

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي – تيسمسيلت –  
معهد الحقوق  
قسم القانون العام

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة و مؤسسات  
موسومة بـ:

المساءلة التأديبية للموظف العام  
في ظل الأمر 03/06

إشراف الأستاذ:

- شامي ياسين

من إعداد الطالبين:

- شعشوع محمد

- مغيث جيلالي

- لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا و مقررا

مناقشا

- الأستاذ: العربي بن شهرة

- الأستاذ: شامي ياسين

- الأستاذة: قدوش سميرة

السنة الجامعية: 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## كلمة شكر و تقدير:

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء

و المرسلين محمد صلى الله عليه وسلم،

يقول سبحانه و تعالى " و قل اعملوا فسيرى الله عملكم و رسوله و المؤمنون "

وبهذا نتقدم بأرقى الكلمات وأجمل العبارات واحسن الصفات من الاحترام والتقدير لأستاذتنا

الفاضل "يس شامي" على نصائحه ومجهوداته القيمة وعلى توجيهاته التي أنارت لنا الطريق

الصحيح، كما نتقدم بالشكر والعرفان الى الأساتذة المناقشين لمذكرتنا، الأستاذ " عتو أحمد "

و الأستاذة " قدوش سميرة" ، و لا ننسى كل القائمين والعاملين بالمركز الجامعي أحمد بن يحي

الونشريسي ولكل من ساهم في انجاز هذا العمل المتواضع.

## إهداء

أهدي عملي هذا الى الأستاذ المؤطر "شامي يس" و كل لجنة المناقشة، و كل أساتذة و إدارات  
المركز الجامعي و نخص بالذكر أساتذة معهد الحقوق.

إلى الذين قال فيهم الله عز وجل بعد بسم الله الرحمن الرحيم: [وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه  
وبالوالدين احسانا]، (سورة الاسراء، الآية 23)

الى والدي أطل الله في عمرهما على طاعة الله و رسوله وجعلهما من ورثة الجنة، كما أهدي ثمرة  
جهدي و عملي إلى ولدي الأعزاء "خليفة عبد الإله و محمد معاذ" دون أن أنسى الزوجة الكريمة  
و الى إخوتي "دهيليس و سمير" و أخواتي وكل عائلتي من قريب أو بعيد، كما أهدي هذا العمل إلى  
موظفي قطاع التكوين و التعليم المهنيين على رأسهم السيد الوزير و معالي الأمين العام لدى وزارة  
التكوين و التعليم المهنيين و كذا السيد المدير الولائي بلخروبي خالد.

و نخص بالذكر موظفي و عمال المعهد الوطني المتخصص في التكوين و التعليم المهنيين  
تيسمسيلت و على رأسهم مدير المعهد السيد: "بن مهل محمد" و وكل أساتذة المعهد، ونخص  
بالذكر "عياشين- شامي - بلعيد - عمران - تاجر - زابل - بوجمعة ...." بالإضافة على متربصي  
و متمهني المعهد بالخصوص فرعي "GRH و التأمينات"

و إلى كل من ساهم من بعيد أو قريب في مشاركتي في بحثنا.

مغيث جيلالي

## إهداء

أهدي عملي هذا الى الأستاذ المؤطر "شامي يس" و كل لجنة المناقشة، و كل أساتذة و إدارات  
المركز الجامعي و نخص بالذكر أساتذة معهد الحقوق.

إلى الذين قال فيهم الله عز وجل بعد بسم الله الرحمن الرحيم: [وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه  
وبالوالدين احسانا]، (سورة الاسراء، الآية 23)

الى والدي أطال الله في عمرهما على طاعة الله و رسوله وجعلهما من ورثة الجنة، و إلى كل اخوتي  
"علي، رابح، أحمد، لحسن" و أخواتي و كل فرد من العائلة، كما أهدي هذا العمل إلى كل موظفي  
المديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري على رأسهم السيد المدير العام للوظيفة  
العمومية و الاصلاح الإداري كما أخص بالذكر "الحاج زويير بورغيدة" و كذا كل موظفي مفتشية  
الوظيفة العمومية لولاية تيسميت كل باسمه دون أن أنسى أحبابي السادة "بوعيب عبد القادر، لرقم  
بن شرقي، عياد محمد، ناجم عبد الرحيم، بوغنجة بلقاسم" الذين كانوا عوناً لي على اتمام هذا  
العمل، و إلى كل من ساهم من بعيد أو قريب في هذا البحث.

محمد شعشوع



# مقدمة

نظرا لتطور و تعدد مهام الدولة في المجتمع و انطلاقا من فكرة أنها هي جسم خلاياه المرافق العامة التي تعتمد عليها و تسند لها مهمة تحقيق أهدافها، تجسيدا لسياستها العامة خاصة إذا تعلق الأمر بمفهوم الدولة المتدخلة في مجالات اقتصادية و اجتماعية متنوعة التي يزداد تدخلها في هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن المرافق العامة لا يمكنها تحقيق أهدافها إذا استعملت وسائلها على أحسن وجه، و لتحقيق أهدافها يجب ان تتوفر لديها وسائل مادية و بشرية خاصة الموظفون العموميون، و عليه يعتبر الموظف العام الركيزة الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام لاسيما إذا تعلق الأمر بتقديم خدمة أو منفعة عامة للجمهور.

و لما كانت العلاقة الوظيفية ترتب التزامات متبادلة و مختلفة على عاتق الموظف العام تملئها عليه جملة من النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية، فإذا ما أحل الموظف بهذه الالتزامات يمكن للإدارة مباشرة الإجراءات التأديبية اتجاهه أي قيام المسؤولية التأديبية، حيث تعتبر هذه الأخيرة الضمانة الفعالة التي تدفع الموظف لاحترام واجباته الوظيفية إذ تهدف إلى ردع و زجر السلوكات المخالفة التي من شأنها قيام الخطأ التأديبي الناتج عن التقصير أو الإهمال.

كما تهدف في الوقت نفسه إلى الوقاية و الخوف من الجزاء و منه دفع الموظف للتصرف بحذر اتجاه واجباته و امتناعه عن القيام بممارسات منافية لطبيعة الوظيفة أثناءها أو بمناسبة ممارستها داخل المرفق العمومي و خارجه.

للعلمية التأديبية أهمية بالغة بحكم أنها تهدف للموازنة بين مصلحتين تتمثل الأولى في مصلحة الموظف العام و حماية حقوقه من تعسف الإدارة، و أما الثانية فتتمثل في المصلحة العامة و ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد لتحسين الخدمة العمومية.

و عليه لا يمكن النظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية يجب على الإدارة أن تستعمل فيها جميع الإجراءات و وسائل تأديب الموظف المذنب، بل من خلاله تحاول الإدارة الموازنة و لو كانت نسبية بين الضمان و الفعالية الإدارية.



و منه نجد التشريع الجزائري عبر نصوصه المتعاقبة حاول اقرار نظام متميز تجسيدا لمبدأين:  
 أولهما مبدأ فعالية الجزاء التأديبي و هذا من خلال تقوية و توسيع سلطات الإدارة لتحقيق  
 المصلحة العامة و ضمان سير المرفق، أما المبدأ الثاني المتمثل في تقرير جملة من الضوابط و الإجراءات  
 يجب احترامها عند توقيع الجزاء التأديبي على الموظف حفاظا على حقوقه من تعسف الإدارة عليه  
 و من هنا يمكن طرح الاشكالية التالية:

ما مدى فعالية الإجراءات القانونية في ضمان حق الموظف العام من تعسف الإدارة عند توقيع  
 العقوبة التأديبية؟

و تنطوي تحت هذه الاشكالية عدة تساؤلات فرعية تتمثل فيما يلي:

- ما هي الإجراءات المتبعة في مجال تأديب الموظف في ظل الأمر 03-06 ؟
- و هل هذه الإجراءات كفيلة بضمان حق الموظف في ظل الأمر 03-06 ؟
- فيما تتمثل الضمانات المقررة للموظف العام أثناء و بعد توقيع العقوبة التأديبية؟ و إلى أي مدى  
 تساهم الرقابة الإدارية و القضائية في تحقيق مبدأ التوازن بين مصلحة الإدارة و الموظف في ظل الأمر  
 03-06 ؟

- أهمية الموضوع:

يكتسي الموضوع أهمية نظرية و اخرى عملية تتجلى فيما يلي:

- أولا: الأهمية النظرية

تتمثل أهمية هذه الدراسة في النظر في مدى نجاعة الضمانات المقررة لحماية الموظف العام و كذا  
 الإجراءات القانونية المتبعة في المجال التأديبي.

تتضح أهمية الموضوع أيضا في كون المسألة التأديبية للموظف العام تهدف إلى المحافظة على سير  
 المرفق العمومي و انضباط الأفراد أي الموظفين العموميين.

## - ثانيا: الأهمية العملية

تبرز الأهمية العملية في مدى تقيد الإدارة العمومية بصفقتها المخولة قانونا في تطبيق الإجراءات القانونية التأديبية ضد الموظف العمومي أثناء ارتكابه للخطأ التأديبي.

للموضوع أهمية أخرى تنحصر في المجال الرقابي سواء كانت إدارية أو قضائية على مدى مشروعية القرارات الإدارية و التأديبية المنفذة.

## - أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار الموضوع لدوافع منها

- **الدافع العلمي:** حيث أن التخصص يستدعي القيام بهذا النوع من الدراسات على غرار قانون الوظيفة العمومية لارتباطه بالقانون الإداري.

- **الدافع الشخصي:** اهتمامنا و رغبتنا التوسع في مجال الوظيفة العمومية لارتباطه بشريحة واسعة و مهمة في الإدارة العمومية وكذا اختصاصنا المهني في ميدان العمل .

## - أهداف الدراسة:

إن اهداف دراسة هذا الموضوع تتمثل فيما يلي:

- دراسة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المجال التأديبي بغية استنباط توجه المشرع الجزائري.

- التطرق إلى إجراءات المقررة بالتفصيل في المجال التأديبي.

- التطرق إلى الجهات الإدارية المخولة قانونا في تسليط العقوبة التأديبية.

- الإلمام بحقوق الموظف في مواجهة العقوبة التأديبية اتجاه الإدارة.

## - المنهج المتبع في الدراسة:

استخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و ذلك لتقديم و شرح بعض المفاهيم المتعلقة

مثل: الموظف العام، الخطأ التأديبي، العقوبة التأديبية، كما استخدمنا أيضا لتقديم آراء الفقه

و القضاء و التشريع و تطرقنا بالتحليل و الاثبات لنصوص الأمر 03/06 و كذا قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 09/08.

و للإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه اتبعنا الخطة التالية بتقسيم الدراسة إلى فصلين، كان الفصل الأول بعنوان "النظام التأديبي للموظف العام" حيث قسمنا هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث " تناولنا في المبحث الأول الوظيفة العمومية و الخطأ التأديبي، أما المبحث الثاني فكان موسوما بعنوان الإجراءات التأديبية، في حين تناولنا في المبحث الثالث إجراءات تأديبية أخرى للموظف أما الفصل الثاني كان تحت عنوان "الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية" و قسمنا هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول خصص ل: الرقابة المقررة قبل صدور القرار التأديبي، أما المبحث الثاني تم التطرق فيه إلى الرقابة اللاحقة على القرار التأديبي، في حين كان المبحث الثالث حول الآثار المترتبة على صدور حكم الإلغاء و شطب العقوبة التأديبية و العفو عنها.

## الفصل الأول

### النظام التأديبي للموظف العام

## الفصل الأول: النظام التأديبي للموظف العام

إن دراسة النظام التأديبي الوظيفي يقتضي بالضرورة التطرق إلى تحديد مفهوم الموظف باعتباره محل العقوبة التأديبية، و لما كانت علاقة الموظف بالإدارة تحكمها جملة من النصوص القانونية و التنظيمية تحدد ماله و ما عليه من الحقوق و واجبات بما فيها الانضباط العام. فإذا قصر الموظف في أحد واجباته تترتب عن تصرفه هذا خطأ تأديبي يستوجب المساءلة التأديبية وفقا لإجراءات محددة تلزم الإدارة باحترامها ضمانا لحقوق الموظف من جهة و كذا ضمان السير الحسن للمرفق العام مراعاة للمصلحة العامة من جهة أخرى .

### المبحث الأول : الوظيفة العمومية و الخطأ التأديبي

يختلف الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية، فالخطأ التأديبي يشترط لقيام اركانه أن يكون التصرف صادرا عن شخص يملك صفة الموظف فلا يمكن و من غير المعقول مساءلة شخص معين سواء كان إيجابا أو سلبا تأديبيا و هو أصلا ليس موظف عكس الجريمة الجنائية التي يمكن تحريكها متى توافرت أركانها و لا يقيد بصفة فاعلها إلا ظرف مشدد أو مخفف.

و لما كان الخطأ التأديبي الصادر عن الموظف العام هو الركيزة الأساسية لقيام المسؤولية التأديبية للموظف فإنه تعين علينا دراسته خلال بثلاث مطالب كآآتي:

المطلب الأول: الموظف العام.

المطلب الثاني: الخطأ التأديبي

المطلب الثالث: درجات الخطأ التأديبي

#### المطلب الأول: الموظف العام

يمثل الموظفون القسم الاوفر من الأعوان العموميين، فهم يخضعون من ناحية للقواعد المسيرة للمرفق العمومي باعتبارهم جزء منه، و من ناحية اخرى يخضعون لمجموعة من القواعد الخاصة بهم تميزهم عن غيرهم و على رأس هذه القوانين نجد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالإضافة إلى جملة من القوانين الأساسية الخاصة و التي تحكم سلك معين او مجموعة من الأسلاك كالأسلاك المشتركة و الاسلاك التقنية...مثلا.<sup>1</sup>

#### الفرع الأول : تعريف الموظف العام

من أجل توضيح مفهومه ذهب كل من الفقه و القضاء الى تقديم عدة تعاريف له مستدلين في ذلك على عدة معايير و شروط، كما جاءت مختلف التشريعات في العالم بمفاهيم موسعة في ذلك حيث تناولت توضيحا لمصطلح الموظف و اعطاء مدلول له.

و عليه سوف نحاول بإيجاز الاشارة الى بعض التعاريف الواردة بخصوصه تشريعا و فقها و قضاء.

<sup>1</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط03، دار هومة، الجزائر، 2006، ص13.

أولا : التعريف التشريعي

الأصل أن التشريع لا يقوم بإعطاء تعاريف محددة إلا أن بعض التشريعات اكتفت بذكر و بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم نصوص الوظيفة العمومية، تاركا مهمة التعريف للفقهاء و القضاء عن طريق الاجتهاد القضائي، بينما ذهبت بعض التشريعات الى تقديم مفهوم موسع للموظف العام. و من خلال ما سبق سوف نتطرق للتعريف الذي اورده المشرع الجزائري بالإضافة الى الاشارة الى تعريف المشرع الفرنسي.

أ- تعريف الموظف في التشريع الجزائري

نصت المادة 04 من الأمر 03/06 "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري ".<sup>(1)</sup>

من خلال نص هذه المادة نجد ان المشرع الجزائري اشترط شرطان لاكتساب صفة الموظف

و هما:

- التعيين في وظيفة عمومية دائمة
- الترسيم في رتبة في السلم الإداري و هو الاجراء الذي يلي نهاية فترة التربص و اجتيازها من قبل الموظف بنجاح.

ب- تعريف الموظف في التشريع الفرنسي

إن المشرع الفرنسي عرف الموظف بقوله "ذلك الشخص الذي تم تعيينه في وظيفة دائمة، و بصفة مستمرة و تم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية أو في الهيئات التابعة للدولة".<sup>(2)</sup>

من خلا هذا التعريف نجد ان المشرع الفرنسي تأثر بمجلس الدولة الفرنسي حيث نستنتج من خلال تعريفه توفر جملة من الشروط و العناصر الأساسية كالآتي :

<sup>(1)</sup> المادة 04 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006.

<sup>(2)</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق ، ص24.

- استمرارية الوظيفة و ديمومتها.
- أن يرتبط الفرد بإحدى الإدارات التابعة للدولة.
- ترسيم الشخص بعد تعيينه في إحدى الدرجات.

### ثانيا : التعريف الفقهي

نجد في هذا الجانب عدة محاولات لتعريف الموظف العمومي و لعل من بين اهم التعاريف التي جاء بها الفقه نذكر الفقه الفرنسي و الفقه الجزائري.

#### أ- الفقه الجزائري

تعريف الأستاذ ميسوم صبيح "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة و لا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف و لا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتوا فيها نهائيا"<sup>(1)</sup>

يرى صاحب هذا التعريف أن الموظف هو كل شخص يعين في وظيفة عمومية دائمة و يتم ترسيمه فيها مع ضرورة خضوعه لقانون الوظيفة العمومية.

أما الأستاذ عبد الرحمان الرميلى : "الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني و حيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم و جددت فيه حقوقهم وواجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة و لا بصف شخصية في اعداده "<sup>(2)</sup>

من خلال هذا التعريف يمكن القول بان الموظف العام هو شخص يرتبط بالإدارة العمومية بموجب عمل قانوني يضمن له حقوقه وواجباته دون اشراكه في ذلك بإرادته المنفردة.

#### ب- الفقه الفرنسي

يرى دوجي أن "الموظفين العموميين هم عمال المرافق الذين يساهمون بطريقة دائمة و عادية في تسييرها "<sup>(3)</sup>

(1) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ط02 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

1988، ص 32

(2) محمد يوسف المعداوي، المرجع نفسه، ص 32-35



و عليه يمكن القول من خلال هذا التعريف أنه كل موظف يشغل منصب في مرفق عمومي شريطة ان يكون هذا المنصب دائما.

### ثالثا : التعريف القضائي للموظف

على غرار الفقه و التشريع نجد القضاء قد ادلى بدلوه في مسألة تعريف الموظف العام، و هذا ما نلتمسه من الاجتهادات القضائية التي قدمت مفاهيم له نذكر منها تعريف القضاء الفرنسي و القضاء الجزائري.

#### أ- القضاء الفرنسي

عرفه مجلس الدولة الفرنسي بأنه: " هو الشخص الذي يشغل وظيفة دائمة داخلية ضمن كادر الوظائف الخاصة و مرفق عام"<sup>(1)</sup>

ومنه فالقضاء الفرنسي يرى من خلال ما سبق ان الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يشغل وظيفة دائمة في الدولة و هو التعريف الذي تأثر به التشريع الفرنسي كما سبق بيانه في التعريف التشريعي.

#### ب- القضاء الجزائري

إننا لا نكاد نجد تعريف للموظف في القضاء الجزائري و هذا راجع لحدثة القضاء الاداري الجزائري و الذي أخذ بمبدأ ازدواجية القضاء من خلال دستور 1996 و الذي تجسد باستحداث مجلس الدولة و المحاكم الادارية ، و بالرغم من ذلك الى انه تحدر الاشارة الى قرار المحكمة العليا الجزائرية الصادر بتاريخ 2009-04-22 و الذي استأنس فيه القاضي بنص المادة 144 من قانون العقوبات و الذي اعتبر أن " كلمة موظف الواردة في هذه المادة تشمل كل الموظفين بالإدارات و المؤسسات العمومية " و أضاف أنه " لا فرق بين موظف مرسوم أو متعاقد أو متربص "<sup>(2)</sup>.

(1) سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في ظل التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص 26.

(2) قرار غرفة الجنح و المخالفات للمحكمة العليا - فهرست 425217 بتاريخ 2009/04/22، مجلة المحكمة العليا، 2011، العدد 01، ص 276.

غير أنه يؤخذ على هذا القول أنه هناك اختلاف بين هؤلاء الأعوان (المرسوم - المتعاقد - المتربص) بدليل نص المادة 04 من الأمر 03/06 " ... الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته ".<sup>(1)</sup>

من خلال هذه المادة نجد صفة الموظف يكتسبها الشخص المرسم في الوظيفة اما المتربص فهو في طريق اكتسابه لهذه الصفة بعد اجراء ترسيمه عقب انتهاء مدة التربص و الت تختلف من رتبة إلى أخرى فالشخص حديث العهد بالتوظيف لا يكتسب صفة الموظف حيث نصت المادة 83 من الأمر 03/06 "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص...".<sup>(2)</sup>

أما بخصوص الأعوان المتعاقدين ليس لهم الحق لا في اكتساب صفة الموظف و لا في الإدماج في رتبة دائمة من رتب الوظيفة العمومية و هو ما أكدته الفقرة الثانية من نص المادة 22 من الأمر 03/06 بقولها "... و لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف او الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومي".<sup>(3)</sup>

### المطلب الثاني: الخطأ التأديبي

لتوضيح هذه الملامح نتعرض لمحاولات تعريف الخطأ المهني (الفقرة الأولى)، ثم معرفة و تحدي الواجبات و الالتزامات الوظيفية كوسيلة أساسية تحدد من خلالها الأخطاء المهنية (الفقرة الثانية).

### الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

لا يوجد في المجال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية، لذلك كل خطأ مرتكب من طرف الموظف يعرضه للعقوبة<sup>(4)</sup> و قد وردت أغلب التشريعات خالية من تحديد الأخطاء و إعطاء تعريفا غير أن الفقه و القضاء تولى مهمة ذلك.

### أولا: في التشريع

حاولت غالبية التشريعات تعريف الخطأ المهني رغم صعوبة تحديده، و ليس ذلك مبررا فقط بأن وضع التعريفات هو عمل فقهي في الأساس ينأى عنه المشرع غالبا، بل إن السبب في ذلك يرجع إلى

<sup>(1)</sup> المادة 04 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>(2)</sup> المادة 83 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

<sup>(3)</sup> المادة 22 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

<sup>(4)</sup> Gustave Peiser, Droit administratif, 15<sup>eme</sup> édition, Dalloz, 1999, P 40.

الطبيعة الخاصة للخطأ المهني الذي لا يمكن حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة في حد ذاتها و التي تقتضي ألا يضع المشرع إطاراً مغلقاً عكس الجرائم، كما أن المشرع تفادى إيراد تعريفاً للخطأ المهني خشية أن يرد هذا التعريف قاصراً و لا يلزم بكافة الأخطاء المهنية<sup>(1)</sup> و هو ما دفع المشرع إلى إعطاء حكم عام فكان الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، قد نص في المادة 160 منه على مايلي: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط، و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"<sup>(2)</sup> أي أن يرتكب الخطأ أثناء أو بمناسبة ممارسة الوظيفة و المهام المرتبطة بها.

أما المشرع الفرنسي فقد نص في المادة 29 من القانون رقم 634 لسنة 1983 الصادر في 13 جويلية 1983 الخاص بحقوق و الالتزامات الموظفين على أن:

« Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des ces fonctions, l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévus par la loi pénale »<sup>(3)</sup>

### ثانيا: في الفقه

تنازعت الآراء الفقهية في محاولة تحديد معنى الخطأ المهني حتى تتحدى به السلطة التأديبية من جهة، و يكون سندا للقاضي يساعده في تكييف الفعل الذي ارتكبه الموظف. فوردت تعاريف عديدة بشأنه مستخلصة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق الموظف أثناء أو بمناسبة ممارسته لوظيفته مع اعترافهم بصعوبة التحديد.

<sup>(1)</sup> أحمد محمد الحفناوي، البطلان الإجرائي و أثره على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة بأحكام الفقه الإسلامي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص ص 22-23.

<sup>(2)</sup> المادة 160 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

<sup>(3)</sup> Jean François la chaume, La fonction publique, 3<sup>eme</sup> édition, Dalloz, P 91.

- Maurice Duverger, P 309.

- Loi 83-634 du 13 juillet 1983, art 29.

فقد عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه: " ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته و واجباته الوظيفية، و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج و الشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة".<sup>(1)</sup>

و عرفه الأستاذ عمار بوضياف بأنه: " إخلال بالتزام قانوني، و يؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة، يشمل أيضا القواعد الخلقية".<sup>(2)</sup> و من جهة نظر محمد ماجد ياقوت: "هو فعل أو امتناع إرادي يكون إخلالا بواجب وظيفي مصدره القانون مقرر له جزاء تأديبيا".<sup>(3)</sup>

ليخلص الدكتور محسن حسنين حمزة للقول بأنه يمكن تعريف الخطأ التأديبي طبقا للقواعد التأديبية المعمول بها في القانون بأنه: "ليس فقط كل تصرف مخالف لواجبات الوظيفة لكنه يشمل أيضا كل فعل أو تصرف يتم خارج الوظيفة و يكون شأنه التعارض مع حسن واجبات الوظيفة".<sup>(4)</sup> و في الفقه الفرنسي، يرى Jean Marie Auby أن الخطأ المهني: " الفعل المحتمل أن يقيم المسؤولية التأديبية".<sup>(5)</sup>

و حسب Jean Louis Moreau هو: " كل إخلال أو تقصير أو مخالفة محتمل ارتكابها من الموظف و التي تشكل خروجاً عن مقتضيات واجباته و التي من شأنها المساس بحسن سير المرفق العام".<sup>(6)</sup> و يعرف الفقه الفرنسي بصفة عامة الخطأ المهني بأنه: "كل فعل أو امتناع عن فعل يأتيه الموظف بالمخالفة للقوانين و اللوائح أو الإخلال بالواجبات الوظيفية، سواء تم هذا الإخلال في أثناء العمل أو

(1) عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، 1998، ص 331، 332.

(2) عمار بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 17.

(3) محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط و أفراد الشرطة و ثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة وفقا لأحدث التشريعات و آراء الفقه و المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 179.

(4) محسن حسنين حمزة، القانون التأديبي للموظف العام و رقابته القضائية، دراسة تحليلية مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، 1960، ص 39.

(5) Jean Marie Auby, Jean Bernard Auby, Droit de la fonction publique, état collectivités locale hôpitaux, 3<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 1997, P 227.

(6) Jean Louis moreau, la fonction publique, principes généraux, L.G.D.J, Paris, 1987, P42.

خارجه، و سواء كان الخروج عن مقتضيات الواجبات الوظيفية المنصوص عليها قانونا أو لم ينص عليها<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: في القضاء

لم يتخلف القضاء الإداري عن محاولته تعريف الخطأ المهني حيث قام بدور هام في هذا المجال بسبب الفراغ التشريعي مستنتجا أن الخطأ المهني هو خطأ وظيفي متميز ومختلف عن الجريمة الجزائية ومن أمثلة ذلك:

قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 07 ديسمبر 1985 الذي جاء فيه: "من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و اعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمى إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة ..."<sup>(2)</sup>.

