الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد –الطارف
كليّة الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة بعنوان:

# ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العمومي في الجزائر

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام معمق

إعداد الطالب(ة ):
-خلافي سليم
- دندان فاروق

إشراف الأستاذ:
- رحال سهام

لجنة المناقشة

| الاسم واللقب | الرتبة | الهيئة المستخدمة | الصفة |
|---|---|---|---|
| فارس مزوزي | استاذ محاضر- ب- | الشاذلي بن جديد –الطارف | رئيسا |
| سهام رحال | استاذ محاضر- أ - | الشاذلي بن جديد –الطارف | مشرفاً ومقرراً |
| كمال بوعشة | استاذ محاضر- ب - | الشاذلي بن جديد –الطارف | ممتحنا |

السنة الجامعية: 2023/2022

(.....رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ
وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي
بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ (١٩) )

صدق الله العظيم

[النمل آية:١٩]

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد –الطارف
كليّة الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة بعنوان:

# ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العمومي في الجزائر

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام معمق

إعداد الطالب(ة ):
-خلافي سليم
- دندان فاروق

إشرف الأستاذة :
رحال سهام

لجنة المناقشة

| الاسم واللقب | الرتبة | الهيئة المستخدمة | الصفة |
|---|---|---|---|
| فارس مزوزي | استاذ محاضر- ب- | الشاذلي بن جديد -الطارف | رئيسا |
| سهام رحال | استاذ محاضر- أ- | الشاذلي بن جديد –الطارف | مشرفاً ومقرراً |
| كمال بوعشة | استاذ محاضر- ب- | الشاذلي بن جديد -الطارف | ممتحنا |

السنة الجامعية: 2023/2022

# الشكر

نتقدم بداية بشكر وبحمد الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا الانجاز هذا العمل ، وعلى النعمة التي منها علينا ألا وهي نعمة العلم.

كما نتوجه بجزيل الشكر الى الاستاذة المشرفة

**" رحال سهام"**

التي اشرفت على انجاز هذا العمل المتواضع ولم تبخل علينا بأفكارها النيرة ونصائحها القيمة فكانت مؤطرة فاضلة

-كما نتقدم بالشكر الخاص إلى الأستاذ الفاضل **"مازوزي فارس"** على دعمه لنا .

-كما نتقدم بالشكر والتقدير الى الأساتذة الموقرين أعضاء لجنة المناقشة.

وكل أساتذة قسم الحقوق بجامعة الشاذلي بن جديد ، وإلى كل زملاء الدراسة وكل من ساعدنا من قريب أو بعيد.

# الإهداء

إلى والدي الفاضل ووالدتي العزيزة أطال الله عمرهما

إلى زوجتي و أبنائي

إسحاق

أحمد

أسامة

حفظهم الله

إلى أخي هشام وأخواتي و جميع أفراد أسرتي

إلى جميع أصدقائي .

إليهم جميعا أهدي هذا العمل .

**سليم خلافي**

# الإهداء

اهدي هذا العمل المتواضع إلى زوجتي وبناتي

ألاء تسنيم

ماجدة لين

ضحى

حفظهم الله ورعاهم

وإلى كل من علمني حرفا والى جميع زملائي في العمل خاصة إطارات الشباب والرياضة الولاية الطارف

دندان فاروق

# المقدمة

**مقدمة**

للتأديب في الوظيفة العمومية دور هام في إرساء مبدأ الإنضباط الواجب توافره لتمكين الإدارة من القيام بالمهام المنوطة بها تحقيقا للصالح العام ، فهو بمثابة وسيلة لعقاب الموظف العام جزاء لما ارتكبه من أفعال تشكل مخالفات تأديبية و تمثل خروجا عن مقتضيات الواجبات الوظيفية وتهديدا لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام و إطراد .

وينتهج المشرع الجزائري النظام شبه القضائي في تأديب الموظفين القائم على أساس الموازنة بين مبدأي الفعالية والضمان دون إنحياز أو تفريط ، فكلاهما جدير بالرعاية و الإهتمام فإذا كان مبدأ فعالية العقوبة التأديبية يتجه نحو تقوية سلطات الجهة التأديبية تحقيقا لمصالح الجهاز الإداري في الدولة فإن ذلك ينبغي أن لا يكون على حساب ضمانات الموظفين الذين يمارس التأديب في مواجهتهم .

هذه الضمانات منها ما هو متصل بقرار فرض العقوبة التأديبية التي تصدر بقرار إداري هذا الأخير يجب أن يستوفي عناصره الخمسة المعروفة ، ويجب أن يصدر من السلطة التأديبية المختصة كما يجب أن يستوفي الشكليات التي نص عليها القانون و أهمها أن يكون مكتوبا ومسببا وأن تتاح للموظف فرصة الدفاع عن نفسه ومناقشة شهود الإثبات و أن تكون هناك مخالفة ترتقي إلى مستوى العقوبة التأديبية كما يجب أن تبتغي الإدارة من إصدار القرار المحافظة على سير المرفق العام بانتظام و إطراد فلا تقصد الإساءة إلى الموظف و الإنتقام منه بل إصلاحه كي يكون عنصرا نافعا في المرفق العام .

ومن الضمانات ما هو لاحق لقرار فرض العقوبة التأديبية تتمثل في الطعن الإداري ( الاعتراض ) و الطعن القضائي ويعتبر الطعن القضائي من أهم الضمانات للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب لما يتصف به القضاء من حيدة و نزاهة .

وسنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على هذه الضمانات المقررة قبل و أثناء و بعد توقيع العقوبة التأديبية و كذا الضمانات المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي و مدى فعاليتها .

**أهمية الدراسة :**

تكمن أهمية الدراسة في اعتبار أن الموظف هو العنصر الفعال في قطاع الوظيفة العمومية ، ولتحقيق هاته الفعالية والوصول إلى تحقيق المصلحة العامة وجب على الإدارة إضفاء أكثر طمأنينة في نفوس الموظفين خاصة في مجال الأخطاء والعقوبات التأديبية ، وذلك من خلال وضع ضمانة كافية لتحقيق التوازن بين فعالية الموظف وحسن سير المرافق العامة .

**أسباب اختيار الموضوع**

اخترنا هذا الموضوع لعدة أسباب موضوعية وشخصية ، الأسباب الموضوعية تكمن في رغبتنا في إثراء هذا الموضوع من الناحية العلمية والقانونية و إبراز القيمة العملية للموضوع بإعتباره من الموضوعات الهامة كون الضمانات الممنوحة للموظف العام في مجال الوظيفة العمومية تعد بمثابة السياج الذي يحمي حقوقه ويحد من تعسف الإدارة وبالتالي التوصل إلى مسائلة تأديبية عادلة بالإضافة إلى ما نراه في الواقع العملي من تراكم المنازعات التأديبية أمام القضاء و ذلك بسبب إنتهاك الإدارة للضمانات مستهدفة تغليب مصلحة المرفق العام على مصلحة الموظف .

أما الأسباب الشخصية فتتمثل في إرتباطنا بقطاع الوظيفة العمومية وإرتباط الموضوع بتخصص دراساتنا و رغبتنا في البحث و التعمق فيه .

**أهداف الدراسة :**

- التعريف بضمانات المساءلة التأديبية و الإحاطة بمختلف الضمانات الممنوحة للموظف قبل و أثناء المسائلة التأديبية .
- تبصير الموظف بما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية حتى يكونوا على بينة من مقتضيات المشروعية القانونية و توضيح الضمانات الممنوحة لهم بعد توقيع الجزاء التأديبي .

**الإشكالية :**

يعتبر موضوع التأديب من أهم مسائل الوظيفة العامة بإعتباره رسالة نبيلة لا تقوم على مجرد العقاب و إنما يكمن غرضه الأساسي في ضمان سير المرافق العامة بإنتظام و إطراد بعد احترام إجراءات إدارية معينة يمكن الموظف المحال للتأديب من الضمانات التي أقرها القانون لأنه ان كان تحقيق المصلحة العامة يعتمد أساسا على حسن سير وأداء الموافق لعمله بالسرعة والكفاءة والأمانة فإنه توجد هناك مصلحة أخرى هي مصلحة الموظف الذي اتخذ من الوظيفة مهنة رتب عليها جزء من حياته ومن ثم تعين توفر الضمانات الكفيلة بطمأنينة في أدائه لأعماله وحماية خاصة في مجال التأديب تكفل عدم ترك الموظف الاضطهاد والتعسف من قبل رؤسائه ومن قبل السلطة التأديبية وحمايته.

ومن هنا في الإشكالية المثارة حول الموضوع تتمثل فيما : هل الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري أثناء المساءلة التأديبية كفيلة بتحقيق التوازن بين حماية الموظف العام ومصلحة الإدارة ؟

**منهج البحث :**

اتبعنا في بحثنا هذا على المنهج التحليلي من خلال اعتمادنا على النصوص التشريعية والقوانين والاجتهادات القضائية ومؤلفات دكاترة القانون في هذا المجال إضافة إلى المنهج

المقارن في بعض أجزاء البحث خاصة مقارنة لضمانات التأديب في الجزائر وبعض الدول العربية الأخرى

**تقسيم الدراسة :**

للإحاطة بجميع جوانب الموضوع وقصد الإجابة على التساؤلات المطروحة قسمنا بحثنا كالتالي :

الفصل الأول الضمانات الإدارية

المبحث الأول الضمانات السابقة على تقرير العقوبة التأديبية

المبحث الثاني الضمانات الممنوحة عند تحديد الجزاء التأديبي

الفصل الثاني الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي

المبحث الأول الضمانات الشبه قضائية

المبحث الثاني الضمانات القضائية

الخاتمة

# الفصل الأول :

# الضمانات الإدارية

## الفصل الأول: الضمانات الإدارية

هناك أخطاء يرتكبها الموظف أثناء وبمناسبة مزاولته لوظيفته ، هاته الأخطاء صنفها المشرع تبعا لدرجة جسامتها إلى درجات أربعة وجعل لكل درجة العقوبة المناسبة والمقررة لها ، إلا انه بالمقابل قد جعل للموظف ضمانات تحميه من تعسف الإدارة والسلطة التأديبية وتكفل له الطمأنينة التامة ، وهي في ذات الوقت تكفل من جانب أخر مصلحة الإدارة في الكشف عن الأخطاء التي قد يكون ارتكبها الموظف ومعاقبته عليها بما يحقق في أخر الأمر حسن العمل في المرافق العالمة وسيرها بانتظام واطراد.

وتتمثل هذه الضمانات في الضمانة السابقة على تقرير العقوبة التأديبية والضمانات المعاصرة والممنوحة عند تحديد الجزاء التأديبي لتوقيع العقوبة التأديبية وهذا ما سوف نتناوله بالدراسة والتحليل من خلال مبحثين في هذا الفصل .

### المبحث الأول : الضمانات السابقة على تقرير العقوبة التأديبية

وهي الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري من خلالا لقوانين المتعاقبة وخاصة من خلال الآمر 03/06 الذي منح للموظف ضمانات أولية حماية له من تعسف الإدارة في استعمال سلطاتها ومنها سلطة توقيع العقوبات التأديبية على الموظف دون ترك له المجال للدفاع عن حقوقه المشروعة وخاصة حقه في إثبات براءته ومن خلال المبادئ المكرسة دستوريا وفي مختلف التشريعات .

ومن ضمن هاته الضمانات ضمان المواجهة وحق الاطلاع على الملف .ولكن رغم هذه الضمانات التي تصب كلها في مصلحة الموظف لحمايته من تعسف الإدارة في مجال التأديب إلا أن المشرع أعطى للإدارة حق توقيف الموظف عن أداء مهامه تحفظيا في حالة ارتكابه لخطا جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ويعد أول إجراء تقوم به السلطة

المختصة والهدف منه هو مصلحة الوظيفة ، وهذه الأخطاء الجسيمة الملزمة للتوقيف التحفظي مذكورة في المادة 181من الأمر 03/06.

ويبقى للموظف العمومي كل الحرية وكل حق في مواجهة ادعاءات السلطة الإدارية وحق الإطلاع على كل الوثائق المتعلق بملفه الإداري الخاص بالعقوبة التأديبية والأخطاء التي توبع من أجلها من السلطة الرئاسية أو الإدارة المستخدمة، وفي هذا الإطار قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين تناولنا في المطلب الأول مبدأ المواجهة وحق الاطلاع على الملف في حين تطرقنا في المطلب الثاني التحقيق وحق الدفاع.

## المطلب الأول: المواجهة وحق الاطلاع على الملف

من خلال هذا المطلب حاولنا فيه إعطاء نظرة شاملة لأهم ضمان يمكن اعتباره الضمان المحدد لآية مساءلة تأديبية وبالتالي هو العنصر الأساسي لتحديد مصير ما إذا كان الموظف سيتعرض لعقوبة تأديبية أم لا وهذا من خلا لمبدأ المواجهة وحق الاطلاع على الملف وقد قسمنا هذا المطلب لفرعين تناولنا في الفرع الأول لمبدأ المواجهة وفي الفرع الثاني حق الموظف للإطلاع على ملفه التأديبي

### الفرع الأول: مبدأ لمواجهة

وقد قسمنا هذا الفرع إلى عنصرين نتناول أولا تعريف المواجهة من الناحيتين الفقهية والقانونية وفي العنصر الثاني نتناول ضوابط المواجهة من حيث إعلام المتهم بالتهم المنسوبة إليه والشكليات التي يجب أن تحترمها السلطة التأديبية في إبلاغ الموظف المخطئ

**أولا تعريف مبدأ المواجهة** من الناحية الفقهية لقد تطرق إلى هذا المبدأ العديد من الفقهاء فقد عرفه الأستاذ عبد المنعم خليفة على أنها : " إيقاف العامل على حقيقة التهم المنسوبة

إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه " .[1]

إلا أن هذا التعريف في اعتقادنا يفتقر للدقة خاصة وان عباراته ومعانيه تشير إلى العامل وليس إلى الموظف العام وبطبيعة الحال فكل من الموظف والعامل يخضعان لقانونان مختلفان العامل يخضع لقانون العمل 11/90 أما الموظف العمومي للأمر 03/06

كما عرفت المواجهة " بأنها إحاطة الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه واطلاعه على الأدلة التي تشير إلى ارتكابها للإدلاء بدفاعه وإشعاره أن الإدارة تتجه إلى مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها قلة أدائه وإن

من شان مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه تحقيق دفاعه لا يكون فعالا ما لم يكن للمتهم حق في أن يعلم بكل ما يتعلق به في الدعوى وبدون هذه المعرفة يضحى حق الدفاع مشوبا بالغموض وفاقد الفعالية ".[2]

إذا المواجهة هي مواجهة الموظف بالوقائع المنسوبة إليه كما تعني " تمكين من تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرف ما والذي يؤثر في مركزه القانوني وان يحاط علما حتى يتمكن من إعداد دفاعه ." وفي ذلك تنص المادة 169 من الأمر 03/06 على ما يلي:"يمكن للموظف تقديم ملاحظاته كتابية أو شفوية وان يستحضر شهودا".[3]

[1] – مولود ديدان–سلسلة مباحث في القانون .النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.دار بلقيس للنشر 2019 ص 122 .

[2] – عبد المجيد عبد الحفيظ سلمان – تركي محمد فهد العجمي "ضمانات التأديب السابقة لإيقاع العقوبة التأديبية" ، بحث مقدم لاستكمال إجراءات الحصول على درجة الماجستير قسم القانون العام (إداري) جامعة المينيا .مجلة كلية الحقوق دورية علمية محكمة المجلد الرابع ، العدد الثاني ديسمبر 2021 ص 287.

[3] – محمد لخضر بن عمران " اثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري( الوظيفي –العمالي– المهني جسور للنشر والتوزيع)" ص84

والمواجهة التأديبية تتضمن أمرين أساسين هما إخطار الموظف بما نسب إليه من مخالفات واطلاع على الملف.

ولقد منح المشرع الجزائري حق التبليغ بالأخطاء المنسوبة للموظف العام وهذا بموجب أحكام المادة 167 من الأمر 03/06 التي تنص على يحق للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغبالأخطاء المنسوبة إليه وهذا ما يصطلح عليه بالمواجهة مما يساعده على تحضير كل الأدلة التي تفند تلك الأفعال.

إن السلطة الإدارية الرئاسية والتي لها حق التعين بعد معاينتها للخطأ التأديبي المرتكب من طرف الموظف العام وتحديدها وتصنيفها له وتكيفه مع العقوبة التأديبية المقررة له تلتزم بعد إخطارها للجنة المتساوية الأعضاء والتي تجتمع في مجلس تأديبي عن الخطأ المنسوب للموظف إذا ارتأت أن هذا الخطأ التأديبي يستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن تخطر الموظف المخطئ بأنه سيمثل أمام المجلس التأديبي في تاريخ معين قبل أن تتولى إحالته في المرحلة الإجرائية الثانية ويحاط الموظف العام على أساس هذا الإعلان أو الإخطار علما من رئيسه المباشر و الذي يمثل ويجسد السلطة الرئاسية الإدارية عليه ، بتاريخ مجلس التأديب وكذا الخطأ التأديبي المنسوب إليه.[1]

**ثانيا ضوابط مبدأ المواجهة:**

أ-إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه: يعتبر إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه من الضمانات الهامة في مجال المساءلة التأديبية وذلك لأن هذا الإعلام يتيح للموظف المتهم تقدير خطورة موقفه والعمل على إعداد دفاعه فيما يتعلق بموضوع الاتهام الموجه إليه.[2]

[1] – خلف فاروق "منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة" دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر ص355

[2] – محمد جهاد عياش "ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام" –دراسة مقارنة –أطروحة ماجستير في القانون العام –كلية الدراسات العليا –جامعة النجاح الوطنية –نابلس –فلسطين- 2007 ص8

فالإعلان بصفة عامة يعني تمكين الموظف العام المخطئ تأديبيا والذي تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرف ما من الإحاطة به حتى يستطيع أعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجه نظره ، وتتنوع صور الإعلان على حسب الأحوال فقد تأخذ صورة الإحاطة على الأخطاء التأديبية المنسوبة للموظف العام صاحب الشأن وقد تقتصر على مجرد الإخطار السابق بما سيتخذ ولهذا أكدت قرارات وأحكام القضاء الإداري على ضرورة إعلام الموظف بالخطأ التأديبي المنسوب إليه ،[1] وإلا كان قرارها قابل للإبطال أمام القضاء.

ولم يشترط المشرع الجزائري وسيلة ولا شكلا معينا لإعلام الموظف بأخطائه واكتفى بإجبار الإدارة على ضرورة تحقيق ذلك لمصلحة الموظف بخلاف ما فعل عندما تعلق الأمر بمثول الموظف أمام المجلس التأديبي حيث نص صراحة على ضرورة إبلاغ الموظف المحال على المجلس التأديبي عن طريق البريد الموصي عليه مع وصل الاستلام قبل 15 يوم على الأقل من تاريخ المثول .[2]

ب-تمكين الموظف المتهم من الرد : وجب أن تكون التهمة محددة وواضحة ذلك بغية تحضير دفاعه ، لذا فعلى السلطة الإدارية المختصة وقبل توقيع العقوبة التأديبية تحديد الخطأ وهذا بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وبقرار مبرر في الحدود التي يسمح بها القانون .[3]

[1] - اخلف فاروق "منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة" دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ص356-357 .

