة أو بأخرى بالضمانات فكما استطاع المشرع أن يسهم في رفع مستوى الرقابة القضائية، سواء من حيث طريقة تشكيل المحكمة أو أسلوب الرقابة أو إلى غير ذلك من مختلف الأمور الهامة، فإنه يقدم بذلك خدمة هامة للعدالة وللموظف العام.<sup>1</sup>

لابد من معرفة الجهة المختصة بالنظر في الطعن القضائي على القرار أو الحكم التأديبي بالنسبة للقرارات الصادرة عن سلطة لامركزية (الفرع الأول) أو سلطة مركزية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول : اختصاص المحاكم الإدارية في المجال التأديبي

يتضح من خلال استقراء نص المادة الأولى من القانون 98-02،<sup>2</sup> المتعلق بالمحاكم الإدارية التي تنص على : "إنشاء محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية" يتضح أن المحاكم الإدارية تختص نوعيا بنظر كل منازعة إدارية

1- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونية الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر، كلية الحقوق تلمسان، 2013 و 2014، ص 341.

2- قانون رقم 98-02، المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية عدد 37 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1998.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

أي أنها ذات ولاية عامة في جميع الدعاوى الإدارية إلا ما تم استثنائه بنص القانون 01-98 المادة رقم 09 منه<sup>1</sup>.

بالمقابلة بين نص المادة الأولى من القانون 02-98 والمادة 09 من القانون رقم 01-98، نستنتج أن اختصاص المحاكم الإدارية في مجال الإلغاء ينحصر في الطعون بالبطلان في جميع القرارات، بما فيها قرارات التأديب الصادرة عن رؤساء المجالس الشعبية البلدية والولاية، وكذا المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، وهو ما نصت عليه المادة رقم 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بنصها على أن:"المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية"، وهو ما أكدته المادة رقم 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup> لسنة 2008 بنصها على انه:"تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن :

- الولاية والمصالح غير ممركرة للدولة على مستوى الولاية.
- البلدية والمصالح الأخرى للبلدية.
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية، ....إلخ.

عكس ما كان عليه في قانون الإجراءات المدنية القديم، النظر في الطعون الخاصة بإلغاء القرارات الصادرة عن الولاية يكون من اختصاص الغرف الجهوية الخمس (الجزائر، وهران، قسنطينة، بشار، ورقلة)<sup>3</sup>.

أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية فقد نصت المادة رقم 803 على أنه يحدد طبقاً للمادتين 37 و 38 منه، وبالرجوع إلى هذه المواد نجدها تنص

1- قانون رقم 01-98، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية عدد 37 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1998.

2- انظر المادة رقم 801 من القانون رقم 08-09، السالف الذكر.

3- عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، باتنة، 2010/2011، ص118.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

على أن الاختصاص الإقليمي، يؤول للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه. وإن لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حالة اختيار موطن، يؤول الاختصاص الإقليمي لجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.<sup>1</sup>

كما نصت المادة رقم 804 فقرتها الرابعة من القانون 08-09<sup>2</sup> المتعلق بالمنازعات المدنية والإدارية على اختصاص المحاكم الإدارية في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين.

فالموظف الذي يصدر في حقه قرار تأديبي من حقه اللجوء إلى القضاء لاسترجاع حقه، بالطعن أمام المحكمة الإدارية المختصة في القرار الصادر بتوقيع العقوبة عليه، خلال شهرين من تاريخ إعلامه به، وإذا تظلم من القرار، فإن مدة الشهرين تبدأ من تاريخ إعلامه بقرار الرفض، وفي حالة سكوت الإدارة وعدم إصدارها قرارا بشأن التظلم، فإن مدة الطعن القضائي تبدأ بعد أربعة أشهر من تاريخ تقديمه.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: اختصاص مجلس الدولة في مجال التأديب

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

عليه يكون مجلس الدولة مختص بالنظر في طعون أحيانا كمحكمة أول وأخر درجة، وأحيانا أخرى كجهة استئناف، كما تختص بالطعون بالنقض.

1- انظر المادتين 37 و38 من القانون رقم 08-09، السالف الذكر .

2- انظر الماد رقم 804 من القانون رقم 08-09، السالف الذكر.

3- انظر الماد رقم 830 من القانون رقم 08-09، السالف الذكر.

نصت المادة 09 من القانون رقم 98-101<sup>1</sup>، بأن: " مجلس الدولة يختص بالفصل ابتدائيا ونهائيا، في منازعات الوظيفة العمومية إذا كانت الجهة المدعى عليها أو مصدرة القرار سلطة مركزية أو هيئة عمومية وطنية.

بالتالي الطعن في القرارات التأديبية الصادرة من السلطة المركزية<sup>2</sup> أو الهيئات العمومية الوطنية يكون أمام مجلس الدولة، وهو ما أكدته المادة رقم 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها : "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية..."<sup>3</sup>

وبالتالي فالقرارات التأديبية التي تصدر عن هذه الجهات يتم الطعن فيها أمام مجلس الدولة<sup>4</sup> رغم أنه هناك من الفقهاء من ينكر الطبيعة الإدارية على القرارات التأديبية التي تصدر عن منظمة المحامين والقرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء مسندين في ذلك إلى الطبيعة القضائية لهذه الجهات وهي بصدد البت في المسائل التأديبية.

### المطلب الثاني

#### ميعاد وشروط الطعن القضائي

لقد حدد المشرع الجزائري الآجال القانونية للطعن القضائي بالإلغاء أمام الجهات القضائية المختصة، سواء كان ذلك أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة بأربعة (04) أشهر، التي تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي (الفرع الأول) كما فرض المشرع مجموعة من الشروط التي يجب توفرها في رفع دعوى الإلغاء، وفي

1- انظر المادة رقم 09 من القانون العضوي 98-01، السالف ذكره.

