

رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام

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

تحت إشراف الأستاذ:
د. ملوك نوال

من إعداد الطالبين:
-رحمانية صيرينة
-زعرور شيماء

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د.بركات عماد الدين	أستاذ محاضر (ب)	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-	رئيسا
د. ملوك نوال	أستاذ مساعد (أ)	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف	مشرفا
د. زقار منية	أستاذ مساعد (أ)	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف	عضوا

السنة الجامعية: 2023 / 2024م

رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام

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

تحت إشراف الأستاذ:
د. ملوك نوال

من إعداد الطالبتين:
-رحمانية صبرينة
-زعرور شيماء

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د.بركات عماد الدين	أستاذ محاضر (ب)	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-	رئيسا
د. ملوك نوال	أستاذ مساعد (أ)	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف	مشرفا
د. العمري زقار مونية	أستاذ مساعد (أ)	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف	عضوا

السنة الجامعية: 2023 / 2024م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur
Et de La Recherche Scientifique
Université el tarf
Faculté de Droit et des Sciences Politiques
Département de Droit



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة) : و.ج.ا. منيرة حبيب الله

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 4.06.59.63.04

الصادرة بتاريخ: 08.11.2023

عن دائرة: المحاسبة

المسجل بقسم: الإدارة العامة للمحاسبة

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

و.ج.ا. منيرة حبيب الله الإجراءي على مستوى قضاة الشايات بأديب المورف
البحام

أصح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية
والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ:

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur
Et de La Recherche Scientifique
Université el tarf
Faculté de Droit et des Sciences Politiques
Département de Droit



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة) : .. زكريا .. سيدي ..

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: .. 119961234003180007 ..

الصادرة بتاريخ: .. 2016 / 03 / 16 ..

عن دائرة: .. لوجيا ..

المسجل بقسم: .. الحقوق ..

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

وقاية القاضي الاجرائي على مستوى عملية قرارات تأديب
الموظفين العام

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية
والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: ..

إمضاء المعني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي جَعَلَ الْمَوْتَ
وَالْحَيَاةَ وَالَّذِي
يُعِيدُ النَّاسَ
وَالَّذِي يُعَذِّبُ
وَالَّذِي يُرِيهِمْ
وَالَّذِي يُعَذِّبُ
وَالَّذِي يُرِيهِمْ

شكر و عرفان

قال الله تعالى ﴿لئن شكرتم لأزيدنكم﴾

سورة إبراهيم، الآية 07

الحمد لله الذي وفقنا لبلوغ هذه الدرجة و أثار درينا بالعلم و المعرفة

و أعاننا في إنجاز هذا العمل المتواضع

راجين منه التوفيق و السداد

كما نوجه عبارات الشكر و التقدير إلى

الأستاذة المشرفة

ملوك نوال"

التي أعانتنا على إنجاز هذا البحث و لم تبخل علينا بالنصائح والتوجيهات من

أجل أن نكون في المستوى المطلوب

و كذلك على حسن معاملتها لنا

متمنين لها دوام الصحة و العافية

كما نتقدم بالشكر إلى كل أساتذة لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة مذكرتنا كما

نتوجه بالشكر و التقدير إلى كل الأساتذة و الإداريين

في كلية الحقوق بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف

على كل الجهودات المبذولة

و إلى كل زملائنا طلبة دفعة 2024

و إلى كل من ساعدنا

و لو بكلمة طيبة.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وصلى الله على صاحب الشفاعة سيدنا مُحَمَّد النبي الكريم، وعلى آله وصحبه الميامين، ومن

تبعهم بإحسان إلى يوم الدين وبعد:

إلى من لم تَدَخِرْ نَفْسًا في تربيته - أُمي الحنون

إلى من تشقت يداه في سبيل رعايتي - أبي الصبور

أدامهم الله.

إلى جدي وجدي رحمهم الله.

إلى عمتي فلة حماها الله.

. إلى إخوتي وأخواتي : مُحَمَّد، زهية، عبد القادر، هالة، سارة، مريم، ربيع، زياد، حفظهم الله

إلى كل الأهل والاقارب.

إلى البراعم الصغار : مُحَمَّد إسلام، راما، نور اليقين، عبد المهيمن. رعاهم الله.

إلى كل الأصدقاء والأحبة، إلى كل من تذوقت معهم أجمل اللحظات الذين جعلهم الله إخوتي،

كل واحد باسمه.

إلى كلية الحقوق والعلوم السياسييه بصفة عامة.

إلى كل من كان لهم أثر على حياتي، إلى كل من أحبهم قلبي ونسيهم قلبي.

شيماء

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(وقل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون) (صدق الله العظيم)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

إلى من كلله الله بالهيبية و الوقار... إلى من علمني العطاء بدون إنتظار... إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار ارجو من الله أن يمد في "عمرك لتري ثمارا قد حان قطافها بعد طول إنتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي اليوم وفي الغد وإلى الأبد والدي العزيز "عمر إلى ملاكي في الحياة... إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني... إلى بسملة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى اغلى الحبايب أمي الحبيبة "زينة إلى النبع الدفاق بالعطاء والقلب الطيب و الروح الطاهرة إلى قرّة عيني وأعز ما أملك إلى غاليتي أطال الله في عمرها وحفظها جدتي الغالية من نعم الله على السائر ان يجد من يسير معه بمقياس خطوته، وبفضل الله انك كنت رفيق السير والمسير والطريق كنت نعم السند ونعم الحب زوجي الغالي "إدريس". حفظك الله وسدد هذاك.

إلى ملاكي التي سهرت وكانت معي في كل ظروفي وحالاتي وضغوطاتي، المرأة التي صنعت مني فتاة طموحة تعشق التحديات أمي الثانية أم زوجي ،حفظك الله ورعاك

إلى عائلتي زوجي كل بإسمه (ابا أطال الله في عمرك ،إلى من كانوا نعم الإخوة والسند" نور دين، علي". إلى شعبة البيت إلى من "كانوا ضلعي الثابت . "يسرى ومروى

إلى تلك النجوم التي تنير طريقي دوما إلى ضلعي ثابت التي لا يميل وأمان أيامي إلى من رزقت بيهم سندا وملاذي الأول والأخير إلى من شددت عضدي لهم فكانوا لي يبايع أرتوي منها إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى قرّة عيني أخي "وأخواتي" لطفى.لميس.عبير.رباب

إلى من جمعني بهم ظروف الدراسة فأصبحوا اجمل صدفة صديقاتي "إيمان، سلمى، فريال، نسرين، شيماء، شيماء، نور "الخلود، هالة

صبرينة

مقدمة

تعتمد الدولة بالدرجة الأولى على المرافق العامة من أجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سيادتها العامة، غير أن المرافق لا تستطيع بطبيعتها أن تؤدي رسالتها وأهدافها إلا عن طريق الموظفين العموميين، على هذا الأساس يعتبر الموظف بمثابة النقطة الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام، لأنه يشكل الأداة الفعالة لتحقيق أغراضه الأساسية لاسيما تلك المتعلقة بتقديم الخدمة والمنفعة العامة للمواطنين.

ولما كان الموظف العمومي هو العصب الحيوي في جهاز الدولة فأصبح لا بد من إيجاد الضمانات اللازمة لحمايته من تعسف الإدارة والأفراد حيث يصبح مطمئن ويبدل كل ما في طاقته لأداء مهامه على أكمل وجه، لذلك شرع نظام التأديب عندما يشوب عمل الموظف خطأ أو تقصير.

فالتأديب وظيفة إدارية رديعة الهدف منها المحافظة على السير الحسن للمرفق العام بانتظام وإطراد، بمعاقبة الموظف العام عند إخلاله بواجبات وظيفته، أو خروجه عن مقتضى الواجب في الوظيفة ليس انتقاما منه بل إصلاحا له وتحذيرا لباقي الموظفين، إذ تملك الإدارة الموظفة من خلال عملية التأديب سلطات واسعة فيكون تعسفها وارد الأمر الذي جعل أغلب التشريعات تسعى جاهدة لمعالجة هذا الموضوع لإضفاء التوازن بين تحسين أداء المرافق العامة لمهامها تحقيقا للمصلحة العامة، وحماية الموظف العام من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التأديبية، وهو من شأنه أن يولد لديه الاطمئنان بما ينعكس إيجابا على مردوده، وذلك بوضع ضوابط وقواعد إجرائية محددة تضمن الجودة.

وإن كان للسلطة المختصة بالتأديب الحق في معاقبة الموظف المرتكب للمخالفة التأديبية بالعقوبة المناسبة التي تراها، فإن هذا الحق ليس مطلقا بل مقيدا برقابة سلطة القضاء التي أوكل لها المشرع هذا الاختصاص وحتى لا تتعرض السلطة التأديبية لطائلة هذه الرقابة، عليها أن تكون على إحاطة تامة بهذه العقوبات من حيث تحديد كل من

مفهومها وطبيعتها والمبادئ القانونية التي تحكمها ومدى الاختصاص المحدد لها بنوع العقوبة.

وقد كرس المشرع الجزائري النظام التأديبي للموظف العام من خلال تشريعه لعدة أوامر ومراسيم، محاولا بذلك سد الثغرات والهفوات التي تطرأ كل مرة وصولا للأمر **03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006** المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الذي نظم الأحكام المتعلقة بالنظام التأديبي للموظف في الباب السابع منه، من خلال **أحكام المواد 160** وما يليها، إضافة لإيلائه العناية الفائقة في نصوص بتحديد نطاق ما للموظف من حقوق وما عليهم من واجبات، وما يترتب عن الإخلال بها من عقوبات تأديبية، صنفها وحدد إجراءاتها وآثارها ضمن نظام تأديب متكامل.⁽¹⁾ يجب تهميش الأمر

- أهمية الدراسة: تنقسم أهمية الدراسة إلى قسمين:

أ/ الأهمية العلمية: تتمثل في الإحاطة والإلمام بمختلف الجوانب المفاهيمية والقانونية لرقابة القضاء الإداري على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، وذلك من خلال تحديد مخلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع محل الدراسة.

ب/ الأهمية العملية: تتجلى في إبراز الإجراءات والطرق القانونية لعمل الرقابة القضائية الإدارية في الجزائر في إطار التحقق من مشروعية القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام لتأكيد من صحته وعدم مخالفته القانون أو تجاوزه لسلطة الممنوحة للإدارة.

- أسباب اختيار الموضوع: وتنقسم إلى قسمين:

أ/ أسباب ذاتية:

¹- الأمر رقم 03/06، المؤرخ 16 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية 15 عدد 46، المعدل و المتمم بالقانون رقم 22-22، المؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق ل 18 ديسمبر سنة 2022.

ارتباط الموضوع بالقرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، ورقابة القضاء الإداري على مدى مشروعيتها وما يكفله الموظف العام من ضمانات، موضوع يهمننا نحن الطلبة بشكل عام في المستقبل، والطلبة الموظفون بشكل خاص في وقتنا الحاضر.

ب/ أسباب موضوعية:

تتمثل في الإتصال الوثيق لموضوع درسا بالإدارة العامة، باعتبارها همزة وصل بين الحكومة والموظفين والتي تلعب دورا أساسيا في اتخاذها لقرارات إدارية أخرى تأديبية، هذه الأخيرة تعنى بها دراستنا وهنا يأتي دور القضاء في فرض رقابة الفعالة على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام.

- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- جمع أكبر قدر ممكن من المعرفة العلمية حول هذا الموضوع وبيان مختلف الإجراءات والضمانات التأديبية وتوضيح تطبيقاته في مجال التأديب الإداري وبالتالي الوصول إلى مساءلة عادلة للموظف.
- تسليط الضوء على إجراءات التأديب حتى يكون الموظف على دراية بمقتضيات المشروعية القانونية وبما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية من جهة، ومن جهة أخرى إلزام الإدارة بإتباع الإجراء اللازمة لتأديب الموظف العام.

➤ إشكالية الدراسة

وعلى ضوء ما سبق ذكره يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ما هي حدود رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية؟

-وتتفرع هذه الإشكالية إلى أسئلة فرعية:

فيما تتجلى مظاهر تطور نطاق رقابة القضاء الإداري على مشروعية القرار التأديبي؟ ما الدور الذي يلعبه القاضي الإداري في الرقابة على مدى مشروعية هذه القرارات؟ ما مدى تمكن القاضي الإداري الجزائري من فرض رقابته القضائية على مشروعية القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام؟

➤ المنهج المتبع:

اعتمدنا في هذه الدراسة على منهجين المنهجي الوصفي والمنهج التحليلي، فالمنهج الوصفي غايته تحديد المفاهيم المتعلقة بالموظف العمومي والسلطات المختصة بالتأديب، وكل ما هو متعلق بتنظيم الحياة المهنية للموظف العمومي خاصة ما يتعلق بالتأديب.

أما المنهج التحليلي جاء موضعه لأجل تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع، وكذلك تسليط الضوء على الآليات القانونية والوسائل التي تساعد الموظف العمومي من انتهاجها لأجل المطالبة برد الاعتبار في القرار الإداري الصادر ضده. ولقد تطرقنا في موضوع رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام إلى فصلين وكل فصل تم تقسيمه إلى مبحثين كالتالي:

➤ الفصل الأول: نظام تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري.

■ المبحث الأول : الأخطاء التأديبية.

■ المبحث الثاني: العقوبات التأديبية.

➤ الفصل الثاني: مجال رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام.

■ **المبحث الأول:** رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي للموظف العام.

■ **المبحث الثاني:** رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي.

الفصل الأول:
نظام تأديب الموظف العام
في التشريع الجزائري

تمهيد :

يعتبر النظام التأديبي وسيلة قانونية تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف

الذي أخل بواجباته المهنية والتزاماته القانونية.

كما تستند فكرة المساءلة التأديبية إلى طبيعة العلاقة التي تربط الموظف العام بالهيئة التي

تستخدمه وعليه فإن توقيع العقاب على الموظف المخطئ ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة

من أجل ضمان حسن سير المرفق وتحقيق المصلحة العامة. وهو ما سنقوم بدراسته من

خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين حيث تناولنا في:

➤ المبحث الأول: الأخطاء التأديبية .

➤ المبحث الثاني: العقوبات التأديبية.

المبحث الأول: الأخطاء التأديبية:

تهدف السلطة التأديبية إلى إعادة تأهيل الموظف أو العامل في حال ارتكابه لخطأ تأديبي، أو في حال إخلاله بالتزاماته القانونية قد يؤدي إلى تهديد سمعة الوظيفة والمؤسسة المستخدمة على حد سواء.

وقد ارتأينا من أجل الإحاطة بالموضوع تقسيمه إلى مطلبين نخصص **المطلب الأول** إلى مفهوم الأخطاء التأديبية و**المطلب الثاني** إلى أركان الأخطاء التأديبية و**المطلب الثالث** درجات الأخطاء التأديبية.

المطلب الأول: مفهوم الأخطاء التأديبية:

الجرمة التأديبية أو الخطأ التأديبي هي جريمة قائمة بحد ذاتها مستقلة عن غيرها من الجرائم الأخرى، حيث سنتطرق إلى تقسيم مطلبنا إلى فرعين:

نتناول في **(الفرع الأول)** تعريف الخطأ التأديبي و **(الفرع الثاني)** مبدأ المشروعية في الأخطاء التأديبية.

