

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق
تخصص قانون اداري

الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية

إشراف الأستاذ:
كمال تاكواشت

إعداد الطالب:
زياني محمد نجيب

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	اسم ولقب الاستاذ(ة)
رئيسا	محاضر أ	عبد اللاوي سامية
مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	تاكواشت كمال
عضوا ممتحنا	أستاذ مساعد أ	قابوش وهيبة

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعانا على أداء هذا العمل، أتوجه
بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على
إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهته من صعوبات، وأخص بالذكر الأستاذ
المشرف: الدكتور كمال تاكواشت

كما أشكر كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الرمز عباس
لغرور خنشلة وجميع عمال الكلية بدون استثناء.

وأختتم بالشكر الخاص لأساتذة اللجنة المحترمة كل من الأستاذة عبد اللاوي
سامية والأستاذة قابوش وهيبة.

الإهداء

إلى من كانوا النور في طريقي، والدافع في لحظات ضعفي،
إلى عائلتي الحبيبة،

أتم الأصل، والجذور، والمأوى الدائم،
كل حرف كتبتّه، وكل خطوة أنجزتها، كان بدعائكم ودعمكم.
إلى أصدقائي الأعزاء،

أتم الرفقة الصادقة التي خفت عني الكثير،
كنتم الضحكة في التعب، والمساندة في كل العقبات،
أشكر قلوبكم التي كانت معي دومًا.

وإلى عمتي الغالية عائشة،
يا من كنتِ الحنان الذي لا ينضب،
يا من وقفتِ إلى جانبي بمحبة خالصة ودعاء لا ينقطع،
لكِ في قلبي مكان لا يملكه سواكِ،
وهذا النجاح، أهديه لكِ بفخر وامتنان.

ولنفسي...

كل الشكر لأنك واصلتِ الطريق، رغم كل شيء.

مقدمة

أولاً: التعريف بالموضوع

يمثل القضاء الإداري أحد الركائز الأساسية في الأنظمة القانونية الحديثة، حيث يتولى مهمة الرقابة على أعمال الإدارة العامة لضمان التزامها بالقوانين واللوائح، وحماية حقوق الأفراد والجماعات من أي تجاوزات أو قرارات غير مشروعة، وفي سياق الوظيفة العمومية التي تعد العمود الفقري للجهاز الإداري في الدولة، تبرز القرارات التأديبية كأداة رئيسية تستخدم لضبط سلوك الموظفين العموميين، سواء من خلال فرض عقوبات على المخالفات أو تشجيع الانضباط والكفاءة في الأداء الوظيفي، وتتنوع هذه القرارات بين الإنذار، التوقيف، التنزيل في الرتبة أو حتى الفصل من الوظيفة، وهي تعكس سلطة الإدارة في الحفاظ على النظام الإداري، لكن قد تصدر هذه القرارات في بعض الأحيان دون مراعاة الضوابط القانونية، كعدم التسبب الكافي، مخالفة الإجراءات، أو التجاوز في استخدام السلطة، مما يثير الحاجة إلى آليات رقابية تمكن الموظف من الدفاع عن حقوقه.

وفي النظام القانوني الجزائري، يشكل الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية وسيلة أساسية لتصحيح مثل هذه الأخطاء، حيث يتيح للموظف العام اللجوء إلى القضاء الإداري لمراجعة مشروعية القرارات الصادرة بحقه، وينظم هذا الطعن وفقاً لأحكام القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل بالقانون 13-22، بالإضافة إلى الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتعلق بالنظام العام للوظيفة العمومية، وتتناول هذه المذكرة موضوع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية، مستعرضة الأسس النظرية لهذا الطعن، من خلال تعريف القرارات التأديبية وخصائصها، وصولاً إلى الآليات العملية المتمثلة في الجهات القضائية المختصة، أنواع الطعون، والإجراءات القضائية من تقديم العريضة إلى تنفيذ الحكم، كما تركز المذكرة على النظام القضائي الجزائري مبينة كيف تنظم هذه الإجراءات لضمان حماية حقوق الموظف مع احترام سلطة الإدارة في اتخاذ القرارات التأديبية.

ثانيا: أهمية الموضوع

- **الأهمية العلمية:** يكمن الاهتمام الأكاديمي بهذا الموضوع في دوره كمجال لدراسة التفاعل بين القضاء الإداري والوظيفة العمومية، حيث يُسهم في تعميق فهم الآليات القانونية التي تُنظم العلاقة بين الإدارة والموظف. كما يُثري الاجتهاد القضائي والدراسات القانونية من خلال تحليل الأسس القانونية والإجرائية للطعن، مما يُعزز تطوير النظام القضائي الإداري.
- **الأهمية العملية:** تتجلى الأهمية العملية في تمكين الموظف العام من حماية حقوقه عبر الطعن في القرارات التأديبية غير المشروعة، مما يُعزز الثقة في العدالة الإدارية. كما يُساعد هذا الموضوع الإدارات العمومية على تحسين إجراءاتها التأديبية لتتماشى مع القانون، ويُوّجه القضاة والمحامين نحو تطبيق دقيق للإجراءات القضائية، مما يُقلل من النزاعات ويُعزز كفاءة الجهاز الإداري.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

يبرز اختيار موضوع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في الوظيفة العمومية دوافع ذاتية وموضوعية تعكس أهمية الموضوع أكاديميا وعمليا، حيث يجمع بين الاهتمام الشخصي بدراسة القضاء الإداري والحاجة إلى معالجة تحديات قانونية راهنة.

الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بدراسة القضاء الإداري ودوره في حماية حقوق الموظفين العموميين.
- الرغبة في تعميق المعرفة حول الإجراءات القضائية في النظام الجزائي وتطبيقاتها العملية.
- السعي لإثراء البحث الأكاديمي في مجال الوظيفة العمومية والرقابة القضائية.

الأسباب الموضوعية:

- أهمية الطعن القضائي كآلية لضمان المشروعية وتصحيح القرارات التأديبية غير العادلة.
- تزايد النزاعات التأديبية في الوظيفة العمومية، مما يستدعي دراسة دقيقة للإجراءات القضائية.
- الحاجة إلى توضيح دور القضاء الإداري في تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف.

رابعاً: أهداف الموضوع

- توضيح المفاهيم النظرية للقرارات التأديبية والطعن القضائي في سياق الوظيفة العمومية.
- التعرف على الجهات القضائية المختصة وأنواع الطعون وآثارها على حقوق الموظف.
- استعراض الشروط الشكلية والخاصة لرفع الطعن ومراحل الإجراءات القضائية.
- إبراز دور الطعن القضائي في تعزيز المشروعية والشفافية وحماية حقوق الموظف العام.

خامساً: الإشكالية

تعد القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية أداة أساسية لضمان الانضباط الإداري، إلا أنها قد تتسم أحياناً بعدم المشروعية أو التجاوز في السلطة، مما يؤثر على حقوق الموظف العام ويستدعي تدخل القضاء الإداري لمراجعتها، ومع أن الطعن القضائي يشكل آلية حيوية لتصحيح هذه القرارات، فإن فعاليته تتوقف على وضوح الإجراءات القانونية وكفاءة تطبيقها.

ما هي الأسس القانونية التي تقوم عليها القرارات التأديبية وآليات الرقابة عليها؟

سادسا: الأسئلة الفرعية

- ما هي الشروط القانونية والإجرائية اللازمة لقبول الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية؟
- كيف تسهم الجهات القضائية المختصة وأنواع الطعون في تعزيز فعالية الرقابة القضائية؟
- ما هي التحديات التي تواجه تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في الطعون التأديبية؟

سابعا: المنهج المتبع

تعتمد المذكرة على المنهج الوصفي لتوضيح المفاهيم النظرية والإجراءات العملية، مع تحليل الأحكام والاجتهادات القضائية لإبراز التطبيق العملي، ويراعى التسلسل المنطقي في عرض الموضوع، بدءا من الإطار النظري، ثم آليات وإجراءات الطعن، لتقديم رؤية شاملة ومنسجمة.

ثامنا: الدراسات السابقة

تعددت الدراسات التي تناولت موضوع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في الوظيفة العمومية، حيث ركزت على تحليل الرقابة القضائية، إجراءات الطعن، والتحديات التي تواجه تطبيقها في السياق الجزائري، ومن بين هذه الدراسات ما يلي:

الدراسة الأولى: رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة غير محددة، الجزائر، 2014/2013.

