



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمّه لخضر بالوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية

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

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبتين:

حبيبة شيبات

أسماء دبة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
سارة عبايدية	جامعة الشهيد حمّه لخضر - الوادي	رئيسا
سعيدة العاببي	جامعة الشهيد حمّه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
خلفاوي سعيدة	جامعة الشهيد حمّه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

الإهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء و الختام بعد تعب ومشقة في سبيل العلم
والعلم

حملت في طياتها أمنيات الليالي، ها أنا اليوم

أقف على عتبة تخرجني اقطف ثمار تعبي وارفع قبعتي بكل فخر، فاللهم لك
الحمد قبل أن ترضى و لك الحمد إذا رضيت و لك الحمد بعد الرضا لأنك وفققتني
على إتمام هذا النجاح وتحقيق حلمي.....

وبكل حب اهدي ثمرة نجاحي وتخرجني

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها، واحتضني قلبها قبل يديها وسهلت لي
الشدائد بدعائها، إلى (أمي الغالية)

إلى من حلت بركة وجودهم في حياتي، ومن ملأت ضحكاتهم الجميلة عمري،
أهدي هذا البحث إلى أولادي:

جاسم و الصديق و رائد و أماني

إلى الابتسامات التي تغدق عليّ الأمل أهدى هذا البحث،

إليكم أولادي الأحباء

إلى الداعمين و الساندين أرضي الصلابة و جداري المتين، الذين لا يحبطوني

ويؤمنوا بشجاعتي مهما ضعفت واقفين خلفي، من

بذلوا جهدا في مساعدتي وكانوا عوننا وسندا إلى زوجي وإلى (أخواتي وإخوتي)

و لا أنسى بالذكر إهدائي إلى زملائي في العمل والدراسة كل باسمه

دبة أسماء

الإهداء

الحمد لله الذي وفقني لهذا ولم أكن لأصل لولا فضل الله علي أما بعد:
أهدي هذا العمل إلى روح والدي طيب الله ثراه
وإلى بناتي: هديل و أسيل ورتيل
وإلى من ساندني ويسر لي الصعاب زوجي
وإلى أعز الناس إلى قلبي والدتي وإخوتي
إلى كل هؤلاء أهديهم هذا العمل المتواضع سائلة الله أن ينفعنا به

شيبات حبيبة

شكر وعرفان

بعد الحمد لله وشكره والثناء عليه على نعمة العلم وعلى كل النعم
نتقدم بأسمى آيات الشكر للأستاذة المشرفة: سعيدة العايبي على تفضلها
الإشراف على

هذا العمل

وعلى نصائحها وإرشاداتها القيمة

فلها منا كل التقدير و الإمتنان

ونتقدم بتشكراتنا الخاصة إلى أعضاء اللجنة المناقشة لقبولهم تقييم هذا
العمل

وإلى كل من قدم لنا العون لإتمام هذا العمل.

قائمة الإختصارات:

- ص: صفحة
- ط1: الطبعة الأولى
- ج . ر: الجريدة الرسمية
- ق . إ . م . إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية

المقدمة

مقدمة:

من المعلوم أن الوظيفة الأساسية للدولة هي السهر على حسن سير العلاقات بين مختلف الفاعلين في المجتمع من أفراد ومؤسسات و لتقوم الدولة بهذه المهمة لأبد لها من وسيلة محكمة تسمح لها بأداء دورها بصورة فعالة ومطردة.

وتولي المراقف العامة أحد مظاهر الدولة في هذا الشأن والأداة التي تسمح لها بالسهر على حسن تدبير شؤون المجتمع وضمان تلبية إحتياجاته المختلفة بإطراد، ولسير المرفق العام يتطلب وضع تنظيم خاص يحكم القائمين عليه من موظفين عامين.

حيث يعتبر الموظف العمومي مرآة الدولة فإذا صلح صلحت الدولة وإذا فسد فسدت هي الأخرى حيث يشكل قطاع الموظفين أهمية خاصة في الدولة الحديثة خاصة بعد تعدد مهمات الدولة وإتساعها فأصبح الموظف العمومي هو المحرك الذي من خلاله يستطيع المرفق العام تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية فالموظف هو الشخص الذي يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق العام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى.

ونظرا لأن العلاقة الوظيفية ترتب حقوق للموظف العام وفي نفس الوقت تفرض عليه إلتزامات حددتها القوانين الخاصة بالوظيفة العامة غير أن ذلك لا يمنع هؤلاء الموظفين من إرتكاب أخطاء ومخالفات أثناء قيامهم لوظائفهم أو بمناسبةها منا يجعل هذا الموظف محل متابعة تأديبية وبالتالي توقع عليه عقوبات تتناسب مع الخطأ الذي إرتكبه حيث يعتبر التأديب عملية تنظيمية قانونية تهدف إلى إصلاح سلوك الموظف حيث لا يجب أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية إنتقامية بل هو عملية ردعية يهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف المذنب وذلك من أجل حسن سير المرفق العام.

وقد منح المشرع الجزائري السلطة الإدارية مجموعة من الوسائل من أجل تحقيق المصلحة العامة أهمها القرارات الإدارية حيث تعكس هذه القرارات مدى فعالية الإدارة وكفاءتها في تنفيذ السياسة العامة في الدولة وتطبيق القوانين ومن هذه القرارات القرار التأديبي إلا أنه يتعين على السلطة الإدارية عند إصدارها مثل هذه القرارات مراعاة بعض الشروط القانونية سواء الشكلية أو الموضوعية والتي تشكل الضمانة الحقيقية التي تصون حقوق وحرريات الموظفين وتحول دون تجاوز مبدأ المشروعية وسيادة القانون وإلا تعرضت هذه القرارات للطعن فيها أمام القضاء بالإلغاء لذلك يعتبر القضاء أكثر الأجهزة القادرة على حماية مبدأ المشروعية والدفاع عن حقوق الموظفين نظرا للدور الذي يقوم به القاضي الإداري في المنازعات الإدارية بين كل من الإدارة والموظف العام.

ولقد أقرت معظم دساتير العالم أن حق الطعن ضد أعمال الإدارة غير المشروعة أمام القضاء يعد من بين أهم الضمانات والحقوق المقررة لكافة الموظفين إلا أن الأنظمة القانونية للوظيفة العامة في الجزائر لم توفر وسيلة الطعن القضائي في القرارات التأديبية ولا طبيعة الطعن القضائي بهذا الشأن، مما يؤدي إلى الرجوع للتنظيم القانوني الذي كفله المشرع للرقابة القضائية على القرارات الإدارية بصفة عامة، فرقابة القاضي الإداري على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لا تختلف عنها في الرقابة على القرارات الإدارية عموما لأن القرار التأديبي هو في الأصل قرار إداري بحت وهو ما سندرسه في هذا البحث الذي يركز على الطعن القضائي ضد القرار التأديبي.

أهمية البحث:

حيث تكمن أهمية البحث في أنه من المواضيع الحيوية من الناحية العملية لما يثيره من إشكالات ومنازعات قانونية تطرح أمام المحاكم على شكل قضايا تدور في مجملها حول مدى شرعية العقوبة التأديبية وبالتالي فالموضوع له أهمية عملية وعلمية

الأهمية العملية: يعتبر الموظف العام الأدوات البشرية لتحقيق أهداف المرفق العام والادارة ومن هنا وجب منح الادارة سلطة تقديرية في تأديب الموظف.

الأهمية العلمية: محاولة الالمام بالجانب الاجرائي والمفاهيمي المتعلق بأديب الموظف ومعرفت الضمانات والحقوق التي وفرها المشرع الجزائري من خلال النظام التأديبي.

أهداف البحث:

وبالتالي فإن أهداف بحثنا لهذا الموضوع تكمن في كون موضوع التأديب يحتل جانبا مهما في مجال الوظيفة العامة من حيث كيفية تسليط العقوبة وكيفية الطعن فيها أمام القضاء، حيث أن الكثير من هذه القضايا تعرض يوميا في قاعات جلسات العدالة وتثير تساؤلات يصعب إيجاد حل قانوني لها أحيانا علاوة على تعنت الإدارة في عدم إدماج الموظفين المتابعين تعسفا على الرغم من صدور أحكام نهائية بذلك في حقهم.

اسباب اختيار الموضوع:

ان اسباب اختيار الموضوع هي اسباب ذاتية تكمن في إن الموضوع يفيدنا في مجال عملنا كموظفين في الإدارة وكذلك اسباب موضوعية تتمثل في المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية ولو بالقليل لما لهذا الموضوع من أهمية

الدراسات السابقة:

وإذا تحدثنا عن الدراسات السابقة في هذا الموضوع نجدها قد تطرقت لموضوع تأديب الموظف العام من زوايا مختلفة ومنها مذكرة لنيل شهادة الماجستير في موضوع الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري من إعداد الطالب زياد عادل حيث قام الباحث زياد عادل بالمقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري حيث تحدث عن السلطة التي تقوم بتوقيع العقوبات ضد الموظف كما تحدث عن ضمانات تأديب الموظف وكذلك تحدث عن الطعن القضائي وشروطه.

أما نحن في دراستنا فتطرقنا الى عنصر عدم تنفيذ الادارة للحكم القضائي الذي يقضي بإلزام الادارة بتنفيذ الحكم بإلغاء القرار التأديبي وكذلك العقوبات التي أقرها القانون ضد الإدارة.

اشكالية البحث:

الى أي مدى وفق المشرع الجزائري بين مبدأ الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام من جهة ومبدأ ضمان حقوق الموظف من جهة أخرى.
ومنه يمكن طرح الاشكالية الفرعية التالية:

- هل يكون الطعن القضائي كافيا كأحد الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية؟

مناهج البحث:

وقد إتجهنا المنهج الوصفي من خلال وصف النظام التأديبي وكذلك المنهج التحليلي عن طريق تحليل النصوص القانونية

صعوبات البحث

أما الصعوبات التي واجهتنا هي أن النظام التأديبي في الجزائر ليس مستقلا وغياب تصور واضح لدور القضاء والفقهاء الإداري عندنا في هذا الميدان ونقص المؤلفات المتخصصة في التشريع الوظيفي.

حيث ان الصعوبة التي واجهتنا هو ان القرار التأديبي ليس مستقلا عن القرار الاداري لذلك قمنا بإسقاط شروط القرار الاداري ورقابة القاضي الإداري على القرار الاداري على القرار التأديبي لأن النظام التأديبي في الجزائر ليس منفصلا.

خطة البحث:

ولقد قسمنا دراستنا لهذا الموضوع لفصلين تحدثنا

فقد تناولنا في الفصل الأول: عن ماهية دعوى الإلغاء وشروط الطعن فيها من خلال مبحثين في المبحث الأول عن ماهية دعوى الإلغاء و المبحث الثاني عن شروط الطعن فيها

أما في الفصل الثاني فتحدثنا: عن أوجه رقابة القاضي الإداري عن القرار التأديبي من خلال المبحثين المبحث الأول عن رقابة القاضي الإداري عن مشروعية القرار التأديبي والمبحث الثاني عن آثار الحكم بإلغاء القرار التأديبي.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لدعوى

الإنهاء

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لدعوى الإلغاء:

نتناول في هذا الفصل ماهية دعوى الإلغاء بما في ذلك تعريفها وخصائصها وكذلك إجراءات رفع الدعوى هذا في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فنتناول فيه شروط الطعن في رفع دعوى الإلغاء.

المبحث الأول

ماهية دعوى الإلغاء

تعد دعوى الإلغاء من أهم الطرق القضائية التي يلجأ إليها الطاعن في القرار التأديبي المساس بحقوقه ومركزه الوظيفي، لإضفاء رقابة القاضي الإداري على مدى مشروعية القرار التأديبي لذلك سوف نتطرق إلى مفهوم دعوى الإلغاء ثم نبين أهم خصائصها.

المطلب الأول: مفهوم دعوى الإلغاء

بالنظر للمركز الذي تحتله دعوى الإلغاء، وأهميتها بين دعاوى القضائية باعتبارها الأداة الأساسية لحماية حقوق الأفراد وحماية مبدأ المشروعية، فإن هذه الدعوى كانت ولا تزال محلا لجدل العديد من الفقهاء الذين اختلفوا في صياغة تعريفها تعريفا محددًا وجامع لخصائصها ومميزاتها، أمام غياب النص القانوني الذي إكتفى بوضع النظام القانوني العام لها فحدد الإجراءات والشروط والجهات القضائية المختصة بالنظر فيها فنسوق في هذا الإطار جل الآراء الفقهية باختلاف اتجاهاتها وكذا ماوصلت إليه الاجتهادات القضائية في هذا المجال.¹

ودعوى الإلغاء في القرار التأديبي يمكن تعريفها من خلال الدعوى الإدارية عموما باعتبارها دعوى قضائية إدارية، فهي الدعوى القضائية أو العينية أو الموضوعية التي يحركها ويرفعها

¹ - سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء دراسة تشريعية وفقهية وقضائية، برلين، 2018، ص30 .

أصحاب الصفة أو المصلحة أي من طرف الموظف العام إمام جهة القضاء الإداري المختصة، طالبين فيها الحكم بإلغاء قرار تأديبي غير مشروع.¹

الفرع الأول

تعريف دعوى الإلغاء

سنحاول البحث عن تعريف دعوى الإلغاء من حيث الفقه والقضاء.

تعريف الفقه العربي: عرف الدكتور محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء بأنها: "الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية (العنف الإدارية ومجلس الدولة) التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته نظرا لما يشوب أركانه من عيوب".²

- وعرفها الدكتور عمار عوابدي، بأنها: "الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ويرفعها ذوي الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة".³

- عرفها العميد الدكتور سليمان محمد الطماوي، بقوله: "الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري بطلب إعدام قرار إداري مخالف للقانون".⁴

- كما عرفها الدكتور عمار بوضياف، بأنها: "دعوى قضائية تعرف أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبق لإجراءات خاصة ومحددة قانونا".⁵

- من خلال هذه التعريفات نستنتج أن دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية، ترفع أمام القضاء المختص، وتتمثل سلطة القاضي في هذه الدعوى واقتناعه أسباب إلغاء القرار المطعون فيه دون إمكانية استبداله بغيره من القرارات.

1 - عتبة نور الدين، حمداوي جلول، الطعن في قرارات تأديب الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إدارة وتسيير جماعات محلية، جامعة الجبلاني بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019 2020 ص 74 .

2 - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007، ص 31 .

3 - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 314

4 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985، ص 151 .

5 - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية طبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص

في الفقه الفرنسي: عرف الفقيه الفرنسي DELAUBADAIR دعوى تجاوز السلطة أو الإلغاء " بأنها طعن قضائي يرمي إلى إبطال قرار إداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري".

كما عرفها الفقيه CHARLES DEBESCH بقوله: "الطعن الذي يطلب بمقتضاه المدعي من القاضي إبطال قرار إداري لعدم مشروعيته".¹

هذا وقد أحاط المشرع الفرنسي دعوى الإلغاء برعاية خاصة، فتعتبر الأداة الفعالة في رقابة الإدارة وإجبارها على التزام حدود القانون، وقد عمل المشرع الجزائري من جانبه على تشجيع هذا الإتجاه بتسهيل الإتجاه الأفراد إلى رفع دعاوى الإلغاء، وذلك من خلال عدم إشتراطه تقديم عريضة الدعوى عن طرق المحامي، وعدم المطالبة بدفع الرسوم القضائية.²

تعريف التشريعي:

لم تعرض التشريع الجزائري لتعريف دعوى الإلغاء، والدعوى الإدارية:

الدستور: نصت المادة 139 على ما يلي "تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية".

وفي المادة 140 نص على ما يأتي: "أساس القضاء مبادئ الشرعية والمساواة، الكل سواسية أمام القضاء، وهو في متناول الجميع، ويجسده إحترام القانون".³

¹ - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 31

² - سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 31.

³ - عمار عوابدي، دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 32.

ومن خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 فقد نصت عليها المادة 801 منه بقولها: "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية ودعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية القرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير المركزية لدولة على مستوى الولاية، البلدية والمصالح الأخرى للبلدية، المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية...¹"

- أما القانون 98/01 والمتضمن إختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله فقد أشار إلى دعوى الإلغاء وذلك في نص المادة 9 منه حيث تنص: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير، وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية"².

