



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الضمانات القانونية لحماية الموظف العام في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطلبة:

جويحيف محمد الطيب

ديدي عائشة

فطحية التجاني فاطمة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
د. صوالحية عماد	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
د. جمال غريسي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
د. كمرشو الهاشمي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

إلى الأمتة

إلى أمي وأبي....

إلى زوجتي وابني...

إلى جميع أفراد عائلتي...

إلى من رفعوا لواء العلم... فطوبى لمن بالعلم صرحا شيدوا، تفتى الدهور وليس
يفنى ذكرهم...

إلى من يريد الخير لهذه الأمة ولو في نفسه...

الإهداء

الحمد لله ربنا وشكرا وامتنانا، ما كنت لأفعل هذا لو لم فضل الله

فالحمد لله على الجهد والالتزام.

هذا أنا اليوم أهدى بجلالي إلى كل من سمع صوتي لإتمام هذه المسيرة.

إلى من هو جزء من القلب والفؤاد إلى من كان سنداً لي في كل شئياتي

إلى من قال فيك ما قاله تعالى: "وقضى ربك أنك تعبدوا إلا إياه وبالوالدين

إحساناً"

إلى أختوتي الغاليين

إلى رفيقة دربي وصديقة السنين

إلى كل من كان عوناً وسنداً في هذا الطريق إليهم جميعاً أهدى هذا العمل

المتواضع

عائشة

إهداء:

" وَاغْرَوْهُمْ زَنْ لِحَمْدِ رَبِّ الْعَالَمِينَ "

الحمد لله الذي يسر البدايات و أكل النهايات و بلغنا الغايات

أهدي هذا النجاح لنفسى أولا ثم إلى من سعى معي لإتمام هذه المسيرة دتم لي سندا لا عمرا

إلى من لا يفصل اسمه عن أسمي ، ذلك الرجل العظيم الذي علمني الحياة بأجمل شكل هو ملهمي ، صانع قوتي ، إلى الشموع التي تنير لي الطريق (والدي الغالي)

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها و سهلت لي الشدائد بدعائها إلى القلب الحنون و الشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات سر قوتي و نجاحي و مصباح دربي إلى جنتي (والدي العزيزة)

إلى من قال فيهم : " سنشد عضدك بأخيك "

تلك النجوم التي تنير طريقي دوما إلى ضلعي الثابت الذي لا يميل إلى من رزقت بهم سندا إلى من شددت عضدي بهم قرة عيني (أخوتي)

إلى خيرة أيامي و صفوتها ، إلى من مدت لي أياديهم وقت ضعفي و امنوا بقدرتي ، إلى ضلعي الثابت و أمان أيامي (أخواتي) و إلى رمز الصداقة و رفيقة الدرب

إلى الأستاذ الذي أشرف على هذه المذكرة جزاك الله عنا كل خير

و أحب أن أختم الإهداء إلى أصحاب الفضل العظيم صديقات الرحلة و النجاح إلى من وقفوا بجانبني كلما أوشكت أن أتعث " صديقاتي "

و أخيرا من قال أن لها " نالها " و أنا لها إن أبت رغما عنها أتيت بها ، ماكنت لأفعل لولا توفيق من الله .

ولله الشكر كله أن وفقني لهذه اللحظة راجية من الله تعالى أن ينفعني بما علمني و أن يعلمني ما أجهل و يجعله حجة لي لا علي .

وصلى اللهم و بارك على خاتم الأنبياء و من ختمت به كلامي (محمد عليه أفضل الصلاة و السلام)

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

إن أسمى عبارات الاعتراف بالفضل و النعم لله سبحانه و تعالى قبل كل شيء،

نشكر الأستاذ غريسي جمال لقبوله الإشراف على عملنا، و تقدر فيه رحابة صدره و حسن تقديمه للنصائح

و التوجيهات منذ بداية الإنجاز إلى آخر لحظة،

كما لا ننسى التعبير عن شكرنا وتقديرنا لأولئك الذين رافقونا طيلة مسارنا في هذا الصرحالعلمي،

أعضاء وطاقم كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة الوادي،

كما ونشكر أعضاء اللجنة الموقرة لقبولهم مناقشة و تقييم هذا العمل وعلى الملاحظات القيمة التي

سيقدمونها لإثرائه

مقدمة:

نظرا لأهمية الدور الذي تلعبه الوظيفة العامة، والمتمثل أساسا في تنظيم نشاط الدولة وتدخلاتها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، فقد أضحت مجال الوظيفة العمومية يحتل مكانة هامة في مجال الدراسات والأبحاث العلمية، فالوظيفة العمومية تعد أداة أساسية لإنجاح السياسة العامة للدولة، وتحقيق الأهداف التنموية والاجتماعية المسطرة.

وتعرف الوظيفة العامة بأنها مجموعة من الاختصاصات القانونية والنشاطات التي يقوم بها الموظف المختص والدائم في الإدارة، مستهدفا في ذلك الصالح العام، وخاضعا لنظام قانوني متميز. وفي إطار سعي الدولة لتحقيق الأهداف والأغراض المستمدة من سياستها العامة، فإنها تعتمد اعتمادا كبيرا على الوظيفة العامة، غير أن عملها يتطلب توفر مجموعة أخرى من الوسائل، من بينها الموظف العمومي. والذي يعتبر المحرك الذي يمكن عن طريقه تحقيق أهداف الوظيفة العمومية بفعالية وكفاءة، كما ويعد واجهة الإدارة مع الجمهور وممثلا لها في كافة الأنشطة، والأداة المثلى في مواكبة خطى التقدم والتطور، وذلك من خلال التقيد والعمل وفق مجموعة من القوانين واللوائح، والتي تنظم كل ما يتعلق بالمسار المهني للموظف العمومي، بداية من شروط توظيفه والتحاقه بالوظيفة العامة إلى غاية نهاية مساره الوظيفي وانتهاء علاقته بها، مروراً بالإجراءات والعقوبات التأديبية والضمانات القانونية المقررة له. فمثلا يجازى الموظف نظير تقاينه وتميزه في أداءه الوظيفي، فإن الإدارة وفي إطار ضمان قيامها بوظيفتها، والسعي لحسن سير المرفق العام أباح لها التشريع ممارسة سلطة التأديب ضد الموظف الذي يرتكب مخالفة، أو نتيجة تقصيره وإهماله، وقد تصل هذه العقوبات إلى إمكانية فصله وتسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الجسامة. ونظرا لكون الموظف العام عنصرا من العناصر الأساسية لقيام الإدارة المركزية واللامركزية، وأداة لتحقيق المصلحة العامة، وسعيا من المشرع لزرع روح الثقة والأمان، وإضفاء نوع من الاستقرار الوظيفي، ومن جهة أخرى حماية للموظف العام من تعسف الإدارة في إستعمال سلطتها التأديبية ضده فإنه أقر للموظف العمومي جملة من الضمانات والأدوات القانونية التي تمكنه من مواجهة الإدارة، والدفاع عن حقوقه ومكاسبه أمامها.

وموضوع الضمانات القانونية للموظف العام هو ما سنتمحوور عليه هذه الدراسة، بغية الإحاطة والإلمام بمختلف جوانبها وأهميتها، والتعرف على مختلف النصوص القانونية المتصلة بها.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا البحث في محاولة تقديم تحليل معمق للضمانات القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري، مما يساهم في تعزيز حقوق الموظفين وحمايتهم من تعسف السلطة صاحبة حق التأديب، ومن ناحية أخرى البحث في سبل تحسين ممارسة الإدارة لحق التأديب.

اشكالية الموضوع:

وفي إطار حرص المشرع الجزائري في تنظيمه للنصوص المتعلقة بالجزاءات والإجراءات التأديبية في الوظيفة العمومية على وجود نوع من التوازن بين ضمان حق الإدارة في القيام بدورها الردعي وقيامها بوظيفتها التنفيذية ساعية بذلك لحسن سير المرفق العام، و ضرورة توفر نوع من الأمان والاستقرار الوظيفي للموظف، وحماية حقوقه في مواجهة السلطة الإدارية، نطرح الإشكالية التالية:

- ما مدى فعالية الضمانات القانونية لحماية الموظف العام في التشريع الجزائري؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ودراسة القوانين والنصوص التشريعية التي تنظم حقوق وواجبات الموظف العام، وكذلك تحديد الضمانات القانونية التي يحظى بها، وتقييم مدى فعاليتها وأثرها في توفير الأمن الوظيفي للموظف العام الجزائري.

أسباب اختيار الموضوع:

- الأسباب الذاتية:

ومرد اختيارنا لهذا الموضوع هو الاهتمام الشخصي بالقانون العام والرغبة في التعمق في دراسة القوانين والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة، ورغبة منا في تعزيز المعرفة القانونية الخاصة بنا والتي من المؤكد أنها ستكون مفيدة لنا في مسيرتنا المهنية الحالية أو المستقبلية.

- الأسباب الموضوعية:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بمجال الوظيفة العامة وهو مجال الضمانات القانونية لحماية الموظف العام في التشريع الجزائري. إضافة للإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الموضوع. ومن جهة أخرى المساهمة ولو بالشيء القليل في مجال البحث العلمي وإثراء هذا الموضوع، ولكي يكون هذا العمل مرجعا يستفيد منه الباحثون الآخرون من جهة، و الموظف من جهة أخرى.

الدراسات السابقة:

ومن بين الدراسات السابقة في هذا الموضوع، وبالأخص الرسائل الجامعية نجد:

- أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه للطالب مصطفى بوادي تحت عنوان " ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي"، في هذه الأطروحة عالج الباحث وركز على الضمانات المتعلقة بالموظف من الجانب التأديبي، أما في مذكرتنا فتم التركيز على الضمانات الإدارية والقضائية للموظف، وهذه الأخيرة متضمنة الجانب التأديبي.
- مذكرة لنيل شهادة ماجستير للطالبة عمراوي حياة تحت عنوان " الضمانات المقررة خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري". عالجت الطالبة في هذه الرسالة ضمانات الموظف التأديبية في مرحلة المساءلة، أما في المذكرة فتم معالجة الضمانات التأديبية للموظف من خلال الطعن فيها بدعوى الإلغاء، ودعوى التعويض عند حصول الضرر.
- مذكرة لنيل شهادة ماجستير للطالبة حمايتي صباح تحت عنوان "الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري". من خلال هذه الرسالة عالجت الباحثة الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف، وهذا الأمر يتوافق نسبيا مع البحث عند دراسة الضمانات القضائية للموظف.

الصعوبات:

بالرغم من أهمية هذا البحث إلى أنه قد واجهتنا الكثير من الصعوبات، أهمها قلة المراجع والبحوث والدراسات المتخصصة في موضوع البحث، إضافة لضيق الوقت بحكم اتساع موضوع البحث، كما واجهتنا بعض الصعوبات في تجميع بعض الاجتهادات القضائية الحديثة.

المنهج المعتمد في البحث:

وفي إطار دراستنا لهذا الموضوع فقد اعتمدنا على المنهجين التحليلي والوصفي، فالمنهج الوصفي تم الاعتماد عليه لما يثيره هذا الموضوع من إشكالات عدة من الناحية الواقعية، خاصة بين الإدارة المستخدمة والموظف من جهة، والاطلاع على أهم الضمانات التي منحت للموظف العام في مواجهة سلطة الإدارة من جهة أخرى، أما المنهج التحليلي فتم الاعتماد عليه في تحليل واستقراء مختلف القوانين والنصوص التنظيمية المتعلقة بهذا الموضوع.

خطة البحث:

وللإجابة على هذه الإشكالية، ارتأينا تقسيم موضوع البحث تقسيماً ثنائياً، يضم فصلين، يعالج الفصل الأول الضمانات الإدارية لحماية الموظف العام وذلك من حيث تصدي الإدارة لأخطاء الموظف، وكذلك الإجراءات التأديبية للموظف العام. وفي الفصل الثاني تطرقنا للضمانات القضائية للموظف العام، بدعوى الإلغاء أولاً، ودعوى التعويض ثانياً.

الفصل الأول:

الضمانات الإدارية لحماية

الموظف العام

إن نظام الوظيفة العامة وباختلاف أنماطه وقواعده القانونية وباختلاف الإطار المكاني والزماني وحسب كل بلد ومقتضياته يستقر على مجموعة من القواعد الضابطة تتجسد من خلال نظام تأديبي يستوجب ضرورة تسليط عقوبة ضد أي موظف يرتكب خطأ أثناء تأدية وظيفته أو بسببها حسب ما يمليه القانون.

وكذلك رخص المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثليها الحق في تسليط الجزاءات التأديبية في حق الموظف الذي يرتكب خطأ مهنياً، فمثلاً يجازى الموظف المجد بالترقية فإنه من الضروري أن يعاقب الموظف المقصر عن تصديره في الالتزام بواجباته المهنية، ولاتخاذ الإجراءات التأديبية في حق الموظف يشترط أن ينسب إليه خطأ أو ذنب إداري يستوجب العقاب، وقد منح القانون للإدارة هاته السلطة الخطيرة في مواجهة الموظفين من أجل قيامها بدورها في ضمان حماية حسن سير المرافق العامة، ومن ناحية أخرى فقد حرص أن تسيّر تلك الإجراءات وفقاً لقواعد وأحكام وضمانات، وتعتبر الضمانات ركناً محورياً في المجال التأديبي للموظف العام. ولتوضيح ما سبق فقد تم تقسيم الفصل الأول إلى مبحثين، يتناول المبحث الأول مواجهة الإدارة لأخطاء الموظف العام وإجراءات التحقيق التأديبي، بينما يتحدث المحور الثاني حول الجهات المختصة بالتأديب والطعون الإدارية.

المبحث الأول: مواجهة الإدارة لأخطاء الموظف العام وإجراءات التحقيق التأديبي

قد يرتكب الموظف العام وهو بصدد تأديته لالتزاماته الوظيفية أخطاءً أو ممارسات تضر بالسير الحسن للمرفق، وضماناً لحسن سير المرفق العام والوظيفة العمومية بانتظام وباطراد وكفاءة فقد منحت جل التشريعات للسلطة الإدارية امتيازات واسعة في مجال تأديب الموظف¹.

كما يجب على الإدارة أن تبلغ الموظف بكل مخالفة أو تجاوز منسوب إليه حتى يتمكن من الدفاع عن نفسه. وله أن يطلع على الأدلة التي تثبت ارتكابه هاته المخالفات أو التجاوزات

¹ - لبنى جاب الله، حماية الموظف في مواجهة القرار التأديبي قطاع الصحة العمومية نموذجاً، مذكرة لنيل شهادة التكوين مابعد التدرج المتخصص PGS، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2017/2018، ص05.

للإدلاء بدفاعه، ويتوجب كذلك على الإدارة إعلام الموظف باتجاهها نحو محاسبته إذا ما توجهت في اتخاذ إجراءات ضده، وهو أمر ضروري في جميع المراحل، سواء أكان ذلك في مرحلة التحقيق أو مرحلة توقيع الجزاء ليكون الموظف على إطلاع ويتمكن من إبداء أوجه دفاعه.

وفي حالة تسليط عقوبة وبصفة خاصة في الحالات التي تكون فيها هاته العقوبة شديدة تلجأ الإدارة إلى إجراء تحقيق إداري تقوم فيه بجمع الأدلة الكافية، كما يمكن للمجلس التأديبي أن يطالب بإجراء تحقيق تكميلي في حال أن الأدلة غير كافية والرؤية غير واضحة¹.