تناولت هذه الدراسة الرقابة القضائية كآلية أساسية لضمان مشروعية القرارات الإدارية، بما فيها القرارات التأديبية، في النظام القانوني الجزائري. أكدت الدراسة على أهمية مبدأ المشروعية كمرجعية عليا لحل النزاعات بين الأفراد والإدارة، مع تحليل مصادر القانون

الجزائري، مثل التشريعات الأساسية والتنظيمية، العرف، والمبادئ العامة للقانون، ناقشت الدراسة شروط تحقيق المشروعية، مثل الفصل بين السلطات، وجود رقابة قضائية فعالة، وضمانات مثل رقابة الرأي العام والمجالس النيابية. كما استعرضت تقنيات الرقابة القضائية، خاصة دعوى تجاوز السلطة، مع توضيح شروط قبولها، مثل وجود مصلحة وتظلم إداري مسبق. أبرزت الدراسة دور القضاء الإداري في إلغاء القرارات غير المشروعة، مع تحليل عيوب مثل عدم الاختصاص، مخالفة القانون، وإساءة استعمال السلطة. خلصت الدراسة إلى أن النظام القضائي المزدوج في الجزائر، المتجسد في المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، يعزز فعالية الرقابة، لكنها أشارت إلى قيود مثل أعمال السيادة والسلطة التقديرية التي تحد من هذه الرقابة.

الدراسة الثانية: ديديش عاشور عفاف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة غير محددة، الجزائر، 2013/2012.

ركزت هذه الدراسة على الطعن في القرارات التأديبية للموظف العام، مع تحليل الأخطاء التأديبية التي صنفها المشرع الجزائري إلى أربع درجات. أوضحت الدراسة أن العقوبات التأديبية تُوقع وفق النظام الرئاسي، مع إعطاء أهمية كبيرة للإجراءات الإدارية التي توفر ضمانات للموظف للدفاع عن نفسه. ناقشت الدراسة دور قانون الوظيفة العمومية (الأمر 06-03) في منح الموظف حقوقاً وفرض واجبات تتماشى مع متطلبات تسيير المرفق العام، وأشارت إلى ضعف لجان الطعن بسبب غياب نصوص قانونية واضحة لتنظيم اختصاصاتها، واقترحت إقامة تقنين للأخطاء التأديبية، وضع سلم للعقوبات يتناسب مع خطورة المخالفات، وإنشاء نيابة إدارية لتحريك الدعاوى التأديبية، إلى جانب جهاز تحقيق إداري مستقل ومحاكم تأديبية متخصصة. خلصت الدراسة إلى ضرورة تعزيز الإطار القانوني للطعن لضمان فعالية الرقابة وحماية حقوق الموظف.

وتتناول دراستنا الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في الوظيفة العمومية، مركزة على تحليل الأسس النظرية والإجراءات العملية في النظام الجزائري، وتهدف الدراسة إلى

توضيح كيفية تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف من خلال الرقابة القضائية، مع التركيز على شروط الطعن، الجهات القضائية المختصة، ومراحل الإجراءات القضائية، مستندة إلى القانون 08-09 المعدل بالقانون 22-13 والأمر 06-03، كما تبرز التحديات التي تواجه تطبيق الطعن، مثل تعقيد النصوص القانونية ومحدودية الاجتهادات القضائية، وتقتترح حلولاً لتعزيز فعالية النظام القضائي الإداري.

تاسعاً: تقسيم الموضوع

تتناول المذكرة موضوع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية في النظام الجزائري، وفق خطة منهجية تتكون من فصلين رئيسيين، ويهدف الفصل الأول إلى وضع إطار نظري من حيث مفاهيم القرارات التأديبية والطعن القضائي، حيث يركز على تعريف القرار التأديبي، خصائصه، أنواعه، والضمانات الممنوحة للموظف، إلى جانب تحليل مفهوم الطعن القضائي وأهميته في حماية الحقوق وتعزيز المشروعية. وبهذا، يمهّد الفصل لفهم الأسس القانونية التي تقوم عليها القرارات التأديبية وآليات الرقابة القضائية عليها.

في الفصل الثاني، تستعرض آليات وإجراءات الطعن القضائي بشكل عملي، من خلال تحليل الجهات القضائية المختصة وأنواع الطعون وآثارها، مع التركيز على شروط رفع الدعوى والإجراءات القضائية من الجلسة إلى النطق بالحكم وتنفيذه. تراعي الخطة التسلسل المنطقي بين الأسس النظرية والتطبيق العملي، لتقديم رؤية شاملة تُجيب عن إشكالية تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف، استناداً إلى القانون 08-09 المعدل بالقانون 22-13 والأمر 06-03.

الفصل الأول: الإطار النظري
من حيث مفاهيم القرارات
التأديبية والطعن القضائي

يعد النظام التأديبي في مجال الوظيفة العمومية أحد الركائز الأساسية التي تهدف إلى ضمان حسن سير العمل الإداري وحماية المصلحة العامة، من خلال ردع الموظفين عن ارتكاب المخالفات المهنية وتصحيح مسارهم الوظيفي عند الاقتضاء، وفي المقابل يبرز الطعن القضائي كآلية رقابية جوهرية تسعى إلى تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة في اتخاذ القرارات التأديبية وحق الموظف في الدفاع عن نفسه وضمان المشروعية والعدالة في تلك القرارات.

ويشكل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمثل في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، الإطار القانوني المنظم للقرارات التأديبية، حيث يحدد أنواع المخالفات، العقوبات المترتبة عليها، والضمانات الممنوحة للموظف، بما في ذلك حقه في الاطلاع على ملفه التأديبي وإمكانية الطعن في القرارات الصادرة بحقه، ومن هنا يأتي هذا الفصل الأول ليؤسس الإطار النظري المفاهيمي لهذه الموضوعات، من خلال تناول مفهوم القرارات التأديبية، خصائصها، أنواعها، وضماناتها، إلى جانب تعريف الطعن القضائي وإبراز أهميته كأداة لحماية الحقوق وتعزيز مبدأ المشروعية.

كما يسعى هذا الفصل إلى وضع الأسس النظرية التي ستمهد الطريق لدراسة الجوانب العملية لاحقا، مع التركيز على تحليل المفاهيم بدقة ووضوح، لما لها من أثر مباشر على فهم العلاقة بين الإدارة والموظف في ظل النظام القانوني الجزائري، وعليه سينقسم الفصل إلى بحثين رئيسيين: الأول يتناول مفهوم القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية، والثاني يركز على ماهية الطعن القضائي ودوره في حماية حقوق الموظفين وضمان عدالة الإجراءات الإدارية.

المبحث الأول: مفهوم القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية

تمثل القرارات التأديبية في الوظيفة العمومية ركيزة أساسية لضمان انضباط الموظفين العموميين والحفاظ على جودة الأداء الإداري واستقراره، إذ تصدر لمعالجة المخالفات المهنية التي قد تعكر صفو المصلحة العامة، ويسعى هذا المبحث إلى استجلاء مفهوم القرار التأديبي، مع التركيز على خصائصه، أنواعه المختلفة، والضمانات المصاحبة له، بهدف إبراز أهميته كأداة لتحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف في إطار قانوني منظم.

المطلب الأول: تعريف القرار التأديبي وخصائصه

يعد القرار التأديبي أحد أبرز مظاهر السلطة الإدارية في تنظيم العلاقة بين الإدارة والموظف العام، حيث يهدف إلى معالجة المخالفات المهنية بما يضمن حسن سير العمل العمومي، ويهتم هذا المطلب بتوضيح تعريف القرار التأديبي، مع إبراز خصائصه التي تميزه عن غيره من القرارات الإدارية، لفهم طبيعته ودوره في إطار الوظيفة العمومية.

الفرع الأول: تعريف القرار التأديبي

يعد القرار التأديبي أحد أهم مظاهر السلطة الإدارية في مجال الوظيفة العمومية، وقد ساهم كل من الفقه والقضاء الإداري في بلورة تعريفه بدقة، فقد أجمع القضاء الإداري، سواء في السياق المحلي أو المقارن، على أن القرار التأديبي هو قرار إداري صادر من سلطة تأديبية مختصة، وليس حكماً قضائياً، إذ يتميز بكونه ينشئ أو يعدل مركزاً قانونياً للموظف العام بموجب القوانين واللوائح، وفي هذا الصدد ذهب القضاء إلى أن القرارات التأديبية تخضع لقواعد التظلم والسحب والإلغاء (حنان، 2014، صفحة 11)، ولا تتمتع بقوة الشيء المحكوم فيه التي تميز الأحكام القضائية، بل تتسم بالصفة التنفيذية كونها تصدر من جهة إدارية بناء على سلطتها العامة، بهدف فرض عقوبة تأديبية تتناسب مع خطأ مهني ثبت في حق الموظف (ماجد ياقوت، 2006، صفحة 662).

