



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة غرداية  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



## ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق  
تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:  
د/ البرج محمد

إعداد الطالبة:  
الشحمة السعدية

لجنة المناقشة		
رئيسا	لغلام عزوز	أ. الدكتور
مناقشا	سويلم محمد	أ. الدكتور
مشرفا	البرج محمد	أ. الدكتور

السنة الجامعية 1439-1440هـ / 2018 م - 2019 م

# إهداء

إلى منارة العلم و إمام المرسلين

إلى الأُمي الذي علم العالمين الى خير البشرية

سيدنا مُحَمَّد عليه أركى صلاة و تسليم

إلى فيض العطاء بلا منازع إلى من حاكت سعادتي بخيوط كانت منسوجة من قلبها إلى روح أُمي العالمة رحمها  
الله.

إلى من مدني بالرعاية و سعي و شقى لأنعم بالراحة و الاطمئنان إلى من علمني كيف أمتطي سلم الحياة بالحكمة  
و الصبر و أمضي قدما لتحقيق النجاح دون الالتفات للوراء

أبي الغالي.

إلى من قاسمت معهم الحياة و سايرنا دروبها بحلوها و مرها إلى جميع أفراد أسرتي الكريمة .



## شكر و عرفان

الحمد لله الذي أمدني بما ليس لغيري من الكائنات الحية و هي نعمة العقل الذي به أنيرت دروبي من ظلمة الجهل الى فيض العلم من مرحلة الملكة التعليمية إلى نهاية مرحلة الماستر .  
من لا يشكر الله على فضله لا يشكر الناس .

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر و الامتنان إلى الأستاذ الفاضل الذي قام بالإشراف على هذا العمل {الدكتور : البرح محمد} على الدعم المتواصل و التوجيه و المتابعة و النصح إذ كان عوننا لنا في إعداد هذه المذكرة .

كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر الى جميع أساتذة الكرام بجامعة غرداية و الذين رافقوني طيلة مشواري الدراسي و لا يفوتني أن أوجه خالص شكري و تقديري الى كل من أعانني و ساهم في إنجاز هذه المذكرة بالمبادرة و التشجيع و السهر على مساعدتنا و أخص بالذكر :

- الأستاذ الفاضل : بوزيد عبد الرحمان.

- الأستاذة الفاضلة : طواهرية أحلام.

- الأستاذة الفاضلة : بشرى حمادي.

-الأستاذة الفاضلة :فراجي صليحة.

- الأستاذة الفاضلة : ميلودي نور الهدى.

## قائمة المختصرات

ثانياً: مختصرات باللغة الأجنبية.		أولاً: مختصرات بالعربية.	
P:	page	هجري.	ه:
P. p:	De page en page	ميلادي.	م:
		صفحة.	ص:
		من الصفحة إلى الصفحة.	ص.ص:
		فقرة.	ف:
		الجريدة الرسمية.	ج.ج.ج:
		الجمهورية	الجزائرية.
		طبعة	ط:

# المُلخَص

تنظيمية بمنهجية تحكومية ، وفق للمنظومة القانونية في تأطير إطارات الدولة و تجسيد التوازن الفعلي بين مبدأ الفاعلية ، و مبدأ الضمان لجعل توافق وظيفي بين المصلحتين تهدف لحسن سير المرفق العام  
إلا أن المشرع غلب منطق المصلحة العامة (الفاعلية) على المصلحة الخاصة (الضمان) ، مما أدى لتعسف الإدارة في اتخاذ قراراتها التأديبية و تقليص فاعلية الضمانات المقررة للموظف العام.  
وما يحسب عليه ما سعى إليه في المجال التشريعي ، حيث نسج صور التكامل الوظيفي بين الإدارة و الموظف العام يراعي فيها ظروف الزمان و المكان و تفعيلها على النحو الذي يرفع من مردودية المرفق العام و حسن أدائه.

## Résumé

approfondissement dans le sujet des garanties et de ce qu'elle recouvrait en théorie et en pratique, pour activer le rôle de l'organe administratif dans l'activation de son personnel dans le cadre de l'orientation et de la supervision Et la censure, et stimuler le sérieux. et de leur fournir en retour des garanties pour décider du droit à la protection contre toute action disciplinaire. C'est l'objet du le'gislateur algérien et soucieux de le mettre en œuvre et d'évaluer l'efficacité de la légistatuon en matière de garanties dixiplinaires dans la finction publique, en adoptant à des contrôles réglementaires avec une méthodologie d'arbitrage, conformément au système juridique en encadrant les cadres étatiques et en incamant l'équilibre réel entre le principe a'effectivté et le principe de garantie pour faire une conciliation fonctionnelle entre les deux intérêts visant le don fuon ctionnement du service public.

La logique de l'intérêt public (efficacité) , ce qui a conduit a l'arbitraire de l'administration dan la prise de ses décisions dixiplinaires et a la eédu cation de l'fficacité des garanties établies pour l'gent public il est compté par ce qu'il cher chait dans le domaine législatif, ou il a tissé des formes d'intégration fonctionnelle entre l'administration et l'agent public en tenont compte des circonstances de temps et de lieu et en les a ctivant de manière à ongmenter la rentabilité de l'insta llation publique et sa bonne perfirmance.

# مقدمة



الدولة هي الحيز الذي يأمل أطياف المجتمع بتنوع تطلعاتهم ، و أفكارهم و الأعراف التي تجذر منها في شتى المجالات سواء اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو ثقافية، إذ تعد أساس المجتمع وفق النظم و التشريعات و القواعد و القوانين التي تنتهجها كقياس للبناء تسعى من خلالها مواكبة العصرنة و التطوع الى آفاق مستقبلية أرقى معتمدة في ذلك على ثلاث عناصر الامكانيات البشرية و الوسائل المادية و التأطير الصائب في الحياة الوظيفية أو المهنية أو العملية .

إذا سلطنا الضوء على المجال الوظيفي يتضح من دراستنا المكانة التي احتلتها الوظيفة العامة ، في إطار النشاط الإداري لما لديها من مقومات الدولة لدفع بعجلة التنمية و النهوض بالاقتصاد الوطني ، لرفع التحدي لمنافسة كبريات الدول و هذا لا يتسنى الا بوضع الدولة منهجية قوية تشمل كافة الأصعدة ، و أساسها النظام العام والمبادئ الأساسية التي تركز عليها النظم التشريعية و ما تضمنته من نصوص و أحكام و قواعد قانونية و تنظيمية أنشأ لتسيير النشاط الوظيفي للوظيفة العامة ، كتنظيم إداري ممنهج و متبع في أعمال المرفق العام و دور التفعيلي للإدارة و الموظف إذ أن الوظيفة لا تعد استثناء من العامة ، و إنما هي الهيكل الذي تجسد به الإدارة تقنيات التعامل و التوجيه و الاشراف المدروس بأدق التفاصيل لتوعية موظفيها ، و ما مدى المسؤولية الملقاة على عاتقهم بالعمل الجاد و تفعيل دور المبادرة و المواظبة و العمل وفق التنظيم المعمول به تشريعيا و وظيفيا لضمان السير الحسن للمرفق العام و لوضع تنسيق تكاملي بين المصلحة العامة و المصلحة الخاصة و توازن تام بين الفاعلية و الضمانات بين الإدارة و الموظف إذ يعد الموظف العمومي هو الذي عيّن بقرار ليشغل منصب دائم في إحدى الرتب بتدرج صنفى وفق السلم الإداري في المرفق عام ، هو أيضا الأداة التي تستطيع من خلالها الإدارة صاحبة القرار تحقيق الأهداف التي تشعب بها حاجيات العامة للأشخاص كما يعد الساعد الذي تستند عليه الإدارة في تنفيذ الأمور تطبيقا لمبدأ الشرعية ، و ما تضمنته من قوانين و لوائح تنظيمية في ظل التشريع الوظيفي لمسايرة التجديد الدائم وفق دهنيات متطورة في نطاق الوظيفة العامة لتطوير المرفق العام وديمومته ، و أي تقصير أو إخلال بالوظيفة من طرفه يعرضه لعقوبة تأديبية من قبل الإدارة ذات السلطة الرئاسية التي لديها صلاحيات واسعة في اتخاذ القرار التأديبي إلا أن المشرع الجزائري كفل الموظف و أقر عدة ضمانات لحمايته و المحافظة على حقوقه من تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها حيث قيد تلك السلطة ، بالرقابة القضائية لفحص مشروعية القرار الصادر و ما سعى اليه المشرع من اجتهادات توعوية للنهوض بالوظيفة العامة للمكانة الحقيقية حرصا على وضع نظم و قواعد قانونية تتماشى و مقتضيات العصر و هذا ما تعاقبته مراحل تطور الوظيفة العامة من مرحلة التبعية للقوانين الفرنسية الى ظهور

أول قانون أساسي للوظيفة العامة سنة 1966 بموجب الأمر 133/66 إلى آخر قانون تستمد منه التشريعات الوظيفية بالقانون الأساسي للوظيفة العامة لسنة 2006 بموجب الأمر رقم 03/06 و في هذا الصدد حرص المشرع الجزائري لخلق توافق تكاملي بين الوظيفة و الموظف و الإدارة أي بين القوة الفاعلية و السبب الذي أنشأه لأجله و هي الوظيفة التي تعد الشخص المعنوي الذي يسير من قبل أطر إدارية ذات كفاءة عالية وفق لمقاييس التوظيف و الاختصاص تشرف و توجه طائف من الموظفين الذين يعدون المحرك الأساسي للوظيفة العامة بالفعالية الجادة دون التقصير في الواجب الوظيفي تطبيق للأوامر الصادرة من الرئيس عضو تقني.

إن موضوع الضمانات من أهم المواضيع التي لقت صدى واسع في نطاق الوظيفة العمومية لما له من بالغ الأهمية و ما شملته هذه الدراسة من توضيحات و استقراء تام للنظم القانونية في التشريع الوظيفي لتكريس مبدأ الشرعية و العدالة بين مصلحتين قائمتين في تفعيل النشاط الإداري للمرفق العام ، الإدارة و الموظف العام و بما أن مبدأ الفعالية يقتضي منح جهة الإدارة متسعا من السلطة التقديرية في تأديب الموظف المخطئ ، فإن الأمن الوظيفي و استقرار الموظف أمر ضروري لتشجيعه لأداء واجبه على أحسن وجه و هذا ما أظهرته القيمة القانونية للضمانات التأديبية ، باعتبارها الوسيلة التي تكفل الحماية و الأمن للموظف كما أنها بمثابة الحصن المنيع يحمي حقوق الموظف المحال على التأديب ، و يحد من تعسف الإدارة المبالغ فيه ، لهذا ظهرت ضرورة إعمال مبدأ الضمان بشكل متوازي و متوازن مع مبدأ الفعالية .

إن ما دفعنا لاختيار هذا الموضوع للأسباب ذاتية و موضوعية نوجزها فيما يلي:  
فحب التعمق في مقتضيات النطاق الوظيفي وما شمله من نظام قانوني في المجال التأديبي لإحاطة الموظف بكل جوانب الوظيفة العامة العملية و التقنية و الإدارية و استمرارية المرفق العام في ظل تحديد الواجبات و المسؤوليات التي يتحمل تبعاتها من خلال التقصير في أداء مهامه كما ماله من ضمانات كحصانة من أطراف الإدارة في التحامل ضده بقرارات تأديبية تعسفية مبالغ فيها.

### الأسباب الموضوعية :

إن دراستنا لموضوع الضمانات باعتباره من الموضوعات البارزة من الناحية النظرية و التطبيقية العلمية و العملية ذلك لما له من صلة بالموظف العام إذ يعد الأداة المحركة و المنفذة

و المسؤولية عن تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية و الاقتصادية و المؤطر به بأداء خدمات الأساسية للمرفق العام و المواطنين .

و من جهة أخرى الإجحاف الملاحظ من قبل الإدارة و الانتهاكات التي تقوم بها لهذه الضمانات تجاهد منها لبعض الاجراءات التأديبية قانونا بتغيب سلطتها على مصلحة الوظيفة للموظف.

كما طابع الاهتمام بالموضوع من أولويات الباحث من أجل الاستفادة منه في مجال العلمي و العملي و توجيه الموظف العام لحقوقه اتجاه القرارات التأديبية لأن مسألة التأديب أمر وارد لكل موظف في مساره الوظيفي تهدف هذه الدراسة إلى إستيعاب كم كبير في الاطار المعرفي للإحاطة بمختلف جوانب الضمانات التأديبية من خلال جمع معتبر من المعلومات العلمية التطبيقية و النظرية لهذا الموضوع بهدف الوصول الى كيفية تجسيده في المجال العلمي عن طريق توضيح مختلف تطبيقاته في مجال التأديب الإداري ، للمساهمة و لو بجزء قليل في تقييد الإدارة على مستوى الواقع بهذه الضمانات بغيه ضمان مسألة تأديبية عادلة، و توعية الموظفين فيما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية حتى يكونوا على بينة من متطلبات المشروعية القانونية فيما يخص مسائل التأديب . كما يكفل في الوقت نفسه الزام الإدارة بإتباع الاجراءات اللازمة لتأديب الموظف العام .

في إطار البحث في موضوع الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، تم تناول بعض الدراسات السابقة في هذا الشأن منها مؤلفات العامة ، دراسات عربية و بعض الأطروحات لنيل شهادتي الدكتوراه و الماجستير .

**الدراسة الأولى:** ضمانات التأديب في الوظيفة العامة (في فقه و قضاء مجلس الدولة).

إعداد : عبد العزيز عبد المنهم خليفة.

الطبعة : الأولى.

دار و مكان النشر : توزيع منشأة المعارف ، الاسكندرية .

سنة النشر : 2003.

حيث تضمن الباحث من خلال هذه الدراسة الى الالمام بالموضوع و كفكرة عامة تطرق الى ضوابط صحة الجزاء التأديبي و ضماناته في مرحلتي التحقيق و المحاكمة و ضمانات ما بعد توقيع الجزاء و أورد من خلالها ثلاث تقسيمات رتبته.

1/ ضمانات التأديب و المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي.

2/ ضمانات التأديب في مرحلتي التحقيق و المحاكمة.

3/ ضمانات التأديب في مرحلة لاحقة على توقيع الجزاء.

**الدراسة الثانية :** ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه.

إعداد : مصطفى بدوادي.

المكانة: كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تلمسان.

السنة: 2014/2013.

و لقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة الى الإطار المفاهيمي للضمانات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة كما هالج الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية و الضمانات المقترنة بتوقيع العقوبة التأديبية و اللاحقة بها .

**الدراسة الثالثة:** الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون إداري و إدارة عامة. إعداد : حياة عمراوي.

المكان: جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق .

السنة : 2012/2011.

لقد تناولت الباحثة من خلال هذه الدراسة الموضوع في ثلاث فصول .

الفصل الأول: ضمانات المسألة التأديبية المتصلة بضوابط الجزء التأديبي.

الفصل الثاني : الضمانات السابقة و المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي.

الفصل الثالث: الضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي.

لقد لقيت بعض الصعوبات كأى باحث قانوني من حيث قلة و نقص المراجع المتخصصة في دراسة موضوع البحث خاصة في تشريع الجزائري مقارنة دراسات موضوعات البحوث العامة كالدراسات العربية الأخرى و كذا صعوبة الحصول على أحكام و القرارات القضائية لما تقتضيه من طابع السرية.

يقتصر هذا البحث من الناحية الموضوعية على دراسة الضمانات التأديبية للموظف العام وفق النظام التأديبي المعمول به في التشريع الجزائري و لتوضيح أكثر فإن الدراسة اقتصرت فقط على الموظفين العموميين الخاضعين للنظام الوظيفي دون العمال الخاضعين لتشريع العمل.

إن أساس الضمانات التأديبية للموظف العام و هو الجزاء التأديبي الصادر من السلطة الادارية رئاسية المختصة و التي لها صلاحيات واسعة في اتخاذ القرارات التأديبية . في شأن الموظف العام لردعه و ضبط السير الحسن للمرفق العام مما يستلزم طرح الاشكالية التالية:

- هل الضمانات المقررة للموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية بإمكانها تحقيق

التوازن بين مصبحة الموظف و سيرورة المرفق العام؟

و تدرج تحت هذه الاشكالية جملة من التساؤلات الفرعية عنها:

\_ ما هو أساس هذه الضمانات؟ و ما هو مفهومها؟ و ماهي آليات تطبيقها في المجال الاداري والقضائي؟

و فيما تتمثل اجراءاتها الادارية و القضائية المتخذة قبل و أثناء و بعد صدور القرار القانوني التأديبي ؟

و للإجابة على هذه التساؤلات انتهجنا المنهج القانوني الوصفي التحليل و المنهج التاريخي مستعينين به في تحليل جملة من النصوص التشريعية السابقة في اطار الوظيفة العامة. و للإلمام بالإجابة على اشكالية بحثنا هذا تم تقسيم هذه الدراسة الى فصلين ، حيث خصصنا الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العام و تناولنا في المبحث الأول : ضوابط العقوبة التأديبية و تطرقنا في المبحث الثاني: مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العام أما الفصل الثاني تضمن : آلية تطبيق الضمانات التأديبية وفق للإجراءات الادارية و القضائية للموظف العام .

و عالجنا في المبحث الأول : الآليات الادارية لمواجهة القرار التأديبي أما المبحث الثاني فتناولنا: الآليات القضائية لمواجهة

## الفصل الأول

أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

إن النظام الوظيفية العامة باختلاف نمطه وقواعده القانونية وفق الإطار المكاني والزمني حسب كل بلد ومقتضياته يستقر على قواعد ضابطة تتجسد من خلال نظام تأديبي يستوجب تسليط العقوبة ضد الموظف الذي يرتكب الخطأ أثناء تأدية وظيفته أو بسببها حسب ما يقره القانون وبعد توفر ضمانات المسألة التأديبية كتسبب للقرار الصادر ضده فيوجد نظام تأديبي وسلطة مختصة بتوقيع العقوبة التأديبية باعتبارها صاحبة السلطة التقديرية الواسعة في ذلك من أجل السيرورة الحسنة للمرفق العام ولهذا أقر المشرع الجزائي جملة من القوانين والأسس كضوابط تحد من استعمال سلطة الإدارة المطلقة بشكل يلحق الضرر بموظفيها كضمانات تأديبية ولتوضيح أكثر تم تقسم الفصل إلى مبحثين المبحث الأول : ضوابط العقوبة التأديبية ، و المبحث الثاني : مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي .

### المبحث الأول : ضوابط العقوبة التأديبية .

إن المضامين التي تعاقبت على النظم القانونية من الجراء التطور في مجال الوظيفة العمومية وما استحدث

من تغييرات في القواعد والأسس القانونية وفقا ما يناسبها من نصوص تشريعية معمول بها عبر كافة الدول لتطبيق مبدأ الشرعية في تنفيذ القرارات الإدارية لذلك وضعت ضوابط

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

خاصة بالنظام التأديبي للموظف العمومي كضمانات ضد تعسف الإدارة بحكم أن لها سلطة تقديرية واسعة في توقيع الجزاء وللحفاظ على أمن واستقرار المجتمع وعمل المرفق العام بشكل جيد

فإن المشرع الجزائري نص على مجموعة من القوانين كضوابط تحد من استعمال السلطة المطلق للإدارة وردع الموظف فيما نسب إليه من ارتكاب للمخالفات التأديبية بالجزاء المناسب تطبيقاً لمبدأ لا عقوبة إلا بنص ويعتبر مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات ، أحد الدعائم الأساسية التي نصت عليها القوانين المعاصرة<sup>1</sup>.

### المطلب الأول : مبدأ شرعية وشخصية ووحدة العقوبة التأديبية .

إن الجزاء التأديبي هو الأثر المترتب على تبوُّث المخالفة في حق المحال إلى التأديب فيما نسب إليه لارتكابه مخالفات تأديبية وعلى الإدارة أن تتقيد بالجزاء المحدد حصراً من قبل المشرع كما أن هذا الجزاء لا يمس إلا الشخص الذي ارتكب المخالفة التأديبية أو ساهم في ارتكابها و أ يحدد هذا الجزاء وفق الخطأ أو المخالفة التأديبية دون تعدد الجزاءات في مخالفة واحدة .

### الفرع الأول : مبدأ شرعية العقوبة التأديبية .

ويقصد بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على الموظف مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يقرر تشريعياً أي يجب أن يكون هذا الجزاء من الجزاءات التي أوردها المشرع على سبيل الحصر<sup>2</sup>.

**أولاً : مفهوم مبدأ شرعية العقوبة التأديبية .** يقصد بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية ، أنه لا يمكن إيقاع جزاء تأديبي إلا في الحدود التي يسمح بها القانون أي أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص فلا وجود بصفة عامة لمبدأ شرعية الأخطاء فالمعتمد عليه ليس النصوص التي تحدد ماهية الخطأ ولكن النصوص التي تحدد الحقوق والواجبات .

فمن هنا نستطيع القول بأنه من خلال تحديد الواجبات نحدد أو نستخلص الأخطاء التي تعتبر اختراق لها<sup>3</sup>

وطبقاً لمبدأ شرعية الجرائم و العقوبات الذي يقضي بأنه لا يجرم فعلاً ولا يعاقب عليه إلا بنص قانوني يحدد نوع الفعل المجرم وأركانه و شروطه كما يبين العقوبة المستحقة<sup>1</sup>

<sup>1</sup>نصر الدين ماروك ، مبدأ المشروعية والدليل الجنائي ، مجلة النائب، مجلة دورية يصدرها المجلس الشعبي الوطني ، العدد الثالث ، الجزائر ، 2004، ص8

<sup>2</sup>عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، الطبعة الأولى ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 15 .

<sup>3</sup>هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الرابعة ، دار هومة ، الجزائر ، 2010 ، ص 338 .



## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادتين : 160 و 161 من الأمر 03/06 للقانون الأساسي للوظيفة العامة

المادة 160 : " يشكل كل تزل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس ، عند الاقتضاء ، بالمتابعات الجزائية "2 .

المادة 161 : " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ ، والظروف التي أرتكب

فيها ، ومسؤولية الموظف المعني ، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين

من المرفق العام<sup>3</sup> . ولذا يعد مبدأ الشرعية ، أصلا من أصول النظام التأديبي إلا أنه يوجد مبدأ آخر يحد من هذا الأصل وهو مبدأ السلطة التقديرية ، بحيث يكون للسلطة التأديبية حرية واسعة في اختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات المحددة قانونا ، غير أن هذه الحرية تختفي إذا نص القانون على تحديد عقوبة معينة لخطأ تأديبي محدد .

وإذا كان إعمال مبدأ شرعية العقوبة التأديبية يقضي بضرورة التزام الهيئة التأديبية بنوع العقوبة الواردة في النص التشريعي فإن نطاق هذا الالتزام يمتد إلى نوع الخطأ الذي ارتكبه الموظف أثناء مساره الوظيفي يستوجب تسليط

عقوبة تأديبية صده حسب ما يقره القانون وبعد توفير ضمانات المسألة التأديبية ووجود نظام تأديبي وسلطة مختصة بتوقيع العقوبة يدل على ضبطية قواعد العمل الإداري التي من شأنها أن تحفظ كرامة الوظيفة وتضمن قدرا من التنظيم الإداري<sup>1</sup>.

### 1-تعريف الخطأ التأديبي وتميزه عن غيره :

يقصد بالخطأ التأديبي هو الإخلال بالواجبات الوظيفية لذلك أجمع الفقه أن مناطق المسؤولية التأديبية هو مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>رشيد حباتي، دليل الموظف والوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للإتصال، رويبة، 2015، ص 129 .

<sup>2</sup>المادة 160 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء الجزائر، 2015، ص 34 .

<sup>3</sup>المادة 161 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 34 .

<sup>1</sup>عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 16 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

ويختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ الجنائي بأن الخطأ الجنائي يحكمه قانون العقوبات أساسا والقوانين الجزائية الأخرى وتتميز العقوبة فيه بالإكراه البدني والمتجسد في الحبس أو الجانب المالي في شكل غرامة مالية أم الجريمة التأديبية ضيقة النطاق وينحصر أثرها على مستوى الوظيفة لا غير كما يجب الإشارة إلى أن الجريمة التأديبية قد يكون لها وجه جزائي يستوجب المسؤولية الجزائية للموظف ، مثال على ذلك أن يرتكب الموظف جريمة الضرب والجرح في موقع العمل ، أو يزور شهادة للاستفادة من الترقية أو بتلف عمدا ممتلكات الإدارة ...إلخ فهنا يسأل جزائيا و تأديبيا .

### 2-تصنيف العقوبات التأديبية :

على غرار الوقت الذي صنف فيه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 العقوبات التأديبية في درجتين و المرسوم المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الصادر سنة 1985 في ثلاث درجات .  
تصنف العقوبات التأديبية وفقا أحكام المادة 163 من قانون الوظيفة العمومية ، حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات<sup>3</sup> ، وتتولى السلطة الإدارية المختصة توقيعها في حالة إقرارها على الموظف المدان  
و هي كمالى : عقوبات من الدرجة الأولى وتشمل :

(1) –التنبيه .

(2) – الإنذار الكتابي .

(3) – التوبيخ .

- عقوبات من الدرجة الثاني وتشمل:

(1) – التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام ..

<sup>2</sup>عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ،1436 هـ- 2015 م ،ص 152 .

<sup>3</sup>سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013 ص 434 .

<sup>1</sup>المادة 163 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

- (2) – الشطب من قائمة التأهيل .
  - عقوبات من الدرجة الثالثة وتشمل:
    - (1) – التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية .
    - (2) – التنزيل من درجة إلى درجتين .
    - (3) – النقل الإجباري .
  - عقوبات من الدرجة الرابعة وتشمل:
    - (1) – التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .
    - (2) – التسريح .<sup>1</sup>
  - عقوبات أخرى واردة في القوانين الأساسية :
- على غرار العقوبات التأديبية السابقة الذكر قد تتضمن القوانين الأساسية لقطاعات نشاط عقوبات غير تلك التي حددها الأمر 03/06 وهذا أمر طبيعي يدخل في خصوصية القطاع ، وطبيعة مهام الموظف مثالا بالرجوع للمرسوم التنفيذي 167/08 المؤرخ في 07 جوان 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون حيث ورد في المادة 37 منه أنه يمكن تسليط عقوبة المنع من مغادرة مكان العمل لمدة تتراوح بين 08/03 أيام وهذا بسبب الإخلال بقواعد الانضباط ، ومثل هذه العقوبة لا يمكن تسليطها على موظف الحالة المدنية بالبلدية ، أو موظف في المديرية التنفيذية بالولاية أو أستاذ باحث استشفائي جامعي فهي عقوبة لا تنطبق إلا في قطاعات دون أخرى وإذا عدنا للمرسوم التنفيذي رقم 106/11 المؤرخ في 06 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية حيث يتضمن العقوبات التالية :
- عقوبة الدرجة الأولى تشمل<sup>2</sup>
    - تنبيه .
    - إنذار كتابي .
    - توبيخ .
    - حجز لمدة 24 ساعة .
  - عقوبة من الدرجة الثانية وتشمل :
  - التوقيف عن العمل لفترة من يوم واحد إلى 03 أيام .
  - الحجز لمدة 24 ساعة .
  - عقوبة الدرجة الثالثة وتشمل :
  - التنزيل من درجة إلى درجتين .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

- تحويل خارج الولاية .
  - الشطب من جدول الترقيّة لمدة سنة .
  - عقوبة الدرجة الرابعة وتشمل :
  - التنزيل للرتبة سفلى .
  - التسريح .
- إن السلطة المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية هي السلطة التي تتمتع بصلاحيّة التعيين .
- (1) - سلطة اتخاذ العقوبات من الدرجة الأولى والثانية  
تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعين .
- (2) - سلطة اتخاذ العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة  
تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي<sup>1</sup> .
- ومن الملاحظ أن المشرع أكد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 على إجبارية أخذ رأي المجلس التأديبي عند اتخاذ العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة ، وهو الرأي الذي يعد ملزم بالنسبة للسلطة المختصة باتخاذ العقوبة وهذا ما جاء في نص المادة 165 الفقرة 02 من الأمر 03/06 " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمختصة ، المجتمعمة كمجلس تأديبي ، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة واربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها<sup>2</sup>.

### ثانيا : السلطة المختصة بالعقوبة التأديبية :

في حين لم يحدد القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 إذا كان أخذ رأي اللجنة المذكورة إلزاميا أو استشاريا فقط اكتفى بعبارة أخذ رأي اللجنة متساوية امع بيان طبيعتها لتحديد لأعضاء وكما اشترط المرسوم المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال والمؤسسات والإدارات العمومية الصادر سنة 1985 موافقة لجنة كما أنه لا يجوز قيام السلطة التأديبية بتفويض غيرها في ممارسة الاختصاص بتوقيع الجزاء يتعارض مع تحديد

<sup>1</sup>رشيد حباني ، المرجع السابق ، ص 135.

<sup>2</sup>المادة 165 ف2 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

هذا الاختصاص في القانون على سبيل الحصر<sup>1</sup>.  
(2)- معايير تحديد طبيعة العقوبة التأديبية : لقد حدد المشرع بالنص على سبيل الحصر تصنيفا للعقوبة التأديبية مع بيان طبيعتها ولتحديد طبيعة العقوبة التأديبية الطبقة اعتمد المشرع على خمسة معايير تتمثل في التالي :

- جسامة الخطأ المهني المرتكب .
  - ظروف التي أرتكب فيها الخطأ المهني .
  - مسؤولية الموظف المرتكب للخطأ المهني .
  - النتائج المترتبة على سير المصلحة .
  - الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيد من خدمة المرفق العام<sup>2</sup>.
- ثالثا : ضوابط مبدأ شرعية العقوبة التأديبية : يقصد بضوابط مبدأ شرعية العقوبة التأديبية أن تلتزم السلطة التأديبية بالحدود المقررة للجزاءات التأديبية وتفسير النصوص العقابية تفسيرا ضيقا مع عدم جواز تطبيق جزاءات مقنعة .

**(1)- الالتزام بالحدود المقررة قانونا للجزاء التأديبي .**  
لا يكفي لشرعية العقوبة التأديبية أن ينص عليها المشرع حصرا وإنما يجب ألا تتجاوز الإدارة في تطبيقها لهذه العقوبة مقدارها أو مدتها وفق ما أقره المشرع لأنواع العقوبات التأديبية التي أوردها دون زيادة أو نقصان ولا يجوز توقيع عقوبة أقل جسامة مما هو منصوص عليه فيعد مثل هذا الجزاء باطلا لخروجه على مبدأ الشرعية<sup>3</sup>.

**(2)- تفسير النصوص العقابية تفسيرا ضيقا :**  
تطبيقا لقاعدة لا عقوبة بغير نص في المجال التأديبي فعليه يجب أن يكون النص المطبق بدقة تتناسب مع خطورة العقوبة التأديبية فإن كان بالنص ما يتطلب التفسير وجب أعمال التفسير الضيق الذي لا يتوسع فيه ولا يقاس عليه<sup>4</sup>

تلجأ الإدارة إلى إصدار قرار مرتبط بإجراءات الإدارة التنظيمية كالنقل التلقائي أو التسريح أو الإحالة على التقاعد المسبق

**(3)- عدم جواز توقيع جزاءات مقنعة :**

أو إلغاء الوظيفة على أساس أن ذلك يهدف إلى تحقيق مصلحة المرفق لكن من ملاسبات هذا القرار يتضح أنه صادر بدافع توقيع الجراء على الموظف ، فإن وقع هذا الجزاء باطلا لكونه جزاء مقنعا.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص19 .

