



جامعة الشهيد حمة لخضر – الوادي  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# تكييف العقوبات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق  
تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:  
- د. حيزوم بدر الدين مرغني

إعداد الطلبة:  
- عبد الحق أحمددي  
- صلاح الدين حموية

## لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي	د.فايزة جروني
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي	د.حيزوم بدر الدين مرغني
مناقشا	جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي	أ.د.بوبكر خلف

السنة الجامعية: 2019/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

( إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا  
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ) ( 72 ) لِيُعَذِّبَ اللَّهُ  
الْمُنَافِقِينَ وَالْمُنَافِقَاتِ وَالْمُشْرِكِينَ وَالْمُشْرِكَاتِ وَيَتُوبَ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ  
وَالْمُؤْمِنَاتِ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا. (73)

سورة الأحزاب الآية 72-73

روي عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه في كتابه الذي بعثه إلى أبي  
موسى الأشعري "اعرف الأمثال والأشباه، ثم قس الأمور عندك، فأعمد  
إلى أحبها إلى الله وأشبهها بالحق فيما ترى"

## إهداء

إلى من أمرني الخالق بطاعتها و كبرني على إرضائها ، إلى ينبوع الحنان إلى من ساندتني

بدعائها والدتي العزيزة.

إلى الشمعة التي احترقت لكي تنير لي مشواري الدراسي، إلى المنبر الذي بفضلته إستبصرت

طريقي فمشيت والدي الغالي رحمه الله و طيب ثراه.

إلى زوجتي الغالية و أبنائي (دعاء طه ياسين و صهيب) منابع بهجتي

و سروري و استمراري

إلى إخوتي و أخواتي وروود حياتي

إلى كل الأصدقاء الأعزاء

إلى كل من وقف بجانبني خلال مشواري الدراسي

أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

صلاح

## إهداء

إلى من أمرني الخالق بطاعتها و كبرني على إرضائها ، إلى ينبوع الحنان إلى من ساندتني

بدعائها والدتي العزيزة.

إلى الشمعة التي احترقت لكي تنير لي مشواري الدراسي،إلى المنبر الذي بفضلهِ إستبصرت

طريقي فمشيت والدي الغالي رحمه الله و طيب ثراه.

إلى زوجتي الغالية و أبنائي منابع بهجتي و سروري و استمراري.

إلى إخوتي و أخواتي ورود حياتي

إلى كل الأصدقاء الأعزاء

إلى كل من وقف بجانبني خلال مشواري الدراسي

أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

عبد الحق

## كلمة شكر وتقدير

بعد أن أعاننا الله على الانتهاء من رسالتنا هذه نشكر كل من كان له الفضل بعد الله في مساعدتنا في إكمال هذا البحث، فننتقدم بالشكر والعرفان للدكتور مرغني حيزوم بدر الدين لتفضله بقبول الإشراف على هذه الرسالة الذي أمدنا بيد العون والذي كان له الأثر البالغ في إخراجنا على هذه الصورة فجزاه الله عنا كل الخير .

كما نتقدم أيضا بفائق الشكر والتقدير إلى أساتذتنا الموقرين أعضاء لجنة المناقشة على تفانيهم الكبير في تأطير البحث العلمي في جامعة الوادي ، وعلى قبولهم مناقشة هذه المذكرة فلكم أساتذتنا الكرام جزيل الشكر. وأخيرا لا ننسى أن نوجه شكرنا إلى كل من قدم لنا يد العون لإنجاز هذا العمل.

## قائمة أهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية

- ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

- ج.ر.م: الجريدة الرسمية المصرية.

- س: سنة.

- م.د.ج: مجلس الدولة الجزائري.

- م.ع.و.ع: المديرية العامة للتوظيف العامة.

- ط: الطبعة.

- د.م.ج: ديوان المطبوعات الجامعية.

- د.ت: دون تاريخ.

- د.س.ن: دون سنة نشر.

- د.ب.ن: دون بلد نشر.

- ص: صفحة.

# المقدمة

## مقدمة

يعد موضوع تأديب الموظف العام، من بين الموضوعات الهامة التي تحظى باهتمام كبير من طرف المشرع وهو بصدد وضع القوانين المختلفة المنظمة للوظيفة العامة. وقد تزايدت هذه الأهمية بعد تحول وظيفة الدولة من دولة حارسة إلى دولة متدخلة، فزادت أعباؤها ووظائفها، الأمر الذي استدعى زيادة معتبرة في عدد الموظفين الذين توكل لهم مهمة تنفيذ سياسات الدولة وتحقيق أهدافها في كافة المجالات.

وتبعاً لذلك، دعت الحاجة إلى وضع قوانين أساسية للوظيفة العامة، تحدد أوضاع شغلها وما تخوله لشاغلها من حقوق و ما تفرضه عليه من واجبات، يترتب على مخالفتها التعرض إلى المساءلة التأديبية. ومن هنا، فإن التأديب في نطاق الوظيفة العامة يعني معاقبة الموظف نتيجة لإخلاله بواجباته المفروضة عليه، أو خروجه على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته. فهو إذن وسيلة حاسمة تقضي في كثير من الأحيان إلى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة التي ينتمي إليها.

هذه الأخيرة التي تعتبر ضماناً فعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية، ذلك لأنها تهدف إلى التأكيد على ردع المخالفات التأديبية المرتكبة من الموظف والتي تكون نتيجة للتقصير والإهمال في هذه الواجبات، كما تهدف في نفس الوقت إلى أن يكون لها أثر وقائي وهو الخوف من الجزاء وبالتالي دفع الموظفين للتصرف بحذر إزاء الواجبات المفروضة عليهم.

فالحكمة من وضع نظام التأديب جاء من أجل محاولة إصلاح وتقويم السلوك الإداري للموظف من خلال العقوبات التأديبية، هذا من جانب ومن جانب آخر ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد<sup>1</sup>، وبناء عليه فإنه لا يمكن أبداً أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية يجب على الإدارة أن تستحضر فيها جميع الإجراءات والوسائل القمعية لأجل تأديب الموظف المذنب.

وإن كان التأديب من الأمور الضرورية في مجال الوظيفة العامة، فإن هذا لا يعني أن المشرع قد ترك للإدارة جميع السلطات لتوقيعه على الموظف، وإنما ضبطه المشرع في نظام يعرف بالنظام التأديبي يتحدد بمقتضاه التزامات الموظف تجاه السلطة المستخدمة، ويشكل خرقها من جانب الموظف تعرضه لمساءلة تأديبية حيث تقوم السلطة المختصة بالتأديب وفق مراحل وإجراءات معينة حماية لحقوق الموظفين وضرورة وقوف الإدارة على حيثيات الوقائع وهذا قصد التكييف الجيد للخطأ المهني المرتكب بما يتناسب ويتلائم مع العقوبة الموقعة على الموظف المذنب، وهاته الإجراءات التأديبية تتناول مجموعة من القواعد الموضوعية التي تنظم السلوك الوظيفي والعقوبات المقررة لمخالفته وكذا السلطة المختصة بالتأديب.

وقد انصب هذا التطور الذي عرفته هذه الوضعية بفضل النضال النقابي وتعزيزه على إرساء ضمانات إجرائية وموضوعية وضعت حداً للتجاوزات الإدارية<sup>2</sup>، ولمنع الإدارة من

1 - بنواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2005 ، ص 164.

2 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 337.

التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية التأديبية، وهذا ما فعله بإصداره للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه: "يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة".

فالغرض الأخير من التأديب إذن هو غرض تهديبي و تقويمي لسلوك الموظف من خلال العقوبات التأديبية على حد سواء و ذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من علاقة العمل، أي الحفاظ على حسن سير المرفق العام.

وبالنظر لأهمية هذه الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالموظف والمسؤوليات الملقاة على عاتقه في ظل العلاقة الوظيفية، وخاصة لما يترتب عليه من واجبات و أوامر من رئيسه، وخاصة الأوامر الشفوية والتي يكون في حيرة من تطبيقها والتي قد تحمل الصواب أو الخطأ، إذ في حالة عدم تطبيقها يوجد في حالة تخلي عن واجب الطاعة مما يترتب عليه مسؤولية تأديبية، وقد تكون إلى جانبها مسؤولية مدنية تكون عن طريق خطأ ما نتج عن ضرر يلحقه بمن يتعامل مع المرفق، وقد تصل أحيانا إلى مسؤولية جنائية عند إتهامه بالرشوة أو إخفاء المستندات أو غيرها، ودائما يكون في دائرة الإتهام حيث يلاحظ غموض عند استقراء النصوص القانونية في هذا المجال، مما يستدعي تفسير هذه الحالات تفسيراً صحيحاً و التكيف القانوني لها وذلك من خلال إلحاق الواقعة بأصلها القانوني الذي يحكمها، ومن هنا تبين حدود هذه المسؤولية ومدى حماية هذا الموظف عن طريق الإجراءات التأديبية والتي هي في نفس الوقت الضمانات، إذ تحتل أهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة، وبالتحديد في نطاق المساءلة التأديبية، إذ أنها تعد بمثابة السياج الذي يحمي حقوق الموظف المحال على التأديب و الذي يحد من تعسف الإدارة و تطرفها و غلوها، أيضا بالنسبة لرجال القانون بصفة عامة من المحامين والقضاة والذين يتعرضون للمنازعات القانونية التي تترتب عن هذا النوع من القضايا سواء المتعلقة بشرعية العقاب التأديبي أو مصير الموظف العام المتابع جزائياً في حالة إدانته من القضاء، أو معاقبته تأديبياً بصفة عامة، والبحث عن الطرق والدفع القانونية من خلال التركيز على تكيف الخطأ المرتكب من طرف الموظف وتناسب العقوبة المسلطة عليه من إدارته الأصلية وغالبا ما يتم كشف الخروقات غير القانونية من حيث الإجراءات المتبعة في توقيع العقوبة ومن حيث تكيفها وعدم تناسبها مع الخطأ المرتكب من طرف الموظف، ومن هنا يتمكن من خلالها رجل القانون الدفاع عن هذا الموظف العام المعاقب تأديبياً وكذا تجاوز السلطة لصلاحياتها.

ويكمن الهدف من هذه الدراسة في معرفة العلاقة التي تربط الخطأ التأديبي بالعقوبة التأديبية، فضلا عن الوقوف على السلطة المختصة بتكيف عملية التأديب كونها تتمتع بالسلطة التقديرية في توقيع العقوبة وإحترام الضوابط التي تحكمها من خلال ممارستها لإجراءات التأديب، إضافة إلى آليات الطعن في القرارات التأديبية والتي تمثل إحدى الضمانات التي تحمي الموظف من أي تعسف إداري في حقه.

أما عن أسباب اختيار هذا الموضوع فعدة أسباب منها ذاتية و أخرى موضوعية، حيث تتمثل الأسباب الذاتية في تماشي هذا الموضوع مع تخصصنا قانون إداري من جهة، ومن جهة أخرى

الإهتمام بمجال الوظيفة العمومية والرغبة في إجراء دراسة ولو في جزئية منه كذلك القيمة العلمية والعملية للموضوع لإرتباطه بعنصر مهم في المجتمع والمتمثل في شريحة الموظفين العموميين و رغبتنا في معالجة موضوع تكيف العقوبات على الموظف تأديبيا في نطاق الوظيفة العامة، وذلك لما لها من تأثير على استقرار المراكز القانونية للموظفين من خلال العقوبات التي يمكن أن يتعرضوا لها والتي تصل أحيانا إلى الفصل فضلا على ذلك تبصير الموظفين، إضافة إلى التقليل من تكيف الأخطاء والعقوبات التأديبية و إحترام كل الإجراءات القانونية لتوقيع العقوبة وتحليل النظام التأديبي في الجزائر من خلال الوقوف على عدة استنتاجات ووضع توصيات من خلال هذا البحث.

أما الأسباب الموضوعية لاختيارنا لهذا الموضوع هو إرتباطه بعنصر وشريحة مهمة في الإدارة العمومية ألا وهي شريحة الموظفين، وما لهذه الشريحة من أهمية في تسيير وتفعيل نشاط المرافق العامة، وما يترتب عليها من التزامات ومسؤوليات من خلال ممارستها لمهامها. وبناء على ما سبق فإن إشكالية الدراسة تتلخص في:

### **مامدى مشروعية السلطة التقديرية والسلطة الرقابية والمجالس التأديبية في تكيف العقوبة التأديبية؟**

وللإلمام بهذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي و التحليلي، الذي نتكمن بموجبه من تحليل النصوص القانونية، والتي من خلالها قمنا بالبحث وجمع المعلومات لشرح وتفسير مفهوم تكيف العقوبة التأديبية للموظف العام والسلطة المسؤولة التي تقوم بتكييفها وتوقيع العقاب، وأخيرا تحديد الإجراءات التأديبية وأهم الضمانات والآليات الإدارية والقضائية الممنوحة للموظف لمواجهة القرارات الإدارية.

وأثناء القيام بهذا البحث صادفنا بعض العراقيل والصعوبات والتي يمكن أن يتعرض لها أي باحث باعتبار أن موضوع التكيف القانوني للعقوبات من المواضيع الحساسة والتي تمس بالجانبين النظري و التطبيقي من أجل إيضاح المفاهيم والإجراءات والذي تتطلب الإستعانة بوثائق أو معلومات عن القرارات الصادرة عن الأخطاء المهنية للموظفين، ونظرا للقيود و العراقيل الإدارية تم الحصول على القليل منها، باعتبارها من الأسرار المهنية التي يمنع الإفصاح عنها، ولهذا كانت الدراسة من الجانب التطبيقي قاصرة لإنجاز هذا البحث على الوجه الأكمل.

وللإجابة على هذه التساؤلات المطروحة تم تقسيم هذا الموضوع إلى فصلين بالإضافة إلى مبحث تمهيدي تطرقنا فيه إلى مفهوم المخالفة التأديبية من الجانب الفقهي والتشريعي والقضائي وكذا مفهوم التكيف وأهميته ، أما بالنسبة للفصل الأول تم التطرق فيه إلى المسؤولية التأديبية للموظف العام و مبادئ تكيف العقوبة و المراحل التي يمر بها تكيف العقوبة التأديبية والسلطة المخولة بتوقيعها سواء كانت رئاسية أو مجلس التأديب ، ثم عرجنا إلى الفصل الثاني الذي تم التطرق فيه للآليات الإدارية لمواجهة تكيف العقوبات التأديبية والمتمثلة في الطعون الإدارية ، وكذا الآليات القضائية لمواجهة تكيف القرار الإداري القاضي بالعقوبة وتمت دراسته عن طريق دعوي الإلغاء والتعويض.

# المبحث التمهيدي

مفهوم المخالفة التأديبية و التكيف القانوني

## المطلب الأول: مفهوم المخالفة التأديبية.

تعتبر المخالفة التأديبية الأساس الذي يقوم عليه نظام التأديب، فبارتكابها يتعرض الموظف للعقاب نتيجة لإخلاله بمقتضيات واجباته الوظيفية، فالمخالفة التأديبية إذا هي نواة كل دراسة تتعلق بالتأديب، ومن هنا كان الاهتمام منصبا على تبيان مدلولها ومفهومها، ولقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبيرا في معالجة المخالفات التي يقترفها الموظف العام أثناء ممارسته لمهام وظيفته وذلك بالنظر للسياسة التشريعية التي تنتهجها كل دولة<sup>1</sup>، إذ لا يوجد في المجال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية، فحسبه أن كل خطأ مرتكب من طرف موظف يعرضه لعقوبة<sup>2</sup>

والملاحظ أن معظم تشريعات الدول لم تعط تعريفا جامعاً مانعاً للمخالفة التأديبية، بل اكتفت بتعداد بعض الواجبات والمحظورات ورتبت على مخالفتها توقيع الجزاء التأديبي تاركه المجال للقضاء والفقهاء لإعطاء مفهوم للمخالفة التأديبية.

لقد تعددت وتباينت التعريفات المتعلقة بالمخالفة التأديبية، وسنحاول في هذا الفرع إعطاء مختلف التعريفات التي وضعت للمخالفة التأديبية، وذلك بالتطرق لمختلف التعريفات التشريعية ثم القضائية وأخيرا التعريفات الفقهية.

## - الفرع الأول: التعريفات التشريعية للمخالفة التأديبية.

لا يضع المشرع عادة تعريفا محددًا للمخالفة التأديبية ولا يورد الأفعال المكونة لها على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية<sup>3</sup>، بل يكفي بذكر الواجبات المناطة بالموظف إلى جانب الأعمال المحظورة عليه، حيث أن أي إخلال من جانب الموظف بهذه الالتزامات الوظيفية يجعله مرتكبا لمخالفة تأديبية أو خطأ تأديبي.

إن هذه النظرة التي تتسم بالعمومية تجد أساسها في عدم تطبيق مبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" في مجال التأديب وهذا راجع لعدم إمكانية حصر جميع الأفعال المشككة للمخالفة التأديبية، وعليه فإن أي خروج عن هذه الواجبات الوظيفية للموظف تجعله مرتكبا لخطأ تأديبي يستوجب توقيع الجزاء التأديبي.

ومن قبيل التعريفات التشريعية التي وضعها المشرع الجزائري، ما أورده في نص المادة 160 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>4</sup>. بنصه على ما يلي: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو كل مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

كما تضمن المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>5</sup>، التعريف نفسه تقريبا من خلال نصه في المادة 20 فقرة الأولى على ما يلي: "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي- إذا اقتضى الأمر- إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المدنية، أو أي مساس صارخ

1- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 5.

2 - Gustave Peiser, Droit administratif, 15ème édition, Dalloz, 1999, P 40.

3- ماجد راغب الطلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، 1994، ص. 341.

4- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 03/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، العدد 46،

الصادر في 03/07/2006.

5 - المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج، العدد 13، الصادر في 14/03/1985.

بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسه مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة."، وما يلاحظ على هذه التعريفات اكتفاؤها بتبيان الأطر العامة المحددة للخطأ التأديبي.

أما المشرع الفرنسي، فقد حدد المقصود بالمخالفة التأديبية في المادة 29 من القانون رقم 1983/634 المؤرخ في 13/07/1983 المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين، حيث جاء فيها: "أن أي خطأ يصدر عن الموظف أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله يعرضه لعقوبات تأديبية دون تحيز أو محاباة، وإذا استدعى الأمر يكون عرضة للعقوبات الواردة في قانون العقوبات"1.

أما في مصر فقد حدد المشرع المقصود بالمخالفة التأديبية في المادة 01/78 من القانون رقم 47 لسنة 1978 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة2، والتي تنص على أن "كل عامل يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً". والواقع أن ما ورد في هذا النص من عبارات لا تعد من حالات أو حتى من أمثله المخالفات التأديبية، وإنما هي أوصاف قانونية لأفعال يأتيها الموظف، إذ تم تكييفها على أنها خروج عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة في جانب الموظف ارتكابه لمخالفة تأديبية تستوجب مساءلته تأديبياً.

هذا وقد نص نظام الخدمة المدنية الأردني على المخالفات التأديبية بالقول: "إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقاتها أو عرقلتها أو الإساءة إلي أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه، تفرض عليه إحدى العقوبات التأديبية...3".

وما يلاحظ على هذا النص، أن المشرع الأردني لم يورد المخالفات التأديبية على سبيل الحصر وذلك لصعوبة التحديد الحصري لواجبات الموظف. ومن هنا فإن القاعدة التي تحكم المخالفة التأديبية هي صيغة "لا عقوبة إلا بنص" عكس الجرائم الجنائية، والتي تخضع لقاعدة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص". وترتبط على ذلك فإن المشرع يرسم الإطار الخارجي للمخالفة التأديبية بطريقة تسمح للسلطات التأديبية تقدير ما إذا كان العمل الذي يقوم به الموظف يعد خروجاً على واجبات وظيفته أم لا، مع خضوع هذا التقدير لرقابة القضاء.

### - الفرع الثاني: التعريفات القضائية.

حاول القضاء الإداري سد الفراغ التشريعي فيما يتعلق بإعطاء تعريف جامع مانع للمخالفة التأديبية، حيث استعمل مصطلحات متعددة لتسمية الخطأ الذي يرتكبه الموظف و يؤدي إلى وقوعه تحت طائلة العقوبات التأديبية و من أشهر المصطلحات في هذا الصدد:

الجريمة التأديبية: وهي أكثر المصطلحات شيوعاً و استعمالاً في القضاء4.

الذنب الإداري: يعتبر كذلك من التسميات الشائعة في القضاء الإداري5.

المخالفة التأديبية: يعتبر مصطلح شائع في الجزائر.

وقد تعرض القضاء المقارن إلى تعريف الخطأ التأديبي، ومن ذلك ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها: "سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته و إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص

1- loi n°83/634 du 13/07/1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, Gazette du palais, Année 103, n°04, p 556.

2- القانون رقم 47 لسنة 1978، بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة، ج. ر. م، العدد 29، الصادر في 1978/07/20.

3 - أشار إلي هذا القانون نواف كنعان في مؤلفه، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص. 166.

4 - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، 1995، ص، 39، 40.

5 - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص، 07.

عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانونا وفي حدود النصاب المقرر "1.

كما سار القضاء الإداري الليبي على ذات المنهج تقريبا- رغم ندرة أحكامه في هذا الشأن-، حيث عرفت دائرة القضاء الإداري بمحكمة بنغازي الجريمة التأديبية بقولها: " إن القرار التأديبي شأنه في ذلك شأن قرار إداري يجب أن يقوم على سبب يسوغ تدخل الإدارة لإحداث أثر قانوني في حق الموظف هو توقيع الجزاء للغاية التي استهدفها القانون، وهي الحرص على حسن سير العمل، و لا يكون ثمة سبب للقرار إلا إذا قامت حالة واقعية أو قانونية تسوغ هذا التدخل.

الذي لا يكون له ما يبرره إلا إذا أخل الموظف بواجبات وظيفته أو خرج على مقتضاها وهذا هو سبب القرار التأديبي، فكل فعل أو مسلك من جانب الموظف راجع إلى إرادته إيجابا أو سلبا تتحقق به المخالفة لواجبات الوظيفة العامة، أو الإخلال جانب المحرم عليه إنما يعد ذنبا إداريا سيسوغ مؤاخذته عليه تأديبيا2.

أما القضاء الإداري الجزائري فقد استقر على أن المخالفة التأديبية لسيت فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابيا أو سلبيا وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل تقوم هذه الجريمة أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف و استقامة و تحل بالحياد، وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 2001/04/09، الذي جاء في إحدى حيثياته " ...وهكذا و ارتباطا بالظروف الحالية جاء المرسوم رقم 54/39 المؤرخ في 16/02/1993 ليذكر ببعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان الإداريين وكذا عمال المؤسسات العمومية، هذه الالتزامات الهادفة إلى تحلي الموظفين بواجب التحفظ، حتى خارج المصلحة و الامتناع عن كل عمل و سلوك و تعليق متعارضا مع وظائفهم...". وجاء فيه أيضا "....إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة و بالتالي لا علاقة له بالمرفق، فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياد و بالتحفظ."3

و يبدو مما تقدم أن الأحكام القضائية لا تهتم كثيرا بإيراد تعاريف عامة مطلقة للمخالفة التأديبية وإنما تعنى أساسا بالقضية المطروحة أو الواقعة محل النزاع، و لهذا غالبا ما يأتي التعريف في الحكم متناولا الجانب الذي يخص المسألة المعروضة فقط، دون التزام منه بوضع تعريف للمخالفات التأديبية.

### - الفرع الثالث: التعريفات الفقهية للمخالفة التأديبية.

لقد حاول الفقه الإداري إعطاء تعريف جامع و شامل للمخالفة التأديبية ومن ذلك تعريف الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي الذي يتعبر أن المخالفة التأديبية هي: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل و يجافي واجبات منصبه"4 كما اعتبر الدكتور عبد الفتاح حسن أن: " الخطأ

1- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، الصادر بجلسة 05 نوفمبر 1966، مأخوذ عن أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص، 69، 70.

2- الحكم الصادر في الدعوى الإدارية رقم 2/3ق، بتاريخ 1974/05/20، مأخوذ عن خليفة سالم الجهمي، ص، 20، 21.

3- قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 09 أبريل 2001، في القضية رقم 001192، مجلة مجلس الدولة، العدد 01 سنة 2002، ص، 67، 68.

4- سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص، 49.

التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو كل تصرف يصدر عن العامل أثناء وظيفته أو خارجها يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، و ذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إدارة أئمة"1.

و يرى جانب من الفقه في سياق تعريف المخالفة التأديبية على أنها " كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف عن عمد أو عن غير عمد أثناء الوظيفة، أو في حياته الخاصة و يكون من شأنه الإخلال بواجبات و قواعد الوظيفة أو المساس بكرامتها"2.

وما يلاحظ على هذا التعريف، أنه جاء شاملاً نوعاً ما لعناصر المخالفة التأديبية حيث عدد صورها من توافر القصد من عدمه، أو إتيان الفعل الماس بكرامة الوظيفة أثناء الخدمة وحتى في حياة الموظف الخاصة، مادام أن الخطأ المرتكب من الموظف قد أدخل بواجباته الوظيفية. ويعرف الأستاذ أحمد بوضياف الخطأ التأديبي بأنه: "...إخلال بالترام قانوني- أي يؤخذ بالمعنى الواسع القانون- بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أياً كان مصدرها، سواء كانت تشريعية أو لائحة بل يشمل حتى القواعد الخلقية"3.

ورغم أن هذا التعريف جاء شاملاً إذ ربط تحقق المخالفة التأديبية بخروج الموظف العام عن قواعد القانون بمختلف مصادره، إلا أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أخذه على إطلاقه لأن مسألة تحديد مفهوم المخالفة التأديبية، يختلف ضبطه باختلاف تشريعات الدول من جهة، و اختلاف مدلول الخطأ التأديبي في حد ذاته من زمن إلى آخر من جهة أخرى.

**المطلب الثاني : مفهوم التكيف القانوني.**

**الفرع الأول : تعريف التكيف.**

إن التكيف هو طريق الوصول إلى حكم الواقعة و هو المدخل الصحيح لاستجلاء الحكم الفقهي أو القانوني فيها، و أي خلل يقع في تكيف الواقعة يتبعه الخلل في الحكم عليها، لذلك ينبغي للناظر في الوقائع القانونية بدل الجهد في التكيف الصحيح لها، حتى يسهل عليه إيجاد القرار المناسب.

**أولاً : تعريف التكيف لغة.**

التكيف لغة يأتي بمعنى القطع من كاف الشيء إذا قطعه4 و يأتي بمعنى حالة الشيء و صفته من كيف إذا جعل له كيفية معينة، فهو مشتق من كيفية الشيء و حقيقته و قد أقر هذا المصطلح مجمع اللغة العربية بالقاهرة، حيث جاء في مجموع قرارات مجمع اللغة العربية ما نصه: التكيف هو طبيعة المسألة التي تنتاز عنها القوانين لوضعها في نطاق طائفة من المسائل القانونية التي خصها المشرع بقاعدة إسناد، وقالوا التكيف اللاحق هو التكيف اللازم لإعمال القاعدة الموضوعية التي تعينها قاعدة الإسناد في قانون القاضي أو لإعمال قاعدة الإسناد الداخلي في القانون الأجنبي.5

**الفرع الثاني : تعريف التكيف القانوني.**

- 1- عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة 1964، ص، 79.
- 2- أحمد سلامة بدر، المرجع السابق، ص، 69.
- 3- أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص، 17.
- 4- ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، 1993، ص 312.
- 5- مجمع اللغة العربية، " المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، مصر، ط 4، 2004، ص 807.

من المعلوم أن مصطلح التكييف من المصطلحات الشائعة في عرف القانونيين، و ربما يعتبرون الأكثر و الأسبق استعمالاً لهذا المصطلح من الفقهاء المعاصرين.

- عرفه الدكتور عبد الواحد كرم بأنه " :تحديد طبيعة العلاقة القانونية لإدخالها في نظام قانوني معين " 1 و عرفه أيضا بقوله " :تحديد القاضي الطبيعة القانونية للعلاقة ذات العنصر الأجنبي المعروضة أمامه، بغية إخضاعها لقاعدة الإسناد التي تعين القانون واجب التطبيق بالنسبة لها. 2 - كذلك هناك من يرى بأن عملية التكييف القانوني تعني " إعطاء أو إلحاق الواقعة الثابتة بنطاق قانوني معين " 3.

- عرفه الدكتور علي عيسى بأنه " :تحديد طبيعة موضوع النزاع وإعطائه الوصف الملائم عن طريق إسناده إلى مجموعة من قواعد قانونية تنظم موضوع النزاع . 4" و يلاحظ في هذا التعريف أنه قصر التكييف القانوني على قضايا النزاع.

و اختلاف هذه التعاريف راجع إلى أن كل تعريف للتكييف القانوني خاص بفرع من فروع القانون؛ " فالتكييف يتمثل - بكل بساطة - في تحديد الطبيعة القانونية لواقعة أو عمل قانوني، وفقا للقانون الواجب التطبيق و لشروط تطبيقه. 5

و كما ذكر المستشار حامد فهمي أن التكييف القانوني هو :توخي معاني القانون في حاصل فهم الواقع في الدعوى . 6 و بمعنى بسيط التكييف القانوني هو :إلحاق الواقعة بأصلها القانوني الذي يحكمها . و التكييف القانوني بهذا الاعتبار غير مختص بفرع دون فرع آخر من فروع القانون بل هو موجود في جميعها.

### الفرع الثالث : أهمية التكييف القانوني.

- التكييف القانوني هو عمل ذهني يتطلب جهدا فكريا خلاقالا تكتفي فيه أي سلطة تأديبية بالإمام بالأحكام التي يتضمنها القانون الواجب التنفيذ، لأن إدراك التكييف الحق و الوصف السليم للواقعة محل التكييف يتطلب من سلطة التأديب أن يكون لديها خبرة خاصة و بصيرة نافذة و أن تكون متصفة بحس قانوني و خبرة قضائية و فراسة، فالتكييف بدون تفرس قد يؤدي إلى الظلم والتعسف في إصدار القرار ، كأن يكيف الواقعة في ضوء تجارب الماضي اعتقادا منه أن بينها تشابها، في حين تفرق الواقعة محل النظر عن التجارب السابقة بأن تكون لها خصوصية متميزة لم تلحظها السلطة التأديبية، مما يؤدي إلى الخطأ في التكييف و بالتالي إلى الخطأ في توقيع العقوبة. 7

1 - عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة و القانون، د.ت، ص 131 .

2 - نفس المرجع، ص 130.

3 Dupuit George, Guedon marie - José et Chretien Patrice, Droit Administratif, 5eme edition, Armand Colin, Paris, p5.

4 - حسين عبد علي عيسى، تكييف الجرائم، إصدارات قانونية، كلية الحقوق، جامعة عدن، 1993، ص7.

5 - محند إسعاد، القانون الدولي الخاص، ترجمة فائز أنجق، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989، ص179.

6 - حامد فهمي و محمد حامد فهمي، النقض في المواد المدنية و التجارية ، مطبعة لجنة التأليف و الترجمة و النشر، القاهرة، ص 164.

7 - فاطمة تناح، أثر الواقع في تنزيل الأحكام في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي، مذكرة ماجستير، كلية الشريعة و القانون، جامعة وهران، 2013، ص 58 .

-إن الخلل في تكليف الخطأ المهني يؤدي حتما إلى الخطأ في تكليف العقوبة التي تتلائم وتتناسب مع الخطأ المرتكب.  
 -إن الخلل في فهم حقيقة التكليف القانوني يترتب عليه آثار قانونية خطيرة في الواقع العملي، فقد تنتهك حريات أو تنتزع حقوق نتيجة لهذا الخلل.  
 ومنه فالواجب على القانونيين على اختلاف مواقعهم ممن تحملوا مسؤولية و مهمة التكليف القانوني أن يبذلوا قصارى جهدهم في الوصول إلى التكليف الصحيح للواقعة، و بالتالي الوصول إلى الحكم القانوني الصحيح.

### خلاصة المبحث التمهيدي:

إجمالاً لما سبق ، يمكن القول أن الإطار القانوني لهذه الدراسة ، إنما يتحدد كخطوة أولى من خلال وضع تعريف محدد للخطأ التأديبي. فالخطأ التأديبي هو " كل سلوك إرادي أو غير إرادي صادر عن شخص يحمل صفة الموظف العام ينتهك فيه إحدى واجباته الوظيفية ينتج عنه إخلال بالسير الحسن للمرفق العام" 1.  
 إن التكليف هو طريق الوصول إلى حكم الواقعة و هو المدخل الصحيح لاستجلاء الحكم الفقهي أو القانوني فيها، و أي خلل يقع في تكليف الواقعة يتبعه الخلل في الحكم عليها، لذلك ينبغي للناظر في الوقائع القانونية بدل الجهد في التكليف الصحيح لها حتى يسهل عليه إيجاد القرار المناسب .

التكليف القانوني هو عمل ذهني يتطلب جهداً فكرياً خلاقاً لا تكفي فيه أي سلطة تأديبية بالإمام بالأحكام التي يتضمنها القانون الواجب التنفيذ، لأن إدراك التكليف الحق و الوصف السليم

1 - قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه-دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ص 281.

للمواقعة محل التكليف يتطلب من سلطة التأديب أن يكون لديها خبرة خاصة و بصيرة نافذة، و أن تكون متصفة بحس قانوني و خبرة قضائية و فإاسة

# الفصل الأول

الضمانات القانونية للموظف المعاقب

من أجل سيرورة المرفق العام بانتظام وإطراد ومن أجل تقديم المرفق خدماته لجمهور المنتفعين كان لزاماً على الإدارة أن تقوم بحسن اختيار موظفيها، ومع كل هذا فقد لا يكون الموظف عند حسن ظن الإدارة فقد يقوم بتجاوزات وبمخالفة ما يفرضه عليه القانون من واجبات، مما يستلزم معاقبته من طرف الإدارة المستخدمة أو الوصية بإحدى العقوبات التي تتناسب وتتلائم مع حجم المخالفة التي قام بها وهذا ما يسمى بالنظام التأديبي.

ويعتبر النظام التأديبي وسيلة تنظيمية الهدف منها تهذيب وتقويم السلوك الوظيفي للموظف العام وذلك بقصد المحافظة على سلامة وأمان وإستقرار العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة وبالتالي ضمان السير الحسن للمرفق العام بانتظام وإطراد.

