



جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق

## الضمانات القانونية للموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبين:

كحله منير

حمويه تركيه

لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب  | الجامعة                        | الصفة        |
|---------------|--------------------------------|--------------|
| أ/ريم سكفالي  | جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي | رئيسا        |
| أ/محمد نعرورة | جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي | مشرفا ومقررا |
| أ/صالح جابر   | جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي | مناقشا       |

السنة الجامعية: 2016/2017

# الإهداء

نهدي هذا العمل المتواضع الى الوالدين والأهل والأولاد  
والى كل من ساعدنا من قريب او بعيد الى اساتذتنا الافاضل  
الى جميع الزملاء.

منير - تركيه

## مقدمة

التحديات التي تواجه التطورات الحاصلة في شتى الميادين تشكل حافزا للدول لكي تضطلع وتنهض بشؤون مواطنيها باختلاف اجناسهم وأعراقهم، ولكي تقوم بهذه المهمة عمدت سائر الانظمة على انشاء مرافق عامة تتكون من وسائل مادية وقانونية وبشرية تؤدي خدمة عامة الهدف منها إشباع حاجيات المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة.

وفي اطار التسيير الحسن لهذه المرافق بجودة وفعالية وتخصص تعمد السلطة الادارية الى انتقاء اشخاص اكفاء ومتخصصين يطلق على كل فرد منهم صفة الموظف العام، وهذا الوصف يطلق على كل شخص عين في وظيفة عامة وبصفة دائمة وفقا للسلم الاداري لمزاولة مهام محددة مقابل أجر.

هذا ويعتبر الموظف العصب الحيوي الذي تعتمد عليه السلطة الادارية لتحقيق الصالح العام بحيث تربطه بها علاقة اساسية تنظيمية وفق القانون ويترتب على انشاء هذه العلاقة تحمل الموظف العام لجملة من الواجبات المهنية يجب عليه ان يلتزم ويتسم بها مقابل حقوق و ضمانات يقررها له القانون، اذ ان اي خلل بهذه الواجبات والالتزامات قد يؤدي الى الاخلال بالسير الحسن للمرفق العام، مما يوقع الموظف في المحذور وتثار معه المسؤولية التأديبية وفق نظام تأديبي وظيفي محدد قانونا.

ذلك النظام يجعل من اي تخلى او مساس او اهمال بالواجب الوظيفي المناط للموظف العام بمناسبة مزاولته لمهامه خطأ مهنيا يعرضه لعقوبة تأديبية، توقع عليه وفق اجراءات ادارية وعبر مراحل ينظمها ويضبطها القانون.

التأديب وان كان مكنة قانونية بيد السلطة الادارية تمارسها في حال جنوح الموظف العام عن السلوك الوظيفي المتبع في تسيير المرفق العام باستمرار وديمومة وبالوجه الحسن، فإن

## الضمانات القانونية للموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية في التشريع الجزائري

الغرض منه ليس العقاب او الانتقام وإنما التقويم والاصلاح وزجر باقي الموظفين عن اتيان ذلك السلوك للمحافظة على السير المنتظم للمرافق العامة.

إنّ نظام التأديب بالوصف السابق يعتبر من اهم مسائل الوظيفة العامة، باعتباره يؤدي رسالة هادفة تقوم على تقويم وإصلاح الموظف وبالتبعية اصلاح الوظيفة بصفة عامة وضمان استمراريته وانتظامها، إلا أنه وان كان هدف الادارة من تأديب الموظف هو السير الحسن للمرفق العام فهذه السلطة التي منحت لها ينبغي ان لا تتعسف وتحدد عن مسارها، فلا بد من وضع ضوابط قانونية محددة ومبادئ عامة يجب مراعاتها واحترامها لدى المتابعة التأديبية حتى يقام ذلك التوازن بين تحقيق المصلحة العامة للإدارة من جهة وحماية الموظف العام وضمان حقوقه القانونية والدستورية من جهة اخرى.

ذلك التوازن المنشود استوجب وضع جملة من الضمانات القانونية للموظف العام هذه الضمانات احتلت مكانة كبيرة في التشريعات العقابية فالعدالة لا يمكن ان تتحقق له خلال مراحل المتابعة التأديبية إلا بها، فكلما توافرت هذه الضمانات والمبادئ وفعلت بكفاية كان لها الصدى المؤثر على الحكم او القرار التأديبي، وعليه فان فعالية الضمانات القانونية للموظف في النظام التأديبي تكفل استقرار وحماية للموظف العام والوظيفة في آن واحد.

ونظرا لأهمية الضمانات ودورها كما اسلفنا الذكر عمد الفقهاء عبر مختلف مراحل تطور الحضارات الى المناداة والمطالبة بها وبتطويرها وتحسينها، كلما تطورت وتنوعت آفاق والعوامل المؤثرة في الوظيفة والموظف العام على حد سواء الى درجة نهم نادوا بضرورة ان توفر للموظف العام نفس الضمانات امام القضاء، الى ان كرسها القضاء في احكامه وكانت الانطلاقة من القضاء الفرنسي فكان سباقا في تكريس هذه الضمانات في احكامه واجتهاداته.

فمجلس الدولة الفرنسي جاء بمبادئ وضمانات عديدة لحماية الموظف العام في المحاكمة التأديبية، وقد سنّها في القوانين الفرنسية المتعلقة بالوظيفة وأخذت بها العديد من الدول، ولعل الجزائر من بين الدول التي كرست هذه المبادئ والضمانات في نصوص قانونية منذ الاستقلال، فقد كان اول قانون للوظيفة العامة بعد الاستقلال هو الامر 133/66<sup>(1)</sup> المؤرخ

1- الامر رقم: 66-133، المؤرخ في: 02/06/1966، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، سنة 1966، الصادر بتاريخ: 03/06/1966.

في 02 جوان 1966 ثم تلاه القانون الاساسي للعامل 12/78 المؤرخ في 05 اوت 1978<sup>(2)</sup>.

ثم القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة 59/85<sup>(1)</sup> المؤرخ في 23 مارس 1985 وأخيرا القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية 03/06<sup>(2)</sup> المؤرخ 15 جوان 2006، حاول من خلالها المشرع الجزائري اصفاء التوازن بين المصلحة العامة في السير الحسن لمرافق الدولة وبين حماية مصلحة الموظف العام في مركزه القانوني.

ونظرا لأهمية دراسة موضوع الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام التأديبي الجزائري باعتبارها صمام الامان لهذا الاخير، في توعيته وإرشاده للضمانات الممنوحة له في مواجه القرارات التأديبية الصادرة في حقه من قبل السلطة المختصة على اعتبار ان التأديب اجراء قد يتعرض له اي موظف خلال مساره الوظيفي وما يترتب عليه من اثار نفسية واجتماعية ومالية قد تلحق بالموظف العام.

مما حفزنا وشوقنا لخوض هذا الموضوع وكان عنصرا ايجابيا لنا للبحث فيه وزيادة الاثراء المعرفي خاصة ان الدراسات السابقة فيه نادرة، بالرغم من المعوقات التي صادفناها من قلة للمراجع وتشعب الموضوع وارتباطه بالمسائل الوظيفية الاخرى، إلا اننا حاولنا تسليط الضوء عليه دون غيره مع الاشارة لكل ما يرتبط به بالقدر الذي يخدم الدراسة .

منطلقين من تساؤلات حول فعالية هذه الضمانات ودورها في المحاكمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، ومدى تكريسها وكفايتها لتوفير نظام تأديبي محكم وعادل لنحصرها ونجمعها في الاشكال الآتي ما مدى فعالية وكفاية الضمانات القانونية المقررة للموظف العام في التشريع الجزائري لضمان محاكمة تأديبية عادلة؟

---

1- القانون رقم: 78-12، المؤرخ في: 05/08/1978، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، الصادر بتاريخ: 08/05/1978.

2- المرسوم التنفيذي رقم: 85-59، المؤرخ في: 24/03/1985، المتضمن القانون الاساسي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27، الصادرة بتاريخ: 24/03/1985.

3- الامر رقم: 06-03، المؤرخ في: 15/07/2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 16/07/2006.

للإجابة على هذه الإشكالية انتهجنا في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية الدالة على مدى فعالية وكفاية الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري مخصصين دراستنا حول الضمانات الواردة ضمن الامر 03/06 مع امكانية التطرق الى التشريعات السابقة في بعض الجزئيات.

حيث قسمنا الدراسة وفق الاشكال المطروح الى ضمانات قانونية ممنوحة للموظف العام اثناء المتابعة التأديبية (فصل اول) وضمانات قانونية ممنوحة له بعد صدور القرار التأديبي (فصل ثاني).

## الفصل الاول: الضمانات القانونية المكرسة اثناء المتابعة التأديبية.

تتم المتابعة التأديبية للموظف العام من خلال سلسلة من الاجراءات تتبعها الادارة ضد الموظف المخالف وفق نظام معين، وتستند المتابعة التأديبية على العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة في توقيع الجزاء، حيث أن العلاقة الوظيفية تمنح الموظف العام مركزا قانونيا معيناً يمنحه جملة من الامتيازات ويترتب عليه جملة من الالتزامات، وفي حال الاخلال بهذه الاخيرة يمكن ان يتعرض لعقوبة معينة قد تنصب على حرمانه من بعض الامتيازات او تخفيضها.

وعليه فالعقوبة التأديبية ترتبط ارتباطا مباشرا بالعلاقة الوظيفية القائمة بين الموظف و الادارة، ومنه لا يمكن القول بقيام المتابعة التأديبية للموظف العام إلا بارتكابه لخطأ وظيفي تقدره السلطة المختصة بالتأديب، فالقصد من المتابعة التأديبية هو تقويم سلوك الموظف وظيفيا عند الانحراف وزجر لباقي الموظفين عن اتيانه، فالغاية هي ضبط ذلك السلوك وتحسين اداء الموظف وليس الانتقام منه<sup>(1)</sup>.

وان كان من حق الادارة لزوما الحفاظ على سيرورة ودوام المرافق العامة بتوقيع العقوبة التأديبية بوسائل قانونية، تمارس من قبل سلطة مختصة بالتأديب وفق نظام تأديبي معين، فان هذا النظام كرس ايضا ضمانات قانونية للموظف العام حماية له من تعسف الادارة في ممارسة سلطة التأديب، فكفل له مجموعة من الضمانات اثناء المتابعة التأديبية سنتناولها في هذا الفصل من خلال ابراز جميع تلك الضمانات، سواء تعلق الامر بالقيود المفروضة على السلطة الادارية اثناء المتابعة التأديبية في شكل ضوابط قانونية واجبة الاتباع او تلك الممنوحة للموظف العام في شكل مكنة قانونية لصالحه، وهذا ما سنبينه من خلال المباحث التالية:

المبحث الاول: نتناول فيه الضمانات المقيدة لسلطة الادارة اثناء المتابعة التأديبية. المبحث الثاني: نتطرق فيه للضمانات الممنوحة للموظف العام اثناء المتابعة التأديبية.

1- مصطفى بوادي، "ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي"، دراسة مقارنة بين القانونيين الفرنسي والجزائري، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة، بلقايد تلمسان، الموسم الجامعي: 2013/2014، ص 206.

## المبحث الاول: الضمانات المقيدة لسلطة الادارة اثناء المتابعة التأديبية.

نظرا لخطورة سلطة التأديب في مجال الوظيفة العامة، فهي تعد سلاحا فعالا بيد الادارة تردع به كل موظف مخالف للواجبات الوظيفية اثناء تأديته لمهامه، وسعيا منها للحفاظ على حسن سير المرافق العامة وديمومة وضرورة تأدية الخدمة العمومية تحقيقا للمصلحة العامة.

كان لزوما وضع قواعد قانونية مقيدة لسلطة الادارة اثناء المتابعة التأديبية للموظف العام، حماية له من تعسفها في استعمال هذه السلطة لما لها من خطورة وأهمية، فجعلها بمثابة ضامنة قانونية للموظف في مواجهة هذه السلطة.

وقد كرسها المشرع الجزائري في كل القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية، وأكدها في الامر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، في شكل ضمانات قانونية مقيدة لسلطة الادارة في متابعة الموظف العام تأديبيا.

منها ما يتعلق بالتقيد بقواعد الاختصاص في المجال التأديبي، والذي سنتناوله بالدراسة في المطلب الاول. ومنها ما يتعلق بالضوابط والمبادئ القانونية المفروضة على السلطة المختصة بالتأديب اثناء توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف مطلب ثاني.

### المطلب الاول: التقيد بقواعد الاختصاص في المجال التأديبي.

تقوم فكرة الاختصاص في القانون العام على تحديد الاشخاص والهيئات التي لها صلاحية مباشرة واتخاذ التصرفات القانونية<sup>(1)</sup> وهذه القاعدة تطبق ايضا في المجال التأديبي بحيث لا يمكن ممارسة الاختصاص التأديبي على الموظفين العموميين، إلا من قبل الجهة التي خول لها المشرع ولاية التأديب وفق الشكل المحدد.

وعلى هذا الاساس تقتضي ممارسة الاختصاص التأديبي تحديد الجهة المخولة قانونا لتوقيع الجزاء التأديبي على سبيل الحصر والصلاحيات الممنوحة لها في هذا الاطار.

---

1- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 208.

ويختلف تحديد الجهة المختصة بممارسة سلطة التأديب بحسب النظام التأديبي الوظيفي المعمول به<sup>(1)</sup>، فهناك ثلاث أنظمة تأديبية سائدة في مجال الوظيفة العمومية وهي النظام الرئاسي والنظام القضائي والنظام شبه القضائي.

ولقد اخذ المشرع الجزائري في اطار تأديب الموظف العام بالنظام شبه القضائي في جامعا بين جهتين في توقيع الجزاء على هذا الاخير سواء الامر 03/06 السابق الاشارة او ما سبقه من قوانين في مجال الوظيفة العمومية .

---

1- يعرف النظام الرئاسي بانه ذلك النظام الذي تتاطف في سلطة التأديب الى السلطة الرئاسية اي الرئيس الاداري في توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف مهما كان نوعها ودون الرجوع الى هيئة او جهة اخرى، و تأخذ بهذا النظام كل من بريطانيا و امريكا، انظر منير سلماني، "مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ميلود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية: 2014/2015 ، ص06.

ويعرف النظام القضائي بان تنشأ محاكم تأديبية من قبل المشرع تختص بتأديب الموظف المخالف للواجبات الوظيفية، حيث ينعقد اختصاصها من مرحلة تقدير الخطأ المهني الى مرحلة توقيع الجزاء المناسب، و تأخذ بهذا النظام كل من مصر و المانيا، انظر سليم جديدي، "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري"، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2011 ص 128.

اما النظام شبه القضائي فهو اتجاه يجمع بين مزايا النظام الرئاسي و النظام القضائي في مجال التأديب، فيمنح للإدارة الموظفة سلطة التأديب مع الزامية استشارة هيئة محددة قانونا قبل توقيع الجزاء فيما يتعلق بالعقوبات الجسيمة، فهذا النظام يجمع بين سلطات تمنح للإدارة الموظفة واخرى تمنح لهيئة استشارية رأبها ملزم قبل توقيع العقوبة، انظر هشام خرفي، "الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2013، ص344.

حيث نصت المادة 162 منه: "تتخذ الاجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

ونصت المادة 165 فقرة اولى: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى والثانية بعد حصولها على توضيحات من المعني...".

من خلال نص هاتين المادتين يتضح ان المشرع الجزائري اعترف ومنح لسلطة التعيين والتي بدورها هي السلطة الرئاسية بممارسة سلطة تأديب الموظف دون سواها كأصل عام.

إلا أنه جاء باستثناء في نص المادة 165 فقرة ثانية بان اشرك معها هيئة اخرى بصفة استشارية في ممارسة هذا الاختصاص على سبيل الالزام في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك بقوله: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة المجتمع كمجلس تأديبي..."، حيث اعطى للجنة الادارية متساوية الاعضاء دورا في ممارسة سلطة التأديب وذلك فيما يتعلق بالعقوبات الجسيمة.

وبتوزيع المشرع الجزائري لاختصاص التأديبي في نظام الوظيفة العمومية بين كل من السلطة الرئاسية واللجان الادارية المتساوية الاعضاء مشكلة كمجلس تأديب. قد تجنب تعسف الادارة في استعمال سلطتها باستحواذها لوحدها بسلطة التأديب، وكذا طول اجراءات المحاكمة التأديبية في النظام القضائي حماية للموظف العام وضمانا لحقوقه.

وفي نفس الوقت قد راعى سعي الادارة في تحقيق ضمان استمرارية المرفق العام في الدولة من خلال النظام التأديبي<sup>(1)</sup>.

الفرع الاول: سلطة التعيين كجهة اختصاص تأديبي.

تقع على الادارة مسؤولية ضمان استمرارية المرافق العامة في الدولة ولا يتأتى ذلك إلا من خلال ضبط ومراقبة الموظفين التابعين والخاضعين لها في ادائهم لمهامهم، لذا كان من الضروري الاعتراف لها بسلطة تأديبهم.

1- سليم جديدي ، مرجع سابق، ص 234.

تطبيقا للمبدأ القائل بأن: "سلطة التأديب هي امتداد لفكرة السلطة الرئاسية ومظهر من مظاهرها الأساسية"<sup>(1)</sup>.

اولا: تعريف سلطة التعيين.

سلطة التعيين وهي السلطة الرئاسية للموظف العام والتي تربطه بها علاقة تنظيمية اساسية، فهي تلك السلطة التي تتولى تعيينه و انتهاء مهامه وتتابعه خلال مساره المهني<sup>(2)</sup>.

ولم يعرف المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحيات التعيين واكتفى بتحديد هذه السلطات المختصة في اجهزة الدولة وذلك من خلال المادة الاولى من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27، والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري بالنسبة لموظفي واعوان الادارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري<sup>(2)</sup>.

حيث نصت على ما يلي: "تخول سلطة تعيين الموظفين و الاعوان العموميين وتسييرهم الى ما يلي إلا اذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك:

-الوزير فيما يخص مستخدمي الادارة المركزية،

-الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية،

-رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية،

-مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الاداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة ...".

ان ابراز سلطة التعيين كجهة اختصاص في المجال التأديبي تستدعي الوقوف على تحديد نطاق هذا الاختصاص.

---

1-مصطفى بوادي، مرجع سابق، ص 217.

2-المادة 07 من الامر رقم: 03-06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

3-المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 1990/03/27، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري بالنسبة لموظفي

واعوان الادارة المركزية والولايات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر بتاريخ: 1990/03/28.

ثانيا: نطاق اختصاص سلطة التعيين في المجال التأديبي.

ينعقد اختصاص سلطة التعيين في المجال التأديبي بمجرد معاينة الخطأ المرتكب من قبل الموظف، حيث تتولى جميع الاجراءات التأديبية طبقا لنص المادة 162 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية .

وقد ميز المشرع الجزائري في تحديد اختصاص سلطة التعيين في هذا المجال بحسب نوع العقوبة التأديبية المقررة، فقد خول لها المشرع في عقوبات الدرجة الاولى والثانية سلطة الاتهام وتوقيع الجزاء، فهي من تعالين الخطاء التأديبي وتقرر العقوبة المناسبة له دون اخذ رأي اي جهة اخرى سوى حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني<sup>(1)</sup>.

ففي هذا النوع من العقوبات التأديبية منح المشرع لسلطة التعيين مجالا واسعا في تقدير الخطأ والعقوبة المناسبة له دون تقييدها بأخذ الرأي، ومرد ذلك كون هذه العقوبات سواء درجة الاولى او الثانية ليس لها تأثير كبير على المسار المهني للموظف العام وان كانت تؤثر على سيرته الادارية والمهنية، فبإمكانه رد الاعتبار بمجرد مرور سنة من تاريخ تقرير العقوبة وتسحب من ملفه الاداري وتصبح كأن لا اثر لها.