وعلى أساس ما سبق سنتطرق إلى المطلبين التاليين، حيث سنخصص المطلب الأول لموضوع مواجهة الإدارة لأخطاء الموظف العام، بينما يتناول المطلب الثاني إجراءات التحقيق التأديبي.

المطلب الأول: مواجهة الإدارة لأخطاء الموظف العام

إن الموظف العام وهو بصدد قيامه بمهامه المنوطة به قد يصدر منه تقصير سواء أقام به متعمداً أو غير متعمد، كما قد يرتكب أخطاءً تأديبية تستدعي قيام الإدارة بتسليط جزاء تأديبي في حقه، وأحيانا تتسم هاته الجزاءات التي تتخذها الإدارة بشيء من القسوة والشدة، كونها تمس بأحد حقوق الموظف فقد تحرمه حرمانا مؤقتا من أحد الحقوق، وفي حالات أخرى حرمانا دائما، وهو ما يستوجب أن تحاط هاته الجزاءات بشيء من الضمانات التي تحول دون تحريفها وتضمن حماية الموظف من التعسف ضده، ومن بين هاته الضمانات خضوع الخطأ

¹ - عبد القادر غيتاوي، (الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري)، مجلة دفاتر السياسية والقانون، جامعة أدرار، الجزائر، العدد 19، جانفي 2018، ص 58.

التأديبي لمبدأ الشرعية وكذلك التحقيق الذي يعتبر ضماناً للموظف العام لكونه يهدف إلى عدالة المسائلة التأديبية.¹

الفرع الأول: شرعية الخطأ التأديبي

يعد إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية ومخالفته للواجبات التي ينص عليها القانون أو القواعد التنظيمية العامة أو عدم تأديته بدقة وأمانة للواجبات أمر يستوجب إصدار قرار تأديبي في حقه.²

وقد تناول المشرع الجزائري الخطأ التأديبي للموظف العام في الأمر الرئاسي 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³ في المادة 160 منه والتي تنص على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية".

ومن ناحية أخرى فإنه لا بد للموظف العام أن يحاط بمجموعة من الضمانات التي تحول دون وقوعه ضحية لتعسف الإدارة وهو ما يعرف بمبدأ الشرعية والذي يعني سيادة حكم القانون أو مبدأ الخضوع للقانون وهو المبدأ الذي تقوم عليه الدولة القانونية الحديثة، ويقضي هذا المبدأ أن تكون جميع أعمال الإدارة مطابقة لأحكام القانون.⁴

غير أن الأخطاء التأديبية في مجال الوظيفة العامة لا يمكن تحديدها في كل الحالات مثلما هو الحال في قانون العقوبات، ما يعني أن للإدارة سلطة تقديرية في موضوع تأثيم الموظف، وهو أمر قد يعرض الموظف لاحتمال إساءة الإدارة لاستعمال سلطتها في مجال التأديب.

¹ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 1989، ص 202.

² كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، ط3، 2006، ص 19.

³ - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 سنة 2006.

⁴ - محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 203.

ولصدور عقوبة في حق الموظف فإنه ليس من الضروري صدور قواعد تجرم بعض الأفعال مسبقا سواء كانت صادرة من السلطة الإدارية أو من السلطة التشريعية، إنما يعاقب الموظف في حالة ما ثبت إتيانه بفعل أو امتناعه عن فعل لا يتفق مع مقتضيات ومتطلبات وظيفته، دون شرط وجود نص صريح من عدم وجوده¹.

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء والعقوبات التأديبية في ظل الأمر 03/06

تضمن الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تصنيفا للأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية مقسما إياها إلى أربعة أصناف ودرجات، وقد اعتمد في تصنيفها على مبدأ التدرج بداية بالأقل خطورة إلى الأكثر جسامة، ومعتما في تصنيفه للعقوبات التأديبية على معيار الشدة تتاسبا مع خطورة الأخطاء المهنية وجسامتها وهو ما سنتطرق له في هذا الفرع².

أولا: تصنيف الأخطاء التأديبية في ظل الأمر 03/06

عرف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية في المادة 160 من قانون الوظيفة العمومية بأنها: " ... كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه.....".

حيث أن أي إخلال بالواجبات أو الانضباط يعد خطأ مهنيا يستوجب المتابعة التأديبية للموظف، وبالعودة إلى أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، نجد أن المشرع وفي المادة 177 منه قد صنف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات كما يلي:

1- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى: وفقا لنص المادة 178 من الأمر 03/06

"تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالنظام العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"³، فالمشرع هنا رسم حدود الخطأ المهني من الدرجة الأولى وحصره في

¹ - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث: قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، ط3، 1987، ص77.

² - إبراهيم يامة، (رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، الجزائر، العدد 39، جانفي 2016، ص03.

³ ينظر المادة 178 من الأمر 06/03. السالف الذكر.

مجمّل الأعمال والأفعال التي يرتكبها الموظف إخلالا بالنظام العام والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، تاركا تحديدها لهاته الأخيرة، ومرد ذلك أن الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى أقل خطورة من غيرها، أي أخطاء الدرجة الثانية والثالثة¹.

ومن بين هاته الأخطاء تأخر الموظف في الالتحاق بمنصب عمله، وعدم احترامه لأوقات العمل المنصوص عليها قانونا².

2- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

وهو ما تناولته المادة 179 من الأمر 03/06 حيث نصت على: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1- المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة،

2- الإخلال بالواجبات القانونية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه".

بمعنى كل تلك الأعمال التي تؤدي إلى المساس بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة إهمالا أو سهوا، وكذلك إخلال الموظف بالواجبات القانونية الأساسية.

وقد قصد المشرع من وراء هذا التحديد تقييد الهيئات المستخدمة عند وضعها لقوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، والتي يتوجب عليها عند تحديد الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية أن تراعي شرط الإضرار بأمن المستخدمين أو بممتلكاتها، تاركا لها حرية تحديد ممتلكاتها وطرق توفير الأمن للمستخدمين³.

3- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

¹ - بدر الدين مرغني حيزوم، (تكيف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري)، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تمنغاست، الجزائر، المجلد 08، عدد 05، نوفمبر 2019، ص 191.

² - ينظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 59/97 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 1997/03/09 والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 07/226 المؤرخ في 24 يوليو 2007، الجريدة الرسمية عدد 47 سنة 2007.

³ - بدر الدين مرغني حيزوم، مرجع سابق، ص 192.

وتعتبر هاته الأخطاء أشد جسامة من أخطاء الدرجة الأولى والثانية، كونها أخطاء تحتوي على عنصر القصد أو العمد في القيام بسلوكيات تؤثر على النشاط والسير الحسن للمؤسسة، وتتمثل هذه الأخطاء حسب المادة 180 من الأمر 03/06 فيما يلي:

- تحويل الموظف الغير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء الموظف لمعلومات ذات طابع مهني من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ الموظف لتعليمات السلطة السلمية في إطار تأديته لمهامه دون مبرر مقبول.
- إفشاء السر المهني أو محاولة إفشائه.
- استعمال التجهيزات والأموال الإدارية سواء لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

ففي حالة رفض الموظف تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تنفيذ المهام المرتبطة بوظيفته دون وجود مبرر مقبول يكون بإرادته الأثمة، فالمتعارف عليه أن قاعدة طاعة الرؤساء من أهم القواعد والواجبات الأساسية للموظف وأن الخروج عن هاته القاعدة يستوجب المسائلة التأديبية، حيث يعتبر تنفيذ أوامر الرؤساء والقرارات الصادرة عنهم والالتزام بقواعد الأدب واللياقة في مخاطبتهم من الواجبات الوظيفية للموظف العام¹.

أما من ناحية إفشاء السر المهني، فإن القانون يمنع الموظف من الإفشاء بأي معلومات أو إيضاحات عن المسائل التي تستوجب أن تظل سرية بطبيعتها، أو بمقتضى تعليمات خاصة ويضل هذا الالتزام قائما حتى بعد انتهاء علاقة العمل².

4- الأخطاء التأديبية من الدرجة الرابعة:

¹ سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 71.
² مروان دهمه، (النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام)، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد الرابع، العدد الأول، جوان 2020، ص 27.

تنص المادة 181 من الأمر 03/06 على أنه: " تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي" وتتمثل هاته الأعمال في:

- استقادة الموظف من أي امتيازات تقدم له سواء من شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته، مهما كانت طبيعة هاته الامتيازات.
- ارتكاب ممارسات عنيفة على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب العمد في أضرار مادية بتجهيزات وأملاك المؤسسة، وكذلك إتلاف الوثائق الإدارية، والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- كل تزوير للشهادات أو المؤهلات أو الوثائق والتي سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين نشاط مربح والوظيفة التي يشغلها غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من الأمر 03/06.

والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري قد اعتمد في تقسيم تصنيفه على عنصر العمد، والدال على ذلك هو نصه في كل مرة على عبارات مثل : تلبس، استخدم، استعمل، ارتكب...، بل ونصه صراحة على العمد في الفقرة الأخيرة وهي السمة التي تميز الخطأ المهني من الدرجة الثالثة والرابعة وهو ماجعل الجزاءات المقررة لها أكثر شدة¹.

والمشرع قد أورد هذه الأخطاء المهنية في قانون الوظيفة العمومية على سبيل المثال لا الحصر، ويبقى لسلطة التأديب سلطة تكييف تصرف الموظف إن كان يشكل خطأ مهنيًا يستوجب المتابعة التأديبية من عدمها².

ثانياً: تصنيف العقوبات التأديبية في ظل الأمر 03/06

بداية بالمرسوم 133/66 إلى غاية الأمر 03/06 المتضمنين القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يقدم المشرع الجزائري تعريفاً للعقوبة التأديبية بل اكتفى بتصنيفها في قائمة وبشكل

¹ بدر الدين مرغني حيزوم، مرجع سابق، ص 192.

² - أم الخير بوقرة، (تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد التاسع، ص 76.

متدرج انطلاقاً من العقوبة الأخف درجة وصولاً إلى العقوبة الأشد درجة. والمقصود عموماً بالعقوبة التأديبية هو الجزاء الذي تسلطه الإدارة أو الهيئة المستخدمة على الموظف مرتكب الخطأ المهني. سنتطرق إلى تصنيف العقوبات التأديبية الواردة في الأمر 03/06، وذلك بتقسيمها إلى قسمين، يتناول القسم الأول العقوبات ذات الأثر المعنوي، أما القسم الثاني فيتمحور حول العقوبات ذات الأثر المادي¹.

1- العقوبات التأديبية ذات الأثر المعنوي

وتتمثل هذه العقوبات فيما يلي:

أ- **التنبيه:** وهو ذلك التوجيه الصادر تجاه الموظف الذي قام بسلوك غير مقبول من طرف المسؤول الذي له صلاحية تأديب الموظف، والهدف من التنبيه هو لفت انتباه الموظف لضرورة عدم تكرار ما بدر منه².

ب- **الإنذار الكتابي:** وهو إشعار للموظف بطريقة تحريرية للمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجباته الوظيفية، ونهيه عن الوقوع فيها مجدداً³.

ج- **التوبيخ:** إن عبارة التوبيخ تحمل معنى اللوم الشديد، ومن حيث التدرج فهو أشد عقوبات الدرجة الأولى، وغالباً ما يعبر عنه بشكل كتابي ويرسل للموظف. والغرض منه هو لفت انتباه الموظف إلى وجوب عدم تكرار ما صدر منه وتحسين سلوكه مستقبلاً⁴.

وما يميز هذه العقوبات هو غياب أثرها المالي أو المادي، كما أنها قد تكون شفوية أو كتابية، وتعد من أخف العقوبات التأديبية، وتتناسب مع المخالفات البسيطة، فالمشرع قد قررها لكل خطأ من شأنه أن يمس الوظيفة العامة والإخلال بالانضباط العام. حيث تهدف إلى تقويم

¹ - هشام باهي، مروان الدهمة، (العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقوق والحريات، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 05، العدد 01، أبريل 2019، ص 39.

² نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 176.

³ - محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر، الأردن، 2003، ص 328.

⁴ - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، ط 4، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995،

سلوك الموظف. والفرق بين التنبيه والإنذار الكتابي في كون الأول يتم تبليغه لفظيا للموظف أما الثاني فيبلغ به كتابة ويحفظ في ملفه الإداري، وكذلك الأمر بالنسبة للتوبيخ¹.

2-العقوبات ذات الأثر المادي:

أ- العقوبات من الدرجة الثانية:

وتعتبر هذه العقوبات أشد من عقوبات الدرجة الأولى، وتتمثل في:

- التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3)أيام ويمنع خلالها الموظف من ممارسة أعماله بصفة مؤقتة، كما يخصم من راتبه قيمة توافقت مدة العقوبة.

- الشطب من قائمة التأهيل: تسليط عقوبة الشطب من التأهيل يحرم الموظف من إمكانية الترقية بعنوان السنة المالية. وهي عقوبة تنطوي على آثار مادية ومعنوية في آن واحد.

ب-العقوبات من الدرجة الثالثة:

وتعتبر هذه الطائفة من العقوبات أشد من عقوبات الدرجة الأولى والثانية، وتشمل:

- التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام : وهي نفس عقوبة الدرجة الثانية إلا أن الاختلاف يكمن في مدة التوقيف حيث تنطلق من أربعة أيام وصولا إلى ثمانية أيام، يمنع فيها الموظف من أداء مهامه، ويخصم من راتبه بقيمة توافقت مدة العقوبة.

- التنزيل من درجة إلى درجتين: ينتقل الموظف خلال مساره المهني من درجة إلى درجة أعلى في حدود 12 درجة، بناء على الأقدمية وكذلك حسب تقييمه من طرف الجهة المختصة. وفي حالة توقيع عقوبة التنزيل في الدرجة فإن الموظف يتراجع إلى درجة أقل مباشرة.

- النقل الإجباري: وتتمثل هته العقوبة في التحويل الإجباري لمكان عمل الموظف، فهو إجراء تأديبي ينقل بموجبه الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر.¹

¹ - هشام باهي، مروان الدهمة، مرجع سابق، ص 40.

ج- عقوبات من الدرجة الرابعة:

ومجموعة هذه العقوبات هي الأشد قسوة على الموظف وتشمل عقوبتان:

- **التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:** وتتشابه هذه العقوبة مع عقوبة الدرجة الثالثة المتمثلة في التنزيل في الدرجة، إلا أن التنزيل هنا يكون في الرتبة، حيث يتم تعيين الموظف هنا في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان يشغلها.

- **التسريح:** وبمجرد توقيع عقوبة التسريح فإن الموظف يفقد صفة الموظف العام، أي فقدان الرابطة الوظيفية، وهي أقصى عقوبة إدارية أوردتها المشرع².

ومن الضروري عموماً أن يراعى في تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف جملة الاعتبارات المنصوص عليها في المادة 161 من الأمر 03/06، والمتمثلة في درجة جسامة الخطأ المنسوب إليه، وكذلك الظروف التي ارتكبه فيها، ومسؤولية الموظف والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو مستعملي المرفق العمومي³.

ويعتبر التدرج في العقوبات من الأقل شدة إلى الأشد مبني قانوناً على مدى جسامة الأخطاء المهنية المرتكبة والمصنفة من الأقل خطورة إلى الأكثر خطورة، كما يمكن أن تنص بعض القوانين الأساسية الخاصة على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع نظراً لخصوصية بعض الأسلاك⁴.