2- انظر المادة رقم 901 من القانون 08-09، السالف ذكره.

3- انظر المادة رقم 09 من القانون العضوي 98-01، السالف الذكر.

4- انظر المادة رقم 901 من القانون رقم 08-09، السالف الذكر.



حال عدم احترامها فالدعوى القضائية ترفض (الفرع الثاني)، وهو ما سنتناوله في هذا المطالب.

### الفرع الأول: ميعاد الطعن القضائي

ترفع الدعوى التأديبية إذا صدرت العقوبة التأديبية عن السلطة الإدارية اللامركزية أمام المحكمة الإدارية بعريضة موقعة من محام، وقد حدد المشرع الجزائري مدة الطعن بأربعة (04) أشهر،<sup>1</sup> تسري من تاريخ التبليغ بالقرار الإداري الفردي أو تاريخ نشر القرار الإداري التنظيمي، وقد أشرنا إلى الميعاد كشرط لرفع الدعوى الإدارية في الطعن الإداري باعتباره من الضمانات الممنوحة للموظف قبل اللجوء إلى القضاء.

بالرجوع إلى القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نجد أن المشرع قد وحد آجال رفع الدعوى والتي حددها بمدة أربعة (04) أشهر سارية من تاريخ تبليغ القرار الفردي، وهي نفس المدة التي ترفع فيها الدعوى سواء أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة، وذلك وفقا لما نصت عليه المادة رقم 829 "يحدد آجال الطعن أمام المحاكم الإدارية بأربعة (04) أشهر سارية من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو الفردي"<sup>2</sup> والمادة رقم 907 التي أحالت إليها.

في حالة ما إذا اختار المعني رفع تظلم مسبق قبل اللجوء إلى القضاء فميعاد رفع هذا التظلم هو ذات المدة، أي أربعة (04) أشهر اعتبارا من تاريخ تبليغ القرار، وبعد سكوت الإدارة عن الرد لمدة شهرين (02) من رفع التظلم بمثابة رفض ضمني يكون للمعني بعد ذلك رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء في آجال شهرين من تاريخ انقضاء مدة السكوت، أما إذا بادرت الإدارة المعنية بالرد فإن آجال شهرين لا يسري إلا بعد تبليغ المعني برد الإدارة.<sup>3</sup>

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص 266.

2- انظر المادة رقم 829 من القانون 08-09، السالف ذكره.

3- انظر المادة رقم 830 من القانون 08-09 السالف الذكر.

### الفرع الثاني: شروط الطعن القضائي

إن شروط الطعن بالإلغاء هي تلك الشروط الضرورية التي يجب انتتوفر في رفع دعوى الإلغاء، والتي تسمح للقاضي وتلزمه في نفس الوقت بأن يفصل في موضوع الخلاف أو النزاع القائم بين الطرفين، وبموجب ذلك ينجر عن عدم احترام هذه الشروط عدم قبول الدعوى القضائية وهي كالأتي :

#### أولاً: الشروط الشكلية

لقبول دعوى الإلغاء يستوجب القانون عدة شروط شكلية وهي:

#### 1- شرط أن تنصب هذه الدعوى على قرار إداري نهائي

يعد هذا الشرط أساسي في رفع دعوى الإلغاء لأنه لا بد أن يكون محل رفع هذه الدعوى منصب على القرار الإداري نهائي صادر عن السلطة الإدارية،<sup>1</sup> بحيث يجب أن ينصب الطعن على قرار إداري ويعتبر القرار التأديبي قراراً إدارياً محضاً، حيث يعرف بأنه: "القرار الإداري الذي تفصح فيه الإدارة بالشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح، مستهدفة إنزال العقوبة التأديبية على الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته ويأتي عملاً من الأعمال المحرمة عليه أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه أو التي يناط إليه بها ويدخل في أدائها بالدقة والأمانة المطلوبة".

بالتالي ومن خلال هذا التعريف فالقرار التأديبي تتوفر فيه جميع خصائص القرار الإداري من حيث أنه صادر عن جهة إدارية وهي السلطة التأديبية المختصة، وصادر بإرادتها المنفردة ويهدف إلى إحداث اثر قانوني معين والمتمثل في إنزال العقوبة التأديبية بالموظف المخل بواجباته الوظيفية.<sup>2</sup>

1- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 110.

2- عمراوي حياة، المرجع السابق، ص 119.

أشار المشرع الجزائري لهذا الشرط في الكثير من المواد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09، مثل المادة 829، 830، 831، ... الخ.

حيث يمكن الإشارة هنا إلى أنه لا تكون محلا للإلغاء الأعمال والتصرفات الإدارية، التي لا تتمتع بالطابع التنفيذي النهائي مثل الأعمال التحضيرية كآراء والاقتراحات والاستشارة.<sup>1</sup>

### 2- شرط التظلم الإداري

يعتبر التظلم الإداري أهم وسيلة لتحريك الرقابة الإدارية وحل النزاعات الإدارية وديا، إضافة إلى اعتباره أحد الإجراءات التي تتم قبل رفع الدعوى الإدارية أمام القضاء، فبعدما كان التظلم الإداري المسبق شرط إلزامي لقبول الدعوى الإدارية أمام الغرف الإدارية بالمجالس القضائية، واعتبره المشرع من النظام العام بحيث يجوز للقاضي الإداري أن يثيره من تلقاء نفسه في أي مرحلة من مراحل التقاضي، وذلك في ظل الأمر رقم 69-77 المعدل لقانون الإجراءات المدنية لسنة 1966.<sup>2</sup>

إلا أنه في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الحالي، لم يعد التظلم الإداري شرط مسبق لقبول الدعوى أمام المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، وفق المادتين 830 و907 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث تخلى المشرع الجزائري عن فكرة التظلم الإداري الإجباري في جميع القرارات سواء الصادرة عن الهيئات الإدارية المحلية أو المركزية.<sup>3</sup>

حيث يهدف المشرع من ذهابه إلى عدم إلزامية هذا الشرط إلى تخفيف العبء وتسهيل إجراءات رفع دعوى الإلغاء التي يشكل التظلم احد مظاهر تعقيدها.

1- سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 117، راجع كذلك عزري الزين، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، مطبوعات مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، 2010، ص 87.

2- بوفراش صفيان، عدم فاعلية التظلم الإداري المسبق في حل النزاعات الإدارية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون 'تحولات الدولة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2009، ص 39.

3- بوفراش صفيان، المرجع السابق، ص 58.

فقد تميزت القواعد القانونية المتعلقة بالتظلم الإداري في الجزائر بعدم الاستقرار، إذ كثيرا ما تدخل المشرع لتغيير قاعدة بأخرى من أجل تنظيمه على النحو الذي يمكنه من أن يكون وسيلة فعالة للتقليل من ظاهرة اتساع المنازعات المعروضة على القضاء الإداري، إلا أن عدم كفاية الضمانات القانونية والقضائية التي تساهم في تفعيله، إضافة إلى غموض النصوص القانونية المنظمة له وغياب الانسجام فيما بينها وتعقيد إجراءات ممارسته بالإضافة إلى عدم جدية الإدارة بدراسته، حال دون ذلك.<sup>1</sup>

### 3- شرط الميعاد

يتميز الميعاد بأنه من النظام العام، فلا يجوز مخالفته ويمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه وفي أي مرحلة يكون فيها النزاع، وحدد المشرع الجزائري الآجال في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 بنصه: "يحدد آجال الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (04) أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".<sup>2</sup>

#### أ. شرط الميعاد أمام المحاكم الإدارية

نظم المشرع الجزائري في القانون رقم 08-09، ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحاكم الإدارية الجزائرية بموجب المواد 829 إلى غاية المادة 832 حيث نصت المادة رقم 829 على أنه : "يحدد آجال الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (04) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"، أما في حالة لجوء الطاعن إلى التظلم الإداري الاختياري المسبق الذي يجب أن يكون ضمن ميعاد الأربعة أشهر المذكورة أعلاه، فإن الميعاد يختلف، بحيث إذا التزمت الإدارة السكوت لمدة شهرين من تاريخ إيداع التظلم فإن للمدعي شهرين للطعن القضائي، وإذا ردت الإدارة بقرار صريح سلبي خلال الأجل الممنوحة لها فإن للمدعي شهرين للطعن القضائي، ابتداء من تاريخ

1- بوفراش صفيان، المرجع السابق، ص 184.

2- انظر المادة رقم 829 من القانون رقم 08-09 السالف ذكره.

تبليغه بقرار الرفض وهذا ما جاءت به المادة رقم 830 من القانون رقم 08-09، غير أن المادة رقم 831 وضعت قيوداً لإمكانية الاحتجاج بالميعاد المنصوص عليه في المادة رقم 829<sup>1</sup>، الإشارة إلى آجال الطعن في تبليغ القرار المطعون فيه، إذا انتفى هذا القيد أصبح الطعن القضائي مقبولاً، حتى لو جاء خارج الآجال القانونية المحددة في المادة المذكورة أعلاه، ولا يمكن للإدارة أن تدفع بعدم قبول الدعوى في هذه الحالة، والحكمة من هذا القيد زيادة ضمانات المدعي مقارنة بالإدارة ومالها من امتيازات السلطة العامة.<sup>2</sup>

### ب. شرط الميعاد أمام مجلس الدولة

لقد نصت المادة رقم 901 من القانون رقم 08-09 على ما يلي : "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية"، ويفهم من هذه المادة أن دعوى الإلغاء ترفع ابتدائياً ونهائياً أمام مجلس الدولة ويتعلق الأمر بالدعاوى التي ترفع ضد قرار وزاري أو مرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول أو بالرجوع إلى المادة رقم 907، نجدها قد أحالت بشأن الميعاد للمواد من 829 إلى غاية المادة 832 من نفس القانون، والجدير بالذكر أنه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانه كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية الغير المشروعة، بل لا بد من تعويض<sup>3</sup> الموظف عما لحقه من جراء هذا القرار وبالتالي فإن فكرة التعويض تعد ضماناً لاحقة لضمانه الإلغاء، ومكملة لضمانات التأديب.

### 4- الصفة والمصلحة لرافع الدعوى

حدد المشرع الجزائري شروط رفع دعوى الإلغاء بصفة عامة والدعوى التأديبية بصفة خاصة، ومن بين هذه الشروط الصفة والمصلحة والأهلية، حيث يستطيع رفع دعوى الإلغاء كل شخص طبيعي أو معنوي له أهلية التقاضي وله مصلحة في ذلك،

1- انظر المادة رقم 829 من القانون رقم 08-09، السالف ذكره.

2- بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص 74 و 75.

3- بن عبد الله سعاد، المرجع نفسه، من ص 77 إلى ص 79.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

وهذا وفقا لأحكام المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية، ويشترط في المصلحة أن تكون مباشرة، بالإضافة إلى كل ذلك فإنه يشترط في المصلحة أن تكون مشروعة.<sup>1</sup>

أما بمقتضى قانون الإجراءات المدنية والإدارية الحالي فقد أبقى على الشرطين الشكليين وهما الصفة والمصلحة، حيث استوجب المشرع توافرها كشرطين أساسيين في دعوى الإلغاء، وعدم توافرها يعرض الدعوى إلى الرفض شكلا.