حيث نصت المادة 176 من الامر 03/06 : "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الاولى او الثانية ان يطلب اعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد مرور سنة من تاريخ اتخاذ العقوبة.

و اذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون اعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

وفي حالة رد الاعتبار يحى كل اثر للعقوبة من ملف المعني"

اما عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة وان منح المشرع لسلطة التعيين سلطة الاتهام وتقرير العقوبة إلا انه الزمها وقيدها بأخذ رأي اللجان الادارية المتساوية الاعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي.

1-انظر الفقرة الاولى من المادة 165، الامر رقم: 03-06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

فعليها قبل توقيع العقوبة في هذا النوع احالة الملف التأديبي للموظف بعد تحريك الدعوى التأديبية الى مجلس التأديب وذلك بتقرير مبرر ومعلل يتضمن جميع الوقائع والملاحظات المحيطة بالخطأ مع ذكر سيرة الموظف قبل ارتكابه للمخالفة<sup>(1)</sup>.

وما تضيق نطاق اختصاص سلطة التعيين وتقييدها في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة إلا لما تحوزه من اثر شديد الخطورة على الموظف العام، فعقوبة التسريح مثلا لا يقتصر اثرها على تسريح الموظف من منصبه فقط، بل يمتد اثرها الى حرمانه كليا من التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية<sup>(2)</sup>.

واضافة الى تقييد المشرع لسلطة التعيين والزامها بأخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء مجتمعة كمجلس تأديبي، ضبط لها اجال قانونية محددة لعرض القضية على المجلس التأديبي من تاريخ تحريك الدعوى في العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة.

حيث حدد لها اجل 45 يوما من تاريخ معاينة الخطاء لإخطار مجلس التأديب بتقرير مبرر<sup>(4)</sup>، ورتب على عدم التزام سلطة التعيين بهذا الاجل القانوني سقوط الخطأ المنسوب للموظف<sup>(5)</sup>.

إلا أنّ المشرع في عقوبة العزل والتي نصت عليها المادة 184 من الامر 03/06 بقولها: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر 15 يوما متتالية على الاقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب، بعد اذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق تنظيم"<sup>(6)</sup>.

---

1-انظر المادة 165 فقرة 02، الامر رقم: 03-06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2-انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 152/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بالإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ: 03/06/1966.

3-انظر المادة 185 من الامر رقم: 03-06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

4-انظر المادة 166، فقرة 01 من الامر رقم: 03-06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

5-انظر المادة 166، فقرة 02 من الامر رقم: 03-06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

6-انظر المادة 184، من الامر رقم: 03-06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

لم يحدد فيما كان لزوما اخذ رأي اللجنة الادارية متساوية الاعضاء قبل توقيع اجراء العزل على الموظف الغائب بدون عذر على خلاف المرسوم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 56 منه على ضرورة طلب الرأى الموافق من اللجنة المتساوية الاعضاء<sup>(1)</sup>.

بينما المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 والمتعلق بالقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية وان نص هو الاخر على اجراء العزل لإهمال المنصب في المادة 136 منه<sup>(2)</sup>. إلا أنه لم يشترط طلب الرأى الموافق من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء ولم يحدد المدة الدنيا للقيام بهذا الاجراء مثل الامر 03/06 والذي حددها بـ15 يوما على الاقل<sup>(3)</sup>.

ومما يلاحظ ان المشرع الجزائري قد ضيق من نطاق سلطة التعيين في توقيع العقوبات على الموظفين، والزمها وقيدها بممارسة هذا الاختصاص الاصيل بذاتها وبقواعد امرة دون ان يترك لها مساحة واسعة لاستعمال سلطتها التقديرية ومنع عليها تفويض سلطتها في مجال التأديب، فلا يمكن لها ان تفوض جهة اخرى لمباشرة اجراءات المتابعة التأديبية على الموظف بدلا منها، غير انه يجوز لرئيس المصلحة المفوض من قبل سلطة التعيين ان يباشر اختصاص التأديب على الموظفين الخاضعين لسلطته وهذا كاستثناء وفق ما نصت عليه المادة 02 من المرسوم 99/90 السالف الذكر<sup>(4)</sup>، سعيا منه لتوفير اكبر قدر ممكن من الضمانات للموظف المحال على المتابعة التأديبية نظرا لما تملكه سلطة التعيين من صلاحيات قد تشكل خطرا على الموظف العام<sup>(5)</sup>.

---

1-انظر المادة 56 من المرسوم التنفيذي رقم: 133/66 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2-انظر المادة 136 من المرسوم التنفيذي رقم: 59/85 ، المتضمن القانون الاساسي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

3-مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص220.

4-المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 99/90، مرجع سابق.

5-صباح حماتي، "الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مذكرة تخرج لنيل شهادة

الماجستير تخصص تنظيم اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي، السنة الجامعية:2013/2014 ، ص54.

الفرع الثاني: اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء كجهة اختصاص تأديبي.

تحقيقا لإقامة التوازن بين المصلحة العامة في حسن سير المرافق العامة بضبط ومتابعة الموظف المخالف للتنظيمات والالوامر تأديبيا من جهة، وضمان وحماية الموظف من تعسف الادارة من جهة ثانية في استعمال هذا الحق<sup>(1)</sup>.

فقد احدث المشرع الجزائري لجان ادارية متساوية الاعضاء مختصة ومجموعة كمجلس تأديب، الزم سلطة التعيين بضرورة اخذ رأيها قبل توقيع العقوبات الجسيمة على الموظف المخالف، نظرا لما تتسم به هذه اللجان من طابع المشاركة الجماعية في صناعة القرار والى الدور الذي يلعبه الموظفون في تشكيلها كما سنراه لاحقا.

حيث نص عليها المشرع كجهة اختصاص تأديبي في المادة 165 فقرة 02 من الامر 03/06 السالفة الذكر في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

اما احداثها فكان بموجب المادة 62 من الامر 03/06 حيث نصت: "تتشأ في اطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية.

-لجان ادارية متساوية الاعضاء

-لجان طعن

-لجان تقنية".

وطبقا للمادة 64 فقرة 02 من نفس الامر فان اللجان الادارية المتساوية الاعضاء وزيادة على المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، فهي تجتمع كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي<sup>(2)</sup>.

---

1- يحي قاسم علي سهل، "فصل الموظف العام دراسة مقارنة"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون تخصص ادارة ومالية كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية: 2004/2005، ص 7.

2- المادة 64 فقرة 02 من الامر رقم: 06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

اولا :تشكيلة اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.

تتشكل اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء حسب نص المادة 63 من نفس الامر من عدد متساوي من ممثلي الادارة وممثلي الموظفين الذين ينتخبون فيما بينهم<sup>(1)</sup> .

وقد نظم المشرع الجزائري احكام اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء من تكوينها و اختصاصاتها وكيفيات سير عملها بموجب المرسوم 10/84<sup>(2)</sup>. وكيفيات تعيين ممثلي الموظفين فيها بموجب المرسوم 11/84<sup>(3)</sup>، وكل من هذين المرسومين ظلليا ساري المفعول لحد الان، حيث نصت المادة الاولى من المرسوم 10/84: "على ان تكون اللجان المتساوية الاعضاء على مستوى:

-الادارات المركزية

-الولايات

-البلديات

-المؤسسات العمومية"

ولصحة انعقاد هذه اللجنة كمجلس تأديب لابد من حضور النصاب القانوني لأعضائها المقدر بثلاث ارباع الاعضاء على الاقل حسب نص المادة 19 من المرسوم 10/84<sup>(4)</sup> ونبغي الاشارة الى ان المجلس التأديب على مستوى كل ادارة بموجب نص تنظيمي وبقرار وزاري مشترك حسب الحالة و إلا عدت جميع اجراءاته مشوبة بعيب الشكل حتى وان تم تعيين اعضاءه بشكل قانوني<sup>(5)</sup>.

1-المادة 63 من الامر رقم:06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2-المرسوم التنفيذي رقم: 10/84، المؤرخ في 14/01/1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد:03، الصادر بتاريخ:15/01/1984.

3-المرسوم التنفيذي رقم: 11/84، المؤرخ في 14/01/1984، المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان متساوية الاعضاء الجريدة الرسمية، الصادر بتاريخ:15/01/1984.

4-المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم:84-10، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

5-مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 224.

ثانيا: سير عمل اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء كمجلس تأديب.

ينعقد اختصاص اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة حسب نص المادة 165 فقرة 02 من الامر 03/06.

وبالرجوع الى نص المادة 163 من نفس الامر والتي صنفّت العقوبات التأديبية الى اربعة درجات حسب جسامة الخطاء التأديبي المرتكب نجد ان هذه اللجنة تختص بالنظر في العقوبات التي تندرج ضمن عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة والتي هي على التوالي:

← عقوبات الدرجة الثالثة:

✓ التوقيف عن العمل من اربع الى ثمانية ايام.

✓ التنزيل من درجة الى درجتين.

✓ النقل الاجباري.

← عقوبات الدرجة الرابعة:

✓ التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة.

✓ التسريح<sup>(1)</sup>.

ويتم اخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد تحريك الدعوى التأديبية من قبلها وتوجيه الاتهام الى الموظف المخالف، توضح فيه الافعال المكونة للخطأ التأديبي، ظروف وقوعها وتحديد الاشخاص الحاضرين اثناء وقوعها وكذا مختلف التقييمات الممكن اجراءها على هذه الحالة وكذا اقتراح العقوبة<sup>(2)</sup>.

ويجتمع المجلس بدعوى من رئيسه والذي يمثل الوزير في الادارات المركزية او الوالي في الادارات المحلية او من يناوبهما مع تحديد الساعة وتاريخ الانعقاد.

حيث يتم استدعاء الموظف المتهم بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام خمسة

1-انظر المادة 163 فقرة 03-04، الامر رقم: 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2-المنشور الوزاري رقم 05، المؤرخ في: 2004/04/12، مصالح رئيس الحكومة، المديرية العامة للوظيفة العمومية، ص 03.

عشر يوما على الأقل قبل الجلسة، حيث يبين الاستدعاء ايضا<sup>(1)</sup>:

- مكان وتاريخ وساعة جلسة مجلس التأديب.
- اسباب الاستدعاء.
- ضمانات الدفاع المخولة له طبقا لأحكام القانون.

وبتوافر النصاب القانوني لأعضاء مجلس التأديب وفق احكام المادة 19 من المرسوم 10/84 يتم البدا في سماع الشهود المذكورين في تقرير الاحالة من سلطة التعيين لسماع اقوالهم حول وقائع القضية وتدوين ذلك في محضر الجلسة، ويطلب من الموظف المعني او دفاعه تقديم ملاحظاته الكتابية او الشفاهية وتتم تلاوتها عند الاقتضاء وتقديم شهود الدفاع ان وجدوا للاستماع الى افادتهم حول القضية المعروضة.

ويتم التصويت برفع الايدي إلا اذا تم الاتفاق على ان يكون التصويت سريا<sup>(2)</sup>. كما يمكن لمجلس التأديب ان يطلب اجراء تحقيق اداري من سلطة التعيين قبل البت في القضية المعروضة امامه<sup>(3)</sup>. على ان يتم ارسال رأي مجلس التأديب الملزم حول العقوبة التأديبية من قبل رئيسه الى سلطة التعيين في اجل خمسة واربعون 45 يوما من تاريخ اخطاره<sup>(4)</sup>.

### المطلب الثاني: ضمانات التقيد بالضوابط القانونية اثناء المتابعة التأديبية.

يقتضي النظام التأديبي للموظف العام ان تترك لسلطة التأديب صلاحيات واسعة في تكليف الاخطاء وتحديد ما يناسبها من عقوبات، إلا ان هذه الصلاحيات يجب ان لا يطلق لها العنان حتى لا تعصف بالضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة تلك السلطة فوضع المشرع لها ضوابط تحكمها يتوجب مراعاتها والالتزام بها اثناء المساءلة التأديبية للموظف المخالف.

فقد كانت هذه الضوابط والمبادئ نتاج مجهود فقهي وقضائي جعل منها بمثابة دستور

1- المنشور الوزاري رقم 05، مرجع سابق، ص 03 - 04.

2- المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم: 84-10، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

3- المادة 171 من الامر رقم: 06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

4- المادة 165 فقرة 03 من الامر رقم: 06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

تأديبي ينظم عمل السلطة التأديبية، ويوفر القدر الكافي من الضمانات للموظفين المتهمين وكرستها معظم التشريعات الوظيفية ومن بينها التشريع الوظيفي الجزائري، ومن هذه الضوابط ما يتعلق بمضمون العقوبة التأديبية ومنها ما يتعلق بشكلها.

### الفرع الاول: الضوابط المرتبطة بمضمون العقوبة التأديبية.

يمكن رد الضوابط المرتبطة بمضمون العقوبة التأديبية الى مبادئ هامة و اساسية هي:

- مبدأ شرعية العقوبة التأديبية.
- مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية.
- مبدأ وحدة العقوبة التأديبية.

#### اولا: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية.

يعتبر مبدأ شرعية العقوبة التأديبية هو امتداد لمبدأ الشرعية في القانون الجنائي والذي يقوم على قاعدة "لا جريمة ولا عقوبة الا بنص"، والذي كرس في كل التشريعات الحديثة وان اختلف معه في مجال التحديد والحصص<sup>(1)</sup>، حيث يقوم هذا المبدأ في القانون الجنائي على حصر الجرائم وتحديد العقوبة المناسبة لكل جريمة على حدى، عكس مبدأ شرعية العقوبة التأديبية والذي وان حصر العقوبات إلا أنه لم يحصر الاخطاء التأديبية تاركا المجال لسلطة التأديب لتقدير ووصف المخالفة على الفعل المنسوب الى الموظف<sup>(2)</sup>.

فمبدأ الشرعية في النظام التأديبي يقصد به التزام السلطة المختصة بتوقيع العقوبات المنصوص عليها في القانون على سبيل الحصر، فلا يمكن اصدار عقوبة تأديبية في حق الموظف العام إلا في الحدود التي يسمح بها القانون او التنظيم وعلى سلطة التأديب الالتزام بالقيود الشكلية والموضوعية للعقوبة، فهي مجبرة على مراعاة الدقة والوضوح في صياغة القرارات المتعلقة بالعقوبات التأديبية<sup>(3)</sup>.

1-المادة 01 من الامر 156/66 ، المؤرخ في 1966/07/08،المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد ، الصادر بتاريخ: 1966/07/09.

2-سليم جديدي ، مرجع سابق، ص 86.

3-هشام خرفي، مرجع سابق، ص338.

كذلك يجب ان لا تمس هذه العقوبات سوى الحياة الوظيفية للموظف ولا تتعداها الى سلبه حريته او المساس من كرامته وشخصه<sup>(1)</sup>، وقد كرس المشرع الجزائري مبدأ شرعية العقوبة في النظام التأديبي من خلال نص المادة 160 من الامر 03/06 بنصها على: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط وكل خطأ او مخالفة من طرف الموظف اثناء او بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

والمشرع وان اخذ بمبدأ الشرعية كأصل عام بإلزام السلطة التأديبية بتوقيع الجزاءات المنصوص عليها قانونا على سبيل الحصر والتي حددها طبقا لما ورد في المادة 163 من نفس الامر<sup>(2)</sup>، وتقسيمه اياها الى اربع درجات تبعا لجسامة الخطأ المرتكب الى جانب عقوبة العزل المنصوص عليها في المادة 184 من الامر 03/06<sup>(3)</sup>، فقد ترك لسلطة التأديب سلطة تقديرية في تحديد العقوبة المناسبة لكل درجة حسب الجسامة والظروف المحيطة بذلك الخطأ.

ويترتب على الاخذ بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية جملة من الآثار اهمها:

- تدرج العقوبات التأديبية حيث يكون الجزاء الاخف في قاعدة الهرم التأديبي ثم يليه الجزاء الأكثر شدة حتى تصل الى قمة الهرم حيث الجزاء الأكثر شدة وجسامة كالعزل والتسريح<sup>(4)</sup>.
- ضرورة تجرد سلطة التأديب من كل مظاهر التحيز والميل والهوى والفصل بين الاتهام و العقوبة تحقيقا للحياد في المتابعة التأديبية<sup>(5)</sup>.

---

1- انظر المادة 160 من الامر رقم: 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2- انظر المادة 163 من الامر رقم: 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

3- المادة 184 من الامر رقم: 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

4- المادة 161 من الامر رقم: 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

5- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، "الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة"، توزيع منشأة المعارف، الطبعة الاولى، الاسكندرية، 2003، ص 117-118.

- المساواة في توقيع العقوبات التأديبية على جميع الموظفين المخالفين دون تفرقة او تمييز<sup>(1)</sup>.
  - حضر القياس في العقوبات التأديبية فيجب على السلطة المختصة عدم اللجوء الى القياس في العقوبات المحددة حصرا من قبل المشرع<sup>(2)</sup>.
  - عدم رجعية العقوبة التأديبية بحيث تسري العقوبة على الموظف المدان في المستقبل ولا يمتد اثرها الى الماضي الوظيفي له<sup>(3)</sup>.
- ثانيا :مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية .

ان الاخذ بمبدأ الشرعية في العقوبة التأديبية لا يكفي وحده لصحتها بل لابد على السلطة التأديبية عند تحديدها للجزاء ان تتحرى تناسبه مع الخطأ او المخالفة المرتكبة من قبل الموظف، فالأصل في العقوبة ان تكون متناسبة مع المخالفة المرتكبة، حتى يقام ذلك التوازن بين الخطأ المرتكب والردع المقرر عليه فالملائمة هي جوهر نجاعة وفعالية العقاب حتى يؤدي النظام التأديبي دوره المناط به<sup>(4)</sup>، فبتوافر هذا المبدأ تكون العقوبة التأديبية المسطرة على الموظف المخالف مشروعة وعلى سلطة التأديب التقييد بمبدأ التناسب في اختيار الجزاء حتى تكون قراراتها مشروعة هذا من ناحية، ومن الاخرى فان مبدأ التناسب يشكل ضمانا موضوعية باعتباره يدخل في مضمون العقوبة التأديبية<sup>(5)</sup>.

إلا ان هذا المبدأ ترد عليه استثناءات تتلخص فيما يلي:

- 1-المادة 27 من الامر رقم:03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.
- 2-سليم جديدي، مرجع سابق، ص 100-101.
- 3-ممدوح طنطاوي،الجرائم التأديبية، شركة جلال للطباعة،الطبعة الثانية، الاسكندرية،2003،ص 335-336.
- 4-عبد العزيز عبد المنعم، مرجع سابق، ص 80.
- 5-قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه دراسة مقارنة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، السنة الدراسية:2011-2012 ، ص 135.

1- استثناءات من وضع المشرع:

قد يلجأ المشرع احيانا الى وضع عقوبات تأديبية غير قابلة للتجزئة اي ليس لها حد ادنى واقصى فلا يمكن معها اعمال مبدأ التناسب في شكله الامثل<sup>(1)</sup>.

2- استثناءات من وضع السلطة التأديبية:

لدى ممارسة سلطة التأديب مهامها في مساءلة الموظف المخالف فقد تراعي احيانا ظروف التخفيف عليه، وتتغاضى عن مبدأ التناسب نظرا لاعتبارات سواء من حيث الظروف المحيطة بالمخالفة او خاصة بالموظف في حد ذاته وسيرته الوظيفية<sup>(2)</sup>.