3- مهدي بخدة "الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري" –جامعة احمد زبانة -غيليزان –مجلة الدراسات القانونية المقارنة –المجلد 08 العدد01-( 2022) تاريخ النشر 2022/06/108 ص 358 .

[3] - – هاشمي خرفي ."الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية". الطبعة الرابعة .دار هومة للنشر والتوزيع .الجزائر 2010 ص 338

وقد حاول المشرع في المواد 177 إلى 182 من الأمر رقم 03/06 أن يصنف الأخطاء المهنية ويوزعها على سبيل المثال لا الحصر على الدرجات الأربعة المنصوص عليه في المادة 163 من هذا الأمر .[1]

من هنا نجد أن المشرع الجزائري غلب مبدأ تحديد التهمة أو الخطأ التأديبي على أساس معين كالإخلال بالسير الحسن للمصلحة آو الإهمال الجسيم لأداء الخدمة العامة أو لا أي خطا أخر قد يؤثر على السير الحسن للإدارة العمومية أو يضر بمصالحها ومصالح بقية الموظفين

كذلك من ضوابط مبدأ المواجهة أن تتم على وجه يستشعر فيه الموظف أن الإدارة تؤاخذه على ما صدر منه من أخطاء أي إيقافه على حقيقة التهم المنسوبة إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يكون على علم بخطورة موقفه ليبادر للدفاع عن نفسه كما يجب أن تشمل جميع الأخطاء المنسوبة إليه .[2]

**الفرع الثاني: الاطلاع على الملف**

الإطلاع على الملف من أهم العناصر الأساسية التي تعد ضمانة للمساءلة التأديبية العادلة للموظف ومنه وجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي لتحضير دفاعه قبل توقيع أية عقوبة عليه ومن خلال هذا الفرع سنتناول عنصرين العنصر الأول نعرّف فيه معنى الاطلاع على الملف وفي العنصر الثاني نتناول تكوين الملف وضوابط الإطلاع عليه .

[1] – المادة 163 من الأمر 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية /العدد 46 20 جمادى الثانية عام 1427 –16يوليو سنة 2006 ص 15 .

[2] – الشحمة السعدية –"ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري" .مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية السنة الجامعية 2018-2019 ص

قد جرى العمل على قيام الجهة الإدارية بالإحتفاظ لكل موظف بملف وظيفي يتم وضع كل ما يتعلق فيه بهذا الملف ابتداء من تعيينه لأول مرة وانتهاء بتركه للوظيفة العامة ، لأي سبب من الأسباب ذلك أن اطلاع الموظف على ملف وأوراق الدعوى يعتبر رافدا أساسيا لإحاطته بالتهمة المسندة إليه. وبأدلتها توطئة للإستعداد للدفاع عن نفسه فعندما نتكلم عن ضمانات الموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه فإن كفالة هذا الحق لا تتم مع حرمانه من الاطلاع على ملفه.[1]

يعتبر هذا الإجراء احد الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام قبل إنزال العقوبة التأديبية عليه وتكتسي قاعدة الاطلاع عل الملف الشخصي للموظف المحال على التأديب وكذلك قاعدة تبليغه بالخطأ المنسوب إليه قيمة قانونية مكرسة في المادة 167 من الأمر 03/06 والتي تنص على : "انه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه ويطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية " وعليه فإن رفض اطلاع الموظف على ملفه التأديبي من قبل السلطة التأديبية تجعل العقوبة التأديبية غير مشروعة وتجدر الإشارة إلى أن رفض الموظف الاطلاع على ملف الشخصي لا يمكن أن يكون محلا للطعن من طرفه .

ويقدم طلب الاطلاع من المعني أي بناء على طلبه في اجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية كما يمكن أن يطلبه من يدافع عنه كالمحامي أن وجد. ويسمح الاطلاع على الملف الشخصي للموظف من معرفة الخطأ التأديبي المتابع به .أي الاطلاع على الوثائق

[1] – علي سعود الظفيري " الرقابة القانونية لمبدأ المواجهة في الإجراءات التأديبية ":دراسة تحليلية في ضل قانون الخدمة المدنية الكويتي والقانون المقارن–مجلة القانون الكويتية العالمية –السنة التاسعة –العدد4–العدد التسلسلي 36–محرم –صفر1443هـ– سبتمبر 2021م ص31 .

التي تشكل أساس المتابعة أو المرتبطة بها ليتمكن من فحصها خلال مدة زمنية كافية وتحضير دفاعه بشأنها.[1]

وعليه فإن السلطة المختصة في التأديب تلتزم بالسماح للموظف بأن يطلع على ملف الدعوى والتقارير الخاصة بها عند شروعها في اتخاذ الإجراءات التأديبية وإلا كان قرارها قابل للإلغاء وهذا ما ذهب أليه القضاء الجزائري حيث قضت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1990/04/21 مجلس الدولة حاليا في قضية (ف.م) ضد وزير العدل من المقرر قانونا انه يحق لكل موظف يحال على مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية .[2]

ويتضمن الملف التأديبي كل الوثائق الخاصة بوضعه الشخصي والمهني كما يجب أن تكون هذه الوثائق مسجلة ومرقمة ويتألف الملف من جزئيين الجزء الأول يتضمن تقارير وأراء إدارية وله صفة رسمية بحيث يجوز للموظف المعني بالأمر الاطلاع عليه أما الجزء الثاني فيبقى سرا ولا يمكن عليه إلا من السلطة وهذا يصاحبه طوال حياته المهنية .

وقد نصت المادة 93 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على مايلي:"يتعين على الإدارة تكوين ملف إداري لكل موظف يجب أن يتضمن الملف مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات والمؤهلات والحالة المدنية والوضعية الإدارية للموظف وتسجيل هذه الوثائق وترقم وتصنف باستمرار" .[3]

[1] – حسون محمد علي "مطبوعة بيداغوجية بعنوان الوظيفة العامة" –محاضرات ألقيت على طلبة السنة أولى ماستر –قانون عام معمق –وطلبة ما بعد التدرج المتخصص إدارة ومالية–جامعة 08 ماي 45 السنة الجامعية 2017-2018

[2] – سليم جديدي "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري" –دراسة مقارنة ماجستير في الحقوق 2011 –دار الجامعة الجديدة .38.40 بني سوتر الزرابطة –اللاسكندرية ص295

[3] – المادة 93 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق .

فإنه من المقرر أن لكل موظف ملف توضع فيه مختلف المستندات التي تتعلق بحالته الشخصية والمهنية والوظيفية وتنشئ السلطة الإدارية للموظف عادة ملفين وظيفيين يبقى احدهما سرا والأخر يجوز للموظف الاطلاع عليه ويجب تسجيل بيانات الملف وترقيمها وتقسيمها بدون انقطاع ويتعين أن يتضمن الملف كل البيانات التي تهم الموظف طبقا للعرف الإداري في الجهة التي يتبعها

أما عن الملف التأديبي أو ما ينسب إليه فانه يتم إعداد ملف تأديبي له يتضمن كل البيانات والمستندات المتعلقة بتأديبه مقسمة ومرتبة بأرقام متسلسلة ويحق للموظف الاطلاع عليه حيث يقوم الرئيس الإداري للجهة الإدارية و التي يتبعها الموظف بإخطاره بالأخطاء التأديبية المنسوبة إليه بخطاب موصى عليه في موطنه يحدد به مدة اطلاع الموظف بملفه التأديبي وجميع الوثائق الملحقة به.

وقد كرس المشرع الجزائري ضمان الاطلاع على الملف التأديبي في عدة نصوص مثل ما نصت عليه المادة 57 من الأمر 66-133 على أن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء له الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة (2) والمادة 167 من الامر06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية .[1]

إضافة إلى المادة 129 /1 من المرسوم 85-59 التي ورد فيها أن الموظف المحال على المجلس التأديبي له الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية, وسلطة التعيين تتخذ جميع الإجراءات اللازمة لتمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي .

[1] – المادة 57 من المر 66-133 المؤرخ في 3يونيو سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج-ر 542

وقد نص المنشور رقم 5 المتعلق بكيفية تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 85-59 على الوثائق التي يتكون منها الملف التأديبي وحق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي حق مطلق يسقط فقط في حالة التخلي عن المنصب أو وجود نصوص أخرى.[1]

حيث يتكون الملف التأديبي حسب المنشور رقم 5 من الوثائق:

يتضمن الملف التأديبي 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 مرفقا باقتراح العقوبة

والهدف من اطلاع الموظف العام بملفه التأديبي وجميع الوثائق الملحقة به هو تمكينه كصاحب شان من الدفاع عن نفسه ولكي يكون الدفاع ممكنا ومفيدا فان ذلك يتطلب آن يكون علم الموظف بخطئه التأديبي محددا ودقيقا وعلى هذا يجب تمكينه من معرفة خطاه التأديبي المنسوب إليه عن طريق اطلاعه بملفه التأديبي ويكون لذلك وزن في تقدير العقاب التأديبي

وبصفة عامة فان ضمانة حق الموظف العام في الاطلاع على ملفه التأديبي والوثائق الملحقة به تهدف في حقيقة الأمر إلى حماية الموظف العام المرتكب لخطاه التأديبي أو المنسوب إليه والذي يكون تحت التهديد بتوقيع عقاب تأديبي عليه بإعطائه الفرصة لكي يعلم في الوقت المناسب بأسباب هذا التهديد حتى يمكنه تحضير وسائل دفاعه.[2].

[1] – منشور رقم 5 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الرقم 05 / ك خ / م ع و ع/ 03 بتاريخ 12افريل 2004

[2] - خلف فاروق "منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة" المرجع السابق ص 362

نصت المادة 167 من الأمر 03/06 على أنه :(يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه , وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشرة (15)يوما ابتداء من تحريك المتابعة التأديبية ).

اعترف هذا النص بعدة أحكام تخص اطلاع الموظف على ملفه التأديبي وهي :

-يجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي في اجل 15 يوم ابتداء متن تحريك المتابعة التأديبية أي من تاريخ إخطار المجلس التأديبي طبقا للمادة 166 من الأمر المذكور

-يجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف من جميع الوثائق والمستندات المكونة لملفه التأديبي , ويستفاد من ذلك أن يطلع على كامل ملفه التأديبي طبقا للمنشور رقم 05 السابق الذكر.

ولقد سكت الأمر 03/06 عن كيفية تبليغ الموظف للاطلاع على ملفه التأديبي , وعن حق دفاعه بالاطلاع على الملف , إلا أن المنشور رقم 05 أوجب أن يبلغ كتابيا بمكان وتاريخ اطلاعه على ملفه التأديبي ,كما أن التعليمة رقم :07 المؤرخة في 07 ماي 1969 الخاصة بالإجراءات التأديبية سمحت للمحامي الموظف بالاطلاع على الملف التأديبي لهذا الأخير بترخيص منه .[1]

ولا شك أن حق اطلاع الموظف على ملفه التأديبي من أهم الضمانات التأديبية , حيث يمكنه من معرفة الخطأ المهني المنسوب إليه بالتفصيل حتى يقوم بالتحضير الجيد للدفاع عن نفسه أمام المجلس التأديبي .

[1] - بوطبة مراد "نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري" دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر ص587-588

وتجدر الإشارة إلى أن المادة 167 من الأمر 03/06 لم تشر إلى بطلان القرار التأديبي بسبب إهمال هذا الحق , إلا أن القضاء الإداري الجزائري اعتبره من الإجراءات الجوهرية التي يؤدي خرقها إلى بطلان القرار المتخذ ضد الموظف.

فقد جاءت على سبيل المثال في قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا المؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بالملف 75502 في النزاع القائم بين السيدة (ف,م ) ووزير العدل: "من المقرر قانونا انه يحق لكل موظف يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي .. ومن ثم فان قرار فصل الطاعنة المتخذ دون احترام المقتضيات القانونية والتنظيمية يعد مشوبا بعيب تجاوز السلطة ومتى كان ذلك استوجب إبطال القرار المطعون فيه).[1]

**المطلب الثاني : التحقيق وحق الدفاع**

من المسلم به أن الضمانات التأديبية مهمة في مراحل سير الإجراءات التأديبية كافة، إلا أنها تبدو أكثر أهمية في مرحلة التحقيق الابتدائي فهذه الضمانات تعد من المبادئ والأسس المقررة في نطاق مشروعية القرارات التأديبية فيجب أن يتوافر في التحقيق الإداري كل مقومات التحقيق القانوني الصحيح والتي تقتضيها العدالة كمبدأ عام ، ومن الضمانات الأساسية في هذه المرحلة ضمانة دفاع الموظف عن نفسه التي كفلتها القوانين أعطت للموظف مجالا للدفاع عن نفسه وتبرير كل أفعاله بالعديد من الوسائل وهو ما سنتطرق إليه من خلال الفرع الأول ضمانة التحقيق التأديبي و الفرع الثاني وضمانة حق الدفاع

**الفرع الأول : ضمانة التحقيق التأديبي:** يعتبر التحقيق الإداري من بين أهم الضمانات التأديبية السابقة للجزاء التأديبي إذ يخول للسلطة التأديبية وكذا المجلس التأديبي من الوقوف

[1] - بوطبة مراد "نظام الموظفين في القانون الجزائري" المرجع السابق ص 588

على الظروف التي تم فيها إرتكاب الخطأ والبحث عن الأدلة التي تثبت أو تنفي صدور الأفعال التي شكلت الخطأ.

**أولا تعريف التحقيق التأديبي :**

لم يرد تعريف التحقيق التأديبي في القوانين واللوائح التنفيذية المتعلقة بالوظيفة العامة لذلك تولى الفقه الإداري تعريفه حيث عرف على أنه

مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفق الشكل الذي يتطلبه القانون ، بمعرفة السلطة المختصة قانونا وتهدف إلى البحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجعها من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها و إثبات حقيقتها ، وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية ومعرفة مرتكبها وإقامة الدليل على إتهامه أو سلامة موقفه [1]

ومن بين التعريفات أيضا التحقيق الإداري .

التحقيق الإداري هو إجراء تقوم به الإدارة بناء على تقرير الرئيس المباشر للموظف حول تصرفاته أو جهات التفتيش بناء على شكاوى المنتفعين بالمرفق العام، وهو إجراء جوازي إذا ما لاحظ المجلس التأديبي أن الوقائع المنسوبة للموظف محل إبهام وغموض .[2]

التحقيق هو كذلك مجموعة من الإجراءات تجري بمعرفة سلطة التحقيق ، وتستهدف في مجملها الوصول إلى الحقيقة فيما هو منسوب إلى الموظف من إتهام

[1] – محمد ماجد ياقوت "شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة والنقابية والعمل الخاص " منشأة المعارف الإسكندرية 2004 ص 113

[2] – قدود جميلة النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري دار كنوز للنشر والإنتاج والتوزيع 2021 ص 150

**ثانيا : التحقيق في التشريع الجزائري**

المشرع الجزائري لم يجعل التحقيق إلزاميا وذلك من خلال أحكام المادة 171 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي جاء فيها "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة"[1]

فالنص أعطى إمكانية طلب فتح تحقيق للسطلة التقديرية للجنة المتساوية الأعضاء توجهه للسلطة الرئاسية أي سلطة التعيين قبل الفصل في الملف التأديبي وذلك خاصة في حالة ما إذا كانت الوقائع المسندة للموظف غامضة وتحتاج إلى توضيحات .

ففي مراسلة صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري مؤرخة في 2016/03/28[2]حيث أشارت :

التحقيق المشار إليه في المادة 171 ينبغي أن يتم ضمن الآجال المنصوص عليه في المادة 165، وهو الأجل المحدد للجنة المتساوية الأعضاء بصفتها مجلس تأديبيا للبث في القضية وهي 45 يوما تحت طائلة سقوط المتابعة

غيرأنه إذا تطلب إنجاز التحقيق بعد إنعقاد اللجنة الأجل المحدد فإن ذلك لا يترتب عنه سقوط المتابعة التأديبية إذ يتعين عليها أن تستأنف أشغالها فور إستكمال التحقيق تفاديا لإطالة أمد المتابعة التأديبية

وغني عن البيان أنه عند إنتهاء التحقيق تقديم تقريرها بشأن الوقائع والنتائج التي توصلت إليها من خلال التحقيق إلى اللجنة المتساوية الأعضاء لذلك يستوجب لسلامة التحقيق أن

[1] – قروف جمال "الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري " دار الهدى الجزائر 2022 ص 196

[2] - مراسلة رقم 266/م ع و ع/2016 ، المؤرخة في 2016/03/28 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية متضمنة معنى التحقيق الداري المنصوص عليه في المادة 171 من الأمر 06-03

يكون مكتوبا والهدف من ذلك السماح لكل الأطراف الإطلاع عليه و إبداء الملاحظات بشأنه ومناقشته و إبداء دفاعهم بناء عليه .[1]

والهيئة المستخدمة لها حق الإتهام والتحقيق في التهم المنسوبة للموظف العام ، فالسلطة الرئاسية تجمع بين الإتهام والتحقيق .

وأثارت مسألة الجمع بين الإتهام والإدانة جدلا فقهيا إنقسم إلى ثلاثة أراء .[2] حيث يرى الرأي الأول أنه لا مانع من أن تكون سلطة الإتهام والتحقيق في يد واحدة مادام هدف السلطة التأديبية هو ضمان السير الحسن للمرفق العام بصفة منتظمة بحكم أنها صاحبة الشأن في ذلك وعملها إمتداد طبيعي لسلطتها ، أما الرأي الثاني فيرى ضرورة الفصل بين سلطة الإدانة وسلطة التحقيق لأن الجمع بينهما إنتهاك صارخ للضمانات المخولة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب ، و يظهر الرأي الثالث جليا في موقف المشرع الجزائري حيث أعطى هذا الأخير للجنة المتساوية الأعضاء حق مطالبة السلطة الرئاسية فتح تحقيق في حالة غموض المخالفات التي نسبت إلى الموظف

أو عدم وضوح الظروف والملابسات التي إرتكب فيها الخطأ المهني أو كان هذا الأخير جسيما .[3]

كما نص المشرع الجزائري على ضرورة الإستماع للموظف مهما كانت درجة خطئه .[4]

---

[1]- كمال رحماوي"تأديب الموظف العام في القانون الجزائري" دار هومة الطبعة الثالثة الجزائر 2006 ص 154 وما يليها

1- غيثاوي عبد القادر "الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري " مجلة دفاتر السياسة والقانون العدد 19 جوان 2018 ص 58

2- المادة 63 من الأمر 66 -152 الصادر في 02 جوان 1966 الخاص بالإجراءات التأديبية

3- المادة 64 من الأمر 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

وبذلك تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين خصما وحكما في أن واحد ، مما يؤثر سلبا على الضمانات والحقوق الممنوحة للموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية.

