



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي  
Université Echahid Hamma Lakhdar - El-Oued

## رقابة القضاء الإداري على القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالب:

شلغوم العيد

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ.د خلف فاروق
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ.صالح جابر
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ. كنتاوي عبد الله

السنة الجامعية : 2016/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي

﴿ قَالَ لَوْلَا إِسْبَاحُ نَبِيِّكَ لَأَجَلْنَا نَبَاكَ وَتَلَا نَبَاكَ وَتَلَا نَبَاكَ وَتَلَا نَبَاكَ ﴾

﴿ نَبَاكَ وَتَلَا نَبَاكَ وَتَلَا نَبَاكَ وَتَلَا نَبَاكَ ﴾

سورة البقرة الآية 32

# المقدمة

## مقدمة :

إن الإدارة العامة و بما لديها من سلطات و إمتيازات تتمتع بها من أجل تسيير أنشطة عامة و متنوعة تأخذ صورا و أشكالاً عديدة ، كما أنها تتمتع بسلطة إصدار القرار الإداري ، و الذي يمكن أن يثير منازعات يتعين الفصل فيها طبقاً لأحكام القانون الإداري .

ويعتبر مجال الوظيفة العامة من أهم موضوعات القانون الإداري ، حيث أصبح يحظى بأهمية كبيرة في الدراسات و الأبحاث نظراً للدور الذي تلعبه في تسيير الشؤون العامة ، فهي وسيلة أساسية من أجل إنجاح سياسة الدولة و تحقيق أهدافها .

و عند قيام الإدارة بعملها و ممارسة إختصاصاتها التي رسمها لها المشرع يجب عليها أن تحترم المشروعية، أي إحترام القانون ، سواء أكان خلال علاقتها مع الأشخاص خارج الإدارة فسها أو علاقة الإدارة مع الموظفين داخلها ، و التي عادة ما تكون عن طريق قرارات إدارية تتعلق أساساً بالمسار المهني للموظف العام كونها ترتب آثار قانونية إما إلغاء أو تعديل أو إنشاء مراكز قانونية تمس مباشرة الموظف العام ، إما إيجاباً أو سلباً مثل قرارات التأديب في الوظيفة العامة ، التي تسلط نوعاً من العقاب على الموظف العام .

إذن فموضوع تأديب الموظف العام من أعمال الإدارة العامة التي يكون الهدف منها هو المحافظة على المصلحة العامة من خلال السير الحسن للمرفق العام بانتظام و إطار و تسيير شؤون المجتمع بصورة منتظمة و جيدة .

و الإدارة ليس من حقها أن تلجأ لموضوع التأديب إلا عند وجود إخلال أو تقصير من جهة الموظف العام ، لذلك يعتبره فقهاء القانون الإداري من الأمور الضرورية في مجال الوظيفة العمومية ، فهو يؤدي إلى تهذيب و تقويم الموظف و إستقرار العلاقة الوظيفية بين الإدارة و موظفيها، و هو الهدف المنشود من قبل المشرع .

قرار التأديب هو عبارة عن قرار إداري تمتلك الإدارة فيه سلطات واسعة منحها لها المشرع في مواجهة الموظف المحال على التأديب ، حيث يكون تعسف الإدارة وارد في هذا المجال ، كما يكون الخطأ أو جهل القانون وارد كذلك . و من أجل تفادي هذه الأمور جعل المشرع الجزائري يحدث عدة قوانين متعاقبة خاصة بتنظيم الوظيفة العامة ، حاول من خلالها أن يوجد توازن بين مصلحة الإدارة وحسن سير المرفق العام و بين مصلحة الموظف العام في الدولة الذي يعتبر أحد أدوات الإدارة العامة في التسيير .

حيث كفل المشرع حق الطعن للموظف العام الذي تضرر من قرار التأديب ابتداء من الطعن الإداري إن أراد ، ثم الطعن القضائي أمام القضاء الإداري ، فيعرض القرار التأديبي المتخذ في حق الموظف العام على القاضي الإداري ليراقب و ينظر في مدى مشروعية هذا القرار و بالتالي إلغائه إن كان مشوباً بأحد العيوب التي تمس القرار الإداري بصفة عامة . كما أن عرض قرار التأديب أمام القاضي الإداري في حد ذاته يعد ضماناً أساسية و هامة للموظف العام في مواجهة التعسف المحتمل من طرف الإدارة .

### أسباب إختيار الموضوع :

من أسباب إختياري لهذا الموضوع هي :

- 1 – سبب شخصي و ذاتي يعود إلى كوني أشتغل في مجال الوظيفة العامة و رغبة مني في إجراء دراسة في موضوع من مواضيع الوظيفة العامة .
- 2 – كذلك ما نراه في الواقع العملي من بعض الإدارات التي لا تراعي خلال عملية التأديب الأسس و القواعد و الإجراءات التي أقرها المشرع و ألزم الإدارة بإتباعها .
- 3 – لتوسيع المعرفة من خلال دراسة قرار تأديب الموظف العام المعروض أمام القاضي الإداري للفصل فيه .

## أهمية الموضوع :

1- القيمة العلمية للموضوع ، بحيث نجد أن أغلب التشريعات تسعى جاهدة لمعالجة هذا الموضوع ، نظرا لإرتباطه بوظيفة الدولة الأساسية و هي تحقيق المصلحة العامة ، وكذلك محاولة معالجة قصور القوانين و الأنظمة غير الناجعة.

2 - هذا الموضوع يمس شريحة كبيرة في المجتمع و هي فئة الموظفين التي هي في تزايد مستمر.

3- يعتبر من الموضوعات الحيوية و الهامة ، خاصة و أنه يعنى بالمسار المهني للموظف العام و إسقرار العلاقة الوظيفية الذي يعود بالنفع على سير المرفق العام و من ثم المصلحة العامة.

## إشكالية الدراسة :

لمعالجة هذا الموضوع إرتأينا أن نطرح الإشكال التالي و هو :

**– ما هي سلطة القاضي الإداري في الرقابة على القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية ؟**

## المنهج المتبع :

في إطار الدراسة و البحث في هذا الموضوع إعتمدنا على المنهج التحليلي من خلال تحليل بعض القوانين و الآراء الفقهية .

## الدراسات السابقة :

بالنسبة للدراسات السابقة يمكن أن تكون هناك عدة دراسات لكن عند البحث وجدت مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون بجامعة مولود معمري بتييزي وزو للطالبة مخلوفي مليكة تحت عنوان رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، حيث اقتصرت الدراسة على رقابة مشروعية القرار التأديبي . كما وجدت مذكرة تخرج لنيل

شهادة الماستر في الحقوق بجامعة محمد خيضر بسكرة للطالبة أسماء حليس ، حيث تطرقت في دراستها لهذا الموضوع إلى الرقابة على مشروعية القرار التأديبي و الرقابة على التناسب و الملائمة للقرار التأديبي .

### تقسيم الموضوع :

بناء على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم هذا الموضوع إلى فصلين ، الفصل الأول كانت الدراسة تحت عنوان رقابة القضاء الإداري لمشروعية القرار التأديبي. سنتطرق في المبحث الأول منه للرقابة على المشروعية الخارجية. أما في المبحث الثاني فقد تطرقنا إلى الرقابة على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي. و الفصل الثاني تحت عنوان الرقابة القضائية على تناسب القرار التأديبي مع الخطأ الذي إرتكبه الموظف العام و هو يضم مبحثين . الأول بعنوان ماهية مبدأ التناسب. أما المبحث الثاني خصصناه إلى تبيان موقف كل من موقف الفقه و القضاء الإداري من رقابة القضاء الإداري على مبدأ التناسب في القرار التأديبي.

# الفصل الأول

## الفصل الأول : الرقابة على مشروعية القرار التأديبي

إن مبدأ المشروعية في معناه العام : لا يعني أكثر من سيادة حكم القانون ، بمعنى أن تكون جميع تصرفات الإدارة في حدود القانون<sup>(1)</sup>.

و مبدأ المشروعية بالمعنى العام مستقل عن شكل الدولة، فهو يسري على الدولة الديمقراطية كما يسري على الدولة التي تأخذ بنظام الملكية المطلقة ، أو الدولة الدكتاتورية ما دامت تخضع للقانون ، أما إذا أهدر هذا المبدأ صارت دولة بوليسية<sup>(2)</sup>.

ولقد أعطى المشرع الجزائري للإدارة حق تأديب الموظف العام متى صدر منه خطأ يمس بحسن سير العمل و إنتظامه ، من خلال قواعد قانونية و إلزامها بإتباع و إحترام بعض الإجراءات اللازمة لتنفيذ عملية التأديب، و عند عدم إحترام الإدارة لهاته القواعد أو الإجراءات القانونية التي رسمها المشرع يؤدي إلى المساس بمشروعية القرار المتخذ ، و التي على أساسها يتم إلغاء القرار من طرف القضاء الإداري ، مما يستوجب وجود إتفاق بين أعمال السلطة التأديبية مع القانون ، وإلا عدت هاته الأعمال غير شرعية ، مما يؤدي إلى إلغائها ، لكن الأصل أن جميع أعمال الإدارة بما فيها الأعمال التأديبية تقترن بقرينة الصحة و المشروعية ، حتى يثبت العكس ، و إثبات عدم صحتها أو مشروعيتها يقع على عاتق المدعي . و من ثم القاضي الإداري<sup>(3)</sup> . الذي يبحث عن مدى توافر القرار التأديبي على أركانه ، و التي قد قسمها فقهاء القانون الإداري إلى قسمين ، و هو ما سنقوم بدراسته من خلال هذا الفصل في إطار المبحثين التاليين :

(1) - سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ن دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي 1957 صفحة 9 .

(2) - المرجع نفسه ، صفحة 10 .

(3) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الوجيز في إثبات التقاضي في المنازعات الإدارية ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة 2008 ، صفحة 265 .

المبحث الأول : الرقابة على المشروعية الشكلية أو الخارجية للقرار التأديبي .

المبحث الثاني : الرقابة على المشروعية الموضوعية أو الداخلية للقرار التأديبي .

### المبحث الأول : الرقابة على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي

إن المشروعية الخارجية للقرار التأديبي ، تكمن في جملة من الشروط و الأركان التي يجب توفرها في القرار ، و التي من خلالها يعتمد عليها المتقاضي من أجل فحص مشروعية القرار التأديبي المتخذ في حقه ، و التي على أساسها يتم مهاجمة القرار، بموجب دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري .

كون المشروعية الخارجية أو الشكلية للقرار التأديبي تستلزم مجموعة من الأركان ، و الشروط القانونية ، فإنها تقضي بوجود علاقة متينة بين رقابة القضاء الإداري و بين وسائل المشروعية الشكلية ، التي تمكنه من ممارسة هذه الرقابة ، و التي تتمثل في الرقابة على إختصاص سلطة التأديب ، التي يجب عليها أن تفرغه في قالب شكلي معين ، كذلك يجب عليها إتباع جملة من الإجراءات القانونية . و هذا ما سنتطرق له من خلال المطالب التالية :

#### المطلب الأول : الرقابة على إختصاص سلطة التأديب

من أجل الحفاظ على الوظيفة العامة ، وضمان حسن سير المرفق العام بانتظام و إطراد منح المشرع الجزائري الإدارة سلطة تأديب الموظف العام و هذا نظرا لقربها من الموظف المحال على التأديب .

كما يعتبر الإختصاص في القرارات الإدارية من النظام العام، وعليه فإن القاضي الإداري ملزم بإثارته متى عرض أمامه نزاع حول قرار إداري تأديبي ، و الفصل في مدى مشروعية السلطة المختصة بإصدار هذا النوع من القرارات ( فرع أول ) ، ثم سنحاول

دراسة الجزاء المترتب على عدم إختصاص هذه في توقيع الجزاء على الموظف العام ( فرع ثاني ) .

#### الفرع الأول : السلطة المختصة بالتأديب

السلطة التأديبية هي الجهة التي يعينها المشرع لتوقيع العقوبة التأديبية المقررة قانونا علي الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن جرائم تأديبية , ويحكم هذه السلطة مبدأ المشروعية , فلا احد يملك توقيع تلك العقوبة إلا الجهة التي يعينها المشرع<sup>(1)</sup>.

و السلطة المختصة بالتأديب أو الجهة التأديبية تختلف بحسب النظام القانوني السائد في الدولة , حيث نجد أن بعض الأنظمة تعهد بهذه السلطة إلى الإدارة , و المتمثلة في الرئيس الإداري , كما نجد بعض الأنظمة تعهد بها إلى جهة القضاء , و نجد بعض الأنظمة تمزج بين النظامين السابقين و الذي يعرف بالنظام شبه القضائي .

إلا أن هذه التقسيمات في دولة ما لا تعني بالضرورة أن تلك الدولة تأخذ بنظام واحد من تلك الأنظمة , بل كثيرا ما نجد القانون التأديبي العام في الدولة الواحدة يأخذ بأكثر من نظام في آن واحد , كأن يجمع بين النظامين الإداري و شبه القضائي , أو بين النظامين الإداري و القضائي<sup>(2)</sup> .

أما عن النظام الجزائري فقد حاول المشرع الجزائري المزج بين النظامين , محددا لكل من جهة الإدارة و جهة القضاء الإختصاص المخول له في مجال توقيع العقوبة التأديبية . كما أن الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المادة 165 و المتعلق

(1) - محمد الأحسن , النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة , دراسة مقارنة , أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في

القانون العام , كلية الحقوق و العلوم السياسية ن جامعة تلمسان , 2016/2015 , صفحة 375 .

(2) - نوفان العقيل العجارمة , سلطة تأديب الموظف العام , دراسة مقارنة , الطبعة الأولى , دار الثقافة , 2007 , صفحة

بقانون الوظيفة العمومية (1) ، جعل سلطة توقيع العقوبة التأديبية التي تكون من الدرجة الأولى و الثانية تختلف عن السلطة المختصة في توقيع العقوبة التأديبية التي تصنف من الدرجة الثالثة و الرابعة وهي كالتالي :

#### أولا – السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية :

لقد أعطى المشرع الجزائري صلاحية توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ، شريطة تسبب قرارها دون إلزامها بإستشارة أي هيئة ، أو أخذ رأي أي جهة معينة ، هذا ما جاء في نص المادة 165 من الأمر رقم 03/06 حيث نصت على " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني " (2) .

فعند قراءة هذه الفقرة من نص المادة نجد أن المشرع الجزائري ن إتجه نحو تغليب المصلحة العامة للجهاز الإداري على حساب المصلحة الخاصة للموظف الخاضع للتأديب ، و هذا ما يعرف في الفقه القانوني " بمنطق الفعالية " ، حيث تسند عملية التأديب للسلطة الرئاسية أو ما يسمى بسلطة التعيين كالنظام الفرنسي و الجزائري الذي أخذ بالنظام الرئاسي في المجال التأديبي من خلال هاته الفقرة التي أسندت وظيفة التأديب بصورة مباشرة إلى سلطة التعيين وحدها ، دون أن يشاركها في ذلك أي جهة أخرى ، ودون أن تلتزم قبل توقيع العقوبة الحصول على رأي مسبق من أي جهة إستشارية ، و دون أن يخول غيرها حق التعقيب على ما تتخذه من قرارات تأديبية في هذا الصدد ، سواء بالتعديل أو بالإلغاء(3) ، بإستثناء الجهات القضائية الإدارية المختصة في حالة عدم مشروعيتها .

(1) –الأمر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، المؤرخ في 15 /07/ 2006 ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 46 المؤرخة في 2006/07/16.

(2) –الأمر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .

(3) –بوضياف أحمد ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986 ، صفحة

و بالعودة إلى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، فإن سلطة التعيين، السلطة الإدارية الرئاسية والتي تمارس حق التأديب هي:

-الرئيس المباشر للموظف العام المخطئ تأديبياً.

-مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.

-رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.

-الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

— الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية<sup>(1)</sup>

## ثانياً — السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة :

لقد جمع المشرع الجزائري في النظام التأديبي للوظيفة العامة بين النظام الرئاسي و النظام شبه القضائي ، حيث أسند سلطة التأديب للجهة صاحبة التعيين في الوظيفة ، لكنه ألزمها بإستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ، المجتمعمة كمجلس تأديبي في العقوبات التي تكون مصنفة من الدرجة الثالثة و الرابعة ، بما يوحي بنوع من المشاركة الديمقراطية داخل الإدارة في إتخاذ القرارات التأديبية التي تمس بصفة مباشرة الموظفين داخل هاته الإدارة ، كما أن هذه المشاركة تعطي نوع من الضمانة للموظف الخاضع للتأديب ، إضافة إلى إدخال آلية أخرى تتمثل في إستشارة اللجان المتساوية الأعضاء باعتبارها ميزة من مميزات النظام شبه القضائي، فيكون بذلك المشرع الجزائري قد أعطى الاختصاص في إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لجهتين الأولى هي للرئيس الإداري والثانية هي

(1) — المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد، 13 الصادر في 28 مارس ، 1990 . صفحة 444 .