وقد كرس المشرع الجزائري مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية في الامر 03/06 من خلال احكام المادة 161 منه<sup>(3)</sup>، حيث ان تحديد العقوبة يتوقف على درجة جسامة الخطأ والظروف المحيطة به والمسؤولية المترتبة على هذه المخالفة والضرر الذي لحق بالمصلحة و المستفيدين من المرفق العام، وبإعمال هذا النص يجب ان يكون هناك تناسب بين المخالفة المرتكبة والجزاء تترك فيه السلطة التقديرية لسلطة التأديب مع تقيدها برقابة القضاء الاداري في مدى ملائمة العقوبة المسلطة على الموظف و الخطأ المرتكب<sup>(4)</sup>.

وحدد المشرع انواع العقوبات التأديبية وقسمها الى اربعة درجات بحسب درجة جسامة الخطأ المهني المرتكب والزم سلطة التأديب بتوقيع العقوبات التأديبية بحسب كل درجة، فلا يمكن لها ان تسلط على الموظف المخالف عقوبة من الدرجة الرابعة مثلا على مخالفة وخطا من الدرجة الثالثة<sup>(5)</sup>.

1- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 266.

2- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 267.

3- المادة 161 من الامر رقم: 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

4- قسوم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 146.

5- انظر المادة 163 من الامر رقم: 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

### ثالثاً: مبدأ وحدة العقوبة التأديبية.

ان سلطة التأديب بمراعاتها لمبدأ تناسب العقوبة المقررة على الموظف المخالف مع جسامه الخفاء التأديبي المرتكب، فهي ايضا ملزمة بإعمال مبدأ وحدة العقوبة التأديبية فلا يجوز لها توقيع عقوبتين اصليتين نهائيتين على نفس المخالفة في نفس الفترة الزمنية للموظف المعاقب ولم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما او اعتبار احدهما تابعة للآخرى<sup>(1)</sup>.

وهو مبدأ من المبادئ الاساسية في النظام التأديبي مأخوذ من النظام العقابي، فباستنفاد سلطة التأديب لاختصاصاتها بمعاقبة الموظف وتقرير الجزاء ضد الخفاء المرتكب، لا يجوز لها ان تستخدم هذه السلطة على الموظف بعينه وعلى نفس الخفاء المرتكب مرة اخرى<sup>(2)</sup>.

والحكمة من اقرار هذا المبدأ تستند الى الاعتبارات التالية:

- ان المشروعية تقتضي ان يفرض جزاء واحد على مخالفة واحدة وازدواجية العقوبة على نفس الخفاء يعد انحرافا صارخا عن حد المشروعية<sup>(3)</sup>.
- ان ضمان وحماية الاستقرار الوظيفي والاجتماعي للموظف يقتضي عدم معاقبته على الخفاء المرتكب إلا بعقوبة واحدة تناسبه فالمسؤولية تثار في نطاق تلك المخالفة فيطمئن الموظف انه لن يعاقب مستقبلا عن مخالفة سبق ان عوقب عليها<sup>(4)</sup>.
- ان الحجية التي تحوزها القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة التأديبية المختصة تقتضي عدم المساس بها، بالسماح لسلطة اخرى بتوقيع عقوبة اخرى على الموظف الصادر بشأنه القرار التأديبي لنفس الخفاء المرتكب<sup>(5)</sup>.

وقد استقر القضاء الاداري في الجزائر على مبدأ عدم جواز العقاب عن المخالفة الواحدة الا مرة واحدة.

1- سليم جديدي، مرجع سابق، ص 112.

2- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 281.

3- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 48.

4- منير سلمان، مرجع سابق، ص 46.

5- صباح حماتي، مرجع سابق، ص 73.

وان ارتكب الموظف اخطاء متعددة على نفس الواقعة فان سلطة التأديب ملزمة باختيار العقوبة الاكثر شدة، وفي حال كان الموظف يشغل عدة وظائف فإن العقوبة الموقعة عليه لارتكابه خطأ في وظيفة معينة لا تمتد الى الوظائف الاخرى<sup>(1)</sup>.

وبتوقيع العقوبة على الموظف المخالف تكون سلطة التأديب قد استنفذت صلاحياتها ولا يجوز لها توقيع جزاء اخر على نفس الخطأ، فولاية التأديب هنا قد حققت الغاية المستهدفة من العقاب وتكراره يعد مخالفا للنظام العام الجزائي، و اهدار لسيادة القانون وتصبح الضمانات القانونية الممنوحة للموظف في اطار المتابعة التأديبية كأن لم تكن<sup>(2)</sup>.

ولإعمال مبدأ وحدة العقوبة لابد من شروط يجب توافرها وهي:

### 1- وحدة المخالفة :

يشترط لكي يفعل مبدأ وحدة العقوبة التأديبية ان تكون هناك مخالفة واحدة، فان تعددت المخالفات المرتكبة من الموظف جاز للسلطة التأديبية ان توقع عليه اكثر من عقوبة واحدة عليه<sup>(3)</sup>.

### 2- وحدة النظام القانوني الذي تنتمي اليه العقوبات:

يجب ان تنتمي العقوبة الموقعة على الموظف الى نظام قانوني واحد لإعمال مبدأ وحدة العقوبة، وان تكون اصلية ومقررة في ذلك النظام، فإن كانت هناك عقوبة منتمية الى النظام التأديبي واخرى منتمية الى النظام الجنائي او الى نظام وظيفي خاص واخرى الى نظام وظيفي عام، فلا مجال لإعمال هذا المبدأ<sup>(4)</sup>.

---

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 51-52.

2- مشعل محمد العجمي، "الضمانات التأديبية للموظف العام"، دراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في

القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، ص 96-97.

3- منير سلمان، مرجع سابق، ص 46-47.

4- سليم جديدي، مرجع سابق، ص 113.

### 3- وحدة السلطة التأديبية:

يشترط لقيام مبدأ وحدة العقاب ان يكون صادرا عن سلطة تأديبية واحدة، وعليه اذا خضع الموظف في ذات الوقت لأكثر من سلطة تأديبية ومارست كل منها اختصاصاتها عليه بتوقيع كل منها عقوبة واحدة على نفس الخطأ فلا مجال لإعمال هذا المبدأ<sup>(1)</sup>.

### 4- ان تكون العقوبة التأديبية اصلية:

اذ يشترط في العقوبة الموقعة على الموظف المخالف ان تكون اصلية لا مجرد اجراء اداري يهدف الى تنظيم سير المرفق العام، فذلك لا يعد من قبيل تعدد العقوبة التأديبية<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: الضوابط المتعلقة بشكل القرار التأديبي.

لدى توقيع سلطة التأديب لعقوبة على الموظف المخالف، كان لزوما عليها مراعاة الضوابط والقيود الشكلية للعقوبة التأديبية، وذلك بإفراغها وصياغتها في شكل معين وفقا للأشكال المقررة قانونا للقرار الاداري<sup>(3)</sup>. لذا اشترط المشرع الكتابة في توقيع الجزاءات من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين في كل القرارات التأديبية الصادرة عنها، مع اشتراط الدقة والوضوح في الصياغة.

واقر المشرع بالإضافة الى قيد الكتابة ضمانا هامة في مجال المساءلة التأديبية وهي تسبب القرار التأديبي، فهو من اهم الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة سلطة التأديب فهو من شأنه طمأنة الموظف بأنه قد عوقب وفقا للأخطاء التي ارتكبها، وابدى دفاعه عنها ويكون حجة له على سلطة التأديب ليواجهها به على صحة القرار التأديبي بما يتضمنه من بيان للوقائع والادلة<sup>(4)</sup>.

1- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص286.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص56.

3- فضيل كوسه، "القرار الاداري في ضوء قضاء مجلس الدولة"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص143.

4- مباركة بدري، "ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة"، دراسات قانونية، مجلة الاجتهاد، العدد 8، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، ص 109.

اولا : ماهية التسبب في القرار التأديبي.

وهو التزام سلطة التأديب ببيان الاسباب التي ادت الى اقرار العقوبة التأديبية بما يشملها من مبررات شكلية وموضوعية للعقوبة تدرج في مقررها<sup>(1)</sup>.

فهو بمثابة رقابة ذاتية لسلطة التأديب من خلال التدقيق والتمحيص قبل اصدار القرار التأديبي بالبحث عن العناصر القانونية والوقائع المادية لقرارها.

فالتسبب يجعل القرارات التأديبية متفقة وحكم القانون وذات حجية قانونية مما يجعلها غير قابلة للبطلان و الإلغاء ويسهل عمل الرقابة القضائية في مراقبة مدى مشروعية القرارات التأديبية الصادرة عن سلطة التأديب<sup>(2)</sup>.

ثانيا :الاساس القانوني لتسبب القرار التأديبي.

لقد كرس المشرع الجزائري مبدأ تسبب القرار التأديبي في كل القوانين التي صدرت بالجزائر منذ 1966.

\*حيث نص عليه في المادة 56 من الامر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بالقانون الاساسي للعامل<sup>(3)</sup>.

\*في المواد 125 و 126 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985 والمتعلق بالقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(4)</sup>.

\*في المادة 165 من الامر 03/06 المؤرخ في 15/06/2006 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

---

1-انظر المادة 165 من الامر رقم:03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2-محمد الاخضر بن عمران، "النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري"، اطروحة لنيل شهادة دكتورا دولة في العلوم القانونية والادارية، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، السنة الجامعية:2006-2007، ص113.

3-انظر المادة 56 من الامر رقم:133/66، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

4-انظر المواد 125-126 من المرسوم التنفيذي رقم:59/85، المتضمن القانون الاساسي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

\*وتم تناوله بصفة مفصلة في التعليمات المؤرخة في 1969/05/07 والمتعلقة بالإجراءات التأديبية<sup>(1)</sup>.

وما يميز التشريع الوظيفي الحالي الامر 03/06 انه قد اشترط تسبب القرار التأديبي بشكل عام وبدون التخصيص بعقوبة معينة، وهذا ما نصت عليه المادة 165: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة، المجتمع كـمجلس تأديبي..."<sup>(2)</sup>.

بالإضافة الى تقييده للمجلس التأديبي بتسبب رأيه طبقا للمادة 170 فقرة 02 من نفس الامر بقولها: "يجب ان تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"<sup>(3)</sup>.

كما ان التسبب يجد اساسه القانوني في المرسوم 131/88 المنظم لعلاقات الادارة بالمواطن اذ حدد نطاق استفادة الموظف من هذه الضمانة بموجب المادة 10 منه<sup>(4)</sup>.

ثالثا: اهمية التسبب في مجال المساءلة التأديبية.

تكمن اهمية التسبب في مجال المساءلة التأديبية فيما يحققه من مصلحة للموظف العام من جهة، و ما يحققه للإدارة من جهة ثانية.

لذا سنتناول اهمية التسبب بحسب المصلحة المرجوة منه لكل جهة فهو حجة للإدارة وسبيل لتأسيس الدفاع للموظف العم.

---

1-انظر التعليمات رقم 07 المتعلقة بالإجراءات التأديبية، المؤرخة في 1969/05/07.

2-المادة 165 من الامر رقم: 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

3-المادة 170 فقرة 02 من الامر رقم: 03-06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

4-المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 131/88، المؤرخ في 1988/07/04، المنظم للعلاقات بين الادارة والمواطن، الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27، الصادر بتاريخ: 1988/07/05.

### 1-أهميته بالنسبة للموظف:

ان مبدأ حق الدفاع المكفول للموظف العام يرتبط ارتباطا وثيقا بالتسبيب، فهو الوسيلة التي تمكنه من تحقيق دفاعه وذلك بمعرفة و اطلاع الموظف على الاسباب و الاسباب و الحجج التي اسست عليها سلطة التأديب اتهامها، ايضا يرتبط التسبيب بمبدأ المواجهة خاصة بالنسبة للقرارات التأديبية، فكل التشريعات الوظيفية المختلفة لدى نصها على الضمانات القانونية للموظف في المتابعة التأديبية تنص على مبدأ المواجهة و التسبيب معا دون فصل<sup>(1)</sup>.

اضافة الى انه يشكل رقابة للموظف على صحة القرار التأديبي الصادر في حقه وتمكنه من تفعيل ضمانات الرقابة الادارية والقضائية عليه

### 2-أهميته بالنسبة لإدارة ويتمثل في النقاط التالية<sup>(2)</sup>:

- ✓ -التسبيب يقيد السلطة الواسعة لسلطة التأديب ويجعل قراراتها متفقة وحكم القانون و اكثر حجية وغير مشوبة بعيوب تضعها محل الغاء او بطلان.
- ✓ -يعتبر التسبيب من اهم وسائل الاقناع لدى الادارة على الموظف المخالف بصحة وحجية القرار الصادر بشأنه.
- ✓ -ان سلامة القرار التأديبي تقتضي من الادارة اتخاذ الاجراءات الواجبة قبل اصدار القرار التأديبي و التسبيب يكشف ويظهر مدى التزامها بهذا الاجراء.
- ✓ -يشكل التسبيب رقابة ذاتية لسلطة التأديب على مدى صحة قراراتها.

ثالثا:البيانات المتضمنة في تسبيب القرار التأديبي.

تستوجب ضمانات التسبيب في القرار التأديبي ان يتوفر القرار على البيانات التالية:

### 1-بيان الواقعة التي تمت معاينتها وتحريك الدعوى التأديبية عليها والظروف المحيطة بها.

---

1-مصطفى بوادي، مرجع سابق، ص297.

2-مفيدة قايق، "تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع

المؤسسات الادارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الدراسية:2008/2009، ص150.

2- زمان ومكان وقوع هذه المخالفة فإغفال زمن وقوع المخالفة يؤدي الى غموض حولها بالإضافة الى انه يعتد به لحساب تقادم سقوط الدعوى، اما بالنسبة لمكان الوقوع فهو يبين نطاق تطبيق النظام التأديبي.

3- بيان الاسباب القانونية في اتخاذ القرار ويجب ان ترد كل هذه البيانات في صلب القرار التأديبي الصادر على سلطة التأديب.

### المبحث الثاني: الضمانات القانونية الممنوحة للموظف.

ان كان النظام التأديب في مجال الوظيفة العمومية من عوامل نجاعته وفعاليته وضع ضوابط قانونية مقيدة لسلطة التأديب في متابعة الموظف العام لتوفير قدر من الضمانات له. فان قواعد العدالة و الانصاف والمبادئ العامة للقانون تقتضي فرض ضمانات ومبادئ تكفل لصالح الموظف العام حتى دون السن عليها قانونا تشعر الموظف بالطمأنينة والاستقرار والعدالة في مساءلته تأديبيا<sup>(1)</sup>.

وقد كرس المشرع الجزائري هذه الضمانات المكفولة لصالح الموظف العام بمناسبة مساءلته تأديبيا في كل القوانين الصادرة في مجال الوظيفة العمومية منذ سنة 1966، وخاصة الامر 03/06 السابق الاشارة اليه، واهم الضمانات التي جاء بها هي اجراء تحقيق تأديبي عادل وكفالة حقوق الدفاع.

وسنتناول هاتين الضامنتين في هذا المبحث بمطلب اول ندرس فيه التحقيق التأديبي كضمانة للموظف العام، ومطلب ثاني حقوق الدفاع كضمانة للموظف العام.

#### المطلب الاول: التحقيق التأديبي كضمانة للموظف العام.

التحقيق التأديبي هو مجموعة من الاجراءات المتخذة وفقا للشكل الذي يتطلبه القانون بمعرفة سلطة مختصة به بغرض استبيان الحقيقة حول التهم المنسوبة الى الموظف المتهم بعد وقوع المخالفة للتثبت من صحة اسنادها اليه<sup>(2)</sup>.

1- سليم جديدي ، مرجع سابق، ص 290.

2- فيصل شنتاوي، "اجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الاردني"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث المجلد 27 ، 2012، ص 1532.

فهو يأتي عادة في مرحلة متقدمة من فرض العقوبة اذ يشكل ضمانه فعالة و اساسية للموظف تجاه سلطة التأديب، حتى لا ترمي عليه التهم جزافا وتكون العقوبة المسلطة عليه لاحقا منصفة وعادلة في حقه (1).

ويعتبر التحقيق التأديبي امر حتمي قبل توقيع الجزاء، اذ تبطل المتابعة التأديبية دونه او اذا اجري وكان فاقدا لمقوماته الاساسية.

اذ تقدم الادارة عادة بإجراء التحقيق التأديبي بناء على الملاحظات المقدمة من الرئيس المباشر للموظف او استنادا الى تقرير جهات التفتيش او حتى بناء على اخطار من المواطن المستفيد من المرفق العام.

كما قد يفتح التحقيق بناء على طلب من مجلس التأديب في حال رأى ضرورة لذلك قبل ابداء رأيه في القضية المعروضة عليه.

وبالنسبة للجهة المختصة بإجراءات التحقيق التأديبي فقد ثار خلاف فقهي حولها منهم من يرى بان السلطة المختصة بالتحقيق هي سلطة الاتهام كونها امتداد لسلطة التأديب (2).

ومنهم من يرى بان الجمع بين سلطة الاتهام والتحقيق معا في يد سلطة واحدة يعصف بالضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة سلطة التأديب وزوال حقيقي لمبدأ الضمان لعدم توفر الحياد ولا بد من اجراء التحقيق من جهة محايدة تضمن للموظف تحقيقا تأديبيا عادلا (3).

وقد اقر المشرع الجزائري لسلطة الاتهام الحق في اجراء التحقيق التأديبي كونها امتداد لسلطة التأديب متماشيا مع الرأي الفقهي القائل بذلك في نصوص المواد التي قننت اجراء التحقيق في الامر 03/06 وهي: 174، 173، 169، 167، 162 (4).

ونظرا لخطورة التحقيق التأديبي على الموظف المخالف وخاصة ما قد ينجر عنه من وقف

---

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 97.

2- سليم جديدي، مرجع سابق، ص 296.

3- منير سلمان، مرجع سابق، ص 33-34.

4- انظر المواد: 162-167-169-173-174 من الامر رقم: 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

له عن مهامه مؤقتاً، فقد احاطه المشرع بضمانة مبدأ المواجهة وضمانة كفالة الموظف الموقوف مؤقتاً عن المهام.

### الفرع الأول ضمانة مبدأ المواجهة.

لقد كفل المشرع للموظف مواجهته بالوقائع المنسوبة اليه وذلك بإخطاره بما نسب اليه من مخالفات وإطلاعه على ملفه التأديبي حتى يتمكن من تأسيس دفاعه حيال التهم المنسوبة اليه في اطار محاكمة تأديبية عادلة فالمنطق والعقل يفترض عدم معاقبة الموظف على افعال لم يحط بها علماً ولم يواجه بارتكابها فهو امر يتنافى مع أبسط مبادئ العدالة والانصاف<sup>(1)</sup>.

### اولاً: اخطار الموظف بالمخالفة المنسوبة اليه.

لقد اشترط المشرع الجزائري ضرورة اخطار الموظف بالإجراء التأديبي الذي اتخذ ضده حيث نصت المادة 167 من الامر 03/06 على ما يلي: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه ..."<sup>(2)</sup>، وذلك سعياً منه لإضفاء العدالة على المسالة التأديبية و اعطاء المعنى القانوني لها كون الاخطار يشكل ضمانة هامة وجوهرية لها فهو اول مقوماتها<sup>(3)</sup>.