في الفقه القضائي:

نظرا لطبيعة القاضي في الفصل في المنازعات المطروحة عليه حالة بحالة، فإنه عادة ما ينصرف عن تقديم تعريفات عامة، حيث يكتفي ببيان العيوب التي تشوب القرار المطعون فيه لتحديد مدى مشروعيته ليتخذ قراره المناسب في القضية، سواء بإلغاء القرار المطعون فيه أو برفض الدعوى لعدم التأسيس³.

ومن خلال كافة التعاريف التي سقناها بالرغم من إختلاف صياغتها، إلا أنها جمعت أن دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية ترفع إلى جهات القضاء الإداري لإعدام قرار صدر على خلاف ما تقضي به مجموعة القواعد القانونية، وبهذا تكون سلطة القاضي في دعوى الإلغاء سلطة دقيقة ومحددة، فهي سلطة تؤدي إلى إعدام القرار الإداري المطعون فيه رغم ما تتمتع به من صفة تنفيذية، أي كانت الجهة التي صدر عنها سواء كانت مركزية أو محلية أو مرفقية⁴.

1 - سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص32.

2 - عتية نور دين وحمدوي جلول، الطعن في تأديب الموظف، مرجع سابق ص75.

3 - محمد الصغير بعلي، الوجيز في منازعات الإدارية مرجع سابق، ص33

4 - سامي الوافي، المرجع سابق، ص32

الفرع الثاني

خصائص دعوى الإلغاء

1- دعوى الإلغاء دعوى موضوعية:

إن أغلبية الفقه ترى أن دعوى الإلغاء من دعاوى الإلغاء العيني لأنها تحمي المراكز القانونية العامة، على أساس التصدي للقرارات المخالفة للمشروعية، لذلك فإن أغلبية دعاوى الإلغاء لا تثير خصومة شخصية تتعلق بحق شخصي ولا تثير منازعة بين خصمين، فالخصومة في دعوى الإلغاء خصومة عينية مناطها محاكمة القرار الإداري في ذاته إستهدافا لمراقبة مشروعية القرارات الإدارية¹.

فهي تحقق المصلحة العامة عن طريق تقدير الجزاء على عدم المشروعية التي ترتكبها الإدارة ومحو نتائجها، كما أنها تهدف إلى دفع الإدارة إلى عدم العودة إلى إرتكاب عدم المشروعية من جديد، وإعتبار دعوى الإلغاء من طبيعة عينية على النحو السابق هو الذي يبرر عدم التنازل مسبقا عنها كما أنه هو الذي يبرر قبولها من أشخاص على الرغم من عدم وجود إعتداء على مراكزهم الخاصة².

- خلافا للدعاوى القضائية الأخرى فإن دعوى الإلغاء تتميز بطابعها العيني أو الموضوعي، فهي لا تتسم بالطابع الشخصي أو الذاتي كالدعوى التي يرفعها البائع على المشتري مثلا، أو الدائن على المدين، بل أنها تتميز بالطابع العيني أو الموضوعي من أنها دعوى الغرض منها مهاجمة قرار إداري وليست موجهة ضده أيا كانت درجته الإدارية³.

¹ - علي الشيخ إبراهيم ناصر المبارك، المصلحة في دعوى الإلغاء دراسة مقارنة ، الإسكندرية، أبو الخير للطباعة والتجليد، الإسكندرية، 2009، ص12 .

² - بو الشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار عنابة، كلية الحقوق قسم القانون العام، 2010 2011

³ - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والجزائية، مرجع سابق، ص67

ومعنى أنها عينية أو موضوعية أنها غير شخصية، والمقصود بالطبيعة العينية لدعوى الإلغاء أنها تحقق مصلحة عامة من ناحية وإنها موجهة ضد قرار إداري من ناحية أخرى.¹ ويترتب على هذه الخاصية ما يأتي:

- إضفاء المرونة والسهولة في إثبات شرط الصفة والمصلحة والتوسع فيه ضمانا لتفعيل الرقابة على أعمال الإدارة بغرض إحترام مبدأ المشروعية خلافا لما هو سائد في دعاوى المدنية أو دعاوى الإلغاء الكامل الإدارية التي تستلزم إثبات المساس بالحق.
 - إعتبار دعوى الإلغاء من النظام العام، مما يعني رفع دعوى الإلغاء ضد جميع قرارات الإدارة (إلا ما إستثنتها القوانين) وعدم الإتفاق على عدم تحريكها، أو التنازل عنها، لأن دعوى الإلغاء من فضاء المشروعية.
 - إكتساب القرار المترتب عن الفعل فيها الحجية المطلقة، حيث تمتد آثاره إلى الكافة وليس إلى أطراف الخصومة فقط.²
- 2- دعوى الإلغاء دعوى مشروعية:**

تتنمي دعوى الإلغاء إلى قضاء المشروعية الذي يتأسس على فكرة المشروعية، والمقصود من المشروعية هو مطابقة القرارات الإدارية للقانون، فدعوى الإلغاء ترفع ضد قرار إداري على أنه غير مشروع ومخالف لقواعد القانون بمعنى أنه مشوب بعيب من العيوب التي تجعله غير مشروع ومخالفا للقانون وهي الشكل والإجراء والسبب والمحل والغاية.³

ولا شك أن مخالفة الإدارة لأحكام قانونية واردة وممكنة سواء وقعت بحسن أو بسوء نية، فلا يمكن ترك هذه التصرفات الإدارية غير المشروعة بلا جزاء قانوني يوقع عليها نظرا لما ينطوي عليه ذلك من مجافاة لأسس الدولة القانونية.⁴

1 - علي الشيخ إبراهيم ناصر المبارك، المصلحة في دعوى الإلغاء دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص13

2 - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص37

3 - علي الشيخ إبراهيم ناصر المبارك، مرجع السابق، ص18

4 - محمد وليد العبادي، القضاء الإداري شروط قبول دعوى الإلغاء والآثار المترتبة على الفصل فيها، الجزء الثاني، الطبعة الأولى،

الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص338

فدعوى الإلغاء تستهدف تقرير مشروعية القرارات الإدارية وهل هي مخالفة للقانون أم لا، ومن ثم يقوم بإقرارها أو إلغائها، والقاضي فيها قاضي مشروعية يقتصر دوره على فحص القرار المطعون وبحث مشروعيته ومطابقته بالقواعد القانونية وصحة تطبيقه، فإذا تعين للقاضي إن القرار مخالف للقانون قضى بإلغائه لخروجه عن مبدأ المشروعية.¹

وبناء على ذلك تستهدف دعوى الإلغاء تحقيق غايتين إحداهما أساسية أو جوهرية وثانيهما ثانوية، فتستهدف في المقام الأول تحقيق إحترام مبدأ المشروعية فتلك هي مهمة قاضي الإدارة العامة، فقد عبر عنها الأستاذ (riviro) ريفيرو عن هذه المهمة المثالية بقوله "يسهر القاضي الإداري على إحترام مبدأ المشروعية".

وتستهدف دعوى الإلغاء تحقيق غاية ثانوية تتمثل في حماية حقوق الأفراد وحياتهم من تعسف الإدارة، فإن كانت دعوى الإلغاء تستهدف في المقام الأول مبدأ المشروعية فلا يعني ذلك أن حماية المصلحة العامة هي غايتها الوحيدة.²

3- دعوى الإلغاء دعوى قضائية:

لم تعد دعوى الإلغاء مجرد تظلم أو طعن إداري (طعن رئاسي) كما يتجلى من تطور القضاء الفرنسي، وإنما أصبحت اليوم دعوى قضائية بآتم معنى الكلمة، ترفع في إطار ونطاق النظام القانوني للدعوى القضائية طبقاً لقانون المرافعات والإجراءات الساري المفعول أمام القضاء.³

ففي فرنسا، فكما أشرنا سلفاً، فإن دعوى الإلغاء أو بالأحرى الطعن يتجاوز السلطة نشأ في الأصل.

¹ - علي الشيخ إبراهيم ناصر المبارك، المصلحة في دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 19

² - محمد وليد العبادي، القضاء الإداري شروط قبول دعوى الإلغاء والآثار المترتبة على الفصل فيها، مرجع سابق، ص 338 و339

³ - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 35

- خلال مرحلة الإدارة القاضية بإعتباره تظلماً إدارياً رئاسياً، لأن ما يصدر عن مجلس الدولة من قرارات في ذلك الوقت كان معلقاً على تصديق رئيس الدولة، أي أنها بمثابة إقتراحات أو فتاوى تصدر بناءً على طلب رئيس الدولة الذي يختص بالفصل في الطعون أو التظلمات بإعتباره سلطة رئاسية.¹

ومن منطلق أنها دعوى قضائية، فإنها تتميز عن التظلم أو الطعن الإداري المسبق هذا الأخير الذي يرفع ليس أمام القضاء بإعتباره سلطة مستقلة، وإنما أمام السلطة التنفيذية ممثلة في الجهة الإدارية مصدرة القرار إن كان التظلم ولائياً، أو جهة إدارية تعلقو الجهة مصدرة القرار إن كان التظلم رئاسياً.²

4- دعوى الإلغاء ذات إجراءات خاصة:

تعتبر دعوى الإلغاء الدعوى القضائية الوحيدة والأصلية الهادفة لإلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة، فلا يمكن لأي دعوى من الدعاوى القضائية الإدارية وغير الإدارية تحقيق هدف ونتائج تطبيق دعوى الإلغاء أي القضاء على آثار القرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي، فترتكز مهمة القاضي الإداري في دعوى الإلغاء على فحص مشروعية القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء، وفيما إذا كان هذا القرار مشوباً بعيب من العيوب التي تجعله قرار غير مشروع، أم أنه قرار سليم وغير مخالف للقانون.³

ولما كانت دعوى الإلغاء دعوى مميزة من حيث سلطة القاضي ومن حيث نتائجها إذ ينجم عن إختفاء القرار الإداري المطعون فيه، بات من الضروري إخضاعها لإجراءات خاصة.

1 - سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، منشأة المعارف الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2004، ص 92.

2 - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق، ص 15.

3 - سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 37.

ورجوعاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية نجده خص دعوى الإلغاء سواء المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو الدولة بكم هائل من النصوص والأحكام، وهو ما لم يفعله بالنسبة لباقي الدعاوى كدعوى التعويض أو دعوى التفسير أو دعوى فحص المشروعية.¹

المطلب الثاني

إجراءات رفع دعوى الإلغاء

إذا كانت مهمة القضاء الإداري هي الرقابة على أعمال الإدارة العامة فإن هذه الرقابة لا يمكن أن تعمل تلقائياً وإنما بناءً على طلب أو دعوى يرفعها الموظف أو كل من له مصلحة، ولذلك فإن هذه الدعوى تكون وفقاً للشروط والإجراءات القانونية المقررة حيث تخضع دعوى الإلغاء كغيرها من الدعاوى الأخرى لعدة إجراءات يجب على الموظف التقيد بها عند ممارسته لحقه في التقاضي ويتكفل قانون الإجراءات المدنية والإدارية بكافة الإجراءات والمراحل التي يمر بها ملف القضية.

الفرع الأول

رفع الدعوى وتبليغ عريضة الإفتتاح

تبدأ الخصومة القضائية بالمطالبة القضائية فهي أول عمل في الخصومة وهي عمل إجرائي موجه من المدعي أو ممثله من المحكمة يقرر فيها الموظف وجود حق أو مركز قانوني معين أعتدي عليه ويعلن رغبته في حمايته بإحدى صور الحماية القضائية ويكون ذلك من خلال رفع دعوى الإلغاء حيث تودع عريضة دعوى الإلغاء بأمانة ضبط المحكمة الإدارية وفقاً لأحكام المادة 821 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السالفة الذكر مع مراعاة قواعد الاختصاص النوعي والإقليمي، حيث تعد المحكمة الإدارية حسب المواد 800. 801. 802

¹ -عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص16

جهة الولاية العامة في المنازعات الإدارية التي تكون الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية طرفا فيها، أما الإختصاص الإقليمي فهو موطن المدعى عليه.

وإن تعلق الأمر بقرار مركزي فقد نصّت المادة 9 من القانون العضوي 98/01 على أن "يفصل مجلس الدولة إبتدائيا ونهائيا في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية". وهذا الإجراء مشترك بين الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية وكذلك مجلس الدولة.¹ ويتم تكليف المدعي عليه بالحضور لجلسة المحاكمة عن طريق محضر قضائي ويجب أن يتضمن التكليف بالحضور البيانات التالية :

- إسم ولقب المحضر القضائي وعنوانه المهني وختمه وتوقيعه وتاريخ التبليغ الرسمي .
- إسم ولقب المكلف بالحضور وموطنه أو طبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي .

تاريخ أول جلسة وساعة إنعقادها.

ويعتبر التسليم للشخص المعنوي شخصا إذا سلم محضر التبليغ إلى ممثله القانوني أو الإتفاقي.

¹ - سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص،120.

الفرع الثاني

مرحلة تبادل المذكرات وكتابة التقرير

تلجأ الجهات الإدارية لتكليف محامي لإتخاذ كافة الإجراءات اللازمة والرد على مذكرات المدعي، ويتم تبادل المذكرات والردود والوثائق والسندات عن طريق أمانة الضبط وتحت إشراف القاضي المقرر وهو نفس الإجراء المطبق أمام مجلس الدولة .

ويعين رئيس المحكمة الإدارية حسب المادة 844 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التشكيلية التي يؤول إليها الفصل في الدعوى بمجرد قيد عريضة إفتتاح الدعوى بأمانة الضبط ويتم تعيين بعد ذلك القاضي المقرر من طرف رئيس تشكيلة الحكم، حيث يتولى العضو المقرر متابعة سير ملف الدعوى من خلال الجلسات.

حيث يمثل التحقيق القضائي ضرورة هامة لحل النزاع الإداري، حيث يتولى القاضي المقرر مقابلة الوثيقة بالوثيقة والسند بالسند كما يقوم بسماع الشهود ويعاين وينتقل للأمكنة ويتخذ أي تدبير يراه ضروريا ثم يحيل الملف إلى محافظ الدولة لتقديم إلتماساته.¹

¹ -سامي الوافي ، الوسيط في دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص123

الفرع الثالث

مرحلة المداولة والحكم

بعد مرور الدعوى بالمراحل السابقة تكون مهياً للفصل فيها، حيث يتولى رئيس تشكيل الحكم إختتام التحقيق بموجب أمر غير قابل لأي طعن ويبلغ الأمر للخصوم، خلال الجلسة يتلو القاضي المقرر التقرير المعد حول القضية ويمكن للخصوم تقديم ملاحظاتهم الشفوية كما يمكن خلال الجلسة لرئيس تشكيلة الحكم الاستماع إلى أعوان الإدارة المعنية، ويتولى محافظ الدولة، أطراف النزاع، ويصدر قرار المحكمة بعد المداولة حيث يتم النطق بالحكم بصفة علنية ويتم دراسة منطوقة في الجلسة.¹

¹-سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، مرجع السابق، ص125

المبحث الثاني

شروط الطعن في قرارات الإدارة التأديبية

يستلزم في الدعوى التي يرفعها الموظف العام لإلغاء القرار التأديبي الذي هو إفصاح عن إرادة منفردة يصدر عن سلطة إدارية ويرتب آثار قانونية¹ توافر مجموعة من الشروط الشكلية حتى تكون مقبولة أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة وباعتبار أن القرار التأديبي هو قرار إداري فإن الطعن فيه يتم وفقا للشروط العامة التي تشترك فيها جميع الدعاوى وكذلك الشروط الخاصة التي تتعلق بدعوى الإلغاء.

المطلب الأول

الشروط العامة لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي

تحدث المشرع الجزائري عن الشروط العامة لقبول الدعوى في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمتمثلة أساسا في الصفة والمصلحة وكذلك نص على شرط الأهلية في المادتين 64 و 65 من نفس القانون² وجعلها شرطا لصحة الإجراءات.