و تطبيقا لهذا التعريف « اعتبر مجلس الدولة أن السفر إلى الخارج بدون مقرر عطلة يعتبر خطأ فادحا يستوجب العقاب فجاء في قراره بتاريخ 8 أكتوبر 2001: "... إن المستأنف وبسفره بدون مقرر عطلة إلى خارج الوطن يكون ارتكب خطأ فادحا بتخليه عن منصب عمله."<sup>(3)</sup>

و لا يعد خطأ مهنيا ما يخرج عن نطاق هذا التعريف « ومثاله قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ 20 جانفي 2004 الذي جاء فيه: "... حيث أن رفض المستأنف عليها تسليم مفاتيح الشقة لا يعد خطأ مهنيا يستوجب عقوبة العامل الراض الامثال له ..."<sup>(4)</sup>.

قد قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن: " الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالتزام وظيفي حتى ولو ارتكب خارج نطاق الوظيفة مادام أنه مس سمعتها و كرامتها".

<sup>(1)</sup> يحيي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر العاصمة، غير منشورة، 2005، ص 66.

<sup>(2)</sup> قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، بتاريخ 1985/12/07، قضية (ب م ش) ضد (وزير الداخلية، المدير العام للأمن الوطني)، المجلة القضائية، سنة 1990، العدد الأول، ص ص 215-218.

<sup>(3)</sup> قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، بتاريخ 2001/10/08، قضية (م م) ضد (رئيس جامعة الأمير عبد القادر).

www.Concricl-etat.dz.org

<sup>(4)</sup> قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، بتاريخ 2004/01/20، قضية (مدير القطاع الصحي تيفيزيرت لولاية تيزي وزو، ضد (م ع)، مجلة مجلس الدولة، سنة 2004، العدد 05، ص 175.

هذا وقد قام بإعطاء صوراً تعد أخطاءً وظيفية تستوجب العقاب، و من ذلك ما قرره في قضية Kawaleuski أن اشتراك موظف في مظاهرة غير مرخص بها من قبل السلطة المختصة ورغم حذير وتنبيه الوزير المختص يعد جرماً تأديبياً يعاقب عليه.

كما اعتبر أن إشراف مدرس في تناول المشروبات الكحولية جرماً تأديبياً يستلزم الجزاء على الرغم من أن ذلك قد تم خارج عمله ولم يؤثر مطلقاً على ممارسته أعمال وظيفته.

وقضى أيضاً بأن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في سير المرافق العامة، يعتبر خطأً يستوجب الجزاء التأديبي<sup>(1)</sup>.

فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين واللوائح أو القواعد التنظيمية العامة و أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يقصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة وأمانة أو يخجل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة إنما يرتكب خطأً إدارياً يجب تأديبه.

أما إذا انعدم المآخذ على السلوك الإداري، ولم يرق منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضى الواجب فلا يكون ثمة خطأ إداري، وبالتالي لا حمل لجزاء تأديبي<sup>(2)</sup>.

فتكون بذلك مختلف محاولات تعريف الخطأ المهني تشريعية كانت، فقهية أم قضائية و إن تعددت وتباينت من حيث الصياغة اللفظية، إلا أنها اتفقت على العناصر المكونة له على اعتبار أنه يقع من موظف يشغل وظيفة عامة ويرتكب إخلال بواجبات ومقتضيات تلك الوظيفة و كرامتها.

والغرض هنا بيان أنواع الأخطاء المهنية عبر التشريعات الوظيفية المختلفة. ما استوجب ضرورة معرفة أو الوقوف عند هذه المقتضيات أو الواجبات الوظيفية.

(1) يحيى قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 70.

(2) المرجع نفسه، ص 71.

## الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي

من المعروف أنه أي جريمة من أجل قيامها لا بد من توافر أركان هذه الجريمة، فكذلك الأمر بالنسبة للخطأ التأديبي باعتباره يشكل جريمة تأديبية، فإنه يقتضي توافر أركان وشروط لقيامه، فمن غير المنطقي معاقبة الموظف دون وجود فعل خارجي ملموس يمثل الخطأ، و إرادة سليمة منه جعلته يرتكب الخطأ، كما لا يمكن معاقبته تلقائياً ودون اللجوء إلى القانون، فهذا ما سنتعرف عليه من خلال النقاط التالية، ففي النقطة الأولى نتعرف على الركن المادي للخطأ التأديبي، وفي الثانية نتعرف على الركن المعنوي للخطأ التأديبي أما الثالثة نتعرف فيها على الركن الشرعي للخطأ التأديبي.

### أولاً: الركن المادي للخطأ التأديبي

الركن المادي للجريمة بصفة عامة في التشريعات الوضعية يتمثل في الفعل المادي أي المظهر الخارجي الذي تدركه الحواس، فالتجريم لا يلحق إلا بالأفعال المادية والمظاهر الخارجية التي يمكن أن تحدث في الحيز الخارجي.<sup>(1)</sup>

فالركن المادي للخطأ التأديبي، على اعتبار أن الخطأ التأديبي بذاته يشكل جريمة تأديبية مثلما تطلق عليه بعض الكتابات الفقهية وبعض التشريعات في العالم، هو المظهر الخارجي للخطأ التأديبي، أو الجريمة التأديبية، والذي يتمثل عادة في الفعل أو الامتناع عن الفعل الذي يأتيه الموظف وينطوي على مخالفة لواجباته الوظيفية سواء كان هذا الفعل إيجابياً، كأن يعتدي على أحد زملائه بالضرب أو سلباً كالامتناع على تنفيذ الواجبات الملقاة على عاتقه.<sup>(2)</sup>

و يشترط لقيام الخطأ التأديبي، أن يقع الفعل المكون للخطأ من أحد العاملين المرتبطين بجهة الإدارة برابطة وظيفية بمعنى أن يكون موظف في الإدارة، لأن القانون التأديبي ينطبق فقط على الموظفين في الإدارة.<sup>(3)</sup>

(1) ممدوح الطنطاوي، الجرائم التأديبية الولاية و الاختصاص، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الاسكندرية، 2001، ص 337.

(2) نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط1، دار الثقافة، 2007، ص 56.

(3) محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 86.

وفي حالة شيوع التهمة بين عدد من الموظفين ولم يتمكن القاضي من تحديد مرتكب الفعل فلا تقوم الجريمة التأديبية، وتأكيدا لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بمصر بأن "المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجنائية، مسؤولية شخصية، فيتعين لإدانة الموظف أو العامل ومجازاته إداريا في حالة شيوع التهمة بينه وبين غيره، أن يثبت أنه قد وقع منه فعل إيجابي أو سلبي محدد يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية، فإذا انعدم المآخذ على السلوك الإداري للعامل ولم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل لتوقيع جزاء تأديبي و إلا كان قرار الجزاء فاقدا لركن من أركانه وهو ركن السبب".<sup>(1)</sup>

على اعتبار أن مسألة الاشتراك في ارتكاب الجريمة التأديبية واردة فإنه من المهم توضيح أن الأشخاص المشتركين مع الموظف في ارتكاب الخطأ و الجرم لا ينطبق عليهم القانون التأديبي مهما كانت درجة الاشتراك كبيرة ومهما كانت جسامة الاشتراك . كما أنه لا يجوز تأديب الموظف عن فعل وقع منه قبل التحاقه بالخدمة في هذه الوظيفة، و لا عن فعل ارتكبه بعد الانتهاء من الخدمة.<sup>(2)</sup>

حول التطبيقات القضائية لتوافر الركن المادي في الجريمة التأديبية، اشترط مجلس الدولة الفرنسي توافر الركن المادي في الخطأ التأديبي وإلا ألغى قرار التأديب. وهو ذات التوجه بالنسبة للقضاء الجزائري، حيث جاء في قرار المحكمة العليا الجزائرية ما يلي "حيث أنه اتضح من خلال التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي". فالقرارات التأديبية غير المسببة أو القرارات المسببة تسببا غامضا لا يسمح بإجراء الرقابة القضائية، تكون قابلة للإلغاء.<sup>(3)</sup>

في مجمل القول فإن الركن المادي ضروري لقيام الخطأ التأديبي لأنه من غير المعقول قيام جريمة تأديبية دون توافر فعل مادي ملموس وخارجي يشكل هذا الفعل الخطأ المرتكب من طرف الموظف أو الخروج عن الواجبات الوظيفة من طرف هذا الموظف.

<sup>(1)</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 162.

<sup>(2)</sup> محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 85.

<sup>(3)</sup> كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 29.



## ثانيا: الركن المعنوي للخطأ التأديبي

الركن المعنوي أو القصد في الجريمة التأديبية هو القصد العام.<sup>(1)</sup>

وهو أن يتم الفعل عن إرادة واعية سواء قصد ما يترتب عن هذا الفعل من نتائج أم لا، كما يجب أن يكون الفاعل في حالة طبيعية وقت ارتكاب الفعل ومدركا ومختار لما يفعل فإذا ارتكب الفعل تحت قوة قاهرة أو مرض مفاجئ أو إكراه لا يقاوم أو فقد تام للإدراك نكون أمام انتفاء الركن المعنوي للخطأ التأديبي.

و عليه فإنه يكفي أن يتم العمل الموجب لتأديب عن إرادة واعية، بغض النظر عما إذا كان الشخص المرتكب للفعل قد قصد ما ترتب على هذا العمل من نتائج، و بغض النظر أيضا عما إذا كانت نيته قد انصرفت إلى الإضرار أو الإساءة.<sup>(2)</sup>

وعلى خلفية اعتبار الركن المعنوي للجريمة التأديبية أو الخطأ التأديبي، هو توافر الإرادة السليمة في الشخص مرتكب الفعل المجرم أو الخطأ، ظهرت العديد من التوجهات الفقهية وتشعبت الآراء، فبعض الفقهاء يرى أنه يلزم حتى يسأل الموظف تأديبيا أن يقترن الركن المادي للجريمة التأديبية بركن معنوي، و ذلك على غرار الجريمة الجنائية فالجريمة التأديبية قد تكون عمدية أو غير عمدية، بينما يرى البعض الآخر من الفقه بأنه لا يجوز قياس الجريمة التأديبية على الجريمة الجنائية نظر للطبيعة الخاصة للتأديب.

وحول توجه المشرع الجزائري فيما يتعلق بتحديد الركن المعنوي للخطأ التأديبي، يتعين القول أنه قد جمع بين عنصري الإرادة و الدافع الذي أدى إلى ارتكاب الجريمة التأديبية، لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقديرها للخطأ نية الموظف و الدوافع التي أدت إلى اقترافه وهذا مسلك حميد لأنه يمنح للموظف ضمانات أكثر فاعلية عندما تقوم الإدارة بعملية تحريك الدعوى التأديبية.<sup>(3)</sup>

## ثالثا: الركن الشرعي للخطأ التأديبي

<sup>(1)</sup> محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 85

<sup>(2)</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، دار تالة للنشر، الجزائر، 2010، ص 39.

<sup>(3)</sup> كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 31-32.

يتمثل الركن الشرعي للخطأ التأديبي في وجود قانون يكيّف الفعل أو الامتناع عن الفعل، سواء كان على أساس أنه خطأ مهني، مرجع هذا التكييف منصوص عليه دستورياً أو ضمن النصوص التشريعية أو اللائحة.<sup>(1)</sup>

أما الركن الشرعي في المجال الجنائي، يراد به النص القانوني الذي يجرم الفعل ويحدد له العقوبة وما لم يوجد نص فلا جريمة ولا عقاب.<sup>(2)</sup>

و إن كان هناك إجماع فقهي وتشريعي حول ضرورة الركن الشرعي في الجرائم الجنائية لكونه محكوم بقاعدة الشرعية ( لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص ). فإن الأمر يختلف بالنسبة للجرائم التأديبية، فبعض الفقهاء يرون أن الركن الشرعي غير لازم القيام هذه الجرائم التأديبية.

فيما يرى البعض الآخر أنها تستلزم توافر هذا الركن، و قسموا أركان الجريمة التأديبية إلى ثلاثة، ركن مادي ومعنوي وقانوني.

وبالرغم من عدم التوافق الفقهي هذا إلا أن النظام التأديبي في الأخير هو نظام قانوني تملك الإدارة السلطة التقديرية في تحديد ما يعتبر مخالفة تأديبية من عدمه، وهذا لا يعني ترك حرية مطلقة للإدارة بحيث تجرم أي فعل أو امتناع عن فعل يقوم به الموظف بل يتوجب عليها أن تحترم مبدأ الشرعية بمفهومه العام بحيث يجب أن يسود هذا المبدأ كل تصرفات الإدارة وأفعالها، فالفعل المقترف من قبل الموظف يجب أن ينطوي على مخالفة القواعد القانونية المنظمة لسير العمل.

و ولاية التأديب يجب أن تستند إلى نظام قانوني في الدولة بحيث يكون هناك سند شرعي لهذه الولاية، و القول بخلاف ذلك يعني إهدار مبدأ الشرعية من قبل الهيئة التأديبية آخذة بعين الاعتبار المصلحة العامة وضرورة حماية حقوق الموظف والمحافظة على مصالح المنتفع بالمرفق العام في آن واحد.<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية و العقوبة التأديبية، دراسة مقارنة بين القانون المصري و الفرنسي، دار الفتاح، 2008، ص 57.

<sup>(2)</sup> سليم جديدي، مرجع سابق، ص 72.

<sup>(3)</sup> نوفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص 57.

فطريقة تصنيف الأخطاء التأديبية تهدف إلى تقديم عدة أصناف للأخطاء التأديبية يحددها المشرع ويترك للإدارة حرية إدراج المخالفات تحت كل صنف من هذه الأصناف.

و هي بذلك تختلف عن طريقة التقنين التي تقدم حصر محدد ومعين للأخطاء لا يترك فيه للإدارة مجالاً للتقدير.

### المطلب الثالث: درجات الخطأ التأديبي

صنف المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 الأخطاء التأديبية إلى أربعة درجات كما قدم للخطأ تعريفاً على حسب كل درجة واحترم في تصنيفها مبدأ التدرج في الأخطاء الوظيفية حسب جسامتها.

### الفرع الأول: أخطاء الدرجة الأولى و الثانية

بعد أن نصت المادة 177 من الأمر 06-03 على أن الأخطاء المهنية تعرف بأحكام هذا النص، أي أنه لا يوجد مصدر آخر للاعتماد عليه في تصنيفها عداها، وبعد أن نصت الفقرة الثانية من نص المادة السالفة الذكر على تصنيف هذه الأخطاء إلى أربعة درجات دون المساس بتكليفها الجزائري<sup>(1)</sup>.

هذا و قد جاءت المادة 178 بالنص على أخطاء الدرجة الأولى كالاتي:

" تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"<sup>(2)</sup>.

نصت المادة 179 من الأمر 06-03 على أخطاء الدرجة الثانية بقولها " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

1- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و /أو أملاك الإدارة.

(1) المادة 177 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

(2) المادة 178 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه.<sup>(1)</sup>

المتمعن في الحصر الذي قدمه المشرع الجزائري للأخطاء الوظيفية ذات الدرجتين الأولى و الثانية و في الصياغة القانونية و الأسلوب الذي استخدمته: يستشف أن في هذين التصنيفين الأخطاء التأديبية لا تنطوي على الركن المعنوي، وإنما قد يكون المساس بالانضباط عن غير قصد أو إهمال أو غفلة ومن ثم صنفها المشرع في الدرجتين الأولى و الثانية.

### الفرع الثاني: أخطاء الدرجة الثالثة

بالرجوع إلى أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أن المشرع الجزائري من خلال المادة 180 قد أورد أخطاء الدرجة الثالثة كالاتي:

"تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- 2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- 4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- 5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.<sup>(2)</sup>

(1) المادة 179 من الأمر 03/06، المرجع السابق .

(2) المادة 180 من الأمر 03/06، مرجع نفسه .

لقد استخدم المشرع في بداية هذه المادة عبارة " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة، التي دلت أولا على أن المشرع يؤكد على جملة هذه الأخطاء المذكورة في هذه المادة، ثم الشيء الثاني الذي دلت عليه العبارة هو عدم التحديد فهذه الأخطاء ليست واردة على سبيل الحصر.

و الذي أكدته مراسلة المدير العام للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري في إجابته عن الاستفسار الموجه إليه من طرف وزارة.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثالث: أخطاء الدرجة الرابعة

لقد أجاز المشرع إلى مجموعة الأخطاء المتعلقة بالدرجة الرابعة من خلال نص المادة 181، حيث كان فحواها كالتالي:

" تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

- 1- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.<sup>(2)</sup>

فمن خلال الفقرة الأخيرة من نص هذه المادة، نجد أنه يحظر على الموظف ممارسة نشاط مريح بالموازاة مع الوظيفة التي يمارسها ويعتبر ذلك من قبيل أخطاء الدرجة الرابعة إلا إذا تعلق الأمر

(1) المراسلة رقم 267 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري المؤرخة بالجزائر بتاريخ 19 جانفي 2016.

(2) المادة 181 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

بالاستثناءات الخاصة بجواز الجمع بين الوظائف العمومية والنشاطات المدرة للربح ، حيث تنص المادتين 44 و 43 من الأمر 06-03 على مختلف هذه الاستثناءات.<sup>(1)</sup>

وعموما فإن ما يمكن ملاحظته هو أن المشرع الجزائري زود منظومته القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية من خلال هذا الأمر بتصنيف الأخطاء التأديبية، مخالفا بذلك التوجه السابق، و الذي جاء حاليا من تصنيف معين للأخطاء التأديبية سواء تعلق الأمر بالمرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، و كذا الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما تجدر الإشارة إلى أنه قد تكون العديد من الأخطاء التأديبية موضوع عقوبة تأديبية واحدة، بحكم أنه السلطة المختصة بالتأديب لها السلطة التقديرية في اتخاذ العقوبة المناسبة من بين عقوبات الدرجة الواحدة إضافة إلى أن المشرع قد ترك توضيح الأخطاء التأديبية عند الاقتضاء وحسب خصوصية بعض الأسلاك للقوانين الأساسية الخاصة. و هذا ما جاءت به المادة 164 في قولها: " يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163".<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> تنص المادة 43 في فقرتها الثانية في هذا الصدد على مايلي: " ... غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط و وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم. كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية..."، و في نفس السياق نصت المادة 44 على أنه: " ... يمكن للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين: ممارسة نشاط مريح يوافق تخصصهم.

<sup>(2)</sup> المادة 164 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

### المبحث الثاني: الإجراءات التأديبية

تملك السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة ارتكاب خطأ تأديبي من طرف الموظف حق توقيع العقوبة عليه بعد المرور عبر مجموعة من الإجراءات القانونية الضرورية انطلاقا من مرحلة تكييف سلوك الموظف وصولا إلى اتخاذ قرار العقوبة التأديبية بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المختصة في بعض الأخطاء و تطبيق العقوبة عليه

#### المطلب الأول: السلطة المختصة بالتأديب

منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين مهمة التأديب، وهذا ما قضت به المادة 165 من الأمر 03-06 حيث نصت على أنه " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية...".<sup>(1)</sup>

#### الفرع الأول: تحديد سلطة التأديب

لقد قام المشرع الجزائري بتحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك بمقتضى المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية و الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، حيث نصت المادة على أن " تحول سلطة تعيين الموظفين و الأعاون العموميين وتسييرهم إلى من يلي، إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك.

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.

- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

- رئيس المجلس الشعبي البلدي، فيما يخص مستخدمي البلدية.

- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة....".<sup>(2)</sup>

وسنحاول التعرف تباعا على مختلف هذه السلطات:

<sup>(1)</sup> المادة 165 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>(2)</sup> المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-99، مؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية رقم 13 مؤرخة في 28 مارس 1990.

**أولاً: الوزير:** يعد الوزير الرئيس الإداري الأعلى على مستوى وزارته، و هو عضو بالحكومة، حيث يعين بمرسوم رئاسي، و يشترط في تعيينه إجراء جوهري هو أن يكون التعيين باقتراح من الوزير الأول، و له الصفة الإدارية والسياسية معا حيث يختص بممارسة السلطة الرئاسية على موظفي الوزارة وعلى أعمالهم، حيث يباشر بمقتضى الصلاحيات الممنوحة له قانونا وظيفة التنظيم الداخلي لوزارته، و كذا سلطة إصدار قرارات تنظيمية لضمان السير الحسن كما له سلطة التعيين والتأديب وسلطة الوصاية على مختلف المؤسسات الإدارية العمومية الواقعة تحت اختصاصه.<sup>(1)</sup>

**ثانياً: الوالي:** يتمتع الوالي بصفة الازدواجية في الاختصاصات الممنوحة له حيث يجوز على سلطة بصفته هيئة تنفيذية للمجلس الشعبي الولائي ويمارس سلطة أخرى بصفته ممثلاً للدولة.<sup>(2)</sup> فبالنسبة لاختصاص الوالي في ممارسة التأديب، فإن ذلك يعهد له ضمن صلاحياته بصفته هيئة تنفيذية حيث خول له القانون مهمة ممارسة السلطة الرئاسية على موظفي الولاية.<sup>(3)</sup> حيث يترتب على الوالي في إطار ممارسة اختصاصاته بصفته ممثلاً للدولة في حالة ارتكاب خطأ جسيم من الموظف السامي أن يقترح على الوزير المعني، وبناء على تقرير معلل إما بنقله أو إنهاء مهامه (المدراء المحليين).<sup>(4)</sup>

**ثالثاً: رئيس المجلس الشعبي البلدي:** يتمتع رئيس المجلس الشعبي البلدي هو الآخر بالازدواجية في الاختصاص، حيث أنه يمثل البلدية من ناحية ويمثل الدولة من ناحية أخرى<sup>(5)</sup>، فمن بين الاختصاصات المخولة له تولى توظيف مستخدمي البلدية و الإشراف على تسييرهم وممارسة السلطة الرئاسية عليهم كما تمنح له سلطة تأديبهم باعتباره رئيس مباشر لهم.<sup>(6)</sup>

(1) محمد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، دار العلوم الجزائر(عناية)، 2004، ص 113.  
(2) يعيش تمام شوقي، شبري عزيزة، " مركز الوالي في النظام الإداري الجزائري بين المركزية و اللامركزية"، مجلة الفكر البرلماني، العدد 13، (مارس 2013)، ص 130.  
(3) محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 191.  
(4) يعيش تمام شوقي، شبري عزيزة، مرجع سابق، ص 135.  
(5) القانون 10/11 المتعلق بالبلدية المؤرخ في 20 رجب 1432 الموافق لـ 22 يونيو سنة 2011، الجريدة الرسمية، العدد، المواد 77 و 85.  
(6) محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 162، 163.



رابعاً: مسؤولو المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري: يتضح جلياً من نص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 أن المشرع الجزائري قد عهد سلطة التأديب لمسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري. و هذا باعتبارها تخضع لقانون الوظيفة العمومية و لا يمكن أن تخرج عن هذا القانون.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثاني: الاختصاص التأديبي لسلطة التعيين

بعد أن عهد المشرع بالاختصاص التأديبي لسلطة التعيين، قيد ذلك بضوابط و أنظمه فسلطة التعيين لها صلاحية اتخاذ عقوبات عن طريق قرارات إدارية مبررة وهذا لما يتعلق الأمر بعقوبات الدرجة الأولى و الثانية، فالاختصاص في هاتين العقوبتين يعود لها بشكل مطلق، بحيث لا تكون السلطة الإدارية في هذه الحالة ملزمة بالرجوع إلى المجلس التأديبي بل تكفي فقط بتوضيح مكتوب من طرف الموظف المخطئ.

أما إذا كان من الدرجة الثالثة و الرابعة، فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين، تقوم باقتراح العقوبة ثم تحيل القضية إلى المجلس التأديبي المختص.<sup>(2)</sup>

### المطلب الثاني: مرحلة التكييف

تعد هذه المرحلة الإجراء الأولى الذي تتخذه الإدارة بناء على الصلاحيات المخولة لها قانوناً و تهدف هذه الإجراءات إلى تحديد السلوك الصادر من طرف الموظف بموجب سلطتها التقديرية.

### الفرع الأول: الأساس القانوني لتكييف الخطأ التأديبي

إن الأساس القانوني لتكييف الخطأ التأديبي يجد القوة القانونية بموجب المادة 165 من الأمر 03/06 حيث تتخذ العقوبات التأديبية بموجب قرار معلل.

(1) المادة 2 من الأمر 03-06 مرجع سابق الذكر.

(2) المادة 1 من المرسوم رقم 66-152، المؤرخ في 02 يونيو 1966، و المتعلق بالإجراء التأديبي، ج.ر، العدد 46، سنة 1966.

يعتبر هذا الإجراء الذي تقوم به السلطة التي لها صلاحية التعيين للأخطاء المهنية المرتكبة بدرجاتها الأربع.

- فإذا كان من الدرجة الأولى و الثانية تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيع العقوبة المناسبة له مباشرة و تحرر قرارا مبررا و بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، تبلغه إلى الموظف و تضعه في ملفه.<sup>(1)</sup>

أما إذا كان من الدرجة الثالثة و الرابعة تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء.

### الفرع الثاني: الأنظمة المحددة لسلطة التأديب

تحدد السلطة المختصة بالتأديب ثلاثة أنظمة أساسية تتمثل في النظام الرئاسي والنظام القضائي والنظام الشبه قضائي، سنحاول بنفس هذا التوالي التعرف على هذه الأنظمة.

### أولاً: النظام الرئاسي

وفيه تملك السلطة الإدارية وحدها ودون الاستعانة بهيئة أخرى حق توقيع الجزاء التأديبي على العاملين بها، وذلك مهما كانت جسامته الجزاء<sup>(2)</sup>.

ومن بين الدول التي أخذت بهذا النظام هي إنجلترا، الدنمارك، ومن سلبياته أنه يؤدي إلى تعسف الرئيس الإداري والمساس بحقوق الموظفين، فقد يخضعهم لعقوبات أكثر درجة من الأخطاء التي ارتكبوها. إضافة إلى أن عدم تقيد السلطة الإدارية لأجل يجعلها تتماطل في إتباع الإجراءات التأديبية مما يتسبب في ضعفها، أو أن هذه السلطة الرئاسية تقع تحت تأثير ضغط النقابات العمالية، وتفقد سيطرتها على المجال التأديبي، إلا أنه تم الرد على هذه الانتقادات، بأن الرئيس الإداري هو أكثر دراية من غيره في تقدير ظروف وملايسات الواقعة، وكونه يكون على علم بسيرة الموظف بحكم علاقته به، وإشرافه على حسن سير ذلك المرفق.<sup>(3)</sup>

(1) المادة 165 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

(2) أحمد بوضياف، مرجع سابق، ص 79.