اذ يتمكن الموظف المحال للتحقيق من معرفة حقيقة التهم المسندة اليه ويحاط بمختلف الادلة التي تشير الى ضلوعه في ارتكاب المخالفة، ليكون على بينة من موقفه القانوني الذي هو فيه فيحضر نفسه للدفاع وتبرير موقفه من التهم الموجه اليه<sup>(4)</sup>، فيتم هذا الاجراء باستدعاء الموظف من طرف سلطة التحقيق وفقاً للمنشور رقم 2004/05 المؤرخ في 2004/04/12 والخاص بتوضيح الاجراءات التأديبية وفقاً للمواد 130 و 131 من المرسوم 85/59 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 127.

2- المادة 167 من الامر رقم: 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

3- فيصل شنطاوي، مرجع سابق، ص 1536.

4- منصور العتوم، بهاء الاحمد ، مبدأ المواجهة اثناء المسالة التأديبية، مجلة القانون، العدد السادس عشر ، 2010، كلية

الحقوق، جامعة عدن، ص 222.

برسالة موصى عليها مع وصل الاستلام، ويبين الاستدعاء مكان وتاريخ وساعة الحضور الشخصي للتحقيق وأسباب الاستدعاء و ضمانات الدفاع المكفولة<sup>(1)</sup>.

ثانيا: اطلاع الموظف على ملفه التأديبي.

يعد الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية وما يقتضيه من الوثائق احدى اهم الضمانات الجوهرية المقررة للموظف المتهم، فلا يكفي فقط مجرد اخطاره بالتهم المنسوبة اليه حتى يؤسس دفاعه، بل لابد من المامه بكافة عناصر الملف حتى يكون دفاعه مفيدا وجديا.

فهو حق اصيل له وحرمانه منه يخل بضمانة حقوق الدفاع اذ يتعذر عليه الدفاع عن نفسه بأكمل وجه ودحض التهم المنسوبة اليه مادام لم يتمكن من الاطلاع على حيثيات ملفه التأديبي بكل تفاصيلها<sup>(2)</sup>.

والزم المشرع الجزائري سلطة التأديب بضرورة اطلاع الموظف المتابع تأديبيا بالملف المعد له وقيدها بأجل 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية للقيام بهذا الاجراء من خلال احكام المادة 167 من الامر 03/06 : "... وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر 15 ، يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"<sup>(3)</sup>.

والأمر 03/06 لم يتضمن تبيان الوثائق المدرجة في الملف التأديبي للموظف المتهم، إلا انه بالرجوع الى نص المادة 221 نجدها تحيلنا الى احكام المرسوم 59/85 بالإبقاء على النصوص القانونية المتخذة لتطبيقه<sup>(4)</sup>.

حيث جاءت التعليلة 2004/05 في هذا الاطار ووضحت انه يجب ان يتم اعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ الاطلاع على ملفه التأديبي والذي يتضمن الوثائق التالية:

---

1-المنشور رقم 05، مرجع سابق. ص 03.

2-مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 121.

3-المادة 167 من الامر رقم: 03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

4-المادة 221 من الامر رقم: 03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

-تقرير الرئيس السلمي حول الافعال المنسوبة للموظف.

-بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء.

-نتائج التحقيق الاداري عند الاقتضاء.

-تقرير السلطة التي لها صلاحيات التعيين مرفقا باقتراح العقوبة .

وفي حال رفض الموظف الاطلاع على ملفه التأديبي فهذا الرفض لا يوقف سيرورة الاجراء التأديبي المتخذ ضده<sup>(1)</sup>.

ويقتضي اعمال مبدأ المواجه في التحقيق التأديبي مع الموظف ان تتصف الجهة المحققة مع الموظف المتهم بالحياد والموضوعية، فتتجرد من كل مظاهر التحيز والميل، فاشتراط الحيادة من مقتضيات العدالة المجردة الواجبة الاحترام لدى قيام السلطة الرئاسية بإجراء التحقيق التأديبي<sup>(2)</sup>.

وكل تحقيق اداري افتقد في مظهره للحيادة والنزاهة رتب عليه بطلان الجزاء المترتب عنه فيجب ان يجرى التحقيق التأديبي بعيدا عن تأثير السلطة الآمرة به، لكي يتمتع القائم بالتحقيق بالاستقلال في ادائه لمهامه وان لا يؤثر في الموظف المحقق معه بأي امر يدفعه الى قول ما لا يريد بان تكون ارادته حرة بإدلاء ما يريد قوله والامتناع عما لا يريد قوله<sup>(3)</sup>.

ولا يستعمل مع الموظف المحقق معه اي اسلوب للمراوغة او الكذب او اسئلة تحتل التأويل قد تضر به في مجريات التحقيق، فيجب ان تكسب ثقته حتى يطمئن للتحقيق معه فيتم تلقي معلومات مفيدة للوصول الى تبيان الحقيقة<sup>(4)</sup>.

1-المنشور رقم 05، مرجع سابق، ص 04.

2-حنان محمد القيسي، بان حكمت عبد الكريم، مقال بعنوان "التحقيق الابتدائي والتأديبي تقارب وتطابق"، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العراق، ص 17.

3-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 121-122.

4-سلام عبد الزهرة عبد الله الفتلاوي، "التحقيق الاداري وتوجيه العقوبات الانضباطية"، محاضرات القيت في الدورة التدريبية التي اقامتها كلية القانون، بتعاون مع مكتب مساعد رئيس الجامعة للشؤون الادارية والمالية لموظفي القانونية ، جامعة بابل العراق ، يومي:21-28/08/2008، ص 05.

الفرع الثاني:ضمانة كفالة الموظف الموقوف مؤقتا عن المهام.

يعد الوقف المؤقت عن المهام احد اجراءات التحقيق الوقائية والتي تهدف الى تحديد الموظف بصفة مؤقتة عن وظيفته بمناسبة ما يجري معه من تحقيق.

اذ يمارس من طرف سلطة التحقيق في حال المخالفات الجسيمة المرتكبة بإسقاط ولاية الوظيفة على الموظف المتابع اسقاطا مؤقتا حتى يستكمل التحقيق معه في جو خال من المؤثرات التي قد تعيق الوصول الى الحقيقة<sup>(1)</sup>.

وقد اقر المشرع الجزائري اجراء الوقف التحفظي عن المهام في الامر 03/06 السالف الذكر في المواد 173 و174 منه و احاطه بضمانات للموظف حتى لا يمثل هذا الاجراء مساسا بحقوقه، وذلك بان يصدر عن جهة مختصة وان يكون فقط في المخالفات الجسيمة و كفالة الموظف ماليا حتى لا يؤثر هذا الوقف عن الحياة الاقتصادية والاجتماعية تأثيرا بالغا.

اولا:الجهة المختصة بإصدار الامر بالوقف التحفظي عن المهام والقيود الواردة عليها.

لقد حددت المادة 173 من نفس الامر السلطة المختصة بالوقف التحفظي عن المهام بقولها: "...تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً..."، بحيث منحت هذه السلطة الى سلطة التعيين والتي حددها المرسوم 99/90 السابق الاشارة اليه في مادته الاولى والثانية<sup>(2)</sup>.

وهذه السلطة الممنوحة لسلطة التعيين هي مقيدة بضوابط :

- وجود تحقيق مفتوح مع الموظف المعني او ان يكون محل متابعة جزائية.
- ان يكون الوقف مقيد بمدة زمنية تنتهي بمجرد صدور العقوبة او التبرئة.
- ان تقتضي مصلحة التحقيق وقف الموظف مؤقتا.

1-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 157.

2-انظر المادة 173 من الامر رقم:03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

ثانيا: وجود خطأ جسيم مرتكب من الدرجة الرابعة.

لقد اشترط المشرع الجزائري ان لا يتم اجراء الوقف المؤقت عن المهام إلا في المخالفات الجسيمة والتي تكون عقوبتها من عقوبات الدرجة الرابعة، بحيث يشكل بقاء الموظف المحقق معه في منصبه ضرر للمصلحة العامة للإدارة في سير المرافق العامة، او يؤثر على مجريات التحقيق.

حيث نصت المادة 173 فقرة 01<sup>(1)</sup>: "في حال ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة ،تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً"، وما تقييد وحصر مجال الوقف المؤقت إلا على الاخطاء الجسيمة التي تصدر بشأنها عقوبات من الدرجة الرابعة ما هو إلا ضمانة للموظف في مواجهة السلطة الممنوحة للإدارة في مجال المتابعة التأديبية، فإذا تم اقرار عقوبة اقل من الدرجة الرابعة يسترجع الموظف الموقف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.

ثالثاً: الكفالة المالية للموظف الموقوف.

ان لما للوقف المؤقت عن المهام من مساس بالحياة الاقتصادية والاجتماعية للموظف ،كفل المشرع له قدرا من المال يضمن له و لأسرته مستلزمات المعيشة.

حيث جاء في نص الفقرة 02 من المادة 173<sup>(2)</sup>: "يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة اعلاه ،نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي"، ونصت الفقرة الثانية من المادة 174<sup>(3)</sup>: "ويمكن ان يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة اشهر ابتداءً من تاريخ التوقيف من الابقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية...".

إلا ان المشرع قد ميز بين الموظف الموقوف مؤقتاً في اطار تحقيق اداري تأديبي وبين الموظف مؤقتاً للمتابعة الجزائية.

1-انظر الفقرة 01 من المادة 173 ، الامر رقم:06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2-انظر الفقرة 02 من المادة 173 ، الامر رقم:06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

3-انظر الفقرة 02 من المادة 174، الامر رقم:06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

اذ لزم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بمنحه نصف راتبه الشهري مع كل المنح العائلية طول فترة التوقيف، بينما الموظف الموقوف عن المهام للمتابعة الجزائية قد اعطى السلطة التقديرية للسلطة التي لها صلاحيات التعيين في ان تمنحه نصف راتبه الشهري وكامل المنح العائلية من عدمه، في مدة لا تتجاوز ستة اشهر فقط حتى وان استمر التوقيف اكثر من هذه المدة.

إلا انه الزمها بان تعيد له كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه سواء في الوقف المؤقت للتحقيق التأديبي او للمتابعة الجزائية في الحالات التالية<sup>(1)</sup>:

- 1- اذا اتخذت عقوبة اقل من عقوبات الدرجة الرابعة.
  - 2- اذا تمت تبرئة الموظف من التهم المنسوبة اليه.
  - 3- اذا لم تبت اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في القضية المعروضة امامها وتبدي رأيها في الاجال المحددة لها قانونا.
  - 4- اذا تمت تبرئة الموظف المتابع جزائيا بحكم نهائي.
- حيث يتم تعويضه عن المبلغ الذي خصم من راتبه طوال تلك الفترة الموقوف مؤقتا فيها كذلك يستفيد من كل الترقية في الدرجات من نظرائه في نفس الرتبة، ذلك كون قرار التوقيف المؤقت هو اجراء وليس عقوبة في حد ذاته.
- وبإبراز ضمانات التحقيق التأديبي للموظف المتهم اثناء المساءلة التأديبية له ودورها في تمكينه من معرفة الجرم المتابع به بالإضافة الى اطلاعه على كامل ملفه التأديبي مما يمكنه من اعداد دفوعه وفق ما خصه به القانون من اساليب ومقومات وهذا ما سنراه في المطلب الموالي.

---

1-انظر الفقرة 03 من المادة 173 ،الامر رقم:03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

### المطلب الثاني:ضمانة حقوق الدفاع.

تعد ضمانة حقوق الدفاع جوهر الضمانات في مجال المسالة التأديبية فهي تمكن الموظف من الدفاع عن نفسه في مواجهة سلطة التأديب من التهم التي توجه له ودحض ما هو فيه ظلم له برده عنه، فهو حق من الحقوق المقدسة ومبدأ من المبادئ العامة للقانون حتى وان لم ينص عليه صراحة في النصوص القانونية فهو واجب الاحترام.

فضمانة حقوق الدفاع هي الاصل الذي يتفرع منه العديد من الضمانات الاخرى والتي لا يمكن مراعاتها إلا بكفالة حق الدفاع، بل انها الهدف المبتغى من اقرار هذه الضمانات فلا يجوز اقرار عقوبة على الموظف إلا بعد سماع اقواله وتحقيق دفاعه وتذكيره بالضمانات الممنوحة له، وهذا ما استقرت عليه معظم الشرائع الوظيفية ومنها المشرع الوظيفي الجزائري<sup>(1)</sup>.

ولدراسة ضمانة حقوق الدفاع والتعمق فيها وجب علينا تحديد معناها و اساسها القانوني في التشريع الجزائري فرع اول و اساليب ممارستها من قبل الموظف ومتطلباتها فرع ثاني.

#### الفرع الاول:تحديد ماهية حق الدفاع وسنده القانوني في التشريع الجزائري.

ان صعوبة الفصل بين حق الدفاع والضمانات الاجرائية الاخرى تجعله محل غموض ولبس، وذلك لما للعلاقة الملازمة بين المواجهة وحق الدفاع.

وان لم يتم تحديد معنى حق الدفاع وتعريفه في صيغة جامعة مانعة واكتفى القضاء الاداري بتبيان ما هو من مقتضياته وما يعتبر اخلا لا به ويترتب عليه البطلان<sup>(2)</sup>، نظرا لتطور مفهومه باستمرار ولصعوبة الفصل بين هذا الحق وغيره من الضمانات.

إلا انه يمكن القول ان حق الدفاع هو تمكين الموظف المتهم من اثبات براءته ورد التهم عن نفسه خلال كافة مراحل المتابعة التأديبية حتى يطمئن من ناحية عدالة المسائلة التأديبية<sup>(3)</sup>.

1-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص203.

2- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 139.

3-مفيدة قايق، مرجع سابق، ص 144.

ويعتبر حق الدفاع ضماناً عامة للتأديب فمنه تنفرع باقي الضمانات التي ما استحدثت إلا لتمكين الموظف المتهم من حق الدفاع عن نفسه، وعليه فإن تجاهل هذه الضمانة من شأنه أن يؤدي إلى بطلان المتابعة التأديبية بأسرها ضد الموظف في أي مرحلة من مراحلها وقع فيها الاختلال بهذا المبدأ<sup>(1)</sup>.

ونظراً لأن حق الدفاع حق طبيعي مخول لكل متهم فقد عد من المبادئ العامة التي تقوم عليها العدالة فهو نابع من روح القانون.

أولاً: أهمية حقوق الدفاع وشروط تفعيلها.

تكتسي حقوق الدفاع أهمية بالغة في مجال التأديب وتتمحور فيما يلي:

- ✓ يضمن حق الدفاع للموظف المتهم محاكمة تأديبية عادلة بما يقدمه من حجج وبراهين تدحض التهم المنسوبة إليه.
- ✓ هو مبدأ يحكم جميع مراحل المتابعة التأديبية.
- ✓ الاختلال به يبطل كافة إجراءات المتابعة التأديبية فهو مبدأ مرتبط بالمشروعية.
- ✓ تنفرع منه كافة الضمانات القانونية الأخرى الممنوحة للموظف.

ويتطلب أعمال مبدأ حق الدفاع توفر شرطين متلازمين له معاً وهما:

- 1-الاحطار: اذ يجب احطار الموظف بما نسب اليه من تهم و الاسباب والدوافع التي ادت الى اتهامه ويعد اجراء وجوبيا على سلطة التأديب حتى وان لم ينص عليه.
- 2-حق الرد: اذ يجب على سلطة التأديب ان تمنح للموظف المتهم حق الرد على ما نسب اليه سواء كتابة او شفاهة او الاثنين معا وان يمنح للرد اجل قانوني كافي ومعقول<sup>(2)</sup>.

---

1-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 204-205.

2-سليم جديدي، مرجع سابق، ص 158.

ثانيا :الاساس القانوني لضمانة حقوق الدفاع في التشريع الجزائري.

لقد كفل المشرع الدستوري الجزائري ضمانة حقوق الدفاع بالنص عليها دستوريا في المادة 169 من دستور 2016 مستمدا ذلك من الاعلان العالمي لحقوق الانسان<sup>(1)</sup>.

و اكده بالنص عليها في كافة الاحكام القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية، وذلك بضرورة تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه فور تحريك الدعوى التأديبية، ابتداءً من الامر 133/66 الى القانون 06/82 والمرسوم 302/82 والمرسوم 59/85 والتشريع الوظيفي الحالي الامر 03/06 الذي تناولها في المواد 168 و 169.

كما اكد والزم سلطة التأديب بضرورة اخطار الموظف المتهم بالأخطاء المنسوبة اليه قصد معرفة الوضعية القانونية التي هو عليها و اطلاعه بملفه التأديبي لكي يؤسس دفاعه عما نسب اليه من تهم في اجل خمسة عشر يوم من تاريخ تحريك الدعوى<sup>(2)</sup>.

الفرع الثاني:اساليب ممارسة حقوق الدفاع ومتطلباتها.

ان كفالة حقوق الدفاع تتيح للموظف المتهم الفرصة للرد على ما نسب اليه من تهم وذلك بالأسلوب الذي يراه مناسباً لذلك سواء بإبداء دفاعه كتابة او شفاهة وبإعطاء الحرية في طريقة الرد او بالاستعانة بمدافع واستحضار شهود.

اولا:إبداء الدفاع كتابة او شفاهة.

لتمكين الموظف من نفي ما نسب اليه من تهم و اقامة الدليل على براءته كان لزوماً تمكينه من وسيلة تكفل له هذا الحق ففعالية ضمانة حقوق الدفاع لا تتأتى إلا من خلال إبداء الدفوع الكتابية و الشفاهية.

---

1-انظر المادة 169 من القانون 01-16، المؤرخ في 2016/03/06، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 14، الصادر بتاريخ:2016/03/07.

2-انظر المادة 167 من الامر رقم:03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

وهذا ما ذهب اليه المشرع بالنص في المادة 169 فقرة اولى من نفس الامر : "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية او شفاهية..."<sup>(1)</sup>.

فللموظف كامل الحرية في القاء ما يراه مناسبا من توضيحات وبيانات مكتوبة او شفاهة للدفاع عن نفسه وتبرئة ذمته من التهم المنسوبة اليه، وهذه الحرية ينطوي تحتها عدم تقييد الموظف بضرورة اتباع اسلوب معين في الدفاع او اجباره على الرد على ما نسب اليه من تهم فلا يجوز تحليفه باليمين كما يجوز له التزام الصمت او رفض الدفاع عن نفسه وتستمر المساءلة التأديبية دون الحاجة الى ذلك<sup>(2)</sup>.

### ثانيا: الاستعانة بمدافع.

بما ان الاستعانة بمدافع هو امتداد لحق الدفاع نفسه ومن المقتضيات الاساسية التي تمكن الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه في مواجهة سلطة التأديب المزودة بوسائل تتخذها ضده للوصول الى الحقيقة سواء اثناء التحقيق او المحاكمة.

فقد نص المشرع على حق الموظف بالاستعانة بمدافع في المرحلة السابقة على اتخاذ القرار التأديبي، اذ يمكن للموظف في حال تقديمه لمبرر مقبول لغيابه ان يلتمس من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافع سواء كان مدافع مخول او موظف يختاره بنفسه<sup>(3)</sup>.

وان اعتبر المشرع ان الاصل هو الحضور الشخصي للموظف المتهم لإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه وما من فرصة لتمثيله من طرف مدافع إلا في حال القوة القاهرة وبعد تقديمه لمبرر غيابه، عكس ما ورد في نص المادة 129 من المرسوم 85/59 الذي اقر صراحة بإمكانية الاستعانة بمدافع للدفاع عنه<sup>(4)</sup>.

1-انظر الفقرة 01 من المادة 169 ، الامر رقم:03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2-عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق، ص 213 الى 219.

3-انظر الفقرة 02 من المادة 169، الامر رقم:03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

4-انظر المادة 129 من المرسوم التنفيذي رقم:59/85، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

فمبدأ الاستعانة بمدافع مكفول ومضمون للموظف من قبل المشرع الوظيفي في مجال المسالة التأديبية.