الفرع الأول: تعريف الأخطاء التأديبية

أولاً: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي:

من خلال الاستقراء المختلف للنصوص القانونية والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة في الجزائر وبعض التشريعات المقارنة، يظهر عدم وجود تعريف واضح للخطأ المني وهذا ما اتضح في المادة 20 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات التي نصت على أن العامل يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة الممارسة.⁽¹⁾

ثانياً: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي:

كما اختلفت الاصطلاحات التي أوردها الفقه لمفهوم المخالفة التأديبية، فلقد اختلفت التعريفات الأخرى، حتى وإن كانت هذه التعريفات تؤدي إلى معنى واحد تقريباً وهو الإخلال الصادر من الموظف بواجب وظيفي.

ففي الفقه الفرنسي عنى العديد من الفقهاء الفرنسيين بتحديد تعريف المخالفة التأديبية نذكر منه: "سيرجسالون" الذي يرى بأن المخالفة التأديبية هي «فعل أو امتناع عن فعل يكون فيه خرق أو مخالفة للواجبات الوظيفية، ويترك لرئيس المرفق وتحت رقابة القضاء امر عدّ الفعل مخالفاً لواجبات الوظيفة ويكون بالتالي خطأً تأديبي»

أما "فرانس دليبريه" فقد عرف المخالفة التأديبية بأنها "فعل أو امتناع عن فعل ينسب إلى الموظف ويعاقب عليه بجزاء تأديبي".⁽²⁾

¹ - وليد رحمان: "خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري"، مجلة آفاق العلوم، العدد العاشر، جانفي 2018، ص 306.

² - محمد قدوري النعيمي تغريد، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، ص ص 155، 156.

وفي مصر حدد العديد من الكتاب في مؤلفاتهم تعريفا للمخالفة التأديبية، إذ عرف احدهم الجريمة التأديبية على أنها: «كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه» وعرفها البعض منهم على أنها "إخلال العامل (الموظف) بواجب وظيفي، إخلالا صادرا عن إرادته".

في حين رأى آخرون أنها "إخلال بواجبات الوظيفة إيجابيا أو سلبيا".⁽¹⁾

أما في الفقه الجزائري فقد عرفها الدكتور "عمار عوابدي" بأنها: «ما يرتكب العامل من الإخلال السابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة».

وعرفه كذلك الأستاذ "أحمد بوضيف" على أنه "إخلال بالتزام قانوني ويأخذ بالقاعدة القانونية أي كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية".
بينما عرفه الأستاذ "بن صاري ياسين" على أنه "الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضها حسن انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو القوقلة لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها".⁽²⁾

ثالثا: التعريف القضائي للخطأ التأديبي:

نتيجة للفرغ التشريعي حاول القضاء الإداري وضع تعريف جامع وشامل للخطأ التأديبي، من خلال التصدي لتعريفه، فقد ورود في حكم صادر عن مجلس الدولة الفرنسي على أن الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالالتزامات الوظيفة حتى لو كانت خارج نطاق الوظيفة مادام أنه يمس بها.

¹ - محمد قدوري النعيمي تغريد، مرجع سابق، ص 157

² - وليد رحمان، مرجع سابق، ص 307.

كما أن مجلس الدولة الفرنسي في قضية Kawalewski يقرر أن اشتراك الموظف في مظاهرة غير مرخص لها من السلطة المختصة يعتبر مخالفة تأديبية يعاقب عليها، كما اعتبر أن نصب الموظف دون عذر مشروع خطأ تأديبا يستوجب العقاب، وأقر مجلس الدولة الفرنسي أيضا أنه يتوجب العقاب في حالة إقامة أستاذ لعلاقة غير مشروعة مع إحدى طالباته (مخالفة تأديبية)، أو ترك العمل دون عذر لأنه وقع في مخالفة تأديبية، ومن الأحكام السابقة الذكر يتبين أن القضاء الإداري لم يضع تعريفا محددًا للمخالفة التأديبية إنما اكتفى بالأفعال التي يعدها مخالفة تأديبية تستوجب العقاب.⁽¹⁾

أما بالنسبة للقضاء المصري ومن خلال مراجعتنا لأحكام المحكمة الإدارية العليا في **1926/02/28** نجد أن القضاء قد استقر على تعريف المخالفة التأديبية بأنها: "أن المخالفات التأديبية لم ترد في أي من التشريعات الخاصة بالمعاملين على سبيل الحصر". وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن أي خروج على مقتضيات الوظيفة العامة أو ما تفرضه على شاغليها من الواجبات يعد ذنبا إداريا، وهذا هو سبب القرار التأديبي، فكل فعل أو مسلك من جانب العامل (الموظف) يرجع إلى إدارته إيجابا أو سلبا فتتحقق به المخالفة لواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضى الواجب في إعمالها أو الإخلال بالنهي عن الأعمال المحرمة إنما يعد ذنبا إداريا يسوغ مؤاخذته تأديبيا⁽²⁾

أما القضاء الجزائري فقد حاول إعطاء تعريف للأخطاء التأديبية في العديد من القرارات، ونذكر منها قضية السيد (ب. م. ش) ضد وزير الداخلية بتاريخ **1985/12/07** والذي جاء فيه: «من المقرر قانونا أن الأخطاء تشمل على تقصير في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار

¹ - وليد رحمانى، مرجع سابق، ص 307.

² - محمد قدوري النعيمي تغريد، مرجع سابق، ص 163.

الموظف أو الكفيلة بالحظ من قيمته الفئة التي تنتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة ومن ثم فالإدارة باتخاذها قرار بعزل الموظف»⁽¹⁾

كذلك قرار مجلس الدولة الذي صدر بتاريخ 2001/04/09 و ينص على أن الخطأ يمكن تكيفه بالخطأ الشخصي إذا ارتكب أثناء قيامه بنشاطات خاصة وبالتالي لا علاقة له بالمرفق فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه بالحياء والتحفظ، ومن هنا يتضح أن القضاء الجزائري الممثل في مجلس الدولة اتفق على ما جاء به المشروع وباقي التشريعات واعتبر كل مساس بالواجبات الوظيفية خطأ تأديبيا وهذا لا يقتصر على الأفعال التي تقع داخل الوظيفة فقط بل حتى الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة تشكل خطأ مهنيا إذا مست بشرف الوظيفة.⁽¹⁾

الفرع الثاني: مبدأ الشرعية في الأخطاء التأديبية:

أولاً: تعريف مبدأ الشرعية:

يقصد بمبدأ الشرعية بأنها التزام السلطة التأديبية المختصة بتوقيع العقوبات على سبيل الحصر في قوائم العقوبات التأديبية بواسطة نص واضح.⁽²⁾

ولسلطة التأديبية حرية الاختيار في توقيع الجزاء التأديبي المناسب لكل مخالفة تأديبية على الموظف المدان في السلطة التقديرية لها آخذة بعين الاعتبار صحة قيام الوقائع وسلامة تكيفها القانوني. مع مراعاة شروط صحة العقوبة من حيث مدى إمكانية توقيعها عليه

¹ - وليد رحمان، المرجع السابق، ص 307.

² - علي حمزة عباس، عماد صالح الحمام، " رقابة القاضي الإداري على الجزاء التأديبي " ، مجلة الفكر القانوني والاقتصادي، العدد الأول، السنة التاسعة، ص 927.

أكتفى المشرع الجزائري بالقاعدة العامة التي تفيد بأن كل تخل للموظف العمومي من واجباته الوظيفية تستوجب عقوبة محددة وبالتالي استحالة إخضاعها لمبدأ شرعية الجريمة التأديبية.⁽¹⁾

ومن خلال ذلك يختلف قانون العقوبات عن القانون التأديبي إذ يوجد في قانون العقوبات ارتباط كامل بين الجريمة والعقوبة فتحديد العقوبة هو من عمل المشرع وتنحصر مهمة القاضي الجنائي في مهمة القاضي الجنائي في تحديد العقوبة الملائمة بين حدين كالحبس أو السجن أو الخيارين توقيع عقوبة مالية أو عقوبة مقيدة للحرية، إما في القانون التأديبي فإن المشرع كقاعدة عامة يحدد قائمة العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف المخطئ ويترك السلطة التأديبية المختصة حرية اختيار العقوبة الملائمة بين العقوبات المقررة.⁽²⁾

ثانيا: تعريف مبدأ شرعية العقوبة التأديبية:

يبحث موضوع شرعية العقوبة التأديبية في مدى احترام سلطة التأديب لأهم المبادئ الدستورية الكبرى في الدولة، كمبدأ احترام القانون المدني الذي يقضي بأن يكون جميع التصرفات التي تقوم بها السلطات في الدولة متفقة مع حكم القانون. وتدخل العقوبات التأديبية ضمن أعمال الإدارة العامة، لذا يجب أن تكون جميع العقوبات التأديبية الموقعة على الموظف محددة بنص قانوني خاص وصریح، أو وفق قواعد وأصول عامة واردة في قوانين عامة التي تقضي "بأن لا عقوبة إلا بنص"⁽³⁾

¹ - زاهيا خميسين، مختار هرويني، النظام القانوني لتأديب الموظف العمومي وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية سنة 2019/2018، ص 23.

² - علي حمزة عباس، عماد صالح الحمام، المرجع السابق، ص 944.

³ - مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2012، ص 109.

وعلي ضوء ذلك يمكن تشبيه الجريمة التأديبية بجرائم التعزير في الشريعة الإسلامية إذ إنها جرائم غير محددة في النصوص الشرعية وليس لها عقوبات محددة سلفا بخلاف جرائم الحدود التي فيها اعتداء على حق من حقوق الله وجرائم القصاص التي يعتدى فيها على حق العباد فإنه تم تحديدها بشكل مسبق.⁽¹⁾

يراد بشرعية العقوبة التأديبية اضطلاع المشرع بسلطة تحديد مقدار ونوع العقوبات التأديبية بينما يترك أمر تطبيقها للسلطة التأديبية التي تكون أمام اختصاص مقيد بشأن ما يعرض عليها من أخطاء تأديبية بعد تيقنها من توافر أركانها بتفحص مختلف قوانين الوظيف العمومي للدول يتضح سعيها نحو تحقيق هدف التوازن بين عنصري الفاعلية والضمان وبعبارة أخرى تحقيق الموازنة العادلة بين مصلحة المرفق والمصلحة الخاصة للموظف العام في مجال التأديب الوظيفي.⁽²⁾

عددت لنا المادة 163 من أمر رقم 06-03 العقوبات التأديبية إلى عشرة عقوبات رتبت حسب درجة شدتها، كما تم تصنيفها إلى 4 درجات متفاوتة الخطورة، إلى جانب عقوبة العزل، الواردة في المادة 184 منه والتي توقع على الموظف في حالة تغييره لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون أي مبرر وذلك بعد إعداره من السلطة التي لها صلاحية التعيين، إضافة إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها بموجب قوانين أساسية كتلك المحددة في المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 93-54 كالتوقف المؤقت لمدة تتراوح بين 15 يوم إلى 6 أشهر والنقل الفوري، كما يمكن لسلطة التأديب جمع هذه العقوبات مع بعض.⁽³⁾

¹ - علي حمزة عباس، عماد صالح الحمام، مرجع سابق، ص 944.

² - مليكة مخلوفي، مرجع سابق، ص 109.

³ - مرجع نفسه، ص 110.

المطلب الثاني: أركان الأخطاء التأديبية:

من التعريفات القانونية والفقهيّة والاجتهادات القضائية المنصّة حول الخطأ التأديبي هناك مجموعة من الأركان تقوم عليها المخالفة التأديبية حيث تنحصر الجريمة التأديبية في الموظف المخطئ ذا الفعل الإيجابي أو السلبي الصادر عن نيته عند صدور العمل وتمثل هذه الأركان في الركن المادي والمعنوي والشرعي والشخصي، لهذا وجب علينا تقسيم هذا المطلب إلى أربعة فروع.

الفرع الأول: الركن الشرعي

الفرع الثاني: الركن المادي

الفرع الثالث: الركن المعنوي

الفرع الرابع: الركن الشخصي

الفرع الأول: الركن الشرعي

لا يعني هذا الركن ما يعنيه في الجريمة الجنائية من حيث أنه " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص". إلا أن النظام التأديبي نظام قانوني وشرعي والسلطة التأديبية سلطة شرعية، تستند إلى القوانين واللوائح المنظمة لذلك غير أن الجريمة التأديبية جريمة قائمة بذاتها مختلفة عن الجريمة الجنائية، والأصل أنها لا تخضع للمبدأ الشهير لأن الجرائم التأديبية على خلاف الجرائم غير محددة على سبيل الحصر.⁽¹⁾

ولقد ميز مجلس الدولة في القرار رقم 0011 22 المؤرخ في 2001/04/09 بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية بقوله "... ينبغي على القاضي الجنائي تقدير الأخطاء

¹ - محمد قدوري النعيمي تغريد، مرجع سابق، ص ص179، 180.

بمقتضى القانون الجنائي وإن السلطة التأديبية ترجع في هذا التقدير إلى مقتضيات المصلحة العمومية تحت رقابة القاضي الإداري".⁽¹⁾

الفرع الثاني: الركن المادي:

يظهر من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف و الذي يخالف به واجباته إما أن يكون سلوك سلبي أو ايجابي، فالفعل الايجابي هو القيام بعمل محذور إما بالفعل السلبي هو الامتناع عن أداء واجب، ومما كان نوع التصرف الذي قام به الموظف لكي يعتبر مخالفة تأديبية يجب أن يكون مظهرا ماديا ملموسا كالاشتراك بمظاهرة محظورة أو عدم طاعة الأوامر و التوجيهات المقدمة من طرف الرئيس.

قد يأخذ التصرف المنحرف الصادر من الموظف صورة فعل منفرد أحيانا كالاحتفاظ بأصل أوراق رسمية أو الإدلاء ببيان مخالف للحقيقة أما الأفعال المتعددة فتتمثل مثلا في تحصيل نقود أكثر من اللازم وعدم توريدها، ومنه فإن المبدأ في تنفيذ المخالفة يكون العنصر المادي.⁽²⁾

وإلى هذا جنحت المحكمة العليا الجزائرية (الغرفة الادارية، 06 جوان 1577 طلب محمد ضد وزير العدل)، حيث جاء في قرار لها مايلي : حيث أنه اتضح من خلال التحقيق بأن الادارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي أدت على تحريك الدعوى التأديبية الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي.⁽³⁾

¹ - القرار رقم 001122 المؤرخ في 2001/04/09، "بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية"، مجلة مجلس الدولة، العدد 01-2002، مجلة نصف سنوية يصدرها مجلس الدولة، ص ص 67،68.

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، طبعة 2004، ص 28.

³ - عبلة قوادر، الأخطاء الموجبة لتأديب الموظف لعام وفق قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2013/2014، ص 15.