**الفرع الثاني:حق الدفاع**

حق الدفاع هو حق معترف به لكل متهم وهو من المبادئ العليا للعدالة ومن المبادئ الأساسية والحقوق المكفولة للأشخاص في كل المجتمعات الحديثة كما يعد ضمانة رئيسية للموظف العام .

**أولا تعريف حق الدفاع :**

إن حق الدفاع من المبادئ العامة للقانون التي نصت عليها الدساتير والقوانين كما تضمنتها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان حيث جاء في المادة 14 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية يدافع على نفسه بشخصه أو بواسطة محامي من إختياره .[1]

ومن هذا المنطلق يجب إحترام حقوق الدفاع في ميدان التأديب.ويقصد بحق الدفاع تمكين الموظف المتهم من الرد على ماهو منسوب أليه من التهم بالوسائل المشروعة الممكنة .[2]

أو هو الأسلوب الذي يتخذه المتهم للدفاع عن نفسه فهذا الحق لا معنى لوجوده ويظل شعارا ما لم يقترن بحرية الدفاع التي تكفل إستعماله دون قيود ، حيث لايمكن للدفاع أن يكون فعالا ما لم تتح الفرصة للموظف المتهم للإدلاء بأقواله بكل حرية فله الحق في إختيار

[1]– العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية 1966 الذي دخل حيز النفاذ مارس 1976

[2]- أمجد جهاد نافع عياش "ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام "دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية فلسطين 2007 ص14

أسلوب دفاعه على الوجه الذي يراه لازما لتحقيق هذه الغاية بما يراه مناسبا لدفع التهمة عن نفسه.[1]

و قد أولى المشرع الجزائري حماية كبيرة لحق الدفاع بحيث يعتبر ضمانة قانونية ذات طابع دستوري وتشريعي في أن واحد ، وحماية قضائية ، فمن القانونية لم يكتفي المشرع الجزائري في تقريره لحق الدفاع للإحالة على المبادئ العامة للقانون فقط ، بل نص عليها في دساتيره المتعاقبة ونصوص قانونية ، فقد نص عليها في المادة 32 من دستور 1989 يعتبر حق الدفاع حقا دستوريا يجب على كل السلطات العمومية إحترامه .[2]

ونصت عليه المادة 151 من التعديل الدستوري لسنة 1996 " الحق في الدفاع معترف به ، الحق في الدفاع في القضايا الجزائية مضمون ".

وهو ما تم تأكيده في نص المادة 175 من التعديل الدستوري لسنة 2020 "الحق في الدفاع معترف به " .[3]

كما نصت عليه مختلف التشريعات الوظيفية بما في ذلك الأمر 66-133 في المادة 57 /ف2 على أن يجوز للموظف أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له ان يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات خطية أو شفهية أو أن يطلب حضورالشهود.

أيضا في الأمر 06-03 1ذهبت في نفس الإتجاه في نص المادة 169 والتي نصت على أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه

[1] – مشعل محمد العجمي" الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الكويتي والأردني" مذكرة لنيل درجة ماجستير في القانون العام جامعة الشرق الأوسط مصر ص 80 .

[2] - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، لسنة 1989 المؤرخ في 28 فبراير 1989 ، ج ر العدد 09 ، 1989

[3]- التعديل الدستوري 2020 جريدة رسمية عدد 82 في 2020/12/30 .

**ثانيا :مقتضيات حق الدفاع**

من مقتضيات حق الدفاع أن يسمح للموظف المتهم بإدلاء شهادته والدفاع عن نفسه و بالإستعانة لتقوية دفاعه بشهادة الموظفين أو الحاضرين للواقعة التي إستوجبت تأديبه كما يحق له الإستعانة بمحامي وهو ما سنتطرق إليه من خلال عرض الوسائل التي يمكن للموظف أن يسخدمها لدرء التهم المنسوبة إليه وهي

1 – سماع أقوال الموظف ودفاعه :

من وسائل حق الدفاع سماع أقوال الموظف ودفاعه عن نفسه عن طريق السماح له بتقديم ملاحظات شفوية عن الحادثة التي إستوجبت تأديبه ، أو حتى ملاحظات كتابية حيث نصت المادة 129 من المرسوم 85-59 ..... ويمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب و أمام لجنة الطعن إن إقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي .[1]

كما نصت المادة 169 من الأمر 06-03 أنه... يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية

فالمشرع الجزائري ترك الباب مفتوحا للموظف لإختيار طريقة تقديم الدفاع أما كتابة أو شفاهة حيث يتضح أنه ذكرها على سبيل الإختيار لا على سبيل الجمع

2-الإستعانة بمدافع

إن حق الإستعانة بمحامي وحضور من أهم الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي المخطئ تأديبيا وذلك لما فيه من ضمانة سلامة الإجراءات وعدم إستعمال وسائل غير جائزة مع الموظف فضلا عما يحققه المحامي من طمأنينة للمعني وبمجرد حضوره دليل ضمني

[1]- مرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية جريدة رسمية العدد 13 الصادرة في 1985/03/24

على وجود كيان له إجراءات كما يساعد مجلس التأديبي عندما تكون الصورة غير كاملة أو فيها تعقيد كما أن الإستعانة بمحامي ضروري لممارسة الدفاع على أكمل وجه .[1]

وقد نص المشرع الجزائري على على حق الدفاع في المادة 65 من المرسوم 82-302 وقد كفلت هذا الحق المادة المذكورة بنصها ضمانات الدفاع سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة التأديبية ، غير أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على أن يكون الطرف المستعان به محامي ونص فقط على كلمة مدافع و أدرجها صراحة في نص نص المادة 129 من المرسوم 85 -59 ..... كما يمكنه الإستعانة بمدافع يختاره للدفاع عنه .

و المادة 169 من الأمر 06-03 .... ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه .

فالطرف المدافع عن الموظف يمكن أن يكون محامي أو نقابي أو أي شخص يختاره هذا الحق فرضه المركز الضعيف الذي يحتله الموظف مقارنة بالطرف القوي الذي تحتله الإدارة

3-إستحضار الشهود

شهادة الشهود وسيلة مهمة للكشف عن الحقيقة في التحقيقات الإدارية ، وتتمثل في تقرير الشخص و إدلائه بما يكون قد وصل إلى علمه من معلومات تفيد في كشف الحقيقة في التحقيق الإداري .[2]

وبحكم أن الشاهد يؤدي للكشف عن الحقيقة في نطاق التأديب فإن من مستلزمات الدفاع الإستشهاد بالشهود لتعزيز وتقوية موقفه من الواقعة المنسوبة إليه .[3]

[1]- قروف جمال مرجع سابق ص 202

[2] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة "إجراءات تأديب الموظف العام ط1 المركز القومي للإصدارات القانونية" د ب ن 2008 ص 178

[3] - سعد الشتيوي" التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة" دار الفكر الجامعي مصر 2007 ص129

وقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في المادة 02/129 من المرسوم 85-59 بقوله ويمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب او لجنة الطعن إذ إقتضى الأمر ...أو يستحضر شهودا كما أكدت ذلك المادة 169 من الأمر 06-03 التي جاء فيها .....أو أن يستحضر شهودا

ولم يحدد المشرع الجزائري الإجراءات المتعلقة بسماع الشهود التي يتم إعتمادها في المجال التأديبي الأمر الذي يؤدي بنا إلى القول أن الإجراءات التي تطبق في هذا الشأن غير كفيلة بحماية الموظف.

## المبحث الثاني : الضمانات الممنوحة عند تحديد الجزاء التأديبي

من مظاهر الأخذ بالنظام الشبه القضائي في التأديب إستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و هو ما اخذ به المشرع الجزائري في الأمر 03/06 حيث ألزم في المادة 165 منه السلطة التأديبية بإخطار اللجنة المذكورة و الأخذ برأيها الملزم في عقوبات الدرجتين الثالثة و الرابعة . كما ألزم المشرع الجزائري السلطة التأديبية بذكر الأسباب و المبررات التي إستندت إليها في إصدرا القرار التأديبي ضد الموظف .

### المطلب الأول : إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

إن اللجنة المتساوية الأعضاء تعد هيئة إستشاريةإستحدثها نظام الوظيفة العمومية في الجزائر و تهدف إلى إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية مثل التعيين ، تمديد التربص ، الترسيم ، الترقية ، النقل .....كما تكون كلجنة تأديب وهو ما يخص دراستنا و سنتطرق إله من خلال التعريج على نشأة و تكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و عهدتها .

**الفرع الأول : نشأة وتكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

**أولا : نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات الإدارية الإستشارية في النظام الإداري الجزائري، التي يتم إنشائها في نظام الوظيفة العامة إذ تمثل تكريسا لمبدأ حياد الإدارة كما تمثل أيضا تطبيقا لمبدأ الديمقراطية التشاركية داخل الإدارة في إتخاذ القرارات المهمة خصوصا المتعلقة بالمسار المهني للموظفين لذا فهي بمثابة ضمانة من بين الضمانات التي منحها المشرع للموظفين ويهدف المشرع من خلالها إلى إشراك الموظفين في إتخاذ القرارات التي تعنى بمسارهم المهني وتوفير الضمانات الأساسية لهم فيما يخص حق الدفاع .

وتتشكل بصفة متساوية من عدد الأعضاء ممثلين للموظفين وعدد من الأعضاء ممثلين للإدارة وترأسها سلطة التعيين ، حيث نصت المادة 62 من الأمر 06-3 على أنه تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية :

- جان إدارية متساوية الأعضاء
- لجان الطعن،
- لجان تقنية .

وقد أنشئت اللجان المتساوية الأعضاء بموجب المرسوم 66-143 .[1]

وكذلك المرسومين 84-10 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وعملها[1]

[1]- المرسوم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، ج ر عدد 46 المؤرخة في 1966/06/08

والمرسوم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء

– الذين تم إلغائهم بموجب المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن في المؤسسات والإدارات العمومية[2]

– بالإضافة إلى بعض المناشير والمراسلات الصادرة عن الوظيفة العمومية[3].

**– ثانيا : تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية**

لم ينص القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الفصل الثالث من الباب الثالث بعنوان هيئات المشاركة والطعن على تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و إكتفى بالإشارة إلى تساوي الأعضاء

---

[1] – المرسوم 84-11 المؤرخ في 14/جانفي 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ج ر عدد 03 المؤرخة في 1984/01/15.

[2] – المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية

[3] – تعليمة رقم 20/ م ع و ع/1984 المؤرخة في 1984/06/26 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمن تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن في المناشير و المراسلات التالية :

* منشور رقم 03 ك خ /م ع و ع/2003 المؤرخ في 17/ ماي 2003 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية تتعلق باللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية المحلية

*منشوررقم 18 ك خ/م ع وع/ 2006 المؤرخ في 28 ماي 2006 صادر عن الوظيفة العمومية المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتحديد وتشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

*منشور رقم 67/م ع و ع/ 1999 المؤرخ في 1999/02/09 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بإنشاء اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن

*مراسلة رقم 1502 / م ع و ع/2014 المؤرخة في 2014/03/03 صادر عن الوظيفة العمومية في ما يخص نصاب إنشاء لجنة إدارية متساوية الأعضاء

*مراسلة رقم 1013 م ع و ع/2016 المؤرخة في 2016/10/27 صادر عن الوظيفة العمومية المتعلق بإنتخاب اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

الممثلين مع الأعضاء المنتخبين الممثلين للموظفين إلا أن المادة 73 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية أحالت مسألة تحديد تشكيلة اللجنة وتنظيمها و سيرها وصلاحياتها للتنظيم حيث تضمن المرسوم التنفيذي 20-199 على تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

ويختلف تشكيلها حسب عدد الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك المعني ، إذ تضمن المرسوم 20-199 تحديد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق نمط تصاعدي يبدأ من أربعة أعضاء إلى غاية عشرة وهذا ما أسفر عن وجود أربعة تشكيلات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

- تشكيلة تتكون من أربعة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين
- تشكيلة تتكون من ستة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين
- تشكيلة تتكون من ثمانية أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين
- تشكيلة تتكون من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين

| عدد الموظفين المعنين أي الممثلين | ممثلوا الإدارة | | ممثلوا الموظفين | |
|---|---|---|---|---|
| | الأعضاء الدائمين | الأعضاء الإظافيون | الأعضاء الدائمون | الأعضاء الإظافيون |
| يساوي أو يفوق 10 ويقل عن 21 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| يساوي أو يفوق 21 زويقل عن 150 موظفا | 3 | 3 | 3 | 3 |
| يساوي 150 ويقل عن 500 موظفا | 4 | 4 | 4 | 4 |
| يساوي أو يفوق 500 موظفا | 5 | 5 | 5 | 5 |

**جدولرقم 01 : يمثلعددأعضاءاللجانالاداريةالمتساويةالأعضاءحسبالمادة 07 منالمرسومالتنفيذي 20 199**

منخلالالمنشوررقم 18 المؤرخفي 28 ماي 2006 والمتضمنمراقبةالقراراتالإداريةالمتعلقةبإنشاءوتحديدوتشكيلةاللجانالمتساويةالأعضاءولجانالطعنالذيا صرتالمديريةالعامةللوظيفةالعموميمنخلالهإلىضرورةإخضاعقراراتإنشاءوتحديدبتشكيلهذهاللجانقب لامضاءهاعلىرأيمسببللمصالحالمركزيةأوالمحليةللوظيفةالعمومية حسبالحالة،وهذاالضمانمراقبةدقيقةفيه ذاالمجال،وبالتاليضماناحتراماالقواعدالمشارإليهامنقبل،وفيحالةعدماحترامهاقديؤديالىعدممشروعيةال قراراتالمتعلقةبالإنشاءوالتجديدالتشكيلة .

وعدد الأعضاء أنفسهم كأعضاء إحتياطيين غير أنه يتعين أن تضم الرتبة أو السلك عشرة أعضاء لتكوين لجنة إدارية متساوية الأعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين والعدد نفسه كأعضاء إحتياطيين وكلما إرتفع عدد الأعضاء في الرتبة أو السلك زاد عدد الأعضاء الممثلين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك وفق المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 .

و إعتمد المشرع الجزائري على أسلوبين معا لتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتمثل الأسلوب الأول يتمثل في الإنتخاب ويخص فئة ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك ، بينما الأسلوب الثاني يتمثل في تعيين ممثلي الإدارة بعد الإنتهاء من إجراء الإنتخاب .

**ثالثا :العهدة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

تحدد مدة العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث سنوات يمكن تجديدها عدة مرات إذ لم تقيد المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 20. 199 العهدة ما يعني أنها قابلة للتجديد عدة مرات . [1]

[1] – المادة 46 ط المرسوم التنفيذي 20 – 199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التنفيذية في الإدارات و المؤسسات العمومية ، ج ،ر عدد 44 المؤرخ في 30 جويلية 2020

ويلاحظ أن هذه المدة معقولة نسبيا فهي ليست بالمدة القصيرة ولا بالطويلة حيث يمكن لأي عضو أن يترشح لعهدة جديدة ، وذلك مرتبط بانتخابه من قبل زملائه الموظفين أو عدم انتخابه.

غير أن نظام العهدة قد يطرأ عليه بعض الحالات التي تؤدي إلى تقليص المدة ، او تمديدها لأكثر من ثلاث سنوات ويكون هذا الأمر استثنائيا لضرورة المصلحة دون أن يبين المرسوم ضرورات المصلحة العامة المقصودة في المادة 8 بصفة صريحة هذا المصطلح فضفاضا ، قد يترتب عليه تعسف الإدارة في تغيير عهده أعضاء اللجنة.[1]

ويكون التقليص او التمديد بموجب قرار او مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة الوصية المعنية عند الاقتضاء ، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من خلال مراسلتها من قبل السلطة الإدارية المعنية ، فإذا لم تحصل السلطة المعنية على المواقف الصريحة فإن جميع مداولة هذه اللجان تقع تحت طائلة البطلان .[2]

**الفرع الثاني : إجراءات سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، المجتمعة كمجلس تأديبي.**

بالنسبة للإجراءات أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة مجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية ، منتظرا للإجراءات أمامها طبقا للأمر 06 03 والإجراءات امامها طبقا للمرسوم التنفيذي 20 199.

[1] – أحسن غربي "النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر" : دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199 العدد 03 مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ... الكويت 2020 ، ص 513.

[2] – المنشور رقم : 03 ك خ / م و ع و ع 2003 / مؤرخ في 17 ماي / مايو 2003 ، صادر عن الوظيفة العمومية ، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

**أولا : الإجراءات أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في المؤسسات والإدارات العمومية طبقا للأمر 06 –03.**

تنص المادة 168 من الأمر 06 03 " يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي . [1] المثول شخصيا " . إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك ، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل الاستلام ، ويمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه ، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية أو رفض تبريره المقدم تستمر المتابعة.

حيث جاء في قرار لمجلس الدولة مؤرخ في 1998/10/29 على أن التسريح دون أخذ رأي لجنة التأديب يعد خرقا للإجراءات وقرر فيه " أن قضاة الدرجة الأولى عندما أبطلوا قرار التسريح لأنهم طبقوا القانون بخصوص الخرق الفاضح الإجراءات الضامنة لحقوق الموظفين " .[2] كما أشاره مجلس الدولة بتاريخ 2004/4/20 إلى أن استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثول أمام لجنة التأديب ، يعد إجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع ، مما يتطلب إثبات الاستدعاء القانوني والرسمي بوصل استلام موقع عليه من طرف الموظف أو بمحضر رسمي موقع عليه من طرف المعني ، وعليه فإن تقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كافي لإثبات

[1] – عدم إحالة الملف للجنة المتساوية الأعضاء ، قرار مجلس الدولة مؤرخ في 22 07 2008 ، ملف رقم 5485 قضية بين ( محافظ الغابات بقالمة ) ضد ( ب ، ر ) مجلة مجلس الدولة العدد 05 ، 2004 ، ص 164 .

[2]– خروف جمال ، "الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري " ، دار الهدى 2022 ، ص14 .

استدعائه بصفة قانونية ، مما يقتضي من الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبات التأديبية [1].

من خلال ما تقدم يظهر جليا بأن الإجراءات التأديبية تشبه الى حد بعيد الإجراءات القضائية ، كمثل المعني ، سماعه إلا إذا قدم مبرر تقديم المعني ملاحظات شفوية أو كتابية ، سماع الشهود ، الاستعانة بمحام أو موظف يختاره.

أما عن مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة مجلس تأديب فإنها تتداول في جلسات مغلقة ويجب أن تكون قراراتها مبررة وهذا ما نصت عليه المادة 170 من نفس الأمر.