الفرع الأول

الصفة

معنى الصفة في إقامة الدعوى هو أن يكون رافع الدعوى هو صاحب الحق أو المركز القانوني المعتدى عليه ورغم اجتماع الفقه على شرط الصفة لقبول الدعوى إلا أنه هناك اختلاف بينهم في تعريفها فمنهم من يرى أن الصفة هي المصلحة الشخصية المباشرة بأن يكون رافع الدعوى هو صاحب الحق أو المركز القانوني المراد حمايته ومنهم من يرى أن هناك إختلاف بينهما وذلك لوجود حالات ترفع فيها الدعوى ممن يمثل صاحب الحق كالولي والوصي والوكيل فهنا تظهر الصفة في الممثل القانوني لصاحب الحق .

1 - بوخضرة إبراهيم، آثار إحالة الموظف العام للتأديب، مجلة أفاق علمية، المجلد 11، العدد 1 سنة 2019 ص 285.

2 - القانون رقم 08 - 09 المؤرخ ي 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 الصادر بتاريخ 23 أبريل 2008.

وتعتبر الصفة شرطا لقبول الدعوى سواءً في الشخص الطبيعي أو الشخص المعنوي فالقانون لا يحمي المصالح الفردية فقط وإنما يحمي أيضا المصالح المشتركة لمجموعة من الأفراد تجمعهم مهنة معينة وتمنح لهم الصفة عن طريق الهيئة التي يناط بها حماية هذه المصالح العامة كالنقابات والجمعيات والبلديات فكل هيئة متمتعة بالشخصية المعنوية لها الصفة في رفع الدعوى.¹

– ويقصد بالصفة في التقاضي هي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي أن يكون في مركز قانوني سليم يحول له التوجه للقضاء وأن يكون هو من يباشر حقه في الدعوى ومنه فالصفة هي الوضعية التي يحتج بها المدعي للقيام بدعواه والتي تأثرت سلبا بالقرار المنتقد لدى قاضي الإلغاء.²

الفرع الثاني

المصلحة

طبقا للقاعدة القانونية العامة « لا دعوى دون مصلحة » فالمدعي يجب أن تكون له مصلحة في رفع الدعوى الإدارية لإلغاء القرار التأديبي سواءً كان شخص طبيعى أو معنوي كما أن المصلحة لها مجموعة من الخصائص منها التي ذكرها القانون وأخرى ذكرها الفقه والاجتهاد القضائي وهي:

1. الطابع الشخصي للمصلحة:

وتعني أن يكون موضوع القرار التأديبي يخص المدعي شخصيا ولكن في حالة الشخص المعنوي فهو يرفع دعوى الإلغاء للدفاع عن المصلحة الجماعية.

1 - سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 87، 86.

2 - ميمونة سعاد، المرجع في المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري - دط- دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة الجزائر، أبريل

2. الطابع الشرعي للمصلحة:

ويقصد به أن شرط المصلحة يكون قائما عندما يكون الحق الممسوس يحميه القانون.

3. الطابع الحالي و القائم للمصلحة:

يعني أن تكون مصلحة وقوعها ثابت و ليس محتملا.

4. الطابع المادي والمعنوي للمصلحة:

قد تكون المصلحة مادية فتصيب الشخص في ماله و جسمه و قد تكون معنوية كأن يقوم مجاهد مثلا برفع دعوى إلغاء ضد قرار أصدرته إدارة قضى بمنح صفة مجاهد لشخص يعلم أنه لم يشارك في حرب التحرير.

5. الطابع الفردي و الجماعي للمصلحة:

يمكن أن تكون مصلحة تخص شخص طبيعي أو معنوي كأن ترفع جمعية دعوى إلغاء للدفاع عن مصالح أشخاص ضمن الجمعية.¹

هذا ولم يحدد قانون الإجراءات المدنية و الإدارية² التاريخ الذي تصدر فيه المصلحة و لكن القضاء الإداري قضى بأن المصلحة تصدر من تاريخ رفع دعوى الإلغاء.

فالمصلحة تعبر عن الجانب الواقعي للدعوى و شرطها المشرع حتى يضع حدا للمنازعات الكيدية³.

فشرط المصلحة في دعوى الإلغاء يتسم بنوع من المرونة و الإتساع نظرا للطبيعة الموضوعية لتلك الدعوى وحتى يشجع الأفراد على الدفاع عن دولة القانون و الحق فشرط المصلحة لا يتوفر

1 - سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، ط1، دار بلقيس للنشر الجزائر، 2015، صفحة 84 و 85.

2 - القانون رقم 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية مرجع سابق

3 - ريم عبيد ، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة العلوم الإنسانية دون مجلد، العدد 46، مارس 2017، صفحة 291.

إذا لم يؤثر القرار المطعون فيه في المركز القانوني للطاعن بصورة مباشرة وفعالية وهو ما يحدده القاضي الإداري.¹

وتعرف المصلحة عموماً بأنها الفائدة أو المنفعة التي يمكن أن يحصل عليها رافعها في حالة إجابته لطلبه ومن المنتقد قضاء أنه لا يقبل أي طلب أو دفع لا يكون لصاحبه فيه مصلحة قائمة يقرها القانون إلا أن المصلحة في دعوى الإلغاء تتميز عن تلك التي تتطلبها باقي الدعاوى، إذ ليس من الضروري أن يكون رافع الدعوى مستندا لحق وإنما يكفي أن يكون الشخص في مركز قانوني خاص أو حالة قانونية خاصة بالنسبة للقرار المطعون فيه من شأنها أن تجعله مؤثراً في مصلحة ذاتية لرافع الدعوى تأثيراً مباشراً.²

الفرع الثالث

الأهلية

تعد الأهلية شرطاً لصحة إجراءات الدعوى القضائية التأديبية، و يؤدي إنعدامها إلى الدفع ببطلان الدعوى حيث جاء في المادة 64 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أن حالات بطلان العقود غير القضائية و الإجرائية من حيث موضوعها على سبيل الحصر في مايلي:

« إنعدام الأهلية للخصوم »³

فأهلية التقاضي للموظف العام هي صلاحيته لإكتساب مركز قانوني لمباشرة إجراءات الخصومة وذلك ببلوغه سن الرشد⁴ 19 سنة كاملة حسب القانون المدني⁵.

1 - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية - دط- دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، 2009 ص 163

2 - ميمونة سعاد، المرجع السابق ص 145

3 - القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية مرجع سابق

4 - عمارة هناء، رزقين عبد القادر، شعسوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 8 العدد 1 (2023) صفحة 454، 468

5 - أمر رقم 75 - 58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 19 مايو 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 31 الصادر بتاريخ 13 مايو 2007.

و تصدر الإشارة أن المادة 78 من الأمر رقم 03/06¹ المتضمن القانون الأساسي لوظيفة العمومية حدد سن الإلتحاق بالوظيفة العامة بـ 18 سنة كاملة وهنا يطرح الإشكال من حيث أهلية التقاضي للموظف الذي تولى منصبا في سن 18 سنة و تم تسريحه خلال فترة التربص خاصة أن أهلية التقاضي للموظف العام في رقم الدعوى تخضع لأحكام القانون المدني².

- هذا وقد إعتبر المشرع الجزائري شرط الأهلية والمصلحة من النظام العام بحيث يجب على القاضي الإداري إثارته بنفسه حتى إذا لم يثره الخصوم.

- حيث تعتبر الأهلية أحد الشروط المطلوبة في دعوى الإلغاء وإن لم تعد شرط في قبولها لعدم تواجدها في نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إلا أنها تعد شرطا لصحة إجراءات هذه الدعوى، و المراد بها صلاحية مباشرة الدعوى والترافع فيها وبالتالي فهي تلك الخاصة المعترف بها لشخص الطبيعي أو المعنوي والتي تسمح له بممارسة حق التقاضي للدفاع عن حقوقه و مصالحه³.

1 - أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العامة، ج ر العدد 46 الصادرة في 2006

2 - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2016/5/11 ص 251

3 - ميمونة سعاد، المرجع السابق ص 146

المطلب الثاني

الشروط الخاصة لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي

حدد المشرع الجزائري بعض الشروط الخاصة لدعوى الإلغاء حتى يقبل الطعن فيها و ذلك لأن دعوى الإلغاء إحدى أهم الدعاوى الإدارية نظرا لدورها في حماية حقوق الأفراد والجماعات من تعسف الإدارة و كذلك دورها من حيث إرساء مبدأ المشروعية وبناء دولة القانون.

الفرع الأول

وجوب إرفاق القرار التأديبي بالقبول الطعن فيه

• نوجه دعوى الإلغاء إلى قرارات الإدارة التنفيذية ومن تلك القرارات القرار التأديبي الذي هو قرار إداري مستوى كامل عناصره وذلك بإعتباره عمل قانوني إنفرادي يصدر عن السلطة التأديبية من شأنه إحداث أثر قانوني المتمثل في توقيع العقوبة التأديبية¹.

و قد نصت المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه « يجب أن يوقف مع العريضة إلزامية لإلغاء أو تغيير أو تقدير مدى مشروعية القرار الإداري، تحت طائلة عدم القبول، القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر »².

وإذا كان هذا المانع يعود سببه إلى أن الإدارة إمتنعت من تمكين المدعي من القرار المطعون فيه أمرها القاضي بتقديمه في أول جلسة وذلك حسب قانون الإجراءات المدنية والإدارية من نفس المادة.

¹ - تصنف العقوبات التأديبية حسب الأمر رقم 03/06 إلى 4 درجات:

(1) الدرجة الأولى: التنبيه- الإنذار الكتابي- التوبيخ

(2) الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاث أيام (3)، الشطب من قائمة التأهيل.

(3) الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري.

(4) الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة - التسريح.

² - قانون رقم 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية مرجع سابق.

والذي يفهم من هذه المادة أنه يتوجب على الموظف العام أن يرفق القرار التأديبي مع العريضة إلزامية لإلغائه فإذا إمتنعت الإدارة من تمكين الموقوف من نسخة من القرار التأديبي ألزمها القاضي¹.

لذلك يجب أن تكون التصرفات الصادرة عن أشخاص القانون العام والإدارات والهيئات والمؤسسات العامة المتوفرة على خصائص القرار الإداري ومميزاته حتى تكون صالحة للطعن فيها بالإلغاء أمام القضاء الإداري، المحكمة الإدارية ومجلس الدولة. فالقرار الإداري هو العمل القانوني الإفرادي الصادر عن مرفق العام والذي من شأنه إحداث أثر قانوني تحقيقا للمصلحة العامة و عليه فإن القرار الإداري الذي يصلح لأن يكون محل طعن الإلغاء يجب أن يتميز هنا، إضافة إلى صدوره عن إحدى الجهات والسلطات والهيئات الإدارية العامة المشكلة للمعيار العضوي الذي إعتنقه المشرع الجزائري في تحديد الإختصاص القضائي الإداري بالخصائص التالية :

1- القرار الإداري تصرف قانوني

ليس كل ما تقوم به الإدارة العامة من تصرفات وأعمال يعد من القرارات الإدارية فحتى يعتبر التصرف أو العمل الصادر عنها قرارا إداريا يجب أن يكون عملا قانونيا، أي صادر بقصد وإرادة إحداث أثر قانوني وهكذا فإنه يشترط في القرار الإداري أن يكون ذا طابع تنفيذي أي من شأنه أن يحدث أثرا أو أذى بذاته وذلك إما بإحداث أثر قانوني جديد أو مركز قانوني جديد مثل: قرار رئيس البلدية بتعيين شخص في وظيفة عامة بالبلدية، أي أن الشخص بعد تعيينه وتوليه منصب إداري يصبح متمتعا بمجموعة من الحقوق مثل الراتب والحماية و متحملا في نفس الوقت لجملة من الإلتزامات لم تكن موجودة وقائمة من قبل.²

أو تعديل مركز قانوني قائم: مثل قرار وزير التربية بترقية موظف .

1 - عمامرة هناء - رزقين عبد القادر - شعسوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، مرجع سابق

2 - محمد الصغير بلعي، الوسيط في المنازعات الإدارية مرجع سابق ص 139

أو إلغاء مركز قانوني قائم مثل: القرار الصادر عن مدير المستشفى بفصل أحد المرضى مما يترتب عنه حرمانه أو عدم تمتعه بالحقوق المقررة للموظفين وعدم تكليفه بأي نشاط أو إلتزام وظيفي.¹

2- القرار الإداري صادر بالإرادة المنفردة

حيث يكون تصرف الإدارة العامة قرارا إداريا يجب أن يصدر بإرادتها المنفردة حيثما تمارس صلاحياتها وفقا للقانون.

3- القرار الإداري

يجب أن يكون صادر عن مرفق العام وعليه فإنه يجب أن ينصب الطعن بالإلغاء أمام المحاكم الإدارية على قرار إداري صادر عن إحدى الجهات الإدارية التالية الإدارة المحلية: البلدية، الولاية أو المؤسسات العمومية المحلية ذات الصيغة الإدارية ويجب أن يكون محل الطعن بالإلغاء أمام مجلس الدولة منصبا على قرار إداري او تصرف صادر عن إحدى الجهات التي أوردتها المادة 9 من القانون العضوي رقم 98 - 01 وهو ما يتمثل فيما يلي²:

- السلطات الإدارية المركزية
- الهيئات العمومية الوطنية

وعليه فإن محل الطعن بالإلغاء أمام مجلس الدولة يجب أن ينصب على إحدى التصرفات أو القرارات الآتية: الأمر، الموسم، القرار الوزاري، قرار رئيس الهيئة العمومية الوطنية، قرار مسؤول أو رئيس المنظمات المهنية الوطنية.³

1 - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 140

2 - القانون العضوي رقم (01/98) المؤرخ في 30 ماي سنة 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية، العدد(37) سنة 1998 .

3 - ميمونة سعاد، المرجع في المنازعات الإدارية المرجع السابق ص 149

الفرع الثاني

وجوب إحترام ميعاد الطعن بإلغاء القرار التأديبي

- إن شرط الميعاد هو إمتياز ممنوح للإدارة ذلك أن التصرف الإداري عندما ينشئ أو يعدل أو يلغي مركز قانوني يجب أن يستقر بعد فترة وجيزة نسبيا و هي ذاتها المهلة الممنوحة قانونا للطعن بالإلغاء فشرط الميعاد يعتبر قضاءً وقانونا من النظام العام و مرتبط بتبليغ القرارات الإدارية.

- وعلى الطاعن أو الموظف أن يرفع دعواه في أجل أربع أشهر من تاريخ تبليغه بالقرار التأديبي أما إذا إختار التظلم أمام الإدارة مصدرة القرار فيكون له أجل شهرين من تاريخ تبليغه بالرفض الصريح أو بعد مرور شهرين من سكوت الإدارة عن تظلمه¹.

حيث جاء في نص المادة 830 على أنه « يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض و يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.

و في حال سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من أجل شهرين (من تاريخ تبليغ الرفض) لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ إنتهاء أجل الشهرين المشار إليه في الفقرة أعلاه وفي حال رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض...»².

(1) حالات وقف الميعاد: على رغم من أن المادة 404 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تضمنت حالتين لوقف الميعاد وهي حالة المتقاضي عن إقليم الدولة وحالة العطلة الرسمية، غير أنه وبالنسبة لدعوى الإلغاء فإن الحالة الوحيدة لوقف ميعادها هي العطلة

1 - سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، مرجع سابق ص 96

2 - عمارة هناء - رزق عبد القادر - شعسوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، مرجع سابق

الرسمية لأن بعد المتقاضي عن إقليم الدولة يمدد فقط آجال المعارضة والإستئناف وإلتماس إعادة النظر والطعن لمدة شهرين ويترتب على وقف الميعاد توقيف سريان مدة الطعن مؤقتا ليستأنف بعد زوال وإنتهاء أسباب وحالات هذا الوقف.

(2) حالات قطع الميعاد: طبقا لنص المادة 832 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

تنقطع آجال الطعن في الحالات التالية:

- الطعن أمام جهة إدارية غير مختصة
- طلب المساعدة القضائية
- وفاة المدعي عليه أو تغير أهليته
- القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ

ويترتب على قطع الميعاد بداية حساب مدة الطعن بصورة كاملة ومن جديد.¹

الفرع الثالث

التظلم الإداري المسبق

لم يورد المشرع الجزائري قيد شكلي على التظلم الإداري ولكن كون التظلم يعد أخذ الشروط الجوهرية لقبول الدعاوى القضائية الإدارية فهناك شروط لا يستقيم التظلم الإداري دونها:

وهي أن يكون التظلم الإداري مكتوبا وأن يكون واضحا محددًا وأن يحتوي على عرض الوقائع بدقة وأن يحدد المتظلم طلباته وأن يكون التظلم موجها للجهة الإدارية المختصة وأن يحترم الميعاد حسب ما جاء في المادة 829 وهو أربع أشهر من تاريخ تبليغ القرار التأديبي².