(3) سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 112.

### ثانيا: النظام القضائي

يتمثل في حصر دور السلطة الرئاسية في توجيه الاتهام للموظف دون توقيع العقاب عليه أين يتم إنشاء محاكم تأديبية تتولى تقدير مدى اعتبار الأفعال المنسوبة للموظف وتوقيع العقوبة عليه أو القضاء ببراءته، كما قد تنشأ هيئة تقوم برفع الدعاوى التأديبية وتتولى الادعاء أمام المحاكم التأديبية.<sup>(1)</sup>

فيكون شأن الجزاء التأديبي هو ذات شأن الحكم القضائي، فكلاهما يصدر عن جهة قضائية.

### ثالثا: النظام شبه القضائي

يأخذ بهذا النظام في كل من فرنسا، إيطاليا و بلجيكا، وهو نظام يعتبر رئاسيا في جوهره حيث لا يزال دور السلطة الرئاسية في توقيع العقاب قائما<sup>(2)</sup>. فبموجب هذا النظام تنشأ بجانب الإدارة هيئة مستقلة يتعين استطلاع رأيها قبل إصدار قرار الجزاء على أن تتحفظ الإدارة بعد ذلك بحريتها الكاملة إزاء هذا الرأي، و حرية الرأي هذه من شأنها أن تقلل فاعلية الرأي المقترح.

و بالتساؤل عن الرأي الذي تبناه المشرع الجزائري، نجد أنه قد أخذ رأيا وسطا ومزج بين النظام الرئاسي والشبه القضائي وحاول الأخذ بمزايا هذين النظامين.<sup>(3)</sup>

### المطلب الثالث: الإجراءات اللاحقة لتكليف الخطأ التأديبي

كما سبق الإشارة إليه حول العقوبة من الدرجة الأولى و الثانية فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تكتفي بالرد الكتابي من طرف الموظف المعني تتخذ ضده العقوبات المقررة في هذا الشأن، أما إذا تعلق الأمر بالأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة يجتمع المجلس التأديبي المشكل من طرف ممثلي الإدارة و كذا ممثلي الموظفين تحت رئاسة السلطة التي لها صلاحية التعيين للنظر في الملف التأديبي المرفق بالتقرير الذي ينبغي أن يكون واضحا.

<sup>(1)</sup> محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة (مصر)، 1973، ص 451.

<sup>(2)</sup> سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 112.

<sup>(3)</sup> مرجع نفسه، ص 115.

الفرع الأول: مرحلة الإحالة و الوجيهة

أولاً: الإحالة على المجلس التأديبي

نظراً لخطورة عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، أوكل المشرع الأمر إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، فلا تملك السلطة الرئاسية (سلطة التعيين) سوى اقتراح العقوبة وعلى هذه اللجان إما أن توافق على رأي الإدارة أو أن تقضي بتسليط العقوبة التي تراها مناسبة.

تنص المادة 166 من الأمر 03-06 على أنه "يتوجب إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، ويتم الإخطار في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوم (45) ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ..."<sup>(1)</sup>

في حالة عدم قيام السلطة التي لها صلاحية التعيين بهذا الإجراء فقد جاءت الفقرة من المادة السالفة الذكر " ... يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل ". و الذي أكدته مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري " .... كما حددت المادة 166 من ذات الأمر أجل 45 يوماً للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت القضية المعروضة عليها، يبدأ حسابه من تاريخ إخطارها، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية عند انقضاء هذا الأجل ولم تجتمع اللجنة لهذا الغرض...".<sup>(2)</sup>

ثانياً: مبدأ الوجيهة

يكتسي مبدأ الوجيهة أهمية كبيرة كضمانة لا غنى عنها لتحقيق محاكمة عادلة و في هذا الصدد يقتضي الأمر التطرق إلى مضمونه.

المواجهة هي " المقابلة بالوجه أو الكلام " أي يكون الموظف المخطئ في مقابل الاخطاء المنسوبة إليه وجها لوجه.

(1) المادة 166 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

(2) مراسلة رقم 267، المرجع السابق.

وهي تمكين من تتعرض حقوقه و مصالحه لأي تصرف من أن يحاط علما وأن يكون على معرفة كاملة بظروفه حتى يتمكن من إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره. و بالتالي إحاطة الموظف المتهم جميع الوقائع المنسوبة إليه و الأدلة المؤيدة لذلك.<sup>(1)</sup>

و الأصل أن فرنسا هي مهد هذا المبدأ وذلك من خلال قانون 22 أبريل 1905<sup>(2)</sup> الذي اعترف للموظف حقه في الاطلاع على ملفه.

كما أن هذا المبدأ هو حق مقرر ليس فقط للموظفين ولكن لجميع الأشخاص المرتبطين بالإدارة، فقد جعل مجلس الدولة منه مبدأ قانونيا عاما يتعين الالتزام به من قبل الإدارة و لو في غياب النص، إلا في الحالات الاستثنائية التي تمنع من خلاها النصوص صراحة الموظف من التمتع بهذا الحق.

و الملاحظ أن مبدأ الوجاهية في التأديب مستلهم من القانون الجزائري حيث نجد أساس المواجهة في التأديب نابع من طبيعته الجزائرية، مفهوم المخالفة، أنه في غير حالات العقاب لا يجب المواجهة إلا بنص كما هو الحال في النقل التلقائي دون عقاب في فرنسا.

و حتى تكون مواجهة الموظف صحيحة و مجدية و بالتالي يكون الدفاع ممكنا يلزم توافر مجموعة من الشروط:

1- أن يكون علم الموظف بالأفعال المنسوبة إليه محددًا و دقيقًا.

2- أن تكون المواجهة شاملة جميع الأفعال المنسوبة للمتهم و المكونة للخطأ المهني.

3- أن تتم مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه على وجه يستشعر معه أن الإدارة باقمامها له اعتمدت على أدلة إدانة، حتى يكون على بينة من خطورة موقفه فلا يترك ساكنا للدفاع.<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> أيوب بن منصور الجربوع، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي مجلة الإدارة العامة. العدد 1، 2004، ص4.

<sup>(2)</sup> Fabien Bottini, La Juridictionnalisation du régime disciplinaire des agents publics, N° 5, 2007, P 1186.

<sup>(3)</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي و القضائي للموظف العام، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص 168.

### الفرع الثاني: التحقيق التأديبي

استعمل المشرع الجزائري مصطلح التحقيق الإداري للتعبير عن مرحلة التحقيق مع الموظف المخطئ، فهو مصطلح واسع و عام و كان الأفضل استعمال مصطلح التحقيق التأديبي لأنه سيكون أنسب للتعبير عن التحقيق مع الموظف.<sup>(1)</sup>

فبالإطلاع على الأمر 03-06 نجد المادة 171 منه تنص " يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمتابعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة".<sup>(2)</sup>

و للإمام بماهية التحقيق التأديبي سنتعرض أولاً إلى تعريفه ثم إلى السلطة المكلفة بهذا الإجراء.

### أولاً: تعريف التحقيق التأديبي

يهدف هذا الإجراء إلى كشف حقيقة العلاقة بين الموظف و الخطأ المنسوب إليه، فهو إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع الخطأ، بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، فالهدف منه هو الوصول إلى الحقيقة بإزالة الغموض عنها.<sup>(3)</sup>

فهو إجراء يتم فيه سماع أقوال الموظف و تحقيق دفاعه فيما هو منسوب إليه من اتهام على اعتبار أن التحقيق هو الخطوة الأولى في الإجراءات التأديبية.<sup>(4)</sup>

ولقد قدم الفقه جملة من التعاريف للتحقيق التأديبي، حيث قيل "التحقيق بصفة عامة يعني الفحص و البحث و التقصي الموضوعي و المحايد والنزيه لاستبانة وجه الحقيقة واستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة ونسبتها إلى أشخاص محددين وذلك لوجه الحقيقة و الصدق والعدالة"

(1) سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام (مذكرة نيل ماجستير في القانون العام)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015/2014، ص 32.

(2) المادة 171 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

(3) مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الكويتي و الأردني)، مذكرة لنيل درجة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 66.

(4) حمد محمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي و المقارن، دار المطبوعات الجامعية مصر، 2007، ص ص 81-82.

و كما عرف أيضا على أنه " إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين المهدف منه الوصول إلى الحقيقة و إماطة اللثام عنها.<sup>(1)</sup> ولم يكتفي الفقه بتعريف التحقيق فقط بل تمت دارسته في عدة جوانب، حيث رأت بعض الآراء الفقهية انه ينبغي أن يكون مكتوبا و شاملا لكل الوقائع دون استثناء بحكم كون الكتابة من المبادئ العامة للإجراءات التأديبية.<sup>(2)</sup>

### ثانيا: السلطة المكلفة بالتحقيق التأديبي

لقد ثار خلاف حول السلطة المكلفة بالتحقيق خاصة أنه لا يجوز الجمع بين الاتهام و الإدانة، فهناك من يرى بأنه لا يوجد مانع بأن تقوم سلطة الاتهام بالتحقيق نظر لأن هذا الإجراء هو امتداد للسلطة التأديبية فيما يرى البعض آخر ممن عارضوا هذه الفكرة المتمثلة في جمع الصلاحيات في سلطة واحدة مما ينجم عنه المساس بضمانات الموظف العام.<sup>(3)</sup>

كما أن المشرع الجزائري منح للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانونا حق و وسيلة توجيه الاتهام و التحقيق في الأخطاء المنسوبة إلى الموظف، فالسلطة الرئاسية (سلطة التعيين) إذن هي من تجمع بين الاتهام و التحقيق.<sup>(4)</sup>

### الفرع الثالث: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

كانت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تسمى باللجان المتساوية الأعضاء في الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية، ثم أضاف لها المشرع صفة الإدارية من أجل تمييزها عن اللجان الأخرى مثل اللجنة المتساوية الأعضاء التابعة للبرلمان.<sup>(5)</sup>

(1) سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007، ص 8.

(2) محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداري، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 309.

(3) بعلي شريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري و إدارة عامة، جامعة الحاج لخضر- باتنة -، 2013/2014، ص 105.

(4) سليمان منير، مرجع سابق، ص 33.

(5) رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، دون سنة، ص 135، 136.

لأجل التعرف على هذه اللجان سنحاول التعرف أولاً إلى تشكيلتها ثم نتحدث أيضاً عن اختصاصاتها.

### أولاً: تشكيلة المجلس التأديبي

تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تكون بالتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين. حيث نصت المادة 63 من الأمر 03-06 على أنه " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسالك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين...".<sup>(1)</sup>

كما نصت المادة 3 من المرسوم رقم 10-84 حول ذلك " تشمل اللجان المتساوية الأعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة و الممثلين الذين ينتخبهم الموظفون".<sup>(2)</sup>

و وفق المادة 5 من المرسوم رقم 10-84 فإنه " يعين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لمدة 3 (ثلاث) سنوات ويمكن تجديد عضويتهم ويمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو تطويلها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة كاتب الدولة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري...".<sup>(3)</sup>

كما يتم تجديد هذه اللجان خلال 04 أشهر على الأكثر وخمسة عشر (15) يوم على الأقل من تاريخ انتهاء عهدها القانونية، وفي حالة تمديد عهدة هذه اللجان، فإنه يتوجب على السلطة المعنية للمصالح المعنية أن ترسل للسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية، من أجل الحصول على موافقة صريحة على ذلك وفي حالة غياب هذه الموافقة فإن جميع مداورات هذه اللجان تقع تحت طائلة البطلان، كما ينبغي الإشارة إلى أن إمضاء القرارات المتضمنة لإنشاء اللجان المتساوية الأعضاء يتم حسب الحالة من

<sup>(1)</sup> المادة 63 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>(2)</sup> المادة 3 من المرسوم 10/84 مؤرخ في يناير سنة 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية رقم 03، مؤرخة في 17 يناير 1984.

<sup>(3)</sup> المادة 05 من المرسوم 10/84، المرجع نفسه.



قبل المسؤول المعني، الوالي مسؤول المصلحة غير المركزية، رئيس المجلس الشعبي البلدي أو مسؤول المؤسسة الإدارية ذات الطابع الإداري.<sup>(1)</sup>

وتجدر الإشارة إلى أنه تتأسس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها و يتم اختياره من بين الأعضاء المعينين بعنوان ممثلي الإدارة.<sup>(2)</sup>

### ثانيا: صلاحيات المجلس التأديبي

نظم المشرع الجزائري اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء في العديد من النصوص القانونية نذكر منها على سبيل المثال المواد القانونية التالية:

- المادة 9 من المرسوم 84/10 التي تنص " يكون الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي....."<sup>(3)</sup>

- 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 و كمجلس تأديبي "<sup>(4)</sup>.

- المادة 165 من الأمر 03/06 التي تنص " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة."<sup>(5)</sup>

### 1- الاستماع لأقوال الشهود و الموظف المخطئ

تنص المادة 169 من الأمر 03/06 على أنه "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه، حيث أشارت المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري على ان المدافع الذي يختاره الموظف

(1) المنشور رقم 3 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المؤرخ في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

(2) المادة 63 من الأمر 03/06 المرجع السابق.

(3) المادة 09 من المرسوم 10/84، المرجع السابق.

(4) المادة 64 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

(5) المادة 165 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

يمكن أن يكون مؤهلاً قانوناً أو موظفاً من الهيئة المستخدمة له أو من خارجها شريطة أن لا يكون عضواً في اللجنة المتساوية الأعضاء لذات الهيئة و لجنة الطعن المختصتين بالنظر في قضيته، كما أضافت نفس المصالح ان لا يكون المدافع تابعا لمصالح الوظيفة العمومية على المستويين المحلي أو المركزي بصفتها هيئة رقابة.<sup>(1)</sup>

ومن هذا المنطلق يقوم الشخص الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المخطئ و مدافعه، ويطلب بعد ذلك من الشهود الذين ترغب الإدارة في الاستماع إليهم بالإدلاء، بشهاداتهم و الإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء المجلس، ثم يستمع إلى أقوال الموظف و/أو مدافعه" وكذا إلى الشهود الذين يقدمهم الموظف المخطئ.<sup>(2)</sup>

## 2- مداولات المجلس التأديبي

نصت المادة 170 من الأمر 03/06 على أنه "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة"<sup>(3)</sup>، فمن منطلق ذلك يتداول المجلس التأديبي في اجتماع مغلق بعد سماع كل من الشهود والموظف ومدافعه، بحيث أن لا يحضر هذا الاجتماع إلا الأعضاء الذين يمثلون الإدارة والموظفين " وهذا بهدف الوصول إلى إصدار قرار تأديب الموظف.<sup>(4)</sup>

## 3- إصدار قرار التأديب

من خلال التصويت الذي يلي مداولات المجلس التأديبي يتم الخروج بقرار التأديب النهائي المحدد لمصير الموظف المخطئ و الذي ينبغي أن يحرر في شكل عمل إداري نهائي يستند إلى الأسباب القانونية والمادية المبررة للعقوبة والإشارة إلى احترام كل الإجراءات المحيطة بها، ثم يحدد العقوبة المناسبة طبقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>(1)</sup> مراسلة رقم 387 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري المؤرخة في الجزائر بتاريخ 17 أفريل 2017.

<sup>(2)</sup> كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 143.

<sup>(3)</sup> المادة 170 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>(4)</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 143.

فمبدأ تبرير القرارات التأديبية يسري على سائر العقوبات الإدارية سواء منها ما يتخذ بعد استشارة اللجنة المختصة أو ما يتخذ بدون استشارة هذه اللجنة.<sup>(1)</sup>

حيث يبلغ بعد ذلك الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، و الذي يحفظ في ملفه الإداري.<sup>(2)</sup>

### الفرع الرابع: الجزاءات المترتبة على و قوع الخطأ التأديبي

يؤدي توقيع العقوبة على الموظف إلى ردعه و فرض واحترام النظام القانوني الذي يخضعون له. و الذي يبين مختلف واجباتهم ومختلف المهام المسند إليهم.

وتتمثل العقوبة التأديبية في ذلك الجزاء الموقع على الموظف المخطئ بسبب عدم التزامه باحترام النظام القانوني الذي يحكمه بمناسبة ممارسة الوظيفة، وقد عرفها الفقه و أخضعها بجملة من المبادئ القانونية، وصنفت على حسب الجساماة إلى عدة أنواع، و عليه سنتعرض إلى تعريفها في الفقه الجزائري و الفرنسي بالإضافة إلى تمييزها عما شابهها.

### أولاً: تعريف العقوبة التأديبية

بحكم كون مسألة تقديم التعاريف ليست من صميم اختصاص المشرع، الشيء الذي يجعله عادة لا يحدد تعريفات جامعة ومانعة، فيجد الفقه نفسه مجبراً لتقديم تعريفات للتوضيح، فهذا ما جنح إليه الفقه العربي والغربي فيما تعلق بتعريف العقوبة التأديبية حيث خصت هذه الأخيرة بعدة تعاريف نتعرف عليها من خلال مايلي:

### أ- تعريف العقوبة التأديبية في الفقه الفرنسي

شهد الفقه الفرنسي هو الآخر تنوعاً في تعريف العقوبة التأديبية، حيث عرفها الفقيه Deleperée بأنها " ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية".<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 142-143.

<sup>(2)</sup> المادة، 172، من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>(3)</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 88.

كما عرفها جانب من الفقه على أنها "جزء أدبي ومادي في آن واحد، ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالموظف ليس في حياته أو شرفه أو ماله أو حريته شأن العقوبة الجنائية. وإنما في وضعه الوظيفي فقد يؤدي إلى حرمانه من المزايا والضمانات الوظيفية التي يتمتع بها أو الوظيفة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو نهائية".<sup>(1)</sup> وهذا الاتجاه قرن الجزاء التأديبي بالجزاء الجنائي لتعريفه "واعتبر أن الجزاء التأديبي ينصب على الموظف في وضعه الوظيفي فيحرمه مثال من المزايا وبعض الحقوق التي يضمنها له القانون كعقوبة بحكم كونه مخطئ، فتكون العقوبة دائما متعلقة بمجال وظيفته وبحقوقه الوظيفية، على خلاف الجزاء الجنائي الذي يكون مثال مبلغ مالي أو سجن... الخ.

هذا وقد ذهبت فئة أخرى من الفقهاء إلى تعريفها على أنها "وسيلة خاصة لضمان احترام القاعدة القانونية" وهذا ما يؤكد دورها النفعي في المجتمع.<sup>(2)</sup>

و عرفت أيضا بأنها " كل تصرف عقابي يتم اتخاذه داخل نظام قانوني عام أو خاص بهدف المحافظة على حسن سير المرفق والعمل و انتظامه".<sup>(3)</sup>

و هذا التعريف ذكر فكرة توقيع الجزاء على الموظف موضحا الهدف من ذلك وهو حسن سير المرفق العام وانتظامه والحفاظ على السير المنتظم للمرفق الذي هدفه دائما هو خدمة المواطن وتحقيق الحاجات العامة.

### ب- تعريف العقوبة التأديبية في الفقه الجزائري وتمييزها

العقوبة التأديبية هي وسيلة من الوسائل الإدارية المستخدمة من قبل السلطة الإدارية المختصة بناء على نص قانوني لردع مرتكبي الأخطاء التأديبية داخل المجتمع.<sup>(4)</sup>

لذلك فإنه كان من الضروري تمييزها عن ما شابهها من العقوبات القانونية وتقديم تعريفات لها خاصة على الصعيد الفقهي.

(1) محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط و افراد الشرطة و ثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العمومية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2007، ص 319.

(2) محمد سيد احمد محمد، المرجع السابق، ص 63.

(3) المرجع نفسه، ص 63.

(4) محمد ماجد ياقوت، شرح الاجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص 60.

### ب-1- تعريف العقوبة التأديبية في الفقه الجزائري

بحكم كون التشريع الجزائري على غرار كل التشريعات التي تعنى بالوظيفة العمومية في دول العالم، لم يورد تعريفا للعقوبة التأديبية واكتفى بإيراد نص قانوني محدد أصنافها على سبيل الحصر.<sup>(1)</sup> اقتضى الوضع في الجزائر تعريفها فقها حيث عرفت كالاتي : "هي إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله. إذ العقوبة هدفها هو المجازاة على سلوك معين يعتبر معيبا من وجهة نظر المتطلبات النظامية المستسقاة من القانون الوظيفي وذلك بإجراء يوقع على الموظف المخطئ حتى لا يعود إلى فعله مرة أخرى ضمانا لحسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد، فضلا على أنها من حيث الأثر تمثل طابع الألم النفسي و الضرر لأنها تمس الموظف في مزاياه الوظيفية".<sup>(2)</sup>

### ب-2- تمييز العقوبة التأديبية عن ما شابهها من العقوبات

قد يحدث التباس لدى الرغبة في معرفة ما إن كنا أمام عقوبة تأديبية أو جنائية، كما قد يحدث خلط أيضا بين العقوبة التأديبية وما يتشابه معها من تصرفات قانونية تصدر عن الإدارة العمومية من أجل تسيير المرفق العمومي، الشيء الذي يجعلنا في حاجة إلى تمييز العقوبة التأديبية عن ما شابهها من العقوبات والتصرفات القانونية الإدارية.

### ب-2-1- تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية :

يقتضي التمييز بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية البحث في كل من أوجه التشابه و أوجه الاختلاف بينهما.

تتلخص أهم أوجه التشابه بين العقوبة التأديبية والجنائية في النقاط التالية:

- السبب المحرك للعقوبتين واحد وهو ارتكاب الخطأ أو انتهاك أمر أو نهي شرعيين، مما يقتضي الردع بالعقوبة المقررة.
- تخضع العقوبة الجنائية لنظام رد الاعتبار، كما تخضع العقوبة التأديبية لنظام المحو، وكلا النظامين يهدف وينتهي إلى اعتبار العقوبة كأن لم تكن.

<sup>(1)</sup> رشيد جباري، المرجع السابق، ص 128.

<sup>(2)</sup> سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 94.

- تسري في نطاق كل من العقوبات المبادئ القانونية المقررة، وهي شرعية العقوبة ومدتها وعدم رجعتها وتناسبها مع الخطأ والمساواة فيها.

- تنطوي كلا العقوبات على معنى الإيلاء.<sup>(1)</sup>

أما أوجه الاختلاف، فتختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية في عدة نواحي :

- تقتصر العقوبة التأديبية على المعاقبة على الأفعال التي تعد مخالفة لواجبات الوظيفة العمومية، كما أن الجزاء التأديبي لا يمس بحرية الموظف أو بأملكه،<sup>(2)</sup> في حين العقوبة الجنائية قد يكون مضمونها غرامة مالية أو سالبة للحرية.<sup>(3)</sup>

- تهدف العقوبة الجنائية إلى مكافحة الجريمة في المجتمع، وهذه غاية تقررت لصالح المجتمع ككل، أما العقوبة التأديبية فتهدف إلى ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام و إيراد.<sup>(4)</sup>

إن نطاق كلتا العقوبتين مختلفة فالعقوبة التأديبية شخصية تسري على الموظفين دون غيرهم أما العقوبة الجنائية فنطاقها إقليمي حيث تطبق داخل الإقليم على ( الموظفين وغير الموظفين، مواطنين و أجانب.<sup>(5)</sup>

- العقوبة الجنائية تصدر عن طريق حكم قضائي، أما العقوبة التأديبية فتقررها السلطة الإدارية المختصة و تصدر بقرار إداري تأديبي و في بعض الحالات تصدر بحكم قضائي حسب الأحوال.<sup>(6)</sup>

## ب-2- تمييز العقوبة التأديبية عن بعض الإجراءات الإدارية المشابهة لها:

قد يحدث بعض الخلط بين العقوبة التأديبية وبين بعض الإجراءات التي قد تبدو في ظاهرها أنها تحمل معنى العقوبة التأديبية، ومن هذه الإجراءات ما يلي :

(1) سليم جديدي المرجع السابق، ص 78.

(2) كمال رحاوي، المرجع السابق، ص 92.

(3) محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، مرجع سابق، ص 61.

(4) سليم جديدي، مرجع سابق، ص 61.

(5) نوفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص 64.

(6) محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، مرجع سابق، ص 61.

- التدابير الداخلية: وهي ما تتخذه السلطة الإدارية دون الاستناد إلى لوائح أو قوانين، وهي لازمة لحسن سير المرفق وحسن انتظام العمل و لا تتصل بالتأديب مثلاً تسخير الموظف للقيام ببعض الأعمال قد تكون في موقع عمله أو خارجه.

- الإجراء التنفيذي : هو ما يعد تقرير لحالة قانونية بقوة القانون وال يتعلق بإجراءات التأديب مثل تحديد جلسة أمام اللجنة الفنية المختصة.

وقد يكون هناك تشابه بين العقوبة التأديبية والإجراء التنفيذي والتدبير الداخلي في كونهما يسببان ضرر للموظف إلا أن الفارق الرئيسي بينهما وبين العقوبة التأديبية يتمثل في كونهما لا يتطلبان تقصير من جانب الموظف و لا يتضمنان معنى العقوبة، وكل منهما يهدف إلى حسن سير عمل المرفق و انتظامه.<sup>(1)</sup>

### ثانياً: مبادئ العقوبة التأديبية

تحكم العقوبة التأديبية جملة من المبادئ، والتي حتى وإن لم ينص عليها المشرع صراحة إلا أنه لا بد من الالتزام بها بحكم كونها من المبادئ العامة للقانون. و عليه سنتطرق إلى هذه المبادئ كالاتي:

#### أ- مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية

مقتضى هذا المبدأ أنه ليس من الجائز أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين باختلاف وضعيتهم الاجتماعية والمسؤوليات التي يتقلدونها متى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها وآثارها واحدة.<sup>(2)</sup>

ومفهوم المساواة في العقاب لا يقتصر على المساواة الظاهرية في توقيع العقوبات التأديبية على الموظفين ذوي الأوضاع التأديبية المتماثلة، بل يجب أن يمتد مضمون وأثر تلك المساواة إلى المرحلة اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية وتنفيذها وترتيب آثارها، أي يجب أن تمتد السلطة التأديبية بصرها إلى الفترة اللاحقة على توقيع العقوبة.<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> محمد سيد أحمد محمد، المرجع السابق، ص 282 - 281.

<sup>(2)</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 107.

<sup>(3)</sup> نوفان العقيل العجاردة، المرجع السابق، ص 125.

وقد ذهب بعض الفقه إلى تبرير ظاهرة عدم المساواة أمام الجزاء من حيث أفراد الجزاءات خاصة بكبار الموظفين، بحيث تقتصر هذه الجزاءات على الجزاءات الأدبية أو المعنوية.