الفرع الثالث: السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية

إن المشرع الجزائري وفي الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفي المادة 165 منه قد حدد السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية وهي تلك السلطة التي تتمتع بصلاحيات التعيين، أي أن صلاحية توقيع العقوبات هي اختصاص أصيل

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 438.

² هشام باهي، مروان الدهمة، مرجع سابق، ص 44.

³ ينظر المادة 161 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

⁴ أم الخير بوقرة، مرجع سابق، ص 78.

من اختصاصات السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين، وذلك بموجب قرار مبرر بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية، كما تتخذ نفس السلطة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر وذلك بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، والمجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة أمامها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون يوماً (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها¹.

فالمشروع الجزائري لم يمنح للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانوناً الحق في تطبيق الجزاء التأديبي على الموظف المذنب حصراً وبصفة منفردة، فبالإضافة للسلطة الرئاسية أضاف المشروع هيئة أخرى تشاركها في تقرير ذلك، وهي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تجتمع كمجلس تأديبي، وذلك حسب درجة وأهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف².

المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية للموظف العام

إن الموظف العام وحين اتهامه بارتكاب مخالفة تأديبية قد يحال إلى التحقيق الإداري والذي يعد بدوره من أهم الضمانات لتسليط العقوبات التأديبية، ولكي يستكمل التحقيق أركانه لا بد من تحقيق جملة من الضمانات المرتبطة به، كما أن احترام حق الدفاع يعتبر مبدأ من المبادئ الأساسية التي تحكم الإجراءات التأديبية فهو حق من الحقوق الطبيعية للإنسان قبل أن يكون موظفاً، وكذلك مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه واحترام حقه في الإطلاع على ملف التحقيق وغيره من الإجراءات تعد من الضمانات التأديبية³، وهو ما سنتناوله في الفروع التالية:

الفرع الأول: التحقيق الإداري

¹ ينظر المادة 165 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

² كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 137.

³ عبد المجيد عبد الحفيظ سليمان، تركي محمد فهيد العجمي، (ضمانات التأديب السابقة لإيقاع العقوبة التأديبية)، مجلة كلية

الحقوق، جامعة المنيا، المجلد الرابع، العدد الثاني، ديسمبر 2012، ص 273.

يعد التحقيق الإداري وسيلة لكشف الحقيقة ضد المتهم أو نفيها عنه، ويتم التحقيق الإداري من خلال مجموعة من الإجراءات والضمانات التي أوردها القانون واستقرت عليها أحكام القضاء الإداري¹.

وبالعودة إلى النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية فإنه لا يوجد تعريف للتحقيق التأديبي، أما من ناحية الفقه، فقد عرفه فقهاء القانون الإداري بأنه: إجراء تمهيدي يسعى لكشف حقيقة العلاقة بين الموظف والتهم المنسوبة إليه. إضافة لتشكيله مرحلة تمهيدية سابقة لمرحلة المحكمة التأديبية التي تصدر القرار التأديبي النهائي².

كما يعرف التحقيق التأديبي بأنه إجراء جوهري يجب القيام به من طرف الإدارة وذلك عن طريق الاستعانة بلجنة تحقيق، يهدف إلى كشف حقيقة ما ينسب للموظف من التهم والمخالفات وتحديد مدى جسامتها، ومن ثم إصدار التوصية بمعاينة الموظف أو نفي التهم وغلق التحقيق³.

أولاً: السلطة المختصة بالتحقيق

وهذه المهمة أي مهمة التحقيق التأديبي، تمنح إلى السلطة التي منحها المشرع سلطة التأديب وهي السلطة الرئاسية⁴.

أما في القانون الجزائري فقد نص الأمر 03/06 في المادة 171 منه على مايلي:
"يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المنتخبة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة"، فحسب هذه المادة فإن فتح التحقيق الإداري أمر جوازي، وللمجلس كامل السلطة التقديرية في فتحه من عدمه، وفق مقتضيات الصالح العام، فالهدف من التأديب هو حماية سير المرافق العمومية.

¹ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية للوظيفة العامة، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 97.

² - نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 53.

³ - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015/2016، ص 154.

⁴ محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق التأديبي في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر،

2002، ص 424.

ومن ناحية أخرى فجمع سلطة تحريك الدعوى التأديبية وإجراء التحقيق في يد السلطة التي لها صلاحية التعيين، هي مسألة خلافية، يرى فيها تيار بأنه لا يوجد مانع بأن تقوم سلطة الاتهام بالتحقيق نظرا لأن هذا الإجراء هو امتداد للسلطة التأديبية، بينما يرى تيار آخر هذا الجمع وضع غير طبيعي قد ينجم عنه المساس بضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية، وقد يؤثر سلبا على الحياد الذي ينبغي أن يتوفر في الجهة التي تقوم بالتحقيق، والأجدر أن يتم إسناد التحقيق إلى جهة منفصلة ومستقلة¹.

ثانيا: مدى إلزامية التحقيق

رغم الأهمية التي تكتسي إجراء التحقيق، وكونه يمثل ضمانا وقائية تقي الموظف من الشبهة والاتهام، إلا أن المشرع الجزائري لم يضيفي الصفة الإلزامية على إجراء التحقيق الإداري، حيث جعل اللجوء إليه لا يتم إلا وفقا لموافقة للسلطة الإدارية بعد طلب من اللجنة المتساوية الأعضاء في حالة وجود لبس أو غموض في الوقائع المنسوبة للموظف بعد إطلاعها على الوثائق والمحاضر وسماع الشهود².

الفرع الثاني: المواجهة التأديبية

إن مبدأ المواجهة يكتسي أهمية بالغة كضمانة لا غنى عنها للوصول إلى محاكمة عادلة، ورغم الاختلاف والتباين في نظرة النظم التأديبية لمبدأ المواجهة إلا أنها تظل ضمانا مهمة نظرا لأساسها القانوني وإجراءاتها³.

¹ - أم الخير بوقرة، مرجع سابق، ص 81.

² - حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2012/2011، ص 83.

³ - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 14

وتتمثل عناصر المواجهة في المرحلة السابقة على اتخاذ الجزاء التأديبي في:

أولاً: إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات

يعد إعلام الموظف بما هو منسوب إليه من تهم شرطاً أساسياً قبل تحريك أي إجراء تأديبي في حقه، ويشترط أن يكون هذا الإعلام كتابية، مع مراعاة أن يمنح الموظف حيزاً زمنياً يحضر فيه دفاعه على هذه التهم المنسوبة إليه، وقد تحدد هذه المدة قانوناً، أو يترك أمر تقديرها للإدارة حسب الظروف المحيطة بكل حالة على حد¹.

وهو ما أورده المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 03/06 حيث نص على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر 15 يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

والمشرع الجزائري لم يحدد كيفية إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه في القانون الخاص بالوظيفة العمومية، إلا أن تعليمة صادرة عن وزارة الداخلية والجماعات المحلية خاصة بالإجراءات التأديبية تكلمت عن الإخطار عن طريق برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها للموظف الذي يتعين عليه بدوره إمضاءه على وصل استلام².

ثانياً: الإطلاع على الملف التأديبي

والمقصود بالملف التأديبي هو ملف الدعوى التأديبية بما يضمه من تحقيقات ووثائق ومستندات متعلقة بالخطأ المنسوب للموظف. وقد نشأ هذا المبدأ في فرنسا سنة 1905 حيث اعترف المشرع بحق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي كلما عازمت الإدارة على نقله أو تأديبه أو المساس بحقوقه في مجال الترقية³.

¹ -نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة ، عمان، 2007، ص76.

² -عبد القادر غيتاوي، مرجع سابق، ص58.

³ -كمال رحماوي، مرجع سابق، ص146.

وهو ما تضمنته المادة 167 من الأمر 03/06 حيث نصت على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض للإجراء التأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 خمسة عشر يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

الفرع الثالث: حق الدفاع

إضافة إلى حق الموظف في الإخطار والإطلاع على الملف التأديبي، فإن حق الدفاع من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها كافة أنواع المحاكمات سواء التأديبية أو الجنائية.¹ وتعد ضمانات حق الدفاع مصدر جميع الضمانات المقررة للموظفين في مجال التأديب، فكما يكفل القضاء احترام حق الدفاع، فإن قوانين الوظيفة العامة تتكفل بالنص على حق الدفاع، بالرغم من كون حق الدفاع في نظم التأديب من المسلمات سواء في القانون الوضعي أو في المبادئ العامة، إلا أنه يعد أمر حديث النشأة، ناتج عن تطور يرمي إلى التقريب بين الإجراءات التأديبية والإجراءات الجنائية.²

وقد نص المشرع الجزائري في المادة 169 من الأمر 03/06 على أنه: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا أو يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه." حيث يسمح للمحامي بالإطلاع على الملف التأديبي، غير أنه لايجوز له الحصول على نسخة من الوثائق التي توجد بحوزة الإدارة، ولإثبات براءته فإنه يحق للموظف أن يستدعي أي شخص للإدلاء بشهادته أمام مجلس التأديب سواء كان من الموظفين أو غيرهم.³

المبحث الثاني: الجهات المختصة بالتأديب والطعون الإدارية

¹ - عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية، دراسة تحليلية فقهية مقارنة، مطابع دار الهندسة، القاهرة، 2006، ص 435.

² - محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص 327.

³ - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة، الإسكندرية، 2011، ص 300.

لقد نظم المشرع الجزائري اللجان المتساوية الأعضاء في عدة مراسيم وأوامر وأطلق عليها تسميات مختلفة، ففي أول تشريع نظم الوظيفة العمومية ، وهو الأمر رقم 133/66 جاءت في المادة 56 تحت مسمى "اللجنة متساوية الأعضاء".

أما في المادة 123 من المرسوم رقم 59/85 فقد سماها "لجنة الموظفين". وفي آخر قانون خاص بالوظيفة العمومية أي الأمر 03/06 فقد جاءت تحت مسمى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. وفي حالة إصدار الإدارة عقوبة تأديبية تعسفية في حق الموظف، فإنه يستطيع الطعن فيها، وذلك بهدف إعادة النظر فيها.¹

ومن خلال ماسبق، سيتم معالجة موضوع اللجان المتساوية الأعضاء في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فقد خصص للتكلم عن الطعون الإدارية.

المطلب الأول: الجهات المختصة بالتأديب (اللجان المتساوية الأعضاء)

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئات استشارية، ويهدف إشراك الموظف العمومي في تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على عدالة السلطة التقديرية للإدارة، استحدث نظام الوظيفة العمومي هذه اللجان². وهو ما سنحاول توضيحه من خلال تكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها وسير أعمالها.

الفرع الأول: تكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية على أنه: " تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك ..."، كما نص في المادة 7 منه على: " تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء

¹ - عمراوي حياة، مرجع سابق، ص 89.

² - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 354.

الدائمين..."، بمعنى أن اللجان المتساوية الأعضاء تتكون من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وتتشكل من عدد من الأعضاء الدائمين وعدد مساو له من الأعضاء الإضافيين، ويتم تشكيل اللجنة وفق الأساليب التالية¹:

1- تعيين ممثلي الإدارة:

وهو مانصت عليه المادة 72 من الأمر 03/06 على أنه: "يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو لجان الطعن أو اللجان التقنية من الهيئة التي لها صلاحية التعيين"، فحسب نص المادة فإن ممثلي الإدارة سواء الدائمون أو الإضافيين يتم تعيينهم من الهيئة التي لها صلاحية التعيين، وذلك بموجب قرار إداري.

كما نصت عليه المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 "...، يعين ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيون في اللجان المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين. ..."²، كما أضافت المادة شرطا للتعيين، وهو انتماء الموظف الممثل للإدارة إلى رتبة مصنفة في المجموعة أ، وفي حالة عدم كفايتهم يتم التعيين من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة ب.

2- انتخاب ممثلي الموظفين:

نصت المادة 28 من الأمر 20-199 على أنه: "يمكن أن يترشح بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في قائمة الناخبين لهذه اللجنة..."، أي الموظفون في وضعية القيام بالخدمة أو الانتداب، كما ان المشرع قد

¹ - نبيلة ماضي، سامية العايب، (اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199)، مجلة

الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قلمة، المجلد 07، العدد02، ديسمبر 2021، ص1098.

² - المرسوم التنفيذي رقم 20/199 المؤرخ في 25/07/2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن

واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 44، سنة 2020.

استثنى في الفقرة الثانية من نفس المادة الموظفين في عطلة مرضية طويلة الأمد، والموظفين الذين كانوا محل إجراء توقيف تحفظي أو الذين تم تنزيلهم في الرتبة، كما أن المادة 89 من الأمر 03/06 منعت المتربص من حق الترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

ووفق نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 فإن عملية انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتم خلال مدة لا تقل عن شهرين، ولا تتجاوز أربعة أشهر من تاريخ انقضاء عهدة أعضاء اللجنة الإدارية السابقة¹. ويتم ضبط القائمة النهائية للناخبين بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين وتضم هذه القائمة الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك المعني، على أن تنشر في أماكن العمل قبل يوم من إجراء عملية الانتخاب.

وبعد إجراء عملية التصويت، وفرز الأصوات، واستقبال محاضر العملية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، يتم إعلان قائمة الأعضاء المنتخبين كأعضاء دائمين، والأعضاء المعينين كأعضاء إضافيين، بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويتم نشرها في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة².

الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

يمكن تصنيف الاختصاصات التي تمارسها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى صنفين، يتمثل الصنف الأول في الاختصاصات ذات الطابع الإلزامي، والذي تتشارك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ممارسته مع الإدارة أو المؤسسة العمومية ويتسم بطابعه الإلزامي، بينما يحمل الصنف الثاني سمات الاختصاص الاستشاري وذلك من خلال تقديم آراء استشارية غير ملزمة للإدارة، وهو ما سنتناوله تباعاً:

¹ - ينظر المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، السالف الذكر.

² - أحسن غربي، (النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر)، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، العدد 03، يونيو 2021، ص 509.

أ- إبداء الرأي الملزم: وهي الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من الأمر 20-199، حيث نص المشرع صراحة على الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق أي الملزم في الحالات التالية:

-العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة؛ حيث ألزم المشرع الإدارة في حالات تطبيق عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة التقيد بالرأي الملزم الصادر عن اللجنة المنعقدة كمجلس تأديبي للنظر في الملف التأديبي للموظف والبت فيه وفق الإجراءات والشروط المنصوص عليها في المواد من (165 إلى 172) من الأمر 06/03، وذلك تحت طائلة البطلان في حالة إغفال أو تجاوز هذا الإجراء¹.

-ترسيم المتربص.

-الترقية في الدرجة .

-الترقية في الرتبة عن طريق الاختبار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

-الإدماج في رتبة الانتداب.

-النقل الإجباري لضرورة المصلحة.

-إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب.

ب- إبداء الرأي الاستشاري: وهي تلك المسائل التي أوردتها المشرع في المرسوم التنفيذي 20-199 في المادة 13 منه، حيث تنص على: "يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري، خصوصا في المسائل المتعلقة بالحالات الآتية: "...، ويفهم من نص المادة أن الإدارة غير ملزمة بالعودة إلى رأي اللجنة ، وفي حال استشارتها فهي غير ملزمة بتطبيقه، وتتمثل هذه الحالات في:

- تعديل النسب القانونية المطبقة على أنماط التوظيف.

- مناهج تقييم الموظفين.