الفرع الثالث: الركن المعنوي :

ذهب بعض من الفقهاء إلى لزوم مجاورة الركن المعنوي للركن المادي لتقوم المسؤولية التأديبية و بغير اجتماعها لا تقوم، فالركن المعنوي يضم العناصر النفسية للجريمة وبمعنى آخر هو صدور الفعل المادي من إرادة آثمة فالجريمة التأديبية تقوم على فكرة الإثم أو الخطيئة فلا يكفي في الجريمة وقوع الفعل و الامتناع عنه بل يجب أن يكون الفعل أو الامتناع ثمرة إرادة آثمة.⁽¹⁾

الفرع الرابع: الركن الشخصي:

مناطق المخالفة التأديبية هو الموظف المخالف لواجباته الوظيفية أثناء أو بمناسبة ممارسة لمهامه إضافة إلى الإخلال بشرف الوظيفة وكرامتها فلا يمكن الحديث عن الخطأ التأديبي إلا إذا تعلق الأمر بموظف عمومي يرتكب خطأ أثناء أو بمناسبة أدائه لمهامه. وهذا ما أكدته المادة 160 من الأمر 06-03 التي ربطت الخطأ أو المخالفة التأديبية بالموظف " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو ماسة بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني ويعرض مرتكب العقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.⁽²⁾

المطلب الثالث: درجات الأخطاء التأديبية:

صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية على حسب درجة جسامتها إلى أربعة درجات وهو ما تضمنه نص المادة 177 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو

¹ - رابح وراء النادر، تأديب العامل في المؤسسة العامة الاقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق جامعة باجي مختار عنابة ، 2005/2004 ، ص 106.

² - المادة 160 من المرسوم 03/06، مصدر سابق.

المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية . لهذا وجب علينا تقسيم هذا المطلب الى أربعة فروع .

الفرع الأول : الخطأ من الدرجة الأولى :

نصت المادة 178 من الأمر 03/06 السالف الذكر بقولها : "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"⁽¹⁾

"كما تشير القراءة المتفحصة لنص هذه المادة إلى أن المشرع الجزائري ترك الأمر مفتوحا وعماما ، حيث لا يمكن تحديد الأفعال التي تدخل في إطار الإخلال بالانضباط العام على سبيل الحصر كالوصول المتأخر للموظف إلى مكان ع

مله و خروجه المبكر ، وسوء المعاملة مع المرتفقين وغيرها من السلوكيات التي تدخل ضمن الإخلال بالسير الحسن للمرافق".

كذلك هي كل الأخطاء و التصرفات التي يفعلها الموظف لمخالفته لقواعد الانضباط في العمل و المعددة في النظام الداخلي للمؤسسة، بحيث أن لامتس بالسير الحسن لها ، كتأخر الموظف بالإلتحاق بمكان عمله ، فلقد لخصها الأستاذ كلود لوپري في كونه الخطأ لا يبرر في أغلب الأحيان عقوبة التسريح ، فعدم التحاق الموظف برأس عمله دون مبرر يعرضه إلى عقوبة تأديبية لكن لاتصل درجتها إلى تسريحه من عمله . و هذا ما أثبتته المادة 69 من المرسوم 302/82 و التي نصت على أن كل الأعمال المرتكبة من قبل الموظف و التي تمس بالانضباط العام تدخل ضمن الأخطاء من الدرجة الأولى.

¹ - محمد زايد : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مجلة دراسات فالوظيفة العممة ، العدد الأول ، ديسمبر 2013 ص36.

الفرع الثاني : الخطأ من الدرجة الثانية:

وهذا مانصت عليه المادة 70 من المرسوم 302/82، حيث تعتبر أن الأخطاء من الدرجة الثانية ، هي عادة الأفعال التي يقوم بها الموظف دون عناية أو وعي و التي من شأنها إلحاق ضررا بأمن وسلامة العمال أو أملاك المؤسسة المادية أو إتلاف الآلات أو الوثائق أو ماشابه ذلك.

فهي تلك الأفعال الأكثر خطورة وجسامة من سابقتها من شأنها اذا تحققت أن تؤدي إلى المساس بأمن المستخدمين أو ممتلكات الإدارة.⁽¹⁾

حيث نصت كذلك المادة 179 من الأمر 03/06 على : "تغيير على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

✓ المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو الإدارة .

✓ الإخلال بالواجبات القانونية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 من

الأمر 03/06⁽²⁾

الفرع الثالث: الخطأ من الدرجة الثالثة:

يؤدي هذا الخطأ إلى التسريح التأديبي ، فلقد وردت عدة تعريفات للخطأ التأديبي كما أنها لا تختلف من حيث المضمون والغاية ، .

فيرى الأستاذ أحمية سليمان بأنه " ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرار بمصالح صاحب العمل ، أو بممتلكاته أو يخالف به أجرى التزاماته المهنية ، مما

¹ - المرسوم 302/82، المؤرخ في 1982/09/01، المتضمن كفاءات تعيين ممثلين على الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

² - مسعود عوادي، النظام التأديبي للموظف العام وفقا للأمر 03/06، مذكرة نيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، تخصص قانون اداري ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي ، 2016/2017، ص 24.

يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول اما لخطورته أو بسبب المحافظة على النظام العام و الاستقرار في مكان العمل ".⁽¹⁾

وعرفه أيضا الأستاذ كامر لينك بأنه " ذلك التصرف الذي لا يجعل التسريح أو الفصل أمرا ضروريا فقط ، بل أنه يجعل استمرار علاقة العمل أمرا مستحيلا".⁽¹⁾

كما قام المشرع بتحديد نوعية وطبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة و كذلك الإجراءات المتبعة للعزل بسببها و الضمانات المقررة للعامل فيما يتعلق بالتكليف و الإثبات و تبين ذلك في الأمر 31/75 المادة 36 وهو نفسه الذي جاء به المادة 71 من المرسوم 302/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، فلقد أحال المشرع الجزائري مضمون و مدى طبيعة هذه الأخطاء إلى الأنظمة الداخلية للعمل و الإتفاقيات الجماعية.

- كما أنها على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- ✓ التحويل الغير قانوني للوثائق الإدارية.
- ✓ -إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه خلال تأدية مهامه.
- ✓ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- ✓ إفشاء أو محاولة إفشاء إسرار المهنة.
- ✓ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.⁽²⁾

¹ - مسعود عوادي ، المرجع سابق ، ص 25.

² - المادة 71 من المرسوم 302/82، مصدر سابق.

الفرع الرابع: الخطأ من الدرجة الرابعة:

وهي على وجه الخصوص إذا قام الموظف بما يأتي:

- ✓ الاستفادة من الإمتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفة.
 - ✓ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - ✓ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تدخل بالسير الحسن للمصلحة.
 - ✓ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 - ✓ تزوير شهادات أو مؤهلات أو كل وثيقة سمحت له التوظيف أو الترقية
 - ✓ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح جدا غير تلك المنصوص عليها في
- المادتين 44/43 من الأمر.⁽¹⁾

¹ - محمد زايد، مرجع سابق، ص 96.

المبحث الثاني: العقوبات التأديبية:

إن إقرار الإدارة بسلطة توقيع الجزاء يؤدي إلى نشأة نظرية عدالة بدون قاضي وحكم بدون قاضي والتي وفقا لهذا تستطيع الإدارة توقيع عقوبة مباشرة لأن أحد الموظفين قد خالف التزاما معين مفروض بواسطة القانون أو اللائحة، وكما للموظف حقوق يتمتع بها فإن له العديد من الواجبات وعليه من الضروري أن يعاقب عند إهماله لهذه الواجبات، ومنه تعد العقوبة التأديبية ضمانا فعالة لاحترام الموظف لواجباته، ونظرا لأهمية العقوبة التأديبية وتأثيرها على المركز القانوني للموظف لا بد من التطرق في دراستها إلى تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب:

المطلب الأول: العقوبة التأديبية:

من المبادئ العامة للنظام التأديبي عندما يخل الموظف بالواجبات المهنية أو يرتكب فعل يمس بالانضباط أثناء مناسبة تأديبية مهامه فإنه يعرض إلى عقوبة تأديبية. ومن هنا سنتطرق إلى مفهوم العقوبة التأديبية وخصائصها وأهدافها والمبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية.

الفرع الأول: مفهوم العقوبة التأديبية:

أولا: تعريف الفقهي:

إرتجح رأي الفقهاء في تحديد تعريف العقوبة التأديبية من وجهة نظر أنها جزاء أدبي ومادي في آن واحد ينطوي على عنصر الإيلام الذي يمس الموظف في وضعية المهنية فيؤدي إلى حرمانه من المزايا والحصانة التي يتمتع بها أو من المهنة التي يشغلها. سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو نهائية بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة وهي المخالفات "الإدارية"

والتي تتصل اتصالا مباشرا بوظيفته مما ينجر عنها الحرمان أو الإنقاص من الامتيازات المهنية.⁽¹⁾

يعرف الفقيه "جاك ومرجون" العقوبة التأديبية بأنها "كل تصرف عقابي يتم اتخاذه داخل نظام قانوني عام أو خاص بهدف المحافظة على حسن سير العمل وانتظامه بداخله".

ثانيا: التعريف التشريعي:

لم تعرف التشريعات الوظيفة العمومية العقوبات التأديبية واكتفى بتعداد أنواعها وهذا ليس عيبا أو نقصا في التشريع، والمشرع الجزائري لم يشد عن ذلك ولم يعرف العقوبة التأديبية هو أيضا، ولكنه حددها على سبيل الحصر بدءا بأخفها منتهيا بأشدّها وبالتالي لا يمكن الخروج عن هاته العقوبات الا بوجود نص خاص في قوانين لبعض الأسلاك وفقا لنص المادة 164 من الأمر رقم 03/06 وهذا ما تضمنته المادة: "يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك. عقوبات أخرى في أطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163.⁽²⁾

الفرع الثاني: خصائص العقوبات التأديبية:

من خلال كل ما سبق من التعريفات يتضح أن العقوبة التأديبية أو الجزاء التأديبي يتميز بمجموعة من الخصائص وقسم الفقه هذه الخصائص إلى:

1- المرونة: وهي إعطاء الحق للسلطة التأديبية في التصدي للأفعال التي تحل بواجباتها ومقتضياتها، وبتوقيع العقاب الملائم و أوضاع المرفق العام واعتبر الفقه أن هذه المرونة ليست مطلقة، فهي تخضع لقيود سواء كانت مقيدة بقواعد أو بإجراءات معينة بالإضافة إلى إخضاعها إلى الرقابة القضائية.

¹ - دليّة بشتة، رشيدة حملاوي، نظام تأديبي للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام (منازعات ادارية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، ص. 28.

2- المادة 164 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

2- **الفئوية:** جزاء إداري يصيب شخص يحمل صفة الموظف العام وأنها تؤثر على المركز القانوني للموظف العام سواء أكانت تؤثر على حقوقه وامتيازاته الوظيفية كلها أو بعضها بصورة دائمة أو مؤقتة ولا تتعدى العقوبة التأديبية صلاحيتها خارج نطاق الوظيفة، فلا تؤثر على حياة الموظف الخاصة كعلاقته الشخصية وممتلكاته وغيرها.

3- **الإيلام:** فقد يكون جزاء ماديا كما قد يكون معنويا، ويهدف الإيلام بصورة مادية في خسارته جزاء من راتبه مثلا ويكون معنويا كشعور الموظف بالإهانة كما في عقوبة التنبيه والإنذار.

4- **ملائمة العقوبة للمخالفة المرتكبة:** أي اختيار الإدارة للعقوبة التأديبية التي تتناسب وجسامة المخالفة المرتكبة أي وفقا لمبدأ التناسب.⁽¹⁾

الفرع الثالث: أهداف العقوبة التأديبية:

تناول الفقه والتشريع مجموعة من الأهداف ترمي إليها العقوبات التأديبية منها ضمان سير المرفق العام والإصلاح والردع.

1- ضمان سير العمل في المرفق العام:

من أهم أهداف العقوبة التأديبية استمرار نشاط الذي يقوم به المرفق العام وانتظامه دون توقف أو استمرار فالعقوبة التأديبية المهدف منها تقويم الموظف المخالف وزجره ليكون عبرة لغيره كي يلتزم كل موظف بواجباته الوظيفية ومقتضياتها بما يحقق المصلحة العامة ومصالح المرفق العام والغاية منه حسن سير المرفق العام بانتظام.⁽²⁾

¹ - عبد الاله مُجَّد علي سميران، "العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام"، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد 03، الإصدار 02، سنة 2022، ص 39.

² - عبد الاله مُجَّد علي سميران، مرجع سابق، ص 40-41.

2- إسماعيل إبراهيم احفيظة، "أحكام العقوبة التأديبية في مجال الوظيفة العامة"، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، ص 255.

2- الردع بشقيه العام والخاص:

يتمثل الردع في إنذار لجميع الناس عن طريق التهديد بالعقاب بسوء عاقبة الإجرام أي إشهار لكافة الأفراد بالألم الذي يلحق بهم إذا قدموا على ارتكاب الجريمة، أما الردع الخاص يتمثل في الأثر المترتب على الجاني نتيجة إيقاع العقوبة عليه وهو يختلف تبعاً لاختلاف الجاني.

3-الإصلاح:

تهدف العقوبة التأديبية إلى إصلاح الموظف المرتكب للمخالفة التأديبية وإصلاح المرفق العام أيضاً الذي يصلح بإصلاح الموظف فولاية سلطات تأديب إنما شرعي لإحكام الرقابة على الموظفين في قيامهم على تنفيذ القوانين وأداء واجباتهم على نحو يكفل تحقيق صالح العام وأخذ المقصر من هؤلاء الموظفين بجرمه تأكيداً لاحترام القانون واستهداف لإصلاح الجهاز الإداري وتأميناً لانتظام المرفق العامة وحسن سيرها.⁽¹⁾

الفرع الرابع: المبادئ العامة التي تحكم العقوبات التأديبية.

تحكم العقوبة التأديبية قواعد قانونية تضع حداً لسلطة الإدارة في التأديب، حيث اتفق الفقه والقضاء ومعهم المشرع على وضع ضوابط للجزاء التأديبي ومبادئ من شأنها توفير قدر كبير من الضمانات للمتهم.

أولاً: مبدأ الشخصية والمساواة:

مبدأ الشخصية هو إن تكون العقوبة التأديبية شخصية لا تمتد لغير شخصهم الموظف الذي ثبت إدانته بالخطأ المهني دون سواه حيث أن المسؤولية التأديبية لا تكون إلا شخصية، حيث أن مبدأ المساواة من أهم مقومات الجزاء التأديبي كونها تتعلق بموظفين لا يجب أن ينظر إليهم باختلاف وضعيتهم الاجتماعية أو مسؤولياتهم وهذا ما

¹ - انتصار كباسي، آمنة عزوز:الجزاءات التأديبية للموظف بين الأداء وقمع الحريات، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2015-2016، ص29.

جاءت به المادة 27 من الأمر 03/06: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظروف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية"⁽¹⁾.

ثانيا: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية:

الذي بمقتضاه يتم تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعية وتنظيمية.

فلا يحق للسلطة التأديبية توقيع عقوبات لم ينص عليها القانون أي تكون الإدارة ملزمة باحترامها فتقيد حريتها في اختيار العقوبة الملائمة وذلك بالنظر إلى درجة الخطأ وكذلك الظروف التي ارتكبت فيها²، وهذا ما أكدته المادة 63 من المرسوم 302/82 "يخضع تحديد العقوبة التأديبية المطبقة لدرجة خطورة الخطأ وللظروف المخففة أو المغلطة التي ارتكبت فيها ومدى مسؤولية العامل المدان وعواقب خطئه على الإنتاج وللضرر الذي يلحق الهيئة المستخدمة أو عمالها"⁽³⁾.

- ثالثا: مبدأ التناسب بين الخطأ والجزاء المترتب عليه:

ويعني مبدأ التناسب أن يكون هناك موازنة بين العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف والخطأ المهني المرتكب من طرفه، لهذا عمل المشرع الجزائري على تحديد الأخطاء التأديبية مع تصنيف ما يقابلها من جزاءات تفاديا من تعسف السلطة المختصة عند توقيع العقاب.