أما البعض الآخر، فينادي بتنوع الجزاءات وفقا لطبيعة العمل وظروفه و لا بد من اختلاف الجزاءات التي تقرر لشاغلي الوظائف القيادية عنها بالنسبة للوظائف المساندة، كما تختلف الجزاءات المقررة للكادر الخاص عنها بالنسبة للكادر العام.<sup>(1)</sup>

وأما عن توجه المشرع الجزائري حول ما يتعلق بهذا المبدأ، فقد نص صراحة على أن العامل يتعرض للعقوبة التأديبية، وعند الاقتضاء للمتابعة الجزائية، مهما كان المنصب الذي يشغله.<sup>(2)</sup>

### ب- مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ

إن الأصل العام هو أن السلطة التأديبية تملك سلطة اختيار الجزاء الملائم لكل مخالفة تأديبية، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة بمبدأ وجوب تناسب الجزاء مع الخطأ.<sup>(3)</sup>

والأخذ بمبدأ التناسب في مجال القانون التأديبي، يعني بأنه يتعين على السلطة الرئاسية أن توقع الجزاء الذي تقدر ملائمته لمدى جسامة الخطأ الإداري، بغير مغالاة في الشدة و لا إسراف في الرأفة.<sup>(4)</sup> وترتبطا على ذلك فإن الإدارة يجب أن تأخذ في اعتبارها كافة الظروف التي وقعت فيها المخالفة التي ارتكبتها الموظف، حتى يأتي تقديرها في النهاية معقولا ومتناسبا مع خطأ الموظف، و سلوك الموظف يجب أن يجسد خطورة معينه تستوجب مواجهته تأديبيا.<sup>(5)</sup>

ومن بين أحكام المحكمة الإدارية العليا في هذا الشأن حكمها الصادر في 10 ديسمبر 2000، حيث قضت بأن " تقدير الجزاء متروك إلى مدى بعيد لتقدير من يملك توقيع العقاب التأديبي، غير أن السلطة التقديرية تجدد حدا لها من قيد عدم جواز إساءة استعمال السلطة وعند ظهور عدم التناسب بين

(1) سليم جديدي، مرجع سابق، ص 122.

(2) كمال رحاوي، مرجع سابق، ص 107.

(3) شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 234.

(4) كمال رحموني، مرجع سابق، ص 96.

(5) سعد الشتوي، المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص 190.



المخالفة التأديبية وبين الجزاء الموقع عنها، فالغلو في تقدير الجزاء يشوب الإجراء التأديبي بعدم المشروعية ويجعله واجب الإلغاء".<sup>(1)</sup>

أما القضاء الجزائري فلم يصدر أحكام قضائية في هذا الشأن<sup>(2)</sup>. على الرغم من وجود نصوص قانونية في هذا الصدد، حيث تنص المادة 161 من الأمر 03/06 على أنه. " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام".

فهذا النص القانوني يقيد الإدارة عندما تختار العقوبة بجملة هذه العوامل التي التي الذي يضمن احترام مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ.

### ج- مبدأ عدم جواز الجمع بين العقوبات

يتجلى مضمون هذا المبدأ في عدم جواز معاقبة الموظف المخطئ بأكثر من عقوبة واحدة بسبب نفس الخطأ.<sup>(3)</sup> فلا يجوز توقيع عقوبتين أصليتين نهائيتين تابعتين لنظام قانوني واحد عن نفس الخطأ بالنسبة للشخص ذاته وخلال نفس الفترة الزمنية المرتكب فيها الخطأ، ولم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما أو اعتبار إحداها تابعة للأخرى.<sup>(4)</sup>

ولا يجوز أن يكون الموظف محال للإجراءين أو دعويين تأديبتين بسبب نفس الخطأ.

و يعتبر مبدأ عدم جواز الجمع بين العقوبات أو مبدأ وحدة الجزاء كما يطلق عليه بعض الفقه، من المبادئ المستقرة في كل من القانونين الإداري والجنائي، ولم يعد الفقه الحديث يتردد.

### ثالثا: تصنيف العقوبة التأديبية

لقد قام المشرع الجزائري بتقسيم العقوبات التأديبية في الأمر 66-133 إلى درجتين، عقوبات الدرجة الأولى وعقوبات الدرجة الثانية وجاء ذلك ضمن نص المادة 55 من هذا الأمر، كما قسمها في

<sup>(1)</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 235-234.

<sup>(2)</sup> كمال رحماوي، مرجع سابق ص 101.

<sup>(3)</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 232.

<sup>(4)</sup> محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، مرجع سابق، ص 64.

المرسوم 59-85 الى ثلاثة درجات في نص المادة 124 منه، أما الأمر 03-06 قد قسم المشرع العقوبات في المادة 163 إلى 4 درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف حيث كان التقسيم كالآتي:

### أ- عقوبات الدرجة الأولى

1- التنبيه.

2- الإنذار الكتابي.

3- التوبيخ.

### ب- عقوبات الدرجة الثانية

1- التوقيف عن العمل من يوم إلى (3) أيام.

2- الشطب من قائمة التأهيل.

### ج- عقوبات الدرجة الثالثة

1- التوقيف عن العمل من 04 أيام إلى 08 أيام.

2- التنزيل من درجة إلى درجتين.

3- النقل الإجباري.

### د- عقوبات الدرجة الرابعة

1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

2- التسريح<sup>(1)</sup>

وبهذا الأمر 03-06 يكون المشرع الجزائري قد رفع تصنيفات العقوبة التأديبية إلى 4 درجات. وتجدر الإشارة إلى أن هذا القانون تماشى مع القوانين السابقة فيما تعلق بإمكانية أن تنص القوانين الأساسية على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربعة التي جاء بها، إذ نصت المادة 4 في هذا السياق أنه " يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظر لخصوصيات بعض الأسلاك على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه".

(1) المادة 163 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

إضافة إلى أنه في كل الحالات لدى تطبيق العقوبات التأديبية يتوجب احترام تلك الاعتبارات المنصوص عليها في المادة 161 من نفس الأمر 06-03 والمتمثلة في:

- 1- درجة جسامة الخطأ.
- 2- الظروف المحيطة بارتكاب الخطأ.
- 3- مسؤولية الموظف المعني
- 4- النتائج المترتبة على سير المصلحة.
- 5- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العمومي.<sup>(1)</sup>

و التي من خلالها يكون المشرع قد كرس مبدأ ملائمة الجزاء التأديبي للمخالفة التأديبية. حيث تعني الملائمة في المجال التأديبي التناسب بين الخطأ الإداري وبين الجزاء و مقداره، فالعقوبة التي يتم توقيعها من قبل سلطة التأديب يجب أن تتلاءم وخطورة الخطأ المقترف، أي يجب أن يتكافأ حجم العقوبة مع جسامة الخطأ.<sup>(2)</sup>

وعلى العموم فإن مبدأ ملائمة الجزاء التأديبي للمخالفة التأديبية مقرر فقها و قضاء، دوغما حاجة إلى النص عليه قانونا. ومع ذلك فإن هناك نوع من التأكيد وحرص المشرع على إلزامية احترامه من قبل السلطة الإدارية المتمثلة في السلطة التي لها صلاحية التعيين من خلال ملائمة التسبب مع القرار.

<sup>(1)</sup> المادة 161 من الأمر 06-03 المرجع السابق.

<sup>(2)</sup> سليم جديدي، مرجع سابق، ص 96.

### المبحث الثالث: إجراءات تأديبية أخرى للموظف

فضلا عن العقوبات التأديبية التي صنفها المشرع ضمن 4 درجات، فإنه نص عن إمكانية اتخاذ إجراءات تأديبية أخرى في حق الموظف لدى ارتكابه الخطاء مثل إجراء التوقيف عن المهام، الذي ورد النص حصار على حالتين تسمحان باتخاذهما ضمن المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06 و إجراء العزل الذي نصت عليه المادة 184 من ذات الأمر. وستعرض إلى ذلك وفق مايلي:

- المطلب الأول: التوقيف التحفظي La suspension

- المطلب الثاني: حقوق الموظف الموقوف تحفظيا Droits de fonctionnaire suspendu

- المطلب الثالث: العزل La révocation

### المطلب الأول: التوقيف التحفظي

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف التوقيف عن المهام و قد اكتفى بالنص على المبررات و الأسباب التي تسمح للإدارة باللجوء إلى هذا الإجراء<sup>(1)</sup> وللوقوف على توضيح و ذكر هذا الإجراء سنتطرق أولا إلى تعريفه ثم إلى حالات اتخاذه.

### الفرع الأول: تعريف التوقيف

يعتبر التوقيف عن المهام أول إجراء تقوم به السلطة التي لها صلاحية التعيين إذا ارتكب الموظف خطأ جسيم، لأنه يقتضي الحرص على مصلحة العمل أي لا يبقى الموظف في وظيفته حتى لا يكون له تأثير على مجريات التحقيق الذي يجري بشأن هذا الخطأ.<sup>(2)</sup>

فقد حاول بعض الفقهاء تعريفه بقولهم "إجراء وقائي استعجالي من خلاله يمنع على الموظف مؤقتا مزاولة وظيفته حرصا على السير الحسن للمرفق"، كما عرفه آخرون بقولهم "إجراء تحفظي وقائي لا يترتب عليه قطع صلة الموظف بالوظيفة و يبقى خاضع لواجبات الوظيفة، فهو إسقاط الولاية الوظيفية عن الموظف و هو إسقاط مؤقت يمنع من خلاله عن مباشرة أعماله الوظيفية".<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> سليمان منير، مرجع سابق، ص 35-36.

<sup>(2)</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، د س ن، ص

177.

<sup>(3)</sup> سليمان منير، مرجع سابق، ص 35.

من خلال هذين التعريفين الفقهيين، فإن التوقيف عن المهام هو عبارة عن إجراء تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين في مواجهة الموظف المخطئ وليست عقوبة. تأديبية.

لقد نصت المادة 173 على أنه: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة. تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً، لذا فلا يكون التوقيف التحفظي إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وبالتالي فإن أخطاء الدرجات الأولى والثانية والثالثة لا تستدعي التوقيف.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثاني: حالات اتخاذ إجراء التوقيف التحفظي

تتخذ سلطة التأديب إجراء التوقيف عن المهام في حالتين ورد النص عليهما ضمن نص المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06 وهما:

- الحالة الأولى: عند ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة.

- الحالة الثانية: إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه.

هذا و قد جاءت مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الاصلاح الإداري في توضيح كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و المادة 174 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 سالف الذكر، على أنه: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وهو ما يعني أن هذا الإجراء لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافها مع مهامه، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل. فعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن الحالات المذكورة أدناه، تستدعي من المفروض بل بالضرورة، توقيف الموظف:

(1) مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الاصلاح الإداري رقم 267، المرجع السابق.

- 1- إذا كان رهن الحبس، أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه
- 2- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة: أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل:
- 3- إذا ثبت تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني، أو إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو الاستعمال المتعمد للمزور منها
- 4- إذا ثبت تعاطي الرشوة أو القيام بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبيد أموال عمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبةها.

و يجدر التذكير، من جهة أخرى في أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، و في حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك، يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف سواء من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ كما يمكن أن يصدر بشأنها أمر قضائي بانعدام وجه المتابعة.

#### الفرع الثالث: الآثار المترتبة على التوقيف:

إن أول الآثار المترتبة على التوقيف التحفظي في إطار المادة 174 سالف الذكر، هي منع الموظف المعني من ممارسة مهامه ووقف راتبه الشهري حفاظا على مصلحة الهيئة المستخدمة. غير أن الفقرة الثانية من هذه المادة 174، نصت على أنه يمكن للموظف الموقوف أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف، من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.<sup>1</sup>

و في هذا الإطار، يتعين على السلطة المؤهلة ( التي لها صلاحيات التعيين ) تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف في حينه، على أن يستمر الموظف في تقاضي محمل المنح ذات الطابع العائلي طيلة فترة التوقيف، كما تم تبيانه أعلاه في الفقرة الخاصة بالمادة 173 سالف الذكر.

كما تجدر الإشارة إلى أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي، بسبب المتابعة الجزائية، إلى غاية تاريخ إعادة إدماج الموظف المعني، تعتبر في كل الحالات، فترة عمل غير مؤداه وبالتالي

<sup>1</sup> المادة 174 من الأمر 06-03، المرجع السابق

لا تحتسب كفترة خدمة فعلية سواء لتقاضي المرتب أو للترقية، وذلك مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية.

و ينبغي التوضيح في هذا الصدد أن استفادة المعني من جزء من راتبه في حدود المدة المذكورة اعلاه (06 أشهر) و كذا من المنح العائلية ينبغي التنصيص عليها في مقرر التوقيف و هو الأمر الذي أكدته مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: حقوق الموظف الموقوف تحفظيا

نصت المادة 173 سالفه الذكر، على أن " يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي... " إن هذه الفقرة تفيد الوجوب: إذ لا يمكن للإدارة حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق تحت أي مبرر كان، علما أنه يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة.

### الفرع الأول: استرجاع الحقوق في حالة سقوط المتابعة التأديبية

لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 173 السالف ذكرها على أنه: " إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة: يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه.

لذا، و بموجب هذه الفقرة، يتعين على الإدارة ، إعادة الوضعية الإدارية والمالية للموظف الموقوف إلى ما كانت عليه قبل التوقيف، وذلك بتمكينه من كامل حقوقه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي ( الترقية في الدرجات، التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى، المشاركة في الامتحان المهني وغيرها من الحقوق..) بما في ذلك الجزء الذي خصم من راتبه.

(1) مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري رقم 09 المؤرخة في الجزائر بتاريخ 09 فيفري 2017.

الفرع الثاني: حق الطعن وتعليق العقوبة:

للموظف الذي اتخذت ضده عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة الحق في الطعن في تلك العقوبة أمام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر (1) واحد من تاريخ تبليغه بالعقوبة. و في هذه الحالة، ينبغي تعليق العقوبة إلى غاية الفصل في الطعن من طرف لجنة الطعن المختصة.

و الحالة التي تكون فيها العقوبة المقررة هي النقل الإجباري، ومراعاة لبدأ استقلالية الإدارات المؤسسات العمومية، وكذا قواعد الاختصاص، فإنه يتعين أن يتم هذا النقل إلى إحدى المصالح الخارجية التابعة لهيئة المستخدمة. باعتبارها سلطة التعيين والتسيير، فإن لم تكن لها مصالح خارجية أو مؤسسات تابعة لها، فإنه يمكن تجسيد قرار النقل إلى إدارة أو مؤسسة تابعة لنفس القطاع، سواء في نفس الولاية أو في ولاية أخرى، بقرار من الوزير، باعتباره السلطة الوصية، أو بقرار من مسئول المصالح غير الممركزة، و الخارجية، المعني والمفوض بصفة قانونية من قبل الوزير المعني، تطبيقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ 27 فيفري 1990، المتعلق بصلاحيات التعيين والتسيير لأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية التابعة لها.

يجدر التنبيه هنا إلى أنه في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التي لها صلاحيات التعيين إخطاراً بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، فإنه بإمكانها أن تقرر إما استكمال الإجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ المهني. في إطار المادة 173 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية، أو تأجيل البت في قضيته إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية، وبالتالي يتوقف الأجل المبين أعلاه (45 يوماً) المحدد للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في القضية التأديبية.

فإذا ما قررت تأجيل البت في القضية التأديبية إلى أن يصبح الحكم المترتب على التابعة الجزائية نهائياً، و كانت الأفعال المتابع من أجلها لا تسمح ببقائه في منصبه، فإنه يعمي عليها، توقيف الموظف المعني تحفظياً بقرار مسبب بالمتابعة الجزائية، مع وجوب إخطاره بذلك كتابياً.<sup>(1)</sup>

(1) مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الاصلاح الإداري رقم 267، المرجع السابق.



### الفرع الثالث: رد الاعتبار القضائي

إن الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية، و الذي لم يتم بعد الفصل في وضعيته من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فإن رد الاعتبار القضائي له ليس له حجية إزاء الإدارة إذا ما ثبتت إدانته بالأفعال المنسوبة إليه. لاسيما إذا كانت لها صلة مباشرة بوظيفته، وتشكل خطأ مهنيا جسيما يستوجب معاقبته تأديبيا، إذ يتعين على الإدارة في هذه الحالة اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة في شأنه، وفقا لإجراءات القانونية المعمول بها في هذا المجال، لا سيما المواد 163 إلى 176 من الأمر رقم 06 - 03<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثالث: العزل La révocation

لقد نظمت أحكام العزل المادة 184 من الأمر 06-03، حيث أنه يستفاد من نص هذه المادة انه إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون تقديم مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد أن توجه له اعدارت وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم<sup>(2)</sup> ومن هذا المنطلق فإنه يمكن القول أنه من أجل اتخاذ إجراء العزل في حق الموظف فإنه يستوجب الأمر تواجد شرطان أساسيان:

- الشرط الأول: هو أن يتغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل.

- الشرط الثاني: هو أن ال يقدم الموظف لغيابه هذا مبررا مقبولا.

فنظر للخطورة التي ينطوي عليها إجراء عزل الموظف، بسبب التخلي عن منصب عمله الذي يؤدي من حيث المبدأ إلى قطع علاقة العمل بصفة منفردة ودون إشعار مسبق، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر سلبا في بعض الأحيان عن السير الحسن للمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة، حيث أنه وحتى يتم إقرار إهمال المنصب، فإنه ينبغي التأكد من الانقطاع التام لمدة 15 يوم متتالية على الأقل (وقد تكون أكثر من ذلك) والتي تتحقق من خلال عدم حضور الموظف أصلا إلى مقر عمله خلال الأوقات

(1) مرسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الاصلاح الإداري رقم 09، المرجع السابق.

(2) المادة 184 من 03/06، المرجع السابق.

الرسمية للعمل (فمجرد الغياب المتقطع لا يرقى لأنه يشكل إهمال لمنصب العمل)، و دون تقديم مبرر مقبول، أو أن يقدم مبررا لكن غير مقبول بحكم كونه ينطوي على جانب غير صحيح من التصريحات.

وما يلاحظ عن الأمر 03-06 في هذا السياق، هو أنه لم يبين كيفية إعدار الموظف و أحال الأمر فيما يتعلق بذلك على التنظيم المتمثل في المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993.<sup>(1)</sup> ما عدا مدة الشهرين المنصوص عليها بموجبه و التي تتعارض مع مهلة 15 يوم المحددة في المادة 184 من الأمر 03-06 الذي أكدته مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الاصلاح الإداري رقم 2095 المؤرخة في 26 فيفري 2017.

كما أن استعمال المشرع لمصطلح إجراء العزل بدلا من عقوبة العزل يظهر أن الأمر لا يتعلق بعقوبة تأديبية، لأنه في مثل هذه الحالة لا يخضع اتخاذ إجراء العزل للقواعد الإجرائية المعمول بها في حالات العقوبات التأديبية الأخرى مثل المثول أمام المجلس التأديبي شخصيا، الاستعانة بمدافع أو تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية... الخ.<sup>(2)</sup>

أما عن التطبيقات و الأعمال القضائية في هذا السياق، فقد تجسد ذلك من خلال قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر بتاريخ 20 جانفي 2004، في قضية (م ق) ضد مركز التكوين المهني و التمهين الشهيد رويشي سليمان، والذي جاء به " إن غياب الموظف بدون مبرر قانوني هو إهمال للمنصب."<sup>(3)</sup>

حيث يلاحظ هنا توافر شرطا تطبيق إجراء العزل الواردان بالمادة 184 الأمر 03-06 فهناك غياب مع وجود مبرر قانوني.

<sup>(1)</sup> المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993، المتعلق بكيفية إعدار الموظفين الموجودين في وضعية إهمال المنصب.

<sup>(2)</sup> رشيد حبابي، المرجع السابق، ص 132.

<sup>(3)</sup> عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و اجتهاد القضاء في الفقه الإداري)، ط 1، مطبعة مزاور، الجزائر، 2011، ص 118.

ومن قرارات مجلس الدولة الجزائري أيضا، قراره الصادر في نفس السنة 2004 في قضية (ع ع) ضد مدير التكوين المهني والتمهين زيغود يوسف قسنطينة، الذي أقر به أن " استلام الموظف إعدارين بالالتحاق بعمله وتوقيعه على الإشعار بالاستلام يجعل غيابه غير شرعي ويعتبر في حالة إهمال منصبه.<sup>(1)</sup>

---

<sup>(1)</sup> عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 117.

## الفصل الثاني

الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة

العقوبة التأديبية

**الفصل الثاني: الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية**

**تمهيد**

بهدف إضفاء نوع من الرقابة على القرارات التي تتخذها الإدارة في مجال العقوبة التأديبية نجد النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية و كذا قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نصت على حق الموظف محل العقوبة التأديبية من الطعن في القرارات الصادرة بهذا الشأن و هذا بهدف ضمان و تكريس مبدأ الدفاع حماية له من امكانية تعسف السلطة التي لها صلاحية التعيين باعتبارها تملك السلطة التقديرية في تكييف الأفعال التي من شأنها أن تشكل خطأ مهنيا بالإضافة إلى تمتعها بحق إصدار و توقيع العقوبة و لتسليط الضوء على ما سبق ذكره نتناول في هذا الفصل مايلي:

- المبحث الأول: الرقابة المقررة قبل صدور القرار التأديبي
- المبحث الثاني: الرقابة اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية
- المبحث الثالث: آثار المترتبة على صدور حكم الإلغاء و شطب العقوبة التأديبية و العفو عنها

### المبحث الأول: الرقابة المقررة قبل صدور القرار التأديبي

إذا كان المشرع قد وجد ضمانات للموظف العام عند تحديده جهة التأديب، حيث لا يجوز للسلطة التأديبية أن تتنازل عن اختصاصها أو أن تفوض فيه غيرها بغير نص صريح يميز مثل هذا التنازل أو التفويض، وإن كانت هذه الضمانات تضع حدوداً لهذه السلطة بما لا يشل فاعليتها، فإنها في الوقت ذاته تهدف إلى كفالة الأمن والطمأنينة للموظفين في مجال التأديب على مستويات السلم الإداري ضد أي انحراف محتمل من قبل السلطة الإدارية عند ممارستها للاختصاص التأديبي.

و إذا كان النظام القانوني للموظف العام يقوم على الترغيب والترهيب، حيث يجب أن يكافئ الموظف المجد عن طريق المكافأة والترقيات وغيرها من الامتيازات المادية والمعنوية، وأن يعاقب الموظف المخطئ.

وإذا كانت الضمانة لازمة في الحالتين فإنها في الحالة الثانية ألزم منها في الأول.

لهذا فإن الضمان يعد ركيزة أساسية في مجال التأديب لأنها من دواعي المصلحة الخاصة للموظف، ومن دواعي المصلحة العامة للوظيفة و المجتمع أن يمكن موظف ينسب إليه خطأ مهني من أن يثبت براءته و أن يتمكن من توضيح الظروف المحيطة بالوظيفة والتي ساهمت في وقوع الخطأ لأن التأديب في مجال الوظيفة العامة لا تهدف إلى مجرد معاقبة الموظف المخطئ، ولكنه يهدف في المقام الأول إلى ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد بأكبر فاعلية ممكنة.<sup>(1)</sup>

ولما كان التأديب مر مراحل أساسية مختلفة فإن الأمر يقتضي أن حاط كل مرحلة بضمانات مناسبة، ولا جدال في أن الضمانات التي يوفرها المشرع للموظف العام تهدف إلى مقاومة استبداد وتعسف السلطة التأديبية ونظراً لآثار الخطيرة التي تترتب عن العقوبة التأديبية، قيد المشرع عملية توقيعها بإتباع إجراءات تأديبية جوهرية سابقة والتي تواكب التابعة التأديبية. و عليه سنتطرق إلى هذه الضمانات كالاتي:

(1) سلميان محمد الطماوي، ضامانات الموظفين بين النظرية و التطبيق، مجلة العلوم الادارية، العدد 1، أبريل 1969، ص 387.

المطلب الأول: حق اعلام الموظف و اطلاعه على ملفه

وقد جاءت جل التشريعات بالنص على إعلام الموظف كما هو منسوب إليه و كذا حق الاطلاع على ملفه حتى يكون على علم مما هو موجه إليه و التمكين من ممارسة حق الدفاع بنفسه.

الفرع الأول: إعلام الموظف

يتعين على الإدارة إخطار الموظف منا هو منسوب إليه من أخطاء قبل اتخاذها القرارات التي من شأنها أن تلحق أضرار مادية أو معنوية به وإعلامه بالتهمة المنسوبة إليه ومختلف أدلتها التي تشير إلى ارتكابها.<sup>(1)</sup>

فإخطار الموظف مسبقا وإعلامه مما هو منسوب إليه هو من الضمانات الجوهرية الأساسية في المساءلة التأديبية ومتى وقعت السلطة التأديبية جزاء دون إخطار أو إعلام صاحب الشأن فإن القرار يكون قابلا للإبطال حتى في حالة عدم وجود نص بذلك.<sup>(2)</sup>

و قد أشار المشرع الجزائري بموجب الأمر 03/06 إذ نص في المادة 167 منه على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديب أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه... في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"<sup>(3)</sup> و الملاحظ من نص المادة أن المشرع الجزائري لم يحدد الشكل خاصة في كيفية إخطار الموظف و لا الطريقة المعينة في ذلك مما يستلزم الرجوع إلى المرسوم رقم 54/93 على " أن يعلم العون المعني كتابيا بالماخذ المسجلة عليه و العقوبات التي يتعرض لها و في وضعه أجل 15 يوم لتقديم مشروحه كتابيا..."<sup>(4)</sup>

كما يبلغ الموظف الذي يحال إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي بتاريخ مثوله أمامها قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام.<sup>(5)</sup>

(1) محمد ماجد يقوت، الاجراءات الضمانات في تأديب ضابط الشرطة المرجع السابق، ص 294.

(2) نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) في القانون المصري و الليبي و الشريعة الإسلامية، ط 2، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ص 205.

(3) المادة 167 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

(4) المرسوم التنفيذي رقم 54/93، المؤرخ في 16 فبراير 1993، محددًا ببعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و علي عمال المؤسسات العمومية، ج. ر. العدد 11، سنة 1993.

(5) المادة 168 الفقرة 2 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

هذا و يجب أن يخطر المجلس التأديبي من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بتقرير مبرر في أجل لا يتعدى خمسة ورعين ( 45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.<sup>(1)</sup>

و إخطار الموظف بما هو منسوب إليه معناه إعطاؤه أجلا كافيا لإعداد دفاعه وتقديم ملاحظاته.