وتنتهي جلسات مجلس التأديب بإصدار رأي ملزم لسلطة التعيين التي تتخذ على إثره قرار مبرر بالعقوبة ، حيث يبلغ المعني بالقرار في أجل يتحدث 8 أيام من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه الإداري وهذا منصة عليه المادة 172 من نفس الأمر

**ثانيا : الإجراءات أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في المؤسسات والإدارات العمومية طبقا للمرسوم التنفيذي 20. 199.**

بناء على المادة 17 من المرسوم التنفيذي 20 199 يتم اخطار اللجان الادارية المتساوية الاعضاء من طرف رئيسها أو بطلب كتابي ممضي من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل ، او من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم حيث تجتمع مرتب في السنة على الأقل ، بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه أو طلب مكتوب من 3/1 ثلث أعضائها الدائمين على الأقل ، اما الأعضاء الإضافيين فلا

[1] – قرار مجلس الدولة مؤرخ في 2004/4/20 ، ملف رقم 989 ، قضية ( م . ع ) ضد والي ولاية سكيكدة ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 05 ، 2004 ، ص 143 .

يمكنهم حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلاف الاعضاء الدائمين الغائبين بعذر مبرر حسب المادة 16 من المرسوم التنفيذي.

لا تصح مداولة اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء إلا بحضور. 4/3 ، أعضائه على الأقل ، وفي حالة عدم اكتمال النصاب تم استدعاء أعضاء اللجنة من جديد في أجل 8 أيام ، ويعتبر اجتماعها صحيحا " إذا حضره نصف عدد الأعضاء هذا ما أشارت إليه المادة 19 من المرسوم.

وتبدي اللجان رأيها بالأغلبية البسيطة للحاضرين في حالة عدم توافق الأعضاء في المسائل المعروضة ، يلجأ إلى الانتخابات السرية ، حيث يشارك فيه كل أعضاء اللجنة وفي حالة تعادل الأصوات ، يرجح صوت الرئيس.

إلا فيما يتعلق بالتأديب ، عندما تتساوى وتتعادل الأصوات ، يتم اتخاذ عقوبة أقل درجة من العقوبة المقترحة المصوت عليها ، ولا يرجح صوت الرئيس ، وهذا ما نصت عليه المادة 17 من نفس المرسوم.

وفي نهاية كل اجتماع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتم تحرير محضر مفصل للمداولات ويتم إمضائه من طرف الأعضاء الحاضرين مع إمكانية إبداء تحفظات حيث يسجل في دفتر مرقم ومؤشر عليه من طرف السلطة المختصة ومنذ تاريخ امضاء محضر الاجتماع تصح قرارات اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي سارية المفعول وتبلغ للموظف المعني كتابيا " في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ الاجتماع .

## المطلب الثاني : التسبيب و إخطار الموظف بالقرار التأديبي

ليكون القرار التأديبي ذو حجية ومبني على أسس قانونية ألزم المشرع السلطة مصدرة القرار أن يكون قرارها مسببا ، و أن يبلغ الموظف بالقرار ويدون منطوقه في محاضر مجلس

التأديب ولكن ما الذي يقصد بالتسبيب وما الفرق بين تسبيب القرار وتسبيبه والأدلة على هذا التساؤل قسمنا هذا المطلب إلي فرعين الفرع الأول تناولنا فيه تعريف التسبيب والفرق بينه وبين سبب القرار وفي الفرع الثاني تناولنا فيه الإجراءات المتبعة بعد تسبيب القرار التأديبي من التبليغ إلى التدوين في محاضر رسمية .

**الفرع الأول :مضمون التسبيب والفرق بينه وبين سبب القرار**

نتناول في هذا الفرع عنصرين يمكن اعتبارهما أساس صحة القرار وهما تسبيب القرار والأسباب أو السبب الذي جعل الإدارة تتخذ القرار أي قرار اتهام الموظف بالخطأ التأديبي

**أولا تعريف التسبيب :**

من الضمانات المقررة لحماية الموظف العام خلال مرحلة إصدار القرار التأديبي وتوقيعه وجوب تسبيبه من طرف السلطة الرئاسية ، ويقصد بهذا القرار التأديبي الصادر عن السلطة الإدارية التأديبية والمتضمن توقيع عقوبة تأديبية على الموظف المخطئ تأديبيا يجب أن تكون مشتملا على الأسباب و الأسس القانونية التي بني عليها هذا القرار التأديبي وكذلك الوقائع ووسائل الدفاع.

إن تسبيب القرار التأديبي يعد غاية الأهمية ومن الضمانات في هذا الشأن أن يسهل للموظف العام وللقضاء مهمة مراقبة مدى مشروعية القرار التأديبي.

وتقتضي المبادئ العامة وجوب تسبيب القرار التأديبي بوصفه ضمان من الضمانات التي يجب توفرها في كل مساءلة تأديبية والأصل في التقاضي عموما إن يصدر الحكم مسببا.[1]

[1]- خلف فاروق ."منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة " دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر ماي 2019ص 223

ولقد انتهج المشرع الجزائري سياسة التأطير القانوني في تسبيب القرارات الإدارية وهذا بتطبيق قاعدة عدم تقيد الإدارة بتسبيب قراراتها ما لم يوجد نص يلزمها بذلك وعليه أصبح التسبيب استثناء تلتزم به الإدارة في حالات قليلة ونادرة بموجب نص قانوني صريح .[1]

والأصل في نظرية القرارات الإدارية أن الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها إلا إذا ألزمها القانون بذالك وهو الشأن بالنسبة للقرارات الإدارية المتضمنة عقوبات تأديبية.[2]

وقد نصت المادة 170 من الأمر 06-03 في فقرتها الثانية على انه يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة[3].

وتظهر أهمية التسبيب في تبصير الموظف المتهم بالأخطاء التي توبع على أساسها وتمت مواجهته بها وأبدى دفاعه على نفسه .كما يسهل التسبيب للقاضي مهمة مراقبة مشروعية القرار التأديبي .[4]

وتسبيب القرار ليس فقط مجرد ضمانة شكلية معاصرة لإصدار الجزاء التأديبي وإنما يعني أسلوبا للتقييد الذاتي للإدارة وتطبيقا لذلك استقرت أحكام القضاء على وجوب تسبيب القرارات التأديبية حتى دون نص فتسبيب القرار ما هو إلا تعبير عن العدالة الإدارية[5]

---

[1] – وسام عقون . "ماهية ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة "–مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري –كلية الحقوق والعلوم السياسية –جامعة محمد خيضر بسكرة الموسم الجامعي 2012-2013 ص29 .

[2] – – عما بوضياف ." الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة " طبعة سبتمبر 2019 جسور للنشر والتوزيع –المحمدية –الجزائر ص 159 .

[3] –الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 09 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ج-ر عدد 46 20 جمادى الثانية عام 1427 -16 يوليو سنة 2006 ص 15 .

[4] – مراد-"نظام الموظفين في القانون الجزائري " دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري-نوفمبر 2018 دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ص 594

[5] – سليم جديدي ماجستير في الحقوق "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة " دار الجامعة الجديدة 2011 38-40 ش سوتير –الازاريطة –الإسكندرية ص 305 .

ولقد نصت على هذا المبدأ كل القوانين الأساسية العامة التي صدرت بالجزائر منذ 1966 (المادة 56 من الأمر 66-133 المؤرخ في 2جوان 1966) (المواد 125و126 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 , المادة 170 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 وتناولته بصفة مفصلة التعليمة رقم 07 المؤرخة في 7 ماي 1969 المتعلقة بالإجراءات التأديبية .[1]

ولكي يحقق تسبيب القرار التأديبي الغرض المنوط به يجب أن يكون واضحا لدرجة يمكن فهمه ورقابته وإلا اعتبر في حكم القرار الخالي من التسبيب وكذلك الشأن فيما لو صدر قرار تأديبي يشمل عدة موظفين مخطئين تأديبيا ولم يوضح أسباب كل موظف على حدى ويجب أن يحتوي القرار التأديبي على أسبابه في صلبه أما الإحالة إلى قرار تأديبي أخر فليس كافيا في نظر القضاء الإداري[2]

ويشترط في التسبيب أن يكون جديا وفي عبارات واضحة غير عامة وغامضة ذلك أن التسبيب لا يعد فقط مبدأ من المبادئ التي يقوم عليها الجزاء التأديبي ، بل يعد كذلك ضمانا جوهريا يستفيد منه الموظف بعد توقيع الجزاء إذا تبين له عدم صحة الأسباب التي بني عليها القرار أو لعدم مراعاة الإجراء أصلا .

وقد فرضت المادتان 125 و126 من المرسوم رم 85-59 لسنة 1985 على سلطة التعيين بان تحترم هذا الإجراء , حيث أصرت على تسبيب مقرراتها المتضمن إحدى عقوبات الدرجة الأولى أو الثانية وعليه فان كان المشرع قد فرض موافقة مجلس التأديب المتضمنة عقوبات الدرجة الثالثة كضمانة سابقة على توقيع الجزاء . فانه بالمقابل ألزم الإدارة بتسبيب المقررات المتضمنة باقي العقوبات وهو ما اخذ به القانون الحالي رقم 03/06 المتضمن

[1] – هاشمي خرفي " الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية " دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر 2010 ص 342 .

[2]– خلف فاروق نفس المرجع " السابق منازعات التأديب في الوظيفة العامة" ص 384 .

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهو ما جاء في المادة 170 الفقرة الثانية على يجب أن تكون قرارات المجلس التأديب مبررة

وهو ما قضت به الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا مجلس الدولة حاليا في القرار الصادر بتاريخ 1977/06/4 في قضية زراري بوجمعة ضد (وزير الداخلية ووالي عنابة ) : أن قرار العزل يعد مسببا بالرأي الموافق لمجلس التأديب إذا كان هذا الرأي مسببا.[1]

**ثانياالفرق بين تسبيب القرار وسبب القرار :**

لم يفرق المشرع بين تسبيب القرار وسبب القرار وعليه بالرجوع إلى الفقه والاجتهاد القضائي

إن السلطة الإدارية عندما تصدر قرار إداريا فإنها تستند في نفس الوقت في هذا العمل إلى قاعدة قانونية والى حالة واقعية فهذه العناصر أي القاعدة القانونية والحالة الواقعية التي ترتكز عليها الإدارة في اتخاذ القرار الإداري تكون سبب القرار الإداري

فيتلخص تعريف سبب القرار الإداري في انه الحالة القانونية أو الحالة الواقعية السابقة على القرار الإداري والدافعة إلى تدخل السلطة الإدارية لاتخاذه أي الحالة القانونية أو الظروف المادية المبررة لإصدار القرار الإداري.[2]

يتمثل سبب القرار الإداري إما في حالة واقعية أو حالة قانونية تكون سابقة على اتخاذ القرار ودافعة لرجل الإدارة المختص لان يتدخل .الأمر الذي يضفي على ركن السب الطابع الموضوعي .[1]

[1]–سليم جديدي "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري "دار الجامعة الجديدة 2011 –ص 307-308 .

[2]– ناصر لباد "كل الوجيز في القانون الإداري " الطبعة الثانية 2007كلية الحقوق جامعة فرحات عباس مدير مخبر الدراسات السلوكية والدراسات القانونية .

يقصد بتسبيب القرار التأديبي ذكر الإدارة في صلبه لمبررات إصداره بهدف إحاطة المخاطبين به بالدوافع التي لأجلها تم عقابهم وهو بهذا المفهوم يختلف عن سبب القرار التأديبي المتمثل في الحالة الواقعية والقانونية التي دفعت الإدارة لإصداره ، فالسبب قائم قبل صدور القرار التأديبي ، عكس التسبيب الذي يذكر في القرار نفسه كما أن سبب القرار التأديبي ركن موضوعي أما تسبيب القرار التأديبي فعنصر شكلي يندرج ضمن ركن الشكل والإجراءات إذا فرضه المشرع يؤدي تخلفه إلى بطلان القرار المتخذ.

فرضت قوانين الوظيفة العمومية على السلطة التأديبية تسبيب قرارها في كل الجزاءات التأديبية بغض النظر عن درجتها , حيث حرص المشرع على تكريس هذه الضمانة المهمة للموظف.[2]

وبصفة عامة فان تبرير العقوبة بالإمكان أن يستند في أن واحد إلى شخصية المتهم وأهمية الأخطاء التي يكون قد ارتكبها –ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن تتخذ السلطة المختصة عقوبتين لنفس الخطأ.[3]

**الفرع الثاني : إخطار الموظف بالقرار التأديبي وتدوين محاضر مجالس التأديب**

لإخطار الموظف أهمية كبيرة إن لم نقل يشكل العنصر الأساسي لتمكين الموظف من مباشرة إجراءات الطعن بعد استنفاذه للطرق والأساليب الإدارية في مواجهة الإدارة دفاعا عن براءته ولكي يتصل الموظف بالقرار الصادر عن السلطة التأديبية وجب على هذه الأخيرة تبليغه بالقرار شخصيا لبداية إحتساب أجل الطعن وهذا ما سنتطرق إليه في عنصرين:

---

[1] – محمد الصغير بعلي" القرارات الإدارية " ملاحق نصوص قانونية 2005 دار العلوم للنشر والتوزيع 15 حي النصر 150مسكن الحجار –عنابة –23200 ص 41 .

[2] –بوطبة مراد المرجع السابق "نظام الموظفين في القانون الجزائري "ص 594 .

[3] –.هاشمي خرفي "الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية " دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر 2010 ص 343 .

1-تلتزم السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية مصدرة القرار التأديبي بعد إصدارها لقرارها التأديبي وقبل توقيعه على موظفها العام المخطئ تأديبيا أن تخطره وتعلمه به ، بحيث يجب عليها وقبل توقيعها للعقوبة التأديبية إعلامه بقرارها التأديبي الصادر في حقه ، وتبلغه بهذا القرار المتخذ بشأنه من قبلها فورا ، لاحترام الآجال المحددة مع التأكد من استلامه له وإخطاره بحقه في الطعن مع تحديد المدة المقررة لذلك.[1]

وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أنه اشترط أن يكون التبليغ شخصيا بنسخة من القرار وأن يشار فيه إلى تاريخ الطعن القضائي وهذا ما نصت عليه المادة .829[2]منه ، وإلا كان أجل الطعن مفتوحا أمام الموظف العام ، أما بخصوص الوسيلة فقد أوجب مجلس الدولة المحضر الرسمي الموقع من طرف السلطة التأديبية والموظف المعني ولم يعترف بالبريد الموصى عليه مع الاستلام كأداة للتبليغ[3]

يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في اجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار الذي سيحفظ في الملف الإداري للمعني .[4] وهذا ما نصت عليه المادة 172 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15[5]

يلاحظ على هذه المادة مايلي:

*إلزام السلطة التأديبية بتبليغ الموظف في اجل أقصاه 08 أيام من تاريخ صدور القرار

[1]- خلف فاروق "منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة ".دار هومة للطبعة والنشر والتوزيع –الجزائر ماي 2019 ص 384

[2] - المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 منشورات بغدادي طبعة جديدة 2008 ص217 .

[3] - بوطبة مراد " نظام الموظفين في القانون الجزائري " دراسة تحليلية في ضل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري نوفمبر 2018دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر ص 595..

[4] - رشيد حباني "دليل الموظف والوظيفة العمومية " دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية -دار النجاح للكتاب 2012 ص 140.

[5]- الأمر 03/06 السابق الذكر .

*حفظ القرار التأديبي في ملف الموظف إلا أن المادة المذكورة لم تشر إلى شروط التبليغ ولا إلى كيفية إجرائه .

وتجدر الإشارة أن القضاء أكد على أن التبليغ إجراء جوهري يؤدي خرقه إلى بطلان القرار التأديبي المتخذ ضد الموظف .[1]

ويكمن الضمان في ضرورة إخطار هذا الموظف العام والذي صدر في حقه قرار تأديبي من السلطة الإدارية الرئاسية بتوقيع العقوبة التأديبية عليه ، وذلك حتى لا تفوته آجال الطعن أمام لجنة الطعن ، وحتى يكون له الحق في رفع قضيته أمامها خلال اجل أقصاه شهر واحد من تاريخ إصدار القرار التأديبي إذا كانت العقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

2-وجوب تدوين محاضر مجلس التأديب وقرارات السلطة الإدارية الرئاسية

تعتبر هي الأخرى ضمان من الضمانات المقررة لحماية الموظف العام حتى يكون في منائ من أي تزوير أو زيادة أو نقصان مما يقع من إجراءات تأديبية أو قد يتهم بأخطاء تأديبية أخرى لم يرتكبها , وبصفة عامة يقدم هذا الضمان حماية في مواجهة ما يصدر أو قد يصدر من الإدارة بصفتها سلطة رئاسية تأديبية عليه من تجاوزات أو تعسف في استعمال سلطتها .[2]

[1]- بوطبة مراد نفس المرجع السابق ص595-596

[2]- خلف فاروق "منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة " المرجع السابق ص 385

**ملخص الفصل الأول :**

من خلال دراسة هذا الفصل توصلنا إلى أنه بالرغم من أن المشرع منح الإدارة حق تأديب الموظف العام غير أنه قد منح في الوقت ذاته ضمانات لهذا الموظف تحد من إستعمال الإدارة لسلطة التأديب في غير الأغراض التي حددها القانون .

فلا يجوز توقيع العقوبة التأديبية إلا بعد ثبوت إرتكابها من قبل الموظف وبعد مواجهته إلى ما ينسب إليه من أخطاء ومنحه الحق غفي الإطلاع على ملفه التأديبي وتقديم دفاعه إلى غير ذلك من الضوابط التي وضعها المشرع و أحاطها بتوقيع العقوبة التأديبية ليضمن أن تكون عادلة ومنها أيضا ضرورة إصدار العقوبة من السلطة المختصة بالتأديب و أن يكون القرار مسببا و يصدر في إطار مبدأ شرعية العقوبة غير أن هذه الضمانات الإجرائية تشوبها بعض الثغرات نوجزها في مايلي :

1- إن الإجراءات التأديبية تمتاز بالنقص و القصور و ذلك بسبب قلة النصوص بإعتبارها المنظمة لها مما يجعل القاضي الإداري وهو بسبب تكملة هذا النقص مشتتا بين المبادئ العامة لإجراء اتن التقاضي وبين الأحكام العامة الواردة في الإجراءات المدنية و الإدارية والإجراءات الجزائية ثم يكيفها في مجال التأديب

2- غموض النصوص القانونية المنظمة لبعض الإجراءات التأديبية وعدم وضوحها كتلك المتعلقة بإعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه وحق الإستعانة بمدافع وسماع شهود إلخ . مما يؤثر سلبا على هذه الضمانات الفعالة .

3- حدود فعالية اللجان المتساوية الأعضاء بسبب تبعيتها للإدارة و الذي لمسناه في العديد من النصوص القانونية كتلك المتعلقة بتشكيلة هذه اللجان وبرئاستها وكذلك تحديد عضويتها وإعداد نظامها الداخلي إذ يبدوا من أول وهلة أنه منح الحق لهذه اللجان في وضع نظامها الداخلي وأنها تتمتع بنوع من الإستقلالية غير

أن تقييدهال لضرورة عرض هذا النظام على الوزير أو الوالي يأكد تبعيتها للإدارة .