أما الأهلية فقد وصفها المشرع الجزائري على أنها شرط موضوعي، إذا انعدمت بالنسبة للخصوم أو لممثل الشخص الطبيعي والمعنوي، فإن ذلك يعرض القرار الإداري إلى البطلان.<sup>2</sup>

تثبيت أهلية التقاضي لكل شخص بلغ من السن 19 سنة متمتعا بقواه العقلية، فإذا كان ناقص الأهلية لصغر سنه أو عته أو جنون ناب عنه ممثله الشرعي، كما تثبت الأهلية للأشخاص المعنوية منى اكتسبت الشخصية القانونية.<sup>3</sup>

### 5- الشروط المتعلقة بعريضة افتتاح الدعوى

حدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية النموذج الذي تفرغ فيه عريضة افتتاح الدعوى بأن ترفع بعريضة مكتوبة وتتضمن بيانات جوهرية، حيث نص عليها هذا القانون بقوله: "يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلا البيانات الآتية:

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.
- اسم ولقب المدعي وموطنه.
- اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له.

1- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 117.

2- انظر المادتين 13 و64 من القانون رقم 08-09، السالف الذكر.

3- انظر المادة رقم 40 من القانون 07-05، المتضمن القانون المدني، مؤرخ في 13 مايو سنة 2007، يعدل ويتم الأمر رقم 75-58، الجريدة الرسمية رقم 31 المؤرخة بتاريخ 13 مايو 2007.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

- الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الإتفاقي.
- عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.
- الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى<sup>1</sup>

إضافة إلى ذلك فقد ألزم المشرع الجزائري الطاعن بتوقيع عريضة الطعن أمام المحكمة الإدارية من طرف محام وفقا للمادتين 815 و826 من قانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، كما نصت المادة 905 على أنه: "يجب أن تقدم العرائض والطعون ومذكرات الخصوم تحت طائلة عدم القبول من طرف محام معتمد لدى مجلس الدولة باستثناء الأشخاص المذكورة في المادة رقم 800".

وتودع عريضة افتتاح الدعوى بأمانة ضبط المحكمة الإدارية وفقا لنص المادة رقم 821 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، أو أمام أمانة ضبط مجلس الدولة وفقا للأجل المقررة في نص المادة رقم 904 من نفس القانون على حسب الجهة التي سترفع إليها الدعوى.<sup>2</sup>

### ثانيا: الشروط الموضوعية

على الشخص الذي يطعن في مشروعية القرار، ويخاصمه بدعوى الإلغاء أن يثبت بأنه مشوب بإحدى العيوب الخمسة التي تصيب أركان هذا القرار، حيث يتعلق الأمر هنا بعيوب القرار الإداري وحالات عدم شرعيته، وهي عيب انعدام السبب وعيب عدم الاختصاص وعيب الشكل، عيب مخالفة القانون، وكذا عيب الانحراف في استعمال السلطة.<sup>3</sup>

1- انظر المادة رقم 15 من القانون 08-09، السالف ذكره.

2- سي العابدي سامية، المرجع السابق، ص 119.

3- عزري الزين، المرجع السابق، ص 91 و92.

## 1- عيب عدم الاختصاص

إذا كان الاختصاص هو القدرة على اتخاذ تصرف معين، وعليه يتصل بعيب الاختصاص بركن الاختصاص في القرار الإداري ويتحقق كلما صدر القرار عن سلطة لا تملك صلاحية إصداره.<sup>1</sup>

لذا لا بد أن يصدر القرار التأديبي من السلطة المخولة لها قانونا بذلك ومن ثم إذا أصدر القرار من سلطة غير مختصة فإن السلطة التأديبية تكون قد خالفت قواعد الاختصاص، بحيث يأخذ عيب الاختصاص الذي يشوب القرار التأديبي إحدى صورتين أساسيتين:

### أ. صورة عدم الاختصاص البسيط:

يقصد بهذا العيب مخالفة قواعد توزيع الاختصاص وهو أقل درجة من عيب عدم الاختصاص الجسيم ويتمثل في اعتداء سلطات إدارية على اختصاصات بعضها البعض وتأخذ الأشكال التالية:

#### • عيب الاختصاص الموضوعي:

يقوم على أساس توزيع الاختصاصات داخل الإدارة واعتداء هيئة على هيئة أخرى وبالتالي إصدار قرار تأديبي من سلطة تأديبية معتدية على اختصاص سلطة تأديبية أخرى.<sup>2</sup>

هذا ما قضيه قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 1986/02/01 تحت رقم 42998، القاضي بالإلغاء قرار الفصل السيد (ب.م) الصادر عن مدير مستشفى الأمراض العقلية بوهران لأن الاختصاص يؤول لوزير الصحة العمومية.<sup>3</sup>

1- عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص142.

2- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 361.

3- حماتي صباح، المرجع السابق، ص121، راجع كذا القرار رقم 42898، المجلة القضائية، العدد 03، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1990، ص 172.



### • عيب الاختصاص الزمني :

يكون عدم الاختصاص زمنيا إذا باشر الموظف اختصاص وظيفته خارج حدود والآجال الذي يكون محدد لممارستها.

### • عيب الاختصاص المكاني :

يتحقق عدم الاختصاص المكاني عندما يصدر أحد موظفي السلطة الإدارية قرار تأديبيا يتجاوز به دائرة أو النطاق الإقليمي الذي له أن يمارس فيه اختصاصاته، إذا لا تمتد ولاية كل موظف ليشمل إقليم معين.<sup>1</sup>

### ب. عيب عدم الاختصاص الجسيم :

هو ما يعرف باغتصاب السلطة ويتحقق هذا العيب عندما تقوم سلطات أخرى قضائية أو تشريعية أو أشخاص آخريين بالاعتداء على اختصاصات السلطات الإدارية، ويعد هذا العيب من أخطر درجات عدم الاختصاص حيث ينزل القرار الإداري المعيب بهذا العيب إلى درجة الانعدام، فيتحول بذلك إلى مجرد عمل مادي،<sup>2</sup>

قد يكون عيب الاختصاص في مجال التأديبي جسيما كما لو أصدر القرار التأديبي عن فرد عادي، أو أصدرت السلطة التأديبية قرار بعقوبة تأديبية مما يدخل من اختصاصات السلطتين التشريعية والقضائية.