هذا ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء أجل خمسة وأربعين يوما ابتداء من تاريخ معاينته دون أن تلتزم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإخطار المجلس التأديبي<sup>(2)</sup>، غير أنه ورغم تحديد أجل للبت في القضية المطروحة أمام المجلس ل فإن نفس النصوص لم تشر بتاتا إلى هذا الأجل إذا ما تعلق الأمر بالقضايا التي تنفرد بنظرها السلطة الرئاسية التأديبية و هي الأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية.

### الفرع الثاني: حق الاطلاع على الملف التأديبي

حق الاطلاع على الملف من أقدم ضمانات الموظف في القانون الفرنسي، وهو يعني إطلاع الموظف اطلعا كاملا على ملفه الشخصي وكافة أوراقه وليس فقط على قرار الاتهام.<sup>(3)</sup> فكل موظف يفتح له ملف خاص يتضمن جمع المعلومات المتعلقة بحالته الشخصية ثم الوظيفية<sup>(4)</sup> ليكون دليلا على حسن أو سوء سيرته التي تقوم بمثابة قرينة على تشديد أو تخفيف العقوبة التأديبية حسب الأحوال.

لقد كرس المشرع الجزائري هذه الضمانة كمبدأ عام قانوني للموظف العام<sup>(5)</sup>، عبر كل التشريعات الوظيفية، إذ نصت المادة 57 من الأمر رقم 133/66 على حق الاطلاع على الملف كما يلي: " إن الموظف الذي مثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق، مجرد الشروع في الدعوى التأديبية، في الاطلاع على ملفه الشخصي و جميع الوثائق الملحقة به".

(1) المادة 166 الفقرة 1 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

(2) المادة 166 الفقرة 2 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

(3) Mohamed Amara, L'administration des ressources humaines des administrations publiques, édition université de Constantine, imprimerie En-nakhla, Alger, sans date, P 119

(4) سعيد بو شعير، المرجع السابق، ص 127.

(5) Mohamed Brahimi, Le S.G.T et les administrations publiques : « La fonction publique algérienne, Op.cit, P 80.



فإذا كان المشرع قد أقر موجب هذه المادة للموظف حقه في الاطلاع على ملفه التأديبي فهل معنى هذا أنه ليس له سوى الاطلاع على مقررات العقوبة التأديبية دون غيرها من الوثائق؟ إن هذه المادة تتسم بالغموض، لكن من ناحية أخرى نصت المادة 50 من نفس المرسوم على أنه: يتعين على المصلحة المسيرة أن تفتح لكل موظف ملفا فرديا يشتمل على جميع الوثائق التي تهتم وضعيته الإدارية وجيب، أن تكون هذه الوثائق مسجلة ومرقمة ومرتبطة، كما تدرج في ملف المعني بمقررات العقوبة التأديبية...".<sup>(1)</sup>

إذن المادة 129 المذكورة أعلاه، نصت على حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي فقط دون حقه في الاطلاع على ملفه الشخصي، الأمر الذي كان واضحا لا غموض فيه في ظل الأمر رقم 133/66<sup>(2)</sup> الذي مكن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء من الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقه به.

وهو ما لم يتداركه المشرع بموجب المادة 167 من الأمر 03/06 التي جاء فيها: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي... أن يطلع على كل ملفه التأديب في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

ويتضمن الملف التأديبي حسب المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الوثائق التالية:<sup>(3)</sup>

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء.
- نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء.

<sup>(1)</sup> بينما في القانون الفرنسي، فقد نصت المادة 1 من المرسوم رقم 961/84 لـ 25 أكتوبر 1984 على أنه من واجب الإدارة إعلام الموظف بحقه في الاطلاع على ملفه إذا جاء فيها:

« ..... L'administration doit informer le fonctionnaire de son droit à communication.  
Jean Marie Auby, Jean Bernard Auby, Op.cit, P 235..... »

<sup>(2)</sup> المادة 57 من الأمر رقم 133/66.

<sup>(3)</sup> المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المور في 12 أبريل 2004، امتد كفاءات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ص 5.

- تمرير السلطة الى هلا صالحة التعيين مرققا باقتراح العقوبة.

ويتم إعلام الموظف المعنى كتابيا، بمكان وتاريخ أطلعه على الملف التأديبي.

و عن كيفية إطلاع الموظف عن ملفه فقد أشار المرسوم رقم 131/88 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن إلى ذلك، إذ يمكن للمواطنين أن يطلعوا على الوثائق و المعلومات الإدارية، و أن يتم هذا الاطلاع عن طريق الاستشارة المجانية في عين المكان، أو تسليم نسخ منها على نفقة الطالب بشرط أن لا يتسبب الاستنساخ في إفساد الوثيقة أو يضر بالمحافظة عليها.<sup>(1)</sup>

وبهذا يؤكد المرسوم أن حق الموظف لا يقتصر على الاطلاع على ملفه التأديبي فحسب بل له أن يطلع على كل الوثائق و المعلومات الإدارية، كما أن حق الاطلاع على الملف لا يقتصر على الموظف فقط بل يمتد إلى من تختاره للدفاع عنه.

غير أن الإدارة وباعتبارها الحائز الأول و الأخير على كل الوثائق الين تهم الموظف فإما تستطيع عدم تمكينه من بعضها، وذلك بإخفاء ما تراه يخدم مصالحها، إلا أن ما يحد من هذا التصرف المتوقع من الإدارة هو إلزام المشرع بموجب المادة 50 من المرسوم رقم 59/85 السابق ذكرها أعلاه بتسجيل الوثائق المكونة للملف الإداري للموظف - و التي تهم وضعيته الإدارية - وترقيمها وترتيبها وهو ما يعني أن حذف أو انتقاص لأية وثيقة، سيكون واضحا، لانقطاع تسلسل الأرقام، فهل تلتزم كل الإدارات بإعداد هذه الملفات حسب المواصفات المطلوبة؟

يعطي المنشور رقم 05 نموذجا عما يتضمنه ملف الموظف سماه " بطاقة المعلومات " و نماذج الاستدعاءات الموظف لاطلاع على الملف، وكذا المثول أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، نحيل إلى الاطلاع عليها من خلال الملحق رقم (2).<sup>(2)</sup>

### المطلب الثاني: حق الدفاع

يتطلب المنطق العملي و المنهجي معالجة العناصر و الحقائق التالية:

- مضمون الدفاع (الفقرة الأولى).

- وسائل الدفاع (الفقرة الثانية).

<sup>(1)</sup> المادة 10 من المرسوم رقم 131/88.

<sup>(2)</sup> أنظر الملحق رقم (2).

### الفرع الأول: مضمون الدفاع

تهدف ضمانات حق الدفاع إلى اظهار الحقيقة و تجنب أي مجال للتعسف بتمكين الموظف من نفي مسؤوليته عما نسب إليه أو على الأقل توفير بعض الظروف المخففة لتلك المسؤولية، و اطمئنانه من ناحية عدالة المساءلة التأديبية.

و هو الوضع الذي ساد في الجزائر، إذ اعتبر المؤسس الدستوري حق الدفاع حقاً دستورياً بمقتضى التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>(1)</sup>، كما نصت المادة 57 من الأمر رقم 133/66 على هذه الضمانة، إذ جاء فيها: "إن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء... يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم بيانات خطية أو شفاهية، و أن يطلب حضور الشهود".

و على ذلك نصت المادة 169 من الأمر 03/06: "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً. و يحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه"<sup>(2)</sup>

### الفرع الثاني: وسائل الدفاع

لكفالة حق الدفاع مظاهر متعددة بين الطابع الحضوري (أولاً) و سماع الشهود (ثانياً) و حق الاستعانة بمدافع (ثالثاً) و أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء

### أولاً: الطابع الحضوري

شأنها شأن الإجراءات الجزائية، تتصف الإجراءات التأديبية بالطابع الحضوري المقرر قانوناً و مع ذلك فإنه و حتى في حالة عدم وجود النص على حضور الموظف المتهم فإنه يلزم أن تتم هذه الإجراءات بحضوره، و ذلك بتطبيق المبادئ العامة للقانون فقد جعل نظام تأديب الموظفين مبدأ الطابع

<sup>(1)</sup> تنص المادة 39 من التعديل الدستوري لسنة 2016 "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحريات الفردية و الجماعية مضمون"

<sup>(2)</sup> مراسلة رقم 387 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الاصلاح الإداري المؤرخة بالجزائر بتاريخ 17 أفريل 2017.

## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

الحضوري للإجراءات هو الأصل، و الاستثناء إجرائها دون حضور المتهم، إء من المبادئ الأصلية، أن الاستثناء لا يلجأ إليه إلا عند الضرورة، كما لا يجوز التوسع في تطبيقه.

وهو ما يؤكد الأمر رقم 03/06 بأنه يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب المثول شخصيا، و يمكنه في حالة تقديم مبرر مقبول لغيابة أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة الجمعية كمجلس تأديب، تمثيله من قبل مدافعة. و في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية أو حالة رفض التقرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية<sup>(1)</sup>. كما تتم مناقشة الموظف المتهم في التهمة المنسوبة إليه وأدلتها وذلك على وجه مفصل بغية الوصول إلى اعتراف منه أو دفاع بنفيها، و المناقشة بهذه الكيفية ذات طبيعة مزدوجة فهي وسيلة للإثبات، وهي في ذات الوقت وسيلة لدفاع.

هذا و لا يقتصر حق حضور الموظف المتهم على عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة أي أمام المجلس التأديبي فحسب. إذ يمكنه الحضور إذا ما تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الأولى والثانية حيث نصت المادة 165 من الأمر رقم 03/06 في فقرتها الأولى على أن " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين ... العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني".

### ثانيا: سماع الشهود إن تطلب الأمر

من الأمور الهامة التي تتصل بحق الدفاع حق الموظف المتابع في طلب سماع أية شهادة يراها تخدم وجهة النظر التي يدافع عنها، فله الحق في أن يطلب استدعاء أي شخص للإدلاء بشهادته أمام مجلس التأديب، سواء كان من الموظفين أو من غريهم حتى يثبت عدم ارتكابه للخطأ. و في تحديد مفهوم الشهادة ذهبت المحكمة الإدارية العليا المصرية إلى أنها " الأقوال التي يدلي بها غير الخصوم بما أدركوه بمسامعهم أو ما استقوه من غريهم بأسماعهم أو أبصارهم متعلقا بالواقعة أو ظروف ارتكابها أو إسنادها إلى المتهم أو براءته منها، ويكفي في الشهادة إن مل توصل إلى الحقيقة

(1) المادة 168 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

كلها أن تؤدي إلى استنتاجها استنتاجا سائغا مقبولا".<sup>(1)</sup>

إن سماع شهود المتابع هو من مقتضيات الدفاع، مع ملاحظة أن إغفال احقق أقوال شهود رأى في تقديره عدم جدوى سؤالهم أو الاكتفاء بما سبق أن أدلوا به من أقوال أمام محقق آخر لا يمكن أن يكون سببا للبطلان، فالمحقق له سلطة تقديرية في تحديد من يسمعه من الشهود، ما لم تكن الشهادة التي أغفلها المحقق ذات أهمية في تعديل مجرى مساءلة الموظف.<sup>(2)</sup>

### ثالثا: حق الاستعانة بمدافع مخول قانونيا

إن الاستعانة بمدافع حق مكفول للموظف إذ له أن يستعين بأي مدافع تختاره للدفاع عنه وهو ما أكدته المشرع بموجب الأمر رقم 03/06 والذي جعل من حق الموظف أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.<sup>(3)</sup> وله في حالة تقديمه مقبول لغيابه، أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالاجتماع كمجلس تأديبي من قبل مدافعه.<sup>(4)</sup>

مع ملاحظة أن هذا احلق هو من أهم ضمانات التحقيق فرضه المركز الضعيف الذي مثل الموظف مقارنة بالمركز القوي للإدارة الخصم، ضف إلى أن معظم الموظفين تنقضهم الثقافة والمعرفة بالأمور الوظيفية، كما أنهم لا يحسنون في الغالب الاستفادة من فرصة الاطلاع على ملفاتهم واستنباط ما يفيدهم وينفي المسؤولية عنهم أثناء الواجهة التأديبي، فكان لزاما ومن العدل تمكين الموظف من الاستعانة عن هو أقدر على هذه المواجهة.<sup>(5)</sup>

كما تبدو أهمية الاستعانة بدافع في مرحلة ال الإدارية فو جوده يطمئن الموظف التهم أثناء المساءلة التأديبية ويضمن عدم استعمال جهات التحقيق لوسائل وأساليب غري مسموح هباء كما يضمن سلامة الإجراءات وحسن سريها.<sup>(6)</sup>

(1) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 179.

(2) أيوب بن منصور الجربوع، المرجع السابق، ص ص 40-41.

(3) المادة 169 الفقرة 2 من الأمر 03/06.

(4) المادة 168، من الأمر 03/06.

(5) محمد ماجد يقوت، الاجراءات و الضمانات في تأديب ضابط الشرطة، الطبعة الثانية، المرجع السابق، ص 296.

(6) محمد ماجد يقوت، أصول التحقيق في المخلفات التأديبية، المرجع السابق، ص ص 317، 318.

هذا وزيادة على أنه يخدم صاح الموظف، فهو من شأنه توضيح و إظهار الحقيقة تعزينا لمبدأ  
الفعالية الإدارية.

و يمكن للموظف من خلال الأمر رقم 03/06 في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه، أن يلتمس  
من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمتابعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه.  
كما اتخذت المحكمة الإدارية العليا المصرية وهي بصدد التأكيد على ضرورة توفر ضمانات الحياد في رئيس  
مجلس التأديب وأعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات المصرية موقفا أكثر تشددا لما أقرت أن مجرد  
مشاركة هذا الرئيس في اجتماع مجلس الجامعة الذي أصدر قرار بإحالة عضو هيئة التدريس إلى مجلس  
التأديب يجعله يفقد صلاحية الحكم في الدعوى التأديبية لأن هذا يتعارض مع مبدأ الحياد.<sup>(1)</sup>  
حيث يمكن القول أن المحكمة المصرية هنا رفضت فكرة قيام نفس السلطة الرئاسية (أو سلطة  
التعين) بالجمع في القيام بالادانة و الإدانة معا وفي ذات الوقت.

### المطلب الثالث: تسبب القرار التأديبي و تبليغه

#### الفرع الأول: تسبب القرارات

يقصد بعملية تسبب القرارات التأديبية، ذكر المبررات و الأسباب التي استندت إليها السلطة  
التأديبية في إصدار القرار التأديبي ضد الموظف، حيث تعتبر من أهم الضمانات المكفولة للموظفين  
ضمن القوانين، كما يقع على السلطة التأديبية لدى تسببها للقرارات التأديبية احترام جملة من العناصر  
والشروط تفرضها الأهمية القانونية للتسبب كضمانة لحماية حقوق الموظفين.

من خلال الفروع التالية سنتعرف على التوالي:

في الفرع الأول على تعريف التسبب.

في الفرع الثاني على عناصره و شروطه.

في الفرع الثالث على أهميته

وفي الفرع الرابع على موقف المشرع الجزائري من التسبب.

<sup>(1)</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 277.

أولاً : تعريف التسبب

إن التسبب هو من أعظم الضمانات التي تمخضت عنها الحضارة القانونية و لاسيما في نطاق الجزء. وهذا بحكم أن ضمانات التسبب هي حق من حقوق الإنسان، يجلب العدالة البشرية ويحكم الرأي ويجنب العاطفة.<sup>(1)</sup>

يقصد بتسبب الجزء التأديبي الصادر عن الجهة التأديبية أن يكون القرار التأديبي في مضمونه مشتملا على الأسباب التي بني عليها وكذلك الوقائع ووسائل الدفاع.<sup>(2)</sup> أي أن تذكر الإدارة في صلب قرارها الدوافع التي حددت بها إصداره إحاطة المخاطبين بهذا القرار بتلك الدوافع.<sup>(3)</sup>

وبعبارة أخرى يقصد بالتسبب الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري وبالتالي يكون القرار مسببا إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مصدر القرار فالتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب إصدار القرار التأديبي.<sup>(4)</sup>

حيث بهذه الطريقة يختلف تسبب القرار عن سببه إذ يقصد بالتسبب مثلما ذكرنا ذكر الأسباب في صلب القرار الإداري، فهو على هذا النحو إجراء شكلي، أما السبب فهو ركن من أركان القرار الإداري وبدونه لا يمكن تصور صدور القرار.<sup>(5)</sup>

فالسبب كركن من أركان القرار الإداري هو العنصر القانوني أو الواقعي الذي يؤدي بالدارة و يأخذ بها إلى إصداره، فهو حالة قانونية أو واقعية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني معين يتمثل في محل القرار ابتغاء تحقيق الصالح العام الذي هو غاية القرار.<sup>(6)</sup>

(1) سليم جديدي ء مرجع سابق، ص 305.

(2) عماد ملوخية، مرجع سابق ء ص335.

(3) عبد العزيز عبدالمنعم خليفة، القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، الطبعة الأولى، 2008، ص 96.

(4) سليم جديدي ء مرجع سابق، ص 305.

(5) عمار بوضياف، القرار الإداري (داسة تشريعية قضائية فقهية)، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 159.

(6) عبد العزيز عبدالمنعم خليفة، القضاء الإداري في قضاء مجلس الدولة، مرجع سابق، ص 121.

## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

فالسبب هو الحالة القانونية والواقعية التي تجعل الإدارة تتدخل لتصدر قراراً، مثال الحالة القانونية هو عملية إصدار الإدارة لقرار تأديبي بسبب ارتكاب الموظف خطأً، فلولا هذا الخطأ ما أصدرت قرار التأديب هذا.<sup>(1)</sup>

و نظام تسبب الجزاءات معمول به حتى الفقه الإسلامي، و الحكمة منه هي إقناع المحكوم بسلامة الحكم من ناحية، وإقناع الكافة بسلامة الحكم من ناحية أخرى. حيث تسبب الجزاء في النظام السالمي هو ذكر القاضي ما بنى عليه حكمه من الأحكام الكلية و أدلتها الشرعية وذكر الوقائع القضائية المؤثرة.<sup>(2)</sup>

و ما يمكن قوله حول سن وتقنين تسبب الأحكام في الشريعة الإسلامية هو أنه ليس بشيء غريب وهو أمر منطقي بحكم كون الشريعة الإسلامية تقوم على أحكام ومبادئ الخالق التي تتصف بالكمال، و الشمولية، و المستحيل أن يشوبها نقص أو غموض مثل الشرائع و الأحكام التي تسن من طرف البشر.

### ثانياً : عناصر التسبب وشروطه

يقوم التسبب على عناصر وشروط نتعرف أولاً على عناصره ثم شروطه.

#### أ- عناصر التسبب

ليقوم التسبب بشكل صحيح يستوجب الأمر أن يقوم على جملة من العناصر هي:

#### 1- ذكر الواقعة التي تستوجب العقوبة:

لكي يحقق التسبب أثره يجب أن يتضمن في صلبه بيان وتحديد الواقعة التي تستوجب مجازاة الموظف المتهم حتى يتمكن من معرفة أسباب الجزاء التأديبي وتحديد مكان الواقعة الموجبة للجزاء.<sup>(3)</sup>

#### 2- بيان الأساس القانوني للتأنيب:

تكمن أهمية ذكر الأسباب القانونية في القرارات التأديبية في إمكانية مراقبة ما إذا كان التطبيق قد وقع صحيحاً أو جانب وخالف الصواب، و ما إذا كان الجزاء يدخل في نطاق النص أو القاعدة

<sup>(1)</sup> عزري الزين، الأعمال الإدارية و منازعتها، مطبوعات مخبر الاجتهاد القضائي و اثره على حركة التشريع، 2010، ص 20.

<sup>(2)</sup> عماد ملوخية، مرجع سابق، ص ص 326-327.

<sup>(3)</sup> المرجع نفسه، ص 337.



## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

القانونية أو لا، فصحيح أن الخطأ التأديبي لا يخضع لمبدأ "لا جريمة إلا بنص"، الشيء الذي يجعل عملية ذكر الأسانيد القانونية أمر صعب ومستعصي على سلطة التأديب، إلا أن إلزام هذه السلطة بالتأسيس القانوني للقرارات التأديبية وذكر السند القانوني يضمن عدم مخالفة هذه السلطة لمبدأ الشرعية، وعدم خرقها لمختلف القواعد القانونية في الدولة مهما كان مصدرها التشريع أو العرف... الخ.<sup>(1)</sup>

3- الرد على ما يديه الموظف المتهم من أوجه الدفاع:

يجب أن يتناول القرار التأديبي الرد على ما يديه الموظف الخاضع للمساءلة التأديبية أثناء دفاعه عن نفسه، فإن لم يرد القرار التأديبي في مضمونه على ذلك الدفاع أو كان ناقصا يترتب على ذلك إلغاء هذا القرار التأديبي.<sup>(2)</sup>

### ب- شروط صحة التسبب

هناك جملة من الشروط ينبغي على سلطة التأديب أن تحترمها وتأخذها بعين الاعتبار لدى تسببها للقرار التأديبي وهي:

#### 1- أن يكون التسبب واضحا

من شروط التسبب أن يكون جديا وفي عبارة واضحة وغير غامضة وبأسلوب بسيط بدون تعقيد وهذا بحكم كونه ضمانا جوهرية يستفيد منها الموظف بعد توقيع الجزاء إذا تبين له عدم صحة الأسباب التي بني عليها القرار أو عدم مراعاة الإجراءات أصلا من طرف السلطة التأديبية.<sup>(3)</sup>

#### 2- وجود تناسق تام بين الحكم و أسبابه:

أن يكون في التسبب تناسق تام بين الحكم وأسبابه بحيث يظهر بشكل واضح أن هذا الحكم مستخلص استخلاص منطقي من كافة وقائع حدوث الخطأ من الموظف.<sup>(4)</sup>

(1) محمد بن صديق أحمد، مرجع سابق، ص 137.

(2) عماد ملوخية، مرجع سابق، ص 340.

(3) بعلي شريف فوزية، مرجع سابق، ص 117.

(4) عماد ملوخية، مرجع سابق، ص ص 343-344.

### ثالثا: موقف المشرع الجزائري من التسبب

بحكم كون القرار التأديبي لا يعتبر صحيحا و لا ينتج أثره دون وجود تسبب للخطأ التأديبي الذي يتم من أجله توقيع العقوبة التأديبية.<sup>(1)</sup>

و بحكم كون تسبب العقوبة التأديبية من الضمانات العامة للموظف المذنب، إذ يبعث ذلك في نفسيته الاطمئنان و يسهل أعمال الرقابة القضائية على القرار التأديبي، و كون التسبب أيضا حق من حقوق الإنسان و يجلب العدالة البشرية.<sup>(2)</sup>

و هو ما يدل على تأكيد المشرع على التسبب في المسائلة التأديبية، فهو يلزم المجلس التأديبي بتسبب حتى رأيه الذي يديه في العقوبة، قبل عملية إحالة هذا الرأي إلى السلطة التأديبية "سلطة التعيين".

هذا و قد نص الأمر 03/06 هو الأمر على وجوب تسبب قرار العقوبة التأديبية الصادر عن الإدارة، ونفس الشيء بالنسبة للمجلس التأديبي، و في هذا النص أورد بالقول "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني...".

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثانية والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم...<sup>(3)</sup>

وهو ذات الأمر بالنسبة للمجلس التأديبي، نص المشرع على ضرورة تسببها بقوله "...يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".<sup>(4)</sup>

وكخلاصة عامة حول التسبب، فإن القاعدة العامة في الجزائر تقضي بأن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، حيث من بين القرارات التي ألزم المشرع الجزائري فيها الإدارة بالتسبب هي القرارات التأديبية.<sup>(5)</sup>

(1) زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، 2011، ص 66.

(2) بعلي الشريف فوزية، مرجع سابق، ص 117.

(3) المادة 165 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

(4) المادة 170 الفقرة (2) من الأمر نفسه.

(5) بعلي الشريف فوزية، مرجع سابق، ص 117.

## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

و هذا ما يمكن ملاحظته من خلال النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر كما سبق أن رأينا.

وتجدر الإشارة أن مجلس الدولة الجزائري عدة قررت قضائية متعلقة بالتسبب في القرارات الإدارية نذكر على سبيل المثال قراره الصادر بتاريخ 1999/02/01.

و قراره الصادر بتاريخ 2002/02/11، إذ جاء في حيثياته أن النزاع يتعلق بطلب إلغاء القرار الصادر عن منظمة المحامين لناحية وهران بتاريخ 1999/08/08 و الذي رفض ترشح المعني لسلك الحمامة حيث أن القرار جاء غير مسبب.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثاني: تبليغ الموظف بالقرار التأديبي

من الضمانات المكفولة قانونا للموظفين هي ضمانات تبليغهم بالقرارات التأديبية الصادرة ضدهم، حيث لا يسري القرار التأديبي في حق الموظف إلا إذا تم تبليغه بشكل قانوني سليم. و هناك عدة طرق وأساليب للتبليغ من هذه الطرق من لا يعتد قانونا بالتبليغ الذي حصل باستخدامها مثل التبليغ الشفهي.

فلتعرّف على التبليغ نخص الفرع الأول لتعريفه ثم في الفرع الثاني نحاول التعرف على مختلف كيفية التبليغ.

### أولا : تعريف التبليغ

يقصد بالتبليغ عملية إخطار الشخص المعني أو المعنيين بشكل رسمي بنسخة القرار بالكيفية التي حددها القانون أو الكيفية المعتمدة في الدولة.<sup>(2)</sup>

كما يقصد به أيضا الشكلية التي من خلالها يتم إعلام المبلغ إليه بالإجراءات التي نتخذ ضده، حيث تتجلى أهميته من خلال ما يترتب على الشخص المبلغ فيما بعد من آجال الطعن و إلزامية الحضور في بعض الحالات... إلخ.<sup>(3)</sup>

(1) عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 160.

(2) مرجع نفسه، ص 185.

(3) رائد محمد يوسف العدوان، نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد (دراسة مقارنة بين الأردن ومصر)، (مذكرة مكاملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام)، جامعة الشرق الأوسط 2012/2013، ص 46.