ثالثا: الاستعانة بشهود.

تعتبر الشهادة وسيلة اثبات او نفي دون وجود مستندات يمكن الاطلاع عليها وباعتبارها تؤثر مباشرة في مسيرة الموظف كونها من الادلة الاساسية التي تستند عليها كدليل وحيد على قيامها في حق الموظف المتهم او نفيها عنه.

اقر المشرع للموظف الحق في الاستعانة بشهود وذلك لدحض التهم المنسوبة اليه او توضيح ملابسات الواقعة المنسوبة اليه، حيث نصت المادة 169 من نفس الامر: "...وان يستحضر شهودا..."، وتأسيسا على ذلك يحق للموظف المائل امام اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي ان يستحضر شهود تدعم موقفه الى جانب ما يقدمه من ملاحظات كتابية او شفاهية، مع التأكيد على ضرورة اعلام امانة مجلس التأديب كتابة بأسماء الشهود المراد الاستعانة بهم ليستمع اليهم المجلس اذ يترتب على اغفال هذا الاجراء الغاء القرار المتخذ<sup>(1)</sup>.

وإداء الشهادة يرتبط بضوابط قانونية واجبة التوافر بغرض كشف الحقيقة من اهلية الاداء للشهود من السن والحالة الصحية والعقلية للشاهد مع حلف اليمين القانونية<sup>(2)</sup>.

على ان يتم تدوين شهادة الشهود في محضر التحقيق من قبل المحقق كما جاء في اقوالهم بدون زيادة ولا نقصان.

من خلال تبيان ممارسة حقوق الدفاع وفق التشريع الجزائري يتضح ان المشرع قد منح للموظف مجالا واسعا للدفاع عن نفسه وضمانا لحقوقه عبر مختلف المراحل الاجرائية المتخذة ضده من قبل سلطة التأديب.

---

1- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 159.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 223-224.

فهو يتيح له الحضور بنفسه او مع مدافع وباستحضار شهود وابداء دفوعه الكتابية او الشفاهية عما نسب اليه من تهم<sup>(1)</sup> .

إلا ان هذا الحق للموظف ليس مطلقا فله حدود فإذا التزمت سلطة التأديب بالإجراءات المتبعة في الاستدعاء والاطلاع على الملف الاداري وفق المنشور 2004/05، ورفض الموظف الاطلاع على ملفه او لم يحضر بالرغم من تأكيد تسلمه للاستدعاء، فان اجراءات المسالة التأديبية تستمر ولا تتوقف<sup>(2)</sup>.

او اذا رفض الدفاع عن نفسه بامتناعه عن استعمال هذا الحق غير ابه بهذه الضمانة على الرغم من استدعاءه وفقا للقانون يعد استخفافا بسلطة التأديب وخروجا على الواجب الوظيفي، ويستحق توقيع الجزاء التأديبي عليه إلا في حال كانت هناك اسباب جدية تحول دون حضوره او استعماله هذه الضمانة خارجة عن ارادته فان ضمانة الدفاع تعطل<sup>(3)</sup>.

---

1-انظر المادة 169 من الامر 03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2-المنشور رقم :2004/05، مرجع سابق، ص3-4.

3-مصطفى بوادي، مرجع سابق، ص 167.

## الفصل الثاني: الضمانات القانونية المكفولة بعد اقرار العقوبة التأديبية.

بصدور القرار التأديبي من سلطة التأديب تكون قد استنفذت جميع اختصاصاتها في توقيع الجزاء على الموظف المدان، ومعه يكون الموظف قد استكمل جميع الضمانات الممنوحة له في مواجهة هذه السلطة اثناء مسأله تأديبيا .

إلا انه بصدور القرار التأديبي لا يعني انتهاء الضمانات القانونية الممنوحة للموظف العام من قبل المشرع، بل هناك نوع آخر من ضمانات كفل له في مواجهة القرار في حد ذاته وتعد بمثابة رقابة على عمل سلطة التأديب من خلال مراقبة مدى مشروعة هذا القرار .

وهذه الرقابة التي اقراها المشرع على مشروعية القرار التأديبي تعتبر اهم ضمانة فعالة للموظف المعاقب، وتأخذ اما شكل رقابة ذاتية من الادارة في حد ذاتها او رقابة قضائية تمارس من قبل قضاء مختص.

وسنتناول هذا الفصل منطلقين من تساؤلات يجب البحث فيها متمثلة فيما المقصود بالضمانات القانونية الممنوحة للموظف العام في مواجهة القرار التأديبي سواء الادارية منها او القضائية؟

للإجابة على هذه التساؤلات سندرس هذا الفصل من خلال مبحثين الاول نتطرق فيه الى الطعن الاداري او الرقابة الادارية كضمانة للموظف المعاقب والمبحث الثاني نتطرق فيه الى الطعن القضائي او الرقابة القضائية كضمانة للموظف المعاقب.

### المبحث الاول: الطعن الاداري (الرقابة الادارية).

باستنفاد الموظف لكافة الضمانات الممنوحة له السابقة والمعاصرة لإقرار العقوبة التأديبية، اقرت له ضمانة اخرى مهمة وفعالة في مجال المساءلة التأديبية سواء للموظف او للإدارة، وهي التظلم من قرار العقوبة وفقا للشروط والالوضاع المقررة قانونا<sup>(1)</sup>.

ونظرا لأهمية هذه الضمانة فقد وسع المشرع من نطاق حق الطعن الاداري للموظف المعني، فقد اصبحت فرصة الطعن متاحة لكل الموظفين بمختلف درجاته وانواعه واسبابه

1- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 309.

العديدة وفي مواجهة كافة القرارات الصادرة عن سلطاتهم التأديبية، مما أدى الى تقليص الممارسات اللاقانونية وإساءة استعمال السلطة في مجال التأديب.

وعليه سندرس ضمانات الطعن الإداري من خلال التطرق الى مفهومها و انواعها مطلب اول والشروط العامة و الآثار المترتبة على استعمالها مطلب ثاني.

### المطلب الاول: مفهوم الطعن الإداري وأنواعه.

يعتبر التظلم الإداري ضمانا كفلها المشرع للموظف المعاقب لكي يعاد النظر في العقوبة التأديبية الصادرة في حقه، وهو نوع من انواع الرقابة الذاتية لسلطة التأديب على القرارات الصادرة عنها وذلك بمراجعتها واعادة دراسة ما تم اقراره.

#### الفرع الاول: مفهوم الطعن الإداري.

يقصد بالطعن الإداري او التظلم ذلك الالتماس او تلك الشكوى التي تقدم من كل ذي صفة ومصلحة الى السلطة الادارية المختصة، لمراجعة القرار الإداري المطعون فيه سواء بسحبه او الغاءه او تعديله بما يجعله متوافقا ومبدأ الشرعية<sup>(1)</sup>.

والتظلم في المجال التأديبي وسيلة اقراها القانون للموظف المدان في مواجهة قرار التأديب الصادر عن السلطة المختصة، ويعتقد بعدم مشروعيته ويلتمس فيه ان تعيد سلطة التأديب النظر في قرارها الذي اضر بمركزه الوظيفي سواء بالسحب او التعديل، فهو طريق يسلك ممن صدر ضده قرار تأديبي قبل اللجوء الى الطعن القضائي<sup>(2)</sup>.

وتكمن اهمية الطعن الإداري في كونه ضمانا اساسية وفعالة في النظام التأديبي خصوصا اذا كان ينتمي الى الاتجاه الإداري في التأديب، فالسلطة المختصة بالتأديب لا يقتصر دورها على مباشرة كافة الاجراءات التأديبية بل اقر لها المشرع مهمة اخرى وتتمثل في تلقي التظلمات والطعون.

1- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص310.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص246.

وان كانت هذه الضمانة اقل درجة من الطعن القضائي إلا انها تعد فعالة وذلك لما تحققة من نتائج ناجعة فهي تخفف العبء على المحاكم وتتيح الفرصة للتسوية الودية للنزاع، فقد تقر سلطة التأديب بعد فحص التظلم المقدم اليها بجديته وصحته فتستجيب له بسحب او الغاء او تعديل القرار الذي اصدرته.

وهنا تكون سلطة التأديب قد فعلت ضمانات الطعن الاداري للموظف وحققت الغرض منها بإنصافه وديا دون اللجوء الى القضاء وحققت لنفسها الرقابة الذاتية الداخلية بمراجعة قراراتها<sup>(1)</sup>.

اذ يعتبر الطعن الاداري من اهم وسائل تحريك الرقابة الادارية التي تمارسها السلطة الادارية على ذاتها في مجال المسالة التأديبية، فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين ملزمة برفع الظلم عن الموظف و اعطاءه حقه، وذلك بمراجعة قراراتها.

فالطعن الاداري يحقق العدالة الادارية ويبسر على الموظف السبل وينهي المنازعة الادارية وديا ويوفر الوقت والجهد بدلا من اتباع الاجراءات القضائية الطويلة.

والمشرع الجزائري اقر التظلم الاداري في مختلف القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية الصادرة منذ الاستقلال، وبخصوص مدى الزاميته ووجوبه قبل اللجوء الى الطعن القضائي فلم يرد نص قانوني وظيفي يبين ذلك، إلا انه بالرجوع الى القانون 09/08 المؤرخ في 2008/02/25<sup>(2)</sup>، المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية ووفقا لما ورد في احكام المواد 829 و 830 منه نجد ان المشرع جعل من التظلم الاداري شرطا اختياريا من خلال صيغة الجواز الواردة في نص المادة 830 بقولها: "يجوز للشخص المعني بالقرار الاداري تقديم تظلم الى الجهة الادارية مصدرة القرار في الاجل المنصوص عليه في المادة 829 اعلاه"<sup>(3)</sup>.

1-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص246.

2-القانون رقم: 09/08، المؤرخ في: 2008/02/25، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادر بتاريخ: 2008/02/26.

3-المادة 830 من القانون رقم: 09/08، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

والتظلم الإداري لا يتطلب شكلا محددًا مسبقًا من قبل السلطة الإدارية بل يجب فقط مراعاة الاجال القانونية في تقديمه الى الجهة المختصة، ويتم ذلك بذكر اسم الموظف ومنصبه والرتبة المتحصل عليها في السلم الإداري و اسباب التظلم والهدف منه وارفاه بالقرار التأديبي المراد الطعن فيه<sup>(1)</sup>.

الفرع الثاني :انواع الطعن الاداري.

يأخذ الطعن الإداري ثلاث صور اما ان يكون تظلمًا ولأئيا او تظلم رئاسي او تظلم امام لجنة خاصة.

اولا:التظلم الولائي.

ويقصد بالتظلم الولائي ان يتقدم صاحب الشأن بتظلمه الى السلطة مصدرة القرار بغرض اعادة النظر فيه، اما بالسحب او التعديل او الاستبدال بأخر وفقا لما تملكه من صلاحيات<sup>(2)</sup>.

فالموظف وفقا للتظلم الولائي يتقدم الى السلطة التأديبية المختصة ملتصقا منها اعادة النظر في القرار التأديبي الصادر عنها في حقه نظرا لما يراه من عدم مشروعيه تشوبه، ولها السلطة التقديرية بحكم القانون وبمدى اقتناعها بالأسباب المقدمة منه مع مراعاة السير الحسن للمرفق العام، ان ترد عليه بالإيجاب وتصرح ان ارادتها بقبول او رفض الالتماس او ان ترد عليه سلبا بسكوتها ويعد تصريحها ضمنيا برفض التظلم<sup>(3)</sup>.

ويجب التنويه الى التظلم الولائي يمنع على السلطة المختصة به ان تشدد العقوبة التأديبية المتخذة ضد الموظف المتظلم طبقا لمبدأ عدم تعدد العقوبات التأديبية عن المخالفة الواحدة<sup>(4)</sup>.

1- يحي قاسم على سهل، مرجع سابق، ص 364.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 248.

3- محمد الاخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 92.

4- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 316.

ونجد هذا النوع من التظلم في التشريع الوظيفي الجزائري في العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى والثانية والتي تختص سلطة التعيين بإصدارها دون اللجوء الى اخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديب، حيث بالنظر لأحكام المادة 175 من الامر 03/06 السالف الذكر وبالمفهوم المعاكس لا يتم الطعن في هذه القرارات امام لجان الطعن ويتم اللجوء مباشرة الى القضاء الاداري<sup>(1)</sup>.

وبعد الطعن الولائي من اضعف انواع الطعون وذلك لعدم توفر عنصر الحياد بالقدر الذي يوفر الحماية والضمان للموظف ولاجتماع صفة الخصم والحكم في من يتلقى التظلم مما يضعف قيمته عمليا.

ثانيا :التظلم الرئاسي.

ويتقدم به الموظف صاحب الشأن للجهة الرئاسية التي تعلو مباشرة الجهة مصدرة القرار التأديبي المشكو منه انطلاقا من مبدأ احترام السلم الاداري الذي هو صميم واجبات الموظف والتي يكون لها حق سحب او تعديل او الغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات غير مشروعة تفعيلا للرقابة الذاتية على اعمالها<sup>(2)</sup>.

وبعد التظلم الرئاسي اكثر فعالية و نجاعة من التظلم الولائي لتوفر قدر معين من الحياد فيه والموضوعية على اعتبار ان الجهة تنتظر في التظلم اعلى درجة من الجهة مصدرة القرار مما يجعل الموظف مطمئنا بان تلك الجهة سوف تعطيه اكثر ضمانة في انصافه.

إلا انه بالرغم من اهميته مقارنة بما سبقه في اتاحة المجال للسلطة الرئاسية بمراجعة ما تم اقراره من الجهات التابعة لها فيبقى غير كافي بالنظر لمركز الادارة كسلطة عامة.

ومن ثما كان لزوما اللجوء الى لجان خاصة لإعادة النظر في القرارات التأديبية الصادرة عن سلطة التأديب خاصة منها التي تؤثر بالمركز القانوني للموظف وبحياته المهنية والاجتماعية.

1-انظر المادة 175 من الامر رقم:03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2-محمد الاخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 92.

ثالثا :التظلم لدى لجنة ادارية خاصة.

لقد استحدث المشرع الجزائري لجان تسمى بلجان الطعن قصد اعادة النظر في القرارات التأديبية التي تصدر عن سلطات التأديب بطلب من الموظف المتضرر او من السلطة الرئاسية وتم انشاءها بموجب المرسوم 10/84 الذي يحدد تشكيل واختصاص وسير عمل اللجان المساوية الاعضاء واكده كل من المرسوم 85/59 المتضمن القانون الاساسي العام النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية والامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

حيث نصت المادة 62 من الامر 03/06 على استحداث لجان الطعن في اطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية<sup>(1)</sup>.

ووضحت المادة 65 منه تشكيل هذه اللجان حيث نصت: "تتشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات او الادارات العمومية.

تتكون مناصفة من ممثلي الادارة وممثلي الموظفين المنتخبين.

وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها او ممثل عنها يختار من بين الاعضاء المعينين بعنوان الادارة وينتخب ممثلي الموظفين في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، من بينهم ممثليهم في لجان الطعن"<sup>(2)</sup>.

وعليه تتشأ لدى الوزير المعني وتحت ترأسه او ممثل عنه وتختص بدراسة الطعون المقدمة من طرف اعوان الادارات المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية وكذا اعوان المصالح غير الممركزة الذين يخضعون في مساهم المهني للتسيير المركزي<sup>(3)</sup>.

1-المادة 62 من الامر رقم:03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2-المادة 65 من الامر رقم : 03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.وكذا التعليم رقم 67، المؤرخة في 199/02/29 ،الصدرة عن الوزير المنتدب المكلف بالاصلاح الاداري والوظيف العمومي،المتعلقة بالتذكير بتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن وفق المرسوم 10/84.

3-مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 324 .

كذلك تنشأ لدى الوالي لجنة طعن تحت ترأسه أو ترأس ممثل عنه تختص بدراسة الطعون المقدمة من الموظفين والذين صدرت في حقهم قرارات تأديبية بإلغائها أو استبدالها أو استبقائها فهي لها دور فاصل في النزاع التأديبي.

وتتكون لجنة الطعن لدى الوزير من سبع أعضاء من الاعوان التابعين للإدارة يتم تعيينهم من قبل سلطة التعيين<sup>(1)</sup>، وسبع أعضاء ينتخبون من بين الموظفين الاعضاء في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.

اما لجنة الطعن لدى الوالي فتتكون من خمس أعضاء من الاعوان التابعين للإدارة يتم تعيينهم من قبل سلطة التعيين، خمس أعضاء ينتخبون من بين الموظفين الاعضاء في اللجان المتساوية الاعضاء<sup>(2)</sup>.

وقد صدرت التعليمية رقم 20 المؤرخة في 1984/06/26 والمتعلقة بتنظيم وسير اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن في هذا الإطار وجاء فيها ان تختص هذه اللجان في الاجراءات التأديبية "... لا سيم التسريح والتنزيل والنقل الاجباري على ان تحدد بمرسوم اختصاصها وتشكيلها وتنظيمها و عملها"<sup>(3)</sup>.

وحددت التعليمية رقم 67 المؤرخة في 1999/02/09 كيفية انشاء هذه اللجان وتجديدها، ونظر لعدم صدور المرسوم الخاص بهذه اللجان لحد الساعة فإنّ النصوص الخاصة بلجان التظلم المشار اليها في المرسوم 10/84 هي التي تسري.

ويجب ان تنصب لجان الطعن في اجل شهرين اثنين بعد انتخاب اعضاء اللجان الادارية المتساوية الاعضاء<sup>(4)</sup>.

---

1-المادة 72 من الامر رقم:03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

2-المادة 01 من القرار الوزاري، المؤرخ في: 1984/04/09، الموضح لكيفيات تطبيق المادة 23 من المرسوم 10/84 المؤرخ في: 1984/01/14، الذي يحدد اختصاص الجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وسير عملها.

3-التعليمية رقم 20، المؤرخة في: 1984/06/26، المتضمنة تنظيم وعمل اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن.

4-المادة 66 من الامر رقم:03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

وبحسب المادة 23 من المرسوم 10/84 السابق الإشارة فان ممثلي الادارة يعنون من الاعوان الذين ينتمون الى احد الاسلاك المصنفة في السلم 13 فما فوق، وممثلي الموظفين يعينون من بين الاعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الاعضاء المركزية او الولائية ويتراوح عدد ممثلي كل طرف من خمس الى سبع اعضاء<sup>(1)</sup>.

وتختص هذه اللجان وفقا للمادة 175 وبالرجوع الى المادة 163 فقرة 03 و 04 من الامر 03/06 بالنظر في الطعون المقدمة ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة<sup>(2)</sup>:

- التوقيف عن العمل من 04 ال 08 ايام.
- التنزيل من درجة الى درجتين.
- النقل الاجباري.
- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.

ويجب ان يقدم الطعن في اجل اقصاه شهران ابتداء من تاريخ التبليغ بالقرار التأديبي المطعون فيه<sup>(3)</sup>، الى اللجنة المختصة لتتظر فيه وتصدر قرارها مكتوبا في اجل اقصاه ثلاثة اشهر ابتداء من تاريخ تلقيها للطعن<sup>(4)</sup>.

مع الاشارة الى ان لجان الطعن على مستوى الوزارة تختص بفحص الطعون التي يرفعها اعوان الادارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية و الاعوان الذين ينتمون الى السلم 13 فما فوق الذين يمارسون مهامهم في الولايات<sup>(5)</sup>.