طبقا للمادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يعد التظلم كما كان عليه الحال في قانون الإجراءات المدنية والإدارية السابق شرطا إلزاميا لقبول دعوى الإلغاء، وإنما أصبح جوازيا أو إختياريا أمام الجهات الإدارية وذلك في أجل 4 أشهر من تاريخ تبليغ المعني بالقرار الإداري

1 - ميمونة سعاد، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع السابق ص 149

2 - سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، مرجع سابق ص 99

الفردى أو من تاريخ عشرة إذا كان جماعيا أو تنظيميا ففي حالة قبول الإدارة لهذا التظلم ليس للطاعن رفع دعوى الإلغاء ما دامت الإدارة العامة قد إستجابت لطلباته حيث ينتفى شرط المصلحة أما في حالة رفض التظلم خلال شهرين من تاريخ الرفض على أنه وفي حالة السكوت من طرف الإدارة عن التظلم لمدة شهرين إعتبر ذلك رفضا ومنه جاز للمعني بالأمر رفع دعوى الإلغاء خلال مدة شهرين. و الملاحظ بالنسبة للمادة 830 بأن المشرع الجزائري أصبح يعتمد فقط بالتظلم الولائي لا الرئاسي أي أن يتم رفع التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار لا أمام الرئيس الإداري لمن أصدر هذا القرار وهو ما يظهر جليا من العبارة التالية في نص المادة 830 « يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار.....»¹

تجدر الإشارة بأنه على الرغم من أن المشرع قد فصل مسألة التظلم الإداري وإستبعده من مجال الدعوى الإدارية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية كأجل عام إلا أن أبقى على الشرط قائما بالنسبة لبعض القضايا عملا بالنصوص الخاصة التي فرضت اللجوء إلى التظلم الإداري قبل رفع أي دعوى قضائية، كما هو الحال بالنسبة للقانون 08 - 08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي² حيث نصت المادة 4 منه على ما يلي «ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية».

1 - ميمونة سعاد، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع السابق ص 147

2 - قانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير سنة 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد (11) الصادرة بت 2 مارس 2008.

ملخص الفصل الأول

نستخلص مما سبق أن دعوى إلغاء قرار تأديبي هي دعوى يرفعها الموظف العام ضد الإدارة وذلك من أجل الطعن في صحة القرار التأديبي حيث يرفعها أمام القضاء الإداري وذلك من أجل إعدام القرار الإداري التأديبي المخالف للقانون ويمكن تعريفها أيضا بأنها دعوى قضائية مرفوعة أمام إحدى الجهات القضائية الإدارية التي تستهدف إلغاء القرار التأديبي بسبب عدم مشروعيته نظرا لما يشوبه من عيوب تعتري ركنا من أركانه.

ولكي تقبل دعوى الإلغاء يجب أن تكون هناك شروط متوفرة منها في الموظف العام وهي الأهلية التي تعني تمكنه بكافة الحقوق وأداء الواجبات وكذلك الصفة وهي أن يكون موظفا عاما والمصلحة حيث يشترط في رافع الدعوى أن تكون له مصلحة، تطبيقا لقاعدة لا دعوى بدون مصلحة وكذلك شرط إحترام الميعاد ويجب إرفاق القرار التأديبي مع عريضة الدعوى وشرط التظلم الإداري المسبق بالرغم من إن هذا الشرط لم يعد إلزامي

الفصل الثاني

رقابة قاضي الإلغاء على

عيوب عدم مشروعية القرار

التأديبي وآثار الحكم بإلغائه

الفصل الثاني: رقابة قاضي الإلغاء على عيوب عدم مشروعية القرار

التأديبي وأثار الحكم بإلغائه:

نتناول في هذا الفصل رقابة القاضي الإداري على العيوب التي تصيب القرار التأديبي الذي تصدره الإدارة وأثار التي تترتب على الحكم بإلغاء القرار التأديبي من طرف القاضي.

المبحث الأول

رقابة القاضي على عدم مشروعية القرار التأديبي.

تتمثل رقابة القاضي الإداري على عدم مشروعية القرار التأديبي في البحث عن مدى توافر القرار التأديبي على أركانه، وقد قسمها الفقه إلى نوعان: عدم المشروعية الخارجية والداخلية.

المطلب الأول

رقابة القاضي على عيوب عدم مشروعية الخارجية

نكون أمام حالة عدم المشروعية الخارجية إذا ما تم الطعن في القرار الإداري إنطلاقاً من ركن الإختصاص أو ركن الشكل والإجراءات، وهي عيوب تمس القرار في شكله.

الفرع الأول

عيب عدم الإختصاص

يمكن تعريف عدم الإختصاص، كأحد العيوب التي تصيب القرارات الإدارية بأنه: عدم القدرة على مباشرة عمل معين جعله القانون من سلطة هيئة أو فرد آخر.¹

وترجع أهميته إلى أن فكرة الإختصاص تعتبر حجر الزاوية التي يقوم عليها القانون العام من جهة، وفكرة التخصص داخل السلطة الواحدة. إذن لا يجوز لموظف أن يعتدي على إختصاص

¹ - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق ص 180

موظف آخر ومن باب أولى لا يجوز لمن ليس بموظف أن يغتصب إختصاص الموظف ويصدر قراراته.¹

وبناء على ذلك، فإن الموظفين يباشرون مهامهم طبقاً لما ينصبه القانون أو اللوائح الداخلية، وليس لحقهم الشخصي، بإعتبار أن الموظف لديه إختصاصات خوله إياها القانون فليس له أن يتجاوز حدود تلك الإختصاصات، لأنه إذا تجاوز حدودها يكون بذلك قراره عرضة لعيب عدم الإختصاص، أي عدم القدرة قانوناً على مباشرة عمل إداري معين.²

ومن أهم التطبيقات التي تصيب عيب الإختصاص:

- إذا صدر قرار إداري من فرد ليس له أي صلة بالإدارة.
 - إذا تم الإعتداء على إختصاص السلطة التشريعية أو القضائية.
 - إذا صدر قرار من موظف لا يملك السلطة في إصداره أي عدم القدرة قانوناً
 - إذا صدر قرار إداري من شخص إنقطعت صلته بالإدارة.³
- وإذا تطلعنا إلى صور الأعمال الإدارية التي تخرج عن نطاق الإختصاص، فإنها تكون بين البساطة والجسامة وعلى هذا الأساس، فقد تصدر الأعمال ويكون فيه عدم الإختصاص جسيماً، كما قد تصدر بسيطة وتسمى بعدم الإختصاص البسيط.⁴

صور عيب عدم الإختصاص

يتميز الفقه بين نوعين رئيسيين في عيب عدم الإختصاص:

الأول: حيث يبلغ فيها عدم الإختصاص مبلغاً جسيماً يصل بالقرار إلى درجة الإنعدام، ويطلق على هذه الحالة إغتصاب السلطة.

1- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون عام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011، ص 42

2- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق، 2011، ص 91

3- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984، ص 372

4- زياد عادل، مرجع سابق، ص 92

الثاني: لا يبلغ فيه العيب هذا الحد وإنما يكون بصورة أخف من ذلك، وهو عدم الإختصاص البسيط الذي يجعل القرار معيباً وقابلًا للإلغاء في حالة الطعن فيه أمام القضاء الإداري.¹

عدم الإختصاص البسيط:

يحدث عيب عدم الإختصاص البسيط عند مخالفة قواعد لإختصاص في مجال الوظيفة الإدارية، ولذلك نجد أن هذا العيب أقل خطورة من عيب عدم الإختصاص الجسيم (إغتصاب السلطة) لكنه بالمقابل أكثر شيوعاً في الإدارة.²

حسب النطاق الذي تجاوزه مصدر القرار وهذا ما سوف نفضله في الفروع الثلاثة التالية :

1- عيب عدم الإختصاص الموضوعي:

ينشأ عيب عدم الإختصاص الموضوعي إذا صدر القرار من موظف في موضوع لم يجعله القانون من إختصاصه.

وهذا العيب يفترض أن محل القرار أو موضوعه أو آثار مشروعته ومن الممكن أن يحدث أثر قانونياً ولكن بقرار إداري يصدر عن جهة إدارية خلاف مصدر القرار

وفي هذا النوع من عدم الإختصاص يقع إعتداء من هيئة إدارية على إختصاص هيئة إدارية أخرى، ومن موظف على إختصاص موظف آخر.

وقد يقع الإعتداء من سلطة إدارية على إختصاص سلطة أخرى مساوية لها، أو من سلطة إدارية أدنى على إختصاص سلطة إدارية أعلى منها، أو من سلطة إدارية رئاسية على إختصاص سلطة إدارية تابعة لها، وكذلك إعتداء سلطة مركزية على إختصاص مقرر لسلطة لا مركزية.³

1 - علي عبد الفتاح، الوجيز في القضاء الإداري مبدأ المشروعية دعوى الإلغاء دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، 2009، ص310

2 - محمد وليد العبادي، القضاء الإداري، مرجع سابق، ص470

3 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، منشأة المعارف، 2008، ص59

قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا المؤرخ في 7 أفريل 1991 ب.خ.ج ضد والي ولاية سكيكدة ومن معه. وتتمثل وقائع القضية في أن البنك الخارجي الجزائري وكالة سكيكدة طعن في مقرر متضمن بيع سكن صادر عن والي ولاية سكيكدة في إطار التنازل عن أملاك الدولة. حيث أن الطاعنة (الوكالة) أثارت الدفع بعدم إختصاص الوالي للتصرف في ملكيتها وأنه تجاوز سلطته.¹

2- عيب الإختصاص المكاني:

والمقصود به تحديد الإختصاص الإقليمي الذي يجوز للموظف أو الجهة الإدارية التي تصدر قراراتها ضمنها.²

يتحقق عدم الإختصاص المكاني، عندما يصدر أحد موظفي السلطة الإدارية، قرارا تأديبيا يتجاوز به الدائرة، أو النطاق الإقليمي، الذي له أن يمارس فيه إختصاصاته. إذ لا تمتد ولاية كل موظف، لتشمل إقليم الدولة كاملا، وإنما تقتصر على نطاق إقليم محدد.³

كما يقصد به أن يصدر أحد رجال الإدارة قرارا يمتد أثره خارج الحدود الإقليمية المحددة لممارسة إختصاصه ذلك أنه إذا كان لبعض رجال الإدارة ممارسة إختصاصهم على كامل إقليم الدولة كرئيس الدولة والوزراء ونوابهم.

كل ما يدخل في إختصاصه، فإن المشرع كثيرا ما يحدد النطاق المكاني الذي لا يجوز لرجل الإدارة أن يتعداه حين يمارس إختصاصه، وبهذا المعنى لا يجوز لمحافظ إقليم أن يصدر قرارات إدارية تظم أمر يدخل في نطاق إقليم محافظة أخرى.⁴

1 - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص49

2 - سامي الوافي، مرجع سابق، ص106

3 - مرابط خديجة، مرجع سابق، ص45

4 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص66

حيث يترتب على تجاوزها لذلك النطاق بطلان قراراتها لأنها مشوبة بعدم الإختصاص المكاني، كان يصدر رئيس البلدية قرار يمتد أثره إلى بلدية أو بلديات أخرى.¹

3- عيب الإختصاص الزمني:

يشمل هذا العيب في صدور القرار من موظف لم يكن مختص قانونا وقت إصداره، أي أن يمارس أحد رجال الإدارة إختصاصه دون مراعاة القيود الزمنية المقررة، ومن أمثلة ذلك هو أن يتخذ موظف عام قرارا إداريا قبل تنصيبه في مهامه أو بعد إنتهاء مهامه. وحتى لا تقع الإدارة في عيب كهذا فإن العادة جرت بتوقيع إنتقال المهام أو إستلامها، وهذا حتى تتفادى الإدارة وقوع مثل هذا العيب.²

ومن التطبيقات القضاء الإداري الجزائري بشأن عيب الإختصاص الزمني مايلي:

قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية بتاريخ 25/02/2003 قضية س/ضد مدير التربية لولاية سطيف الملف رقم 74/62. إذا عدنا لمجريات هذه القضية نجدها تنحصر في إصدار قرار تأديبي (العزل) في حق موظفة تتمتع بعطلة شرعية ثابتة بوثائق طبية ومؤشر عليها من الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية.³

وبهذا يكون القرار الإداري معيبا بعدم الإختصاص الزمني في صورتين:

الأولى: إذا صدر عن موظف زالت وظيفته الإدارية.

والثانية: إذا إستعمل الموظف سلطته في التقرير بعد المواعيد التي حددها القانون لذلك.⁴

1 - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 185

2 - زياد عادل، مرجع سابق، ص 92

3 - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 53

4 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 67

عيب عدم الإختصاص الجسيم أو إغتصاب السلطة:

اختلف آراء الفقهاء بشأن تحديد حالات عدم الإختصاص التي تعتبر من قبيل إغتصاب السلطة، وبالرغم من ذلك هناك حالتان إتفق الفقه على إعتبارهما كذلك، هما حالة صدور القرارات الإدارية من فرد عادي ليست له أي صفة عامة، وحالة ما إذا باشرت إحدى الهيئات الإدارية إختصاصا لا يدخل إطلاقا في الوظيفة الإدارية وإنما يدخل في إختصاص السلطة القضائية أو التشريعية.¹

قد يكون عيب عدم الإختصاص في المجال التأديبي جسيما، كما لو صدر القرار التأديبي عن فرد عادي، أو أصدرت السلطة الرئاسية قرار بعقوبة تأديبية، مما يدخل في إختصاصات إحدى السلطتين التشريعتين والقضائية. حينها ينحدر القرار إلى مجرد عمل مادي معدوم الأثر.²

حالات عدم الإختصاص الجسيم:

1- إغتصاب فرد عادي سلطة إصدار القرار:

القاعدة العامة هنا أن القرار الصادر عن شخص عادي لا يتمتع بصفة الموظف العام، يعتبر قرارا منعذما ولا يترتب عليه أية آثار قانونية لأن هذا الشخص يعتبر مغتصبا للسلطة ويتعرض للوقوع تحت طائلة قانون العقوبات، ويكون القرار الصادر عنه معدوما.³

هذه الصورة تفترض أن شخصا عاديا منبت الصلة بالإدارة يمنح نفسه حق إصدار قرارات إدارية، مقحما نفسه في الإختصاصات الإدارية، في حين لم يمنحه القانون هذا الحق، ومثل

1- وفاء بالشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء بالجزائر، الماجستار، كلية الحقوق، مرجع سابق، ص 65 66

2- مرابط خديجة، مرجع سابق، ص 45

3- علي عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 311

هذا العمل لا يجوز وصفه بأنه قرار إداري لإفتقاده شرطاً هاماً يفترض توفره في كافة القرارات الإدارية إلا وهو ضرورة صدورها عن شخص عام.¹

والقاعدة العامة أن القرارات الإدارية يجب أن تصدر من الموظف المختص والمعين بطريقة قانونية طبقاً للإجراءات والشروط السارية المفعول.

ومع ذلك فإن مجلس الدولة الفرنسي كان قد إبتدع منذ مدة نظرية الموظف الفعلي، وهو الشخص الذي يكون قرار تعيينه باطلاً، أو الذي لم يصدر قرار تعيينه أصلاً، مع الإعتداء والأخذ بالقرار أو التصرف الصادر عنه وإعتبار سليماً وقانونياً ومنتجاً لأثاره.²

نظرية الموظف الفعلي تتمثل في الشخص الذي صدر قرار معيب بتعيينه أو لم يصدر بتعيينه قرار على الإطلاق.

كما يعرفه البعض بأنه الشخص الذي يشغل الوظيفة دون توافر الصفة اللازمة لذلك لبطلان تعيينه أو إنتهاء أثرها ولعدم وجوده من الأصل.