### 2\_ عيب الانحراف في استعمال السلطة :

يعتبر ركن الهدف في القرار الإداري، أو الأثر الذي يستهدفه هذا القرار، النتيجة النهائية له، فإذا كان الهدف من القرار الإداري هو تحقيق المصلحة العامة، فإنه توجد قاعدة أو مبدأ تخصيص الأهداف والتي تعني تدخل المشرع في الدولة.

1- عطاء الله بوحميذة، الوجيز في القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 238.

2- عمراري حياة، المرجع السابق، ص118.

فالإدارة ملزمة بتحقيق الصالح العام، ولا يحق لها أن تخرج عن الهدف بغية تحقيق أغراض وأهداف أخرى لم ينص عليها المشرع، فإن فعلت يكون هناك انحراف بالسلطة.<sup>1</sup>

يتحقق عيب الانحراف بالسلطة في حالة ما إذا حاد رجل الإدارة عن الهدف الذي ابتغاه القانون من إصدار القرار الإداري، أو إذا استهدف أغراضا لا تتعلق بالصالح العام، كتسريح موظف بقصد إخلاء الوظيفة لتعيين آخر أو إصدار قرار بقصد الانتقام من الموظف، لكونه ينتمي لحزب ما،<sup>2</sup> لذلك يعتبر هذا العيب من أدق العيوب لأنه يختص برقابة البواعث الخفية والدوافع المستورة التي حملت رجل الإدارة على التصرف مما يجعل مهمة القضاء في إجراء هذه الرقابة مهمة شاقة، إذ يتعين على القاضي أن يتقيد بروح القانون وليس بألفاظه فقط كما يتعين عليه أيضا أن يتعمق في نفسية رجل الإدارة الذي اتخذ الإجراء.<sup>3</sup>

### 3- عيب الشكل والإجراءات

هو عيب يصيب القواعد الإجرائية والشكلية المقررة في القوانين واللوائح لإصدار القرارات الإدارية، سواء كان ذلك العيب كلياً أو جزئياً، فإن ذلك القرار يتعرض لعيب الإجراء والشكل، وتبرز الغاية من قواعد الشكل في توفير ضمانات كافية لصالح الأفراد، وحقوقهم وحررياتهم وفسح المجال للإدارة للنظر في قراراتها قبل إصدارها وذلك من خلال التدبر والتروي، لتتجنب الأخطاء والتسرع في إصدار القرارات مما يحقق المصلحة العامة.<sup>4</sup>

1- قياية مفيدة، زغداوي محمد، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري بقسنطينة، 2009/2008، ص 197.

2- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 355.

3- عمراوي حياة، المرجع السابق، ص 131.

4- بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 95.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

ويعرف عيب الشكل بأنه: عدم احترام القواعد الإجرائية أو الشكلية المحددة لإصدار القرارات الإدارية في القوانين واللوائح، سواء كان ذلك بإهمال تلك القواعد كليا أو بمخالفتها جزئيا.

الحكمة من اشتراط مثل هذه الشكليات والإجراءات هي تحقيق حسن سير المرافق العامة وحماية حقوق الأفراد وحررياتهم من الإدارة وتحكمها، وكانت لرقابة القاضي الإداري على شكل القرار التأديبي ضمانة أساسية وملازمة لمشروعيتها باعتباره المظهر الخارجي، ولذلك إذا تجاهلت الإدارة الشكليات والإجراءات التي قررها القانون للقرارات الإدارية كانت مشوبة بعيب الشكل.<sup>1</sup>

### 4- عيب انعدام السبب

يعد التسبب من العوامل الأساسية التي يعتمد عليها القضاء في عملية مراقبة العقوبات التأديبية بواسطته تفصح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي.<sup>2</sup>

اشترط المشرع الجزائري ضرورة تسبب جميع القرارات التأديبية، وفي كافة النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة، بداية بالأمر رقم 133/66 الذي نص على وجوب تسبب القرارات التأديبية، إلا أن المرسوم رقم 85-59 قد قصر التسبب على العقوبات من الدرجة الأولى والثانية،<sup>3</sup> أما العقوبات من الدرجة الثالثة فإنها تتوقف فقط على موافقة لجنة الموظفين.

أما بالنسبة للأمر رقم 06-03 فقد اشترط تسبب القرار التأديبي بشكل عام دون تخصيص بعقوبة معينة، وهذا ما نصت عليه المادة رقم 165 على أنه : "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية.

1- سمية جودي، المرجع السابق، ص 62.

2- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 104.

3- انظر المادتين 125 و 126 من المرسوم رقم 85-59، السالف الذكر.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

يعرف السبب على أنه:"الحالة الواقعية أو القانونية السابقة على القرار والدافعة إلى تدخل الإدارة لاتخاذها، أي الحالة القانونية أو الظروف المادية المبررة لإصدار القرار الإداري، وعليه فعدم وجود سبب صحيح يببر صدور القرار الإداري يجعل هذا الأخير معيبا بعيب السبب.

ويعرف الفقهاء عيب السبب على أنه : "انعدام وجود الحالة الواقعية أو عدم وجود الحالة القانونية الباعثة على اتخاذ القرارات التأديبية أو عدم صحة التكيف القانوني للوقائع التي بني عليها القرار".<sup>1</sup>

كما يمكن أن يقوم عيب السبب من الناحية القانونية، كان تدعي وجود شروط وأسباب قانونية تقتضي إصدار القرار، وتقوم بالاستناد إليها لإصدار قرارها التأديبي، لينتضح بعد ذلك انعدام هذه الشروط.