المجالس التأديبية و جرد الإدارة من صفة الخضم و الحكم ، كما يبعد عنها شبهة عدم حيادها في عملية التأديب .

حيث جاء في نص المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر رقم 03/06 " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي و التي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها <sup>(1)</sup> .

إذن فالنظام شبه القضائي يعد قيذا على سلطة التعيين و في نفس الوقت يعتبر ضمانا إجرائية بالنسبة للموظف العام المرتكب للخطأ الوظيفي .

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات والمنظمات الإدارية الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة<sup>(2)</sup> ، نظمت بموجب المرسوم رقم 10/84 المحدد لإختصاص<sup>(3)</sup> اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، و المرسوم رقم 11/84 الذي يحدد كفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء<sup>(4)</sup> .

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك متساوية مستوياتها، تأهيلها لدى المؤسسات والإدارية العمومية،

(1) – الأمر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .

(2) – أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ، 2012 صفحة 312 .

(3) – مرسوم رقم 10/84 ، مؤرخ في 14 جانفي 1984 ، يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 ، بتاريخ 17 جانفي 1984 .

(4) – مرسوم رقم 10/84 ، مؤرخ في 14 جانفي 1984 ، يحدد كفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 ، بتاريخ 17 جانفي 1984 .

وتتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبيين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بينهم الأعضاء المعينون لعنوان الإدارة<sup>(1)</sup> ، تكون على مستوى الإدارات المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية .

#### الفرع الثاني : جزاء عدم الإختصاص

إن عدم إختصاص سلطة التأديب في القرارات الإدارية التأديبية في مجال الوظيفة العامة نوعان ، الأول هو عدم الإختصاص البسيط الذي ينجر عنه إلغاء القرار التأديبي من طرف القاضي الإداري . أما الثاني فهو عدم الإختصاص الجسيم أو ما يسمى باغتصاب السلطة الذي يؤدي إلى الحكم بانعدام القرار من طرف القاضي الإداري .

#### أولا – عدم الإختصاص البسيط المؤدي إلى إلغاء القرار التأديبي

ويكون في الحالات التالية :

#### 1 – عند عدم الإختصاص الموضوعي : و يتخذ العيب في هذه الحالة إحدى الصورتين:

– الصورة الأولى و هي الصورة الإيجابية و الغالبة في العمل ، و تكون بأن يصدر موظف أو هيئة قرار من إختصاص موظف أو هيئة أخرى ، و هاته الحالة هي التي يكون فيها القرار التأديبي قابل للإلغاء من طرف القضاء الإداري . أما الحالة الثانية فهي الحالة السلبية و تكون متى إمتنعت السلطة الإدارية من مزاوله إختصاصاتها خطأ<sup>(2)</sup>، وفي هذه الحالة لا نكون أمام قرار تأديبي أصلا .

(1) – حمايتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري ، جامعة الوادي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2013/2014 ، صفحة 60 .

(2) -سليمان محمد الطماوي ، المرجع السابق ، صفحة 221.

كما يعد عدم إختصاص سلطة معينة بالتأديب من أكثر العيوب حدوثا ، و يعود ذلك لسوء توزيع الإختصاصات داخل الإدارات العمومية ، حيث تتعدى كل واحدة منها على ميدان سلطة إدارية أخرى<sup>1</sup>، وله عدة صور منها :

— إعتداء سلطة على إختصاص سلطة أعلى منها عند التأديب.

— إعتداء سلطة على إختصاص سلطة موازية لها عند التأديب .

— إعتداء سلطة على إختصاص سلطة أدنى منها عند التأديب.

— ممارسة التأديب بناء على تفويض مخالف للقانون .

ومن تطبيقات القضاء الإداري في هذا المجال نجد أن الغرفة قد أرست هذا المبدأ في قرارها رقم 42917 المؤرخ في 15 جوان 1985 عند فصلها في قضية ( ف ب ع ) ضد وزير التربية الوطنية و مدير التربية و الثقافة لولاية الجزائر ، حيث ألغت القرار التأديبي نظرا لتجاوز السلطة ، و هي إعتداء سلطة إدارية أعلى و هو وزير التربية الوطنية<sup>(2)</sup>.

2 — عند عدم الإختصاص الزمني : يتعين على سلطة التأديب أن تمارس صلاحياتها المخولة لها وفق المدة الزمنية المحددة لها قانونا ، دون أن يكون لها أي سلطة تقديرية في تمديدها ، لأن القاضي الإداري تمتد رقابته القضائية عند نظره في مدى مشروعية القرار التأديبي ، لإختصاص سلطة التأديب ، في نطاقها الزمني ، بحيث يلغي القرار متى وجد فيه عيب الإختصاص الزمني .

(1) — أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ، الطبعة السادسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2005 ، صفحة 185.

(2) — المجلس الأعلى ، الغرفة الإدارية ، قرار رقم 42917 ، المؤرخ في 15 جوان 1985 ، قضية ( ف ب ع ) ضد وزير التربية الوطنية و مدير التربية و الثقافة لولاية الجزائر ، الجزائر 1989 ، المجلة القضائية للمحكمة العليا ، العدد الرابع ، صفحة 243 إلى 245 .

ومن تطبيقات القضاء الإداري في مجال الوظيفة العامة نجد المادة 166 من الأمر رقم 03/06 تنص على أنه " يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ"<sup>(1)</sup> ، فانقضاء هذا الأجل يسقط الخطأ المنسوب للموظف .

إستنادا لهذه المادة ألغت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا قرارا تأديبيا إتخذته السلطة التأديبية بعد إنقضاء أجل تسعين يوما من تاريخ معاينة الخطأ التأديبي المرتكب من طرف الموظف العام ، مما جعل القرار التأديبي مشوبا بعيب عدم الإختصاص الزمني لسلطة التأديب ، و هذا في قرارها رقم 49106 المؤرخ في 06 مارس 1989<sup>(2)</sup>.

كذلك في حالة الوقف الإحتياطي المنصوص عليه في المادتين 919 و 920 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و هي إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه ، فإنه يتقاضى نصف راتبه في مدة ستة أشهر تبدأ من تاريخ توقيفه ، فإذا لم تحترم سلطة التعيين هذه المدة فإنها ملزمة بإعادة إدماج الموظف في منصبه مع دفع الباقي من مرتبات الموظف من يوم توقيفه إلى تاريخ إعادة إدماجه ، و منه فإن رقابة القاضي الإداري تمتد لتشمل مدى مشروعية قرارات الوقف الإحتياطي و الآثار المترتبة عنه .

3 – عند عدم الإختصاص المكاني :يتمثل العنصر المكاني في تحديد الإختصاص ، بتحديد المشرع للإقليم الذي على مصدر القرار التأديبي أن يصدر قراره في نطاقه ، و على هذا الأساس فإن رقابة القضاء الإداري تمتد و تنتظر في مدى إختصاص سلطة التأديب في إصدار القرار في نطاق الإقليم المحدد لها قانونا .

(1) – الأمر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة .

(2) – المجلس الأعلى ، الغرفة الإدارية ، قرار رقم 49106 المؤرخ في 06 مارس 1989 ، قضية ( ب م ) ضد ( ش و ن ث م س ) ، المحكمة العليا ، المجلة القضائية ، العدد الأول ، الجزائر 1991 ، صفحة 105 – 106 .

وفي المجال لم نجد موقف للقضاء الإداري الجزائري في هذا الموضوع ، سواء لدى المحكمة العليا سابقا أو مجلس الدولة حاليا .

### ثانيا – حالة إغتصاب السلطة المؤدي إلى إنعدام القرار التأديبي

و هذا حينما يصدر التصرف أو القرار من شخص أو جهة إدارية غير مختصة و غير مؤهلة قانونا لذلك ، فإننا نكون أمام عدم الإختصاص الجسيم أو إغتصاب للسلطة ، مما يقتضي إعتبار ذلك التصرف قرارا منعدما و كأنه لم يكن ، حيث لا يترتب عنه أي حق .<sup>(1)</sup>

و في مجال الوظيفة العامة ، إنعدام القرار التأديبي يكون جزاء للخروج الجسيم عن ممارسة الإختصاص، الذي يصل إلى حد إغتصابها من طرف سلطة التأديب مما يجعل رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي تصل إلى حد إعدامه ، كما يتخذ هذا العيب صورتين هما :

– إغتصاب شخص عادي سلطة إصدار القرار .

– إغتصاب سلطة تنفيذية لإختصاص سلطة تشريعية أو قضائية .

وفي مجال القرارات التأديبية في الوظيفة العامة نكاد لا نجد مثل هذه الحالة نظرا لوضوح مبدأ الفصل بين السلطات ، حيث لم تعرض مثل هذه الحالات أمام القضاء الإداري للفصل فيها .

### المطلب الثاني : الرقابة الشكلية للقرار التأديبي

يقصد بالشكلية في القرار الإداري ، هي أن تحترم الإدارة القواعد و الإجراءات الشكلية الواجب إتباعها في القرار الإداري ، و من ثم يكون القرار معيبا في شكله إذا لم تحترم الإدارة القواعد الإجرائية و الشكلية المقررة لصوره بمقتضى القوانين و اللوائح<sup>(2)</sup>.

(1) – محمد الصغير بعلي ، المحاكم الإدارية ( الغرفة الإدارية ) ، دار العلوم ، عنابة 2005 ، صفحة 68 .

(2) – مازن ليلو راضي ، القضاء الإداري ، دراسة الأسس و مبادئ القضاء الإداري في العراق ، صفحة 178 .

وبناء على ذلك فإن القرارات التأديبية يجب أن تصدر عن الجهات المؤهلة قانونا ، كما يتعين أن تصدرها بالشكل المحدد قانونا لإصدارها ، و عليه في هذا المطلب سنحاول التطرق إلى رقابة القاضي الإداري على شكل و مظهر القرار التأديبي ( فرع أول ) ثم الرقابة على تسبب القرار التأديبي ( فرع ثاني ) .

#### الفرع الأول : الرقابة على شكل و مظهر القرار التأديبي

شكل و مظهر القرار ، هو الإطار أو قالب الذي تعبر به الإدارة عن إرادتها ، أو هو المظهر الخارجي للقرار التأديبي ، و الأصل أن الإدارة ليست ملزمة بشكل معين للتعبير عن إرادتها ، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك . فقد يكون القرار في شكل مكتوب أو غير مكتوب ( شفهي ) ، و لهذا إمتدت رقابة القاضي الإداري في مشروعية القرار إلى المظهر الخارجي للقرار التأديبي الكتابي و الشفهي .

#### أولا : الرقابة على القرار الكتابي

القرار الكتابي هو النوع الغالب في القرارات التأديبية حيث يتجلى القرار في قالب شكلي مكتوب منظم بموجب قانون الوظيفة العامة ، الذي يعتبر إستثناء على الأصل العام الذي لا يقيد الإدارة بشكل معين عند إتخاذها للقرار .

تطلع المشرع الجزائري بتقييد سلطة التأديب في إتخاذ العقوبات التأديبية بشكل كتابي ، و ذلك ما نستدركه من نص المادة 163 من الأمر رقم 03/06 ، التي حصرت جميع العقوبات التأديبية التي يمكن إتخاذها ضد الموظف العام<sup>(1)</sup>، و التي تتضمنها العديد من العناصر الأساسية و هي :

1 – الرقم : لا يعد القرار الذي لا يشتمل على الرقم فيه مخالفة شكلية تؤدي إلى بطلانه .

(1) - مخلوفي مليكة ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون المنازعات الإدارية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2015، صفحة 44 .

2 – تاريخ و مكان صدور القرار : إستقر الفقه و القضاء الإداري على أنه إذا نص القانون على وجوب صدور القرار في تاريخ أو مكان معين فهي ملزمة به و إلا ترتب عليه بطلان القرار .

3 – التوقيع : لا بد أن يكون القرار التأديبي موقعا من شخص مختص أو مفوض بالتوقيع ، و إلا أعتبر القرار معيبا بعبب الشكل ، لأنه من العناصر الأساسية للقرار .

4 – اللغة : الأصل أن يحرر القرار باللغة الرسمية التي يحددها الدستور الجزائري ، و التي نجدها في نص المادة الثالثة من دستور 1996 ، التي تنص على أنه " اللغة العربية هي اللغة الوطنية و الرسمية " <sup>(1)</sup> ، كذلك المادة الثانية من القانون رقم 05/91 المتضمن تعميم إستعمال اللغة العربية<sup>(2)</sup> .

ولهذا تعرض مجلس الدولة في قراره رقم 005951 الصادر بتاريخ 11 فيفري 2002 إلى عدم مشروعية قرار مجلس الإتحاد الوطني للمحامين<sup>(3)</sup> .

### ثانيا : الرقابة على القرار الشفهي

القرار الشفهي هو الشكل غير المكتوب للقرار التأديبي ، و أهم مظهر له يكون في عقوبة "التنبيه" التي نجدها في نص المادة 163 من الأمر رقم 03/06 ن التي يمكن إعتبارها من

(1)– المادة الثالثة من الدستور الجزائري لسنة 1996 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في

1996/12/07 ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 76 المؤرخة في: 1996/12/08 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم

19/08 ، المؤرخ في 2008/11/15 ، الجريدة الرسمية عدد 63 ، بتاريخ 2008/11/16 . والمعدل و المتمم بموجب

القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 14 ، بتاريخ 07 مارس 2016 .

(2)– القانون رقم 05/91 ، المؤرخ في 16 جانفي 1991 ، المتضمن تعميم إستعمال اللغة العربية ، الجريدة الرسمية عدد

03 بتاريخ 16 جانفي 1991 ، المعدل و المتمم بالأمر رقم 30/96 المؤرخ في 21 ديسمبر 1996 ، الجريدة الرسمية عدد

81 بتاريخ 22 ديسمبر 1996 .

(3)– مجلس الدولة ، الغرفة الثالثة ، قرار رقم 005951 ، المؤرخ في 11 فيفري 2002 ، قضية متقاعد (س) ضد

(منظمة المحامين لناحية وهران) ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الأول ، الجزائر 2002 ، صفحة 147 ، 148 .

القرارات التأديبية الشفهية ، إضافة إلى عقوبة "الإذار الشفهي" المنصوص عليها في المادة 124 من المرسوم رقم 59/85<sup>(1)</sup> .

ومن ناحية القضاء الإداري فقد تمتد رقابة القاضي الإداري إلى مدى مشروعية القرار التأديبي الشفهي ، لكن من الناحية العملية أو التطبيقية للقضاء الجزائي تكاد تكون منعدمة نظرا لأن السلطة التأديبية تحترم مشروعية المظهر الخارجي للقرار التأديبي فتقوم غالبا بتحريره ، لذلك لم يتعرض القضاء الإداري الجزائي إلى مثل هذه القرارات .

#### الفرع الثاني : الرقابة على تسبب القرار التأديبي

القاعدة أن الإدارة غير ملزمة بأن تفصح في صلب قراراتها الإدارية عن أسباب إصدارها ، وهذا ما استقر الفقه و القضاء الإداري في فرنسا عليه ، بمعنى أنها ليست ملزمة بتعليل قراراتها بالإشارة إلى الحالة الواقعية أو المادية التي كانت وراء إتخاذها<sup>(2)</sup> . إلا أنه إذا اشترط القانون وجوب التسبب في بعض القرارات ، فإنه يجب ذكر التسبب و إلا كان القرار معيبا من حيث الشكل و تجعله عرضة للإلغاء القضائي .

إن إلزام الإدارة بتسبب القرارات التأديبية جاء إستثناء من الأصل العام وهو لا تلتزم الإدارة بتسبب قراراتها إعمالا لقرينة الصحة المفترض توافرها في تلك القرارات ، كما أن الأمر رقم 03/06 في المادة 165 الفقرة الأولى ألزمت السلطة التأديبية بتسبب قرارها ، حيث نصت " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية"<sup>(3)</sup> .

(1) - المرسوم رقم 59/85 ، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي المنوذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 13 بتاريخ 24 مارس 1985 .

(2) - رزايقية عبد اللطيف ، رقابة القضاء على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، تخصص تنظيم إداري ، جامعة الوادي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية 2014/2013 صفحة 128 .

(3) - الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة .

وتسبب القرارات التأديبية يعد في حد ذاته ضمانا أساسية في غاية الأهمية للموظف و للقضاء ، حيث تسمح و تسهل لهم بمراقبة مشروعية القرار التأديبي .

### المطلب الثالث : الرقابة على إجراءات إتخاذ القرار

الإجراءات :هي مجموعة الإجراءات و المراحل السابقة و اللاحقة على عملية إتخاذ القرار و تدخل في تكوينها و تشكيل محتواها ، و هي أي الإجراءات تؤثر في مدى شرعية القرارات الإدارية في جميع الحالات لأنها تعتبر جزءا منها<sup>(1)</sup>.