وإذا كان الأصل هو عدم الإعتداد بالتصرفات الصادرة في هؤلاء الأشخاص لصدورها من غير مختص، أو مغتصب للسلطة، إلا أن مجلس الدولة الفرنسي، وتبعه مجلس الدولة المصري، قد إعتد بهذه التصرفات وأضفى عليها الشرعية حماية للمتعاملين مع المرفق من غير حسن النية عملاً بفكرة الأوضاع الظاهرة في الظروف العادية.³

2- حالة إعتداء سلطة إدارية عمومية على صلاحيات سلطة عمومية أخرى:

قد يحدث وإن تدخل إختصاصات بعض السلطات فيما بينها، كان تتخذ السلطة التشريعية قرارات هي في الأصل من إختصاص السلطة التنفيذية، أو أن تقوم جهة إدارية معينة بحل نزاع معين هو في الأصل من إختصاص القضاء.⁴

1 - عبد العزيز عبد المنعم، مرجع سابق، ص72

2 - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص316

3 - علي عبد الفتاح، مرجع سابق، ص312

4 - زياد عادل، مرجع سابق، ص95

ومنذ البداية كان القضاء الإداري الجزائري، عبر مختلف مراحلها، يعتبر تدخل الهيئات الإدارية إغتصاباً للسلطة، رغم أنه كان عادة ما يستعمل عبارة "تجاوز السلطة" مرتباً على ذلك بطلان القرارات الإدارية.¹

الفرع الثاني

عيب الشكل والإجراءات

عيب الشكل هو عيب يصيب القواعد الإجرائية والشكلية المقررة في القوانين واللوائح لإصدار القرارات الإدارية سواء كان هذا العيب كلياً أو جزئياً.

ويعرف عيب الشكل الذي يشوه القرار الإداري بأنه "عدم إحترام الإدارة في إستعمال سلطتها في المجال التأديبي، للقواعد الشكلية المحددة لإصدار القرارات التأديبية في القوانين واللوائح، سواءً كان ذلك بإهمال تلك القواعد أو بمخالفتها جزئياً عن عمد أو إهمال"²

والشكل هو الصورة التي تفرغ فيها الإدارة إرادتها ضد القرار فإن أشتراط القانون إصدار القرار مكتوباً أو مسبباً وخالفت الإدارة ذلك فإن قرارها يكون معيباً في شكله.³

وتبرز الغاية من قواعد الشكل في توفير ضمانات كافية لصالح الأفراد وحقوقهم وحياتهم وفتح المجال للإدارة وذلك من خلال التدبر والتروي.⁴

إن الشكليات التي تكون ركن الشكل في القرار الإداري تنقسم إلى شكليات جوهرية وشكليات غير جوهرية حيث يشترط القانون قبل أن يصدر القرار أن يسبقه إجراءات وأشكال جوهرية ويؤدي عدم التقيد بها مخالفة للقانون.⁵

1 - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، صص 317، 318

2 - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2004، صص 219

3 - علي عبد الفتاح، مرجع سابق، صص 327

4 - زياد عادل، مرجع سابق، صص 95

5 - بوالشعور وفاء، مرجع سابق، صص 75

الشكليات الجوهرية هي التي تقام وتقرر لحماية مصالح الأفراد، مثل إجراء التأديب التي تضمن حق الدفاع في الوظيفة العمومية.

بينما الأشكال الثانوية وغير الجوهرية هي التي لم ينص القانون على ضرورة الإلتزام بها، وأنها مقررّة فقط لمصلحة الإدارة.¹

عيب الإجراءات في القرار التأديبي:

يتعلق عيب الإجراءات، بعدم إتباع إجراءات معينة، أو إغفال إستشارة جهة معينة قبل إصدار القرار التأديبي أو عدم مراعاة مدة معينة، أو أسلوب التحقق وضماناته أو طريقة التصويت عند إصدار القرار التأديبي.²

وتأخذ الإجراءات عدة صور من أهمها:

1- الإستشارة وتظهر في الصور التالية:

الإستشارة الإختيارية: إن الإستشارة الإختيارية تجعل الإدارة غير مقيدة بالرأي الصادر عن الهيئة الجماعية، فالإدارة أن تختار إجراءات التعديل التي تراها لازمة على مشروع قرارها دون فرض عرض المشروع على الهيئة الجماعية.

الإستشارة الإلزامية : عندما يأمر المشرع الإدارة بإستشارة هيئة جماعية قبل إتخاذها لقرارها فالإدارة ملزمة إن لم تتخلى عن مشروع قرارها.³

الرأي المطابق: هنا الإدارة ملزمة بإستشارة جهة معينة مع الأخذ بذلك الرأي لدى إصدار القرار.⁴

1 - بعلي محمد الصغير ،دعوى الالغاء،مرجع سابق،ص335

2 -مصطفى عفيفي،فلسفة العقوبة التأديبية،مطبعة حسان،القااهرة،1982،ص124

3 -وفاء بالشعور،مرجع سابق، ص73

4 - بعلي محمد الصغير ،دعوى الالغاء،مرجع سابق،ص332

مثال ذلك:

ما ورد بالمادة 165 فقرة 2 من قانون الوظيفة العمومية حينما نصت على ما يأتي:

"تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمع كـ مجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".¹

الإقتراح: أي يشترط لصحة الإقتراحان يتخذ بناء على إقتراح جهة أخرى

التقرير المسبق: يكون التقرير من طرف جهة أخرى لصحة القرار الإداري".²

حقوق الدفاع: وهو مبدأ من المبادئ العامة للقانون، يجب على الإدارة تمكين المعني من تقديم دفاعه ولهذا أوجب القانون على الإدارة إعلام هؤلاء بحقهم في طلب الإطلاع على ملفهم وكذلك إعطائه مهلة لتقديم دفاعه.

أما الأعوان العموميون غير التابعين للوظيفة العمومية وبالنظر لبعض القرارات القضائية يكفي أن يخطر المعني بالعقوبة.³

لقد نصت المادة 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على ما يأتي:

"يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كافة ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".⁴

1 - بعلي محمد الصغير، دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص333

2 - بعلي محمد الصغير، مرجع نفسه، ص334

3 - بوالشعور وفاء، مرجع سابق، ص75

4 - بعلي محمد الصغير، دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص335

الأشكال التي تؤثر على مشروعية القرار الإداري:

لا يمكن أن نحصر الإشكال والإجراءات التي يترتب على مخالفتها بطلان القرار الإداري، إلا أن المستقر في الفقه والقضاء الإداري أن أهم هذه الشكليات تتعلق بشكل القرار ذاته وتسببه والإجراءات التمهيدية السابقة على إصداره.

1- شكل القرار ذاته

يتمثل عيب الشكل في إصدار القرار التأديبي شفاهة، في الوقت الذي يتعين إصداره كتابة، أو في عم الإشارة إلى النصوص القانونية، التي أستاذ إليها القرار التأديبي، في الوقت الذي يتعين تسببه، أو في بيان تاريخ إصداره.¹

2- تسبب القرار الإداري:

نظرا لأن التسبب يعتبر من قواعد الشكل، فإنه تسري بشأنه بطلان القواعد العامة، التي تحكم بطلان الشكل في القرارات الإدارية بصفة عامة.²

بالنسبة للمشرع الجزائري فقد نص فقي قانون الوظيفة العمومية، على أن الموظف الذي يتعرض إلى عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية ينبغي أن يكون القرار معللا (مسببا)، دون إستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، أما إذا تعرض إلى عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة، فكذاك يجب أن يكون معللا من طرف السلطة التأديبية والمجلس التأديبي.³

¹ -مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مرجع سابق، ص46

² - مرابط خديجة، مرجع نفسه، ص46

³ - زياد عادل، مرجع سابق، ص97

المطلب الثاني

رقابة القاضي على عيوب عدم مشروعية الداخلية

وتتضمن حالة إنعدام السبب وحالة مخالفة القانون وحالة الإنحراف بالسلطة وهي عيوب تمس القرار في موضوعه.

الفرع الأول

عيب السبب

يقوم عنصر السبب في القرار التأديبي على ثبوت وقوع فعل مادي 'محدد سلبيا كان أم إيجابيا يمكن أن يشكل خطأ تأديبي، وهو يجعل رقابة القضاء الإداري على عنصر السبب في القرار التأديبي، تنصب بداية على صحة الوجود المادي للوقائع المكونة لذلك الفعل، فإذا ما تحقق ثبوت صحة هذه الوقائع ماديا، إنتقل القاضي للرقابة على التكييف القانوني الذي أصبغتها السلطة التأديبية على تلك الوقائع، للتأكد منها إذا كان هذا التكييف سليما من عدمه.¹ رغم أهمية التسبب إلا أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها ما لم ينص القانون على خلاف ذلك²

ويقع عبء إثبات السبب على عاتق الطاعن أن يثبت مثلا وجود الوقائع المكونة لركن السبب أو عدم صحة الوصف القانوني الذي أعطته الإدارة لهذه الوقائع.³

نذكر على سبيل المثال قرار مجلس الدولة الصادر في 9/5/2004 تحت رقم 580، قضية والي تلمسان ضد (ع.ح) الذي أبطل قرار العزل لعدم صحة الوجود المادي للوقائع.⁴

¹ -مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن الموظف العام، مرجع سابق، ص55

² - حيدر نجيب احمد، حقوق وضمائمات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، مجلة الفتح، العدد 30 العراق، 2007، ص80

³ - مهدي وليد، رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرار تأديب الموظف العام، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016، ص63

⁴ -مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن الموظف العام، مرجع سابق، ص53

قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الصادر في 1997/01/6 تحت رقم 707/144 قضية بن عبد الله الذي قض بإلغاء القرار المطعون فيه لعدم مشروعيته ذلك لأن القرار فصل السيد بن عبد الله لا يعد صحيحاً من ناحية التكييف القانوني للوقائع.¹

1- إنعدام الوجود المادي للوقائع: هي أول درجات الرقابة القضائية على ركن السبب في القرار الإداري، فإذا تبين أن القرار لا يقوم على سبب يبرره أو تبين أن سببه غير صحيح أو وهمي فإنه يكون جدير بالإلغاء لإنعدام السبب الذي أستند إليه. ويراقب القاضي الإداري صحة الوقائع المادية التي صدر على أساسها القرار في ضوء القواعد القانونية السارية وقت صدوره، حيث أن العبرة في الحكم على مشروعية كل التصرفات القانونية ومنها القرارات الإدارية تكون بالوقت الذي صدرت فيه. فالقرار التأديبي قد يكون مشوباً بعيب السبب وقابل للإلغاء إذا ثبت أن السلطة التأديبية قد استندت في تبريره إلى وقائع غير صحيحة من الناحية العملية وذلك كانت السلطة التأديبية حسنة النية أو سيئة النية.

2- الخطأ في التكييف القانوني للوقائع: إن رقابة القاضي الإداري لا تمتد فقط إلى وجود أو عدم وجود الحالة القانونية وإنما تتعداها إلى مدى صحة الوصف والتكييف القانوني. فإذا تبين أن الإدارة أخطأت في تكييفها القانوني لهذه الوقائع فإنه يحكم بإلغاء القرار الإداري بوجود عيب في سببه.

فإذا ما بدر من الموظف العام فعل ما، وقدرت الجهة المختصة أن ذلك ينطوي على إخلال بواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها، فإنه تقع على عاتق السلطة التأديبية، واجب تكييف هذا الفعل من الناحية القانونية، لتحقق ما إذا كان يشكل خطأً تأديبي في نظر القانون.

3- الرقابة على ملائمة القرار للوقائع: إذا كانت السلطة التأديبية تتمتع بقدر من ملائمة تقدير العقوبة التأديبية، الصادرة من الجهة الإدارية ملائمة مع الخطأ التأديبي الذي ارتكبه

¹ - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن الموظف العام، مرجع سابق، ص 54

الموظف المتهم، فيجب عليها أن لا تسيء إستعمال السلطة المخولة لها، مما يقتضي ذلك أن تكون العقوبة التأديبية الصادرة من الجهة الإدارية ملائمة مع الخطأ التأديبي الذي إرتكبه الموظف المتهم.

مادام الموظف قد إرتكب الواقعة المنسوبة إليه وأنها تشكل مخالفة تأديبية، فهنا لا يكون للقاضي حق الرقابة على مدى تناسب العقوبة مع الذنب المرتكب، طالما أن العقوبة تندرج تحت العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين، والتي أوردها المشرع على سبيل الحصر حيث تتمتع الإدارة في هذا الشأن بسلطة تقديرية لا يحدها سوى تحقيق الصالح العام.¹

الفرع الثاني

عيب المحل (مخالفة القانون)

عيب مخالفة القانون هو العيب الذي يلحق بعنصر المحل في القرار الإداري لمخالفة القواعد القانونية الموضوعية، إذ نشترط لصحة أو مشروعية القرار أن يكون محله، أي مضمون الأثر القانوني الذي أحدثه القرار حالا ومباشرة بمجرد صدوره وترتب عليه، سواء بإنشاء مركز قانوني معين أو بتعديل أو إنهاء مركز قانوني قائم، جائز وممكن قانوني.²

وقد عرف الفقه الفرنسي عيب مخالفة القانون بأن القرار المطعون فيه لا يمكن إتخاذه، وذلك لأنه غير منصوص عليه أو غير مرخص به، إما بالقانون المكتوب أو بأنه قاعدة قانونية أو مبدأ من مبادئ القانون كما تم تعريفه من جانب آخر بأنه مخالفة كل قاعدة قانونية تفرض إحترامها على الإدارة المصدرة للقرار أعمالا لمبدأ المشروعية سواء كانت هذه القاعدة مكتوبة أو غير مكتوبة.³

1 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008، ص 206

2 - إبراهيم عبد العزيز شيخا، القضاء الإداري، ولاية القضاء الإداري دعوى الإلغاء، منشأة المعارف الإسكندرية، 2003، ص 536

3 - بوزيدي عائشة، دعوى الإلغاء في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014، 2015، ص 81

أمثلة :

- **قرار التعيين:** إنشاء وإحداث مركز قانوني جديد يتمثل في شغل الوظيفة مما يترتب عنه حقوق (مرتب، حماية قانونية...) والتزامات (القيام بالمهمة المنوطة به، الحفاظ على السر المهني....) كما هي محددة أساسا في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

- **قرار الترقية:** تعديل المركز القانوني يتمثل في الإرتقاء إلى رتبة ودرجة أعلى في السلم الإداري، حيث يسري عليه النظام القانوني للمنصب أو الدرجة التي أصبح يشغلها، سواء من حيث الحقوق أو الإلتزامات وذلك وفق للمادة 106 وما بعدها من قانون الوظيفة العمومية .

- **قرار الفصل:** إلغاء مركز قانوني قائم يتمثل في قطع وإنهاء العلاقة الوظيفية مع الإدارة وذلك بإنطفاء وزوال جميع الحقوق والإلتزامات الوظيفية¹، والمحل الذي يقع عليه القرار الإداري يجب أن تتوفر فيه شرطان :

- يجب أن يكون محل القرار ممكنا فإذا لم يكن بلا مكان ترتيب هذا المحل، بمعنى إستحالة، كان القرار الإداري منعذما، وليس له أي وجود قانوني كان يصدر قرار ترقية موظف بعد تركه الخدمة، أو تعيين موظف في درجة غير شاغرة .

1- يجب أن يكون القرار جائز قانونيا أي أن تستند إلى أحكام القانون، وإذا خالف أحكام القانون أصبح القرار غير مشروع وبالتالي يجب إلغائه، ومثاله القرار الصادر بفضل موظف من الخدمة على أساس أنه بلغ سن التقاعد في حين أن الموظف لم يصل إلى هذا السن بعد²

صور مخالفة القانون:

وتشكل مخالفة القانون أحد الأوجه أو الحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلغاء القرار الإداري، بسببها سواء كانت مخالفة القانون: مباشرة أو غير مباشرة.