4- رغم أهمية ضمانة التحقيق التأديبي إلا أن المشرع الجزائري جعله إجراءا اختياريا و ترك إجراء التحقيق بيد الإدارة مما جعلها تتمتع بسلطة الإتهام و التحقيق في آن واحد وهو ما يمس بمصداقية هذه الضمانة

5- خير المشرع الجزائري الموظف العام بين تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية في حين أن بعض التشريعات تمنح كلت الوسيلتين معا على سبيل الجمع لا على سبيل الإختيار .

6- سكوت المشرع على النص على حق الموظف في رد العضو المحقق وذلك في حالة توفر أي سبب من أسباب عدم صلاحية هذا الأخير لإجراء التحقيق .

7- يعاب على المشرع أنه نص على وجوب إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة دون العقوبات من الدرجة الأولى والثانية مما ينقص من مبدأ الضمان المقرر لمصلحة الموظف العام وذلك لسبب تخويل السلطة التأديبية صلاحية هذه العقوبات بمفردها دون أي قيد

# الفصل الثاني :

# الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي

## الفصل الثاني:الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي

بعد استنفاذ كل الطرق والضمانات الأولية دون جدوى وبعد صدور القرار النهائي من مجلس التأديب بثبوت الخطأ التأديبي وتوقيع العقوبة الجزائية المقررة قانونا على الموظف وتبليغه بها يمنح له أجل للطعن في هاته العقوبة أمام الجهات المختصة سواء أمام الجهات الإدارية أو أمام الجهات القضائية مباشرة وعليه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول أنجع الضمانات والوسائل التي يمكن أن يعتمد عليها أو يلجا إليها الموظف لمخاصمة السلطة التأديبية في قرارها التأديبي الصادر بحقه مهددة للمسار المهني في حد ذاته والمتمثلة في الطعن أو التظلم الإداري وفي المبحث الثاني الطعن القضائي كأخر السبل والحلول لإلغاء القرار التأديبي الصادر ضد الموظف المعني

### المبحث الأول: الضمانات الشبه قضائية

لا شك أن الإجراء التأديبي الخاطئ أو الغير مشروع الصادر في حق الموظف يعطي لهذا الأخير الحق في الإعتراض عليه ، وتكون الوسيلة في ذلك الطعن الإداري أمام السلطة مصدرة القرار وأمام لجان الطعن المختصة وهو الإجراء الأكثر شيوعا ، واستعمالا من طرف الموظفين العموميين كإجراء سابق على الطعن القضائي وما يتضمنه هذا الأخير من صعوبات ونفقات إضافية قد ترهق كاهل الموظف وتزيد من الضغوطات النفسية وعليه.

ولدراسة هذه الضمانة التي ارتأينا أن ندرجها ونسميها بالضمانات الشبه قضائية لاعتبار أنها تشبه إلى حد كبير إجراء رفع الدعوى أمام الجهات القضائية ، وقسمنا المبحث إلى مطلبين تناولنا في المطلب الأول مفهوم التظلم أو الطعن الإداري ، وفي المطلب الثاني لجان الطعن كجهات مختصة للنظر في تظلمات الموظف العمومي.

## المطلب الأول: التظلم الإداري

إذا رأى الموظف أن الإدارة قد تعسفت في قراراها وانه صدر معيبا بعيب من عيوب المشروعية ولم تجده المحاولات السابقة في إثبات براءته فله الحق في مباشرة منازعتها بطريق الطعن الإداري أمام لجان الطعن الإدارية المختصة كأول مرحلة ، وكأقصر السبل القانونية والإدارية قبل اللجوء إلى القضاء المختص في حال لم تحقق هذا الإجراء الغاية المنتظرة.

وسنتناول هذا المطلب في فرعين نتناول أولا مفهوم التظلم أو الطعن الإداري وشروطه ، ثم في الفرع الثاني نتناول صور وأنواع التظلمات الإدارية وإجراءاتها.

### الفرع الأول:مفهوم التظلم الإداري وشروطه

إن الحق في التظلم من الحريات العامة التي يقررها القانون ويحميها الدستور أصلا ، ويرجع أصل هذا الحق إلى حق تقديم العرائض المقررة في مختلف الدساتير التي نادت بحقوق الإنسان وقد عمد المشرع إلى تبسيط إجراءات الطعن على القرار التأديبي بأن أجاز للموظفين العامين والصادر ضدهم هذا القرار التأديبي من لدن الجهة الإدارية التي أصدرت الجزاء ، أو الجهة الرئاسية لها بما اصطلح على تسميته بالتظلم الإداري ، فما المقصود بالتظلم أو الطعن الإداري هنا وما هي شروطه؟

أولا : مفهوم الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية :

يقصد بالطعن الإداري في القرارات التأديبية أن يقدم الموظف العام ذو المصلحة والذي صدر في حقه قرار تأديبي طلبا إلى جهة الطعن الإدارية المختصة يطلب منها الإنصاف .

التظلم الإداري كما يعرفه بعض من الفقه هو "الطلب أو الشكوى المرفوعة من طرف متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع نابع عن عمل قانوني مادي أو إداري " .[1]

ويعرفه أخر : " التظلم الإداري وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد في عدم مشروعيتها ، ويلتمس فيه أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو بالتعديل ".

أما الفقه الفرنسي فيعرف التظلم بأنه : " إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري قصد إلغائه أو تغييره ".[2]

وبصرف النظر عن الزاوية التي انطلق منها لتعريف الطعن الإداري فإنها جميعا متفقة على أن الطعن الإداري هو حق الموظف العام في أن يعترض عن القرار التأديبي المتخذ أمام جهة الطعن الإداري.[3]

يجد التظلم الإداري أساسه القانوني في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على انه: " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه " .

كما ورد في المادة 175 من الأمر 03/06 أنه :" يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار".

---

[1]- سليم جديدي "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري " دراسة مقارنة 2011 دار الجامعة الجديدة ص.309

[2]–سليم جديدي المرجع السابق ص.309

[3] – خلف فاروقى" الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي "–سبتمبر 2019 دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر –ص 226 .

ثانيا :شروط التظلم الإداري

الأصل أنه لا يشترط في الطعن الإداري أن يتم إفراغه في شكل خاص ولا يشترط فيه صيغة معينة أو شكل معين ، ويجب فقط أن يتضمن هذا الطعن على البيانات التي تتعلق بالقرار التأديبي المتظلم منه على نحو يمكن الإدارة من فحص هذا الطعن والبث فيه .[1]

هذا من الناحية الشكلية والطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية أمام لجان الطعن والذي يعتد به يشترط فيه الشروط التالية:

-أن يكون الطعن الإداري موضوعه قرار إداري تأديبي نهائي صادر من الإدارة ، هو ذلك القرار الذي يكون نافذا بمجرد صدوره دون الحاجة إلى التصديق عليه من قبل سلطة أخرى.

-أن يكون تقديم الطعن خلال المدة المحددة قانونا لرفعه أو تقديمه للجان الطعن وهي مدة (01) شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي .[2]

-يجب أن يكون في عبارات تتسم بالوضوح والتحديد ,فالعبارات الواسعة والمبهمة قد تؤدي إلى جعل الطعن الإداري مجهولا.[3]

[1]- خلف فاروق" الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي" سبتمبر 2019 دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر ص. 84

[2]- خلف فاروق المرجع السابق ص.90

[3] - نفس المرجع ص.92

**الفرع الثاني: صور التظلم الإداري وإجراءاته**

إن التظلم الإداري في مجال التأديب هو شكوى يرفعها الموظف إلى الجهة الإدارية المختصة ضد قرار تأديبي اضر بمركزه القانوني ،مطالبا إعادة النظر فيه إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله حتى يكون منسجما مع أحكام القانون بمفهومه الواسع .

ويهدف التظلم الإداري إلى تخفيف العبء عن القضاء وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع ، فقد تقتنع السلطة التأديبية بعد فحص التظلم المقدم إليها أن الموظف على حق في طلبه ، فتسحب أو تلغي آو تعدل القرار التأديبي الذي أصدرته وهذا يؤدي إلى وئد الخصومة في مهدها.[1]

وبالتالي حل النزاع بين الطرفين دون الحاجة للجوء إلى القضاء المختص مع ما يتطلبه من أعباء وتكاليف قد ترهق الطرف الضعيف وهو هنا بطبيعة الحال الموظف.

وتنص المادة 175 من الأمر رقم 03/06 أنه " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في اجل أقصاه شهرا واحد من تاريخ تبليغ القرار ".[2]

من خلال هذا النص نرى أن التظلم الإداري هو إجراء اختياري للموظف وبالتالي فالمشرع لم يلزم الموظف بإتباعه ، بل منح له كامل الحرية للجوء إليه أو التوجه مباشرة نحو رفع دعوى قضائية أمام الجهات القضائية المختصة.

[1]– بوطبة مراد " نظام الموظفين في القانون الجزائري " ( مرجع سابق ) ، ص.59

[2] - المادة 175 من الأمر 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج–ر العدد 46 ل20 جمادى الثانية عام 1427 –16يوليو سنة 2006

يأخذ التظلم الإداري إحدى الصورتين:تظلم ولائي أمام السلطة التأديبية مصدرة القرار التأديبي وتظلم لدى لجنة مختصة هي لجنة الطعن .

أولا التظلم الولائي : أي الطعن أمام الهيئة الإدارية صاحبة القرار بحيث يتقدم ذوي المصلحة إلى نفس الهيئة التي أصدرت القرار التأديبي لإعادة النظر فيه ومراجعته لتدارك الخلل وتصحيحه فهو بذلك يعتبر محاولة لمعاجلة القصور وتصحيح الأخطاء التي تكون السلطة التأديبية قد بنت عليها قرارها التأديبي .

تنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22-13 في فقرتها الأولى على : " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري , تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه."[1]

اعترفت هذه المادة بحق الموظف في رفع تظلم إداري بشرطين :

*أن يكون التظلم ولائيا، أي أمام الجهة المصدرة للقرار

*أن يقع في الآجال المحددة للدعوى القضائية وهو أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار[2]

ثانيا التظلم أمام اللجنة المختصة : فقد نصت عليه المادة 175 من الأمر 03/06 التي وضعت له شرطين أساسيين وهما :

-أن يكون التظلم في جزاءات الدرجة الثالثة والرابعة فقط.

-أن يرفع التظلم إلى اللجنة المختصة في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار .

[1] - قانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022 يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج.ر /العدد 48 18ذو الحجة عام 1443 17يوليو سنة 2022 .

[2] - بوطبة مراد المرجع السابق ص597 .

إن تقديم التظلم الإداري إلى اللجنة المختصة سواء من الموظف أو السلطة التأديبية يوقف تنفيذ القرار التأديبي ، ويوجب على اللجنة إصدار قرارها كتابة في أجل ثلاثة (3) أشهر من تاريخ رفع القضية إليها.

وتجدر الإشارة إلى أن قرار لجنة الطعن ينفذ فورا وبحرفيته فإذا ألغى القرار التأديبي يعاد للموظف كامل حقوقه ويرجع للوضعية السابقة على المتابعة التأديبية ، إلا أن هيمنة الإدارة على تشكيل لجان الطعن يحد من فعالية قرارات هذه الأخيرة ، ويحد أيضا من توفير ضمانة حقيقية للموظفين.[1]

**المطلب الثاني : لجان الطعن**

نص المشرع الجزائري على إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي والمحلي وأوكل لها مهمة الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، بغرض الحد من القرارات التعسفية التي تصدرها السلطة المختصة بالتأديب ، كما تحقق لجان الطعن مبدأ حياد الإدارة ، اذ تعد ضمان للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية ، وذلك لكون الإدارة هي خصم وحكم أثناء فرض العقوبة التأديبية وأيضا أثناء التظلم الرئاسي أو الولائي الذي يرفعه الموظف .

لذا يعتبر الطعن أمامها لجان الطعن باعتبارها لجان خاصة بمثابة ضمان للموظف حيث تضمن حياد الإدارة بخصوص النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبات التأديبية.

وتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية النص على لجان الطعن غير أنه لم ينص على تشكيلها وتضمنت المادة 73 من الأمر 06 – 03 الإحالة على التنظيم . لتحديد المسائل المتعلقة باختصاصات والتشكيلة وتنظيم وسير لجان الطعن وكيفيات انتخاب ممثلي

[1] - بوطبة مراد المرجع السابق ص.598

الموظفين إذ بعد مرور مدة طويلة من الزمن على صدور القانون الأساسي للوظيف العمومي صدر المرسوم التنفيذي 20-199 والذي تضمن النص على القواعد التي تحكم تنظيم تشكيلة لجان الطعن لذا سنتطرق في ( الفرع الأول ) لتنظيم لجان الطعن وفي ( الفرع الثاني ) نظام عمل لجان الطعن والقيمة القانونية لقراراتها

**الفرع الأول: تشكيل لجان الطعن و تنظيمها.**

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة ، حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان الطعن لدى الإدارة والمتمثلة في الوزير أو الوالي او المسؤول المؤهل ، ويكون إنشاؤها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن[1].

**أولا : تكوين وتشكيل لجان الطعن .**

فيما يتعلق بتكوينها حسب المادة 65 من الأمر 06 -03 تتشكل لجان الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين وكذا ونص المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 .

أما بالنسبة للتمثيل فقد نصت المادة 49 لجان الطعن تتكون من 7 أعضاء دائمين من الممثلين الإدارة و 7 أعضاء دائمين من الممثلين الموظفين ، وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.

حيث يتم تكوين لجان الطعن من خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة ،

[1] – أحسن غربي" النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة " مجلة القانون عدد 1 مجلد 10 ، جامعة سكيكدة ، ص 105.

قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية ،أو مقرر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض الإدارات والمؤسسات العمومية.

ومن الجدير بالذكر أن موافقة الموظفين حول قائمة المترشحين من الممثلين الموظفين في لجان الطعن غير ضروري ،لأن المعينين قد سبق لهم أن حصلوا على موافقتهم أثناء انتخابهم بالتكافؤ كأعضاء لجان الطعن الممثلين للموظفين من بين أعضاء مجالس التأديب ممثلين للموظفين ، وذلك لتمثيلهم في لجان الطعن الولائية والمركزية. [1]

وفور صدور قرار أو مقرر يتم إرساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة ، وذلك خلال أجل 10 أيام التي تلي تاريخ امضاء محاضر العمليات الانتخابية ، وهذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية . برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة ، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم ، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها للطلب ، إذ في حاله عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها بمثابةالموافقة ،[2]وإذا لم يتم تحديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور ، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد أثارها. [3]

[1] – رزقي جمال ، "هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة " ، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2019، ص 36.

[2]– تعليمة رقم 20 مؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

[3] – منشور رقم 67 / م ع . و ع / 99 9 فيفري سنة 1999 المتضمن انشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

**ثانيا : تنظيم لجان الطعن على مستوى الأسلاك**

أن لجان الطعن خلافا للجان الإدارية المتساوية الأعضاء لا تنشأ على مستوى الرتبة الواحدة او السلك الواحد ، وانما تكون بالنسبة لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم ( أ – ب – ج أو د ) ، أما اذا كانت التعداد لا يسمح بإنشاء لجنة طعن على مستوى مجموعة أسلاك الموظفين الذين تتساوى مستويات تأهيلهم ، فإنه يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين.

يتعين بخصوص لجنة الطعن الولائية ضرورة تمثيل عدة أسلاك من الموظفين إذ لا يمكن تكوينها من ممثلي الموظفين المرسمين تابعين لسلك واحد وذلك ضمانا لتمثيل واسع داخل اللجنة لأسلاك الموظفين على مستوى الولاية ، إلا أنه بخصوص لجنة الطعن التي لدى الوزير أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض الإدارات و المؤسسات فإنها غير معنية بهذا القيد ، إذ يمكن أن تتكون من موظفين سلك واحد بينما تمثيلها يمتد لأكثر من سلك . [1]

**الفرع الثاني: نظام عمل لجان الطعن و القيمة القانونية لقراراتها.**

يتضمن الجانب الوظيفي للجان الطعن التطرق لقواعد سيرها من حيث تنظيم الاجتماعات والمداولات .

**أولا : سير عمل لجان الطعن.**

منح المرسوم التنفيذي 20- 199 للجنة الطعن الحق في إعداد النظام الداخلي وهو اختصاص مقيد برقابة سابقة تتمثل في وضع السلطة المكلفة بالوظيفة العامة للإطار العام الذي يتقيد به النظام الداخلي الذي تعده لجنة الطعن ورقابة لاحقة تتمثل في ضرورة حصوله

[1] – احسن غربي ، مرجع سابق ، ص 107.

على موافقة الجهة الإدارية التي تتبعها اللجنة ولم تبين المادة 59 من المرسوم التنفيذي 20 – 199 الآثار المترتبة على عدم الموافقة على النظام الداخلي.

1-الاجتماعات:

يرأس لجان الطعن بما فيها الاجتماعات الوزير المعني بالقطاع التي أنشئت ضمنه لجنة الطعن أو من يمثله ، والوالي بالنسبة للجنة الولائية أو من يمثله والمسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية أو من يمثله.

ويتولى كتابة الجلسات موظف يمثل الإدارة تعينه خصيصا لهذا الغرض ، غير أنه لا يحوز صفة العضوية باللجنة طبقا للمادة 58 من المرسوم التنفيذي 20 – 199

تخطر لجنة الطعن من قبل الموظف الذي تعرض لعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة.الذي يختص مجلس التأديب بإصدار رأي ملزم بخصوصها وذلك في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي.

ويكون اجتماع لجنة الطعن بناء على استدعاء من رئيسها ، إذ يحضر الاجتماعات ، الأعضاء الدائمين فقط دون الأعضاء الإضافيين ، إلا اذا حصل للعضو الدائم مانع مبرر عندئذ يستخلف بالعضو الإضافي ، غير أن العضو الإضافي كذلك يمنع من حضور اجتماع لجنة الطعن في حالة مناقشة قضية فردية تخصة ولا يشارك في المداولات تفاديا لأية شبهة.

2-نظام المداولات:

يتعين لصحة مداولات لجان الطعن حضور ثلاثة أرباع أعضاء اللجنة على الأقل وتبدي اللجنة رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين ، أما في حالة اللجوء الى التصويت في

تعيين حساب الأغلبية البسيطة من عدد أعضاء اللجنة و ليس عدد الحاضرين ، يكون صوت الرئيس مرجحا[1].

أما إذا لم يكتمل النصاب يستدعي الرئيس الأعضاء من جديد في أجل 8 أيام ويصح عندئذ اجتماعها إذا حضر نصف عدد الأعضاء[2].

يحرر بخصوص كل إجتماع محضر مداولات يمضي عليه الأعضاء الحاضرين يسجل في دفتر مراقبة ومؤشر عليه من قبل السلطة المختصة ، بحيث لا يمكن تمزيقه أو اخفاء اوراقه او اخفاء ما كتب عليه ويكون المحضر خاضع للمراقبة من قبل مفتشية الوظيفة العمومية ، بقصد التأكد من مطابقتها للتنظيم المعمول به خصوصا من حيث النصاب القانوني وطبيعة القرارات المتخذة وإحترام الآجال ومدى احترام اللجان لإختصاصاتها.