كما أن الإتجاه الغالب في مجال التأديب هو عدم حصر المخالفات أو الجرائم التأديبية أي عدم خضوعها لمبدأ " لا جريمة بلا نص" كما هو الحال في القانون الجنائي.

### المبحث الأول : المسؤولية التأديبية ومبادئ تكييف العقوبة.

تقوم مسؤولية الموظف العام عن أخطائه التي يرتكبها أثناء تأدية مهامه ووظيفته على أساس الخطأ وعلى الإدارة المستخدمة أن تجازيه بعقوبة تأديبية بعد إثبات مسؤوليته، إذا فالخطأ التأديبي هو كل إخلال يكون من طرف الموظف بواجبات وظيفته وقد سلط بالمقابل المشرع على الموظف العام المذنب مجموعة من العقوبات التأديبية تختلف شدتها ودرجتها حسب جسامة الخطأ التأديبي.

#### المطلب الأول : تحديد الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها.

نظراً للمركز القانوني للموظف العمومي بتجسيد السلطة العامة وبالتالي فإن هذا المركز يفرض عليه سلوكاً نموذجياً سواء أكان أثناء العمل أم خارجه وضمن إطار الإدارة العامة التي تعمل طبقاً للدستور و النصوص التشريعية و الأنظمة الخاصة بالبلد صاحب العلاقة.

ومنه فإن الموظف يعتبر مسؤولاً خلال قيامه بالعمل الوظيفي، و أي إخلال بواجباته الوظيفية يعد خطأ من شأنه إثارة المسؤولية التأديبية للموظف 1، و تختلف تبعاً لدرجة الخطأ الوظيفي أو المهني.

#### الفرع الأول : تحديد الأخطاء التأديبية.

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف والسبب في ذلك يرجع إلى طبيعة الخطأ المهني الذي يتصف بنوع من المرونة والتنوع ، بحيث يصعب ضبطه على نحو ما تضبط الجرائم الجزائية بأركانها المحددة والمعروفة ولا يمكن حصره مسبقاً في قانون واحد حيث نجده في نصوص متفرعة في حين أورد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر وفقاً لمبدأ شرعية العقوبة و الجزاء و صنفها بحسب درجة خطورة السلوك المقترف من الموظف.

وتتمثل الخاصية الأساسية للأخطاء المهنية أنه لا يوجد تحديد مسبق لها بمعنى تعريف للتصرفات التي سيكون لها وصف الأخطاء المهنية، فلا توجد قائمة بالأخطاء المعاقب عليها تأديبياً وهذا يعني أن الأخطاء المهنية القابلة لتوقيع عقوبات تأديبية ليست واردة على سبيل الحصر بنصوص تشريعية خاصة لكل حالة على حدى، كذلك من الصعب بمكان أن تحدد

1 - عبد الله طلبة، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني ، منشورات جامعة دمشق، سنة-1991 1992، ص85.

الأخطاء المهنية لجميع الموظفين العاملين، بل يمكن فقط تحديد الأخطاء الخاصة بكل طائفة على حدى تبعا للإعتبارات الوظيفية التي تخصها.1

إن مرد عدم إمكانية تحديد الأخطاء المهنية مسبقا راجع إلى أن الواجبات الوظيفية نفسها لا تقبل الحصر لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها ومستواها، وما تستلزمه من وقار وكرامة تقيد الموظف حتى في تصرفاته الخاصة، فيلتزم بمستوى من السلوك يليق بكرامة الوظيفة ويتناسب مع قدرها.2

كذلك نجد أن التميز الذي تتصف به الأخطاء المهنية عن الجرائم الجزائية من حيث كونها مرنة ومتغيرة بتغير الظروف، يجعل الإدارة أدرك بحدوثها أقدر على معرفة ظروف العمل وبيان ما يعد خطأ مهنيا وما لا يعد كذلك، وأن تحديدها سيعطل سلطة التأديب عن تحقيق أهدافها.

**أولا: تكفل المشرع بتحديد الأخطاء المهنية.**

يتجه الفقه حديثا إلى ضرورة تقنين الأخطاء المهنية وضرورة تحديدها بتشريعات فرعية حتى تخفف من إستبداد وتحكم جهة الإدارة، وذلك بتكليفها للأخطاء المهنية، وهو أمر مستحب يضمن للموظف الطمأنينة والإستقرار النفسي وخطوة تضاف إلى خطوات الضمانات، ولعل هذا مادفع بالمشرع الفرنسي والإيطالي إلى تقنين البعض منها 3 وهذا أمر ضروري يعني بالنسبة للموظف العدالة وبالنسبة للإدارة فإنه يحمل معنى النظام وتوضيح الأمور.4

وقد إعتد المشرع الجزائري للنص على الأخطاء المهنية طريقتين النصوص الخاصة وكذا النصوص العامة.

**ثانيا: تحديد الأخطاء التأديبية في الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.**

صدر هذا الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة وجاء في مضمونه كيفية تحديد وتصنيف الأخطاء المهنية حسب درجة خطورتها و جسامتها إلى أربعة درجات ، وجاء ذلك في الفصل الثالث من هذا الأمر تحت عنوان مطابق وهو الأخطاء المهنية و ذلك بنص المادة 177 على أن الأخطاء المهنية تصنف دون المساس بتكليفها الجزائي، وصنفت الأخطاء المهنية على الشكل التالي:

### 1- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:

وفقا لأحكام المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03-06، فقد حدد الخطأ المهني من الدرجة الأولى، وحصره في تلك الأعمال التي يقترفها الموظف خرقا للإنضباط العام، والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة تاركا تكليفها لهاته الأخيرة وذلك تبعا للقطاع الذي تنتشط فيه مع مراعاة خصوصيات كل جهة، ويرجع ذلك لكون الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى أقل خطورة عن غيرها، وهو ما قد يترجم تخصيصها، بإجراءات خاصة لمواجهة مرتكبيها مختلفة عن تلك المقررة لمرتكبي الأخطاء المهنية الأكثر درجة منها.5

### 2- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

1 - إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002، ص54.  
 2 - محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص26.  
 3 - إعاد حمود القيسي، مدى الشرعية في المخالفات والجزاءات التأديبية في ظل قانون الخدمة المدنية الإماراتي، مجلة الأمن والقانون، العدد الأول، جانفي 2003، ص437.  
 4 - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003، ص53.  
 5 - المادة 178 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

لقد جاء في نص المادة 126 فقرة 1 من المرسوم 59/85 أنه: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب..." ومنه ولاتخاذ العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية بأن يكون مقرر التأديب مبين الأسباب وبالتالي يستخلص من ذلك أن قرار التأديب يجب أن يكون مكتوبا أيا كانت طبيعة العقوبة توبيخا أو إنذارا أو غيرها. 1

إن طبيعة هذه الأخطاء من حيث خطورتها أكثر جسامة من نظيرتها المقررة في الدرجة الأولى، لكونها لا تعني فقط إخلالا بالانضباط العام، وإنما من شأنها أن تحدث أضرارا (سواء بالنسبة للهيئة المستخدمة، أو بالنسبة للمستخدمين أو المنتفعين بخدمات المرفق)

لقد ذكر المشرع الجزائري في المادة 179 من هذا الأمر الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية و التي تتمثل في المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة أو الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك التي نصت عليها أحكام المادتين 180 و 181 من الأمر 03/06. 2

### 3- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

تعد أكثر خطورة من سابقتها وذلك بالنظر للعقوبة المقررة لمرتكبيها، وقد نص عليها المشرع الجزائري في المادة 180 من الأمر 03/06، والمتمثلة في إقدام الموظف على إفشاء أو محاولة الإفشاء للأسرار المهنية التي لها علاقة مباشرة بمنصبه ، وكذا الرفض التام لتنفيذ التعليمات التي تمليها عليه السلطة المباشرة له في إطار تأدية مهامه وذلك بدون مبرر مقبول. بالإضافة إلى التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية و إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه، مع استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة مثل: استعمال السيارة الإدارية خارج أوقات العمل بدون أمر بمهمة التي تعتبر الوثيقة التي يبرر من خلالها الموظف في أي حاجز أمني إن تطلب الأمر. 3

فلاحظ أن المشرع بنى تكليفه للأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة على عنصر العمد، وخير دليل على ذلك نصه في كل مرة على عبارات استعمال، إخفاء، تحويل وهي الصفة المميزة للأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة وهو ما جعل العقوبة المقررة لها أكثر غلاظة.

### 4- الأخطاء من الدرجة الرابعة:

وتتمثل على وجه الخصوص، في إستفادة الموظف من إمتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته و إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

بالإضافة إلى التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة و إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

كذلك يعتبر خطأ مهنيا كل تزوير في الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر 4 غير تلك المنصوص

1 - المادة 126 فقرة 1 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات.

2 - المادة 179 من الأمر رقم 03-06.

3 - المادة 180 من الأمر رقم 03-06.

4 - المادة 181 من الأمر رقم 03-06.

عليها بموجب المادتين 43 و 44 من نفس الأمر و المتعلقة بالترخيص لمن يمارس مهام التكوين أو التعليم أو البحث كمنشآت ثانوي ضمن شروط وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، إضافة إلى إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، شريطة ألا يذكر الموظف صفته أو رتبته إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين.

كما يمكن أيضا للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا الأطباء المتخصصين ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم.1

وعليه ومن خلال ما سبق تبيانه فإن المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 صنف الأخطاء المهنية إلى أربعة درجات كل حسب درجة خطورتها إلا أنه لم يذكرها على سبيل الحصر بل ذكرها على سبيل المثال تاركا المجال مفتوحا للسلطة التقديرية للإدارة في تكييفها للخطأ ودرجته.

### ثالثا : تحديد الأخطاء التأديبية في النصوص الخاصة.

ولقد أوردت العديد من النصوص الخاصة ذكر الأخطاء المهنية وخاصة تلك التي لها علاقة بالمرافق العامة وطرق سيرها بانتظام وإطراد والتي يمكن أن نسلط عليها الضوء من خلال هذا الفرع:

**1- تحديد الأخطاء التأديبية في القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء.**  
يعتبر خطأ تأديبيا جسيما كل عمل صادر عن القاضي من شأنه المساس بسمعة القضاء أو عرقلة حسن سير العدالة وتعتبر أخطاء تأديبية جسيمة كعدم تصريح القاضي بممتلكاته بعد التوجيه إليه بالإعذار وكذلك التصريح بالكاذب بالممتلكات.

بالإضافة إلى خرق واجب التحفظ من طرف القاضي المعروضة عليه القضية يربط علاقات بينه وبين أحد أطرافها بكيفية يظهر منها إفتراض قوي لإنحيازه وممارسة وظيفة عمومية أو خاصة مربحة خارج الحالات الخاضعة للترخيص الإداري المعترض عليه قانونا.

وكذا قيام القاضي في المشاركة في الإضراب أو التحريض عليه أو عرقلة سير المصلحة وإفشاء سر المداومات مع إنكار العدالة و الإمتناع العمدي عن التنحي في الحالات المنصوص عليها في القانون.2

**2- تحديد الأخطاء التأديبية في المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 24/12/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية:**

تعتبر أخطاء مهنية الأفعال المصنفة في المادة 30 منه وهي كالتالي:

#### 1. الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

يعتبر خطأ من الدرجة الثانية كل تقصير يقوم به أمناء الضبط في تشكيل الملفات القضائية وعدم إنجاز العمل في الأجل المحددة له .

1 - المادتين 43 و 44 من الأمر رقم 03-06.

2 - المادة 62 من القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية عدد 57، مؤرخة في 08 سبتمبر 2004.

## 2. الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

وهي أخطاء أكثر خطورة من سابقتها وتتمثل في القيام بأعمال قد تؤدي إلى التأثير على السير الحسن للعمل القضائي وكذا التقصير في تطبيق الإجراءات القانونية والقضائية.

## 3. الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة :

تتمثل على وجه الخصوص في التهاون الجسيم في تسيير المحجوزات وأدلة الإقناع الموضوعة تحت يد القضاء.1

رابعا : تحديد الأخطاء التأديبية في نصوص عامة.

### 1- في قانون العقوبات.

لقد اعتبر المشرع بعض الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الموظف جرائم رتب عليها مساءلة الموظف جزائيا باعتبار الموظف مواطنا أولا وموظفا ثانيا وصفته الثانية لا تحجب صفته الأولى، ومن ثم فإنه يخضع ككل مواطن لهذا القانون دون أن يفلت من الجزاء التأديبي، نظرا لتأثير فعله المرتكب على حسن سير المرفق وكرامة الوظيفة ومن أهم هذه الأخطاء ماتضمنته المواد التالية:

المادة 78: حصول الموظف لنفسه أو لغيره على منفعة من دولة أجنبية.

المادة 80: إفشاء الموظف لسر من أسرار الدفاع.

المادة 107: إنتهاك الموظف للحريات الفردية والحقوق المدنية للمواطنين.

المادة 109 : رفض الموظفين ورجال القوة العمومية والمكلفون بالشرطة الإدارية وإهمالهم الإستجابة إلى طلب ضبط واقعة حجز.

المادة 110: موافقة موظفي مؤسسات إعادة التربية على حبس شخص غير موقوف بالأوراق القانونية أو رفضهم تسليم السجين للسلطات أو الأشخاص الذين يسمح لهم القانون بزيارته.

المادة 111: إنتهاك القضاة وضباط الشرطة لمبدأ الحصانة في غير حالات التلبس.

المادة 115: تقديم الموظف لإستقالته قصد عرقلة سير المرفق العام بانتظام وإطراد.

المادة 117: تدخل الولاة ورؤساء الدوائر والمجالس الشعبية البلدية وغيرهم من رجال الإدارة في أعمال السلطة التشريعية.

المادة 118: تجاوز رجال الإدارة والتدخل في أعمال السلطة القضائية.

المادة 119: تحويل الأموال العامة من طرف الموظف.

المادة 120: الإلتلاف المتعمد للوثائق الإدارية من طرف الموظف.

المادة 126: جريمة الرشوة وإخفاء الحقائق.

المادة 142: إستمرار الموظف لمزاولة مهامه بعد فصله أو توقيفه.

المادة 214: تزيف الإمضاءات.

المادة 215: شهادة الزور.

1 - المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 24/12/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، ج.ر.ج.ج، عدد 73، مؤرخة في 24 ديسمبر 2008.

المادة 226: تصريح الأطباء الكاذب.

المادة 301: كشف الأسرار المهنية في غير الحالات التي حددها القانون.

المادة 306: جريمة الإجهاض المرتكبة من قبل الأطباء أو موظفي الصيدليات العمومية.

المادة 379: خيانة الأمانة. 1

2- في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته .

لقد قنن المشرع الجزائري بعض الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف العام خاصة في تقرير النزاهة والمسؤولية في التسديد في القطاعين العام والخاص وذلك ماجاء به قانون الوقاية من الفساد ومكافحته وخاصة في الباب الرابع فنجد:

أن المادة 25 من هذا القانون تقضي على متابعة كل موظف عمومي طلب أو قبل بشكل مباشر أو غير مباشر مزية غير مستحقة لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر لأداء عمل أو الإمتناع عن أداء عمل من واجباته. 2

والمادة 31 التي تتعلق بالشخص الذي يأمر بالإستفادة من إعفاءات أو تخفيضات في الضرائب أو يسلم مجانا محاصيل مؤسسات الدولة.

بينما نجد أن المادة 33 جاءت لتتكلم عن الموظف الذي يسيء إستغلال وظيفته أو منصبه. وكذا المادة 35 التي جاء في فحواها، حث المشرع على معاقبة الموظف الذي يأخذ بصفة

غير قانونية فوائد من العقود أو المزايدات أو المناقصات. 3

3- المتعلق بالوقاية القانون رقم 02/90 من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها

وممارسة حق الإضراب: 4

وقد حدد هذا القانون الأخطاء التالية:

المادة 40: رفض العامل القيام بالحد الأدنى من الخدمة المفروضة عليه.

المادة 41: عدم الإمتثال لأمر التسخير.

4- المرسوم 131-88 الخاص بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن.

ويحدد هذا المرسوم واجبات الإدارة إتجاه المواطنين والذي يتكفل بمحاربة آفة البيروقراطية وقد تعرض للمخالفة التأديبية المتمثلة في قيام الموظف بأي عمل من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة الإجراءات الهادفة إلى تحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن واعتباره أخطاء مهنية ما يأتاه الموظف من أفعال حددتها مواد هذا المرسوم في الآتي:

فنجد أن المادة 05 نصت على إحدى هذه العراقل والمتمثلة في تعسف الموظف في

استعمال السلطة بما له من سلطات خولها له المشرع. 5

وجاء في المادة 30 منه على أنه يجب على الموظفين أن يؤديوا واجباتهم طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ولا يقبل منهم أي تذرع خصوصا في حالة رفض خدمة، أو تسليم عقد

1 - الأمر 156-66 المؤرخ في 08/06/1966 الذي يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20-12-2006، ج.ر.ج، عدد 84، مؤرخة في 24 ديسمبر 2006.

2 - المادة 25 من القانون رقم 06-01، مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق لـ 20 فبراير سنة 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر.ج، عدد 14، مؤرخة في 08 مارس 2006.

3 - المواد 33، 31، 35 من القانون رقم 06-01.

4 - القانون رقم 02/90، المؤرخ في 06 فبراير 1990، الخاص بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج، العدد 06، 1990.

5 - المادة 05 من المرسوم رقم 131-88، المؤرخ في 4 يوليو 1988، الخاص بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن ج.ر.ج، عدد 27، مؤرخة في 06 يوليو 1988.

إداري يحق للمواطن الحصول عليهما قانونا، و إعتراض سبيل الوصول إلى وثائق إدارية مسموح بالإطلاع عليها.

كذلك رفض إعطاء معلومات و التسبب في تأخير تسليم العقود والأوراق الإدارية أو المماثلة في ذلك دون مبرر، بالإضافة إلى المطالبة بأوراق أو وثائق لا ينص عليها التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل و فعل مايمس إحترام المواطن وكرامته وسمعة الإدارة. وكل إخلال بأحد الواجبات المنصوص عليها أعلاه عمدا يمكن أن ينجر عنه تطبيق إحدى عقوبات الدرجة الثانية على مرتكبيه.

وفي حالة العود يمكن تطبيق إحدى عقوبات من الدرجة الثالثة. 1

وقد ذكرت المادة 40 بعض العقوبات التي قد يتعرض لها الموظفون فقد تصل إلى العزل مع الحرمان من حق المعاش في حال إعتراضهم لسبيل التدابير المتخذة لتحسين العلاقة بين الإدارة والمواطنين وهذا دون المساس بالعقوبات المدنية والجزائية التي يتعرضون لها طبقا للتشريع الجاري به العمل بسبب أخطائهم الشخصية. 2

**5- الأمر 01-07 المتعلق بحالات التنافي والإلتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف.**

وقد أشارت المادة الأولى من هذا الأمر إلى تحديد حالات التنافي والإلتزامات الخاصة المتصلة ببعض المناصب والوظائف، و يطبق هذا الأمر على شاغلي منصب تَأطير أو وظيفة عليا للدولة يمارسونها ضمن الهيئات والإدارات العمومية والمؤسسات العمومية والمؤسسات العمومية الإقتصادية، بما فيها الشركات المختلطة التي تحوز فيها الدولة على 50% على الأقل من رأس المال وكذا على مستوى سلطات الضبط أو كل هيئة عمومية أخرى مماثلة تتولى مهام الضبط أو المراقبة أو التحكيم. 3

ونجد أن المادة الثانية من هذا الأمر حددت حالات التنافي لشاغلي المناصب والوظائف المذكورة في المادة الأولى، بحيث يمنع عليهم أن تكون لهم خلال فترة نشاطهم بأنفسهم أو بواسطة أشخاص آخرين داخل البلاد أو خارجها مصالح لدى المؤسسات أو الهيئات التي يتولون مراقبتها أو الإشراف عليها، أو التي أبرموا صفقة معها أو أصدروا رأيا بغية عقد صفقة معها وذلك دون المساس بحالات التنافي المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما. 4 وكذا المادة الثالثة التي حددت جملة من النشاطات التي لا يمكن ممارستها من قبل شاغلي المناصب والوظائف المذكورة في المادة الأولى، وذلك عند نهاية مهمتهم لأي سبب ولمدة سنتين(2)، والمتمثلة في كل نشاط إستشاري أو نشاط مهني أيا كانت طبيعته، أو أن تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة لدى المؤسسات أو الهيئات التي سبق لهم أن تولوا مراقبتها أو الإشراف عليها أو أبرموا صفقة معها أو أصدوا رأيا بغية عقد صفقة معها أو لدى أي مؤسسة أو هيئة أخرى تعمل في نفس مجال النشاط دون المساس بحالات التنافي المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما. 5

وقد أشارت المادة 04 على أنه لا يجب ممارسة أي نشاط مهني أو استشارة وكذا حيازة مصلحة المنصوص عليها في المادة 3 إلا بعد إنقضاء مدة سنتين، وذلك عن طريق تصريح كتابي لمدة ثلاث سنوات من طرف المعني بالأمر لدى الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد

1 - المادة 30 من المرسوم 88-131 الخاص بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن.

2 - المادة 40 من نفس المرسوم 88-131.

3 - المادة 01 من الأمر 01-07 المتعلق بحالات التنافي والإلتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف.

4 - المادة 02 من نفس الأمر 01-07.

5 - المادة 03 من نفس الأمر رقم 01-07.

ومكافحته، وحسب الحالة آخر هيئة مستخدمة أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ ممارسة النشاط. 1  
وقد حددت المادتان 06 و 07 من هذا الأمر العقوبات التي يتعرض لها كل من يخالف أحكام المادتين 2 و 3 وذلك بالحبس من ستة أشهر إلى سنة واحدة وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج، وكذلك بغرامة مالية من 200.000 دج إلى 500.000 دج على عدم التصريح المنصوص عليه في المادة الرابعة. 2  
**الفرع الثاني : تحديد العقوبات التأديبية .**

خلافًا للأخطاء المهنية فقد اعتمد حصر و تصنيف العقوبات التأديبية على وجود سلم يحتوي على عقوبات مختلفة تتفاوت في درجة خطورتها تبعًا للمخالفات التأديبية المقترفة ، وتدرج في سلم تصاعدي في بدايته أقل العقوبات كعقوبة الإنذار أو اللوم أو التوبيخ وفي نهايته أشدها جسامة والتمثلة في العقوبات المؤدية لقطع رابط التوظيف بصفة نهائية كالإحالة إلى المعاش أو العزل. 3

بعد صدور الأمر رقم 06/ 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نص المشرع الجزائري من خلال المادة 163 من نفس الأمر في الباب السابع المعنون بالنظام التأديبي على تحديد أنواع العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون العامون وفقا لجسامة الأخطاء التأديبية المرتكبة إلى أربع درجات وهي كالاتي:

**أولا : عقوبات الدرجة الأولى:**

**1- التنبيه :**

ويعتبر أخف الجزاءات التي نص عليها المشرع، فهو ينطوي على حث الموظف وتذكيره بوجوب مراعاة واجباته الوظيفية إذا ما ارتكب الموظف مخالفة بسيطة في واجباته أو في سلوكه الوظيفي ويكون التنبيه بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي. 4

**2- الإنذار الكتابي:**

هو تحذير الموظف من الإخلال بواجبات وظيفته حتى لا يتم تشديد العقاب عليه، وتستهدف تبصير الموظف بالمخالفة التي ارتكبها حتى لا يعود إليها مرة أخرى. ويتم إتخاذ هذه العقوبة بقرار يتم تبليغه للموظف من طرف الإدارة. 5

**3- التوبيخ:**

هو إجراء أشد من الإنذار، وهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية لمرتكب الخطأ الوظيفي، وتصدر الإدارة عقوبة التوبيخ بنفس الكيفيات والشروط التي تصدر بها عقوبة الإنذار لكنه لا يحمل دعوة الموظف إلى سلوك أحسن بل يعد نوعا من الإجراءات التأديبية توقع عليه.

**6**

**ثانيا : عقوبات الدرجة الثانية:**

1 - المادة 04 من نفس الأمر رقم 07-01.

2 - المواد 06 و 07 من نفس الأمر رقم 07-01.

3 - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2011، ص 80.

4 - أنظر الملحق رقم 01.

5 - أنظر الملحق رقم 01.

6 - المادة 163 الفقرة 3 من الأمر رقم 06-03.

وهي العقوبات المقررة بسبب أخطاء وظيفية مرتكبة من الدرجة الثانية، والتي نصت عليها المادة 163 في فقرتها الثانية والتي تضمنت: **1**

1- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

2- الشطب من قائمة التأهيل.

**ثالثا- عقوبات الدرجة الثالثة :**

وتتمثل العقوبات حسب المادة 163 من الأمر 03-06 في :

**1 – الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام :**

ويقصد بها في هذه الحالة توقيف الموظف المخطئ على الأقل أربعة أيام كحد أدنى إلى ثمانية أيام كحد أقصى عن مزاولة مهامه الوظيفية<sup>2</sup>.

**2- التنزيل من درجة إلى درجتين :**

ويقصد بالتنزيل في الدرجة تنزيل الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه، مع إحتفاظه بأقدميته التي تحصل عليها في الفئة الوظيفية قبل توقيع العقوبة ، ويترتب عن التنزيل من الدرجة النقص الفوري من مرتب الموظف إلى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية

**3- النقل الإجباري :**

هو إجراء تأديبي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر، وهذا الإجراء لا ينبغي الخط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن إتخاذه لأسباب غير تأديبية. **3**

ومنه فإن عقوبة النقل الإجباري لا يتم إقرارها إلا في حدود المؤسسات أو المصالح التي تخضع لنفس السلطة التي لها سلطة التعيين والتسيير التي أصدرت العقوبة، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يتم النقل الإجباري إلى مؤسسة أو مصلحة تخضع لسلطة تعيين وتسيير مسؤول آخر. **4**

**رابعا- عقوبات الدرجة الرابعة :**

وهي صنف العقوبات التأديبية التي توقع نتيجة ارتكاب أخطاء من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 من الأمر 03-06 وتتمثل هذه العقوبات أساسا في:

**1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة :**

ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة .

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في حالة تعذر تطبيق عقوبة تنزيل رتبة موظف إلى رتبة سفلى وذلك لإنعدام رتبة أدنى أو لكون رتبة الإنتماء وحيدة، فإنه ينبغي تفادي توقيع عقوبة التنزيل في هذه الحالة وإعادة عرض وضعية المعني على المجلس التأديبي بغية إعادة تكليف العقوبة<sup>5</sup>.

**2- التسريح :**

هو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف، ويعد أشد العقوبات التأديبية وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>6</sup>.

1 - المادة 163 الفقرة 3 من الأمر رقم 03-06.

2 - أنظر الملحق رقم 02.

3 - المادة 163 الفقرة 3 من الأمر رقم 03-06.

4 - أنظر الملحق رقم 03.

5 - أنظر الملحق رقم 04.

6 - المادة 163 الفقرة 4 من الأمر رقم 03-06.

## خامسا- إجراء العزل:

فضلا على العقوبات التأديبية المذكورة أعلاه، نص المشرع من خلال المادة 184 من الأمر رقم 03-06 على إجراء العزل والذي من المقرر أن يسلب على الموظف الذي تغيب لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل عن وظيفته وبدون مبرر، وبعد إعداره وجوبا ويؤسس العزل على إهمال الموظف لمنصبه الوظيفي وليس لإرتكابه خطأ مهنيا، لذلك ورد النص عليه خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية وذلك من خلال المادة 184 من الأمر 03-06 المذكورة آنفا، حيث يستشف من هذه المادة أن إستعمال المشرع لمصطلح إجراء العزل بدلا من عقوبة العزل، على أن الأمر لا يتعلق بعقوبة تأديبية بالمفهوم الذي أثناه سابقا، لأنه في مثل هذه الحالة لا يخضع إتخاذ إجراء العزل للقواعد الإجرائية المعمول بها في حالات العقوبات التأديبية الأخرى. 1

ونشير هنا تساؤلا حول الطريقة والكيفية التي يبلغ بها الموظف ويعذر قبل عزله من الوظيفة لأن الأمر 03/06 لم يبين طريقة الإعدار بل ترك الأمر للتنظيم وذلك وفق المنشور رقم 1024 المؤرخ في 1993/12/21 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي المتضمن إجراء إعدار الموظفين الذين أهملوا المنصب الوظيفي. 2

وعلى العموم إن نص المشرع على هذه العقوبات التأديبية يرمي إلى حماية هيئة الإدارة واحترام مبدأ الشرعية الذي يعتبر مبدأ ذا قيمة دستورية 3 هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعتبر العقوبة التأديبية وسيلة فعالة بيد الإدارة لوضع حد لأخطاء الموظف المتهاون 4 معتمداً في تقسيمها على معيار الشدة تناسباً مع خطورة وجسامة الأخطاء المهنية المرتكبة مميّزاً بينها في كيفية تطبيقها والسلطات المختصة بتوقيعها وإجراءات تطبيقها.

**المطلب الثاني : مبادئ التكييف القانوني للعقوبات التأديبية .**

ونظرا لما تملكه السلطة التأديبية من سلطة تقديرية في الوضعية التأديبية، فقد كان لابد من وجود مبادئ و ضوابط تحكم تكييف العقوبة التأديبية من قبل السلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي، ولذا وجب التطرق لأهم المبادئ التي تحكم عملية تكييف القرارات التأديبية.

**الفرع الأول : مبدأ شرعية العقوبة التأديبية وتسبب قرارها.**

**أولاً: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية:**

يقتضي هذا المبدأ ضرورة تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية تلتزم السلطة التأديبية باحترامها عند اختيارها للعقوبة الملائمة وذلك بالنظر إلى درجة خطورة الخطأ" 5.

وهذا مانص عليه المشرع من خلال المادة 163 من الأمر 03-06 حيث ذكر العقوبات على سبيل الحصر، فلا يجوز للإدارة أن تخلق درجة جديدة تتضمن عقوبة تأديبية معينة وإنما يمكنها أن تنص على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المحصورة في المادة السالفة الذكر فيما يخص القوانين الأساسية الخاصة لبعض الأسلاك نظرا لخصوصيتها 6 ، وبالتالي لا يجوز

1 - المادة 184 من الأمر رقم 03/06.

2 - أنظر الملحق رقم 05.

3 - تنص المادة 58 من دستور 2016 على أنه "لا إدانة إلا بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم".

4 - عزوز بن تمسك، حماية القضاء الإداري التونسي لمبدأ حقوق الدفاع، مجلة الاجتهاد القضائي، مخر الاجتهاد القضائي

وأثره على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثالث، مارس 2006 ، ص43 .

5 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 95.

6 - المادة 164 من الأمر رقم 03-06.

أن يوقع على الموظف جزاء لم يرد بشأنه نص، وأن المشرع إذا حدد جزاء معيناً للمخالفة بعينها فلا يجوز إلا توقيع هذا الجزاء المحدد للمخالفة، كما هو الحال بالنسبة لمخالفة الغياب بدون مبرر شرعي لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية بحيث ربطها المشرع بعقوبة العزل بسبب إهمال منصب بعد الإعذار. 1

بالإضافة إلى مخالفة الغياب بدون مبرر عن العمل حيث يعاقب الموظف في هذه الحالة بالخصم من الراتب الذي يتناسب مع مدة الغياب دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03-06، وبالتالي لا تملك السلطة التأديبية المختصة في هذا السياق سلطة تقديرية في تحديد العقوبة المناسبة للمخالفتين المذكورتين آنفاً، بحيث سلطتها مقيدة في ذلك ولا مجال للتقدير، نظراً لأن المشرع قد حدد عقوبة معينة لمخالفة معينة بذاتها بنص صريح وما على السلطة المختصة تأديبياً إلا الانصياع لذلك.

أما في ما يخص النتائج المترتبة عن هذا المبدأ أن "لا عقوبة إلا بنص" يفقد قيمته إذا تركنا الإدارة حرة في اختيار العقوبة المناسبة للذنب الإداري دون تقييدها بجملة من القيود. 3

تتمثل في ضرورة الالتزام بالحدود المقررة قانوناً للعقوبة، وكذا تفسير النصوص العقابية تفسيراً ضيقاً، بالإضافة إلى عدم جواز تعدد الجزاءات التأديبية عن الفعل الواحد وأن تفسر النصوص تفسيراً ضيقاً، حيث لا توسيع فيها ولا قياس. والتفسير بصفة عامة هو استجلاء مدلول النص ومحتواه من أجل إمكانية تطبيقه بصورة صحيحة، وذلك عن طريق تحديد المعنى الذي يقصده الشارع من ألفاظ النص لجعله صالحاً للتطبيق على وقائع الحياة. 4

ثانياً: مبدأ تسبب القرار القاضي بالعقوبة:

باعتبار أن القرار التأديبي ما هو إلا قرار إداري، فالأصل في القرارات الإدارية أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا إذا ألزمها القانون بذلك؛ ولقد ألزم المشرع الإدارة بنص صريح بضرورة وجوبية تسبب القرارات الإدارية المتضمنة عقوبات تأديبية 5 حيث تنص المادة 165 من الأمر 03-06 على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني". تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي....."، بالإضافة إلى نص المادة 170 من نفس الأمر بقولها: "... يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة" 6 و بالتالي فإن وجوب تسبب القرارات التأديبية المكيفة من طرف الإدارة تعد من الضمانات الجوهرية التي أقرها التشريع لحماية الموظفين من تعسف سلطة التأديب حين إصدارها للقرار الإداري المكيف من طرفها و المتضمن عقوبة تأديبية مهما كانت درجتها و مهما كان جسامة الخطأ الذي إرتكبه الموظف، كما يعد في نفس الوقت تسهيلاً

1 - المادة 184 من الأمر رقم 03-06.

2 - المادة 207 الفقرة 2 من الأمر رقم 03-06.

3 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 95.

4 - علي حسين الخلف، سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في القانون، المكتبة القانونية، بغداد، د س ن، ص 38.

5 - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات ثالة، الأبيار، الجزائر، 2010، ص 159.

6 - المادة 165، 170 من الأمر رقم 03-06.