ويتميز العلم عن طريق التبليغ بكونه علم حقيقي وثابت في حق المبلغ إليه وهذا على خلاف العلم بواسطة أسلوب النشر فهو علم فرضي، فيفترض أن يطلع الشخص المعني على القرار و ينفذ في حقه بعد النشر وحتى وإن لم يطلع عليه، حيث أنه الأصل أن القرارات الفردية يتوجب تبليغها من أجل أن يعلم الشخص الذي تتم مخاطبته بما بمضمونها، ومن أجل أيضا أن تبدأ مرحلة جديدة تتعلق هذه المرحلة بالطعن في القرار الإداري أمام جهة إدارية عن طريق أسلوب التظلم أو أمام جهة قضائية بالطعون القضائية.<sup>(1)</sup>

و نجد قاعدة التبليغ أساسها القانوني في القانون الجزائري خاصة من نص المادة 35 من المرسوم 88-131 والتي جاء فيها "لا يحتاج بأي قرار ذي طابع فردي على المواطن المعني بهذا القرار إلا إذا سبق تبليغه إليه قانونا هذا إن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي مخالف".<sup>(2)</sup>

كما تستنبط قاعدة التبليغ أيضا أساسها القانوني من نص المادة 829 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بقوله "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".<sup>(3)</sup>

لذلك نص المشرع الجزائري في نص المادة 172 من الأمر 03/06 على ضرورة تبليغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية بالقول "يلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ...". كما أوضحت ذات المادة بأن هذا القرار يحفظ في الملف الإداري للموظف بعد تبليغه بقولها "... ويحفظ في ملفه الإداري".

وبهذه النصوص القانونية يكون المشرع الجزائري قد وفر للأفراد في مجال القرارات الفردية ضمانات التبليغ ليصبحوا على علم بمضمون القرار الإداري المبلغ لهم.

(1) عمار بوضياف مرجع سابق، ص ص 186-187.

(2) المادة 35 من المرسوم رقم 88/131 مؤرخ في 4 يوليو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة و المواطن، الجريدة الرسمية رقم 27، مؤرخة في 06 يوليو 1988.

(3) المادة 829 من القانون رقم 09/08 مؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية رقم 21 مؤرخة في 23 أفريل 2008.

كما أن المشرع الجزائري وإن ألزم جهة الإدارة بموجب نص المادة 172 من الأمر 03/06 تبليغ قرار العقوبة التأديبية للموظف المعني إلا أن ذات الأمر ومختلف النصوص القانونية المتعلقة بالتبليغ لم تبين بدقة ووضوح شكله وبأي كيفية يتم، الشيء الذي ترك المجال واسعاً للإدارة في تبليغ قراراتها بكيفيات وطرق مختلفة.<sup>(1)</sup>

### ثانياً: أشكال التبليغ

على اعتبار أن قرار العقوبة التأديبية قرار إداري فإن نفس الشروط التي تطبق على هذا الأخير يقع تطبيقها على قرار العقوبة التأديبية.

ومن أجل أن تكون عملية التبليغ كاملة و قانونية، فإنه يشترط فيها أن تكون كاملة وواضحة بحيث تسمح للمعني بالأمر معرفة مضمون القرار الإداري ومحتواه بشكل دقيق و واضح. كما يجب أن يسلم هذا القرار للشخص الذي صدر بحقه شخصياً أو إلى شخص مؤهل قانوناً.

### أ- التبليغ بواسطة البريد

تعتمد الإدارة في كثير من الحالات في تبليغ قراراتها الإدارية الفردية إلى الأشخاص المعنيين بها بطريقة البريد الموصي عليه مع اشعار بالاستلام، وتطرح هذه الطريقة مشكلة استلام المظروف من غير المعني، حيث يمكن أن يدعي هذا الشخص أن الظرف حالياً وليس في محتواه قرار وقد حدث هذا في قضية واقعية عرضت أمام مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 9 ديسمبر 1952 مما جعل الإدارة في موقف قانوني حرج أمام القضاء وتواجه صعوبة كبيرة في إقناع القاضي بأن مضمون القرار بلغ إلى علم المعني.<sup>(2)</sup>

وجدير بالذكر هنا أن القضاء الإداري الجزائري هو الآخر وفي حالة وجود نزاع حول قانونية التبليغ فإنه يلزم الإدارة بإثبات وجود التبليغ وتاريخه أيضاً.<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 186.

<sup>(2)</sup> المرجع نفسه، ص 187.

<sup>(3)</sup> رشيد خلوي، قانون المنازعات الإدارية (شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 134.

ب- التبليغ بواسطة الفاكس

بحكم تطور وسائل الاتصال وتنوعها، حاولت الإدارة استغلال بعض الوسائل الإلكترونية كالفاكس لتبليغ قراراتها للمعنيين بهاء الشيء الذي طرح مشكلات قانونية تتمثل في مدى قانونية هذا الأسلوب كأسلوب للتبليغ، وفيما إذا كان يسري القرار في حق الشخص المبلغ عن طريق الفاكس. ففي هذا السياق ذهب الفقه إلى أن الوسائل الإلكترونية تعتبر أسرع في إيصال العلم بالقرار إلى ذوي الشأن، إلا أنها لا تؤدي إلى العلم ذاته وتعد قرينة على العلم فقط، ودعموا ايهم بقولهم قد ال يستلم صاحب الشأن صورة القرار ويستلمه شخص آخر، كما قد يكون هو من استلم نسخة القرار لكنها رديئة جدا مما يتعذر فهم مضمونها، وهذه الحالة تجعل المعني بالقرار في وضعية قوية ويمكنه التلاعب وإنكار وصول نسخة القرار، كما تجعل الإدارة في وضع صعب إذ يقع عليها عبء إثبات تبليغه.<sup>(1)</sup>

ج- التبليغ عن طريق الاستلام

تقتضي هذه الطريقة انتقال موظف رسمي إلى موطن الشخص الموجه إليه القرار (الصادر في حقه القرار) لإعلامه وتبليغه بتسليم له هذا القرار وترك له صورة عن محتوياته لقاء توقيع هذا الشخص الذي يتم تبليغه على إشعار يثبت عملية الاستلام.<sup>(2)</sup> وهي طريقة يسري العمل بها في الجزائر على الرغم من كونها تثير إشكالية تسليم القرارات الإدارية لغير المعني كأن تترك نسخة القرار عند زوجه أو أحد أقربائه مثالا.<sup>(3)</sup> كما تثير بالإضافة إلى ذلك إشكالية أخرى تتمثل في رفض المعني الإمضاء عن وصل التسليم، أو الوثائق الخاصة بالقرار الإداري المبلغ له وقد قررت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في هذا الشأن في قضية (حاج عيسى) ووزير الداخلية بتاريخ 1980/02/09 أنه عندما رفض المدعي إيمضاء الوثائق المتعلقة بالتبليغ الخاص بالقرار المطعون فيه فإن هذا الرفض لا يؤثر على شرعية التبليغ و اعتبرت أن التبليغ سليم وتترتب عليه كل النتائج من وجوب رفع تظلم إداري أو احترام المواعيد،

(1) عمار بوضياف: مرجع سابق ص ص 187، 188.

(2) رائد محمد يوسف العدوان، مرجع سابق، ص 53.

(3) عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 188.

ويستشف ذلك من حيثيات الحكم التي كانت كالتالي: "...حيث أن عزل المدعي من منصبه كان بقرار مؤرخ في 19972/10/10 و المبلغ رسميا إلى المعني بالأمر يوم 1978/10/08 ...حيث حصل له العلم بمضمون هذا القرار الذي أضر به فكان رد فعله أن يرفض إمضاء وصل تسليم القرار له ... حيث أن وضعية هذه الوقائع لا يمكن اعتبارها مشابهة لبطلان إجراء التبليغ الذي يضل من الوجهة قانونيا صحيحا... ويبدأ سريان أجل الطعن ابتداء من تاريخ رفض تسليم تبليغ القرار".<sup>(1)</sup>

ويبدو جليا من خلال حيثيات هذا الحكم أن القاضي الجزائري قام بتنفيذ ادعاءات هذا الموظف بعدم تبليغه بالقرار رغم كونه قد بلغ به بشكل عادي لكنه امتنع عن توقيع وصل الاستلام.

### د- التبليغ الشفهي

إن إجراء التبليغ يجب أن يتم كتابة و لا يجوز إجراءه شفاهة، لأن ذلك يجعل الإدارة بموقف صعب بشأن إثبات تبليغها القرار للشخص المعني به مما يترتب عنه أن مدة الطعن في هذا القرار تبقى مفتوحة<sup>(2)</sup>، فميعاد الطعن القضائي يظل مفتوحا طالما لم يحصل التبليغ من قبل الإدارة لأن نتيجة عدم تبليغ القرار الإداري الفردي (الخاص بالشخص لوحده) هي عدم سريان ميعاد الطعن.

فلما يتعلق الأمر بسريان مدة الطعن الإداري أو القضائي في القرارات الإدارية، فإنه يتم الالتجاء حينئذ إلى ضبط تاريخ التبليغ الذي يقوم على فكرة العلم الحقيقي، حيث لا يكون ذلك إلا بأسلوب التبليغ الرسمي لا طريقة التبليغ الشفهي الذي يثير الكثير من الإشكاليات القانونية، الإدارة إذا بادرت إلى تبليغ المعني بطريقة شفوية فكيف تثبت ذلك فيما بعد في الملف الإداري والوظيفي للشخص المعني.<sup>(3)</sup>

وعموما، فإن التبليغ هو إجراء جوهري إلزامي في الإدارة العمومية، وهذا مبدأ استقر عليه وسلمت به الأحكام القضائية، نورد كمثال عن ذلك القرار القضائي لمجلس الدولة الصادر يوم

<sup>(1)</sup> رشيد خلوفي، مرجع سابق، ص 134.

<sup>(2)</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 189.

<sup>(3)</sup> المرجع نفسه، ص 189.

2007/07/25 لذي جاء به "...إن ميعاد الطعن بالبطلان في القرارات الفردية يحتسب ابتداء من تبليغها ... وعدم احترام السلطة المصدرة لهذا الإجراء الجوهري يترتب عليه إبقاء الآجال مفتوحة"<sup>(1)</sup>.

ويبدو واضحا من هذا النص أن التبليغ إجراء جوهري يؤدي إلى ترك آجال الطعون القضائية و الإدارية مفتوحة أمام الشخص الذي صدر في حقه القرار وهذا حماية وكفالة لحقوقه.

---

<sup>(1)</sup> عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للنشر، الجزائر، ص 122.



المبحث الثاني: الرقابة اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية

المطلب الأول: الرقابة الإدارية

الفرع الأول: التظلم الإداري

أولاً: تعريف التظلم الإداري

التظلم الإداري هو الطلب الذي يتقدم به الموظف إلى الجهة التي أصدرت الجزاء التأديبي أو الجهة الرئاسية لها لتضرره من الجزاء التأديبي الصادر ضده ملتصقا من الإدارة إعادة النظر في هذا الجزاء بغية الوصول إلى سحب القرار المقرر له.<sup>(1)</sup>

ويعتبر بعض الفقه أن التظلمات هي وسيلة لإصلاح ذات البين وفض النزاع بين الموظف و الإدارة، وعموما فهو وسيلة اختيارية يمكن للموظف استعمالها و الالتجاء إليها إذا رأى وجها لذلك، دون أن يكون ملزما قانونا بهذه المصالحة الودية.<sup>(2)</sup>

وقد قدمت للتظلمات عدة تعاريف فقهية منها التعريف القائل "هو الطلب أو الشكوى المرفوع من طرف المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع نابع عن عمل قانوني (مادي أو إداري)."<sup>(3)</sup>

كما عرفه عمار عوابدي بقوله "التظلم الإداري هو الالتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة إلى السلطات الإدارية طاعنين في قرارات وأعمال إدارية بعدم الشرعية و مطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية".<sup>(4)</sup>

و عموما فإن التظلم هو طلب أو شكوى ترفع من قبل المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة من أجل مراجعة العمل الإداري المتظلم منه إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله حيث لم يعرف المشرع الجزائري التظلمات الإدارية.<sup>(1)</sup>

(1) محمد إبراهيم الدسوقي علي، مرجع سابق، ص 352.

(2) نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العمومية دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر، 2002، ص 551.

(3) سليم جديدي، مرجع سابق، ص 309.

(4) عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 366.

على خلاف المشرع الجزائري الذي لم يحدد من خلال قانون الإجراءات المدنية و الإدارية شكلا محدد للتظلم الإداري ولم يحدد عناصر محددة يجب أن تذكر في مضمونه لكن يمكن الإشارة هنا إلى قرار الغرفة الإدارية بمجلس قضاء قسنطينة بتاريخ 1973/02/07 الذي نص على أنه حتى يكون التظلم الإداري مقبولا يجب أن يحتوي على وقائع القضية و الإشارة إلى النصوص القانونية التي لها علاقة بالموضوع و الإشارة فيه إضافة إلى ذلك إلى إمكانية اللجوء إلى القضاء في حالة عدم استجابة الإدارة في الأجل القانوني.<sup>(2)</sup>

### ثانيا: أنواع التظلم الإداري

تعدد أنواع التظلمات الإدارية بتعدد مراكز وصفات وطبيعة السلطات والهيئات الإدارية في النظام الإداري للدولة الشيء الذي يجعلنا نجد تظلمات ولائية ترفع إلى المحكمة المصدرة للقرار، وتظلمات رئاسية ترفع إلى الجهة الإدارية التي تعلق السلطة المصدرة للقرار، وتظلمات إلى لجان الطعن، حيث تنشأ في الجزائر لدى الولايات والوزارات والمؤسسات العمومية لجان خاصة يطعن أمامها الموظف في القرارات التأديبية الصادرة ضده. للوقوف على أنواع التظلمات سنتعرض أوال للتظلم الولائي ثم التظلم الرئاسي، وأخيرا إلى التظلم أمام لجنة الطعن.

### أ- التظلم الولائي الإداري

المقصود بالتظلم الولائي هو أن يتقدم صاحب الشأن بطلبه إلى السلطة مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه، إما بالإلغاء أو التعديل أو استبداله بآخر، وذلك حسب ما تملكه السلطة الإدارية من صلاحيات في هذا الشأن.<sup>(3)</sup>

وعرف رشيد خلوفي التظلم الولائي بقوله هو "التظلم الذي يقدم إلى السلطة الإدارية التي أصدرت القرار الإداري المتظلم فيه أو السلطة الإدارية التي قامت بالعمل المادي محل التظلم".<sup>(4)</sup>

(1) عزري الزين، مرجع سابق، ص 88-89.

(2) عزري الزين، مرجع سابق، ص 89.

(3) سليم جديدي، مرجع سابق، ص 310.

(4) رشيد خلوفي، مرجع سابق، ص 62.

### ب- التظلم الإداري الرئاسي

هو التظلم الذي يرفعه ويقدمه ذوي الشأن أمام السلطات الإدارية الرئاسية التي تعلق وترأس من أصدر القرارات الإدارية المطعون فيها و المتظلم منها، وذلك بصورة شكوى، مطالبة هذه السلطات الإدارية الرئاسية بالتدخل و مراقبة الأعمال والقرارات الإدارية الولائية رقابة رئاسية بواسطة سلطة التعديل أو الإلغاء لهذه القرارات أو سحبها.<sup>(1)</sup>

كما عرفه رشيد خلوفي بقوله: "و التظلم الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تمارس سلطة رئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري أو التي قامت بالعمل المادي محل التظلم".<sup>(2)</sup>

ونظر لكون التظلم الإداري الرئاسي يتم أمام سلطات إدارية نهائية وباتة في سلم تدرج هرم النظام الإداري في الدولة أو في المنظمة الإدارية فإنه هو التظلم الإداري الذي يعتد به قانونا وأصلا.<sup>(3)</sup>

وكمثال عن التظلم الرئاسي، فإنه يكون التظلم الإداري رئاسيا عندما يرفع مثلا أمام وزير ضد قرار صادر عن مدير تابع لوزارته.<sup>(4)</sup>

### ج- التظلم أمام اللجنة الإدارية

عندما لا يكون للتظلم الرئاسي و الولائي أي جدوى في حل منازعات الموظف الناشئة مع إدارته بسبب إصرارها على الاحتفاظ بالقرار التأديبي الذي صدر عنها، فإن هذا يستدعي لجوء الموظف إلى التظلم لدى هيئة خاصة مهمتها إعادة النظر في قرار الإدارة.<sup>(5)</sup>

### ثالثا: ميعاد الطعن

(1) عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 368.

(2) رشيد خلوفي، مرجع سابق، ص 62.

(3) عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 368.

(4) رشيد خلوفي، مرجع سابق، ص 62.

(5) زياد عادل، مرجع سابق، ص 65.

بالرجوع إلى المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، نجده يحدد أجل 04 أشهر لرفع التظلم الإداري، و الذي يسري من تاريخ تبليغ القرار.

يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.

في حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين.

وفي حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل الشهرين من تاريخ تبليغ الرفض. يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة ويرفق مع العريضة.

وتجدر الإشارة إلى أن التظلم الإداري لم يعد إلزاميا لا أمام المحكمة الإدارية و لا أمام مجلس الدولة، وإنما هو إجراء اختياري<sup>(1)</sup>، وهذا وفقا للمادة 830 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية التي تنص على أنه "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829...".

هذا الشرط رغم أنه اختياري ولكن يفع إلزاما على الشخص الذي يريد أن يتبعه احترام شكلياته و إجراءاته التي نص عليها القانون.<sup>(2)</sup>

### رابعا: لجنة الطعن

نص المشرع الجزائري على إنشاء لجنة الطعن على مستوى الوزارات و الولايات المنشآت العامة بغرض إعادة النظر في قرارات التأديب بناء على طلب من الموظف، حيث نصت المادة 65 من الأمر 03/06 على ذلك بقولها "تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل و إلى وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية". ونصت المادة 65 على تكوينها قائلة "...تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الدارة وممثلي الموظفين المنتخبين .." ثم أوضحت السلطة التي ترأس هذه اللجان بقولها وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين

(1) عزري زين، مرجع سابق، ص 88.

(2) المرجع نفسه، ص 88.

## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

بعنوان الإدارة "وينتخب ممثلو الموظفين من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم من لجان الطعن". وقد أنشأ المشرع لجان الطعن بمقتضى المرسوم 10/84 المحدد

لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، و السالف ذكره حيث نصت المادة 28 منه "تنشأ لجان الطعن التابعة للإدارة المركزية... تختص بفحص الطعون التي يرفعها الأعوان العاملون في الإدارة المركزية، والمؤسسات العمومية الوطنية..."

ونصت المادة 31 أيضا من ذات المرسوم 10/84 "تنشأ لجان الطعن الولائية بقرار من الوالي، وتختص بالنظر في الطعون التي يرفعها الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل التابعة للولاية..."

### المطلب الثاني: الرقابة القضائية

يعد الطعن القضائي الضمانة الثانية التي يتمتع بها الموظف في المجال التأديبي بعد توقيع الجزاء عليه وبعد ضمانه الطعن الإداري، وهو آخر ضمانه يلجأ إليها الموظف في حالة عدم استجابة الإدارة لطلبه بالطعن الإداري، وهذا في إطار الرقابة القضائية على أعمال الإدارة حيث تظهر هذه الرقابة من خلال القضاء بالإلغاء والقضاء بالتعويض.<sup>(1)</sup>

وتتناول الرقابة القضائية على القرارات التأديبية بالإلغاء والتعويض بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، نخصص الفرع الأول لدعوى الإلغاء والفرع الثاني لدعوى التعويض. يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي والمدعى عليه، كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا اشترطه القانون.<sup>(2)</sup>

لذلك فإنه يشترط في الطاعن بالنسبة لدعوى التعويض ما يشترط في الطاعن بالنسبة للطعون والدعاوى القضائية الأخرى.<sup>(3)</sup>

### الفرع الأول: الجهات القضائية المختصة بالطعن القضائي

يعود الاختصاص بالنظر في الطعون القضائية بالإلغاء و التعويض إلى كل من المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، فالمحاكم الإدارية تفصل في هذه الطعون كقاضي أول درجة. أما مجلس الدولة فيتفرع

(1) سليم جديدي، مرجع سابق، ص 313.

(2) المادة 13 من القانون رقم 09/08 السابق ذكر.

(3) محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم النشر والتوزيع (الجزائر)، عنابة، 2005، ص، 203

اختصاصه فيها إلى قاضي أول درجة وقاضي استئناف، فمن خلال هذا المطلب نتعرف في الفرع الأول على اختصاص المحاكم الإدارية في هذه الطعون القضائية وفي الفرع الثاني نتعرف على اختصاص مجلس الدولة بها.

### الفرع الأول: اختصاص المحاكم الإدارية

تختص المحاكم الإدارية بإلغاء قررت التأديب، كما تختص بالدعاوي الرامية إلى التعويض عن الضرر الذي لحق بالموظف جزء إصدار هذه القرارات في حقه.

### أولاً: اختصاص المحاكم الإدارية بإلغاء قرار التأديب

تستمد المحاكم الإدارية اختصاصها من نص المادة الأولى من القانون 02/98 التي تنص على ما يلي "تنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية".<sup>(1)</sup>

حيث يتضح من هذه المادة أن المحكمة الإدارية هي صاحبة الاختصاص لما يتعلق الأمر بمنازعة إدارية أيا كان أطرافها وموضوعها، فاختصاص المحاكم الإدارية هو النظر في كل منازعة إدارية، عدا المنازعات التي أخرجت من نطاق اختصاصها بموجب القانون.

وجاء قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 ليؤكد ويثبت مبدأ الاختصاص العام للمحاكم الإدارية بالنظر في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها، وهذا ما ندرکه بالطالع على نص المادة 800 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، حيث جاء بنص هذه المادة "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".

ولقد حدد وذكر ذات القانون ( القانون رقم 09/08 ) اختصاص المحاكم الإدارية بدعوى إلغاء القرارات الإدارية و ذلك بنصه:

"تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل بنصه:

<sup>(1)</sup> المادة (1) من القانون رقم 02/98، مؤرخ في 30 مايو سنة 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية رقم 37 مؤرخة في 1 يونيو 1998.

## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

1- 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 الصيغة الإدارية....<sup>(1)</sup>

ويتحدد الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية وفقا للمادة 804 من القانون رقم 09/08، حيث تنص المادة في الفقرة الرابعة منها على ما يلي ".... في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين...."

وعليه فإن الاختصاص بالطعن بالإلغاء للقرار التأديبي الصادر عن السلطة اللامركزية معهود للمحاكم الإدارية و قد ربط المشرع الجزائري الجهة القضائية المختصة بالطعن في إلغاء القرار التأديبي الصادر من السلطة اللامركزية بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية وهذا حتى يجنب المتقاضين بصفة عامة و الموظف بصفة خاصة مشقة إجراءات التقاضي لرفع الدعوى ولذلك فإن مخالفة هذا الإجراء تبطل الدعوى التأديبية التي أقامها صاحب الشأن.<sup>(2)</sup>

ويجب على المحكمة الإدارية قبل انعقاد الجلسة أن تقوم بإعلام جميع الخصوم بتاريخها حيث ينادى على القضية بموجب الإخطار الذي يتم عن طريق أمانة الضبط، وذلك خلال مدة عشرة (10) أيام على الأقل قبل تاريخ الجلسة، حيث يجوز تقليص هذا الأجل إلى يومين<sup>(3)</sup> وللمحكمة الإدارية أو القاضي الإداري أثناء النظر في دعوى الإلغاء إما قبول الطعن بإلغاء القرار التأديبي المعروض عليها إذا كان غير مشروع أو رفض الطعن بالإلغاء.<sup>(4)</sup>

وهذا ما تم استخلاصه من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث تنص المادة 801 في هذا السياق على أنه:

(1) المادة 108 من قانون رقم 09/08 السابق ذكره.

(2) زياد عادل، مرجع سابق، ص 122.

(3) المادة 876 من القانون 09/08 السابق ذكره.

(4) عبد القادر عدو، مرجع سابق، ص 96.

"تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

1- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية...."

كما لا يجوز للمحكمة الإدارية وقف نفاذ القرار التأديبي من تلقاء نفسها أثناء النظر في دعوى الإلغاء إلا بناء على طلب الموظف المعني بوقف تنفيذ القرار التأديبي، وهذا ما يؤكد قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 في نص المادة 833 " لا توقف الدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية تنفيذ القرار الإداري المتنازع فيه ما لم ينص القانون على خلاف ذلك غير أنه يمكن للمحكمة الإدارية أن تأمر بناء على طلب الطرف المعني بوقف تنفيذ القرار الإداري".

حيث ترفع دعوى وقف تنفيذ القرار الإداري، بهدف وقف سريان القرار الإداري، الذي تم الطعن فيه بالإلغاء، فمن الشروط الشكلية لقبول دعوى وقف تنفيذ القرار هو أن تسبق بدعوى موضوعية مفادها الإلغاء.<sup>(1)</sup>

و يستجيب القاضي لطلب وفق تنفيذ القرار الإداري حسب ملاسبات كل قضية وفحصها من حيث توافر عنصري الاستعجال والجدية اللذان يعتبران من الشروط الموضوعية لدعوى وقف تنفيذ القرارات الإدارية، حيث يقصد بالاستعجال هو أن يترتب على تنفيذ القرار الإداري نتائج يتعذر تداركها والقاضي وحده من يقدر إذا كان تنفيذ القرار يسبب نتائج يتعذر تداركها أولاً.<sup>(2)</sup>

ثانيا : اختصاص المحاكم الإدارية بالتعويض عن قرار التأديب

من خلال المادة 800 و 801 من القانون رقم 09/08 يتضح أن الجهة القضائية التي يجب أن يرفع أمامها الموظف دعوى التعويض هي المحاكم الإدارية، حيث تنص المادة 800 من القانون 09/08 على أن " المحاكم الإدارية... تختص في الفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا..."

وإضافة إلى هذا نصت المادة 801 في إحدى فقرتها على أنه "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في ..... 2 - دعاوى القضاء الكامل...".

<sup>(1)</sup> عزري الزين، مرجع سابق، ص ص 213-212.

<sup>(2)</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 216.



## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

و دعوى التعويض تعتبر من أهم دعاوى القضاء الكامل، كما سبق أن رأينا حيث تصنيفها ضمن دعاوى القضاء الكامل هو خاصية من خصائصها.

لكن كاستثناء على هذه المادة 801 التي تحيل الاختصاص بدعوى التعويض إلى المحاكم الإدارية، قد يكون مجلس الدولة مختص في حالة نص عليها القانون رقم 09/08 وهي حالة للارتباط، حيث ورد ضمن هذا القانون أنه « عندما تخطر المحكمة الإدارية بطلبات مستقلة في نفس الدعوى لكنها مرتبطة، بعضها يعود إلى اختصاصها والبعض الآخر يعود إلى اختصاص مجلس الدولة يحيل رئيس المحكمة جميع هذه الطلبات إلى مجلس الدولة»

عندما تخطر المحكمة الإدارية بطلبات، بمناسبة النظر في دعوى في اختصاصها، وتكون في نفس الوقت مرتبطة بطلبات في دعوى أخرى مرفوعة أمام مجلس الدولة وتدخل في اختصاصه، يحيل رئيس المحكمة تلك الطلبات أمام مجلس الدولة.