كما أن توقيع العقوبة على الموظف يجب أن يمر عبر مجموعة من الإجراءات ، التي تكفل لها الإطلاع على ما ينسب له و مناقشته ، و قد قسمها فقهاء القانون الإداري إلى إجراءات سابقة على إتخاذ القرار التأديبي و إجراءات أخرى لاحقة . وهذا ما سنتطرق له من خلال الفرعين التاليين :

### الفرع الأول : الرقابة على الإجراءات السابقة على إتخاذ القرار التأديبي

تتمثل هذه الإجراءات في مجموعة القواعد الواجب إتباعها في مواجهة العامل منذ إقترافه للمخالفة الى غاية صدور العقوبة أو القرار التأديبي و هذه الإجراءات هي :

### أولا : إجراء التحقيق الإداري

التحقيق يعني الفحص و التحري و البحث عن الحقيقة ، أما فيما يتعلق بموضوع العقوبة التأديبية فهو البحث و التحري فيما يتعلق بصحة حدوث الوقائع و نسبتها إلى الموظف محل التأديب ، و بالرجوع إلى المادة 171 من الأمر رقم 03/06 نجدها جعلت التحقيق جواريا ، و بهذا يكون هذا الإجراء ليس جوهرية ، لا يؤدي إلى إلغاء القرار التأديبي .

---

(1)- عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، نظرية الدعوى الإدارية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1998 ، صفحة 512 .

### ثانيا : إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه

هذا الإجراء جوهرى نصت عليه المادة 167 من الأمر 03/06 التي تنص على أنه يجب إعلام الموظف الذي يتعرض لمتابعة تأديبية بالأخطاء المنسوبة إليه من طرف السلطة التأديبية ، و هذا الإعلام يجب أن يكون خلال خمسة عشرة يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ضده ، حتى يكون على دراية بالأخطاء المنسوبة إليه ، و يتمكن من إعداد دفاعه ، و عند عدم إحترام الإدارة لهذا الإجراء يتعرض القرار التأديبي للإلغاء من طرف القاضي الإداري.

### ثالثا : إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي

هذا ما تنص عليه المادة 168 من الأمر رقم 03/06 ، حيث ألزمت السلطة التأديبية بإبلاغ الموظف محل التأديب ، بتاريخ الجلسة التأديبية ، قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل إستلام ، لهذا يعتبر هذا الإجراء جوهرى لأنه يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع المقررة قانونا ، يؤدي عند عدم إحترامه من طرف الإدارة إلى إلغاء القرار التأديبي.

### رابعا : حق الدفاع

يعتبر هذا الحق ضمانا أساسية للموظف محل التأديب ، نص عليه المشرع الجزائري بموجب المادة 169 من الأمر رقم 03/06 ، حيث مكن الموظف من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية ، كما يحق له إستحضار شهود ، أو أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه ، أو محامي . غير أنه لا يجوز له الحصول على نسخة من الوثائق المتعلقة بالقضية التي توجد بحوزة الإدارة ، و يترتب على عدم تمكين الموظف من حق الدفاع عن نفسه إلغاء القرار التأديبي المتضمن العقوبة أمام القضاء الإداري .

الفرع الثاني : الرقابة على الإجراءات اللاحقة للقرار التأديبي

و تتمثل هذه الإجراءات في إجراء التبليغ الشخصي للقرار المتخذ من طرف سلطة التأديب ، للموظف المتخذ في حقه هذا القرار ، و التبليغ هو الطريقة أو الإجراء الذي يعلم بموجبه المتقاضي بوجود قرارات إدارية تعنيه .

كون القرار التأديبي ذو طابع إداري فردي تنطبق عليه القواعد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الخاصة بإجراء التبليغ ، إضافة إلى النصوص القانونية للوظيفة العامة ، التي تلزم السلطة التأديبية بضرورة تبليغ قرارها التأديبي إلى الموظف المعني به في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ إتخاذه<sup>(1)</sup>، هذا ما نصت عليه المادة 172 من الأمر رقم 03/06 أما في حالة عدم تبليغ الموظف بقرار التأديب تبقى مواعيد الطعن بالإلغاء قضائيا مفتوحة ، و لا تسري عليه أحكام المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تحدد آجال الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر ، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي .

أما بالنسبة لكيفية التبليغ و الوسيلة فقد تركها المشرع لسلطة التأديب التي لها السلطة التقديرية في إختيار الوسيلة المناسبة لتبليغ الموظف بالقرار الذي يعنيه ، و هذا ما إستقرت عليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها رقم 33853 في قضية(أ خ) ضد وزير (الشؤون الخارجية)<sup>(2)</sup>.

(1) - مخلوفي مليكة ، المرجع السابق ، صفحة 78 .

(2) - المحكمة العليا ، الغرفة الإدارية ، قرار رقم 33853 ، المؤرخ في 26 ماي 1984 ، قضية ( أ خ ) ضد ( وزير الشؤون الخاجية ) ، المجلة القضائية للمحكمة العليا ، العدد الرابع ، الجزائر 1989 ، صفحة 215 إلى 218 .

## المبحث الثاني : الرقابة على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي

و تتمثل الرقابة على مشروعية القرار التأديبي ، في أركان القرار الموضوعية أو الداخلية ، و المتمثلة في سبب القرار أو الواقعة المادية أي الخطأ المؤدي إلى إصدار القرار التأديبي (مطلب أول)، و كذلك الهدف أو الغاية من إصدار هذا القرار (مطلب ثاني) .

### المطلب الأول : الخطأ الوظيفي

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا واضحا للخطأ الوظيفي ، وإنما أشار إليه من خلال المادة 160 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة التي تنص على أنه " يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط و كل خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعة الجزائية"<sup>(1)</sup>

الخطأ الوظيفي هو الواقعة المادية و القانونية التي أدت بالإدارة إلى إتخاذ القرار التأديبي ، بمعنى أن يكون سبب القرار هو الخطأ المنسوب للموظف ، و ركن السبب في القرارات الإدارية هو كل واقعة قانونية أو مادية تحدث و تقوم خارجيا و بعيدة عن ذهنية و إرادة السلطة الإدارية المختصة ، فتحركها و تدفعها إلى إتخاذ القرار الإداري في مواجهة هذه الواقعة المادية أو القانونية ، و من أمثلة الوقائع القانونية حالة إرتكاب خطأ تأديبي من طرف موظف عام تتطلب إصدار قرار إداري تأديبي لتوقيع عقوبة تأديبية<sup>(2)</sup>.

ومن خلال هذه الدراسة سوف نتطرق إلى أنواع الخطأ الوظيفي ( الفرع الأول ) ثم رقابة القضاء الإداري على الوقائع المادية الملموسة للخطأ الوظيفي ، من خلال ( الفرع الثاني ) ، و الرقابة على التكييف القانوني للإدارة لهاته الوقائع ( الفرع الثالث ) .

(1) - المادة 160 من الأمر 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة .

(2) - عمار عوابدي ، المرجع السابق ، صفحة 544 ، 545 .

**الفرع الأول : أنواع الخطأ الوظيفي**

صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية إلى أربعة أصناف متسلسلة حسب درجة و خطورة الخطأ و هي :

**أولا : أخطاء الدرجة الأولى**

نصت عليها المادة 178 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالإنضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"<sup>(1)</sup> .

من خلال هذه المادة يتبين أن المشرع الجزائري قد أدخل ضمن هذا الصنف الأخطاء التي تمس بالإنضباط العام و التي يمكن أن تعرقل السير الحسن للمرفق العام ، و يمكن للإدارة و من خلال القوانين الخاصة أن تحدد الأخطاء التأديبية التي تنطوي تحت هذا الصنف بشرط ألا تخرج عن مضمون هذه المادة .

**ثانيا : أخطاء الدرجة الثانية**

نصت المادة 179 من الأمر رقم 03/06 على أنه " يعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

— المساس سهوا أو الإهمال بأمن المستخدمين أو أملاك الإدخار.

— الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180/181 من نفس الأمر "<sup>(2)</sup> .

---

(1) — المادة 178 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة .

(2) — المادة 179 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة .

يتضح من خلال هذه المادة أن أخطاء الدرجة الثانية أكثر خطورة و جسامة من الأخطاء التي صنفها المشرع ضمن الدرجة الأولى.

### ثالثا : أخطاء الدرجة الثالثة

و نجد هذه الأخطاء في المادة 180 من الأمر رقم 03/06 التي تنص على أنه " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي :

— تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

— إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

— رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية مهامه المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

— إفشاء أو محاولة إفشاء سر المهنة.

— إستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة<sup>(1)</sup>.

### رابعا : أخطاء الدرجة الرابعة

نصت عليها المادة 181 من نفس الأمر و التي جاء فيها " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي :

— الإستفادة من إمتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة الوظيفة.

— إرتكاب أعمال عنف على أي شخص بمكان العمل .

---

(1) — المادة 180 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة .

– التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .

– إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .

– تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية .

– الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 44/43 من هذا الأمر<sup>(1)</sup> .

و هذه الأخطاء مصنفة كأخر درجة في الأخطاء التأديبية ، وهذا نظرا لخطورتها و جسامتها و تأثيرها على سير المرفق العام و المصلحة العامة .

#### الفرع الثاني : الوقائع المادية الملموسة للخطأ الوظيفي

في حالة إنعدام الوجود المادي للوقائع المادية أو القانونية في عيب إنعدام السبب في القرارات الإدارية كسبب و وسيلة من أسباب و وسائل الحكم بالإلغاء ، هي حالة إسناد السلطة الإدارية المختصة في إصدار قرار إداري معين ، إلى وقائع مادية أو قانونية غير موجودة ماديا ، أو غير صحيحة من الناحية المادية أي أنها ارتكبت خطأ مادي في تحديد الوجود المادي للوقائع المادية أو القانونية التي شكلت سبب إصدار القرار الإداري ، ففي هذه الحالة يعد القرار الإداري مشوب بعيب إنعدام السبب ، و يعتبر بالتالي غير مشروع ، يجب الحكم بإلغائه بواسطة دعوى الإلغاء أمام القاضي المختص<sup>(2)</sup> .

لهذا يتعين على القاضي الإداري ، التأكد من الوجود المادي للوقائع التي أدت بسلطة التأديب لإتخاذ القرارات في مواجهة الموظف ، ومدى إعتبارها سببا كافيا لتبرير القرار التأديبي ،

(1)– المادة 181 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة .

(2)– عمار عوابدي ، المرجع السابق صفحة 549 .

فانعدام الوقائع أو عدم صحتها ، يؤدي إلى عيب السبب ، ومن ثم عدم مشروعية القرار و إلغائه من القاضي الإداري .

أما بالنسبة لتطبيقات القضاء الإداري الجزائري في هذا المجال ، فنجد أن مجلس الدولة و في قراره رقم 27279 الصادر بتاريخ 2005/10/25 قد صرح بأنه " يتعرض للإلغاء القضائي ، القرار التأديبي الذي نطق بعقوبة دون تبريرها من خلال مناقشة الخطأ المنسوب إلى المعني و مدى ثبوته " (1) .

### الفرع الثالث: الرقابة على التكيف القانوني للوقائع

لا يكفي لمشروعية القرار التأديبي أن تكون الوقائع القانونية و المادية التي أدت إلى إتخاذ القرار موجودة ، بل يجب أن يكون وصف الإدارة لتلك الوقائع وصفا صحيحا و وفق ما نص عليه القانون ، وحتى يكون القرار مشروعاً و منتجا لآثاره القانونية ، يجب ألا يغلط مصدر القرار في الوصف القانوني للوقائع التي إتخذها في عين الإعتبار ، أي أن طبيعة تلك الوقائع يجب أن تبرر قانونا القرار الإداري (2) .

أما بالنسبة للأخطاء التأديبية في مجال الوظيفة العمومية ، فإن المشرع الجزائري لم يحم بحصرها و تعدادها بالكامل ، الأمر الذي جعل تحديدها يتأرجح بين التقيد و التقدير لسلطة التأديب تحت رقابة القاضي الإداري ، الذي يمارس رقابته على الأخطاء التأديبية المحددة على سبيل الحصر بموجب نص قانوني ، إضافة إلى تلك الأخطاء التأديبية غير المحددة قانونا و المقدره من طرف سلطة التأديب (3) ، غير أن ممارسة هذه الرقابة لا تتم بشكل آلي ، إنما تحتاج إلى قدر من الإجتهد الشخصي للقاضي الإداري الذي يتحتم عليه مراجعة و

(1) – مجلس الدولة ، الغرفة الخامسة ، قرار رقم 27279 المؤرخ في 2005/10/25 ، قضية ( وزارة العدل ممثلة في شخصها السيد وزير العدل حافظ الأختام ) ، ضد ( الغرفة الوطنية للموثقين ) ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن ، الجزائر 2006 ، صفحة 30 إلى 37 .

(2) – رزايقية عبد اللطيف ، المرجع السابق ، صفحة 151 .

(3) – مخلوفي مليكة ، المرجع السابق ، صفحة 151 .

فحص الظروف التي تم فيها ذلك السلوك و الظروف المحيطة به ، فإذا تبين له أن السلطة قد أخطأت في الوصف القانوني الذي ألحقته بذلك السلوك ، كان له أن يحل تقديره الشخصي محل تقدير سلطة التأديب<sup>(1)</sup>.

إذن فإن عملية التكييف القانوني للوقائع المادية و القانونية ، تقتضي وجوب إجراء مقابلة بين الوقائع و الظروف المحيطة بها مع النصوص القانونية ، ومن أبرز تطبيقات القضاء الإداري الجزائري في هذا المجال نجد قرار مجلس الدولة رقم 020195 المؤرخ في 09/04/2001 الذي أقر بعدم صحة التكييف القانوني الذي أضفاه ولي ولاية وهران على الواقعة التي نسبت للموظف ( ش أ ) ، وهي الجمع بين الوظيفة العمومية و الإستفادة من أراضي فلاحية خطأ تأديبيا ، في حين أن الإستفادة من هذه الأرض كانت تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 249/96 المتعلق بتوزيع الأراضي الشاغرة لفئة المجاهدين و ذوي الحقوق ، فقرار إستفادة الموظف ( ش أ ) من قطعة أرض لا يعد خطأ تأديبيا بإعتباره ضمن فئة المستفيدين من المرسوم رقم 249/96 بغض النظر عن كونه موظفا أو بطالا<sup>(2)</sup> .

وعليه امتدت رقبة القاضي الإداري على التكييف القانوني للوقائع القانونية و المادية للخطأ الوظيفي لفحص مدى مشروعية الداخلية للقرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، وذلك لأن القرارات الصادرة من طرف السلطة التأديبية يجب ألا تصدرها عن هوى و تهكم ، و إنما يجب أن تستند إلى أسباب صحيحة و واقعية ملموسة ، و ملائمة قانونية تبرر إتخاذ مثل هاته القرارات .

(1) -مخلوفي مليكة ، المرجع السابق ، صفحة 99 .

(2) - مجلس الدولة ، الغرفة الرابعة ، قرار رقم 020195 المؤرخ في 09/04/2001 ، قضية الموظف (ش أ) ضد ( والي وهران ) ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الأول ، الجزائر 2002 ، صفحة 119 إلى 121 .

### المطلب الثاني : الرقابة على مشروعية هدف القرار التأديبي

ركن الهدف في القرارات الإدارية ، هو الأثر البعيد و النهائي و غير المباشر للقرار الإداري الصادر ، و أهداف القرارات الإدارية جميعا يجب أن تستهدف تحقيق المصلحة العامة في مفهوم العلوم الإدارية و القانون الإداري الوظيفة الإدارية في الدولة<sup>(1)</sup> .

و الرقابة القضائية على مشروعية هدف القرار التأديبي تتصل مباشرة بالنظر في مدى إستعمال السلطة التأديبية للصلاحيات الممنوحة لها وفق ما يهدف من ورائه من إصدار هذا القرار و هي المصلحة العامة ، و المتمثلة في مصلحة المرفق العام و ضمان سيره بانتظام و إطراد حتى تتحقق المصلحة العامة ، و من هذا المنطلق سنحاول تحديد وسائل رقابة المشروعية لهدف القرار التأديبي من خلال ( الفرع الأول ) ، ثم الطبيعة القانونية للرقابة على هدف القرار ( الفرع الثاني ) .