لرقابة القضاء في حالة فرض رقابته على هذا القرار من خلال تضمنه توضيحات فيما يخص الأسباب و الأسس المعتمدة عليها في تكييف وإصدار العقوبة التأديبية، كما يعد دعماً لشفافية العمل الإداري. 1

وللتسبب أهمية في هذا المجال إذ أنه يدفع الإدارة إلى التأنى والتبصر قبل لجوئها إلى تكييف العقوبة التي ستسلط على الموظف وقبل إصدار قرارها وعدم الإستعجال والتسرع بذلك، كما أنه يكون مبعثاً للثقة في القرار الإداري وهو الأساس الذي يمكن المحكمة الوقوف عليه وبالتالي إصدار قرارها العادل ومطابقة هذا السبب مع منطوق القرار في مجال التظلم من القرار. 2

**الفرع الثاني : مبدأ المساواة والتناسب بين الخطأ والجزاء المترتب عنه.**

**أولاً: مبدأ التناسب بين الخطأ والجزاء المترتب عنه:**

إن السلطة الإدارية تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في المجال التأديبي، حيث تملك حرية اختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات المدرجة في نظام التأديب، وذلك بما يتناسب مع خطورة الخطأ المقترف من قبل الموظف، فمن هذا المنطلق ظهر ما يسمى بمبدأ التناسب في مجال التأديب أو مبدأ الملائمة.

و يعتبر مبدأ التناسب من أهم الضمانات التي تحقق العدالة في تأديب الموظف بمعنى ضمانته تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ المرتكب، والذي أجمع الفقه ومعه القضاء على إعتباره واحداً من أهم المبادئ التي يجب على السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية مراعاتها، ولهذا فالفقه ينص على هذا المبدأ لأنه من أهم المبادئ التي يجب الإلتزام بها عند توقيع العقوبة التأديبية 3 و "مقتضى التناسب ألا تغلو السلطة المعنية بتحديد الجزاء في إختياره ولا تتركب متن الشطط في تقديره، و إنما عليها أن تتخير ما يكون على وجه اللزوم ضروريا لمواجهة الخرق القانوني أو المخالفة الإدارية، وما يترتب على إقرار المخالف، وزجر غيره على أن يرتكب ذات فعله ومن هنا تكون ضوابط الجزاء أو العقاب موضوعية ويعتبر بالتالي كل تجاوز لهذه الضوابط تزيداً و إستبدادا ينبغي رفضه." 4

وهو مانص عليه الأمر 03-06 في المادة 161 منه التي تنص: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف، على درجة جسامة الخطأ والظروف التي أرتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام. 5

ويترتب على العمل بمبدأ التناسب في إختيار الجزاء التأديبي:

- 1 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري- النشاط الإداري - وسائل الإدارة - أعمال الإدارة، الجزء الثاني، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 89.
- 2 - حيدر نجيب أحمد، حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، مجلة الفتح، كلية القانون، جامعة ديالى العدد الثلاثون، 2007، ص 11.
- 3 - نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص 125.
- 4 - محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2000، ص 113.
- 5 - المادة 161 من الأمر رقم 03-06.

-الإلتزام بالمعقولية في تكليف العقوبة التأديبية إذ يجب إقامة التوازن بين الخطأ والعقوبة، إذ يجب إحترام مجموعة من المعايير، منها تقدير مدى خطورة المخالفة على المصالح الفردية والإدارية وحجم الأضرار التي حققتها الشخص المخالف نتيجة قيامه بالمخالفة . 1

-الإلتزام بعدم تعدد العقوبات الإدارية على المخالفة الواحدة، وهذا يعني إمتناع عن معاقبة المتهم عن نفس الفعل أكثر من مرة، والا إعتبرت السلطة التأديبية إنتهكت مبدأ التناسب. 2

فالقترار الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية يكون متناسبا عندما يقوم بتطبيق جزاء لم يكن قاسيا أي جزاء مرتبط أو متطابق مع الخطأ، ولتحقيق ذلك تقوم السلطة التأديبية بعمليتين منفصلتين ومتتابعين فعليها أولا أن تقوم بتشخيص الخطأ وتكليفه وكشفه في سلوك الموظف، وثانيا أن تختار وتكيف العقوبة المناسبة من بين العقوبات التي وضعها المشرع، حيث لا يتحقق التناسب إلا بإختيار الجزاء، ومع ذلك قد تقوم أخطاء لم يتم التطرق إليها من قبل في القانون في هذه الحالة يكون تجريم هذه الأفعال ذاتيا وشخصيا، وفي هذه الحالة (المرحلة الأولى) تبدأ بالبحث عن التناسب وتنتهي بإختيار الجزاء، وقد يحصل ألا تكون العقوبات التأديبية محددة وعندئذ فالأمر يتطلب إستحداث وتكليف عقوبة جديدة. 3

ولقد استقر القضاء في كل من فرنسا ومصر على أن تكليف العقوبة التأديبية للخطأ المقترف من الموظف إنما هو أمر تستقل بتقديره الإدارة.

أما القضاء الجزائري مجلس الدولة في إجتهد له حديث العهد، حيث جاء في القرار الصادر بتاريخ 2002/01/28 في حيثيته الثالثة مايلى: "...حيث أنه بموجب قرار مؤرخ في 1998/07/27 قام مجلس الدولة وبعد التصريح بإختصاصه بإعتبار أن المجلس الأعلى للقضاء إرتكب خطأ صريحا في تقديره للوقائع المنسوبة إليه أن ثمة عدم توافق بين هذه الوقائع والعقوبة المسلطة..." 4

### ثانيا: مبدأ المساواة:

مقتضى هذا المبدأ أنه لا يجب أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين بإختلاف وضعيتهم الإجتماعية والمسؤوليات التي يتقلدونها، إذا كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها موصدة . 5

فقد نصت المادة 32 من دستور 2016 على أن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي". 6

وهذا ماجاءت به أيضا المادة 27 من الأمر رقم 06-03: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الإجتماعية". 7

- 1 - وسام عقون، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، 2012، ص 13، 14.
- 2 - محمد باهي أبو يونس، المرجع السابق، ص 121.
- 3 -حاجة عبد العالي وآمال يعيش تمام، الرقابة على تناسب القرار الإداري ومحلّه في دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 5، مارس 2008، ص 31.
- 4 - قرار م.د، مؤرخ في 2002/01/28، ملف رقم 005240 جاء في صدره ما يلي: " عزل قاضي من طرف المجلس الأعلى للقضاء، المجلة القضائية، عدد2، 2002، ص165.
- 5 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 107.
- 6 - المادة 32 من القانون 06-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ 6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري.
- 7 - المادة 27 من الأمر رقم رقم 06-03.

رغم الجهود المبذولة للحد من أعمال السلطة التقديرية للإدارة في مجال تحديد الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية ، ووضع ضوابط تتحكم في كل منها حتى يكون القرار التأديبي عادلا منصفا و يطمئن إليه الموظف ويحقق له الغاية التي وجد من أجلها وهي الردع داخل الوسط الوظيفي إلا أن التقيد بها يبقى نسبيا ، الأمر الذي يستدعي التطبيق الحازم للضوابط لتوفير أكثر ضمانة ضد أي تعسف محتمل من قبل الإدارة . 1

إن تطبيق مبدأ المساواة في المجال التأديبي لا يكون بشكل مطلق، بمعنى أن المساواة في هذا المجال لا يمكن أن تتحقق إلا بين الموظفين المتساوين في درجاتهم الوظيفية في المراكز التي يشغلونها في السلم الإداري، فالمساواة أمام القانون ليست مسألة حسابية وإنما المقصود بهذه المساواة عدم التفرقة بين أفراد الطائفة الواحدة إذا كانت مراكزهم القانونية واحدة، وقد ذهب جانب من الفقه إلى تبرير ظاهرة عدم المساواة أمام العقوبة التأديبية من حيث وضع عقوبات خاصة بكبار الموظفين، حيث تقتصر هذه العقوبات على العقوبات الأدبية أو المعنوية، وذلك لا ن بقاء مثل هؤلاء الموظفين في مراكزهم الوظيفية متعلق بتوفر عنصر الثقة في حسن قيامهم بمسؤولياتهم، ومن ثم فإن توقيع أي عقوبة مادية بحقهم من شأنه أن يضر بمركزهم الوظيفي، وهذا يكفي لأن يجعل الثقة منعدمة من أساسها. 2

**الفرع الثالث : مبدأ وحدة وعدم رجعية العقوبة التأديبية.**  
**أولاً: مبدأ وحدة العقوبة التأديبية:**

أخذ المشرع الجزائري بقاعدة " عدم الجمع بين العقوبتين كتطبيق لمبدأ شرعية العقوبة من خلال نص المادة 160 من الأمر رقم 03-06 التي جاء فيها: " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية... خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية... "، ما يوحي بأن الموظف المخطئ يتعرض لعقوبة تأديبية واحدة من ضمن ما ورد من عقوبات بنص المادة 163 من نفس الأمر 3 ومن شروط أعمال مبدأ وحدة الجزاء نذكر الآتي:

- 1- **وحدة المخالفة التأديبية :** فإذا كانت المخالفة المرتكبة من قبل الموظف متعددة فلا مجال لإعمال هذا المبدأ كاستمرار الموظف في المخالفة التي عوقب من أجلها. 4
- 2- **وحدة السلطة التأديبية :** أي أن يكون هذا الجزاء صادرا عن سلطة تأديبية واحدة، فإذا كان الموظف يخضع في ذات الوقت لأكثر من سلطة تأديبية وقامت كل منها بإعمال ولايتها الجزائية في مواجهته بتوقيع عقوبة واحدة عن ذات الفعل فإننا لانكون بصدد تعدد الجزاء. 5
- 3- **أن نكون بصدد جزاءات تأديبية أصلية :** يجب أن تكون العقوبة الأولى التي يتم توقيعها على الموظف عقوبة أصلية لا مجرد إجراء إداري يهدف إلى تنظيم المرفق العام، ومن أهم التطبيقات التي لا تشكل خروجاً على مبدأ وحدة الجزاء الجمع بين العقوبتين الأصلية والتبعية. 6

**ثانياً: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية:**

**1- مضمون المبدأ:**

1 - بن قديور أمينة، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية ضد الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة الماستر تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2017/2018، ص 85.  
2 - نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق ، ص 125.  
3 - المادة 160 من الأمر رقم 03-06.  
4 - كلاش خلود، حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014، ص 21.  
5 - رحماوي كمال، المرجع السابق ، ص 104 .  
6 - كلاش خلود، المرجع السابق، ص 21.

ومفاد هذا المبدأ أن مرتكب المخالفة التأديبية يعاقب بالجزاء الوارد في القانون الساري وقت صدور قرار الجزاء وأن هذا الجزاء لا يرتب أثره إلا من تاريخ توقيعه. 1 فيجب عند صدور القرار التأديبي عن المخالفة التي ارتكبها الموظف مراعاة تطبيق القانون الساري وقت صدور القرار التأديبي، لا القانون الذي يكون ساريا وقت وقوع المخالفة؛ ويعد مبدأ الرجعية تطبيقا لما تقضي به المبادئ القانونية العامة، سواء بالنسبة لعدم رجعية القوانين كقاعدة عامة أو عدم رجعية القرارات الفردية، وعلى ذلك لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على موظف مخطئ بأثر رجعي، وإنما فقط من تاريخ المخالفة مهما كانت خطورتها أو حداثتها ارتكابها. 2

## 2-الإستثناءات الواردة على هذا المبدأ:

ويرد على مبدأ عدم رجعية العقوبات التأديبية الإستثناءات التالية :

أ- **القرارالأصلح للموظف المتهم**: لقد تم إعمال استثناء القانون الأصلح للمتهم في العقوبات الجنائية، وذلك في حالة ما إذا ورد القانون الجديد مخففا للعقوبة أو مبيحا لفعل كان في ظل القانون السابق مجرماً، وبالتالي فقد سوى هذا الاستثناء بين الجزاءات الجنائية والتأديبية في الخضوع لمبدأ الرجعية إذا ما كان ذلك في صالح المتهم، تأسيساً على وحدة الهدف وهو الردع وانتمائهما لنظرية واحدة هي العقاب، الأمر الذي يجعل خضوعهما لمعاملة قانونية واحدة أمراً مبرراً. 3

ب- **رجعية الجزاء التأديبي استناداً لطبيعة المخالفة**: وقد نص المشرع الجزائري على هذه الحالة أي رجعية الجزاء التأديبي استناداً إلى طبيعة المخالفة في قانون الوظيفة العمومية ساري المفعول.

فحسب المادة 173 من الأمر 06-03 أنه في حالة ارتكاب الموظف خطأً جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه فوراً، مما يؤدي إلى خصم نصف راتبه وبعض حقوقه إلى غاية صدور العقوبة التأديبية، فإذا اتخذت في حقه عقوبة أقل من الدرجة الرابعة أو تمت تبرئته يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه. وهو ما يفهم منه أن المشرع أراد بذلك رجعية الجزاء التأديبي إلى وقت إيقاف الموظف عن العمل، وليس من وقت صدوره. 4

## المبحث الثاني: مراحل التكليف التأديبي والسلطة المخولة بتوقيعه.

إن التكليف الصائب للمخالفة التأديبية التي يرتكبها الموظف طريق للوصول إلى حكم الواقعة، و هو المدخل الصحيح لاستجلاء الحكم القانوني فيها، و أي خلل يقع في التكليف يتبعه الخلل في الحكم عليها، لذلك ينبغي للناظر في الوقائع القانونية بذل الجهد في التكليف الصحيح لها، حتى يسهل عليه كذلك التكليف الصحيح للجزاء أو العقوبة التي ستسلط على الموظف المخطئ وينتفي بذلك إمكانية تعسف الإدارة في استعمال سلطتها في تأديب الموظف.

### المطلب الأول : مراحل التكليف التأديبي.

إن تحديد الخطأ التأديبي لا يقوم على مجرد الإعتبارات القانونية بل توزن وتقاس على أساس تقاليد إدارية مستقرة تحيط بها إعتبارات لا تكشف عنها النصوص، مثل ظروف العمل

1 - شريف عبد الحميد حسن رمضان، تأديب الموظف العام (دراسة قانونية فقهية قضائية)، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013، ص36.

2 - نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 133.

3 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مطابع جامعة المنوقية، د.ب.ن، 2007، ص 85 .

4 - المادة 173 من الأمر رقم 03-06.

ودرجة ثقافة الموظف ومدى الأعباء الملقاة على عاتقه والتدريب الذي تلقاه، وكل هذه الاعتبارات لا يحسن القضاة الحكم عليها ومن ثم يجب أن يترك تكليف ذلك كله للسلطات الإدارية التي يتبعها الموظف المخطئ.<sup>1</sup>

عندما ينسب للموظف خطأ تأديبيا فإن ثمة إجراءات يجب إتباعها قبل تبرئته أو توقيع العقوبة عليه، ويقصد بالإجراءات هي جميع الخطوات المنظمة قانونا والواجبة الاتباع من قبل الإدارة لتوقيع العقوبة وهي الخطوات الواجبة على الموظف القيام بها للدفاع عن نفسه وعن التهم أو الأفعال المنسوبة إليه، قبل التحقيق أو بعده وحتى بعد صدور القرار التأديبي ضده.

**الفرع الأول : مرحلة المواجهة التأديبية :**

إن قواعد الإنصاف والعدالة تستوجب ضرورة إحاطة الموظف المذنب بجملته الأخطاء المنسوبة إليه وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي ، حتى يتمكن من تقديم دفاعه حسب وجهة نظره وذلك قبل القيام بأي إجراء من إجراءات التحقيق الإداري ، مما يؤدي إلى كفالة الأمن والطمأنينة للموظفين في المجال التأديبي ضد أي تعسف يمكن أن يصدر عن السلطة التأديبية المختصة. وتشمل المواجهة ثلاثة عناصر والمتمثلة في :

**أولا : معاينة الخطأ:**

إن فعالية المعاينة تستوجب أن تتسم بالحسم والسرعة، وأن يتم في ذات البيئة التي وقع فيها الخطأ ليحقق أثره على نحو أفضل سواء بالنسبة للموظف المخطئ أو بالنسبة إلى غيره، هذا و عندما يرتكب الموظف خطأ تأديبيا، فإنه يتعين قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي ضده دراسة ذلك الخطأ ، من حيث توافر أركانه المتمثلة في خطأ ينسب إلى الموظف أهو فعل إيجابي أو سلبي يصدر عن ذلك الموظف وأن يستند ذلك الفعل إلى عدم الإحتياط والإهمال،<sup>2</sup> وبعد تحديد طبيعة الخطأ بأنه خطأ تأديبي وكيف هذا الخطأ التأديبي بعد تحديده حسب المادة 63 من المرسوم 82 - 302 لإحدى العوامل التالية :

- درجة خطورة الخطأ التأديبي المرتكب.
  - الظروف المخففة أو المشددة التي ارتكب فيها الخطأ.
  - مدى مسؤولية الموظف في ارتكاب ذلك الخطأ التأديبي.
  - عواقب وضرر خطئه التأديبي على الهيئة المستخدمة أو موظفيها. **3**
- وبموجب نص المادة 177 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي إلى أربع درجات : **4**

- خطأ من الدرجة الأولى.
- خطأ من الدرجة الثانية.
- خطأ من الدرجة الثالثة.
- خطأ من الدرجة الرابعة.

وذلك وفقا لخطورته وجسامته طبقا لنصوص المواد 178- 179 - 180 و 181 من الأمر 03/06.

1 - سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 418.

2 - فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2002-2003، ص 93.

3 - المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

4 - المادة 177 من الأمر رقم 03/06.

ولقد نصت المادة 166 من نفس الأمر على أنه: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين...إبتداءاً من تاريخ تعيين الخطأ"، تتم المعاينة بإعداد تقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبياً، بذكر الفعل المرتكب من جانبه، والذي يشكل خطأ مهنياً من درجة ما مدى مسؤولية الموظف في الإدارة أو المؤسسة المستخدمة، الضرر الناجم عن الخطأ، العقوبة المناسبة المراد توقيعها... وغيرها. 1

كما يمكن أن يشرع في هذا الإجراء وفي حدود اختصاصه موظف مكلف بمهمة التفتيش أو المراقبة، في هذه الحالة وبعد ملاحظة الفعل يتعين على الرئيس المباشر أو المفتش أو المراقب، الإخبار الفوري للسلطة التي لها صلاحية التعيين مع إحترام الإشراف السلمي عن الأعمال التي يبدو أنه يمكن أن تترتب عنها عقوبات تأديبية، وذلك بتوضيح الطبيعة الحقيقية لهذا الواقع مع تقديم كافة البيانات التي بوسعها تقديم توضيحات للإدارة عن ملابسات القضية. 2

### ثانياً: الوقف التحفظي:

بعد معاينة وتكليف الخطأ وتحريك الدعوى التأديبية، تقوم السلطة المختصة باتخاذ أول إجراء في حق الموظف المتهم، وتوقفه على ممارسة مهامه في حالة ارتكابه خطأ مهني جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة. 3

والهدف من التوقيف هو تفادي الضجة أو الإحراج الذي يمكن أن يحصل بسبب التواجد الفعلي للموظف المتهم بالخطأ الجسيم في الوظيفة العامة، وكذا تسهيل مباشرة المتابعة التي ستتخذ ضده لاحقاً 4 وطبقاً لما نصت عليه المادتان 173 و174 من الأمر رقم 03-06 يكون التوقيف الفوري للموظف عن مهامه في الحالتين التاليتين:

- 1 - في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم والذي يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، يتقاضى خلال فترة توقيفه النصف من راتبه الرئيسي ومجمل المنح العائلية، وأما النصف الذي تم خصمه من راتبه وباقي حقوقه، يسترجعها في الأحوال الآتية:
  - في حال تبرئته مما نسب إليه من أفعال.
  - في حال عدم بت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في القضية في الآجال المحددة.
  - في حال إتخاذ في مواجهة الموظف عقوبة أقل من الدرجة الرابعة.
- 2- في حالة متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه: يمكن أن يتقاضى في حدود ستة (6) أشهر جزءاً من الراتب لا يتعدى النصف بدءاً من تاريخ توقيفه، فالمسألة متروكة لتقدير الإدارة، كما يستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية وفي كل الأحوال لا تسوى الوضعية الإدارية للموظف إلا إذا صار الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً. 5

1 - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد التاسع، 2013، ص 80، وأنظر الملحق رقم 06.

2 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د.م.ج، بن عكنون، الجزائر، 2010، ص 242.

3 - المادة 173 من الأمر رقم 03-06.

4 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 448.

5 - بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 81-82.

**ثالثا: مرحلة التحقيق وتكييف وقائع الخطأ المهني:**

بعد تكييف الخطأ المهني من طرف الإدارة على أنه من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة 1. تأتي مرحلة البحث في مدى إسناد الخطأ المكيف بمرتكبه أي الموظف و بالتالي التوصل إلى إدانته أو براءته منه ، و تكتسي هذه المرحلة أهمية كبيرة كونها تفصل بين الاتهام و صدور القرار.

إن التحقيق بمفهومه العام يعني الفحص و البحث و التقصي الموضوعي، و ذلك لإستبيان وجه الحقيقة ، فهو أهم ضمانة مكفولة للموظف لحمايته، فهو يعتمد في إجراءاته على مجموع الأدلة ووسائل الإثبات المختلفة لكي يكون صحيحا و قانونيا خاليا من العيوب، كما يجب أن تدون كتابيا و قد تطرق الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، مصطلح التحقيق الإداري حيث تنص المادة 171 على أنه: " يمكن للجنة متساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة". 2.

و التحقيق الإداري يتركز على مقومات أساسية و هي:

- 1- أن يكون صادرا عن جهة منحها القانون سلطة التحقيق.
  - 2- أن يكون صادرا من سلطة التحقيق وفقا للشكليات المحددة قانونا.
  - 3- أن يكون الهدف من الإجراء هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة.
- و عليه فإن التحقيق الإداري هو أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة و يستخدم على وجه الخصوص في مساعدة السلطة الرئاسية على عملية التكييف القانوني للخطأ التأديبي. 3
- تتطلب عملية التكييف القانوني للوقائع التي سيعاقب عليها الموظف، أن يتم إخضاع واقعة معينة أو حالة خاصة للقاعدة القانونية المراد تطبيقها، أي الانتقال من وضع العمومية والتجريد التي تكون عليه القاعدة القانونية إلى وضع الخصوصية والتجسيد للقاعدة على الواقعة التي تكون محل تكييف، والمقصود بعملية التكييف هو أن يتم إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية. 4

**الفرع الثاني: مرحلة المداولة والتكييف القانوني للعقوبات:**

وهذه المرحلة ينصرف فيها المجلس التأديبي للتشاور بعد أن ينتهي من مرحلة الاستجوابات و الاستماع إلى مختلف الملاحظات و التدخلات التي تتعلق بالمساءلة التأديبية و ملاسباتها ، فيقترح العقوبة التي يراها تتلاءم و الخطأ المرتكب الذي أحيل بموجبه الموظف المذنب و هنا يبرز دور اللجنة المتساوية الأعضاء في الموافقة أو عدم الموافقة على العقوبة.

ويفترض في الجزاء التأديبي أن يكون عادلا و ملائما للخطأ المهني بأن يخلو من الإسراف في الشدة أو الإمعان في الرأفة، لأن كلا الأمرين مجاف للمصلحة العامة. 5

**أولا : مرحلة المداولة**

تنص المادة 170 من الأمر 03-06 أن تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالمجموعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، و تكون قراراتها مبررة. 1

1 - المادة 163 من الأمر رقم 03-06.

2 - المادة 171 من الأمر رقم 03-06.

3 - محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط 2004، ص133

4 - خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 328، 329 .

5 - عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ت.ن، ص70.

كما تضيف المادة 171 من نفس الأمر أن تبليغ الموظف المعني بالعقوبة التأديبية تكون في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ إتخاذ هذا القرار مع حفظها بملفه الإداري، فرغم كل هذه القيود الإجرائية التي وضعها أمام السلطة التأديبية نجد أنه ترك لها جانب من الحرية بحيث لم يقيد بها بأي إجراء في الحالات التالية:

### 1- الحالة الأولى:

بالعودة لنص المادة 165 من الأمر 03-06 نجد أن المشرع في الفقرة الأولى ترك للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون أي قيد.

### 2- الحالة الثانية :

جاء نص المادة 173 بإستثناء في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي به لعقوبة الدرجة الرابعة، فهنا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن توقفه عن مهامه فوراً دون اتخاذه أي إجراء معين، وكذلك الأمر بالنسبة للموظف الذي يثبت لها بأنه محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه وهذا ما أكده المشرع بالمادة 174 من نفس الأمر.

### ثانياً : التكليف القانوني للعقوبات.

عموماً عندما تكتمل وتتجمع لدى جهة الإدارة كل المعطيات التي تكون الملف التأديبي للموظف العام المتهم بارتكاب خطأ تأديبي، فإن هذا قد يترتب عليه نتائج سواء لمصلحة أو ضد مصلحة الموظف العام؛ فإذا ما انتهى التحقيق الإداري إلى أن الخطأ المرتكب من الموظف العام لا يعدو تكليفه إلى درجة الجسامة التي كلفتها السلطة التي لها حق التعيين ورفضت اللجنة المتساوية الأعضاء اقتراح الإدارة بتسريح الموظف العام المعني، فإن الإدارة المعنية ملزمة بإعادة الموظف العام إلى منصب عمله ودفع كافة مستحقاته وذلك طبقاً للمادة 173 من الأمر رقم 03-06، أما إذا أثبتت فعلاً أن الخطأ المرتكب من قبل الموظف العام يعد خطأ جسيماً توقع عليه عقوبة جسيمة فتصدر قرارها النهائي والمبرر ويبلغ الموظف العام المعني بقرار اللجنة المتساوية الأعضاء.

ولقد نص المشرع صراحة على التكليف القانوني للعقوبات، وذلك بالملائمة والتناسب بين الخطأ والعقوبة المقررة له من خلال المرسوم رقم 3،302/82، كما نص عليه في المادة 161 من الأمر رقم 03-06 إذ أن العقوبة التأديبية يتوقف تحديدها على:

- درجة جسامة الخطأ.
- الظروف التي أرتكب فيها.
- مسؤولية الموظف المعني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة.
- الضرر الذي يلحق بالمصلحة أو المستفيدين بالمرفق.

1 - المادة 170 من الأمر رقم 03-06.

2 - حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، معهد الحقوق، المركز الجامعي لتامنغست، العدد الأول، جانفي 2012، ص 149.

3 - المادة 63 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل.

كما تؤخذ بعين الاعتبار ظروف الموظف ووظيفته ومستواها في تقدير العقوبة تشديدا أو تخفيفا بحسب الأحوال، بمعنى أن الظروف المحيطة بالمخاطئ أو الخطأ ذاته يكون لها وزنها عند تقدير الجزاء.1

فمن الأسباب أو الظروف التي يكون من شأنها تشديد العقوبة التأديبية:

- الإستمرار في الخطأ.

- العود.

- الخطأ العمدي.2

أما من أسباب تخفيف العقوبة التأديبية:

- عدم توافر ركن العمد في الخطأ.

- عدم الإستمرار في الخطأ والكف عنه.

- الإعتراف وسرعة الإدلاء.

- خلو ملف الموظف من أية سوابق.

- الظروف العائلية.

### الفرع الثالث: مرحلة إتخاذ القرار التأديبي

بعد مداولة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي وإقتراحها للعقوبة المناسبة للموظف المخاطئ، تأتي مرحلة اتخاذ القرار التأديبي التي بها تختم الإجراءات التأديبية.

#### أولاً: إتخاذ القرار.

تعتبر هذه المرحلة الأخيرة من مراحل الإجراءات التأديبية وبالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بموضوع التأديب في التشريع الجزائري وبخصوص في نص المادة 162 من الأمر 03/06 بنصها: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"، ونص المادة 165 من نفس الأمر على السلطة المصدرة للقرار التأديبي هي نفسها السلطة الموقعة له، فأصدار القرار التأديبي وتوقيعه هو من اختصاص السلطة الرئاسية والتي لها حق التعيين وقد نص عليها أيضا في المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.3

**ثانياً : شكل القرار التأديبي:** يتفحص كل المواد من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03-06، فإن كل العقوبات التي تصدرها السلطة المختصة بالتأديب تكون في صورة مقرر أو قرار، وبالتالي لا يشترط شكلا معيناً للقرار التأديبي، غاية ما هناك أن الإدارة ملزمة بمراعاة المرجعية الشكلية والقانونية للقرار الإداري وذلك تفاديا للطعن فيها بالإلغاء، كالإشارة مثلا إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التطبيقية ذات العلاقة بالنظام التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية ومحضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، علاوة على منطوق المداولة في الدعوى التأديبية والجهة المكلفة بالتطبيق والسلطة

1 - عبد الوهاب البنداري، المرجع السابق، ص78-79.

2 - سمير يوسف البهي، قواعد المسؤولية التأديبية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، ط1، دار الكتب القانونية، 2000، ص 47.

3 - مرسوم تنفيذي رقم 99-90 مؤرخ في 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. ج.ر.ج. رقم 13 المؤرخ في 28 مارس 1990.

الموقعة على القرار، وهي جميعها من المرجعيات والشكليات الضرورية لسلامة القرارات الإدارية الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

**ثالثا: تبليغ القرار التأديبي:** بعد إصدار القرار التأديبي تقوم السلطة التأديبية بتبليغ القرار التأديبي للموظف المخطئ وذلك بصفة فردية طالما كان القرار فرديا، وغالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول لأن السلطة التأديبية غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي.<sup>2</sup>

**المطلب الثاني: السلطة المخولة بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف.**

وفقا للمادة 165 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 14 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بنصها" تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة عن مجلس تأديبي".....<sup>3</sup>

ومنه فالملاحظ من نص المادة أن المشرع الجزائري قد أناط إختصاص اتخاذ القرار التأديبي إلى جهتين و هما:

- السلطة الرئاسية والإدارية.

- مجلس التأديب.

**الفرع الأول: السلطة التأديبية الرئاسية (السلطة الإدارية):**

تنص المادة 162 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، هي السلطة التي تتخذ الإجراءات التأديبية.

ومن خلال المواد 01، 02 و03 من المرسوم التنفيذي رقم 90/99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 هـ الموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري المتعلقة بسلطة الإختصاص في تأديب الموظف العام يتضح جليا أن السلطة التأديبية الرئاسية(السلطة الإدارية) في النظام التأديبي التشريعي الوظيفي في الجزائر تتمثل أساسا في:

- الرئيس المباشر(مسؤول المصلحة) للموظف العام المخطئ تأديبيا.  
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري في ما يخص مستخدمي المؤسسة المرتكبين لخطأ تأديبي.

- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية المخطئين تأديبيا.

- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية المرتكبين لخطأ تأديبي.

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية المخطئين تأديبيا.<sup>4</sup>

**أولا: صلاحيات السلطة الرئاسية في تسليط العقوبة.**

كما أن هذه السلطة هي المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى و الثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وذلك دون إستشارة أي هيئة

1 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 471.

2 - بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2007-2008، ص70.

3 - المادة 165 من الأمر رقم 06-03.

4 - فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ص162.

حسب الفقرة الأولى من المادة 165 من الأمر رقم 03-06 التي جاءت في نفس السياق، حيث تنص: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني "

ومنح لها أيضا المشرع صلاحية تسليط العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 165 من الأمر رقم 03-06 بقولها: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي...". 1.

وإذا كانت السلطة المختصة بإتخاذ العقوبات التأديبية هي السلطة التي لها حق التعيين، فإنه لا مانع من تفويض سلطة التعيين وما يترتب عنه من تفويض سلطة التأديب. 2 وتتمتع السلطة التأديبية باختصاص تقديري واسع في إعتبار فعل ما أو عدم إعتباره مخالفة تأديبية، لأن تحديد الأفعال التي تكون مخالفة تأديبية متروك لتقديرها تبعا لما تعطيه في التفسير والتكييف من توسيع وتضييق، وتماشيا مع هذا المفهوم للسلطة التأديبية وموازية مع الفاعلية والضمان، يتطلب الأمر الإستمرار في الإختصاص التقديري فيما يتعلق بتأثير بعض التصرفات ووجوب تعليلها والتي من شأنها الإخلال بالنظام العام.

بحيث أن السلطة التقديرية تثبت للإدارة عندما لا يكون مسلكها محددًا أو منصوصا عليه سلفا بالقانون<sup>3</sup>، كما أن إختصاص الإدارة يكون مقيدا عندما يكون مسلكها قد تحدد سلفا بقواعد القانون، وبالتالي فإن المرجع في تمتع الإدارة بسلطة التقدير هو عدم إمكانية حصر وتحديد الأفعال والواجبات الوظيفية وعدم إمكانية حصر الأخطاء التأديبية وصعوبة ربطها وتكييفها بالعقوبات التأديبية<sup>4</sup>، إذا ففي مجال تأديب الموظفين يترك للإدارة التحديد، هل تصرف الموظف يشكل مخالفة تأديبية أم لا؟ وإذا قررت أن هذا التصرف يشكل مخالفة تأديبية يترك لها حرية توقيع العقوبة من عدمها، وإذا ماقررت معاقبة الموظف فيترك لها تقدير وتكييف نوع العقوبة التي يستحقها الموظف موازية مع الخطأ المقترف من طرفه. 5

كما أن أهمية التكييف التي تقوم به السلطة التأديبية للعقوبة يخضع لميزان التخفيف والتغليظ في تحديد العقوبة وذلك ما نصت عليه المادة 63 من القانون 82/302 بنصها: " يخضع تحديد العقوبة التأديبية لدرجة خطورة الخطأ والظروف المخففة والمغلظة التي أرتكب فيها....."

ويقول الأستاذ Rivero في هذا الصدد: " إن السلطة التقديرية ليست مناقضة لمبدأ المشروعية، فالإدارة عندما تتصرف بصفة تقديرية فهي لا تخرج عن الشرعية". 6. غير أن السلطة التأديبية كثيرا ماتجد نفسها في مواجهة ما يعرف بـ: " عدم التناسب" عند توقيعها للعقوبة على ما أرتكب من أخطاء إما بالجسامة أو بالضلالة مما يؤدي إلى هز الثقة بها. 7.

1 - المادة 165 من الأمر رقم 03-06.