### الفرع الثاني: اختصاص مجلس الدولة

يختص مجلس الدولة بالطعون المتعلقة بالإلغاء، كما يختص كقاضي استئناف في الطعون المتعلقة بالتعويض، سنتعرض أوال لاختصاصه بالطعن بالإلغاء، ثم الطعن بالتعويض على التوالي:

### أولاً: اختصاص مجلس الدولة بإلغاء قرار التأديب

مجلس الدولة هو مؤسسة وجهة قضائية منشأة بموجب الدستور، حيث تنص المادة 171 من القانون المتضمن التعديل الدستوري 01/16 ".... يؤسس مجلس دولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية تضمن المحكمة الإدارية ومجلس الدولة توحيد الاجتهاد القضائي في جميع أنحاء البلاد ويسهران على احترام القانون...".<sup>(1)</sup>، ولقد عرفت المادة 2 من القانون العضوي 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله مجلس الدولة بقولها (هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية

<sup>(1)</sup> القانون رقم 01-16 المتضمن التعديل الدستوري المؤرخ في 26 جمادى الأول عام 1437 الموافق ل 6 مارس 2016- العدد 14، رقم المادة 771.

## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

الإدارية وهو تابع للسلطة القضائية الإدارية يضمن توحيد الاجتهاد القضائي ويسهر على احترام القانون.<sup>(1)</sup>

ولقد نص القانون العضوي 01/98 في مواده 9 و 10 و 11 على أن مجلس الدولة القيام بوظيفة قضائية تتمثل في الفصل في المنازعات الإدارية سواء باعتباره جهة للقضاء الابتدائي والنهائي أو جهة لقضاء الاستئناف في المادة الإدارية أو جهة لقضاء النقض.

أما القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية فنص على اختصاص مجلس الدولة بدعوى الإلغاء في نص المادة 901 والتي جاء بها " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة".

ومن هذا المنطلق نستخلص أن الطعن بإلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة المركزية مثل رئاسة الحكومة و مختلف الوزارات و المديرات المركزية، بالإضافة إلى ذلك الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية هي من اختصاص مجلس الدولة فقط دون غيره.<sup>(2)</sup>

كما يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية.

كما يختص أيضا كجهة استئناف بالقضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة.<sup>(3)</sup>

و يختص أيضا مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في القرارات الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية.

ويختص مجلس الدولة كذلك في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة.<sup>(4)</sup>

أما القانون العضوي رقم 01/98 فقد نص في المادة 11 منه على أنه " يفصل مجلس الدولة كقاضي نقض في:

- قررت الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا.

(1) المادة 3 من القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30 مايو 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية رقم 37، مؤرخة في 1 يونيو 1998.

(2) زياد عادل، مرجع سابق، ص 130.

(3) المادة 902 من القانون رقم 09/89 السابق ذكر.

(4) المادة 903 من القانون نفسه .

- الطعون بالنقض في قررت مجلس المحاسبة."

ومن ثم فإن القرارات الصادرة عن مجلس الدولة في اختصاصه كأول وآخر درجة التي يفصل فيها ابتدائيا و نهائيا في الطعون المتعلقة بالقرارات المنصوص عليها في المادة (9) من القانون العضوي رقم 01/98 غير قابلة للطعن فيها بالنقض، ذلك أن المقرر قانونا أن الطعن بالنقض يكون أمام جهة قضائية تعلقو الجهة التي أصدرت القرار محل الطعن.<sup>(1)</sup>

إلا أنه يمكن الطعن فيها بطريقة التماس إعادة النظر و هو مشروط بإحدى الحالتين، إذا اكتشف أن القرار المطعون فيه قد صدر بناء على وثائق مزورة، إذا حكم على خصم بسبب عدم تقديم وثيقة قاطعة كانت محتجزة عند الخصم.<sup>(2)</sup>

### ثانيا : اختصاص مجلس الدولة بدعوى التعويض عن قرار التأديب

إن مجلس الدولة لا يختص كقاضي أول و آخر درجة بدعوى التعويض وبدعاوى القضاء الكامل بصفة عامة، حيث يعود الاختصاص في هذه الدعاوى إلى المحاكم الإدارية.<sup>(3)</sup> فهذا ما يتضح من نص المادة 901 من القانون رقم 09/08 التي نصت أنه " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية.

و نص المادة 9 من القانون العضوي 01/98 «التي نصت» يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في:

- 1- الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية والفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوظيفية و المنظمات الوظيفية.
- 2- الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزعاتها من اختصاص مجلس الدولة " فهذه المادة لم تورد بالذكر الطعن بالتعويض.

(1) زياد عادل ، مرجع سابق، ص 126.

(2) المادة 967 من القانون رقم 09/08 السابق الذكر.

(3) عبد القادر عدو، مرجع سابق، ص 56.

الفرع الثاني: الدعاوى القضائية الناتجة عن القرار الإداري التأديبي

أولاً: دعوى الإلغاء

يمكن للموظف أن يلجأ للقضاء مطالباً بإلغاء القرار التأديبي الذي يرى فيه مساساً بحقوقه و ذلك يرفع دعواه أمام القضاء الإداري.

أ- تعريف دعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء هي الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ويرفعها ذوي الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة مطالبين بإلغاء قررت إدارية غير مشروعة.<sup>(1)</sup> و تعرف أيضاً دعوى الإلغاء على أنها الدعوى التي يرفعها صاحب المصلحة أو من ينوب عنه أمام القضاء المختص، وخلال الميعاد المقرر قانوناً لرفع الدعوى طالباً فيها بإبطال قرار إداري يعتقد عدم مشروعيته.<sup>(2)</sup>

ب- خصائص دعوى الإلغاء

تتميز دعوى الإلغاء بمجموعة من الخصائص التي تجعلها مميزة على سائر الدعاوى القضائية الأخرى، حيث سنحاول إيجاز هذه الخصائص كالتالي:

1- دعوى الإلغاء دعوى قضائية:

تتسم دعوى الإلغاء بطبيعة وصفة قضائية، فهي دعوى إدارية في طبيعتها، حيث اكتسبت هذه الدعوى طبيعتها القضائية بعد تطورها من مجرد تظلم إداري رئاسي إلى دعوى قضائية.<sup>(3)</sup>

2- دعوى الإلغاء دعوى عينية موضوعية:

إن الخصومة في دعوى الإلغاء هي خصومة عينية تلحق القرار الإداري المطعون فيه ولا تخصم جهة الإدارة، ألن دعوى الإلغاء تتعلق بمركز قانوني خاص، بالتالي فهي تتميز بطابعها الموضوعي والعيني وذلك لكونها تنصب على الطعن في قرار إداري معين، أي تتعلق بالقرار الإداري في حد ذاته.<sup>(1)</sup>

(1) عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 314.

(2) عبد القادر عدو، مرجع سابق، ص 96.

(3) المرجع نفسه، ص 324

و بعبارة أخرى المقصود بدعوى الإلغاء هي دعوى عينية هو أن هذه الدعوى تنصب كلية وأساسا على القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية من من لهم مصلحة، ولا تهاجم السلطات الإدارية المصدرة للقرار الإداري.<sup>(2)</sup>

لدعوى الإلغاء شروط شكلية وشروط موضوعية، نتناول أولا الشروط الشكلية ثم الشروط الموضوعية.

### ج- الشروط الشكلية:

لقبول دعوى الإلغاء يستوجب القانون عدة شروط شكلية وهي:

أ- شرط أن تنصب هذه الدعوى على قرار إداري نهائي

يعد هذا الشرط أساسي في رفع دعوى الإلغاء لأنه لا بد أن يكون محل رفع هذه الدعوى منصب على قرار إداري نهائي صادر عن السلطة الإدارية.

وقد أشار المشرع الجزائري لهذا الشرط في الكثير في المواد القانونية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08، مثل المادة 829 - 830 - 831 ..... الخ.

حيث يمكن الإشارة هنا إلى أنه لا تكون محال للإلغاء الأعمال والتصرفات الإدارية التي لا تتمتع بالطابع التنفيذي النهائي مثل الأعمال التحضيرية كالآراء و الاقتراحات والاستشارة.<sup>(3)</sup>

ب- شرط التظلم الإداري

لم يعد التظلم الإداري شرط مسبق لقبول الدعوى أمام المحاكم الإدارية ومجلس الدولة وفق المادتين 830 و 907 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية (كما سبق لنا الذكر في المطلب المتعلق بالتظلمات الإدارية)

حيث يهدف المشرع من ذهابه إلى عدم إلزامية هذا الشرط إلى تخفيف العبء وتسهيل إجراءات رفع دعوى الإلغاء التي يشكل التظلم أحد مظاهر تعقيدها.<sup>(4)</sup>

ج - شرط الميعاد

(1) زياد عادل، مرجع سابق، ص ص 109-110.

(2) عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 328.

(3) زياد عادل، مرجع سابق، ص 110.

(4) عزري الزين، مرجع سابق، ص 87.

## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

لقد حدد المشرع الجزائري الآجال في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 بنصه: " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".<sup>(1)</sup>

د- أهلية التقاضي

تثبت أهلية التقاضي لكل شخص بلغ من السن 19 سنة متمتعاً بقواه العقلية فإذا كان ناقص الأهلية لصغر سنه أو عته أو جنون ناب عنه ممثله الشرعي، كما تثبت الأهلية للأشخاص المعنوية متى اكتسبت الشخصية القانونية.<sup>(2)</sup>

هـ - الشروط المتعلقة بعريضة افتتاح الدعوى

حدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية النموذج الذي تفرع فيه عريضة افتتاح الدعوى بأن ترفع بعريضة مكتوبة وتتضمن بيانات جوهرية، حيث نص عليها هذا القانون بقوله " يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلاً البيانات الآتية:

- 1- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.
- 2- اسم ولقب المدعي و موطنه.
- 3- اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له.
- 4- الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي.
- 5- عرضاً موجزاً للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.
- 6- الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات و الوثائق المؤيدة للدعوى".<sup>(3)</sup>

(1) زياد عادل، مرجع سابق، ص ص 111-112.

(2) المادة 829 من القانون رقم 09/08 السابق ذكره.

(3) المادة 40 من القانون رقم 05/07، المتضمن القانون المدني، مؤرخ في 13 مايو سنة 2007، يعدل ويتمم الأمر رقم 31 مايو 2007.

إضافة إلى ذلك فقد ألزم المشرع الجزائري الطاعن بتوقيع عريضة الطعن أمام المحكمة الإدارية من طرف محام وفقا للمادتين: 815 و 826 من القانون 09/08، كما نصت المادة 905 على أنه " يجب أن تقدم العرائض والطعون و مذكرات الخصوم تحت طائلة عدم القبول من طرف محام معتمد لدى مجلس الدولة باستثناء الأشخاص المذكورة في المادة 800".

حيث يتعلق الأمر هنا بالدولة والبلدية و الولاية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية<sup>(1)</sup>، فهذه المؤسسات في الدولة هي مستثنيات من شرط توقيع العريضة من طرف محام، على خالف الأشخاص العاديين الذين إذا قدموا العريضة دون توقيع محام فعلى كاتب الضبط تنبيههم إلى إلزامية الاستعانة بمحام حيث يبقى القاضي ملزم بدعوة المتقاضي إلى تصحيح العريضة عن طريق استكمال شرط توقيع المحامي على عريضته وفي حال عدم استجابته فإن مصير الدعوى هو عدم القبول.<sup>(2)</sup>

و إضافة إلى هذا فإن على ارفع العريضة أن يرفق بعريضته القرار المطعون فيه. إذ نصت المادة 819 من لقانون 09/08 في هذا الشأن " يجب أن يرفق مع العريضة الرمية إلى إلغاء أو تفسير أو تقدير مدى مشروعية القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر، وإذا ثبت أن هذا المانع يعود إلى امتناع الإدارة من تمكين المدعي من القرار المطعون فيه، أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة، ويستخلص النتائج القانونية المترتبة على هذا الامتناع".

وتودع عريضة افتتاح الدعوى بأمانة ضبط المحكمة الإدارية وفقا لنص المادة 821 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، أو أمام أمانة ضبط مجلس الدولة و وفقا للإحالة المقرر في نص المادة 94 من نفس القانون على حسب الجهة التي سترفع إليها الدعوى.

### د- الشروط الموضوعية

على الشخص الذي يطعن في مشروعية القرار، ويخاصمه بدعوى الإلغاء أن يثبت بأنه مشوب بإحدى العيوب الخمسة التي تصيب أركان هذا القرار حيث يتعلق الأمر هنا بعيوب القرار الإداري و

(1) المادة 800 من القانون رقم 09/08 السابق ذكره.

(2) عبد القادر عدو، مرجع سابق، ص 135.

## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

حالات عدم شرعيته، وهي عيب انعدام السبب وعيب عدم الاختصاص، وعيب الشكل وعيب مخالفة القانون، وكذا عيب الانحراف في استعمال السلطة.<sup>(1)</sup>

### ثانيا: دعوى التعويض

إضافة إلى حق الموظف في المطالبة بإلغاء قرار التأديب، يضمن له القانون الحق أيضا في اللجوء للقضاء مطالبا بالتعويض عن أضرار سببها هذا القرار، وذلك عن طريق رفع دعوى التعويض فمن خلال هذا الفرع، نتعرض أولا إلى تعريف دعوى التعويض ثم إلى خصائصها ثم شروط قبولها على التوالي.

### أولا: تعريف دعوى التعويض

دعوى التعويض هي الدعوى القضائية الذاتية التي يعرفها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة طبقا للقانون مطالبين بالتعويض الكامل والعاقل عن الأضرار التي مست بحقوقهم والتي تسببت فيها الإدارة.<sup>(2)</sup>

كما عرف بعض الفقه دعوى التعويض في مجال التأديب بأنها "الدعوى القضائية التي يرفعها أحد الموظفين للحصول على تعويض مالي عن كافة الأضرار التي لحقت به بسبب توقيع جهة الإدارة عليه الجزاء التأديبي غير المشروع أو بسبب عدم تنفيذها للحكم الصادر بإلغاء ذلك الجزاء."<sup>(3)</sup>

### ثانيا: خصائص دعوى التعويض

تتميز دعوى التعويض بجملة من الخصائص من بينها أنها دعوى قضائية، حيث اكتسب هذه الخاصية منذ أمد طويل فهي ليست مجرد نظام إداري، وتخضع لإجراءات قضائية أمام جهات قضائية،

(1) عزري الزين، مرجع سابق، ص ص 91-92.

(2) عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 566.

(3) محمد ابراهيم الدسوقي علي، مرجع سابق، ص 453.



## الفصل الثاني الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

كما أنها دعوى ذاتية وشخصية لأنها تستهدف تحقيق مصلحة ذاتية وشخصية تتمثل في تحقيق مكاسب مادية ومعنوية، إضافة إلى ذلك فهي من دعاوى القضاء الكامل.<sup>(1)</sup>

فمن أهم دعاوى القضاء الكامل دعوى التعويض، وقد سميت هذه الدعوى بهذا الاسم نظرا لتعدد واتساع سلطات القاضي المختص فيها مقارنة بسلطاته المحدودة في أنواع الدعاوى الأخرى.<sup>(2)</sup>

### ثالثا : شروط قبول دعوى التعويض

لدعوى التعويض شروط معينة لقبولها من قبل القضاء تتمثل في:

#### 1- القرار السابق

يقصد بالقرار السابق كشرط من شروط قبول دعوى التعويض، هو قيام الشخص المتضرر من نشاط الإدارة الغير مشروع باستشارة السلطات الإدارية المختصة بتقديم شكوى أو تظلم.<sup>(3)</sup>

#### 2- الأجل

يشترط لقبول دعوى التعويض أن ترتفع تحت طائلة رفضها شكاى خلال مدة 4 أشهر تحسب من تاريخ تبليغ القرار بالنسبة للقرارات الفردية، فشرط ميعاد رفع دعوى التعويض من نظام العام يثيره القاضي من تلقاء نفسه و لا يجوز الاتفاق على مخالفته، كما يضع ميعاد رفع دعوى التعويض في القواعد و الأحكام المتعلقة بحسابه وامتداده إلى نفس قواعد حساب الآجال في دعوى الإلغاء.<sup>(4)</sup>

#### 3- الطاعن

لقد وضع قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 09/08 قاعدة عامة تسري على مختلف الطعون المدنية و الإدارية، ومنها الطعن بالتعويض، حيث نص على أنه "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

(1) عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 568-569.

(2) عزري الزين، مرجع سابق، ص 78.

(3) عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 575.

(4) المرجع السابق ص 202-203.

المبحث الثالث: آثار المترتبة على صدور حكم الإلغاء وشطب العقوبة التأديبية والعفو عنها

يترتب على صدور دعوى إلغاء القرار التأديبي آثار تلتزم الإدارة بترتيبها، كإعادة إدماج الموظف في منسبة الوظيفة من جهة و تعويضه عن الأجر التي خصمت منه من جهة أخرى، غير أن امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية تعد من بين الإشكالات التي تواجه الموظف وهو بصدد المطالبة بتنفيذ القرار القضائي الذي تحصل عليه من القضاء.

هذا كما وفر المشرع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى الحماية للموظف محل المساءلة التأديبية حتى بعد تنفيذ العقوبة التأديبية، وذلك بأن قرر له حق محو العقوبة أي رد الاعتبار و العفو عنها وذلك حتى تزول جميع آثار هذه العقوبة.

#### المطلب الأول: ضمان تنفيذ أحكام القرارات التأديبية في الجزائر

بمجرد صدور حكم الإلغاء يترتب التزام في ذمة الإدارة مقتضاه إعدام القرار المطعون فيه بالنسبة للماضي والمستقبل واعتباره كأن لم يكن،<sup>(1)</sup> ولقيام الإدارة بذلك يفرض عليها القيام بإزالة القرار نهائيا وذلك عن طريق سحب القرار الملغى لكي تقوم بعد ذلك بإعادة بناء مركز الموظف صاحب الشأن من جديد أي إعادة مركز الموظف إلى الحالة التي كان عليها من قبل صدور القرار التأديبي، فمثال إعادة بناء مركز موظف صدر بشأنه قرار النقل أو العزل هو إعادة هذا الموظف إلى الوظيفة التي كان يشغلها وقت صدور القرار.

ولا يكفي لتنفيذ حكم الإلغاء قيام الإدارة بإزالة القرار التأديبي وإعادة بناء مركز صاحب الشأن، بل يجب عليها أيضا القيام بإزالة الآثار المادية للقرار الملغى، وإزالة جميع الإجراءات التبعية المرتبطة بالقرار الملغى، أي إزالة جميع القرارات التي صدرت بناء على هذا القرار الملغى وتنفيذا له كإلغاء قرار تعيين موظف جديد بدل الموظف المفصول.<sup>(2)</sup>

(1) على خطا شطناوي، آثار حكم الغاء قرارات إنهاء خدم الموظف العام، (دراسات) مجلة علمية تصدر عمادة البحث العلمي الجامعة، الأردنية، العدد الأول 2001، ص 212.

(2) سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 401-405.

كما أشرنا سابقا أن القرارات التأديبية هي قرارات ذات طبيعة إدارية. محضة لذلك فإنه يسري عليها جميع الأحكام المتعلقة بالقرارات الإدارية، بما فيها الأحكام المتعلقة بتنفيذ القرارات القضائية الصادرة بشأن إلغائها، لذا سنقوم بدراسة الضمانات التي أوجدها المشرع لتنفيذ القرارات القضائية التي تتمتع الإدارة عن تنفيذها، ذلك أن الأصل أن تقوم الإدارة بتنفيذ جميع الأحكام الصادرة ضدها بمحض إرادتها والاستثناء هو امتناع الإدارة عن تنفيذ هذه القرارات، غير أن الواقع العملي يؤكد أن الاستثناء أصبح هو الأصل رغم جميع الضمانات التي أوجدها المشرع أجل تنفيذ هذه الأحكام والتي سنتطرق إليها فيما يلي:

### الفرع الأول: ضمانات تنفيذ القرارات القضائية الإدارية في الجزائر

لدراسة هذه الضمانات سنتعرض أولا إلى تحديد الإطار الدستوري لتنفيذ الأحكام القضائية في التشريع الجزائري ثم نقوم بعد ذلك بتحديد ضمانات تنفيذ هذه الأحكام.

#### أولا: الإطار الدستوري لتنفيذ الأحكام القضائية

إذا كان المؤسس الدستوري قد نص في المادة 161 الدستور الجديد من التعديل الدستوري لسنة 2016 حيث على حق جميع الأفراد في الطعن في القرارات الإدارية الصادرة عن مختلف الإدارات، وذلك من خلال النص على أنه "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية" فإنه قد نص في الوقت نفسه على ضرورة ضمان حسن تنفيذ هذه الأحكام الصادرة عن القضاء بخصوص هذا الشأن، حيث جاء في المادة 163 من دستور أنه "على كل أجهزة الدولة المختصة ان تقوم في كل وقت، وفي كل مكان، وفي جميع الظروف بتنفيذ أحكام القضاء"<sup>(1)</sup>.  
و هو ما يؤكد حرص المشرع الجزائري على تكريس دولة القانون واستقلال القضاء وهيبة الأحكام القضائية.

#### ثانيا: ضمانات تنفيذ أحكام القضاء في مادة الإدارية

لقد أوجد المشرع الجزائري ضمانات قانونية تكفل تنفيذ القرارات القضائية الغرامة التهديدية والجزاء الجنائي وستتطرق إلى ذلك من خلال الآتي:

<sup>(1)</sup> القانون رقم 16، 01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل 6 مارس سنة 2016، المتضمن التعديل الدستوري الجديد 14، المواد 161-163.

بالعودة إلى أحكام القضاء الإداري الجزائري، نجد أن موقف المحكمة العليا كان متذبذبا فيما يخص تسليط الغرامة التهديدية على الإدارة إلزامها على تنفيذ الأحكام الصادرة ضدها، حيث أيدت فكرة تسليط الغرامة التهديدية في بعض قراراتها فيما عارضت هذه الفكرة في قرارات أخرى إذ ذهبت في قرار لها صادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ 20/01/1979 إلى تحميل الإدارة المسؤولية بسبب امتناع والي الجزائر عن تنفيذ قرار قضائي، وكذا القرار الصادر عن الغرفة الإدارية بتاريخ 14/05/1995 في قضية السي (ب-م) ورئيس المجلس الشعبي البلدي والذي جاء فيه:

حيث إن المستأنف طالب من المندوبية التنفيذية لبلدية سيدي بلعباس تنفيذ القرار الصادر في 06/06/1993 من الغرفة الإدارية للمحكمة العليا وأن هذه الأخيرة رفضت الاستجابة لطلبه و أن مسؤولية البلدية قائمة بسبب هذا التعنت اتجاه السيد (ب-م) يجب تعويضه بناء على غرامة تهديدية لكن حيث أن المبلغ الممنوح أي 2000 د.ج عن كل يوم زهيد فيجب رفعه إلى 8000 د.ج.<sup>(1)</sup>

في حين جاء في قرار معارض لفكرة الغرامة التهديدية صادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا ما يلي:

"حيث أنه ال سلطة للقاضي الإداري على ضوء التشريع والاجتهاد القضائي للغرفة الإدارية الحاليين في الحكم على الإدارة بغرامات تهديدية إجبارها على تنفيذ القرارات القضائية المنطوق بها ضدها حيث أن رفض الامتثال لمقتضيات قرارات الغرفة الإدارية للمجالس والمحكمة العليا الحائزة لقوة الشيء المقضي فيه والذي يصدر عن سلطة عمومية يعد من جهة تجاوزا للسلطة ومن جهة أخرى عنصرا منتجا للمسؤوليات السلطات العمومية . وأنه طبقا لمقتضيات المادة 340 من قانون الإجراءات المدنية فان المستأنف يمكنه رفع دعوى بهدف الحصول على التعويض إذا كان يرى أن المستأنف عليها رفضت القيام بالالتزام القضائي بالأداء الواقع على عاتقها ولكنه ال يمكنه في ظل التشريع الحالي والاجتهاد القضائي الحصول على حكم بغرامة تهديدية ضد المستأنف عليها".<sup>(2)</sup>

من خلال الاطلاع على هذه القرارات نستنتج و بجال، تذبذب موقف الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا تجاه تسليط الغرامة التهديدية على الإدارة في حال امتناعها عن تنفيذ القرارات القضائية حيث كانت تارة مؤيدة وتارة معارضة.

(1) عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 217.

(2) المرجع نفسه، ص 218.

غير أن مجلس الدولة كهيئة عليا في نظر الدعاوى الإدارية قد حسم هذه المسألة على الإطلاق في عدة قرارات أهمها: القرار الصادر عن الغرفة الخامسة بمجلس الدولة حيث أقر مجلس الدولة في 2003/04/08 حيث أقر مجلس الدولة ما يلي: "... الغرامة التهديدية ينطق بها القاضي كعقوبة، وبالتالي ينبغي تطبيق مبدأ قانونية الجرائم والعقوبات عليها أي يجب سنها بقانون ولا يجوز للقاضي الإداري النطق في المسائل الإدارية بالغرامة التهديدية ما دام لا يوجد قانون يرخص بها.<sup>(1)</sup>

وفي قرار آخر صدر عن الغرفة الثالثة بمجلس الدولة، ذهب هذا الأخير إلى القول حيث أن القضاء الإداري لا يمكنه أن يلزم الإدارة بنعل شيء وعدم فعله وحيث أن الغرامة ال تسلط على الإداري مما يجعل طلب المستأنف غير مؤسس.

### 2- الجزء الجنائي

رغبة منه في تفادي العراقيل التي وضعتها الإدارة حيال تنفيذ القرارات التي يصدرها القاضي الإداري والتي يترتب عنها تعطيل تنفيذ الكثير من الأحكام الممهورة بالصيغة التنفيذية وتعليق حقوق ذويها أصدر المشرع القانون 09/01 المعدل والمتمم القانون العقوبات رقم 156/66، والذي نص بموجب المادة 138 مكرر على أنه: "كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا التنفيذ، يعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة مالية من دج 5000 إلى 50000 دج "

و الملاحظ أن هذا النص يعد دعامة أساسية لتنفيذ الأحكام القضائية من قبل الإدارة حيث أصبح اعتراض أو امتناع أو عرقلة تنفيذ الأحكام القضائية جريمة يعاقب عليها القانون.