من جانب الفقه، قدم الدكتور ماجد ياقوت تعريفا يرى فيه القرار التأديبي بأنه "القرار الصادر من سلطة تأديبية رئاسية بجزاء تأديبي صريح في حق الموظف بسبب ارتكابه مخالفة لواجبات الوظيفة، بهدف حماية المصلحة العامة وحسن سير العمل"، وفي السياق ذاته تم تعريفه على أنه "قرار نهائي يحمل مواصفات القرار الإداري، يصدر بإرادة السلطة الإدارية المختصة منفردة، لإحداث آثار قانونية تتعلق بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية في نطاق مبدأ الشرعية" (عوابدي، 1998، صفحة 357)، أما الدكتور مغاوري شاهين فقد اعتبره "القرار الذي يصدر من الرئيس الإداري المختص أو من يفوضه على موظف معين بسبب خطأ ارتكبه أثناء أداء وظيفته أو خطأ ينعكس على أدائها" (مغاوري، 1986، صفحة 486).

وباستقراء هذه التعاريف، يتضح أن القرار التأديبي على اختلاف صياغاتها، هو عمل قانوني إداري صادر عن السلطة المختصة بإرادتها المنفردة، يهدف إلى توقيع عقوبة تأديبية على موظف عام لارتكابه خطأ مهنيا يتعارض مع واجباته الوظيفية، وذلك حرصا على استقامة العمل الإداري وتحقيق المصلحة العامة.

الفرع الثاني: خصائص القرار التأديبي

يتميز القرار التأديبي بصفته قرارا إداريا، بمجموعة من الخصائص التي تمنحه هويته الخاصة وتميزه عن غيره من الأعمال الإدارية الانفرادية، وفيما يلي استعراض هذه الخصائص مع التوسع فيها استنادا إلى النص المقدم والإطار القانوني العام (الطماوي، 1979، صفحة 423):

1. صدور القرار التأديبي عن السلطة المختصة بالتأديب: لا يعتبر القرار تأديبيا إلا إذا صدر عن الجهة المختصة قانونا بممارسة وظيفة التأديب، أي السلطة التي منحها المشرع صلاحية توقيع العقوبات التأديبية على الموظفين العموميين، في السياق الجزائي يحدد الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيف

العمومي، ج ر ج، الصادرة في 2006 هذه السلطة وفقا لدرجات العقوبات، فبالنسبة للعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، تتولى السلطة التي لها حق التعيين إصدار القرار بشرط تسببه واستيفاء التوضيحات الكتابية من الموظف، مما يعكس دور الرؤساء الإداريين المباشرين كمسؤولين عن انتظام العمل، أما بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة، فتشترط موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، مما يضيف طابعا شبه قضائي على الإجراءات لضمان العدالة وتجنب تركيز السلطة بشكل مطلق في يد جهة واحدة، هذه الخاصية تؤكد أن القرار التأديبي يخضع لتنظيم قانوني دقيق يحدد الجهة المسؤولة عن إصداره.

2. القرار التأديبي عمل إداري انفرادي: يتميز القرار التأديبي بكونه عملا إداريا انفراديا، أي يصدر بإرادة السلطة الإدارية المختصة دون الحاجة إلى موافقة طرف آخر، على عكس العقود الإدارية التي تتطلب توافق الإدارات، غير أن هذا الانفراد لا يعني استبداد السلطة التأديبية، إذ يشترط في بعض الحالات استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، سواء كانت هذه الاستشارة اختيارية أو إلزامية كما في العقوبات الجسيمة (عصمت ، 2003، صفحة 23)، هذا الشرط يعزز من شفافية القرار ويحد من التجاوزات، مع الحفاظ على طبيعته الانفرادية كتعبير عن إرادة الإدارة في مواجهة الموظف المخالف.

3. القرار التأديبي يحدث أثرا قانونيا: تكتمل عناصر القرار التأديبي بقدرته على إحداث أثر قانوني يؤثر في المركز القانوني للموظف، سواء بإنشاء وضع جديد أو تعديل وضع قائم أو إلغائه، على سبيل المثال قرار الفصل من الوظيفة ينهي صفة الموظف ويحرمه من الحقوق والامتيازات المرتبطة بها، مما يجعل هذا الأثر جوهريا في تعريف القرار التأديبي، وبدون هذا التأثير لا يمكن اعتبار العمل قرارا تأديبيا قابلا للطعن أمام القضاء، إذ يشكل الأثر القانوني الدافع الأساسي للموظف للمطالبة بالرقابة القضائية على شرعية القرار، هذه

الخاصية تبرز الدور العملي للقرار في تغيير الوضعية القانونية للموظف بما يخدم المصلحة العامة (بوضيف، 2017، صفحة 53).

4. **القرار التأديبي تعبير عن إرادة السلطة التأديبية:** يشترط في القرار التأديبي أن يعكس إرادة السلطة الإدارية المختصة بوضوح، سواء كان ذلك بصورة إيجابية (توقيع عقوبة) أو سلبية (رفض توقيعها)، فمجرد إفصاح السلطة عن قرارها بتوقيع عقوبة تأديبية يمكن الموظف من الطعن فيه أمام القضاء، بينما يظل القرار غير موجود قانوناً إذا لم تظهر الإدارة إرادتها بشكل صريح، هذا الإفصاح ضروري لتحديد طبيعة القرار ومدى تأثيره، إذ بدون هذا العنصر يصبح من المستحيل التعرف على وجود قرار تأديبي أو الطعن فيه، مما يؤكد أن الإرادة الملزمة للسلطة هي أساس هذه الخاصية (حنان، 2014، صفحة 17).

بالإضافة إلى ما سبق، يمكن أن نضيف أن القرار التأديبي يتميز أيضاً بكونه مرتبطاً بمبدأ الشرعية، إذ يجب أن يستند إلى نصوص قانونية واضحة وأن يصدر وفق الشكل والإجراءات المقررة قانوناً، كما أنه يحمل طابعاً تنفيذياً بمجرد صدوره، مما يميزه عن الأحكام القضائية التي تتطلب إجراءات إضافية للتنفيذ، هذه الخصائص مجتمعة تجعل القرار التأديبي أداة فعالة لضبط سلوك الموظفين، مع توفير إطار يضمن عدم التعسف في استخدام السلطة الإدارية.

المطلب الثاني: أنواع القرارات التأديبية وضماناتها

تتنوع القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية وفقاً لطبيعة المخالفات ودرجة خطورتها، مما يستلزم تصنيفها لتحديد طبيعتها وآثارها، بينما ترافقها مجموعة من الضمانات القانونية لضمان العدالة وحماية حقوق الموظف، ويهدف هذا المطلب إلى استعراض أنواع القرارات التأديبية وتوضيح الضمانات المقررة لها، لإبراز كيفية تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة ومبدأ الشرعية في التطبيق العملي.

الفرع الأول: أنواع القرارات التأديبية

تشكل القرارات التأديبية في الوظيفة العمومية الجزائرية، كما حددها الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إطاراً قانونياً يصنف العقوبات التأديبية إلى أربع درجات تتدرج في شدتها بناءً على طبيعة المخالفة المهنية وخطورتها، يهدف هذا التصنيف إلى تمكين السلطة الإدارية من التعامل مع المخالفات بمرونة وتناسب، مع مراعاة حماية المصلحة العامة وضمان استقامة العمل الإداري، فيما يلي استعراض تفصيلي لهذه الأنواع مع توسع في شرحها وتحليلها (المادة 161 من الأمر 06-03):

1. عقوبات الدرجة الأولى:

✓ **الإنذار (Avertissement):** يعد الإنذار أخف أنواع العقوبات التأديبية، ويوجه إلى الموظف شفهاً أو كتابياً لتنبيهه إلى خطأ بسيط مثل التأخر غير المتكرر أو إهمال طفيف في أداء المهام، لا يترتب عليه أثر مباشر على الراتب أو الوظيفة، لكنه يسجل كإشارة تحذيرية في ملف الموظف.