2 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 435-436.

3 - JACQUELINE Morand-Deville, Cours de droit administratif, imprimerie France Quercy, Paris, 1999, p278.

4 - حمد عمر حمد، السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص 92.

5 - مصلح الصرايرة، مدى تطبيق محكمة العدل للمبادئ التي أقرها القضاء الإداري في رقابته على السلطة التقديرية للإدارة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، الأردن، 2009، ص 170.

6 - Jean Rivero, Droit administratif, Dalloz, Paris, 1962, P77.

ثانيا: ضوابط السلطة التقديرية (السلطة الرئاسية) في تكييف الخطأ المهني.

قد لا يمثل سلوك معين للموظف إعتداء حقيقيا، أو يجسد خطورة معينة على درجة من الجسامه تستدعي تأديبه، وقد لا يشكل التصرف الذي أتاه ما يهدد مصلحة الإدارة أو يعيق سير العمل فيها بانتظام وإطراد.

لذا كان على السلطات التأديبية أن تلتزم عند تقديرها خطورة الأفعال التي تستوجب تدخلها ضوابط هي: 1:

1- أن تتأكد جهة الإدارة من توافر أركان الخطأ وعناصره، لأن توافر أركانه يؤكد شرعيته.  
2- أن يمثل السلوك الذي أتاه الموظف خطأ فعليا وتعديا على مصلحة جديرة بالحماية، وهي مصلحة سير المرفق العام بانتظام وعدم الخروج عن الأنظمة واللوائح الإدارية المنفذة للقانون.  
فعلى الإدارة أن تتحقق من وجود الفعل وضرورة تجريمه، وتتأكد من خطورة الأفعال التي تستوجب تدخلها وفقا لمعايير حاجات ومصالح الإدارة الجديرة بالحماية وغيرها من المعايير الموضوعية الدقيقة التي تستوجب الوقوف على معالم الخطأ ونشوئه مادام المشرع لم يحدد معالمه.

وهنا يمكن أن نثير تساؤلا وهو ما المعيار الذي يقاس به الخطأ المهني؟ ومامدى تأثير الخطأ المهني بالظروف المحيطة بالموظف المخطئ؟ وكذلك مامدى توفر أو إنعدام إرادة الموظف وهو يرتكب الخطأ؟ ومنه وإجابة على هذا السؤال يمكن أن :

1- أن يقاس الخطأ بأحد المعيارين إما شخصي وذلك بالنظر لمرتكب الخطأ بعينه لبيان ما إذا كان الفعل أو التصرف المنسوب إليه يشكل إنحرافا أو إغوجا في سلوكه أو لا، وإما موضوعي مجرد ينظر فيه قياسا بالسلوك المألوف للشخص العادي مع إستبعاد الظروف الداخلية والشخصية الخاصة بمرتكب الخطأ، والأخذ في الإعتبار الظروف الخارجية كالزمان والمكان وظروف العمل والطائفة التي ينتمي إليها المخطئ ودرجته في السلم الإداري.  
2- أن يتحدد الخطأ على أساس أوضاع الوظيفة العامة والإلتزامات المترتبة عليها وطبيعة الوظيفة والأهداف المتوخاة من المرفق ودرجة المسؤولية التي يتحملها المتهم ومستواه في التدرج السلمي الرئاسي.

3- يتأثر تحديد الخطأ المهني بوقوعه في الظروف العادية أو في الظروف الإستثنائية، فمن المسلم به أن الظروف الإستثنائية تعطي للإدارة سلطات تقديرية أوسع لتواجه بها الظروف الطارئة، ففي هذه الظروف تكون نظرة السلطات التأديبية إلى مايعتبر خطأ مهنيا مغايرة لنظرتها إليه في الظروف العادية، مايمكنها من إتخاذ التدابير السريعة والحاسمة لمواجهة هذه الظروف الإستثنائية ومعالجة الأمور بالقدر الذي توجبه الظروف.

4- أن يكون الخطأ قد ارتكب دون عذر شرعي، فمن الأعذار التي تعفى من المسؤولية إنعدام إرادة العامل وهو يرتكب الفعل الخاطئ، وحتى يسأل العامل تأديبيا يجب أن يكون مدركا قادرا واعيا لمعنى الجزاء، وتكون لديه الإرادة الحرة التي تمكنه من الإمتناع أو الإقدام على الفعل المكون للمخالفة، أما إذا إنعدمت إرادة العامل وهو يرتكب الفعل الخاطئ فلا يحاسب عليه.

إضافة إلى هذا الأخذ بعين الإعتبار الوظيفة التي يشغلها الموظف وطبيعتها ودرجة المسؤولية التي يتحملها أو تفرضها عليه درجته في سلم التدرج الإداري، كما يؤخذ بكافة

الظروف المحيطة بالموظف المخطئ سواء كانت ذاتية كالعمر والعلم والجنس ، أو خارجية كالزمن والمكان والبيئة والعرف والعادات، وسواء كانت هذه الظروف ظاهرة أو غير ظاهرة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : مجلس التأديب.

لقد أنشأ المشرع الجزائري بالموازاة إلى جانب السلطة الرئاسية (السلطة الإدارية)التأديبية مجلسا إستشاريا يسمى قانونا مجلس التأديب، إذا إنحصر عمله في المجال التأديبي، أما إذا تعلق مجال عمله و إختصاصاته الأخرى خارج المجال التأديبي كالترقية، النقل، الإستقالة فيسمى باللجنة متساوية الأعضاء؛ ومنه ومن هذا المنطلق كان لزاما علينا التطرق إلى تشكيلة هذا المجلس في وجهه التأديبي وخاصة إذا تعلق الأمر في تقديمه للإستشارة أو الرأي الملزم للسلطة الرئاسية المصدرة لقرار العقوبة من الدرجتين الثالثة أو الرابعة.

### أولاً: إنشاء مجالس التأديب :

يتكون المجلس التأديبي في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والتي يخضع موظفوها لأحكام قانون الوظيفة العمومية، وهي المؤسسات ذات الطابع الإداري والبلديات وكذا المصالح غير الممركزة طبقا للمادة 01 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد الاختصاص للجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

تنشأ مجالس التأديب الخاصة بالإدارة المركزية بموجب قرار الوزير المعني وهذا حسب المادة 27 من المرسوم 10/84 والتعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984. 2  
أما مجلس التأديب الخاصة بالولايات بمقتضى قرار الولاى، أخذ رأي وإستشارة السلطة المكلفة بالوظيف العمومي وتكون هذه المجالس لدى مدير المجلس التنفيذي المعني، تختص كل واحد منها بسلك من أسلاك الموظفين حسب المادة 02 من المرسوم 10/84. 3

### ثانياً- إختصاصات وصلاحيات مجالس التأديب في تكييف العقوبة:

نصت المادة 9 من المرسوم 10/84 على أنه يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي، وحسب المادة 64 من الأمر 03-06 التي تنص :  
تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم ومجلس تأديب"  
كما أن المشرع في الأمر 03-06 قد نص إلزامية الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، وذلك بقوله: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي". 4

1 - مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية للعاملين بالدولة والقطاع العام ، دار الهنا، القاهرة، 1974،ص 147.  
2 - المادة 27 من المرسوم 10/84 المؤرخ في 14/10/1984 الذي يحدد إختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر.ج.ج ، العدد3، الصادر بتاريخ 17 جانفي 1984.  
3 - المادة 02 من المرسوم 10/84.  
4 - المادة 165 من الأمر 03-06.

وبذلك فإن السلطة التي لها صلاحيات التعيين لا يجوز لها قانوناً توقيع عقوبة التسريح أو فصل الموظف الذي ارتكب خطأ جسيماً، إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تجتمع كمجلس تأديبي وتقوم بدراسة الوقائع القانونية المكيفة التي من خلالها أرادت سلطة التعيين توقيع العقوبة على الموظف المخطأ وفحص الخطأ المهني المرتكب ومدى صحة تكيفه من طرف سلطة التعيين، ثم بعد ذلك تتداول اللجنة بعد دراسة شاملة للظروف والعوامل التي أدت إلى ارتكاب الموظف للأخطاء المهنية وتفصل في الأمر بمقتضى الوقائع المعروضة عليها من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين. 1

ونظراً لخطورة هذا النوع من العقوبات، جعله المشرع من إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة في مجلس تأديبي، فتملك السلطة الرئاسية اقتراح العقوبة، أما اللجان إما توافق رأي الإدارة أو تقضي بإعادة التكيف وتسليط العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة وملائمة للذنب المقترف من طرف الموظف، وفي هذه الحالة فرأي المجلس التأديبي إلزامي و إجباري للسلطة الرئاسية لتوقيع العقوبة التأديبية يجب الأخذ به قبل توقيعها و هذا ما نصت عليه المادة 165 أنفة الذكر من الأمر 03-06. 2

في حالة عدم إقتناع ثلثي أعضاء المجلس التأديبي بالحجج والقرائن المقدمة في التقرير بعد التحقيق الإداري في مجريات الواقعة التي تمثل خطأ مهني، بإمكان الأعضاء فتح تحقيق ثان وهذا للوقوف على حيثيات الواقعة بكل تفاصيلها دون إغفال الملاحظات الهامشية أو السابقة التي أدت إلى ارتكاب الخطأ المهني.

فبموجب القرار الصادر عن قضاء الجزائر بتاريخ 2011/03/23 وهو قرار نهائي صادر في حق السيد ح . ك، عامل مهني من المستوى الأول ، والذي تمت إدانته جزائياً عن جنح تزوير وثائق إدارية وإساءة إستغلال الوظيفة ومعاقبته بثلاثة سنوات (3) حبس نافذة غرامة مالية نافذة قدرها 100.000 دج، وقد أعيد إدماجه دون عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ومنه ونظراً لثبوت إدانة المعني بقرار قضائي نهائي ونظراً لجسامة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه، والمتمثلة تزوير وثائق إدارية وإساءة إستغلال الوظيفة، ومن ثمة تشكل خطأ مهنياً جسيماً، فإن العقوبة الواجب إتخاذها هي التسريح بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلساً تأديبياً تطبيقاً للأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول، لاسيما المواد 42 و160 إلى 181 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. 3

1 - سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، د.م.ج، الجزائر، 2001، ص 49-50.

2 - مولود فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2012، ص 148.

3 - أنظر الملحق رقم 07.



## ملخص الفصل الأول:

إن أغلب الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة في إضفاء الطابع الخاطئ على تصرفات الموظف ، إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات.

والجدير بالذكر أن التصنيف الذي أورده المشرع الجزائري بالنسبة لطوائف الأخطاء التأديبية ، إنما يتحدد في أربع درجات وفقا للأمر 03-06 على سبيل الحصر، إذ لا يجوز للإدارة في هذا المجال أن تضيف طائفة خاصة.

أما الأخطاء الواردة في كل طائفة فإنها جاءت على سبيل المثال، ولعل الحكمة في ذلك تكمن في إرادة المشرع لوضع إطار خاص و محدد لكل درجة تاركا أمر تحديد الأخطاء و تكيفها إلى الهيئة المستخدمة ، و ذلك ضمن قوانينها وأنظمتها الأساسية التي توضع تبعا لخصوصية كل قطاع.

على أن تأتي الإدارة التي لها صلاحية التعيين قبل مباشرة أي إجراء تأديبي إلى تكليف الخطأ المرتكب من طرف الموظف، وبعد ذلك تتم إجراءات المتابعة التي تتضمن مجموعة من الإجراءات والقواعد التي تبنى عليها المساءلة التأديبية، هذه الإجراءات من شأنها أن تحقق كفالة لحقوق الموظف المحال على التأديب وكفالة استمرارية المرفق العام في القيام بمهامه .

# الفصل الثاني

الضمانات القانونية للموظف المعاقب

يعد الضمان ركيزة أساسية في المجال التأديبي، لأن من دواعي المصلحة الخاصة للموظف ومن دواعي المصلحة العامة للوظيفة والمجتمع أنه يمكن للموظف الذي ينسب إليه خطأ مهني من أن يثبت براءته وأنه يمكن من توضيح الظروف المحيطة بالوظيفة والتي ساهمت في وقوع الخطأ، لأن التأديب في مجال الوظيفة العامة لا يستهدف مجرد معاقبة الموظف المخطئ، ولكنه يهدف في المقام الأول إلى ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد بأكبر فاعلية ممكنة وسد الثغرات والحيلولة دون وقوع الخطأ مستقبلاً.<sup>1</sup>

وبما أن الموظف يتمتع بضمانات طويلة مراحل الإجراء التأديبي من وقوع المخالفة و تكيف الخطأ وتكيف العقوبة المناسبة له لغاية صدور القرار التأديبي، وعلى اعتبار أن التأديب هو الضمانة الفعالة لإحترام الموظف لواجباته الوظيفية، وكذلك خوفاً من إنحراف السلطة التأديبية عن الهدف الذي رسمه المشرع لها في مجال التأديب، فقد فرض المشرع قيوداً تشكل ضمانات هامة للموظف وهذا ما سنتناوله من خلال مبحثين، حيث نخصص المبحث الأول للآليات الإدارية لمواجهة تكيف القرار التأديبي، أما الثاني فنخصصه للآليات القضائية لمواجهة تكيف القرار التأديبي.

### المبحث الأول : الآليات الإدارية لمواجهة تكيف القرار التأديبي.

تلعب الإدارة دوراً هاماً بالنسبة للإجراءات التأديبية فهي تتولى كافة الإجراءات اللازمة لضبط الأخطاء المهنية التأديبية وإحالة الموظف المخطئ لإجراءات المتابعة التأديبية وتحديد العقاب التأديبي المقرر له في حالة ثبوت الأفعال المنسوبة إليه، كما أن دور الإدارة لا ينتهي عند توقيع العقاب، بل قد رسم المشرع لها دوراً هاماً وحيوياً بعد توقيع الجزاء التأديبي يتمثل في تلقي الطعون والتظلمات الإدارية.<sup>2</sup>

الآليات الإدارية هي مجموعة الضمانات التي يملكها الموظف من أجل الوقوف ضد القرارات التأديبية الصادرة من الإدارة وهي وسيلة لمواجهة<sup>3</sup> حيث تتخذ الإجراءات التأديبية في مواجهة الموظف محل التأديب في إطار إحترام الضمانات القانونية التي أقرها المشرع، سواء الضمانات السابقة والمعاصرة لتوقيع العقوبة وهذا ما سنتناوله في المطلب الأول أو الضمانات القانونية بعد إصدار قرار العقوبة وهذا ما سنتناوله في المطلب الثاني.

### المطلب الأول : الضمانات القانونية السابقة والمعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية

إن تعدد الضمانات المقررة للموظف العام قبل توقيع العقوبة وتنوعها يرجع إلى وضع حد لما يتعرض له الموظف العام من إضطهاد لجعله هدفاً سهلاً لمختلف الإتهامات الموجهة إليه، فالمشرع الجزائري مكن الموظف العام المنسوب إليه الخطأ التأديبي أن يثبت براءته أو على الأقل يمكن توضيح الظروف والملابسة التي كانت سبباً في وقوع الخطأ أو ساهمت في إحداثه  
الفرع الأول :إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه و إطلاعه على ملفه التأديبي.  
أولاً: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه:

1 -سليمان محمد الطماوي، ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم الإدارية، العدد1، أبريل 1969، ص387

2 - فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص252.

3 -حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، السنة الجامعية 2013/2014، ص79.

بتفحص المادة 167 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أن المشرع الجزائري جعل من الإخطار حقا مكرسا قانونا للموظف العام، حيث جاء في هذه المادة: "يحق للموظف الذي تعرض إلى إجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر ( 15 ) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية، 1 أما فيما يخص شكل الإخطار فإن المشرع الجزائري تجنب هذا الشكل من خلال نصه في التعليم رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية 2، على ضرورة أن يكون الإخطار بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها إلى الموظف المخطئ الذي يتعين عليه أن يؤكد على إستلامه للإشعار الذي يعلمه برغبة الإدارة في معاقبته، كما قد يتم التبليغ إستنادا إلى نص المادة 2/168 من الأمر 03/06 وذلك عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل إستلام؛ 3 ومنه فإنه يحق للموظف العام أن يبلغ بالإجراء التأديبي الذي يتخذ ضده، وزيادة على ذلك ليس من العدل أن يحال الموظف العمومي إلى المساءلة أو المحاكمة التأديبية دون أن يكون على علم تام بما هو منسوب إليه من مخالفات و الأدلة عليها.

وتكمن أهمية هذا الضمان في حق الموظف من معرفة مدى تكييف الإدارة لوقائع الخطأ الذي إرتكبه وحيثيات التهم المنسوبة إليه.

**ثانيا إطلاع الموظف العام على ملفه التأديبي .**

يعد الإطلاع على الملف ضمانا تأديبية جوهرية يتمتع بها الموظف المتهم وذلك بإبلاغه بملفه قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي بمناسبة إقراره خطأ تأديبيا 4.

يقرر هذا الإجراء بنص قانوني صريح وفقا للمادة 167 من الأمر 03/06 إذ يمكن للموظف الإطلاع على كامل ملفه التأديبي وعلى كافة الوثائق والمستندات الملحقة به التي يمكن أن تستخدمها السلطة التأديبية كأساس لمحاكمته تأديبيا، فيتعين على الإدارة إخطار الموظف بهذا الحق في أجل 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية حتى يتسنى له تحضير دفاعه 5.

هذا الملف نصت عليه أغلب القوانين، وهو ملف يشتمل على أغلب البيانات كالمستندات والوثائق التي خلص إليها التحقيق في التهمة المنسوبة للموظف ومجمل المقررات التي لها صلة بالتأديب، الهدف من إعداده هو إطلاع الموظف التكييف القانوني الذي أسبغته السلطة التي لها صلاحية التعيين على الخطأ المهني الذي إرتكبه وكذا تمكين هذا الموظف من تحضير دفاعه بناء عليه، وهو ملف عادي يسهل الإطلاع عليه 6.

وقد أوضح القضاء الإداري الجزائري أهمية هذا الإجراء من خلال قرار لمجلس الدولة الصادر في 2003/02/25 على أن إجراء استدعاء الموظف في المواد التأديبية يعتبر كإجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، وعلى الإدارة التأكد من هذا الإجراء قبل إتخاذ العقوبة التأديبية 7.

1- المادة 167 من الأمر 03/06.

2 - التعليم رقم 07 المؤرخة في 07 ماي 1969، الخاصة بالإجراءات التأديبية الصادرة عن وزارة الداخلية.

3 - المادة 168 فقرة 2 من الأمر 03/06.

4 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2003، ص50

5 - المادة 167 من الأمر 03/06.

6 - بودربالة أحمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة البلديّة 2، السنة الجامعية 2014/2015 ص 189

7 - قرار م.د، الغرفة الثانية، رقم 7462 الصادر بتاريخ 2003/02/25 المجلة القضائية، العدد الأول، 2004، ص101.

الفرع الثاني : حق إستعانة الموظف بمدافع و تبليغه بتاريخ المثول أمام المجلس التأديبي.  
أولاً: حق الإستعانة بمدافع

يحق للموظف الإستعانة بمدافع وهذا يعد من أهم المبادئ المنصوص عليها قانوناً وقضاء وفي دساتير الدول والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، حيث جاء في المادة 02 من الإتفاقية الدولية لحقوق المدنية والسياسية أن للموظف الحق في الدفاع عن نفسه أو الإستعانة بمحام.1 والإجراءات التأديبية تدار بين طرفين غير متساويين، الإدارة العامة كطرف قوي بما لها من سلطات تقديرية في تكيف الأخطاء والعقوبات التأديبية والموظف كطرف ضعيف، فعدم إلمامه ومعرفته بالإجراءات القانونية لا بد من الإستعانة بمدافع يوضح له ويساعده على إثبات براءته ودحض الخطأ المنسوب إليه.2

ولقد نصت المادة 169 من الأمر 03/06 صراحة على حق الموظف في الإستعانة بمدافع أثناء فترة المساءلة التأديبية أمام المجلس التأديبي، مادام أن نص المادة جاءت ضمن المواد المنظمة لإجراءات المساءلة التأديبية أمام المجلس التأديبي، إلا أنه لم يتم العثور على أي مادة قانونية صريحة تقر إمكانية توكيل محامي للإطلاع على الملف التأديبي، وبالرجوع إلى نص المادة 167 منه التي أعطت الحق للموظف في الإطلاع على كامل ملفه التأديبي دون ذكر إمكانية المدافع من ذلك.3

إلا أنه يجب الإشارة إلى أنه ليس كل الموظفين في درجة عالية من المعرفة بالمسائل القانونية والوظيفية، كما أنه قد يكون هذا الموظف المتهم لا يحسن الإطلاع على الملف التأديبي لما قد يحتويه من ثغرات قانونية قد تساعده في إستعمالها للكشف عن براءته من التهم المنسوبة إليه، بالإضافة إلى أن مهمة المدافع هي الدفاع عن موكله مما يستوجب إلمامه بكل أوراق التحقيق وكل المستندات الخاصة بالملف التأديبي، كذلك حضوره في كافة الإجراءات التي تتخذ ضد الموظف المتهم بدءاً من إخطاره بالتهم المنسوبة إليه، مما يعزز ضمان حرية الدفاع عن نفسه لدرء التهمة عنه.4

إلا أنه إذ تعنتت الإدارة في تقديم كامل المستندات والأوراق الخاصة بالتحقيق للمدافع للإطلاع عليها قصد تحضير دفاعه يؤدي إلى الإنتقاص من هذه الضمانة، وهدر حقوق الموظف المتهم من إثبات براءته، ولهذا على المشرع إعادة النظر في هذا الصدد في نص المادة 167 تكريس الاستعانة بمدافع وحرية الموظف المتهم في اختيار كيفية الدفاع عن نفسه لدرء التهمة عنه، وأن ينص صراحة على حق المدافع أيضاً في الإطلاع على الملف التأديبي حتى تلتزم الجهة الإدارية بذلك، بما أنه يمثل الموظف وله دراية في المسائل القانونية الوظيفية.5

1 - حياة عمراني، نظام العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل إيجازه المدرسة العليا للقضاء، 2006-2007، ص76.

2 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 151.

3 - المادة 167 من الأمر 03/06.

4 - Essaid Tayeb, Droit de la fonction publique, édition-distribution houma, alger, 2003, P.P 372-373

5 - سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزوي وزو، سنة 2015، ص40.

إذا فإن الإستعانة بمحام أو مدافع حق وضمان من الضمانات المقررة للموظف، حيث أن المشرع الجزائري قد منح الموظف المتهم مجالا واسعا للدفاع عن نفسه بالحضور بنفسه أو الإستعانة بمدافع، وهذا ماجاءت به المادة 168 من القانون العام للوظيفة العمومية أنه: "ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه". ولقد ذهب المشرع الجزائري إلى أبعد من ذلك إلى القول بحضور الموظف أمام اللجنة المتساوية الأعضاء شخصا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك.1

**ثانيا : إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي خلال أجل 15 يوما قبل انعقاد المجلس بالبريد الموصى مع وصل الاستلام 2،** وقد حدد المنشور رقم 05/ك خ/م ع و ع/03 المؤرخ في 2004/04/12 نموذج الإستدعاء الخاص بعرض الموظف على المجلس التأديبي3، ويعتبر هذا الإجراء جوهريا يدخل ضمن حقوق الدفاع يستوجب إثبات القيام به بوصول الاستلام الموقع عليه من طرف الموظف المعني.4

**الفرع الثالث: استشارة اللجان المتساوية الأعضاء وتبليغ الموظف بالقرار.**  
**أولا : استشارة اللجان المتساوية الأعضاء.**

إعتبارا لكون المجلس التأديبي هيئة من هيئات المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين وصورة من صور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما نصت المادة 64 من قانون الوظيفة العمومية الذي جاء في نصها " تستنشر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع، زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي" وأن إستشارة المجلس التأديبي إلزامية في بعض الحالات التي نص عليها القانون، وغير إلزامية في حالات أخرى.5

فالعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية تتخذها السلطة الإدارية دون إشراك أي جهة أو هيئة إدارية أخرى، ومن الواضح أن غاية المشرع من ذلك عدم التعقيد في الإجراءات نظرا لعدم جسامة العقوبة ولكنها من وجهة نظرنا في كلتا الحالتين تمس بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بمركز الموظف، وكأبسط مثال عقوبة التوقيف عن العمل من يوم إلى 3 أيام وما يصحبها من تأثير على نفسية الموظف خاصة وإن تم توقيع هذه العقوبة لأول مرة خلال مساره المهني، هذا من ناحية أولى ومن ناحية ثانية ما يصاحبها من مساس بالوعاء المالي للموظف والذي يعتبره كمصدر رزق للأسرة، إلى جانب ذلك عقوبة الشطب من قائمة التأهيل والتي ربما تتخذها الإدارة بناء على خطأ لم يرتكبه الموظف أصلا والتي تؤدي إلى ضياع فرصة الترقية وتحسين المستوى الوظيفي.

وبناء عليه لماذا لم يوفر المشرع الجزائري للموظف ضمانات أكثر فاعلية إثر إصدار هذه القرارات ؟ فكان من باب أولى إدخال العقوبات من الدرجة الثانية في اختصاصات المجلس التأديبي.6

1 - حورية أورك، المرجع السابق، ص151.

2 - أنظر المادة الفقرة الثانية من المادة 168 من الأمر رقم 03/06.

3 - أنظر المنشور رقم 05/ك خ/م ع و ع/03 المؤرخ في 2004/04/12.

4 - بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 8، وأنظر الملحق رقم 08.

5 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص462.

6 - كلاس خلود، المرجع السابق، ص42.

تعد الاستشارة ضماناً أخرى في حال ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة التي قد تنتهي به إلى التسريح فرأى اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة ، كما أن وجود مجلس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب ضماناً من ضمانات التحقيق و الحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة و ضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية 1.

ولقد نص المشرع الجزائري في الأمر 03/06 في المادة 2/165 على أنه " ..تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي...".<sup>2</sup> وتتشكل هذه اللجنة من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين وأعضاء إضافيين يستخلفون الأعضاء المتخلفين عن حضور الاجتماعات، فيمكن أن تكون هذه اللجنة كهيئة استشارية أو كمجلس تأديبي.<sup>3</sup>

بعد إخطار اللجنة بالمتابعة التأديبية للموظف عليها أن تجتمع خلال 45 يوماً من إخطارها للفصل في القضية التأديبية للموظف؛ ففي هذه الحالة لم ينص المشرع على الأثر المترتب في حالة عدم اجتماع المجلس التأديبي خلال 45 يوماً المنصوص عليها قانوناً كما هو عليه الحال بالنسبة لإجراء الإخطار، لذلك فإننا نرى أن عدم اجتماع المجلس خلال المدة القانونية يترتب عليه سقوط خطأ الموظف وهو ما يستتشف من خلال المادة 173 من الأمر رقم 03/06 والتي تنص على أنه إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف تحفظاً عقوبة أقل من الدرجة الرابعة ... أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".<sup>4</sup>

**ثانياً : تبليغ الموظف العام بالقرار التأديبي.**

يعرف هذا الإجراء بأنه الطريقة أو الإجراء الذي يعلم بموجبها المتقاضى بوجود قرارات إدارية تعنيه، والوسيلة التي تنتقل بها الإدارة القرار إلى علم الفرد بعينه أو الأفراد بذواتهم من الجمهور<sup>5</sup> ومنه فإنه يجب على السلطة الرئاسية الإدارية أن تبليغ موظفها العام بقرارها التأديبي المتخذ بشأنه فوراً بعد أن توقعه عليه لاحترام الآجال المحددة، مع التأكد من استلامه له وإخطاره بحقه في الطعن مع تحديد المدة المقررة لذلك، وذلك عن طريق إخطاره بقرار مجلس التأديب و ذلك طبقاً لما قد نصت عليه المادة 172 من الأمر 03/06 والتي نصت على: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية ( 8 ) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري".<sup>6</sup>

1 - عمار عوابدي، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص263.

2 - المادة 2/165، من الأمر رقم 03/06.

3 - عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الأعمال، جامعة خميس مليانة، 2014، ص53.

4 - يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، العدد 39، 2016، ص9

5 - تاجر محمد، بدء سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء، المحاماة، مجلة منظمة المحامين، منطقة تيزي وزو، العدد الثالث، 2006، ص6.

6 - المادة 172 من الأمر 03/06.

وقد حدد المنشور رقم 05/ك خ / م ع و ع / 03 المؤرخ في 12/04/2004 نموذج محضر تبليغ مقرر اللجنة المتساوية الأعضاء في جلسة تأديبية.1

### المطلب الثاني : الضمانات القانونية بعد إصدار قرار العقوبة .

كفل المشرع الجزائري حماية الموظف من تعسف الإدارة في استعمالها لسلطة التأديب الإداري بعد تنفيذها للعقوبة على الموظف المذنب ضمانات لاحقة التي تكفل تطبيقها على أحسن وجه، كما تكفل القصور الذي قد يشوبه خلال مختلف مراحل الإجراءات التأديبية السابقة والمتمثلة في الرقابة الإدارية تكون من طرف الإدارة المصدرة للقرار وقد يمكن تسميتها رقابة ذاتية.

و تتمثل هذه الرقابة الإدارية المخولة للإدارة من خلال التظلم الإداري الذي يمكن الموظف من الطعن في القرار التأديبي، أما من الجهة المصدرة له أو الجهة التي تعلوها ، بالإضافة إلى إمكانية اللجوء إلى لجنة مختصة بالنظر في الطعون المقدمة ضد القرارات التأديبية المتمثلة في لجنة الطعن.2

### الفرع الأول : التظلم الإداري : le recours administratif

كل موظف له أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته أضر بمصلحته أو مس مركزه القانوني، قصد إلغائه أو سحبه أو تعديله، وذلك في صورة طلب أو شكوى "تظلم".3 فالنتظلم إذا هو "الطلب والشكوى التي يتقدم بها ذوي المصلحة والشأن يتظلمون فيها ويشكون من قرار إداري غير مشروع، قد مس وأضر بمراكزهم القانونية أو مصلحتهم الجوهرية المعتبرة أو بحقوقهم الثابتة والمقررة، يلتمسون أو يطلبون من السلطات الإدارية المختصة مراجعة العمل المطعون فيه أو إلغائه بصورة تجعله أكثر تلاؤما واتفقا مع أحكام القانون واللوائح والقرارات الإدارية، وأكثر ملائمة لمبادئ ومقتضيات المرافق العامة ومتطلبات الوظيفة الإدارية".4

### الفرع الثاني: التظلم الولائي و الرئاسي

#### أولا : التظلم الولائي : le recours administratif gracieux

هو التظلم الذي يقدمه الموظف المرؤوس إلى الجهة مصدرة القرار مباشرة مطالبا إياها أن تعيد حساباتها بالنظر في القرار المعيب إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله، وبمعنى آخر هو التماس يقدم من الموظف المرؤوس الذي صدر في حقه قرار معيب إلى من صدر منه القرار المشكو منه، ويطلب فيه الإدارة بدراسة قرارها ومراجعتها.5

1 - أنظر المنشور رقم 05/ك خ / م ع و ع / 03 المؤرخ في 12/04/2004 المتضمن تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادرة عن م.ع.و.ع، مجموعة المناشير والتعليمات فيفري سنة 2005 ، ص 137 و152.

2 - حليمي أسماء، الضمانات المقررة للموظف في المجال التأديبي في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سعيدة، السنة الجامعية 2016/2017، ص53.

3 - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2001 ، ص 62 .

4 - عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، ط 03 ، د.م.ج ، الجزائر، 1994 ، ص12-13

5 - عيساني علي، التظلم والصلح في المنازعات الإدارية ، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص 28 .

غير أن هذا لا يعني أن السلطة الإدارية ملزمة بالتعديل، بل وحتى إجابة الطالب بالرفض أو القبول إنما تبقى لها السلطة التقديرية التي تستطيع بموجبها أن تعدل القرار جزئياً أم كلياً، فضلاً

عن حقها في عدم إجابة الموظف كلياً، وهو ما يعد رفضاً ضمناً لتظلمه.1

ولقد نص المشرع الجزائري على التظلم الولائي في المادة 830 من قانون إ م إ و حدد مدة رفعه بأربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بالقرار محل التظلم.2

**ثانياً : التظلم الرئاسي: Recours administratif hierarchique**

المقصود به هو ذلك التظلم الذي يتم أمام الرئيس الإداري للجهة مصدرة القرار بناء على طلب صاحب المصلحة، فيتولى الرئيس بماله من سلطة تقديرية بسحب القرار وإلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون، فمن منطلق احترام السلم الإداري يجب أن يرفع التظلم الرئاسي مباشرة أمام السلطة التي تعلق تلك السلطة مصدرة القرار التأديبي.3

**الفرع الثالث : التظلم أمام لجنة الطعن:**

بغرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين و حمايتهم من تعسف الإدارة المستخدمة، أنشأ المشرع لجاناً للطعن بالمرسوم رقم 10/84، حيث نصت المادة 22 منه على: "تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله".

وقد أكد قانون الوظيفة العمومية في الأمر 03/06 على ذلك 4 حيث يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجتين الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهراً واحداً ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار التأديبي 5، وبذلك تكون اختصاصات لجان الطعن بعد إخطارها من الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة.6 ووفقاً للمادة 163 من الأمر 03/06 فإن عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة تتمثل في:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.
- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.

وهذه العقوبات هي التي يكون إختصاص النظر فيها للجنة الطعن دون غيرها.

كذلك تملك لجنة الطعن سلطة التعديل في العقوبة أو الإبقاء عليها أو إلغائها، فالقانون الأساسي للوظيفة العمومية أعطى لها سلطة النظر في الطعون ضد القرارات التأديبية بوجه عام، وفي حالة عدم رضا الموظف أو الإدارة بما أفضى إليه التظلم، أمكن اللجوء إلى القضاء الإداري المختص.

1 - سليمان محمد الطماوي: النظرية العامة للقرارات التأديبية، طبعة 1991، دار الفكر العربي، ص 19.  
 2 - تنص المادة 830 الفقرة الأولى من القانون 09/08، المؤرخ في 25/04/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج، العدد 21، الصادرة سنة 2008، على مايلي " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار".  
 3 - سعيد بوشعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133/66 "دراسة مقارنة"، د.م.ج، بن عكنون، الجزائر، سنة 1991، ص 133.  
 4 - المادة 65 من الأمر رقم 03/06.  
 5 - المادة 176 من الأمر رقم 03/06.  
 6 - المادة 67 من الأمر رقم 03/06.