غير أنه و رغم القيمة القانونية لهذا النص إلى أنه لم يجد من ظاهرة امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الصادرة ضدها، وذلك لانعدام المتبعات الجزائية للمسؤولين الإداريين إن لم نقل جلهم عن تنفيذ الأحكام القضائية، والتي طالت حتى القرارات الصادرة عن مجلس الدولة والمحكمة العليا، كل ذلك دفع المشرع الجزائري من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد لسنة 2008 إلى النص على حق المتقاضي بالمطالبة بتسليط غرامة تهديديه على الإدارة في حالة امتناعها عن تنفيذ حكم قضائي حيث

(1) عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 219.

نص على أنه: "يجوز للجهة القضائية الإدارية، المطلوب منها اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978 و979 أعلاه، أن تأمر بغرامة تهديديه مع تحديد تاريخ سريان مفعولها".<sup>(1)</sup>

إن هذا الإصلاح التشريعي الذي جعل أحكام القضاء في المادة الإدارية مشمولة بالتنفيذ تحت غرامة تهديديه تذكر في صلب القرار سيؤدي حتما إلى التقليل من هذه الظاهرة وكما قال أستاذنا عمار بوضياف فلو تصورنا أن الحكم القضائي تضمن إلغاء قرار الفصل عن الوظيفة و أقر إدماج الموظف في منصب عمله فان هذا الحكم ينبغي أن يتضمن ساعة صدوره عبارة أن الجهة محكوم ضدها ملزمة بدفع غرامة تهديديه عن كل يوم تأخير بما قدره ونذكر الغرامة.<sup>(2)</sup>

### المطلب الثاني: رد الاعتبار للموظف المعاقب

إذا لم يكن الطعن الإداري والقضائي منتجين ولم يحققا بذلك الهدف الذي ابتغاه الموظف من ورائهما، فلا يبقى أمام الموظف المخطئ إلا ضمانتين يستطيع من خلالهما التخفيف من آثار العقوبة الموقعة عليه ضمانا محو العقوبة وضمانة العفو الشامل.

### الفرع الأول: محو العقوبة التأديبية في نظر المشرع

إن منطق الإنسانية يتطلب أن لا يمتد أثر الجزاء التأديبي طيلة مدة خدمة الموظف إذ يجب فتح صفحة جديدة لهذا الأخير، و ذلك من خلال إعطائه فرصة للتوبة التي من شأنها أن تساهم في إصلاح الموظف و تقويم سلوكه إلى الأحسن، كما أن الموظف الذي نصت عليه المادة 176 بقولها: " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

و إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة ء تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة. وفي حالة إعادة الاعتبار يحمي كل أثر للعقوبة من ملف المعنى.<sup>(3)</sup>

(1) المادة 980 من القانون رقم 09/08 السابق الذكر.

(2) عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 225.

(3) سعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص 144.

ما يلاحظ من خلال استقراء النصوص القانونية السابقة أن المشرع لم يكن دقيقا في استعمال العبارات التي تفيد معنى المحو، حيث أنه تارة يستعمل عبارة الشطب وتارة عبارة العفو وتارة أخرى عبارة إعادة الاعتبار.

### ثالثا: السلطة المختصة باتخاذ إجراء العفو

لم ينص المشرع الجزائري في الأمر 03/06 على الجهة المختصة باتخاذ إجراء المحو، لذا سنحيل إلى المادة 67 من 302/82، حيث حول السلطة الرئاسية صلاحية اتخاذ إجراء المحو غير أنه قيدها بضرورة استشارة اللجان التأديبية المتساوية الأعضاء ويكون ذلك كما يلي:

بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية تلزم السلطة الرئاسية باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء غير أنها غير ملزمة للأخذ برأيها، أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة و بداهة العقوبات من الدرجة الرابعة أيضا فرأي اللجنة ملزم للسلطة التأديبية ويجب عليها الأخذ به.

في هذا الصدد نحن بدورنا نطرح التساؤل الذي أثاره الأستاذ بوالشعير من قبل والمتمثل في كيف لنا أن نلزم مجلسا لم تكن لديه أية معلومات عن عقوبات الدرجة الأولى التي وقعت على الموظف بإعطاء رأيه في طلب محو تلك العقوبة؟ هذا التساؤل الذي لا زال قائما حتى بعد صدور الأمر 03/06.<sup>(1)</sup>

و يتم اتخاذ إجراء المحو عن طريق تقديم شكوى<sup>(2)</sup>، من قبل الموظف إلى السلطة الرئاسية التي يتبعها يطلب من خلالها إزالة آثار العقوبة التأديبية الموقعة و وبعد أن تتم دراسة الشكوى التي تقدم بها الموظف والتأكد من مدى توفر شروط المحو وبعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء يتخذ قرار العفو. يتم إجراء المحو عن طريق إتلاف المستندات التي استعملت في الدعوى التأديبية ومحو أثر الجزاء التأديبي من الملف، حيث تمحى العقوبة بأثر فوري و لا يسري بأثر رجعي وحيث يتم بعد تنفيذ العقوبة.<sup>(3)</sup>

(1) سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 144.

(2) في مصر يتم المحو بقوة القانون دون حاجة إلى طلب من صاحب الشأن وذلك متى استنفذت الفترات المنصوص عليها في القانون. انظر في ذلك: سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 429.

(3) كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 173

**رابعاً: شروط محو العقوبة**

من خلال نص المادة 67 من المرسوم 302/82 نستخلص شرطين لإجراء المحو:

**1- شرط انقضاء المدة**

لقد حدد المشرع المدة اللازم انقضاؤها لإمكان محو الجزاءات التأديبية المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الأولى بسنة كاملة ابتداء من تاريخ تنفيذ العقوبة<sup>(1)</sup>، وهي نفس المدة التي أبقى عليها المشرع في المادة 176 من الأمر 03/06 بالنسبة لهذا النوع من العقوبات.

أما فيما يخص العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة فيشترط المشرع مرور 03 سنوات كاملة تحسب ابتداء من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، غير أنه وبصدور الأمر 03/06 فقد خفض المشرع هذه المدة إلى سنة أيضاً بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية حيث سواها بالعقوبات من الدرجة الأولى.

و لأهمية هذه الضمانة فقد ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك من خلال المادة 176 حيث قرر المحو بقوة القانون ودون تقديم أي شكوى، ويكون ذلك بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة بشرط أن لا يتعرض الموظف إلى عقوبة جديدة، ما يظهر رغبة المشرع في تقرير جميع الضمانات التي من شأنها ضمان الحماية والاستقرار للموظف العام.

غير أنه يعاب على المشرع في الأمر 03/06 أنه لم ينص تماماً على هذا الإجراء المهم في العقوبات من الدرجة الثالثة مما يجعل التساؤل قائماً حول مدى إبقاء المشرع هذا الإجراء فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة، وما هي المدة المقررة لاتخاذ إجراء المحو بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة التي أضافها بموجب هذا الأمر، مما ينقص من قيمة هذا الإجراء.

**2- شرط حسن السلوك**

يشترط المشرع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى ضرورة أن يكون سلوك الموظف وعمله مرضياً منذ تنفيذ الجزاء التأديبيء ويتم التأكد من ذلك من ملف خدمته وما يديه الرؤساء

<sup>(1)</sup> المادة 67 من المرسوم 82/302 السابق الذكر.



عنه من ملاحظات وما يدون عنه في تقريره السنوية ، وبالتالي فحتى يكون طلب المحو مقبولاً من قبل السلطة المختصة فيجب أن يبعد الموظف عن موطن الخطأ والوقوع في الزلل ويؤكد كفاءته الوظيفية.<sup>(1)</sup> كما يجب أيضاً أن ال يصدر على العامل عقوبة تأديبية أخرى.

### خامساً: آثار محو العقوبة التأديبية

يترتب على محو الجزاء التأديبي الآثار التالية:

1- زوال أثر الجزاء التأديبي في المستقبل حيث أنه بمجرد صدور قرار المحو تزول جميع آثار الجزاء التأديبي و بأثر فوري، بحيث ال يكون للمحو أي أثر بالنسبة لما رتبته العقوبة من آثار بالنسبة للماضي، ذلك أن قرار المحو ليس له أي آثار رجعية.

2- رفع أوراق العقوبة من ملف الخدمة ويعني ذلك إعدام أوراق الملف مطلقاً وذلك بإتلافها فيرتب بذلك المحو الأهداف المرجوة منه، فلا تؤثر هذه الأوراق مستقبلاً.

على الرئيس الإداري و هو بصدد تقدير كفاية الموظف أو وضع تقاريره السنوية<sup>(2)</sup> ولقد انفرد المشرع بضمانة خاصة في هذا الخصوص حيث أنه وبعد الانتهاء من عملية محو الجزاء التأديبي وتوابعه من ملف الموظف اشترط المشرع ضرورة عرض ملف الموظف المعني مرة ثانية على المجلس التأديبي لمراقبة مدى التزام الإدارة بقرار المحو.

<sup>(1)</sup> عبد الفتاح مصباح التريكي، النظام القانوني للجزاءات في العقد الإداري للموظف العام ، الأكاديمية العربية المفتوحة ، كلية القانون والسياسية ، 2012 ، ص 130 .

<sup>(2)</sup> سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 430.

خاتمة

من خلال الدراسة التي قمنا بها أدركنا بأنه على الرغم من التقدم الهام الذي سجله القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مجال النظام التأديبي إلا أن منطق الفعالية يظل هو المنطق الذي يهيمن على الردع التأديبي في هذا القطاع و هذا للأسباب التالية:

- لقد امتدت يد السلطة التي لها صلاحية التعيين إلى فرض العقوبات التأديبية على الموظف العمومي التي تصل إلى حرمانه من مرتبه إلى ثمانية أيام، و شطبه من جدول الترقية عند استحقاقها.
  - توقيف الموظف العمومي في حالة الخطأ الجسيم، أمر يترك للسلطة التقديرية أو للسلطة التي لها صلاحية التعيين، الملاحظ أن هذا الإجراء الوقائي يكون متبوعا بحرمان الموظف العمومي من التمتع بمرتبه لمدة 06 أشهر و غالبا ما تتستر الإدارة وراء فكرة الخطأ الجسيم غير الواضحة المعالم لتوقيف الموظف، علما بأن الإجراء الوقائي لا يخضع لرقابة القضاء.
  - السلطة التي لها صلاحية التعيين تجمع بين سلطة الإدانة و توجيه الاتهام و التحقيق و معاقبة الموظف فهي بهذه الصفة تعتبر الخصم و الحكم في آن واحد.
- هذه الإصلاحات ينبغي أن تشمل المخالفة التأديبية و الجزاء التأديبي معا بالإضافة إلى إقامة تناسب بينهما.

#### - مجال العقوبة التأديبية

من الملاحظ أن شريحة واسعة من شاغلي الوظائف العمومية خاصة ذات التصنيف الأدنى في السلم الوظيفي ليس لهم اطلاع على الأفعال و السلوكات التي من شأنها أن تشكل خطأ مهني فقد يحدث أن يرتكب الموظف خطأ مهني بدون قصد منه و أحيانا عن حسن النية كذلك و من أجله نقتراح إجراء دورات تكوينية لفائدة الموظفين العموميين في هذا المجال الأمر الذي تؤكد المراسلات الصادرة عن الوزارة الأولى و التي تحت في مجملها على تفعيل التكوين المنصوص عليها في مجال القوانين الأساسية الخاصة و المتعلقة بتجديد المعلومات و تحسين المستوى .

أما بخصوص العقوبة التأديبية فلا يكفي اتخاذها فقط، بل يجب على الإدارة أن تحرص على تطبيقها تطبيقا سليما بما يضمن حسن سير المرفق و كذا مصداقيتها من جهة، ضمانا لمبدأ المساواة في ظل احترام حقوق الموظف مراعاة لمبدأ التناسب بين الخطأ و العقوبة المقررة له من جهة أخرى.

## - التوقيف المؤقت

مازال الموظف العمومي يجرم من نصف مرتبه في حين الأنظمة الحديثة للتأديب تمكن الموظف في هذه الحالة من الاحتفاظ بكامل مرتبه حتى لا تتعسف الإدارة إلى اللجوء إلى هذا النوع من الإجراءات التأديبية نكاية في الموظف العمومي.

## - في المجال الإجرائي

إن النهج الذي انتهجته الدولة الجزائرية في مجال اصلاح منظومة الوظيفة العمومية بداية من 2006 يحتم عليها في هذا الصدد الإسراع في اصدار النصوص التنظيمية المشار إليها بمقتضى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية باعتبار أغلب النصوص التنظيمية في هذا الشأن و التي لم تصدر بعد خاصة تلك المتعلقة بالمجال التأديبي و الأمر يحتم على الإدارة العمومية اللجوء إلى النصوص التنظيمية السابقة للأمر 03/06 السالف الذكر و التي لا تتعارض معه. غير أن الملاحظ أن صلاحية مفتشية الوظيفة العمومية محصور فقط على الرقابة البعدية و عليه نقترح مايلي:

- تفعيل دور مصالح الوظيفة العمومية في المجال التأديبي عبر جميع مراحل سير المساءلة التأديبية انطلاقا من ارتكاب الخطأ التأديبي و تكييفه وصولا إلى اصدار العقوبة التأديبية.
- الزام الإدارة بالإسراع في ادماج الموظف العام بعد حصوله على إلغاء القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية سواء كان هذا الإلغاء من الجانب القضائي أو من الجانب الإداري.
- متابعة المسؤول الإداري و محاسبته شخصيا عند تعسفه في استعمال السلطة لاسيما إذ تعلق الأمر بتنفيذ الأحكام القضائية كون الغرامة التهديدية المنصوص عليها تطبق فقط على الإدارة باعتبارها شخصية اعتبارية، الأمر الذي يؤثر على الخزينة العمومية و لا يكفي إلى ردع المسؤول الإداري المتعسف، فالعرامة التهديدية في القطاع العام لا تحقق نفس النتيجة التي تحقنها في القطاع الخاص.

إذا ما تعلق الأمر بالنقل للضرورة الملحة للمصلحة فإنه و بالرغم من خطورة هذا الإجراء مازالت الإدارة تستعمله بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء إلا ان الملاحظ بترك تحديد حالة الضرورة للسلطة التقديرية من شأنه أن يفتح باب التعسف في استعمال الحق و عليه نقترح في هذا الباب:

- تحديد حالات النقل بهدف الضرورة الملحة للمصلحة على سبيل الحصر لا المثال و ان تعذر ذلك فعلى المشرع ذكر الخطوط العريضة لهذا الإجراء حتى يضع حدا لذلك.



# فهرس

كلمة شكر و تقدير

إهداء

أ..... مقدمة

## الفصل الأول: النظام التأديبي للموظف العام

- 3 - .....المبحث الأول : الوظيفة العمومية و الخطأ التأديبي
- 3 - .....المطلب الأول: الموظف العام
- 3 - .....الفرع الأول : تعريف الموظف العام
- 7 - .....المطلب الثاني: الخطأ التأديبي
- 7 - .....الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي
- 12 - .....الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي
- 16 - .....المطلب الثالث: درجات الخطأ التأديبي
- 16 - .....الفرع الأول: أخطاء الدرجة الأولى و الثانية
- 17 - .....الفرع الثاني: أخطاء الدرجة الثالثة
- 18 - .....الفرع الثالث: أخطاء الدرجة الرابعة
- 20 - .....المبحث الثاني: الإجراءات التأديبية
- 20 - .....المطلب الأول: السلطة المختصة بالتأديب
- 20 - .....الفرع الأول: تحديد سلطة التأديب
- 22 - .....الفرع الثاني: الاختصاص التأديبي لسلطة التعيين
- 22 - .....المطلب الثاني: مرحلة التكييف
- 22 - .....الفرع الأول: الأساس القانوني لتكييف الخطأ التأديبي
- 23 - .....الفرع الثاني: الأنظمة المحددة لسلطة التأديب
- 24 - .....المطلب الثالث: الإجراءات اللاحقة لتكييف الخطأ التأديبي

- 25 - ..... الفرع الأول: مرحلة الإحالة و الوجيهة
- 27 - ..... الفرع الثاني: التحقيق التأديبي
- 28 - ..... الفرع الثالث: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 32 - ..... الفرع الرابع: الجزاءات المترتبة على و قوع الخطأ التأديبي
- 41 - ..... المبحث الثالث: إجراءات تأديبية أخرى للموظف
- 41 - ..... المطلب الأول: التوقيف التحفظي
- 41 - ..... الفرع الأول: تعريف التوقيف
- 42 - ..... الفرع الثاني: حالات اتخاذ إجراء التوقيف التحفظي
- 43 - ..... الفرع الثالث: الآثار المترتبة على التوقيف:
- 44 - ..... المطلب الثاني: حقوق الموظف الموقوف تحفظيا
- 44 - ..... الفرع الأول: استرجاع الحقوق في حالة سقوط المتابعة التأديبية
- 45 - ..... الفرع الثاني: حق الطعن وتعليق العقوبة:
- 46 - ..... الفرع الثالث: رد الاعتبار القضائي
- 46 - ..... المطلب الثالث: العزل
- 50 - ..... الفصل الثاني: الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية
- 51 - ..... المبحث الأول: الرقابة المقررة قبل صدور القرار التأديبي
- 52 - ..... المطلب الأول: حق اعلام الموظف و اطلاعه على ملفه
- 52 - ..... الفرع الأول: إعلام الموظف
- 53 - ..... الفرع الثاني: حق الاطلاع على الملف التأديبي
- 55 - ..... المطلب الثاني: حق الدفاع



- 56 - ..... الفرع الأول: مضمون الدفاع
- 56 - ..... الفرع الثاني: وسائل الدفاع
- 59 - ..... المطلب الثالث: تسبب القرار التأديبي و تبليغه
- 59 - ..... الفرع الأول: تسبب القرارات
- 64 - ..... الفرع الثاني: تبليغ الموظف بالقرار التأديبي
- 70 - ..... المبحث الثاني: الرقابة اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية
- 70 - ..... المطلب الأول: الرقابة الإدارية
- 70 - ..... الفرع الأول: التظلم الإداري
- 74 - ..... المطلب الثاني: الرقابة القضائية
- 74 - ..... أولا : الجهات القضائية المختصة بالطعن القضائي
- 75 - ..... ثانيا : اختصاص المحاكم الإدارية
- 78 - ..... ثالثا : اختصاص مجلس الدولة
- 81 - ..... رابعا : الدعاوى القضائية الناتجة عن القرار الإداري التأديبي
- 87 - ..... المبحث الثالث: آثار المترتبة على صدور حكم الإلغاء و شطب العقوبة التأديبية والعفو عنها
- 87 - ..... مطلب الأول: ضمان تنفيذ أحكام القرارات التأديبية في الجزائر
- 88 - ..... الفرع الأول: ضمانات تنفيذ القرارات القضائية الإدارية في الجزائر
- 91 - ..... المطلب الثاني: رد الاعتبار للموظف المعاقب
- 91 - ..... الفرع الأول: محو العقوبة التأديبية في نظر المشرع
- 95 - ..... خاتمة

# المصادر و المراجع

## - قائمة المصادر والمراجع

### - أولا: المراجع باللغة العربية

#### 1- الكتب

- 01- الحفناوي أحمد محمد ، البطلان الإجرائي و أثره على الدعوى التأديبية، راسة مقارنة بأحكام الفقه الإسلامي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- 02- الجربوع أيوب بن منصور ، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي مجلة الإدارة العامة. العدد 1، 2004.
- 03- حمد الشلماني حمد محمد ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي و المقارن، دار المطبوعات الجامعية مصر، 2007.
- 04- الشتيوي سعد ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007.
- 05- أبو الشعير سعيد ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 06- الطماوي سليمان محمد ، ضمانات الموظفين بين النظرية و التطبيق، مجلة العلوم الادارية، العدد 1، أبريل 1969.
- 07- جديدي سليم ، سلطة تأديب الموظف العام في ظل التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
- 08- الطماوي سليمان بمحمد ، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الثقافة العربية القاهرة، 1975.
- 09- السيد الجوهري عبد العزيز ، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، د س ن.
- 10- خليفة عبد العزيز عبد المنعم ، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي و القضائي للموظف العام، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.

- 11- شوقي يعيش تمام ، شبري عزيزة، " مركز الوالي في النظام الإداري الجزائري بين المركزية و اللامركزية "، مجلة الفكر البرلماني، العدد 13، (مارس 2013).
- 12- عبد المنعم خليفة عبد العزيز ، القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، ط1، د ب ن، 2008.
- 13- شطناوي على خطار ، آثار حكم الغاء قرار إنهاء خدم الموظف العام، (دراسات) مجلة علمية تصدر عمادة البحث العلمي الجامعة، الأردنية، العدد الأول 2001.
- 14- بوضياف عمار ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- 15- بوضياف عمار ، القرار الإداري (دراسة تشريعية قضائية فقهية)، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 16- عوابدي عمار ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 17- عوابدي عمار ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، 1998.
- 18- حمزة محسن حسنين ، القانون التأديبي للموظف العام و رقابته القضائية، دراسة تحليلية مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، 1960.
- 19- بعلي محمد الصغير ، القانون الإداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري )، دار العلوم الجزائر(عنابة)، 2004.
- 20- بعلي محمد الصغير ، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم النشر والتوزيع (الجزائر)، عنابة ، 2005.
- 21- الطماوي محمد سليمان ، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة (مصر)، 1973.
- 22- ياقوت محمد ماجد ، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط و أفراد الشرطة و ثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة وفقا لأحدث التشريعات و آراء الفقه و المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 23- ياقوت محمد ماجد ، الاجراءات الضمانات في تأديب ضباط الشرطة، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الاسكندرية، سنة 1996.

24- المعداوي محمد يوسف ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ط02 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

## 2- الرسائل الجامعية والأطروحات

01- فوزية بعلي شريف ، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري و إدارة عامة، جامعة الحاج لخضر- باتنة -، 2013/2014.

02- يوسف العدوان رائد محمد ، نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد (دراسة مقارنة بين الأردن ومصر)، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط 2012/2013.

03- العجمي مشعل محمد ، الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الكويتي و الأردني)، مذكرة لنيل درجة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

04- علي سهل حي قاسم ، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر العاصمة، غير منشورة، 2005.

## 3- النصوص القانونية

### 3-1- القوانين العضوية:

01- القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30 مايو 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية رقم 37، مؤرخة في 1 يونيو 1998.

02- القانون رقم 02/98، مؤرخ في 30 مايو سنة 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية رقم 37 مؤرخة في 1 يونيو 1998.

### 3-2- القوانين العادية:

01- القانون رقم 05/07، المتضمن القانون المدني، مؤرخ في 13 مايو سنة 2007، المعدل و المتمم للأمر رقم 58/75.

02- من القانون رقم 09/08 مؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية رقم 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008.

03- القانون رقم 01-16 المتضمن التعديل الدستوري المؤرخ في 26 جمادى الأول عام 1437 الموافق ل 6 مارس 2016- العدد 14.

### **3-3- الأوامر:**

01- الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006.

### **4- النصوص التنظيمية:**

#### **1-4- المراسيم:**

01- المرسوم رقم 66-152، المؤرخ في 02 يونيو 1966، و المتعلق بالإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية، العدد 46، سنة 1966.

02- المرسوم 84-10 مؤرخ في يناير سنة 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية رقم 03، مؤرخة في 17 يناير 1984.

03- مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

04- المرسوم رقم 88/131 مؤرخ في 4 يوليو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة و المواطن، الجريدة الرسمية رقم 27، مؤرخة في 06 يوليو 1988.

05- المرسوم التنفيذي رقم 90-99، مؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، جريدة رسمية رقم 13 مؤرخة في 28 مارس 1990.

06- مرسوم التنفيذي رقم 93/54، المؤرخ في 16 فبراير 1993، محددًا ببعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و علي عمال المؤسسات العمومية، ج. ر. العدد 11، سنة 1993.

#### 4-2- المناشير:

01- المنشور رقم 3 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المؤرخ في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

02- المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المور في 12 أبريل 2004، امتد كينيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

03- المراسلة رقم 267 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الاصلاح الإداري المؤرخة بالجزائر بتاريخ 19 جانفي 2016.

04- مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الاصلاح الإداري رقم 09 المؤرخة في الجزائر بتاريخ 09 فيفري 2017.

05- مراسلة رقم 387 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الاصلاح الإداري المؤرخة بالجزائر بتاريخ 17 أبريل 2017.

5- الاجتهادات القضائية:

01- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، بتاريخ 1985/12/07، قضية (ب م ش) ضد (وزير الداخلية، المدير العام للأمن الوطني)، المجلة القضائية، سنة 1990، العدد الأول.

02- قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، بتاريخ 2001/10/08، قضية (م م) ضد (رئيس جامعة الأمير عبد القادر).

03- قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، بتاريخ 2004/01/20، قضية (مدير القطاع الصحي تيقزيريت لولاية تيزي وزو) ضد (م ع)، مجلة مجلس الدولة، سنة 2004، العدد 05.

04- المحكمة العليا -غرفة الجرح و المخالفات، قرار رقم 425217، 2009/04/22، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، 2011،

- ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 01- Abdelkader Echikhali, Le juge et le régime disciplinaire dans la fonction publique algérienne, N° 4, 1975,
- 02- Fabien Bottini, La Juridictionnalisation du régime disciplinaire des agents publics, N° 5, 2007.
- 03- Gustave Peiser, Droit administratif, 15<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 1999.  
- Jean François la chaume, - Maurice Duverger.
- 04- Jean Louis moreau, la fonction publique, principes généraux , L.G.D.J, Paris, 1987.
- 05- Jean Marie Auby, Jean Bernard Auby, Droit de la fonction publique, état collectivités locale hôpitaux, 3<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 1997.
- 06- Jean Marie Auby, Jean Bernard Aub... »  
- Loi 83-634 du 13 juillet 1983.  
- loi 84-16 du 11 janvier 1984.
- 07- Mohamed Brahimi, Le S.G.T et les administrations publiques : « La fonction publique algérienne.
- 08- Mohamed Amara, L'administration des ressources humaines des administrations publiques, édition université de Constantine, imprimerie En-nakhla, Alger, sans date .

**INTERNET:**

- <http://ar.Jurispedia.Org/indesc.27/02/2017/> 13 :00  
- [www.Concrl-etat.dz.org](http://www.Concrl-etat.dz.org). 30/04/2017/ 17 :45