<sup>2</sup> رشيد حباني المرجع السابق ص128/129 .

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص23 .

<sup>4</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص23 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

وفي هذا الإطار قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1997/01/05

بأنه " من المقرر قانونا أن السلطة التأديبية هي التي لها صلاحية تحديد عقوبات من الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين ، و من المستقر عليه أن النقل يتم لصالح المرفق العام بشرط ألا يكون تلقائيا – ولما كان ثابتا في قضية الحال – أن الطاعن محل تنزيل مقتع في الرتبة تحت غطاء النقل .. فإن قضاة الدرجة الأولى ، لما قضوا بإبطال قرار الوالي لخرقه للمرسوم 59/85 طبقوا القانون تطبيقا سليما <sup>2</sup>.

رابعا : أهمية مبدأ شرعية العقوبة التأديبية :

فمن الضروري وجود نظام تأديبي على مستوى الإدارات والمرافق العامة لضبط قواعد العمل الإداري التي من شأنها أن تحفظ كرامة الوظيفة وتضمن قدرا من التنظيم الإداري الذي يسوده السلوك السوي والملتزم من جانب الموظف حسب ما يقره القانون وبعد توفير ضمانات المساءلة التأديبية كما أنه لا يجوز للسلطة المتخصصة رغم مالها من سلطة تقديرية ، توقيع العقوبة على الموظف<sup>3</sup>، متى تعدى أثرها إلى ما يعتبر جزاء آخر لم يرد بشأنه نص في القانون إذ أن الجزاء الإداري شأنه شأن الجزاء الجنائي لا يوقع بغير نص. لدى فإن مبدأ شرعية العقوبة التأديبية يعتبر المسلك الذي به يتحقق ضبط النظام العام وحفظه وحسن سير المرفق وذلك عن طريق الردع الذي يؤدي إلى تقليل من عدد الأخطاء والمخالفات التي يرتكبها الموظف وتشجيعه على تبني القيم الأخلاقية و الارتقاء بمستوى مهارته إلى ما هو مطلوب منه من خلال اتباع تعليمات و أوامر الإدارة وتنفيذها و أداء واجباته الوظيفية على النحو الذي يكفل له تحقيق الصالح العام و أخذ المقصر من هؤلاء الموظفين بجرمه تأكيد على احترام القانون واصلح الجهاز الإداري والسير الحسن للمرفق العام .

### الفرع الثاني : مبدأ شخصية العقوبة التأديبية :

يعد مبدأ شخصية العقوبة التأديبية أحد أهم أسس العقوبة التأديبية ينصب العقاب الردعي على الشخص الذي تبثت مسؤوليته عن ارتكاب الجرم أو المخالفة أو الخطأ دون غيره وهذا ما هو متفق عليه في جميع المواثيق والدساتير الدولية لضبط النظام والحفاظ على الحريات العامة وحصر أثر الأفعال والمخالفات التي يرتكبها الموظف

<sup>1</sup> أمجد جهاد نافع عياش ، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام ( دراسة مقارنة ) ، مذكرة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين ، كلية الدراسات العليا ، 2007 ، ص 50 .

<sup>2</sup> قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا ، قضية والي ولاية بسكرة ضد ( ش. أ ) بتاريخ 1997/01/05 ، المجلة القضائية عن قسم الوثائق للمحكمة

العليا ، العدد 01 ، سنة 1997 ، ص 101 .

<sup>3</sup> عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 151 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

أثناء ممارسته للوظيفة أو بسببها أو بمناسبة ، فأخذت الشريعة الإسلامية بمبدأ شخصية العقوبة التأديبية كتكريس للعدالة الإلهية وهذا ما جاء في الآيتين الكریمتین من سورة هود في قوله عز و جل : ﴿ وَنَادَى نُوحٌ رَبَّهُ فَقَالَ رَبِّ إِنَّ ابْنِي مِنْ أَهْلِي وَإِنَّ وَعْدَكَ الْحَقُّ وَأَنْتَ أَحْكَمُ الْحَاكِمِينَ ﴾ (45) قَالَ يَا نُوحُ إِنَّهُ لَيْسَ مِنْ أَهْلِكَ إِنَّهُ عَمَلٌ غَيْرُ صَالِحٍ فَلَا تَسْأَلْنِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنِّي أَعِظُكَ أَنْ تَكُونَ مِنَ الْجَاهِلِينَ ﴿ صدق الله العظيم <sup>1</sup> .

كما أقر دستور الجزائر لسنة 1996 على مبدأ شخصية العقوبة التأديبية في نص المادة 142 حيث يعتبر هذا المبدأ الركيزة الأساسية في قانون الجزائي فالمسؤولية تكون شخصية على مرتكب الجريمة دون غيره وهو نفس النظام السائد في الوظيفة العمومية. <sup>2</sup> إن الجدل القائم عند فقهاء القانون عن مبدأ شخصية العقوبة التأديبية حول من الذي ينصرف إليه أثر ارتكاب الخطأ أو الذنب الإداري هل يقتصر على من قام بارتكابه أو يتعداه للغير ؟ من هنا نتطرق إلى ما يلي :

**أولاً: مضمون مبدأ شخصية العقوبة التأديبية :**

يرتبط مبدأ شخصية العقوبة التأديبية بتحديد من يوقع عليه هذا العقاب ، وحسب هذا المبدأ فإن العقاب

يقع على من ارتكب المخالفة أو الخطأ الإداري وتثبت مسؤوليته في ذلك ، أي أنه لا يمكن أن تتعدى العقوبة التأديبية لموظفين آخرين غير الموظف الذي اقترف الذنب الإداري سواء قام بارتكابه بشكل مباشر

أو غير مباشر <sup>1</sup> . إذا فمهما استوفى الموظف جميع الشروط المنصوص عليها وظيفياً من الناحية السلوكية ، وحسن السيرة والخلق إلا أنه هذا لا يعفيه من الجزاء الإداري عندما يصدر منه خطأ أو مخالفة أثناء ممارسته وظيفته فإنه يتعرض للمساءلة للإخلال بواجباته الوظيفية لذلك أجمع الفقه أن مناط المسؤولية التأديبية هو مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة <sup>2</sup> .

حيث يتصل مبدأ شخصية الجزاءات الإدارية العامة بالشخص المستحق توقيعها فاعلا كان أو مساهماً بفعله السلبي أو الإيجابي في اقترافها إن هذا المبدأ يعني أن العقوبة لا تنال إلا الشخص المخالف أو المسؤول عن المخالفة الإدارية فيطبق هذا المبدأ

<sup>1</sup> الآية 45 و 46 من سورة هود .

<sup>2</sup> المادة 142 ، من التعديل الدستوري لسنة 1996 ، الصادر بموجب المرسوم 438/96 المؤرخ في 1996/12/04 ، ج ر ، العدد 76 ، 1996 .

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص 30 .

<sup>2</sup> محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2005 ، ص 9 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

ولو لم يوجد نص عليه فهو ينبع من ضمير العدالة وتطبيقها لذلك فإن المسؤولية الإدارية مسؤولية شخصية<sup>3</sup>.

إلأنه يرى بعض فقهاء القانون أن مبدأ شخصية العقوبة التأديبية غير مكتمل في نطاق العقوبة المقررة على موظف العام إذ أن جميع قوائم العقوبات تأخذ بمبدأ الخصم من مرتب الموظف بنسب متفاوتة وهذا ما ينعكس على أسرة الموظف باعتبار الراتب الشهري مورد هام لهذه الأسرة ومن هنا يمتد أثر العقوبة من شخص الموظف إلى أسرته وهذا ما يجرّد العقوبة من طابها الشخصي<sup>4</sup>.

غير أن هذا الرأي غير راجح لكون العقوبة التأديبية تمس بالجانب المالي للموظف كما أنها تتعداه إلى المركز الوظيفي كإجراء ردعي للحد من ارتكاب مثل هذه المخالفات مستقبلا ، ويسود مبدأ العقوبة جميع مجالات العقاب سواء كانت جنائية أو تأديبية ولولم يجد نص يقرره<sup>5</sup>.

### ثانيا : مبدأ شخصية العقوبة التأديبية عن فعل الغير :

كما أن امتداد العقوبة التأديبية لغير شخص الموظف لا يمثل أي استثناء حقيقي ، واردة على هذا المبدأ لأنه من الطبيعي أن يكون لكل عقوبة أثارها المباشرة التي تلحق بمرتكب الخطأ وأثارها الغير مباشرة التي تصيب نويه لذا فمن واجب المشرع أن يحد منها بتطبيق نطاق الأثر الغير مباشر للعقوبة التأديبية<sup>6</sup>.

كما أن مبدأ شخصية العقوبة التأديبية يأخذ اتجاه آخر ليس استثناء عن القاعدة العامة حيث قرار العقوبة التأديبية يوجه مباشرة للموظف مرتكب الخطأ أو الذنب حيث يتعدى ذلك كتأسيس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه وهذا ما استمده المشرع الجزائري من بعض أحكام القانون المدني ومن بينها الجزاء الإداري عن أفعال الغير حيث نصت المادة 136 من القانون المدني رقم 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005 على ما يلي : " يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار من كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبة وتتحقق علاقة<sup>1</sup> التبعية ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع .

<sup>3</sup> عماد صوالحية ، الجزاءات الإدارية العامة ، الطبعة الأولى ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، 2014 ، ص 169 .

<sup>4</sup> سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري - قضاء التأديب - دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1979 ، ص 299 .

<sup>5</sup> خليفة سالم الجهيمي ، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في المجال التأديب - دراسة على القانون العربي المقارن - دون دار نشر ، ودون سنة نشر ، ص 41 .

<sup>6</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص 31 .

<sup>1</sup> المادة 136 من القانون المدني رقم 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005 .



## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

و شرط لقيام المسؤولية في هذه الحالة ، قيام التابع المخطئ بعمل لحساب المتبوع ، مع خضوع التابع لرقابة ، اشراف المتبوع في أداء هذا العمل حيث يمارس عليه هذا الأخير سلطة الرقابة ، والتوجيه وذلك من خلال ما يصدره إليه من أوامر ، وإعمال رقابته على تنفيذها.<sup>2</sup>

كما أخذ المشرع الجزائري بمبدأ شخصية العقوبة التأديبية عن فعل الغير ، وذلك في نص المادة 47 من الأمر 03/06 حيث نصت على ما يلي : " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه ، لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمرووسه<sup>3</sup>

ومن هنا يبدو واضحا أن مبدأ شخصية العقوبة التأديبية يقضي بعدم توقيع العقاب إلا على الموظف المخالف لواجبات الوظيفة ولا يعفى حتى الرئيس المتبوع من مسؤوليته عن أعمال تابعه لخضوعه لسلطته الفعلية في الرقابة والتوجيه وتنفيذ ما يصدره له من أوامر وبالتالي يتحمل الموظف التابع العقوبة التأديبية للخطأ الصادر منه ويتحمل المتبوع نتائج خطئه في الإشراف والرقابة والتوجيه .

ووفق ما ورد في مبدأ شخصية العقوبة التأديبية على أنه لا تنصب العقوبة التأديبية إلا على الموظف الذي قام بالخطأ أو المخالفة وتثبت مسؤوليته في ذلك ويتعين على السلطة التأديبية إدانته وحده فإذا سلمنا بهذا هنا يطرح السؤال التالي فيما إذا كان شوع الذنب الإداري بين عدة موظفين ؟

ففي هذه الحالة يجب إثبات الأفعال السلبية والإيجابية التي تعد إخلال بالواجب الوظيفي التي أدت إلى ارتكاب

المخالفة التأديبية واسنادها على كل موظف على حدى وإذ تبت مشاركتهم بها ، ويترتب على مبدأ شخصية العقوبة التأديبية في حالة وفاة الموظف زوال أثرها بحيث لا تمتد لورثته.<sup>1</sup>

الاستثناء الواردة على شخصية العقوبة التأديبية : إن الاختلاف القائم عند بعض فقهاء القانون وفق ما شرع به في التشريعات سواء عربية أو أجنبية حول وجود استثناءات واردة

<sup>2</sup> محمد باهي أبو يونس ، الرقابة القضائية على الجزاءات الإدارية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية ، سنة 2000 ص 89 .

<sup>3</sup> المادة 47 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة لعمومية ا .

<sup>1</sup> حياة عمراوي ، مذكرة مكملة لنيل الماجستير – في العلوم القانونية – تخصص قانون إداري وإدارة عامة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، سنة 2012 ، ص 29 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

على مبدأ شخصية الجزاء الإداري للموظف العام حيث يرى البعض منهم أنه ليس من قبيل الاستثناءات ما يرد على تطبيق المجال التأديبي للموظف<sup>2</sup> بحيث يتعدى ذلك الأثر الضار الغير مباشر للعقوبة لأطراف غير معنية بارتكاب الذنب أو الخطأ ، لذا فإن الاستثناء الحقيقي الذي يرد على هذا المبدأ هو ذلك الذي يقرره القانون بنص صريح.

من هنا يتضح أن مبدأ شخصية العقوبة التأديبية يقضي بعدم توقيع العقاب إلا على الموظف المخالف لواجبات الوظيفة ، لكن السؤال المطروح في حالة رفض الموظف لتنفيذ أوامر الرئيس الغير مشروعة هل يعد مخالف لواجبه الوظيفي أو استثناء على مبدأ شخصية الجزاء الإداري ؟ .

إن الاستثناء الوحيد على مبدأ شخصية الجزاء الإداري هو ذلك المتعلق بعدم مسؤولية الموظف على الخطأ المرتكب أثناء قيامه بتنفيذ الأوامر الصادرة كتابيا من رئيسه الإداري برغم لفت انتباهه لعدم مشروعيتها<sup>3</sup>

ونجد في العرف الإداري الجزائري أنه يمكن للموظف أن يطلب نفي مسؤوليته كتابيا في حالة تطبيق الأوامر غير المشروعة والتي قد تلحق بالإدارة أو الغير أضرار وبها يتحمل الرئيس عواقب تنفيذ أوامره المخالفة للقانون والتنظيم وهذا ما نصت عليه المادة 71 من المرسوم 302/82 إذ جاء فيها ما يلي : " يعد خطأ من الدرجة الثالثة ارتكاب العامل ما يلي : رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطة المشرفة عليه لإنجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول<sup>1</sup> .

كما نصت المادة 180 من الأمر 03/06 على ما يلي : " تعتبر على وجه الخصوص أخطأ من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي : رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول " <sup>2</sup>، فالموظف يعفى من المسؤولية شخصيا ، بالرغم من حدوث مخالفة وهو ما يمكن اعتباره استثناء من شخصية العقوبة التأديبية ذلك ما يلي :

- قيام الموظف باكتشاف خطأ أو عدم مشروعية الأمر الشفوي أو الكتابي الصادر إليه من رئيسه الإداري.
- إذا أثبت ما اكتشفه من عدم مشروعية الأمر الصادر من الرئيس للتنفيذ وبرر ذلك كتابيا .

<sup>2</sup> محمد الأحسن ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، النظام القانوني في الوظيفة العامة – دراسة مقارنة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، سنة 2016 ، ص 207 .

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص 36 .

<sup>1</sup> المادة 71 من المرسوم رقم : 302/82 ، الباب الرابع - العقوبات التأديبية ، الفصل الأول - أحكام عامة ، الجريدة الرسمية ، العدد 1797 الصادرة سنة 1982

<sup>2</sup> المادة 180 من الأمر 03/06 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، سابق الذكر .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

- أن يقوم الموظف بتنبيه رئيسه إلى وجه عدم المشروعية أو الخطأ كتابة والأمر الي لا يمكن أن يلحقه  
به من ضرر .<sup>3</sup> أن يصر الرئيس الإداري على الأمر ويعيد إصراره كتابة بعد تلقيه لتنبيه الكتابي بخطئه بواسطة العامل وهو ما لا يمكن للعامل أيضا المطالبة به بالنظر للاعتبارات السابقة.<sup>4</sup>  
إذا توفرت هذه الشروط يعفى الموظف أو العامل من المسؤولية التأديبية وهذا يعد استثناء وحيد لمبدأ شخصية العقوبة التأديبية

### الفرع الثالث : مبدأ وحدة العقوبة التأديبية .

إن مضمون مبدأ وحدة العقوبة التأديبية هو عدم جواز معاقبة مرتكب مخالفة تأديبية بعقوبتين تأديبيتين أصليتين عن ذات المخالفة ، مالم ينص القانون على جواز ذلك .  
1

فهما كانت العقوبة التأديبية التي وقعت أولا فإنها تقع مرة واحدة ، مادام الجزاء وقع طبقا للأوضاع الصحيحة ولهذا إن وقع هذا على شخص مخالف عن فعل ارتكبه فإنه لا يوجد بعد ذلك تكرار الجزاء عن السلوك ذاته  
مادام هو سبب المخالفة الإدارية<sup>2</sup> ولهذا يعتبر هذا المبدأ من المبدأ الراسخة ، في مجال التأديب الإداري ويستند في ذلك لعدة اعتبارات وهي كالتالي :

1- إن فرض عقوبتين عن مخالفة واحدة هو انحراف عن مبدأ المشروعية لأنه منطوقيا وجود عقوبتين تفرض بصفة تلقائية ازدواجية الخطأ .  
2 – ضرورة احترام كافة القرارات الإدارية التي تصدر عن السلطة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاء لأن القول بغير ذلك يسمح لسلطة أخرى بتوقيع العقوبة .

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص 37 .

<sup>4</sup> محمد الأحسن ، النظام القانوني في الوظيفة العامة – دراسة مقارنة ، مرجع سابق ، ص 208 .

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع السابق ، ص 47 .

<sup>2</sup> عماد صوالحية ، الجزاءات الإدارية العامة ، ص 171 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

3- إن العدالة والمصلحة الاجتماعية والوظيفية تقتضي عدم المعاقبة عن الخطأ الواحد إلا بعقوبة واحدة مناسبة .  
4- إن سلطة التأديب التي تفرض الجزاء الأول تستنفذ سلطتها بفرض جزاء واحد دون غيره .  
ويعد مبدأ وحدة العقوبة التأديبية من المبادئ العامة للقانون تلتزم بها السلطة التأديبية ، برغم من عدم نص المشرع عليها صراحة ، لكونها تتفق مع مبادئ العدل ، إلا أنه يشترط لتطبيق هذا المبدأ توفير بعض الشروط منها :

1-وحدة الأفعال التي يعاقب عليها الموظف العام <sup>1</sup>.  
2-وحدة السلطة ، أذ يجوز للسلطة الرئاسية ، التي تملو السلطة التي تصدر القرار التأديبي ، أن تعيد النظر في القضية ، إذا ما كان الموظف يتبع إلى جهتين إداريتين مختلفتين ، جاز لكل جهة ممارسة سلطتها التأديبية على حدى <sup>2</sup>.  
ولم يأخذ المشرع الجزائري ، بمبدأ وحدة العقوبة التأديبية في نص صريح ، إلا أنه أدرجه ضمن القانون الأساسي للقضاء ، وأحكام بعض المراسيم والأوامر المتضمنة القانون الأساسي للوظيفة العمومية .  
منها نص المادة 160 من الأمر 03/06 وقد جاء فيها : " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية <sup>3</sup> ، وكذا ما نصت عليه المادة 69 من القانون 11/04 حث جاء فيها ما يلي : " لا يترتب على ارتكاب خطأ تأديبي إلا عقوبة واحدة <sup>4</sup>.  
و كاستثناء وارد ، قد يخول القانون للسلطة التأديبية الجمع بين العقوبات التأديبية وهذا ما نصت عليه المادة 69 في فقرتها الثانية من القانون الأساسي للقضاء حيث نصت على

<sup>1</sup>سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، سنة 2011 ، ص 113.  
<sup>2</sup> كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة ، الجزائر ، سنة 2003 ، ص 104 .

<sup>3</sup>المادة 160 من الأمر 03/06 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، سابق الذكر .  
<sup>4</sup>المادة 69 من القانون العضوي 11/04 ، الجريدة الرسمية ، العدد 24 الصادرة سنة 2004.

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

التالي : " غير أن العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة المذكورة في المادة 68 ... يمكن أن تكون مصحوبة بالنقل التلقائي "

إن قاعدة عدم تعدد العقوبة التأديبية لا تكون إلا بالنسبة للسلطة التأديبية الواحد ، ولكنها لا تثور إذ ما كانت تبعية الموظف لأكثر من جهة إدارية ، حيث يحق لكل منها مجازاته عما ارتكبه من ذنب إداري وفق نظامها التأديبي .<sup>5</sup>

كما في حالة الموظف الذي يدرس في معهد معين ، ويضبط متلبسا بحالة غش في الامتحان فإنه يجوز للمعهد الذي يدرس فيه معاقبته تأديبيا عن واقعة الغش ، كم يجوز للجهة الإدارية التي يعمل معاقبته تأديبيا لإخلاله بواجب الاحترام للوظيفة .<sup>6</sup>

### المطلب الثاني : مبدأ التسبب والملاءمة والمساواة .

إن توقيع الجزاء التأديبي الإداري ، يعد من المبادئ التي يسعى بها الشرع لخلق التوازن في ضبط النظام العام ، وفق المعايير المطلوبة ، حيث تكون العقوبة التأديبية لها أسباب لتوقيعها ، من طرف السلطة المخولة لذلك كما تعد وسيلة ردع للموظف لإخلاله ، بواجب الوظيفة ، وهذا لتحقيق ديمومة المرفق العام .

لذى فعليه وضع ضوابط لهذا الجزاء التأديبي وفق المقاييس المعمول بها كتسبب العقوبة قبل صدورها وأن تكون ملائمة للذنب الإداري المرتكب وعدم التمييز بين مرتكبيها لتحقيق مبدأ المساواة في الإطار الوظيفي .

### الفرع الأول : مبدأ تسبب القرار التأديبي .

ظهر لفظ التسبب لأول مرة ، في فرنسا كمصطلح لغوي ، في القرن الثامن عشر ، ويقصد به الأحكام القضائية بالأسباب الضرورية ، التي أدت إلى وجودها .<sup>1</sup>  
أولا : مضمون مبدأ تسبب القرار التأديبي .

يعتبر تسبب القرار التأديبي ، من أبرز وأهم الأسس التي تركز عليها القاعدة القانونية ، و بالأخص في نطاق الجزاء.<sup>2</sup>  
والتسبب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية ، التي تبرر القرار الإداري ، وبالتالي يكون القرار مسببا

إذ أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مصدر القرار ، فالتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار

ومن تم فإنه ينتمي للمشروعية الخارجية للقرار .<sup>3</sup>

<sup>5</sup> عبد العزيز عبد المنعم خلف ، ضمانات التأديب للموظف العام ، مرجع سابق ، ص 60

<sup>6</sup> سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 765 .

<sup>1</sup> مباركة بدري ، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، دراسات قانونية ، مجلة فصلية عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية ، العدد الثمن ، الجزائر ، سنة 2008 ، ص 107 .

<sup>2</sup> ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1984 ، ص 403 .

<sup>3</sup> سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2008 ، ص 302 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

كما أن التسبب يخدم كل الأطراف ، سواء تعلق الأمر بالموظف المعني أو الإدارة المصدرة للقرار أو الجهة القضائية في حال رفع المنازعة أمامها ، حيث يشكل وجوبا ضمانا من الضمانات التأديبية ودونه يكون قرار الجهة الإدارية باطلا<sup>4</sup> ، لأنه يبين مدى التزام السلطة التأديبية بالوقائع القانونية ، بالإضافة إلى ذلك فإنه يضمن رقابة قضائية فعالة وعميقة ، لأن التسبب الوجوبي يقود الإدارة ، إلى الإقناع والاقناع ، وضمان حق الدفاع من السلطة التقديرية التي تتحلّى بها الإدارة .<sup>1</sup>

ثانيا : الفرق بين التسبب والسبب .

-يعد السبب ركن من أركان القرار الإداري ، بينما التسبب فهو إجراء شكلي لا يرقى إلى مرتبة ركن في القرار .

- في غياب السبب يكون القرار منعدما لأنه أصل عام يجب كل قرار إداري أن يستند على أسباب صحيحة موجودة ، أما بالنسبة للتسبب فإذا كان واجبا قانونيا أو التزاما فرضه القاضي الإداري وإذا كان أمر اختياريا فإن غيابه لا يعيب لكنه يضعه محل شبهة .

-الرقابة على السبب لا تقضي بضرورة وجود تسبب ، لكون الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها ، غير أنها ملزمة بالاستناد إلى أسباب صحيحة في إصدارها لقراراتها.<sup>2</sup>

ثالثا : الأساس القانوني للالتزام بالتسبب .

إن إلزام الإدارة بتسبب قراراتها التأديبية ، يعد من أبرز الآليات الأساسية التي تركز عليها ، علاقة الإدارة بالموظف ، حيث يشكل ضمانا حقيقية لحماية حقوقه في مواجهة تعسف الإدارة عند اتخاذها أي قرار تأديبي

لذا فإن التزام الإدارة بضمانة التسبب ينشأ على أساس قانوني من الناحية التشريعية و القضائية .

### أ) – موقف المشرع الجزائري من تسبب القرار التأديبي .

كان التشريع الجزائري بعد الاستقلال في تبعية دائمة لتشريع الفرنسي لترميم الوضع السائد و الفراغ للافتقار المنظومة التشريعية من أسسها وقواعدها القانونية والتنظيمية حيث ستوجب من المشرع تمديد العمل بالقوانين الفرنسية باستثناء ما يمس بسيادة الدولة

<sup>4</sup> عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 159 .

<sup>1</sup> يحي قاسم علي سهل ، فصل الموظف العام – دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، سنة 2005 ، ص 159 .

<sup>2</sup> أشرف عبد الفتاح أبو المجد ، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبب القرارات الإدارية ، الشركة العربية للتسويق والتوريدات ، القاهرة 2008 ، ص 75 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

إلى غاية صدور أول تشريع للوظيفة العامة بموجب الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، نص على وجوب تسبب القرارات التأديبية إلا أن المرسوم رقم 59/85 قد قصر تسبب على العقوبات من الدرجة الأولى والثانية .<sup>1</sup>

أما العقوبة من الدرجة الثالثة فإنها تتوقف فقط على موافقة لجنة الموظفين .<sup>2</sup> وفي ظل الأمر 03/06 ، فقد اشترط تسبب القرار التأديبي ، بشكل عام دون تخصيص بعقوبة معينة ، وهذا ما نصت عليه المادة 165 : " على أن تتخذ السلطة ، التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها ، على توضيحات كتابية من المعني " .<sup>3</sup>

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بتسبب رأيها طبقا للمادة 170 الفقرة الثانية من نفس الأمر المتضمنة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ، والتي جاء فيها " يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة .<sup>4</sup>

كما أن التسبب يجد أساسه القانوني في المرسوم رقم 131/88 ، المتضمن لعلاقات الإدارة بالمواطن ، حيث حدد نطاق استفادة الموظف من هذا الحق بموجب المادة 10 منه.<sup>5</sup>

وقد اتبع المشرع الجزائري سياسة التأطير القانوني في تسبب القرارات الإدارية ، بتطبيق قاعدة عدم تقييد الإدارة بتسبب قراراتها ، ما لم يوجد نص يلزمها ذلك ، وعليه أصبح التسبب استثناء تلتزم به الإدارة في حالات قليلة ونادرة بموجب نص قانوني صريح .

### ب ) بموقف القضاء الإداري من تسبب القرار التأديبي :

يعد التسبب من العوامل الجوهرية التي يركز عليها القضاء ، في عملية مراقبة العقوبة التأديبية لأنه بواسطة تصفح السلطة التأديبية عن أسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي<sup>6</sup> ، حيث استقر القضاء الإداري على وجوب تسبب القرار التأديبي حتى ولو لم يكن هناك نص يلزم الإدارة بالتسبب ، فالجزاء التأديبي هو عقوبة يجب توضيح أسبابها ، وفق الأصول العامة المقررة في التأثيم والعقاب .

<sup>1</sup> المادتين 125 و126 من المرسوم 59/85 ، سابق الذكر .

<sup>2</sup> المادة 127 من المرسوم 59/85 ، سابق الذكر .

<sup>3</sup> المادة 165 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، سابق الذكر .

<sup>4</sup> المادة 170 من الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، سابق الذكر .

<sup>5</sup> المادة 10 ، من المرسوم 131/88 ، المتضمن تنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن ، ج.ر.ج.ج ، العدد 27 ، الصادرة في 06 جويلية 1988 .

<sup>6</sup> كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 104 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

كما أن التسبب يمكن القاضي الإداري من تحري أسباب القرار ، والوقائع التي تبرر العقوبة التأديبية والأسباب القانونية التي استندت إليها ، في اصدار العقوبة بما يسمح له من أعمال الرقابة على ذلك كله

تأكيد صحة تطبيق القانون على الوقائع وضمن عدالة العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف ، وحمايته

من تعسف سلطة التأديب.<sup>1</sup>

لذا يعتبر التسبب شكلية جوهرية ، يترتب على مخالفتها بطلان القرار الإداري ، وهذا ما قضى به مجلس الدولة بقوله : " وحيث أن القرار أو المقرر فيه جاء غير مسبب ، هذا وحده غير كافي لإلغائه.<sup>2</sup>

**رابعا : عناصر التسبب :**

وتتضمن البيانات التي تكون موجودة في الحكم أو القرار التأديبي المسبب .

• تحديد الوقائع التي تستوجب العقوبة التأديبية ، أي أنه يتعين على السلطة التأديبية تكييف العقوبة بذكر وتحديد الواقعة ، أو الوقائع التي أدت بالموظف للإخلال بواجبه الوظيفي والخروج على مقتضياته دون استناد على الاتهامات العامة أو المبهمة .

• بيان الأساس القانوني :

ويقصد به ، تستند المخالفة أو العقوبة التأديبية إلى الأسباب القانونية ، والمادية المبررة لها حيث يتم احترام كل الإجراءات المحيطة بها ، ثم يحدد العقوبة المناسبة طبقا لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.<sup>3</sup>

• الرد على ما يبده الموظف المتهم في وجه الدفاع :

أي أن على السلطة المختصة الرد على ما يبديه الموظف من أوجه الدفاع الجوهرية ، بعد الاستماع لأوجه دفاعه ، وتفحصها استظهار للحقيقة ، فإذا قد أدلة تشوب صحة القرار التأديبي ، ولم تقم الإدارة بالرد أو كان ردها قاصرا ، فإنها تتحمل نتائج عدم كفاية الإثبات في الدعوى .<sup>4</sup>

**خامسا : شروط صحة تسبب القرار الإداري :**

<sup>1</sup> يامة ابراهيم ، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مجلة الحقيقة العدد 39 ، جامعة أدرار ، الجزائر ، سنة 2006 ، ص 14 .

<sup>2</sup> مجلس الدولة ، القرار رقم 005951 المؤرخ في 2002/02/11 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 01 ، سنة 2002 ، ص 12 .