#### الفرع الأول : وسائل رقابة المشروعية لهدف القرار التأديبي

يمكن للقاضي الإداري إستعمال بعض الوسائل أثناء عملية البحث في مشروعية الهدف للقرار التأديبي و للقرارات الإدارية بصفة عامة و تتمثل هذه الوسائل في :

#### أولا : نص القرار المطعون فيه

يمكن للقاضي الإداري أن يبحث في مدى مشروعية هدف القرار من نص القرار في حد ذاته ، فبمجرد قراءة القاضي الإداري للقرار المطعون فيه يتبين له وجود الإنحراف في إستعمال السلطة من عدمه ، كما أنه من السهل عند مراجعة السبب الدافع لإتخاذ القرار في حالة ذكره في صلب القرار الكشف عن نية مصدر القرار نظرا لما بين السبب و الغاية من علاقة و طيدة ، و قد يحدث هذا عندما تعلن الإدارة طائعة و مرغمة عن أسباب قرارها<sup>(2)</sup> .

(1) - عمار عوادي ، المرجع السابق ، صفحة 332 .

(2) - ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، منشأة المعارف الإسكندرية ، القاهرة 2000 ، صفحة 402 .

و هكذا يمكن للقاضي المختص أن يكشف من شكل و محتوى القرار الإداري ما إذا كان هذا القرار قد حقق الهدف الذي منح الإختصاص و السلطات بإصداره<sup>(1)</sup> ، أو لا فإن لم يحقق هذا الهدف أصبح القرار معيبا في مشروعيته، و بالتالي وجب إلغائه من طرف القاضي الإداري.

### ثانيا : من ملف الدعوى

إن لم يتمكن القاضي الإداري من أن يكتشف عيب الإنحراف في إستعمال السلطة من نص القرار المطعون فيه ، يمكنه أن يكتشف هذا العيب من خلال فحص و تحليل أوراق و وثائق ملف الموضوع الذي صدر بشأنه القرار الإداري محل رقابة الإلغاء<sup>(2)</sup> .

كما أن ملف الموضوع لما يشتمل عليه من أوراق و مستندات ، قد يكون الوعاء الحقيقي الذي يمكن فيه الإنحراف بالسلطة ، فهو بذلك قد يحوي دليلا دافعا يؤكد وجوده في القرار المطعون فيه ، و قد وسع في تفسير الملف ، حيث أدخل في مدلوله المناقشات الشفهية و المراسلات التي سبقت أو لحقت القرار المطعون فيه ، فهي كثيرا ما تكشف عن نوايا الإدارة و أغراضها الحقيقية<sup>(3)</sup> .

و عليه فإن إمتداد رقابة القضاء الإداري لفحص مشروعية القرار التأديبي ، من خلال تحليل أوراق و وثائق ملف الموضوع يمكن أن يكتشف من خلالها عيب الإنحراف بالسلطة أو بهدف القرار و بالتالي عدم مشروعيته و إلغائه .

(1)– عمار عوابدي ، المرجع السابق ، صفحة ، 541 .

(2) – نفس المرجع و الصفحة .

(3)– رزايقية عبد اللطيف ، المرجع السابق ، صفحة 172 .

### ثالثا : من خلال الظروف المحيطة بالقرار

يمكن للقاضي المختص أن يكتشف و يثبت عيب الإنحراف من خلال ملاحظة و تحليل الظروف و الملابسات و المناقشات المثارة حول الموضوع محل القرار الإداري المطعون فيه بعدم الشرعية و بدعوى الإلغاء<sup>(1)</sup> .

إذن هنا يأخذ القاضي بظروف الزمان و المكان ، التي رافقت القرار المطعون فيه ، فيقوم بعملية التقريب بين التواريخ و بعض الأفعال التي تسمح بإعتبار أن التدابير المتخذة هي غير شرعية بسبب النية المشبوهة للإدارة التي أستنتجت من تلك العملية<sup>(2)</sup> .

### رابعا : من خلال طريقة إصدار القرار و تنفيذه

كإصدار قرار بفصل موظف من قبل الرئيس المعين حديثا قبل تسلمه العمل ، ثم تنفيذه بسرعة غير عادية<sup>(3)</sup> .

فمن خلال ملاحظات القرار و إصداره ثم تنفيذه بطريقة سريعة و غير إعتيادية ، توحى للقاضي الإداري بوجود شبهة الإنحراف بإستعمال السلطة أو عيب الهدف ، مما يستلزم البحث و التحري و من ثم إلغائه إن كان كذلك .

### الفرع الثاني : صور و حالات عيب الهدف في القرار التأديبي

و تتمثل صور و حالات عيب الهدف ، أو عيب الإنحراف بإستعمال السلطة في ثلاث حالات و هي حالة إستهداف القرار لأهداف بعيدة عن المصلحة العامة ، و كذلك حالة إستهداف المصلحة العامة و لكنها تخالف قاعدة تخصيص الأهداف ، و الحالة الثالثة هي الإنحراف في إستعمال الإجراءات .

(1)– عمار عوابدي ، المرجع السابق ، صفحة 541 .

(2)– جهاد صفا ، أبحاث في القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى 2009 ، صفحة 83 .

(3)– نفس المرجع و الصفحة.

### أولا : حالة إستهداف القرار لأهداف بعيدة عن المصلحة العامة

و هي الحالة التي تصدر فيها السلطة الإدارية المختصة قرارا إداريا تأديبيا ليس من أجل المصلحة العامة و المتمثلة في حسن سير المرفق العام ، و لكن تستهدف من عملية إصداره تحقيق أهداف أخرى ، سواء كانت مادية ، أو معنوية ، أو شخصية ، أو للغير تتناقض تماما مع المصلحة العامة التي منحت من أجلها هذه السلطة ، ومن أمثلة ذلك أن يصدر رئيس بلدية عدة قرارات متتالية تتعلق بتوقيف حارس غابات تابع لبلديته ، تحقيقا لرغبة الإنتقام منه (1). فالهدف من إصدار هذا القرار هو هدف خاص و بعيد كل البعد عن أهداف المصلحة العامة ، أو مصلحة مرفق البلدية الذي منح من أجلها سلطة إتخاذ القرارات الإدارية .

### ثانيا : حالة إستهداف المصلحة العامة و لكنها تخالف قاعدة تخصيص الأهداف

و يكون القرار الإداري معيبا بالإنحراف في إستعمال السلطة في هذه الحالة ، كما كان الباعث على إتخاذه هو تحقيق هدف غير الذي أراده المشرع حين منح الإدارة السلطة في إتخاذ هذا القرار بالذات ، ولا يهم بعد ذلك أن يثبت أن الإدارة كانت تهدف من القرار الذي اتخذته تحقيق المصلحة العامة ما دامت هذه المصلحة غير المصلحة التي حددها المشرع أو السلطة التنظيمية (2).

و منه فقد تصدر الإدارة أو سلطة التأديب قرارا تأديبيا يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة ، لكنها غير الأهداف المخصصة لها بموجب قاعدة تحديد و تخصيص الأهداف التي منحت من أجلها السلطة ، و مثال ذلك أن تتخذ السلطات الإدارية الرئاسية المختصة ، قرارات إدارية بفصل عاملين عاميين لأهداف و إعتبارات سياسية (3) ، فينجم عن هذا العيب الذي يصيب ركن الغاية أو الهدف في القرار الإداري الإلغاء من طرف القاضي المختص.

(1)– عمار عوابدي ، المرجع السابق ، صفحة 537 .

(2)– رزايقية عبد اللطيف ، المرجع السابق ، صفحة 165 .

(3)– عمار عوابدي ، المرجع السابق ، صفحة 539 .

### ثالثا : حالة الإنحراف في إستعمال الإجراءات

يتحقق عيب الإنحراف في إستعمال الإجراءات ، عندما تستعمل سلطة إدارية مختصة في إصدار قرار إداري في نطاق إجراءات خصصها القانون لأهداف أخرى غير الأهداف التي يجب أن تحققها القرارات الإدارية المنفذة ، مثال ذلك أن يستعمل عامل عمالة من أجل حجز نشرات معينة بهدف المحافظة على النظام إجراءات أخرى تتضمن جرائم و مخالفات<sup>(1)</sup>.

و تعتبر حالة الإنحراف في إستعمال الإجراءات ، كصورة لعب الغاية أو الهدف أو الإنحراف بإستعمال السلطة تؤدي إلى عدم شرعية القرار التأديبي ، و كسب و وسيلة من أسباب و وسائل الحكم بالإلغاء في القرارات التأديبية المتخذة في حق الموظفين من طرف السلطة التأديبية .

### المطلب الثالث : الرقابة القضائية على القرار التأديبي من حيث مخالفته للقانون

عيب مخالفة القانون هو العيب الذي يصيب ركن المحل في القرارات الإدارية فيشكل سببا أو حالة من حالات الحكم بالإلغاء في دعوى الإلغاء ، و سنتطرق إلى عيب مخالفة القانون في القرار التأديبي من خلال تعريف هذا العيب ( الفرع الأول ) ، ثم صور مخالفة محل القرار التأديبي للقانون ( الفرع الثاني ) .

#### الفرع الأول : تعريف عيب مخالفة محل القرار التأديبي للقانون

عيب مخالفة القانون ، هو العيب الذي يشوب القرارات الإدارية عندما تصدر مخالفة في محلها ، أي في أثارها القانونية الحالة و المباشرة لأحكام و قواعد مبدأ الشرعية ، و النظام القانوني السائد في الدولة و يصبح بذلك محل القرارات الإدارية مصابا أو مشوبا بعيب

(1) - عمار عوابدي ، المرجع السابق ، صفحة 539 ، 540 .

مخالفة أحكام و قواعد القانون في معناه الواسع ، ويشكل نتيجة لذلك حالة أوسببا من حالات و أسباب الحكم بالإلغاء في دعوى الإلغاء<sup>(1)</sup> .

ويقصد بعيب المحل في القرار التأديبي هو العيب الذي يلحق أساسا بركن المحل في هذا القرار ، و ذلك بمخالفته للقواعد القانونية في الدولة ، و مثله أن تصدر سلطة التأديب قرارا في حق أحد موظفيها بالخصم من المرتب لما إقترفه من مخالفات ، فمحل هذا القرار هو إستقطاع جزء من مرتب هذا الموظف ، وهذا الأثر هو ما يخضع لرقابة القضاء<sup>(2)</sup> .

و ركن المحل في القرار الإداري يجب أن يكون :

أولا مشروعيا : بمعنى أن لا يكون القرار التأديبي مخالفا للقانون سواء أكانت هذه المخالفة مباشرة أو غير مباشرة و التي تكون عندما يفسر القانون تفسيراً خاطئاً .

ثانيا أن يكون ممكننا تنفيذه على أمر الواقع : بمعنى ألا يكون مستحيلا .

الفرع الثاني : صور مخالفة محل القرار للقانون

إن عيب مخالفة القانون هو مخالفة الآثار القانونية الحالة و المباشرة لأحكام و قواعد مبدأ المشروعية و النظام القانوني السائد في الدولة ، و يأخذ هذا العيب صورتان ، إما أن تكون هذه المخالفة مباشرة و صريحة للقواعد القانونية ، وإما أن تكون غير مباشرة ، عن طريق خطأ السلطة التأديبية في تفسير أو تطبيق القانون .

أولا : المخالفة المباشرة للقانون

في هاته الصورة تكون المخالفة الصريحة و المباشرة للقانون ، عندما يصدر القرار الإداري التأديبي فيخلق آثار قانونية حالة و مباشرة تخالف و تتناقض و تتعارض مع قواعد القانون في معناه العام ، كأن يكون القرار مخالفا لقاعدة دستورية أو لقاعدة تشريعية ، أو مخالفا

(1)– عمار عوابدي ، المرجع السابق ، صفحة 593 .

(2)– عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري ، دار الفكر الجامعي ، مصر ، صفحة 150 .

لمبدأ من المبادئ العامة للقانون ، أو لمعاهدة دولية مصادق عليها و معترف بها ، أو إلى أي قاعدة من قواعد القانون في معناه العام .

و تكون المخالفة المباشرة للقانون في حالتين هما :

1 – المخالفة الإيجابية : و تكون في حالة خروج الإدارة بطريقة عمدية على حكم قاعدة قانونية أسمى من القرار الإداري .

2 – المخالفة السلبية : و تكون في حالة إمتناع الإدارة من تطبيق قاعدة قانونية ، أو رفض تنفيذ ما تفرضه عليها من إلتزامات .

فالمخالفة المباشرة للقانون في القرار التأديبي معناها تجاهل و تنكر السلطة التأديبية عن تطبيق قاعدة قانونية موجودة في قانون الوظيفة العمومية أو التعليمات و اللوائح الصادرة في المجال التأديبي للوظيفة<sup>(1)</sup> .

### ثانيا : الخطأ في تفسير و تطبيق القانون

و تتحقق هذه الحالة نتيجة خطأ السلطة المختصة بالتأديب ، في تفسير و تطبيق القانون فيما تصدره من قرار تأديبي ، حيث تكون الآثار الناجمة عن القرار مخالفة لنص أو قاعدة قانونية غير مباشرة عن طريق الخطأ في تفسير و تطبيق القانون ، و تعتبر هذه الصورة أدق و أخطر الصور لأنها خفية ، ذلك أن الإدارة لا تنتكر للقاعدة القانونية أو تتجاهلها ، كما في حالة المخالفة المباشرة للقانون ، و إنما تفسرها بطريقة خاطئة بحيث ينتج عن ذلك إعطاءها معنى غير الذي أراده المشرع من وضعها ، كما قد يقع الخطأ بغير قصد من الإدارة ، كما يظهر هذا الخطأ لدى مباشرة الإدارة لنشاطها القانوني و تطبيقها على حالات

---

(1) – سليمان منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام ، فرع قانون المنازعات الإدارية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2014/2015 صفحة 75.

لم ينص عليها القانون ، أو أن الإدارة قامت بإصدار قرارها دون مراعاة الشروط الضرورية التي يحددها القانون<sup>(1)</sup> .

و من تطبيقات القضاء الإداري الجزائري فيما يخص مخالفة القانون في مجال الوظيفة العامة نجد ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا ، في القرار رقم 56648 المؤرخ في 1989/03/25 ، في قضية الموظف ( ب ز ع ) ضد ( وزير التربية و التعليم الأساسي ) ، حيث تم إيقاف الموظف كمعلم بموجب مقرر بتاريخ 1970/11/29 و أنه منذ هذا التاريخ لم يستلم أي تبليغ بأي قرار ينص على فصله أو إرجاعه إلى عمله ، و أن المادة 60 من القانون الأساسي للموظف العمومي تنص على أنه في حالة الإيقاف يجب تسوية الحالة في مدة 06 أشهر ، ابتداء من يوم التبليغ بالإيقاف .

حيث أنه و في غياب وقوع مثل هذا التصحيح في أجل 06 أشهر ، فإنه يتعين الإبطال لمقرر الإيقاف الصادر بتاريخ 1970/11/29<sup>(2)</sup> .

و منه نستنتج أنه يجب على سلطة التأديب أن تراعي عند توقيع العقوبة بالألا تخالف القانون أو تخطأ في تفسيره ، و إلا عد القرار التأديبي مشوبا بعيب مخالفة القانون ، و يجب إلغائه من طرف القاضي الإداري المختص .

---

(1) – سليمان منير ، المرجع السابق ، صفحة 75 .

(2) – المجلس الأعلى ، الغرفة الإدارية ، قرار رقم 56648 ، المؤرخ في 1989/03/25 ، قضية ( ب ز ع ) ضد ( وزير التربية و التعليم الأساسي بالجزائر ) ، المجلة القضائية ، العدد الثالث ، الجزائر صفحة 162 ، 163 .

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني : الرقابة القضائية على تناسب القرار التأديبي مع الخطأ

بعدما يتأكد القاضي الإداري من مشروعية القرار التأديبي مشروعية شكلية و موضوعية ، و إشتمال القرار الإداري التأديبي على جميع عناصره و أركانه المكونة له ، فإنه يمتد برقبته إلى السلطة التقديرية للإدارة ، نظرا لما تمتلكه أو تتمتع به الإدارة من سلطة تقديرية واسعة في المجال التأديبي ، حيث أنها تمتلك حرية إختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات المدرجة في النظام التأديبي ، دون الخروج عنها .

فالمشرع حدد على سبيل الحصر العقوبات الجائز توقيعها ، مانحا الإدارة رخصة إختيار إحداها بما يتلائم و يتناسب مع الذنب المقترف ، و عليه فإن الإدارة تتمتع في المجال التأديبي بسلطة تقديرية في نطاق التأثيم ، حيث لها أن تعتبر أو لا تعتبر أفعالا بذاتها جرائم تأديبية ، و كذلك الأمر في نطاق العقاب ، حيث تملك حرية إختيار العقوبة الملائمة أو المناسبة من بين تلك العقوبات ، وبما يتلائم و خطورة الجريمة المقترفة<sup>(1)</sup> .