إن التظلم المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ قرار العقوبة التأديبية، وذلك ماقرره مجلس الدولة في إحدى قراراته، معتمدا في ذلك على نص المادة 25 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 المتضمن إختصاص وتشكيلة وتنظيم وسير اللجان التأديبية.

وأما عن آجال الفصل في التظلم فتلك مسألة لم يتطرق لها قانون الوظيفة العمومية، مما يستوجب الرجوع إلى المادة 25 من المرسوم رقم 10 /84 المؤرخ في 14 /01/1984، المنظم لسير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث حددت المدة بثلاثة (3) أشهر. 1

### المبحث الثاني : الآليات القضائية لمواجهة تكييف القرار التأديبي.

إن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة من طرف السلطات الرئاسية التأديبية في حق موظفيها العاميين المرتكبين لأخطاء مهنية تأديبية من أخطاء الدرجتين الثالثة أو الرابعة بما يقابلها من عقوبات بذات الدرجات بعد التكييف القانوني من قبلها تختلف بحسب الصورة التي تفرغ فيها العقوبة التأديبية، فإذا صدرت هذه العقوبة في صورة قرار إداري تأديبي من قبل رئيس إداري فرد، مثلما هو عليه الشأن بما أخذ مشرعا الوظيفة الجزائي، فإن الرقابة القضائية على القرار التأديبي المذكور تتمثل في صورة دعوى إلغاء أو دعوى تعويض أو في الدعويين معا. 2

### المطلب الأول : دعوى الإلغاء.

تعد دعوى الإلغاء وسيلة خولها القانون للموظف للجوء إلى القاضي الإداري للمطالبة بالحقوق التي مستها تصرفات وأعمال الإدارة أثناء التأديب، أي أنها تعتبر ذات قوة وفاعلية في حماية حقوق الموظف الخاضع للتأديب، حيث يتم القضاء بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع بأثر رجعي وكأنه لم يوجد مطلقا. 3

### الفرع الأول : الأساس القانوني لدعوى الإلغاء

نجد المادة 161 من التعديل الدستوري 2016 جاءت صريحة وواضحة في تخويل القضاء النظر في الطعن الموجه ضد قرارات السلطات الإدارية فنصت على أنه : " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية " 4 وهذا يعني أن القانون الجزائري يسمح بالطعن بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة عن مختلف السلطات الإدارية أمام الجهات القضائية الإدارية. وعلى الصعيد القانوني عرفت دعوى الإلغاء وجودا على مستوى النصوص سواء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 في مادته 801 استعمل مصطلح دعوى إلغاء القرارات الإدارية بالنسبة لاختصاص المحاكم الإدارية 5، وكذلك في مجلس الدولة 6 في المادة 901 من ذات القانون، أما القانون العضوي رقم 01/98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله فقد استعمل مصطلح الطعون بالإلغاء. 7

1 - بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص86.

2 - فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص337.

3 - لعروبي، دعوى الإلغاء أو الطعن بالبطلان، ملتقى الغرف الإدارية، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1992، ص38.

4 - المادة 161 الدستور المؤرخ في 7 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج، العدد 14، سنة 2016.

5 - المادة 801 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

6 - المادة 901 من القانون رقم 01/98.

7 - المادة 902 من القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق لـ 30 مايو 1998، باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

وكذا القانون العضوي 02/98 الذي نص في المادة الأولى منه أنه تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية 1 التي تقابلها المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها". وتختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في: دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

-الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية.

-البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.

-المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية2....

وبالتالي فاختصاص المحاكم الإدارية في مجال الإلغاء ينحصر في الطعون بالبطلان في جميع القرارات بما فيها قرارات التأديب الصادرة عن الولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية ورؤساء المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

### الفرع الثاني : تطبيقات قضائية حول إلغاء القرار التأديبي المتعلق بالتكليف.

لما كانت الرقابة القضائية من أهم الضمانات التي قررها القانون للموظف المعاقب تأديبياً، فإنه ينبغي على الجهة القضائية المختصة أن تتأكد من أن القرار التأديبي صدر من مختص به على الشكل الذي يقره القانون، قاصداً تحقيق المصلحة العامة و الهدف الذي خصه القانون لإصداره، وأن يبنى هذا القرار على أسباب تبرره وأن يرد على محل ممكن وقائم ومشروع. فإن خالف القرار التأديبي كل هذه الضوابط التي تسيّر على إثرها كافة القرارات الإدارية، كان قراراً غير مشروع، الأمر الذي يعرضه للإلغاء القضائي، ولذا وجب التعرف على بعض تطبيقات حول الرقابة القضائية حول إلغاء القرار التأديبي وذلك ضمن الحالات الآتية:

### أولاً- عيب مخالفة القانون(قرار توقيف عن العمل):

يقصد به خروج القرار التأديبي عن أحكام وقواعد القانون في مضمونه وموضوعه أو محله3 ، وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية بالوادي في قرارها الصادر بتاريخ 2016/05/30 في قضية السيد (ب. ر) ضد السيد وزير التربية ممثلاً بمدير التربية لولاية الوادي، حيث تتلخص وقائع القضية في أن المدعي مرسوم في منصب أستاذ التعليم المتوسط بقرار صادر عن المدعي عليها بتاريخ 2014/11/05 وأنه حصل على قرار ترقية بتاريخ 2015/03/09 بناء على القرار رقم 2015/82.

ثم تفاجأ بإشعاره بالتوقيف عن العمل بتاريخ 2015/11/03 تحت رقم 2015/0.4/510 و بعد ذلك تحصل على قرار التوقيف عن العمل الموقع بتاريخ 2015/11/03 تحت رقم 2015/0.4/513 من طرف المدعي عليها.

1 - القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات المحاكم الإدارية وتنظيمها وعملها، ج.ر.ج.ج، العدد 37، الصادرة بتاريخ 01-06-1998.  
2 - المادة 801 من القانون رقم 09/08.  
3 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 169.

حيث أن المدعي عليها أصدرت القرار محل طلب الإلغاء المؤرخ في 05/11/2015 بحجة مراسلات صادرة عن الوظيفة العمومية لولاية الوادي.

وباعتبار أن المدعي معين ومرسم لدى المدعي عليها، فإنه لا يمكن توقيفه على العمل إلا في حالة ارتكابه خطأ يرتب عقوبة العزل أو التسريح وبعد إقرارها من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء طبقاً للقانون 06-03 والمرسوم 315/08

وبعد دراسة أوراق القضية قضت المحكمة بإلغاء قرار التوقيف عن العمل الصادر عن المدعي عليه لعدم قانونيته مع الأمر بإعادة إدماج المدعي في منصب عمله كأستاذ تعليم متوسط بمتوسطة 19 مارس بوادي العلندة. 1

**ثانياً- عيب مخالفة الإجراءات(قرار تسريح):**

وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية بالوادي في قرارها الصادر بتاريخ 09/06/2014 تحت رقم 14/00145 في قضية السيد (ب. س) ضد السيد وزير التربية ممثلاً من طرف مدير التربية لولاية الوادي إذ تتلخص وقائع هذه القضية في أن السيد (ب.س) معلم بمدرسة ابتدائية قام المدعي فيها بتقديم شهادة طبية لمدة 90 يوماً إلى إدارة المدرسة والتي تم تبليغها إلى مديرية التربية، حيث قامت هذه الأخيرة بإحالته على مجلس التأديب نتيجة حصولها على نسخة من سجل تجاري باسم المدعي لكونه جمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط تجاري وهو ما نصت عليه المادة 181 من الأمر 06-03 التي تحدد الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة.

إلا أن المدعي عليه (مديرية التربية) قامت بإحالته على مجلس التأديب دون إخطار المجلس بتقرير مفصل من السلطة التي لها صلاحية التعيين وفي أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ، كذلك عدم تبليغ المدعي بالأخطاء المنسوبة إليه دون إعطائه الضمانة القانونية للإطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً ابتداءً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية مما نتج عليه بقرار تسريحه من العمل .

وعليه ونظراً لكون المدعي عليه لم يحترم الإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لا سيما المادتين 166 و 167 منه، ولذا يترتب عليه عدم صحة قرار التسريح والحكم بإلغاء لعدم مشروعيته، حينها قضت المحكمة الإدارية بإلغاء قرار التسريح الصادر بتاريخ 17/04/2012 بحكم قضائي رقم 145/2014 بعد أن تبين للمحكمة أن المدعي قام بشطب السجل التجاري قبل إحالته على مجلس التأديب، مما يجعل المدعي غير مذنب بخطأ مهني من الدرجة الرابعة وعدم جمعه بين وظيفته و نشاط مريح آخر إضافة إلى عدم إتباع المدعي عليه الإجراءات القانونية والضمانات تكيف الخطأ محل التسريح. 2

**ثالثاً- عيب مخالفة الإجراءات(قرار عزل):**

وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية بالوادي في قرارها الصادر بتاريخ 17/02/2018 تحت رقم 14/00724 في قضية السيدة(خ. ح) ضد السيد وزير التربية ممثلاً من طرف مدير

1 - المحكمة الإدارية الوادي، قرار رقم 100، فهرس 378، المؤرخ في 30/05/2016، قضية السيد (ب. س) ضد السيد وزير التربية ممثلاً من طرف مدير التربية لولاية الوادي،(قرار غير منشور). أنظر الملحق رقم 09.

2 - المحكمة الإدارية الوادي، قرار رقم 145، فهرس 241، المؤرخ في 09/06/2014، قضية السيدة(خ. ح) ضد السيد وزير التربية ممثلاً من طرف مدير التربية لولاية الوادي،(قرار غير منشور). أنظر الملحق رقم 10.

التربية لولاية الوادي ، إذ تتلخص وقائع هذه القضية في أن السيدة (خ.ح) موظفة لدى المدعي عليه بصفتها أستاذة مكونة من التعليم الثانوي وقد عزلت بقرار عزل بتاريخ 2016/09/15 و أن هذا القرار صدر مخالفا للقانون لأنه لم يكن بناء على الإعدار.

وبتاريخ 2018/10/01 أجابت المدعي عليها مفسرة سبب العزل بأنه يعود لإحتجاجات تلاميذ ثانوية تغزوت ضد المدعية في الموسم 2016/2015 وأدى ذلك لمقاطعة الدراسة من طرف أولياء التلاميذ، إذ تدخلت مديرية التربية بإقتراح تحويل المدعية لثانوية 19 مارس بالوادي ولكنها لم تلتحق وأكملت الموسم الدراسي بعطلة مرضية ، ثم حولت مرة ثانية لثانوية السعيد عبد الحي بالوادي وكذلك لم تلتحق وتغيبت لأكثر من 15 يوما فأعتبرت متخلفة عن المنصب ووجه لها إعدار أول بتاريخ 2016/09/29 وبإعدار ثان بتاريخ 2016/10/04 عن طريق البريد المضمون لأجل الإلتحاق بمنصبها لكنها لم تلتحق وصدر قرار بعزلها.

وبتاريخ 2018/10/15 شرحت المدعية بجوابها أن قرار العزل لا يكون إلا بالتغيب لمدة 15 يوما متتالية بدون مبرر مقبول وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بسبب إهمال المنصب كما نصت المادة 184 من الأمر 06-03، وأنها قدمت شهادة طبية لمدة ثلاثة أشهر منذ تاريخ 2016/04/01 و 2016/05/11 وأن الإعدارين لم يصلوا إليها.

وعليه ونظرا للرجوع لقرار العزل محل النزاع نجده يفتقر لأسباب العزل ومناقشة الشهادات الطبية المرفقة وتواريخها ، حيث أنه لا يوجد مايفيد بوصول الإعدارين للمدعية عن طريق البريد ومضمون الوصول وهو مايجعل الإعدار مخالفا للقانون،وعليه يتعين القضاء بعدم مشروعية قرار عزل المدعية حيث قررت المحكمة حال فصلها في هذه القضية إلغاء قرار العزل الصادر عن المدعي عليها 2017/07/04 تحت رقم 2017/2.4/1992 لعدم مشروعيته.1

### الفرع الثالث: الآثار المترتبة على صدور الحكم بالإلغاء:

يترتب على صدور دعوى إلغاء القرار التأديبي آثار تلتزم الإدارة بترتيبها كإعادة ادماج الموظف في منصبه الوظيفي وتعويضه عن الأجور التي خصمت منه ، غير أن امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية تعد من بين الاشكاليات التي تواجه الموظف وهو بصدد المطالبة بتنفيذ القرار القضائي الذي تحصل عليه من القضاء.

#### أولا : ضمان تنفيذ أحكام القرارات التأديبية :

بمجرد صدور حكم الإلغاء يترتب التزام في ذمة الإدارة مقتضاه إعدام القرار المطعون فيه بالنسبة للماضي والمستقبل واعتباره كأن لم يكن 2 ولقيام الإدارة بذلك يفرض عليها القيام بإزالة القرار نهائيا وذلك عن طريق سحب القرار الملفي ، لكي تقوم بعد ذلك بإعادة بناء الموظف صاحب الشأن من جديد أي إعادة مركز الموظف إلى الحالة التي كان عليها من قبل صدور القرار التأديبي، فمثلا إعادة بناء مركز موظف صدر بشأنه قرار العزل هو إعادة هذا الموظف إلى الوظيفة التي كان يشغلها وقت صدور القرار.

ولكي يتم تنفيذ حكم الإلغاء قيام الإدارة بإزالة القرار التأديبي وإعادة بناء مركز صاحب القرار، بل يجب عليها أيضا القيام بإزالة الآثار المادية للقرار الملفي وإزالة جميع الإجراءات

1 - المحكمة الإدارية الوادي، قرار رقم 724 ، فهرس 142، المؤرخ في 17/02/2019، قضية السيد (ب.س) ضد السيد وزير التربية ممثلا من طرف مدير التربية لولاية الوادي،(قرار غير منشور)،أنظر الملحق رقم 11.

2 - علي خطار شناوي ، آثار الغاء قرارات إنهاء خدمات موظف العام ، مجلة علمية ، عمادة بحث علمي ، جامعة أردن ، عدد 01 ، ص 212.

التبعية المرتبطة بالقرار الملغي، أي إزالة جميع القرارات التي صدرت بناء على هذا القرار الملغي وتنفيذا له كإلغاء قرار التعيين موظف جديد بدل الموظف المفصول. 1

### ثانيا : حق الموظف في إعادة إدماجه.

أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفته لأن إلغاء مثل هذه القرارات يكون إنتراما على عاتق السلطة الإدارية، يتمثل في إلزامها بإعادة إدماج الموظف دون تماطل في منصب عمله 2 ، ولقد عالج المشرع الجزائري هذه المسألة وأخذ في الإجتهد القضائي بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفته، ومن تطبيقات القضاء الإداري القرار الصادر عن المحكمة الإدارية بالوادي بتاريخ 2019 /03/25. 3 في قضية السيد (ش.م) ضد وزير التربية ممثلا قانونا من طرف مدير التربية لولاية الوادي والتي تتلخص وقائعها في أنه بتاريخ 2018/09/04 قام المدعي بواسطة محاميه برفع دعوى أمام المحكمة الإدارية بالوادي ضد وزير التربية ممثلا في مدير التربية لولاية الوادي يلتمس فيها القضاء له بإعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي كمعلم مرسوم في إبتدائية حي الملعب بالمقرن مع تعويضه بالضرر اللاحق به.

وحيثيات القضية أن المدعي وظف كمعلم مرسوم منذ تاريخ 1994/09/06 إلى غاية 2000/09/15 وهو تاريخ إحالته على الاستيداع الأول لمدة سنة، ثم الاستيداع الثاني بتاريخ 2001/09/16 مفتوح المدة وبقي على هذا الحال إلى يومنا هذا بالرغم من مراسلته المدعي عليها مرارا من أجل تسوية الوضعية.

وفي مذكرة جوابية لمدير التربية بتاريخ 2018/11/04 ترمي إلى أن المدعي طالب بإعادة إدماجه ولم يقدم أي قرار إداري بعزله من عمله ، وأن مدة الإستيداع تتعلق بالسنة الدراسية 2001/2000 والسنة الدراسية 2002/2001 إلا أن المدعي منذ سنة 2000 إنقطع عن عمله ولم يلتحق بمنصب عمله ثم قام بعد 15 سنة برفع دعوى الحال يطلب بإعادة إدماجه.

ونظرا لعدم تأسيس المدعي لدعوته، رفضت الدعوة الإدارية المقدمة من طرف السيد (ش.م) ضد وزير التربية ممثلا في مدير التربية لولاية الوادي وذلك لعدم التأسيس. 4 وكذلك من تطبيقات إعادة الإدماج المراسلات الإدارية ومنها :

- مراسلة رئيس الحكومة رقم 04 المؤرخة في 11 سبتمبر 2003 للسادة أعضاء حكومته والسادة الولاة وكذا مسؤولي شركات تسيير المساهمات لحثهم على السهر على أن تقوم الإدارات المركزية والمحلية الموضوعة تحت وصايتهم على الفور، بإعادة دمج العمال الذين سرحتهم والذين حكمت العدالة لصالحهم بخصوص إعادتهم إلى عملهم بحيث يجب أن تتم عملية إعادة الدمج هذه دون تأخير. 5

1 - بن قدار أمينة، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية ضد الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2017/2018، ص. 156.  
2 - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، برج الكيفان، الجزائر، ط1، جوان 1997، ص338.  
3 - المحكمة الإدارية الوادي، قرار رقم 00864 ، فهرس 00370، المؤرخ في 2019 /03/25، قضية السيد (ش.م) ضد السيد وزير التربية ممثلا من طرف مدير التربية لولاية الوادي، (قرار غير منشور)، أنظر الملحق رقم 12.

- مراسلة م.ع.و.ع للسيد مندوب الحرس البلدي لولاية الجزائر تحت رقم 1603 مؤرخة في 11 جانفي 2010 فيما يخص إعادة إدماج السيد (و.ع) عون حرس بلدي في منصبه، حيث أن هذا الأخير بعد صدور قرار جزائي نهائي ضده وبعد خروجه من السجن تقدم بطلب إعادة إدماجه من جديد، وبما أن التهمة المدان من أجلها-عدم دفع النفقة- باعتبارها ليس لها علاقة بالمهام الموكلة إلى المعني ولا تتنافى معها.

وبناء على ذلك يعاد إدماج السيد(و.ع) من جديد بعد عرض وضعيته على اللجنة المتساوية الأعضاء، مع إعتبار فترة توقيفه عن العمل فترة عمل غير مؤداة لا تحتسب للترقية ولا يقابلها راتب طبقا للمادة 32 من الأمر 06-03.1

- مراسلة م.ع.و.ع للسيد رئيس القسم الإداري بالمحكمة العليا تحت رقم 13444 مؤرخة في 29 ديسمبر 2013 فيما يخص إعادة إدماج السيد (ت.إ) عون مكتب بالقسم الإداري بالمحكمة العليا في منصبه، حيث أن هذا الأخير تمت إدانته جزائيا بتهمة خيانة الأمانة بموجب القرار الجزائي رقم 13/13868 مؤرخ في 2013/07/04 الصادر عن مجلس قضاء الجزائر ومع تسجيل عدم الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا.

ومنه وبإعتبار أن القرار أصبح نهائيا وبالنظر إلى طبيعة الأفعال المنسوبة للمعني-خيانة الأمانة- فإن إعادة إدماج المعني دون تسليط عليه عقوبة تأديبية إجراء مخالف للتنظيم المعمول به في هذا المجال، لذا يتعين عرض وضعيته على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي للفصل فيها طبقا لأحكام المواد 163 إلى 181 من الأمر 06-03.2

### المطلب الثاني : دعوى التعويض.

إعتبارا لإمكانية التعسف من قبل السلطة المختصة بالقرار التأديبي في حق الموظف كنتيجة لخطئه أو إخلاله لبعض الإلتزامات المفروضة عليه قانونا، وبعد إستنفاد كل الطرق والآليات الإدارية لمواجهة قرار التأديب المكيف من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين يبقى أمام الموظف سواء اللجوء للقضاء من أجل الطعن في هذا القرار لسبب من الأسباب، ونظرا للضرر الذي يتعرض له الموظف جراء القرار التأديبي الذي صدر عن السلطة التأديبية سواء كان بشكل تعسفي أو لا والذي يكون في معظمه مرتبطا بالجانب المادي فإن الموظف المعاقب تأديبيا يلجأ لمحو العقوبة والحصول على التعويضات المترتبة عن الأضرار التي لحقت به وذلك عن طريق دعوى التعويض.

### الفرع الأول: تعريف دعوى التعويض.

تعتبر دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية، من أكثر الدعاوى قيمة لحماية حقوق وحرريات الإنسان والمواطن بصفة عامة، والموظفين العاملين وسائر موظفي الدولة بصفة خاصة، في مواجهة أعمال الإدارة العامة غير المشروعة والضرارة ومنها سلطة التأديب<sup>3</sup> و الجدير بالذكر، أنه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانا كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة، فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية كفصله عن الوظيفة أو وقفه عنها.

1 - أنظر الملحق رقم 14.

2 - أنظر الملحق رقم 15.

3 - بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمان للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، مجلة الفقه والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة معسكر، العدد 22، 2014، ص 27.

وهذا الأثر لا يكفي لإزالته مجرد إلغاء القرار التأديبي غير المشروع، بل لابد من تعويض الموظف عما لحقه جراء هذا القرار، و بالتالي فإن فكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة للإلغاء ومكاملة لضمانات التأديب، ومن ثم إذا كان الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدمه، فإن التعويض ينصب على آثاره فيزيلها، ومنه يكون لكل منها دور في إرساء عالم مبدأ المشروعية.1

و علاوة على مراجعة الحياة المهنية للموظف، فإن لهذا الأخير الحق في المطالبة بعد إلغاء العقوبة التأديبية ضده، بالحصول على تعويض عن الضرر الذي لحقه كحقه في المرتب نتيجة حرمانه منه عند إزاحته من منصب عمله.2

**الفرع الثاني : تطبيقات قضائية حول تعويض الضرر الناتج عن القرار التأديبي.**  
**أولاً: التعويض النقدي لجبر الضرر.**

وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية بالوادي في قرارها الصادر بتاريخ 2018/02/05 تحت رقم 2017/00788 في قضية السيد (ب. ر) ضد السيد وزير التربية ممثلاً بمدير التربية لولاية الوادي أهم ما جاء فيها أنه في 2016/05/30 صدر حكم قضى بإلغاء قرار التوقيف الصادر على المدعي عليه لعدم قانونيته مع الأمر بإعادة إدراج المدعي في منصب عمله، حيث أن المدعي أوقف تعسفاً عن العمل من طرف المدعي عليه ابتداءً من تاريخ 2017/11/05 إلى غاية 2017/03/07 أي حوالي 16 شهراً وهو ما أثبتته المحكمة وعدم إستفادة المدعي من أي تعويض.

ثم أن المدعي رافع الدعوى التمس إلزام المدعي عليه بالتعويض عن توقيفه تعسفاً لفترة 16 شهراً، حيث ثبت للمحكمة من خلال ملف الدعوى والوثائق المرفقة خاصة حكم إلغاء قرار التوقيف الصادر بتاريخ 2016/05/30 وكذلك إعادة إدماج المعني في منصب عمله، أن توقيف المدعي كان تعسفاً وتم إثبات ذلك بالحكم المذكور أعلاه، مما يجعل طلب المدعي مؤسسا طبقاً للمادة 124 من القانون المدني ويتعين الإستجابة له في حدود المعقول.

حيث أن مبلغ التعويض المطالب به والمقدر بمبلغ 60.000.00 دج مبالغ فيه بالنظر لجسامة الضرر المتمثل في التوقيف عن العمل لمدة 16 شهراً، مما يتعين إرجاعه للحد المعقول. ومنه حكمت المحكمة بالقضاء على المدعي عليه وزير التربية ممثلاً بمدير التربية لولاية الوادي بأن تدفع للمدعي (ب.ر) مبلغ مائة ألف دينار جزائري (100.000.00 دج) تعويضاً عن الضرر اللاحق به.3

كذلك في القرار الصادر عن المحكمة الإدارية بالوادي بتاريخ 2017/03/13 تحت رقم 16/00807 في قضية السيدة (أ.ج) ضد السيد وزير التربية ممثلاً بمدير التربية لولاية الوادي، أهم ما جاء فيها أنه في القضية أن المدعية كانت موظفة بالتعليم الأساسي منذ 1987/10/26 وتم ترسيمها بموجب قرار رقم 819 مؤرخ في 1988/10/09 ولظروف صحية قاهرة تعرضت للعزل بناءً على القرار رقم 48 مؤرخ في 2004/10/10، وبناءً على القرار رقم 15/207 مؤرخ في 2015/12/15 تم إلغاء قرار العزل وتم إعادة إدماجها و حرمت من

1 - ياسمينه بوزار، عيب الإنحراف في استعمال السلطة، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، سنة 2010/2007، ص 25-26.

2 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص 482-483.

3 - المحكمة الإدارية الوادي، قرار رقم 788، فهرس 143، المؤرخ في 2018/02/05، قضية السيد (ب. ر) ضد السيد وزير التربية ممثلاً من طرف مدير التربية لولاية الوادي، (قرار غير منشور). أنظر الملحق رقم 16.

حقوقها طيلة فترة عزلها، سواء الأجر والعلاوات أو المنح أو الترقية عليه تلتزم إلزام المدعي عليه بتمكينها من أجورها وما إرتبط بها من علاوات ومنح وترقية وأقدمية من تاريخ 2004/10/01 إلى غاية 2015/02/23 مع إلزامها بدفع أقساط الصندوق الوطني للتقاعد للفترة المذكورة وتعويضها عن الأضرار بمبلغ قدره 500.000 دج.

وبتاريخ 2017/02/13 تقدمت المدعية بواسطة محاميها للإستجابة لطلبها لتعديل مبلغ التعويض عن الأضرار المطالب به وهو ثلاثة ملايين دينار جزائري.

وقد إلتزم المدعي عليه القضاء بسقوط الدعوى بالتقادم ورفضها لعدم التأسيس وإرجاء الفصل في الدعوى إلى غاية الفصل في الإستئناف المرفوع في الحكم الإداري الذي ألغى قرار العزل المسجل أمام مجلس الدولة تحت رقم 114964.

وفيما فيما يخص سقوط الدعوى بالتقادم وطبقا للمادة 3120 من القانون المدني فهو دفع مردود، لأن آجال التقادم تنقطع بإتخاذ أي إجراء قانوني يخص النزاع كما في دعوى الحال التي صدر بشأنها الحكم الإداري المؤرخ في 2015/02/23 القاضي بإلغاء العزل الصادر عن المدعي عليه بتاريخ 2004/10/10 لمخالفته للإجراءات القانونية والتي لم يثبت تبليغه للمدعي شخصيا مما يستبعد الدفع بعدم التأسيس.

أما فيما يخص طلبات المدعي فبالنسبة لدفع أجورها عن فترة عزلها الممتدة من 2014/10/01 إلى 2015/02/23 فهو طلب غير مؤسس طبقا للمادتين 32 و 207 من الأمر 03-06 هذا وأن الأجر يكون لفترة عمل مؤداة فعلا، ولذا يتعين رفضه، أما فيما يخص باقي الحقوق المتعلقة بالعلاوات والمنح والترقية والأقدمية فهي طلبات مؤسسه طالما أن علاقة العمل مازالت قائمة بين الطرفين .

أما فيما يخص طلب التعويض عن الضرر اللاحق بالمدعية إثر قرار العزل الصادر ضدها فهو مؤسس طبقا للمادة 124 من القانون المدني مما يتعين الاستجابة له مع تخفيض المبلغ المطالب به إلى الحد المعقول.

وعليه فصلت المحكمة في دعوى الحال بإلزام المدعي عليه وزير التربية الوطنية ممثلا من طرف مدير التربية لولاية الوادي بأن يدفع للمدعية (أ.ح) مبلغ مليون وخمسمائة ألف دينار جزائري (1.500.000.00 دج) تعويضا عن الأضرار اللاحقة بها، مع تمكينها من حقوقها في العلاوات والمنح العائلية والترقية والأقدمية للفترة الممتدة من 2004/10/01 إلى غاية 2015/02/23 مع رفض ما زاد عن ذلك من طلبات لعدم التأسيس.1

### الفرع الثالث: ضمان تنفيذ الحكم بالتعويض.

ينفذ الحكم القضائي الإداري بالتعويض على القرار التأديبي غير المشروع حتى يمكن المتضرر من حقه ومن ثم فإن تقرير الحكم بالتعويض من جراء الضرر الذي لحق بالموظف العام المدعي، يوجب على الإدارة الصادر ضدها الحكم، الإلتزام بإصلاح الضرر وتغطيته، وذلك بالتعويض التنفيذي جراء ما لحقه من أضرار مادية.

تلتزم الإدارة بتنفيذ الحكم القضائي وفقا للتعويض الذي حدده القاضي والمتعلق بتعويض الموظف عن الأضرار التي أصابته جراء القرار التأديبي الغير مشروع، وتبعا لذلك تلتزم الإدارة بإتخاذ جميع الإجراءات التي تؤدي إلى تنفيذ حكم التعويض، وذلك إما بالطرق العامة التي تنفذ بها نفقات الدولة، أو بالإجراءات الخاصة التي جعلت خصيصا لتنفيذ الأحكام بالتعويض، وبالرجوع إلى القانون رقم 02/91 في المادة 5 منه والتي نصت على مايلي



### خلاصة الفصل الثاني:

لقد كفل المشرع الجزائري للموظف العام مجموعة من الضمانات في مواجهة القرار التأديبي الصادر في حقه، سواء كان ذلك قبل أو أثناء أو بعد توقيع العقوبة التأديبية، حرصاً منه على فرض نوع من التوازن بين مبدأ الفاعلية الإدارية ومنطق ضمان حقوق الموظف والوصول إلى نظام وظيفي أمثل يحقق مصلحة الطرفين.

خاتمة

### خاتمة

وفي ختام هذا البحث ومن خلال دراستنا للمسؤولية التأديبية الملقاة على الموظف العام، والتي هي نوع من أنواع المسؤوليات التي قد يمكن أن يتعرض إليها الموظف العام خلال مساره الوظيفي، حيث تبين لنا أن أساس قيامها يعود للخطأ ولقد تعددت المصطلحات التي استخدمها الفقه والقضاء والتشريع المقارن للتعبير عن هذا الفعل ومنها أهمها "المخالفة التأديبية"، "الجريمة التأديبية"، "الذنب الإداري"، و"الخطأ التأديبي"، هذا الأخير وبالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 في نص المادة 160 نجد أن المشرع قد استعمل هذا المصطلح الدال على كل خطأ أو مخالفة ترتكب من قبل الموظف أثناء قيام العلاقة الوظيفية بالإدارة العمومية.

كما أن هذا الخطأ في المسؤولية التأديبية يمثل عموماً الإخلال بالواجبات المفروضة على الموظف والمقررة للقيام- إيجاباً- أو الامتناع عنها- سلباً-، والذي بالضرورة يختلف عن الخطأ المدني و الجنائي من تفرقتها عن المسؤولية الجنائية والمدنية واختلاف العقوبة المقررة لكل مسؤولية وخاصة المسؤولية التأديبية التي تتميز بعقوبة خاصة ويرجع ذلك لصعوبة حصر جميع الأخطاء المهنية، وأن المشرع الجزائري منح صلاحيات التأديب وتوقيع العقوبة للسلطة المختصة بالتعيين في العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، أما بشأن العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة إلا بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي، وهذا طبعاً وفقاً لنص المادة 165 من نفس الأمر وهذا تحت الرقابة الإدارية والقضائية والتي تعد ضمانات هامة بالنسبة للموظف لتحاشي مواجهة أي تعسف من قبل الإدارة، ولكن مع إرساء مبدأ التوازن ما بين مصلحة الإدارة والموظف.

وبما أن موضوع دراستنا ينحصر حول تكييف العقوبات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، ونظراً لكون أغلب المخالفات التأديبية لم يتم حصرها كاملة في القوانين الصادرة والمتعاقبة، بل ترك للسلطة التأديبية إختصاص تقديري واسع في إعتبار فعل ما أو عدم إعتباره مخالفة تأديبية تبعاً لما تعطيه في التفسير والتكييف من توسيع وتضييق وتماشياً مع هذا المفهوم للسلطة التأديبية وموازاة مع الفاعلية والضمان، يتطلب الأمر في الإختصاص التقديري إلى ضرورة القدرة على تكييف التصرفات والأخطاء المرتكبة من طرف الموظف ووجوب تعليلها والتي من شأنها الإخلال بالتنظيم والتسيير الإداري.

إن السلطة التقديرية للإدارة قد تمكنها من دراسة ظروف الخطأ وتكييفه بالنظر إلى ظروف العمل في ذات البيئة ودرجة ثقافة الموظف والتدريب والتكوين الذي تلقاه ومدى الأعباء الملقاة على عاتقه، إضافة إلى محاولة معرفة الظروف الإجتماعية المحيطة بالموظف، كل هذه المعطيات تجعل من سلطة التأديب أي السلطة التقديرية للإدارة من التدقيق في تكييف العقوبة بالتخفيف أو التشديد.

إن فاعلية التأديب تكمن في الحسم بسرعة في الأخطاء المرتكبة وأن يتم ذلك في ذات البيئة التي وقع فيها الخطأ، وهذا قصد تحقيق أثر على نحو أفضل سواء بالنسبة للموظف المخطئ أو بالنسبة إلى غيره.

ذلك من خلال الإجراءات التأديبية وأهمية الضمانات الممنوحة للموظف عند قيام المسؤولية بداية من اكتشاف الخطأ وقيام المسؤولية إلى غاية توقيع العقوبة وما بعدها، فإنه يمكن

## خاتمة

استخلاص أهم النتائج التي تم التوصل إليها، فضلا عن بعض التوصيات و الاقتراحات التي يمكن تقديمها في إطار هذا الموضوع مصداقا للحكمة القائلة: " العدالة البطيئة هي أشد أنواع الظلم"

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

— إن عملية تصنيف الأخطاء التأديبية تفيد السلطة المختصة بالعقاب في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة والملائمة، ولهذا تعتبر مسألة تقنين وتصنيف الأخطاء التأديبية لها دورا هاما، وذلك لما فيها من حماية للموظف بأن يكون على دراية بالعقوبة التي تسلطا عليها من جراء خطئه هذا.