<sup>3</sup> الهاشمي خرفي ، الوظيفة الإدارية على ضوء التشريعات الجزائرية ، مرجع سابق ، ص 343 .

<sup>4</sup> عبد اللطيف بن شديد الحربي ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة – دراسة تحليلية تأصيلية فقهية – مقارنة بما استقر عليه القضاء السعودي

مطابع الدار الهندسية ، القاهرة ، 1427 هـ - 2006 ، ص 658 .



## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

إن الدور البارز الذي يشكله تسبیب القرار التأديبي باعتباره أحد عناصر المشروعية الخارجية للقرارات الإدارية وماله من أهمية كبرى ، ووظائف عديدة في تحقيق الرفاهية وبلوغ الغاية المستهدفة منه ، فإنه لزاما أن تتوفر شروط لصحة هذا التسبیب .

1 – أن يرد التسبیب في صلب القرار التأديبي ، أي يجب أن يتضمن منطوق القرار صراحة الأسباب التي أتخذ بناء عليها ، وان تكون تلك الأسباب واردة في صلب القرار نفسه ، لیسط الرقابة على صحتها.<sup>1</sup>

2 – أن يكون التسبیب متناسقا وسائغا ، أي أن تكون النتيجة التي وصلت إليها السلطة التأديبية ، مستخلصة من أصول موجودة في الأوراق وتنتجها ماديا وقانونيا ، فإذا كانت مستمدة من غير أصول موجودة ، أو مستخلصة من أصول لا تنتجها ، أو كان تكييف الوقائع على فرض وجودها ماديا ، لا تنتج النتيجة التي يتطلبها القانون ، فهنا القرار فاقد لركن من أركانه - وهو ركن السبب .

3 – أن يكون التسبیب واضحا : لكي يحقق التسبیب غايته يجب أن يكون واضحا ، لا يشوبه الإبهام ، لتمكن من رقابته قضائيا فإذا اكتفى القرار التأديبي بترديد الحكم القانوني ، دون توضيح للأسباب التي أنشأ من أجلها ، أعتبر حكم القرار خالي من التسبیب ، وكذلك الشأن بالنسبة ، إذا صدر قرار إجمالي يشمل عدة أشخاص ، ولم يوضح أسباب كل موظف ، على حدى .<sup>2</sup>

### سادسا : دور التسبیب وأهميته :

إن تسبیب القرار التأديبي له دور فعال وأهمية بالغة ، وهذا من خلال النتائج المترتبة عنه ، سواء من الناحية الإدارية أو الموظف أو القضاء .

أ – بالنسبة للإدارة : تكمن أهمية تسبیب القرار التأديبي في ما يلي :

- إجراء تقيد السلطة الواسعة للإدارة ، يدفعها إلى الحكمة في إصدار القرار بعيدا عن انفعالات الاستعجال .

- يعد أهم وسائل الإقناع الذي تقدمه الإدارة للموظف ، في الإفصاح عن الأسباب الواقعية والقانونية التي دفعت الإدارة لإصدار قرارها .

- يؤدي التسبیب إلى تعميم الثقة في الإدارة ، وتقوية لغة التخاطب بينها وبين الموظف طالما أنه يكشف الدوافع والمبررات التي دفعت الإدارة لاتخاذ الجراء.<sup>1</sup>

ب – بالنسبة للموظف : تكمن أهمية تسبیب القرار التأديبي بالنسبة للموظف في ما يلي :-

<sup>1</sup>مصطفى بوادي ، ضمانات الموظف العام في مجال التأديب – دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري ، أطروحة نيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، سنة 2014 ، ص 305 .  
<sup>2</sup>سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 378 .

<sup>1</sup>محمد الأحسن ، النظام القانوني في الوظيفة العامة – دراسة مقارنة ، مرجع سابق ، ص 217 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

-ارتباط التسبب بمبدأ الدفاع ، فالإدارة لا تقوم بتوقيع جزاء على موظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقوله.

- الإدارة ملزمة بالرد على دافع الموظف فيما يبديه .

- يعد التسبب عنصر هام لكفالة حق الدفاع للموظف .

- سحب الإدارة قرارها عند اقتناعها بما يقدمه الموظف من طعون إدارية .

ج- بالنسبة للقاضي : إن أهمية تسبب القرار التأديبي بالنسبة للقاضي

-يعد وسيلة فعالة لإحكام الرقابة على القرارات التأديبية من خلال فحص الأسباب التي أوردتها الإدارة سنا لقرارها التأديبي .

- اقتناع الموظف بالأسباب التي قام عليها القرار ، الأمر الذي يخفف من عبء عن القضاء والحد من الطعون الغير مجدية .

**الفرع الثاني : مبدأ الملاءمة مع المخالفة التأديبية** يقتضي الموازنة بين الجزاء التأديبي والمخالفة التأديبية

فإذا كان من حق أن توقع العقاب بما لديها من سلطة تقديرية واسعة لما أقره لها المشرع لضمان حسن أداء الجهاز الإداري ، فلا يجوز لها الغلو في تقدير الجزاءات ، أي لا يعاقب الموظف بأشد ما اقترفه من ذنب أو مخالفة <sup>2</sup>.

تتخذ السلطة التأديبية العقوبة بما يتناسب مع خطورة وجسامة الخطأ التأديبي وإن حادت عن ذلك ، فشل هذا التقدير وكان مشوباً بعدم الملاءمة الظاهرة ، وبالتالي تكون هذه السلطة خرجت عن نطاق المشروعية <sup>3</sup>.

ولقد أخذ مجلس الدولة في هذا الشأن ببعض مبادئ قضاء التناسب في رقابته على القرارات التأديبية وهذا ما صدر عنه بتاريخ 27 جويلية 1998 إذ جاء في حيثيات القرار التالي :

" حيث أنه وحتى ولو كانت هذه الأفعال ذات يبرر عقوبة تأديبية فإن المجلس الأعلى للقضاء قد ارتكب ، بالرغم من هذا خطأ صارخاً في التقدير بتسليط العقوبة الأشد <sup>1</sup>.  
كم أقر المشرع بمبدأ الملاءمة مع المخالفة التأديبية وهذا ما جاء في نص المادة : 161 من الأمر 03/06

" يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبق على الموظف على درجة جسامة الخطأ ، والظروف التي ارتكب فيها <sup>2</sup>.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خلف ، ضمانات التأديب للموظف العام ، مرجع سابق ، ص 66 .

<sup>3</sup> خليفة سالم الجهيمي ، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في المجال التأديبي ، مرجع سابق ص 54 .

<sup>1</sup> قرار الغزفة الإدارية الأولى لمجلس الدولة ، قرار المجلس الأعلى للقضاء ، الصادر بتاريخ 1998/07/27 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 06 سنة 2005 ، ص 34 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

وهذا لضبط التوازن بين الاعتبارات الفاعلية ، ومقتضيات الضمان وبالرغم من هذا فلا يمكن للمشرع وحده أن يقدر الملاءمة في مجال التأديب ، لذلك وجب أن يترك للإدارة الفرصة على التقدير ، لأن رقابة الملاءمة على أعمال الإدارة ضرورة حتمية داخل الدولة وأجهزتها الإدارية .

### الفرع الثالث : مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية .

يعد مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية من أهم مبادئ القانون التي ترقى إليها المواثيق الدولية والنصوص الإقليمية والنصوص الداخلية .  
والمقصود بهذا المبدأ أنه لا يجوز للإدارة التمييز بين الموظفين بسبب ما أبدوه من آراء ، أو تصنيفهم على هذا الأساس ، كم لا يحق لها التفرقة بينهم ، على أساس عرقي ، أو جنسي أو بسبب ظروفهم

الاجتماعية أو الشخصية ، وإلا هذا التصرف في حال التمييز يخضع الإدارة للرقابة القضائية بعد رفع

الدعوى من طرف المتضرر ، وهذا مأخذ به المشرع الجزائري في نص المادة 32 من دستور 1996 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 01/16 " كل المواطنين سواسية أمام القانون ، ولا يمكن أي تدرع بأي تمييز يعود سببه للمولد أو العرق ، أو الجنس ، أو الرأي ، أو أي شرط ، أو ظرف آخر ، شخصي ، أو اجتماعي <sup>3</sup>

كما أدرج مبدأ المساواة في عدة نصوص تشريعية كالمراسيم والأوامر والأحكام هذا الصياغ في إطار المهن والوظيفة العامة وفق الفترات المتعاقبة منها :

نص المادة 202 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن ما يلي :  
" يتعرض العامل للعقوبة التأديبية وعند الاقتضاء للمتابعة الجزائية ، مهما كان المنصب الذي يشغله إذ لم يراع القانون والقوانين الأساسية الخاصة المطبقة في المؤسسات المستخدمة ، أو أنظمتها الداخلية <sup>1</sup> .

كما نصت المادة 74 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 بما يلي :  
" يمكن أن تسلط على أي عامل يقصر في أداء واجباته المهنية أو يخالف الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة

<sup>2</sup> المادة 161 من الأمر 03/06 ، القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، سابق الذكر .

<sup>3</sup> المادة 32 من الدستور الجزائري المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 01/16 المؤرخ في 09/03/2016 .

<sup>1</sup> المادة 202 من القانون رقم 12/78 الصادر في 05/08/1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج.ر ، العدد 32 ، 1978 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

بعلاقات العمل ، إحدى العقوبات التأديبية...كيف ما كانت رتبته ودون المساس بالعقوبات الجنائية " <sup>2</sup>

وجاء في نص المادة 27 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، إذ تضمنت ما يلي

" لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو أجناسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الاجتماعية " <sup>3</sup>

ومن خلال ما أقره المشرع الجزائري في النصوص التنظيمية من خلال المراسيم والأوامر والأحكام الصادر يتضح

أن مبدأ المساواة له شقين لإيضاح معناه وما يقصد به ، إن جميع الموظفين توقع عليهم نفس الجزاءات المقررة وفق ما نصت عليه قائمة الجزاءات الإدارية دون تمييز بين طائفة وأخرى من جميع النواحي في قانو الوظيفة العامة طالما أنهم يخضعون لنظام قانوني واحد ، وأنه ليس من الجائز أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين باختلاف وضعيتهم الاجتماعية والمسؤوليات التي يتقلدونها متى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت ، وآثارها موحدة. <sup>4</sup>

الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية .

إن تطبيق مبدأ المساواة في مجال الجزاء التأديبي يكون نسبيا وغير مطلقا استناد للمعطيات المطروحة وفق قانون الوظيفة العامة والقواعد التنظيمية التحكيمية والرقابية وذلك لاختلاف الدرجات ، والمركز والسلم الوظيفي للموظفين ، إن المقصود بمبدأ المساواة في العقوبة التأديبية هو و هو عدم التمييز بين أفراد الفئة الواحدة إذ تماثله مراكزهم القانونية <sup>1</sup> . وهذا ما ستوجب استثناءات لهذا المبدأ وهي كما يلي :

- توقيع العقوبات تختلف باختلاف درجات الموظفين العموميين .  
- اختلاف طبيعة العقوبات من نظام قانوني لآخر ، وكذا اختلاف السلطة المختصة بتوقيع العقوبات .

- عدم خضوع بعض الموظفين لبعض العقوبات .

- أفراد عقوبات مختلفة لفئات متماثلة من الموظفين .

**المبحث الثاني: مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي .**

<sup>2</sup> المادة 74 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في المؤرخ 1982/09/11 .

<sup>3</sup> المادة 27 من الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

<sup>4</sup> كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 107 .

<sup>1</sup> محمد فؤاد مهنة ، سياسة الوظائف العامة و تطبيقها في ضوء علم التنظيم ، دار المعارف ، الإسكندرية ، 1967 ، ص 523 .

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

لقد حرص المشرع الجزائري على وضع توافق بين ما تقتضيه المبادئ العامة للقانون ، و ما تفرضه قواعد العدالة و الانصاف، حيث أوجد نظام التأديبي يضمن به حسن سير المرفق العام بانتظام، في وضع قواعد تنظيمية وفق مقتضيات القانون للإدارة ،من أجل المحافظة على أجهزتها و هيبتها، أمام موظفيها بردهم بأي إخلال بواجبهم الطبيعي ، و بالمقابل منح أكبر قدر ممكن من الضمانات للموظفين الخاضعين للجزاءات الإدارية، و ذلك لمواجهة السلطة التأديبية للحد من التعسف في ممارسة اختصاصها، و ضبط الموازين بين الطرفين كضمانات تحفظ حق كلاهما و لأكثر إيضاح في مجال الضمانات من خلال هذا المبحث تم التطرق لمفهوم الضمانات و تطورها في المطلب الأول و تضمن المطلب الثاني الضمانات المقررة في أنظمة التأديب و أهميتها .

المطلب الأول: مفهوم الضمانات التأديبية و تطورها في مجال الوظيفة العامة.  
لقد أقر المشرع للموظف الذي يحال على التحقيق ضمانات معينة على السلطة التأديبية المختصة أن توفرها له فما مفهوم هذه الضمانات ؟ و ماهي المراحل التي سیرت تطورها؟

### الفرع الأول: تعريف الضمانات التأديبية .

تعريف الضمانات التأديبية لغة: الضمانات لغة جمع ضمانة و مصدرها الضمان معناها الالتزام رد مثل الهالك كان مثليا أو قيمته قيميا .<sup>2</sup>  
و قد تعني أيضا الحفاظ و الرعاية .<sup>3</sup>  
التأديبية لغة: و مصدرها التأديب و الأدب و التأديب معناه المعاقبة على الإساءة و التأديبات هي العقاب المفروض.<sup>1</sup>

أما الضمانات التأديبية اصطلاحا هي تلك القيود الموضوعية و الإجرائية التي يضعها المشرع أو يبتدعها القضاء و تقررها المبادئ العامة للقانون و على السلطة التأديبية إتباعها كي لا تتعسف عند ممارسة حقها في تأديب الموظف ، إذا إرتك مخالفة تستدعي العقاب و تقرره له ، إما قبل إيقاع الجزاء ، أو خلال إيقاعه ، أو بعده .<sup>2</sup>  
الفرع الثاني : تطور الضمانات التأديبية في مجال الوظيفة العامة :

إن تطور النظم و القواعد القانونية في مجال الوظيفة العامة وخاصة ما تضمنته الضمانات التأديبية للموظف العام بالجزائر تعقبته عدة مراحل بعد اكتمال السيادة الوطنية من صدور

<sup>2</sup> المنجد الأبجدي، الطبعة الأولى، دار المشرق، بيروت، ص 649.

<sup>3</sup> ابن منظور ، لسان العرب، المحيط، المجلد الأول ، بيروت، ص 33.

<sup>1</sup> المنجد الأبجدي ، مصدر سابق، ص132.

<sup>2</sup> عدنان عبيد ، ضمانات الموظف السابقة لفرد العقوبة التأديبية دراسة قانونية مقارنة، فرنسا ، مصر ، العراق، المركز العربي للنشر و التوزيع ، ثقافة بلا حدود ، القاهرة ، مصر ، 2011، ص22.

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

أول قانون أساسي للوظيفة العامة سنة 1966 الى غاية صدور آخر صدور قانون أساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 ، حيث انتهجت هذه المراحل كالتالي:

أولا/ المرحلة الانتقالية: و هي الفترة الممتدة ما بين 1962 الى غاية 1969 سميت بالمرحلة الانتقالية لانتقال السلطة للجزائر و استردادها لسيادتها الوطنية ، و تميزت هذه المرحلة بانتهاج سياسة الجمع بين وحدة السلطة و الحزب أي تركيز كافة المسؤوليات في يد رئيس الدولة أمنين العام للحزب و أبرز ما اتسمت به الحياة الوظيفية في هذه المرحلة الواقع الصادم من المعطيات المجسدة في الانهيار التام للبنى التحتية اقتصاديا و اجتماعيا و سياسيا مما اضطر المشرع الجزائري لإصدار التشريع الساري المفعول الى غاية 1962/12/31، و القاضي بتمديد العمل بأحكام المنظومة التشريعية الفرنسية باستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية، و لهذا ضل التشريع الجزائري في تبعية للقوانين الفرنسية و خاصة ما احتواه نظام الوظيفة العمومية المستمد من الأمر رقم 244/59 مآرخ في 1959/02/04، و المتضمن القانون الاساسي العام للموظفين ، الذي اعتمد بداهة في مرجعيته على القانونين الدستوري و الاداري الفرنسيين<sup>3</sup> و على هذا الأساس حاولت السلطات العمومية الجزائرية ، استبدال هذه النصوص بأحكام جزائية سواء بإلغائها أو تعديلها كتمهيد للمرحلة الانتقالية حيث صدرت خلالها مجموعة من النصوص التنظيمية و من أبرزها في هذا المجال:<sup>4</sup>

1/ الأمر رقم 1/62 المؤرخ في 1962/07/06 المتعلق بإعادة ادماج بعض الموظفين في مناصبهم .

2/ الأمر رقم 140/62 المؤرخ في 1962/09/12 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية و المغاربية و التونسية ضمن الاطارات الجزائرية .

3/ المرسوم رقم 503/62 المؤرخ في 1962/07/17 الذي حدد الاجراءات الكفيلة بالالتحاق بالوظيفة العمومية إن هذه المرحلة كانت انطلاقة تدريجية لما تضمنته من نصوص اساسية للاحقاتها من المراحل التي تلتها حيث كرست فيها مبدأ الانسجام و التنسيق كتقويم و تصحيح لعيوب المرحلة السابقة .

ثانيا/ مرحلة التطور و التكييف: بدأت هذه المرحلة من سنة 1966 و امتدت الى غاية 1978 لقد صدر أو تشريع للوظيفة العامة في الجزائر المستقلة بموجب الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 و تضمن هذا الأمر 79 مادة ، و كان تاريخ سريانه في 1 جانفي 1967<sup>1</sup> ما تميزت به هذه المرحلة هو كالتالي:

<sup>3</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، مرجع سابق، ص115.  
<sup>4</sup> بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري ، مرجع سابق، ص 14.  
<sup>1</sup> عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص39.

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

– امتداد التبعية بالنسبة للمشرع الجزائري في تطبيق القوانين الفرنسية من حيث المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الفرنسية ، كالبنيان الهرمي و سلم الاسلاك، و الرتب و الفصل بين الرتب و الوظيفة .

– إتباع المشرع نهج المنظومة الفرنسية فانتهاج نفس المسلك و الهدم المسلك، سواء بالنسبة للحقوق أو الضمانات المقررة للموظفين.

– تغليب المشرع الجزائري منطوق السلطة العامة على منطوق الضمان حيث منح الإدارة سلطات واسعة في مجال العقاب<sup>2</sup> صدور القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل SGT الذي نجم عنه نوع من الجنود و التردد اتجاه الوظيفة العمومية.<sup>3</sup>

ثالثا/ مرحلة توحيد عالم الشغل : بدأت هذه المرحلة بصدور القانون الاساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 الى غاية 1990 و تميزت هذي المرحلة بما يلي :  
– خص المشرع الجزائري قطاع الوظيفة العمومية بأحكام نوعية حيث نص في المادتين 2-3 من القانون الاساسي العام للعامل العام 1978 على هذا القطاع بتسمية جديدة (المؤسسات و الادارات العمومية) .

– صدور القانون الاساسي النموذجي الخاص بعمال قطاع المؤسسات و الادارات العمومية بموجب المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 دون الافصاح عن طبيعته و ترتيبه القانوني .

– الغاء المرسوم رقم 133/66 و تجميد تطبيقه بموجب نص المادة 148 من الأحكام الختامية للمرسوم 59/85.

منح المشرع الجزائري للموظف العام ضمانات فعالة في مواجهة السلطة التأديبية إلا أن المرسوم الرئاسي رقم 59/85 ضل حبرا على ورق حيث أن الإدارة لم تصدر أي نصوص تنظيمية لازمة لتطبيقه حفاظا على مبدئ السلطة العامة و على فعالية الإدارة و ذلك بمساندة من القضاء<sup>1</sup> .

إن القانون العام للعامل لم يحقق مبتغاه و هذا ما تمخض عن الندوة الوطنية في المؤسسات المنعقدة في سنة 1989<sup>2</sup> .

رابعا/ مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية: بدأت هذه المرحلة من سنة 1990 الى غاية صدور و سريان القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية سنة 2006 ما ميز هذه المرحلة أيام السلطات العمومية بإعادة تنظيم قطاع الوظيفة العمومية بواسطة التشريع حيث بادرت

<sup>2</sup>بوادى مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري ، مرجع سابق، ص 15.

<sup>3</sup>الهاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، مرجع سابق، ص 105.

<sup>1</sup>كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص 13.

<sup>2</sup>وثيقة الندوة الوطنية للمؤسسات ، الطبعة الأولى، المؤسسة الوطنية للنشر و الاشهار ، الجزائر ، 1998، ص 27.

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

في سنة 1990 ، باقتراح أكثر من مشروع قانون اساسي عام للوظيفة العمومية على المجلس الشعبي الوطني، كان آخرها في سنة 1999 الذي خصه المشرع بعناية تامة أثناء المناقشة كما أنها حاولت إدخال بعض الإصلاحات من خلال إنشاء لجنة وطنية لإصلاح هياكل الدولة و مهامها سنة 2000 وقد أسندت لهذه اللجنة جملة من الأهداف منها<sup>3</sup>:

- توفير ارادة سياسية صادقة لإصلاح هياكل الدولة و بالأخص المنظومة الادارية .  
- الادارة و الوظيفة عموما مطالبة بالفتح و الانسجام و التضامن ازاء مقتضيات المجتمع

أن المقومات القانونية و التنظيمية لمنظومة الوظيفة العمومية الموحدة جديرة أن تأهلها للاهتمام أكثر بالعنصر البشري و المادي الضروريين لحسن تسييرها و تحقيق انسجامها و استعادة مصداقيتها هذه اللجنة لم تراعي طموحات الافراد الا وفق المعطيات الجديدة و مقتضيات مجتمعنا مع عالم الشغل بتزايد أعوان الدولة في نظام الوظيفة العمومية الجزائرية و هذا ما أكده الأمر الجديد في ضل الاصلاح المعتمد للوظيفة العمومية.

الامر 03/06 الذي يعد امتدادا للمرسوم رقم 59/85 خاصة في المجال التأديبي حيث أكد على نفس الضمانات التي أقرها المرسوم السابق باستثناء بعض الضمانات التي كرسها التشريع الحالي كضمان نصف راتب الموظف في حالة وقفه عن العمل<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : الضمانات المقررة في أنظمة التأديب

لقد تختلف القواعد التي تنظم سلطة التأديب في مجال الوظيفة العامة من تشريع الى آخر حسب مقتضيات المجتمع فالنظام الاداري الذي تمنح فيه سلطة التأديب الى الرئيس الاداري هذا ما يدعى بالسلطة الرئاسية الادارية التي تمارس صلاحيات التأديب و تكون في ممارستها مقيدة بضوابط لحماية الموظف من تعسفها و هي نوعان ضمانات ادارية ، ضمانات قضائية النوع الأول الضمانات الادارية و الاجرائية، كإخطار بالكتابة بما هو منسوب الى الموظف و الحق في رده و الدفاع عن نفسه و غيرها من الحقوق المناسبة مع النظام الشبه القضائي الذي تكون السلطات الادارية ملزمة باستشارة هيئة خاصة أما النوع الثاني الضمانات القضائية ، و التي يشكل فيها المشرع السلطة للمحكمة أو النيابة الادارية إذ أنها تركز على ضمانتين المواجهة و الحياد<sup>2</sup>

### الفرع الأول : ضمانات النظام الرئاسي (الاداري).

<sup>3</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، مرجع سابق، 167.

<sup>1</sup> المادة 173 ، ف 2 ، الامر 03/06، القانون الاساسي للوظيفة العمومية ،سابق الذكر.

<sup>2</sup> محمد لخضر بن عمران، آثار الحكم الجزائي و اجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري الوظيفي ، العمالي ، المهني ، جسور للنشر و التوزيع ، المحمدية ، الجزائر ، 2018، ص 60.



## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

النظام الرئاسي أو الإداري هو النظام الذي يخول فيه صلاحيات ممارسة سلطة التأديب الى السلطة الرئاسية كونها الجهة المنوط بها تعيين الموظف كما لها سلطة تقديرية واسعة في تكييف مدى جسامة خطأ الموظف و تقدر العقوبة التي يستحقها بصورة مستقلة عن مشاركة أي جهة أخرى و لو بصفة استشارية<sup>3</sup> باعتبار السلطة الرئاسية لها اطلاع كافي على ظروف العمل و درجة وعي الموظف بالمسؤوليات الملقاة على عاتقه و لهذا فإن العقوبة التأديبية تؤكد الطابع الإداري للتأديب.<sup>4</sup>

إن السلطة الرئاسية تملك الحق في ايقاع العقوبات التأديبية على موظفيها إذا ما أخلوا بواجباتهم الوظيفية ، إلا ما تعلق بالعقوبات الاكثر قساوة فهنا تستشير اللجنة متساوية الاعضاء حيث يشارك الموظفون عن طريق ممثليهم في دراسة الملفات التأديبية.

### 1/ مزايا النظام الرئاسي (الإداري):

– إن العقوبة التأديبية لا تأسس بمجرد اعتبارات قانونية بل تقاس على أساس تقاليد إدارية متجذرة لأن النصوص القانونية ، لا تحيط بظروف العمل و المسار الوظيفي للموظف ، و مدى الأعباء الملقاة على عاتقه ، و ما تلقاه من تدريب و توجيه في التسيير لأن بعد القضاة عن الادارة لا يمكنها من حصر تفاصيل الخطأ الوظيفي للموظف، و لهذا يترك التقدير للسلطة الادارية التي يتبعها الموظف المخطأ.<sup>1</sup>

النظام التأديبي هو وسيلة السلطة الرئاسية التي بواسطته يمكن للإدارة من توقيع الجزاءات التأديبية ، في الحدود المقررة في قوانين الوظيفة العامة.

– في الوقت الحاضر لم يعد هناك تعارض بين ممارسة السلطة التأديبية من طرف السلطة الرئاسية و بين منح الموظف ضمانات فعالة لمنع إساءة استعمال هذه السلطة، و في غالب الأحيان تتحقق هذه الضمانات ، بواسطة الرقابة القضائية اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي .

– إن الضمانات القضائية في ضل النظام الإداري ، فإنها تعتبر محدودة جدا حيث لا تمارس إلا إذا أورد المشرع ، قيود معينة شكلية كانت أو موضوعية ، إذا يجوز في هذه الحالة لجوء الموظف للقضاء لمراقبة مدى احترام السلطة التأديبية لهذه القيود.

### 2/ عيوب النظام الرئاسي (الإداري):

<sup>3</sup> عمار عوابدي ، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ، ص 335.  
<sup>4</sup> محمد لخضر بن عمران، آثار الحكم الجزائي و اجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري الوظيفي ، مرجع سابق، ص 60.

<sup>1</sup>سليمان محمد طماوي ، قضاء التأديب دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 418.

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

يستوجب أن يتم الجزاء بسرعة في مسائل الانضباط و إلا فقد معناه و اثره ، خاصة إذا عهد به الى جهة أخرى غير الادارة لأن العدالة المتأخرة ، هي كالعادة ناقصة ، فالعدالة البطيئة هي أشد أنواع الظلم<sup>2</sup> .

– إن السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها الادارة تشكل خطورة كبرى على حقوق و ضمانات الموظفين المحالين الى التأديب ، بالأخص في غياب تقنين المخالفات و تحديدها ،<sup>3</sup>

إن السلطة الرئاسية لا تكون قادرة على ممارسة سلطة التأديب بحرية و فاعلية ، تحت ضغط النقابات أو الهيئات السياسية<sup>4</sup> .

– تعود بعض الرؤساء اهمال اتخاذ الاجراءات التأديبية مما يؤدي الى ضعف السلطة الرئاسية و اصابتها بالشلل في التسيير و التنظيم الاداريين.

– إن الصلاحيات الواسعة للسلطة الرئاسية الممارسة في مجال التأديب قد يؤدي الى التعسف أو الانحراف في استعمال هذا الحق.

### الفرع الثاني : ضمانات النظام القضائي و شبه قضائي :

إذا كان القانون قد أعطى الادارة صلاحيات واسعة لممارسة سلطة التأديب لردع موظفيها أثناء تقصيره في أداء واجباتهم الوظيفية ، ذلك من أجل حسن سير المرفق العمومي ، فإنه من الناحية الأخرى حريص أن تكون ممارسة هذا الحق وفق قواعد و أحكام ضمنها في نصوصه و هذه الأحكام تتناول نواحي التأديب المختلفة باختلاف الانظمة المنوط بها توقيع الجزاء التأديبي دون التعسف في استعمال السلطة وفق ما اقره المشرع و من ضمن هذه الأنظمة التأديبية .

#### 1/ ضمانات النظام القضائي.

يتميز النظام القضائي في التأديب باقتراب الدعوة التأديبية من الدعوة الجنائية ، و جعل نظام التأديب نظاماً قضائياً بالمعنى الصحيح و ذلك بالفصل التام بين سلطتي التحقيق و الاتهام من جهة و بين سلطة المحاكمة القضائية المستقلة بالنظر في المساءلة التأديبية و ذلك بتقدير الخطأ المنسوب الى الموظف و تطبيق العقاب المناسب عليه ، و يعتبر قرارها ملزماً للسلطة الرئاسية من جهة أخرى.<sup>1</sup>

<sup>2</sup> رمضان محمد بطيخ ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة و قطاع الأعمال العامة فقها و قضاء ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1999 ، ص 176.

<sup>3</sup> بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري ، مرجع سابق، ص 34.

<sup>4</sup> محمد لخضر بن عمران، آثار الحكم الجزائي و اجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري الوظيفي ، مرجع سابق، ص 63.

<sup>1</sup> محمد لخضر بن عمران، آثار الحكم الجزائي و اجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري الوظيفي ، مرجع سابق، ص 64.

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

إن مهمة قضاة التأديب لا تخضع لأي تأثيم ، خاصة من السلطة الرئاسية أو الأحكام التي يصدرونها تكتسب حجية الشيء المقضي فيه، تحت تحفظ الطعن أمام المحاكم العليا كما أن للنظام القضائي إجراءات تأديب محددة توفر للموظف ضمانات في مواجهة المتهم بما هو منسوب اليه و الحياد في متابعة الدعوة التأديبية.<sup>2</sup>

1/ مزايا النظام القضائي:

– الاستقلال العضوي و الوظيفي للسلطة التأديبية و يكون لها جميع الضمانات القضائية، بالإضافة الى صياغة إجراءات التأديب القضائية .

– يساهم هذا النظام في تحقيق اعتبارات الفاعلية بفضل ما تتمتع به هيئاته ، من استقلال تفتقر اليه السلطة الرئاسية حيث تعتبر الباعث الحقيقي ما يتم منحه للموظفين من ضمانات تأديبية للمحافظة على حسن سير العمل بانتظام في المرفق العام .

– إن النظام القضائي يسهم بقدر كبير في تحديد قواعد القانون الاجرائي التأديبي ، التي تفتقر اليه الأنظمة التأديبية.

2/ عيوب النظام القضائي:

بعد القاضي عن العمل الاداري و ظروفه قد يجعل حكمه التأديبي مفتقر الى عنصر حسن التقدير و الملائمة .