¹ - أحسن غربي، مرجع سابق، ص529.

-النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه.

-إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية.

-ترقية الموظف في الرتبة، بطريقة استثنائية، عندما ينص القانون الأساسي الخاضع له على ذلك.

-الحركات الدورية لنقل الموظفين.

الفرع الثالث: كيفية سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تباشر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاصها على شكل هيئة عامة، تعرض عليها مجموع القضايا التي تهم شؤون الموظفين، كما تمارسها في شكل مجلس تأديبي في حال تعرض أحد الموظفين إلى مساءلة تأديبية تستدعي أخذ رأي هذه اللجان¹.

وبناء على نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 20-199، فإن اللجنة تجتمع على الأقل مرتين في السنة، وكذلك تجتمع بمبادرة من رئيسها أو بطلب من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل، كما أن المشرع وفي الفقرة الثانية من نفس المادة نص على أن حضور اجتماع اللجنة يقتصر على الأعضاء الدائمين فقط، وفي حالة الغياب المبرر لعضو دائم فإنه يستخلف بأحد الأعضاء الإضافيين²، ويتم إخطار اللجنة الإدارية حول جميع المسائل التابعة لاختصاصها من طرف رئيسها، أو بطلب من طرف نصف ممثلي الموظفين، وكذلك من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم. وضمانا لحسن سير مداورات واجتماعات اللجان الإدارية، فإنه يمنع من حضور مداورات اللجنة أي عضو متوقع تسجيله في جدول الترقية في الدرجة أو في قائمة التأهيل في الترقية، ومن حضور اجتماعها إذا كانت بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية³. واشترط المشرع لصحة مداورات اللجنة الإدارية حضور ثلاثة أرباع أعضائها على الأقل (4/3)، وفي حالة عدم بلوغ النصاب يتم استدعاء أعضاء اللجنة من جديد في أجل 08 أيام، وفي هذه الحالة يصح اجتماعها ولو بحضور نصف عدد أعضائها.

¹ - حياة عمراوي، مرجع سابق، ص 94.

² ينظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي 20-199، السالف الذكر.

³ ينظر المادة 18 من نفس المرسوم التنفيذي 20-199.

وتبدي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قرارها بالاقتراع السري، وبمشاركة جميع أعضاء اللجنة، ويكون صوت الرئيس مرجحا في حال تعادل عدد الأصوات، ماعدا في حالة ما إذا كانت العقوبة المتخذة في حالة الانضباط تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.

وفي نهاية كل اجتماع للجنة، يحرر محضر مداوات مفصل ممضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين، يسجل في دفتر مرقم ومؤشر عليه من طرف السلطة المعنية¹.

المطلب الثاني: الطعون الإدارية

يعتبر الطعن الإداري أحد الضمانات المكفولة للموظف العام، و بعد صدور القرار التأديبي في حقه وتبليغه له، فإنه يطرح أمامه هذا الخيار إذا ما رأى في القرار إجحافا في حقه. حيث كفل له المشرع الحق في رفع التظلم، ملتصقا بإعادة النظر في القرار التأديبي الذي أصدرته الجهات المختصة ضده.²

الفرع الأول: التظلم الإداري

إن التظلم الإداري هو ذلك الإلتماس أو الشكوى التي يتقدم بها صاحب الصفة أو المصلحة، إلى السلطة، سواء كانت ولائية، رئاسية أو إلى اللجان الإدارية، طاعنا في القرارات الإدارية وأعمال الإدارة و محتجا بعدم شرعيتها، مطالبا بإلغاءها أو سحبها، أو تعديلها بما يجعلها أكثر إنفاقا مع مبدأ المشروعية، و أكثر تماشيا مع مبدأ الملائمة والفعالية والعدالة.³

وقد يقدم التظلم أمام السلطة التي أصدرته لسحبه أو تعديله، ويسمى في هته الحالة تظلما ولائيا، ويسمى رئاسيا إذا رفع أمام السلطة الرئاسية التي أصدرت القرار.⁴

أولا: التظلم الولائي

¹ نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق، ص 1106

² عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، الطبعة 04، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص366.

³ سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص132.

⁴ نجم الأحمد، (التظلم الإداري)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، كلية الحقوق، جامعة دمشق، المجلد 29، العدد الثالث، 2013، ص12.

إن التظلم الولائي تظلم يرفعه الموظف العام للسلطة التي أصدرت القرار التأديبي، ملتصقا من وراءه إعادة النظر فيه، وذلك بالسحب أو الإلغاء أو التعديل، في حالة ساد في اعتقاده أن القرار مخالف للقانون وغير مشروع، أو أن يمس بحقوقه دون وجه حق، وأن الإدارة قد أخطأت وحادت عن الصواب. كما أن المشرع الجزائري نص على التظلم في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829¹". وقد نصت الفقرة الثانية من نفس المادة على أن سكوت الإدارة عن ردها على التظلم المقدم أمامها خلال شهرين يعد بمثابة قرار بالرفض، وفي هذه الحالة يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي.

ونتيجة لاجتماع صفتي الخصم والحكم في السلطة مصدرة القرار، فإنه يثار نقاش حول جدوى هذا النوع من التظلم كونه يفتقر لمبدأ الحياد². إلا إن هذا القول لا ينقص من فوائد التظلم الولائي، لأنه يمنح مجالا للرئيس الإداري بمراجعة قراره بعد رفع التظلم حين يتيقن أن هذا القرار غير مشروع ومخالف للقانون، وذلك قبل عرض النزاع على القضاء وما يترتب عنه من خروج القضية للعلن³.

ثانيا: التظلم الرئاسي

يعتبر التظلم الرئاسي تظلما موجه للسلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري، أو التي قامت بالعمل المادي موضوع التظلم⁴. وهو تظلم يقدم

¹ القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، عدد 21، سنة 2008.

¹ سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007، ص 401.
³ كليلي عواد، (حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية)، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، جوان 2020، ص 1121.

⁴ رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية (شروط قبول الدعوة الإدارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 103.

إلى رئيس مصدر القرار المشكو منه، يرجى منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو تعديله، بما يجعله متماشياً مع القانون.¹ لما له من سلطة تعديل أو سحب أو إلغاء قرارات الهيئات التابعة له، وذلك إعمالاً لمبدأ الرقابة الذاتية للإدارة على أعمالها.²

وعلى العكس من التظلم الولائي فإن التظلم الرئاسي يرفع أمام جهة غير الجهة التي أصدرت القرار التأديبي، والتي قد تتوافر على نوع من الجدية والنزاهة تسهم في دراسة التظلم بحيادية وموضوعية أكبر، كما أن السلطة الرئاسية تسعى لفرض رقابة على أعمال المرؤوسين للرقى بالعمل الإداري ومنع كل مظاهر التعسف أو إساءة استعمال السلطة أو حالات الإهمال واللامبالاة من طرف مرؤوسيه.³

الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة خاصة

في حالة عدم جدوى كل من التظلم الولائي والرئاسي في حل النزاع بين الموظف وإدارته، فإنه يلجأ لنوع آخر من التظلم، وهو التظلم لدى هيئة خاصة هي لجنة الطعن، والتي نص المشرع على إنشائها على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة بغرض إعادة النظر في قرارات التأديب بناء على طلب الموظف المخالف أو السلطة الرئاسية.⁴ وسنتحدث أولاً عن تشكيلة هذه اللجنة، ومن ثم الاختصاصات و المهام المنوطة بها.

أولاً: تشكيلة لجنة الطعن

نصت المادة 47 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية على أن تنشأ لجان طعن لدى

¹ نوفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص 210.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية، دار الفكر الجامعي، مصر، 2003، ص 248.

³ كليلي عواد، مرجع سابق، ص 1122.

⁴ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 162.

كل وزير (لجنة طعن مركزية) ، وأيضا لدى كل وال (لجنة طعن ولائية) وأي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية.¹

كما نصت المادة 49 من المرسوم التنفيذي نفسه على أنه: "تتكون لجان الطعن من سبعة (7) أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة وسبعة (7) أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين"². وتتصب هذه اللجان في كل الأحوال في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. أما مدة العهدة القانونية لعضوية اللجنة فقد حددتها المادة 51 من المرسوم السابق ذكره بثلاث سنوات. ويرأس لجان الطعن السلطة الموضوعية على مستواها، أو ممثل السلطة المعين لهذا الغرض.³

ثانيا: مهام لجنة الطعن

نص المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 175 منه على أنه: " يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار".⁴ كما تنص المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أنه: " تكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين، المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمرفوعة في أجل أقصاه شهر (1) واحد ابتداء من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي".⁵ حيث اقتصر دور اللجان الإدارية على النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون على قرارات العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، دون إعطائه الحق للإدارة في اللجوء إلى لجان الطعن.⁶ وهذا عكس ما كان معمولا به، قبل صدور المرسوم التنفيذي 20-199، وبالعودة إلى أحكام المرسوم رقم

¹ ينظر المادة 47 من المرسوم التنفيذي 20-199، السالف الذكر.

² ينظر المادة 49 من المرسوم التنفيذي 20-199.

³ ينظر المادة 58 من نفس المرسوم التنفيذي 20-199.

⁴ ينظر المادة 175 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

⁵ ينظر المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199.

⁶ عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،

الجزائر، 2010/2011، ص76.

10-84 المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الملغى بالمرسوم 20-199، وفي المادة 24 منه نص على أنه: " يمكن للإدارة والمعنيين أنفسهم أن يلجؤوا إلى لجان الطعن..."¹. فالإدارة أيضا وباعتبارها طرفا كالموظف في مثل هذا النزاع، حرمتها المشرع من اللجوء إلى لجنة الطعن صراحة، وذلك في حالة ما إذا أقرت اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي عقوبة يرى متخذ العقوبة أنها لا تناسب ولا تلاءم الخطأ المنسوب للموظف، خاصة وأنه ملزم بالرأي الذي أقرته اللجنة وبالتالي لا يستطيع الخروج عنه، مصدرا قرار العقوبة التي أقرتها هذه اللجنة.²

¹ المرسوم التنفيذي رقم 10-84، المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، المؤرخ في 14 جانفي 1984، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، المؤرخ في 17 جانفي 1984.

² كليلي عواد، مرجع سابق، ص 1126.

خلاصة الفصل الأول

منح المشرع الجزائري للإدارة المستخدمة حق وسلطة توقيع الجزاء التأديبي على الموظف العام حال ارتكابه خطأ تأديبا أو في حالة إخلاله بواجباته الوظيفية، وفي مقابل ذلك فإن المشرع منح الموظف أيضا ضمانات عديدة ومتنوعة للدفاع عن نفسه في مواجهة الإجراءات التأديبية التي قد تتصف بالتعسف، وتعتبر هذه المجموعة من الضمانات المقررة له بمثابة وسيلة قانونية، يستطيع من خلالها تصحيح إنحرافات السلطة التأديبية أو تعسفها، وهذا يعكس مدى الاهتمام والرعاية التي أولاها المشرع للموظف العام، وتتمثل الضمانات الإدارية لمواجهة تعسف الإدارة في ضرورة إجراء التحقيق الإداري الذي يعد وسيلة للوصول إلى الحقيقة و إظهار الحق، وكذلك مواجهة و إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من أخطاء، وحق إطلاع الموظف على ملفه التأديبي، و كفالة حق الدفاع للموظف.

كما وتشمل هذه الضمانات ضرورة عرض الملف التأديبي أمام اللجان المتساوية الأعضاء، والتي تستطيع إبداء رأيها بصفتها متمتعة بقدر من الصفة التمثيلية للموظفين، بعيدا عن السلطة الانفرادية للإدارة. بالإضافة إلى الطعون الإدارية التي تهدف إلى إعادة النظر في القرار الإداري، حيث كفل له المشرع حق التظلم ضد قرار الإدارة بموجب تظلم إداري ولائي أو رئاسي أو أمام لجنة الطعن المختصة.

كما وأن المشرع الجزائري وفي القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06/03 ذكر الأخطاء التي تعد أخطاء مهنية وحصرها، كما وحصر العقوبات والجزاءات المقابلة لها، متفاديا بذلك وبقدر كبير منح سلطة تقديرية للإدارة قد تستغل لاستعمال الأخطاء والجزاءات لغايات أخرى بعيدة عن الغاية التي وضعت من أجلها، وهي ضمان السير الحسن والمطرّد للخدمة والمرفق العمومي.

الفصل الثاني:

الضمانات القضائية لتأديب

الموظف العام

إن الإدارة العامة وحفاظا منها على النظام العام بمفاهيمه التقليدية والحديثة منها، وحماية لسيادة الدولة وكيانها، تعتمد إلى ممارسة امتيازات السلطة العامة. فتقوم بتقييد حريات الأفراد وحقوقهم في حالة إحتمال الإخلال بالنظام العام، وكلما دعتها الضرورة لذلك، غير أن النصوص القانونية الدولية والوطنية منها، تكفل حماية هذه الحقوق والحريات. وللحيلولة دون أن تصبح هذه الكفالة مجرد حبر على ورق أمام امتيازات السلطة العامة التي تتمتع بها الهيئات الإدارية، فإن المشرع قد أضفى رقابة متنوعة على أنشطة الإدارة، ومن أنواع هذه الرقابة القضائية¹.

أما الموظف العمومي وكغيره من الأفراد، فقد منحه المشرع الحق في الطعن القضائي كضمانة قانونية لحماية حقوقه وحرياته. فبعد أن يستنفذ جميع الضمانات والوسائل الإدارية في مواجهة القرار التأديبي، فإنه يلجأ إلى القضاء الإداري من أجل مواجهة تعسف الإدارة في القرار التأديبي المتخذ ضده، وتعد الرقابة القضائية آخر ضمانة يلجأ إليها الموظف بهدف الإلغاء أو التعويض عن القرار التأديبي².

وعليه سيتم التطرق في المبحث الأول من هذا الفصل إلى قضاء إلغاء القرارات التأديبية، وفي المبحث الثاني إلى قضاء التعويض في القرارات التأديبية.

¹ عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري، دار هومة، الجزائر، 2002، ص23.

² عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، مرجع سابق، ص 223.

المبحث الأول: قضاء إلغاء القرارات التأديبية

بإمكان الموظف العام الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه أمام الجهات القضائية المختصة إذا توافر للطاعن سببا مجدي للتمسك بإلغائه. ودعوى الإلغاء، هي دعوى قضائية إدارية تتسم بالموضوعية، والأصالة، والحيوية والفاعلية القضائية في تطبيقها وأثرها¹. كما وأن دعوى الإلغاء تركز على عديد الأسس، فلا يحق لغير الموظف المعني رفع دعوى الإلغاء، ملتزما بشروطها².

وقد تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، فخصص المطلب الأول لمفهوم دعوى الإلغاء، والمطلب الثاني نتناول موضوع الطعن القضائي في القرار التأديبي.

المطلب الأول: مفهوم دعوى الإلغاء

إن القرارات الإدارية تنقضي، ويزول أثرها القانوني بواسطة حكم قضائي نهائي حائز لقوة الشيء المقضي فيه، ولا يكون هذا إلا بعد تحريك ورفع دعوى الإلغاء من طرف ذوي الصفة والمصلحة القانونية، أمام الجهة القضائية المختصة وطبقا للشروط والإجراءات والشكليات القانونية المحددة، ولدراسة موضوع دعوى الإلغاء كوسيلة قضائية وحيدة لإلغاء القرارات القضائية وجب تحديد مفهومها بصورة واضحة، كما لا بد من دراسة مجموعة الحقائق والموضوعات التي تشترك وتتكامل في بناء وتحديد مفهوم دعوى الإلغاء³.

الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء وخصائصها

أولا: تعريف دعوى الإلغاء

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى التعريف الفقهي والقانوني لدعوى الإلغاء.

¹ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، مرجع السابق، ص 223.

² كمال رحماوي، مرجع سابق، صص 166، 165.

³ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، مرجع سابق، ص 154.

أ- التعريف الفقهي:

عرفها الدكتور محمد مرغني خيري بأنها: " دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإلغاء أو إعدام قرار إداري لكونه معيب أو مشوب بعيب من عيوب المشروعية المعروفة"¹.

وعرفها الأستاذ عمار عوابدي بأنها: " الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ذوي الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة، وتتحرك و تتحصر سلطات القاضي المختص في مسألة البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية والحكم بإلغاء هذه القرارات إذا ما تم التأكد من عدم شرعيتها، وذلك بحكم قضائي بحجة عامة ومطلقة"².

أما الدكتور محيو أحمد فقد عرفها: " بأنها الدعاوى التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير مشروع للإدارة"³.

ب- **التعريف القانوني:** لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف دعوى الإلغاء، واكتفى فقط بذكر الجهة المختصة بالنظر في دعوى الإلغاء وهي القضاء الإداري.

ثانيا: خصائص دعوى الإلغاء

تتميز دعوى الإلغاء بجملة من الخصائص، ومن أهمها:

1- دعوى الإلغاء دعوى قضائية:

لا تعد الدعوى الإدارية دفعا قضائي كما أنها ليست بتظلم إداري، بل تعتبر هته الدعوى وسيلة قانونية لحل النزاع الإداري، وحماية المراكز القانونية والحقوق. فعلى خلاف التظلم الإداري الذي يعتبر وسيلة إدارية لحل النزاع وديا، فإن دعوى الإلغاء هي وسيلة قضائية للرقابة على أعمال الإدارة، ولهذا فإنها ترفع طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية أمام الجهات القضائية

¹ عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011، ص 61.

² عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، الطبعة 1998، ص 314.

³ أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 151.

المختصة، وتلك الجهة تملك سلطة إعدام القرار الإداري المطعون فيه، وفق الكيفيات و الآجال التي حددها القانون¹.

2- دعوى الإلغاء دعوى مشروعية:

المقصود بأن دعوى الإلغاء هي دعوى مشروعية، هو أنها تتعلق ببحث مشروعية القرار الإداري المطعون فيه، فإذا تبين للقضاء أن القرار المطعون فيه مخالف للقانون قضى بإلغائه لخروجه عن مبدأ المشروعية، فالقرار الغير مشروع قرار مجاوز للسلطة، ويقتصر دور القاضي في هته القضايا على فحص أركان القرار المطعون فيه، فإذا وجد فيه عيبا من عيوب القرار الإداري حكم بإلغائه، ويطلق على القاضي في هذه الدعاوى قاضي المشروعية.²

3- دعوى الإلغاء دعوى ذات إجراءات خاصة:

لقد فرض تميز دعوى الإلغاء من حيث سلطات القاضي، ومن حيث نتائجها عن غيرها من الدعاوى الأخرى على المشرع إخضاعها لإجراءات خاصة، كتميزها بطابع السرية، حيث أن التحقيق يبقى سريا ولا يجوز الاطلاع على ملف الخصومة.³ وكذلك اتسامها بالطابع الكتابي، وتساعد خاصية الكتابة قاضي الإلغاء على التحكم في الدعوى. وكذلك الحضورية، والسرعة، وقلة التكاليف، والطابع التحقيقي.

4- دعوى الإلغاء دعوى موضوعية عينية:

تتميز دعوى الإلغاء عن الدعاوى القضائية الأخرى، وخاصة المدنية منها، في كونها تتعلق وتنصب على المواجهة و الطعن في القرار الإداري، أي مخاصمة القرار الإداري نفسه دون الجهات الإدارية التي أصدرته، وهو ما يجعل منها دعوى موضوعية وعينية⁴، كما أن دعوى الإلغاء تحقق المصلحة العامة وذلك عن طريق تقرير الجزاء على تجاوز المشروعية الذي

¹ عادل بوعمران، دروس في المنازعات الإدارية (دراسة تحليلية نقدية ومقارنة)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 269.

² محمود الحبوري، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 67.

³ مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الطبعة 5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 126.

⁴ محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 33.

ترتكبه الإدارة، وتزِيل نتائجها، كما أنها تهدف إلى ضمان عدم تجاوز الإدارة له مجدداً، واعتبارها من طبيعة عينية هو ما يبرر قبولها من أشخاص على الرغم من عدم وجود اعتداء على مراكزهم القانونية الخاصة¹.

5- دعوى الإلغاء هي الدعوى الأصلية والوحيدة لإلغاء القرارات الغير المشروعة:

حيث أنه لا يمكن إلغاء ومحو الآثار القانونية قضائياً لأي قرار إداري غير مشروع إلا بواسطة دعوى الإلغاء الإداري دون سواها من الدعاوى الأخرى.² فلا يمكن أن تقوم كل من دعاوى التعويض، ولا دعوى فحص المشروعية، ولا دعوى التفسير أو العقود الإدارية أن تحل محل دعوى الإلغاء في القيام بوظيفة إلغاء القرار الإداري غير المشروع وأن تمحو آثاره القانونية³.

6- دعوى الإلغاء من النظام العام:

ذلك أنه لا يمكن الاتفاق على عدم تحريكها ورفعها، كم أنه لا يجوز الاتفاق على التنازل عنها بعد تحريكها، وهذه الخاصية تمثل النتيجة الطبيعية لكون دعوى الإلغاء دعوى موضوعية وعينية⁴.

الفرع الثاني: شروط قبول دعوى الإلغاء

اشتراط المشرع الجزائري جملة من الشروط لقبول دعوى الإلغاء، ويمكن تصنيف هته الشروط إلى صنفين من الشروط، تتمثل الأولى في الشروط الشكلية، والثانية في الشروط الموضوعية وهي كالتالي:

أولاً: الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء

وهي جملة الشروط الخارجية المتعلقة بدعوى الإلغاء

¹ أحمد على أحمد محمد الصغير، القرار الإداري في كل من فرنسا والإمارات ودور المحاكم في إلغاءه، دار الفكر العربي، 2008، مصر، ص198.

² عمار عوايدي، القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2005، ص 157.

³ عمار عوايدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 1999، ص167.

⁴ عادل بوعمران، مرجع سابق، ص 270.

1- الشروط المتعلقة بالقرار المطعون فيه:

-دعوى الإلغاء هي دعوى إدارية تستهدف قرارا إداريا، ويشترط في هذا القرار أن يكون قرارا إداريا تنفيذيا نهائيا¹، حيث أن القرارات التحضيرية أو الابتدائية لا يمكن أن تكون محلا لدعوى الإلغاء.

- أن يكون القرار صادر عن جهة إدارية، والمتمثلة هنا في السلطة التأديبية المختصة.

- يجب أن يحدث القرار أثر قانوني معين، والمتمثل في موضوعنا هنا في إنزال العقوبة التأديبية بالموظف المخل بواجباته المهنية².

2- الشروط المتعلقة بالطاعن:

وهي تلك الشروط العامة التي نص عليها المشرع الجزائري في المادة 13 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13 " لايجوز لأي شخص، التقاضي مالم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون"³.

أ- **الصفة:** وتعرف الصفة بأنها السند الذي يخول المدعي الطلب من المحكمة النظر في جوهر النزاع، كما أنها تخول المدعي أو طالب الإلغاء الحق في التقاضي أمام القضاء الإداري، كما لا يقتصر توفر شرط الصفة في المدعي فقط، بل يشترط كذلك أن يكون المدعى عليه أي مصدر القرار تتوافر لديه الشخصية الاعتبارية وأهلية التقاضي⁴.

ب- **الأهلية:** والمقصود بشرط الأهلية هو صلاحية مباشرة الدعوى والترافع فيها، وبشكل أدق تلك الخاصية المعترف بها للشخص الطبيعي أو المعنوي والتي تسمح له بممارسة حق

¹ عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص105.

² مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009/2008، ص164.

³ المادة 13 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية رقم 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.

⁴ عادل بو عمران، مرجع سابق، ص273.

التقاضي للدفاع عن حقوقه ومصالحه، و يمثل شرط الأهلية أحد الشروط المطلوبة في دعوى الإلغاء، فإن لم يكن شرطا لقبولها إلا أنه شرط في صحة إجراءاتها¹.

ج- المصلحة: حيث يشترط توفر مصلحة شخصية مباشرة للطاعن في رفع دعوى الإلغاء، ولا يشترط أن تكون هذه المصلحة محققة، بل يكفي أن تكون محتملة التحقق مستقبلا، وتتحقق هته المصلحة عندما يمس القرار الإداري وآثاره المتولدة عنه حقا أو مصلحة جوهرية يحميها القانون، وهته المصلحة قد تكون مصلحة مادية، وقد تكون مصلحة معنوية أدبية².

3- شرط الميعاد:

يعد إحترام المواعيد والآجال القانونية شرطا أساسيا لرفع دعوى الإلغاء، ويشترط لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي أن ترفع في الآجال المنصوص عليها قانونا. والمشرع الجزائري قد وحد آجال رفع الدعاوى الإدارية أمام الجهات القضائية المختصة بموجب القانون 08-09 المعدل والمتمم بالقانون 22-13 حيث نص في المادة 829 منه على أنه: " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، او من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"، ويجوز خلال هذه المدة أن يتقدم المعني بتظلم إداري أمام الجهة المصدرة للقرار، وفي حال سكوت الجهة الإدارية عن الرد خلال مدة شهرين أعتبر سكوتها رفضا ضمنيا، ويرفع المدعي دعواه أمام القضاء الإداري في أجل شهرين من تاريخ نهاية الشهرين الممنوحان لرد الإدارة عن التظلم الإداري، أما في حالة رد الإدارة بالرفض خلال مدة الشهرين، فإن مهلة الشهرين تسري ابتداء من تاريخ تبليغ الرفض³.

4- الشروط المتعلقة بعريضة الدعوى: لكي تنعقد دعوى الإلغاء وجب توفر نية المدعي نحو تحريكها، ويتم ذلك بتقديم وإيداع عريضة الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة وهو ما نصت عليه المادة 815 من القانون 08-09 حيث اشترط المشرع أن ترفع الدعوى أمام المحكمة

¹ عادل بوعمران، المرجع نفسه، ص 273.

² عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، مرجع سابق، ص 185.

³ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 95.

الإدارية بعريضة موقعة من محام، إلا أن المشرع استغنى عن شرط توقيع المحامي، وهو ما نصت عليه المادة 815 من القانون 22-13 حيث نصت على أنه: " ترفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية بعريضة ورقية أو بالطريق الإلكتروني"، والتي اشترط القانون تضمينها البيانات التالية تحت طائلة عدم قبولها شكلاً¹:

-الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.

-اسم ولقب وموطن المدعي، وكذلك اسم ولقب وموطن المدعى عليه.

- تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره وصفة ممثله.

- عرضاً موجزاً للوقائع والطلبات والوسائل التي تقوم عليها الدعوى. وكذلك الإشارة إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى.

ثانياً: الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء

وبعد تأكد القاضي الإداري من توافر جملة الشروط الشكلية في دعوى الإلغاء ومدى احترامها في المنازعة المطروحة أمامه، فإنه يمر لمرحلة البحث في موضوع الدعوى المطروحة أمامه، حتى يتسنى له الحكم. وقد قسم فقه القانون الإداري أوجه لا مشروعية القرار الإداري إلى عدم مشروعية خارجية وتشمل عيب عدم الاختصاص، عيب الشكل والإجراءات، وعدم مشروعية داخلية وتشمل عيب انعدام السبب وعيب مخالفة القانون وعيب الانحراف بالسلطة.

أ- عيب عدم الاختصاص:

والمقصود بعيب عدم الاختصاص صدور القرار الإداري من جهة غير تلك التي خولها القانون إصداره، أو خارج الآجال المنصوص عليها قانوناً²، وفكرة الاختصاص هي نتيجة من نتائج مبدأ الفصل بين السلطات، ذلك أن هذا المبدأ لا يستوجب تحديد اختصاصات السلطات العامة الثلاث فقط، بل يستلزم توزيعها في نطاق السلطة الواحدة، وعليه فإنه يتوجب على كل عضو

¹ ينظر المادة 15 من المرسوم السالف الذكر.

² عبد الحميد أمير، (دعوى إلغاء قرارات الضبط الإداري غير المشروعة في القانون الجزائري)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر، المجلد 05، العدد 02، ماي 2022، ص 473.

في السلطة الإدارية أن يحترم عنصر الاختصاص في مباشرته مختلف أعماله القانونية¹.
ولعيب الاختصاص صورتين هما عيب الاختصاص الجسيم أو اغتصاب السلطة، وعيب
الاختصاص البسيط أو العادي والذي قد يكون موضوعيا أو مكانيا أو زمانيا².

ب- عيب الشكل والإجراءات:

وتقع الإدارة في عيب الشكل والإجراءات عند مخالفتها للقواعد الإجرائية والشكلية التي يقرها
القانون بمناسبة إصدار القرار الإداري، سواء أكانت هذه المخالفة كاملة أو جزئية.

ويمكن أن يعرف عيب الشكل الذي يشوب القرار الإداري التأديبي بأنه كل تجاوز قد ترتكبه
الإدارة أثناء استعمال سلطتها في المجال التأديبي لإصدار قرار تأديبي مخالفة فيه القواعد
الشكلية المحددة لإصدار القرارات التأديبية في القوانين واللوائح سواء كان ذلك بإهمال تلك
القواعد كلية أو بمخالفتها مخالفة جزئية. كأن تصدر قرارا تأديبيا شفاهاة في الوقت الذي يتعين
عليها إصداره كتابة، أو عدم الإشارة إلى النصوص القانونية التي استند عليها القرار التأديبي.

أو مخالفتها لإجراء من الإجراءات التي يشترطها القانون، كضرورة إجراء التحقيق الإداري،
وأخذ رأي اللجان الإدارية³.

ج- عيب السبب:

يعتبر السبب في إصدار القرار الإداري الحالة القانونية أو الواقعية، التي تحمل الإدارة على
التدخل، ابتغاء تحقيق المصلحة العامة⁴، وفي حالة القرار التأديبي فإن السبب هو الخطأ
التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام والظروف التي أحاطت به، فإتيان الموظف العام بأي

¹ أبو بكر أحمد عثمان النعيمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة،
الإسكندرية، 2013، ص118.

² عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري قضاء الإلغاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص189.

³ الحيلالي مغالط، الضمانات المكفولة للموظف العام في المجال التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر،
القانون القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم،
2018/2019، ص58.

⁴ جمال الدين محمود سامي، القضاء الإداري، المنازعات والدعاوى الإدارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008،
ص307.

سلوك ينافي التزاماته القانونية وقواعد السير الحسن لمصلحته، ويخل بسير المرفق العام ويمس بالصالح العام، يجبر الإدارة أن تضبط هذه الوضعية بتسليط عقوبة تأديبية تتماشى ودرجة جسامة الخطأ.