وتخضع لجان الطعن لنفس قواعد سير مجالس التأديب بحيث تتخذ قراراتها بالاقتراع السري اذا طلب أحد الاعضاء ذلك أما اذا لم يتطلب أحد الاعضاء ذلك يكون الاقتراع برفع الأيدي تصويت جميع الأعضاء ضروري وفي حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل. [3]

يحق للموظف الذي قدم طعن أمام لجنة الطعن الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه للدفاع عنه حيث يمكن أن يكون مدافعا مؤهلا قانونا " مثل محامي او موظفا " من الهيئة المستخدمة أو من خارجها ، شريطة أن لا يكون عضوا في اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن المختصتين بالنظر في قضيته[4].

**ثانيا : الطبيعة القانونية لقرارات لجان الطعن وآثاره.**

[1]- المادة60 :من المرسوم التنفيذي 20 - 199 ،مرجع سابق

[2] – المادة 62 : من المرسوم التنفيذي 20 – 199 ، مرجع سابق

[3] – عبد القادر غيثاوي ، " الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري " دفاتر السياسة والقانون ، عدد 19 جامعة ورقلة ، 2018 ، ص 65

[4] – مراسلة رقم 387 ، صادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية ، بتاريخ 17 أبريل 2017 ، موجهة إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران ، تتعلق بالرد على استفسار حول تطبيق المادة 169 من الأمر 06 – 03

أ- الطبيعة القانونية :

إن لجنة الطعن لا تصدر رأيا استشاريا ، بل تصدر قرارا إداريا ، تلتزم الإدارة بتنفيذه بالرغم من إمكانية الطعن فيه قضائيا[1].

وتصدر لجنة الطعن قرارا معدلا بعد أجل 45 يوم من تاريخ اخطارها إما بإلغاء العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف من قبل الإدارة استنادا إلى الرأي الملزم الصادر عن مجلس التأديب وذلك في حالة الخطأ الفادح في تطبيق القانون أو عدم التناسب بين الخطأ والعقوبة او انعدام التحقيق الإداري المحكم ، وتقوم الإدارة بتنفيذ قرار لجنة الطعن فورا وحرفيا مثل صدور قرار يقضي بإعادة إدماج الموظف فإنه يتعين على الإدارة اعادة ادماجه وتعاد له جميع حقوقه ويتقاضى مرتبه كاملا خلاللفترة التوقف.

- تثبيت العقوبة التي وقعتها الإدارة استنادا إلى الرأي الملزم لمجلس التأديب وهنا تصدر قرارا تثبت بموجبه العقوبة

- تملك لجنة الطعن سلطة تعديل العقوبات طبقا للمادة 55 من المرسوم التنفيذي 20 - 199. . ويتضمن التعديل توقيع عقوبة أقل من العقوبة التي قررها مجلس التأديب غير أنه طرحت العديد من التساؤلات حول إصدار لجنة الطعن عقوبة أشد من العقوبة المطعون فيها وذلك لعدم وجود نص قانوني يجيز أو يمنع تشديد اللجنة للعقوبة.

ب-أثار قرار لجنة الطعن:

إن القرار الذي تصدره لجنة الطعن بخصوص الطعون المرفوعة من قبل الموظفين يدخل حيز النفاذ من تاريخ اجتماع لجنة الطعن غير أنه إذا لم تجتمع اللجنة أو اجتمعت دون أن تصدر رأيها المعلل خلال 45 يوما لأي سبب كان فإن الموظف يسترجع حقوقه بإستثناء الإجزاء

[1] - احسن غربي" النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة " مرجع سابق ، ص 126.

المقتطعة من الراتب ، إلا أن هذا لا يعني براءته إذ تبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة إلى غاية فصل اللجنة فيها برأي معلل ويترتب على القرار الذي تصدره لجنة الطعن ما يلي:

– في حالة قيام لجنة الطعن بإبطال العقوبة الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو تعديلها فإن القرار الذي أصدرته الإدارة استنادا لمجلس التأديب يفقد أساسه و يتعين على الإدارة في هذه الحالة اتخاذ قرار آخر يتوافق مع قرار اللجنة ، غير أنه قد لا تستجيب الإدارة لتنفيذ قرار اللجنة ، أو تقوم بتنفيذه ثم تصدر قرار آخر بفرض عقوبة جديدة على الموظف فيكون قرارها معيبا " وهذا ما قضى به مجلس الدولة في قرار له بتاريخ 06-11-2000 .[1]

## المبحث الثاني: الضمانات القضائية

بعد استنفاذ كل الطرق الودية ومنها الطريق الإداري دون جدوى ,وبعد صدور القرار الإداري من لجنة الطعن المختصة وتبليغه للموظف المعني لا يبقى لهذا الأخير إلا حلا واحدا ,وهو اللجوء إلى القضاء المختص ملتمسا إنصافه وهذا عن طريق الدعوى القضائية وهي أخر الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للموظف من اجل إعادة النظر في القرار الإداري المتعلق بالعقوبة التأديبية وهذا بإلغائه ,أو التعويض عن الأخطاء التي تكون الإدارة قد بنت عليها قرارها التأديبي وهذا ما سوف نتناوله في هذا المبحث من خلال مطلبين نتناول في المطلب الأول مفهوم الطعن القضائي والجهة المختصة للنظر فيه أما المطلب الثاني فنتناول فيه طرق الطعن و إشكالية تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية .

### المطلب الأول: الطعن القضائي

إن الطعن القضائي هو الإجراء الذي يلجا إليه الطرف المتضرر للقضاء عن طريق الدعوى القضائية بعريضة متضمنة كافة طلباته ومؤسسة قانونية مع ضرورة توفر شروطها الشكلية

[1] – لحسين بن الشيخ ، أث ملويا ، " المنتقى في قضاء مجلس الدولة " ، الجزء الثاني ، دار هومة الجزائر2004 .

والموضوعية المنصوص عليها قانونا وهو الحل الأخير لحلحت النزاع القائم بين طرفيه ، وعليه قسمنا هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول خصصناه لتحديد القضاء المختصة في النظر في المنازعة التأديبية والفرع الثاني لأسباب الطعن في القرار التأديبي .

**الفرع الأول: القضاء المختص في الطعن في القرارات التأديبية**

تعتبر القرارات التأديبية قرارات ذات طبيعة إدارية لذا فان الطعن فيها وخاصة الطعن بالإلغاء يعود إلى ولاية القضاء الإداري، بمختلف درجاته. وهنا يمكن القول أنه بعد تعديل قانون إجراءات المدنية والإدارية وتنصيب المحاكم الإدارية واستحداث محاكم الاستئناف الإدارية بموجب القانون رقم 22-07 المؤرخ في 05 ماي 2022 المتضمن التقسيم القضائي والقانون العضوي رقم 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي الذي حدد تشكيلها واختصاصها.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع الجزائري قد عمل إلى تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن ضد القرارات الإدارية سواء إلغاءا أو تعويضا ، والمتمثلة في المحاكم الإدارية في حالة ما أذا كان القرار الإداري صدر عن إحدى الهيئات المحلية حسب المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ومجلس الدولة إذا كانت القرارات الإدارية صادرة عن السلطات الإدارية المركزية المادة 901 من نفس القانون[1]

وعليه يمكن القول أن الاختصاص القضائي للفصل في المنازعة الإدارية المتعلقة بالقرار التأديبي الصادر ضد الموظف العمومي يعود القضاء الإداري سواء المحاكم الإدارية آو مجلس الدولة وعليه سنتطرق في هذا الفرع إلى المحكمة الإدارية كأول درجة ومجلس الدولة كجهة استئناف

[1] - دهمة مروان "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري" –مجلة الحقوق والحريات –المجلد 06 العدد 02 السنة 2020 تاريخ الإرسال 2020/04/11 تاريخ القبول 2020/04/17 تاريخ النشر 2020/04/22 ص 210 -211 .

ونقض مع الإشارة إلى أن القوانين العضوية المتعلقة بمحاكم الاستئناف الستة المستحدثة لم يصدر إلى الآن .

أولا المحكمة الإدارية كأول درجة:

تفصل في كل منازعات الوظيفة العمومية سواء ما خص منها قضاء الإلغاء أو القضاء الكامل إذا كانت الجهة المدعى عليها ولاية ,بلدية , مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية[1]

تفصل المحكمة الإدارية في القضايا المعروضة عليها بتشكيلة جماعية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك فضلا عن تنظيمها في أقسام مع إمكانية تقسيم القسم إلى فروع بأمر من رئيس المحكمة الإدارية وبعد استطلاع رأي محافظ الدولة حسب طبيعة وحجم النشاط القضائي عملا بالمادة 32 من القانون العضوي رقم 22-10[2]

وحكمها يكون قابل للاستئناف أمام محكمة الاستئناف.

وهذا ما نصت عليه المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية في فقرتها الرابعة"...ترفع الدعاوي وجوبا أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناه...في المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان ممارسة وظيفتهم.."[3]

ثانيا :المحكمة الإدارية للإستئناف:

[1]- عمار بوضياف "الوظيفة العامة في التشريع الجزائري" دراسة في ضل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة –طبعة سبتمبر 2019 م –جسور للنشر والتوزيع الجزائر ص.175

[2]- قبايلي طيب "شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية "النظام القضائي الجزائرين، طبعة محينة وفقا لأخر التعديلات سنة 2022 دار بلقيس للنشر 2023 ص.86

[3] - المادة 804 من القانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022 يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج-ر العدد 48 18 ذو الحجة عام 1443 -17 يوليو سنة 2022 ص .5

المحاكم إدارية للاستئناف كجهات استئناف للأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية ، كما يمكنها الفصل في القضايا المخول لها بموجب نصوص خاصة وهذا ما نصت عليه المادة 29 من القانون العضوي رقم 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي[1] وبالتالي تعد المحكمة الإدارية جهة قضائية جديدة في النظام القضائي الجزائري وهذا تجسيدا لمبدأ التقاضي على درجتين وبالتالي يعد ضمانا آخر للمدعي في الدعاوى الإدارية خاصة بالنسبة للقرارات الإدارية المتعلقة بالجانب التأديبي للموظف .

وطبقا للقانون رقم 22-07 فقد تم استحداث ستة محاكم إدارية للاستئناف تقع مقراتها بالجزائر ، ووهران ، وقسنطينة ، ورقلة ، وتمنراست ، وبشار على أن تحدد دائرة اختصاص كل منها عن طريق التنظيم وهذا ما نصت عليه المادتين 8 و10 من قانون رقم 22-07 المتضمن التقسيم القضائي .[2]

تؤدي المحكمة الإدارية للاستئناف اختصاصها القضائي من حيث المبدأ كدرجة ثانية للتقاضي في المادة الإدارية طبقا لنص المادة 29 من القانون العضوي 89-01 المعدل والمتمم والمادة 900 مكرر من ق.ا.م.ا إلا أن المشرع اسند للمحكمة الإدارية للاستئناف لمدينة الجزائر اختصاصا ابتدائيا للفصل في بعض الدعاوي.[3]

وهو ما كان سابقا من اختصاص مجلس الدولة .قبل القانون العضوي 98-01 وقانون الإجراءات المدنية والإدارية وصدور القانون العضوي رقم 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي

ثالثا مجلس الدولة :

[1] - قانون عضوي رقم 22-10 مؤرخ في 9 ذوي القعدة 1443 الموافق 9 جوان 2022 يتعلق بالتنظيم القضائي . ج-ر العدد 41 – 16 ذو القعدة عام 1443 16 جوان سنة 2022 ص. 9 .

[2]-القانون رقم 22-07 مؤرخ في 4 شوال عام 1443 الموافق 5 مايو 2022 يتضمن التقسيم القضائي –ج-ر العدد 32 13 شوال عام 1443 – 14 مايو سنة 2022 ص.5

[3]- قبايلي طيب المرجع السابق ص.104

طبقا للمادة 179 من الدستور في فقرتها الثانية يمثل مجلس الدولة الهيئة المقومة لأعمال المحاكم الإدارية للاستئناف والمحاكم الإدارية والجهات الأخرى الفاصلة في المواد الإدارية[1]

ولأجل القيام بمهامه القضائية نصت المادة 1/14 من القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله على :"ينظم مجلس الدولة لممارسة اختصاصاته ذات الطابع القضائي في شكل غرف وهي خمسة غرف من بينها غرفة الوظيفة العمومية التي تنظر في القضايا المتعلقة بمنازعات الوظيفة العامة وهذا ما نصت عليه المادة 44 الفقرة الثانية من النظام لمجلس الدولة وتحديدا الغرفة الثانية .[2]

**الفرع الثاني: أسباب الطعن القضائي في القرارات التأديبية**

بعد أن يستنفذ الموظف كل السبل الإدارية المتاحة من أجل إثبات براءته وصدور قرار نهائي يحدد وضعه المهني يلجا إلى القضاء الإداري عن طريق الدعوى القضائية وسنتطرق في هذا الفرع إلى أكثر الدعاوى إستعمالا وهي دعوى الإلغاء .

أولا تعريف دعوى الإلغاء:

تعرف دعوى الإلغاء بإنها دعوى تجاوز السلطة الموجهة ضد القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية في الدولة سواء كانت مركزية أو لا مركزية إقليمية أو مصلحيه من أجل إلغائها من قبل القاضي الإداري المختص لعدم مشروعيتها إذا تبين أنها مشوبة بأحد عيوب تجاوز السلطة وهي دعوى موضوعية من النظام العام هدفها حماية المركز القانوني للمدعي

[1]-المادة 179 من الدستور الجريدة الرسمية ا العدد ة54 الصادرة يوم الأربعاء 28محرم عام 1442 -16 سبتمبر سنة 2020 م ص 37

[2] -المادة 44 من النظام الداخلي لمجلس الدولة المصادق عليه من طرف مكتب مجلس الدولة بتاريخ 19 محرم عام 1441 الموافق 19 سبتمبر سنة 2019 ج-ر العدد 66 28 صفر عام 1441هـ 27 أكتوبر سنة 2019 ص. 8

الذي مسه القرار المخاصم بصفة سلبية كما أن هذه الدعوى تصبو إلى تحقيق هدف أساسي هو حماية مبدأ المشروعية .[1]

ولقبول دعوى الإلغاء المقدمة من الموظف المعاقب تأديبيا يجب استيفاءها جملة من الشروط الشكلية والموضوعية .

من الناحية الشكلية : أن يكون القرار التأديبي نهائيا فلا يمكن الطعن في الأعمال التحضيرية ,إضافة الشرطي المصلحة والصفة .وان تقدم الدعوى في الميعاد القانوني وهو أربعة (4) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بالقرار التأديبي المطعون فيه.وان ترفع إلى الجهة القضائية المختصة ,فتقدم إلى المحكمة الإدارية إذا كان القرار المطعون فيه محليا والي مجلس الدولة إذا كان القرار المطعون فيه مركزيا .[2]

تجدر الإشارة إلى أنه بعد استحداث المحاكم الإدارية الاستئنافية منح المشرع الاختصاص للمحكمة الإدارية الاستئنافية للجزائر للنظر في الدعاوي الخاصة بالطعون في القرارات المركزية وأصبح مجلس الدولة كجهة استئناف ونقض وبالتالي أصبح الاختصاص الإبتدائي يعود للمحكمة الإدارية الاستئنافية بالجزائر للنظر بالطعون القضائية كأول درجة التي تكون أحد أطرافها هيئة مركزية

أما من الناحية الموضوعية فيتعلق الأمر بأسباب دعوى الإلغاء التي سنذكرها كالأتي :

ثانيا أسباب رفع دعوى الإلغاء :

[1]– فارس مزوزي" مقياس الإجراءات القضائية والإدارية " محاضرات ألقيت على طلبة السنة الثانية ماستر قانون عام معمق العام الدراسي 2022-2023 كلية الحقوق والعلوم السياسية –قسم الحقوق جامعة الشاذلي بن جديد الطارف .

[2]– بوطبة مراد " نظام الموظفين قي القانون الجزائري" دراسة تحليلية في ضل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإحكام القضاء الإداري دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر نوفمبر 2018 ص.599

يستند الطعن القضائي في القرارات التأديبية أمام القضاء المختص إلى الأسباب التي تعيب القرار التأديبي ونتعرض

لهذه الأسباب في مجال الطعن القضائي لإبراز أهميتها في مجال الضمانات التأديبية .[1]

وتظهر فعالية هذه الضمانة في قدرتها على إنصاف الموظف المعاقب تأديبيا بما يملك القاضي الإداري من ضمانات الاستقلال عن الإدارة وعدم الانحياز ، فضلا عن خبرته وتخصصه القانوني , وحجية الحكم الذي يصدره.[2]

من الناحية الموضوعية يجب أن تبنى دعوى إلغاء القرار التأديبي على احد أسباب الطعن في القرارات الإدارية المتمثلة في عيب عدم الاختصاص ، عيب الشكل ، نعيب المحل ، عيب الانحراف في استعمال السلطة ، وعيب السبب.[3]

وسنشرح هاته العيوب التي تصيب القرار الإداري بصفة عامة والقرار التأديبي بصفة خاصة فيما يلي:

أ-عيب عدم الاختصاص:

ويعرف بأنه انعدام القدرة والأهلية أو الصفة القانونية على اتخاذ القرار الإداري ومنه القرار التأديبي باسم ولحساب الإدارة العامة بصفة شرعية ، ووصف بأنه عميد عيوب الإلغاء ، إذ أن هذا العيب يمس أسس وقواعد توزيع الاختصاص والصلاحيات بصورة جذرية .[4]

---

[1] - خلف فاروق "الطعن القضائي في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي " دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع – الجزائر ديسمبر 2019 ص.131

[2] -بوطبة مراد " نظام الموظفين في القانون الجزائري " دراسة تحليلية في ضل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإحكام القضاء الإداري "مرجع سابق ص.599 .

[3] -نفس المرجع ص. 600 .

[4] - خلف فاروق "الطعن القضائي في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي " دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع – الجزائر ديسمبر 2019 ص.132

ومن القرارات الصادرة في هذا الشأن ما قضت به الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابق مجلس الدولة حاليا في قرارها الصادر بتاريخ 06/15 /1985 في الملف رقم:( 42917 ) في قضية (ف ب ع) ضد وزير التربية الوطنية ومدير التربية والثقافة لولاية الجزائر بأنه إذا كان مؤدى نص المادة (2/18) من المرسوم رقم (302/68) المؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأساتذة التعليم المتوسط أن وزير التربية الوطنية هو الذي ينطق بعقوبات الدرجة الأولى بدون نشر ، ومن ثم فان القرار الذي أصدره مدير التربية لولاية الجزائر ، المتضمن توقيع عقوبة التوبيخ التي هي من نفس الدرجة، يكون صادر عن الإدارة غير مختصة ومشوبا بتجاوز السلطة ، ومتى كان كذلك ، استوجب إبطال القرار المطعون فيه.[1]

ب-عيب الشكل والإجراءات :

هو عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية الإجرائية التي يتعين مراعاتها عند إصدار القرار ، ولقد أبطل القضاء الكثير من القرارات التأديبية بسبب هذا العيب فمثلا قضى مجلس الدولة ببطلان والي البيض الصادر ضد السيد (ع, م) بسبب عدم عرض ملف هذا الأخير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.[2]

ج-عيب الانحراف باستعمال السلطة :

[1]-المجلة القضائية العدد الأول , لسنة 1998 , الغرفة الإدارية ص126.