- والمشرع الجزائري لم ينص صراحة على هذا المبدأ إلا إن القضاء الإداري طبقه في الواقع العملي.⁽⁴⁾

¹ - المادة 27 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

² - اسلام مختاري: فعالية العقوبات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020، ص 26.

³ - مادة 63 من المرسوم 302/82، مصدر سابق.

⁴ - إسلام مختاري، مرجع سابق، ص 26.

رابعاً: مبدأ وحدة العقوبة أو عدم تعدد العقوبات:

يقضي هذا المبدأ بعدم جواز معاقبة الموظف بأكثر من عقوبة أصلية واحدة عن ذات الخطأ، كأن توقع على الموظف عقوبة التوقيف وعقوبة التوقيف عن العمل لمدة ثلاث أيام أو عقوبة التنزيل في الرتبة أو النقل الإجباري عن نفس الخطأ وفي هذه الحالة يكون القرار التأديبي غير مشروع لمخالفته مبدأ وحدة العقوبة لان غاية الجزاء التأديبي تتحقق بمجرد توقيع العقوبة الأصلية على أساس أن التعدد يمثل إفراط غير مبرر.⁽¹⁾

يعد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ عدم تعدد الجزاء من المرسوم رقم 302/82 في مادته 75 وتقييد عدم جواز الجمع بين أكثر من عقوبة وهذا ما نصت عليه المادة 183 من الأمر 03/06 "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178/181، من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه".⁽²⁾

خامساً: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية :

ويعني هذا المبدأ أن القانون الذي يطبق على مرتكب الجريمة التأديبية هو القانون الساري وقت صدور الجزاء لا القانون الذي كان ساري وقت وقوع المخالفة، وأن هذا لا يرتب أثره إلا من تاريخ توقيعه.⁽³⁾

غير أن هذا المبدأ أفرد عليه استثناءات تتمثل في:

1-الإستثناء القانوني:

تضمن التشريعات الوظيفية في كل من فرنسا ومصر على أن توقيع العقوبة بالفصل من الخدمة أو الإحالة على التقاعد بالنسبة للموظف الموقوف عن العمل تطبق اعتباراً من تاريخ

¹ - حنان خديري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، سنة 2013-2014، ص 69.

² -مادة 183 من الامر 03/06، مصدر سابق.

³ -عيلة قوادر، مرجع سابق، ص 73.

صدور القرار وقفه وليس من تاريخ توقيع عقوبة الفصل أو الإحالة على التقاعد كون الموظف الموقف شغل يده بالفعل عن ممارسة التزاماته الوظيفية من تاريخ إيقافه.

- 2-الإستثناء القضائي:

وهو إذا كان القرار الإداري منفذا لأحكام القضاية بالإلغاء أو سحب للقرارات الإدارية السالف صدورها يسمح بسرئانه بأثر رجعي غير أن هذه الرجعية لا تمس بالحقوق المكتسبة التي تترتب قبل صدورها.⁽¹⁾

3-الإستثناء العملي:

عملا بقاعدة القانون الأصلح لمتهم يسمح بالأثر الرجعي إذا كان في تحقيق مصلحة للموظف العام، حيث تؤدي القاعدة التي تسري بأثر رجعي إلى خفض العقوبة أو إلغائها مثل: صدور قانون جديد يلغي بعض عقوبات القانون القديم.⁽²⁾

- المطلب الثالث: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية:

لقد منح المشرع السلطة الرئاسية سلطة التعيين في اتخاذ توقيع العقوبات التأديبية وذلك حسب الأمر رقم 03/06 نظرا لكون العقوبة التأديبية تمس بالحقوق والمزايا للموظف العام فقيدها المشرع بإجراءات خاصة في تطبيقها لذلك قسمنا المطلب الأول إلى ثلاث فروع نتناول في :

الفرع الأول: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية

الفرع الثاني: إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة

الفرع الثالث: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية الأخرى

¹ - عوادي مسعود، مرجع سابق، ص 34.

² - مرجع نفسه، ص 34.

الفرع الأول: إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية

يتم تطبيق العقوبات من الدرجة الأولى والثانية على الموظف من السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك بموجب قرار معين بعد معاينة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف المعني.

أولاً: السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية:

لقد منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين تسليط العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية بعد حصولها على التوضيحات الكتابية من الموظف العام ويعتبر طلب توضيحات الكتابية من الموظف المعني قبل أن تسلط عليه العقوبة إجراء جوهرياً لا بد من الإدارة أن تحترمه قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي في حق الموظف المعني. لم يلزم المشرع الجزائري بسلطة التعيين عند اتخاذها لعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية وبالرجوع إلى جهة معينة والسبب في ذلك راجع إلى قلة خطورة العقوبة وذلك حسب الآثار التي تنجم عليها حيث تبقى عقوبة الشطب من قائمة التأهيل على درجة من الخطورة لأنها تحرم الموظف من الترقية الآثار المالية.⁽¹⁾

الفرع الثاني: إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة

نظراً لخطورة العقوبتين من الدرجة الثالثة والرابعة اخضع المشرع الجزائري كيفية صدورهما لإجراءات معينة تتمثل في الرأي الملزم من اللجنة متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها.

¹ - إبراهيم يامة، "رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام"، مجلة الحقيقة، العدد 39، ص. 07.

2-دليلة بشتة، رشيدة حملاوي، مرجع سابق، ص43

أولاً : الإجراءات الخاصة بالسلطة التي لها صلاحية التعيين

بعد معاينة الخطأ وتصنيفه من السلطة التي لها صلاحية التعيين على أن خطأ مهني من الدرجتين الثالثة والرابعة تقوم بإخطار المجلس التأديبي خلال 45 يوماً من معاينة الخطأ بتقرير مبرر.

- حيث يحدد التقرير الأفعال المكونة للخطأ وتمثل في:

- 1- درجة جسامه الخطأ.
- 2- ظروف وقوع الأفعال المرتكبة.
- 3- مسؤولية الموظف المعني.
- 4- ذكر الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها.

ثانياً: الإجراءات الخاصة باللجنة متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي:

تنص المادة 166 من الأمر رقم 03/06 على أنه: " يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ"¹

بعد إخطار اللجنة بالمتابعة التأديبية للموظف العام عليها أن تجتمع خلال 45 يوماً من إخطارها للفصل في القضية التأديبية للموظف العام، وفي حالة فوات الأوان هذا الميعاد يسقط الخطأ بمتابعة تحريك للدعوى التأديبية تباشرها سلطة تعيين هذا الموظف المرتكب للخطأ المهني أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.

يجب على المجلس التأديبي أن ييث في القضية المطروحة عليه في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداء من تاريخ إخطاره، إذ لم ينص المشرع على الأثر المترتب في حال عدم الفصل في

¹ - المادة 166 من الأمر رقم 03/06 مصدر سابق .

القضية خلال هذا الآجال وعند الضرورة وقبل البث قد يطلب المجلس التأديبي من سلطة التعيين فتح تحقيق إداري.⁽¹⁾

المادة 171 من الأمر 03/06 والأمر هنا جوازي فمجلس التأديب كامل السلطة التقديرية في طلب فتح تحقيق وفق مقتضيات الصالح العام، وذلك بهدف إظهار الحقيقة.

وما ينبغي الإشارة إليه أن سلطة التعيين تجمع بين تحريك الدعوى التأديبية وإجراء التحقيق وفي هذا مساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية وبمس بمبدأ الحياد الذي يجب توفره في الجهة التي تقوم بالتحقيق لذلك نفضل أن يتم إسناد هذا التحقيق إلى جهة منفصلة ومستقلة على الجهة التي تملك حق التأديب كأن يسند التحقيق إلى مفتشية الوظيف العمومي مثلا⁽²⁾ وبعد سماعه لدفاع الموظف العام يتداول مجلس التأديب في القضية المعروضة أمامه في جلسات مغلقة ويكون قرار مبرر **المادة 170** "تداول اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس التأديب في جلسات مغلقة" مع العلم أن صوت الرئيس مرجحا وفي مقابل ذلك يعد تسبب قرار العقوبة من الضمانات العامة المقررة لمصلحة الموظف العام.⁽³⁾

الفرع الثالث : إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية الأخرى:

أولا: التوقيف الفوري عند المهام:

1- حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما:

¹ - عزيزة بولغيتي، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية أدرارا، سنة 2018/2019، ص 17.

² - المادة 171 من الأمر 03/06 مصدر سابق.

³ - المادة 170 من الأمر 03/06، مصدر نفسه

يمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة فيتقاضى خلال فترة توقيفه نصف راتبه الرئيسي و المنح العائلية ، و أما النصف الذي تم خصمه من راتبه وباقي حقوقه فيسترجعها في الأحوال التالية :

✓ في حال تبرأته مما نسب إليه من الأفعال.

✓ في حال عدم بث في المجلس التأديبي في القضية في الآجال المحددة.

✓ في حال اتخاذ عقوبة أقل من الدرجة الرابعة.

2- حالة الموظف الذي يكون محل متابعة جزائية لاتسمح ببقائه في منصبه :

حيث وفقا للمادة 174 من الأمر 03/06 يمكن أن يتقاضى في حدود 6 أشهر جزء من الراتب لايتعدى النصف بدءا من تاريخ توقيفه ، كما يستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية.⁽¹⁾

وفي كل الأحوال لاتسوى الوضعية الإدارية للموظف إلا إذا صار الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

وتجدر الإشارة إلى انه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني ، وصدرت عقوبة قضائية جزائية نهائية ضد الموظف ، فالإدارة تحيل الموظف على المجلس التأديبي لمعاقبته ، وأما إذا صدر حكم قضائي نهائي ببراءته أو بانتقاء وجه الدعوى، يعاد ادماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من سلطة التفتيش.

إلا أنه ينبغي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية عليه، ذلك أن غياب الخطأ الجزائي لايعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المهني.⁽²⁾

¹ المادة 174 من الأمر 03/06، مصدر نفسه-

² عزيزة بولغيتي، مرجع سابق، ص18-

وفي غير هذه الحالات عندما تعين الإدارة غياب الموظف خلال يومي (2) عمل متتاليين توجه له أعدارا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري.

1) تكييف العزل:

وفقا للمادة 184 من الأمر 03/06 ان تعيين الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب في حين نصت المادة 185 على أنه: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح او العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

فالعزل وفقا للنصين القانونيين المذكورين أعلاه هو إجراء وعقوبة تأديبية في آن واحد ، غير أنه وبالنظر لآثار التي يربتها من إنهاء للعلاقة الوظيفية وعدم التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية ، يكيف العزل بأنه عقوبة خاصة و أن المشرع قد جمع بين التسريح من حيث الآثار.⁽¹⁾

2) إجراءات العزل:

يتعين على الإدارة قبل اتخاذها قرار العزل إتباع الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 2017/11/02 المحدد بكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

وإذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء 5 أيام عمل من تاريخ الإعدار الأول أو لم يقدم مبررا لغيابه توجه له الإدارة إنذارا ثانيا ، ويبلغ الأعدار برسالة مضمونة الوصول مع الإشهار بالإستلام ، ويكون التبليغ قانونيا حتى في حالة غياب الموظف المعني عن منصبه. في حالة التحاق الموظف المهني بمنصبه بعد الإعدارين وقدم مبررا مقبولا لغيابه ، تجري الإدارة خصما من راتبه تسلط عليه عقوبة تأديبية.

¹ - المادة 185 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

2- المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 2017/11/02 المحدد بكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

غير أنه في حالة عدم التحاق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعدارين توقيف الإدارة صرف راتبه ، وبعد انقضاء **15 يوما** من غياب متتالي ، تتخذ سلطة التعيين قرار العزل ويكون معللا ويسري من تاريخ أول يوم من غيابه.

ويبلغ هذا القرار غالى الموظف في أجل لايتعدى **8 أيام** من تاريخ توقيفه ، مع وجوب أن يتضمن هذا التبليغ ملاحظة مفادها أن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته في أجل شهرين من تاريخ التبليغ ولا يمكن للإدارة شغل المنصب المالي الشاغر خلال هذا الأجل.

إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال هذا الأجل ، تقوم الإدارة بإلغاء العزل، يعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، وفي هذه الحالة¹ يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي.فقرة تتحدث عن إجراءات العزل .

- ثانيا : العزل من الوظيفة :

حيث أنه لا يمكن لسلطة التعيين اتخاذ إجراء العزل في الحالات التالية على الخصوص :

- الكوارث الطبيعية
- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير
- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بمنصب عمله.(2)

المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية

لقد حرص المشرع الجزائري على التدرج في العقوبات التأديبية حيث صنفها إلى درجات متفاوتة فيما بينها من حيث الشدة والتأثير على وضع الموظف، وهذا ما نصت عليه **المادة 163 من الأمر 03/06**، حيث قام بتقسيمها حسب جسامة الأخطاء المركبة إلى أربعة درجات:

¹-عزيزة بولغيتي، مرجع السابق، ص18.

الفرع الأول الدرجة الأولى: حددها المشرع في ثلاث عقوبات هي:

• التنبيه.

• الإنذار الكتابي

• التوبيخ.

وهي عقوبات خطيرة للموظف بعدم تكرار الخطأ المهني في المستقبل.

الفرع الثاني الدرجة الثانية: حددها المشرع في عقوبتان هما:

• التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام أي يتم فيها إبعاد الموظف مباشرة عن

أعمال وظيفته وبالنتيجة يتم حرمانه من أجرته مدة التوقيف.

• الشطب من قائمة التأهيل يتم فيها تأجيل ترقية الموظف وذلك يؤدي إلى حرمانه من

المزايا المالية المترتبة على الترقية.

الفرع الثالث الدرجة الثالثة: وهي عقوبات أشد من عقوبات الدرجة الثانية وقد حصرها

المشرع في ثلاث عقوبات:

• التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.

• التنزيل من درجة إلى درجتين أي تنزيل الموظف في الدرجة التي اكتسبها نتيجة

تقييمه وأقدميته.

• النقل الإجباري أي نقل الموظف المخطئ من مكانه إلى مكان آخر.⁽¹⁾

الفرع الرابع العقوبة من الدرجة الرابعة:

وهي من أشد العقوبات التي نص عليها المشرع وحددها في عقوبتين:

• التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أي تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها نتيجة تقدمه

في مساره المهني، وتتم حرمانه من المزايا المالية المكتسبة من تلك الرتبة.

¹ - عوادى مسعود، مرجع سابق، ص30.

- التسريح: أي إبعاد الموظف من الخدمة وإنهاءها أي فقدانه لصفة الموظف العام ولا يمكنه أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.⁽¹⁾
- كما نصت المادة 164 "يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاف على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 163 أعلاها"⁽²⁾

¹ - عوادي مسعود، مرجع سابق، ص 31.

² - المادة 164 من الامر 03/06 ، مصدر سابق.