وفي حالة الطعن القضائي في القرار التأديبي، فإن القاضي الإداري يفحص وجود السبب ومدى مشروعيته لتوقيع الجزاء التأديبي، وذلك بارتكاب الموظف لخطأ تأديبي فعليا، سواء عن قصد أو إهمال، و أن تعاقب أحكام التشريع المعمول به على ذلك الفعل¹.

د - عيب مخالفة القانون (عيب المحل):

يعد موضوع القرار الإداري أو الأثر القانوني المباشر المترتب عليه محلا للقرار الإداري². فعيب مخالفة القانون يصيب مضمون القرار الإداري أو الأثر القانوني الذي يمس المركز القانوني للمخاطب به، ويتمثل في الخروج عن أحكام القانون ومخالفة مصادره المكتوبة وغير المكتوبة³. أما في القرارات التأديبية فإن ذلك يكون في حالة ما إذا كانت العقوبة التأديبية الموقعة على الموظف العام خارج التصنيف الذي نص عليه المشرع الجزائري في الأمر 03/06، أو بتوقيع عقوبة جسيمة لا تتناسب مع الخطأ المرتكب، وفي هته الحالة تنصب رقابة القاضي الإداري على مدى تطبيق النصوص القانونية من طرف السلطة الإدارية التأديبية.

ولصحة المحل في القرار التأديبي فإنه يجب أن:

- يكون القرار التأديبي مشروعاً.

- أن لا يخالف القواعد القانونية، سواءا بتجاهلها، أو الخطأ في تفسيرها و تطبيقها⁴.

¹ هناء عامرة، عبد القادر زرقين، قويدر شعشوع، (الطعن القضائي بالغاء قرارات الإدارة التأديبية)، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، المجلد 08، العدد 01، 01 جوان 2023، ص 464.

² ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008، ص 386.

³ عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 230.

⁴ رأفت فوده، أصول وفلسفة قضاء الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، ص 639.

هـ - عيب الانحراف في استعمال السلطة:

إن استهداف السلطة الإدارية مصدره القرار الإداري غرض غير الغرض الذي منحت من أجله سلطة إصدار القرار، يجعل من قرارها الإداري قرارا معيبا بعيب الانحراف في استعمال السلطة¹. كما أن هذا العيب يتحقق إذا حادت الإدارة عن تحقيق المصلحة العامة، أو قصدت حماية أغراض غير التي نص عليها القانون، واستعملت طرقا ووسائل غير التي حددها المشرع، ويشيع عيب الانحراف في استعمال السلطة في الحالات التي تكون فيها للإدارة سلطة تقديرية، أما في حالة الاختصاص المقيد فلا مجال لعيب الانحراف².

المطلب الثاني: الطعن القضائي في القرار التأديبي

إن من أهم أعمال وواجبات القضاء الحرص على مراقبة أعمال الإدارة، بما فيها تلك الأعمال المتعلقة بتوقيع العقوبات التأديبية على الموظف، فإذا كانت الضمانات الإدارية السابقة تدخل ضمن اختصاصات الإدارة، فإن الضمانات القضائية تشكل المنفذ الأخير المتبقي للموظف المتضرر من قرار العقوبة، مشكلة بذلك أقوى ضمانة كونها تتوج بأحكام ملزمة وواجبة التنفيذ، وبتوسع مجال السلطة التقديرية للإدارة صاحبة سلطة التأديب، تتسع معها الضمانات الممنوحة للموظف العام لتشمل الرقابة القضائية على العقوبات المسلطة على الموظف. وبهذا يمكن للموظف الصادر في حقه قرار عقوبة تأديبية أن يطرق باب القضاء، طالبا إعادة النظر في قرار العقوبة³.

الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة بالنظر في دعوى إلغاء القرار التأديبي

منح المشرع الجزائري المحاكم الإدارية الولاية العامة في النظر في المنازعات الإدارية، وبما أن دعوى إلغاء القرارات التأديبية من صميم المنازعات الإدارية، فإن النظر فيها يؤول لجهات القضاء الإداري متمثلة في المحاكم الإدارية والمحاكم الإدارية للاستئناف ومجلس الدولة

¹ عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، مرجع سابق، ص 164.

² بلال أمين زين الدين، دعوى الإلغاء في قضاء مجلس الدولة، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، القاهرة، 2009، ص 396.

³ مهدي بخدة، (الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري)، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق و العلوم

السياسية، جامعة أحمد زبانة، غليزان، المجلد 08، العدد 01، جوان 2022، ص 569.

أولاً: اختصاص المحاكم الإدارية في المجال التأديبي

نصت المادة 800 من القانون التنفيذي 08-09 على أن المحاكم الإدارية تختص بالنظر كدرجة أولى بحكم قابل للاستئناف في جميع المنازعات التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفاً فيها¹، والتي تثور في نطاق الإقليم التابع لها، سواء أمتعلق بدعوى الإلغاء، أو التعويض، أو دعاوى فحص المشروعية، إلا ما أستثني بنص قانوني²، أما في ما يخص الاختصاص الإقليمي فقد نصت المادة 804 على أنه: "...4- في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين وأعاون الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان ممارسة وظيفتهم".

ثانياً: المحاكم الإدارية للاستئناف

تمتلك المحاكم الإدارية للاستئناف اختصاصين في ما يخص النظر في دعاوى الإلغاء المتعلقة بالعقوبات التأديبية، حيث نص المشرع الجزائري في القانون العضوي رقم 22-10 في المادة 29 منه على: "أن المحاكم الإدارية للاستئناف تعد جهة استئناف للأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية الابتدائية"، وهو ما أكد عليه المشرع في نص المادة 900 مكرر من قانون الإجراءات المدنية والإدارية في الفقرة الأولى منه: "تختص المحكمة الإدارية للاستئناف بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية". كما أنه في الفقرة الثانية منه نص على: "وتختص المحكمة الإدارية للاستئناف للجزائر بالفصل كدرجة أولى في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية."³ أي أن دعاوى الإلغاء التي تكون

¹ ينظر المادة 800، 801 من المرسوم التنفيذي 08-09 السابق الذكر.

² المادة 31 من القانون العضوي رقم 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي، الجريدة الرسمية عدد 41، المنشورة في 16 جوان 2022.

³ ينظر المادة 900 من المرسوم التنفيذي 08-09، السالف الذكر

السلطة المركزية طرفا فيها ترفع أمام المحكمة الإدارية للاستئناف والتي تنتظر فيها كدرجة أولى.

ثالثا: الطعن أمام مجلس الدولة.

يختص مجلس الطعن بالنقض في القرارات الصادرة عن آخر درجة في الجهات القضائية الإدارية، حيث تنص المادة 901 من القانون 08-09 على أنه: " يختص مجلس الدولة بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام والقرارات الصادرة نهائيا عن الجهات القضائية الإدارية." كما تضيف المادة 902 من نفس القانون على أنه: " يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف القرارات الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف للجزائر العاصمة في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية"¹.

الفرع الثاني: أثر الطعن بالإلغاء على العقوبة التأديبية

لا يحول الطعن في القرار الإداري التأديبي دون توقيع العقوبة التأديبية الصادرة عن السلطة التأديبية في حق الموظف الذي ارتكب مخالفة مهنية.² بمعنى أن الطعن بالإلغاء لا يملك أي أثر مباشر موقف لتوقيع العقوبة، إلا أنه وفي خضم سير دعوى الإلغاء قد يقدم المدعي طلبات استعجالية، كطلب وقف تنفيذ القرار التأديبي نظرا لما قد يصيبه من ضرر لا يمكن تداركه بعد صدور حكم الإلغاء، ولهذا حرص المشرع على تفادي مثل هذه العواقب الوخيمة، وفي نفس الوقت المحافظة على قاعدة سلامة القرارات الإدارية وسريانها في مواجهة الأفراد، فممكن المتضرر من القرار حق رفع الدعوى ضد القرار غير المشروع، وبالتزامن مع ذلك تقديم طلب وقف التنفيذ المؤقت إلى حين صدور حكم نهائي في الموضوع.³

¹ ينظر المادة 900، 901، من المرسوم التنفيذي 08-09 السالف الذكر.

² محمد زايد، (المسؤولية التأديبية للموظف العام)، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، المركز الجامعي، البيض، ديسمبر 2013، ص 102.

³ جمال الدين محمود سامي، مرجع سابق، ص 370.

ومنه فإن وقف التنفيذ يعتبر تدبيراً من التدابير المؤقتة، والتي لا تمس بأصل الحق ولا ينظر فيها القاضي الإداري في أصل الموضوع، وهو ما نص عليه المشرع في المادة 833 من القانون التنفيذي 08-09 بأنه: " لا توقف الدعوى المرفوعة أمام الجهة القضائية الإدارية تنفيذ القرار الإداري المتنازع فيه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. غير أنه، يمكن الجهة القضائية الإدارية أن تأمر، بناءً على طلب الطرف المعني، بوقف تنفيذ القرار الإداري".

وتقدم الطلبات المتعلقة بوقف التنفيذ بدعوى مستقلة. ويشترط في تقديمها مايلي:

- أن يقدم الطلب بدعوى مستقلة، وأن يكون قائماً على أسباب جديّة.

- يجب أن يقدم الطلب بالتزامن مع دعوى الموضوع.

- أن يكون من شأن القرار الإداري إحداث آثار لا يمكن تداركها مستقبلاً.¹

ويتم تبليغ الأمر القاضي بوقف تنفيذ القرار الإداري خلال أربعة (24) ساعة، بجميع الوسائل إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار المطعون فيه. وإبتداءً من تاريخ التبليغ الرسمي، توقف آثار القرار المطعون فيه.²

¹ جمال الدين محمود سامي ، مرجع سابق، ص357.

² ينظر المادة 837 من القانون التنفيذي 08-09 السابق الذكر.

المبحث الثاني: قضاء التعويض في القرارات التأديبية

تعد دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية، من أكثر الدعاوى قيمة لصون حقوق وحرقات الأفراد في مواجهة أعمال الإدارة الغير مشروعة والضارة بصفة عامة، و الموظفين العامين وسائر موظفي الدولة بصفة خاصة، ومنها سلطة التأديب. أما بالنسبة للآثار المترتبة عن القرار الإداري غير المشروع فإن دعوى الإلغاء لوحدها لا تعد ضمانا كافية لمواجهتها، فقد يترتب عن تنفيذ القرار التأديبي بعض النتائج القاسية، كفصل الموظف من منصبه، أو وقفه عنها، ولا يكفي إلغاء القرار الإداري لإزالة هذه النتائج، بل لابد أن يحصل الموظف عن تعويض عما لحقه جراء هذا القرار.

وفكرة التعويض تعد ضمانا لاحقة لضمانة إلغاء القرار الإداري، ومكملة لضمانات التأديب. ومن منطلق أن الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدمه، فإن التعويض ينصب على آثاره فيزيلها. ومن ثم يكون لكلتا الدعوتين دور في إرساء دعائم مبدأ المشروعية.¹

المطلب الأول: مفهوم دعوى التعويض

إن الهدف من دعوى التعويض ضد القرار التأديبي هو جبر وتغطية الأضرار التي لحقت بالموظف العام، ويستند حق الموظف العام في رفع دعوى التعويض إلى الحق القانوني الموجب للرابطة الوظيفية التي تم الاعتداء عليها، ذلك أن دعوى التعويض تعد دعوى شخصية تهدف إلى حماية المراكز الفردية والحقوق الشخصية.² وعلى إعتبار أن دعوى التعويض تعد من أهم أصناف القضاء الكامل، سنحاول تحديد تعريفها وكذلك شروط قيامها.

¹ مصطفى بوادي، (الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري)، مجلة دراسات الوظيفة العامة، جامعة معسكر، العدد الثاني، ديسمبر 2014، ص 69.

² حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 185.

الفرع الأول: تعريف دعوى التعويض وخصائصها

أولاً: تعريف دعوى التعويض

دعوى التعويض هي الدعوى التي ترفع أمام القضاء للمطالبة بالتعويض عما تسبب به تصرف الإدارة من ضرر، كما تعرف كذلك بأنها الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة مطالبين بالتعويض العادل والمناسب للضرر الذي أصاب حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار طبقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، وتمتاز هذه الدعوى بكونها من دعاوى القضاء الكامل وتختص جهات القضاء الإداري بالنظر فيها.¹

كما أن دعوى التعويض، دعوى يرفعها الموظف العام أمام القضاء الإداري بغرض الحصول على حكم قضائي يلزم الإدارة بأن تمنحه تعويضاً عما لحقه من ضرر نتيجة تصرفها الغير مشروع.²

ثانياً: خصائص دعوى التعويض

تعد دعوى التعويض دعوى قضائية ذاتية يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة، أمام جهات القضاء المختص، طبقاً للشكليات والإجراءات التي يملها القانون، مطالبين بالتعويض الكامل والعادل لتلك الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الضار للإدارة.³

ومن أبرز الخصائص التي تمتاز بها دعوى التعويض أنها:

1- دعوى التعويض دعوى قضائية:

تعتبر دعوى التعويض الإدارية دعوى من نوع خاص، فهي مختلفة عن التظلم والطعن الإداري لإعتبارها طعون وتظلمات إدارية بعيدة عن القضاء، ويترتب عن طبيعتها القضائية أنها تحرك وترفع ويفصل فيها وفق الشكليات والإجراءات القضائية المقررة قانوناً أمام جهات

¹ عادل بوعمران، مرجع سابق، ص 332.

² عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة للطباعة، الجزائر، 1998، ص 258.

³ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، مرجع سابق، ص 566.

قضائية مختصة، سواء تعلق الأمر برفعها أمام المحاكم الإدارية أو المحاكم الإدارية الإستئنافية¹.

2- دعوى التعويض دعوى ذاتية وشخصية:

تعد دعوى التعويض من الدعاوى الذاتية والشخصية، ذلك على أساس أنها لا تتحرك ولا تتعقد إلا على أساس حق أو مركز قانوني شخصي وذاتي لرافعها. مستهدفة تحقيق مصلحة شخصية وذاتية متمثلة في الحصول على مزايا وفوائد ومكاسب مادية أو معنوية للتعويض عن الضرر المادي أو المعنوي الذي لحق بالحقوق أو المركز القانوني للمدعي، وعلى العكس من دعوى الإلغاء فهي لا تنصب على التصرف الإداري فقط بل تتعداه لتهاجم السلطة أو الجهة الإدارية صاحبة التصرف الإداري غير المشروع والضرار².

3- دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق:

وفقا للتقسيم المختلط للدعوى الإدارية، فإن دعوى التعويض تعد من دعاوى قضاء الحقوق، نظرا لكونها تقبل وتتعقد على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة، كما أنها تستهدف بصورة دائمة، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، حماية الحقوق الشخصية المكتسبة والدفاع عنها قضائيا. ويترتب على هذه الخاصية عدة نتائج من بينها:

- الصرامة في وضع وتطبيق الشكليات والإجراءات القضائية المتعلقة بدعوى التعويض، لضمان فاعلية وجدية دعوى التعويض في حماية الحقوق الشخصية المكتسبة أمام إعتداءات الأعمال الإدارية غير المشروعة.

- ضرورة منح القاضي في دعوى التعويض سلطات كاملة، تمكنه من حماية الحقوق الشخصية المكتسبة، وجبر الأضرار التي تصيبها جراء النشاط الإداري الضار³.

¹ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام الجزائري، مرجع سابق، ص 567.

² عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، مرجع السابق، ص 258.

³ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 569.

4- دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل:

تعد دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل، كون سلطات القاضي الإداري فيها واسعة وكاملة قياساً إلى دوره في دعاوى قضاء المشروعية، حيث تشمل سلطاته في دعوى التعويض سلطة البحث والكشف عن مدى وجود الحق الشخصي للمدعي، والتحري في ما إذا قد تم المساس به بفعل نشاط الإدارة، إضافة إلى سلطة تقدير نسبة الضرر الذي لحق به، وتقدير التعويض العادل لجبره، والحكم بهذا التعويض لصالح المدعي. ولتعدد سلطات القاضي واتساعها في دعوى التعويض كانت هذه الدعوى من دعاوى القضاء الكامل، وفقاً للتقسيم التقليدي للدعاوى الإدارية، والذي يعتمد في التصنيف على أساس مدى حجم واتساع سلطات القاضي المختص بالنظر في الدعوى.¹

الفرع الثاني: شروط قيام المسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية

لقيام المسؤولية الإدارية لا بد من توافر ثلاث أركان، تتمثل في ركن الخطأ، وركن الضرر، إضافة للعلاقة السببية بين الخطأ والضرر.

أولاً: قيام المسؤولية على أساس الخطأ:

تعريف الخطأ: يعرف الخطأ بشكل عام على أنه كل مخالفة لأحكام القانون، متمثلة في أعمال مادية أو تصرفات قانونية، كما أنها تأخذ صورتان، تتمثل الأولى في الأعمال الإيجابية، والصورة الثانية هي التصرفات والأعمال السلبية عند عدم القيام بما تفرضه النصوص القانونية.² ويضم هذا الركن نوعين من الأخطاء، هما الخطأ الشخصي، والخطأ المرفقي. كما أن الخطأ يعتبر القاعدة الأساسية في مسؤولية الإدارة عن قراراتها الغير مشروعة وهو سبب لإلتزامها بالتعويض.³

¹ عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، الجزائر، 1998، ص 259.

² ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 411.

³ نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض في القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010/2011، ص 61.

الخطأ الشخصي: وهو الخطأ الذي يرتكبه الموظف العام والمتمثل في إخلاله بالالتزامات والواجبات القانونية، وهو ذلك الخطأ الذي يبين أن عمل العون العمومي يمليه عليه هدف شخصي غير وظيفي¹.

الخطأ المرفقي: ويعرف بأنه الخطأ الذي ينسب فيه للمرفق العام الإهمال أو التقصير المسبب للضرر، وذلك لسوء تنظيمه أو عدم دقة أدائه للخدمة، حتى ولو قام به أحد الموظفين، ويترتب عن هذا الخطأ مسؤولية الإدارة العامة عن الضرر الناجم عنه، وتحمل أعباء التعويض عنه.²

ثانياً: قيام المسؤولية على أساس الضرر

1-تعريف الضرر: ويعرف الضرر بأنه كل إخلال بحق أو مصلحة مشروعة للمضرور، سواء كانت مادية أو معنوية.³ كما يعرف بأنه ذلك الأذى الذي يلحق المتضرر في حق من الحقوق التي يكفلها القانون ويحميها، سواء في جسمه أو في ماله أو شرفه وعواطفه وعقيدته.⁴

2-أنواع الضرر: ويصنف الضرر إلى قسمين.

أ- الضرر المادي: وهو ذلك الضرر الذي يصيب بدن الشخص، أو ماله أو يرد على عنصر من عناصر ذمته المالية.⁵

ب-الضرر المعنوي أو الأدبي: ويقصد بهذا النوع من الضرر أن يمس الشخص في غير حقوقه المالية، ولا في سلامته الجسدية، بل يصيبه في كرامته أو شعوره أو شرفه أو عاطفته.⁶

و يشترط في الضرر سواء كان مادياً أو معنوياً أن تتوفر فيه الشروط التالية:

¹ محفوظ لعشب، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص47.

² حسين عثمان محمد عثمان، محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2000، ص 187.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، شروط قبول الطعن بإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2005، ص248.

⁴ فريدة عميري، مسؤولية المستشفيات في المجال الطبي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010/2011، ص75.

⁵ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، شروط قبول الطعن بإلغاء القرار الإداري، مرجع سابق، ص 220.

⁶ كريمة عباشي، الضرر في المجال الطبي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2010/2011، ص44.

- أن يكون الضرر مؤكدا: أي أن يكون محققا قد وقع فعلا، أو سيقع حتما، فلا يقتصر الضرر المحقق على الضرر المحقق فقط، بل يشمل كذلك الضرر الذي تأخرت بعض آثاره أو كلها والتي ستظهر مستقبلا، أما الضرر المحتمل فهو الضرر الغير محقق، والذي يحتمل وقوعه وعدم وقوعه، ولذلك لا يكون هذا الضرر موجبا للتعويض إلا في حالة وقوعه فعلا.¹

- أن يكون الضرر مباشر: ويعني ذلك وجود رابطة سببية مباشرة بين نشاط الإدارة والضرر الذي أصاب المضرور، ويستبعد التعويض في الحالات التي يثبت فيها أن الضرر لم يكن مباشرا، وإنه كان بسبب أجنبي.²

- أن يكون الضرر شخصي: أي أن يلحق الضرر بفرد معين أو أفراد معينين بذواتهم، أما الضرر الذي يمس عددا غير محدد من الأشخاص فهو ضرر عام.³

- أن يمس الضرر بحق مشروع أو مصلحة مشروعة: ويشترط أن يمس الضرر مصلحة مشروعة غير مخالفة للنظام والآداب العامة، مالم ينص المشرع على خلاف ذلك، فكلما وقع ضرر على حق يكفله القانون، حق للمضرور رفع دعوى للمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي أصابه.⁴ وبالتالي لا يستطيع المتضرر المطالبة بالتعويض إذا كان في وضعية غير قانونية خلال حدوث الضرر.⁵

- أن يكون الضرر قابلا للتقييم: يشترط في الضرر أن يكون قابلا للتقدير، ويتجلى هذا الشرط في إمكانية تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض، ولا يشكل هذا الأمر أي إشكال إذا كنا بصدد تعويض ضرر مادي كالمساس بمنقول أو عقار، ذلك أن تقدير مثل هذا الضرر بقيمة نقدية يكون يسيرا.⁶

¹ فريدة عميري، مرجع سابق، ص 77.

² نداء محمد أمين أبو الهوى، مرجع سابق، ص 105.

³ فريدة عميري، مرجع سابق، ص 76.

⁴ كريمة عباشي، مرجع سابق، ص 45.

⁵ عبد القادر عدو، مرجع سابق، ص 393.

⁶ نداء محمد أمين أبو الهوى، مرجع سابق، ص 106.

ثالثاً: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر:

ولا يكفي لقيام مسؤولية الإدارة عن تعويض الضرر الذي قد أصاب الموظف جراء قرارها التأديبي الغير مشروع أن ينسب إليها ارتكاب الخطأ، والضرر الناجم عنه، بل يشترط توفر ركن آخر، وهو والعلاقة السببية بين الخطأ المرتكب والضرر الحاصل جراء هذا الخطأ، ولا تطالب الإدارة بالتعويض إلا إذا كانت هناك علاقة مباشرة بينهما، فإذا انتقت هذه العلاقة السببية فلا تعويض.¹ إلا أن هذه الرابطة المباشرة بين الخطأ والضرر قد تنقطع أو تنتفي، وذلك في حالة وجود سبب أجنبي، والذي يمكن إرجاعه إلى إحدى الحالات التالية:

- حالة القوة القاهرة.

- خطأ المضرور نفسه.

- خطأ الغير.

وفي هذه الحالة تعفى الإدارة من المسؤولية كون السبب الأجنبي في إحدى صورته هو الذي تسبب في إحداث الضرر، ولكن قد يحصل وأن يشترك خطأ الإدارة مع سبب خارجي في إحداث الضرر، وفي هذه الحالة لا تعفى الإدارة بشكل كلي من مسؤوليتها، بل تلزم بالتعويض بقدر يتناسب مع درجة مساهمة خطأها في إحداث الضرر.²

المطلب الثاني: القضاء بتعويض الموظف لدفع الضرر

تحتل مسألة تنفيذ قرارات القضاء الصادرة عن المحاكم الإدارية في حق الإدارة مكانة قانونية خاصة، حيث أصبحت تشغل بال الفقه منذ زمن، وفي ظل تطور قيم ومبادئ الديمقراطية في الدول القانونية، والتي تعتبر فيها الإدارة مثلها مثل الأفراد تلتزم بتنفيذ أحكام وأوامر القضاء، فما هي الضمانات المقررة لتنفيذ هذه القرارات القضائية.³

¹ عابدة أوذينة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2017/2016، ص 35.

² محمد رفعت عبد الوهاب، حسين محمد عثمان، القرار الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2000، ص 217.

³ ساسي سقاش، (ضمانات تنفيذ القرارات الإدارية)، مجلة الإجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثاني، 2006، ص 248.

إن الأصل في تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية هو التنفيذ الإختياري، وفي حالة إمتناع الإدارة عن التنفيذ، فإن المشرع أباح للموظف عدة سبل منها:

الفرع الأول: ضمانات تنفيذ القرارات القضائية

يعد إمتناع الإدارة وتماطلها في تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الصادرة في صالح الموظف من بين الإشكالات التي يواجهها الموظف وهو بصدد تنفيذ القرار القضائي الذي أصدره القضاء¹.

وقد كفلت التشريعات حماية الموظف العام محل العقوبة التأديبية حتى بعد إلغاء الجزاء التأديبي، وذلك بأن أقر له ضمانات مهمة وهي ضمانات تنفيذ أحكام إلغاء القرار التأديبي².

كما أن المشرع الجزائري نص في المادة 178 من الدستور على مايلي: " كل أجهزة الدولة المختصة مطالبة في كل وقت وفي كل مكان، وفي جميع الظروف، بالسهر على تنفيذ أحكام القضاء. يعاقب القانون كل من يمس باستقلالية القاضي، أو يعرقل حسن سير العدالة وتنفيذ قراراتها."³ وتعد كل من الغرامة التهديدية والدعوى الجزائية وسيلتان يلجأ إليهما الموظف لمواجهة الإدارة وجبرها على تنفيذ أحكام القضاء.

أولاً- الغرامة التهديدية:

1- تعريف الغرامة التهديدية: عرف الفقهاء الغرامة التهديدية بأنها مقدار من المال يحكم به القضاء على الشخص العمومي الذي يهمل أو يمتنع عن تنفيذ حكم أو قرار قضائي صادر عن جهة قضائية وذلك عن كل يوم أو شهر تأخير⁴، وتعد أحد الآليات القانونية لإجبار الإدارة على تنفيذ والإمتثال لمضامين الأحكام والقرارات القضائية الصادرة عن القضاء الإداري ضدها، والتي تعتبر جزاء مالياً، يحدد مبلغه القاضي الإداري بالنظر إلى عدد الأيام التي تأخر فيها

¹ حياة عمرابي، مرجع سابق، ص 136.

² محمد إبراهيم الدسوقي علي، الجزاء التأديبي وطرق الطعن فيه، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2007، ص 146.

³ المادة 178 من الدستور الجزائري، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

⁴ جلال علي العدوي، أصول أحكام الإلتزام والإثبات، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996، ص 81.

المدين عن تطبيق القرار الصادر في حقه، محاولة من القاضي الضغط على الإدارة ودفعها إلى تحمل التزاماتها.¹

2- شروط اللجوء لطلب الغرامة التهديدية: حتى يحكم القاضي بفرض الغرامة التهديدية لآبد من استيفاء الشروط التالية:

- وجوب أن يتطلب تنفيذ الحكم الإداري اتخاذ الإدارة لتدابير معينة، بإتخاذ قرار أو إجراء محدد.

- قابلية الحكم للتنفيذ، حيث أنه من غير المعقول فرض الغرامة إذا إستحال التنفيذ.

- أن يكون الحكم نهائيا وممهورا بالصيغة التنفيذية.

- إثبات إمتناع الإدارة عن التنفيذ عن طريق المحضر القضائي وذلك بعد إنقضاء مدة ثلاثة 03 أشهر.²

3- الجهة المختصة بتوقيع وتصفية الغرامة التهديدية:

تنص المادة 980 من القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يجوز للجهة القضائية الإدارية، المطلوب منها إتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978 و 979 أعلاه، أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها." كما تنص المادة 983 من نفس القانون على " في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي، أو في حالة التأخير في التنفيذ، تقوم الجهة القضائية الإدارية بتصفية الغرامة التهديدية التي أمرت بها." وبالتالي فإن الإختصاص في طلب توقيع الغرامة التهديدية في حال تماطل الإدارة يكون سواءا أمام قاضي الموضوع أو قاضي الإستعجال.³

¹ علي عثمانى، آليات تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراء في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2018/2017، ص 116.

² حنان مبرك، (الغرامة التهديدية ضد الإدارة في التشريع الجزائري والمغربي)، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة تبسة، العدد 12، 2016، ص 438.

³ منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015/2014، ص 114.

ثانيا: الدعوى الجزائية

إضافة إلى الغرامة التهديدية فإن الموظف العام يمتلك وسيلة أخرى لضمان تنفيذ الأحكام والقرارات التي يصدرها القضاء في صالحه، فقد نص المشرع الجزائري في المادة 138 مكرر من قانون العقوبات على: " كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة أشهر (6) إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 5.000 دج إلى 50.000 دج¹، ومنه فإن قيام أي موظف عمومي له السلطة في ذلك، بعرقلة أو الإمتناع عن تنفيذ أحكام القضاء، يعد جريمة يعاقب عليها القانون، كما نصت المادة 33 من القانون 06-01 المتضمن قانون مكافحة الفساد والوقاية منه على: " يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي أساء استغلال وظائفه أو منصبه عمدا من أجل أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل في إطار ممارسة وظائفه، على نحو يخرق القوانين والتنظيمات. وذلك بغرض الحصول على منافع غير مستحقة لنفسه أو لشخص أو كيان آخر.²، ومما سبق يمكن القول أن المسؤولية الجنائية للموظف العام المعرقل لتنفيذ القرار القضائي الصادر ضد الإدارة، يترتب عليها عدة نتائج ترتبط أساسا بالإدانة الجنائية للموظف المعني بجريمة عرقلة تنفيذ الحكم أو القرار القضائي وفق ما هو منصوص عليه في قانون العقوبات أو القوانين الخاصة، وكذلك تقرير مسؤوليته المدنية والتي تقضي بأن يدفع الموظف العام المتهم تعويضا للمتضررين، فضلا عن المسؤولية التأديبية التي من الممكن أن يتعرض لها الموظف العام المدان جنائيا.³

¹ ينظر المادة 138 مكرر من الأمر 09/08، السالف الذكر.

² المادة 33 من الأمر 06-01 المتضمن قانون مكافحة الفساد والوقاية منه المؤرخ في 20 فبراير 2006 المعدل بموجب الأمر رقم 10-05 المؤرخ في 26 أوت 2010، ج ر رقم 50، الصادرة بتاريخ 01 سبتمبر 2010.

³ خالد بالجيلالي، (إشكالية تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في مواجهة الإدارة الجزائرية)، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المجلد 14، العدد 03، 2022، ص 186.