[2] - بوطبة مراد " نظام الموظفين قي القانون الجزائري" دراسة تحليلية في ضل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإحكام القضاء الإداري دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر نوفمبر 2018 ص600

تنحرف السلطة حينما تسيء استعمالها من خلال سعيها إلى تحقيق أهداف وأغراض غير مشروعة .[1]وعيب الإنحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي هو انحراف السلطة التأديبية عن غاية تحقيق المصلحة العامة في اتخاذ القرار التأديبي وفق ما نص عليه القانون . وعلى أساس هذا السبب ألغت المحكمة العليا قرار وزارة الدفاع الوطني الذي اقر شطب السيد (غ.س) بهدف تقليص التعداد.[2]

د-عيب المحل:

ويقصد بمحل القرار الإداري الأثر القانوني المترتب على إصداره حالا ومباشرة ، ويتمثل عيب المحل (مخافة القانون ) في ترتيب القرار لأثار غير مشروعة ، أي مخالفة لمبدأ المشروعية[3]

قضى المجلس الأعلى في قراره المؤرخ في 1984/05/26 ببطلان قرار وزير الشؤون الخارجية لعيب مخالفة القانون , حيث أن الوزير سلط جزاءا تأديبيا على السيد (ل,خ) بأثر رجعي وليس من تاريخ تبليغ القرار المتضمن تبليغ الجزاء التأديبي.

هـ-عيب السبب في القرار التأديبي :

هو انعدام الواقعة المادية أو القانونية التي تدفع السلطة التأديبية إلى إصدار القرار التأديبي ، أو وقوع خطا في تقدير تلك الواقعة أو تكييفها .بناءا على هذا السبب ألغى مجلس الدولة مقرر

[1]-محمد الصغير بعلي الوجيز في المنازعات الإدارية طبعة مزيدة ومنقحة 2005 دار العلوم للنشر والتوزيع ص 178

[2] - بوطبة مراد نظام الموظفين قي القانون الجزائري دراسة تحليلية في ضل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإحكام القضاء

الإداري دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر نوفمبر 2018 ص 600

[3] - محمد الصغير بعلي الوجيز في المنازعات الإدارية طبعة مزيدة ومنقحة دار العلوم للنشر والتوزيع 2002 الحجار عنابة ص.170

مدير التربية والتعليم لولاية سيدي بلعباس الصادر ضد السيد (ب,ي) لعدم التناسب بين الخطأ المهني والجزاء التأديبي.[1]

**المطلب الثاني: آثار الطعن القضائي وإشكالية تنفيذ الأحكام الفضائية.**

إن الهدف من رفع دعوة إلى الإلغاء هو الحصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب المشروعية الإدارية وكنتيجة لرفع هذه الدعوى هو صدور حكم اما برفض ، او بتأييد القرار المطعون فيه ، ومن الآثار المترتبة عن إلغاء القرار التأديبي ، الحكم بإعادة إدماج الموظف في منصبه وكذا تسوية وضعية الموظف المهنية ، إلى جانب التعويض عن الأضرار ، إلا أنه في هذه تظهر مشكلة تنفيذ الحكم الإداري النهائي ، ومنه ذلك القاضي بإلغاء قرار الإدارة التأديبي من عدة جوانب ، فإن القاضي لا يملك أن يكرهها على تنفيذ الحكم ، ومن ناحية ثانية لم يكفل المشروع للقاضي اتخاذ وسائل التنفيذ المباشرة في مواجهة الأشخاص المعنوية العامة.

ومن ناحية ثالثة ضعف مركز الموظف العام في مواجهة الإدارة و المسلك الإدارة الدائم في المماطلة والتسويف في تنفيذ الأحكام القضائية النهائية القاضية بإلغاء قراراتها التأديبية والذي قد يصل الأمر فيه إلى حد الامتناع عن تنفيذها ، لهذا سنتطرق في الفرع الأول إلى آثار الطعن القضائي وفي الفرع الثاني نتطرق إلى إشكالية تنفيذ الأحكام الفضائية.

**الفرع الأول : الآثار المترتبة عن إلغاء القرار التأديبي.**

إذا سحبت الإدارة القرار التأديبي أو عدلته نتيجة التظلم الإداري لدى السلطة الرئاسية أو لجنه الطعن فإنها تلتزم بشطب العقوبة التأديبية من ملف الموظف الشخصي او اذا كان في حالة وقف عن العمل فيعاد ادماجه مع تعويضه عن الأجور المخصومة منه ، حتى لو كانت

[1]- بوطبة مراد المرجع السابق ص.601

الوظيفة قد ألغيت حكم قضائي بإلغاء القرار او الحكم التأديبي المطعون فيه ، فيكون التنفيذ بأثر رجعي من طرف الجهة الادارية ، وكان القرار الملغي لم يكن ، كمال الموظف الحق في رفع دعوى التعويض عن الأضرار التي أصابته نتيجة لصدور القرار التأديبي المخالف للقانون [1].

**أولا: محو العقوبة**

نص عليه الأمر 03 -06 في المادة 176 بقوله : " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي صلاحيات التعيين ، بعد سنة من تاريخ اتخاذ القرار العقوبة ، إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة ، اختبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة ، وفي حالة رد الاعتبار يمحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني.

يتم اتخاذ إجراء المسح عن طريق تقديم شكوى من طرف الموظف إلى السلطة الرئاسية التي يتابعها يطلب من خلالها ازالة آثار العقوبة التأديبية الموقعة ، وبعد أن يتم دراسة الشكوى التي تقدم بها الموظف والتأكد من مدى توفر شروط المحو ، وبعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء يتخذ قرار العفو .

إجراء المسح عن طريق إتلاف المستندات التي استعملت في الدعوات التأديبية ومحو آثار الجزاء التأديبي من الملف ، حيث تمحى العقوبة بأثر فوري ولا يسري بأثر رجعي حيث يتم بعد تنفيذ العقوبة

وقد حدد الأمر 03 06 المدة اللازمة انقضائها لا مكان محو الجزاءات التأديبية المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الاولى و الثانية بسنة كاملة ابتداء من تاريخ تنفيذ العقوبة.

[1] – قدودو جميلة ( مرجع سابق ) ص 158 .

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

غير أنه يعاب على المشرع في الامر 06 03 انه لم ينص تماما على هذه الإجراءات في العقوبات من الدرجة الثالثة ، مما يجعل التساؤل قائما حول مدى بقاء المشرع هذا الإجراء فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة ، وما هي المدة المقررة لاتخاذ إجراء المحو بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة التي أضافها بموجب هذا الأمر ، مما ينقص من قيمة هذا القرار**ثانيا : إعادة إدماج الموظف في منصب عمله.**

أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب عمله ، وقد تم اسناد إبداء الرأي في اعادة الموظف المعزول لمنصبه إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20 199 ، حيث يحق للموظف الذي تعرض الى عقوبة العزل للاستفادة من مجموعة الضمانات وإلغاء قرار العزل وإعادة إدماج الموظف الى منصب عمله بعد أخذ الرأي المطابق للجان المتساوية الأعضاءحسب الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 17 - 321 عزل الموظف بسبب إهمال المنصب[1].

**ثالثا : تسوية وضعية الموظف المهنية.**

إلغاء القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام سواء بالعزل او بالتسريح مجرد اعادته الى منصبه الوظيفي السابق ، الذي كان يشغله بل وما يترتب على ذلك في حق الموظف في

[1] - المرسوم التنفيذي 17 – 321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب الجريدة الرسمية عدد 66 الصادر في 12 نوفمبر 2017 .

استرجاع المزايا الوظيفية خاصة في الترقية في الدرجات وكذا العلاوات وبالتالي يسترجع الموظف كافة حقوقه باثر رجعي وتسوية وضعيتها الإدارية التي كان يستفيد منها لولا صدور القرار التأديبي في حق مراجعة المسار المهني للموظف العام مطالبة نصوص التشريعية والتنفيذية واستنفاذ الإجراءات المحددة لذلك.

**رابعا : التعويض عن الأضرار التي لحقت بالموظف العام.**

المبدأ القانوني العام هو "كل عمل أيا كان يرتكبه المرء ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض " وهذا ما قد نصت عليه المادة 124 من القانون المدني الجزائري.

والقاضي الإداري يتمتع بصفة مبدئية بحرية واسعة في تقييم ذلك الضرر القابل للتعويض والدور القاضي يتمثل في إثبات العلاقة المتسببة بين عمل الإدارة والضرر الذي لحق بهذا الحق وفي حالة الإيجاب تلزم الإدارة بدفع تعويض للطرف المتضرر أي الموظف العام الصادر في حقه حكم إلغاء النهائي القاضي بإلغاء القرار التأديبي.

وهذا ما أكدته المحكمة العليا في الغرفة الإدارية و مجلس الدولة في العديد من القرارات منها قرار المحكمة العليا الصادر في 1973/04/06

قضية ب / ضد الدولة ، وبلدية الخروب الصادر في 1992/6/8 والقرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2001/2/5 في قضية مركز التكوين المهني والتمهين " بابور" ولاية سطيف ضد ، ل.م . ومن معه.

والتي تتلخص وقائعها في أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كاتب ضابط مجلس الدولة بتاريخ 1998/11/17 مدير التكوين المهني للقرار الصادر بتاريخ 1998/7/13 عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء سطيف والذي يأمر بإعادة إدماج السيد ل. م في منصب عمله كأستاذ مع دفع رواتبه

تضمن القرار تأييد القرار المستأنف مبدئيا وتعديلا له تصريح بما يلي:

-لا يتعين دفع رواتب.

- المركز المستأنف بدفع مبلغ 1000.000 دج ، مليون دج على سبيل التعويض .

**الفرع الثاني: تنفيذ الأحكام و القراراتالقضائية**

تختلف أهمية هذا الطرح وفقا إذا ما كان الحكم لصالح الموظف العام أو لصالح الإدارة فإذا صدر حكم لصالح الإدارة في منازعة متعلقة بالوظيفة العامة فإن الإدارة تستطيع تنفيذ الحكم بعد إتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في القانون فتلجأ إلى الخصم و الحجز كما تستطيع أن تلجأ إلى وسائل التنفيذ المباشر الأخرى لكن تظهر أهمية هذه المشكلة في تنفيذ الحكم الصادر ضد الإدارة القاضي بإلغاء قرارها التأديبي و تنفيذ هذا الحكم في مواجهة الإدارة التي تتمتع بإمتيازات السلطة العامة في الوقت الذي يحضر على القاضي التدخل في عمل الإدارة وهو ما سنتناوله في التالي :

**أولا: سلطة القاضي في تنفيذ الأحكام القاضية بإلغاء القرارات التأديبية.**

تثار مشكلة في النظام الجزائري متعلقة بتنفيذ الأحكام النهائية القاضية بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية[1] ، حيث أن أساس التزام الإدارة الجزائرية بتنفيذ الأحكام يستمد من أحكام المادة 178 من التعديل الدستوري 2020 والتي تنص على : "كل اجهزة الدولة المختصة مطالبة في كل وقت وفي كل مكان وفي جميع ظروف ، بالسهر على تنفيذ أحكام القضاء[2].

يعاقب القانون كل من يمس باستقلالية القاضي أو يعرقل حسن سير العدالة وتنفيذ قراراتها.

[1] – خلف فاروق "الطعن القضائي في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيفي العمومي" دار هومة الجزائر 2019 ، ص 270

[2] – التعديل الدستوري 2020 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82 في 30 ديسمبر 2020

ويتضمن هذا النص التزاما عاما بتنفيذ أحكام القضاء ، ويستمد الالتزام الخاص الملقى على عاتق الإدارة بتنفيذ الحكم من الصيغة التنفيذية التي تذيل بها الأحكام والتي نص عليها المشرع في المادة (281) من قانون الاجراءات المدنية والادارية الصادرة بموجب القانون 08/ 09 .بنصها.

" النسخة التنفيذية هي النسخة الممهورة بالصيغة التنفيذية " ثم أحكام المادة 978 منه في الباب السادس المعنون ب: تنفيذ أحكام الجهات القضائية الإدارية من الكتاب الرابع في الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية الإدارية بنصها "[1]

عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها الإختصاص الجهات القضائية الإدارية بإتخاذ تدابير تنفيذ معينة ، تلزم الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك في نفس الحكم القضائي بالتدبير مطلوب مع تحديد آجال التنفيذ عند الاقتضاء. "

ونلاحظ أن الصيغة التنفيذية التي تذيل بها الأحكام الإدارية الجزائرية النهائية ومنها تلك القاضية بإلغاء القرارات التأديبية تتشابه تماما " مع الصيغة التنفيذية التي تذيل بها الأحكام الإدارية الفرنسية.

كما قصر المشرع إستخدام طرق التنفيذ في مواجهة الأشخاص الخاصة دون الأشخاص المعنوية العامة ، ولم يحدد الوسائل التي يمكن الإلتجاء إليها لحمل الإدارة على احترام تنفيذ الأحكام الإدارية متى صدرت ضدها. [2]

ويتبين لنا أن المشرع عمد إلى حماية الادارة في الوقت الذي لا يحتاج فيه إلى تلك الحماية نظرا لما تتمتع به من سلطات واسعة تتمثل في حقها في إلتزام الأشخاص ومنهم الموظفين

[1] –القانون ( 08/ 09 ) المؤرخ في 25/ 2008/02 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ص 24 و 28 .

[2] – خلف فاروق ، مرجع سابق ص 271 .

العامين بإرادتها المنفردة فيما تصدره في مواجهتهم من قرارات إدارية ، كالقرارات التأديبية وسلطتها في تنفيذ الجبري المباشر دون الحاجة الى الالتجاء إلى القضاء .

وفرق المشرع بين الأحكام الإدارية الصادرة لمصلحة الإدارة والأحكام الإدارية الصادرة في مواجهتها ومن ضمنها تلك القاضية بإلغاء قراراتها التأديبية وكفل في الحالة الأولى استخدام طرق التنفيذ في مواجهة الأطراف الخصوصيين على حد تعبير المشرع الجزائري في الوقت الذي سكت فيه عن بيان طرق التنفيذ التي تستخدم لتنفيذ الأحكام الصادرة في مواجهتها .

بالإضافة الى ما تقدم فإن الدستور الجزائري يؤكد تأكيدا قاطعا حماية المشروع للإدارة في نص المادة 150 من الدستور 1996 .

ونص المادة 174 من التعديل الدستوري 2020 .يحمي القانون المتقاضي في اي تعسف يصدر عن القاضي "

إذا فالمشرع افترض حسن نية الإدارة وافترض في ذات الوقت سوء نية القضاء ، وتتمثل مجاملة الإدارة في عدم وضع نص يماثل نص المادة السالفة الإشارة إليه في مواجهة الإدارة في الوقت الذي كان يتعين والحال هذا أن يقرر المشرع ، بناء على الواقع العملي أن القانون يحمي المتقاضي ( الموظف العام ) المحكوم له أي ، من أي تعسف أو أي انحراف قد يصدر عن الإدارة بعرقلتها أو امتناعها عن تنفيذ الحكم الصادر لصالحه في مواجهتها ، ومن ذلك قرارها الإداري التأديبي.

والمشاهد للحياة العملية يلاحظ أن الإدارة هي الأكثر تعسف بالمتقاضين من القضاء ، حيث أن القاضي هو الذي يكفل التوازن في العلاقة غير المتكافئة بين الإدارة وما تتمتع به من سلطات واسعة ، والشخص المجرد من هذه السلطات وهو الموظف العام وأنه إذا فصل القاضي المنازعة بحكم فإنه لا يملك السلطة الفعلية لتنفيذ ما يصدره من أحكام .

**ثانيا : الإجراءات الإدارية المستحدثة في تنفيذ أحكام الجهات القضائية الإدارية الصادرة بشأن المنازعات المتعلقة بالقرارات التأديبية.**

" لقد نص المشرع على هاته الأحكام من خلال الباب السادس المعنون بتنفيذ أحكام الجهات القضائية الادارية من الكتاب الرابع في الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية الإدارية " من القانون رقم 08 09 المؤرخ في 2008/2/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية في نص المواد 978 الى 989 بما يلي:

– أمر أو الحكم أو القرار إلزام احد الاشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعتها اختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة تأمر الجهة الإدارية المطلوب منها ذلك في نفس الحكم القضائي بالتدبير المطلوب مع تحديد أجل للتنفيذ ، ويدخل هذا الشأن الأحكام الإدارية النهائية القاضية بإلزام الإدارة بإلغاء قرارها التأديبي الغير مشروع أو اعادة ادماج موظفها العام المعاقب تأديبيا في منصبه الوظيفي وحتى تعويضه عن ذلك .

–عندما تطلب الامر او الحكم او القرار إلزام احد الاشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعتها الاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة لم يسبق وان أمرت بها بسبب عدم طلبها في الخصومة السابقة ، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك ، إصدار قرار إداري جديد في أجل محدد.

– يجوز للجهة القضائية المطلوب منها اتخاذ أمر التنفيذ وفق المادتين 978 و 979 اعلاه انت تامر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها.

–في حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار قضائي ، ولم تحدد تدابير التنفيذ تقوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك بتحديدها ويجوز لها تحديد أجل للتنفيذ والأمر بغرامة تهديدية.

–تكون الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض الضرر.

-في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي او في حالة التأخير عن التنفيذ تقوم الجهة القضائية الادارية بتصفية الغرامة التهديدية التي أمرت بها.

-يجوز للجهة القضائية تخفيض الغرامة التهديدية أو إلغائها عند الضرورة.

- يجوز للجهة القضائية أن تقرر عدم دفع جزء من الغرامة التهديدية الى المدعي إذا تجاوزت قيمة الضرر وتامر بدفعه إلى الخزينة العمومية .

-عندما يقضي الحكم الحائز لقوة الشيء المقضي به بإلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة ، يدفع مبلغ مالي محدد القيمة ، ينفذ طبقا للأحكام التشريعية السارية المفعول

-ولا يجوز تقديم طلب الى المحكمة الادارية من اجل الأمر باتخاذ التدابير الضرورية لتنفيذ حكمها النهائي المذكور وطلب الغرامة التهديدية لتنفيذه عند الاقتضاء إلا بعد رفض التنفيذ من طرف الادارة المحكوم عليها ، وانقضاء أجل ثلاثة أشهر يبدأ من التبليغ الرسمي للحكم غير أنه فيما يخص الأوامر الاستعجالية ، يجوز تقديم الطلب إلا بعد انقضاء هذا الأجل.