✓ **التوبيخ (Blâme):** يمثل التوبيخ خطوة أعلى من الإنذار من حيث الشدة، ويصدر عادة كقرار كتابي رسمي يسجل في الملف الإداري، يطبق في حالات مثل التكاسل المتكرر أو عدم الامتثال لتعليمات بسيطة، ويهدف إلى حث الموظف على تصحيح سلوكه قبل تصعيد العقوبة.

2. عقوبات الدرجة الثانية:

✓ **التأخير في الترقية:** تفرض هذه العقوبة بتأجيل ترقية الموظف في السلم الوظيفي لمدة محددة (غالباً سنة أو سنتين)، وتستخدم في حالات المخالفات المتوسطة مثل الإهمال المستمر أو عدم كفاءة ملحوظة في الأداء، وتؤثر هذه العقوبة على التقدم المهني دون المساس المباشر بالراتب الحالي.

✓ **التنزيل في الرتبة داخل نفس الصنف:** يتم خفض درجة الموظف داخل نفس المرتبة الوظيفية، مما قد يؤدي إلى تقليص طفيف في الراتب، وتطبق هذه العقوبة على مخالفات

مثل عدم احترام التسلسل الإداري أو التقصير المتكرر في الواجبات، وتعكس نهجا تصحيحيا مع طابع تأديبي واضح.

3. عقوبات الدرجة الثالثة:

✓ **التوقيف المؤقت عن العمل:** يوقف الموظف عن ممارسة مهامه لمدة تصل إلى 6 أشهر كحد أقصى، مع حرمانه من الراتب خلال هذه الفترة، ويصدر في حالات المخالفات الجسيمة مثل التغيب غير المبرر لفترات طويلة أو الإخلال بالأمانة، ويهدف هذا الإجراء إلى ردع الموظف وإتاحة الوقت للتحقيق في الحالة إن لزم الأمر.

✓ **التنزيل في الصنف:** يتم خفض رتبة الموظف إلى صنف أدنى، مما يؤثر بشكل كبير على راتبه ومكانته الوظيفية، وتستخدم هذه العقوبة في حالات مثل سوء السلوك المؤثر على سمعة المؤسسة أو التقصير المتعمد في المهام، وتعد خطوة أخيرة قبل الفصل.

4. عقوبات الدرجة الرابعة:

✓ **الفصل النهائي من الوظيفة مع الاحتفاظ بحق المعاش:** ينهي هذا القرار خدمة الموظف مع السماح له بالاستفادة من حقوقه التقاعدية إذا استوفى شروط التقاعد، يطبق في حالات خطيرة مثل الإهمال الجسيم الذي يعرض المصلحة العامة للخطر، لكنه يحتفظ ببعض الحقوق كتعويض عن الخدمة السابقة.

✓ **الفصل النهائي من الوظيفة بدون حق المعاش:** يعتبر هذا النوع العقوبة الأشد، حيث ينهي خدمة الموظف نهائيا ويحرمه من جميع الحقوق التقاعدية، يفرض في حالات استثنائية مثل الجرائم الأخلاقية، الرشوة، أو التلاعب بالمال العام، ويعكس حرص الإدارة على استبعاد العناصر التي تهدد نزاهة المرفق العام (مقدم، 2010، صفحة 97).

ويبرز هذا التصنيف التدرج المنطقي في العقوبات، حيث تبدأ من إجراءات تحذيرية تهدف إلى الإصلاح (الإنذار والتوبيخ)، وتمتد إلى عقوبات اقتصادية ووظيفية (التأخير والتنزيل)، ثم تصل إلى تدابير صارمة (التوقيف والفصل) لحماية المصلحة العامة، هذا التدرج يمنح السلطة الإدارية مرونة في اختيار العقوبة المناسبة، مما يعزز من فعالية النظام التأديبي، كما أن التمييز بين الفصل مع المعاش وبدونه يظهر مراعاة الظروف الفردية للموظف، مثل مدة الخدمة أو طبيعة المخالفة، مما يعكس توازنا بين العقاب والإنصاف.

على سبيل المثال، قد يعاقب موظف بالإنذار لتأخره مرة واحدة، بينما يوقف مؤقتا إذا تكرر التغيب دون عذر، ويفصل بدون معاش إذا ثبت تورطه في اختلاس، هذا التنوع يبرز أن الهدف ليس فقط العقاب، بل أيضا الوقاية والردع، مع الحفاظ على استقرار المرفق العام، ومع ذلك قد يطرح تساؤل حول مدى كفاية هذه الأنواع في مواجهة مخالفات معاصرة مثل الانتهاكات الرقمية أو سوء استخدام التكنولوجيا في العمل، مما قد يتطلب تحديثا أو تفسيراً قضائيا للنصوص القائمة.

الفرع الثاني: الضمانات القانونية الممنوحة للموظف

أقر المشرع الجزائري في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مجموعة من الضمانات القانونية لحماية الموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية، سواء قبل توقيع العقوبة أو بعده، بهدف تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف وضمان الشفافية والعدالة، وتعد هذه الضمانات حقوقا أساسية تمكن الموظف من الدفاع عن نفسه وتقلل من مخاطر التعسف الإداري، وتنقسم إلى ضمانات قبلية وبعدية كما يلي (رحماوي، 2004، صفحة 148):

أولا: الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة التأديبية

تركز هذه الضمانات على تمكين الموظف من معرفة التهم الموجهة إليه والدفاع عن نفسه قبل اتخاذ القرار التأديبي، وتشمل (الأمر رقم 06-03):

1. إخطار الموظف بما نسب إليه من مخالفات:

نص المشرع صراحة على أن العقوبة لا تسلط إلا بعد سماع الموظف أو معاينة رفضه للمثول قانونا، مما يلزم الإدارة بإخطاره رسميا بالمخالفات المنسوبة إليه، بغض النظر عن درجة العقوبة، هذا الإخطار يعد خطوة أولية أساسية لضمان الشفافية وإتاحة الفرصة للرد.

2. حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي:

تتص المادة 167 على أن للموظف الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي خلال 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية، مما يتيح له معرفة الأدلة المستند إليها الإدارة، هذا الحق جوهرى لإعداد دفاعه، ومخالفته تعرض القرار للإلغاء لانتهاك مبدأ الشرعية.

3. حق الموظف في الاستعانة بمحامٍ أو مدافع:

أكدت المادة 169 (الفقرة الثانية) حق الموظف في اختيار مدافع، سواء كان محاميا أو زميلا أو شخصا آخر، لمساعدته في مناقشة الأدلة وإعداد دفاعه، ويسمح للمدافع بالاطلاع على الملف إذا أذن له، لكن دون الحصول على نسخ من الوثائق، مما يشابه إجراءات الدفاع في المنازعات الجنائية نظرا لطبيعة العقاب التأديبي، ويضاف إلى ذلك التحقيق الإداري الذي تجريه الإدارة بناء على تقارير الرؤساء المباشرين أو شكاوى المنتفعين، للتحقق من المخالفة بدقة قبل التأديب.

تشكل هذه الضمانات درعا وقائيا يحمي الموظف من القرارات التعسفية، حيث تتيح له مواجهة الاتهامات بمعرفة ودعم قانوني، مما يعزز مبدأ العدالة في المرحلة التمهيدية للتأديب.

ثانيا: الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة التأديبية

لم يكتف المشرع بتقديم ضمانات قبلية، بل أتاح آليات للموظف للطعن في القرار بعد صدوره، خاصة إذا رأى أنه جائر أو غير مبرر قانونيا، وتشمل (العجامة، صفحة 411):

1. التظلم الإداري: يتيح للموظف الطعن داخل الإدارة عبر:

أ. **التظلم الولائي أو الرئاسي:** يرفع الطعن إلى السلطة المصدرة للقرار (رئاسية أو ولائية) لإلغائه أو تعديله، وقد يوقف تنفيذ العقوبة، تتمتع اللجان المتساوية الأعضاء بصلاحيات الإبقاء على العقوبة أو تخفيفها خلال 3 أشهر من استلام التظلم.