– لا فائدة من حكم تأديبي قضائي طالما الادارة يمكنها أن تصل الى مبتغاها ، عن طريق سلطتها في الفصل الرئاسي أو بغير الطريق التأديبي .

– من سيمات النظام القضائي في التأديب البطيء و التعقيد في الاجراءات بما ينعكس بالضرر على عنصر الفعالية و الردع في العقاب الذي لا يحققه الا السرعة في انجاز و توقيع العقوبة التأديبية.<sup>1</sup>

فبالرغم من هذه العيوب و النقائص الا أن النظام القضائي يعد الافضل لأنه يوازن بين المصلحة العامة و المصلحة الخاصة .

### الفرع الثالث: ضمانات النظام الشبه القضائي:

هو نظام رئاسي في جوهره، و دور السلطة الرئاسية في توقيع العقوبة ما زال قائما ، و مع ذلك يستلزم توقيع الجزاء نهائيا استشارة هيئات تمثل فيها الادارة و الموظفين بالتساوي.<sup>2</sup>

و كقاعدة عامة لا يقيد هذا الاقتراح السلطة الرئاسية و لا يلزمها فيرائها الاستشاري.<sup>3</sup>

<sup>2</sup>سليمان محمد طماوي ، قضاء التأديب دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 560.

<sup>1</sup>محمد شهبين مغاوري ، القرار التأديبي و ضماناته و رقابته القضائية بين الفاعلية و الضمان، دار الكتاب ، القاهرة ، ص 334.

<sup>2</sup>سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 153.

<sup>3</sup>سليمان محمد طماوي ، قضاء التأديب دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 436.

## الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

فالنظام الشبه قضائي يوفر للموظفين نوع من الضمانات التي تقترب من الضمانات القضائية ، فهو يهدف أساسا من الحد من التعسف السلطة الرئاسية ، و يلزمها بالقيام ببعض الاجراءات و التي لا تشبه تلك المعروفة في النظام القضائي.<sup>4</sup> كما أنه ما يميز نظام الشبه القضائي ، محاولة التوفيق بين المصلحة العامة المتمثلة في ضرورة تمتع الادارة بقدر من الاستقلال و حرية التقدير، و بين مصلحة الافراد المتمثلة في حقوق و حريات العامل ، و ذلك بالتزام الادارة بمبدأ المشروعية إلا أنه ما يعاب على هذا النظام أنه يصعب عليه تحقيق التوازن بين منطقتي الفعالية و بين منطق الضمان بسبب غلبة العنصر الاداري على العنصر القضائي في تشكيل المجالس و الهيئات الجماعية.

<sup>4</sup>بواوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري ، مرجع سابق، ص 37.

**الفصل الثاني**  
**آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية**  
**للموظف العام**

إن ما أقرّه المشرع الجزائري في نظام الوظيفة العامة من الضمانات التأديبية ، كمقياس لضبط التوازن وفق تقنيات و قواعد قانونية لتحقيق مبدأ الفاعلية و ذلك بوضع حد للأخطاء و المخالفات المرتكبة من قبل الموظف و توسيع نطاق السلطة التقديرية للسلطة الإدارية لتقدير الجزاء الاداري، بما يتناسب مع الذنب المرتكب و ملاحقة الموظف المخطئ ، لمعاقبته لما يضمن حسن سير المرفق العام بانتظام ، و من جهة أخرى وقرّ ضمانات تأديبية لوضع قيود للسلطة التأديبية المختصة ، بما يترتب على عدم احترامها و مراعاتها لعدم مشروعية العقوبة التأديبية فإنها بذلك تخضع لرقابة القاضي الإداري لدى أوجب على المشرع وضع

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

آليات و إجراءات إدارية ، لتطبيق هذه الضمانات التأديبية من الناحية الشكلية والموضوعية في النطاق الاداري و القضائي.  
و من خلال هذه الدراسة تم تقسيم الفصل إلى مبحثين .المبحث الأول تم التطرق فيه إلى الآليات الإدارية لمواجهة القرار التأديبي أما المبحث الثاني فقد تضمن الآليات القضائية لمواجهة القرار التأديبي.

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

لقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لموضوع الضمانات، حيث حرص على تطويره و ذلك منذ إرساء لبنة القواعد القانونية للوظيفة العامة من مرحلة الاستقلال إلى ظهور أول قانون أساسي للوظيفة العمومية بموجب الأمر 133/66 إلى غاية صدور آخر قانون أساسي للوظيفة العمومية سنة 2006 و الذي يعد امتدادا للمرسوم رقم 59/85 حيث أكد على نفس الضمانات التي تضمنها المرسوم السابق ، باستثناء بعض الضمانات التي كرسها التشريع الحالي، كضمانة نصف الراتب الشهري للموظف في حالة توقيفه عن الوظيفة ، و بالرغم من أنّ المشرع لم يتعرض بالتفاصيل إلى الضمانات الممنوحة للموظف في مسألة التأديب إلا أنه نص صراحة على أهم الضمانات الأساسية في المادة 167 من الأمر 03/06 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لخلق توازن بين المصلحتين الموظف و الادارة بما أنه أعطى للإدارة حق تأديب الموظف انطلاقا من علاقة السلطة الرئاسية ، إلا أنه قيد هذا الحق

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

بمشروعية التأديب وفقا للنصوص القانونية حيث تشكل هذه القيود ضمانات للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية سواء قبل صدور القرار التأديبي أو بعده و قد شمل هذا المبحث مطلين .

**المطلب الأول: الضمانات الإجرائية قبل صدور القرار التأديبي .**

**المطلب الثاني: القرارات الإدارية بعد صدور القرار التأديبي.**

**المطلب الأول: الضمانات الإجرائية قبل صدور القرار التأديبي .**

و هي تلك الضمانات التي تشمل الإجراءات التأديبية المتبعة ، و التي تنقيد بها السلطة المختصة قبل توقيع العقوبة التأديبية في فترة الاتهام و التحقيق ، لأنّ هذه الإجراءات ملزمة الإدارة العمل بها ، 'قو ما استجوبه من جسامه الخطأ المرتكب و ما يترتب عليه من أثر على المسار الوظيفي للموظف لذي يتعين على السلطة التأديبية تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه لأنّ عملية اتخاذ القرار التأديبي تسبقها مواجهة الموظف العام بما هو منسوب إليه من أخطاء أمام السلطة التأديبية المختصة<sup>1</sup>، و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي و هذا ما تضمنه نص المادة 167

من الأمر 03/06 حيث جاء في نصها التالي: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تحريك الدعوة التأديبية<sup>2</sup>.

**الفرع الأول: ضمانات مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه و تكريس حق الدفاع .**

إنّ ما أقره المشرع من ضمانات الموظف العام و لزم بها السلطة التأديبية المختصة و هي إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من أخطاء لتمكينه من الرد على ذلك كحق دفاع مشروع لتجسيد مبدأ المشروعية و ما تقتضيه ضوابط العقوبة التأديبية خاصة إذا تعلق الأمر بجسامه الخطأ لتتعدى بذلك العقوبة من الدرجة الأولى و الثانية التي تتخذ فيها الإدارة ذات السلطة الرئاسية في توقيع العقوبة دون إلزامية استشارة أي جهة و هذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03/06.

**أولا/ مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه .**

إنّ من أبرز الحقوق كضمانة مكفولة قانونية للموظف قبل اتخاذ أي عقوبة تأديبية مواجهته بما هو منسوب إليه من خطأ حيث منح المشرع الجزائري حق تبليغ الموظف في هذا الشأن كأمر ضروري تقتضيه الاجراءات التأديبية حتى يكون على دراية تامة بخطورة موقفه

<sup>1</sup>كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة ، الجزائر ، سنة 2003، ص 131 .

<sup>2</sup>المادة 167، من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ، العدد 46، المؤرخة في 2006/07/16.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

فينشط للدفاع عن نفسه و هذا ما جاء في نص المادة 64 من المرسوم رقم 302/82 " لا يمكن تسليط العقوبة إلا بعد سنة العامل المعني إلا إذا رفض المثول و تمت معاينة ذلك قانونيا"<sup>1</sup>. كما نصت المادة 12 من المرسوم رقم 54/93 على ما يلي : " يعلم الموظف المعني كتابيا بمآخذ المسجلة و العقوبات التي يتعرض لها و في وسعه أجل 15 يوما لتقديم شروحه كتابيا.<sup>2</sup> كما قضى مجلس الدولة في قرار له صادر في 20/04/2004 على أن إجراء استدعاء الموظف في المواد التأديبية يعتبر كإجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع ، و على الإدارة التأكد من هذا الإجراء قبل النطق بالعقوبة.<sup>3</sup> وكذا بموجب أحكام احكام المادة 167 من الأمر 03/06 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تنص على التالي : " يحق للموظف العام الذي تعرض للإجراء التأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه"<sup>4</sup>

لذى فعلى الإدارة المختصة إخطار الموظف موضوع المتابعة مع إحاطته علما بالضمانات المقررة له بناء على ما تضمنته المادة 168 الفقرة 2 من الأمر 03/06 اذ جاء فيها : " يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام"<sup>5</sup> و من خلال هذه النصوص القانونية نجد أن المشرع استوفى حق الموظف كضمان له بالرد على التهم المنسوبة عليه و مما يساعده على تحضير دفاعه و الأدلة التي تفند هذا الادعاء<sup>6</sup>، كما تمكنه من الاطلاع على حقيقة التهمة المسندة إليه حيث خول له المشرع أيضا و قبل تسليط العقوبة التأديبية أن تخطر الإدارة بذلك مهما كانت درجة العقوبة المسلطة و ذلك يستندى بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام خلال مدة محددة ، 15 يوما على الأقل قبل اجتماع اللجنة متساوية الاعضاء التي تتعقد في المجلس التأديبي<sup>7</sup> ، كما وضحت التعليمات الصادرة عن مديرية الوظيفة العامة للسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية البيانات التي يتضمنها الاستدعاء يبين فيها : مكان و تاريخ و ساعة جلسة المجلس التأديبي ، أسباب الاستدعاء و كذا ضمانات الدفاع طبقا لنص المادة 129 من المرسوم 59/85 كما يتعين أن يضمن التبليغ جملة من التعليمات منها :

1/الوقائع المبررة لتحريك الدعوة التأديبية للموظف موضوع المتابعة.

<sup>1</sup>المادة 64: من المرسوم رقم 302/82 المؤرخة في 11/12/1982، المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردي، ج ر، العدد 37، سنة 1982.

<sup>2</sup>المادة 12 من المرسوم رقم 54/39 المؤرخ في 26/02/1993 ، يحدد بعض الواجبات الخاصة و المطبقة على الموظفين و الأعراف العموميين و على مؤسسات عمومية ، ج ر، العدد 11، سنة 1993.

<sup>3</sup>قرار الغرفة الثانية ، مجلس الدولة الصادر بتاريخ 20/04/2004.

<sup>4</sup>المادة 167 من الأمر 03/06 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، سابق الذكر.

<sup>5</sup>المادة 168 ، ف 2 ، من الأمر 03/06 سابق الذكر.

<sup>6</sup>مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العامة ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، سنة 2018، ص122.

<sup>7</sup>تعليمات رقم 5 الصادرة عن مديرية الوظيفة العمومية بتاريخ 12/04/2003.



## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

- 2/ حقه في الاطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما (المادة 165 و ع) مع تبيان المكان الذي يمكنه أن يحصل فيه على هذا التبليغ الذي يجب أن يكون في عين المكان .
- 3/ حقه في الاستعانة بمدافع أو أكثر أو موظف يختاره بنفسه (المادة 169 و ع)
- 4/ حقه في تقديم توضيحات كتابية أو شفوية لمجلس التأديب و أن يستحضر شهودا (المادة 169 و ع) <sup>1</sup>.

### 1- مفهوم المواجهة :

تعد المواجهة أحد دعائم العقوبة التأديبية و أبرز إجراء كفله المشرع كضمانة للموظف لإحاطته بما نسب إليه في كل تحقيق تأديبي أو محاكمة<sup>2</sup> و بدون ذلك لن نكون في إطار محاكمة تأديبية حيث سيجازى عن فعل لم يحط به

علم و لم يواجه باتهام ارتكبه، و التالي يطبق عليه جزاء لمجرد الشك في ارتكابه أو الافتراض ، و بذلك يتنافى مع مبدأ الانصاف و العدالة.<sup>3</sup>

### 2- تعريف المواجهة:

المواجهة تعني المقابلة بالوجه أو الكلام أي أن يكون الموظف في مقابلة الأخطاء المنسوبة إليه ووجهها لوجه<sup>4</sup>، يقصد بها أيضا إيقاف العامل على حقيقة التهم المسندة إليه ، و إحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع الادلاء بأوج دفاعه و يتعين أن تتم المواجهة على نحو يستشعر منه أن الإدارة في سبيلها لمأخذته إذا ما ترجحت لديه أدلة إدانته<sup>5</sup>، كما يقصد بالمواجهة بصفة عامة تمكين الموظف المتهم الذي تتعرض حقوقه و مصالحه لتصرف ما قد يآثر في مركزه القانوني أن يحاط به علما حتى يستطيع إعداد دفاعه<sup>6</sup>.

### 3- أساس مبدأ المواجهة:

<sup>1</sup> سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2، الجزائر، 2013، ص 466.

<sup>2</sup> محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشئة المعارف ، الاسكندرية ، 2006 ، ص 830.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في وظيفة العامة في الفقه و قضاء مجلس الدولة ، توزيع منشأة المعارف الاسكندرية، ط1، مصر، 2003، ص 127.

<sup>4</sup> نصر الدين مصباح ، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 2002 ، ص 504.

<sup>5</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 128.

<sup>6</sup> محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص 830.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

انقسم الفقه في تأصيل المواجهة الى جهتين حيث يرى أصحاب الاتجاه الأول أن أساس المواجهة و حقوق الدفاع هي فكرة الجزاء ، أما بالنسبة للاتجاه الثاني فيرى أصحابه أن الأساس هو مبدأ سماع الطرف الآخر<sup>1</sup>.

### أ/ أساس المواجهة إجراء جزائي :

يرى أصحاب هذا الاتجاه وهم غالبية فقهاء القانون ، أن أساس المواجهة صادر بطبيعة جزائية أي أنه في غير حالات العقاب لا تجب المواجهة ، حيث تعد المواجهة من المبادئ العامة للقانون وهو إجراء عقابي ، أما في الحالات الأخرى غير العقابية لا يستلزم تطبيقها ماعدا الإجراءات التأديبية فلا تجب المواجهة إلا بناء على نص لأن الإدارة لا تلتزم بالمواجهة في غير الحالات التي تتطلب دفاعاً حقيقياً<sup>6</sup>

### ب/ أساس المواجهة سماع الطرف الآخر :

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن ضمانات المواجهة مقررة في الأساس لحماية الموظف مما يتخذ ضده من إجراءات تأديبية ، وتجسيد لمبدأ ديمقراطية الإدارة كونها تتطلب مناقشة الموظف المتهم قبل إصدار القرار الإداري من قبل السلطة الإدارية المختصة<sup>1</sup>.

### 04 ضوابط مبدأ المواجهة

- تعيين الخطأ:

لكي يتمكن الموظف المتهم من الرد على ما نسب إليه من خطأ ، يجب أن تكون التهمة محددة وغير مبهمة وواضحة ، ذلك بغية تحقيق دفاعه ، لذا فعلى السلطة الإدارية المختصة ، قبل توقيع العقوبة التأديبية تحديد هذا الخطأ وهذا بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء وبقرار مبرر في الحدود التي يسمح بها القانون و النظام ، فلا وجود بصفة عامة لمبدأ شرعية الأخطاء لأن المعتمد عليه ليس النصوص لتحديد ماهية الخطأ وإنما النصوص التي تحدد الحقوق والواجبات وهذا من خلال النصوص التشريعية في القانون الأساسي للوظيفة العمومية وهذا من نص المادتين 160 و 161<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> منصور ابراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، مطبعة الشرق، عمان ، الطبعة الأولى ، 1984، ص314.

<sup>6</sup> محمد نصر محمد ، المسؤولية التأديبية للموظف بين الشريعة والقانون ، مكتبة القانون و الاقتصاد ، الرياض ، الطبعة الأولى ، 2013 ، ص 106 .

<sup>1</sup> مصطفى عفيفي ، مبادئ العامة للإجراءات الإدارية غير القضائية دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1990 ، ص 123

<sup>2</sup> هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، الطبعة الرابعة ، دار هومه للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010، ص 338.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

كما أن المشرع الجزائري حاول في المواد من 177 إلى 182 من الأمر رقم 03/06 أن يصنف الأخطاء المهنية ويوزعها على سبيل المثال لا الحصر على الدرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 163.<sup>3</sup>

من هنا نجد أن المشرع الجزائري غلب مبدأ تحديد التهمة أو الخطأ على أساس معين كالإخلال بالسير الحسن للمصلحة أو إهمال الجسيم لأداء الوظيفة حيث تعتبر هذه التهم عامة تفنقر لطابع الدقة و الوضوح ، بحيث لا تحقق الغاية من المواجهة .

- أن تتم مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه على وجه يستشعر منه أن الإدارة مؤاخذته

- وتعني إيقاف الموظف على حقيقة التهم المسندة إليه ، وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة ، وأن تتم المواجهة على نحو يستشعر منه الموظف أن الإدارة في سبيلها لمؤاخذته ، إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته ، حتى يكون على علم من خطورة موقفه فينبسط للدفاع عن نفسه.

وتعني إيقاف الموظف على حقيقة التهم المسندة إليه ، وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة ، وأن تتم المواجهة على نحو يستشعر منه الموظف أن الإدارة في سبيلها لمؤاخذته ، إذا ما ترجحت لديها

أدلة إدانته ، حتى يكون على علم من خطورة موقفه فينبسط للدفاع عن نفسه.<sup>1</sup>

أي أن تكون المواجهة ملمة بجميع النواحي للأفعال المرتكبة ، من قبل الموظف المتهم و المنسوبة إليه ، دون تحديدها إن كانت بسيطة أو جسيمة ، و أن الإغفال ذكر أي من الاتهامات و الأخطاء يجعل القرار معيب وقابلا للبطلان إلا إذا كان غير جوهري أو غير مؤثر .<sup>2</sup>

- أن تشمل جميع الأخطاء المنسوبة:

### 5- عناصر مبدأ المواجهة :

أ-تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه :

إن من باب تكريس حقوق الدفاع كضمانة تأديبية أجاز القانون للموظف الذي تعرض لمتابعة تأديبية أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه .<sup>3</sup>

الضمانة التأديبية أمر ضروري يقتضه سير الإجراء التأديبي لتحقيق غايته ، وهذا ما ضمن المشرع الجزائري للموظف العام من خلال نص المادة 167 من الأمر رقم 03/06 على أنه

<sup>3</sup> المادة 163، من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، سابق الذكر.

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 128.

<sup>2</sup>بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري ،أطروحة شهادة دكتوراه في القانون العام ، جامعة أبو بكر بن القايد، تلمسان ، 2014، ص 111.

<sup>3</sup> عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى ، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر ، 1436هـ/2015م، ص160.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

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

ب- حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي :

كرس المشرع الجزائري هذه الضمانة كمبدأ عام قانوني للموظف العام.<sup>5</sup>

والمقصود بالملف التأديبي ، هو الملف المتعلق بالإجراء التأديبي المتبع أي الملف الشخصي الذي يحتوي كافة الوثائق و المستندات المبينة للوضعية الإدارية للموظف المسجلة والمرقمة والمرتبة بانتظام باستثناء الوثائق المتعلقة بالأراء السياسية ، النقابية والدينية للمعني.<sup>1</sup>

يعد حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي من المبادئ العامة التي تلزم بها الإدارة وهي إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للموظف المتهم لارتباطها بضمانة تأديبية مكفولة دستوريا ، وقد تناول الشرع الجزائري هذا الحق للموظف المتهم في عدة نصوص تنظيمية وتشريعية لفترات متتالية منها مايلي :

- نص المادة 57 من الأمر رقم : 133/66 إذ جاء فيها التالي : " إن للموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق في الطلاع على ملفه الشخصي بجميع الوثائق الملحقة به .<sup>2</sup>

نص المادة 65 من المرسوم رقم 3.2/82 المتضمن ما يلي : " لا تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا

إذرفض المثل وتمت معاينة ذلك قانونا ، للعامل الحق في الطلاع على ملفه.<sup>3</sup>

- نص المادة 129 الفقرة الأولى من المرسوم رقم 59/85 حيث جاء فيها : " يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي ، أن يطلع على ملفه التأديبي ، فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية .<sup>4</sup>

نص المادة 167 من الأمر رقم 03/06 التي تنص على التالي : " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى العمومية .<sup>5</sup>

<sup>4</sup>المادة 167 ، من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، سابق الذكر.

<sup>5</sup>BRAHIMI MOAAMED, LE ,S,G,T, et les administiation pu blique , la

fanationBublique/algèrienne, office des publication universitaires/ Alger,1990,p86.

<sup>1</sup>سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، مرجع سابق ، ص 453.

<sup>2</sup>المادة 57 من الأمر رقم 133/66 ، سابق الذكر.

<sup>3</sup>المادة 65 من المرسوم رقم 303/82، سابق الذكر.

<sup>4</sup>المادة 129، ف1، من المرسوم رقم 59/85.سابق الذكر.

<sup>5</sup>المادة 167 من الأمر رقم 03/06 ، سابق الذكر.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

ويتضمن الملف التأديبي حسب المنشور رقم 05 الصادر عن مديرية العامة للوظيفة العمومية الوثائق التالية :

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف .
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء .
- نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء .
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين باقتراح العقوبة .

ويتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ اطلاعه على الملف التأديبي 1.

### ثانيا: تكريس حق الدفاع :

يعد حق الدفاع أساس الضمانات التأديبية لأي موظف متهم حيث تمكنه من الدفاع عن نفسه و حق الظلم الواقع عليه و تنفيذ ما قد ينسب إليه من التهم الباطلة 2. إن ضمانات حق الدفاع تؤكد مدى تجسيد مبدأ العدالة و حق التوازن بين طرفي النزاع ضمن ما تقرره التشريعات من احكام و قواعد و نصوص قانونية و تنظيمية تهدف الى تكريس النزاهة في المنظومة التشريعية للكشف عن الحقائق و دحض تعسف السلطة الادارية في تقرير الجزاءات الادارية .

### 1/مضمون حق الدفاع:

يقصد به هو حق الموظف في الرد على ما هو منسوب اليه من وقائع و أدلة الاتهام بالوسائل الممكنة 3.

يعد حق الدفاع من أهم الضمانات التي يسعى من خلالها الموظف المتهم الى توضيح اللبس القائم و كشف الحقيقة لدحض تعسف السلطة الادارية المختصة بنفي مسؤوليته بما نسب اليه كما يعتبر حق مكفول دستوريا .

لقد أقرّ المشرع الجزائري ضمانات حق الدفاع للموظف العام و اعتبرها من بين الأولويات حيث وقر له حماية قانونية و قضائية ، فالحماية القانونية تمثلت في سن العديد من الأحكام و النصوص القانونية الخاصة بضمانات حق للموظف العام للرد على ما نسب اليه من تهم منها: بموجب المادة 32 من دستور 1989 اذ جاء فيها: " يعتبر حق الدفاع حقا دستوريا يجب على كل السلطات العمومية احترامه 4.

<sup>1</sup> المنشور رقم 5 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المؤرخة في 12 أبريل 2004، المحددة كليات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ص 5.

<sup>2</sup> رمضان بطيخ ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة و القضاء العام ، سابق الذكر ، ص 314.

<sup>3</sup> ايوب منصور الجربوع ، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الاداري في نظام السعودي ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 01 . 2001، ص 41. ص 37.

<sup>4</sup> دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر، العدد 9، 1989.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

كما تضمنت المادة 151 من التعديل الدستوري من سنة 1996 ما يلي: " الحق في الدفاع معترف به، الحق في الدفاع في القضايا الجزائية مضمون"<sup>1</sup>. كما جاء في النصوص القانونية الأخيرة المتعلقة بالوظيفة العمومية في مجال ضمان حق الدفاع منذ ظهور أول قانون أساسي للوظيفة سنة 1966 بمقتضى الأمر 133/66 الى آخر قانون صدر في سنة 2006 بموجب الأمر 03/06 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية و هي كالتالي:

- نص المادة 57 من الأمر رقم 133/66 جاء فيها: " الموظف الذي يمثل أمام اللجنة متساوية الأعضاء ... يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقوم ببيانات خطية أو شفوية و أن يطلب حضور الشهود"<sup>2</sup>.  
- نص المادة 56 من المرسوم رقم 302/82 و الذي جاء فيها: " لا تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا غذا رفض المتول و تمت معاينة ذلك قانونيا"<sup>3</sup>.  
- نص المادة 129 من المرسوم رقم 59/85 تضمنت ما يلي: " و يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن أو اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي أو يستحق شهود كما يمكن أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"<sup>4</sup>.  
- نص المادة 169 قانون الأساسي للوظيفة العامة الحالي بموجب الأمر 03/06 و نصها كالتالي: " يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهودا ، و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"<sup>5</sup>.  
لتكريس مقتضيات ممارسة ضمان حق الدفاع يستوجب توفير ما يلي: الطابع الحضور ، سماع الشهود ، حق الاستعانة بمدافع و هذه الوسائل تمكن الموظف من إثبات براءته من التهم المنسوبة إليه.

### 1/ الطابع الحضور :

يعد الطابع الحضور للموظف المتهم إجراء التزامي حيث لا يوجد اختلاف بين الاجراء الجزائي و الاجراء التأديبي في هذا الشأن. فالطابع الحضور مقرر قانونيا و حتى في حالة عدم وجد نص فإنه إجباري أن تتم هذه الإجراءات في حضوره و يعتبر الطابع الحضور للإجراءات هو الأصل من المبادئ العامة القانونية في النظام التأديبي

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، المتعلق بإصدار نص التعديل الدستور ، ج ر ، العدد 76 ، 1996 .

<sup>2</sup> المادة 57 الأمر 133/66 ، سابق الذكر.

<sup>3</sup> المادة 56 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 ديسمبر 1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق أحكام الشريعة الخاصة بعلاقات العمل الفردي ، سابق الذكر.

<sup>4</sup> المادة 129 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

<sup>5</sup> المادة 169 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، سابق الذكر.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

، و ذلك من خلال بعض النصوص التشريعية ، جاء في نص المادة 129 المرسوم رقم 59/85 و القاضي بأنه يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس التأديب . .. و يمكنه يقدم أمام مجلس التأديب أو لجنة الطعن إن اقتضى الأمر ، أي توضيح كتابي أو شفوي يستحق شهود كما يمكنه يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه.<sup>1</sup> كما نصت في هذا الشأن المادة 168 من الأمر 03/06 الذي جاء فيها : " على الموظف الذي يحال على اللجنة الادارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المتول شخصيا ، الا اذا حالت قوة قاهرة عليه مع وصل استلام"<sup>2</sup>

### 2/ تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية:

إن ضمانه ممارسة حق الدفاع تهدف لتحقيق غاية الموظف المتهم في إسناد طرق اثبات بتقديم ملاحظات كتابية و شفوية و التي تعمل في طياتها دليل براءته مما نسب إليه من تهم و هذا ما تضمنه نص المادة 169 من الأمر رقم 03/06 و مفادها : " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهود ."<sup>3</sup>

### 3/ الحق في اختيار المدافع:

و المقصود بممارسة هذه الضمانة هو تمكن الموظف المتهم من حق الدفاع ، أي حق الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه أو استحضار شهود و وفق ما جاء في نص المادة 169 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية .<sup>4</sup> كما أن المشرع أعطى الموظف المتهم حرية الاختيار في الاستعانة بأي مدافع يختاره للدفاع عنه و هذا ما هو واضح في نص المادة 129 من المرسوم رقم 59/85 كما أكد ذلك في نص المادة 168 الفقرة 2 من المادة

## 169 من الأمر 03/06 المتضمن القانوني الأساسي للوظيفة العامة .<sup>1</sup> 4/ الحق في احضار الشهود:

<sup>1</sup>المادة 129 من المرسوم رقم 85 / 59 ، سابق الذكر.

<sup>2</sup>المادة 168 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، سابق الذكر.

<sup>3</sup>المادة 169 من الأمر 03/06 ، سابق الذكر

<sup>4</sup>سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول ، مرجع سابق، ص 458.

<sup>1</sup>المادة 198/ف2، و 169 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

إن سماع شهود من متطلبات الدفاع و من الأمور الهامة المتصل بهذا الحق كما أن للموظف المتهم الحق في طلب سماع أية شهادة يراها في صالح القضية المائل بها أمام اللجنة التأديبية أو القضائية كما أن له الحق في طلب استدعاء أي شخص يرى في الادلاء بشهادة ما يثبت براءته و هذا الحق أقره المشرع من خلال المرسوم رقم 59/85 و المادة 169 من الامر 03/06.

كما أن للمحقق السلطة التأديبية في تحديد من يسمعه من الشهود ما لم تكن الشهادة التي أغفلها المحقق ذات الأهمية في تعديل مجرى مساءلة الموظف.<sup>2</sup> أهم الضوابط التي تحكم الادلاء بالشهادة و هي كما يلي:  
- وجوب تأديب اليمين قبل تقديم الشهادة بما يؤدي التنبيه الضمير و تحمل الشهادة الى أداء الشهادة بصدق.<sup>3</sup>

- عدم جواز سماع شهادة شاهد أمام آخر.  
- أن تؤذي الشهادة دون ضغوطات أو تهديدات مادية أو معنوية .  
- مواجهة الشهود ببعضهم البعض في حالة تضارب الأقوال على نفس الواقعة.<sup>4</sup>  
- تدوين الشهادة في محضر التحقيق مع إمضاء الشاهد بعد اقراره أنه مصر عليها و إمضاء المحقق و ذلك حتى يعتد بها على سبيل الاستئناس فقط و تنوير المجلس التأديبي حول الواقعة المنسوبة للموظف المتهم.

### الفرع الثاني : ضمانات التحقيق التأديبي و الزام استشارة لجنة الموظفين:

إن من أهم الضمانات التي تكفل المشرع للموظف العام الحماية من تعسف السلطة الادارية صاحبة اتخاذ القرارات التأديبية هي ضمانات اجراء التحقيق و الزامية استشارة اللجنة متساوية الأعضاء و ذلك في حالة الأخطاء الجسيمة من الدرجة الثالثة و الرابعة التي يرتكبها الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبة حيث تعد جوهر هذه الضمانات حيث تقوم بإجراءات تسبقه قبل اتخاذ القرار التأديبي أو توقيعه و هذا ما يعطي للموظف حيز واسعاً

في تجميع الدفوع و الاثباتات التي تنفي ما نسب اليه من تهم و وفق المدة المقررة قانونياً و سماح له بالأداء بقوله و استعانة بالشهود و اختيار الدفاع دون تحديد الصفة.

### 1- التحقيق:

<sup>2</sup>أيوب بن منصور الجربوع، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الاداري في نظام السعودي ، مرجع سابق، ص 41.  
<sup>3</sup>بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري ، مرجع سابق، ص 202.