ومن هذا المنطلق فإن القضاء الإداري لا يقف في ممارسة رقابته عند حدود رقابة المشروعية ، و إنما تمتد رقابته إلى مدى إلتزام الإدارة بإقرار العقوبة الملائمة أو المناسبة مع الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام ، و هذا ما يعرف بمبدأ التناسب في القرار الإداري . و منه فقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين : الأول نتطرق فيه إلى ماهية مبدأ التناسب ، أما الثاني فسنحاول دراسة موقف الفقه و القضاء الإداري من الرقابة على مبدأ التناسب .

---

(1) – نوفان العقيل العجارمة ، المرجع السابق صفحة 141.

## المبحث الأول : ماهية مبدأ التناسب

لبيان ماهية مبدأ التناسب لا بد من التطرق إلى مفهومه أولاً و هذا من خلال المطلب الأول ، ثم نخرج إلى صور عيب هذا المبدأ في القرار التأديبي من خلال المطلب الثاني .

### المطلب الأول : مفهوم مبدأ التناسب

في مفهوم هذا المبدأ سنحاول دراسة بيان و تعريف هذا المصطلح ( فرع أول ) ، ثم تطوره التاريخي ( فرع ثاني ) ، ومن بعدها الطبيعة القانونية له ( فرع ثالث ) .

#### الفرع الأول : تعريف مبدأ التناسب في القرار الإداري

يعرف الفقيه فيدال التناسب بالقول " إنه ذلك السلوك الذي تلتزم الإدارة بموجبه ألا تفرض على الأفراد أعباء أو أضراراً أكثر مما تتطلبه مهمة المحافظة على المصلحة العامة ، المنوط بها تحقيقها " ، كما عرف الدكتور مصطفى فهمي مبدأ التناسب بأنه " عندما يبسط القضاء الإداري رقابته على السبب في القرار الإداري فيما يتعلق بالمرحلة الثالثة منه ، فهو يتحقق مما إذا كان هناك تناسب بين السبب و الإجراء المتخذ " (1)

يذهب غالبية الفقهاء إلى تعريف مبدأ التناسب بأنه تقرير لأهمية كسب ، و مدى ملائمة توافق هذا السبب مع محل القرار ، فالتناسب له عنصران هما السبب و المحل ، فهو إذن ملائمتان القرار الإداري ، بل إعتبره البعض أهم العناصر الملائمة في القرار الإداري (2).

و الملائمة بصفة عامة تعني التناسب بين السبب و القرار و محله ، فهي تقوم على عنصرين السبب و المحل ، و في المجال التأديبي تعني التناسب بين الذنب الإداري ( السبب ) ، و بين

(1) – مايا محمد نزار أبو دان ، الرقابة القضائية على التناسب في القرار الإداري ، دراسة مقارنة بين فرنسا و مصر و

لبنان ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، الطبعة الأولى ، 2001 ، صفحة 10 .

(2) – محمد الأحسن ، المرجع السابق ، صفحة 377 .

الجزاء و مقداره ( المحل ) ، فهي أقرب إلى عملية حسابية بسطها الذنب المقترف ، و مقامها خطورة الجزاء، و حاصلها ملائمة القرار أو عدم ملائمته (1) .

إن الأخذ بمبدأ التناسب في مجال القانون التأديبي يعني أنه " يتعين على السلطة الرئاسية أن توقع الجزاء التي تقدر ملائمته لمدى جسامة الذنب الإداري بغير مغالات في الشدة ، ولا إسراف في الرأفة " (2) .

وعليه يمكن القول أن مبدأ التناسب ، يعني تقدير الواقعة في أهميتها و مدى تبريرها للقرار الذي أصدرته الإدارة ، على أساس أن الإدارة هي التي تملك في الأصل وزن ما يناسب العمل ، و تقدير أهمية النتائج التي تترتب على الوقائع الثابتة قيامها (3) .

ومنه يمكن القول أنه يجب على السلطة التأديبية عند توقيعها للعقوبة التأديبية على الموظف ، يجب أن تكون مناسبة أو ملائمة مع خطورة الخطأ المرتكب ، بمعنى أنه يجب أن يتلائم الجزاء مع خطورة الخطأ المرتكب . و بناءا على ذلك إتسعت رقابة القاضي الإداري خطوة بخطوة لتشمل الرقابة على أهمية و خطورة الوقائع التي كانت سببا للإدارة في إصدار قرارها، أو كما تعرف برقابة الملائمة ، التي كانت محظورة في السابق(4) .

#### الفرع الثاني : تطور مبدأ التناسب في مجال التأديب

في البداية رفض مجلس الدولة الفرنسي في قضائه التقليدي رقابة خطورة الجزاء التأديبي ، و مدى تناسبه مع الخطأ المرتكب في مجال الوظيفة العامة ، و ذلك في عدة قضايا له في هذا الشأن ، حتى عام 1978 ، على أساس أن إختيار العقوبة التأديبية هو من إطلاقات

(1) – نوفان العقيل العجارمة ، المرجع السابق صفحة 141.

(2) – كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة ، الطبعة الثالثة ، الجزائر 2006 ، صفحة 96 .

(3) – مايا محمد نزار أبو دان ، المرجع السابق صفحة 12 .

(4) – مرخوفي جمال الدين ، رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة ، مذكرة لنيل متطلبات ماستر أكاديمي ، شعبة الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2015 ، صفحة 27 .

## الفصل الثاني : الرقابة القضائية على تناسب القرار التأديبي مع الخطأ

السلطة التأديبية التي لا يجوز التعقيب عليها . فتقدير العقوبات التأديبية ليس من طبيعته أن يكون موضوعا للطعن بالطريق القضائي ، و إن القاضي لا يناقش إختيار السلطة التأديبية للجزاء لأنه إن فعل ذلك سوف يضع نفسه موضع الإدارة ، و يعد ذلك تدخلا في مجال السلطة التقديرية المخولة لها ، فالملائمة عمل تقديري للإدارة ، باستثناء حالة الإنحراف بالسلطة ، و إن القضاء الإداري لا يملك تحديد خطورة الجزاء التأديبي .<sup>(1)</sup> إلا أن الفقه الفرنسي لم يقتنع بأن يصل حد تقدير الإدارة للعقوبة إلى حد التفاوت الواضح أو الصارخ في توقيع العقوبات التأديبية<sup>(2)</sup>.

و في يوم 09 جويلية من عام 1978 قام مجلس الدولة الفرنسي و رأى أنه قد آن أوان التقدم في طريق تقييد السلطة التقديرية للإدارة ، في أهم معاقلها و هو مجال التأديب ليبسط رقابته على مدى التناسب بين العقوبة التأديبية و درجة جسامة أو خطورة الأخطاء التي يرتكبها الموظف العام ، و ذلك في حكمه الشهير في قضية " لبيون " ، ولقد راقب مجلس الدولة الفرنسي تناسب الجزاءات التأديبية ، مع الوقائع المسببة لها ، من خلال الإلتجاء إلى فكرة الخطأ الظاهر<sup>(3)</sup>.

وتتلخص وقائع هذه القضية ، في أن السيد ( لبيون ) رفع دعواه أمام محكمة تولوز الإدارية ، طالبا إلغاء القرار الصادر في 10 جويلية 1974 من طرف رئيس أكاديمية تولوز بإحالاته على المعاش بدون طلب ، و إلغاء هذا القرار ، و منازعا ليس في ماديات الوقائع ، و إنما في جسامة الجزاء ، و قد إستندت الأكاديمية في إصدار هذا القرار المطعون فيه ، إلى إرتكاب المدعي ( و هو معلم ) لأفعال مخلة بالحياة مع تلميذاته في الفصل ، و التي ثبتت من وقائع التحقيق معه ، و رفضت المحكمة الإدارية طلب إلغاء القرار ، و ذلك لكفاية السبب الذي قام عليه ، و طعن المدعي في هذا الحكم أمام مجلس الدولة ، هذا الأخير وضح

(1) - نوفان العقيل العجارمة ، المرجع السابق ، صفحة 142 .

(2) - عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، الرقابة على تناسب القرار الإداري و محله في دعوى الإلغاء ، مجلة المنتدى

القانوني ، العدد الخامس ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، صفحة 138 .

(3) - محمد الأحسن ، المرجع السابق صفحة 378 .

## الفصل الثاني : الرقابة القضائية على تناسب القرار التأديبي مع الخطأ

حكمه في أن الوقائع التي إرتكبها المدعي و قام عليها قرار الفصل كافي لتبريره ، و أن تقدير الإدارة بشأنها لم يكن مشوبا بغلط بين ، و قد كانت هذه الوقائع أيضا سببا كافيا لرفض محكمة تولوز الإدارية إلغاء قرار الفصل (1).

و هذا النصر الذي حققه مجلس الدولة في هذا الحكم ، تأيد بحكم لاحق أصدره المجلس في قضية " فينولاي " في حكمه الصادر في يوم 26 جويلية 1978 ، و هذا الحكم يعتبر أول تطبيق إيجابي لحكم " لبيون " و ألغى به مجلس الدولة لأول مرة الجزاء التأديبي الموقع على مدير للخدمات بغرفة الزراعة ، و ذلك لعدم تناسبه و المخالفة المرتكبة (2) .

و هكذا تعددت و امتدت تطبيقات القضاء الإداري الفرنسي في هذا المجال ، ليتأكد المبدأ الذي أرساه حكم " لبيون " في إقرار حق القضاء الإداري في رقابة مدى التناسب و الملائمة بين الخطأ المرتكب و الجزاء المترتب عنه ، في مجال تأديب الموظف العام .

### الفرع الثالث : الطبيعة القانونية لعيب عدم التناسب

لقد اختلف فقهاء القانون الإداري في تحديد الطبيعة القانونية لعيب عدم التناسب في القرارات الإدارية و بالضبط في تقدير الجزاء التأديبي المترتب عن الخطأ الوظيفي ، و وجه الطعن الذي يلحق به ، فمنهم من يرى أن عدم التناسب هو إنحراف بإستعمال السلطة ، أما البعض الآخر فيرى أنه يدخل في نطاق الرقابة على السبب و آخرون يربطون بين عدم التناسب و التعسف في إستعمال الحق .

### أولا : عدم التناسب إنحراف بالسلطة

إن من المسلم به أن السلطة الإدارية ، تمارس إختصاصا تقديريا عند إختيار العقوبة المناسبة، و العيب الملازم لإستعمال السلطة التقديرية هو إساءة إستعمال هذه السلطة ، فلا

(1) - عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، المرجع السابق ، صفحة 138 ، 139 .

(2) - محمد الأحسن ن المرجع السابق ، صفحة 379 .

رقابة على ممارسة الإختصاص التقديري ، إلا إذا ثبت هذا العيب . كما يعترض أصحاب هذا الإتجاه على الإستناد إلى عيب مخالفة روح القانون في حالة عدم التناسب ، لأن مخالفة روح القانون ليس إلا إحدى تسميات عيب إساءة إستعمال السلطة (1).

### ثانيا : عدم التناسب يدخل في نطاق الرقابة على السبب

يرفض أصحاب هذا الإتجاه فكرة أن عدم التناسب هو إنحراف بالسلطة ، و ذلك لما بين عدم التناسب و الإنحراف بإستعمال السلطة من إختلاف، حيث يمكن للقضاء ممارسة الرقابة على التناسب إستنادا إلى الرقابة على السبب ، فلا تتوقف الرقابة عند الإكتفاء بتقدير الوقائع و صحة الأسباب ، و إنما تمتد هذه الرقابة إلى التحقق من أهمية و خطورة الحالة ، أي إلى مدى التناسب بينها و بين الإجراء المتخذ .

### ثالثا : عدم التناسب و التعسف في إستعمال الحقوق الإدارية

التعسف في إستعمال الحق كما يسلم به مجلس الدولة الفرنسي ، ينحصر في كون القرار قد صدر في وقت غير مناسب ، أي مفاجئا أو غير ذي فائدة ، أو كان بالغ القسوة ، و تلك حالات التعسف في إستعمال الحقوق الإدارية ، و قد أقر المجلس هذه النظرية في مجال قضاء التعويض .

و يتحقق التعسف في إستعمال الحقوق الإدارية إذا استعملت الإدارة سلطتها التي تستمدتها من حق مخول لها قانونا ، مستهدفة الغايات التي شرع الحق من أجلها ، و أن تبين بصدد واقعة معينة بذاتها أن إستعمال الحق في إتجاهه التقليدي المشروع يحقق أضرارا لا تتناسب البتة و الفوائد المتحققة منه ، فالتعسف أو الغلو يعكس دائما و بإستمرار نوعا من عدم التناسب بين المصالح و الأضرار (2).

(1) – عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، المرجع السابق صفحة 147 .

(2) – المرجع نفسه ، صفحة 149 .

## المطلب الثاني : صور عيب مبدأ عدم التناسب في القرار التأديبي

تتمثل أهم صور عيب عدم التناسب في القرارات الإدارية حسب فقهاء القانون الإداري و كذلك حسب تطبيقات القضاء الإداري في نظريتين هما : الأولى نظرية الغلط البين أو الواضح في التقدير ، أما النظرية الثانية فهي نظرية الغلو في تطبيق العقوبة التأديبية ، و هما ما سنحاول دراسته من خلال الفروع التالية :

### الفرع الأول : نظرية الغلط البين

عرف الفقه الإداري عيب الغلط البين بأنه " العيب الذي يشوب تكيف الإدارة و تقديرها للوقائع المتخذة كسبب للقرار و يبدو بينا و جسيما على نحو يتعارض و الفطرة السلمية ، و تتجاوز به الإدارة حدود المعقول ، في الحكم الذي تحمله على الوقائع ، و يكون سببا لإلغاء قرارها المشوب بهذا العيب " (1) .

أو هو الخطأ القانوني في عملية التكيف القانوني السليم و الصحيح للوقائع ، من طرف السلطات الإدارية في إسناد الوقائع الثابتة و الموجودة إسنادا سليما و صحيحا إلى مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية التي تحكمها و تنظمها (2) .

و على ذلك فإن الغلط البين ، هو أكثر من مجرد طريق للطعن بالإلغاء ، لأنه تحول جذري لمسار الرقابة القضائية التقديرية بمد هذه الرقابة إلى كل التقديرات الواقعية ، و التي لا تختلف من واحدة إلى أخرى ، إلا بواسطة طرق تقنية يضعها القاضي بدلا من ذلك المجال المحجوز للإدارة ، و الذي يمتد حتى السلطة التقديرية (3) .

(1) - سامي جمال الدين ، الدعاوى الإدارية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2003 ، صفحة 263 .

(2) - عمار عوابدي ، المرجع السابق ، صفحة 551 .

(3) - أسماء حليس ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015/2014 ، صفحة 71 .

## الفصل الثاني : الرقابة القضائية على تناسب القرار التأديبي مع الخطأ

ومن الأسباب التي دفعت القاضي الإداري إلى وضع هذه النظرية هي تحققه من أن رقابته على الوقائع التي تستند إليها القرارات الإدارية ، هي رقابة محدودة و قليلة الفعالية ، إذ تقتصر على التثبت من صحة هذه الوقائع من الناحية المادية ، و أن التصدي إلى تقديرها من طريق تكييفها القانوني من جانب الإدارة ، لذلك عمل على إبتكار هذه النظرية ، مقررًا أن مثل هذا الخطأ شأنه أن يعيب شرعية القرار (1) .

و بالنسبة للقضاء الإداري في الجزائر فقد أصبح يخضع الإدارة لحد أدنى من الرقابة في المجال التأديبي ، تنصب على تقدير الوقائع من طرف الإدارة ، و ذلك من خلال الرقابة على الغلط الواضح في التقدير (2) .

### الفرع الثاني : نظرية الغلو

الغلو يعني المعنى المضاد للملائمة ، و ملائمة القرارات الإدارية يقصد بها التناسب بين سبب القرار و محله ، و بالتالي فهي تقوم على عنصر السبب و المحل ، و أن عدم الملائمة الظاهرة هي إحدى صور الغلو ، و يرى الدكتور عبد الفتاح عبد البر أن رقابة الغلو هي الرقابة التي تفترض أن ثمة جزاء ، و أن يكون هذا الجزاء غير ملائم للذنب ، سواء في الإسراف في الشدة أو الإفراط في اللين (3) .

أما الدكتور محمد عبد العال فيقول : إن عيب الغلو هو العيب الذي يكون فيه الجزاء غير متناسب بشكل ظاهر مع الذنب المرتكب ، دون أن يوصم القرار بالإنحراف ، لأن الإدارة لم تستهدف غرض غير الواجب عليها إستهدافه (4) .

(1) – مايا محمد نزار أبو دان ، المرجع السابق ، صفحة 74 .

(2) – عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، المرجع السابق صفحة 119 ، 120 .

(3) – مايا محمد نزار أبو دان ، المرجع السابق ، صفحة 91 .

(4) – المرجع نفسه ، صفحة 91 ، 92 .