ب. **التظلم إلى لجنة خاصة:** أنشأ المشرع لجان طعن على مستوى الوزارات والولايات والمؤسسات العامة، مكونة من ممثلين متساوين من الموظفين والإدارة، لإعادة النظر في العقوبات من الدرجة الثالثة أو الإحالة التلقائية على التقاعد، ويقدم التظلم خلال 15 يوما من التبليغ، ويوقف تنفيذ القرار حتى البت فيه، مما يعزز الحيادية مقارنة بالتظلم الرئاسي الذي قد يفقر للفعالية بسبب تمسك الإدارة بقراراتها.

2. **التظلم القضائي:** يشترط أن تكون القرارات التأديبية مسببة قانونيا وماديا، وإلا اعتبرت باطلة، ويحق للموظف الطعن أمام القضاء الإداري لإلغاء القرار خلال 4 أشهر من التبليغ، سواء أمام الغرفة الإدارية بالمجلس المختص أو المجلس الأعلى (في حالات القرارات المركزية)، ولم يعد التظلم الإداري المسبق شرطا إلا في قضايا المحكمة العليا، مما يسهل الوصول إلى القضاء، يضاف أن النقابات العمالية قد ترفع دعاوى إلغاء جماعية استثنائية، مما يوسع نطاق الحماية.

وتظهر هذه الضمانات حرص المشرع على حماية الموظف في جميع مراحل الإجراء التأديبي، قبل التوقيع تركيز على الشفافية وحقوق الدفاع (الإخطار، الاطلاع، الاستعانة بمدافع)، مما يتيح مواجهة التهم بفعالية، وبعد التوقيع تتيح التظلمات الإدارية والقضائية مراجعة القرار، مع تمييز اللجان الخاصة كآلية شبه قضائية تعزز الحيادية، والإلزام بتسبيب القرار يضيف ضمانة جوهرية (المادة 165 من الأمر 06-03)، إذ يمكن القاضي من مراقبة شرعيته، بينما تبرز مدة الـ 15 يوما للاطلاع أو التظلم التزاما بسرعة الإجراءات، ومع ذلك قد تواجه هذه الضمانات تحديات عملية، مثل بطء البت في التظلمات أو تعقيد الإجراءات القضائية (مقدم، 2010، صفحة 483)، مما قد يضعف فعاليتها في بعض الحالات.

المبحث الثاني: ماهية الطعن القضائي

يمثل الطعن القضائي ركيزة أساسية في النظام القانوني الإداري، حيث يتيح للموظف العام التصدي للقرارات التأديبية التي قد تكون جائرة أو غير مشروعة، مما يضمن حماية حقوقه وتعزيز مبدأ الشرعية، ويهدف هذا المبحث إلى بيان ماهية الطعن القضائي من خلال تعريفه وإبراز أهميته كآلية رقابية فعالة، مع التركيز على دوره في تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة والعدالة في إطار الوظيفة العمومية الجزائرية.

المطلب الأول: تعريف الطعن القضائي

يشكل الطعن القضائي آلية قانونية جوهرية تمكن الموظف العام من مواجهة القرارات التأديبية أمام القضاء، بهدف ضمان شرعيتها وحماية حقوقه، ويسعى هذا المطلب إلى

توضيح تعريف الطعن القضائي من منظور قانوني وعام، مع إبراز خصائصه كأداة للرقابة والعدالة في سياق الوظيفة العمومية.

الفرع الأول: التعريف العام للطعن القضائي

يعد الطعن القضائي من المفاهيم الأساسية في القانون الإداري، حيث يمثل آلية رقابية تتيح للأفراد، وخاصة الموظفين العموميين، الطعن في القرارات الإدارية أمام القضاء لضمان شرعيتها وحماية الحقوق، يهدف هذا الفرع إلى تقديم تعريف عام للطعن القضائي بعيداً عن التفاصيل الإجرائية المحددة، مع الاستناد إلى تعاريف فقهية من مصادر متنوعة لإثراء المفهوم وتوضيح أبعاده النظرية.

في تعريفه العام، يمكن القول إن الطعن القضائي هو "الوسيلة التي يلجأ إليها الأفراد أو الكيانات للطعن في قرارات السلطة الإدارية أمام القضاء، بهدف التحقق من مشروعيتها وتصحيح أي تجاوزات قانونية أو إدارية، سواء من خلال إلغاء القرار أو تعديله، لضمان تحقيق العدالة وحماية الحقوق المكفولة قانوناً" (خلف، 2019، صفحة 41)، هذا التعريف يبرز الطعن القضائي كأداة رقابية تهدف إلى التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الأفراد، وهو ما أكدته عدة تعاريف فقهية كما يلي:

محمد عصام الدين عبد الحميد: يعرف الطعن القضائي بأنه "الوسيلة القانونية التي يستخدمها الأفراد أو الهيئات للطعن في قرارات الإدارة أمام القضاء الإداري بهدف إلغائها أو تعديلها إذا كانت غير مشروعة، وذلك لضمان رقابة القضاء على أعمال الإدارة وحماية الحقوق" (عصام الدين عبد الحميد، 2010، صفحة 31)، يركز هذا التعريف على الدور الرقابي للقضاء كضامن للشرعية، مع إبراز الهدف الأساسي وهو حماية الحقوق من التجاوزات الإدارية.

عبد القادر بن عبد الله: يشير إلى أن الطعن القضائي هو "الآلية التي تتيح للمتضرر من قرار إداري اللجوء إلى القضاء لمراجعة مشروعية هذا القرار، سواء لإلغائه إذا كان مخالفاً للقانون أو لتعديله إذا كان يتضمن إجحافاً، وذلك كجزء من النظام القانوني الذي

يحمي الحقوق ويعزز مبدأ سيادة القانون" (بن عبد الله، 2008، صفحة 81)، هذا التعريف يضيف بعدا محليا للسياق الجزائري، مع التركيز على حماية الحقوق من الإجحاف الإداري.

ماجد راغب: يعرف الطعن القضائي بأنه "الإجراء الذي يمكن المتضرر من مواجهة القرارات الإدارية أمام القضاء للتحقق من مدى مطابقتها للقوانين واللوائح، بهدف حماية المصلحة العامة والفردية معا" (راغب، صفحة 117). يتميز هذا التعريف بإبراز التوازن بين المصلحتين العامة والفردية، مما يعزز من شمولية الطعن القضائي.

سليمان الطماوي: يعرف الطعن القضائي بأنه "الطريقة التي يقاوم بها الأفراد قرارات الإدارة غير المشروعة من خلال اللجوء إلى القضاء الإداري، لضمان ألا تتجاوز الإدارة حدود سلطتها وأن تحترم الحقوق المكفولة قانونا" (الطماوي، 1979، صفحة 79)، ويركز الطماوي على فكرة المقاومة القانونية كجوهر الطعن، مع التأكيد على احترام حدود السلطة الإدارية.

وفي سياق الوظيفة العمومية، يأخذ الطعن القضائي بعدا خاصا، حيث يتيح للموظف مواجهة القرارات التأديبية التي قد تؤثر على مركزه القانوني أو مهنته، كما هو الحال في النظام الجزائري الذي يعزز هذا الحق كجزء من ضمانات الموظف، على سبيل المثال، قد يطعن الموظف في قرار فصله إذا لم يكن مسببا أو مستندا إلى أدلة كافية، مما يظهر الطعن كآلية تصحيحية ووقائية في آن واحد.

الفرع الثاني: التعريف القانوني للطعن القضائي

يمثل الطعن القضائي في الإطار القانوني آلية محددة تنظمها القوانين واللوائح الإدارية، ويشكل إجراء رسميا يلجأ إليه الموظف العام أو المتضرر لمراجعة القرارات الإدارية، بما فيها التأديبية، أمام القضاء المختص، ويهدف هذا الفرع إلى تقديم تعريف قانوني دقيق للطعن القضائي، مع التركيز على خصائصه الإجرائية والقانونية في السياق الجزائري، استنادا إلى النصوص القانونية.

ويمكن تعريف الطعن القضائي على أنه الإجراء القانوني المنظم بموجب القوانين الإدارية، يتقدم به الموظف العام أو أي طرف متضرر أمام الجهات القضائية المختصة، مثل المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة في الجزائر، لمراجعة قرار إداري تأديبي أو غيره، بهدف التحقق من مشروعيته وإلغائه أو تعديله إذا ثبت مخالفته للنصوص القانونية، وذلك خلال آجال محددة كالأربعة أشهر من تاريخ التبليغ في القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المنشور في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 16 لسنة 2008، مع الالتزام بالشروط الشكلية والبينية المقررة قانوناً، ويعد هذا الإجراء وسيلة رسمية تلزم الطاعن بتقديم دعوى مكتوبة تحدد أسباب الطعن والأدلة، مما يضمن الدقة والوضوح في عرض النزاع أمام القضاء.