ويمكن كذلك قيام عيب السبب إذا ما أصدرت السلطة الإدارية قرارها التأديبي وفقا لوقائع مادية أو قانونية أحسنت تقديرها، غير أنها أخطأت في الفهم والتفسير والتكيف القانوني لهذه الوقائع.<sup>2</sup>

أوجب المشرع الجزائري على السلطة التأديبية ضرورة تسبب قراراتها التأديبية وذلك تحت طائلة البطلان.<sup>3</sup>

### 5- عيب مخالفة القانون

يقصد بهذا العيب مخالفة السلطة التأديبية للقانون بمعناه الضيق كأن تخالفه بصورة مباشرة، كأن توقيع على الموظف المتهم عقوبة غير منصوص عليها.<sup>4</sup>

فلا يقصد عيب مخالفة القانون محدد بل مخالفة النصوص ككل بمدلولها أوسع، لذا كان من الضروري أن يكون مضمون القرار التأديبي جائر طبقا للقواعد

1- نواف كنعان، المرجع السابق، ص213.

2- عبد الرؤوف كوشيح، المرجع السابق، ص48.

3- انظر المادة رقم165 من الأمر رقم 06-03، السالف ذكره.

4- نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص445.

## الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي

القانونية إلا كان القرار التأديبي غير مشروع لعيب مخالفة القانون والذي يعتبر من أهم أوجه الإلغاء وأكثرها انتشار من الناحية العملية المخالفة الايجابية للقانون تتمثل في حالة خروج الإدارة بطريقة عمدية قانونية أسمى من القرار الإداري، ويتخذ هذا العيب ثلاثة أشكال والمتمثلة في ما يلي :

### • المخالفة المباشرة أو الواضحة للقاعدة القانونية:

يقصد هنا بالمخالفة المباشرة، أن تطرح السلطة التأديبية القاعدة القانونية الموضوعية جانبا وتخالفها كلياً أو جزئياً وقد تكون هذه المخالفة في صور نشاط ايجابي أو نشاط سلبي.

### • التفسير الخاطئ للقاعدة القانونية :

هذه الصورة أدق واطغر لأنها خفية ذلك أن الإدارة هنا لا تنتكر للقاعدة القانونية وتتجاهلها كما في حالة المخالفة المباشرة وإنما تفسرها بطريقة خاطئة.<sup>1</sup>

بعد فحص و دراسة القضاء للأسباب التي دفعت الإدارة لاتخاذ القرار التأديبي لمعرفة ما إذا كانت تهدف فعلاً إلى المحافظة على المصلحة العامة أو تأديب الموظف العمومي لذنب إداري، فإذا تبين للقضاء أن القرار التأديبي معيب بأحد العيوب المذكورة (عيب عدم الاختصاص ،عيب الانحراف في استعمال السلطة ، عيب الشكل و الإجراءات ، عيب انعدام السبب..) فتقضي السلطة القضائية بإلغاء القرار التأديبي و من النتائج المترتبة على ذلك الحقوق المعترفة للموظف العمومي في سحب قرار العقوبة التأديبية من ملفه الوظيفي و تسوية وضعيته الإدارية في مجال الترقية و الاقدمية إلى جانب حقه في إعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي مع استرجاع الرواتب التي خصمت منه دون وجه حق .<sup>2</sup>

1- حمايتي صباح، المرجع السابق، ص125.

2- كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان "دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص252-258.



### خاتمة:

نخلص للقول من خلال ما تم التعرض له في هذه الدراسة أنه صحيح أن المشرع الجزائري كرس نظام تأديبي للموظف العمومي من خلال تشريعه لعدة مراسيم وأوامر محاولا بذلك سد الثغرات والهبوات التي تطرأ في كل مرة محاولا التوصل في ذلك إلى نظام تأديبي متين يخدم الإدارة والموظف في آن واحد ويصد الإدارة عن الفساد الإداري والتعسف في انتهاك ضمانات الموظف في شتى مراحلها، فعمل على تفادي الأخطاء التي عانى منها في السابق، وصولا إلى صياغة القانون المعمول به حاليا ألا وهو الأمر رقم 06-03 الذي حاول المشرع من خلاله إدخال إصلاحات هامة على نظام التوظيف خاصة مع التطورات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، بحيث أقر الحماية الإدارية للموظف العام والمتمثلة في الحقوق المادية والغير مادية، التي كفلتها مختلف الدساتير إضافة إلى توفير الضمانات الأساسية للموظفين والتي تكفل الحماية للموظفين من كل متابعة تأديبية.

حيث انه بأخذه بالنظام التأديبي الشبه القضائي في اتخاذ العقوبات التأديبية حاول الموازنة بين مصلحة الموظف والإدارة، إلا انه في المقابل نجد أن هذه الحماية غير كافية وذلك راجع إلى:

✓ عدم حصر جميع الجرائم التأديبية من شأنه إطلاق السلطة التقديرية للإدارة لتطال الموظفين وتتعسف في حقهم، كما هو الحال في الجرائم الجزائية اعمالا لمبدأ " لا جريمة الا بنص" فلا يوجد في القانون قائمة للأخطاء المهنية التي

يمكن ان يرتكبها الموظف وتتنقيد بها الادارة وخلافا للأخطاء المهنية، وردت العقوبات التأديبي محددة تحديدا حصريا، ما جعل مبدأ شرعية العقوبة متحقق، الا ان هذا لم يمنع من ظهور بعض الاشكاليات بسبب انتفاء الربط بين الاخطاء المهنية وما يقابلها من عقوبات، ما يترتب عنه قيام اختصاص السلطة الادارية التأديبية باختيار العقوبة التي تراها مناسبة .