1 - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 359

2 - محمد وليد العبيادي، مرجع سابق، ص 546

• المخالفة المباشرة للقواعد القانونية :

وهو أن تخالف السلطة التأديبية القاعدة القانونية مخالفة كلية او جزئية وايجابية أو سلبية.¹ المخالفة الإيجابية تتحقق عند مخالفة قرار الإدارة لحكم القاعدة القانوني والذي يعتبر بمثابة خروج على مبدأ القواعد القانونية الذي يفرض ضرورة إحترام القرار الإداري للقاعدة القانونية الأعلى منه أي أن يلتزم بمحتواها، وعليه فإن القرار الإداري يكون مشوباً بالعيب مخالفة القانون إذا كان محله مثلاً مخالفاً لقاعدة دستورية.²

• المخالفة غير المباشرة:

قد ينشأ عيب المحل عن تأويل القاعدة القانونية، وحملها عن معنى غير ذلك الذي قصده المشرع، عند إقرار هذه القاعدة فالسلطة التأديبية في هذه الحالة لم تخالف القاعدة القانونية مخالفة مباشرة، إذ أنها لم تتجاهلها، وإنما إعترفت بوجودها، ولكن أعطت القاعدة معنى مختلف عن المعنى المقصود منها.³

وتتمثل المخالفة غير المباشرة في حالة وجود خطأ في تفسير وتطبيق القانون، خاصة في حالة الغموض، حيث يصدر القرار بناء على تفسير أو تأويل خاطئ لمضمون القاعدة القانونية.⁴

¹ - رشيد عبد الهادي ، ضمانات التأديبية في قوانين الوظيفة العامة والعسكرية ، دراسة مقارنة طبعة 1، دار الكتاب الحديثة، القاهرة 2008، ص194

² - بوزيدي عائشة، مرجع سابق، ص 82

³ - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن الموظف العام ، مرجع سابق، ص55

⁴ - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية، ص171

الفرع الثالث

عيب إساءة استعمال السلطة

يقصد بعيب استعمال السلطة، استخدام الإدارة لسلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة، سواءً بإستهداف غاية بعيدة عن المصلحة العامة، أو بإنقضاء هدف مغاير للهدف الذي حدده لها القانون¹.

وهو ملازم للسلطة التقديرية للإدارة التي يترك فيها المشرع الإدارة جانبا من الحرية في التدخل أو عدمه أو في إختيار الوقت الملائم للتدخل ومن ثم تعد السلطة التقديرية المجال الطبيعي لظهور عيب الإنحراف في السلطة، ولهذا فالقرارات الإدارية يجب أن تستهدف تحقيق الصالح العام وهذه قاعدة عامة تحكم جميع أعمال السلطة الإدارية وتلتزم بها الإدارة العمومية في كل أعمالها.²

والقاعدة العامة إن النشاط الإداري وما يتطلبه من قرارات إدارية إنما يسعى إلى تحقيق المصلحة العامة وإلا إعتبر تعديا، كأن يسعى إلى تحقيق غرض شخصي محض.³

وبناءً على ذلك فإن عيب الإنحراف بالسلطة يتميز بالخصائص التالية:

- أنه عيب يقع على الغاية من القرار وهو عيب ذاتي لا يمكن الكشف عنه إلا من خلال البحث عن هدفه وغاية مصدر القرار وإقامة القرائن على أنه كان يستهدف غرضا آخر غير المصلحة العامة.
- أنه عيب يتعلق بنفسية مصدر ونواياه وما أراد تحقيقه من إصدار القرار .
- إن عيب الإنحراف بالسلطة هو عيب إحتياطي لكون القضاء الإداري يبحث عن العيوب الأخرى للقرار الإداري قبل أن يقوم بالبحث في عيب الإنحراف بالسلطة والحكمة من ذلك أن

1 - سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص113

2 - وفاء بالشعور، سلطات القاضي في دعوى الإلغاء في الجزائر، مرجع سابق، ص 79

3 - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 179

عيب الإنحراف بالسلطة يتعلق بمقاصد ونوايا مصدر القرار وهي أمور تتعلق بالأخلاق لذلك يصعب إثباتها.

– أنه عيب لا يتعلق بالنظام العام فلا يقضي به القاضي من تلقاء نفسه بل للطاعن أن يتمسك به.¹

ولهذا فإن عيب الإنحراف بالسلطة يأخذ في الواقع مظاهر متعددة تتمثل في مجانية هدف القرار الإداري :

1- البعد عن المصلحة العامة:

يقصد بهذا العيب أن تطرح السلطة التأديبية المصلحة العامة جانبا، وهي تتخذ القرار التأديبي، إذ يمكن أن يظهر هذا العيب تحت الأشكال التالية، إستعمال السلطة لتحقيق نفع شخصي، أو مباشرة السلطة بقصد الإنتقام والتكيل بالموظف العام، أو إستهداف أغراض سياسية أو حزبية بعيدة عن المصلحة العامة، وأخيرا إستهداف التحايل على أحكام القانون.²

2- مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف:

حينما يحدد القانون للإدارة تحقيق هدف معين من خلال إصدار قراراتها، فإن السعي على غير ذلك الهدف الذي يصيب القرار بعيب الإنحراف بالسلطة، مما يستدعي إلغاءه، حتى وإن تدرعت الإدارة بإستهداف المصلحة العامة.³

1 - بوالشعور وفاء، مرجع سابق، ص 80 81

2 - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مرجع سابق، ص 60

3 - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 180

وينجم عن العيب الذي يصيب ويشوب ركن الغاية في القرار الإداري لإنحراف بالسلطة البطلان والإلغاء سواء كان إداريا أو قضائيا، كما يترتب أيضا توقيع عقوبات على الشخص مصدر القرار وهو مانصت عليه المادة 22 من الدستور التي تنص على ما يلي: "يعاقب القانون على التعسف في استعمال السلطة".¹

وعلى ذلك يكون القرار مشوبا بإساءة استعمال السلطة إذا إستهدف غير هذه الأهداف حتى ولو كان متعلقا بالمصلحة العامة، ومن صور الإنحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف التي لأجلها يبطل القرار التأديبي إنحراف السلطة التأديبية عن الإجراءات الواجب سلوكها وهي في إطار توقيعها للجزاء التأديبي، فحق السلطة التأديبية في توقيع الجزاء على موظفيها ليس حقا طليقا من كل قيد، بل هو حق مشروع بأن تتبع في توقيعه الإجراءات المقررة قانونا للتأديب، فإن خالفت الإدارة ذلك شاب قرارها التأديبي إنحراف في استعمال السلطة يؤدي إلى البطلان.²

3- إساءة تطبيق الإجراءات:

تحصل هذه الحالة من الإنحراف عندما تستبدل الإدارة الإجراءات الإدارية اللازمة لإصدار قرار معين بإجراءات أخرى لتحقيق الهدف الذي تسعى إليه، وتلجأ الإدارة إلى هذا الأسلوب إما لأنها تعتقد أن الإجراء الذي إتبعته لا يفضي لتحقيق أهدافها أو أنها سعت إلى التهرب من الإجراءات المطولة أو الشكليات المعقدة.

وأيا كانت التبريرات فإن الإدارة تكون قد خالفت الإجراءات التي حددها القانون ويكون تصرفها مشوبا بعيب إساءة السلطة في صورة الإنحراف بالإجراءات ورقابة القضاء الإداري لهذا السبب رقابة مشروعية، إذ أن قيام الإدارة بإصدار القرار الإداري المعيب بإساءة استعمال

¹ - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 197

² - خديجة مرابط، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مرجع سابق، ص 61

السلطة أو الإنحراف بها، يمثل مخالفة للهدف أو الغاية التي تعتبر ركنا أساسيا من أركان القرار الإداري وتكون بالتالي قد عمدت إلى مخالفة القانون.¹

المبحث الثاني

آثار الطعن بإلغاء القرار التأديبي

تتمثل سلطة القاضي الإداري في دعوى إلغاء القرار التأديبي في فحص مدى توفر شروط قبول هذه الدعوى فإن وجد أن الشروط غير متوفرة حكم بعدم قبول الدعوى، أما إذا تحقق من توافق شروطها إنتقل لفحص موضوع الدعوى من أجل فحص مدى مشروعية القرار التأديبي المطعون فيه، فإن وجد القرار التأديبي مشروعاً قضى برفض الدعوى و إفرار القرار التأديبي وإن لم يجده مشروعاً قضى بإلغائه، و هنا تتوقف سلطة القاضي الإداري، فلا يمكنه أن يعدل القرار المعين أو يزيل المخالفة التي لحقت به، ولا يستطيع أن تحل محل الإدارة و يصدر قرار صحيح يدل القرار الباطل ومن أمثلة القرارات التي كرس مبدأ عدم توجيه الأوامر للإدارة قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 1933/01/27 في قضية "LE LION" الذي جاء فيه القاضي الإداري لا يملك أن يتدخل عن طريق توجيه الأوامر

ولقد أخذ قضاؤنا كذلك بهذا المبدأ حيث قضى المجلس الأعلى سابقا في قراره الصادر عن غرفته الإدارية بتاريخ 1978/03/18 بما يلي «لا تملك الهيئة القضائية الإدارية توجيه أوامر للإدارة»².

فإذا كانت سلطة التأديب ضرورية لفرض النظام داخل الإدارة فإنها تصبح في غاية الخطورة إذا أساءت السلطة المختصة بإيقاع الجزاء إستخدامها كأن تقوم بإختيار جزاء تأديبي أشد أو لا يتلائم مع الخطأ الذي صدر عن الموظف، لاسيما أن هذه السلطة تملك الحرية في إختيار

¹ - سامي الوافي، مرجع سابق، ص 115

² - بن عاشور صفاء، تدخل القاضي الإداري في تنفيذ قراراته ضد الإدارة، الطبعة الأولى، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة الجزائر،

العقوبة كما سبق الإشارة إليه و للحيلولة دون تعسف السلطة المختصة بإيقاع الجزاء التأديبي ذهب البعض إلى حد إقتراح تحديد لكل خطأ وظيفي عقوبة تأديبية محددة بالنص كما هو عليه الحال بالنسبة للعقوبات الجنائية.¹

و لما إستحال حصر كل الأخطاء المهنية وتحديد العقوبة التأديبية لكل منها بالنص، سعى المشرع إلى وضع ضمانات تأديبية حماية الموظفين من التعسفات التي قد تصدر من الإدارة في هذا المجال و المتمثلة في:

- يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه.
- يمكن للموظف المعني بالمتابعة التأديبية الإطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما إبتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية.²

ورغم إستحالة حصر الأخطاء المهنية إلا أن المشرع الجزائري صنف هذه الأخطاء في الفقرة الثانية من المادة 177 من الأمر 06/03 المرجع السابق إلى 4 درجات على النحو الآتي:

أخطاء من الدرجة الاولى

أخطاء من الدرجة الثانية

أخطاء من الدرجة الثالثة

أخطاء من الدرجة الرابعة

أما المواد 178 إلى 181 فحددت الأفعال التي يقوم بها الموظف العمومي مخالفا بذلك الواجبات الملقاة على عاتقه في نطاق الوظيفة المكلف بشغلها و هي كما يلي:

1- تعتبر أخطاء من الدرجة الاولى كل إخلال بالإنضباط العام يمكن أن يمس بالسر

الحسن للمصالح

¹ - رشيد حباتي، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دط، دار النجاح للكتاب، روية، الجزائر 2012 ص 140

² - رشيد حباتي، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، المرجع نفسه، ص 141

2- تعتبر أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم بها الموظف بمايلي:

- أ. المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة
- ب. الإخلال بالواجبات الأساسية القانونية في تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه.

3- تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم بها الموظف بمايلي:

- أ. تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية
- ب. إخفاء المعلومات ذات طابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه
- ج. رفض تنفيذ تعليمات السلطة السليمة في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- د. إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية
- هـ. إستعمال تجهيزات وأملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

4- تعتبر أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بمايلي:

- أ- الإستفادة من الإمتيازات، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ب- إرتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل.
- ج- التسبب عمداً في أضرار مادية جسمه بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- د- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة
- هـ- تزوير الشهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية

و- الجمع بين الوظيفة التي يشعلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 - 44 من هذا الأمر¹.

هذه هي الأخطاء المهنية، التي إعتبرها المشرع الجزائري جرائم تأديبية يعاقب عليها وهذه الأخطاء ذكرت على سبيل المثال لا الحصر كما هو في الجرائم الجنائية، فإذا كان المشرع حرم أفعالا بعينها فهذا لا يعني أن ما عداها مباح ومشروع بل من حق السلطة التأديبية أن تقدر في كل حالة على حده ما إذا كان الفعل الذي إرتكبه الموظف العمومي مخلا بواجبات وظيفته أو مركزه كموظف عام أم لا.

كما أنه ونظرا لخصوصيات بعض الوظائف، فيمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بها على عقوبات أخرى لم يرد ذكرها فيما سبق².

المطلب الأول

الآثار المترتبة عن رفع دعوى الإلغاء

طبقا لأحكام المادة 908 من القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و التي تنص على أنه « الطعن بالإستئناف أمام مجلس الدولة ليس له أثر موقوف » فإنه لا يترتب على الطعن بإلغاء القرار الإداري وقف تنفيذه حيث يستمر القرار المطعون فيه بالنفاذ طالما أن القاضي لم يصدر حكمه بإلغائه و لكن على الرغم من الطبيعة التنفيذية للقرارات الإدارية حيث تنتج آثارها فورا تجاه الأشخاص المخاطبين بها فإنه يمكن إستثناءً وقف تنفيذ هذه القرارات في حالات معينة.

1 - بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، ط1، دار هومة للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر، جوان 2019 ص 193- 194.

2 - بلورنة أحسن، مرجع سابق.

الفرع الأول

مبدأ الأثر غير الموقف للطعن بالإلغاء

تعتبر القرارات الإدارية التي تصدر عن مختلف الإدارات العمومية نافذة حيال الإدارة التي أصدرتها أو الأفراد المخاطبين بها نظرا لما تتميز به من النفاذ المباشر فالجهات الإدارية لها أن تنفذ قراراتها مباشرة وبنفسها ولو عن طريق القوة دون اللجوء للقضاء وعلى الأفراد في حالة الضرر اللجوء للقضاء بحيث تكون الإدارة العامة في مركز المدعى عليه وعليه فإن هذا الامتياز يشكل حسب مجلس الدولة الفرنسي القاعدة الأساسية في القانون العام، ولهذا فإن رفع دعوى الإلغاء أمام الجهات الإدارية المختصة (الغرفة الإدارية - مجلس الدولة) ليس من شأنه وقف تنفيذ القرار الإداري ما لم ينص القانون صراحة على غير ذلك مثل ما ورد في المادة 13 من القانون رقم 91/11 المؤرخ في 22 أبريل 1991 المتعلق بنزع الملكية للمنفعة العمومية حيث يوقف تنفيذ القرار المصرح بالمنفعة العمومية في حالة الطعن من كل ذي مصلحة.

فهذه القاعدة تأتي إكمالا بمبدأ الفصل بين السلطات وتطبيقا لأهم المبادئ التي تحكم المرافق العامة مبدأ استمرارية الموقف العام.¹

فلا شك أن الإدارة المختصة عندما تقبل على إصدار قرار إداري فهي بذلك تريد تنفيذه وطالما كانت جهة الإدارة هي من أخرجت القرار الإداري إلى حيز الوجود لتحقيق به مقاصد معينة و لتأثر به على مركز قانوني سواء في صورة الإنشاء أو التعديل أو الإلغاء فإن هذا القرار إذا ما صدر و إكتملت أركانه يعد نافذا من الأصل في جهة الإدارة.

ويستطيع صاحب المصلحة أن يتمسك بالقرار الإداري منذ هذا التاريخ ولا تستطيع جهة الإدارة أن تحتج على الغير (المعني بالقرار) بعدم النشر والتبليغ أو الشهر لأنها في مجموعها وسائل علم قررت لمصلحة الأفراد لا لمصلحة الإدارة ويعود أساس إلزامها الإدارة بالقرارات

¹ - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 183.

الصادرة عنها منذ تاريخ صدوره إلى فكرة علم الإدارة بقراراتها فهي التي صدر عنها القرار الإداري بمحض إرادتها المنفوعة.

فالأصل هو تنفيذ الإختياري للقرار حيث أن الإدارة تتمتع بإمتميازات فيما يخص التنفيذ المباشر و الآلي لقراراتها وهذا بحكم أنها سلطة عامة وأن الأفراد ملزمون بالإمتثال إليها بخضوعهم لمضمون القرار الإداري، ولأنها تمثل مرفقا عاما ووجب أن يضمن سيره بانتظام و أفراد و لأنها تسعى إلى تحقيق الصالح العام فيفترض صحة وسلامة قراراتها ونتيجة لهذه الإمتميازات فإن الأصل أن القرار الإداري متى صدر إلزمت هي به فرتب آثارها بالنسبة إليها ومن ثم وقع على عاتق الإدارة توفير سائر الضمانات المادية والبشرية و التنظيمية لتنفيذ مضمون القرار الإداري كما يلزم المخاطب بالقرار بالإمتثال إليه.