و من الأسباب التي أدت أو دفعت بالقضاء الإداري إلى وضع هذه النظرية ، هي إمتناع المشرع في تحديد الجزاءات التأديبية لكل نوع من المخالفات ، مما أدى إلى إسراف بعض الجهات الإدارية في ممارسة سلطاتها التأديبية ، مع التفاوت الكبير فيما بينها في تقدير الجزاءات المناسبة لأخطاء متماثلة ، مما دفع بالقضاء الإداري إلى وضع مبدأ عدم التناسب بين المخالفة و الجزاء ، و هذه المخالفة تشوب قرار التأديب و توجب إلغائه بإعتباره من مقتضيات العدالة ، و إقامة التوازن بين إعتبارات المصلحة العامة و المصلحة الخاصة بالموظف .

كذلك لا تقتصر رقابة القضاء الإداري على الغلو في حالات الإسراف في الشدة في إختيار الجزاء أو العقوبة ، و إنما تمتد إلى حالات الإفراط في الرأفة و اللين ، و منه إذا تبين للقضاء الإداري بعد قيامه بتقدير أهمية المخالفة المرتكبة ، و مدى جسامة الإجراء المتخذ بشأنها و جود عدم تناسب ظاهر بين الجزاء و المخالفة ، فإنه يقوم بإلغاء الجزاء المشوب بالغلو .

#### الفرع الثالث : نظرية الموازنة بين المنافع و الأضرار

لقد عرف الفقه الإداري هذه النظرية بأنها : مقارنة أو موازنة النتائج الإيجابية لتدبير إداري معين ، مع السلبيات التي يخلفها ، و بالتالي لا يكون هذا التدبير شرعيا إلا إذا رجحت إيجابياته على سلبياته ، أي إذا كان رصيده إيجابيا<sup>(1)</sup> .

و كان ظهور هذه النظرية نتيجة لما لاحظته مجلس الدولة الفرنسي من تمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة في المجالات ذات الصلة بالأموال و العقارات ، لا سيما فيما يتعلق بتقدير فكرة المنفعة العامة و تحديدها ، و نتيجة لما لاحظته أيضا من أن فكرة المنفعة العامة ذاتها فكرة مرنة تتسم بعدم التحديد ، أو بعدم الوضوح ، فقد أدى ذلك بالإدارة إلى إستخدامها لا

(1) - مايا محمد نزار أبو دان ، المرجع السابق ، صفحة 100 .

لمصلحة السلطات العامة فحسب ، بل لمصالح خاصة متى كانت هذه الأخيرة تؤدي إلى تحقيق منفعة عامة<sup>(1)</sup>.

و يتجسد معيار نظرية الموازنة بين المنافع و الأضرار ، في الأسس و المعطيات التي تبرز المزايا المترتبة على هذه العملية ، و الأضرار أو المساوئ التي قد تنجم عنها ، بحيث يستطيع القاضي الإداري بعد ذلك إجراء عملية الموازنة بين هذه و تلك ، ليقرر أي الكفتين أرجح ، و يدخل في معيار الموازنة عدة معايير منها : المعيار الإقتصادي و المعيار المالي و كذلك معيار المنفعة الخاصة ، و المعيار الإجتماعي<sup>(2)</sup> .

و عليه فإن رقابة التناسب قد إمتدت خلال السنوات الأخيرة في بعض المسائل إلى مجال الإختصاص التقديري ، بواسطة القضاء ، فأطلق عليه إسم " رقابة موازنة المنافع و الأضرار".

---

(1) – محمد الأحسن ، المرجع السابق ، صفحة 411 ، 4412 .

(2) – مايا محمد نزار أبو دان ، المرجع السابق ، صفحة 106 .

## المبحث الثاني : موقف الفقه و القضاء الإداري من الرقابة على مبدأ التناسب

في هذا الجزء من الدراسة سنتطرق إلى تبيان و دراسة موقف الفقه الإداري من الرقابة على التناسب أو الملائمة في القرارات التأديبية ، و هذا من خلال ( المطلب الأول ) . ثم موقف القضاء الإداري ، و الذي يتبين لنا من خلال تطبيقات المبدأ على القضايا المعروضة أمامه ، و التي تم الفصل فيها ، و هذا من خلال ( المطلب الثاني ) .

### المطلب الأول : موقف الفقه الإداري من الرقابة على مبدأ التناسب

إنقسم الفقهاء في القانون الإداري حول الرقابة على مبدأ التناسب ، خاصة في المجال التأديبي في الوظيفة العامة ، فمنهم من يعارض تدخل القاضي الإداري في صلاحيات السلطة التقديرية للإدارة ، و القسم الآخر منهم فقد أيد الرقابة القضائية على هذا المبدأ ، حتى يحد من تعسف الإدارة في هذا المجال .

#### الفرع الأول : الإتجاه المؤيد للرقابة القضائية

يرى أنصار الإتجاه المؤيد لقضاء التناسب في المجال التأديبي ، أن هذه الرقابة ما هي إلا في الحقيقة إلا وسيلة لتجنب التعسف الذي ينشأ عن إستخدام الإدارة لسلطاتها التقديرية في كثير من الأحيان ، لذلك فالسلطة التقديرية ليست إمتيازاً للإدارة ، بل هي واجب يراد منه الصالح العام ، و الإدارة ملزمة دائماً بحكم وظيفتها البحث عن الحل الأكثر ملائمة<sup>(1)</sup> . كما أن السلطة التقديرية للإدارة باقية و لن تزول إلا بزوال الإدارة ، و كل ما في الأمر أن القاضي الإداري و عند رقابته لتلك السلطة إنما أوجد نوعاً من التوازن الجديد لهذه السلطة و الذي شأنه أن يحد من إساءة إستخدامها أو التعسف الذي قد يلحق بالموظف .

و المؤيدون للرقابة القضائية على مبدأ التناسب ، يبنون حججهم على الأدلة التالية :

(1) - سليمان منير ، المرجع السابق ، صفحة 92 .

أولاً – كثيراً ما تغلب على إختيار العقوبة التأديبية العوامل الذاتية و الشخصية ، و التي يذهب ضحيتها الموظف العام ، و لذلك فإن تدخل المشرع لإجراء مناسبة بين الخطأ و الجزاء أمر ضروري للمحافظة على حقوق الموظف .

ثانياً – إن القيام بعملية التناسب من الناحية العملية عملية سهلة الإنجاز ، شريطة إتباع الشروط الآتية :

1 – القيام بتصنيف الأخطاء التأديبية .

2 – وضع سلم للعقوبات التأديبية .

3 – ضرورة الأخذ بفكرة الحد الأقصى و الأدنى في مجال الجزاء التأديبي ، كي نترك للإدارة فرصة إختيار العقوبة التأديبية الأكثر ملائمة للخطأ المقترف<sup>(1)</sup> .

و ذهب أنصار هذا الرأي في دفاعهم عن رأيهم ، إلى إعتبار أن رقابة الملائمة مساوية في أهميتها لرقابة دستورية القوانين ، إن لم تكن أفضل منها ، نظراً لأن رقابة ملائمة الجزاءات التأديبية ، هي رقابة يومية يجريها القضاء الإداري عند المواجهة بين سلطة في الرقابة ، و سلطة الجهات التأديبية الأدنى منه ، و يتم بمقتضاها إلغاء الجزاء الموقع بسبب الغلو ، و بالتالي لا بد من فرض هذه الرقابة على القرار التأديبي ، من أجل ضمان حسن قيام السلطة المختصة بالتأديب أثناء إجراء عملية التقدير بين العقوبات التأديبية و الأخطاء المهنية<sup>(2)</sup>.

الفرع الثاني : الإتجاه المعارض للرقابة القضائية

إن المعارضين لهذا المبدأ ، يرون بأنه من الناحية العملية لا يمكن إقامة تناسب تام و كامل بين العقوبة و الخطأ ، و ذلك لصعوبة تحديد الأخطاء التأديبية في مجال الوظيفة العامة ، و عدم إمكانية حصرها حصراً دقيقاً ، على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات ، و من

(1) – كمال رحماوي ، المرجع السابق ، صفحة 96 ، 97 .

(2) – أسماء حليس ، المرجع السابق ، صفحة 84 .

ناحية أخرى يرى المعارضون لهذا المبدأ بأنه من شأنه أن يفقد الإدارة فعاليتها في المحافظة على سير المرفق العام بانتظام و إطراد ، فالسلطة الرئاسية " أحسن من غيرها في إجراء الموازنة بين المخالفات و العقوبات بما يتفق و مصالح المرفق العام "(1).

و المعارضون للرقابة على مبدأ التناسب يبنون حججهم و رأيهم على الأدلة التالية :

أولا : قضاء التناسب يتعارض مع السلطة التقديرية للإدارة

حيث يرى أصحاب هذا الإتجاه أن المبالغة في تقييد السلطة التقديرية يجعل الإدارة آلة صماء ، و يقتل لديها روح الإبتكار لمواجهة متطلبات النشاط الإداري(2).

و عليه يجب ترك السلطة التقديرية للإدارة بمنى عن القضاء ، دون الطعن فيها أو حتى التعقيب عليها ، إلا إذا دفع بأن الإدارة قد إستعملت هذه السلطة لتحقيق غرض غير مشروع.

ثانيا : قضاء التناسب خرق لمبدأ الفصل بين السلطات

وفقا لمبدأ الفصل بين السلطات ، يقتصر دور القاضي على رقابة مدى قانونية أعمال الإدارة و قراراتها ، دون أن يكون له مكانة فحص مدى تناسبها مع عنصر السبب الذي يعد من إطلاقات سلطاتها ، و القول بغير ذلك يجعل القاضي الإداري رئيسا أعلى للإدارة ، وهو ما يعد خروجاً منه عن نطاق ولايته الأصلية ، و إقحاما منه في النطاق المحجوز للإدارة و موظفيها(3).

إذن فأصحاب الإتجاه المعارض للرقابة القضائية على التناسب في مجال تأديب الموظف العام ، يبنون حججهم على تعارض الرقابة القضائية مع جوهر السلطة التقديرية للإدارة و

(1) – كمال رحماوي ، المرجع السابق ، صفحة 96 .

(2) – خليفة سالم الجهمي ، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة و الجريمة في مجال التأديب ، دار الجامعة الإسكندرية 2009 ، صفحة 282 .

(3) – سليمان منير ، المرجع السابق ، صفحة 91 .

فعاليتها في تسيير المرفق العام من أجل الصالح العام ، كما أن الرقابة على التناسب يعد خرقاً لمبدأ الفصل بين السلطات ، حتى وإن كان هناك جانب من الفقه الإداري يرى أن مفهوم مبدأ الفصل بين السلطات ليس مفهوماً جامداً و مطلقاً ، وإنما يسمح بنوع من التعاون بين الهيئات ، إلا أن هذا لا يبرر في نظرهم تدخل القاضي الإداري و يبسط رقابته على السلطة التقديرية للإدارة .

### المطلب الثاني : موقف القضاء الإداري من مبدأ التناسب

نظراً لظهور ملامح الرقابة القضائية الإدارية على مبدأ التناسب في قضاء القضاء الإداري الفرنسي ، سوف نحاول تبيان موقفه من الرقابة على مبدأ التناسب في القرار الإداري التأديبي من خلال التطبيقات القضائية في فرنسا ( الفرع الأول ) ، ثم تطبيقات القضاء الإداري المصري في هذا الشأن من خلال ( الفرع الثاني ) ، و بعدها نعرض على موقف القضاء الإداري الجزائري من الرقابة على مبدأ التناسب في مجال العقوبات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة .

#### الفرع الأول : موقف القضاء الإداري الفرنسي

يعتبر مجلس الدولة الفرنسي أول من طبق مبدأ التناسب بين العقوبة أو الجزاء التأديبي و بين المخالفة المرتكبة من طرف الموظف العام ، حيث كان في السابق يرفض الرقابة على القرارات التي تصدر عن الإدارة بصفة عامة ، معتبراً أن تحديد العقوبة التي يستحقها الموظف المرتكب للمخالفة يعود للسلطة التقديرية المطلقة التي كانت تتمتع بها الإدارة ، فلا يجوز التعقيب عليها ، و ليس من حق القضاء الإداري أن يقرر العقوبة المحددة للمخالفة المرتكبة . و لكنه تراجع بعد ذلك عن رأيه و أخضع القرارات التأديبية للرقابة القضائية ، و كان ذلك في قضيته الشهيرة ( لبيون ) التي تطرقنا إليها سابقاً .

ثم عاد مجلس الدولة الفرنسي بعد ذلك ليقضي بإلغاء العقوبة التأديبية لإرتباطها بخطأ واضح في التقدير ، و لعدم تناسبها مع أخطاء الموظفين المرتكبة ن وكان هذا سنة 1979 في قضية

( بوري نورون )، حيث قرر مجلس الدولة إلغاء عقوبة العزل لأنه وجد عدم تناسب بين الخطأ المرتكب ، و العقوبة الموقعة على المخالفة و المتمثلة في الإهمال و التأخير في إيصال الطرود على المكاتب الرسمية<sup>(1)</sup>.

و في حكم آخر سنة 1981 ، قرر مجلس الدولة الفرنسي أن الإهمال الشديد الذي نسب لضابط البوليس عند فقدته لسلاحه بعد نقله إلى بلدة أخرى ، و بقاء هذه العقوبة في ملفه رغم شمولها بقانون العفو ، أمر لا يؤثر على سلامة العقوبة الجديدة الموقعة عليه ، طالما أن الوقائع غير مختلف في حجمها ، مما يجعل عقوبة العزل الموقعة بحقه غير مرتبطة بخطأ ظاهر في التقدير<sup>(2)</sup> .

الأكد أن الخطأ في التقدير قد يكون ظاهرا و بارزا في حالات ، و قد يصعب تحديده في بعض الحالات الأخرى ، لذلك فإن القاضي الإداري الفرنسي يقوم بفحص الوقائع و درجة الجسامة بالنسبة للخطأ ، و كذلك تكييف الواقعة و فحص مدى غلو الإدارة في العقوبة التأديبية ، و هو ما يعني حقيقة الرقابة على التناسب في المجال التأديبي<sup>(3)</sup> .

كما قضى مجلس الدولة الفرنسي في هذا الصدد ، في حكمه الصادر بتاريخ 1999/03/15 بإلغاء قرار الفصل الذي تم توقيعه على إحدى الموظفات ، حيث ذهب المجلس إلى أن المخالفة المنسوبة إليها لا تستأهل جزاء الفصل من الخدمة ، و أن تقدير الإدارة مشوب بخطأ ظاهر في التقدير ، كما قضى أيضا بتاريخ 2004/04/21 بإلغاء قرار الفصل الذي تم توقيعه على ممرضتين ، بسبب إتهامهما بالتعصب الجنسي ضد بعض المرضى ، حيث

(1) - سليمان منير ، المرجع السابق ، صفحة 95 .

(2) - خلف فاروق ، مقال حول رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب ما بين العقوبة التأديبية و الخطأ المهني الصادر عن الموظف العام ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الإقتصادية و السياسية ، العدد الثاني ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، جوان 2011 ، صفحة 106 .

(3) - سليمان منير ، المرجع السابق ، صفحة 96 .

قرر مجلس الدولة الفرنسي أن المخالفة المنسوبة إليهما لا تستأهل جزاء الفصل من الخدمة<sup>(1)</sup>.

و هكذا تعددت تطبيقات مجلس الدولة الفرنسي في هذا المجال ، ليؤكد المبدأ الذي أرساه حكم ( ليون ) في إقرار حق المجلس في الرقابة على التناسب بين الخطأ و الجزاء في المجال التأديبي<sup>(2)</sup>.

يجب التنويه كذلك إلى أن رقابة مجلس الدولة الفرنسي ، لا تقتصر على الحالات التي تكون فيها العقوبات متسمة بالغلظة ، بل يتعدى ذلك إلى الحالات التي يكون فيها تساهل أو تسامح ملحوظ في العقوبة الموقعة من قبل السلطة المختصة بالتأديب إزاء جسامة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف العام<sup>(3)</sup> .

و أخيرا يمكن القول أن القضاء الإداري الفرنسي قد أكد حقه في فرض و بسط رقابته على السلطة التقديرية للإدارة ، فيما يتعلق بمجال الوظيفة العامة و تأديب الموظف العام ، حيث يرى بعض فقهاء القانون الإداري أن مجلس الدولة الفرنسي بقضائه الحديث يستهدف غرضين هما : الحيلولة دون إصدار القرارات المتعجلة ، و القرارات غير المنطقية و إلزام جهات الإدارة المختلفة بتقديم مبررات جديّة لمشروعاتها ، و هكذا يطور مجلس الدولة الفرنسي رقابته للإدارة و فقا لتطورات الحياة الإقتصادية و الإجتماعية ، و لكنه يفعل ذلك بحذر شديد و في ضوء أصوله القديمة<sup>(4)</sup>.