— تتميز عقوبات الدرجة الأولى بميزة، فهي إجراء وقائي ذلك لما تنطوي عليه من تحذير للموظف من سلوكه المنحرف، فهي تهدف لتنبهه وتحذيره، أما عقوبات الدرجة الثانية والثالثة، فهي تمس مباشرة بالمركز القانوني والمالي للموظف، وأما عقوبات الدرجة الرابعة فهي أشد خطورة من سابقتها حيث يتعدى تأثيرها إلى مكانته وكرامته كموظف، لهذا نجد المشرع ألزم السلطة عند توقيعها للعقاب أن تأخذ برأي الملمزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

— اتخاذ الإجراء التأديبي مع الموظف لا بد وأن يركز على مضمون ، هذا المضمون مؤسس على الخطأ التأديبي ولا بد أن يقوم على مجموعة من الوقائع أو الأفعال الثابتة و المكونة لتقصيره في الواجب الوظيفي، لذلك على الرئيس الإداري المختص أن يتحرى الدقة في تحليل وتكييف تلك الوقائع.

— كفل المشرع الجزائي عند مساءلة الموظف تأديبيا-قيام المسؤولية التأديبية - جملة من الضمانات الأساسية التي تحميه بشكل جيد من تعسف الإدارة، والمتمثلة في حقه العلم بالتهمة الموجهة إليه وإخطاره بالخطأ المنسوب له، كما كفل له الحق في الدفاع عن نفسه واستحضار الشهود والاستعانة بمدافع وهذا يحقق له الاطمئنان النفسي والإحساس بعدالة المساءلة التأديبية التي يخضع لها من جهة ، ومن جهة أخرى فعالية الإجراءات التأديبية من حيث توقيع العقوبة الملائمة والمناسبة عليه بما يتناسب مع جسامة الخطأ المرتكب.

أهم التوصيات و الاقتراحات التي يمكن تقديمها :

1 — إعادة النظر في عقوبة التوقيف من أربعة أيام إلى ثمانية وتمديدتها لمدة شهر، حتى تكون العقوبة رادعة للموظف المذنب وعبرة لغيره من الموظفين .

2 — لا نرى ضرورة في التوقيف التحفظي للموظف قبل مثوله أمام لجنة التأديب، إلا في الحالة الإحترازية للإدارة لتجنب كل ردود الأفعال السلبية التي قد يقوم بها الموظف المذنب في وقت لاحق، لذا نقترح أن يترك التوقيف التحفظي للسلطة التقديرية للإدارة حسب الحالة.

3 — في حالة التوقيف التحفظي للموظف إثر ارتكابه خطأ مهنيا، كان يفترض أنه مصنف من الدرجة الرابعة وبعد تكييفه تم إدراجه ضمن عقوبات الدرجة الثالثة، في هذه الحالة يتم إقطاع أيام التوقيف التحفظي التي تسبق مثوله أمام لجنة التأديب من عطلته السنوية.

## خاتمة

4 — لسنا بحاجة لعقوبة الإنذار الكتابي، لأن التنبيه أصبح يكتب الآن عكس المرسوم 85/59 الذي لم يكن موجود.

5 — في حالة إرتكاب الموظف خطأ جسيم مصنف من الدرجة الرابعة مثال ذلك استعمال العنف والضرب ضد مسؤول وتم تسليط عقوبة التسريح في حقه نتيجة إلقاء عاهة مستديمة به، وبعد قيام الموظف المذنب بطلب الطعن أمام لجنة الطعن الولائية يتبين أن قرار هذه اللجنة قد خفف من درجة العقوبة وذلك بتنزيله في الرتبة وإعادة إدماجه في إدارته الأصلية، في هذا الصدد يجدر بنا أن نقترح عدم إعادة إدماج الموظف المذنب في إدارته الأصلية، كون هذه العملية لها أثر جد سلبي على الإدارة بصفة عامة وعلى الموظف المعتدى عليه بصفة خاصة، كذلك من شأنها أن تقلل من هيبة الإدارة وذلك من خلال أن يحذو موظف آخر حذو هذا الموظف المذنب.

لذا توجب على لجنة الطعن الولائية أن توصي بوضعه تحت التصرف لدى إدارة أخرى للقطاع الذي ينتمي إليه.

6 — ضرورة إجراء تحقيق إداري إضافة إلى التقرير المقدم من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين تقوم به اللجنة المتساوية الأعضاء بعد حدوث الواقعة للوقوف على كامل حيثيات الخطأ المرتكب من طرف الموظف، وهذا لكشف جميع مجريات الظروف التي وقع فيها الموظف لإرتكاب الخطأ وخاصة تلك المصنفة من أخطاء الدرجتين الثالثة والرابعة.

7 — إلزامية تكوين السلطات الرئاسية في المؤسسات والإدارات العمومية على كيفية تطبيق الإجراءات الخاصة بالتأديب وإحترام آجالها.

8 — ضرورة إعادة إثراء جزئية الأخطاء المهنية في الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، وذلك قصد إدراج أخطاء مهنية أخرى يمكن إعتماها للقياس عليها حتى يسهل تكيفها ويحد من تعسف الإدارة في إتخاذ عقوبات غير متلائمة ومتناسبة مع الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف.

9 — ضرورة العمل تكوين قضاة إداريين مختصين لممارسة رقابة فعالة على الإدارة مهما كانت طبيعتها.

10 — ضرورة الإستعانة بالأشخاص ذوي الخبرة في مثل هذه القضايا الخاصة بالأخطاء المهنية والتأديب خاصة في لجان الطعن.

11 — رسكلة الموظفين قصد إمامهم بالقوانين والأنظمة والتعليمات والمهام وكذا التطرق إلى كل المخالفات التي يمكن أن يعاقب عليها القانون أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، بالإضافة إلى إعلامهم بكل الضمانات القانونية للموظف في حالة إرتكابه لخطأ يعاقب عليه تأديبيا.

12- أن حرية الإدارة في تكليف الأفعال التي نسبت إلى الموظف بأنها تشكل خطأ مهنيا قد ينطوي على الإستبداد والتعسف سيما وأن رقابة القضاء عليها رقابة شرعية وليست رقابة ملائمة، وبالتالي فهي غير كافية للتصدي لهذا التعسف أو التحكم من قبل الإدارة، لذا نقترح

## خاتمة

---

إدراج أخطاء مهنية أخرى بقصد القياس عليها وللحد من تعسف السلطة والمغالاة في ممارسة السلطة التقديرية للإدارة.

# المُلخَص

### الملخص:

إن الهدف من هذا الموضوع هو الوصول إلى أفضل السبل الكفيلة بضمان عقوبة عادلة ومنصفة مع ما يرتكبه الموظف من أخطاء تأديبية، إذ من شأن ذلك أن يؤدي إلى تحقيق فاعلية الإدارة في أداء واجباتها وانضباط في العمل وضمانا لحقوق الموظف وعدالة مساءلته. إن سلطة الإدارة في تأديب موظفيها هي من دون شك واحدة من أهم وسائل ضمان السير المنتظم للمرافق العامة وهي بهذا الشكل تسمح بإبراز مكانتها، لأن سلطة التأديب في الوظيفة العامة ولاية وإختصاص أصيل للسلطة الرئاسية مرتبطة وملزمة بها. بعد التحليل القانوني للنصوص التشريعية التي تتالت بشأن تنظيم المسار الوظيفي وبمتابعة الجانب التطبيقي المستوحى من الممارسة العملية تبين أن فاعلية الإدارة تركزت في مرحلتين:

- 1- عند تكييفها للخطأ المهني.

- 2- عند ربطها بالخطأ المقترف بالعقوبة المناسبة.

إن تخويل الإدارة سلطة تقديرية واسعة وعملية تكييف الأفعال من حيث اعتبار الفعل إيجابي أو سلبي كالخطأ المهني هو نتيجة عدم تحديد الأخطاء المهنية تحديدا حصريا، كما هو الحال في الجرائم الجزائية إعمالا لمبدأ " لا جريمة إلا بنص".

### -Résumé de l'étude

L'objectif de ce sujet est de trouver le meilleur moyen de garantir une sanction juste et équitable des fautes disciplinaires commises par le membre du personnel, car cela conduira à une gestion efficace dans l'exercice de ses fonctions, à la discipline de travail et à la garantie des droits du salarié et de l'équité de sa responsabilité.

L'autorité de l'administration en matière de discipline de son personnel est sans aucun doute l'un des moyens les plus importants d'assurer le bon fonctionnement des installations publiques, ce qui permet de mettre en évidence son statut, le pouvoir de discipline dans la

fonction publique étant un mandat et une compétence inhérente de l'autorité présidentielle.

Après l'analyse juridique des textes législatifs qui ont suivi sur l'organisation du parcours de carrière et sur le côté pratique inspiré par la pratique, il a été constaté que l'efficacité de l'administration avait été établie en deux étapes:

- 1 - lorsqu'il est adapté à l'erreur professionnelle.
- 2 - lorsque lié à l'erreur de la sanction appropriée.

L'autorisation donnée à la direction de disposer d'un large pouvoir discrétionnaire et le processus d'adaptation des actes en termes d'actions positives ou négatives, telles que les erreurs professionnelles, résultent de la non-identification des erreurs professionnelles, comme dans le cas des infractions pénales conformément au principe : "Aucun crime sauf par texte".

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

أولا : قائمة المصادر

### I - الدساتير:

01 - قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري.

### II - القوانين العضوية:

01 - القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق لـ 30 مايو 1998، بإختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

02 - القانون العضوي رقم 11-04 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية عدد 57، مؤرخة في 08 سبتمبر 2004، ص13.

### III - القوانين العادية:

01 - القانون رقم 47 لسنة 1978، بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة، ج. ر. م، العدد 29، الصادر في 1978/07/20.

02 - القانون رقم 02/90، المؤرخ في 06 فبراير 1990، الخاص بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج.ج، العدد 06، 1990.

03 - القانون رقم 02/91 المؤرخ في 22 جمادى الثانية عام 1411هـ الموافق لـ 08 يناير سنة 1991م، الذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، ج.ر.ج.ج العدد 2، المؤرخة في 23 جمادى الثانية 1411هـ الموافق لـ 9 يناير 1991.

04 - القانون رقم 02-98 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق بإختصاصات المحاكم الإدارية وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 01-06-1998.

05 - القانون رقم 01-06، مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق لـ 20 فبراير سنة 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، جريدة رسمية عدد 14، مؤرخة في 08 مارس 2006.

06 - القانون رقم 01/98 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية جريدة رسمية عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

07 - القانون 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ 6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري.

### IV - الأوامر:

01 - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

02 - الأمر 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 الذي يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20-12-2006، جريدة رسمية عدد 84، مؤرخة في 24 ديسمبر 2006.

03 - الأمر 07-01 المتعلق بحالات التنافي والإلتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف.

### V - المراسيم:

01 - المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

02 - المرسوم 84/10 المؤرخ في 14/10/1984 الذي يحدد إختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية، العدد 3، الصادر بتاريخ 17 جانفي 1984.

## قائمة المراجع

- 03 -** المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ج.ج، س22، العدد 13.
- 04 -** المرسوم رقم 88-131، المؤرخ في 4 يوليو 1988، الخاص بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن جريدة رسمية عدد 27، مؤرخة في 06 يوليو 1988.
- 05 -** مرسوم تنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. ج.ر رقم 13 المؤرخ في 28 مارس 1990 .
- 06 -** المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 24/12/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، جريدة رسمية عدد 73، مؤرخة في 24 ديسمبر 2008.

### VI - المناشير:

- 01 -** المنشور رقم 05 المؤرخ في 10/04/2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات فيفري سنة 2005 .

### VII - التعليمات:

- 01 -** التعليم رقم 07 المؤرخة في 07 ماي 1969، الخاصة بالإجراءات التأديبية الصادرة عن وزارة الداخلية.
- 02 -** التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم و تسيير اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.

### VIII - القرارات القضائية:

- 01 -** قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 09 أفريل 2001، في القضية رقم 001192، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، سنة 2002.
- 02 -** قرار مجلس الدولة مؤرخ في 28/01/2002، ملف رقم 005240، المجلة القضائية، عدد 2، 2002.
- 03 -** قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم 7462 الصادر بتاريخ 25/02/2003 المجلة القضائية، العدد الأول، 2004.
- 04 -** قرار المحكمة الإدارية الوادي، رقم 145 00، فهرس 241، المؤرخ في 09/06/2014، قضية السيدة (خ. ح) ضد السيد وزير التربية ممثلا من طرف مدير التربية لولاية الوادي، (قرار غير منشور).
- 05 -** قرار المحكمة الإدارية الوادي رقم 100 00، فهرس 378، المؤرخ في 30/05/2016، قضية السيد (ب. س) ضد السيد وزير التربية ممثلا من طرف مدير التربية لولاية الوادي، (قرار غير منشور).
- 06 -** قرار المحكمة الإدارية الوادي، رقم 788، فهرس 143، المؤرخ في 05/02/2018، قضية السيد (ب. ر) ضد السيد وزير التربية ممثلا من طرف مدير التربية لولاية الوادي، (قرار غير منشور).

## قائمة المراجع

- 07 - قرار المحكمة الإدارية الوادي، رقم 724 ، فهرس 142، المؤرخ في 17/02/2019، قضية السيد (ب.س) ضد السيد وزير التربية ممثلاً من طرف مدير التربية لولاية الوادي، (قرار غير منشور).
- 08 - حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، الصادر بجلسة 05 نوفمبر 1966، مأخوذ عن أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، 2004.
- ثانيا - قائمة المراجع :
- I- الكتب
- 01 - ابن منظور، لسان العرب، بيروت، دار صادر، 1993.
- 02 - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات ثالثة، الأبيار، الجزائر، 2010.
- 03 - أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، 2004.
- 04 - حامد فهمي و محمد حامد فهمي، النقض في المواد المدنية و التجارية ، مطبعة لجنة التأليف والترجمة و النشر، القاهرة.
- 05 - حمد عمر حمد، السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003.
- 06 - خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009.
- 07 - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2001
- 08 - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133/66 " دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، سنة 1991 .
- 09 - سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 10 - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع،
- 11 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010.
- 12 - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2011.
- 13 - سليمان محمد الطماوي: النظرية العامة للقرارات التأديبية، طبعة 1991 ، دار الفكر العربي.
- 14 - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، 1995.
- 15 - سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، 1972.
- 16 - سمير يوسف البهي، قواعد المسؤولية التأديبية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، ط1، دار الكتب القانونية، 2000.
- 17 - شريف عبد الحميد حسن رمضان، تأديب الموظف العام (دراسة قانونية فقهية قضائية)، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.

## قائمة المراجع

- 18 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مطابع جامعة المنوقية، دون بلد النشر، 2007 .
- 19 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية ، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2003 .
- 20 - عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة 1964.
- 21 - عبد الله طلبة، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني ، منشورات جامعة دمشق، 1991-1992.
- 22 - عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة و القانون، د.ت.
- 23 - عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة و القطاع العام و ذوي الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ت.ن.
- 24 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري- النشاط الإداري - وسائل الإدارة - أعمال الإدارة، الجزء الثاني، دار الهدى، الجزائر، 2010.
- 25 - علي حسين الخلف، سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في القانون ،المكتبة القانونية، بغداد، د س ن.
- 26 - عمار بوضياف ، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ،دراسة تشريعية وقضائية و فقهية، ط 1 ،جسور للنشر و التوزيع ،الجزائر، 2009 .
- 27 - عمار عوابدي ،عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ،ط 03 ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1994 .
- 28 - عمار عوابدي، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- 29 - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003.
- 30 - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، 1994.
- 31 - مجمع اللغة العربية، " المعجم الوسيط، مصر، مكتبة الشروق الدولية، ط 4 ، 2004.
- 32 - محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2000.
- 33 - محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.
- 34 - محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط 2004.
- 35 - محند إسعاد، القانون الدولي الخاص، ترجمة فائز أنجق، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989.
- 36 - مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية للعاملين بالدولة و القطاع العام ، دار الهنا، القاهرة، 1974.
- 37 - نواف كنعان ، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2007.
- 38 - نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان.
- 39 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010.

### II - الأطروحات والرسائل والمذكرات الجامعية:

- 01 - إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002،
- 02 - بن قديور أمينة، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية ضد الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2017/2018.
- 03 - بودربالة أحمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة البليدة 2، السنة الجامعية 2014/2015.
- 04 - بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2007-2008.
- 05 - وسام عقون، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، 2012.
- 06 - حياة عمراني، نظام العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل إيجازه المدرسة العليا للقضاء، 2006-2007.
- 07 - حلّمي أسماء، الضمانات المقررة للموظف في المجال التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سعيدة، السنة الجامعية 2016/2017.
- 08 - حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، السنة الجامعية 2013/2014.
- 09 - ياسمينه بوزار، عيب الإنحراف في استعمال السلطة، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، سنة 2007/2010.
- 10 - كلاس خلود، حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014.
- 11 - مولود فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2012.
- 12 - مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ميلود معمري، تيزي وزو.
- 13 - سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2015.
- 14 - عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الأعمال، جامعة خميس مليانة، 2014.
- 15 - عيساني علي، التظلم والصلح في المنازعات الإدارية، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2008.
- 16 - قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه-دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.

## قائمة المراجع

- 17 - فاطمة تناح، أثر الواقع في تنزيل الأحكام في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي، مذكرة ماجستير، كلية الشريعة والقانون ، جامعة وهران، 2013 .
- 18 - فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2002-2003.
- 19 - فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر.
- III- المقالات العلمية:**
- 01 - إعاد حمود القيسي، مدى الشرعية في المخالفات والجزاءات التأديبية في ظل قانون الخدمة المدنية الإماراتي، مجلة الأمن والقانون، العدد الأول، جانفي 2003.
- 02 - بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمان للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، مجلة الفقه والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة معسكر، العدد 22، 2014.
- 03 - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد التاسع، 2013.
- 04 - حاحة عبد العالي وآمال يعيش تمام، الرقابة على تناسب القرار الإداري ومحله في دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، تصدر عن جامعة محمد خيضر، العدد 5، مارس 2008 ، بسكرة.
- 05 - حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، معهد الحقوق، المركز الجامعي لتامنغست، العدد الأول، جانفي 2012.
- 06 - حيدر نجيب أحمد، حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، مجلة الفتح، كلية القانون ، جامعة ديالى العدد الثلاثون، 2007.
- 07 - حسين عبد علي عيسى، تكييف الجرائم، إصدارات قانونية، كلية الحقوق، جامعة عدن، 1993.
- 08 - مصلح الصرايرة، مدى تطبيق محكمة العدل للمبادئ التي أقرها القضاء الإداري في رقابته على السلطة التقديرية للإدارة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، الأردن، 2009.
- 09 - يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، العدد 39، 2016.
- 10 - سليمان محمد الطماوي، ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم الإدارية، العدد 1، أبريل 1969.
- 11 - عزوز بن تمسك، حماية القضاء الإداري التونسي لمبدأ حقوق الدفاع، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثالث، مارس 2006 .
- 12 - علي خطار شناوي ، أثار إلغاء قرارات إنهاء خدمات موظف العام ، مجلة علمية ، عمادة بحث علمي ، جامعة أردن ، عدد 01 .
- 13 - تاجر محمد، بدء سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء، المحاماة، مجلة منظمة المحامين، منطقة تيزي وزو، العدد الثالث، 2006.
- IV- المحاضرات والبحوث**

## قائمة المراجع

---

**01 -** لعروبي، دعوى الإلغاء أو الطعن بالبطلان، ملتقى الغرف الإدارية، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1992.

### ثالثا: المراجع باللغة الفرنسية

**01-** Gustave Peiser, Droit administratif, 15<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 1999.

**02-** Essaid Tayeb, Droit de la fonction publique, édition-distribution houma, alger, 2003.

**03-** loi n°83/634 du 13/07/1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, Gazette du palais, Année 103, n°04.

**04-** Dupuit George, Guedon marie - José et Chretien Patrice, Droit Administratif, 5eme edition, Armand Colin, Paris.

**05-** JACQUELINE Morand-Deville, Cours de droit administratif, imprimerie France Quercy, Paris, 1999.

**06-** Jean Rivero, Droit administratif, Dalloz, Paris, 1962.

# الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
	الآية الكريمة
	الإهداء
	الشكر والتقدير
	قائمة أهم المختصرات
01	مقدمة
07	<b>مبحث تمهيدي: مفهوم المخالفة التأديبية والتكليف القانوني</b>
07	المطلب الأول: مفهوم المخالفة التأديبية
07	الفرع الأول: التعريفات التشريعية للمخالفة التأديبية
09	الفرع الثاني: التعريفات القضائية
10	الفرع الثالث: التعريفات الفقهية للمخالفة التأديبية
12	المطلب الثاني: مفهوم التكليف القانوني
12	الفرع الأول: تعريف التكليف
13	الفرع الثاني: تعريف التكليف القانوني
14	الفرع الثالث: أهمية التكليف القانوني
15	خلاصة المبحث التمهيدي
17	<b>الفصل الأول: التكليف التأديبي للموظف ومشروعيتها وفق التشريع الجزائري</b>
17	المبحث الأول: المسؤولية التأديبية ومبادئ تكليف العقوبة
17	المطلب الأول: تحديد الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها
18	الفرع الأول: تحديد الأخطاء التأديبية
27	الفرع الثاني: تحديد العقوبات التأديبية
31	المطلب الثاني: مبادئ التكليف القانوني للعقوبات التأديبية
31	الفرع الأول: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية وتسبب قرارها
33	الفرع الثاني: مبدأ المساواة والتناسب بين الخطأ والجزاء المترتب عنه
36	الفرع الثالث: مبدأ وحدة وعدم رجعية العقوبة التأديبية
38	المبحث الثاني: مراحل التكليف التأديبي والسلطة المخولة بتوقيعه
38	المطلب الأول: مراحل التكليف التأديبي
39	الفرع الأول: مرحلة المواجهة التأديبية
42	الفرع الثاني: مرحلة المداولة والتكليف القانوني للعقوبات
45	الفرع الثالث: مرحلة إتخاذ القرار التأديبي
46	المطلب الثاني: السلطة المخولة بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف
46	الفرع الأول: السلطة التأديبية الرئاسية (السلطة الإدارية)
50	الفرع الثاني: مجلس التأديب
53	ملخص الفصل الأول

56	الفصل الثاني: الضمانات القانونية للموظف المعاقب
56	المبحث الأول : الآليات الإدارية لمواجهة تكييف القرار التأديبي
57	المطلب الأول : الضمانات القانونية السابقة والمعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية
57	الفرع الأول :إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه و إطلاعه على ملفه التأديبي
59	الفرع الثاني:حق إستعانة الموظف بمدافع و تبليغه للمثول أمام المجلس التأديبي
61	الفرع الثالث: استشارة اللجان المتساوية الأعضاء وتبليغ الموظف بالقرار
63	المطلب الثاني : الضمانات القانونية بعد إصدار قرار العقوبة
64	الفرع الأول : التظلم الإداري
64	الفرع الثاني: التظلم الولائي و الرئاسي
65	الفرع الثالث : التظلم أمام لجنة الطعن
66	المبحث الثاني : الآليات القضائية لمواجهة تكييف القرار التأديبي
66	المطلب الأول : دعوى الإلغاء
67	الفرع الأول :الأساس القانوني لدعوى الإلغاء
68	الفرع الثاني : تطبيقات قضائية حول إلغاء القرار التأديبي المتعلق بالتكييف
71	الفرع الثالث: الآثار المترتبة على صدور الحكم الالغاء
74	المطلب الثاني : دعوى التعويض
74	الفرع الأول: تعريف دعوى التعويض
75	الفرع الثاني : تطبيقات قضائية حول تعويض الضرر الناتج عن القرار التأديبي
77	الفرع الثالث: ضمان تنفيذ الحكم بالتعويض
79	خلاصة الفصل الثاني
81	خاتمة
87	الملخص
90	المراجع
101	الفهرس
104	الملاحق

الملاحق

# ملحق رقم 01 : مقرر عقوبة درجة أولى (التنبيه – الإنذار الكتابي - التوبيخ)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين و التعليم المهنيين

مديرية الموارد البشرية  
المديرية الفرعية للمستخدمين  
الرقم 2009 /.....

مقرر

ان و زير التعليم و التكوين المهنيين ،

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04/08 المؤرخ في 19/01/2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين و أعوان الإدارات المركزية ، الولايات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في 29/04/1995 الذي يعدل و يتم المرسوم رقم 66/145 المؤرخ في 02/06/1996 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي الذي ينظم وضعية الموظفين و الاعوان العموميين .
- بموجب التعليم رقم 240 م/ع/ع و ع المؤرخة في 27/05/1995 المتعلقة بكيفية تطبيق احكام المرسوم رقم 95/126 المؤرخة في 29/04/1995 المتعلق بتحرير و نشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تنظم وضعية الموظفين.
- بناء على المقرر رقم 298 المؤرخ في 03/03/2008 المتضمن إدماج ، ترسيم و ترتيب السيد في سلك الملحقين للإدارة ، رتبة ملحق للإدارة ابتداء من 01/01/2008.
- بناء على محضر اللجنة المتساوية الأعضاء رقم 02 المؤرخ في 07/05/2008.

يقرر

المادة الأولى : إلزام السيد.....، رتبة ملحق للإدارة بالتخلي بالانضباط و احترام أوقات العمل  
المادة الثانية: يحفظ هذا المقرر في الملف الإداري للمعنية مع إمكانية الرجوع إليه في حالات تأديبية لاحقا  
المادة الثالثة : يكلف السيد نائب مدير المستخدمين بتنفيذ هذا المقرر الذي سينشر في سجل المقررات الإدارية

حرر بالجزائر في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

الوادي في:

مركز التكوين المهني والتمهين

تكسبت - الوادي

مصلحة الادارة والمالية والوسائل

رقم : / م.ت.م.ت.م.ا.م.و. 2019

**مقرر**

**( يتضمن توقيف عن العمل )**

إن مدير مركز التكوين المهني والتمهين بتكسبت ولاية الوادي

- ❖ بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
- ❖ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- ❖ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-13 المؤرخ في 21 غشت سنة 2012 يتضمن إنشاء مركز التكوين المهني والتمهين بتكسبت ولاية الوادي.
- ❖ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية.
- ❖ وبناء على المقرر رقم 15 المؤرخ في 28-05-2013 المتضمن تعيين السيد/..... بصفته عون .....  
..... ابتداء من تاريخ 24-03-2013.
- ❖ وبناء على المقرر رقم 01 المؤرخ في 01-10-2014 المتضمن ترسيم السيد/..... بصفته .....  
..... ابتداء من تاريخ 24-04-2014.
- ❖ وبناء على الاستفسار رقم 01 المؤرخ في 21-01-2019 الموجه للسيد .....
- ❖ وبناء على التقرير المؤرخ في 21-01-2019 المتضمن ارتكاب موظف لخطأ مهني من الدرجة الرابعة.
- ❖ وبناء على المقرر رقم 01 المؤرخ في 21-01-2019 المتضمن توقيف السيد/..... بصفته .....  
..... توقيفا تحفظيا ابتداء من تاريخ 21-01-2019 إلى غاية مثوله أمام المجلس التأديبي.
- ❖ وبناء على محضر اجتماع اللجنة المتساوية الاعضاء المجتمعة في جلسة تأديبية بتاريخ 07-02-2019.  
وبإقتراح من السيد/المقتصد المسير بالمركز

يقرر ما يلي:

- المادة الأولى: يوقف ويخصم من مرتب السيد/..... بصفته ..... (08) ثمانية أيام  
ابتداء من تاريخ 10-02-2019 إلى غاية 17-02-2019.
- المادة 02: يكلف السيد/ المقتصد المسير بمركز التكوين المهني والتمهين تكسبت بتنفيذ هذا المقرر.

ملحق رقم 03 : مراسلة م.ع.و.ع إلى وزير الصحة تحت رقم 05/377

FROM : IFP ORAN

FAX NO. : 041-368996

0 Jan. 02 2014 09:54AM P1

04.04.05 18:45

\* DIFFUSION

\* DTN ORAN 31+

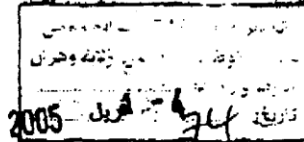
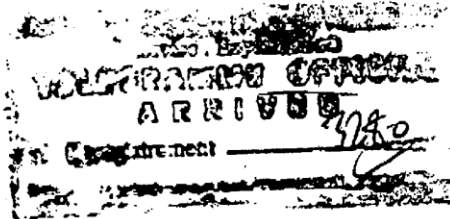
\* 359 1631

\* DG TN DIFF 81

\* TRANS NR : 7174

\* ZCZC

\* BSRDE CDN JE RL CCCCCC



مستعجل : رسمي الجزائر في 04 أبريل 2005 رقم 05/377.

المرسل : مصالح رئيس الحكومة  
المديرية العامة للتوظيف العمومي

نسخة للاعلام : السيد و السيدة و السيادة رؤساء  
مفتشيات التوظيف العمومية  
للولايات (48)

المرسل اليه : السيد وزير الصحة و المكان و اصلاح المستشفيات  
( مديرية الادارة العامة )

الموضوع : باح استفسار.

المرجع : ارسالكم رقم 941 المؤرخ في 16 مارس 2005.

البياني : رقم 444 م.ع.و.ع / م.ف.ت.و.م ل.ر.ع.ل.ح.ج / 05 / 1560

تفضلتكم بموجب ارسالكم المشار اليه في المرجع اعلاه بالا استفسار  
عن الحلول لبعض الاشكالات التي تطرحها العقوبة التأديبية من الدرجة  
الثالثة المتمثلة في النقل الاجباري قف

حيث تشيرون الى مدى الزاجية المماثلة على مخطط تسيير الموارد  
البشرية للادارة المستقبلية و مدى وجود منصب مالي شاغر لدى هذه الاخيرة  
للتكفل بالموظف الذي يتعرض لمتل هذه العقوبة قف

بعد الدراسة على ضوء الاحكام القانونية و التنظيمية الجاري العمل بها  
في هذا المجال، يشرفني ان اهنئكم ان عقوبة النقل الاجباري  
يتم اقرارها في حدود المؤامات و المصالح التي تخضع لنفس السلطة التي  
لها سلطة التعيين و التسيير التي اصدرت العقوبة و لا يمكن في أي حال  
من الا حوال ان يتم النقل الاجباري الى المؤسسة أو مصلحة تخضع لسلطة تعيين  
و تسيير مسؤول آخر قف

بناءا على ما سبق، فان اقرار عقوبة النقل الاجباري في ظل احترام  
القاعدة المشار اليها سلفا، لا يطرح مثل هذه الاشكالات الا في حالة  
واحدة و هي حالة الرتب الخاضعة للتسيير المركزي و التي يتم التكفل بها  
عن طريق اقرار ذات العقوبة بعد التأكد من مدى المماثلة على مخطط تسيير  
الموارد البشرية للمؤسسة المستقبلية و توافرها على منصب مالي شاغر يسمح  
بالتكفل بالمعني بالا، مر و هي معطيات في متناول الادارة المركزية  
باعتبارها الا مر بالمرفق الرئيسي قف

امضاء : المدير العام  
للتوظيف العمومي

ملحق رقم 04 : مراسلة رسمية من م.ع.و.ع لرئيس مفتشية الوظيفة العمومية  
لولاية سطيف تحت رقم 08/630

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الداخلية  
و الجماعات

المديرية العامة  
للمواصلات السلكية  
واللاسلكية

برقية رسمية

مرجع المرسل	مرجع مركز الارسال	مرجع مركز الاستقبال
01 3060	VIA CDN 146722-69	19-APR 2008 20:00'

\*KCCCLL\*

الرقم 20 AVR 2008  
440

\*مستوجمل:

\*-----: رسمي الجزائر في 19 افريل 2008 رقم 630/08

\*المرسل: الامانة العامة للحكومة  
\*المديرية العامة للوظيفة العمومية

\*نسخة للاعلام السيد و السيدة و السادة رؤساء  
\*مفتشيات الوظيفة العمومية  
\*لسلوليات

توزيع  
عام  
للاستقالات

\*المرسل اليه: السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية / لولاية سطيف  
\*الموضوع: فاي عقوبة التنزيل في الرتبة.  
\*المرجع: ارسالكم رقم 65 المؤرخ في 2008/01/30.  
\*التمهيد: رقم 3060/م.ع.و.ع.م.د.ت.و.م.ل.ب.ع.د.08/.

\*تفقدتم بموجب ارسائكم المشار اليه في المرجع اعلاه بالاستفسار عن مدى  
\*امحة الاجراء الذي يمكن اتخاذه في حالة تنزيل موظف من رتبته الى رتبة  
\*اخرى في حلك اضر غير حلك الانتقاء بسبب عدم وجود رتبة ادنى او لكون  
\*الرتبة الاصلية رتبة وحيدة فـ

\*ردا على ذلك، يضرمني ان اضمن الي علمكم انه بخصوص الوضعية التي يتعذر  
\*فيها تطبيق عقوبة تنزيل موظف بسبب انعدام وجود رتبة ادنى او لكون رتبة  
\*الانتقاء وحيدة، فانه ينبغي تفادي توقيع عقوبة التنزيل في هذه الحالة  
\*الاستحالة تنفيذ العقوبة و اعادة عرى وضعية المعني على المجلس التأديبي  
\*الغرض فرى عقوبة اخرى فـ

\*امضاء: المدير العام  
\*للوظيفة العمومية  
\*ج - خريتمس

الف و انتهى

\*COL/URGENT/BK/FN\*  
DGTN 55076+

19/10/2008

ملحق رقم 05 : مراسلة م.ع.و.ع للسيد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية  
الجزائر الوسطى حول كيفية إعدار الموظفين الذين هم في حالة إهمال المنصب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزارة لدى الوزير الأول

المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية

المديرية العامة للتوظيف العمومية

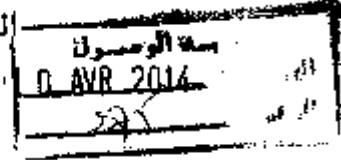
الرقم 55/م.ع.و.ع / م.ف.ت.و.م / ب.ع.