الفرع الثاني: حق الموظف في رد الاعتبار

يقصد برد الاعتبار في مجال الوظيفة العامة بأنه رد الاعتبار إداريا للموظف الذي ارتكب مخالفة أدت إلى تسليط عقوبة تأديبية، وتم تنفيذها في حقه بعد مرور فترة زمنية معينة وذلك حسب درجة العقوبة المسلطة عليه.¹ وقد نص عليه المشرع في المادة 176 من الأمر 03/06: "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى والثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة. وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة"²، حيث يتقدم الموظف بطلب إداري إلى السلطة الإدارية مصدرة القرار، مطالبا إياها بإزالة آثار العقوبة التأديبية، وتقوم الإدارة في هذه الحالة بإتلاف كل المستندات التي استعملت في الدعوى التأديبية وسحب أي أثر للجزاء التأديبي من ملف الموظف.³ وهذا في ما يتعلق بعقوبتي الدرجة الأولى والثانية .

أما في ما يخص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فقد استثنى المشرع الجزائري الموظفين المتعرضين لها من رد الإعتبار، ومرد ذلك أن رد الإعتبار في هته العقوبات وبالأخص عقوبتي التسريح والتنزيل في الرتبة يتعارض مع الغرض منها⁴.

¹ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 189.

² ينظر المادة 176 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

³ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 173.

⁴ بلقاسم بلعربي، وليد رحمانى، (رد الاعتبار التأديبي)، مجلة الدراسات القانونية، جامعة يحي فارس بالمدينة، المجلد 09، العدد

02، جوان 2023، ص 675.

خلاصة الفصل الثاني

إضافة إلى الضمانات الإدارية والتي تعد ضمانات سابقة لصدور العقوبة التأديبية أو معاصرة لها، منح المشرع للموظف جملة من الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي، وبصفة خاصة عقوبات الدرجة الرابعة نظرا لجسامة الآثار المترتبة عنها. حيث كفل التشريع للموظف الذي صدر في حقه قرار التأديب، وبعد استفادته لكل الوسائل الإدارية، أن يلجأ للقضاء. وذلك باستعمال دعوى الإلغاء بوصفها الوسيلة والأداة المثلى لإلغاء القرار الإداري الغير مشروع، كون القرار التأديبي يعد من الأعمال الإدارية التي يجوز الطعن فيها أمام القضاء الإداري. ولا تعد دعوى الإلغاء لوحدها ضمانة كافية لإرجاع حقوق الموظف، كون دعوى الإلغاء أداة لفحص مدى مشروعية القرار ولا تتعدى آثارها إلغاء القرار الإداري فقط. وبالتالي يلجأ الموظف لأداة قانونية أخرى، وهي دعوى التعويض، حيث يلجأ للقضاء مطالباً بتصحيح خطأ القرار وآثاره القانونية والمادية والمعنوية عن طريق دعوى التعويض.

وقد انتهينا إلى أن دعوى التعويض تتمتع بقدر كبير من الأهمية إلى جانب دعوى الإلغاء كونها تضمن الحماية القانونية لحقوق الأفراد و حرياتهم وذلك من خلال التعريف بماهية دعوى التعويض وبيان أهميتها وخصائصها ، ثم تطرقنا إلى بيان شروط قيام المسؤولية الإدارية، وأخيرا قضاء تعويض الموظف لدفع الضرر.

خاتمة

نخلص إلى أن الموظف العام يعد بمثابة الأداة البشرية التي تعتمد عليها الإدارة في تحقيق الأغراض التي تهدف إلى تحقيقها، إلا أنه وخلال تأديته لمهامه قد يرتكب أخطاء أو قد يبدر منه سلوك لا يتماشى مع ضرورة المصلحة، وفي هذه الحالة تلجأ الإدارة التي منحها المشرع سلطة التأديب إلى اتخاذ إجراءات تأديبية في حقه، ضمانا لحسن سير المرافق العامة والوظيفة الإدارية. وفي المقابل فإن المشرع قد منح الموظف أيضا مجموعة من الضمانات لضمان عدم وقوعه ضحية تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التأديبية. ومن بين هذه الضمانات ما يعد إداريا، ومنها ما يعد قضائيا. والمشرع الجزائري قد نجح إلى حد كبير في التوفيق بين مصلحة الإدارة في ضمان السير الحسن للمرافق العامة ودورها الردعي، ومن ناحية أخرى ضمان نوع من الاستقرار والأمان الوظيفي للموظف العام، كما وتعد الضمانات القانونية للموظف قادرة على حمايته إلى حد بعيد أمام تعسف الإدارة في إستخدامها للسلطة التأديبية، وخروجها عن مبدأ المشروعية. إلا أنه قد تسجل بعض الملاحظات في هذا الموضوع وهي:

- وجود بعض اللبس والإبهام في النصوص القانونية الخاصة بتصنيف الأخطاء المهنية، ما يجعل الإدارة تسيء تكييفها عمدا أو عن غير قصد.
- توحيد صفتي الحكم والخصم في جهة واحدة في بعض الحالات، كالتظلم الإداري أمام الجهة مصدرة القرار.
- كما يعد تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين وترجيح صوت الرئيس الإداري في حالة التساوي، يؤثر نوعا ما على حيادية وموضوعية الإجراءات التأديبية.
- توكيل عملية التحقيق الإداري لجهة الإدارة مصدرة العقوبة، ما قد يفرغه ويجرده من موضوعيته، حيث أنه كان من الأجدر توكيله إلى جهة أخرى مستقلة، خاصة وإن تعلق الأمر بالعقوبات الإدارية من الدرجة الرابعة.

- عدم إمكانية رد الاعتبار للموظف في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، خاصة في عقوبة الفصل وما ينجر عنها من آثار تحرم الموظف من الالتحاق بأي وظيفة أخرى مجدداً.

ونقدم بعض الاقتراحات ونجملها في مايلي:

- تدارك المشرع للنصوص القانونية الخاصة بالأخطاء المهنية من المادة 178 إلى المادة 181 من الأمر 06/03 لدرء أي لبس يجعل من السهل وقوع السلطة التأديبية في خطأ تكيف الأخطاء المرتكبة.
- توكيل مهمة إجراء التحقيق في الأخطاء المهنية وبصفة خاصة أخطاء الدرجة الرابعة إلى جهة أخرى لإضفاء المزيد من الحياد على مجريات التحقيق ونتائجه.
- مراجعة القوانين الخاصة بتشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء وضمان الأغلبية لممثلي الموظفين لا ممثلي الإدارة.
- إعادة النظر في آثار وتبعات عقوبة الفصل على الموظف، كونها تحرمه بصورة مطلقة من أي فرصة أخرى في التوظيف.

قائمة المصادر والمراجع

I) المصادر:

أولاً: النصوص القانونية:

1- الدستور:

- دستور 2020 الصادر بموجب الأمر الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، جريدة رسمية عدد 82، 30 ديسمبر 2020.

2- القوانين:

- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، عدد 21، سنة 2008.

- القانون العضوي رقم 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي، الجريدة الرسمية عدد 41، المنشورة في 16 جوان 2022.

3- الأوامر:

- الأمر رقم 06-01 المتضمن قانون مكافحة الفساد والوقاية منه المؤرخ في 20 فبراير 2006 المعدل بموجب الأمر رقم 10-05 المؤرخ في 26 أوت 2010، ج ر رقم 50، الصادرة بتاريخ 01 سبتمبر 2010.

- الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 سنة 2006.

4- المراسيم:

- المرسوم التنفيذي رقم 84-10، المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، المؤرخ في 14 جانفي 1984، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، المؤرخ في 17 جانفي 1984.

- المرسوم التنفيذي رقم 59/97 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 09/03/1997 والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 07/226 المؤرخ في 24 يوليو 2007، الجريدة الرسمية عدد 47 سنة 2007.

- المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25/07/2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 44، سنة 2020.

(II) المراجع:

أولاً: الكتب

- أبو بكر أحمد عثمان النعيمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
- أحمد على أحمد محمد الصغيري، القرار الإداري في كل من فرنسا والإمارات ودور المحاكم في إلغائه، دار الفكر العربي، مصر، 2008.
- أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- بلال أمين زين الدين، دعوى الإلغاء في قضاء مجلس الدولة، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، القاهرة، 2009.
- جلال علي العدوي، أصول أحكام الالتزام والإثبات، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
- جمال الدين محمود سامي، القضاء الإداري، المنازعات والدعاوى الإدارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008.
- حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- حسين عثمان محمد عثمان، محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2000.
- رأفت فوده، أصول وفلسفة قضاء الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018.
- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية (شروط قبول الدعوى الإدارية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.

- سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007.
- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة، الإسكندرية، 2011.
- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث: قضاء التأديب، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.
- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، ط4، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- عادل بو عمران، دروس في المنازعات الإدارية (دراسة تحليلية نقدية ومقارنة)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية، دار الفكر الجامعي، مصر، 2003.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، شروط قبول الطعن بإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2005.
- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري قضاء الإلغاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997.
- عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية، دراسة تحليلية فقهية مقارنة، مطابع دار الهندسة، القاهرة، 2006.
- عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011.

- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- عمار عوابدي، القانون الإداري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، الطبعة 04، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري، دار هومة، الجزائر، 2002.
- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة للطباعة، الجزائر، 1998.
- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1999.
- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط3، دار هومة، الجزائر، 2006.
- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008.
- محفوظ لعشب، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- محمد إبراهيم الدسوقي علي، الجزاء التأديبي وطرق الطعن فيه، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2007.
- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
 - محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر، الأردن، 2003.
 - محمد رفعت عبد الوهاب، حسين محمد عثمان، القرار الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2000.
 - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق التأديبي في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002.
 - محمود الحبورى، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
 - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الطبعة 5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
 - نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2002.
 - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
 - نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- ثانيا: الرسائل الجامعية:**
- 1- أطروحات الدكتوراه:**
- علي عثمانى، آليات تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2018/2017.

- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016/2015.

2- رسائل الماجستير:

- حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2012/2011.
- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2011/2010.
- فريدة عميري، مسؤولية المستشفيات في المجال الطبي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011/2010
- مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009/2008.
- نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض في القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011/2010.

ثالثا: المقالات العلمية

- أم الخير بوقرة، (تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد التاسع.
- إبراهيم يامة، (رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، الجزائر، العدد 39، جانفي 2016.

- أحسن غربي، (النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر)، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، العدد 03، يونيو 2021.
- بدر الدين مرغني حيزوم، (تكيف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري)، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تمنغاست، الجزائر، المجلد 08، عدد 05، نوفمبر 2019.
- عبد الحميد أمير، (دعوى إلغاء قرارات الضبط الإداري غير المشروعة في القانون الجزائري)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر، المجلد 05، العدد 02، ماي 2022.
- عبد القادر غيتاوي، (الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري)، مجلة دفاتر السياسية والقانون، جامعة أدرار، الجزائر، العدد 19، جانفي 2018.
- عبد المجيد عبد الحفيظ سليمان، تركي محمد فهيد العجمي، (ضمانات التأديب السابقة لإيقاع العقوبة التأديبية)، مجلة كلية الحقوق، جامعة المنيا، المجلد الرابع، العدد الثاني، ديسمبر 2012.
- كليلي عواد، (حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية)، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، جوان 2020.
- مروان دهمة، (النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام)، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد الرابع، العدد الأول، جوان 2020.
- مصطفى بوادي، (الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري)، مجلة دراسات الوظيفة العامة، جامعة معسكر، العدد الثاني، ديسمبر 2014.

- مهدي بخدة، (الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري)، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد زبانة، غليزان، المجلد 08، العدد 01، جوان 2022.
- نبيلة ماضي، سامية العايب، (اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199)، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قالمة، المجلد 07، العدد 02، ديسمبر 2021.
- نجم الأحمد، (التظلم الإداري)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، كلية الحقوق، جامعة دمشق، المجلد 29، العدد الثالث، 2013.
- هشام باهي، مروان الدهمة، (العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 05، العدد 01، أبريل 2019.
- هناء عامرة، عبد القادر زرقين، قويدر شعشوع، (الطعن القضائي بالغاء قرارات الإدارة التأديبية)، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة تيممسيلت، الجزائر، المجلد 08، العدد 01، 01 جوان 2023.

الفهرس

الصفحة	العنوان
01	مقدمة
05	الفصل الأول: الضمانات الإدارية لحماية الموظف العام
06	المبحث الأول: مواجهة الإدارة لأخطاء الموظف العام وإجراءات التحقيق التأديبي
07	المطلب الأول: مواجهة الإدارة لأخطاء الموظف العام
16	المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية للموظف العام
21	المبحث الثاني: الجهات المختصة بالتأديب والطعون الإدارية
21	المطلب الأول: الجهات المختصة بالتأديب (اللجان المتساوية الأعضاء)
26	المطلب الثاني: الطعون الإدارية
32	الفصل الثاني: الضمانات القضائية لتأديب الموظف العام
34	المبحث الأول: قضاء إلغاء القرارات التأديبية
34	المطلب الأول: دعوى الإلغاء
43	المطلب الثاني: الطعن القضائي في القرار التأديبي
47	المبحث الثاني: قضاء التعويض في القرارات التأديبية
47	المطلب الأول: دعوى التعويض
53	المطلب الثاني: القضاء بتعويض الموظف لدفع الضرر
59	الخاتمة
61	قائمة المصادر والمراجع

الملخص:

كفل المشرع الجزائري للموظف العام مجموعة من الضمانات في مواجهة القرار التأديبي الصادر في حقه، سواء كان ذلك قبل أو أثناء أو بعد توقيع العقوبة التأديبية، وذلك حرصا منه على فرض نوع من التوازن بين مبدأ الفاعلية الإدارية و منطق الضمانات القانونية لحماية الموظف العام، و الوصول إلى نظام وظيفي أمثل يحقق مصلحة الطرفين.

وأقر الأمر 03/06 مجموعة من الضمانات للموظف الذي تعرض لجزاء تأديبي، وتعد الضمانات الإدارية من أهم وأبرز هذه الضمانات، وهي الضمانة السابقة لإيقاع العقوبة التأديبية وكان من أهمها ضمانة القيام بالتحقيق الإداري، ضمانة مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه، وحق الدفاع عن نفسه، أما الضمانات اللاحقة لإيقاع العقوبة فإن أهمها التظلم الإداري و الطعن القضائي.

إضافة إلى الضمانات القضائية والمتمثلة في دعوى الإلغاء ودعوى التعويض، واللذان تشكلان المنفذ الأخير الذي يجد فيه المخاطب بالقرارات الإدارية ضالته لكف الاعتداءات التي قد يتعرض لها من قبل السلطات الإدارية في الدولة وتعويضه عن آثارها.

الكلمات المفتاحية: الضمانات القانونية، حماية الموظف، التشريع الجزائري

Abstract:

The Algerian legislator has provided public employees with a set of guarantees to protect them against disciplinary decisions made against them. These guarantees apply before, during, and after the imposition of disciplinary sanctions. This effort aims to balance administrative efficiency with legal safeguards to protect public employees, striving to achieve an optimal employment system that serves the interests of both parties.

Ordinance 06/03 established several guarantees for employees subjected to disciplinary action. Among the most significant are administrative guarantees, which are crucial and include pre-disciplinary guarantees. Key among these are the guarantees of conducting an administrative investigation, confronting the employee with the allegations against them, and the right to defend oneself. Post-disciplinary guarantees include the right to administrative grievance and judicial appeal.

Additionally, judicial guarantees are provided, including annulment and compensation claims. These constitute the final recourse for individuals affected by administrative decisions, offering a means to address violations by state administrative authorities and to seek compensation for their consequences.

Keywords: legal guarantees, employee protection, Algerian legislation