-وفي حالة رفض التظلم الموجه إلى الإدارة من أجل تنفيذ الحكم الصادر عن الجهة القضائية الإدارية يبدأ سريان الأجل المحدد أعلاه في أحكام نص المادة 987 بعد قرار الرفض.

- في نهاية كل سنه يوجه رئيس كل محكمة إدارية تقريبا الى رئيس مجلس الدولة عن صعوبات التنفيذ ومختلف الإشكالات المعاينة .

**ملخص الفصل الثاني :**

من خلال دراستنا لهذا الفصل خلصنا إلى أنه رغم صدور القرار التأديبي إلا أن المشرع الجزائري وفر ضمانات لاحقة حيث كفل للموظف حق الطعن في القرار التأديبي سواء أمام الجهة المصدرة أو أمام لجان الطعن و أخيرا منحه حق اللجوء إلى القضاء بما يوفره من ضمانات و من خلال دراستنا لهذا الفصل استنتجنا ما يلي :

1- جعل المشرع الجزائري التظلم الإداري جوازيا مما يقلل من قيام الموظفين بهذا الإجراء رغم أهميته البالغة في مجال المنازعات التأديبية .

2- حدود فاعلية لجان الطعن فهذه اللجان تعد نسخة عن مجالس التأديب من حيث تبعيتها للإدارة .

3- فرض المشرع الجزائري الغرامة التهديدية كوسيلة لتنفذ القرارات القضائية ما يعد حلا من بين الحلول لكن وجب سن قوانين أخرى لإرغام الإدارة على التنفيذ

4- نثني على إجراء محو العقوبة الذي نص عليه المشرع في نص المادة 176 من الأمر 03/06 .

# الخاتمة

**الخاتمة :**

من خلال دراستنا لموضوع ضمانات المسائلة التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري توصلنا إلى جملة من النتائج والاقتراحات تعد كإجابة على الإشكالية التي طرحت سابقا

**النتائج :**

1- غموض النصوص الإجرائية لضمانات المسائلة التأديبية حيث نجدها تنص على الضمان دون تحديد كيفية تطبيقه .

2- المشرع الجزائري جعل ضمانة التحقيق التأديبي إجراء إختياري رغم أهميته كما أنه لا ينص على ألية الرد المعروفة في قانون المرافعات المدنية في حالة الإشتباه في حياده بالإضافة إلى غياب مبدأ الحيدة كون الموظف المكلف بالتحقيق سيكون خاضع للسلطة التي تمتلك حق التأديب .

3- رغم أخذ المشرع بالنظام شبه القضائي في مجال التأديب و إشراك مجالس التأديب و لجان الطعن في العقوبات التأديبية و سنه لعديد من النصوص أخرها المرسوم التنفيذي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء 199/20 إلا أن أعضاء ممثلي الإدارة يتم تعيينهم من قبل الإدارة نفسها ما يؤكد تبعيتهم لها.

4- رغم أهمية التظلم الإدارة كضمانة هامة تسبق لجوء الموظف للقضاء إلا أن الواقع العملي أثبت أن الإدارة لا تكلف نفسها بأي حال من الأحوال مراجعة قرارها التأديبي .

5- عبء الإثبات الذي يقع على الموظف عند لجوئه للقضاء لإستيفاء حقوقه ما يمس بضمانة حق الموظف في اللجوء إلى القضاء بالإضافة إلى إشكالية تنفيذ الأحكام القضائية القاضية بإلغاء القرارات الإدارية والأحكام الصادرة ضدها .

**الإقتراحات :**

1- وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية حتى تتضح أكثر

2- إنشاء أجهزة تحقيق حيادية ومستقلة عن الإدارة وهذا لفصل سلطة التحقيق عن سلطة الإتهام و جعله إجراء إلزامي قبل توقيع العقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة

3- تعزيز الطرق البديلة المستحدثة من قبل المشرع في حل وتسوية المنازعات الإدارية و منها التأديبية المنصوص عليها في أحكام المواد ( 990 ) و ما يليها من قانون الإجراءات ا المدنية و الإدارية 09/08 ، وضرورة جعل هذه الطرق البديلة هي الأصل في تسوية هذه المنازعات قبل اللجوء إلى طرق الطعن الإدارية والقضائية .

4- في حال إمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية القاضية بإلغاء قراراتها الغير مشروعة أقر المشرع فرض غرامة تهديدية إلا أن تحصيلها من الذمة المالية للشخص المعنوي ( الإدارة ) أرهق الخزينة العامة و ميزانية الدولة التي لا دخل لها وجعل الرئيس الإداري الممتنع عن التنفيذ غير مكترث لذا وجب على المشرع ان يعيد هذا النص القانوني .

5- تخصيص قاضي أو أكثر على مستوى المحاكم الإدارية والمحاكم الإدارية للإستئناف و مجلس الدولة لمراقبة تنفيذ الأحكام القضائية القاضية بإلغاء القرارات التأديبية الغير المشروعة .

6- نوصي بتدعيم الدراسات والبحوث المستقبلية في مجال تأديب الموظف العام و باجتهادات مجلس الدولة الحديثة و المواكبة للأمر رقم 03/06 مما يحقق إثراء لموضوع ضمانات المسائلة التأديبية

# قائمة

# المراجع

**قائمة المراجع**

**1-المراجع باللغة العربية**

**أولا النصوص القانونية:**

- التعديل الدستوري 2020 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82 في 30 ديسمبر 2020

- قانون الإجراءات المدنية والإدارية قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 منشورات بغدادي طبعة جديدة 2008

- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022 يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج.ر /العدد 48 18ذو الحجة عام 1443 17يوليو سنة 2022 .

- قانون عضوي رقم 22-10 مؤرخ في 9 ذوي القعدة 1443 الموافق 9 جوان 2022 يتعلق بالتنظيم القضائي . ج-ر العدد 41 – 16 ذو القعدة عام 1443 16 جوان سنة 2022 .

-القانون رقم 22-07 مؤرخ في 4 شوال عام 1443 الموافق 5 مايو 2022 يتضمن التقسيم القضائي –ج-ر العدد 32 13 شوال عام 1443 – 14 مايو سنة 2022

- الأمر 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية /العدد 46 20 جمادى الثانية عام 1427 -16يوليو سنة 2006.

الأمر 66 -152 الصادر في 02 جوان 1966 الخاص بالإجراءات التأديبية

الأمر 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

- مرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية جريدة رسمية العدد 13 الصادرة في 1985/03/24

- المرسوم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، ج ر عدد 46 المؤرخة في 1966/06/08
- المرسوم 84-11 المؤرخ في 14/جانفي 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ج ر عدد 03 المؤرخة في 1984/01/15.
- المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية
- المرسوم التنفيذي 17 – 321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب الجريدة الرسمية عدد 66 الصادر في 12 نوفمبر 2017 .
منشور رقم 5 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الرقم 05 / ك خ / م ع و ع/ 03 بتاريخ 12افريل 2004
- المنشور رقم : 03 ك خ / م و ع و ع 2003 / مؤرخ في 17 ماي / مايو 2003 ، صادر عن الوظيفة العمومية ، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.
منشوررقم 18 ك خ/م ع وع/ 2006 المؤرخ في 28 ماي 2006 صادر عن الوظيفة العمومية المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- منشور رقم 67 / مع .وع / 99 9 فيفري سنة 1999 المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة للجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن
- تعليمة رقم 20/ م ع و ع/1984 المؤرخة في 1984/06/26 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمن تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن
- تعليمة رقم 20 مؤرخة في 26 جوان 1984المتعلقةبتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن،صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- النظام الداخلي لمجلس الدولة المصادق عليه من طرف مكتب مجلس الدولة بتاريخ 19 محرم عام 1441 الموافق 19 سبتمبر سنة 2019 ج-ر العدد 66 28 صفر عام 1441هـ 27 أكتوبر سنة 2019

**ثانيا : المؤلفات**

مولود ديدان–سلسلة مباحث في القانون .النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة

محمد لخضر بن عمران اثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري( الوظيفي –العمالي–المهني) –جسور للنشر والتوزيع

– هاشمي خرفي . الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ا. الطبعة الرابعة .دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع .الجزائر 2010

– سليم جديدي سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري –دراسة مقارنة ماجستير في الحقوق 2011 –دار الجامعة الجديدة .38.40 بني سوتر الزرابطة –الاسكندرية

– قدود جميلة النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري دار كنوز للنشر والإنتاج والتوزيع 2021

– قروف جمال الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري منشورات دار الهدى للنشر والتوزيع الجزائر 2022

كمال رحماوي تأديب الموظف العام في القانون الجزائري دار هومة الطبعة الثالثة الجزائر 2006

– خلف فاروق –منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر ماي 2019

– عما ر بوضياف . –الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة طبعة سبتمبر 2019 جسور للنشر والتوزيع –المحمدية –الجزائر

-- بوطبة مراد--نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري–نوفمبر 2018 دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع

– ناصر لباد الوجيز في القانون الإداري الطبعة الثانية 2007كلية الحقوق جامعة فرحات عباس مخبر الدراسات السلوكية والدراسات القانونية .

- /محمد الصغير بعلي القرارات الإدارية ملاحق نصوص قانونية 2005 دار العلوم للنشر والتوزيع 15 حي النصر 150مسكن الحجار –عنابة -23200 .

- رشيد حباني -دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية -دار النجاح للكتاب 2012

- خلف فاروق الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي سبتمبر 2019 دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع –الجزائر

- قبايلي طيب –شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية "النظام القضائي الجزائري" طبعة محينة وفقا لأخر التعديلات سنة 2022 دار بلقيس للنشر 2023

- محمد الصغير بعلي الوجيز في المنازعات الإدارية طبعة مزيدة ومنقحة 2005 دار العلوم للنشر والتوزيع

- محمد الصغير بعلي الوجيز في المنازعات الإدارية طبعة مزبدة ومنقحة دار العلوم للنشر والتوزيع 2002 الحجار عنابة

- لحسين بن الشيخ، أثملويا 2004 ،المنتقى في قضاء مجلس الدولة، " الجزء الثاني " ،دار هومة الجزائر.

**ثالثا: المقالات**

.مهدي بخدة –الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري –جامعة احمد زبانة – غيليزان –مجلة الدراسات القانونية المقارنة –المجلد 08 العدد01-( 2022) تاريخ النشر 2022/06/108

- علي سعود الظفيري الرقابة القانونية لمبدأ المواجهة في الإجراءات التأديبية :دراسة تحليلية في ضل قانون الخدمة المدنية الكويتي والقانون المقارن–مجلة القانون الكويتية العالمية –السنة التاسعة –العدد4-العدد التسلسلي 36-محرم –صفر1443هـ-سبتمبر 2021م .

محمد ماجد ياقوت شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة والنقابية والعمل الخاص منشأة المعارف الإسكندرية 2004

- أحسن غريبي النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر : دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 العدد 03 مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ... الكويت 2020 ،

- أحسن غربي،النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، مجلةالقانون عدد 1 مجلد 10 ،جامعة سكيكدة،

- عبد القادر غيثاوي، " الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري " دفاتر السياسة والقانون،عدد 19 جامعة ورقلة، 2018

- دهمة مروان الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري –مجلة الحقوق والحريات –المجلد 06 العدد 02 السنة 2020 تاريخ الإرسال 2020/04/11 تاريخ القبول 2020/04/17 تاريخ النشر 2020/04/22 .

- فارس مزوزي مقياس الإجراءات القضائية والإدارية محاضرات ألقيت على طلبة السنة الثانية ماستر قانون عام معمق العام الدراسي 2022-2023 كلية الحقوق والعلوم السياسية –قسم الحقوق جامعة الشاذلي بن جديد الطارف

- حسون محمد علي مطبوعة بيداغوجية بعنوان الوظيفة العامة –محاضرات ألقيت على طلبة السنة أولى ماستر –قانون عام معمق –وطلبة ما بعد التدرج المتخصص إدارة ومالية– جامعة 08 ماي 45 السنة الجامعية 2017-2018

**رابعا الأحكام والقرارات**

-المجلة القضائية العدد الأول , لسنة 1998 , الغرفة الإدارية

**خامسا: الرسائل والأطروحات**

- عبد المجيد عبد الحفيظ سلمان ضمانات التأديب السابقة لإيقاع العقوبة التأديبية –بحث مقدم لاستكمال إجراءات الحصول على درجة الماجستير قسم القانون العام (إداري) .مجلة كلية الحقوق دورية علمية محكمة المجلد الرابع العدد الثاني ديسمبر 2021

- امجد جهاد عياش ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام –دراسة مقارنة –أطروحة ماجستير في القانون العام –كلية الدراسات العليا –جامعة النجاح الوطنية –نابلس – فلسطين- 2007

- مشعل محمد العجمي الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الكويتي والأردني مذكرة لنيل درجة ماجستير في القانون العام جامعة الشرق الأوسط مصر الشحمة السعدية –ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري .مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية السنة الجامعية 2018-2019

- وسام عقون –ماهية ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة –مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري –كلية الحقوق والعلوم السياسية –جامعة محمد خيضر بسكرة الموسم الجامعي 2012-2013

رزقي جمال،هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة ،مذكرة لني لشهادة ماستر أكاديمي تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2019

**سادسا: المواثيق الدولية**

- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية 1966 الذي دخل حيز النفاذ مارس 1976

**سابعا : التقارير والمراسلات**

مراسلة رقم 266/م ع و ع/2016 ، المؤرخة في 2016/03/28 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية متضمنة معنى التحقيق الإداري المنصوص عليه في المادة 171 من الأمر 06-03

مراسلة رقم 1502 / م ع و ع/2014 المؤرخة في 2014/03/03 صادر عن الوظيفة العمومية في ما يخص نصاب إنشاء لجنة إدارية متساوية الأعضاء

مراسلة رقم 1013 م ع و ع/2016 المؤرخة في 2016/10/27 صادر عن الوظيفة العمومية المتعلق بانتخاب اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

- مراسلة رقم 387 ،صادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية ،بتاريخ 17 أبريل 2017
،موجهةإلىرئيسمفتشيهالوظيفةالعموميةلولايةوهران،تتعلقبالردعلىاستفسارحولتطبيقالمادة 169 من الأمر 06 – 03

# فهرس
# المحتويات

## فهرس المحتويات


| المحتوى | الصفحة |
|---|---|
| شكر وعرفان | - |
| إهداء | - |
| المقدمة | 07- 11 |
| **الفصلالأول:**الضمانات الإدارية | 12 |
| **المبحث الأول :** الضمانات السابقة على تقرير العقوبة التأديبية | 12 |
| المطلب الأول : المواجهة والاطلاع على الملف | 13 |
| الفرع الأول: المواجهة | 13 |
| الفرع الثاني: الاطلاع على الملف | 17 |
| المطلب الثاني : التحقيق وحق الدفاع | 23 |
| الفرع الأول: ضمانة التحقيق التأديبي | 23 |
| الفرع الثاني: حق الدفاع | 27 |
| **المبحث الثاني :** الضمانات الممنوحة عند تحديد الجزاء التأديبي | 31 |
| المطلب الأول :إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء | 31 |
| الفرع الأول: نشأة اللجنة الإدارية وتكوينها | 32 |
| الفرع الثاني : إجراءات سير عمل اللجنة | 37 |
| المطلب الثاني: التسبيب و إخطار الموظف بالقرار التأديبي | 40 |
| الفرع الأول: مضمون التسبيب والفرق بينه وبين سبب القرار | 42 |
| الفرع الثاني : إخطار الموظف بالقرار التأديبي وتدوين محاضر بمجلس التأديب | 45 |
| ملخص الفصل الأول | 48 |
| ●**الفصل الثاني :** الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي | 50 |
| **المبحث الأول :**الضمانات الشبه قضائية | 51 |
| المطلب الأول: التظلم الإداري | 52 |

| | |
|---|---|
| الفرع الأول : مفهوم التظلم الإداري وشروطه | 52 |
| الفرع الثاني صور التظلم الإداري وإجراءاته | 55 |
| المطلب الثاني: لجان الطعن | 57 |
| الفرع الأول : تشكيل لجان الطعن و تنظيمها | 58 |
| الفرع الثاني : نظام عمل لجان والقيمة القانونية لقراراتها | 60 |
| **المبحث الثاني :**الضمانات القضائية | 63 |
| المطلب الأول : الطعن القضائي | 63 |
| الفرع الأول : القضاء المختص في الطعن القرارات التأديبية | 64 |
| الفرع الثاني : أسباب الطعن القضائي في القرارات التأديبية | 68 |
| المطلب الثاني: آثر الطعن القضائي و إشكالية تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية | 71 |
| الفرع الأول : الآثار المترتبة عن إلغاء القرار التأديبي | 72 |
| الفرع الثاني : تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية | 75 |
| ملخص الفصل الثاني . | 81 |
| **الخاتمة** | 83 |
| قائمة المراجع | 86 |
| فهرس المحتويات | 94 |
| الملخص | 96 |

**ملخص** :

تتناول هذه الدراسة ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، فقد حاول المشرع الجزائري خلق موازنة بين مصلحة الموظف و الإدارة بتبني النظام التأديبي شبه القضائي .

و قد تعرضت دراستنا لجميع الضمانات المكفولة للموظف قبل و اثناء المسائلة التأديبية و كذا الضمانات الممنوحة له بعد صدور القرار التأديبي و بينت بالتحليل جوانب الغموض و القصور للنصوص الإجرائية المنظمة لتلك الضمانات .

و أخير خلصت دراستنا إلى نتائج أهمها غياب مبدأ الحيدة في التحقيق و تبعية مجالس التأديب و لجان الطعن للإدارات لذلك نوصي بوضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية حتى تتضح اكثر وإنشاء أجهزة حيادية مستقلة عن الإدارة و نشر الوعي القانوني و الإجرائي لدى الموظفين .

و تبقى العبرة بكفالة حسن إستعمال الحق وليس بتقريره .

**résumé :**

Cette étude porte sur les garanties de responsabilité disciplinaire de l'agent public dans la législation algérienne Le législateur algérien a tenté de créer un équilibre entre l'intérêt de l'employé et celui de l'administration en adoptant le régime disciplinaire quasi-judiciaire.

Notre étude a exposé toutes les garanties garanties au salarié avant et pendant l'interrogatoire disciplinaire, ainsi que les garanties qui lui ont été accordées après le prononcé de la décision disciplinaire, et l'analyse a montré des aspects d'ambiguïté et de carences dans les textes de procédure organisant ces garanties.

Enfin, notre étude s'est conclue par des résultats dont le plus important est l'absence du principe d'impartialité dans l'enquête et la subordination des conseils de discipline et des commissions d'appel aux départements.Par conséquent, nous recommandons le développement d'un rationnement particulier des procédures afin qu'elles deviennent plus claires, et la mise en place d'organismes impartiaux indépendants de l'administration et la diffusion d'une sensibilisation juridique et procédurale auprès des employés.

Et la leçon reste de s'assurer du bon usage du droit, pas de le signaler.