(1) – سعد الشتيوي ، المساعلة التأديبية للموظف العام ، دار الفكر الجامعي ن الإسكندرية 2008 ، صفحة 199 .

(2) – عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، المرجع السابق ، صفحة 139 .

(3) – نوفان العقيل العجارمة ، المرجع السابق ، صفحة 144 .

(4) – لطفائي محمد عبد الباسط ، دراسة تحليلية لمضمون السلطة التقديرية للإدارة و مدى خضوعها للرقابة القضائية ،

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، تخصص القانون الإداري المعمق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة

بويكر بلقايد تلمسان 2015/2016 صفحة 130 .

الفرع الثاني : موقف القضاء الإداري المصري

لقد كانت محكمة القضاء الإداري المصري تعتبر أمر إختيار العقوبة المناسبة من إطلاقات الإدارة ، التي لا تخضع لرقابة القضاء، و سلكت المحكمة الإدارية العليا في مصر المسلك ذاته غداة إنشائها عام 1955 ، حيث اعتبرت أن تقدير تناسب الجزاء مع الذنب الإداري في نطاق القانون من الملائمات التي تنفرد بها الإدارة و خروجها عن رقابة القضاء الإداري<sup>(1)</sup>.

غير أنه أمام عدم التناسب الظاهر بين الجزاءات و المخالفات ، لم تجد المحكمة الإدارية العليا مفرا من رقابة الملائمة الظاهرة بين درجة خطورة المخالفة و الجزاء ، و ذلك من خلال قضائها في الغلو في حالة عدم الملائمة الظاهرة بين خطورة الذنب الإداري و بين الجزاء و مقداره ، إذ يكون إستعمال سلطة تقدير الجزاء مشوبا بالغلو ، فيخرج التقدير عن نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية ، و من ثم يخضع لرقابة القضاء<sup>(2)</sup> .

و بهذا فقد أوردت المحكمة الإدارية العليا في مصر على حرية الإدارة في تقدير ملائمة الجزاء للذنب قيذا هاما ، و هو عدم غلو هذه السلطات في تقدير الجزاء<sup>(3)</sup> .

و لقد كانت بداية العمل بقضاء التناسب في مصر ، في حكم المحكمة العليا الصادر في يوم 11 نوفمبر 1961 ن الذي صاغت فيه لأول مرة نظريتها الشهيرة بشأن الغلو في الجزاء التأديبي و جاء في الحكم " لئن كانت السلطة التأديبية و من بينها المحاكم التأديبية سلطة تقدير خطورة الذنب الإداري و ما يناسبه من جزاء بغير معقب في ذلك ، إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة – شأنها كشأن أية سلطة تقديرية أخرى – ألا يشوب إستعمالها غلو ، و من صور الغلو عدم الملائمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري ، و بين الجزاء و

(1)– تغريد محمد قدوري النعيمي ، مبدأ المشروعية و أثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، الطبعة

الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت 2013 ، صفحة 367 .

(2) – عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، المرجع السابق صفحة 140 .

(3) – بثثة دليلة و حملاوي رشيدة ، نظام تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في

القانون ، تخصص قانون عام ( منازعات إدارية ) ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، صفحة 79 .

مقداره ، ففي هذه الصورة تتعارض نتائج عدم الملائمة الظاهرة مع الهدف الذي يبتغيه القانون ... فركوب متن الشطط في القسوة يؤدي إلى إحجام عمال المرافق العامة عن حمل المسؤولية خشية التعرض لهذه القسوة الممعنة في الشدة ، و الإفراط المسرف في الشفقة يؤدي إلى إستهانتهم بأداء واجباتهم طمعا في هذه الشفقة المغرقة في اللين ، و بالتالي يتعارض مع الهدف الذي يرمي إليه القانون من التأديب ، و على هذا الأساس يعتبر إستعمال سلطة تقدير الجزاء في هذه الصورة مشوبا بالغلو ، فيخرج التقدير عن نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية ، و من ثم يخضع لرقابة هذه المحكمة ، و معيار عدم المشروعية في هذه الصورة ليس معيارا شخسيا ، و إنما هو معيار موضوعي قوامه أن درجة خطورة الذنب الإداري لا تتناسب البتة مع نوع الجزاء و مقداره (1) .

و قد استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا في مصر على هذا الأساس ، قضت في إحدى أحكامها سنة 1990 ، بأن " تقدير الجزاء في المجال التأديبي عند عدم وجود لائحة للجزاءات ، متروك لتقدير من يملك توقيع العقاب ، و أن هذه السلطة التقديرية غير مطلقة ، فهي مقيدة بقيد عدم جواز إساءة إستعمال السلطة ، و تتمثل إساءة إستعمال السلطة التقديرية في عدم تناسب المخالفة التأديبية و الجزاء الموقع عنها ، أي الغلو في تقدير الجزاء " (2) .

و ما تجدر الإشارة إليه ، أن لنظرية الغلو وجهين ، فإما أن يكون عدم التناسب ناجما عن الإفراط في الشدة و القسوة ، أو أن يكون ناجما عن التساهل و الإمعان بالرأفة و الشفقة ، و هذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا بمصر ، في حكمها الصادر بتاريخ 1973/03/11 تحت رقم 811 عند تعديلها للجزاء من خفض الراتب إلى عقوبة الفصل من الخدمة (3) .

و مع أن المحكمة الإدارية ظلت تطبق في قضائها الغلو ، إلا أنها خرجت عليه في بعض الأحيان فذهبت إلى إستقلال جهة الإدارة بتقدير التناسب بين الجزاء و المخالفة دون معقب

(1) – عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، المرجع السابق صفحة 140 .

(2) – حكم أشار إليه نوفان العقيل العجارمة ، المرجع السابق صفحة 174 .

(3) – حكم أشار إليه نوفان العقيل العجارمة ، نفس المرجع و الصفحة .

عليها ، طالما ثبت لديها أن العقوبة الموقعة هي إحدى العقوبات الواردة على سبيلالاحصر في القانون، وتطبيقا لذلك قضت محكمة القضاء الإداري بتاريخ 1964/11/28 أن: "...ليس للقضاء الإداري أن يتدخل بالرقابة على تقدير مدى صلاحية الموظف وتناسبالجزاء مع التصرفات المأخوذة عليه، إذ أن ذلك من الملائمات التي تنفرد الإدارة بتقديرها، ولا معقب عليها في ذلك والتي تخرج عن نطاق رقابة القضاء"<sup>(1)</sup>. و قد يبدو في هذا تعارضا ، و لكن يرى الدكتور عبد الفتاح عبد الحليم أنه لا يوحد تعارض بين حرية تقدير الجزاء المناسب ، و بين رقابة المحكمة لهذا التناسب ، فرقابة الغلو لا تلغي حرية التقدير و إنما تمنع الشطط خارج نطاق التقدير و مناقض له ، و لذلك فإن منع الشطط لا يمثل إفتتات على حرية التقدير<sup>(2)</sup> .

كما أن حرية الإدارة في إختيار الجزاء الملائم للذنب الإداري ليست مطلقة أو تحكيمية ، و إنما تدور في نطاق جزاءات متعددة ، و يكون لذلك أمام سلطات التأديب أكثر من جزاء يجوز توقيعه ، و يكون ما يوقع منه معقولا و مناسبا للذنب ، فإذا إختارت سلطة التأديب من بين هذه الجزاءات ما تعاقب به المخالف عن الذنب كانت في حدود ما هو جائز لها ، أما إذا تجاوزت سلطة التأديب التقدير السليم و المعقول و ركبت متن الشطط في إختيار الجزاء ، فإنها لا تكون في إطار ما هي حرة فيه و ما هو مسموح لها به<sup>(3)</sup> .

إن ما يمكن قوله في القضاء الإداري المصري ، لا سيما في قضاء الغلو بوجهيه التساهل و الإمعان بالرأفة و الشفقة ، و كذلك الشدة في توقيع الجزاء أنه قضاء متطور و فعال ، كما يجب أن نشير إلى إن المحكمة الإدارية العليا في مصر ، إنما تراقب قرارات المحكمة التأديبية ، لأن المشرع المصري له قضاء خاص بالتأديب ، و ما للإدارة إلا سلطة الإتهام الموجهة ضد الموظف العام .

(1)– سعد الشتيوي، المسألة التأديبية للموظف العام ، المرجع السابق، صفحة 200 .

(2) – عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، المرجع السابق ، صفحة 141 .

(3)– بثنة دليلة و حملوي رشيدة ، المرجع السابق ، صفحة 81 .

الفرع الثالث : موقف القضاء الإداري الجزائري

إن مبدأ التناسب و إن كان لم يستقر بعد في القضاء الإداري الجزائري ، إلا أنه أخذ ببعض الأحكام و المبادئ التي تعد من صميم نظرية أو مبدأ التناسب في مجال القرارات الإدارية التأديبية ، و هذا إقتداءا بالقضاء الفرنسي و المصري ، فكانت رقابة القضاء الجزائري على تناسب الجزاءات التأديبية مع الوقائع ، حيث ظهرت ملامح الرقابة على التناسب في القضاء الإداري الجزائري في قضية بين عون في الأمن العمومي و المديرية العامة للأمن الوطني ، حيث طلبت المديرية من العون إخلاء شقة تابعة للمحلات الإدارية للأمن الوطني ، على أن يمنح شقة أخرى بديلا لها ، الأمر الذي رفضه العون ، حيث قام بإرسال تقارير إلى السلطة الرئاسية ذهب فيها إلى أن المطالبة بإخلاء الشقة ما هو إلا مناورة من رؤسائه ترمي إلى الإستحواذ عليه لأغراض شخصية ، و أن العقوبة التأديبية مسلطة على خطأ أجنبي عن ممارسة الوظيفة ، حيث جاء في قرار الغرفة الإدارية في هذا الصدد " حيث أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة ، و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و إعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها ، أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة . حيث أنه يمكن التأكيد من وجهة على أن الطاعن قد نهج سلوكا لا يتماشى و وظيفته كعون من أعوان الشرطة ، و أنه ومن وجهة أخرى قد خرق خرقا خطيرا إلتزام الإحترام و الطاعة للسلطة الرئاسية ، و حيث أن السيد ( ب ) مستوجب للإعتبارات المختلفة السابقة للعقوبة التأديبية ، حيث أن الأخطاء المهنية التي إرتكبها كافية لتبرير العقوبة"<sup>(1)</sup>.

في هذا القرار نجد أن القاضي الإداري ، قد قام بتكييف الأفعال المرتكبة من طرف عون الأمن ، و تقدير ما إن كانت هذه الأفعال كافية لتبرير العقوبة التأديبية المسلطة على العون

(1) - المجلس الأعلى ، الغرفة الإدارية ، قرار رقم 42568 ، المؤرخ في 1985/12/07 ، قضية ( ب م ش ) ضد ( وزارة الداخلية - المديرية العامة للأمن الوطني ) ، المجلة القضائية ، العدد الأول ، الجزائر 1990 ، صفحة 215 إلى 217 .

## الفصل الثاني : الرقابة القضائية على تناسب القرار التأديبي مع الخطأ

من طرف المديرية العامة للأمن الوطني ، حيث نلاحظ أن القاضي قد مارس نوعا من الرقابة على السلطة التقديرية للإدارة ، عندما ذهب إلى فحص و تكييف الأفعال المنسوبة للموظف ، و مدى تناسب هذه الأخطاء مع عقوبة العزل المسلطة على العون أو الموظف .

كذلك في قضية أخرى في هذا الصدد نجد ما تم الحكم به ، في القضية المعروفة بالمحكمة العليا في قضية ( س ) ضد ( وزير العدل و المجلس الأعلى للقضاء ) ، حيث عزل السيد (س) و هو قاضي ، بسبب إرتكابه لأفعال ماسة بمهنة القاضي حسب الوزير ، و كان على القاضي الجواب على مسألة أولى تضمنها إحدى مقتضيات القانون الأساسي للقضاء ، و تمنع الطعن بأي طعن في قرار المجلس الأعلى للقضاء ، و قررت المحكمة العليا تبعا لإجتهااد قضائي سابق " بأن الطعن من أجل تجاوز السلطة موجود حتى بدون نص و يستهدف طبقا للمبادئ العامة للقانون إحترام القانون .

و أنه لا يمكن للمقتضيات المقررة في المادة 99 من القانون الأساسي ، حرمان الطاعن من الطعن من أجل تجاوز السلطة المفتوح له في هذا المجال على غرار الحالات الأخرى عملا بالمبادئ العامة للقانون "(1) .

كما كان مطلوبا بالتالي هو ، أولا مراقبة مدى توفر الخطأ ، أي القيام برقابة عادية ن و هل تكون الإدارة باتخاذها قرار العزل قد قدرت الأفعال تقديرا معقولا يبرر هذا القرار ؟ .

و تمثل جواب المحكمة في هذه القضية في إبراز عدم التناسب الواضح بين الجزاء النهائي و هو العزل مع الخطأ المرتكب .

و من تطبيقات القضاء الإداري الجزائري لمبدأ التناسب ، ما نجده في قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 1999/06/26 ، حيث جاء في تسبيب القرار ما يلي " حيث يثبت من عناصر الملف ، أن المستأنف توبع بجريمة إنشاء محل للفسق ، و أدين بعقوبة سالبة للحرية تتمثل في تسليط عليه شهرين حبسا نافذة و غرامة قدرها 2000 د ج .

(1) - حكم أشار إليه عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، المرجع السابق ، صفحة 141 ، 142 .

## الفصل الثاني : الرقابة القضائية على تناسب القرار التأديبي مع الخطأ

حيث أن المستأنف يعمل في حقل التربية و التعليم و إن كان يشغل منصب مقتصد ، مما يفترض معه أن يكون هذا الفضاء سليماً من كل السلوكات الأخلاقية غير السوية التي تلوث عالم البراءة .

حيث أن العقوبة المسلطة على المستأنف تتنافى مع الواجبات المفروضة ... ، ذلك أن الفعل الذي أدين به المستأنف جزائياً ، و هو من الأفعال التي تمس بشرف الوظيفة قطعاً ، فضلاً عن كونها تدل على إخلال بالسلوك القويم الواجب التحلي به من طرف الموظف العمومي .

و حيث ترتباً على ذلك ، فإن المستأنف يكون قد ارتكب خطأ مهنياً ثابتاً مما يبرر تسليط عليه عقوبة تأديبية خلافاً لإدعائه .

و حيث من جهة أخرى ، فإن من الثابت فقهاً و قضاءً أن رقابة القاضي الإداري لا تمتد إلى تقدير نسبة درجة العقاب المسلط ، إلا إذا تبين له عدم التلازم الواضح بين نسبي الخطأ و العقوبة ، و هو أمر غير متحقق في قضية الحال بالنظر إلى خطورة الخطأ الثابت في حق المستأنف .

وحيث بات في ضوء ما تقدم أن العقوبة المسلطة على العارض قائمة على أساس سليم من الواقع و القانون<sup>(1)</sup> .

وما يؤكد التوجه الصريح لمجلس الدولة في تطبيقه لقضاء التناسب ، القرار رقم 068965 المؤرخ في 2011/11/17 ، الذي اعتبر مبدأ التناسب بين العقوبة و الخطأ التأديبي ، مبدأ قانونياً واجب الإحترام من طرف الإدارة ، حيث جاء في القرار " متى كان من المقرر قانوناً أن اللجنة التأديبية ملزمة بمراعاة التناسب بين درجة الخطأ المرتكب و درجة العقوبة المتخذة بشأنه ، فإن قرار لجنة الطعن الوزارية بإلغاء قرار اللجنة التأديبية الذي يسلب عقوبة

(1) – حكم أشار إليه عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، المرجع السابق ، صفحة 142 .

## الفصل الثاني : الرقابة القضائية على تناسب القرار التأديبي مع الخطأ

التسريح المصنفة في الدرجة الرابعة عل موظف إرتكب خطأ من الدرجة الثالثة يعد غير مطابق للتنظيم المعمول به " (1) .

و مما تجدر الإشارة إليه أن رقابة القاضي الإداري تقتصر على التحقق من صحة الوصف القانوني المعطى للخطأ التأديبي ، و كذلك الدرجة التي يدخل فيها ، و كذلك من حيث مدى تناسب درجة العقوبة مع درجة الخطأ المرتكب (2) .

و يظهر من خلال تطبيقات القضاء الإداري الجزائري ، في رقابته على القرارات التأديبية ، أنه قضاء فعال ، لاسيما من خلال بسط رقابته على السلطة التقديرية للإدارة في مجال التأديب ، حيث تبين تطبيقه لقضاء التناسب صراحة في قضايا كثيرة .