خلاصة الفصل الأول :

من خلال دراستنا لهذا الفصل تبين أن المشرع الجزائري في الأمر 06-03 حدد لنا مفهوم الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف العام خلال ممارسة الوظيفة، و قد صنف الأخطاء التأديبية وفقا لدرجات الأربعة التي حددها المشرع، حيث تقوم الأخطاء على أربعة أركان تتمثل في الركن الشرعي و الركن المادي و الركن المعنوي و الركن الشخصي، و لأن الحياة الإدارية متطورة و سريعة و لا يمكن صياغة مخالفتها، فتكون على سبيل المثال لا الحصر، و بالتالي تبقى الإدارة الموظفة صاحبة السلطة التقديرية الواسعة في تقدير وتكييف المخالفة التأديبية وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة لها وفق لدرجات التي حددها المشرع الجزائري، و المبادئ التي تقوم عليها لتحديد مسؤوليته الموظف العام عن الخطأ التأديبي الذي أقترفه، بينما تتخذ الإدارة مجموعة من الإجراءات و القواعد التي تبني عليها المساءلة التأديبية و من شأنها تحقق كفالة لحقوق الموظف المعال على التأديب و كفالة إستمرارية المرفق العام في القيام بمهامه .

الفصل الثاني:
رقابة القاضي الإداري
على مشروعية قرارات
تأديب الموظف العام.

تمهيد :

لقد منح المشرع الجزائري للموظف في المجال التأديبي عدة ضمانات وذلك لحمايته من تعسف الإدارة في ممارسة اختصاصها التأديبي، ومن بينها ضمانات الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، التي تكفل مدى احترام باقي ضمانات التأديب المكرسة قانوناً، ومن أجل تكريس الرقابة القضائية في الواقع العملي لابد على القاضي الإداري أن يبحث في مدى توافر القرار التأديبي على أركانه ليفحص انطلاقاً منها مدى مشروعيته لذا ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

➤ المبحث الأول : رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي .

➤ المبحث الثاني : رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي .

المبحث الأول : رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي .

تخضع القرارات التأديبية الصادرة من السلطات التأديبية للرقابة القضائية الإدارية حيث تخول القوانين التي تنظم القضاء الإداري للموظف حق الطعن القضائي في القرارات التأديبية الصادرة بحقه بإعتبار هذا الحق من أهم الضمانات التي يتمتع بها هذا الموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، حيث سنتطرق إلى تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: رقابة مشروعية إختصاص سلطة التأديب.

المطلب الثاني : رقابة مشروعية القرار التأديبي من حيث الشكل و الإجراءات.

المطلب الأول رقابة مشروعية إختصاص سلطة التأديب

يمثل التأديب الإداري السلاح الفعال لردع الموظف لأداء التزاماته الوظيفية ، حيث أصبح لزاما على المشرع تحديد و ضبط السلطة المختصة لممارسته، مع ضرورة تحديد حالات المساس بمشروعيتها بإعتبارها مجالا لرقابة القاضي الإداري في حالة فصله في الدعاوي المرفوعة ضد القرار التأديبي عن عملية التأديب عن عملية التأديب ، وهنا يتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين :

الفرع الأول : اختصاص سلطة التأديب

الفرع الثاني: ضوابط اختصاص سلطة التأديب

الفرع الأول : اختصاص سلطة التأديب

تقوم الإدارة العامة المعاصرة على مبدأ تقسيم و توزيع الاختصاصيين مختلف هيئاتها ، و الأشخاص العاملين بها بهدف تحسين الأداء الإداري و تحديد المسؤوليات ، حيث يسند إصداري قرار إداري إلى شخص أو موظف معين. فالاختصاص يمثل الشرط الأول من شروط صحة القرار التأديبي وقد وجدت مجموعة من التعريفات للإختصاص منها : " انه القدرة أو المكنة أو الصلاحية المخولة لشخص أو جهة إدارية على القيام بعمل معين على الوجه القانوني " .

ولكي يصدر القرار التأديبي صحيحا و مشروعاً ، لابد أن يصدر ممن يملك الاختصاص بإصداره من أعضاء السلطة التأديبية و على الرغم من اختلاف قوانين الدول حول السلطة المختصة بالتأديب إلا أنها تدور حول نظامين هما : النظام الرئاسي و النظام شبه القضائي.⁽¹⁾

أولاً : اختصاص سلطة التأديب في النظام الرئاسي :

يقصد بالنظام الرئاسي في المجال التأديبي أن يكون للإدارة بفردتها حق تحريك الدعوى التأديبية و التحري عن الأدلة و أخيراً توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المذنب دون إلزامها بإستشارة هيئة معينة و الأخذ برأيها دون أن يكون لغيرها الحق في التعقيب على القرارات التي تتخذها سواء بالتعديل أو الإلغاء بإستثناء الجهات القضائية المختصة في حالة عدم مشروعيتها ، مما لا شك فيه أن انفراد سلطة التأديب بتوقيع بعض العقوبات على الموظفين لما يبررها فإن الإدارة هي السلطة الوحيدة التي بإمكانها الاطلاع على وقائع المخالفات نظراً لظروف العمل على عكس القضاء ، الذي يكون بعيداً كل البعد عن الواقع الإداري.⁽²⁾

كما نجد المشرع حدد السلطات المختصة بالتعيين في أجهزة الدولة بموجب المادة الأولى الفقرة(1) من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27-03-1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة لموظفي وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري ، التي تنهي على أنه : " تخول

¹ - إيمان بوقزولة : رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، تخصص قانون عام منازعات ادارية ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة ، سنة 2017-2018 ، ص 9.

² - حليلة بنوالة، الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي في الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة طاهري مولاي ، سعيدة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، تخصص قانون الوظيفة العامة سنة 2016-2017 ، ص.ص 11-12.

سلطة تعيين الموظفين و الأعوان العموميين وتسييرهم إلى مايلي إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك".⁽¹⁾

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية .
- مسؤولية المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة²

ثانيا : اختصاص سلطة التأديب في النظام شبه القضائي.

حاولت معظم الدول التوفيق بين حق الإدارة في ممارسة التأديب ضمانا لحسن سير مرافقها وحق الموظف في الحماية أثناء خضوعه للتأديب، لذا استعانت بنظام تأديبي آخر إلى النظام الرئاسي، و الذي يطلق عليه مصطلح شبه قضائي.

يقصد بالنظام الشبه القضائي في المجال التأديبي، إنشاء هيئة مستقلة بجانب الإدارة يتعين استطلاع رأيها قبل توقيع العقوبة التأديبية و هي مقيدة بالزامية طلب استشارة من جهات مختصة و مستقلة لتشاركها في اتخاذ العقوبة التأديبية المناسبة، يحاول هذا النظام إلى تحقيق التوازن بين منطق **الفعالية** الذي يقوم على ضرورة تمتع الإدارة العامة بقدر من الاستقلال و الحرية تحقيق للمصلحة العامة للجهاز الإداري و بين **منطق الضمان** الذي يسعى نحو تغليب المصلحة الخاصة للموظفين و التوفير لهم قدرا أكبر من الضمان أثناء المساءلة التأديبية ، وهذا ما نصت عليه **المادة 165** **فقرة 2** من الأمر **03/06** على أن تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 ، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و اعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات طابع إداري ، الجريدة الرسمية ، العدد 13.

² - المرسوم التنفيذي رقم 99/90 ، مصدر سابق.

المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي ، و التي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها. (1)

حيث قام المشرع الجزائري بتفعيل النظام الشبه القضائي إلى جانب النظام الرئاسي و ذلك بإعطاء دورا إلى اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لإبداء رأيها قبل اتخاذ القرار التأديبي ، نظمت اللجان المتساوية الأعضاء بموجب المادة الأولى من

المرسوم رقم 84-10 أن تكون على مستوى :

- الإدارة المركزية
- الولايات
- البلديات
- المؤسسات العمومية
- وتشكل هذه اللجان حسب نص المادة 5 منه من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي (2)

الموظفين اللذين ينتخبون من بينهم و تتكون من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين (3) ، كما قد حدد المشرع شروط انتخاب ممثلي الموظفين و ذلك من خلال المرسوم رقم 11/84 و يمنع من الترشح لهذه الإنتخابات كل موظف يوجد في الحالات التالية.

- الإجازة الرقمية طويلة المدى.
- الإحالة على الاستيداع.
- حالة التبرص.

¹ - مليكة مخلوفي: مرجع سابق ، ص ص 19-20.

² - أسماء حليس : رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة ، مذكرة لنيل شهادة الماستير ، تخصص قانون اداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014/2015 ، ص ص 10-11.

³ - أسماء حليس : مرجع سابق، ص ص 10-11.

- حالة من حكم عليه بعقوبة توقيف.
- كما قسمت السلطات الشبه القضائية إلى فئتين : سلطات شبه قضائية في القانون العام للتوظيف و سلطات شبه قضائية في بعض القوانين الخاصة للتوظيف كطائفة القضاة. (1)

الفرع الثاني: ضوابط اختصاص سلطة التأديب

أولاً: اختصاص سلطة التأديب من النظام العام

ورد على لسان الأستاذ "دي روك" أنه "أن تنطق بالقانون شيء وأن تفرض الوسائل الكفيلة بتحقيقه شيء آخر، فإذا كانت النصوص القانونية هي السند الأساسي لتحديد سلطة تأديب الموظفين العموميين، فإن للسند القضائي أيضاً دور في ضمان احترام هذا الاختصاص، بدليل أن رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرار التأديب لا تقف عند مجرد ما يثيره المدعي من أوجه لإلقاءه، بل هناك تعزيزات قانونية كرسها المشرع الجزائري للقاضي الإداري لمواجهة ما قد يطرأ من التعسف في التأديب وبذلك يمكنه إثارة عدم اختصاص سلطة التأديب في اتخاذ القرار التأديبي من تلقاء نفسه، في أي مرحلة كانت عليها الدعوى، حتى وإن لم يثرها المدعي في دعواه. (2)

كما تعد فكرة رقابة مشروعية سلطة التأديب من النظام العام فهي تمنع صاحب الاختصاص من التنازل أو الاتفاق أو تفويضها إلا في الحدود التي سمح بها القانون، ولهذا تشكل مسألة النظام العام لسلطة التأديب إحدى أهم المحاور القانونية التي اعتمدها المشرع الجزائري لإصلاح نقائص النظام التأديبي وعيوب الرقابة القضائية بشأنه، وكذلك من أجل الحد والقضاء على الآثار السلبية التي انتشرت على مستواها، خاصة أن الإدارة

¹ - المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في : 14/01/1984 يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، جريدة رسمية ، العدد 3 ، الصادر بتاريخ 17/01/1984.

² - مليكة مخلوفي، مرجع سابق، ص 26.

العامّة أضحت تشكل مجموعة وسائل خدمتية وليست أداة سلطوية، الأمر الذي يسمح للقاضي الإداري بتفعيل رقابته على جميع أعمالها ونشاطاتها المختلفة، لتمتد إلى القرارات التأديبية تقرير حقوق الموظف الخاضع لها وحمايته من تعسف سلطة التأديب.⁽¹⁾

ومع العلم أن هنا الإصلاح القانوني الهام لا يمكنه أن يمضي قدماً نحو التصدي لهذا التعسف، إلا باقترانه سلسلة من الإصلاحات القضائية، أهمها تطوير وتوسيع سلطات القاضي الإداري على القرارات التأديبية وتفعيل الطعون القضائية صدها، ضماناً لحقوق الموظف الخاضع لها.⁽²⁾

ثانياً: تفويض اختصاص سلطة التأديب:

نظراً لخطورة القرار التأديبي على حياة الموظف المهنية، والتي قد نص إلى حد إنهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة العامة، فإن المشرع لم يترك اتخاذه دون تنظيم وإنما هناك ما يسمى "بالنظام التأديبي للموظف العام" الذي هو المحرك الرئيسي لحماية حقوق الموظفين، ومن ثم تحديد السلطات المختصة بتأديبهم تحت رقابة القاضي الإداري.

كون ممارسة سلطة التأديب ذو طابع مقيد بنصوص قانونية، فإن عدم استعداد كبار رؤساء الموظفين بتفويض مسؤولياتهم واختصاصهم محاولين في ذلك الاستئثار بسلطة التأديب، أحد أهم مظاهر احترام مبدأ المشروعية في النظام التأديبي وعلى أساسها يراقب القاضي الإداري مدى مشروعية القرار التأديبي محل التطبيق.⁽³⁾

يحتل التفويض في السلطة الإدارية مكانة هامة بين موضوعات القانون الإداري بوجه عام وموضوع التأديب بوجه خاص، غير أن نص بعض تشريعات الدول على عدم

¹ - إيمان حراث، عبد السلام سالمى، الرقابة القضائية على القرار التأديبي في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017، ص 12.

² - مخلوفي مليكة، مرجع سابق، ص 27.

³ - إيمان حراث، عبد السلام سالمى، مرجع سابق، ص 13.

إمكانية العمل به في المجال التأديبي يؤدي إلى ضعف أدائه في هذا الإطار، الأمر الذي يجعل سلطة التأديب محتكرة في يد السلطة الرئاسية باعتبارها مسألة هامة يجب على الرئيس الإداري أن يتفرغ لها شخصياً، لما لها من تأثير مباشر على سير المرفق العام. كما أن حصر سلطة التأديب في يد واحدة تسهل على القاضي الإداري رقابة مشروعية ممارستها، مكثفياً بمقارنتها مع النصوص القانونية التي رفضت اللجوء إلى التفويض التأديبي كالقانون المصري، اللبناني والأردني اللذين استبعدوا العمل بهذا الإجراء واضطلاع الرئيس الإداري بالاختصاص التأديبي دون سواه.⁽¹⁾

غير أن هذا الموقف المطلق لم يرتبط بالتشريع الجزائري، خاصة مع النصوص القانونية الخاصة التي أصدرت مؤخراً أين جعلت العمل بالتفويض الإداري مسموحاً به في المجال التأديبي وإن مسألة الاختصاص التأديبي التي استند إليها سلطة التقنين في الدولة ليست حقاً لها، إنما وظيفة يتعين مباشرتها وفق ما نص عليها القانون إضافة إلى رغبة المشرع في عدم استحواد سلطة التقنين على الاختصاص التأديبي بشكل كامل، بما يضر الموقف محل المتابعة النظامية الذي قد يجد نفسه في ذهاب و إياب متكررين لمثوله أمام هذه خاصة أمام الإدارات المركزية.⁽²⁾

المطلب الثاني: رقابة مشروعية القرار التأديبي من حيث الشكل والإجراءات:

ألزم المشرع الجزائري الإدارة أن تصدر قراراتها مستوفياً أركانها وشروطه وهذا ضمناً لجانب السلطة المقيدة التي فرضها المشرع في المجال التأديبي، مراعية في ذلك الأشكال والإجراءات التي يوجب على القانون إتباعها. وعليه سنتطرق إلى تقسيم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: رقابة مشروعية القرار التأديبي من حيث الشكل.

¹ - مليكة مخلوفي، مرجع سابق، ص 23.

² - إيمان حراث، عبد الإسلام سلمي، مرجع سابق، ص 14.

الفرع الثاني: رقابة مشروعية القرار التأديبي من حيث الإجراءات.

الفرع الأول: رقابة مشروعية القرار التأديبي من حيث الشكل

يقصد بشكل القرار التأديبي هو المظهر الخارجي للقرار التأديبي فقد يكون القرار التأديبي في شكل مكتوب أو غير مكتوب ولهذا امتدت رقابة القاضي الإداري في مشروعية القرار التأديبي إلى المظهر الخارجي للقرار التأديبي الكتابي والشفهي.