---

1-المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم:10/84، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

2-انظر كل من الفقرة 03-04 من المادة 163 والمادة 175، الامر رقم:03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

3-الفقرة 02 من المادة 175 ، الامر رقم : 03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

4-الفقرة 01 من المادة 25 ، المرسوم التنفيذي رقم:10/84، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

5-المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم:10/84، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

وتختص لجان الطعن على مستوى الولاية بالنظر في الطعون التي يرفعها الاعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل التابعة للولاية الذين ينتمون الى السلم من 01 الى 12 في المؤسسات العمومية والجماعات المحلية<sup>(1)</sup>.

وبناء على ما تقدم يظهر ان دور لجان الطعن ليس تقديم اراء استشارية للإدارة، بل دورها النظر في الطعون المرفوعة ضد قرارات الادارة من الموظف المعاقب، وذلك بالسحب او الالغاء او التعديل او الاستبقاء، وبالتالي تشكل وسيلة رقابة ادارية ذاتية تمارسها الادارة على نفسها تحقيقا لمبدأ الفعالية والملائمة والكفاءة<sup>(2)</sup>.

وباستحداث هذه اللجان فان النظام التأديبي الجزائري يعد نظاما شبه قضائي<sup>(3)</sup> بإشراكه لهيئات اخرى عند ممارسة سلطة التأديب في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة حماية للموظف العام وتوفيرا لضمانات فعالة له<sup>(4)</sup>.

فهي ضمانات تحمي من تعسف الرؤساء الاداريين ضد مرؤوسيههم خاصة فيما يتعلق بعقوبة التسريح فهي تحرم الموظف من الالتحاق بقطاع الوظيفة العمومية مجدد<sup>(5)</sup>.

### المطلب الثاني: الشروط العامة للطعن الاداري و الآثار المترتبة عليه.

لدى صدور القرار التأديبي ولجوء الموظف المعاقب لخيار الطعن الاداري ضده بالتماس مقدم للجنة الطعن المختصة لابد من مراعاة شروط و احكام عامة تضبط التظلم الاداري حتى يحقق هذا الطعن الغرض منه وينتج اثره.

---

1-المادة 31 من المرسوم رقم:10/84، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

2-حماتي صباح، مرجع سابق، ص 107.

3-المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم:10/84، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

4-مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 327.

5-المادة 185 من الامر رقم:03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الاول:الشروط العامة للطعن الاداري.

تخضع الطعون الادارية ضد القرارات التأديبية الى العديد من الاحكام يتعين مراعاتها بدقة لما يترتب عليها من اثار،فلا بد من توافر شروط معينة في القرار محل الطعن وكذا ضوابط تحكم شكل ومضمون التظلم والمدة والجهة المختصة بالنظر فيه.

اولا:الشروط العامة المتعلقة بالقرار محل الطعن.

طالما ان التظلم الاداري منصب على القرار التأديبي سواء بالتماس سحبه او تعديله او الغائه ،فلا بد ان تتوافر في هذا القرار محل الطعن شرطين اساسيين :

1-ان يكون القرار التأديبي محل الطعن قرار اداريا نهائيا:

يجب ان يكون القرار التأديبي الصادر عن سلطة التأديب قرار اداري نهائي دون الحاجة الى التصديق عليه من جهة اخرى ، فلا يمكن قبول التظلم اذا لم تتحقق هذه الصفة في القرار محل الطعن<sup>(1)</sup>.

فالرأي الملزم المبرر الذي تقدمه اللجنة الادارية متساوية الاعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي ليس بقرار اداري وإن تم فيه تحديد عقوبة للموظف المعني بل لابد من صدور قرار التأديب عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين حتى يكون محل الطعن.

ويتعين ان يرد التظلم الاداري بعد صدور القرار فلا عبء للتظلم على قرار لم يصدر بعد وأي اجراء يتخذه الموظف قبل صدور القرار التأديبي المشكو منه لا يعد تظلما وذلك كون المنازعة لا تنور إلا بصور القرار<sup>(2)</sup>.

2-ان يكون القرار التأديبي محل الطعن قابل للسحب:

المقصود بسحب القرار الاداري هو اجراء انتهاء السلطة الادارية المختصة للآثار

1- يحي قاسم على سهل، مرجع سابق، ص 367-368.

2-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 258-259.

القانونية المترتبة عن القرارات الادارية الصادرة عنها بأثر رجعي وفي الاجال المحددة قانونا<sup>(1)</sup>.

فالعبرة من التظلم الاداري ان يكون مجديا فإذا استنفذت الادارة سلطتها في اصدار القرار الاداري او لعدم وجود سلطة تعلو السلطة مصدرة القرار تملك صلاحية التعقيب عليه فيصبح القرار محصنا من السحب وبالتالي ليس هناك جدوى من التظلم عليه.

والقاعدة العامة تجيز سحب القرار التأديبي غير المشروع من قبل السلطة الادارية المختصة سواء الولائية التي اصدرته او الرئاسية التي تعلو السلطة مصدرة القرار وفي الاجال المحددة قانونا<sup>(2)</sup>.

ثانيا :ضوابط التظلم الاداري.

ونتطرق فيها الى ضوابط التظلم الاداري من حيث الشكل والمضمون والمدة والجهة المختصة و الاثبات.

### 1-من حيث الشكل:

لم يشترط المشرع شكلا معيناً في الطعن الاداري المقدم من الموظف المعاقب ملتصا الغاء او تعديل القرار التأديبي الصادر في حقه، واكتفى فقط ببيان احقيته فيه كضمانة له.

إلا ان التظلم يجب ان يحتوي على بيانات توضحه وتبين الهدف منه من خلال تبيان المعلومات المتعلقة بالقرار المطعون فيه، وطبيعة الخلاف القائم على نحو يمكن لجنة الطعن المختصة من النظر في التظلم وتفحصه، فلا يوجد شكل معين او قيد شكلي يبطله في حال عدم اتباعه، فالعبرة فيه ان يتم في ميعاده المحدد قانونا وامام الجهة المختصة به<sup>(3)</sup>.

---

1-فضيل كوسه، مرجع سابق، ص 252.

2-محمد الصغير بعلي، "القرارات الادارية"، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص139-140.

3-المادة 175 من الامر رقم :03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

ويجوز للإدارة ان تحدد شكلا معيناً لتنظيم الطعن الإداري باعتبارها تتمتع بسلطة واسعة في هذا الشأن، حيث يتم تحديد فيه البيانات الأساسية للتظلم من شخص المتظلم والقرار المتظلم منه و اسبابه والطلبات والالتماسات المقدمة فان اغفل عن ذكر البيانات الأساسية او كانت غير كافية تجعل من التظلم باطلا<sup>(1)</sup>.

### 2-من حيث المضمون:

لم يشترط المشرع كذلك مضمونا خاصا يفرغ فيه التظلم سواء كان في صورة التماس او بناءا على طلب كما لم يشترط ان يتضمن رقم القرار او تاريخه او وجه العيب الذي شابه، فلا يشترط في التظلم ان يستند الى اسباب مشروعة فحسب بل يمتد نطاقه الى مدى ملائمته.

وعلى العموم يجب ان يكون التظلم واضحا ومعبرا عن الهدف المرجو منه ليسهل على لجان الطعن ان تستقرى عناصر المنازعة ومن ثما تفحص وتثبت في القضية المعروضة امامها.

ويجب على الموظف في تظلمه اتباع اسلوب لائق ومحترم غير مندفع ولا تهكمي فعليه الاكتفاء بالعبارات الواضحة والسليمة والدفاع عن نفسه بحجج واسانيد قانونية في مواجهة القرار التأديبي الصادر في حقه حتى يحدث اثره بما يحقق له الغرض المرجو<sup>(2)</sup>.

### 3-من حيث المدة:

ان المدة المحددة من قبل المشرع في المادة 175 من الامر 03/06 السالف الذكر والمقدرة بشهر من تاريخ التبليغ بالقرار التأديبي كأجل للطعن ضده هي مدة كافية، فيجب تبليغ الموظف بكافة الوسائل القانونية المتاحة للتبليغ، لتمكينه من الاستفادة من الاجل الممنوح له فالموظف غالبا ما يجهل الاجراءات الادارية بما فيها الطعن الإداري مما يكسب الحصانة للقرار التأديبي<sup>(3)</sup>.

1- يحي قاسم على سهل، مرجع سابق، ص 364-365.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 247.

3- انظر المادة 175 من الامر رقم: 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

### 4-من حيث الجهة المختصة و الاثبات:

يجب ان يقدم التظلم الى الجهة المختصة به فإذا قدم الطعن الى جهة اخرى غير تلك المختصة بالنظر فيه كمصلحة الشؤون القانونية او غيرها لا يعتبر تظلما فهو لا يحقق الغاية المرجوة منه ولا يمكن لتلك الجهة ان تنتظر فيه كجهة فصل في منازعة تأديبية<sup>(1)</sup>.

ويقع عبء اثبات التظلم الى الجهة المختصة على عاتق الموظف فيجب عليه اقامة الحجة على انه قدم تظلمه الى الجهة المختصة وفي الميعاد المحدد، وذلك باحتفاظه بنسخة موقع عليها ومبينة لتاريخ ومكان تقديمه للتظلم لإظهارها عند الطلب<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: الاثار المترتبة على الطعن الاداري.

يترتب على استفتاء التظلم الاداري للشروط والضوابط السالفة الذكر اثر هام وبالع بالنسبة للموظف المعني بالتظلم وهو تمديد ميعاد الطعن بالإلغاء في القرار الاداري فطبقا للفقرة الاولى من المادة 830 من القانون 09/08 السالف الذكر، فإنّ اختيار اسلوب الطعن الاداري من قبل المتضرر من القرار الاداري يكسبه اجل اربع اشهر اضافية وفق ما نص عليه من اجل في المادة 829 منه لرفع دعوى الالغاء<sup>(3)</sup>.

ويجب على السلطة المختصة النظر في التظلم الاداري في اجل شهرين من تاريخ استلامها له، فإذا اصدرت قرار برفضه وجب عليها تسببيه بذكرها للأسباب والحجج القانونية على عدم الاستجابة لالتماس الموظف على اعتبار انه من حقه قانونا الاطلاع عليها.

وفي حال انقضت المدة القانونية لرد لجنة الطعن يعتبر بمثابة رفض للتظلم، وبسلوك الادارة مسلكا ايجابيا في سبيل نظرها في الطعن الاداري والاستجابة لمطلب الموظف المتظلم فهي تكون قد حققت الهدف من هذه الضمانة، وهو تلافي اللجوء الى الطعن القضائي على قرارات سلطة التأديب من خلال اعطائها فرصة للتصحيح اللاحق لتلك القرارات التأديبية<sup>(4)</sup>.

1-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص255-256.

2-انظر الفقرة 05 من المادة 830 من القانون رقم: 09/08، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

3-انظر كل من المادة 830 فقرة 01، والمادة 829 من القانون رقم: 09/08، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

4-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 266.

وينجر عن سلوك الادارة منحى ايجابي مع مطلب الموظف المتظلم اما بسحب القرار التأديبي المتظلم منه وفقا للشروط المقررة قانونا وفي حدود سلطتها ويعتبر كان لم يكن، وإما ان تقدم على تعديله وذلك بالتخفيف من العقوبة التأديبية المقررة في القرار، ذلك ان التشديد في العقوبة يتنافى مع مبادئ العدالة والانصاف ولا يعطى للتظلم صفة الضمانة في مواجهة القرار التأديبي<sup>(1)</sup>.

غير ان التظلم الرئاسي يمكن فيه للسلطة الرئاسية ان تشدد العقوبة وفق ما تراه يخدم حسن سير المرفق العام كما سبق الاشارة، ويحق للإدارة ان تلغى العقوبة المقررة على الموظف وتعتبرها كان لم تسلط ويسترجع الموظف جميع حقوقه ومركزه القانوني قبل توقيع الجزاء.

وبإحداث التظلم الاداري لأثره بتفعيل الرقابة الادارية الذاتية للإدارة على قراراتها من خلال مراجعة سلطة التأديب للقرارات التأديبية الصادرة عنها يضمن للموظف استرجاع حقوقه المهضومة من القرار التأديبي غير المشروع الصادر في حقه و يغنيه عن عبء اللجوء الى القضاء بفض المنازعة التأديبية وديا.

اما سكوت الادارة وعدم الرد على الموظف في الاجال القانونية يؤدي الى وأد هذه الضمانة الاساسية الممنوحة للموظف ويجعل من الادارة في موقف الغير مكترث بالتماس وشكوى الموظف مما يفقده الثقة في هذا الاجراء الودي وبالإدارة على حد سواء.

فضمانة الطعن الاداري بالرغم من اهميتها كسبيل اختياري للموظف في اللجوء الى الادارة لالتماس اعادة النظر في قرارها التأديبي غير المشروع الصادر في حقه فان تفعيلها مرتبط بمدى جدية الادارة في هذا الصدد، ولهذا عمد المشرع الى تكريس ضمانة اخرى اكثر اهمية وفعالية للموظف وهي اللجوء الى القضاء عن طريق الطعن القضائي.

1- مصطفى بوادي، مرجع سابق، ص 336-337.

## المبحث الثاني: الطعن القضائي (الرقابة القضائية)

يعتبر الطعن القضائي من اهم الضمانات واقواها للموظف العام في مجال المنازعة التأديبية لما يترتب عليه من حماية لحقوقه في مواجهة سلطة التأديب نظرا للخصائص والمميزات التي يتسم بها.

وبتميز الرقابة القضائية بالحياد والموضوعية والعدالة والفعالية لتمتعها بمبادئ تحصنها اهمها مبدأ الاستقلالية والمجانبة، كانت الدرع الواقي والحامي والملاذ الاخير للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، ولما تحوزه من قدرة قانونية ومخصصة في اكتشاف اوجه الخطأ والصواب والشرعية ومن عدمها<sup>(1)</sup>.

وتبرز اهمية الرقابة القضائية كضمانة في المجال التأديبي بتحقيق مبدأ التوازن بين الفعالية والضمان، وفي هذا الاطار نص على هذا الحق دوليا وفقا لأحكام المادة 08 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان بقولها: "لكل شخص الحق في ان يلجا الى المحاكم الوطنية لإنصافه عن اعمال فيها اعتداء على الحقوق الاساسية التي يمنحها القانون له"<sup>(2)</sup>.

ووطنيا اقر المشرع الجزائري ان حق الطعن ضد اعمال الادارة مضمون لكافة الافراد من خلال احكام المادة 161 من الدستور: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية"<sup>(3)</sup>.

فالرقابة القضائية هي الضمانة الاكثر فعالية في حماية مبدأ المشروعية الذي يقتضي خضوع جميع الاشخاص بما فيهم السلطة العامة بمختلف اجهزتها الى سيادة القانون<sup>(4)</sup>.

ففي هذا الاطار نصت المادة 04 من المرسوم 131/88 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الادارة والمواطن على ما يلي: "يجب ان يندرج عمل السلطة الادارية في اطار القوانين

1- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 346.

2- المادة 08 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان، الجمعية العامة للأمم المتحدة، الصادر في: 10/12/1948.

3- المادة 161 من القانون رقم: 01/16 المتضمن التعديل الدستوري 2016، مرجع سابق، ص 30.

4- محمد الصغير بعلي، "الوسيط في المنازعات الإدارية"، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص 08.

والتنظيمات المعمول بها وبهذه الصفة، يجب ان تصدر التعليمات والمنشورات والمذكرات و الاراء ضمن احترام النصوص التي تقتضيها<sup>(1)</sup>، وهي اخر ضمانة اقرها المشرع للموظف العام في مجال المسالة التأديبية من خلال خضوع القرارات التأديبية الصادرة عن سلطة التأديب لرقابة القضاء الاداري.

ولدراسة الطعن القضائي في اطار رقابة القضاء لمشروعية القرار التأديبي نتطرق الى القضاء المختص بالطعن في القرارات التأديبية مطلب أول والضوابط العامة للطعن بإلغاء القرار التأديبي و اثاره مطلب ثاني.

### المطلب الاول :القضاء المختص بالطعن في القرارات التأديبية.

يعتبر تحديد الجهة المختصة بالرقابة القضائية على القرار التأديبي امر مهم جدا نظرا لما يشكله من خطورة على الموظف، فتحديدها يرتبط بالضمانات المقدمة للموظف والمكرسة من قبل المشرع .

وبما ان القرار التأديبي صادر عن الادارة فالقضاء المختص بالنظر في الطعون القضائية الرامية الى الغاء ضدها يختص به القضاء الاداري وذلك بعد استحداث المشرع الجزائري لنظام ازدواجية القضاء بموجب دستور 28 نوفمبر 1996، حيث تم تأسيس هيئات قضائية ادارية جديدة تتمثل في مجلس الدولة والمحاكم الادارية وفقا لأحكام المادتين 152 و153 منه.

واكدته بإصدار القانون العضوي 01/98 المؤرخ في 30/05/1998 الذي يحدد وينظم اختصاص مجلس الدولة والذي عدل وتم لاحقا بالقانون العضوي 13/11 والمؤرخ في 26/07/2011 والقانون العضوي رقم 02/98 المؤرخ في 30/05/1998 والمتعلق بالمحاكم الادارية.

---

1-المادة 04 من المرسوم رقم:131/88، مرجع سابق.

2-انظر المادة 152-153 من الدستور الجزائري لسنة 1996، المؤرخ في 08/12/1996، الجريدة الرسمية للجمهورية

الجزائرية، العدد 76، الصادر بتاريخ:1996/12/09.

الفرع الاول:مجلس الدولة كجهة اختصاص.

يتمتع مجلس الدولة باختصاص قضائي متنوع حيث يكون احيانا :

-محكمة اول وآخر درجة (قاضي اختصاص).

-كجهة استئناف (قاضي استئناف).

-كجهة طعن بالنقض (قاضي نقض).

اولا :مجلس الدولة كمحكمة اول وآخر درجة:

ينظر مجلس الدولة كقاضي اختصاص ابتدائيا نهائيا في طعون الموظفين التابعين للهيئات والتنظيمات المركزية حيث نصت المادة 09 من القانون العضوي 01/98 المعدل والمتمم بالقانون العضوي 13/11 على ما يلي:

"يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في:

1-الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية او الفردية الصادرة عن السلطات الادارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية والوطنية..."<sup>(1)</sup>.

وتنص المادة 901 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية و الادارية السالف الذكر على مايلي:"يختص مجلس الدولة كدرجة اولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الالغاء والتفسير وفحص المشروعية في القرارات الادارية الصادرة عن السلطات الادارية المركزية..."<sup>(2)</sup>، ومن هنا فان القرار التأديبي الصادر ضد الموظفين التابعين لهذه الهيئات من قبل سلطة التأديب يطعن فيه مباشرة امام مجلس الدولة.

ثانيا:مجلس الدولة كجهة استئناف.

يفصل مجلس الدولة كجهة استئناف بالنسبة للأحكام الصادرة ابتدائيا من المحاكم الادارية المتعلقة بدعاوى الغاء للقرارات التأديبية.

---

1-المادة 09 من القانون العضوي رقم:01/98، المؤرخ في:30/05/1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد ، الصادر بتاريخ:31/05/1998.

2-المادة 901 من القانون رقم:09/08 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والادارية.

حيث نصت المادة 10 من القانون العضوي 01/98 على ما يلي: "يفصل مجلس الدولة في استئناف القرارات الصادرة ابتدائيا من قبل المحاكم الادارية في جميع الحالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"<sup>(1)</sup>.

وهو ما نصت عليه ايضا الفقرة 02 من المادة 02 من القانون العضوي 02/98 المتعلق بالمحاكم الادارية بنصها: "احكام المحاكم الادارية قابلة للاستئناف امام مجلس الدولة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"<sup>(2)</sup>.

وتنص المادة 902 من القانون 09/08 على ما يلي: "يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الاحكام و الاوامر الصادرة عن المحاكم الادارية، كما يختص ايضا كجهة استئناف بالقضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة"<sup>(3)</sup>.