و الإستثناء على هذه القاعدة التنفيذ الجبري للقرار الذي هو حق الإدارة في أن تنفيذ قراراتها على الأفراد بالقوة الجبرية إذا رفضوا تنفيذها إختياريا دون حاجة إلى الإذن من سلطة أخرى ولو كانت سلطة القضاء¹.

و تكريما لدولة القانون وضمنا لمشروعية الأعمال الإدارية أجاز المشرع للأفراد اللجوء للقضاء إما يعرض الحصول على تعويض أو بقصد إلغاء قرار إداري أو بهدف توقيف سريان قرار إداري من صور الدعاوي الإدارية المختلفة، فهذا يدخل ضمن إطار ممارسة حق النقاضي المكفول دستوريا و تكريما لهذا الحق يجوز لكل ذي مصلحة أن يلجأ للقضاء الإداري طالبا وقف تنفيذ قرار إداري إذ تبين أن القرار الإداري قد جانب إطار المشروعية.

و من هنا فليس من السهل النطق بتوقيف القرار الإداري بما في ذلك من مساس واضح بأحد مميزاته المتعلقة أساسا بالقوة التنفيذية للقرار.

¹ - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 220.

ومن هنا يمكن تعريف دعوى وقف تنفيذ قرار إداري بأنها دعوى قضائية مستقلة بموجبها يطلب صاحب المصلحة من القضاء الإداري المختص توقيف سريان قرار إداري لأسباب موضوعية وضمن الشروط التي حددها القانون والتي تطرقنا إليها سابقاً.¹

الفرع الثاني

وقف تنفيذ القرار التأديبي

على الرغم من القرارات الإدارية لها طبيعة تنفيذية أي أنها ترتب أثارها إتجاه المخاطبين بها فورا إلا أنه يمكن وقف تنفيذها إداريا أو قضائيا وهذا يعد إستثناءً.

1- على المستوى الإداري:

يمكن للإدارة وقف تنفيذ القرار الإداري التأديبي في صورتين:

أ- الإدارة مصدرة للقرار نفسها بما لها من سلطة تقديرية اختيار وقت تنفيذه مراعاة لمقتضيات المصلحة العامة.

ب- يمكن للإدارة الوصية أن تطلب من الإدارة صاحبة القرار وقف تنفيذه في حالات معينة متعلقة بالضبط الإداري حفاظا على النظام العام.

2- على المستوى القضائي:

يمكن رفع دعوى أمام القضاء الإداري بغرض وقف تنفيذ القرار الإداري التأديبي بصفة استثنائية وفقا للقيود التالية:

أ- الشروط الشكلية:

ضرورة رفع دعوى وقف التنفيذ أمام الجهة الإدارية القضائية المختصة.

¹ - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع السابق ، ص 227.

ب- الشروط الموضوعية:

للقاضي أن يستجيب أو لا يستجيب لطلب وقف التنفيذ حسب ملاسبات كل قضية من حيث توافر عناصر الإستعجال والجدية.¹

حيث أن القرار التأديبي يخضع لنفس الشروط الواجب توافرها في طلب وقف تنفيذ القرار الإداري بصفة عامة حيث أنه على الموظف العام الطاعن أن يطلب ذلك صراحة في نفس الوقت الذي يطلب فيه إلغاء القرار التأديبي على أن يقدم الطلب إلزامي إلى وقف التنفيذ بدعوى منتقلة.

أن يقدم الموظف أسباب جدية وواقعية فشرط الجدية يكون موجودا في حال توافر عيب يلحق بالعقوبة التأديبية ويرجع بسببه إلغاؤها.

وأن يكون من شأن الإستمرار في تنفيذ القرار محل الإلغاء ترتيب نتائج يصعب أو يتعذر تداركها فيما لو قضى بإلغائه وهذا ما يعرف بشرط الإستعجال وهذا ما جاء في مضمون المادة 911 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السالف الذكر يقولها أن القرار الإداري يقف تنفيذه إذا أضرّ بالمصلحة العامة أو بحقوق المستأنف.²

وعند رفع دعوى الإلغاء يتم إعلام جميع الخصوم بتاريخ الجلسة حيث ينادى على القضية بموجب الإخطار الذي تتم عن طريق أمانة الضبط وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ الجلسة وهذا على مستوى المحطمة الإدارية فإما أن تقبل الطعن أو يرفض ولا بديل عن ذلك والمحكمة الإدارية كما ذكرنا سابقا لا توقف تنفيذ القرار التأديبي من تلقاء نفسها بل بناءً على طلب الموظف المعني وإذا قضت المحكمة الإدارية بوقف التنفيذ القرار التأديبي يتم تبليغ الخصوم أي الطاعن والجهة الإدارية التي أصدرت العقوبة وذلك خلال مدة 24 ساعة بعد ذلك يتوقف أثر القرار الإداري المطعون فيه من تاريخ التبليغ الرسمي لوقف التنفيذ فإذا لم تستجب يمكن

¹ - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 183.

² - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 74.

للموظف المضروب أن يلتمس من المحكمة الإدارية أن توقع غرامة تهديدة على الإدارة التي إمتنعت عن وقف التنفيذ.¹

المطلب الثاني

آثار الحكم بإلغاء القرار التأديبي

بعد القيام بإجراءات التحقيق وإستكمال مسارها القانوني يصل القاضي إلى الحكم الذي يفصل في النزاع وقد كان سائدا قديما أن مهمة القاضي الإداري تنتهي بمجرد التصريح بالحكم الفاصل في النزاع المعروف عليه غير أن إنتشار دولة القانون نتج عنه إعادة النظر في هذه القناعة بإعتبار أن الغدارة شخصا من أشخاص القانون ومن واجبها الإمتثال إليه في كل تصرفاتها،² غير أن الإدارة أيضا عندما تصدر عقوبة فهي ضرورة حتمية الغاية منها منع الموظف العام من الإخلال بواجباته الوظيفية سواء في الحاضر أو المستقبل فليس الهدف منها الإيلاء و العقاب ولكن حسن سر المرفق العام³

وتجدر الإشارة إلى أن هناك إختلاف بين الفقهاء في حسنية النشاط المنحرف الذي يمارسه الموظف فمنهم من يسميه بالمخالفة التأديبية كما يستخدم أيضا لفظ الخطأ التأديبي⁴ وذهب المشرع الجزائري إلى إستعمال لفظ الخطأ المهني.

و في العادة لا يضع المشرع الجزائري تعريفا محددًا للخطأ المهني كما هو الشأن في الجريمة الجنائية و يكتفي غالبا ببيان الواجبات المفروضة على كل موظف ووجوب الإلتزام بها و الإمتناع عن كل ما يحل بها⁵.

1 - زياد عاذل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 140

2 - بالشعور بالوفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، المرجع السابق، ص 115

3 - د.خيساوي نعيم ود. باية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية المجلد 4 العدد 1 السنة جوان 2020 ص 39

4 - سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة سنة 1987 ص 26

5 - علاء الدين العشي، مدخل للقانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة الجزائر، سنة 2009 ص 239

كما حرص المشرع الجزائري على إعطاء دور فعال للجنة المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس التأديبي في مسائل و جزاءات الدرجتين الثالثة و الرابعة دون الدرجة الأولى و الثانية و هذا نظرا لخطورة العقوبات لما لها من آثار سلبية على الموظفين¹ كما أن التحقيق يعد من أهم الضمانات المقررة لحماية الموظف قبل إتخاذ أي عقوبة تقوم به الإدارة بناءً على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف أو إستناداً إلى تقرير جهات التفتيش أو إعتماًداً على شكاوى المنتفعين بخدمات المرفق العام².

و في الأخير فإن القضاء الإداري عند إلغاء القرار التأديبي في مواجهة الإدارة فإن هناك آثار عديدة ينجم عن هذا الإلغاء و العديد من الإشكالات ندرسها في الفرعين التاليين:

الفرع الأول

تنفيذ الإدارة للحكم

تتمتع الأحكام الصادرة في دعوة الإلغاء بحجية الشيء المقضي فيه أي أن المحكمة قد إستنفذت ولايتها بمجرد إصدارها للحكم ويصبح الحكم قطعت بمجرد صدوره حيث أن الحكم يسري على كافة سواء كانوا أطراف في الدعوى أم لم يكونوا كما يستفيد من آثار الإلغاء من كان طرفاً فيها بحكم إطلاق حجية حكم الإلغاء³.

وبالتالي بمجرد صدور الحكم بإلغاء القرار التأديبي يقع على عاتق الإدارة تنفيذ الحكم الصادر ضدها و هذا حسب ما جاء في نص المادة 145 من دستور 1996 « على محل أجهزة الدولة المختصة أن تقوم في كل وقت و في كل مكان و في جميع الظروف بتنفيذ أحكام القضاء»⁴

1 - خلف فاروق، آليات تسوية المنازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية رسالة من أجل الحصول على شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر (دون سنة) ص 223

2- كمال رحماوي: تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان "دراسة المقارنة" رسالة تقدم بها الباحث لنيل شهادة دكتوراه العلوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2015 ص 153

3 - سامي الوافي، مرجع سابق. ص 135

4 - الدستور الجزائري الصادر في 1996/11/28 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 76 المؤرخة في 1996/12/8.

و لكي يكون القرار القضائي ملزماً للإدارة بالتنفيذ وحب توفر مجموعة من الشروط وهي:

- أن يتضمن الحكم إلزاماً يقوم به الإدارة

- أن يكون القرار قد تم تبليغه للإدارة رسمياً حيث المادة 916 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية وأن يكون القرار ممهوراً بالصيغة التنفيذية.

وليس للإدارة أن تمتنع عن تنفيذ حكم الإلغاء بحجة وجود صعوبات مادية معينة وتنفيذ حكم الإلغاء لا يقضي إلغاء القرار المحكوم بإلغائه بل إلى كل قرار.

يستند وجوده إلى القرار المحكوم بإلغائه.¹

الفرع الثاني

إمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم إلغاء القرار التأديبي

- في حال إمتنعت الإدارة عن تنفيذ الحكم القضائي الذي يقضي بإلغاء القرار التأديبي فهي تعتبر بذلك مخالفة لأصل من الأصول العامة لمبدأ أساسي و هو قوة الشيء المقضي فيه، ولا يجوز للإدارة أن تتحايل و تصدر قرار جديد له نفس النتيجة مع القرار القديم، وعلى الرغم من أهمية تنفيذ الإدارة لهذه الأحكام القضائية الصادرة ضدها إلا أنها مازالت تعتبرها بعض المشاكل خاصة في مجال التوظيف والموظفين مثل مسألة إعادة الموظف المفصول إلى وظيفته حيث تعتبر ظاهرة خطيرة حيث وصلت الإدارة إلى الرفض التصريح و مثال على ذلك نجد أن المحكمة العليا قد أكدت هذا الموقف من خلال القضية رقم 62/279 المؤرخ في 1991/12/15 للسيد (ب ع) ضد وزير التعليم العالي و البحث العلمي حيث رفض هذا الأخير إعادة إدماج الموظف بعد إنتهاء الخدمة الوطنية وهذا الأمر مخالف لما جاء في المادة

¹ - د/سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 896

116 من المرسوم رقم 85-59¹ و التي تلزم الإدارة بإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند إنقضاء فترة الخدمة الوطنية حتى لو كان زائداً عن العدد.

كما أن الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة المشار إليه سابقا نجده تحدث عن هذه المسألة في المادة 173 حيث ألزم الإدارة بإعادة إدماج الموظف إذا أُتخذت في حقه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو في حالة تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه مع إلزامها بإرجاع كافة حقوقه مع الجزء المخصوصة من راتبه وفي حال إمتناع الإدارة عن التنفيذ فإن بإستطاعة الموظف حق المطالبة أمام القضاء الإداري بتوقيع غرامة تهديدية ضد الإدارة حسب المادة 987 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية السالف الذكر بعد إنقضاء أشهر من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار.

وقد تمتنع الإدارة عن تنفيذ الأحكام، والقرارات القضائية الإدارية النهائية الناجمة عن الطعن القضائي في قرارات الإدارة التأديبية والصادرة عنها ويكون إمتناعها مقرونا بمبرر قانوني فلا يمكن إجبارها على التنفيذ لعدم المقدرة أو الإستحالة ذلك فالإلتزامها بالتنفيذ يجب أن يكون ممكنا خالي من أي عائق سواءً كان ماديا أو قانونيا ويعتبر إمتناعها هنا مشروعاً ولا يترتب أي مسؤولية.

وقد يكون إمتناعها تعسفياً بدون أي وجه حق لإخلاله بمبدأ حجية الشيء المقضي فيه ومن ثم فإن الإمتناع الصادر عن الإدارة يترتب عنها مسؤولية ويكون ذلك بتوفر مجموعة من الشروط

1- قد يستحيل على الإدارة في بعض الأحيان تنفيذ الأحكام القضائية والإدارية النهائية الصادرة ضدها والمتعلقة أساساً بإلغاء قراراتها التأديبية الصادرة في حق موظفيها ويعود هذا إما إلى مصدر الإجراء ذاته، وأما إلى الواقعة اللاحقة به.

¹ - أنظر المادة 116 من المرسوم 59/85 الصادر في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 3 الصادرة في 24/03/1985

(أ) الإستحالة القانونية للتنفيذ:

قد تخالف الإدارة إلتزاماتها بالتنفيذ في بعض الحالات التي تستند فيها إلى أحد الأسباب القانونية إما بالتصحيح التشريعي، أو وقف تنفيذ الحكم القضائي الإداري أو إلغاء القرار من مجلس الدولة، وهذه المبررات التي ينتج عنها حالات عملية لإمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الإدارية النهائية الصادرة منها بإلغاء مقرراته التأديبية لإستحالة التنفيذ من الناحية القانونية كما سيأتي:

- أسباب الإستحالة القانونية للتنفيذ :

التصحيح التشريعي: ونقصد به تعديل أو إلغاء للأحكام القانونية الدستورية ومثاله أن يصدر حكم بإلغاء قرار إداري تأديبي في حق الموظف العام وأصبح لهذا الحكم حجته في هذه الحالة لا يتصور طلب تنفيذ الحكم بأثر رجعي لمساس ذلك بقوة الأمر المقضي.

(2) وقف تنفيذ الحكم أو القرار القضائي الإداري إذ أن رئيس المنازعات لمجلس الدولة يتمتع بصلاحيات في مسائل وقف التنفيذ في القضاء المستعجل¹.

- ومما سبق عرضه من الشروط يتبين أن الإدارة عند إمتناعها عن التنفيذ سواء كان هذا الإمتناع بشكل صريح أو ضمني أو عن طريق التنفيذ المعيب للحكم الإداري النهائي بإلغاء القرار التأديبي القضائي، فإنه يعد تعسفا مرحبا للمسائلة الإدارية².

هذا ويمكن للموظف محل العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الإعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ إتخاذ العقوبة وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، يستفيد المعني من إعادة الإعتبار بقوة القانون بعد سنتين من تاريخ

¹ - خلف فاروق، الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية بمجال الوظيف العمومي دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2020 ص 196

² - خلف فاروق، مرجع نفسه، ص 209

إتخاذ العقوبة. وجديد الذكر بأنه يُمحي في حالة إعادة الإعتبار كل أثر للعقوبة من ملف المعني.

مع الإشارة أن إعادة الإعتبار للموظف محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى والثانية، يشكل إجراء جديداً أو هاما لم يعمل به في تشريعات الوظيفة العمومية السابقة بالجزائر.

ويمكن القول في هذا الصدر أن المشرع الجزائري قد أصاب عند نصه على إجراء من هذا القبيل، إذ لا يعقل أن يستفيد المحكوم عليهم بجناية أو جنحة من رد إعتبار طبقاً لأحكام قانون الاجراءات الجزائية يحو في المستقبل كل آثار الإدانة القضائية، ولا يستفيد منها الموظف الذي كان محل مجرد عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية.