أولاً: رقابة مشروعية القرار التأديبي الشفهي (الغير مكتوب)

القرار الشفهي هو الشكل الغير مكتوب للقرار التأديبي وأبرز مظهر يمكن توجد فيه القرارات التأديبية الشفهية التي يلزم فيها ان تتضمن عقوبتها شكلا كتابيا " عقوبة التنبيه" التي تضمنتها المادة 163 من الأمر رقم 03/06 إضافة إلى عقوبة " الإنذار الشفهي " المنصوص عليها في المادة 124 من المرسوم رقم 59/85.

إن الأخذ بفكرة القرار التأديبي الشفهي له أهمية بالغة بالنسبة للموظف الخاضع للتأديب إذ أن العقوبة التأديبية لا تسجل في ملفه الإداري كما أنها لا تؤثر على وضعيته الوظيفية والمالية أما بالنسبة للتطبيقات القضائية الإدارية الجزائرية فتكاد أن تكون منعدمة إيماننا لاحترام سلطة التأديب لمشروعية المظهر الخارجي للقرارات التأديبية التي تتخذها فتقوم غالبا بتحريها لذلك لم يتعرض القضاء الإداري الجزائري لمثل هذه القرارات.⁽¹⁾

ثانياً: رقابة مشروعية القرار التأديبي المكتوب

الشكل المكتوب هو المظهر الأساسي الذي يتجلى فيه القرار التأديبي، وهو النوع الغالب في القرارات التأديبية، حيث يتنوع في مظهره تبعاً للسلطة التي تختص بإصداره وقد يتخذ أشكالاً خاصة، ويعد المشرع الجزائري سلطة التأديب في اتخاذ العقوبات التأديبية في شكل قرار مكتوب وذلك ما تضمنته المادة 163 من الأمر رقم 03/06

¹ - العيد شلغوم، رقابة القضاء الإداري على القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حمّة لخضر، الوادي، سنة 2016/2017، ص ص 16-17.

حصر جميع العقوبات التأديبية التي يمكن اتخاذها ضد الموظف العام، باستثناء "عقوبة التنبيه" التي يقتصر توقيعها شفها وذلك لعدم خطورتها على الوضعية الوظيفية و المالية للموظف ، لهذا ينبغي أن تتضمن القرارات التأديبية المكتوبة العديد من العناصر الأساسية المتمثلة في: (1)

1- ذكر تاريخ ومكان صدور القرار : يجب أن يتضمن القرار الصادر عن

المجلس الأعلى للقضاء في هيئة التأديبية التاريخ الذي اصدر فيه القرار التأديبي لما

له من آثار هامة ومنها:

- تسهيل على القاضي مهمة احتساب مواعيد الطعن القضائي.
- تحديد نطاق الاختصاص الزمني لمصدر القرار التأديبي ومدى احترام الآجال القانونية المقررة لاتخاذ.
- تمكين القاضي الإداري من حساب حقوق الموظف في حالة الحكم بإلغاء القرار التأديبي، والذي يكون من تاريخ اتخاذ هذا القرار.

2- توقيع السلطة المختصة بالتأديب: يسهل على الموظف معرفة مصدر

القرار من خلال مدى تضمن هذا الأخير على توقيع الجهة المختصة بإصداره ومدى معرفة أنه صاحب اختصاص أصيل وصادر عن تفويض، وعليه فالتوقيع يعطي للقرار الإداري التأديبي المصادقية الرسمية. (2)

3- لغة القرار: اللغة العربية هي اللغة الوطنية الرسمية لدولة والأصل أن يحرر

القرار الإداري بصفة عامة المكتوب باللغة الرسمية للدولة، فأى قرار تأديبي كتابي

¹ - أسماء حليس، مرجع سابق، ص ص 22-23.

² - مروة جدوى، قاطمة صبيح، رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرار التأديبي للقاضي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، سنة 2016/2017، ص 14.

يجرر بغير اللغة الوطنية الرسمية يكون غير مشروع يستوجب إلغائه من قبل القاضي المختص.

الفرع الثاني: رقابة مشروعية القرار التأديبي من حيث الإجراءات:

أولاً: ضمانات التحقيق:

1- حق الاطلاع على الملف

يعتبر هذا الحق من أقدم الحقوق المعترف بها قانوناً فينبغي النظر عن ضرورة إبلاغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، يحق لها أن يطالب بملفه التأديبي للتعرف على هذه الأخطاء حتى يتسنى له الرد على هذه الاتهامات وتقديم التوضيحات اللازمة، فقد أعطى المشرع الحق للموظف في إخطاره من قبل الإدارة مهما كانت درجة العقوبة التأديبية المسلطة عليه، وذلك قبل تسليط العقوبة التأديبية عليه بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام خلال مدة محددة 15 يوم على الأقل من اجتماع اللجنة متساوية الأعضاء. (1)

وطبقاً للمرسوم رقم 59/85 فإنه يجب على السادة الرؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية مشتملة الاستدعاء الذي يبين فيه مكان وتاريخ وساعة جلسة المجلس التأديبي ، وكذا أسباب الاستدعاء و ضمانات الدفاع وهذا ما تبينه التعليمات الصادرة عن مديرية الوظيفة العامة، بالإضافة إلى تبينه السلطة لها صلاحيات التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي الذي تضمن وفق نفس التعليمات المذكورة في التقرير المحرر من طرف رئيسه السلمي المتضمن توصيف الأفعال

¹ - سعاد العوني، خديجة رحال، النظام التأديبي بين التشريع الوظيفي وقانون العمل في الجزائر، دراسة مقارنة مذكرة لنسب شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، سنة 2023/2022، ص 39.

المنسوبة للموظف إلى جانب بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء وتقرير السلطة التي لها صلاحيات التعيين مرفقا باقتراح العقوبة.⁽¹⁾

2- الاستعانة بمحامي: نص المشرع على حقوق الدفاع في المادة 65 من المرسوم التنفيذي رقم 302/82 أن الاستعانة بمدافع حق مكفول للموظف إذ له أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه وهو ما أكدته المشرع بموجب المادة 169 من الأمر رقم 03/06 الذي جعل حق الموظف أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.

وفي حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة متساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه المادة 168 من الأمر رقم 03/06.⁽²⁾

3- استشارة اللجنة متساوية الأعضاء: تطبيقا للمادة 165 الفقرة الثانية

هي ضمانات من ضمانات التحقيق و الحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة وضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية في حالة ارتكاب الموظف الخطأ من الدرجة الثالثة التي قد تنتهي به إلى التسريح فرأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة حيث أن الأمر رقم 03/06 الساري المفعول حاليا، اكتفى العمل بالإستشارة الإلزامية بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة منها الأمر الذي يقيد السلطة التعيين بضرورة احترام هذا الإجراء تحت رقابة القاضي الإداري، الذي يتأكد من مشروعية القرار التأديبي من خلال بحثه في مدى احترام سلطة التعيين لهذا الإجراء من عدمه.⁽³⁾

¹ - المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (ملغى).

² - سعاد العونيوخديجة رحال، المرجع السابق، ص 40.

³ علية عصيد، رقابة القاضي الإداري عن التشريع التعسفي للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2017/2018، ص 29.

ثانيا : ضمانات المحاكمة

بعد تسبب القرار من الضمانات الأساسية في المحاكمة التأديبية وأساس هذه الضمانة قيام الإدارة ببيان يذكر السبب الذي حملت عليه قراراتها واسندت إليه في إصداره.

وقبل أن تكون ضمانات للموظف فهي ضمانات للإدارة وذلك حتى تتمكن من دراسة قراراتها التأديبية دراسة متأنية تمحص فيها الوقائع بدقة، وذلك من اجل أن تضمن صمود قراراتها أمام الجهة القضائية في حالة الطعن بإلغائه اما الموظف المذنب فإن التسبب يقيه بما نسب إليه من تصرفات، وفي حال لم يقتنع يسلك طريق التظلم في القرار الصادر ضده سواء كان إداريا أو قضائيا.

كما اعتبر مجلس الدولة في قرار له بتاريخ 2005/10/25 أن كل قرار إداري لم يبرر العقوبة التأديبية يلغى وقد جاء في إحدى حيثياته لكن حيث أنه بالعودة إلى القرار المطعون فيه يتضح منه أن تم الاكتفاء بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن والتهم والمخالفات المهنية الموجهة له، وكذلك سرد رد الموثق المعني بالأمر على هذه التهم متوصلا إلى تسليط عقوبة التوبيخ، دون أن يبرر العقوبة دون أن يوضح كيف تم التوصل إليها، حيث أنه لم تتم مناقشة التهم المنسوبة إليه ومدى ثبوتها في حقه، بل لم يشر إلى طبيعة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموثق وتكييفه حسب القانون خاصة و أن الموثق فند هذه التهم.⁽¹⁾

¹ - سعاد العوني، خديجة رحال، مرجع سابق ص 40.

المبحث الثاني: الرقابة على المشروعية الداخلية للقرار التأديب للموظف العام

تتعلق المشروعية الداخلية بالأركان الموضوعية للقرار التأديبي المتمثلة في ركن السبب، المحل، الغاية، لذلك قسمنا مبحثنا إلى 3 مطالب.

المطلب الأول: رقابة السبب في القرار التأديبي

يتحتم أن يكون لكل شيء يجري حدوثه في الكون سبب، باعتبار أن ذلك من البديهيات المنطقية التي لا يتصور في شأنها جدال، ولذلك بات من المسلمات أن لكل تصرف قانوني سبب يقوم عليه والقرار الإداري بحسبانه تصرفا قانونيا يتعين أن يكون له سبب يبرزه سواء من حيث الواقع أو القانون، حيث أقر المشرع للسلطة التأديبية سلطة واسعة في تقدير مدى خطورة وجسامته هذه الوقائع وتوقيع ما يناسبها من جزاء أي أسند لها المشرع تحديد الأسباب التي يقوم عليها القرار التأديبي، حصرا من القضاء الإداري على ضمان حقوق وحرية الموظفين فرض رقابته على سبب القرار التأديبي بدءا من رقابة الوجود المادي لهذه الوقائع، فتكفيها قانون، وهذا ما سيتناوله هذا المطلب:

الفرع الأول: الرقابة على الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف

يعترف القضاء الإداري بسلطة الرقابة على صحة الوجود المادي للوقائع فهو يعمل رقابته على هذا الجانب ليتأكد من صحة الوقائع المبررة، للقرار الإداري المتخذ فإذا ثبت أن الإدارة قد استندت في قرارها إلى الوقائع غير الصحيحة من الناحية المادية فإن القرار يلغى، وتخضع لهذه الرقابة كافة القرارات الإدارية سواء أصدرتها الإدارة بسلطة مقيدة أو تقديرية في الظروف العادية أو الاستثنائية، فالرقابة القضائية على صحة الوجود المادي للوقائع التي يقوم عليها القرار الإداري مرت بعدة مراحل عديدة وطويلة، إذ هي الأصل من اكتشاف مجلس الدولة الفرنسي فهذه الصورة من الرقابة قد أوضحت من المسلمات .⁽¹⁾

¹ - خولة سعيدات، ريان ميموني، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2022/2021، ص28.

الفقه والقضاء الإداري العربي والمقارن على السواء وهي تتجسد باختصار في بحث القضاء الإداري عما إذا كانت الوقائع التي اتخذتها الإدارة أساس لقرارها قد حدثت فعلاً أم لا، أي ما إذا كان لها وجود مادي من عدمه، فالرقابة التي يباشرها القضاء الإداري على صحة الوجود المادي للوقائع تتصرف في مضمونها إلى التحقق مما يلي:

(1) إن الوقائع المتخذة أساساً للقرار ثابتة الوجود المادي، وقائمة من الناحية الفعلية في تاريخ وقوعها.

(2) أن تكون هذه الوقائع محددة غير مبهمّة ولا غامضة إذ أن القرار الذي يتركز على الوقائع غير محددة، مرسلة أو عامة، يعد قراراً مجهولاً لا سبب له.

(3) أن تكون تلك الوقائع جديدة غير منتحلة ولا صورية وثابتة ثبوتاً يقينياً لا ظنياً. وعلى هذا الأساس يتحقق القضاء الإداري مما إذا كانت الوقائع المعاقب من أجلها الموظف تأديبياً، قد حدثت بالفعل من عدمه على النحو المتقدم فإذا ما فرغ من ذلك فإنه يفرض ثبوت هذه الوقائع وصحة وجودها مادياً. (1)

الفرع الثاني: الرقابة على التكييف القانوني للوقائع المنسوبة للموظف

بعدما ما يتأكد القاضي الإداري من مشروعية الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف، يمتد برقابة إلى مدى صحة التكييف القانوني الذي أسبغته سلطة التأديب على تلك الوقائع، وذلك بتأكده عما إذا كانت تلك الوقائع قابلة بأن توصف بخطأ تأديب تستلزم عقوبة تأديبية أو أن الوقائع التي أثارها الموظف مجرد سلوك عادي لا ينطوي عليه التأديب، فعندما يصرح المشرع وصف لحالة معينة أو لواقعة مادية محددة فإن تطبيق هذا الوصف على كل الوقائع التي تصادف الإدارة وتستلزم تدخلها بقراراتها الإدارية يطلق عليه مصطلح "التكييف القانوني للوقائع" فالمقصود من عملية التكييف هو إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية بحيث يمكن أن يعمل

¹ - خولة سعيدات، مرجع سابق، ص 28.

القرار المتخذ حملها باعتباره دافعا مشروعاً لاتخاذها حيث أنه تقتضي من عملية التكييف من القائم بها الإدارة أو القاضي الإداري مثلاً:

" أن يسعى أو للتواصل بتخصيص و إعطاء القاعدة القانونية التي تتسم بالعمومية والتجريد أكثر تحديداً، وأقل عمومية ثم يحاول بعد ذلك أن يرفع الواقعة الفردية إلى مستوى نص القانون بتجريدها"⁽¹⁾ عن طريق إغفال كل الجوانب عديمة الجدوى القول على إبراز الصفات التي تميز الواقعة من الناحية القانونية وبذلك يمكن التواصل إلى القيام تطابق بين النص، والواقع فقرار 14 يناير 1916 في قضية "كامينو" 'kamino' والصادر عن مجلس الدولة الذي اعترف بأنه قاضي لمادية الوقائع بحيث تتم رقابته على مادية الوقائع كما أن صلاحيته في حالة ثبوت تلك الوقائع أن يبحث إن كان في مضمونها أن تكون سبباً مشروعاً للقرار الإداري حيث أنه كثيراً ما تكييف الإدارة واقعة معينة تصدر في طياتها أو على أساس قرار إداري معين، مما يؤدي إلى خطأ قانوني للتكييف الصحيح للوقائع أو خطأ السلطات الإدارية في إسناد الوقائع الثابتة إلى مجموعة من القواعد القانونية، والتنظيمية التي تحكمها، وكذلك الخطأ في عملية تفسير هذه الوقائع القانونية والتنظيمية بخصوص الوقائع القائمة والثابتة، وكذلك الخطأ في عملية تعميم وتجريد الوقائع حتى تدخل في النظام القانوني الذي يحكمها، وبيان التطابق بين الواقعة المادية أو القانونية القائمة، والثابتة بمعنى قد تقع الإدارة في خطأ التكييف القانوني وذلك بإسناد تلك الواقعة القانونية أو مادية فتصبح غير مؤسسة وغير مستنبطة من أسس صحيحة ومشروعة، ولذلك فإن السلطات الإدارية وقعت في خطأ قانوني كما يمكن أن يتحقق هذا العيب عندما تخطأ الإدارة في تكييف السبب الحقيقي الذي أساسه تم إصدار هذا القرار الإداري، مثال: كخطأ الإدارة في تكييف الخطأ المهني

¹ - علي محمد محسن العفاسي، "حدود الرقابة القضائية على التناسب في مجال التأديب"، مجلة الفكر القانوني والاقتصادي، العدد الأول، السنة التاسعة، ص 920.