يشترط في القرار المطعون فيه أن يكون مسبباً ومبلغاً بشكل قانوني خلال مدة 8 أيام وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية (المادة 172 من الأمر 06-03)، حيث تتولى المحاكم الإدارية البت في شرعيته في الدرجة الأولى (المادة 908 من القانون 08-09)، بينما يراجع مجلس الدولة القرارات المركزية أو ينظر في الطعون كدرجة استئنافية، ويهدف الطعن إلى حماية الموظف من القرارات التعسفية، كما لو صدر قرار فصل دون تسبب كافٍ أو أدلة واضحة، مما يجعل القضاء أداة لتصحيح التجاوزات الإدارية.

يترتب على الطعن القضائي أثر قانوني حاسم، إذ قد يؤدي إلى إلغاء القرار إذا ثبت بطلانه لمخالفته القانون، أو تعديله إذا كان مشوباً بعيب شكلي أو موضوعي، كعدم التناسب بين المخالفة والعقوبة (المادة 914 من القانون 08-09)، ويعزز هذا الإجراء مبدأ الشرعية في الإدارة العمومية، حيث يتيح للموظف استرداد مركزه القانوني أو تخفيف العقوبة، مما يجعله ضماناً أساسية لتحقيق العدالة في مواجهة سلطة الإدارة.

المطلب الثاني: أهمية الطعون القضائية

تعد الطعون القضائية ركيزة أساسية لضمان العدالة واستقرار النظام الإداري في الوظيفة العمومية، حيث تبرز أهميتها في حماية حقوق الموظفين وتعزيز الشرعية في القرارات التأديبية، ويهدف هذا المطلب إلى استعراض دورها الحيوي في تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة والحقوق الفردية، مع إلقاء الضوء على تأثيرها في تعزيز الشفافية وسيادة القانون.

الفرع الأول: أهمية الطعون القضائية في حماية حقوق الموظف

تشكل الطعون القضائية ضماناً جوهرياً لحماية حقوق الموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية التي قد تتسم بالتعسف أو تقتصر إلى الشرعية، حيث تتيح له اللجوء إلى القضاء الإداري كجهة محايدة لمراجعة هذه القرارات وتقييم مدى مطابقتها للقوانين واللوائح، ومن خلال هذا الإجراء يصبح بإمكان الموظف الدفاع عن مركزه القانوني والوظيفي، سواء عبر طلب إلغاء قرار غير مشروع كالفصل دون تسبب كاف، أو تعديل عقوبة تتجاوز حدود التناسب مع المخالفة المرتكبة، مما يعزز من حماية حقوقه المكفولة من خلال القانون رقم 06-24 المؤرخ في 28 أبريل 2024 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات، على سبيل المثال إذا صدر قرار توقيف مؤقت دون إخطار مسبق أو أدلة واضحة، يمكن للموظف من خلال الطعن القضائي استعادة وضعه السابق، مما يظهر دور الطعن كدرع وقائي ضد التجاوزات الإدارية.

كما تسهم الطعون القضائية في تعزيز مبدأ المساواة أمام القانون، إذ تتيح للموظف فرصة عادلة للدفاع عن نفسه خارج الإطار الإداري الذي قد يميل إلى تبرير قراراته أو الانحياز إلى مصلحة المؤسسة على حساب الفرد، هذه الفرصة تتجلى في حقه في تقديم الأدلة ومناقشة الوقائع أمام قضاء مستقل، بعيداً عن التسلسل الإداري الذي قد يفتقر إلى الحيادية في بعض الحالات (مرسوم تنفيذي رقم 24-77 المؤرخ في 8 فبراير 2024 يحدد دوائر الاختصاص

الإقليمي للمجالس القضائية والمحاكم التابعة لها، ج ر، العدد 11 لسنة 2024)، كما قد يحدث عندما تصر الإدارة على قراراتها رغم وجود أخطاء شكلية أو موضوعية، بهذا المعنى يمثل الطعن القضائي جسراً يربط بين الموظف والعدالة، حيث يمكنه من خلاله كشف أي إجحاف، سواء كان ذلك بحرمانه من حق الدفاع أثناء التحقيق التأديبي أو فرض عقوبة لا تتناسب مع الخطأ المرتكب.

من جهة أخرى، تعزز الطعون القضائية من شعور الموظف بالأمان الوظيفي، إذ تشكل شبكة حماية تقلل من مخاطر القرارات الإدارية التعسفية التي قد تهدد استقراره المهني أو تؤثر على سمعته وحياته الشخصية، فعلى سبيل المثال قرار الفصل النهائي دون معاش قد يشكل ضربة قاصمة للموظف، لكن إمكانية الطعن فيه أمام القضاء تتيح له فرصة لإثبات براءته أو تخفيف العقوبة إذا ثبت أن الإدارة تجاوزت حدود سلطتها أو لم تراعي الضمانات القانونية كحق الاطلاع على الملف أو الاستماع إليه (بن عبد الله، 2008، صفحة 93)، هذا الأثر لا يقتصر على الحماية المباشرة، بل يعزز من ثقة الموظف في النظام القانوني ككل، مما يشجعه على أداء واجباته دون خوف من الظلم طالما أن هناك آلية قانونية تصحح الأخطاء.

تتجلى أهمية الطعون القضائية أيضاً في دعمها لمبدأ العدالة الفردية، حيث تتيح للموظف مواجهة الإدارة على قدم المساواة أمام القضاء، مما يعيد التوازن إلى العلاقة بين الطرفين التي قد تكون مختلفة داخل الإطار الإداري (الطماوي، 1979، صفحة 375)، ففي ظل سلطة الإدارة الواسعة في فرض العقوبات التأديبية، يصبح الطعن القضائي الملاذ الأخير لضمان ألا تتحول هذه السلطة إلى أداة للإجحاف أو الانتقام، كما قد يحدث في حالات التمييز أو سوء التقدير، وبهذا تصبح الطعون ليس فقط وسيلة للحماية، بل أيضاً أداة

لتكريس مبدأ الحياد والإنصاف، مما يعزز من حقوق الموظف كفرد ضمن النظام الإداري الجزائري.

الفرع الثاني: أهمية الطعون القضائية في تعزيز الشرعية والشفافية

تعد الطعون القضائية آلية محورية في تعزيز الشرعية ضمن النظام الإداري الجزائري، إذ تمكن الموظف العام من اللجوء إلى القضاء الإداري، وبالأخص مجلس الدولة، لمراجعة القرارات التأديبية والتحقق من مدى التزامها بالأطر القانونية المنصوص عليها في التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية (الأمر 06-03)، فمن خلال هذا الإجراء يتمكن القضاء من إلغاء القرارات غير المشروعة، كتلك التي تقتقر إلى التسبب الكافي أو تتجاوز حدود السلطة التقديرية للإدارة، مما يعزز من مبدأ سيادة القانون ويحد من التعسف الإداري، ويبرز ذلك أهمية الطعون كضمانة لضبط أداء الإدارة، حيث تلزمها بإصدار قرارات مبررة قانونيا، مما يرسخ الشرعية كمبدأ حاكم للعلاقة بين الإدارة والموظف (مومني، 2020، صفحة 120).

كما تسهم الطعون القضائية في تعزيز الشفافية من خلال إلزام الإدارة بتوفير الأسباب والوثائق الداعمة لقراراتها التأديبية، وفقا للنصوص القانونية التي تكفل حق الموظف في الاطلاع على ملفه (المادة 167 من الأمر 06-03)، هذه العملية لا تتيح للموظف فحسب فرصة الدفاع عن حقوقه، بل توجب على الإدارة الوضوح في إجراءاتها، حيث إن قرارات مجلس الدولة، التي غالبا ما تنشر، تشكل سابقة ترشد الإدارة في اتخاذ قرارات مستقبلية أكثر انضباطا وشفافية، ويظهر ذلك دور الطعون في كشف التفاصيل الإجرائية وإتاحة المعلومات، مما يعزز ثقة الموظفين والمجتمع في نزاهة النظام الإداري ويحسن من جودة القرارات.