- ويمكن إعتبار هذا الإجراء ضمناً تأديبياً إضافياً للموظف محل العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية كونه يسمح لهذا الأخير من التخلص من هاجس هذه العقوبة وآثارها القانونية المقيدة في ملفه الإداري والتي قد تلاحقه طوال حياته المهنية. وكذلك تشجيعه على عدم العودة إلى ارتكاب أخطاء مهنية أخرى، وبالتالي التطلع إلى حياة مهنية مستقرة.

وربما كان على المشرع التفكير في تمديد هذا الإجراء والعمل به على الموظفين محل عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة الذين لم يرتكبوا أخطاء مهنية جسيمة تؤدي إلى التسريح أو تقتضي متابعات جزائية وفق شروط أكثر صرامة من تلك المنصوص عليها في حالة رد الإعتبار للموظف محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية.

فحينما يتم سحب القرار التأديبي من طرف السلطة الرئاسية أو تعديله من طرف لجان التظلم، يتم شطب العقوبة التأديبية من الملف الشخصي للموظف أو يعاد إدماجه مع تعويضه عن الأجور التي خصمت منه في حالة توقفه عن العمل، غير أن القضية تزداد تعقيداً، حيثما يكون قرار الإلغاء قد صدر من جهة قضائية، و بمعنى أدق قد فرض على السلطة الرئاسية إذ يتعين معرفة الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام في حالة ما رفضت الإدارة تطبيق قرار

الإلغاء وإعادة إدماج الموظف الإدارة الذي فصل و تعويضه عن الأجرور التي خصمت منه دون وجه حق في القانون الفرنسي، تلتزم الإدارة بتطبيق أحكام القضاء الخاصة بإعادة إدماج الموظفين و تعويضهم عن الأجرور التي خصمت منهم دون وجه حق وذلك بأثر رجعي كأن لم يصدر ضد الموظف أي عقوبة وتلتزم الإدارة أيضاً بالمحافظة على حقوق الترقية التي إكتسبها الموظف العام قبل فصله

- أما في الجزائر فقد عالج المشرع هذه المسألة ونصَّ صراحة على أنه في حالة الفصل تعسفاً أو حرقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، يأمر القاضي بإعادة دمج العامل في منصب عمله الأصلي مع منحه التعويضات المستحقة له وإذا عارضت المؤسسة المستخدمة إعادة دمج العامل الفعلية يستمر العامل في التمتع بجميع الحقوق الناجمة عن علاقة عمله وفي حالة إعتراض الإدارة يباشر قانونياً التنفيذ المؤقت فيما يتعلق بدمج العامل.¹

¹ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مرجع سابق ص 172.

ملخص الفصل الثاني

نستخلص مما سبق أن سلطة القاضي تتمثل في فحص مدى مشروعية القرار التأديبي المطعون فيه فإذا وجد أن القرار التأديبي مشروع قضى برفض الدعوى وإذا وجد القرار مشوباً بعيب من العيوب سواءً كان عيب داخلي أو عيب خارجي كعيب عدم الاختصاص أو عيب السبب قضى بإلغاء القرار التأديبي وهنا تنتهي مهمة القاضي الإداري بحيث أنه لا يمكن أن يعطي بديل عن القرار المعيب وأن يفرض على الإدارة إصدار قرار آخر، كما أن الإدارة يجب عليها تطبيق حكم القضاء في حالة إلغاء القرار التأديبي وإلا خرجت عن قاعدة حجية الشيء المقضي به.

حيث ان دور القاضي الإداري يتمثل في فحص مدى مشروعية القرار التأديبي وإلغاءه في حالة مخالفته للقانون ولا يجب عليه ان يفرض على الادارة ان تصدره قرار اخر او ان تعدل القرار الذي اصدرته في حق الموظف ويحق للموظف في حال صدور الحكم القضائي لصالحه ان يطلب التعويض عن الأضرار التي لحقتة.

الخاتمة

خاتمة

بعد دراستنا لموضوع الطعن القضائي ضد القرار التأديبي نستنتج أن الموظف العام مكلف بالعديد من الواجبات وذلك من أجل سير المرفق العام الذي يقدم خدمات للمصالح العام وفي حال إخلال الموظف لهذه الواجبات يكون معرضاً للعقوبة التأديبية لكن المشرع الجزائري منح للموظف العام العديد من الضمانات، منها السابقة ومنها اللاحقة في مواجهة العقوبة التأديبية ومن هذه الضمانات الطعن القضائي ضد القرار التأديبي. وعليه استجنا من هذه الدراسة النتائج والتوصيات التالي:

أولاً: النتائج

- 1- تأديبي الموظف لا يجب أن يُنظر إليه على أنه مجرد انتقام أو قصاص، بل هو نظام قانوني يهدف إلى تحقيق التوازن وتمكين الإدارة من تسيير مرافقها بانتظام .
- 2- ان المسؤولية بصفة عامة تعني التزام الشخص بتحمل العواقب التي تترتب على فعله الذي قام به والذي يكون مخالف للأصول والقواعد السامية
- 3- تتميز الأخطاء التأديبية على اعتبار انها تشكل جريمة تأديبية بنفس الأركان التي تلزم الجريمة الجنائية.
- 4- ان عملية تصنيف الأخطاء التأديبية تقيد السلطة المختصة بالعقاب في توقيع العقوبة التأديبية المناسب والملائمة حيث ان هذا التصنيف يضمن حماية الموظف بأن يكون على دراية بالعقوبة جراء خطه

ثانياً: الاقتراحات والتوصيات

1. وجوب النص على القرار التأديبي بما في ذلك الإجراءات التأديبية وشروط الطعن في القرار التأديبي وكذا شروط مشروعية القرار التأديبي في قانون مستقل ذلك أننا نجد لها شبيهاً بما يتعلق بالقرار الإداري بصفة عامة.
2. وجوب تقييد الأخطاء المهنية في نص قانوني كما هو الحال في العقوبات التأديبية وذلك لتقييد سلطة الإدارة جزئياً.
3. ضرورة جعل التحقيق إجباري خاصة في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة لما لها من آثار على أسرة الموظف.
4. التوسع من سلطات القاضي خاصة فيما يخص توجيه الأوامر للإدارة أو الحلول محلها لتنفيذ أحكام القضاء وقراراته من أجل ضمان حماية المتقاضين واحترام أحكامه.
5. مراقبة تنفيذ أحكام القرار الإداري من طرف الإدارة.
6. ضرورة إصدار تشريع ينظر في السلطة التقديرية الواسعة الممنوحة للإدارة.
7. تفعيل حق الدفاع وحق الاطلاع على الملف التأديبي للموظف.

قائمة المراجع

أولاً: قائمة المصادر باللغة العربية

1- الدساتير

1-1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية في 28/11/1996، ج.ر. رقم 76 المؤرخ في 8/12/1996.

2- القوانين

2-1- القانون العضوي رقم 98 / 01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله

2-2- القانون رقم 09/08 المؤرخ في فبراير 2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية ح.ر. العدد 21 الصادر في 23 افريل 2008

2-3- القانون رقم 08/08 المؤرخ في فبراير 2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ح/ر العدد 11 الصادر في 2 مارس 2008

3- الأوامر

3-1- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 19 مايو 2007

3-2- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ج.ر. العدد 46.

4- المراسيم التنفيذية

4-1- المرسوم 85 / 59 الصادر في 23 / 03 / 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج.ر. العدد 03 الصادر في 24 / 03 / 1985

5- القرارات:

- 5-1- قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا المؤرخ في 7 افريل 1991 ب.خ.ج ضد والي ولاية سكيكدة ومن معه،المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث،1993.
- 5-2- قرار مجلس الدولة الفرنسي في قضية (le lion) لصادر بتاريخ 1993/1/27.
- 5-3- قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الصادر في 06/01/1997 تحت رقم 1447/07. المجلة القضائية، العدد 01 الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1997.
- 5-4- قرار مجلس الدولة الصادر في 09/5/2004 تحت رقم 580.
- 5-5- قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية بتاريخ 25/02/2003 قضية س/ ضد مدير التربية لولاية سطيف الملف رقم 7462، مجلة مجلس الدولة، العدد الاول،2002.
- 5-6- قرار رقم 79/622 المؤرخ في 15 /12 1991 الغرفة الادارية، المحكمة العليا،قضية(ب.ع) ضد وزير التعليم العالي والبحث العلمي ،المجلة القضائية للمحكمة العليا،العدد الثاني ،الجزائر، سنة 1991.

ثانيا: قائمة المراجع

أ- الكتب

- 1- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية، مطبعة حسان، القاهرة، 1982.
- 2- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984.
- 3- سليمان محمد الطماوي ،الوجيز في القضاء الاداري،دار الفكر العربي،القاهرة،1985.

- 4- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.
- 5- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2002.
- 6- إبراهيم عبد العزيز شيخا، القضاء الإداري، ولاية القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- 7- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2003.
- 8- سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى الإلغاء القرارات الإدارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2004.
- 9- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 10- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.
- 11- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007.
- 12- رشيد عبد الهادي، ضمانات تأديبية في قوانين الوظيفة العامة والعسكرية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديثة، القاهرة، 2008.
- 13- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، منشأة المعارف، 2008.

- 14- محمد وليد العيادي، القضاء الإداري، شروط قبول دعوى الإلغاء والآثار المترتبة على الفصل فيها، الجزء 2، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 15- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009.
- 16- علاء الدين العشي، مدخل للقانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2009.
- 17- علي الشيخ إبراهيم ناصر المبارك، المصلحة في دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة، ابو الخير للطباعة، الإسكندرية، 2009.
- 18- علي عبد الفتاح، الوجيز في القضاء الإداري، مبدأ المشروعية، دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2009.
- 19- بن عاشور صفاء، تدخل القاضي الإداري في تنفيذ قراراته ضد الإدارة، الطبعة الأولى، دار هومة للطباعة والنشر بوزريعة الجزائر 2018.
- 20- سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء ط1، المركز الديمقراطي للدراسات، برلين ألمانيا، 2018.
- 21- سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015 سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي العربي للدراسات برلين ألمانيا، 2018
- 22- ميمونة سعاد، المرجع في المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2018.

- 23- عمار بوضياف ،المرجع في المنازعات الادارية ،الطبعة الثالثة ،جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر ، 2018.
- 24- بلورنه حسن،الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ،دا رهومة للطباعة والنشر بوزريعة الجزائر جوان 2019.
- 25- خلف فاروق،الطعن القضائي في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي،دار هومة للطباعة والنشر الجزائر .
- 26- عمار عوابدي،النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري،الجزء الثاني،ديوان المطبوعات الجزائرية ،الجزائر

المجلات :

- 1- خضرة إبراهيم، آثار إحالة الموظف العام للتأديب، مجلة آفاق علمية، المجلد (11) العدد(1) سنة 2019.
- 2- خيضاوي نعيم وباية فتيحة، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 1 جوان 2020.
- 3- عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، وآخرون، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد العدد1، 2023.
- 4- ريم عبيد، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد46، مارس 2017.

ب- الرسائل والبحوث الجامعية

ب-1- أطروحات الدكتوراه

1- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام بين الفاعلية والضمان، مذكرة لنيل الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2015

2- خلف فاروق، آليات تسوية منازعات تأديب في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة الدكتوراه كلية الحقوق، جامعة الجزائر.

3- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016

ب-2- رسائل الماجستير

1- بو الشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار عنابة، كلية الحقوق قسم القانون العام، 2012/2011.

2- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون المصري والجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.

3- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرار التأديبي الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011.

ب-3 - مذكرات ماستر

1- بوزيدي عائشة، دعوى الإلغاء في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014 / 2015/

2- مهدي وليد، رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرار تأديب الموظف العام، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017/2016

3- عتبة نور الدين حمداوي جلول، الطعن في قرارات تأديب الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إدارة وتسيير جماعات محلية، جامعة الجيلاني بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019 / 2020 .

فهرس الموضوعات

إهداء

الشكر والعرفان

4	قائمة الإختصارات.....
6	المقدمة
11	الفصل الأول: الاطار المفاهيمي لدعوى الالغاء.....
11	المبحث الأول: ماهية دعوى الإلغاء.....
11	المطلب الأول: مفهوم دعوى الإلغاء.....
12	الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء.....
15	الفرع الثاني: خصائص دعوة الإلغاء
19	المطلب الثاني: إجراءات رفع دعوى الإلغاء.....
19	الفرع الأول: رفع الدعوى وتبليغ عريضة الإفتتاح.....
21	الفرع الثاني: مرحلة تبادل المذكرات وكتابة التقرير.....
22	الفرع الثالث: مرحلة المداولة والحكم.....
23	المبحث الثاني: شروط الطعن في قرارات الإدارة التأديبية.....
23	المطلب الأول: الشروط العامة لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي.....
23	الفرع الأول: الصفة
24	الفرع الثاني: المصلحة.....
26	الفرع الثالث: الأهلية.....
28	المطلب الثاني: الشروط الخاصة لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي.....
28	الفرع الأول: وجوب إرفاق القرار التأديبي لقبول الطعن فيه.....
31	الفرع الثاني: وجوب إحترام ميعاد الطعن بإلغاء القرار التأديبي

32	الفرع الثالث: التظلم الإداري المسبق.....
34	خلاصة الفصل الأول.....
36	الفصل الثاني: رقابة قاضي الإلغاء على عيوب عدم مشروعية القرار التأديبي وآثار الحكم بإلغائه
36	المبحث الأول: رقابة القاضي على عدم مشروعية القرار التأديبي.....
36	المطلب الأول: رقابة القاضي على عيوب عدم المشروعية الخارجية.....
36	الفرع الأول: عيب عدم الإختصاص.....
43	الفرع الثاني: عيب الشكل والإجراءات.....
47	المطلب الثاني: رقابة القاضي على عيوب عدم مشروعية الداخلية.....
47	الفرع الأول: عيب السبب
49	الفرع الثاني: عيب المحل.....
52	الفرع الثالث: عيب إساءة إستعمال السلطة.....
55	المبحث الثاني: آثار الطعن بإلغاء القرار التأديبي.....
58	المطلب الأول: الآثار المترتبة عن رفع دعوى الإلغاء.....
59	الفرع الأول: مبدأ الأثر غير الموقف للطعن بإلغاء.....
61	الفرع الثاني: وقف تنفيذ القرار التأديبي.....
63	المطلب الثاني: آثار الحكم بإلغاء القرار التأديبي.....
64	الفرع الأول: تنفيذ الإدارة للحكم.....
65	الفرع الثاني إمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم بإلغاء القرار التأديبي.....
66	خلاصة الفصل الثاني.....
68	الخاتمة.....

71	قائمة المراجع والمصادر
79	الفهرس
83	ملخص المذكرة

ملخص المذكرة

ملخص المذكرة:

الأمن الوظيفي وطمأنينة الموظف من أهم الحوافز الباعثة للهمة والولاء والقيام بالأعباء المسندة به بأكمل وجه ولذلك كان لابد من إكمال مبدأ الضمان ومن هنا تكمن أهمية الطعن القضائي ضد القرار التأديبي، حيث أن الموظف العمومي قد تصدر في حقه قرارات يراها مجحفة في حقه أو آذته بأي شكل كان، مصدرها المرفق العام الذي يمارس فيه إختصاصاته له أن يتقدم إلى القضاء للفصل في طلبه وإدعاءاته وفي حال قبول دعواه والحكم لصالحه أعطى له القانون ضمانات لاحقة كأن يعاد لمنصب عمله في حال تسريح أو التعويض في حال الضرر وأوجب على الإدارة تنفيذ الحكم القضائي.

Abstract:

Job security and employee tranquility is one of the most important incentives that inspire motivation and loyalty and carry out the burdens assigned to him to the fullest, and therefore it was necessary to complete the principle of guarantee, hence the importance of the judicial appeal against the disciplinary decision, as the public employee may issue decisions against him that he deems offensive against him or harmed him in any way, the source of which is the public facility in which he exercises his powers to apply to the judiciary to decide on his request and claims, and in the event that his claim is accepted and the ruling is in his favor, he gave The law has subsequent guarantees, such as reinstatement in the event of dismissal or compensation in the event of damage, and the administration is obliged to implement the judicial ruling.