فيكون من الدرجة الأولى فتفرض الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ عقوبة من الدرجة الثالثة. (1)

المطلب الثاني : الرقابة على ركن المحل للقرار التأديبي.

يقصد بعنصر المحل في القرار التأديبي هو الآثار القانونية الناتجة عن العقوبة التأديبية ، فمثلا صدور قرار تأديبي بحق الموظف العام يتضمن فصله ، فمحل قرار فصله هو إنهاء الرابطة الوظيفية و إقصاءه منها، حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى :

الفرع الأول : المخالفة المباشرة للقانون

الفرع الثاني : المخالفة الغير المباشرة للقانون

الفرع الأول: المخالفة المباشرة للقانون:

تكون المخالفة مباشرة لقواعد القانون من طرف الإدارة عندما تخالف وتتجاهل هذه الأخيرة قراراتها القواعد القانونية ، فيخلق آثار قانونية حالة مباشرة تخاف و تتناقض و تتعارض مع قواعد القانون في معناه العام ، كأن يكون القرار مخالف لقاعدة دستورية أو لقاعدة تشريعية ، أو مخالفا لمبدأ من المبادئ العامة للقانون ، أو لمعاهدة دولية مصادق عليها و معترف بها ، و إلى أي قاعدة من قواعد القانون في معناه العام.(2) و تكون المخالفة المباشرة للقانون في حالتين:

- أولا : المخالفة الإيجابية :

تمثل هذه المخالفة في حالة خروج الإدارة بطريقة عمدية على حكم قاعدة قانونية أسمى من القرار الإداري و هذا النوع من المخالفات يكون واضحا في الواقع العملي مثل: حالة قيام الإدارة بإصدار قرار تسليم أحد اللاجئين السياسيين مخالفة للنص الدستوري

¹ - علي محمد محسن العفاسي، مرجع سابق، ص 920.

² - العيد شلغوم، مرجع سابق ، ص33.

الذي يحذر تسليم اللاجئيين السياسيين ، أو إن تلجأ الإدارة إلى التنفيذ المباشر في حالة لم ينص عليها القانون.

ثانيا : المخالفة السلبية:

تتمثل في حالة امتناع الإدارة عن تطبيق القاعدة القانونية أو رفضها تنفيذ ما تفرضه عليها من التزامات و يتحقق ذلك عندما تكون ملزمة بالقيام بعمل معين أو اجراء تصرف محدد فإذا اتخذت موقفا سلبا إزاء هذا الالتزام فإنها تكون قد ارتكبت مخالفة للقانون تجعل قرارها معيبا و قابلا للإلغاء ، و مثال على ذلك رفض الإدارة منح الترخيص لأحد الأفراد رغم استيفاء جميع الشروط القانونية.⁽¹⁾

الفرع الثاني : المخالفة الغير مباشرة للقانون :

قد يحدث أن يكون النص واضحا ولا يحتمل الخطأ في التفسير ، و مع ذلك تعتمد سلطة التأديب إعطائه معنى بعيد يتسم بالتحايل للخروج بتفسير معقد ، كما يحدث هذا عند وجود غموض أو إبهام يجعل القاعدة القانونية محل التفسير غير واضحة ، و تقوم سلطة التأديب بتأويلها الغير مقصود قانونا ، كما يقع خطأ سلطة التأديب في تطبيق القانون ، عندما تصدر قرارا لا يستند إلى وقائع مادية أو عند توافر تلك الوقائع دون أن تكون مستوفاة للشروط القانونية التي يتطلبها المشرع.⁽²⁾

- تتمثل صور المخالفة الغير مباشرة للقانون فيما يلي:

أولا : الخطأ في تفسير القاعدة القانونية:

تتحقق هذه الحالة عندما تخطأ الإدارة في تفسير القاعدة القانونية فتعطي القاعدة معنى غير المعنى الذي قصد المشرع.

¹ - أسماء حليس ، مرجع سابق ، ص ص 52-53.

² - إيمان بوقزولة ، مرجع سابق ، ص 78.

و الخطأ في تفسير القاعدة القانونية إما أن يكون غير متعمد من جانب الإدارة فيقع بسبب غموض القاعدة القانونية و عدم وضوحها و احتمال تأويلها إلى معان عدة ، و قد يكون متعمدا حين تكون القاعدة القانونية المدعي بمخالفتها من الوضوح بحيث لا تحتمل الخطأ في التفسير و لكن الإدارة تتعمد التفسير الخاطئ ، فيختلط⁽¹⁾ عيب المحل في هذه الحالة بعيب انحراف السلطة.

وفي معنى الخطأ في التفسير أن تعتمد الإدارة إلى مد نطاق القاعدة القانونية ليشتمل حالات لا يتدخل في نطاقها أصلا ، أو تضيف حكما جديدا لم تنص عليه القاعدة القانونية .

ثانيا : الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية :

يكون الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية في حالة مباشرة الإدارة للسلطة التي منحها القانون اياها بالنسبة لغير الحالات التي نص عليها القانون ، أو دون ان تتوفر الشروط التي حددها القانون لمباشرتها.

فإذا صدر القانون دون الاستناد إلى الوقائع المبررة لاتخاذ أو لم يستوفي الشروط التي يتطلبها القانون فإنه يكون جديرا بالإلغاء.

ويتخذ الخطأ في تطبيق القانون صورتين: الأولى تتمثل في حالة صدور القرار دون الاستناد إلى الوقائع المادية يؤيده، ومثال ذلك أن يصدر الرئيس الإداري جزاء تأديبيا بمعاقبة أحد الموظفين دون أن يرتكب خطأ يجيز ذلك، أما الثانية فتتمثل في حالة عدم تبرير الوقائع للقرار الإداري، وهنا توجد وقائع معينة إلا أنها لا تكفي أو لم تستوفي الشروط القانونية اللازمة لاتخاذ هذا القرار.⁽²⁾

¹ - علاء الدين قليل ، " أهمية دور القاضي الإداري في الكشف عن عيب مخالفة القانون في القرارات التي يصدرها الوالي " ، مجلة العلوم الإنسانية ، المركز الجامعي تندوف ، الجزائر ، العدد 2 ، جامعة عباس لغرور خنشلة ، الجزائر ، 2017 ، ص 225-226.

² - علاء الدين قليل ، مرجع سابق، ص 225/226.

المطلب الثالث: الرقابة على ركن الغاية (الهدف)

نص المشرع الدستوري على أن القانون يعاقب على التعسف في استعمال السلطة، فالهدف الذي يسعى إليه المجلس في تشكيلة التأديبية عند إصدار للقرار التأديبي من المصلحة العامة والغاية التي حددها القانون للقرار، أما إذا كانت غايته تتجنب الأهداف المقررة يكون قد أساء في استعمال سلطته واستعملها خارج إطارها القانوني وهذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال دراسة الفروع التالية:

الفرع الأول: انحراف سلطة التأديب عن تحقيق المصلحة العامة

الفرع الثاني: انحراف سلطة التأديب عن قاعدة تخصيص الأهداف

الفرع الثالث: انحراف سلطة التأديب عن الإجراءات

الفرع الأول: انحراف سلطة التأديب عن تحقيق المصلحة العامة

وهي الحالة التي تقوم سلطة التأديب المختصة بتوقيع الجزاء تأديبي ما على الموظف العام تهدف من خلالها إلى تحقيق أهداف شخصية وأهداف تصب في مصلحة الغير أو لهدف سياسي وهذا ما سنتناوله:

أولاً: الانحراف بالسلطة لأسباب شخصية

يعد هدف تحقيق المصلحة الشخصية للإدارة العامة أبشع صور الانحراف التأديبي الوظيفي كونه ينسي واجب الإدارة في تحقيق الواجب القانوني وسعيها نحو هدف ذاتي دون السعي وراء تحقيق المصلحة العامة، فسلطتها التقديرية في بعض الأحيان لا تعد إلا سلاحاً لإساءة الموظف محل العقوبة تأديبية ووسيلة للانحراف باستعمال السلطة كأقصى درجات غلو الإدارة.⁽¹⁾

¹ - علية عصيد، المرجع السابق، ص ص 48-49.

ثانيا: الانحراف بالسلطة لمصلحة الغير

من المتعارف عليه أن العقوبة التأديبية مفادها تقويم وزجر سلوك الموظف العام لكن قد يظهر الانحراف والخروج عن المصلحة العامة إلى مصلحة تتمثل أساسا في الانحياز أو محاباة الغير دون التفكير في مصلحة المرفق العام وسيره فقرار فصل الموظف لغرض تقلد غير منصبه غير مشروع على أساس انحراف استعمال السلطة.

ثالثا: الانحراف بسلطة التأديب لهدف سياسي:

وتظهر هذه الحالة عندما تستعمل الإدارة العامة سلطتها التأديبية لأغراض سياسية تحت ستار مصلحة المرفق العام، ومثلها قرار النقل الإجباري للموظف من منطقة إلى أخرى بهدف الحد من نشاطه السياسي ليس بالضرورة وحسن سير المرفق العام، كما أنها الباعث القانوني من هذه العقوبة ليس لردع الموظف من خطأ تأديبي ارتكبه، إنما يكون الباعث السياسي والذي هو بعيد عن الباعث القانوني والشرعي الذي وجد من اجله التأديب الإداري.

وقد كرس القضاء الإداري جزائري رقابته على هذا الوجه من الانحراف في مجال تأديب الموظفين العموميين.⁽¹⁾

الفرع الثاني: انحراف سلطة التأديب عن قاعدة تخصيص الأهداف

يمكن للمشرع أن يتدخل بصدد بعض القرارات الإدارية بتحديد الهدف منها دون أن يكتفي بتحديد الهدف العام وهو المصلحة العامة ، وعندها إذ استهدف القرار غاية أخرى غير ذلك الهدف ووقع القرار باطلا لمخالفته لقاعدة تخصيص الأهداف حتى لو تمكنت الإدارة بتحقيق المصلحة العامة لوجود هدف محدد مقيدة به، حيث إن المشرع حدد الهدف الوحيد من صدور قرارات الوقف الاحتياطي أثناء التحقيق مع الموظفين

¹ عبد القادر خالد نجيب بوحفص و الجيلالي بوعمامة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية للإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، سنة 2019/2020، ص75.

تأديبا وهدف الوقف هو لمصلحة التحقيق، وبالتالي إذا أوقفت الإدارة الموظف لهدف آخر كان قرارها مشوبا بعيب الانحراف في استعمال السلطة حتى ولو تعلق الهدف بالمصلحة العامة في تقدير جهة الإدارة.⁽¹⁾

الفرع الثالث: انحراف سلطة التأديب عن الإجراءات

تعد الإجراءات التأديبية هي من بين أهم ضمانات المقررة للموظف العام وخروج الإدارة عنها أو مخالفتها يعتبر سبب لإلغاء القرار التأديبي لعيب في الإجراءات، فحق الإدارة في توقيع العقوبة على الموظف ليس حقا طليقا من كل قيد بل هو حق مشروط بان تتبع في توقيعه الإجراءات المقررة قانونا للتأديب، وبما أن عيب الانحراف في استعمال السلطة يشوب ركن الغاية في القرار التأديبي القاضي الإداري في كشف مواطن الخلل يزداد صعوبة في هذا الركن بين ملائمة وتناسب القرار التأديبي مع الهدف من توقيع العقوبة التأديبية حيث أنه يواجه فيها القاضي الإداري سلطة التقديرية للإدارة بالبحث والتقصي عن النية الحقيقية للإدارة من وراء توقيع العقوبة التأديبية ومدى تناسب هذه الأخيرة مع المصلحة العامة وملائمتها للمقتضيات التي تخص حسن سير المرافق العامة، ففي صور الانحراف قد تتحجج السلطة التأديبية بالمصلحة العامة لتحقيق أغراض أخرى، ومنه فقد اتضح للقاضي الإداري خلال رقابته على ركن الغاية في القرار التأديبي للإدارة أي انحراف من السلطة التأديبية، فانه يقوم بإلغاء القرار التأديبي على أساس عيب في استعمال السلطة ضمن عدم المشروعية الداخلية للقرار التأديبي.⁽²⁾

² - كباصي انتصار، عزوز آمنة، مرجع سابق، ص 75.

² - أسماء حليس، مرجع سابق، ص 63.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراستنا لهذا الفصل المتمثل في : رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام نستخلص أنه لنجاح أي قاعدة قانونية مرتبطة بكيفية معالجة القضاء لفحواها وتفسيرها ، لهذا كان لمبدأ المشروعية دورا هاما في خضوع جميع أعمال و تصرفات الإدارة العامة للقانون ، كما تعتبر رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام آخر ضمان يلجأ إليه الموظف إذا لم تسعفه الضمانات القانونية ، تنصب رقابة القاضي الإداري الخارجية على مشروعية قرار تأديب الموظف على رقابة ركن الاختصاص و العيب الذي يلحق به ، ورقابة ركن الشكل و الإجراءات و العيب الذي يلحق به ، بالإضافة إلى الرقابة الداخلية لمشروعية قرار تأديب الموظف العام ، فإن القاضي الإداري يسط رقابته أيضا على العناصر الداخلية لمشروعية القرار و المتمثلة في ركن السبب ، ركن المحل ، و ركن الغاية.

خاتمة

خاتمة :

تشكل المرافق العامة أداة الدولة في تحقيق أهدافها في مجال تقديم الخدمات و إشباع الحاجيات العامة ، غير أن هذه المرافق لا تستطيع تحقيق أهداف الدولة إلا من خلال الوسائل البشرية المتمثلة في الموظفين العموميين ، و قد أزداد دور الموظف العام و أهميته باتساع نشاطات الدولة و ازدياد تدخلها في مختلف المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و غيرها ، و هو ما فرض تنظيم نظام الوظيفة العامة و دعمه بآليات تحفظ للدولة نشاطها و تضمن للموظف حقوقه و التزاماته.

يعتبر نظام التأديب جزءا من نظام الوظيفة العامة و أحد أهم عناصره باعتباره يهدف في الأساس إلى ضمان انتظام الجهاز الإداري و حسن سير المرفق العام و استمرارية تقديم خدماته.

إن المساس بالواجبات الوظيفية تجعل الموظف في وضعية تأديبية و التي تعتبر من أهم مظاهر ممارسة السلطة الإدارية لصلاحياتها ، إذا بدونه لا تستطيع مواجهة الموظف عن أخطائه التي ارتكبها حيال قيام العلاقة الوظيفية ، فالحكمة من وضع نظام تأديبي جاءت من أجل إصلاح و تقويم السلوك الإداري و المحافظة على كيان الوظيفة و حفظ هيئتها لضمان سير المرافق العامة بانتظام و إطراد.

لتحقيق التوازن بين مصلحة المرفق العام و مصلحة الموظف الخاضع للتأديب الإداري ، لابد من حدود و أساليب لقيود ممارسة سلطة التأديب ، خاصة منها الضمانة القضائية ، التي مكنت القاضي الإداري من ممارسة رقابة قضائية كاملة على مشروعية القرارات التأديبية .