وعليه فان القاعدة العامة ان جميع القرارات الصادرة ابتدائيا عن المحاكم الادارية المتعلقة بالمجال التأديبي تكون قابلة للطعن فيها بالاستئناف امام مجلس الدولة الا اذا نص القانون على خلاف ذلك"<sup>(4)</sup>.

ثالثا: مجلس الدولة كجهة طعن بالنقض.

يختص مجلس الدولة باعتباره محكمة طعن بالنقض وفقا لنص المادة 11 من القانون العضوي 01/98 المعدل والمتمم بالقانون العضوي 13/11 على ما يلي: "يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في الاحكام الصادرة في اخر درجة عن الجهات القضائية الادارية ويختص ايضا بالنظر في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة"<sup>(5)</sup>.

---

1-المادة 10 من القانون العضوي رقم: 01-98، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

2-الفقرة 02 من المادة 02، القانون العضوي رقم: 02-98، المؤرخ في: 1998/05/30، المتعلق بالمحاكم الادارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37، الصادر بتاريخ: 1998/3105.

3-المادة 902 من القانون رقم: 09-08، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

4-محمد الصغير بعلي، "الوسيط في المنازعات الادارية"، مرجع سابق، ص 109.

5-المادة 11 من القانون العضوي رقم: 01-98، المعدلة والمتممة بالقانون العضوي 13/11، المؤرخ في: 2011/07/26، الجريدة الرسمية، العدد 43، الصادر بتاريخ: 2011/07/27.

ونصت المادة 903 من القانون 09/08 السابق الإشارة على انه: "يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في القرارات الصادرة في اخر درجة عن الجهات القضائية"<sup>(1)</sup>.

اذ يختص بالنظر في الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية الادارية والتي لا يجوز استئنافها كلجان التأديب المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية على اعضاء المهن التابعة للمنظمات المهنية وكذا كل القرارات الصادرة عن المجلس الاعلى للقضاء.

وقد تمسك مجلس الدولة باختصاصه بالنظر في الطعون المقدمة ضد القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الاعلى للقضاء مستندا على مجموعة من الاسباب التي تبرر موقفه<sup>(2)</sup>.

منها نص المادة 55 من دستور 1996 التي اقرت للمجلس الاعلى للقضاء صفة الهيئة التي تسهر على متابعة المسار المهني للقاضي وبالتالي فهو مؤسسة ادارية مركزية والقرارات الصادرة عنه في مجال التأديب لها طابع اداري.

وان مشاركة القضاة في هذه الهيئة ليس كقضاة ولكن المشرع قصد اضافة المصادقية المطلوبة في العمل بإشراكهم في اتخاذ العقوبات التأديبية، اضافة الى ان الاساس القانوني الذي يبرر موقف مجلس الدولة هو ما ورد في نص المادة 09 من القانون العضوي 01/98 والذي يمكنه من الفصل في دعاوى الالغاء ضد القرارات الصادرة عن السلطات الادارية المركزية والهيئات والمنظمات المهنية.<sup>(3)</sup>

ومن ابرز الاحكام التي قرر فيها مجلس الدولة هذا المبدأ قراره الصادر في 1998/07/27 في قضية قاض ضد المجلس الاعلى للقضاء، معتبرا المجلس هيئة تأديبية ذات طبيعة ادارية مركزية وبهذه الصفة ينعقد اختصاصه وفقا للمادة 09 من القانون العضوي 01/98.<sup>(4)</sup>

1-المادة 903 من القانون رقم: 08-09 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

2-مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 348.

3-انظر المادة 55 من دستور الجزائر 1996، مرجع سابق.

4-المادة 09 من القانون العضوي رقم: 98-01، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

الى غاية صدور قرار عن الغرف مجتمعة في 2006/06/07 حيث غير مجلس الدولة موقفه ليقر مبادئ جديد مفاده ان القرارات الصادرة من المجلس الاعلى للقضاء كلجنة تأديب تكتسي طابع قضائي وبهذه الصفة لا يمكن الطعن فيها بالإلغاء وانما الطعن بالنقض امام مجلس الدولة وفقا للمادة 11 من القانون العضوي 01/98 المعدل والمتمم بالقانون العضوي 13/11<sup>(1)</sup>.

وهذا ما لم تكن تحوزه الغرفة الادارية بالمحكمة العليا من اختصاص بحيث كانت اما قاض الغاء او قاضي استئناف في حين مجلس الدولة اضافة الى ما تقدم يختص بالفصل بالطعون بالنقض<sup>(2)</sup>.

#### الفرع الثاني: المحاكم الادارية كجهة اختصاص.

تختص المحاكم الادارية بالنظر في كافة النزاعات الادارية التي تثور في نطاقها الجغرافي ومنها المنازعات التأديبية سواء تعلق الامر بدعوى الالغاء او التعويض او فحص المشروعية.

كما ورد في نص المادة 01 من القانون العضوي 02/98 اذ جاء فيها: "تنشأ محاكم ادارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الادارية يحدد عددها واختصاصها عن طريق تنظيم"<sup>(3)</sup>.

والمادة 02 من المرسوم 356/98 المؤرخ في 1998/11/14 المحدد لكيفيات تطبيق القانون العضوي 02/98 على ما يلي: "تنشأ عبر كامل التراب الوطني احدى وثلاثون (31) محكمة ادوية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الادارية"<sup>(4)</sup>.

---

1- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 349.

2- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الادارية، مرجع سابق، ص 120.

3- المادة 01 من القانون العضوي 02/98 ، مرجع سابق.

4- المادة 02 من المرسوم التنفيذي 356/98، المؤرخ في: 1998/11/14، المحدد لكيفيات تطبيق القانون العضوي 02/98،

والجدير بالذكر ان قانون 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية قد منح للمحاكم الادارية الولاية العامة في الاختصاص الاداري حيث نصت المادة 800 على: "المحاكم الادارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الادارية".

تختص بالفصل في اول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة او الولاية او البلدية او احدى المؤسسات العمومية ذات الصيغة الادارية طرفا فيها<sup>(1)</sup>.

و اكدت عليه المادة 801 من نفس القانون والتي حددت الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية مضيفة احكام خاصة بدعوى الالغاء، حيث نصت: "تختص المحاكم الادارية كذلك بالفصل في:

1-دعوى الغاء القرارات الادارية والدعوى التفسيرية ودعوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

-الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية.

-البلدية والمصالح الادارية الاخرى للبلدية .

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصيغة الادارية.

2-دعوى القضاء الكامل.

3-القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة<sup>(2)</sup>.

اما المادة 803 من نفس القانون فنصت على الاختصاص الاقليمي للمحاكم الادارية طبقا للمادتين 37 و 38 منه<sup>(3)</sup>.

كما نصت المادة 804 خلافا لما ورد في نص المادة 803 على ما يلي: "...

-في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين او اعوان الدولة او غيرهم من الاشخاص العاملين في

---

1-المادة 800 من القانون رقم: 09-08 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

2-المادة 801 من القانون رقم: 09-08، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

3-المادة 803 من القانون رقم: 09-08 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

المؤسسات العمومية الادارية امام المحكمة التي تقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين ...<sup>(1)</sup>.

والمشرع الجزائري بتوحيده للجهات القضائية الادارية المختصة بالنظر في دعاوى الالغاء المرفوعة ضد القرارات الصادرة عن الولاية او البلدية او المؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية، قد بسط الاجراءات امام الموظفين الذين صدرت بشأنهم عقوبات تأديبية ورفعوا طعون قضائية ضدها عن طريق الالغاء.

والجدير بالذكر ان الدعاوى التي تودع لدى المحاكم الادارية يجب ان تكون مرفوعة بعريضة افتتاحية موقعة من محامي طبقا لأحكام المادة 815<sup>(2)</sup> من القانون 09/08 مع مراعاة احكام المادة 827 والمتعلقة بالبيانات الضرورية الواجب تضمينها في العريضة وكذلك بيانات مشار اليها في المادة 15 من نفس القانون<sup>(3)</sup>.

وتودع عريضة الدعوى الافتتاحية لدى كتابة ضبط المحكمة الادارية مع دفع الرسم القضائي حسب المادة 821 من نفس القانون، ويتم تعيين تشكيلة من القضاة التي ستنظر في الدعوى بمجرد قيد العريضة الافتتاحية بأمانة الضبط من قبل رئيس المحكمة الادارية طبقا للمادة 844<sup>(4)</sup>.

ويتمتع القاضي الاداري الذي سينظر في دعوى الغاء العقوبة التأديبية بسلطات واسعة في البحث والتحري فيما يتعلق بالمشروعية ولا يقتصر التقصي على مدى مشروعية القرار التأديبي المتظلم منه بل يمتد الى الاجراءات المتبعة في اصداره، فيتم التأكد من الادلة والوقائع المادية على ما استندت عليه الادارة في توقيعها للعقوبة ومدى صحتها وتكييفها القانوني.

---

1-المادة 804 من القانون رقم: 09-08، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

2-انظر المادة 815 من القانون رقم: 09-08 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

3-انظر المواد 15 و 827 من القانون رقم: 09-08، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

4-انظر المواد 821 و 844 من القانون رقم: 09-08 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

فالقاضي الاداري يمتد نطاق اختصاصه الى مراقبة مدى ملائمة القرار المتضمن العقوبة التأديبية.

### المطلب الثاني: الضوابط العامة للطعن بإلغاء القرار التأديبي واثاره.

استنادا الى نص المادة 161 من الدستور الجزائري والمواد 801 و 901 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية والمادة 09 و 10 و 11 من القانون العضوي 01/98 المعدل والمتمم بالقانون العضوي 13/11 المتعلق بمجلس الدولة.

فان دعاوى الالغاء هي اهم وسائل الرقابة القضائية على اعمال السلطات الادارية ومن بين هذه الاعمال اصدار القرارات التأديبية في مواجهة الموظفين المخالفين للأنظمة والتعليمات.

فهي دعوى تحمي الموظف العام من عدم مشروعية القرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية من خلال المطالبة بالغاء، فهي ضمانات فعالة لحماية حقوقه وتأكيد سيادة القانون.

اذ ان دعوى الالغاء هي دعوى موضوعية الغرض منها حماية مبدأ المشروعية وسيادة القانون وترفع من كل ذي صفة ومصلحة وأمام الجهة المختصة بقصد الغاء القرار الاداري المعيب بعدم الشرعية<sup>(1)</sup>.

وحتى تصح دعوى الالغاء وتقبل لابد من توافر شروط معينة واسباب وواجهه للإلغاء لكي تحدث اثرها.

### الفرع الاول: شروط و اسباب الغاء القرار التأديبي.

ان الشروط العامة لدعوى الالغاء واسباب الغاء القرار الاداري تنطبق على القرار التأديبي لذلك سوف نتعرض لتلك الاسباب والشروط بإيجاز وبالقدر الذي يخدم الموضوع.

### اولا: شروط قبول دعوى الغاء القرار التأديبي.

لقبول دعوى الغاء القرار التأديبي وفق القانون لابد من توافر الشروط التالية:

---

1--عمار بوضياف، "المرجع في المنازعات الادارية"، القسم الثاني، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى ، الجزائر، 2013، ص 08-09.

**1-ان تنصب على قرار تأديبي: بما ان القرار التأديبي هو قرار اداري صرف وهو "عمل قانوني انفرادي صادر عن مرفق عام والذي من شأنه احداث اثر قانوني تحقيقا للمصلحة العامة"(1).**

فوفقا لهذا التعريف لا بد ان يتميز القرار التأديبي بما يلي:

**\*ان يكون تصرفا قانونيا محدثا لأثره سواء بإنشاء او تعديل او الغاء مركز قانوني، فلكي تعد العقوبة المسطرة على الموظف قرارا تأديبيا يجب ان تحدث اثرها في المركز القانوني له وعليه فالأعمال التحضيرية قبل اصدار القرار التأديبي لا تعد قرارا كذلك التنبيهات والإنذارات الموجهة من السلطة الرئاسية للموظف لا تعد قرارات تأديبية ولا يصح الطعن فيها بالإلغاء(2).**

**\*ان يصدر عن جهة ادارية مختصة فيجب ان يصدر القرار التأديبي عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبق للمادة 165 من الامر 03/06 السابق الاشارة اليه، وعليه فمقرر اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي لا يصح الطعن فيها بالإلغاء، وهذا ما كرسته المحكمة العليا سابقا من خلال قرارها الصادر بتاريخ 1993/01/03 اذ قررت عدم قبول دعوى الالغاء شكلا كونها انصبت على الطعن في قرار اللجنة التأديبية(3).**

**2-ان ترفع من ذي صفة ومصلحة ومتمتع بالأهلية القانونية: طبقا لأحكام المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية فيجب ان ترفع دعوى الغاء القرار التأديبي من الموظف ذي الصفة القانونية والذي صدر بشأنه القرار دون غيره إلا من خول له القانون ذلك صراحة وان تنصب مصلحته في الغاء القرار التأديبي المعيب بعدم المشروعية، على ان يكون متمتع بكامل اهليته القانونية طبقا للمادة 40 من نفس القانون(4).**

---

1-محمد الصغير بعلي، "القرارات الادارية"، مرجع سابق، ص08.

2-فضيل كوسه، مرجع سابق، ص 33-34.

3- مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص 353.

4-انظر المادة 40 من القانون رقم: 09/08، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

3-ان ترفع في الميعاد المحدد:بالرجوع الى احكام المواد 829 الى 832 والمادة 907 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية نجد ان المشرع الجزائري وحد ميعاد رفع دعوى الالغاء امام المحاكم الادارية ومجلس الدولة وحدد اربعة اشهر من تاريخ التبليغ بالقرار الاداري الفردي او من تاريخ نشر القرار الاداري التنظيمي او الجماعي<sup>(1)</sup>.

فالموظف الصادر بشأنه قرار تأديبي يجب عليه ان يرفع دعوى الالغاء سواء امام المحكمة الادارية او مجلس الدولة بحسب السلطة الادارية التي يتبعها اجل اربعة اشهر من تاريخ تبليغه بالقرار التأديبي ما لم يسلك طريق الطعن الاداري.

وفي حال سلوكه طريق الطعن الاداري امام لجان الطعن فيكون ميعاد رفع دعوى الالغاء كالتالي<sup>(2)</sup>:

\*في حال الرد بالرفض يرفع دعواه في اجل شهرين من تاريخ تبليغه بالرفض<sup>(2)</sup>.

\*في حال عدم الرد في الاجل القانوني المحدد بشهرين من تاريخ ايداع التظلم الاداري فيرفع دعواه في اجل شهرين من تاريخ انتهاء المدة القانونية لرد لجنة الطعن على الموظف<sup>(3)</sup>.

4-وجوب التقيد بإجراءات واجبة الاتباع لدى رفع دعوى الغاء القرار التأديبي:فطبقا لأحكام المواد 815 الى 819 من نفس القانون فيجب ان ترفع دعوى الغاء القرار التأديبي وفقا للإجراءات التالية:

\*تقديم عريضة افتتاحية موقعة من قبل محامي البيانات من الجهة القضائية المختصة واسم ولقب الموظف المعني بقرار التأديب وموطنه والمعلومات الخاصة بالسلطة مصدرة القرار، مع عرض موجز لطلباته ووسائل دفاعه والوثائق والمستندات المؤيدة لدعوى الالغاء<sup>(4)</sup>.

---

1-انظر المادة 829 وما بعدها من القانون رقم: 09/08 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

2-انظر الفقرة 04 من المادة 830 ،من القانون رقم: 09/08 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

3-انظر الفقرة 02 و 03 من المادة 830 من القانون 09/08 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

4-انظر المادة 15 من القانون رقم:09/08، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

\*ان ترفق العريضة بالقرار التأديبي محل دعوى الالغاء وقد شدد المشرع على ذلك في المادة 819 من القانون 09/08، ورتب على عدم وجود القرار عدم قبول الدعوى<sup>(1)</sup>.

\*تقديم ايصال الرسم القضائي.

ويجب ان ترفع دعوى الغاء القرار التأديبي لإحدى الاسباب التالية:

1- عيب عدم الاختصاص: وهو من النظام العام ويثار من قبل القاضي الاداري في اي مرحلة من مراحل الدعوى، ويعرف عيب عدم الاختصاص بأنه "عدم القدرة او المكنة او الصلاحية لشخص او جهة ادارية على القيام بعمل معين على الوجه القانوني"<sup>(2)</sup>، ويكون عيب الاختصاص اما عيب موضوعي او عيب مكاني او عيب زمني.

2- عيب الشكل والإجراءات: ويعرف بأنه "عدم احترام الجهة الادارية مصدرة القرار للقواعد الاجرائية والشكلية المقررة في القوانين واللوائح سواء بالإهمال الكامل او المخالفة الجزئية"<sup>(3)</sup>.

3- عيب الانحراف في استعمال السلطة: ويعرف بأنه: "ممارسة صاحب الاختصاص لسلطته لتحقيق غاية مغايرة لتلك التي قررها القانون"<sup>(4)</sup>، وخطر صور الانحراف في استعمال السلطة هو بتوقيع العقوبة المقننة على الموظف العام اذ تطبق عليه اجراءات في ظاهرها لا تحمل طابع العقاب بينما جوهرها يتضمن عقوبة تأديبية<sup>(5)</sup>.

4- عيب مخالفة القانون: وهو اكثر العيوب شيوعا ورقابة مخالفة القانون هي رقابة موضوعية تستهدف مضمون القرار ومحلله سواء بالمخالفة المباشرة للقانون او الغلط القانوني او الغلط المادي<sup>(6)</sup>.

1- عمار بوضياف، القضاء الاداري في الجزائر، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2008، ص 127.

2- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الادارية، مرجع سابق، ص 179.

3- سليم جديدي، مرجع سابق، ص 318.

4- عبد القادر عدو، "المنازعات الادارية"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 159.

5- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 332.

6- سليم جديدي، مرجع سابق، ص 319.

5- عيب السبب: ويتمثل عيب السبب في انعدام الوقائع المادية والقانونية وعدم وجود ملائمة بينها وبين القرار التأديبي المتخذ، والتي من شروط صحته تحقق شرط السبب بكل اوصافه التي فرضها القانون<sup>(1)</sup>.

فإذا توافر سبب من هذه الاسباب جاز للموظف رفع دعوى الغاء ضد القرار التأديبي إلا انه يجدر الإشارة الى ان القرار المعيب بعيب عدم الاختصاص و الشكل و الاجراءات وان تم الغاءه من قبل القاضي الاداري إلا ان لسلطة التأديب ان تصحح ذلك الشكل او الاجراء المطلوب وتصدر بحقه عقوبة تأديبية جديدة وفق قواعد الاختصاص المقررة قانونا<sup>(2)</sup>.

والملاحظ ان رفع دعوى الغاء القرار الاداري لا توقف اثره بل لابد على الموظف تقديم طلب وقف تنفيذ القرار التأديبي طبقا لأحكام المواد 833 الى 837 و 911 الى 912 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

الفرع الثاني: الاثار المترتبة على الطعن بالإلغاء للقرار التأديبي.

يترتب على الطعن في القرارات التأديبية قضائيا العديد من الاثار الهامة والتي من ابرزها الغاء ذلك القرار غير المشروع وطلب التعويض.

اولا: الغاء القرار التأديبي غير المشروع.