ومع ذلك، تظل فعالية الطعون القضائية في تعزيز الشرعية والشفافية مرهونة بتجاوز التحديات العملية، كبطء الإجراءات القضائية وضغوط استقلالية القضاء، وهي مسائل

تتطلب معالجة مستمرة، ففي حين تشكل الطعون أداة رقابية فعالة، فإن هناك حاجة إلى تعزيز الاستقلالية القضائية وتسريع الإجراءات لضمان تحقيق الشرعية والشفافية بشكل كامل.

خلاصة الفصل الأول:

يقدم الفصل الأول بعنوان الإطار النظري من حيث مفاهيم القرارات التأديبية والطعن القضائي رؤية متكاملة تبرز العلاقة بين القرارات التأديبية والطعن القضائي في سياق الوظيفة العمومية الجزائية، حيث يعنى المبحث الأول بمفهوم القرارات التأديبية من حيث تعريفها، خصائصها، أنواعها، والضمانات المرتبطة بها، بينما يتناول المبحث الثاني ماهية الطعن القضائي وأهميته. يستنتج من ذلك أن القرارات التأديبية تشكل أداة لضبط سلوك الموظف، لكنها تتطلب آليات رقابية كالطعن القضائي لضمان مشروعيتها، حيث تسهم الطعون في حماية حقوق الموظف وتعزيز الشرعية والشفافية في الإجراءات الإدارية، مما يعزز من فعالية النظام الوظيفي ككل.

الفصل الثاني: الإطار العلمي من حيث جهات وإجراءات الطعن القضائي

بعد أن تناول الفصل الأول الإطار النظري المفاهيمي للقرارات التأديبية والطعن القضائي، مؤكداً على أهميته كضمانة لحماية حقوق الموظف العام وتعزيز الشرعية والشفافية في النظام الإداري الجزائري، ويأتي الفصل الثاني ليسلط الضوء على الجوانب التطبيقية لهذه الآلية من خلال دراسة آليات وإجراءات الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية، يهدف هذا الفصل إلى توضيح كيفية تفعيل الطعن في السياق العملي، من خلال استعراض الجهات القضائية المختصة، أنواع الطعون وآثارها، إلى جانب الشروط الشكلية والإجراءات القضائية التي تنظم هذا الحق، استناداً إلى الأطر القانونية الجزائرية.

المبحث الأول: آليات الطعن القضائي

يشكل الطعن القضائي ركيزة أساسية لضمان حماية حقوق الموظف العام وتصحيح التجاوزات الإدارية في النظام الوظيفي الجزائري، حيث يتيح للمتضرر من القرارات التأديبية اللجوء إلى القضاء الإداري لمراجعة مشروعيتها (بربارة، صفحة 73)، ويهدف هذا المبحث إلى استعراض آليات الطعن القضائي من خلال تسليط الضوء على الجوانب التنظيمية والوظيفية التي تشكل إطاره العملي، وذلك عبر تناول الجهات القضائية المختصة وأنواع الطعون وآثارها. ينقسم المبحث إلى مطلبين رئيسيين: يتناول المطلب الأول الجهات القضائية المختصة، كالمحاكم الإدارية ومجلس الدولة، موضحا اختصاصاتها النوعية والإقليمية في النظر في الطعون، بينما يركز المطلب الثاني على أنواع الطعون القضائية، كالطعن بالإلغاء أو التعديل، وآثارها القانونية على القرارات التأديبية، مما يُبرز دور هذه الآليات في تعزيز الشرعية والعدالة في مواجهة سلطة الإدارة.

المطلب الأول: الجهات القضائية المختصة

في ظل التطورات القانونية والإدارية التي تشهدها الجزائر تبرز الطعون القضائية كأداة لضمان التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف العام، من خلال تمكينه من الطعن في القرارات التأديبية أمام الجهات القضائية المختصة، ويهدف هذا المطلب إلى تقديم تحليل دقيق للجهات القضائية المؤهلة للنظر في هذه الطعون، مع التركيز على الإطار القانوني الذي يحدد اختصاصاتها، مسلطا الضوء على البعدين النوعي والإقليمي للاختصاص

الفرع الأول: الاختصاص النوعي

يقصد بالاختصاص النوعي توزيع الولاية القضائية بين الجهات القضائية المختلفة بناء على نوع الدعوى وطبيعة النزاع، حيث يحدد هذا الاختصاص الهيئة القضائية المؤهلة للنظر في الطعون القضائية ضد القرارات التأديبية (مليجي، صفحة 68)، في النظام الإداري الجزائري وفي سياق الوظيفة العمومية يتركز الاختصاص النوعي على المحاكم الإدارية ومجلس

الدولة، حيث تتوزع المهام بينهما وفقا لطبيعة القرار المطعون فيه ومستوى الجهة الإدارية الصادر عنها، يهدف هذا التقسيم إلى ضمان الفصل في الدعاوى بكفاءة وتخصص، مما يعزز من فعالية الرقابة القضائية على القرارات الإدارية، ويسهم في حماية حقوق الموظف العام من التجاوزات الإدارية، فيما يلي تفصيل اختصاص كل جهة قضائية وفق الإطار القانوني الجزائري، مع الاستناد إلى الأحكام القانونية ذات الصلة.

1. المحاكم الإدارية:

تعتبر المحاكم الإدارية الركيزة الأساسية للقضاء الإداري في الجزائر، حيث تمثل الجهة القضائية ذات الاختصاص العام في المنازعات الإدارية، بما في ذلك الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارات المحلية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري (بربارة، صفحة 73)، ووفقا للمادة 800 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، تختص المحاكم الإدارية بالفصل في الدرجة الأولى في جميع القضايا التي تكون الدولة، الولاية، البلدية، أو المؤسسات العمومية طرفا فيها، بما يشمل دعاوى إلغاء القرارات التأديبية أو طلبات التفسير وفحص المشروعية، وعلى سبيل المثال إذا صدر قرار تأديبي كالتوقيف المؤقت أو الفصل من بلدية أو ولاية، تكون المحكمة الإدارية هي الجهة المختصة للنظر في طعن الموظف، سواء كان دائما أم مؤقتا، للتحقق من مشروعية القرار.

وتبرز المادة 801 من القانون ذاته اختصاص المحاكم الإدارية بدعاوى الإلغاء، خاصة عندما يتعلق الأمر بقرارات صادرة عن الولايات، المصالح غير الممركزة، البلديات، أو المؤسسات العمومية المحلية. هذا يعني أن المحاكم الإدارية تشكل الخط الأول في مراجعة القرارات التأديبية حيث تتحقق من التزامها بالقوانين، مثل شرط التسبيب المنصوص عليه في المادة 172 من الأمر 06-03 لسنة 2006، كما تتمتع هذه المحاكم بالقدرة على إصدار أحكام قابلة للاستئناف مما يتيح للأطراف مراجعة الحكم أمام مجلس الدولة إذا رأوا فيه عيبا قانونيا، ويظهر هذا التنظيم التزام المشرع الجزائري بتوفير درجة أولية من القضاء

الإداري تتسم بالتخصص والفعالية، مما يعزز من حماية الموظف ويسهم في ضبط الأداء الإداري.

2. مجلس الدولة:

يمثل مجلس الدولة أعلى هيئة قضائية إدارية في الجزائر، ويتمتع باختصاص نوعي مزدوج يجمع بين النظر في الطعون كدرجة أولى أو استئنافية، بناء على طبيعة القرار المطعون فيه، ووفقا للمادة 916 من القانون 08-09، يختص مجلس الدولة بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية المركزية الصادرة عن السلطات العليا، كالوزراء أو الهيئات الوطنية، وكذلك بمراجعة الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية عند استئنافها، على سبيل المثال إذا صدر قرار تأديبي من وزير بحق موظف، يقدم الطعن مباشرة إلى مجلس الدولة كدرجة أولى، بينما إذا استأنف الموظف حكما صادرا عن محكمة إدارية، ينظر المجلس في الاستئناف للتحقق من صحة تطبيق القانون (فريجة، الصفحات 31-33).