2837

الجزائر في

19 مارس 2014

السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي  
بلدية الجزائر الوسطى



الموضوع: ف/ي استفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 170 المؤرخة في 2014/02/16.

بموجب مراسلتكم المذكورة في المرجع أعلاه، تفضلتم بالاستفسار عن كيفية إعدار  
الموظفين الذين هم في حالة إهمال المنصب.

وتشيرون بهذا الصدد، إلى أنكم تقومون بالتبليغ عن طريق البريد قبل اتخاذ إجراءات  
العزل، وأنكم قمتم بإرسال ملفات العزل إلى مفتشية التوظيف العمومية لولاية الجزائر إلا أنها رفضت  
التأشير عليها بسبب عدم تقديم أوصلة الاستلام عن طريق البريد، مبررين ذلك بعدم استلامكم إياها  
من قبل هذا الأخير.

ردا على ذلك، وحرصا على احترام إجراءات العزل في حالة غياب موظف دون مبرر مقبول،  
بشرفتي أن أنهي إلى علمكم أن إثبات غياب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، المنصوص  
عليها في المادة 184 من الأمر 06 / 03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي لعام  
للتوظيف العمومية، يجب أن يتم بوثيقة رسمية تودع في ملف المعني، كما أن الإعدار بالعودة إلى العمل  
يجب أن يتم عن طريق محضر قضائي أو عن طريق البريد المضمون مع الإشعار بالاستلام، وفق  
الكيفيات التي حددها المنشور رقم 1024 المؤرخ في 1993/12/21، المتعلق بكيفية إعدار الموظفين  
في حالة إهمال المنصب.

عبدالمجيد بلال صديقي  
4P

إن هذين الإجرائين جوهرين، لا يمكن تجاهلهما تحت طائلة بطلان قرار العزل، لذلك، ينبغي في مثل هذا الشأن، توجيه الإعدارات بالعودة إلى العمل مرفوقة بوصول الاستلام، إلى الموظف المعني أثناء غيابه لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، وفي حالة ما إذا لم تتمكن مصالحكم من الحصول على الإشعار بالاستلام لسبب ما، فإنه يتعين في هذه الحالة، اللجوء إلى المحضر القضائي لتبليغ الإعدارات إلى عنوان مقر إقامته المسجل في ملفه الإداري، أو عن طريق مصالح الأمن (الدرك الوطني، الشرطة)، وفي كل الأحوال فإن المحضر المحرر من طرف المحضر القضائي أو مصالح الأمن، يعتبر وثيقة إثبات رسمية.

تقبلوا، السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي، فائق عبارات التقدير والاحترام.

سائب مدير التوجيه و المنارة  
مدير التوجيه و المنارة



نسخة للإعلام إلى:

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية بولاية الجزائر.

# ملحق رقم 06 : تقرير بخصوص ارتكاب موظف خطأ مهني

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

### وزارة التكوين والتعليم المهنيين

الوادي في:

مركز التكوين المهني والتمهين

تكسبت - الوادي

مصلحة الادارة والمالية والوسائل

الرقم : م.ت.م.ت.م.ا.م.و/2019

مدير المركز

إلى السيد:

أعضاء المجلس التأديبي

### الموضوع : تقرير بخصوص ارتكاب موظف لخطأ مهني.

عملا بالقوانين السارية المفعول، واستنادا إلى الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 لاسيما المواد 163، 166 منه و بناءا الشكوى الواردة إلينا من طرف السيد ..... بتاريخ 21-01-2019 حيث يقول فيها أنه أثناء قيامه بإصلاح عطب كهربائي بالمؤسسة سمع صوت شجار بين السيد ..... والسيد ..... فاضطر للتدخل لفض هذا الشجار إلا أن هذا الأخير أي السيد ..... طلب منه عدم التدخل ووجه له جملة من الشتائم والسب والكلام البذيء ، كما أضاف أن السيد ..... لم يكتف بالاعتداء عليه لفضا فقط بل لجأ إلى ضربه (صفعا) على مسمع و مرئ بعض الموظفين الحاضرين والذين شهدوا على الحادثة وهم السادة ريمي الناصر و ..... و ..... حيث تدخلوا لفض النزاع ، وفورا استلامنا لهذه الشكوى تم توجيه استفسارين لطرفي النزاع للحصول على توضيحات كتابية منهما حول الموضوع كما تم التحقيق مع جميع الشهود حول القضية للوقوف على مجمل حيوياتها و تفاصيلها ، وحيث أن المتضرر السيد ..... رفع إلينا شكواه وطلب تدخلنا لرد الاعتبار عن ما لحق به من ضرر معنوي، و عملا بالقوانين التنظيمية خاصة الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية لاسيما المواد 177، 181 من الفصل الثالث منه، فقد تم توقيف السيد ..... توقيفا تحفظيا لارتكابه خطأ مهني من الدرجة الرابعة واحالته للمثول أمام المجلس التأديبي ، وعليه أجدني ملزما بإخطاركم بالقضية للاجتماع والبت فيها خلال الأجل المحددة قانونا، كما سوف يتم إبلاغكم لاحقا بتاريخ انعقاد المجلس التأديبي .

المدير

# ملحق رقم 07 : حول وضعية إعادة إدماج بدون عرض على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

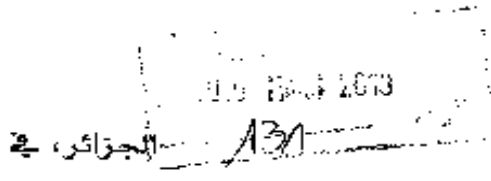
## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم 109/م.ع.و.ع / م.ف.ت.وم / ل.ز.



السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية

لولاية الجزائر

الموضوع: ف/ي وضعية السيد حمومان كريم.

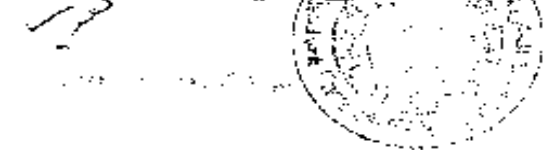
المرجع: إرسالكم رقم 109 المؤرخ في 16 جانفي 2013.

تفضلتم بموجب إرسالكم المشار إليه أعلاه، بالإجراءات الواجب اتخاذها بشأن وضعية السيد حمومان كريم، عامل مهني من المستوى الأول، والذي تمت إدانته جزائيا عن جنحة تزوير وثائق إدارية وإساءة استغلال الوثيقة ومعاقبته بثلاثة (3) سنوات حبس نافذة وغرامة مالية نافذة قدرها 100.000 دج، بموجب انقرار الصادر عن مجلس قضاء الجزائر بتاريخ 2011/03/23، وهو قرار نهائي، حسب شهادة عدم الطعن بالنقض المرفقة، مشيرين إلى أنه أعيد إدماجه دون عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ردا على ذلك، واستنادا لما سبق ذكره يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه نظرا لثبوت إدانة المعني بقرار قضائي نهائي، ونظرا لجسامة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه، والمتمثلة في تزوير وثائق إدارية وإساءة استغلال الوظيفة، ومن ثمة تشكل خطأ مهنيا جسيما، فإن العقوبة الواجب اتخاذها هي التسريح بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا، تطبيقا لأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول، لاسيما المواد 42 و 160 إلى 181 من الأمر رقم 03.06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

تقبلوا السيد رئيس المفتشية، فائق عبارات التقدير والاحترام.

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية



السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية

## ملحق رقم 08 : نموذج إستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

### الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

### وزارة التكوين والتعليم المهنيين

الوادي في:

مركز التكوين المهني والتمهين

تكسبت - الوادي

مصلحة الادارة والمالية والوسائل

الرقم : / م. ت. م. ت. ت. م. ا. م. و. 2019.

### إستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي.

السيد(ة) : .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن اللجنة المتساوية الاعضاء ، ستعقد جلستها التأديبية يوم الخميس الموافق لـ 07 فيفري 2019 على الساعة الثانية زوالا وذلك بمقر مركز التكوين المهني والتمهين المجاهد بوراس نور الدين تكسبت للنظر في ملفكم التأديبي. وفي هذا الاطار أذكركم بأنه وطبقا للمادة 169 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية يمكنكم الاستعانة بمدافع محول قانونا أو موظفا تختارونه كما يتعين عليكم ايداع مذكرة دفاعكم في أجل ثمانية (08) أيام قبل تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

مدير المركز

ملحق رقم 09 : حكم رقم 00100 المؤرخ في 2016/05/30 المتضمن قرار  
إلغاء قرار التوقيف عن العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

حكم

المحكمة الإدارية: الوادي  
الغرفة رقم: 01



رئيسا  
مستشارا مقرا  
مستشارا  
محافظ الدولة  
أمين الضبط

إن المحكمة الإدارية الوادي بجلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات لفصل العدالة في الثلاثون من شهر ماي سنة ألفين و ستة عشر  
برئاسة السيد (ة): محجوب تاسعديت  
بعضوية السيد (ة): صندالي محمد الحبيب  
و بعضوية السيد(ة): ساكر العقبي  
وبمحضرة السيد (ة): عميور سعيد  
وبمساعدة السيد (ة): غرياتي محمد العيد

رقم القضية: 16/00100  
رقم الفهرس: 16/00378  
جلسة يوم: 16/05/30

مبلغ الرسم/ 1500 دج  
المدعي:

صدر الحكم الآتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 16/00100

بين:

المدعي

1 ( : رجة رستم بن تجموغي  
العنوان: 17 اكتوبر ببلدية وادي العلندة ولاية الوادي  
المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة): شبحاني يمينة

المدعي عليه:

مديرية التربية لولاية الوادي  
ممثلة في شخص مدير التربية  
لولاية الوادي

من جهة

وبين

المدعي عليه

1 ( : مديرية التربية لولاية الوادي ممثلة في شخص مدير  
التربية لولاية الوادي  
العنوان: 08 ماي الوادي  
المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة): معبوة العايش

من جهة ثانية

إن المحكمة الإدارية بالوادي

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2016/05/30

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق

لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق

لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد

876، 884، 885، 888، 889، 896 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) صندالي محمد الحبيب المقرر

في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

محافظ الدولة

عميور سعيد

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة)

والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

وبعد المداولة القانونية أصدر الحكم الآتي:

رقم الجدول: 16/00100  
رقم الفهرس: 16/00378

## الوقائع والاجراءات :

بموجب عريضة افتتاح دعوى مودعة لدى امانة ضبط المحكمة الادارية بالوادي بتاريخ 2016/01/26 و مسجلة تحت رقم 16/100 اقام المدعى والمباشر والخصام بواسطة محاميته الاستاذة شيجاني يمينة دعوى ضد المدعى عليها مديرية التربية الوطنية ممثلة في شخص مدير التربية لولاية الوادي ذات طابع اداري عمومي اهم ما جاء فيها انه تم تنصيبه بتاريخ 2012/09/13 تحت رقم 81 كأستاذ تعليم متوسط لمادة الفيزياء بمتوسطة الغربية حساني عبد الكريم بالوادي بناء على مقرر التعيين المؤرخ في 2012/09/05 رقم 2012/2.4/457 وبتاريخ 2012/12/31 وتحت رقم 6786 ثم تأشير المراقب المالي على قرار توظيف المدعى عن طريق المسابقة على اساس الشهادة وبتاريخ 2014/04/24 ثم ترسيمه وبتاريخ 2015/03/09 تحصل على قرار الرتبة في الدرجة الاولى الصنف 12 وبتاريخ 2014/09/08 ثم تنصيب المدعى بمتوسطة 19 مارس بوادي العنقدة بناء على مقرر التعيين المحرر بتاريخ 2014/08/28 وانه بتاريخ 2015/11/10 تم استدعاه من طرف المدعى عليه بواسطة المراسلة رقم 2015/2.4/943 وانه تفاجأ باشعاره بالتوقف عن العمل بتاريخ 2015/11/03 تحت رقم 2015/0.4/510 وبتاريخ 2015/01/18 تحصل على قرار التوقيف عن العمل الموقع بتاريخ 2015/11/03 تحت رقم 2015/0.4/513 من طرف المدعى عليها وان قرار توقيفه عن العمل يعد تعسفيا في حقه لذلك التمس قبول الدعوى شكلا وفي الموضوع : الغاء قرار التوقيف عن العمل الصادر عن المدعى عليها مديرية التربية لولاية الوادي المؤرخ في 2015/11/03 تحت رقم 2015/0.4/513 لعدم مشروعيتها وبالنتيجة إعادة ادماج المدعى ببوخة رستم الى منصب عمله المعتاد كأستاذ تعليم متوسط بمتوسطة 19 مارس بوادي العنقدة بالوادي أجابت المدعى عليها مديرية التربية لولاية الوادي بواسطة محاميها الاستاذ معبودة العايش بمذكرة مودعة في 2016/03/27 جاء فيها ان المدعى عليها مديرية التربية لولاية الوادي لا تتمتع باهلية التقاضي بنفسها وبالتالي لا تحوز الصفة والاهلية للتقاضي لمباشرة الدعاوى القضائية ضدها لان الدعوى يجب ان ترفع ضد وزارة التربية وفي انعدام صفة المدعى عليها ان المدعى عليها اتخذت قرار توقيف المدعى بناء على مراسلات مفتشية الوظيفة العمومية بالتحفظ ثم رفض ملف المدعي وان مشكلة المدعي مع ادارة التوظيف العمومي وليست مع المدعى عليها وكان يتعين على المدعي لمخاصمة ادارة الوظيفة العمومية او ادخالها في الخصام وفي الموضوع : ان مصالح الوظيفة العمومية تحفظت على عدد من الملفات قائمة الناجحين في المسابقة وطلبت من المدعى عليها رفع تلك التحفظات ومراجعة محضر النجاح وتقديم المحاضر المعدلة انتائج الناجحين النهائية وانها دخلت في تفاوض مع مصالح التوظيف العمومي الا ان مفتشية الوظيفة العمومية ظلت مصرة على موقفها ورفضت المصادقة على مخططات تسيير الموظفين الخاصة بالمدعى عليها لسنوات 2012، 2013، 2014 وانه كان لزاما على المدعى عليها توقيف المدعى لأنه أصبح في وضعية غير قانونية وان المدعى عليها لا يمكنها اعادة المدعي الى منصبه الوظيفي لان قرار تعيينه اصبح مرفوضا على مستوى ادارة التوظيف العمومي لذلك التمس عدم قبول الدعوى شكلا لانعدام صفة واهلية التقاضي لدى المدعى عليها وعدم قبول الدعوى لانقضاء الصفة لدى المدعى عليها ورفض الدعوى لعدم التأسيس وبموجب عريضة تصحيحية مودعة في 2015/04/11 التمس المدعي الاشهاد له بتصحيح الخطأالمادي الذي وقع في تسمية المدعى عليها وزير المالية ممثلا في مدير التربية لولاية

ملحق رقم 10 : حكم رقم 00145 المؤرخ في 2014/05/09 المتضمن قرار  
إلغاء قرار التسريح

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

حكم

المحكمة الإدارية: الوادي

الغرفة رقم: 01

رقم القضية: 14/00145

رقم الفهرس: 14/00241

جلسة يوم: 14/06/09

المدعي:

المدعى عليه:

وزير التربية ممثلا من طرف  
مدير مديرية التربية لولاية  
الوادي

صدر الحكم الآتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 14/00145

بين:

المدعي

1 (:

العنوان: المغير الوادي

المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة):

ذهب الصغير

من جهة

وبين

المدعى عليه

1 ( وزير التربية ممثلا من طرف مدير مديرية التربية

لولاية الوادي  
المباشر للخصام بنفسه

من جهة ثانية

إن المحكمة الإدارية بالوادي

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2014/06/09

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق

لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الإدارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق

لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد

876، 884، 885، 888، 889، 896 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) علاط عبدالله المقرر

في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) عميور سعيد

والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

وبعد المداولة القانونية أصدر الحكم الآتي:

الوقائع والإجراءات :

رقم الجدول: 14/00145

رقم الفهرس: 14/00241

صفحة 1 من 3

بموجب عريضة افتتاحية مودعة لدى أمانة ضبط المحكمة الإدارية بتاريخ 06/03/2014 مسجلة تحت رقم 145/14 اقام المدعي دعوى مباشرة للخصام بواسطة محاميه الأستاذ ذهاب الصغير ضد المدعى عليها وزير التربية ممثلا من طرف مدير التربية لولاية الوادي هيئة عمومية ذات صيغة إدارية الكائن مقره بالوادي ولاية الوادي أهم ما جاء فيها أن المدعي موظف لدى المدعى عليها بصفته معلم بمدرسة ابتدائية كان آخرها مدرسة الشهيد صالح فحقم سطيل ولاية الوادي و أن المدعى عليه أصدر بتاريخ 17/10/2012 قرارا تحت رقم 452/2012 بتسريح المدعي من منصب عمله .

و أن هذا القرار جاء مخالفا للقانون و ذلك باعتبار أن المدعى عليه قد خالف أحكام المادة 166 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على أنه يجب أن يخطر لمجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها ملاحظات التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ و أن الخطأ السنوي يستنتج بانقضاء الأجل المذكور أعلاه فإنه من حق الموظف أن يتم تبليغه بالأخطاء السنوية آلية و أن يضطلع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية و ما دام أن المدعى عليه لم يحترم الإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون و لا سيما المادتين 166 و 167 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و هذا يترتب عليه عدم صحة قرار التسريح و عليه يلتزم في الشكل : قبول الدعوى في الموضوع الحكم بإلغاء قرار التسريح الصادر عن المدعى عليه بتاريخ 17/04/2012 تحت رقم 425/12 لمخالفة الإجراءات التأديبية

و بمذكرة مؤرخة في 07/04/2014 أجابت المدعى عليه ممثلا بمدير التربية لولاية الوادي مباشرة للخصام بواسطة محاميه الأستاذة زغيب مفيدة ، رفعت في الشكل عدم إرفاق القرار بالدعوى مما يجعلها مخالفة لنص المادة 829 من قانون إجراءات مدنية إدارية رفض في الموضوع : فإن المدعى عليه بعد البحث و التحري أكد أن المدعى عليه يملك سجلا تجاريا و أن ممارسة المدعى لهذا النشاط يعد إذ مواجهة للوظيفة و هذا مخالفا لأحكام المادة 43 من الأمر 06/03 التعيين القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و علم بالخطأ السيوم آلية و أحظر للتحول أمام المجلس التأديبي و أن قرار التسريح جاء مطابقا للقانون و كذا ما ذهب إليه مجلس الدولة في قراره الصادر بتاريخ 15/07/2009 و إلتمست رفض الدعوى لعدم التأسيس و بمذكرة مؤرخة في 14/04/2014 عقب المدعى عليه بمذكرة جواب المدعى عليه بأن هذا الأمر لم يبلغ المدعى بقرار التسريح السالف ذكره بالطرق القانونية ذلك طبقا لنص المادة 829 من قانون إجراءات مدنية إدارية و بالتالي لا يحتج به في مواجهته بالأجل الطعن المحددة بأربعة أشهر مادام أن قرار التسريح لم يتم تبليغه للمدعي ، و عليه فالدعوى مقبولة شكلا ، أما في الموضوع فإنه و بالرجوع إلى الوثائق المقدمة من طرف المدعى عليه ، فإن سبب إحالة المدعى عليه للجنة المتساوية الأعضاء هو ممارسة التجارة في حين أن المدعي و قبل أن يتم معاقبته تأديبا بتاريخ 16/04/12 كان سجله التجاري مشطب أصلا سواء الثانوي الذي قام شطبه بتاريخ 11/09/2011 أو الرئيس الذي قام شطبه بتاريخ 14/03/2012 هذا يعني أنه بتاريخ متابعته تأديبا لم يكن الخطأ المهني موجود أصلا أي بتاريخ الوقائع لم يرتكب أي خطأ مهني و عليه فإن تسريحه كان تعسفيا كما أنه تم إحالة المدعى عليه للجنة المتساوية الأعضاء و معاقبته رغم أنه كان في عطلة مرضية و هذا بسبب إصابته بمرض مزمن و خطير حسب أمر ثابت من الشهادة الطبية التي تتعين التوقف من العمل الصادرة عن المستشفى الجامعي بقسنطينة (90 يوما) يبدأ سريانها من 02/03/2012 و عليه يتمسك المدعي بسابق طلباته و بهذا وضعت القضية للتقرير لجلسة 18/04/2014 ثم عرضت على محافظ الدولة لإبداء طلباته المكتوبة و التي إلتمس من خلالها رفض الدعوى لعدم التأسيس ثم وضعت القضية للمرافعة الشفوية لجلسة 19/05/2014 ثم في المداولة لجلسة 02/06/2014 و إستمرت حتى 09/06/2014 للنطق بالحكم ليصدر الحكم الآتي بيانه

**\*\* وعليه فإن المحكمة \*\***

بعد الاطلاع على المواد 13، 14، 15، 65، 800، 801، 804، 815، 829، 838، 844، 884، 897، من قانون الاجراءات المدنية و الادارية .  
- بعد الاستماع الى التقرير المكتوب المقدم من طرف السيد علاط عبدالله المقرر .  
- بعد الاطلاع على التقرير المكتوب المعد من طرف السيد محافظ الدولة .  
- بعد تمكين الاطراف من تقديم ملاحظاتهم الشفوية .  
- بعد الاطلاع على اوراق الدعوى ومذكرات الاطراف .  
- بعد المداولة القانونية.

في الشكل :

حيث أن المحكمة من خلال إطلاعها على اوراق ملف الدعوى فإن المدعي قد قدم رفقته وثائق دعواه قرار التسريح هذا من جهة كما أن آجال الطعن فيه ، مازالت سارية بالنسبة للمدعي لكون المدعي عليه لم يبلغه بالطرق القانونية بقرار التسريح ، مما يتعين استبعاد الدفيعين المثارين من طرف المدعي عليه ، ومن ثم فإن الدعوى مقبولة شكلا .  
في الموضوع :

حيث أن موضوع الدعوى يتمحور حول مطالبة المدعي من المحكمة الحكم له بإلغاء قرار التسريح الصادر عن المدعي عليه بتاريخ 2012/04/17 تحت رقم 425/12 لمخالفته للإجراءات التأديبية و تدعيما لطلبه قدم مستخرج شطب سجله التجاري ، للمحل الثانوي ، و المحل الرئيسي و شهادة طبية

حيث أن المدعي عليه إلتمس رفض الدعوى لعدم التأسيس

حيث أنه من المقرر قانونا طبقا لنص المادة 166 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما (45) ابتداءا من تحريك الدعوى التأديبية .

حيث الثابت في الملف دعوى الحال أن الوقائع المنسوبة إلى المدعي كانت من خلال بطاقة المعلومات المحررة خلال سنة 2012 و التي مفادها أن المدعي يمارس نشاطا تجاريا مواز لنشاطه الوظيفي ك معلم ، إلا أن المؤكد ان المدعي قدم ما يفيد شطب سجله التجاري بتاريخ 11/09/2011 حسب النسخة المقدمة من سجله التجاري و هذا ما يفيد أن تلك المعلومات جاءت لاحقة لشطب السجل التجاري ، مما يجعل تلك الوقائع المنسوبة له بدون دليل و عليه فإن قرار اللجنة الذي سلط عليه و المتمثل في عقوبة التسريح جاء مخالفا لأحكام القانون ، و لا سيما المادتين 166 و 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية مما يتعين القضاء بإلغائه لعدم مشروعيته

حيث أنه المدعي عليها معفاة من المصاريف القضائية .

### \*\* لهذه الأسباب \*\*

قررت المحكمة حال فصلها في القضايا الإدارية علنيا حضوريا ابتدائيا

في الشكل : قبول الدعوى

في الموضوع : القضاء بإلغاء قرار التسريح الصادر بتاريخ 2012/04/17 تحت رقم

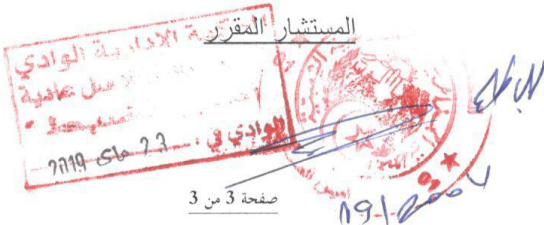
12/452 لعدم مشروعيته

مع اعفاء المدعي عليه من المصاريف القضائية .

هكذا صدر الحكم ولصحته امضاه كل من الرئيس والمستشار المقرر وامين الضبط .

أمين الضبط

الرئيس(ة)



رقم الجدول: 14/00145

رقم الفهرس: 14/00241

ملحق رقم 11 : حكم رقم 00724 المؤرخ في 17/02/2019 المتضمن حكم إلغاء قرار العزل



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
باسم الشعب الجزائري  
حكم

المحكمة الادارية: الوادي  
الغرفة رقم: 01

رئيسا  
مستشارا  
مستشارا مقرر  
محافظ الدولة  
أمين الضبط

إن المحكمة الادارية الوادي  
في السابع عشر من شهر فيفري سنة ألفين و تسعة عشر  
محبوب تاسديت  
حامى وريدة  
بوضياف الجيدة  
عمراني كمال  
غرياني محمد العيد

رقم القضية: 18/00724  
رقم الفهرس: 19/00142  
جلسة يوم: 19/02/17  
مبلغ الرسم / 1500 دج  
المدعي:

صدر الحكم الآتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 18/00724

المدعي عليه:



من جهة

بين:  
1 ( )  
العنوان: بقرار بلدية قمار ولاية الوادي  
المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة):  
خلف فاروق

وزارة التربية الوطنية، ممثلة  
بمدير التربية الوطنية لولاية  
الوادي، هيئة عمومية ذات  
صبغة ادارية مقره بالوادي ولاية  
الوادي

من جهة ثانية

المدعي عليه

وبين  
1 ( )  
وزارة التربية الوطنية، ممثلة بمدير التربية الوطنية  
لولاية الوادي، هيئة عمومية ذات صبغة ادارية مقره  
بالوادي ولاية الوادي  
المباشر للخصام بنفسه



إن المحكمة الإدارية بالوادي

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2019/02/17

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق  
لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.  
بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق  
لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد  
876، 884، 885، 888، 889، 896 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) بوضياف الجيدة المقرر  
في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) عمراني كمال  
والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

ويعد المداولة القانونية أصدر الحكم الآتي:

## الوقائع والاجراءات :

بموجب عريضة إفتتاحية مودعة لدى امانة ضبط المحكمة الإدارية بالوادي بتاريخ 17/09/2018 تحت رقم 724/18 أقامت المدعية المباشرة للخصام بواسطة وكيلها الأستاذ خلف فاروق دعوى إدارية ضد وزارة التربية الوطنية ممثلة بمدير التربية الوطنية لولاية الوادي ،هيئة عمومية ذات صبغة إدارية بالوادي يلتمس فيها إلغاء قرار العزل الصادر عن المدعي عليه بتاريخ 04/07/2017 تحت رقم 1992/2017 لعدم مشروعيته وتحميل المدعي عليه المصاريف القضائية .

و شرحا لدعواها انها موظفة لدى المدعي عليه بصفتها استاذة مكونة من التعليم الثانوي ابتداء من 01/12/2015 وهي تشغل هاته الرتبة بعد ان تدرجت في مناصب نوعية منذ التحاقها بقطاع التربية بتاريخ 18/12/1996 لغاية عزلها بتاريخ 15/09/2016 وقد عزلت بقرار يسري باثر رجعي وان قرار العزل صدر مخالفا للقانون لانه لم يكن بناءا على الاعذار ويجعل القرار معرض للطعن و الابطال وانه سبق رفع النزاع امام محكمة الحال والتي قضت بعدم قبول الدعوى شكلا لعدم صحة الاجراءات والتمست الغاء قرار العزل.

وبتاريخ 01/10/2018 اجابت المدعي عليها مفسرة لسبب العزل وانه يعود لاحتجاجات تلاميذ ثانوية تغزوت ضد المدعية بداية الموسم الدراسي 2015/2016 و ادى ذلك لحد المقاطعة للدراسة من طرف اولياء التلاميذ اين تدخلت مديرية التربية باعتماد لجنة تحقيق خصت الى اقتراح التحويل الفوري الى ثانوية اخرى وعينت بثانوية 19 مارس بالوادي الا انها لم تلتحق و قدمت عطل مرضية لغاية نهاية الموسم الدراسي كما تم تحويلها مرة اخرى الى ثانوية السعيد عبد الحي بالوادي الا انها لم تلتحق كذلك وان المدعية تغيبت لمدة اكثر من 15 يوما فانها تعتبر متخالية عن المنصب ووجه لها اعدار اول مؤرخ في 29/09/2016 مبلغ عن طريق البريد مضمن الوصول و باعدار ثاني بتاريخ 04/10/2016 عن طريق البريد المضمون لاجل الالتحاق بمنصبها لكنها لم تستجب و صدر قرارا بعزلها والتمست رفض الدعوى لعدم التأسيس .

-بتاريخ 15/10/2018 والتي شرحت بجوابها ان نص المادة 184 من الامر 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن الاساسي العام للوظيفة العمومية ينص انه اذا تغيب الموظف لمدة (15) يوما متتالية على الاقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد الاعذار وفق كفيات تحدد عن طريق التنظيم. و انها قدمت شهادة طبية لمدة 3 اشهر منذ تاريخ 01/04/2016 و 11/05/2016 وان الاعذار المحتج به من قبل المدعي عليها يستوجب ان يكون وفقا للقانون وليس عن طريق البريد خلال غيابه من مسكنه وان الاعذارين لم يصلا الى المدعية باعتبار ارسالهما لمحل اقامة خاطيء وتمسكت بسابق طلباتها.

بالشكل المذكور أعلاه تم الإعلان عن إختتام التحقيق وتم تحديد جلسة التقرير ووضع الملف وعرضت على السيد محافظ الدولة لتقديم طلباته المكتوبة ولإبداء الرأي تم إعلان الحضور جلسة للمرافعات الشفوية لجلسة 10/02/2019 ثم أدخلت في المداولة لجلسة 17/02/2019 للنطق بالحكم الآتي بيانه.

### \*\* وعليه فإن المحكمة \*\*

وبعد الاستماع الى السيدة بوضياف الجيدة المستشار المقرر في تلاوة تقريرها المكتوب بعد الإطلاع على العريضة الإفتتاحية والوثائق المرفقة بها و دفوع وأسانيد الخصوم بعد الإعلان عن إختتام التحقيق

بعد الإطلاع على الطلبات المكتوبة المقدمة من طرف السيد محافظ الدولة

بعد الإطلاع على أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية

بعد المداولة القانونية

من حيث الشكل

حيث أن الدعوى جاءت مستوفية للشروط القانونية فهي مقبولة شكلا

من حيث الموضوع  
حيث ان المدعية تلتزم من المحكمة بإلغاء قرار العزل الصادر بتاريخ 04/07/2017 تحت رقم 1992/2017 لعدم مشروعيتها وتحميل المدعى عليها المصاريف القضائية  
حيث أن المدعى عليها التمس رفض الدعوى لعدم التأسيس .  
حيث أن السيد محافظ الدولة يلتزم من المحكمة بإلغاء القرار الإداري محل دعوى الحال لوروده بدون تسبب قانوني .  
حيث أن جوهر النزاع يتعلق بإلغاء قرار العزل  
حيث ان نص المادة 184 من الامر رقم 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية و التي تنص انه اذا تغيب الموظف لمدة (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب ، بعد الاعذار ووفقا لكيفيات تحد عن طريق التنظيم .  
حيث انه بالرجوع لقرار العزل الصادر بتاريخ 04/07/2016 تحت رقم 1992/2.4/2017 الصادر عن المدعى عليها فاننا نجد يعتمد في تسببه على اعدارين موجهين للمدعية الاول يحمل رقم 972 مؤرخ في 29/09/2016 و الثاني يحمل رقم 982 بتاريخ 04/10/2016 دون تحديد محتوى الاعذارين والطرف المستلم ، مما يتعين استبعاده كاجراء قانوني محل الاعذار القانوني .  
حيث انه بالرجوع لقرار العزل محل النزاع فاننا نجد يفتقر لاسباب العزل و الخطا المرتكب من قبل المدعية ومناقشة الشهادات الطبية المرفقة وتواريخها .  
حيث انه لا يوجد مايفيد ان المدعية توصلت بالاعذارين المرسلين عن طريق البريد والمضمونين الوصول ، وهو ما يجعل الاعذار مخالفا للقانون ويتعين القضاء بعدم مشروعية قرار عزل المدعية طبقا للقانون .  
حيث أن المصاريف القضائية على عاتق المدعي عليها .



**\*\* لهذه الأسباب \*\***

قررت المحكمة حال فصلها في القضايا الادارية علنيا حضوريا ابتدائيا  
في الشكل :قبول الدعوى  
في الموضوع : القضاء بإلغاء قرار العزل الصادر عن المدعى عليها وزارة التربية الوطنية الممثلة بمدير التربية الوطنية لولاية الوادي بتاريخ 2017/07/04 تحت رقم 1992/2.4/2017 لعدم قانونيته  
اعفاء المدعى عليها من المصاريف القضائية  
هكذا صدر الحكم ولصحته امضاه كل من الرئيس والمستشار المقرر وامين الضبط .