كما يملك القاضي الإداري سلطة رقابة واسعة في إعادة الموظف المعزول إلى منصبه ، إذا تبين عدم مشروعية قرار الفصل و انجر عن هذا القرار عواقب وخيمة خلال فترة العزل ، كإيقاف المرتب و عدم الترقية و غيرها ، فإذا ثبت هذا فإنه يعاد إلى وظيفته مع كامل الحقوق التي سلبت منه بأثر رجعي ، و العملية هنا تتم تحت تقدير القاضي الذي يملك سلطة رقابة واسعة في هذه المناسبة (3)

---

(1) - مجلس الدولة ، الغرفة الثانية ، قرار رقم 068965 ، المؤرخ في 2011/11/17 ، قضية مهندس لدى المعهد الوطني للإرشاد الفلاحي ضد ( المدير العام للمعهد الوطني للإرشاد الفلاحي ) ، مجلة مجلس الدولة العدد العاشر ، الجزائر 2012 ، صفحة 98 إلى 100 .

(2) - لحسن بن الشيخ أت ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الأول ، دار هومة ، الجزائر 2002 ، صفحة 183 .

(3) - عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، المرجع السابق ، صفحة 143 .

# الخاتمة

## الخاتمة :

بعدها قمنا بدراسة مختلف الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع المتمثل في رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية التأديبية في مجال الوظيفة العامة ، اتضح لنا أن الإدارة العامة غير معصومة من الخطأ عندما تكون بصدد إصدار قرار إداري الذي من صميم اختصاصها المشرع لها قانونا ، الأمر الذي المشرع الجزائري يحيطها بعدة قوانين و مبادئ قانونية وجب على الإدارة الإلتزام بها و مراعاتها عند إصدارها لأي قرار إداري ، بل نجد أن المشرع ذهب إلى أبعد من ذلك حين جعل جميع قراراتها تخضع لرقابة القضاء الإداري في عدة جوانب ، و هذا حتى لا تتحرف عن نطاق المشروعية القانونية.

و هذه الرقابة ليست فقط على أركان القرار الإداري و إنما امتدت إلى أبعد من ذلك لتصل حتى إلى السلطة التقديرية للإدارة و التي كانت محصنة من رقابة القضاء الإداري سابقا ، و هذا بفضل التطور المستمر للقضاء الإداري و معه القانون الإداري تحقيقا للعدالة عند تأديب الموظف العام الذي لا يتمتع بسلطات واسعة كالتالي تتمتع بها الإدارة العامة في مواجهة الموظف المحال على التأديب .

كما تبين لنا من خلال هذه الدراسة أن أوجه إلغاء القرار التأديبي عديدة عند عرض القرار أمام القضاء الإداري ، حتى وإن كان يتمتع بقريضة الصحة و المشروعية ما دام وجود إمكانية لإثبات أي عيب من العيوب التي تشوب القرار الإداري و التي تؤدي إلى عدم مشروعيته ، وتكون إما في أحد أركانه مثل عدم الإختصاص الذي هو من النظام العام أو عيب الشكل و الإجراءات التي هي من العيوب الشكلية أو الخارجية للقرار التأديبي أو العيوب الموضوعية و الداخلية للقرار مثل عيب السبب و المتمثل في الخطأ الوظيفي أو عيب الهدف و الغاية أو عيب مخالفة محل القرار للقانون ، و إذا تبين للقاضي عدم وجود أي عيب من هاته العيوب في القرار التأديبي توجه نحو الرقابة على التناسب في القرار بين الخطأ المرتكب من طرف الموظف و وصفه من طرف الإدارة مع الجزاء المترتب عنه ، هذه الأوجه التي يمكن مهاجمة القرار الإداري من خلالها أمام القضاء الإداري .

هناك إجماع فقهي و قضائي حول تطبيق مبدأ المشروعية و هذا نظرا لتطور مفهوم الدولة الحديثة و الديمقراطية ، أما مبدأ التناسب أو الملائمة فهو حديث النشأة حيث نجد البعض من الفقهاء يتحفظ منه ، و آخرون ينادون بتطبيقه خاصة في مجال الوظيفة العامة ، كما أن هناك توصيات بإدراجه ضمن النظام التشريعي الخاص بتأديب الموظف العام .

### النتائج :

إن مبدأ المشروعية يعتبر دعامة هامة لحماية حقوق الموظفين بالدولة و للأفراد بصفة عامة ، حيث نجد إهتمام كبير من طرف الدول خاصة في العصر الحديث بهذا المبدأ و جعلت منه أساسا قانونيا للرقابة على أعمال و تصرفات الإدارة العامة.

كذلك أن عنصر التأديب في مجال الوظيفة العامة يعتبر بالغ الأهمية ، لما له من نتيجة مباشرة و هامة في حسن سير المرفق العام بإنظام و إطراد و حماية الصالح العام ، لهذا و جب إحاطته بقدر كافي من القواعد القانونية و سياسات و توجيهات الدولة لتحقيق التوازن المنشود بين فاعلية الإدارة و حماية حقوق الموظفين و عدم ترك المجال أمام التعسف الذي قد يلحق بهم من طرف الإدارة الموظفة .

وأن السلطة التقديرية للإدارة أمر لا بد منه من أجل ضمان سير المرفق العام ، إلا أنها ليست مطلقة بل هي مقيدة في حدود القانون و القضاء الإداري هو الجهة الرقابية المختصة على السلطة التقديرية التي منحها المشرع للإدارة .

أن القاضي الإداري لا يمكنه مراقبة السلطة التقديرية للإدارة أو ما يعرف بالملائمة في القرار الإداري التأديبي إلا بعد أن يفحص القرار التأديبي و أن يتأكد من أن القرار قد إستوفى جميع أركانه القانونية و لا يشوبها أي عيب من عيوب القرار الإداري .

تلعب رقابة القضاء الإداري دورا هاما في تقويم الأخطاء، والتي تبحث في الظروف المواتية لإصدار العمل الإداري وفحصه فهي رقابة ملائمة العمل الإداري خاصة في مجال التأديب .

يبقى القضاء الإداري هو الوسيلة الأمثل لتطبيق القانون و حماية الحقوق ، ويتجسد هذا من خلال إلغاءه العديد من القرارات الإدارية التأديبية كما رأينا سالفاً و التي اشتملت على أحد عيوب القرار الإداري .

### التوصيات :

رقابة القضاء الإداري في الجزائر على هاته السلطة تعتبر في بدايتها ، لهذا وجب عليه تطوير نفسه و مواكبة القضاء الإداري المقارن خاصة القضاء الفرنسي الذي يعتبر رائداً حيث ابتكر و طبق عدة نظريات و مبادئ في هذا المجال على غرار مبدأ التناسب و نظريتي الغلط البين و الغلو في تطبيق العقوبة .

ضرورة التزام الإدارة بتسبب قراراتها التأديبية ضماناً لسيادة مبدأ المشروعية، ولتسهيل مراقبة القاضي الإداري عند نشوء نزاع حول هذا القرار .

يجب الإشارة إلى ضرورة تقنين الأخطاء الوظيفية أو التأديبية نظراً لما فيها من ضمانات مهمة للموظف العام ، و حتى لا تترك لتقدير الإدارة التي قد تتعسف في تكييفها و قد تستغله للإنتقام من الموظف لأسباب قد تكون خارجة عن نطاق الوظيفة العامة

وأخيراً يجب الإشارة إلى أنه إذا ألغى القاضي الإداري القرار التأديبي المعيب ، فإنه يكون واجب النفاذ على الإدارة العامة أو الموظف ، وهذا من خلال قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في المادتين 978 و 979 حيث تضمنتا أنواع الأوامر التي يمكن للقاضي الإداري توجيهها للإدارة ، و له الحق كذلك في منح الإدارة أجلاً للتنفيذ و منح له بعض الوسائل القانونية لجبرها على التنفيذ مثل الغرامة التهديدية ، وعلى هذا الأساس أعتبرت رقابة القضاء الإداري أحسن وسيلة لردع و جبر الإدارة على العدول عن قراراتها غير المشروعة

# قائمة المراجع

## قائمة المصادر والمراجع :

### أولا : النصوص القانونية :

01 – الدستور الجزائري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96 / 438 المؤرخ في 07/12/1996 ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 76 المؤرخة في: 08/12/1996 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 19/08 ، المؤرخ في 15/11/2008 ، الجريدة الرسمية عدد 63 ، بتاريخ 16/11/2008 . والمعدل و المتمم بموجب القانون رقم: 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 14 ، بتاريخ 07 مارس 2016 .

02 – القانون رقم 05/91 ، المؤرخ في 16 جانفي 1991 ، المتضمن تعميم إستعمال اللغة العربية ، الجريدة الرسمية عدد 03 بتاريخ 16 جانفي 1991 ، المعدل و المتمم بالأمر رقم 30/96 المؤرخ في 21 ديسمبر 1996 ، الجريدة الرسمية عدد 81 بتاريخ 22 ديسمبر 1996 .

03 – الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006 .

04 – المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13، المؤرخة في 28 مارس 1996 .

05 – المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 13 المؤرخة في: 24 مارس 1985 .

06 – المرسوم رقم 10/84 ، مؤرخ في 14 جانفي 1984 ، يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 ، المؤرخة في: 17 جانفي 1984 .

07 – المرسوم رقم 10/84 ، مؤرخ في 14 جانفي 1984 ، يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 المؤرخة في: 17 جانفي 1984 .

### ثانيا : الكتب

#### – الكتب المتخصصة :

01– نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة ، الطبعة الأولى 2007.

02– بوضياف أحمد ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986 .

03 – كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة ، الطبعة الثالثة ، الجزائر 2006.

- 04- خليفة سالم الجهمي ، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة و الجريمة في مجال التأديب ، دار الجامعة الإسكندرية 2009 .
- 05 – سعد الشتيوي ، المساءلة التأديبية للموظف العام ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية 2008 .
- الكتب العامة :**
- 01 – سليمان محمد – سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ن دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى ، 1957 .
- 02– عبد العزيز عبد المنعم خليفة ،الوجيز في إثبات التقاضي في المنازعات الإدارية ،دار الكتاب الحديث ، القاهرة 2008.
- 03– عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية .
- 04 –أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012 .
- 05 – أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة السادسة ، الجزائر 2005 .
- 06 – محمد الصغير بعلي ، المحاكم الإدارية ( الغرفة الإدارية ) ، دار العلوم ، عنابة 2005.
- 07 – مازن ليلو راضي ، الفضاء الإداري ، دراسة الأسس و مبادئ القضاء الإداري في العراق .

- 08 – عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، نظرية الدعوى الإدارية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1998.
- 09 – ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، منشأة المعارف الإسكندرية ، القاهرة 2000.
- 10 – جهاد صفا ، أبحاث في القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى 2009.
- 11 – مايا محمد أبو دان ، الرقابة القضائية على التناسب في القرار الإداري ، دراسة مقارنة بين فرنسا و مصر و لبنان ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، الطبعة الأولى ، 2001 .
- 12 – سامي جمال الدين ، دعاوى الإدارية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2003 .
- 13 – تغريد محمد قدوري النعيمي ، مبدأ المشروعية و أثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت 2013.
- 14 – لحسن بن الشيخ أث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الأول ، دار هومة ، الجزائر 2002 .

### ثالثا : المجالات القضائية :

- 01 – المجلة القضائية للمحكمة العليا ، العدد الأول ، الديوان الوطني للأشغال التربوية ، الجزائر 1991 .
- 02 – المجلة القضائية للمحكمة العليا ، العدد الثالث ، الديوان الوطني للأشغال التربوية ، الجزائر 1992 .
- 03 – المجلة القضائية للمحكمة العليا ، العدد الرابع ، الديوان الوطني للأشغال التربوية ، الجزائر 1992 .
- 04 – مجلة مجلس الدولة ، العدد الأول ، منشورات الساحل ، الجزائر 2002 .
- 05 – مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن ، مطبعة الديوان ، الجزائر 2006 .
- 06 – مجلة مجلس الدولة العدد العاشر ، مطبعة الديوان ، الجزائر 2012 .

### رابعا : المقالات :

- 01 – عبد العالي حاحة و أمال يعيش تمام ، الرقابة على تناسب القرار الإداري و محله في دعوى الإلغاء ، مجلة المنتدى القانوني ، العدد الخامس ، جامعة محمد خيضر بسكرة .
- 02 – خلف فاروق ، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب ما بين العقوبة التأديبية و الخطأ المهني الصادر عن الموظف العام ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الإقتصادية و السياسية ، العدد الثاني ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، جوان 2011 .

## خامسا : الرسائل الجامعية :

01- محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، 2016/2015 .

02- حمايتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري ، جامعة الوادي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2014/2013 .

03 - مخلوفي مليكة ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون المنازعات الإدارية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2015 .

04 - رزايقية عبد اللطيف ، رقابة القضاء على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، تخصص تنظيم إداري ، جامعة الوادي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية 2013/2014 .

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

06 - لطفاوي محمد عبد الباسط ، دراسة تحليلية لمضمون السلطة التقديرية للإدارة و مدى خضوعها للرقابة القضائية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

القانون ، تخصص القانون الإداري المعمق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،  
جامعة بوبكر بلقايد تلمسان 2016/2015

07 – مرخوفي جمال الدين ، رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية  
للإدارة ، مذكرة لنيل متطلبات ماستر أكاديمي ، شعبة الحقوق ، تخصص قانون  
إداري ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2015 .

08 – أسماء حليس ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال  
الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ،  
قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015/2014 .

09 – بثثة دليلة و حملاوي رشيدة ، نظام تأديب الموظف العام في التشريع  
الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص قانون عام (   
منازعات إدارية ) ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة .

# الفهرس

01.....	المقدمة.....
05.....	الفصل الأول : الرقابة على مشروعية القرار التأديبي.....
06.....	المبحث الأول : الرقابة على المشروعية الخارجية للقرار.....
06.....	المطلب الأول : الرقابة على إختصاص سلطة التأديب.....
07.....	الفرع الأول : السلطة المختصة بالتأديب .....
11.....	الفرع الثاني : جزاء عدم الإختصاص.....
14.....	المطلب الثاني : الرقابة الشكلية على القرار التأديبي.....
15.....	الفرع الأول : الرقابة على شكل و مظهر القرار.....
17.....	الفرع الثاني : الرقابة على تسبيب القرار.....
18.....	المطلب الثالث : الرقابة على إجراءات إتخاذ القرار.....
18.....	الفرع الأول : الرقابة على الإجراءات السابقة للقرار.....
20.....	الفرع الثاني : الرقابة على الإجراءات اللاحقة للقرار.....
21.....	المبحث الثاني : الرقابة على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي .....
21.....	المطلب الأول : الخطأ الوظيفي .....
22.....	الفرع الأول : أنواع الخطأ الوظيفي.....
24.....	الفرع الثاني : الوقائع المادية الملموسة للخطأ الوظيفي .....
25.....	الفرع الثالث : الرقابة على التكيف القانوني للوقائع .....
27.....	المطلب الثاني : الرقابة على مشروعية هدف القرار .....
27.....	الفرع الأول : صور وحالات عيب هدف القرار .....
29.....	الفرع الثاني : وسائل رقابة المشروعية لهدف القرار.....

- المطلب الثالث : رقابة القرار التأديبي من حيث مخالفته للقانون ..... 31
- الفرع الأول : محل القرار التأديبي ..... 31
- الفرع الثاني : صور مخالفة محل القرار التأديبي للقانون ..... 32
- الفصل الثاني: الرقابة على تناسب القرار التأديبي مع الخطأ المرتكب ..... 35
- المبحث الأول : ماهية مبدأ التناسب ..... 36
- المطلب الأول : مفهوم مبدأ التناسب..... 36
- الفرع الأول : تعريف مبدأ التناسب ..... 36
- الفرع الثاني : تطوره التاريخي ..... 37
- الفرع الثالث : الطبيعة القانونية لعيب عدم التناسب ..... 39
- المطلب الثاني : صور عيب مبدأ عدم التناسب ..... 41
- الفرع الأول : نظرية الغلط البين ..... 41
- الفرع الثاني : نظرية الغلو في تطبيق العقوبة ..... 42
- الفرع الثالث : نظرية الموازنة بين المنافع و الأضرار ..... 43
- المبحث الثاني : موقف الفقه و القضاء من الرقابة على مبدأ التناسب..... 45
- المطلب الأول : موقف الفقه ..... 45
- الفرع الأول : الإتجاه المؤيد للرقابة القضائية..... 45
- الفرع الثاني : الإتجاه المعارض للرقابة القضائية ..... 46
- المطلب الثاني : موقف القضاء من الرقابة ..... 48
- الفرع الأول : موقف القضاء الفرنسي ..... 48
- الفرع الثاني : موقف القضاء المصري ..... 51

54.....	الفرع الثالث : موقف القضاء الجزائري
58.....	الخاتمة
61.....	قائمة المصادر و المراجع
68.....	الفهرس