<sup>4</sup>زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مجلدة دراسات في الوظيفة العامة ، العدد الأول ، مجلة دورية محكمة تصدر عن غير تشريعات حماية الوظيفة العامة ، المركز الجامعي ، البيض، سنة 2013، ص 130.



## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

يعد التحقيق من الضمانات الشكلية و هو اجراء يتخذ بعد وقوع المخالفة و الكشف على ملبساتها من خلال معرفة الفاعل الحقيقي و إثبات ذلك ، فالهدف من التحقيق هو الوصول التي الحقيقة.<sup>1</sup> فإن الادارة تقوم بإجراء تحقيق بناء على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف الذي يتبعه أو استنادا الى تقارير جهات التفتيش أو اعتماد على شكاوي المنتفعين بخدمات المرفق العام.<sup>2</sup>

2- مضمون التحقيق:

لم يتطرق المشرع الجزائري الى تعريف التحقيق التأديبي في النصوص القانونية أو اللوائح التنفيذية و التنظيمية في نطاق الوظيفة العمومية بل عرّفه الفقه على أنه مجموعة من الاجراءات التأديبية التي تتخذ ضمن الشكل الذي يقتضيه القانون بمعرفة السلطة المختصة قانونا و ترمي الى البحث و التنقيب و جمع الأدلة التي توصل الى الحقيقة لتحديد الواقع المبلغ عنها و معرفة مرتكبها و إقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه.<sup>3</sup> كما يعد التحقيق التأديبي الأداة القانونية التي تمكن من الوصول الى الحقيقة بكشف العلاقة الحقيقية بين المتهم و التهمة المنسوبة إليه و لا يقوم هذا التحقيق إلا على العناصر التالية.

- أن يكون صادر عن الجهة التي منحها القانون سلطة التحقيق.
- أن يكون صادر عن سلطة التحقيق في الشكل الذي حدده القانون.
- أن لا يكون الهدف من التحقيق هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة.

لقد أقر المشرع الجزائري في المادة 03 من المرسوم 152/66 حيث نصت على أنه " يسوغ لمجلس التأديب أن

يأمر بإجراء التحقيق إن لم يكشف بإيضاحات الواردة على الأفعال المقررة للمعنى أو الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال.<sup>1</sup> كما أضاف في المادة 171 من الأمر 03/06 على أنه: " يمكن للجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس التأديبي فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البحث في القضية المطروحة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2011، ص 296.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، مرجع سابق، ص 153.

<sup>3</sup> لمحمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 113.

<sup>1</sup> المادة 3 من المرسوم رقم 152/66 المؤرخ في 1966/07/02 المتعلق بالإجراءات التأديبية، الجريدة الرسمية، العدد 476، سنة 2006.

<sup>2</sup> المادة 171 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، سابق الذكر.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

و وفق ما جاء في توضيح من السيد مدير التنظيم و القوانين الأساسية للموظف العمومي ردا على مراسلة السيد أمين خزينة القطاع الصحي بقالمة المؤرخة في 2016/02/21 تحت رقم 46 و المتعلقة بطلب التوضيح فيما يخص تطبيق أحكام المادة 171 من الأمر 03/06. إذ جاء في الرد في المرسلة المؤرخة في 2016 /03/28 تحت رقم 2230 و المتضمنة التالي ، ردا على ذلك يشرفني أن أنهى إلى علمكم أن التحقيق المذكور أعلاه ينبغي أن يتم ضمن الأجل المنصوص عليه في المادة 165 سابق الذكر ، و هو الأجل المحدد للجنة متساوية الأعضاء غير أنه غذا تطلب إيجاز التحقيق بعد انعقاد اللجنة و بطلب منها و استدعت الضرورة وقتا أطول بما يتجاوز الأجل المحددة فغن ذلك لا يترتب عند سقوط المتابعة التأديبية<sup>3</sup>.

### 3- حياذ سلطة التحقيق:

إن منع الجميع بين سلطة التحقيق و التهام و سلطة توقيع الجزاء يعد الفيصل الذي يكرس مبدأ الحياد في التأديب بصفة عامة و ما هو ملاحظ في التشريع الوظيفة الجزائية أن مبدأ الحياد في المجال التأديبي غير متوفر و منعدم مما يستدعي بالضرورة العقل بأن مبدأ ضمان غير فعال في نظام التأديب الجزائي لذلك يستوجب استناد مهمة التحقيق في المخالفة التأديبية الخاصة بالدرجة الثالثة و الرابعة إلى جهة مستقلا عن السلطة الرئاسة ذلك لتجسيد مبدأ الحياد في نطاق النظام التأديبي في الوظيفة العمومية.

### 4- مقومات التحقيق التأديبي:

أن التحقيق التأديبي هو الاجراءات الشكلية التي تتخذها السلطة الادارية صاحبة القرار بهدف الكشف الحقيقي لملازمات المخالفات الادارية و تعيين الفاعل الحقيقي و مدى علاقته بالفعل المنسوب اليه بتحديد الخطأ و كذا الموظفون المسؤولين على ارتكابه و ذلك يستوجب توفير مجموعة من المقومات الأساسية التالية:

#### أ/ الالتزام بتدوين إجراءات التحقيق:

في الواقع أنه غير محدد كيفية إفراغ التحقيق في قالب معين و إنما قوانين الوظيفة العامة كقاعدة تستوجب كتابة التحقيق بأدق التفاصيل و أكثر دقة و وضوح في التعبير و ذلك للجوء اليه بسهولة في أي وقت كما يعد مكسب للعامل حافظه من النسيان ما قد تم التوصل اليه عند اجراء التحقيق.<sup>1</sup>

<sup>3</sup>مراسلة السيد مدير التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية المؤرخة في 2016/03/28 تحت رقم 2230 المتضمنة طلب التوضيح لكيفية تطبيق أحكام المادة 171 من الأمر 03/06 أنظر الملحق رقم 01.

<sup>1</sup>رشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية و العسكرية ، دار الشعر للطباعة الاسلامية ، القاهرة ، سنة 2001، ص 547.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

ب - البيانات الشكلية التي يجب أن يشملها صحف التحقيق :  
تثبت إجراءات التحقيق في مجموعة من الوثائق و المستندات التي يحررها المحقق و الملمة بجميع مقتضيات الأعمال و ما حدث من وقائع.<sup>2</sup>  
و عليه يستوجب أن يكون المحضر مستوفي لجميع البيانات ذات القيمة القانونية و العينات الثبوتية و الشكليات اللازمة لصحته دون لبس أو غموض و من أهمها ما يلي :  
- يجب أن يتضمن محضر التحقيق اسم المحقق الذي يتولى التحقيق و بيان وظيفته.  
- أن يتضمن المحضر تاريخ و مكان و ساعة افتتاحه و اتمامه و أن تذييل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع المحقق  
- يجب أن يذكر في التحقيق اسم الموظف المسؤول عن الخطأ و سنة و محل اقامته و وضعيته و درجة وظيفته و أن تدون الإجابات التي أدلى بها ردا على أسئلة المحقق .  
- و أخيرا يجب أن يشمل المحضر على توقيع الموظف على المحضر و في حالة رفض التوقيع يثبت المحقق ذلك و يجب أن يكون التوقيع تحت كل صفحة من صفحات التحقيق و ليس على الصفحة الأخيرة فقط.

### ج - التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي:

#### 1- تعريف التوقيف التحفظي:

لم يرد المشرع الجزائي تعريف محدد للوقف الاحتياطي في الوظيفة العامة و ترك الباب مفتوح للفقهاء لتعريف الوقف الاحتياطي حيث عرّفه الفقهاء بأنه إجراء احتياطي مؤقت ، تلجأ اليه الإدارة بقصد ابعاد الموظف عن المرفق عندما يتعرض الى إجراءات تأديبية أو جنائية ، فيمنع عليه ممارسة أعمال وظيفته منه الوقف.<sup>1</sup>

كما عرّفه الأستاذ plantey بأنه إجراء تحفظي يتضمن ابعاد الموظف عن وظيفته إذا ارتكب خطأ تأديبيا أو جريمة جنائية.<sup>2</sup>

#### 2- خصائص التوقيف التحفظي :

##### أ/ إجراء تحفظي مؤقت:

يعتبر التوقيف التحفظي إجراء مؤقتا ينتهي بعد مضي مدة زمنية معينة إما بإعادة الموظف الى وظيفته إذا لم يعاقب

<sup>2</sup> سعد شتيوي ، في نطاق الوظيفة العامة ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ص 65.

<sup>1</sup> محمد ماجد الياقوت ، أصول التحقيق الاداري في المخالفات الادارية ، مرجع سابق ، ص 411.

<sup>2</sup> Alain plantey , traitépartique de la fonction publique , TL-L-G-D-J1971.P.P437-441.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

بعقوبة الفعل او التسريح أو بانتهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة إذا عوقت بالفعل.<sup>3</sup> كما أكدت الغرفة الادارية بالمجلس الأعلى في قرارها الصادر بتاريخ 1985/06/01 التي اعتبرت أن إيقاف الموظف هو إجراء احترازي ليس بتأديبي ، و هو يدخل ضمن صلاحيات الادارة و بالتالي هو غير خاضع لشرط بلاغ المعنى بالملف لعد انصافه بالطابع التأديبي .<sup>4</sup>

ب- لا يعد عقوبة تأديبية

لا يعد التوثيق الاحتياطي عقوبة تأديبية ، وإنما هو إجراء وقائي تلجأ إليه السلطة المختصة بالتعيين لمصلحة التحقيق ، و تسهيل الإجراءات التأديبية مراعاة للسير الحسن للمرفق العام .وقد استقر القضاء الجزائي على أن التوقيف الاحتياطي لا يعتبر عقوبة تأديبية توقع على الموظف ، بل هو إجراء احتياطي تمليه ظروف التحقيق<sup>5</sup>

ج) أن يخضع التوقيف الاحتياطي لتقدير الجهة الإدارية تتمتع الجهة الإدارية بسلطة واسعة في تقدير ملائمة التحقيق لظروف التحقيق في إبعاد الموظف الذي يكون محل متابعة تأديبية وكما أن الإدارة يمكنها إنهاء التوقف و لو لم يكن التحقيق قد انتهى ،فلها كامل بشأن نهائي<sup>1</sup>

الأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي وهذا ما جاء في رد المدير العام للوظيفة العمومية و بتفويض من الوزير الأول المؤرخ في 9 فيفري 2017 تحت رقم 1552 على مراسلة وزيرة التربية الوطنية المؤرخ في 22 ديسمبر 2016 تحت رقم 360 و المنظمة استفسار حول كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جولية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وخاصة ما تعلق بالأفعال التي تستدعي التوقيف التخفيضي فجاء الرد كالتالي :فيما يخص الأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي فقد نصت المادة 174 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ،علي أنه "يوقف الموظف الذي كان محل متبعات جزائية لا تسمح بإبقائه في منصبه ،وذلك كإجراء تخفيضي إلى غاية الفصل النهائي في قضية حين يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا.

وينبغي التوضيح بهذا الخصوص أن هذا الإجراء (التوقيف) لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية فاللجوء إلى هذا الإجراء يتوقف على طبيعة الأفعال المنسوبة للموظف وخطورتها ومدى ارتباطها بالوظيفة وفي هذا الشأن فإن الجهة التي لها سلطة التعيين السلطة التقديرية في تحديد مدى الارتباط أو تنافي الأفعال المتابع من وينبغي التوضيح بهذا

<sup>3</sup> محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق الاداري في المخالفات الادارية ، مرجع سابق ، ص 302.

<sup>4</sup> الغرفة الادارية ، المجلس الاعلى ، قرار رقم 3974 مؤرخ في 1985/06/01 ، قضية (ب ، ر) ضد (مديرية التربية) ، المجلة القضائية للمحكمة العليا ، العدد الثالث ، الجزائر ، 1989 ، ص 200.

<sup>5</sup> -قرار الغرفة الإدارية المجلس الأعلى ، المؤرخ في 27 فبراير 1988 قضية (ب،ر) ضد (وزير التعليم العالي)،الجلسة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية، رقم 1 مارس 1990 ، ص 180.

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق ص 305

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

الخصوص أن هذا الإجراء (التوقيف) لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية فاللجوء إلى هذا الإجراء يتوقف على طبيعة الأفعال المنسوبة للموظف وخطورتها ومدى ارتباطها بالوظيفة وفي هذا الشأن فإن الجهة التي لها سلطة التعيين السلطة التقديرية في تحديد مدى الارتباط أو تنافي الأفعال المتابع من أجلها الموظف مع وظيفته وفي هذا العدد يمكن على سبيل المثال لا الحصر ذكر بعض الحالات التي تستدعي توقيف الموظف عن عمله وهي كالتالي:

-إذا كان الموظف رهين الحبس أو تحت الرقابة القضائية التاي تحول دون التحاقه بعمله.  
-إذا كانت الأفعال المنسوبة للموظف تمس بالأمن العام أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها و أعونها.

- جرائم المنافية للأخلاق لاسيما بالنسبة لوظيفي قطاع التربية .

- استعمال العنف داخل مكان العمل .

- تزوير الوثائق التي تمر على أسسها توظيف الموظف المعني .

- إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة

- السرقة الرشوة الاختلاس تبديد الأموال العمومية<sup>1</sup>

ثانيا: إلزامية استشارة لجنة الموظفين ونطاق اختصاصها وكيفية سير أعمالها.

تعتبر استشارة لجنة الموظفين ضمان هامة بالنسبة للموظف الذي ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة التي تنتهي به التسريح ،ف رأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعية التأديبية بصفة دقيقة ،كما أن وجود مجلس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب ضمان من ضمانات التحقيق و الحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة وضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية<sup>2</sup>

ومن خلال استشارة لجان متخصصة أنشأة لهذا الغرض في التشريع الجزائري تم تنظيم هذه اللجان في عدة أطلاق عليها التعديل الجديد القانوني الوظيفية العمومية 03/06 اسم اللجنة المتساوية الأعضاء وخلال هذه التسمية الأخيرة يؤكد المشرع تبعية هذه اللجان الإدارية مراسيم وأوامر بتسميات مختلفة حيث أطلق عليها اسم اللجنة متساوية الأعضاء بموجب الأمر 133/ 66 واسم لجنة الموظفين بموجب المرسوم 359/85

### 1 - تشكيل اللجنة متساوية الأعضاء :

تتكون هذه اللجنة من ممثلين معينين من طرف الإدارة وممثلين منتخبين من طرف الموظفين بشكل متساوي من الأعضاء<sup>4</sup>

<sup>1</sup> التعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري المؤرخة في 07 فيفري 2017 تحت رقم 1552،/أنظر الملحق رقم 2.

<sup>2</sup> عمار عوابدي،مبدا فكرة السلطة الرئاسية ،المؤسسة الوطنية للكبار الجزائر سنة 1984،ص163.

<sup>3</sup> المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن المنشور رقم 05

<sup>4</sup>المادة 03 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 11 ربيع الثاني الموافق 14 يناير سنة 1984 حدداختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها في /العدد إلي 1984 ص89.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد ،ويمكن للوزير أو الوالي استثناء بموجب قرار تقصير مدة العضوية أو تمديدھا لفائدة المصلحة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر<sup>1</sup> يتم انتخاب ممثلي الموظفين وفقا للأحكام المرسوم رقم 11/ 84 الصادر في يناير 1984 الذي يحدد كفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>2</sup>

قبل أربعة أشهر على الأكثر خمسة عشر (15) يوما على الأقل من تاريخ انتهاء مدة عضوية الأعضاء الحاليين<sup>3</sup>

ويتم انتخاب من بين موظفي الإدارة المعنيين أو الذين يمارسون رقابة على الإدارة ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة أما ممثلون الإدارة في اللجان فيعينون من بين الموظفين الحاملين لرتبة متصرف اداري

على الأقل بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال أجل 15 يوم الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين، أما إذا كان أحد الأسلاك وزاريا مشترك فإن ممثلي الإدارة يعينهم كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بموجب قرار<sup>4</sup> ويرأس اللجان المتساوية الأعضاء لسلطة التي تنص لديها في حالة حدوث مانع ينوب عنه ممثل الإدارة الأكثر الأقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي.<sup>5</sup>

### ثانيا : سير عمل اللجنة :

حسب المادة64 من الأمر 03/06 تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كالجنة ترسيم كالمجلس تأديبي.<sup>6</sup>

اللجنة تجتمع باستدعاء رؤوسھا أو بطلب كتابين من ثلث أعضائها الرئيسين على الأقل مرتين في السنة مهما يكن الأمر.<sup>7</sup>

ويتم إخطار اللجنة الإدارية وجوبا من طرف السلطة التي لها صلاحيات الشعبية بالعقوبات من الدرجة الثالثة

و الرابعة لإبداء رأيھا و البث فيها خلال أجل 45 يوم من تاريخ إخطارھا.<sup>8</sup>

<sup>1</sup>المادة 05 من المرسوم رقم 10/84، سابق الذكر ، ص 89.

<sup>2</sup>المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق ل 14 يناير سنة 1984 يحدد كفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ج ر العدد 03 سنة 1984 ص93

<sup>3</sup>المادة 08 من المرسوم رقم 10/84 سابق الذكر ص90

<sup>4</sup>المادة 07 من المرسوم رقم 10/84 سابق الذكر ص90

<sup>5</sup>المادة 11 من المرسوم رقم 10/84 سابق الذكر ص90 .

<sup>6</sup>المادة 64 من الأمر المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية سابق الذكر ص8.

<sup>7</sup>المادة 13 من المرسوم رقم 10/84 سابق الذكر ص 91.

<sup>8</sup>المادة 165 من الأمر 03/06 سابق الذكر ص 15 .

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

يمكنها فتح تحقيق إداري من السلطة لما لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المعروض عليها.<sup>1</sup>

ولا تصح مداوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلا بحضور ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الأقل، وإذا لم يبلغ النصاب القانوني يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال 08 أيام الموالية وعند إذن يصح اجتماعها إن حضر نص عدد أعضائها.<sup>2</sup>

وتبدي اللجنة رأيها بأغلبية الأعضاء الحاضرين عن طريق الاقتراع السري بمشاركة جميع الأعضاء وفي حالة التساوي الأصوات الرئيس.<sup>3</sup>

و كضمانة إضافية اقترتها النصوص القانونية الموظف العام أنه سواء لم تجتمع اللجنة التأديبية في الأجال القانونية

فإن الخطأ المنسوب للموظف يسقط و يجب على الإدارة إعادة إدماجه في منصبه و إعادة جميع حقوقه ويتقاضى كامل رتبه.<sup>4</sup>

### المطلب الثاني: الطعون الإدارية العمومية.

لقد أقر المشرع الجزائي ضمانات بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية بمثابة فرصة منح فرصة لتدارك مالم تجري لهم الضمانات المقرر له طيلة مراحل الإجراءات التأديبية السابقة لصدور القرار التأديبي .

أهم هذه الضمانات حق التظلم الإداري بأنواعه والجهة التي يرفع إليها.

### الفرع الأول: التظلم الإداري ضد القرار التأديبي .

يعد التظلم الإداري أهم ضماناته اجرائية يستطيع من خلالها الموظف الطعن في القرارات التأديبية الصادرة في حقه إذا تعسفت الإدارة في اصداره إما بإعادة النظر ف فيه أو بتعديله أو بإلغائه.

**أولاً: مفهوم التظلم :** يعتبر النظام الإداري الوسيلة التي يكفلها القانون للمجتمع مواجهة ما تصدره

الإدارة ضده من إجراءات يشوبها عدم المشروعية وهذا بالالتماس النظر في إعادة قراراتها بسحب أو التعديل أو إلغاء لما خلفته هذه القرارات تضر بالمركز القانوني للموظف.

### 1 تعريف التظلم:

لقد تناول الفقه عدة تعريفات لتظلم الإداري نوجزها فيما يلي:

<sup>1</sup> المادة 171 من الأمر 03/06 سابق الذكر ص15 .

<sup>2</sup> المادة 19 من المرسوم رقم 10/84 سابق الذكر ص91 .

<sup>3</sup> المادة 14 من المرسوم رقم 10/84 سابق الذكر ص91 .

<sup>4</sup> المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12 المحدد كليات تطبيق المادة 130/131 من مرسوم رقم 59 /85 المؤرخ في

1985/ 03/23 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

يراد بالتظلم الإداري أن يصدر قرار إداري معين أو غير ملائم على الأقل فيقدم أحد الأفراد مما يمسهم القرار إلى جهة المختصة التي أصدرت القرار أو الجهة الرئاسية، طالبا سحب أو تعديله<sup>1</sup>

ويقصد به أيضا أنه التماس مكتوب يقدمه صاحب الشأن إلى السلطة الإدارية المختصة يعبر من خلاله عن اعتراضه عن قرار أصدر في حقه وذلك من أجل سحبه أو تعديله أو إلغائه<sup>2</sup> كما عرفه مجلس الدولة الجزائري على أنه " عبارة عن اجراء يرسمه القانون احيانا لإتباعه يتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أول عن طريق توجيه شكوى أو احتجاج أو التماس

أو طعنا ادريا ويرعى ذلك لإجراء تظلما مسبقا أو طعنا ادريا بطلب الإدارة من خلال مراجعة نفسها عن تعرفها قبل الشروع في مقاضاتها<sup>3</sup>

### ثانيا شروط صحة النظام الإداري :

لم يتناول القانون الجزائري نص قانوني محدد بدقة شروط التنظيم الإداري مما يستوجب العودة لنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الحالية و هي كالتالي:

#### 1- مجال التنظيم الإداري:

بإمكان المتظلم أن يرفع تظلما إداريا ضد كل الأعمال القانونية الإدارية بدون استثناء .

#### 2- صفة المتظلم :

لابد أن تتوفر لدى المتظلم صفة أو مصلحة مقررة لرفع التظلم ، فمن غير المعقول أن يرفع الشخص تظلم ليس له مصلحة فيه.

#### - تمثيل المتظلم :

يمكن للمتظلم أن يرفع تظلما بنفسه أو بواسطة وكيل عنه أو محامى .

#### 4- توجيه النظام الإداري إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار :

يشترط في الموظف المتظلم أن يوجه تظلمه إلى الجهة الإدارية التي قامت بإصدار القرار ، لأن رفعه أمام جهة إدارية غير مختصة لا يؤخذ بالاعتبار .

#### 5- شكل التظلم :

لم يشترط في التظلم أي شكل معين ، لكن نظرا لأهميته بالنسبة للمتضرر من القرار الإداري فمنالأحسن يقدم التضرر طالبا مكتوبا يوضح فيه طبيعة الخلاف القائم ويحدد فيه طلباته .

#### 6- ميعاد أو مدة التظلم :

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري الكتاب الأول قضاء الإلغاء دار الفكر العربي :عام 1986 ص 533.

<sup>2</sup>عمار عوابدي: عملية رقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في نص الجزائري الطبعة الثالثة ديوان مطبوعات جامعية ،1994.

<sup>3</sup>عبد العزيز نويويه: المنازعة الإدارية الجزائر تصورها خصائصها مجلة مجلس الدولة ،العدد الثامن 2006 ص75



## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

يجب أن يقدم التظلم خلال أربعة أشهر، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية<sup>1</sup>

### 7- يجب أن يكون التظلم الإداري مجديا وواضحا :

لكي يكون التظلم مجديا يجب أن يكون بوسع السلطة الإدارية المختصة التي أصدرت القرارات التي تعدل أو تسحب القرار المتظلم منه، أما بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الثالثة و الرابعة فيكون الطعن المختص خلال شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار التأديبي.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني : أنواع التظلم

ينقسم التظلم الإداري من حيث السلطة المختلفة إلى تظلم الولائي و التظلم الإداري من حيث السلطة من حيث الأثر المرتكبة عليه إلى تظلم جوازي و تظلم وجوبي أولا: التظلم الإداري من حيث السلطة المختصة .

#### 1- التظلم الولائي :

المقصود به أن يتقدم صاحب الشأن بتظلمه إلى السلطة مصدرة القرار بغرض إعادة النظر في القرار الذي أصدر، وذلك بسحبه أو إلغائه أو تعديله.<sup>3</sup> حسب السلطة التي يملكها الرئيس مصدر القرار فقد يعدل من هذا الأخير بصفة جزئية أو كلية وقد لا يرد اطلاقا على طلب الموظف. كان التظلم أحد شروط قبول الدعوى الإدارية بكافة أنواعها في سنة 1996 وسند التعديل المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية الأخير 09/08.<sup>4</sup> أصبح التظلم إجراء جوريا.

#### 2- التظلم الرئاسي :

هو أن يتقدم الموظف المتضرر من القرار التأديبي للسلطة الرئاسية مصدرة القرار التي تكون لها حق تعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدره جهات تابعة لها من قرار لا تتفق مع القانون وذلك اعمال لمبدأ رقابة الإدارية الذاتية على أعمالها ، ويعتبر النظام الرئاسي أكثر فعالية من النظام الولائي وذلك لتوفر الحياد في الجهة المقدم إليها الطعن التظلم الوجوبي أوجبه المشرع على المعني قبل اللجوء إلى طريق الطعن القضائي ويكون ذلك موضوعات محددة على سبيل الحصر.

"تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله".<sup>1</sup>

<sup>1</sup>المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية .

<sup>2</sup>المادة 175 من الأمر 03/06 السابق الذكر ص38 .

<sup>3</sup>عبد العزيز نوبوي المنازعة الإدارية في الجزائر ،تطورها خصائصها مجلة مجلس الدولة ،العدد الثامن 2006 ص73 .

<sup>4</sup>القانون 09/08 المؤرخ في 27 /02/2002المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية سابق الذكر .

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

كما أضافة المادة 13 من المرسوم رقم 59/85 حيث جاء فيها تحدث في كمال وزارة وفي كل لجنة الطعن يرأسها الوزير والوالي وممثل أو أحدهما تباعا.<sup>2</sup> المؤسسات و الإدارات العمومية سابق الذكر

1-تشكيل لجنة الطعن كما نصت المادة 65 من الأمر 03/06 حيث نصت عن تشكيل هذه اللجنة مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين.<sup>3</sup> إلا أن هذه المادة لم تحدد الفئة التي يتعين منها ممثلوا الإدارة وبالرجوع لنص المادة 23 من الأمر 11/84 حيث نصت على أن التعيين يكون من الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل و يتم تعيينهم من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، ويتراوح عدد ممثلي كل طرف من 05 إلى 07 عضوا ويتراأس الوزير أو من يمثله في لجنة الطعن بالنسبة للإدارات المركزية.<sup>4</sup>

### 2-اختصاصات لجنة الطعن :

تختص لجنة الطعن بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية حسب المرسوم 10/84 و المادة 128 و المرسوم 95/85 من الأمر 03/06 إلى اختصاص هذه اللجان هي العقوبة التأديبية من الدرجة الرابعة وذلك بعد استخدام هذه العقوبة.<sup>5</sup>

وبمقتضى المادة 163 من هذا الأمر، وبذلك تكون اختصاصات الطعن بعد اخطارها من الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة و المنصوص عليها . إذ جاء فيها ما يلي:

- توقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثلاثة أيام
- التنزيل من درجة إلى درجتين
- التنقل الإجباري
- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة
- التسريح.<sup>6</sup>

كانت المدة المحدد من قبل الشرع الجزائري ب15 يوم من التبليغ القرار وذلك حسب ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم 10/84 بقولها"يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجؤوا إلى بيان الطعن خلال 15يوما".<sup>7</sup>

<sup>1</sup>المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/02/1984 المحدد لاختصاص لجنة الموظفين وتشكيلها و تنظيمها وعملها اص و العدد 13 الصادرة في 17/01/1984 .

<sup>2</sup>المادة من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال .

<sup>3</sup> المادة 65 من الأمر 03/06 السابق الذكر .

<sup>4</sup>المادة 23 من المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 14/02/1984 سابق الذكر .

<sup>5</sup> المادة 67 من الأمر 03/06 سابق الذكر .

<sup>6</sup> المادة 163 من الأمر 03/06 سابق الذكر .

<sup>7</sup>المادة 24 من المرسوم رقم 10/48 سابق الذكر .

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

إلا أن المشرع تراجع عن القرار حيث رفعه لي شهر كامل ابتداء من تاريخ تبليغ بالقرار التأديبي بموجب الأمر 03/06 حيث نص المشرع على ما يلي يمكن للموظف الذي كان حمل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أو كان شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ الوارد.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: الآليات القضائية لموجهة القرار الثاني .

يعد اللجوء إلى القضاء الإداري المختص احدى الطرق الاستثنائية التي يلجأ إليها الموظف بعد استفاد طرق لإثبات حقه من خلال التظلم الإداري المرفوع للسلطة الإدارية المختصة باعتبارها سلطة تقرير الجزاء التأديبي الإداري في نفس الوقت سلطة توقيع العقوبة الإدارية أي بمعنى آخر تكون حكماً و خصماً في آن واحد مما يستوجب اللجوء إلى القضاء الإداري المختص لأنه الجهاز المكلف قضائياً بحماية الحقوق الأفراد كما يكفل الموظف الاستقلالية و الحيادية و الحيادية كما أنه جهاز رقابي لفحص القرارات التأديبية الصادرة من السلطة الإدارية.

المختصة كضمان لاحقة عن توقيع العقوبة التأديبية التي تضمن للموظف و تمكنه من مواجهة القرارات التأديبية الغير مشروعة المختصة كضمانة لاحقة عن توقيع العقوبة التأديبية تضمن للموظف و تمكنه من مواجهة القرارات التأديبية الغير مشروعة ، و حق الموظف في اللجوء إلى القضاء يكون بواسطة فنية تعرف بدعوة الإلغاء التي تعتبر من أهم و سائل الرقابة على أعمال الإدارة العامة كما تضمن من ناحية أخرى حماية الموظفين العاميين في مواجهة عدم مشروعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية حيث تقضى رقابة الإلغاء على القرارات الإدارية الغير المشروعة بأثر رجعي و كأنها لم توجد إطلاقاً.<sup>2</sup>

حيث تناولنا في هذا البحث مطلبين تضمن:

المطلب الأول: الطعن بإلغاء القرار التأديبي و الآثار المترتبة عليه.

أما المطلب الثاني : تطرقنا إلى القضاء بتعويض الموظف لدفع الضرر.

المطلب الأول : الطعن بإلغاء القرار التأديبي و الآثار المترتبة عليه:

كفل المشرع الجزائري للموظف العام ضمانة قانونية لحماية حقوقه عند تعرضه للمسألة التأديبية فإذا استنفذ وسائل دفاع الاثبات براءة و رفع التهم المنسوبة إليه من جهة الادارية مصدره القرار التأديبي فإن القانون أقر له بممارسة حقه في الالتجاء الى مرفق القضاء ، عن طريق ما يعرف بدعوى الالغاء أو دعوى التعويض ، وفقاً للأوضاع المقررة قانوناً.<sup>1</sup>

و ذلك بمطالبة الموظف المتضرر من القرار التأديبي بإخضاع هذا القرار التأديبي لرقابة القاضي الاداري حيث مستوى الاختصاص و السلم القضائي طبقاً للنصوص القانونية.

الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن عن القرار التأديبي :

<sup>1</sup> الأمر 03/06 سابق الذكر .

<sup>2</sup> طباعة الجرف رقابة الأعمال الإدارية العامة ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديدية 1970 ص 244 .

<sup>1</sup> ابراهيم عاثن، المسؤولية التأديبية للموظف العام - دراسة مقارنة ، مرجع سابق ، ص 353.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

قبل صدور الدستور 1996 انتهى المشرع الجزائري في القضاء الاداري سياسة النظام الواحد و هذا ما طبق لمدة طويلة من الزمن حيث كان الاختصاص بالنظر في الطعون على القرارات موزع بين الغرفة الادارية بالمجالس القضائية و كذا الغرفة الادارية بالمكمة العليا و بصور دستور الجزائر المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 تم استحداث نظام ازدواجية القضاء و تأسيس هيئات قضائية إدارية جديدة و هي مجلس الدولة و المحاكم الادارية ، و هذا بموجب نص المادتين 152 و 153 من الدستور فقد نصت على تأسيس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الادارية و عليه تم اصدار القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 05/30 1958 الذي ينظم و يحدد اختصاص مجلس الدولة و القانون العضوي رقم 02/98 المتعلق بالمحاكم الادارية و توزيع الاختصاص في النظر في دعاوي و الغاء القرار التأديبي أمام القضاء.<sup>2</sup>

### أولاً: الاختصاص القضائي أمام المحاكم الادارية:

كرس المشرع الجزائري العمل بالمعيار العضوي السائد بمقتضى نص المادة 801 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، عند تحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية ، فهذه الجهة مختصة بالفصل في أول درجة و الفصل في دعاوي الغاء القرارة الادارية و الدعاوي التفسير و دعاوي فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية و المصالح غير ممركرة للدولة على مستوى الولاية ، البلدية و المصالح الأخرى للبلدية ، المؤسسات العمومية

المحلية ذات الصبغة الادارية و كذا دعاوي القضاء الكامل ، و القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.<sup>1</sup>

و بمقارنة نص المادة 801 مع ما جاء في نص المادة الأولى و المادة 09 من القانون العضوي رقم 02/98 و رقم 01/98 فاختصاص المحاكم الإدارية في مجال الالغاء ينحصر في الطعون بالبطلان في جميع القرارات بما فيها قرارات التأديب الصادرة عن رؤساء المجالس الشعبية البلدية و الولاية و كذا المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية و هذا ما نصت عليه المادة 801.

### ثانياً: الاختصاص القضائي المجلس الدولة :

<sup>2</sup>القانون العضوي رقم 01/98 و رقم 02/98 المؤرخ في 05/30 1998 المتعلق باختصاص مجلس الدولة و المحاكم الادارية و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية.

<sup>1</sup>المادة 801 من قانون رقم 09/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 ، شرح قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، الطبعة الثانية ، منشورات بغدي ، 2009، ص 84.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

يختص مجلس الدولة كدرجة أولى أو أخيرة، بالفصل إلى في دعاوي الإلغاء التفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية أي النظر في مدى مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزي<sup>2</sup> كما يختص بدعاوي التفسير ولا يشترط أن يكون الطعن هذا مرتبطا فقط بتفسير أو عقد بسبب غموض يستدعي إزالته إنما يقترن أيضا بنزاع قائم يتوقف حله أو تتطلب تسويته، تقديم نتائج التفسير المطالب به<sup>3</sup>

إذا فالقرار التأديبي الصادر في حق الموظف من قبل السلطة التأديبية يكون خاضعا للطعن فيه مباشرة أمام مجلس الدولة على أن يكون هذا الطعن أساسه إلغاء القرار التأديبي و أيضا يختص مجلس الدولة في استئناف القرارات الصادرة ابتدائيا من قبل المحاكم الإدارية في جميع الحالات ما لم يخص القانون على خلاف ذلك<sup>4</sup>

هذا بإضافة أنه رد يختص مجلس الدولة بالفصل إلى استئناف الأحكام الأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية و يختص مجلس أيضا مجلس الدولة باعتبار قاضي نقض ينتظر في الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية و التي لا يجوز استئنافها كالجان التأديبية المختصة لتوقيع العقوبة التأديبية على أعضاء المهن التابعة للمنظمات و المهنية و هذا ما أكده القانون العضوي 01 /98 يفعل مجلس الدولة في الطعون ما النقض في القرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا و كذا الطعون بالنقض في القرارات مجلس المحاسبة .

### الفرع الثاني : شروط رفع دعوى الإلغاء

وضع المشرع الجزائري بناء على الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 مجموعة الشروط لرفع دعوى الإلغاء القرار الإداري بصفة عامة . الأولى و بالتالي تعتبر دعوى الإلغاء من أهم الضمانات التي تحمي الحقوق الوظيفية للموظف العام و وسيلة فحص القرارات الصادرة من السلطة الادارية المختصة عن طرق الرقابة القضائية و هذا ما نصت عليه المادة 143 من

الدستور سنة 1996 حيث نصت على التالي : " ينظر القضاء في الطعن في القرارات السلطات الادارية .<sup>1</sup> لأن دعوى الإلغاء تهدف لمحو الآثار و النتائج المترتبة على القرار الاداري .<sup>2</sup>

أولا- أن يكون القرار الإداري نهائي:

<sup>2</sup>المادة 901 القانون العضوي رقم 08 /09 مصدر سابق  
<sup>3</sup>قرار في ملف رقم 012355 المؤرخ في 15/04/2003 الغرفة الأولى ،المجلس الدولة ،مجلة مجلس الدولة ، عدد 08 لسنة 2008 ،ص176

<sup>4</sup>المادة 10 القانون العضوي رقم 01/98 مصدر سابق  
<sup>1</sup>الدستور الجزائري لسنة 1996 ، ج ، ر ، رقم 438/26 ، المؤرخ في 17/02/1996 ، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 26/11/1996 ، ج ، ر ، عدد 76 بتاريخ 08 ديسمبر 1996 ، المعدل و المتمم  
<sup>2</sup>محمد الصغير باعلي ، النظام القضائي الاداري الجزائري ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2009 ، ص 56.

## الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية إجراءات ادارية و قضائية للموظف العام.

### 1/ الشروط الشكلية المتعلقة بالقرار التأديبي:

و يقصد بذلك أنه لا يجوز أن يقوم الموظف برفع الدعوى ضد القرار الإداري التأديبي الى الجهة القضائية ما لم يتم طعن في هذا القرار أمام احدى الجهات أو السلطات الادارية حيث يكون القرار الإداري صادر عنها قانوني و يهدف الى احداث أثر قانوني للمصلحة العامة و يكون صادر بالإدارة المنفردة و يكون ذو طابع تنفيذي و يكون صادر من مرفق عام .

### ثانيا: توفير شرط الصفة و المصلحة :

لقبول دعوى إلغاء قرار تأديبي يجب أن يكون الموظف الطاعن ذو صفة و صاحب مصلحة

3.

<sup>3</sup>عمار بوضياف ، دعوى إلغاء في قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، دراسة تشريعية قضائية ، الطبعة الأولى ، جسور الشرق و التوزيع ، الجزائر ، 2006، ص 85.

### أ - شرط الصفة :

أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء ، و بالتالي يجب أن يكون الموظف رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق المعتدى عليه و هذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون 09 /08 و متضمنة ما يلي : " لا يجوز لأي شخص ، التقاضي ما لم تكن له صفة و له مصلحة قادمة أو محتملة يقودها القانون".<sup>1</sup>

### ب - شرط المصلحة :

يجب أن تتوفر في الموظف الطاعن شرط المصلحة أي أن يكون له مصلحة في الطعن في القرار التأديبي و لا يشترط أن تكون المصلحة محققة و تكون كذلك في حالة إلغاء القرار التأديبي الموجه ضد الموظف بل يكفي أن تكون المصلحة محتملة التحقق في المستقبل و هذا ما جاء في نص المادة 13 سابقة الذكر.

### ثالثا: شروط الميعاد:

يشترط لقبول دعوى الالغاء القرار التأديبي أن ترفع الدعوى في الآجال المنصوص عليها قانونيا.

حيث نجد أن المشرع الجزائري قد وحد آجال رفع الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة بموجب القانون العضوي الجديد رقم 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجديد حيث حددها بمدة 4 أشهر تسري ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو نشره و ذلك وفقا لما نصت عليه المادة 829 " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الادارية بأربعة أشهر ، و يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي ، من تاريخ نشر القرار الاداري الجماعي أو التنظيمي ".<sup>2</sup>

كما أكد على هذا الموقف قضاء مجلس الدولة من خلال قرار يقضي بأن تبليغ قرار اداري عن طريق مصالح الأمن دون تمكين المبلغ بنسخة منه مع عدم ابلاغه بآجال الطعن لا يعد تبليغا قانونيا ، فتبليغ الشخصي لا يراد منه علم المبلغ بالوقائع فحسب ، انما تمكينه من نسخة من القرار.<sup>3</sup>

و يجوز خلال هذه المدة أن يتقدم المعنى بتظلم إداري ، و يعد سكوت الجهة الادارية عن الرد خلال مدة شهرين بمثابة رفض ضمن ، فيكون على المعنى رفع دعوى الالغاء أمام القضاء في أجل شهرين من تاريخ انقضاء مدى السكوت.<sup>4</sup>

ثانيا الشروط الموضوعية:

عند ما يقبل القاضي الاداري لدى الغرفة الادارية أو مجلس الدولة الطعن شكلا لتوفر جميع الشروط اللازمة يعمد الى البحث عن مدى تأسيس الطعن من الناحية الموضوعية ، حيث يرفض الطعن أو الدعوى موضوعا لعدم التأسيس إذا كان القرار الإداري المطعون فيه يستند الى أركان صحيحة و قانونية و عكس ذلك بالطعن و بالتالي الغاء القرار المطعون فيه و

<sup>1</sup>المادة 13 من القانون العضوي رقم 09/08، مصدر سابق.

<sup>2</sup>المادة 829 من القانون 09/08 المؤرخ في 23 فيفري 20078 ، مصدر سابق.

<sup>3</sup>قرار مجلس الدولة صادر في الملف رقم 010355، مؤرخ في 16 /09/ 2003 ، نشر القضاة ، عدد 59.

<sup>4</sup>عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 95.

الأركان المؤسسة للقرار الاداري من الناحية الموضوعية المتضمنة 05 أركان إذا كان يشوب احداها عيب يؤدي الى قبول الطعن في القرار الاداري و بالتالي الغائه.<sup>1</sup>

### 1- عيب الاختصاص:

#### أ/ عيب الاختصاص الجسيم :

يعد عيب الاختصاص من أكثر العيوب جسامة ، مما يؤدي الى انعدام القرار إن كان القرار الاداري يصدر من شخص لا يتمتع بصفة الموظف العام أي أنه في غير اختصاصه ، و هذا ما يعد من بين صور القرار الاداري الجسيم أو كاعتداء السلطة الادارية على اختصاص السلطة القضائية

#### ب / عيب عدم الاختصاصي البسيط:

و هو ما يتضمن قواعد الاختصاص في مجال الوظيفة و له ثلاث صور و هي :

#### - عيب عدم الاختصاص الموضوعي:

و يقصد به اصدار قرار تأديبي من سلطة تأديبية لا يدخل ضمن الموضوعات و الصلاحيات المخولة لها لأن السلطة التأديبية ملزمة بأن تراعي أنواع معينة و محددة من الأعمال عند اصدارها لمقررات التأديبية.

#### - عيب عدم الاختصاص المكاني:

و يقصد به أن يصدر أحد أشخاص الادارة قرار يمتد أثره الى خارج الحدود الاقليمية الموضوعية لمزاولة الاختصاص.<sup>2</sup> أو بمعنى آخر عندما يصدر أحد الموظفين السلطة الادارية قرارا يتجاوز الدائرة أو النطاق الاقليمي الذي يحق له أن يمارس فيه اختصاصات .

#### - عيب عدم الاختصاص الزمني :

هو أنه على السلط التأديبية أن تمارس اختصاصها خلال الآجال المحددة لها قانونا و الا أكبحت غير مؤهلة قانونا بذلك ، و في هذا الشأن ذهب مجلس الدولة في قراره رقم 7462 الى الغاء قرار مدير التربية لولاية سطيف القاضي بعزل معلم بالمدرسة الأساسية بتالة ايفاسن ، حيث تتلخص وقائع هذه القضية في كون هذا المعلم أصيب بمرض عصبي أثناء مساره المهني ، حيث استفاد من عطلة مرضية طويلة المدى ، ما أدى بمدير التربية الى اصدار قرار العزل خلال فترة تواجد في العطلة المرضية المرضية ، هذا الأمر الذي أدى الى اعتبار القرار التأديبي باطلا لأنه

جاء خارج الآجال القانونية المحددة قانونا لذلك.<sup>1</sup>

### 2- عيب الشكل و الإجراءات :

<sup>1</sup>محمد صغير باعلي ، الوجيز في المنازعات الادارية ، دار العلوم للتسيير و التوزيع ، الجزائر ، 2005، ص 158.

<sup>2</sup>سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القضاء الاداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1985، ص 247.

<sup>1</sup>مجلس الدولة ، الغرفة الثانية ، قرار رقم 7462 المؤرخ في 2003/02/25 قضية (س، ر) ضد (مديرية التربية لولاية سطيف).



أقر المشرع أثر المشرع الجزائري ركن الشكل و الإجراءات لفرضها على السلطة التأديبية حتى تتخذ هذه الإجراءات و الشكليات لبيان توقيع الجزء التأديبي دون تعسف يتدرج على جميع المراحل الإجرائية لتخاذه القرارات التأديبية بطريقة مدروسة و تحافظ على مبدأ الشرعية وفقا للنصوص القانونية التي تقتضيها هذه العملية وبذلك تتجنب السلطة التأديبية حالة التسرع حتى تستطيع إصدار القرار كما توفر للموظف طمأنة حقيقية بعيدا عن أي شكل من الأشكال التعسف<sup>2</sup>

أولا : عيب الشكل .

يقع عيب الشكل في القرار التأديبي للقواعد الإجرائية أو الشكلية التي حددتها المصلحة العامة و الخاصة للموظف أو عدم احترام المظاهر الخارجي الذي يتخذه القرار التأديبي أي عدم احترام القالب المادي الذي يفرغ فيه<sup>3</sup>

عدم كتابة القرارات التأديبية :وفق ما جاء في نص المادة 165 من الأمر 2003/06 القانون الأساسي للوظيفة العمومية تتخذ السلطة التي لها الصلاحيات التعيين بقرار يبرر العقوبة التأديبية<sup>4</sup>

فلقد قيد المشرع الجزائري سلطة التأديبية بإتباع شكل معين في اتخاذ العقوبة التأديبية لأنه لا يكون التسبب في القرار الشفوي.

- عدم احترام شكلية تحديد تاريخ القرار التأديبي لا يعد عيب
- عدم تحديد تاريخ صدور القرار لأنه ليس شرط من شرط الصحة في القرار التأديبي الشكلية
- عدم احترام لشكلية التوقيع في القرار التأديبي يعد عيب شكلي لأن التوقيع من البيانات الأساسية التي تدخل في الشكل المكتوب للقرار التأديبي<sup>2</sup>
- عدم احترام الإشارة إلى أسانيد القرار التأديبي لا يعد شرط، الإشارة إلى أسانيد القرار التأديبي من شروط صحة القرار شكلا فهي ليس إلا شكلا قانونيا بل من المفروض الإشارة إلى هذه الأسانيد في دباجة القرار لاختصاص في إصداره ،كما تشير إلى النص الذي يحكم موضوع القرار و الوقائع هي استند إليها القرار التأديبي .

### ثانيا عيب الإجراءات:

ويقصد به عدم احترام الإدارة للقواعد الإجرائية المقررة في القوانين و اللوائح لإصدار القرارات التأديبية سواء وقع ذلك بصورة كمية وجزئية<sup>1</sup>وذلك لإخلالها بالترتيب الإجرائي للقرار التأديبي قبل اتخاذه وصدوره ويكون في الحالات التالية :

- مخالفة الإجراء الاستشاري للمجلس التأديبي :لقد نص المشرع الجزائري في التشريع الوظيفي على هذا الإجراء في نص المادة 127 من المرسوم رقم 85/ 95 و الأمر 03/06 حيث يتعين على السلطة التأديبية المختصة استشارة لجنة الموظفين قبل توقيعها لبعض العقوبات التأديبية.

<sup>2</sup>عمار عوابدي، مرجع سابق، ص506.

<sup>3</sup>محمد صغير بعللي، الوسيط في المنازعة الإدارية، دار العلوم و النشر و التوزيع 2005، 1913 .

<sup>4</sup>المادة 165 من الأمر 2003/06 القانون الأساسي للوظيفة العمومية

<sup>2</sup>عمار عوابدي، نظرية القرار الإدارية، الطبعة الثالثة دار هومة، الجزائر 1999، ص194 .

<sup>1</sup>سليمان محمد طماوي، الوجيز في القضاء الإداري، مرجع سابق، ص248

- الإخلال بحق الدفاع النصوص عليها قانونا لقد حدد المشرع الجزائري وفقا لما جاء في المرسوم رقم 10/84 على أن انعقاد اللجنة لا يكون صحيحا إلا بدعوة ثلث أرباع أعضائها .  
**تسبب القرارات :** ان للسلطة الادارية المختصة بتوقيع القرار التأديبي سلطة تقديرية واسعة منحها لها القانون و غير ملزمة بتبرير القرارات التأديبية إلا أن ورد نص بذلك.  
لقد أوجب المشرع الجزائري على السلطة التأديبية ضرورة تسبب قراراتها التأديبية ، و ذلك تحت طائلة البطلان لهذا يعد التسبب في المجال التأديبي من الضمانات الأساسية المقررة للموظفين إذ يمكنهم من مراقبة مشروعية القرار و بالتالي القرار الذي لا يتضمن اسباب صدوره يجعله مشوبا بعيب السبب الذي قام عليه.  
فإن عيب السبب يظهر في صورتين.

1- من حيث الوقائع التي تستند أليا السلطة التأديبية في اتخاذ القرار التأديبي .

2- من حيث تفسير الوقائع و تكييفها عند اتخاذ القرار التأديبي .

### 1/ الرقابة على الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف:

يعد ركن السبب في القرار التأديبي الحالة القانونية أو الواقعة التي حملت السلطة المختصة بالتأديب على اتخاذ القرار التأديبي.<sup>1</sup>  
فسبب القرار التأديبي هو اخلال الموظف بواجباته الوظيفية بينما عيب السبب هو انعدام أو عدم صحة تكييفها القانوني.  
فإن التحقق من الوقائع المادية هو الوجه الاول من أوجه الرقابة على عيب السبب فإن تبين عدم وجود الوقائع كان القرار التأديبي مشوبا بعيب السبب.

### 2/ الرقابة على التكيف القانوني للوقائع المنسوبة للموظف :

إن القرار التأديبي حتى يقوم فيه ركن السبب فإنه يجب أن قيام الوقائع المادية و أن تتضمن هذه الوقائع الخصائص التي يتطلبها القانون.  
أي ان السلطة التأديبية إذا قدرت الوقائع فطبعت عليه تكييفا غير صحيح فإن القاضي يراقبها في هذه الحالة ويحكم بإلغاء قرارها التأديبي بسبب التكيف غير الصحيح بعد تأكد القاضي من مشروعية الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف يقوم بفحص التكيف الذي طبقته السلطة المختصة بالتأديب على هذه الواقعة وذلك من خلال إخضاعها لقاعدة قانونية تناسبها بوصف قانوني سليم .

### عيب الانحراف عن السلطة :

إن الإدارة العامة تهدف من خلال إصدارها للقرار التأديبي لتحقيق المصلحة العامة لذلك فإن ركن الغاية في القرار الإداري يتمثل في النتيجة النهائية التي تسعى وراها الإدارة العامة .و المتجسدة في تحقيق مصلحة المرفق العام و ضمان انتظام سيره و الضبط بالردع العام فإن رجل الإدارة استعمال السلطة التقديرية لتحقيق غرض غير معترف له به كالانتقام قرارا باطلا لكونه مشوب بعيب الانحراف<sup>1</sup>

1 تقيّة محمد، مبدأ المشروعية و رقابة القضاء على الأعمال الادارية ، ملتقى قضاة الغرفة الادارية ، الديوان الوطني للأشغال العمومية ، الجزائر ، 1992، ص 150.

<sup>1</sup> سليمان الطماوي مرجع سابق، ص 80

وعليه بعد الانخراط بالسلطة هو استهداف السلطة التأديبية أثناء اصدار القرار التأديبي مصلحة بعيدة عن المصلحة العامة .

### صور عيب الانحراف بالسلطة :

ومهما ذلك الصور التي ينتحلها هذا العيب في الواقع العملي و هي ماييلي:  
الصورة الأولى: في حالة محاولة الإدارة تحقيق أهداف لا تخدم المصلحة العامة تستعمل السلطة لأغراض شخصية .

أي أن السلطة التأديبية إذا قدرت الوقائع فطبعت عليها تكيفا غير صحيح فإن القاضي يراقبها في هذه الحالة ويحكم بإلغاء قرارها التأديبي بسبب التكيف غير الصحيح<sup>1</sup>  
تسبب القرارات الإدارية أمام قاضي الإلغاء دراسة مقارنة بعد تأكد القاضي الإداري من مشروعية الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف يقوم بفحص التكيف الذي طبقته السلطة المختصة بالتأديب على هذه الواقعة وذلك من خلال اخضاعها لقاعدة قانونية تناسبها بوصف قانوني سليم .

رابعا عيب الانحراف عن السلطة : الإدارة العامة تهدف من خلال إصدارها للقرار التأديبي لتحقيق المصلحة العامة لذلك فإن ركن الغية في القرار الإداري المتمثل في النتيجة النهائية التي تسعى لتحقيقها الإدارة العامة إذا فالقرار الإداري يهدف إلى تحقيق الغاية من اصداره كأساس للنتيجة النهائية التي تسعى ورائها الإدارة العامة و المتجسدة في تحقيق المرفق العام و ضمان النظام وسيره بالردع العام فإن أساء رجل الإدارة يستعمل سلطته التقديرية لتحقيق غرض غير معترف له به كالانتقام<sup>2</sup> عند قرار باطلا لكونه منسوب بعيب الانحراف .

وعليه بعد الانحراف بالسلطة هو استهداف السلطة التأديبية أثناء اصدار القرار التأديبي مصلحة بعيدة عن المصلحة العامة .

### صور عيب الانحراف بالسلطة :

و معنى ذلك الصور التي ينتحلها هذا العيب في الاقع العملي وهي ماييلي :  
الصورة الأولى : في حالة محاولة الإدارة تحقيق أهداف لا تخدم المصلحة العامة تستعمل السلطة لأغراض شخصية أي حالة محاولة الإدارة تحقيق أهداف مغايرة للمصلحة العامة ،إن من المسلم به أن كل القرارات الإدارية تصب في قالب واحد و هي تحقيق الغاية من أنشأته للمصلحة العامة و أن السلطات و الامتيازات الممنوحة للإدارة ليست غاية في ذاتها بل هي وسائل هذه المصلحة دون الحاجة إلى النص على ذلك  
فإن أي قرار يخالف هذه القاعدة بأن يستهدف أمرا آخر غير المصلحة العامة و هو قرار جدير بالإلغاء مثال على ذلك اطار في الوظيفة العامة يستعمل سلطة لتحقيق منافع شخصية له أو لغيره ،كنقل موظف إجباري بقصد شغور المنصب الوظيفي لتعين غيره من أقاربه و ذويه فهو بهذا التصرف يهدر مصلحة أخرى لشخص آخر.

### استعمال السلطة من أجل الانتقام:

<sup>1</sup> أشرف عبد الفاتح أبو المجد محمد

<sup>2</sup> سليمان طماوي مرجع سابق ،ص80

هذه الصورة من أسوء الصور الانحراف في استعمال السلطة ، لأن السلطة و الاختصاص التأديبي المخول للرئيس الإداري لم يكن جدير به إلا من أجل ضمان مصلحة المرفق العام و ضمان حسن سيره بانتظام

وليس بغرض الانتقام أو الأحقاد الشخصية وهو وإن فعل يعيب قراره يعيب الانحراف بالسلطة يجعل غرضه لإلغاء هذا السبب.

### استعمال السلطة لأغراض سياسية :

عندم تقوم الإدارة بإنهاء مهام موظف للتعبير عن رأي سياسي معين

**الصورة الثانية:** مخالفة الإدارة لقاعدة تخصيص الأهداف ويندرج عن هذه الحالة صورتين:

1- أن يكون الغرض الذي يهدف إلى رجل الإدارة يدخل في اختصاصه لأن القانون لم يتطلب تحقيق هذا الهدف .

2- أن يسعى رجل الإدارة لتحقيق هدف يدخل في اختصاصه لكن بوسائل لم يوجد القانون استعمالها في هذا الشأن كما في حالة الجزاءات المقنعة كنقل الموظف كإجراء تأديبي وليس لما تتطلب مصلحة المرفق.<sup>1</sup>

إثبات عيب الانحراف بالسلطة : ان عيب الانحراف في استعمال السلطة من اخطر العيوب وذلك في أنه يكشف الإدارة باعتمادها على مبدأ المشروعية و على حقوق الأفراد لأن الذي يشوبه عيب الانحراف عادة ما يكون من الأعمال المشروعة ظاهريا والانحراف يتعلق بأمور خفية داخلية في قصد الإدارة و دفعها ولصعوبة إثبات في

هذه الحالة استخلص القضاء و الفقه الإداريين مجموعة من الوسائل تساعد في الكشف عن عيب الانحراف في السلطة وهي كتالي .

-ملف القضية و ما يحتويه من أوراق و مستندات .

-استعمال القرار على تسبيب لأن الدراسة تساعد على معرفة القصد و اكتشاف الانحراف بالسلطة.

المناقشة الشفوية التي تدور داخل المجالس التي لها السلطة اصدار القرار المطعون فيه التوجيهات العام أو الخاصة التي يصدرها الرؤساء الإداريون إلى مرؤوسهم<sup>2</sup> يترتب على الطعن في العقوبات التأديبية العديد من الآثار أبرزها هي إلغاء التأديبية الغير مشروعية .

### أولاً: إلغاء العقوبة التأديبية غير مشروعة إن إلغاء العقوبة التأديبية غير مشروع

إن إلغاء العقوبة التأديبية لا يقتضى بالضرورة إلغاء الإجراءات التأديبية المتخذة حتي ولو كان الإلغاء منصبا على عيب في الإجراءات فإن الجهة الإدارية يمكنه أن تتخذ نفس العقوبات بإتباع إجراءات تأديبية أخرى، صحيحة أما إن كان الإلغاء ناتجا عن عدم كفاية السياسية فهنا يتعذر إعادة الإجراءات بناء على نفس القواعد الأولى كبطلان قرار الإحالة إلى التحقيق لصدوره من غير جهة مختصة يترتب عليه بطلان اجراءات التحقيق و لو وقعة صحيحة مما يستدعي إعادة اجراء التحقيق .

<sup>1</sup>نصر الدين مصباح القاضي .

<sup>2</sup>نصر الدين مصباح القاضي ،مرجع سابق الذكر .

الجدير بالذكر أن هناك مسألة هي من الأولويات القصوى وتتمثل في مدى فعالية الأحكام الصادرة بإلغاء العقوبة التأديبية وهل تطبق في الواقع العملي لرد على هذا الإشكال نتطرق إلى الأسباب التي تحول دون فعالية الحكم الصادر بإلغاء العقوبة التأديبية وهنا نستوقف عند أمرين هما .

**أولاً:** النظام القانوني لدعوى بإلغاء مما يبقى التنبيه عليه ، وهو قصور دعوى الإلغاء في الوصول إلى النتائج المتوخاة من ضمان حماية بالغة على الموظف وهذا ليس مرجحة أن قضاء الإلغاء ثم يؤدي دوره و إنما النظام القانوني الذي يخضع له تأسيس على اعتبارها دعوى موضوعية ، أو عينية تقوم على مخاصمة قرار لا أكثر وعليه فإن الآثار المترتبة على إلغاء العقوبة التأديبية متأخرة فقط من الناحية النظرية دون إمكانية تحقيقها وعليه فإن الآثار المترتبة على إلغاء العقوبة التأديبية هي حق الموظف في إعادة الإدماج ومن ثم تسوية وضعيته المهنية.<sup>1</sup>

لقد أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفية يحكم على الإدارة بضرورة إعادة إدماج في منصبه فإنه من الأولويات تلتزم الإدارة بإلغاء القرار التوفيق لأنه مجرد تدبير مؤقت وهذا ما استفدت عليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها.<sup>2</sup>

الذي يقضي ببطلان قرار رفض إعادة إدماج الخدمة الوطنية ، على أساس اجراف بالسلطة من طرف وزير التعليم العالي، و هذا ما يظهر في هذا القرار من رفض اعاد ادماجه الذي هو بعيدا عن المصلحة العامة ، مخالفا في ذلك المرسوم رقم 59/85 خاصة المادة 116 منه ن التي تلتزم الادارة باعادة ادماج الموظف في رتبته الاصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية ، و لو كان زايد عن العدد.

و قد أكد مجلس الدولة في قراره المؤرخ في 22 ماي 2000.<sup>3</sup>

الذي أيد القرار المستأنف الصادر عن الغرفة الادارية لمجلس قضاء الجزائر في 03 جوان 1997 بإلزام المدعي عليه بإعادة إدماج المدعي في منصب عمله الأصلي كسائق السيارات ، مع دفع كامل حقوقه في التعويض أما الراتب الذي يتقاضاه الموظف ، فلا يكون الا مقابل الخدمة الفعلية فقط و هذا تم تكريسه من طرف مجلس الدولة في قراره /22/ ماي 2000. وهناك حالتين لا تكون اعاد ادماج الموظف ملزمة و هما .

1/ في حالة إذ تم الغاء العقوبة التأديبية لسبب خارج عن شرعية العقوبة أو بسبب خطأ في تقدير الخطأ المرتكب من طرف الموظف .

2/ في حالة إذ تم تسرح الموظف الذي شرف على سن الاحالة على التقاعد أو غذ كان الموظف متقاعد و الذي انتهى عقده مع الادارة .

الحالات التي يعاد فيه الموظف المفصول الى وظيفته:

<sup>1</sup>مصطفى بواوي ،مرجع سابق

<sup>2</sup>الغرفة الإدارية المحكمة العليا رقم 62279 مؤرخ 153 ديسمبر 1991 قضية ب ع ضد وزير التعليم العالي المجلة

القضائية للمحكم العليا العدد الثاني الجزائر، 1993، ص138

<sup>3</sup>مجلس الدولة ، الغرفة الأولى قرار رقم الفهرس (737) مؤرخ 22 ماي 2000، بشأن قضية (باهوني كمال) ضد (الوكالة

الوطنية للآثار و حماية المعالم التاريخية (القرار غير منشور) ، أشار اليه لحسين بن شيخ آث ملويا ، المنتقى في قضاء

مجلس الدولة ، الجزء الثالث، دار هومه ، الجزائر ، 2007، ص 347.