✓ مبدأ الحيطة مغيب بالمطلق، لان المحقق هو الخصم والحكم في نفس الوقت كما قد يكون هو نفسه الشاكي.

✓ غموض النصوص الإجرائية المنظمة للضمانات، حيث نجدها في كثير من الأحيان تنص على الإجراء ولا تحدد كيفية القيام به.

✓ تبعية مجالس التأديب ولجان الطعن للإدارات رغم تشكيلتها التي تراعي تمثيل كلا الطرفين ( الإدارة والموظفين ) طالما أن الأعضاء الممثلين للإدارة يتم تعيينهم من قبل الإدارة إضافة إلا ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات، خاصة أن صوته سيكون دائما لصالح الإدارة.

✓ إضعاف فاعلية التظلم الإداري بسبب تفويت الفرصة على الموظف في القيام بهذا الإجراء وذلك لعدم إخطاره بحقه في التظلم من القرار التأديبي، ضف إلى ذلك نقص الوعي القانوني والإجرائي لدى الموظفين .

✓ على ضوء هذه النتائج لذا نود أن نضع بعض الاقتراحات التي نامل أن تأخذ بعين الاعتبارو المتمثلة في:

✓ ضرورة تحديد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر، ليكون الموظف على علم بها بالتالي تفادي هذه الأخطاء.



✓ وضع حد للسلطة التقديرية للإدارة في مجال تحديد الأخطاء التأديبية، حيث بدليل عدم إمكانية حصر وتحديد الأخطاء التأديبية يجعل الإدارة ذات سلطة تقديرية واسعة وذلك يمكنها من خلق أخطاء تأديبية جديدة تمس بالمركز القانوني للموظف العام .

✓ وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية حتى تتضح أكثر .

✓ إنشاء أجهزة تحقيق حيادية ومستقلة عن الإدارة التي لها صلاحية التعيين بالتالي فصل سلطة التحقيق عن سلطة الاتهام.

فالعبرة ليس بتقرير الحق وإنما بمدى كفاءة حسن استعمله .

قائمة المصادر و المراجع

اولاً: الكتب

1. احمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989.
2. احمد عودة الغبري، ضمانات التأديب الرئاسية في ظل نظام الخدمة المدنية، 1988.
3. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية ( شروط قول دعوتجاوز السلطة و دعوى القضاء الكامل ) ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
4. \_\_\_\_\_، قانون المنازعات الإدارية"تنظيم و اختصاص القضاء الإداري"،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،الطبعة الرابعة،2008.
5. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب،2012.
6. رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999 .
7. سعد الشتوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، الإسكندرية، مصر، 2008.
8. \_\_\_\_\_،المساءلة التأديبية للموظف العام،دار الجامعة الجديدة، مصر،2008.

9. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991.
10. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، الجزء الرابع، دار محمود للنشر و التوزيع، القاهرة، 2007
11. —، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة 2008.
12. عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2012.
13. علي خاطر الشطناوي، موسوعة القضاء الإداري، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2008.
14. عمار بوضياف، القرار الإداري (دراسة تشريعية قضائية فقهية ) ، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
15. عزري الزين، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، مطبوعات مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، 2010.
16. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003.
17. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.
18. محمد خميس، الإخلال بحق المتهم في الدفاع، دون رقم، دون طبعة، منشأ المعارف، الإسكندرية، 2001.
19. محمد سعد فودة، النظرية العامة للعقوبات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.

20. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
21. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988.
22. مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2006.
23. نوفال العقيل العجارمية، سلطة تأديب الموظف العام، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الأردن.
24. —، موسوعة القضاء الإداري، الجزء الأول، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2008.
25. نواف كنعان، القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، مطابع الدستور التجاري، عمان، 1996.

#### ثانياً: المقالات

1. إسماعيل أحفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية للموظف في مواجهة الإدارة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، جامعة الزاوية، كلية القانون، 2015.
2. تاجر محمد، بدء سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء، المحاماة، مجلة منظمة المحامين، منطقة تيزي وزو، العدد الثالث، 2005.
3. بوحميده عطاء الله، دروس في المنازعات الإدارية، محاضرات كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2009-2010.

## ثالثا: الرسائل والمذكرات الجامعية

### 1-الرسائل الجامعية

- كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان "دراسة مقارنة"، رسالة لنيل درجة دكتوراه العلوم في القانون، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2015 .
- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم القانونية و الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007.
- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

### 2- المذكرات الجامعية

1. حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، 2013-2014.
2. رائد محمد يوسف العدوان، نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد (دراسة مقارنة بين الأردن و مصر) ، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول

- على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2012-2013.
3. زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام -دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه"القانون الأساسي والعلوم السياسية"جامعة مولود معمري،كلية الحقوق، تيزي وزو، 2011.
4. عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة،جامعة الحاج لخضر،كلية الحقوق والعلوم السياسية، باتنة ، 2010-2011.
5. محمد حميد علي الجوراني، التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونية العراقي والأردني، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2015.
6. محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام التأديبي الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.
7. مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.
8. قبياية مفيدة، زغداوي محمد، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع

- المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009.
9. بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق، جامعة أبو بكر بلقايد، الملحقة الجامعية -مغنية، تلمسان، 2015-2016.
10. بوعنيني عبد الرحيم، النظام التأديبي للموظف في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر، شعبة حقوق، تخصص قانون إداري، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة 2014/2015.
11. جدي عبد الرحمان، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكاملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2012-2013.
12. دسيديش عاشور عفاف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة مكاملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، بسكرة، 2012-2013.
13. سمية جودي، تسريح الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة مكاملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2012-2013.
14. سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مكاملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق

- تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2015-2016.
15. شرفي سماح، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة ماستر، غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012.
16. شيراز جازي، مسؤولية الموظف عن إفساء السر المهني، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014.
17. صباح مرايحية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2015-2016.
18. عطيت الله حافظ، النظام التأديبي في ظل الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2015-2016.