لهذا كانت رقابة المشروعية على عناصر القرار التأديبي المتخذة بناء على سلطتها المقيدة أقوى الضمانات القضائية ، التي سمحت للموظف العام المطالبة بإلغاء العديد من القرارات التأديبية، دون المساس بحقه في طلب التعويض عما اصابه من ضرر.

إن تهور نطاق رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرار التأديبي يبرر حرص القضاء الإداري على حفظ حقوق الموظفين، ومنع المساس بها بقدر الإمكان، ما جعل ممارسة سلطة التأديب تخضع خضوعاً تاماً لرقابة المشروعية.

ومن خلال دراستنا لموضوع رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام يمكننا استخلاص ما يلي:

✓ إن تصنيف المشرع للأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية إلى 4 درجات بمقتضى الأمر 03/06 يعتبر مكسباً هاماً للموظف العام مقابل السلطات التي تتمتع بها سلطة التأديب، خاصة إذا ما علمنا أنه قبل صدور هذا الأمر كان المشرع يصنف الأخطاء المهنية و العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات.

✓ إن المشرع قد أورد للعقوبات التأديبية على سبيل الحصر وميز بالنسبة للإجراءات تطبيق العقوبات التأديبية حسب خطورتها، إذا أشرك بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة اللجنة متساوية الأعضاء والمجتمعة كمجلس تأديب وهو ما يعتبر ضماناً هاماً للموظف العم.

✓ إن قرارات تأديب الموظف كغيرها من القرارات الإدارية تخضع لرقابة القاضي الإداري من حيث رقابة مشروعيتها تحرك عن طريق دعوى تجاوز السلطة، تنصب هذه الرقابة على عيوب المشروعية الخارجية (عيب الاختصاص و عيب الشكل والإجراءات)، و عيوب المشروعية الداخلية (عيب السبب و عيب المحل و عيب الغاية).

- أما بخصوص التوصيات نقترح ما يلي:

✓ ضرورة تبني والانضباط بتطبيق رقابة القضاء في مجال التأديب.
✓ إن الإعتراف للإدارة بممارسة سلطة توقيع القرار التأديبي لا يعطيها الحق في التماذي بذلك.

- ✓ يعتبر التأديب تنبيهاً لبقية الموظفين حتى لا ينحرفوا عن طريق الصواب.
- ✓ من أجل تحقيق العدالة التأديبية وعقلنة سلطة التأديب، يمكن للموظف العام أن يرفع دعوى إدارية حتى يمارس القاضي الإداري رقابته على القرار التأديبي.
- ✓ وجوب إخضاع الإدارة للمساءلة عن القرار التأديبي غير المشروع.
- ✓ - ضرورة التزام الإدارة بتسيب قراراتها التأديبية ضماناً لسيادة مبدأ المشروعية ولتسهيل مراقبة القاضي الإداري عند نشوء نزاع حول هذا القرار.
- ✓ ضرورة تفعيل وتحديث الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة وجعله متفقاً مع تطورات الحياة الوظيفية.
- ✓ كما نوصي بتدعيم الدراسات والبحوث المستقبلية في مجال تأديب الموظف العام باجتهادات مجلس الدولة الحديثة و المواكبة للأمر 03/06 مما يحقق إثراء الموضوع.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر

- الأوامر

1. الأمر **03/06** المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، المؤرخ في **16** جمادى الثانية الموافق لـ **15/ جويلية 2006**، جريدة رسمية، عدد 46 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22 ، المؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق لـ 18 ديسمبر سنة 2022، جريدة رسمية.

- التنظيمات

1. المرسوم **302/82** المتضمن كفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في **1982/09/01**.
2. المرسوم **11/84** يحدد كفاءات تعيين ممثلين على الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء، المؤرخ في **1984/01/14**، جريدة رسمية، العدد (03)، الصادرة بتاريخ **1984/01/17**.
3. المرسوم **59/85**، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال مؤسسات الإدارات العمومية، المؤرخ في **1985/03/23**. (ملغى).
4. المرسوم التنفيذي رقم **99/90**، المتعلق بسلطة التعيين والسير الإداري وأعاون الإدارة المركزية، الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المؤرخ في **1990/03/27**، جريدة رسمية، العدد (13).

- قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. تغريد مُجَّد الغنيمي القدوري، مبدأ المشروعية وأثره في نظام التأديب للوظيفة العامة، دراسة مقارنة، طبعة أولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، **2013**.

2. رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، طبعة....، 2004.

ثانيا: القرارات : الأحكام والقرارات القضائية

1. القرار رقم 22-11 المؤرخ في 09/04/2001، بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، مجلد نصف تسوية، سنة 2002.

- المقالات:

1. احفيظة إسماعيل إبراهيم ، أحكام العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس.

2. رحماني وليد، " خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري "، مجلة أفاق العلوم، العدد 10، جانفي 2018.

3. زايد محمد، " المؤسسة التأديبية للموظف العام "، مجلة دراسات الوظيفة العامة، العدد الأول، ديسمبر 2013.

4. سميران عبد الإله و محمد علي، " العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد 03، الإصدار، 02، سنة 2002.

5. قليل علاء الدين، " أهمية القاضي الإداري في الكشف عن عيب مخالفة القانون في القرارات التي يصدرها الوالي "، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 02.

6. عباس علي حمزة، لحمام عماد صالح، " رقابة القاضي الإداري على الجزاء التأديبي، مجلة الفكر القانوني والاقتصادي، العدد الأول، السنة التاسعة.

7. يامة إبراهيم، " رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39.

– الرسائل والمذكرات:

أ/ رسائل الماجستير:

1. خديري حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، **2013/2014**.

2. مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على قرارات التأديب في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية لحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة **2012**.

3. وراء النادر رابح، تأديب العامل في المؤسسة العامة الاقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، تخصص إدارة وتنمية، جامعة باجي مختار عنابه، سنة **2004-2005**.

ب/ مذكرات الماستر

1. العوني سعاد، رحال خديجة، النظام التأديبي بين التشريع الوظيفي وقانون العمل في الجزائر- دراسة مقارنة- ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، **2022-2023**.

2. بثثة دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص عام (المنازعات الإدارية)، كلية لحقوق والعلوم السياسية، جامعة **8/ ماي 1945** قالمة سنة **2013-2014**.

3. بوحفص عبد القادر خالد نجيب وبوعمامة جيلالي، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية للإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، سنة **2020/2019**.
4. بوقزولة إيمان، رقابة القضاء الإداري على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص عام المنازعات الادارية، كلية لحقوق والعلوم السياسية، جامعة **8/ ماي 1945** قالملة، سنة **2018/02/07**.
5. بولغيتي عزيزة، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص إداري، كلية لحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراوي، أدرار، سنة **2019/2018**.
6. بنونالة حليلة، الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة **8/ ماي 1945** قالملة سنة **2014-2013**.
7. حراث إيمان وسالمي عبد سلام، الرقابة القضائية على القرار التأديبي في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية لحقوق والعلوم السياسية، جامعة **8/ ماي 1945** قالملة سنة **2014-2013**.
8. حليس أسماء، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية لحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة **2015-2014**.
9. خميسين زاهيا، هرويني مختار، النظام القانوني لتأديب الموظف العمومي وفقا للأمر **03/06** المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر،

تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، سنة 2019/2018.

10. سعيدات خولة وريان ميموني، رقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون العام الاقتصادي، كلية حقوق والعلوم السياسية، سنة 2021-2022.

11. شلغوم العيد، رقابة القضاء الإداري على القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، سنة 2016/2017.

12. عصيد عليّة، رقابة القاضي الإداري عن التسريح التعسفي للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2017-2018.

13. عوادي مسعود، النظام التأديبي للموظف العام وفقا للامر 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، سنة 2016-2017.

14. قوادر عبلة، الأخطاء الموجبة لتأديب الموظف العام وفقا لقانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، سنة 2013-2014.

15. كباسي انتصار وعزوز آمنة، الجزاءات التأديبية للموظف بين الاداء وقمع الحريات، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون عام، جامعة 08/ ماي 1945 قالمة، سنة 2015-2016.

16. مختاري إسلام، فعالية العقوبات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية لحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2020-2019.

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
	يسم الله
	شكر و عرفان
	إهداء
أ.هـ	مقدمة
الفصل الأول : نظام تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري	
08	- تمهيد :
09	المبحث الأول: الأخطاء التأديبية:
09	- المطلب الأول: مفهوم الأخطاء التأديبية:
10	الفرع الأول: تعريف الأخطاء التأديبية
10	- أولا: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي:
10	ثانيا: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي:
11	- ثالثا: التعريف القضائي للخطأ التأديبي:
13	- الفرع الثاني: مبدأ الشرعية بالأخطاء التأديبية:
13	- أولا: تعريف مبدأ الشرعية:
14	- ثانيا: تعريف مبدأ شرعية العقوبة التأديبية:
16	- المطلب الثاني: أركان الأخطاء التأديبية:

فهرس الموضوعات

16	- الفرع الأول: الركن الشرعي
17	- الفرع الثاني: الركن المادي
18	- الفرع الثالث: الركن المعنوي :
18	- الفرع الرابع: الركن الشخصي:
18	- المطلب الثالث :درجات الأخطاء التأديبية:
19	- الفرع الأول : الخطأ من الدرجة الأولى
20	- الفرع الثاني : الخطأ من الدرجة الثانية:
20	- الفرع الثالث: الخطأ من الدرجة الثالثة:
22	الفرع الرابع: الخطأ من الدرجة الرابعة:
23	- المبحث الثاني: العقوبات التأديبية:
23	- المطلب الأول: العقوبة التأديبية
23	- الفرع الأول: مفهوم العقوبة التأديبية:
23	- أولاً: تعريف الفقهي:
24	- ثانياً: التعريف التشريعي:
24	- الفرع الثاني: خصائص العقوبات التأديبية:
25	- الفرع الثالث: أهداف العقوبة التأديبية:
26	- الفرع الرابع: المبادئ العامة التي تحكم العقوبات التأديبية.
26	- أولاً: مبدأ الشخصية والمساواة:

فهرس الموضوعات

27	- ثانيا: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية: -
27	- ثالثا: مبدأ التناسب بين الخطأ والجزاء المترتب عليه:
28	رابعا: مبدأ وحدة العقوبة أو عدم تعدد العقوبات:
28	- خامسا: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية :
29	- المطلب الثالث: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية:
30	الفرع الأول: إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية
30	أولا: السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية:
30	- الفرع الثاني: إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة
31	- أولا : الإجراءات الخاصة بالسلطة التي لها صلاحية التعيين
31	ثانيا: الإجراءات الخاصة باللجنة متساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي: -
32	- الفرع الثالث : إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية الأخرى:
32	- أولا: التوقيف الفوري عند المهام:
34	- ثانيا : العزل من الوظيفة :
35	- المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية

فهرس الموضوعات

36	- الفرع الأول الدرجة الأولى
36	- الفرع الثاني الدرجة الثانية:
36	- الفرع الثالث الدرجة الثالثة:
36	- الفرع الرابع العقوبة من الدرجة الرابعة:
38	- خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : رقابة القاضي الإداري على مشروعة قرارات تأديب الموظف العام	
40	- تمهيد :
41	- المبحث الأول : رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي .
41	- المطلب الأول رقابة مشروعية إختصاص سلطة التأديب
41	- الفرع الأول : اختصاص سلطة التأديب
42	- أولا : اختصاص سلطة التأديب في النظام الرئاسي :
43	- ثانيا : اختصاص سلطة التأديب في النظام شبه القضائي.
45	- الفرع الثاني: ضوابط اختصاص سلطة التأديب
45	- أولا: اختصاص سلطة التأديب من النظام العام
46	- ثانيا: تفويض اختصاص سلطة التأديب
47	- المطلب الثاني: رقابة مشروعية القرار التأديبي من حيث الشكل والإجراءات:
48	- الفرع الأول: رقابة مشروعية القرار التأديبي من حيث

فهرس الموضوعات

	الشكل
48	- أولا: رقابة مشروعية القرار التأديبي الشفهي (الغير مكتوب)
49	ثانيا: رقابة مشروعية القرار التأديبي المكتوب
50	- الفرع الثاني: رقابة مشروعية القرار التأديبي من حيث الإجراءات:
50	- أولا: ضمانات التحقيق:
53	- ثانيا : ضمانات المحاكمة
54	- المبحث الثاني: الرقابة على المشروعية الداخلية للقرار التأديب للموظف العام
54	- المطلب الأول: رقابة السبب في القرار التأديبي
54	- الفرع الأول: الرقابة على الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف
55	- الفرع الثاني: الرقابة على التكييف القانوني للوقائع المنسوبة للموظف
57	- المطلب الثاني : الرقابة على ركن المحل للقرار التأديبي.
57	- الفرع الأول: المخالفة المباشرة للقانون:
58	- أولا : المخالفة الإيجابية :
58	- ثانيا : المخالفة السلبية:
58	الفرع الثاني : المخالفة الغير مباشرة للقانون :

فهرس الموضوعات

59	- أولا : الخطأ في تفسير القاعدة القانونية:
59	- ثانيا : الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية :
60	- المطلب الثالث: الرقابة على ركن الغاية (الهدف)
60	- الفرع الأول: انحراف سلطة التأديب عن تحقيق المصلحة العامة
60	- أولا: الانحراف بالسلطة لأسباب شخصية
61	- ثانيا: الانحراف بالسلطة لمصلحة الغير
61	- ثالثا: الانحراف بسلطة التأديب لهدف سياسي:
62	- الفرع الثاني: انحراف سلطة التأديب عن قاعدة تخصيص الأهداف
62	- الفرع الثالث: انحراف سلطة التأديب عن الإجراءات
64	- خلاصة الفصل الثاني:
66	خاتمة
	قائمة المصادر و المراجع
	فهرس الموضوعات

ملخص الدراسة

ملخص :

يرتبط نجاح أي قاعدة قانونية في الدولة، بكيفية معالجة القضاء لفحواها وتفسيرها لهذا كان لمبدأ المشروعية دورا هاما في ضمان خضوع جميع أعمال وتصرفات الإدارة العامة للقانون. يعتبر النظام التأديبي في الوظيفة العامة من أهم المواضيع التي يمكن أن تكون محل رقابة مشروعية أعمال الإدارة، وذلك من خلال القرارات التأديبية، التي يمكن لسلطة التأديب اتخاذها على الموظفين العموميين

ضمانا لمشروعية عملية التأديب الوظيفي، حرص المشرع على إحاطتها بضمانة قضائية فعالة، بمنح القاضي الإداري سلطة رقابة القرار التأديبي المتخذ منه الموظف العام، والتي شهدت تطورا كبيرا في مختلف مراحل التأديب، وصولا إلى عملية اتخاذ القرار التأديب

الكلمات المفتاحية :

رقابة مشروعية، القرارات التأديبية، القاضي الإداري، الموظف العام

summary

The success of any legal rule in the state is tied to how the judiciary handles and interprets its content. Therefore, the principle of legality plays a crucial role in ensuring that all actions and behaviors of the public administration are subject to the law. The disciplinary system in public service is considered one of the most significant topics that can be subject to the legality review of administrative actions. This is done through disciplinary decisions that the disciplinary authority can take against public employees. To ensure the legality of the disciplinary process, the legislator has been keen to surround it with effective judicial guarantees by granting the administrative judge the authority to review the disciplinary decision taken against the public employee. This authority has seen significant development at various stages of the disciplinary process, culminating in the decision-making process itself