بالغاء القرار التأديبي من قبل القضاء الاداري يعتبر كان لم يكن اصلا اذ لا يسري هذا الالغاء على المستقبل فحسب بل يمتد اثره الى الماضي اي تاريخ صدور القرار التأديبي ذاته بحيث يرجع الوضع القانوني للموظف للحالة التي كان عليها قبل توقيع الجزاء عليه وتمحى جميع الاثار المترتبة على القرار<sup>(3)</sup>

ويترتب على الغاء القرار التأديبي من قبل القضاء الاداري ما يلي:

---

1- عمار بوضياف ،"المرجع في المنازعات الادارية" ، مرجع سابق، ص 64.

2- مصطفى بوادي، مرجع سابق، ص 363.

3- فضيل كوسه، مرجع سابق، ص 334.

1- حق الموظف في إعادة ادماجه: في حال صدور القرار التأديبي بتسريح الموظف او فصله من منصبه فان الغاءه يترتب عليه حق الموظف في إعادة ادماجه في منصبه من جديد.

ففي حال وجود منصب مماثل لا يثور اي اشكال فيعاد الموظف الى منصبه الذي كان يشغله سابقا اما اذا كان يشغل منصبا وحيدا وتم تعيين خلف له فهنا يثور الاشكال فيلزم على الادارة سحب قرار التعيين الخاص بالموظف الذي خلف الموظف المفصول وإعادة ادماجه في منصبه، ذلك ان حجية الحكم القضائي اقوى من القرار الاداري ولا ضير في سحبه حتى وان لم تستوفي عملية السحب الشروط<sup>(1)</sup>.

غير ان القاضي الاداري وان الغى القرار التأديبي غير المشروع لا يصدر امرا للإدارة بإعادة ادماجه في منصبه فهو لا يصدر اوامر لإدارة، إلا اذا قضت بعض النصوص التشريعية على الزام الادارة بالقيام بعمل او الامتناع عن عمل.

وبالرجوع الى احكام المادة 173 و 174 من الامر 03/06 السابق الاشارة اليه، نجد ان الادارة ملزمة بإعادة ادماج الموظف الموقوف عن وظيفته تبعا للأوضاع التالية<sup>(2)</sup>:

\* اذا اتخذت في حقه عقوبة اقل من عقوبة الدرجة الرابعة.

\* اذا تمت تبرئته مما نسب اليه.

\* اذا لم تبت اللجنة الادارية متساوية الاعضاء في الاجال القانونية في القضية المعروضة امامها.

فتتم تسوية وضعيته الادارية والمالية.

2- تسوية وضعية الموظف المهنية: ويتمثل في حق الموظف باسترجاع جميع مزايا وظيفته خاصة ما تعلق منها من الترقية في الدرجات من تاريخ توقيع العقوبة عليه وجميع الحقوق التي كان يتمتع بها.

---

1- مصطفى بواوي ، مرجع سابق، ص 370.

2- انظر المادة 173 والمادة 174 من الامر رقم: 06-03، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

فالقضاء الإداري لم يكتفي فقط بإزالة اثر القرار الملغى وهو ما يصطلح عليه بالرجعية الهادمة بل الزم الادارة بضرورة اعادة بناء المركز القانوني للموظف الذي مسه القرار وهو ما يصطلح عليه الرجعية البناءة لحكم الالغاء<sup>(1)</sup>.

فعلى هذا الاساس فإنّ الادارة ملزمة بالضمان للموظف الذي استفاد من حكم الغاء القرار التأديبي الصادر في حقه كافة حظوظه في الترقية والتي كان من المفروض ان يستفيد بها قبل توقيع الجزاء التأديبي عليه كغيره من نظرائه في نفس الدرجة<sup>(2)</sup>.

### ثانيا :طلب التعويض.

يتم طلب التعويض عن اعمال الادارة غير المشروعة والضارة برفع دعوى التعويض او دعوى المسؤولية الادارية امام القضاء الاداري، وبما ان القرار التأديبي غير المشروع الصادر عن سلطة التأديب قد يلحق ضررا بالموظف له الحق في المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر.

اذ ان دعوى الالغاء بحد ذاتها ليست ضمانا كافية لمواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة، فالقرار التأديبي المعيب و المتضمن فصل الموظف العام عن مهامه وما يحدثه من ضرر له لا يكفي ازالته بالالغاء فقط بل لابد من التعويض فهو يعد ضمانا مكمل لضمارة الالغاء، فان كان الالغاء ينصب على شكل القرار فيعدمه فالتعويض ينصب على اثاره فيزيلها.

ودعوى التعويض هي من اهم دعاوى القضاء الكامل فهي دعوى شخصية و اكثر الدعاوى الادارية انتشارا امام الهيئات القضائية، في من الدعاوى التأمينية اذ تؤمن للمتضرر وتعترف له بالحق في جبر ضرره ومساءلة الادارة بسببه، اذ يتمتع القاضي الاداري فيها بسلطة واسعة في الرقابة على اعمال الإدارة وتهدف الى المطالبة بالتعويض وجبر الاضرار الناجمة عن الاعمال الادارية المادية والقانونية<sup>(3)</sup>.

1-مصطفى بواوي، مرجع سابق، ص377.

2- يحي قاسم على سهل، مرجع سابق، ص 413.

3-عمار بوضياف، "المرجع في المنازعات الادارية"، مرجع سابق، ص108.

ويتم الحكم فيها على اساس قيام المسؤولية الادارية سواء على اساس الخطاء او المخاطر فيحق للموظف المطالبة بالتعويض عن الاضرار الناجمة عن العقوبة التأديبية غير المشروعة التي تستوجب التعويض مع مراعاة الضوابط العامة المنصوص عليها في قانون الاجراءات المدنية و الادارية في رفعها.

## الختاتمة

تعتبر الضمانات التأديبية موضوعا في غاية الاهمية في مجال التأديب بغض النظر عن النظام المتبع فيه، فالتأديب اجراء يهدف الى تحصين وحماية المرافق العامة بالحفاظ على السير الحسن لها ويضبط ويجزر كل موظف مغل لمهامه في هذه السيرورة والانتظام، ويعالج النقص والاختلال في الجهاز الإداري، فغاياته الاصلاح والتقويم للموظف وترقية ونهوض بالوظيفة العامة.

لذا كان لزوما على السلطة الادارية بمناسبة مساءلة الموظف تأديبيا مراعاة الملايسات والوقائع المحيطة بالمخالفة المرتكبة من قبله وتحري الدقة فيها، مع احترام كافة الضوابط القانونية للمتابعة التأديبية، وضرورة التقيد بها حتى يتحقق الهدف من التأديب فالعقاب ليس هو المنشود بل تقويم سلوك الموظف وظيفيا تبعا للأنظمة والتعليمات هو الغاية المرجوة ولا يتأتى ذلك إلا بعقوبة تأديبية تكون مقررة وفق اسس و قواعد سليمة .

ان موضوع الضمانات التأديبية اصبح يكتسي افاقا و ابعادا جديدة غير معهودة من قبل سواء في الجزائر او غيرها من الدول، مما يحتم معه التصدي لجملة النقائص وسد الثغرات في النصوص المكرسة لها وتفعيلها بالقدر الذي يوفر الحماية والطمأنينة للموظف والاستقرار لقطاع الوظيفة العمومية في ذات الوقت، ذلك ان الموظف هو عصب القطاع.

ومن هنا فإنّ اهم ما يمكن استنتاجه والخروج به من خلال دراستنا لهذا الموضوع هو ضرورة تشريع قانون خاص بتنظيم الاجراءات التأديبية للموظف على غرار بعض الدول السبابة في هذا المجال بغية تحقيق اكبر قدر من الضمانات للموظف العام .

اذ ان تبعثر الاحكام القانونية المنظمة للتأديب بين النصوص القانونية من تعليمات ومنشورات ومذكرات مختلفة وغموض التشريع الوظيفي الحالي، وعدم صدور الاحكام التنظيمية المتعلقة به، يؤدي الى اضطراب و سوء تفسير سلطة التأديب لهذه الاحكام او تغييب بعض

منها بحجة عدم الفهم او التفسير، وتبقى مجرد نصوص قانونية غير مفعلة، مما قد يعصف بالضمانات الممنوحة للموظف العام.

ان التشريع الوظيفي الحالي وان خصص بابا منه للنظام التأديبي إلا ان الضمانات الاساسية المقررة للموظف العام كانت قليلة مقارنة لما اقره من سلطة للإدارة في مجال التأديب اذ انه لم يتم تحديد المخالفات التأديبية مسبقا تأسيسا بالتشريع الجنائي، تاركا السلطة التقديرية للإدارة في تقدير الفعل المشكل للجريمة التأديبية ووصفها، فالعدالة تقتضي ان يكون الموظف على علم مسبق بالأخطاء المرتبة للعقوبة، ولا يتحقق ذلك إلا بتقنين الواجبات الوظيفية وما يقابلها من جزاءات في حال الاخلال بها.

لقد منح المشرع للإدارة سلطة التحقيق في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، كما جمع بين سلطة الاتهام والتحقيق بيد السلطة الادارية مما يزول معه مبدأ الحياد والضمان، ففي رأينا وتقاديا لوقوع الادارة في التعسف في استعمال سلطتها تجاه الموظف بالجمع بين سلطة التحقيق وسلطة تقرير العقاب، ضرورة منح سلطة التحقيق الى جهة محايدة باستحداث هيئة ادارية مستقلة تتشكل من متخصصين في المجال على غرار ما هو معمول به في مصر والمانيا.

بالإضافة الى اعادة النظر في مجالس التأديب وتفعيل دورها بتحسينها بمراجعة النصوص القانونية المنظمة لها ولاختصاصاتها وسير عملها لكي تؤدي الدور الحقيقي المناط بها كمحاكم ادارية وتكريس دورها كضمانة هامة للموظف.

مع تفعيل حقوق الدفاع للموظف بتمكين محاميه من الاطلاع على ملفه التأديبي المعد من قبل سلطة التأديب على غرار ما هو مكفول في المجال الجزائي ليتمكن من الدفاع عن نفسه بالسبل القانونية المتاحة.

كما ان التشريع الوظيفي الحالي وان راعى التوازن بين منطوق الفعالية ومنطق الضمان للموظف محل المسالة التأديبية بالقيود التي وضعها لسلطة التأديب خاصة الرقابة القضائية على كافة القرارات التأديبية، باعتبار ان رقابة المشروعية من اقوى الضمانات القضائية، إلا ان دور القاضي الاداري يقتصر على مجرد الالغاء للقرار التأديبي غير المشروع، ولا يأمر الادارة

بضرورة ارجاع الموظف لمنصبه في حالة عقوبة العزل والتسريح، فمن الضروري تفعيل القرارات القضائية عمليا بالتزام الادارة بتنفيذها لما تحوزه من حجية.

ان مسألة توفير ضمانات تأديبية للموظف العام في الجزائر تقتضي المام ووعي الجهاز الاداري بالجانب النفسي والسيكولوجي للموظف، من خلال الدورات التكوينية والتحسيسية للموظف لتكون درعا وجدارا منيعا لأي انحراف له في السلوك الوظيفي يؤدي الى نزاع بينه وبين الادارة.

## قائمة المراجع

### أ-النصوص القانونية:

- 1-الاعلان العالمي لحقوق الانسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، 10ديسمبر 1948.
- 2-دستور الجزائر الصادر في 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 76، بتاريخ 08 ديسمبر 1996،المتتم بقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 ابريل 2002، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد25، بتاريخ 14 ابريل 2002 والمتتم بقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 63 ،بتاريخ 16 نوفمبر 2008، المعدل والمتمم بالقانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 14 بتاريخ 07 مارس 2016.
- 3-القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 37 بتاريخ 01 جوان 1998، المعدل والمتمم بموجب القانون عضوي رقم 11-13، المؤرخ في 26 جويلية 2011، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 43، بتاريخ 03 اوت 2011.
- 4-القانون العضوي رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الادارية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 37 بتاريخ 01 جوان 1998.
- 5-القانون رقم 78-12 ،المؤرخ في :1978/08/05 ،المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32،الصادر بتاريخ:1978/08/08.
- 6-القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 21 ،سنة 2008.

- 7-الامر رقم 66-133 الصادر في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46، بتاريخ 08 جوان 1966.
- 8-الامر رقم 66-152 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالإجراء التأديبي الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46، بتاريخ 08 جوان 1966.
- 9-الامر 66/156 المؤرخ في 08 جويلية 1966 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 49، بتاريخ 16 جويلية 1966.
- 10- الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتضمن كفايات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37، الصادر بتاريخ 12 سبتمبر 1982.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 65، الصادر بتاريخ 17 جانفي 1984.
- 13- المرسوم التنفيذي رقم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لكفايات تعيين اعضاء اللجان المتساوية الاعضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 68، الصادر بتاريخ 17 جانفي 1984.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 85-59 الصادر في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.
- 15- المرسوم التنفيذي رقم 88/131 المؤرخ في 04 جويلية 1988، ينظم العلاقات بين الادارة والمواطن، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 27، الصادر بتاريخ 06 جويلية 1988.

- 16- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين و اعوان الادارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري.
- 17- المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المؤرخ في 14 نوفمبر 1998 في المحدد لكيفيات تطبيق احكام القانون 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 والمتعلق بالمحاكم الادارية.
- 18- القرار الوزاري المؤرخ في 09 ابريل 1984، يوضح كيفيات تطبيق المادة 23 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 المحدد لاختصاص لجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.
- 19- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 ابريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- 20- التعليم رقم 07 المؤرخة في 7 ماي 1969، الصادرة عن وزارة الداخلية، الخاصة بالإجراءات التأديبية.
- 21- التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتعلقة بتنظيم وتسيير لجنة الموظفين ولجان الطعن.
- 22- التعليم رقم 67 المؤرخة في 09 فيفري 1999، الصادرة عن الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومي الموجهة الى كل من السادة الامناء العامون للوزارات للتبليغ - السادة الولاة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيف العمومي.

**ب- الكتب:**

- 1- عمار بوضياف، القضاء الاداري في الجزائر، الجسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية ، الجزائر، 2008 .

- 2- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الادارية، القسم الثاني، الجسور للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، الجزائر، 2013.
- 3- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف للتوزيع، الطبعة الاولى، الاسكندرية، 2003 .
- 4- عبد القادر عدو، المنازعات الادارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012
- 5- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديد. الاسكندرية، 2011.
- 6- فضيل كوسه، القرار الاداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 7- محمد الصغير بعلي، القرارات الادارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.
- 8- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الادارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 9- ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية الولاية والاختصاص الوجبات والمحضورات، منشأة المعارف للتوزيع، الطبعة الثانية، الاسكندرية، 2003.
- 10- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013.

### **ج- الرسائل والمذكرات الجامعية:**

- 1- قويم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بلقايد تلمسان، الموسم الجامعي: 2011/2012.
- 2- محمد الاخضر عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حاج لخضر باتنة، الموسم الجامعي: 2006/2007.

- 3- مصطفى بواوي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، اطروحة لنيل شهادة الدكتورا في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بلقايد تلمسان، الموسم الجامعي: 2013/2014.
- 4- يحي قاسم على سهل، فصل الموظف العام، رسالة لنيل شهادة الدكتورا في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي: 2004/2005.
- 5- صباح حماتي، الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حمه لخضر، الوادي، الموسم الجامعي: 2013-2014.
- 6- منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام فرع قانون المنازعات الادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ميلود معمري، تيزي وزو، الموسم الجامعي: 2014-2015.
- 7- مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الادارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الموسم الجامعي: 2008/2009.

#### د-المقالات

- 1- بدري مباركة، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، دراسات قانونية العدد 8.
- 2- حنان محمد القيسي، بان حكمت عبد الكريم، مقال بعنوان التحقيق الابتدائي والتأديبي تقارب وتطابق، كلية القانون، الجامعة المستنصرية.
- 3- فيصل شنتاوي، اجراءات وضمانات المسالة التأديبية للموظف العام في التشريع الاردني، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 26، 2012.
- 4- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط.
- 5- منصور العتوم، بهاء الاحمد، مبدا المواجهة اثناء المسائلة التأديبية دراسة تحليلية ونقدية، مجلة القانون، العدد 16، كلية الحقوق، جامعة عدن، 2010.

هـ - المحاضرات:

1-سلام الزهرة عبد الله الفتلاوي ، التحقيق الاداري وتوجيه العقوبات التأديبية، محاضرات القيت في الدورة التدريبية، كلية القانون، جامعة بابل، يومي 21-28/08/2008.

و - المواقع الالكترونية:

1 - الموقع الالكتروني للجرائد الرسمية [www.joradp.dz](http://www.joradp.dz)

2-الموقع الالكتروني الرسمي للمديرية العامة للوظائف العمومي  
[www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz)

3- الموقع الالكتروني للمحكمة العليا. <http://www.coursupreme.dz>

## الفهرس

| الصفحة | الموضوع                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|
|        | مقدمة                                                                           |
| 01     | الفصل الاول: الضمانات القانونية المكرسة اثناء المتابعة التأديبية.               |
| 02     | المبحث الاول: الضمانات القانونية المقيدة لسلطة الادارة اثناء المتابعة التأديبية |
| 02     | المطلب الاول: ضمانات التقيد بقواعد الاختصاص في المجال التأديبي                  |
| 05     | الفرع الاول: سلطة التعيين كجهة اختصاص تأديبي                                    |
| 09     | الفرع الثاني: اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء كجهة اختصاص تأديبي              |
| 13     | المطلب الثاني: ضمانات التقيد بالضوابط القانونية اثناء المتابعة التأديبية        |
| 14     | الفرع الاول: الضوابط المرتبطة بمضمون العقوبة التأديبية                          |
| 20     | الفرع الثاني: الضوابط المتعلقة بشكل القرار التأديبي                             |
| 24     | المبحث الثاني: الضمانات القانونية الممنوحة للموظف العام                         |
| 24     | المطلب الاول: التحقيق التأديبي كضمانة للموظف العام                              |
| 26     | الفرع الاول: ضمانات مبدأ المواجهة                                               |
| 29     | الفرع الثاني: ضمانات كفالة الموظف الموقوف مؤقتا عن المهام                       |
| 32     | المطلب الثاني: ضمانات حقوق الدفاع                                               |
| 32     | الفرع الاول: تحديد ماهية حق الدفاع وسنده القانوني في التشريع الجزائري           |
| 34     | الفرع الثاني: اساليب ممارسة حقوق الدفاع ومتطلباتها                              |
| 38     | الفصل الثاني: الضمانات القانونية بعد صدور العقوبة التأديبية                     |
| 38     | المبحث الاول: الطعن الاداري (الرقابة الادارية)                                  |

|    |                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------|
| 39 | المطلب الاول: مفهوم الطعن الاداري و انواعه                       |
| 39 | الفرع الاول: مفهوم الطعن الاداري                                 |
| 41 | الفرع الثاني: انواع الطعن الاداري                                |
| 46 | المطلب الثاني: الشروط العامة للطعن الاداري و الاثار المترتبة عنه |

|    |                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------|
| 47 | الفرع الاول: الشروط العامة للطعن الاداري                           |
| 50 | الفرع الثاني: الاثار المترتبة على الطعن الاداري                    |
| 52 | المبحث الثاني: الطعن القضائي (الرقابة القضائية)                    |
| 53 | المطلب الاول: القضاء المختص بالطعن في القرارات التأديبية           |
| 54 | الفرع الاول: مجلس الدولة كجهة اختصاص                               |
| 57 | الفرع الثاني: المحاكم الادارية كجهة اختصاص                         |
| 60 | المطلب الثاني: الضوابط العامة للطعن بإلغاء القرار التأديبي و اثاره |
| 60 | الفرع الاول: شروط و اسباب الغاء القرار التأديبي                    |
| 64 | الفرع الثاني: الاثار المترتبة على الطعن بالإلغاء للقرار التأديبي   |
| 68 | الخاتمة                                                            |
| 71 | قائمة المراجع                                                      |
| 77 | الفهرس                                                             |