### أولا : حالة وجود منصب مماثل:

في هذه الحالة لا وجود لأي مشكلة حيث بقي المنصب الذي كان يشغله الموظف على حالة دون تعيين أي موظف آخر و بالتالي يتوجب على الموظف العودة الى منصب و ذلك تنفيذ لحكم الالغاء و لا تكون هناك أي صعوبة في حالة تعيين خلف في الوظيفة التي يشغلها الموظف طالما كان بإمكان الإدارة اعادة ادماجه في وظيفة مماثلة .

### ثانيا/ حالة شغل الوظيفة الواحدة:

و ما هو مبين في هذه الحالة قيام الادارة بشغل المنصب الوحيد الذي كان يشغله الموظف المفصول كان يشغله الموظف و ذلك باستخلافه بموظف آخر مما يشكل صعوبات على تنفيذ الحكم الصادر بالغاء قرار الفصل و من تم قد استقر القضاء على وجوب اعادة إدماج الموظف المفصول في منصبه الأصلي و سحب قرار التعيين على من استخله.

### ثالثا: في حالة إلغاء الوظيفة الوحيدة:

في حالة إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المفصول و لا توجد وظيفة مماثلة لها ، فإن الجهة الادارية ملزمة بإعادة الوظيفة التي قامت بإلغائها لتمكن الموظف السابق من شغلها و عدم التحجج بعد استطاعة اعادة ادماج في تلك الوظيفة.

و بالرجوع إلى أحكام الأمر 06 القانون الاساسي للوظيفة العمومية فنجد أن المادة 173 ،<sup>1</sup> منه تلزم الادارة بإعادة إدماج الموظف الموقوف عن وظيفته.

### رابعا: تسوية وضعية الموظف المهنية:

إن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي ، بسبب المتابعة الجزائية الى غاية تاريخ اعادة ادماج الموظف المعني ، تعتبر في كل الحالات : فترة عمل غير مؤداة ، و بالتالي لا تحتسب كفترة خدمة فعلية سواء لتقاض المرتب أو الترقية و ذلك مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية. لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 174:<sup>2</sup> على أنه " و في حالة الأحوال لا تسوي وضعيته الادارية الا بعد أن يصبح الحكم المترتبة على المتابعة الجزائية نهائيا " .

ان تسوية الوضعية الادارية للموظف المعني تقتضي عرضها وجوبا على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء للبت فيها وفق للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 الى 183 من الأمر رقم 03/06 و لا تتم هذه التسوية الا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية و حائزة لحجية الشيء المقضي فيه .<sup>3</sup>

و على هذا الاساس يقع لزاما على جهة الإدارة ضمان للموظف الموضوع تحت تصرفها كافة خطوطه في الترقيات التي كان من المفروض أن يستفيد منها.

على أن يرجع الى جهة الادارة سلطة تقديرها ما إذ كان الموظف المفصول حاضر لإجراء ترقية داخلية ، أو مسابقة ، و تقييم نجاحه لو لم يتم ابعاده عن وظيفته و بالتالي تعود للموظف كافة حقوقه بأثر رجعي سواء تعلق الأمر بالأقدمية أو الترقية في الدرجة أو حتى العلاوات ، أما اذا كان الموظف في وضعية انتداب ، فإن تسوية وضعيته تكون بانتهاء المدة التي كان من المفروض أن تنتهي بمقدرة المصلحة لو لم يتعرض لقرار التشريع و بالإضافة الى ذلك

<sup>1</sup>المادة 173 من الأمر 03/06 ، سابق الذكر.

<sup>2</sup>المادة 174 من الأمر 03/06 ، سابق الذكر.

<sup>3</sup>رد خاص ، مدير للوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري على مراسلة السيد مدير عام، المؤرخ في 2016/06/24 رقم 267.

فإن قانون الاجراءات المنشورة الادارية رقم 09/08 كفل للموظف حق المطالبة أمام القاضي الاداري ، بتوقيع غرامة تهديدية ضد الادارة التي تمتنع عن التنفيذ حكم قضائي اداري نهائي.

### المطلب الثاني : القضاء بالتعويض.

تعد دعوى الغاء القرار التأديبي كضمانة كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة حيث يترك آثار جد قاسية و سيئة للموظف ، كفصله عن الوظيفة و لا يستطيع محو ذلك الأمر بمجرد إلغاء القرار التأديبي غير مشروع ، بل يجب تعويض الموظف عن القرار الذي خلف هذا الأخير و بالتالي ففكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء و مكملة لضمانات التأديبية إذ كان الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدمه فإن التعويض ينصب على آثاره فيزيلها و زيادة على ذلك فمن حق الموظف المطالب بالتعويض عما أصابه من ضرر معنوي و مادي كما أجاز المشرع الجزائري للموظف بطلب رد اعتبار. الفرع الأول ضمانات تنقية القرارات لإدارية :

من أهم الضمانات التي تضمن حقوق و حماية الموظف من تعسف السلطة الإدارية في اتخاذها قرارات تأديبية تؤدبه وتعرقل السير الحسن للمرفق العام هو ما يقوم به القاضي الإداري في فرص رقابته على القرارات التأديبية بحسب العيوب التي تطال هذه القرارات ومدى أعمال مبدأ السلطة التقديرية في كل منها إن الرقابة عليها رقابة شرعية حيث أن فحص الوقائع و التكيف القانوني من طرف مجلس الدولة يشكل فحص الشرعية لدى يتوجب على الإدارة سحب القرار المطعون فيه وإعادة بناء المركز القانوني للموظف العام من الحكم القضائي بإلغاء القرار لعدم صدور الحكم القاضي بإلغاء القرار لعدم مشروعيته كضمان لتنفيذ أحكام إلغاء القرارات التأديبية وتشتمل هذه الضمانات على التالي

أولاً : الإطار الدستوري و القانوني لتنفيذ الأحكام القضائية :

أقر المشرع الجزائري في النصوص و الأحكام الحق كضمان حميته من تعسف السلطة و ذلك باستعمال جميع الطرق و الوسائل المشروعة قانونياً تضمن حقه و حماية مركزه القانوني وذلك في مواجهة الإدارة وهذا ما تضمنه دستور الجزائر سنة 1996 حيث نص في المادة 143 على حق جميع الأفراد في الطعن في القرارات الإدارية الصادرة من مختلف الهيئات الإدارية وهذا نصها على أنه ينتظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية فإنه قد نص في الوقت نفسه على ضرورة ضمان ن تنفيذ هذه الأحكام الصادرة عن القضاء<sup>1</sup> كما جاء تكريسه لهذا الدستور صدر القانون العضوي 01/98 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاص مجلس الدولة و تنظيمه و عمله .

أثبتت المادة 09 منه على أن الأفراد حق الطعن القضائي ثم صدر قانون 02/98 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية حيث أقرت المادة الأولى منه للمحاكم الإدارية حيث أقرت المادة الأولى منه للمحاكم الإدارية لولاية الفصل في كل المنازعات الإدارية بما فيها دعوى الإلغاء باستثناء ما يعود ابتدائياً و نهائياً لمجلس الدولة .

كما أعلننا دستور 1996 في مادته 141 أن أحكام القضاء تصدر باسم الشعب بما يضمن لها قوة التنفيذ ، المادة 145 من دستور 1996 ملزمة كل أجهزة الدولة المختصة و جاءت بتنفيذ

أحكام القضاء حيث جاء فيها على كل أجهزة الدولة المختصة أن تقوم في كل وقت و في كل مكان وفي جميع الظروف لتنفيذ أحكام القضاء<sup>1</sup> و يعد رفض الإدارة في تنفيذ الحكم القضائي صراحة أو تراخيا منها مثال في ذلك الامتناع عن إعادة إدماج الموظف المعني في منصب عمله الأصلي إجحاف في حق الموظف وتعسف و امتناع عن تنفيذها بشكل جريمة معاقب عليها قانونا و هذا ما جاء في نص المادة 163 من الدستور لسنة 2016 المتمم و المعدل<sup>2</sup> على أجهزة الدولة المختصة أن تقوم في كل وقت و في كل زمان و في جميع الظروف بتنفيذ أحكام القضاء .

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

#### 1 الغرامة التهديدية :

أوجد المشرع الإداري وسيلة لإجبار الإدارة على تنفيذ أحكامها الإدارية و المتمثلة الغرفة التهديدية ،حيث ضمن القانون رقم 144/16 المتضمن لقانون الإجراءات المدنية هذا النص على أنه يجوز للجهات القضائية بناء على طلب الخصوم أن تصدر أحكاما لتهديدات مالية في حدود اختصاصها ،ويجوز لقاضي الأمر المستعجلة أثناء طلب الخصوم أن يصدر أحكاما لتهديدات مالية تطبق على جميع المنازعات الإدارية و العادية ،إلا أنه الرجوع إلى أحكام القضاء الجزائية نجد أن موقف المحكمة العليا متدبدا فيها بخصوص تسليط الغرامة التهديدية.

نص المادة رقم 154/66 " يجوز للجهات القضائية بناء على طلب من الخصوم أن تصدر أحكاما لتهديدات مالية في حدود اختصاصها و يجوز للقاضي الأمر المستعجلة بناء على طلب الخصوم أن يصدر أحكاما لتهديدات مالية في تطبق على جميع المنازعات الإدارية و العادية إلا أن بالرجوع الى أحكام القضاء الجزائي نجد أن موقف المحكمة العليا متدبدا فيما يخص تسليط الغرامة التهديدية ف بعض قراراتها فيما عارض قرارات أخرى.<sup>3</sup>

#### 2/ الجزء الجنائي:

لقد منح المشرع الجزائي للموظف وسيلة أخرى لضمان تنفيذ كم الغاء القرار التأديبي و هذا بمقتضى المادة 138 مكرر من قانون العقوبات و التي جاء نصها كالتالي " كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لتنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا التنفيذ ، يعاقب بالحبس من 06 اشهر الى 03 سنوات و بغرامة مالية من 5000 دج الى 50.000 دج".<sup>4</sup>

إلا انه و بالرغم من الصبغة القانونية لهذا النص فهو لا يتضمن التزامية تنفيذ الحكم القضائي ليشهد لأي متابعة جزائية لأي مسؤول اداري على رأس وزارة أو ولاية أو حتى مرفق اداري و هذا ما يبعدهنا عن الهدف المراد تحقيقه.

<sup>1</sup>المادة 145 من دستور الجزائر لسنة 1996

<sup>2</sup>المادة 163 من الدستور

<sup>3</sup>المادة 471 من القانون 154/66 .

<sup>4</sup>المادة 138 من الامر 156/66، المؤرخ في 18 صفر ، الموافق ل08 يوليو الذي يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.



3/ الغرامة التهديدية بموجب قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجديد: زيادة تعنت لغالية المسؤولين الاداريين بالامتناع عن تنفيذ الاحكام القضائية و التي طالت حتى القرارات الصادرة عن مجلس الدولة و المحكمة العليا مما دفع المشرع الجزائري من خلال قانون الاجراءات المدنية و الادارية الى النص على حق المتتافي بالمطالبة بتسليط غرامة للجهة القضائية حيث جاء فيها النص على أنه: "يجوز للجهة القضائية الادارية منها اتخاذ أمر تنفيذي وفق المادتين 978 و 979 و أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها.<sup>1</sup>

الفرع الثاني: حق الموظف في التعويض.

إن من حق الموظف التعويض عن الأضرار التي قد تلحقه خلال الفترة الواقعة بين صدور القرار التأديبي الغير مشروع بالتوقيف و بين صدور القرار القاضي بالغاء. و يكون هذا التعويض عن طريق دعوى قضائية يرفعها الموظف العام ضد الادارة صاحبة القرار التأديبي لمطالبتها بالتعويض.

أولاً: دعوى التعويض:

لا تعد دعوى الالغاء ضماناً كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية لإزالة هذا الأثر لا يقتصر على مجرد إلغاء القرار التأديبي الغير مشروع بل لابد من تعويض الموظف عما لحقه جراء هذا القرار و لذى فإن دعوى التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة إلغاء القرار التأديبي و مكملة لضمانات التأديب و ثم يكون لكل منها دور في إرساء مبدأ المشروعية و لذى الموظف فإن من حق الموظف في المطالبة بعد إلغاء العقوبة التأديبية ضده الحصول على تعويض عن القرار الذي لحقه كالحق في مرتب نتيجة حرمانه منه عند إزاحته من منصب عمله.<sup>2</sup>

فالتعويض يدور مع التطور وجوداً و عدماً ، و يقدر بمقداره بما يحقق جيز الضرر و بما لا يجوزه ، حتى لا يثرى المضرور على حساب المتسبب في الضرر دون وجه حق ، و الحدير بالذكر أن القاضي هو الذي يحدد مقدار التعويض.

و تعرف دعوى التعويض على أنها الدعوى القضائية التي يرفعها الموظف العام الى القضاء بغرض الحصول على حكم قضائي يلزم الإدارة أن تؤذي اليه تعويضاً عما أصابه من ضرر نتيجة تعرف الإدارة غير المشروع.<sup>3</sup>

**ثانياً: الاختصاص القضائي لرفع دعوى التعويض.**

وفق ما تضمنته المادة 801 من قانون الاجراء بالمدينة و الادارية أن المحاكم الادارية تختص بالفعل في دعوى إلغاء القرارات الادارية و الدعاوي التفسيرية و دعاوي فحض المشروعية الصادرة عن الولاية و المصالح غير الممركزة

<sup>1</sup> - المادة 98 من قانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، سابق الذكر.

<sup>2</sup> سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول ، مرجع سابق ، ص. ص 484، 482.

<sup>3</sup> محمد ابراهيم الدسوقي علي ، الجزء التأديبي و طرق الطعن فيه ، دار النهضة العربية ، 2007، ص 164.

للدولة على مستوى الولاية ، البلدية ، و المصالح الادارية الأخرى البلدية ، المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الادارية بالإضافة الى دعاوي القضاء الكامل و القضايا المخول لها بموجب نصوص خاصة.<sup>1</sup>

و ما تضمنت نص المادة 902 و لا تنظر في دعاوى التعويض الا كجهة استئناف الأحكام و الأوامر الصادرة عن المحاكم الادارية لأن دعاوي القضاء الكامل من اختصاص هذه الأخيرة.<sup>2</sup>

لا تقبل دعوى التعويض عن القرار التأديبي الا برفعها من الموظف المتضرر خلال الميعاد المقرر لها و يعتبر ميعادها من النظام العام بحيث لا يجوز الاتفاق بين الأطراف على مخالفته ، كما يجب على القضاء الاداري المختص اثارته من تلقاء نفسه إذا لم يثيره الخصوم.<sup>3</sup> مدة رفع دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام هي ذاتها ميعاد رفع دعوى إلغاء المنصوص عليها في أحكام المادة 829 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية و نشير في هذا الصدد بأن دعوى التعويض لا تنقيد بميعاد دعوى الإلغاء ، بل يبقى رفعها جائز طالما أن الحق الذي تستند عليه قائما و لم يسقط بالتقادم.

### ثالثا: شروط رفع دعوى التعويض.

لرفع دعوى التعويض اشترط القضاء الاداري لقيام مسؤولية الادارة عن بالقرارات الادارية الصادرة عنها أن يكون هناك خطأ من جانبها و ذلك بأن يكون القرار معيبا بأحد العيوب التي حددها القانون فإن يترتب عن هذا الخطأ

ضرر يصيب الموظف العام و أن يكون هناك علاقة سببية بين الخطأ و الضرر.<sup>4</sup>

#### 1. الخطأ:

تقوم المسؤولية الادارية عند وجود خطأ صادر من الجهة الادارية نتيجة اتخاذ قرارات تأديبية غير مشروعة و التي قد يشوبها عيب أو أكثر و التي ألحقت أضرا المعني فيحق لها الأمر ليس فقط الطعن بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع بل بتعدها لرفع دعوى التعويض يجيز الضرر.<sup>5</sup>

#### 2. الضرر :

يجب أن يكون الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الادارية الناجمة عن القرارات الادارية غير المشروعة شخصا ، مؤكدا و مباشرا و يمس بمظلمة أو بحق مشروع للموظف لولا صدور هذا القرار كما يكون محتمل الوقوع مستقبلا و هناك نوعان من الضرر مادي و معنوي ، ينعدم التعويض في الضرر الأدبي كون إلغاء هذا القرار كفيل برد اعتبار للموظف و جبر معنوياته.

#### ج - العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر :

العلاقة السببية ركن ضروري في المسؤولية لا تنعقد الا إذا وجدت علاقة بين فعل المسؤول و الضرر الناجم الذي أصاب الشخص المضرور و عليه قامت العلاقة السببية بين هذا

<sup>1</sup>المادة 801 من القانون 09/08 ، المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، سابق الذكر.

<sup>2</sup>المادة 902، من القانون 09/08 ، سابق الذكر.

<sup>3</sup>المادة 807 من القانون 09/08 ، سابق الذكر.

<sup>4</sup>محمد ابراهيم الدسوقي علي، مرجع سابق، ص 168.

<sup>5</sup>محمد ابراهيم الدسوقي علي ، مرجع سابق، ص 171.

التقطير و الضرر و الذي يقع على عاتق الموظف العام اقامة الدليل على السبب المباشر لضرر اللاحق به علاقة مباشرة مع نشاط الادارة و هذا ما أكده القضاء الاداري حيث جاء في القرار الغرفة الادارية للمحكمة العليا الصادرة في 1990/05/05 تحت رقم 65 983 في قضية (م) أصدر والي ولاية و قسنطينة حيث جاء فيه " حيث أن المدعي (م) لم يعرض و لم يأتي بالدليل عن الضرر اللاحق من جراء قرار نقله بالتالي لا يمكنه الاستفادة من التعويض الا بعد اثباته لضرر لاحق به" <sup>1</sup>.

رابعا: ضمان تنفيذ الحكم بالتعويض:

بمقتضى المادة 05 من القانون رقم 02/91 و التي تنص على التالي : " يمكن أن يحصل على مبلغ الديون لدى الخزينة التي تتضمن إدانة الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري <sup>2</sup>.

و بالتالي يقدم الموظف المعني بالأمر عريضة مكتوبة لأم الخزينة بالولاية التي يقع فيها موطنه ، مرفوقة بنسخة تنفيذية للحكم المتضمن التعويض و كل الوثائق التي تثبت بأن اجراءات التنفيذ بقيت طيلة شهرين بدون نتيجة ابتداء من تاريخ ايداع الملف لدى القائم بالتنفيذ <sup>3</sup>.

بحيث يسدد أمين الخزينة للموظف المعني بمبلغ الحكم القضائي النهائي في أجل لا يتجاوز ثلاثة أشهر، <sup>4</sup> فيتم اقتطاعه من ميزانية الادارة المعنية <sup>5</sup>.

الفرع الثالث: اعتبار الموظف .

بإمكان الموظف طلب رد الاعتبار من خلال محو العقوبة التأديبية المسلطة عليه و شطبها من ملفه الاداري <sup>6</sup>، و تمثل ذلك في تقديم طلب اداري من قبل الموظف المعني الى السلطة الادارية مصدرة القرار طالبا منها إزالة آثار العقوبة التأديبية و من جهتها تقوم هذه الأخيرة من الناحية العلمية بإتلاف المستندات التي استعملت في الدعوى التأديبية و سحب أي أثر للجزاء التأديبي من الملف الشخصي للموظف فيصبح الموظف كأنه لم يرتكب أية خطأ

تأديبي ، فيجوز له طلب بعض الترقيات أو وظائف المسؤولية دون أن تشكل العقوبة التي سلطت عليه ، عائقا أمامه في هذه المجالات <sup>7</sup>.

و لقد استقر المشرع الجزائري على مبدأ رد الاعتبار فاشترط شروط لقبوله و تختلف أهمية هذه الشروط باختلاف خطورة العقوبة التأديبية التي سلطت على الموظف المخطئ و هو ما

<sup>1</sup>قرار رقم ، 65983 ، المجلة القضائية ، العدد 01 ، 1992 ، ص 123.

<sup>2</sup>المادة 05 من القانون رقم 02/91 المؤرخ في جمادى الثانية عام 1411 هـ الموافق ل 08 يناير سنة 1991 م الذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء ، ج ، ر ، العدد 2 ، المؤرخة في 23 جمادى الثانية عام 1411 هـ ، الموافق ل 9 يناير 1991م.

<sup>3</sup>المادة 7 من القانون رقم 02/91 ، سابق الذكر .

<sup>4</sup>المادة 8 من القانون رقم 02/91 ، سابق الذكر .

<sup>5</sup>المادة 10 من القانون رقم 02/91 ، سابق الذكر .

<sup>6</sup>سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 487.

<sup>7</sup>كمال حماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، سنة 2004 ، ص 173 .

أقرته 176 الفقرة الأولى من الأمر 03/06 بنصها التالي : " للموظف الذي تعرض لعقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة و اذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة ، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون ، بعد مرور سنتين من اتخاذ قرار العقوبة <sup>1</sup> .  
من خلال ما تم التعرض إليه في دراستنا المتواضعة ، تمكنا من الإجابة على الإشكالية المثارة سابقا وكحوصلة لذلك استخلصنا النتائج والاقتراحات المتوصل إليها وهي كالتالي :

#### أولا : النتائج :

- 1- إن أساس الضمانات التأديبية للموظف العام ، تطبيق ضوابط العقوبة التأديبية وفقا للأطر القانونية
- 2- و ما تضمنه مبدأ الشرعية ، والمتمثل في حصر الأخطاء التأديبية بالربط بين المخالفة التأديبية و العقوبة المناسبة لها ، وعدم التمييز في اتخاذ القرارات التأديبية بين الموظفين ، و ملائمة العقوبة بما يقابلها من خطأ لعدم ترك المجال مفتوحا للسلطة التقديرية للإدارة في اختيار العقوبة المناسبة ، لكي لا يؤثر ذلك على مبدأ الضمان المقرر لصالح الموظف العام ، و بالمقابل تغليب مبدأ الفاعلية الإدارية .
- 3- رغم التطور المرهلي في النظم التشريعية للوظيفة العامة منذ ظهور أول قانون أساسي للوظيفة العامة بموجب الأمر 133/66 إلى غاية صدور آخر قانون أساسي بمقتضى الأمر 03/06 وما قره المشرع من نصوص كثيرة منظمة للإجراءات التأديبية إلا أن هذا غير كافي ، حيث لا توجد قاعدة واضحة لهذه الإجراءات مما يصعب الأمر على القاضي الإداري من أداء مهامه في هذا الشأن .
- 4 - لقد اخذ المشرع الجزائري بالنظام الشبه رئاسي ، بمقتضى المرسوم رقم 59/85 القاضي بإشراك مجالس التأديب ولجان الطعن كهيئة استشارية في اتخاذ العقوبات التأديبية ، إلا أننا لا نلمس أي فعالية لهذه الأخيرة ، حتى ولو كانت تمثل كلا الطرفين الإدارة والموظف العام ، فإن هذا غير كافي حيث أن الأعضاء الممثلين للإدارة يتم تعيينهم من قبل الإدارة نفسها الموضوعة لديها اللجنة مما يؤكد تبعيتهم لهذه الإدارة وكما أن الحسم بصوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات ، والذي يعد المسؤول الإداري للهيئة الموضوعة لديها اللجنة ، وبالتالي صوته يرجح لصالح الإدارة مما يضيف عدم مصداقية هذه اللجنة ، وهذا بالرغم من أن المشرع حرص على تحقيق مبدأ التوازن

- بين عنصر الفاعلية الإدارية ، وعنصر الضمان من خلال ما تبناه ، سابق الذكر أعلاه إلا أنه لم يأتي بجديد حيث حصرت مهمة التأديب بين يدي السلطة الإدارية المعنية في هذا الشأن .
- 5 - عدم اعتراف المشرع الجزائري صراحة للمدافع بالإطلاع على الملف التأديبي لموكله ، يجعل حضوره للمحاكمة التأديبية غير فعال .
  - 6 - يحق للموظف مواجهة بما هو منسوب إليه من أخطاء وتمكنه من ممارسة حق الدفاع ، ويفترض حياد السلطة المختصة بالتأديب إلا أن هذا لا يتحقق في نظام إداري تكون فيه الإدارة الخصم والحكم في آن واحد .

المادة 176 من الأمر رقم 03/06 ، سابق الذكر ، أنظر الملحق .

7 - التظلم الإداري طوق نجاه للموظف العام لاعتراضه على القرارات الإدارية الغير مشروعة والتي تمس بمصالحه ومركزه القانوني الوظيفي ، حيث يعد الوسيلة الفعالة وكضمانة منحها له القانون ، إلا أن الإدارة

# خاتمة

- 1- لا تأبه لذلك ولا تكلف نفسها بأي حال من الأحوال لمواجهة قرارها التأديبي ، مراعاة لهيبتها ، وبالاعتبار الإدارة لا تخطأ ، .
  - 2- أقر المشرع الجزائي للموظف العام ضمانات فعالة والمتمثلة في رفع الطعن أمام القاضي الإداري في مواجهة القرار التأديبي الصادر من الإدارة يطلب خضوع القرار التأديبي للرقابة لتأكد من عدم مشروعته ، وهذا لما يتمتع به القاضي الإداري من دور إيجابي في تسيير النزاع ، إلا أن عبء الإثبات على الموظف يقلل من حظوظه في استفاء حقه .
  - 3- امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة لمصلحة الموظف العام ، تؤثر على فاعلية الضمانات القضائية وهذا من شأنه أن يزعزع مكانة القضاء باعتباره مؤسسة دستورية ، له دور فعال في بناء دولة القانون ، غير أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد جاء بالإصلاح ووضع حد لظاهرة تزايد الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية من قبل الإدارة مما يستوجب مواجهتها بالغرامة التهديدية في حالة امتناعها عن تنفيذ الحكم القضائي ، الصادر في شأنها .
- وعلى ضوء ما ورد من نتائج نقترح مايلي :

#### ثانيا : الاقتراحات

- 1 – لتجسيد مبدأ شرعية العقوبة التأديبية كضمانة أساسية للموظف العام ، يجب تحديد العقوبة التأديبية بما يقابله من مخالفة مرتكبة .
- 2 – الزامية إشراك الهيئة الاستشارية المتمثلة في اللجنة متساوية الأعضاء وتمديد اختصاصها ليشمل العقوبة من الدرجة و الأولى والثانية .
- 3 – فصل بين سلطة تحريك المتابعة التأديبية والتحقيق التأديبي واسنادها إلى هيئة مستقلة ، وذلك لضمان مصداقية أكبر لهذا الجراء .
- 4- أخذ بقاعدة التسبب أصلا عاما للقرارات الإدارية والقرارات التأديبية وتفعيل مراقبة تسبب القرار الصادر بفرض العقوبة التأديبية بالتحقق من عناصر التسبب وشروط صحته حفاظا على مصالح الموظف المشروعة لتجسيد مبدأ الضمانات .
- 5 – على الشرع الجزائي من أجل خلق توازن بين مبدأ الفاعلية ، و مبدأ الضمان ، عدم تغليب المصلحة العامة بهدف خدمة المرفق العام لتجنب تعسف الإدارة من خلال إصدار قرارات تأديبية مجحفة في حق الموظف العام .
- 6- إعادة النظر في التنظيم القضائي الإداري وذلك باستحداث محاكم إدارية استئنافية لتخفيف الضغط

على مجلس الدولة من كثرة القضايا المعروضة ومتراكة عليه من أجل الفصل فيها .

تم بالتوفيق من الله





# ملاحق

**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**

**الوزير الأول**

الشرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري  
شرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية  
الرقم: 16/م و د ل د م ق أ و م ق ف و م م م م م ق  
2830

السيد **أحمد بن عبد الحميد**

الموضوع: ف/ي طلب التوضيح القانوني لكيفية تطبيق أحكام المادة 171 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.  
المرجع: مراسلتكم رقم 46 المؤرخة في 2016/02/21.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المذكورة في المرجع أعلاه، بطلب توضيح قانوني فيما يخص التحقيق الإداري المنصوص عليه في المادة 171 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الذي يمكن أن تطلبه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عند النظر في القضايا التأديبية المعروضة عليها، هل يكون ضمن الأجل (45 يوما) المنصوص عليه في المادة 165 من ذات الأمر للبت فيها، أم أن المشرع لم يحدد لهذا التحقيق أجلا.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن التحقيق المذكور أعلاه، ينبغي أن يتم ضمن الأجل المنصوص عليه في المادة 165 سالف الذكر، وهو الأجل المحدد للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا، للبت في القضية، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية، إذا لم تبت فيها خلال هذا الأجل.


غير أنه إذا تطلب إنجاز التحقيق بعد انعقاد اللجنة و بطلب منها، واستدعت الضرورة وقتا أطول بما يتجاوز الأجل المحدد، فإن ذلك لا يترتب عنه سقوط المتابعة التأديبية، إذ يتعين عليها أن تستأنف أشغالها فور استكمال التحقيق، تفاديا لإطالة أمد المتابعة التأديبية.

تقبلوا السيد أمين الخزينة، فائق عبارات التقدير والاحترام.

**ع. عيسى**  
مدير التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

السيدة و السادة رؤساء المفتشيات الوظيفية العمومية

نسخة للإعلام إلى:



كما حددت المادة 166 من ذات الأمر أجل 45 يوماً للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في القضية المعروضة عليها، يبدأ حسابه من تاريخ إخطارها، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية عند انقضاء هذا الأجل ولم تجتمع اللجنة لهذا الغرض.

يجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن التوقيف التحفظي إجراء إداري يعد بمثابة إخطار للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكسر الشروع الفعلي في المتابعة التأديبية، إذ يبدأ حساب أجل 45 يوماً المحدد في المادة 166 سائفة الذكر، من تاريخ التوقيف.

#### ♦ - حقوق الموظف أثناء فترة التوقيف:

نصت المادة 173 سائفة 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 تعيد الوجود، إذ لا يمكن للإدارة حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق تحت أي مبرر كان، علماً أنه يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي، المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة.

#### ♦ - 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 الأجل المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".

لذا، وبموجب هذه الفقرة، يتعين على الإدارة، في الحالات الثلاثة المذكورة، 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.

#### ♦ - 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. وفي هذه الحالة، ينبغي تعليق العقوبة إلى غاية الفصل في الطعن من طرف لجنة الطعن المختصة.

وفي الحالة التي تكون فيها العقوبة المقررة هي النقل الإجباري، ومراعاة لمبدأ استقلالية الإدارات والمؤسسات العمومية، وكذا قواعد الاختصاص، فإنه يتعين أن يتم هذا النقل إلى إحدى المصالح الخارجية التابعة للهيئة المستعمدة، 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 المركزية أو الخارجية، المعين والمفوض

صفة قانونية من قبل الوزير المعني، تطبيقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 فيفري 1990 المتعلقة 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 لبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية، أو تأجيل البت في قضيتها 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 المتابعة الجزائية نهائياً، وكانت الأفعال المتابع من أجلها لا تسمح ببقائه في منصبه، فإنه يتعين عليها عندئذ، توقيف الموظف المعني تحفظياً بقرار مسبب بالمتابعة الجزائية، مع وجوب إخطاره بذلك كتابياً.

ويتعين على الإدارة في هذه الحالة، مراعاة الترتيبات المتعلقة بتطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 03-06، سالف الذكر، كما هي مبينة في الصفحة 4 أدناه، المتضمنة لكيفية تطبيق أحكام هذه المادة.