أمين الضبط

المستشار المقرر

الرئيس(ة)



تحت رقم 191/1991

ملحق رقم 12 : حكم رقم 00864 المؤرخ في 2019/03/25 المتضمن حكم  
طلب إعادة الإدماج في منصب العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
باسم الشعب الجزائري  
حكم

المحكمة الادارية: الوادي  
الغرفة رقم: 02

إن المحكمة الادارية الوادي بجلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات لقصر العدالة في الخامس والعشرون من شهر مارس سنة ألفين و تسعة عشر برئاسة السيد (ة): شرابي أحمد  
وعضوية السيد (ة): لونيس عمار  
وعضوية السيد (ة): حامي وريدة  
وبمحضر السيد (ة): عمراني كمال  
وبمساعدة السيد (ة): غرياني محمد العيد

رقم القضية: 18/00864  
رقم الفهرس: 19/00370  
جلسة يوم: 19/03/25  
مبلغ الرسم / 1500 دج  
المدعى:

رئيسا  
مستشارا مقرر  
مستشارا  
محافظ الدولة  
أمين الضبط

صدر الحكم الآتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 18/00864

بين:

المدعى عليه:

المدعى

1 (ب) :  
العنوان: بلدية المقرن ولاية الوادي  
المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة):  
جديدي رشيد

وزارة التربية الوطنية ممثلة  
بواسطة وزيرها ممثلة قانونا في  
شخص مدير التربية لولاية  
الوادي مقره حي 08 ماي ببلدية  
الوادي ولاية الوادي

من جهة

وبين

المدعى عليه

1 (ب) : وزارة التربية الوطنية ممثلة بواسطة وزيرها ممثلة  
قانونا في شخص مدير التربية لولاية الوادي مقره  
حي 08 ماي ببلدية الوادي ولاية الوادي  
المباشر للخصام بنفسه

من جهة ثانية

إن المحكمة الإدارية بالوادي

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2019/03/25

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق

لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق

لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد

876، 884، 885، 888، 889، 896 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) لونيس عمار المقرر

في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) عمراني كمال محافظ الدولة

والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

وبعد المداولة القانونية أصدر الحكم الآتي:

## الوقائع والاجراءات :

- بموجب عريضة افتتاحية مودعة بامانة ضبط المحكمة الإدارية بالوادي بتاريخ 04/09/2018. تحت رقم 864/18 اقام المدعي المباشر لخصام بواسطة الأستاذ جديدي رشيد دعوى إدارية ضد وزير التربية ممثلاً قانوناً من طرف مدير التربية لولاية الوادي يلتزم فيها في الأصل القضاء له بإعادة إدراجه في منصب عمله الأصلي كمعلم مرسم في ابتدائية حي الملعب بالمقرن مع تعويضه عن الضرر اللاحق به بمبلغ يقدر بواحد مليون سنتيم مع تحميل المدعي عليها المصاريف القضائية وجاء في شرح دعوى المدعي وطف كمعلم مرسم بابتدائية حي الملعب بالمقرن منذ تاريخ 06/09/1994 إلى غاية 15/09/2000 وهو تاريخ إحالته على الاستيداع الأول لمدة سنة ثم الاستيداع الثاني بتاريخ 16/09/2001 مفتوح المدة وبقي على هذا الحال إلى يومنا هذا وانه حاول مرارا تسوية وضعيته مع المدعي عليها إلا أنها لم تسوى لحد الان رغم انه ( مرسم ) مما أدى به إلى مراسلتها عن طرق المحضر ولم تستجب رغم تسلمها للأعداء . وبموجب مذكرة جوابية مودعة بتاريخ 04/11/2018 عقب مدير التربية لولاية الوادي بواسطة وكيله الأستاذ معوية عائش مثيراً لدفع شكلي يرمي الى عدم قبول الدعوى شكلاً لكون المدعي طالب بإعادة ادماج المدعي و لم يقدم أي قرارا داري بعزله من عمله مما يتعين عدم قبول الدعوى شكلاً لعدم صحة الإجراءات . في الموضوع ان مدة الاستيداع تتعلق بالسنة الدراسية 2000 و 2001 والسنة الدراسية 2001/2002 إلا ان المدعي منذ سنة 2002 انقطع عن عمله ولم يلتحق بمنصب عمله الوظيفي ولم يطلب تجديد مدة الاستيداع مما يعتبر تخلي عن منصبه ثم قام بعد 15 سنة برفع دعوى الحال يطلب إعادة إدماجه ، وعليه فان دعوى المدعي غير مبررة لذا يلتزم من المحكمة في الشكل عدم قبول الدعوى شكلاً وفي الموضوع رفض الدعوى لعدم التأسيس وبالشكل المذكور أعلاه تم الاعلان عن إختتام التحقيق وتم تحديد جلسة 03/12/18 لإعداد التقرير وضع بالملف وعرضت على السيد محافظ الدولة لتقديم طلباته المكتوبة ولإبداء الرأي تم إعلان الحضور للمرافعات الشفوية لجلسة 04/03/2019 ثم أدخلت في المداولة لجلسة 18/03/2019 للنطق لحكم الآتي بيانه.

### \*\* وعليه فإن المحكمة \*\*

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب الذي تلاه السيد لونيس عمار المستشار المقرر .  
بعد الإطلاع على العريضة الإفتتاحية والوثائق المرفقة بها ودفوع وأسانيد الخصوم .  
بعد الإعلان عن إختتام التحقيق .  
بعد الإطلاع على الطلبات المكتوبة المقدمة من طرف السيد محافظ الدولة .  
بعد الإطلاع على أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية .  
بعد المداولة القانونية .  
من حيث الشكل : - حيث جاءت الدعوى مستوفية للشروط والأوضاع القانونية يتعين قبولها شكلاً .  
من حيث الموضوع :  
- حيث ان المدعي تم منحه استيداعين الاول بتاريخ 20 / 9 / 2000 و الثاني بتاريخ 18 / 11 / 2001 /  
- حيث ان المدعي ومنذ منحه الاستيداعين لم يسع الى العودة الى منصب عمله و لا يوجد ما يثبت انه سعى الى ذلك الى غاية رفعه دعوى الحال 04 / 9 / 2018 اي بعد حوالي 17 سنة مما يجعل طلبه غير مؤسس و يتعين رفضه لعدم التأسيس .  
حيث ان المصاريف القضائية يتحملها المدعي وفقاً للقانون. لحكم الآتي بيانه.

### \*\* لهذه الأسباب \*\*

قررت المحكمة حال فصلها في القضايا الادارية علنيا ابتدائيا حضوريا  
في الشكل قبول الدعوى شكلا  
في الموضوع رفض الدعوى لعدم التأسيس  
وتحميل المدعي بالمصاريف القضائية.  
هكذا صدر الحكم ولصحته امضاه كل من الرئيس والمستشار المقرر وامين الضبط.

أمين الضبط

المستشار المقرر

الرئيس(ة)



## ملحق رقم 13 : مراسلة رئيس الحكومة رقم 04 المؤرخة في 11 سبتمبر 2003 للسادة أعضاء حكومته والسادة الولاة

- لأنها تشكل، في الأخير، عاملا يفضّل أسماء المستعملين (مدعويين، في أعقاب التأخرات المترتبة، لدفع الأجور بالنسبة لفترات تصل حتى إلى سنوات.

تلكم هي الأسباب التي تجعلني أحرص كل الحرص على تذكير السيدات والسادة المعنيين بهذه التعليمة، بأن الجزائر هي دولة قانون لا يمكن لأحد أن يضيع فيها نفسه لافوق القانون ولا حتى الاعتراض على تنفيذ قرارات العدالة. فقرار العدالة يمكن أن يكون محل استئناف لكن الاستئناف غير مرفق لتنفيذه .

وفي هذا الإطار يشرفني :

1 - أن أطلب من السيدات والسادة أعضاء الحكومة وكذا من السيدة والسادة الولاة، السهر على أن تقوم الإدارات المركزية والمحلية الرضوخة تحت وصابتهم، على الفور، بإعادة دمج العمال الذين سرحتهم والذين حكمت العدالة لصالحهم بخصوص إعادة دمجهم إلى عملهم. إن عملية إعادة الدمج هذه يجب أن تتم دون تأخير على الرغم من احتمال رفع أي استئناف الذي يمكن أن يكون موقفا لتنفيذ،

2 - أن أطلب من السيدات والسادة أعضاء الحكومة وكذا من السيدة والسادة الولاة، السهر على أن تقوم المؤسسات العمومية الاقتصادية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري وكذا المؤسسات غير المستقلة التابعة لوصايتها، بإعادة دمج كل عاملين قد تكون سرحته من عملها، تحصل على قرار

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئيس الحكومة

الجزائر في 11 سبتمبر 2003

الرقم 04 / تاريخ / ر ج /

السيدات والسادة أعضاء الحكومة

السيدة والسادة الولاة

السادة مسؤولو شركات تسيير المساهمات

لوضوع: العمال المسرحون عن العمل الذين تحصلوا على قرارات قضائية لصالحهم.

لقد عكف من جديد، لقاء الثنائية المعقد بين الحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين يومي 4 و5 سبتمبر 2003 على ملف العمال المسرحين الذي تحصلوا على إرات قضائية لصالحهم. إن استمرار طوح هذا الملف المعالود على مر السنين، هو بمثابة سعية لا يمكن قبولها:

- لأنها تنال من مصداقية الحكومة التي يلتزم، من سنة إلى سنة، بحل هذا المشكل ضيفا للقانون،

- لأنها تشكل عائقا أمام قرارات العدالة، وهذا فعل يعاقب عليه قانون العقوبات المعدل سنة 2001،

- لأنها تجر إهمالا للمبرونة التي أتاحها القانون، بخصوص علاقات العمل، المؤسسات التي لها إمكانية إعادة دمج المعنويين أو دفع تعويضات لهم،

ملحق رقم 14 : مراسلة م.ع.و.ع للسيد مندوب الحرس البلدي لولاية الجزائر  
تتضمن طلب إعادة الإدماج في منصب العمل بعد السجن

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
رئاسة الجمهورية  
الأمانة العامة للحكومة  
المديرية العامة للتوظيف العمومية  
الرقم 1603 / م ع و ع / م ف ت و م / ب ح / ع ف

11 جلفي 2010

224

السيد مندوب الحرس البلدي  
لولاية الجزائر

الموضوع: ف/ي إستفسار .

المرجع: إرسالكم رقم 6684 المؤرخ في 2009/11/08.

تفضلتم بموجب إرسالكم المذكور في المرجع أعلاه، بالإستفسار عن الإجراءات الواجب إتخاذها تجاه وضعية السيد وهاب علي الذي يشغل رتبة عون حرس بلدي .

حيث أشرت أنه تم توقيف المعني إبتداء من تاريخ 2009/01/11 بعد دخوله السجن بسبب متابعته جزائيا و إدانته بتهمة عدم دفع النفقة و معاقبته عام حبس نافذ و 5000 دج غرامة نافذة و ذلك بموجب القرار الجزائري المؤرخ في 2002/06/25 الصادر عن مجلس قضاء البويرة و بعد الطعن فيه بالنقض أمام المحكمة العليا تم رفضه بموجب القرار رقم 08/9675 المؤرخ في 2008/05/28 الصادر عن المحكمة العليا مما يجعله قرارا جزائيا نهائيا، و بعد خروجه من السجن تقدم المعني بطلب إعادة إدماجه من جديد.

في هذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن التهمة المدان من أجلها المعني، و باعتبارها ليس لها علاقة بالمهام الموكلة إلى المعني و لا تتنافى معها، فإن مصالحها لا ترى مانعا من إعادة إدماجه من جديد بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع إعتبار فترة توقيفه عن العمل فترة عمل غير مؤداة لا تحتسب للترقية و لا يقابلها راتب طبقا للمادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية .

عن الأمين العام للحكومة  
وبتفويض منه  
المدير العام للتوظيف العمومية

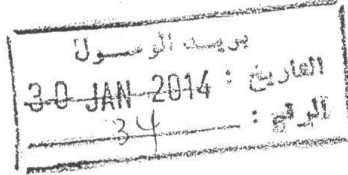
ملحق رقم 15 : مراسلة م.ع.و.ع للسيد رئيس القسم الإداري بالمحكمة العليا  
تتضمن طلب إعادة الإدماج في منصب العمل بعد الإدانة الجزائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية



29 ديسمبر 2013

الجزائر، في

الرقم م.ع.و.ع / م ف ت و م / ب.ع. 06

السيد رئيس القسم الإداري بالمحكمة العليا

13444

الموضوع: ف/ي وضعية السيد تروش إبراهيم.

المرجع: - مراسلتكم رقم 610 المؤرخة في 2013/12/15.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المذكورة أعلاه، بعرض وضعية السيد تروش إبراهيم، بصفته عون مكتب لدى مصالحكم، بعد أن تمت إدانته جزائيا ومعاقبته بعشرة أشهر حيسا نافذا وغرامة مالية، بتهمة خيانة الأمانة، بموجب القرار الجزائي رقم 13/13868 المؤرخ في 2013/07/04، الصادر عن مجلس قضاء الجزائر، مع تسجيل عدم الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا، حسب شهادة عدم الطعن المرفقة والمؤرخة في 2013/12/08.

بهذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه نظرا لكون القرار المترتب عن المتابعة الجزائية قد أصبح نهائيا، و بالنظر إلى طبيعة الأفعال المنسوبة للمعني، التي تعد إخلالا بواجب السلوك اللائق الذي ينبغي أن يتحلى به الموظف، طبقا لأحكام المادة 42 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والعقوبة السالبة للحرية التي سلطت عليه، فإن إعادة إدماج المعني دون تسليط عليه عقوبة تأديبية إجراء مخالف للتنظيم المعمول به في هذا المجال.

لذا، يتعين عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي، للفصل فيها طبقا لأحكام المواد 163 إلى 181 من الأمر رقم 06-03 المذكورة أعلاه.

تقبلوا السيد رئيس المحكمة العليا، فائق عبارات التقدير والاحترام.

نسخة للإعلام إلى:

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر

مدير الشؤون الإدارية والمالية  
م.ع.و.ع



# ملحق رقم 16 : يتضمن حكم بالتعويض عن الضرر اللاحق

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

### باسم الشعب الجزائري حكم

المحكمة الإدارية: الوادي  
الغرفة رقم: 01

إن المحكمة الإدارية الوادي جلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات بقصر العدالة في الخامس من شهر فيفري سنة ألفين وثمانية عشر  
محبوب تاسعديت : برئاسة السيد (ة)  
بوزيد مراد : بعضوية السيد (ة)  
شرابي أحمد : وعضوية السيد (ة)  
عمراني كمال : وبمحضرة السيد (ة)  
غرياني محمد العيد : وبمساعدة السيد (ة)

رقم القضية: 17/00788  
رقم الفهرس: 18/00143  
جلسة يوم: 18/02/05

مبلغ الرسم / 1500 دج

المدعي:

ببوخة رستم بن الجموعي

المدعي عليه:

وزير التربية ممثلا في مدير  
التربية لولاية الوادي (مؤسسة  
عمومية ذات صبغة ادارية)

صدر الحكم الآتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 17/00788  
بين:

1 ( المدعي  
العنوان: حي 17 أكتوبر بلدية واد العنقدة الوادي  
المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة): ش اسامة هويدي ومن معه

من جهة

وبين

1 ( وزير التربية ممثلا في مدير التربية لولاية الوادي  
(مؤسسة عمومية ذات صبغة ادارية)  
العنوان: حي 08 ماي الوادي  
المباشر للخصام بنفسه

من جهة ثانية

إن المحكمة الإدارية بالوادي

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2018/02/05

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق  
لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق

لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد  
876، 884، 885، 888، 889، 896 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) بوزيد مراد المقرر

في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) عمراني كمال محافظ الدولة

والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

وبعد المداولة القانونية أصدر الحكم الآتي:

رقم الجدول: 17/00788  
رقم الفهرس: 18/00143

## الوقائع والاجراءات :

بموجب عريضة مودعة لدى كتابة ضبط المحكمة بتاريخ 2017-08-02 و مسجلة تحت رقم 788/2017 أقام المدعي بوجوه المباشرة للخصام بواسطة شركة المحامين الأستاذ أسامة هويدي دعوى إدارية ضد المدعى عليه وزير التربية ممثلا في مديرية التربية لولاية الوادي أهم ما جاء فيها أن المدعي بتاريخ 2016-05-30 صدر حكم تحت رقم الفهرس 378/16 قضى بالغاء قرار التوقيف الصادر عن المدعى عليها لعدم قانونيته مع الأمر بإعادة إدراج المدعي في منصب عمله، تم تصحيحه بموجب الحكم الصادر بتاريخ 2017-01-23 فهرس رقم 80/17 بالقول بأن تاريخ التوقيف هو 2015-11-05 بدلا من 2015-11-03 وتم تنفيذ الحكم بموجب محضر تنفيذ مؤرخ في 2017-03-12 بمحضر تنصيب مؤرخ في 2017-03-07 تحت رقم 43/17، والمؤكد أن المدعي أقف عن العمل من طرف المدعى عليه تعسفا ابتداء من 2017-11-05 الى غاية 2017-03-07 أي ما يناهز 16 شهرا وهو ما أثبتته المحكمة وعدم استفادة المدعي من أي تعويض، ملتصقا بقبول الدعوى شكلا، وإلزام المدعى عليه بأن يدفع للمدعي مبلغ قدره: 600.000.00 دج ستمائة ألف دينار جزائري جبرا للضرر اللاحق به. و بجلسة 2017-09-24 وبعد التبليغ القانوني حضر المدعى عليها مديرية التربية ممثلة بمدير التربية لولاية الوادي القائم في حقه الأستاذ معبوة العايش و أجاب بمذكرة جاء فيها أن رفع الدعوى ضد وزير التربية ممثل بمدير التربية مخالف لنص المادة 828 ق.إ.م. التي تقتضي رفع الدعوى ضد الهيئة الإدارية نفسها ممثلة بممثلها القانوني مما يتعين بعدم قبولها شكلا، كما أن المادة 310 من القانون المدني تنص على إن حقوق الأساتذة والمعلمين تتقادم بمضي سنتين من إستحقاقها والمدعي يطالب بحقوق تعود لسنة 2015 مما يجعلها قد سقطت بالتقادم. وفي الموضوع : أن المدعي يطالب بالتعويض عن رواتبه التي لم يتقاضاها عن الفترة من 2015-11-05 الى غاية 2017-03-07 التي كان متوقفا عن العمل فيها بموجب قرار إداري الى غاية إلغائه من طرف القضاء مما جعل المدعى عليه يعيد إدماجه في منصب عمله من تاريخ صدور الحكم بموجب قرار إداري نص في مادته 03 بتقاضي راتبه من تاريخ تنصيبه الفعلي، والمدعي لم يطعن في هذا القرار بل قام بتنفيذه ووقع محضر التنصيب والتحق بمنصب عمله وبالتالي لا يجوز له المطالبة بالتعويض عن فترة التوقف غير المحتبسة كون الأجرة لا تستحق إلا مقابل عمل مؤدى فعليا طبقا للمادة 32 من قانون الوظيفة العمومية كما تنص المادة 207 منه بأنه لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتبه عن فترة لم يعمل خلالها، وأن المدعى عليه لم يتعسف في اتخاذ قرار توقيف المدعي بل بناء على مراسلات مفتشية الوظيفة العمومية بالتحفظ على ملف المدعي ثم رفضها التأشير على ملفه الإداري والمالي فتحتم على المدعى عليه توقيفه لأنه أصبح في وضعية غير قانونية، ملتصقا بعدم قبول الدعوى شكلا لعدم صحة الإجراءات ولسقوطها بالتقادم، ورفضها موضوعا لعدم التأسيس. وبعد رد المدعي وضعت القضية في التقرير، وضعت القضية في التقرير، ثم أحييت على محافظ الدولة الذي التمس رفض الدعوى لعدم التأسيس، ثم أجلت للمرافعات الشفوية لجلسة 2018-01-22، ثم وضعت في المداولة لجلسة 2018-02-05 للنطق بالحكم طبقا للقانون.

### \*\* وعليه فإن المحكمة \*\*

- بعد الإطلاع على الإطلاع على المواد: 13، 65، 801 و ما بعدها من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.
- بعد الإستماع إلى التقرير المكتوب من طرف المستشار المقرر بوزيد مراد.
- بعد إحالة ملف القضية على محافظ الدولة.
- بعد الإطلاع على ملف القضية.
- بعد الإطلاع على أحكام القانون المدني.
- بعد الإطلاع على أحكام القانون المتعلق بالوظيفة العامة.
- بعد المداولة قانونا.
- من حيث الشكل:

حيث أن الدفع الشكلي المثار من قبل المدعى عليها المتعلق بعدم قبول الدعوى شكلا لرفضها ضد ممثل الهيئة هو دفع غير مؤسس لكون مدير التربية لولاية الوادي ممثلا لوزير التربية الوطنية ويتعين استبعاده.

حيث أن دفع المدعى عليها المتعلق بسقوط حق المدعي بالتقادم طبقا للمادة 310 من القانون المدني فهو دفع غير مؤسس لكون موضوع النزاع لا يتعلق بالمطالبة بالتعويض عما أداه من أعمال وإنما تتعلق بالتعويض عن التوقيف التعسفي للفترة الممتدة من 05-11-2015 الى غاية 07-03-2017 مما يجعل الدفع غير مؤسس ويتعين استبعاده.

- حيث أن الدعوى جاءت وفقا للإجراءات و الشروط القانونية مما يتعين قبولها شكلا من حيث الموضوع:

حيث أن المدعي رافع المدعى عليها ملتصقا لزامها بالتعويض عن توقيفه تعسفا لفترة تناهز 16 شهرا بمبلغ 60.000.00 دج.

حيث أن المدعى عليها تدفع برفض الدعوى لعدم التأسيس لكون المدعي كان موقفا عن العمل بناء على مرسلات مفتشية الوظيفة العمومي برفض التأشير على ملفه المالي ، وأن أجره الموظف وما يرتبط بها من حقوق مالية لا تستحق إلا مقابل أداء عمل فعلي طبقا للمادة 32 و 207 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية .  
حيث أن محافظ الدولة إلتمس في طلباته المكتوبة رفض الدعوى لعدم التأسيس لكون الفترة المطالب بها غير مؤداة.

حيث أن موضوع النزاع يتعلق بالتعويض عن الضرر الناتج عن التوقيف التعسفي للفترة من 05-11-2015 الى غاية 07-03-2017 .

حيث أنه ثبت للمحكمة من خلال ملف الدعوى والوثائق المرفقة لا سيما الحكم الصادر بتاريخ 30-05-2016 فهرس 378/16 المتضمن إلغاء قرار التوقيف المؤرخ في 05-11-2015 وإعادة إدماج المعني في منصب عمله بمنصب عمله ومحضر تنصيب المعني ابتداء من 06-03-2017 أن دفع المدعى عليها الرامي لرفض الدعوى لعدم التأسيس هو دفع غير مؤسس قانونا طبقا للمواد 32 و 207 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية لكون الفترة الممتدة من 05-11-2015 الى غاية 07-03-2017 غير مؤداة كعمل فعلي حتى يستحق المدعي

التعويض عليها لكون المدعي لا يطالب بالأجور وإنما يطالب بالتعويض عن التوقيف التعسفي الذي تم إثباته بالحكم القضائي المذكور أعلاه، مما يتعين عدم الاستجابة له.  
حيث أنه ثبت للمحكمة من خلال ملف الدعوى والوثائق المرفقة لا سيما الحكم الصادر بتاريخ 30-05-2016 فهرس 378/16 المتضمن إلغاء قرار التوقيف المؤرخ في 05-11-2015 وإعادة إدماج المعني في منصب عمله أن توقيف المدعي كان تعسفا وتم إثبات ذلك بالحكم المذكور أعلاه ، مما يجعل طلب المدعي مؤسسا طبقا للمادة 124 من القانون المدني ويتعين الاستجابة له في حدود المعقول.

حيث أن مبلغ التعويض المطالب به والمقدر بمبلغ 60.000.00 دج مبالغ فيه بالنظر لجسامة الضرر المتمثل في التوقيف عن العمل لمدة 16 شهرا مما يتعين معه إرجاعه الى الحد المعقول .  
- حيث أن المصاريف القضائية تكون على عاتق خاسر الدعوى طبقا للمادة 419 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمعفى منها طبقا للمادة 66 من قانون المالية لسنة 1999 .

### \*\* لهذه الأسباب \*\*

قررت المحكمة حال فصلها في القضايا الإدارية علنيا حضوريا ابتدائيا في الشكل : قبول الدعوى

في الموضوع : القضاء بالزام المدعى عليه وزير التربية ممثلا بمدير التربية لولاية الوادي بان تدفع للمدعي مبلغ مائة الف دينار جزائري (100.000.00 دج) تعويضا عن الضرر اللاحق به

اعفاء المدعى عليه من المصاريف القضائية.

هكذا صدر الحكم ولصحته امضاه كل من الرئيس والمستشار المقرر وامين الضبط

# ملحق رقم 17 : يتضمن حكم بالتعويض عن الضرر اللاحق

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

### باسم الشعب الجزائري

#### حكم

المحكمة الادارية: الوادي  
الغرفة رقم: 01

إن المحكمة الادارية الوادي  
في الثالث عشر من شهر مارس سنة ألفين و سبعة عشر

رقم القضية: 16/00807  
رقم الفهرس: 17/00215  
جلسة يوم: 17/03/13

رئيسا مقرر  
مستشارا  
مستشارا  
محافظ الدولة  
أمين الضبط

برئاسة السيد (ة):  
بعضوية السيد (ة):  
و بعضوية السيد(ة):  
و بمحضر السيد (ة):  
و بمساعدة السيد (ة):

مبلغ الرسم / 1500 دج

المدعي:

صدر الحكم الآتي ببيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 16/00807

المدعي عليه:

المدعي

بين:

1 ( ) :  
العنوان: التي تختار عنوانها بمكتب دفاعها  
المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة): ش علي هويدي و من معه

وزير التربية الوطنية ممثلا  
قانونا من طرف مدي التربية  
لولاية الوادي

من جهة

وبين

1 ( ) : وزير التربية الوطنية ممثلا قانونا من طرف مدي  
التربية لولاية الوادي  
المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة): معبوة العايش

من جهة ثانية

إن المحكمة الإدارية بالوادي

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2017/03/13

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق  
في 30/05/1998 و المتعلق بالمحاكم الادارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق

ل 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد  
876، 884، 885، 888، 889، 896 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) محجوب تاسعديت المقرر

في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) عمراني كمال

والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

وبعد المداولة القانونية أصدر الحكم الآتي:

الوقائع والاجراءات :

رقم الجدول: 16/00807  
رقم الفهرس: 17/00215

صفحة 1 من 3

بموجب عريضة مودعة لدى كتابة ضبط المحكمة بتاريخ 2016/11/03 ومسجلة تحت رقم 2016/807 اقامت المدعية ا. المباشرة للخصام بواسطة شركة المحامين للاستاذ هويدي علي ومن معه دعوى ادارية ضد المدعى عليه وزير التربية الوطنية ممثلا قانونا من طرف مدير التربية لولاية الوادي اهم ما جاء فيها ان المدعية كانت موظفة بالتعليم الاساسي منذ 1987/10/26 كما هو ثابت من شهادة العمل رقم 1227 المؤرخة في 2013/10/03 وتم ترسيمها بموجب القرار رقم 819 المؤرخ في 1988/10/09 ولظروف صحية قاهرة تعرضت للعزل بناء على القرار رقم 48 المؤرخ في 2004/10/10 وبناء على القرار الاداري الصادر عن محكمة الحال بتاريخ 2015/02/23 تم الغاء قرار العزل وبموجب القرار رقم 15/207 المؤرخ في 2015/12/15 تم اعادة ادماجها وقد حرمت من حقوقها طيلة فترة عزلها سواء تعلق بالاجور و العلاوات او المنح او الترقية وعليه فهي تلتزم في دعوى الحال الزام المدعى عليه بتمكينها من اجورها وما ارتبط بها من علاوات ومنح وترقية واقدمية من تاريخ 2004/10/01 الى غاية 2015/02/23 مع الزامها ايضا بدفع عنها اقساط الصندوق الوطني للتقاعد للفترة المذكورة وتعويضها عن الاضرار بمبلغ قدره 500.000دج.

وبعد التبليغ القانوني حضر المدعى عليه وزير التربية الوطنية ممثلا بمدير التربية لولاية الوادي القائم في حقه الاستاذ معيوة العايش واجاب بمذكرة جاء فيها بان الحقوق المطالب بها تقدمت بمرور سنتين من تاريخ استحقاقها طبقا للمادة 310 من القانون المدني كما انه ومن المقرر قانونا وقضاء بان اجرة الموظف لا تستحق الا مقابل اداء عمل فعلي طبقا للمادة 32 من قانون الوظيف العمومي و المادة 207 منه كما ان مدة العزل تتحملها المدعية لوحدها لتقاعسها عن رفع دعوى الغاء قرار العزل واعادتها الى منصبها وعليه فهو يلتزم القضاء بسقوط الدعوى بالتقادم ورفضها لعدم التأسيس.

وبتاريخ 2017/02/13 تقدمت المدعية بواسطة محاميتها بطلب ارجاع القضية للجدول بعد الاعلان عن اختتام التحقيق وايداع التقرير بالملف ملتزمة بعد الاستجابة لطلبها تعديل مبلغ التعويض عن الاضرار المطالبة به وهو ثلاثة ملايين دينار جزائري .

وبعد ارجاع القضية للجدول أجلت لجلسة 2017/02/20 لجواب المدعى عليه عن طلباتها. وبعد التبليغ القانوني حضرت المدعى عليها واجابت بمذكرة جاء في ملخصها طلبا احتياطيا وهو ارجاء الفصل في الدعوى الى غاية الفصل في الاستئناف المرفوع ضد الحكم الاداري الذي قضى بالغاء قرار العزل المسجل امام مجلس الدولة تحت رقم 114964.

وبعد الاعلان عن اختتام التحقيق حددت جلسة للمرافعة الشفوية بتاريخ 2017/02/27 وفيها ادخلت القضية في المداولة لجلسة 2017/03/06 ليتم النطق بالحكم التالي لجلسة 2017/03/13.

### \*\* وعليه فإن المحكمة \*\*

- بعد الاطلاع على المواد 13 ، 14 ، 15 ، 65 ، 800 ، 801 ، 804 ، 815 ، 829 ، 838 ، 844 ، 884 ، 89 ، من قانون الاجراءات المدنية و الادارية .
  - بعد الاستماع الى التقرير المكتوب المقدم من طرف السيدة محجوب تسعديت الرئيسة المقررة .
  - بعد الاطلاع على التقرير المكتوب المعد من طرف السيد محافظ الدولة .
  - بعد تمكين الاطراف من تقديم ملاحظاتهم الشفوية .
  - بعد الاطلاع على اوراق الدعوى ومذكرات الاطراف .
  - بعد المداولة القانونية .
- من حيث الشكل :
- حيث الدعوى قد جاءت ضمن الأجل ووفقا للاوضاع الشكلية المقررة قانونا مما يتعين التصريح بقبولها شكلا .
- من حيث الموضوع:
- حيث ترفع المدعية المدعى عليه من اجل المطالبة بالزامه بتمكينها من اجورها وما ارتبط بها من علاوات ومنح وترقية واقدمية من تاريخ 2004/10/01 الى غاية 2015/02/23 وبدفع

عنها اقساط الصندوق الوطني للتقاعد للفترة المذكورة اعلاه وتعويضها عن الاضرار بمبلغ ثلاثة ملايين دينار جزائري بعد تعديل المبلغ المطالب به بالعريضة الافتتاحية .  
حيث يلتمس المدعى عليه القضاء بسقوط الدعوى بالتقادم وفي الاحتياط رفضها لعدم التأسيس وفي الاحتياط البعيد ارجاء الفصل في الدعوى الى غاية الفصل في الاستئناف المرفوع في الحكم الاداري الذي الغى قرار العزل المسجل امام مجلس الدولة تحت رقم 114964 .  
حيث ان جوهر النزاع يتعلق بالمطالبة بالاجور و التعويض عن الاضرار اللاحقة بالمدعية عن العزل التعسفي .

حيث انه وفيما يخص الدفع بسقوط الدعوى بالتقادم طبقا لنص المادة 310 من القانون المدني فهو دفع مردود عليه لان اجال التقادم تنقطع باتخاذ اي اجراء قانوني يخص النزاع كما هو في دعوى الحال و المتمثل في الدعوى التي صدر بشأنها الحكم الاداري المؤرخ في 2015/02/23 تحت رقم الفهرس 2015/79 القاضي بالغاء قرار العزل الصادر عن المدعى عليه بتاريخ 2004/10/10 تحت رقم 2004/48 لمخالفته للاجراءات القانونية و التي لم تثبت تبليغه للمدعية شخصا من طرف هذا الاخير حتى يمكن حساب اجال تقادم الدعوى و عليه يتعين على المحكمة التصريح باستبعاد هذا الدفع غير المؤسس .

حيث انه وفيما يخص الطلب المقابل المتمثل في ارجاء الفصل في دعوى الحال الى غاية الفصل في الاستئناف المرفوع في الحكم القاضي بالغاء قرار العزل المذكور اعلاه فهو طلب غير مؤسس لان الطعن بالاستئناف لا يوقف تنفيذ الحكم مما يتعين رفضه .

حيث انه وفيما يخص باقي طلبات المدعية فانه وبالنسبة لدفع اجورها عن فترة عزلها الممتدة من 2014/10/01 الى غاية 2015/02/23 فهو طلب غير مؤسس طبقا للمادتين 32 و 207 من قانون الوظيف العمومي وهذا لان الاجر يكون مقابل عمل مؤدى فعلا و عليه يتعين رفضه .  
حيث انه وفيما يخص باقي الحقوق المتعلقة بالعلاوات و المنح و الترقية و الاقدمية فهي طلبات مؤسمة طالما ان علاقة العمل مازالت قائمة بين الطرفين مما يتعين على المحكمة القضاء بالاستجابة لها وذلك للفترة الممتدة من 2004/10/01 الى غاية 2015/02/23 .

حيث انه وفيما يخص طلب التعويض عن الضرر اللاحق بالمدعية اثر قرار العزل الصادر ضدها فهو مؤسس طبقا للمادة 124 من القانون المدني مما يتعين الاستجابة له مع تخفيض المبلغ المطالب به الى الحد المعقول .  
حيث يعفى المدعى عليه من المصاريف القضائية طبقا للمادة 419 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية .

### \*\* لهذه الأسباب \*\*

قررت المحكمة حال فصلها في القضايا الادارية علنيا حضوريا ابتدائيا  
في الشكل : قبول الدعوى

في الموضوع : الزام المدعى عليه وزير التربية الوطنية ممثلا من طرف مدير التربية لولاية الوادي بأن يدفع للمدعية مبلغ مليون وخمسمائة ألف دينار جزائري (1.500.000,00 دج) تعويضا عن الاضرار اللاحقة بها مع تمكينها من حقوقها في العلاوات و المنح العائلية و الترقية و الاقدمية للفترة الممتدة من 2004/10/01 الى غاية 2015/02/23 مع رفض ما زاد عن ذلك من طلبات لعدم التأسيس  
إعفاء المدعى عليه من المصاريف القضائية .  
هكذا صدر الحكم و لصحته امضاه كل من الرئيس المقرر و امين الضبط .

أمين الضبط

30 ماي 2019



صفحة 3 من 3

رقم الجدول: 16/00807  
رقم الفهرس: 17/00215