### 3- مذكرات التخرج

- تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة



- العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة عشر، 2005-2008.
- عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، مجلس قضاء قسنطينة، 2003-2006.

#### رابعا : النصوص القانونية

##### 1- الدستور

- دستور الجزائر الصادر في 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 76 الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 1996، المتمم بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 افريل 2002، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 25، الصادرة بتاريخ 14 ابريل 2002، المعدل و المتمم بقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 63 الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008. المتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل 06 مارس سنة 2016 يتضمن التعديل الدستوري .

## 2- القوانين

- قانون عضوي رقم 98-01، المؤرخ في 30 مايو 1998 المتعلق، باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، الجريدة الرسمية رقم 37، المؤرخة في 01 يونيو 1998.
- قانون عضوي رقم 98-02 المؤرخ في 30 مايو سنة 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية رقم 37، المؤرخ في 01 يونيو 1998.
- قانون رقم 08-09 ، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية رقم 21، مؤرخ في 23 ابريل 2008.
- قانون رقم 07-05، المتضمن القانون المدني، مؤرخ في 13 مايو سنة 2007، يعدل و يتم الأمر رقم 75-58، الجريدة الرسمية رقم 31 المؤرخة بتاريخ 13 مايو 2007.

## 3- الأوامر

- أمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 يونيو سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مؤرخ مؤرخ في 02 يونيو سنة 1966، الجريدة الرسمية رقم 46، مؤرخ في 08 يونيو 2008،(الملغى).

- أمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، المؤرخة في يوليو 2006.

#### 4- المراسيم

- مرسوم رقم 88-131، مؤرخ في 04 يوليو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة و المواطن، الجريدة الرسمية رقم 27، مؤرخة في 06 يوليو 1988.

- مرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، المتضمن اختصاصات اللجان متساوية الأعضاء و تكوينها و كيفية سير أعمالها، الجريدة الرسمية العدد الثالث، لسنة 1984.

- مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

#### 5- المناشير

- منشور رقم 05 المؤرخ في 12 ابريل 2004 الصادرة عن مديرية الوظيفة العمومية المحددة لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .



كلمة شكر

قائمة لأهم المختصرات

01.....	مقدمة:
05	الفصل الأول : إجراءات تأديب الموظف العام
06	المبحث الأول : الإجراءات السابقة لاتخاذ القرار التأديبي
07	المطلب الأول: التحقيق التأديبي مع الموظف
07	الفرع الأول : تعريف التحقيق التأديبي
09	الفرع الثاني: السلطة التي لها صلاحية التحقيق
13	المطلب الثاني : احترام إجراءات المواجهة مع الموظف
14	الفرع الأول:إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه
16	الفرع الثاني : الاطلاع على الملف التأديبي
18	الفرع الثالث: ضمان حق الدفاع
19	أولا : دفاع الموظف عن نفسه
20	ثانيا: الاستعانة بمحامي
22	ثالثا:سماع الشهود
23	المبحث الثاني : الإجراءات المقترنة لاتخاذ القرار التأديبي
24	المطلب الأول: استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي

- 24 الفرع الأول: عدم إلزامية رأي اللجنة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية
- 25 الفرع الثاني: الرأي الملزم للجنة في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة
- 29 المطلب الأول : تبليغ الموظف بالقرار التأديبي
- 29 الفرع الأول: تعريف التبليغ
- 32 الفرع الثاني : كفيات تبليغ القرار التأديبي
- 33 أولا : التبليغ بواسطة البريد
- 33 ثانيا : التبليغ بواسطة الفاكس
- 34 ثالثا : التبليغ عن طريق الاستلام
- 35 رابعا : التبليغ الشفهي
- 36 الفصل الثاني : ضمانات الموظف في مواجهة القرار التأديبي
- 37 المبحث الأول: التظلم الإداري
- 38 المطلب الأول: التظلم الولائي و الرئاسي
- 39 الفرع الأول: التظلم الولائي
- 40 الفرع الثاني: التظلم الرئاسي
- 42 المطلب الثاني: التظلم إلى لجنة الطعن المختصة
- 42 الفرع الأول: إجراءات الطعن أمام لجنة الطعن المختصة
- 42 أولا: تشكيل لجنة الطعن

- 44 ثانيا: اختصاصات اللجنة
- 47 ثالثا: أجال الطعن أمام اللجنة المختصة
- 48 الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لقرارات لجنة الطعن و أثارها
- 50 المبحث الثاني: الطعن القضائي
- 52 المطلب الأول: الجهة القضائية المختصة بالرقابة على القرار التأديبي
- 52 الفرع الأول: اختصاص المحاكم الإدارية في مجال التأديب
- 54 الفرع الثاني: اختصاص مجلس الدولة في مجال التأديب
- 55 المطلب الثاني: ميعاد و شروط الطعن القضائي
- 56 الفرع الأول: ميعاد الطعن القضائي
- 57 الفرع الثاني: شروط الطعن القضائي
- 57 أولا: الشروط الشكلية
- 57 -شروط أن تنصب هذه الدعوى على قرار إداري نهائي
- 58 -شروط التظلم الإدارية
- 59 -شروط الميعاد
- 60 -الصفة و المصلحة لرافع الدعوى
- 61 -الشروط المتعلقة بعريضة افتتاح الدعوى
- 62 ثانيا : الشروط الموضوعية
- 63 -عيب عدم الاختصاص
- 64 -عيب الانحراف في استعمال السلطة

65	- عيب الشكل و الإجراءات
66	- عيب انعدام السبب
67	- عيب مخالفة القانون
77	خاتمة:
80	قائمة المراجع
89	الفهرس