ثانياً: فيما يخص تطبيق أحكام المادة 174:

♦- التوقيف التحفظي:

لقد نصت المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 03/07/2006، سالف الذكر، على أنه: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعت 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 تناقضها مع مهامه، أو مماسها بمسعة 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- إذا كان رهن الحيس، 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 واعوانها 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 تبديد أموال عمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبةها.

و يجدر التذكير، من جهة أخرى، أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، وفي 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.

#### ❖ الآثار المترتبة على التوقيف:

إن أول الآثار المترتبة على التوقيف التحفظي في إطار المادة 174، سائلة الذكر، هي منع الموظف المعني من ممارسة مهامه ووقف راتبه الشهري حفاظا على مصلحة الهيئة المستخدمة.

غير أن الفقرة الثالثة 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.

وفي هذا الإطار، يتعين على السلطة المؤهلة (التي لها صلاحيات التمييز) تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف في حينه، على أن يستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح ذات الطابع العائلي طيلة فترة التوقيف، كما تم تبيانها أعلاه في الفقرة الخاصة بالمادة 173، سائلة 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 مؤداة، وبالتالي لا تحسب كفترة خدمة فعلية سواء لتقاضي المرتب أو للترقية، وذلك مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية.

#### ❖ التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا:

لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 174 السائلة الذكر على أنه: "وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح التحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا".

إن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تقتضي عرضها وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للبت فيها وفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر رقم 06-03 المذكور أعلاه، ولا تتم هذه التسوية إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية وحائزة لحجية الشيء المقضي فيه، بعد استقائه كل طرق الطعن القانونية.

غير أنه يمكن، وبصفة استثنائية، في الحالات المبينة أدناه، عرض وضعية الموظف المتابع جزائيا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للفصل فيها، حتى ولو كانت هذه الأحكام الجزائية محل نقض أمام المحكمة العليا، وذلك اعتبارا لطول المدة التي قد يستغرقها الفصل في هذه القضية قضائيا، ويتم معالجة هذه الحالات على النحو التالي:

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المربرة العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مربرة التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

09 جنى 2017

رقم 09 / 1822

السيدة وزيرة التربية الوطنية

الأمانة العامة

**الموضوع:** ف/ي استفسار حول كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.  
**المرجع:** مراسلتكم رقم 360 المؤرخة في 22 ديسمبر 2016.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، الواردة إلى مصالحنا بتاريخ 03 جانفي 2017 بالاستفسار عن كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لتمكينكم من تسوية بعض الوضعيات في قطاعكم الوزاري، والترتبة عن الاختلاف في تأويل أحكام هذه المادة، لاسيما فيما يخص:

- الأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي؛

- إعادة إدماج الموظف المتابع قضائيا بعد حصوله على البراءة مع وجود طعن بالنقض من طرف النيابة العامة أمام المحكمة العليا.

- المنازعات القضائية التي تصدر فيها أحكام لفائدة الموظفين المعنيين تقضي بالتعويض.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم ما يأتي:

❖ - فيما يخص الأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي، فقد نصت المادة 174 المذكورة أعلاه، على أنه يوقف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وذلك كإجراء تحفظي إلى غاية الفصل النهائي في قضيته حين يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا.

وينبغي التوضيح بهذا الخصوص، أن هذا الإجراء (التوقيف) لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، فاللجوء إلى هذا الإجراء يتوقف على طبيعة الأفعال المنسوبة للموظف وخطورتها ومدى ارتباطها بالوظيفة أو تأثيرها عليها أو تنافيا مع مواصلة الموظف في أداء مهامه، ومدى مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى وإن وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل، أو كانت غير مرتبطة بأداء وظيفته.

وفي هذا الشأن، فإن للجهة التي لها سلطة التعيين السلطة التقديرية في تحديد مدى ارتباط أو تناهي الأفعال المتابع من أجلها الموظف مع وظيفته.

وفي هذا الصدد، يمكن على سبيل المثال لا الحصر، ذكر بعض الحالات التي تستدعي توقيف الموظف عن عمله، وهي الحالات التالية:

- إذا كان الموظف رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تحول دون التحاقه بعمله؛
- إذا كانت الأفعال المنسوبة للموظف تمس بالأمن العام أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها؛
- الجرائم المنافية للأخلاق لا سيما بالنسبة لموظفي قطاع التربية؛
- استعمال العنف داخل أماكن العمل؛
- تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني؛
- إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة واستعمال المزور منها؛
- السرقة، الرشوة، اختلاس و/أو تبيد الأموال العمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبةها.

كما تجدر الإشارة إلى أن التوقيف بسبب المتابعات الجزائية، هو إجراء ينبغي أن يتخذ ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى العمومية من طرف الهيئات القضائية المعنية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى.

كما تجدر الإشارة، من جهة أخرى، إلى أن الفقرة الثانية من المادة 174 المذكورة أعلاه، 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، ويتم ذلك بقرار من الإدارة وفق سلطتها التقديرية، مع الاستمرار في تقاضي مجمل المنح العائلية طيلة فترة التوقيف.

وينبغي التوضيح في هذا الصدد، أن استفاضة الموظف المعني من جزء من راتبه في حدود المدة المذكورة أعلاه، (ستة (6) أشهر)، وكذا من المنح العائلية، ينبغي التنصيص عليها في مقرر التوقيف.

❖ - أما بخصوص مفهوم نهائية الأحكام القضائية، فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة 174، سالف الذكر، على أنه: "وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً"، وهو ما يعني استنفاد كافة طرق الطعن بأن يصبح الحكم حائزاً حجبية الشيء المقضي فيه، ذلك، لأن الأحكام المترتبة عن المتابعات الجزائية، الصادرة عن المحاكم قابلة للطعن بالاستئناف أمام المجالس القضائية، والقرارات الجزائية الصادرة عن المجالس، رغم كونها نهائية، فهي قابلة للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا.

وفي هذه الحالة، فإن الطعن بالنقض يترتب عنه توقيف تنفيذ الحكم أو القرار القضائي، في شقه الجزائي، طبقاً للمادة 499 من الأمر رقم 66- 155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم، وذلك إلى غاية الفصل في دعوى النقض.

لذا، وفي حالة ما إذا تم حفظ القضية أو تمت تبرئة الموظف المعني من الأفعال المنسوبة إليه، علماً أن البراءة لا تعني بالضرورة انتفاء الخطأ المهني، فإنه يعاد إدراجه في عمله، بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلساً تأديبياً، حتى ولو كان هناك طعن بالنقض في الحكم، على أن تتم التسوية النهائية لوضعيته بعد صدور قرار المحكمة العليا، وذلك حماية لوضعيته الاجتماعية والمادية، نظراً لطول الأجل التي قد يستغرقها الفصل في الطعن بالنقض، مما يطيل مدة توقيفه، وبالتالي حرمانه من أي دخل مادي.

ومهما كان فحوى قرار المحكمة العليا (تأييد حكم البراءة، قبول الطعن بالنقض موضوعاً وإحالة القضية على الجهة القضائية المختصة للنظر فيها، تأييد الإدانة....)، فإنه يتعين على الجهة التي لها سلطة التعيين، عرض وضعية المعني، من جديد، على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، متى أصبح الحكم نهائياً وحائزاً لحجبية الشيء المقضي فيه.



وإذا ما تمت إدانة موظف عن أفعال تعتبر خطيرة مثل الرشوة والسرققة وتبديد المال العام والتزوير واستعمال المزور وتزوير الوثائق الإدارية للهيئة المستخدمة، والجرائم الأخلاقية أو نحو ذلك، فإن العقوبة المناسبة في مثل هذه الحالات هي التسريح.

❖ فيما يخص تعويض الموظفين الذين صدرت لصالحهم أحكام تقضي وتلزم الإدارة بإعادة إدماجهم وتعويضهم، يجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن فترة التوقيف عن العمل تعتبر فترة عمل لم يؤد فيها الموظف المعني عملاً لفائدة الإدارة يستحق عنه راتباً، عملاً بأحكام المادة 32 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، التي كرس الراتب كمقابل للخدمة المؤداة.

لذا، وبإستثناء الجزء من الراتب الذي يكون قد تم تحديده في قرار التوقيف، لمدة أقصاها ستة (6) أشهر، كما سلف القول، فإن الموظف المعني ليس له الحق في أي راتب، لغياب الخدمة المؤداة، أما ما قضت به المحاكم في شكل تعويض، فذلك لا يعد راتباً حتى ولو تم تقديره على أساس الراتب الذي كان يتقاضاه قبل التوقيف.

وعليه، فإذا أصبح الحكم نهائياً بعد استنفاد كافة طرق الطعن أو أصبح نافذاً مع وجود طعن بالنقض أمام مجلس الدولة، فإن هذا الطعن لا يوقف تنفيذ الحكم القضائي الإداري، وتكون الإدارة ملزمة بتنفيذه وفق منطوقه.

تلکم هي أهم التوضیحات التي يمكنكم تزويد مصالحكم بها فيما يخص كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، سالف الذكر.

تقبلوا، السيد الأمين العام، أسمی عبارات التقدير والاحترام.

نسخة للإعلام إلى: السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات (48).

عن الوزير الأول، ونفقو بضم  
الوزير الأول  
العلماء أو وظيفة العمومية  
العلماء أو وظيفة العمومية  
العلماء أو وظيفة العمومية



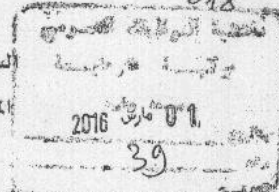
# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

الديرة العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري  
مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية  
الترقية رقم 226/م ع م ب/2016 المؤرخة في 01 فيفري 2016

الجزائري  
في 2 فيفري 2016

السيد وزير العدل حافظ الأختام  
المديرية العامة للموارد البشرية



الموضوع: استفسار بشأن العقوبات التأديبية و مسألة رد الاعتبار و الترقية.  
المرجع: مراسلتكم رقم 226/م ع م ب/2016 المؤرخة في 01 فيفري 2016.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، بطلب توضيح فيما يخص :

(1) الترقية ورد الاعتبار بالنسبة للموظفين اللذين تعرضوا لعقوبة من عقوبات الدرجتين الأولى و الثانية، و ما يمكن أن يترتب عن ذلك فيما يتعلق باحتمال أو عدم احتساب مدة العقوبة في الترقية.

(2) الموظفين اللذين تعرضوا لإحدى عقوبات الدرجتين الثالثة و الرابعة، اللذين لا يستفيدون من إمكانية إعادة الاعتبار، طبقا لأحكام المادة 176 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أوافيكم بالتوضيحات التالية:

أولا: فيما يخص المدة المحددة لإعادة الاعتبار بالنسبة لعقوبات الدرجتين الأولى و الثانية، لقد نصت المادة 176 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، على إمكانية استفادة الموظف المعني من إعادة الاعتبار بعد مرور سنة (1) من تاريخ اتخاذ العقوبة، بناء على طلبه، و بقوة القانون بعد مرور سنتين (2) من تاريخ اتخاذ العقوبة، إذا لم يتعرض لعقوبة جديدة خلال هذه المدة.

و عليه، فإن هذه المدة (سنة أو سنتين)، حسب الحالة، ليست عقوبة في حد ذاتها وإنما هي فترة زمنية محددة لإثبات حسن السلوك من جانب الموظف والتزامه بقواعد الانضباط، ومن ثمة فهي مقترنة بشرط عدم التعرض لعقوبة جديدة خلال تلك المدة، و تعد شرطاً للاستفادة من إمكانية إعادة الاعتبار، و ليس هناك أي أساس قانوني لحذفها من الأقدمية المطلوبة للترقية سواء في الترقية أو في الدرجات.


و في حالة عقوبة الشطب من جدول الترقية في الدرجات، و ليس الشطب من قائمة التأهيل، كما ورد في النسخة العربية، بالمادة 163 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر، فينبغي على السلطة التي تملك صلاحية اتخاذ العقوبة أن تحدد مدة الشطب، بسنة واحدة أو سنتين، كحد أقصى، استناداً إلى المادة 176 المذكورة أعلاه، لكون المادة 163 سالف الذكر، لم تحدد مدة الشطب.

و يجدر التوضيح هنا أن الهدف من الشطب كعقوبة، هو حرمان الموظف المعني من التسجيل في جدول الترقية في السنة التي عوقب فيها أو في السنة التي يستوفي فيها الأقدمية، بالرغم من كونه يستوفي الشروط القانونية للترقية في الدرجات لذلك لا ينبغي حذف فترة الشطب من أقدميته المكتسبة والمطلوبة لنيل الدرجة الموالية، وإلا فإن الموظف المعني يكون في هذه الحالة قد تعرض لعقوبتين في آن واحد.

ثانياً: فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة، التي لم تشملها إمكانية إعادة الاعتبار، و من بينها عقوبة التنزيل بدرجة (1) أو درجتين (2)، فزيادة عن الأثر المالي لتهته العقوبة، و المتمثل في انخفاض المرتب، تترتب عنها خسارة الأقدمية الموافقة للدرجة من المسار المهني للموظف المعني، بحيث يبدأ حساب المدة المطلوبة للترقية في الدرجة الأعلى، بعد التنزيل، من تاريخ اتخاذ العقوبة.

أما عقوبة النقل الإجباري، و في ظل انعدام إمكانية إعادة الاعتبار للموظف المعني، فإنه و طبقاً لأحكام المادتين 163 و 176 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر، أن الموظف المنقول إجبارياً و تأديبياً يواصل مساره المهني في مكان العمل أو الإدارة التي تم نقله إليها بصفة عادية و دائمة، و ليس هناك ما يمنع مراجعة وضعيته الإدارية، في إطار حركات النقل العادية للموظفين أو لضرورات المصلحة القصوى، شريطة ألا يكون ذلك الإجراء تحايلاً يقصد منه محو آثار العقوبة.

من البيديهي في الحالات العادية ألا ينقل الموظف إلى منصبه إلا بعد مرور مدة سنتين المشترطة لرد الاعتبار للعقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية، و شريطة أن يشهد خلال تلك الفترة حسن السلوك، و إلا يتعرض لعقوبات تأديبية خلال تلك الفترة و لا يتم محو آثار العقوبة.



قائمة المصادر  
والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية أولاً/ قائمة المصادر

1- القرآن الكريم .

2- النصوص القانونية.

- 1- الدستور الجزائري المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 01/16 المؤرخ في 09/03/2016 .
- 2- الدستور الجزائري لسنة 1996 ، ج ، ر ، رقم 438/26، المؤرخ في 17/02/1996، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 26/11/1996 ، ج، ر، عدد 76 بتاريخ 08 ديسمبر 1996 ، المعدل و المتمم
- 3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر، العدد 9، 1989.
- 4- قانون رقم 09/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 ، شرح قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، الطبعة الثانية ، منشورات بغددي ، 2009، ص 84.
- 5- القانون المدني رقم 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005 .
- 6- القانون العضوي 11/04 ، الجريدة الرسمية، العدد 24 الصادرة سنة 2004.
- 7- القانون العضوي رقم 01/98 و رقم 02/98 المؤرخ في 30/05/1998 المتعلق باختصاص مجلس الدولة و المحاكم الادارية و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية.
- 8- القانون رقم 02/91 المؤرخ في جمادى الثانية عام 1411 هـ الموافق ل 08 يناير سنة 1991 م الذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء ، ج، ر، العدد 2، المؤرخة في 23 جمادى الثانية عام 1411 هـ ، الموافق ل 9 يناير 1991م.
- 9- القانون رقم 12/78 الصادر في 05/08/1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج.ر، العدد 32 ، 1978 .
- 10- من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006 .
- 11- الامر 156/66، المؤرخ في 18 صفر ، الموافق ل 08 يوليو الذي يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 106/11 المؤرخ في 06 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك .
- 13- المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، المتعلق بإصدار نص التعديل الدستور ، ج ر ، العدد 76 ، 1996.

- 14- المرسوم رقم 54/93 المؤرخ في 26 /02/ 1993 ، يحدد بعض الواجبات الخاصة و المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و على مؤسسات عمومية ، ج ر ، العدد 11 ، سنة 1993.
- 15- المرسوم 131/88 ، المتضمن تنظيم العلاقات بين الإدارة و المواطن ، ج.ر.ج.ج ، العدد 27 ، الصادرة في 06 جويلية 1988.
- 16- المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .
- 17- المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/02/1984 المحدد لاختصاص لجنة الموظفين وتشكيلها و تنظيمها و عملها العدد 13 الصادرة في 17/01/1984 .
- 18- المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق ل 14 يناير سنة 1984 يحدد كفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ج ر العدد 03 سنة 1984 .
- 19- المرسوم رقم :302/82 المؤرخة في 11/12/1982 ، المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردي ، ج ر ، العدد 37 ، سنة 1982.
- 20- المرسوم رقم 152/66 المؤرخ في 02/07/1966 المتعلق بالإجراءات التأديبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 476 ، سنة 2006.
- 21- المنشور رقم 5 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المؤرخة في 12 أبريل 2004 ، المحددة كفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .
- 22- المنشور رقم 267 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المؤرخة في 24 جانفي 2016 ، المحددة كفيات تطبيق المادتين 173 و 174 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .
- 23- المنشور رقم 2230 المؤرخة في 28/03/2016 ، المتضمن التوضيح لكيفية تطبيق أحكام المادة 171 من الأمر 03/06 أنظر الملحق رقم 01.
- 24- المحكمة العليا ، قرار الغرفة الإدارية رقم 62279 مؤرخ 153 ديسمبر 1991 قضية ب ع ضد وزير التعليم العالي المجلة القضائية للمحكم العليا العدد الثاني الجزائر، 1993 .
- 25- المجلس الاعلى ، الغرفة الادارية ، قرار رقم 3974 مؤرخ في 01/06/1985 ، قضية (ب ، ر) ضد (مديرية التربية) ، المجلة القضائية للمحكمة العليا ، العدد الثالث ، الجزائر ، 1989.
- 26- مجلس الدولة ، الغرفة الأولى قرار رقم الفهرس (737) مؤرخ 22 ماي 2000 ، بشأن قضية (باهوني كمال) ضد (الوكالة الوطنية للآثار و حماية المعالم

- التاريخية (القرار غير منشور) ، أشار اليه لحسين بن شيخ آت ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثالث، دار هومه ، الجزائر ، 2007.
- 27- مجلس الدولة ، الغرفة الثانية ، قرار رقم 7462 المؤرخ في 2003/02/25 قضية (س، ر) ضد (مديرية التربية لولاية سطيف).
- 28- مجلس الدولة ، القرار رقم 005951 المؤرخ في 2002/02/11 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 01 ، سنة 2002.
- 29- لمجلس الدولة ، الغرفة الإدارية الأولى ، قرار المجلس الأعلى للقضاء ، الصادر بتاريخ 1998/07/27، مجلة مجلس الدولة ، العدد 06 سنة 2005 .
- 30- المجلس الأعلى ، قرار الغرفة الإدارية المؤرخ في 27 فبراير 1988 قضية (ب، أن) ضد (وزير التعليم العالي)، الجلسة الجزائية للعلوم القانونية و الاقتصادية، رقم 1 مارس 1990 .
- 31- المحكمة العليا ، قرار الغرفة الإدارية ، قضية والي ولاية بسكرة ضد (ش. أ ( بتاريخ 1997/01/05 ،المجلة القضائية عن قسم الوثائق للمحكمة
- 32- مجلس الدولة ، قرار الغرفة الثانية الصادر بتاريخ 2004/04/20.
- 33- قرار رقم ، 65983 ، المجلة القضائية ، العدد 01، 1992.
- 34- المجلس الدولة الغرفة الأولى ، قرار في ملف رقم 012355 المؤرخ في 2003/04/15 ، مجلة مجلس الدولة ، عدد 08 لسنة 2008 .
- 35- مجلس الدولة القرار صادر في الملف رقم 010355، مؤرخ في 16 /09/2003 ، نشر القضاة ، عدد 59.
- 36- التعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري المؤرخة في 07 فيفري 2017 تحت رقم 1552.
- 37- تعليمية رقم 5 الصادرة عن مديرية الوظيفة العمومية بتاريخ 2003/04/12.
- 38- وثيقة الندوة الوطنية للمؤسسات ، الطبعة الأولى، المؤسسة الوطنية للنشر و الاشهار ، الجزائر ، 1998.

### 3/ كتب:

- 1- ابن منظور ، لسان العرب، المحيط، المجلد الأول ، بيروت.
- 2- المنجد الأبجدي، الطبعة الأولى، دار المشرق، بيروت.

### ثانيا : المراجع:

#### 1/ الكتب:

أ - باللغة العربية :

- 1- أبو المجد أشرف عبد الفتاح ، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبب القرارات الإدارية ، الشركة العربية للتسويق والتوريدات ، القاهرة 2008.
- 2- أبو يونس محمد باهي ، الرقابة القضائية على الجزاءات الإدارية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية ، سنة 2000.
- 3- الحربي عبد اللطيف بن شديد ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة – دراسة تحليلية تأصيلية فقهية – مقارنة بما استقر عليه القضاء السعودي
- 4- الحلو ماجد راغب ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1984.
- 5- الحورى رشيد عبد الهادي ، التأديب في الوظائف المدنية و العسكرية ، دار الشعر للطباعة الاسلامية ، القاهرة ، سنة 2001.
- 6- الجرفطعيمة ، رقابة الأعمال الإدارية العامة ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديدية 1970 .
- 7- الجهيمي خليفة سالم ، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في المجال التأديب – دراسة على القانون العربي المقارن – دون دار نشر ، دون سنة نشر .
- 8- العتوم منصور ابراهيم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، مطبعة الشرق، عمان ، الطبعة الأولى ، 1984.
- 9- الطماوي سليمان محمد ، القضاء الإداري – قضاء التأديب – دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1979 .
- 10- الطماوي سليمان محمد ، القضاء الإداري الكتاب الأول قضاء الإلغاء دار الفكر العربي : عام 1986 .
- 11- الطماوي سليمان محمد ، الوجيز في القضاء الاداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1985.
- 12- العنزي سعد نواف ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2008.
- 13- العنزي سعد نواف ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2008.
- 14- باعلي محمد الصغير ، النظام القضائي الاداري الجزائري ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2009 .
- 15- باعلي محمد صغير ، الوجيز في المنازعات الادارية ، دار العلوم للتسيير و التوزيع ، الجزائر ، 2005.
- 16- باعلي محمد صغير ، الوسيط في المنازعة الإدارية ، دار العلوم و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005.



- 17- بن عمران محمد لخضر ، آثار الحكم الجزائري و اجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري الوظيفي ، العمالي ، المهني ، جسور للنشر و التوزيع ، المحمدية ، الجزائر ، 2018.
- 18- بطيخ رمضان محمد ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة و قطاع الأعمال العامة فقها و قضاء ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1999.
- 19- بوضياف عمار ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسور للنشر و التوزيع ، ، الجزائر ، 1436 هـ - 2015 م.
- 20- بوضياف عمار ، دعوى إلغاء في قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، دراسة تشريعية قضائية ، الطبعة الأولى ، جسور الشرق و التوزيع ، الجزائر ، 2006.
- جديدي سليم ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، 2011.
- 21- حباني رشيد ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ، المؤسسة الوطنية للإتصال ، رويبة ، 2015.
- 22- خرفي هاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، الطبعة الرابعة ، دار هومه للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010.
- 23- خليفة عبد العزيز عبد المنعم ، الضمانات التأديبية في وظيفة العامة في الفقه و قضاء مجلس الدولة ، توزيع منشأة المعارف الاسكندرية، ط1، مصر ، 2003.
- 24- ديدان مولود ، النظام القانوني للوظيفة العامة ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، سنة 2018.
- 25- شتيوي سعد ، في نطاق الوظيفة العامة ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية.
- 26- صوالحية عماد ، الجزاءات الإدارية العامة ، الطبعة الأولى ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، 2014 .
- 27- عبد الباسط محمد فؤاد ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2005.
- 28- عبيد عدنان ، ضمانات الموظف السابقة لفرد العقوبة التأديبية دراسة قانونية مقارنة، فرنسا ، مصر ، العراق، المركز العربي للنشر و التوزيع ، ثقافة بلا حدود ، القاهرة ، مصر ، 2011.
- 29- عفيفي مصطفى ، مبادئ العامة للإجراءات الإدارية غير القضائية دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1990.
- 30- علي محمد ابراهيم الدسوقي ، الجزاء التأديبي و طرق الطعن فيه ، دار النهضة العربية ، 2007 .

- 31- علي سهل يحي قاسم ، فصل الموظف العام – دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، سنة 2005.
- 32- عوابدي عمار ، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984.
- 33- عوابدي عمار، عملية رقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في نص الجزائري الطبعة الثالثة ديوان مطبوعات جامعية، 1994 .
- 34- عوابدي عمار، نظرية القرار الإدارية، الطبعة الثالثة دار هومة ،الجزائر 1999.
- 35- ماروك نصر الدين ، مبدأ المشروعية والدليل الجنائي ، مجلة النائب، مجلة دورية يصدرها المجلس الشعبي الوطني ، العدد الثالث ، الجزائر ، 2004.
- 36- محمد نصر محمد ، المسؤولية التأديبية للموظف بين الشريعة والقانون ، مكتبة القانون و الاقتصاد ، الرياض ، الطبعة الأولى ، 2013.
- 37- مصباح نصر الدين ، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 2002.
- 38- مغاوري محمد شهين ، القرار التأديبي و ضماناته و رقابته القضائية بين الفاعلية و الضمان، دار الكتاب ، القاهرة.
- 39- مقدم سعيد ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2، الجزائر، 2013.
- 40- مهنة محمد فؤاد ، سياسة الوظائف العامة و تطبيقها في ضوء علم التنظيم ، دار المعارف ، الإسكندرية ، 1967.
- 41- ياقوت محمد ماجد ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشئة المعارف ، الاسكندرية ، 2006 .
- 42- يامة ابراهيم ، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مجلة الحقيقة العدد 39 ، جامعة أدرار ، الجزائر.
- 2/ الرسائل الجامعية:**
- 1-الأحسن محمد ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، النظام القانوني في الوظيفة العامة – دراسة مقارنة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ،سنة 2016 .
- 2-بواوي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري ،أطروحة شهادة دكتوراه في القانون العام ، جامعة أبو بكر بن القايد، تلمسان ، 2014.
- 3-سهل يحي قاسم علي ، فصل الموظف العام – دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، سنة 2005.

- 4- عمر اوي حياة ، مذكرة مكملة لنيل الماجستير – في العلوم القانونية – تخصص قانون إداري وإدارة عامة ،الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، سنة 2012.
- 5- عياش أمجد جهاد نافع ، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام ( دراسة مقارنة ) ، مذكرة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين ، كلية الدراسات العليا ، 2007 .

### 3/ المجلات و الدوريات:

- 1- الجربوع ايوب منصور ، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في نظام السعودي ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 01 ، 2001.
- 2- بدري مباركة ، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، دراسات قانونية ، مجلة فصلية عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية ، العدد الثمن ، الجزائر ، سنة 2008.
- 3- محمد زايد ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مجلدة دراسات في الوظيفة العامة ، العدد الأول ، مجلة دورية محكمة تصدر عن غير تشريعات حماية الوظيفة العامة ، المركز الجامعي ، البيض، سنة 2013.
- 4- نوبوي عبد العزيز ، المنازعة الإدارية في الجزائر ،تطورها خصائصها مجلة مجلس الدولة ،العدد الثامن 2006.

### 4/ الملتقيات:

- 1- محمد تقية ، مبدأ المشروعية و رقابة القضاء على الأعمال الإدارية ، ملتقى قضاة الغرفة الإدارية ، الديوان الوطني للأشغال العمومية ، الجزائر ، 1992.

### ب . باللغة الأجنبية:

- 1- planteyAlain , traité partique de la fonction publique ,TL-L-G-D-J.1971
- 2- MOAAMED BRAHIMI, LE ,S,G,T, et les adminstiationpublique , la fanationBublique/algérienne, office des publicationuniversitaires/Alger,1990

فهرس الموضوعات

أ.....	مقدمة.....
	الفصل الأول : أساس و مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العام..... 1
	المبحث الأول: ضوابط العقوبة التأديبية..... 2
	المطلب الأول : مبدأ الشرعية و الشخصية و الوحدة في العقوبة التأديبية..... 2
	الفرع الأول: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية..... 2
	الفرع الثاني: مبدأ شخصية العقوبة التأديبية..... 10
	الفرع الثالث: مبدأ وحدة العقوبة التأديبية..... 15
	المطلب الثاني: مبدأ التسبب و التناسب و المساوات في العقوبة التأديبية..... 17
	الفرع الأول: مبدأ التسبب في القرار التأديبي..... 17
	الفرع الثاني: مبدأ ملاءمة العقوبة التأديبية..... 22
	الفرع الثالث: مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية..... 23
	المبحث الثاني: مفهوم الضمانات التأديبية للموظف العام..... 25
	المطلب الأول: تعريف الضمانات التأديبية و تطورهما في مجال الوظيفة العامة..... 25
	الفرع الأول: تعريف الضمانات التأديبية..... 25
	الفرع الثاني: تطورهما في نطاق الوظيفة العامة..... 26

المطلب الثاني : الضمانات المقررة في أنظمة التأديب	29.....
الفرع الأول: ضمانات النظام الرئاسي	
(الاداري).....	29.....
الفرع الثاني: ضمانات النظام	
القضائي.....	31.....
الفرع الثالث : ضمانات النظام الشبة	
قضائي.....	32.....
الفصل الثاني: آليات تطبيق الضمانات التأديبية وفق الاجراءات الادارية و	
القضائية للموظف	
العام.....	35.....
المبحث الأول: الآليات الادارية لمواجهة القرار	
التأديبي.....	36.....
المطلب الأول: الضمانات الاجرائية قبل صدور القرار	
التأديبي.....	36.....
الفرع الأول: ضمانات مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه مع تكريس حق	
الدفاع.....	37.....
الفرع الثاني: ضمانات التحقيق التأديبي و إلزام استشارة لجنة	
الموظفين.....	46.....
المطلب الثاني: الطعون الادارية بعد صدور القرار	
التأديبي.....	54.....
الفرع الأول: التظلم الاداري ضد القرار	
التأديبي.....	54.....
الفرع الثاني:	
أنواع التظلم	
الاداري.....	56.....
المبحث الثاني: الآليات القضائية لمواجهة القرار	
التأديبي.....	58.....

المطلب الأول: الطعن بإلغاء القرار التأديبي و الآثار المترتبة عليه.....	58
الفرع الأول: الجهة المختصة بالنظر في الطعن على القرار التأديبي.....	59
الفرع الثاني الشروط الشكلية و الموضوعية لرفع دعوى الالغاء.....	60
المطلب الثاني: القضاء بتعويض الموظف لدفع الضرر.....	70
الفرع الأول : ضمانات تنفيذ القرارات القضائية الادارية.....	71
الفرع الثاني: حق الموظف في التعويض.....	73
الفرع الثالث: رد اعتبار الموظف و تمكينه من جميع حقوقه.....	75
خاتمة.....	79
ملاحق.....	82
قائمة المصادر و المراجع .....	93
فهرس المحتويات.....	101