يضاف إلى ذلك، بحسب النص المقدم أن المادة 34 من القانون 08-09 تكرر مبدأ التقاضي على درجتين، مما يعني أن الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية في الدرجة الأولى قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة، باستثناء الحالات التي تحددها نصوص خاصة، كما يختص المجلس بالفصل في تنازع الاختصاص بين الجهات القضائية، مما يعزز دوره كجهة رقابية عليا، ويبرز هذا الاختصاص النوعي أهمية مجلس الدولة في ضمان التوحيد القانوني والحفاظ على الشرعية في القرارات الإدارية ذات الأهمية الوطنية، حيث يشكل ملاذا أخيرا للموظف لتصحيح القرارات التعسفية أو الأحكام الخاطئة، مما يعزز من مبدأ العدالة وسيادة القانون.

الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي

يقصد بالاختصاص الإقليمي تحديد نطاق الولاية القضائية لمحكمة معينة بناء على موقعها الجغرافي ضمن إقليم الدولة، حيث توزع القضايا بين المحاكم الإدارية من نفس النوع

وفقا لقواعد جغرافية تهدف إلى تقريب العدالة من المتقاضين وتسريع الفصل في النزاعات، في سياق الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، يعتبر الاختصاص الإقليمي عنصرا حاسما لتحديد المحكمة الإدارية المختصة للنظر في الدعوى، مما يضمن سهولة الوصول إلى القضاء وحماية حقوق الموظف العام بكفاءة، ينظم هذا الاختصاص بموجب القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مع مراعاة خصوصيات المنازعات الإدارية، خاصة تلك المتعلقة بالوظيفة العمومية، ويتناول هذا الفرع القواعد العامة والخاصة للاختصاص الإقليمي، مع التركيز على تطبيقها في دعاوى الطعن التأديبي (مليجي، صفحة 71).

1. القاعدة العامة للاختصاص الإقليمي

تحدد المادة 37 من القانون 08-09 القاعدة العامة للاختصاص الإقليمي، والتي تنص على أن الاختصاص يؤول إلى المحكمة الإدارية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وهو في هذه الحالة الجهة الإدارية التي أصدرت القرار التأديبي، مثل البلدية، الولاية، أو المؤسسة العمومية. تبرر هذه القاعدة بمبدأ براءة الذمة، حيث يتعين على المدعي (الموظف) السعي إلى الجهة الإدارية المسؤولة عن القرار لرفع دعواه. فإذا لم يكن للمدعى عليه موطن معروف، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يقع في دائرتها آخر موطن معروف له، أو الموطن المختار إذا وجد (مليجي، صفحة 71)، على سبيل المثال إذا أصدرت بلدية في ولاية الجزائر العاصمة قرارا تأديبيا، تكون المحكمة الإدارية في الجزائر العاصمة هي المختصة إقليميا، لأنها تقع في دائرة موطن الجهة الإدارية.

في حالة تعدد المدعى عليهم كما تنص المادة 38 من القانون ذاته، يخير المدعي برفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرتها موطن أي من المدعى عليهم. تهدف هذه القاعدة إلى تشجيع جمع الطلبات في دعوى واحدة لتقليل النفقات وتجنب تعارض الأحكام، مما يعزز من كفاءة الإجراءات القضائية. وفي سياق الشخصيات الاعتبارية، كالمؤسسات العمومية، يعتبر موطنها المقر الرئيسي لإدارتها، مما يُسهل تحديد المحكمة المختصة إقليميا

(فريجة، صفحة 39). هذه القواعد تظهر حرص المشرع الجزائري على تبسيط الإجراءات وضمان وصول الموظف إلى القضاء بسهولة.

2. القواعد الخاصة للاختصاص الإقليمي في المنازعات الإدارية

تُحدد المادة 804 من القانون 08-09 قواعد خاصة للاختصاص الإقليمي في المنازعات الإدارية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالموظفين وأعوان الدولة، تنص هذه المادة على أنه في المنازعات المتعلقة بالموظفين أو الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، ترفع الدعوى وجوبا أمام المحكمة الإدارية التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تعيين الموظف. على سبيل المثال إذا كان موظف يعمل في بلدية بوهران وصدر بحقه قرار تأديبي، فإن المحكمة الإدارية في وهران هي المختصة إقليميا، بغض النظر عن مكان إقامته أو مكان صدور القرار إذا كان مختلفا. هذا التحديد يعزز من مبدأ تقريب العدالة، حيث يتمكن الموظف من رفع دعواه في المحكمة الأقرب إلى مكان عمله.

تضيف المادة 804 استثناءات أخرى، مثل المنازعات المتعلقة بالعقود الإدارية، التي ترفع أمام المحكمة التي يقع في دائرتها مكان إبرام العقد أو تنفيذه، مما يظهر مرونة المشرع في تحديد الاختصاص الإقليمي بناء على طبيعة النزاع، في سياق الوظيفة العمومية تعد قاعدة مكان التعيين الأكثر تطبيقا، لأنها تراعي الطبيعة المحلية للعلاقة بين الموظف والإدارة. كما يساهم المرسوم التنفيذي رقم 24-77 المؤرخ في 8 فبراير 2024 (الجريدة الرسمية، العدد 11 لسنة 2024) في تنظيم دوائر الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية، مما يوفر إطارا واضحا لتوزيع القضايا جغرافيا، يبرز هذا التنظيم التزام المشرع بتسهيل الوصول إلى القضاء وضمان سرعة الفصل في الدعاوى، مما يعزز من فعالية الطعون القضائية كآلية لحماية حقوق الموظف وتصحيح القرارات الإدارية.

المطلب الثاني: أنواع الطعون وآثارها

يشكل الطعن القضائي آلية أساسية لمراجعة القرارات التأديبية وضمان مشروعيتها، حيث تتنوع أنواع الطعون بناء على أهدافها والنتائج القانونية المرجوة، ويهدف هذا المطلب إلى استعراض الأنواع الرئيسية للطعون القضائية في النظام الإداري الجزائري، مثل طعن الإلغاء، القضاء الكامل، والاستئناف، مع توضيح آثارها القانونية على القرارات المطعون فيها، سواء بالإلغاء، التعديل، أو التعويض، من خلال هذا العرض يسعى المطلب إلى إبراز دور الطعون في حماية حقوق الموظف العام وتعزيز مبدأ الشرعية في الإدارة.

الفرع الأول: أنواع الطعون

تعد الطعون القضائية ركيزة أساسية لضمان العدالة في مواجهة القرارات التأديبية، حيث تتنوع أنواعها وفقا لأهدافها، سواء كانت تستهدف إلغاء القرار، تعديله، أو طلب التعويض، ويهدف هذا الفرع إلى تصنيف الأنواع الرئيسية للطعون في النظام الجزائري، مثل طعن الإلغاء، القضاء الكامل، والتفسير، مع إبراز خصائص كل نوع، مظهرا كيف تسهم هذه الطعون في حماية حقوق الموظف العام وتعزيز الشرعية الإدارية.

1. طعن الإلغاء (دعوى الإلغاء):

تعد دعوى الإلغاء الركيزة الأساسية للرقابة القضائية على القرارات الإدارية، بما في ذلك القرارات التأديبية في النظام الوظيفي الجزائري، إذ تمثل الأداة القانونية الأبرز لحماية حقوق الموظف العام وضمان الالتزام بمبدأ المشروعية، وتتميز هذه الدعوى بطابعها العيني والموضوعي، حيث تستهدف القرار الإداري نفسه وليس الجهة الإدارية الصادر عنها، مركزة على التحقق من مشروعيته وإلغائه إذا ثبتت مخالفته للقانون (الوافي، 2018، صفحة 30)، ويهدف هذا الفرع إلى تقديم تعريف شامل لدعوى الإلغاء، مع توضيح خصائصها وأهميتها في سياق الطعون القضائية ضد القرارات التأديبية، استنادا إلى الإطار القانوني الجزائري والتعريفات الفقهية ذات الصلة.

أ. **تعريف دعوى الإلغاء وأهميتها:** تعرف دعوى الإلغاء، وفقا للفقهاء الإداريين الجزائريين، بأنها الدعوى القضائية الإدارية التي يرفعها الموظف العام أو أي طرف متضرر أمام الجهات القضائية المختصة، كالمحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، بهدف إلغاء قرار إداري تأديبي غير مشروع بسبب ما يشوبه من عيوب قانونية. ففي تعريف الدكتور محمد الصغير بعلي، هي "الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته نظرا لما يشوب أركانه من عيوب" (بعلي، 2007، صفحة 31)، بينما يراها الدكتور عمار عوابدي "الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ذوو الصفة القانونية والمصلحة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة" (عوابدي، 1998، صفحة 314). بدوره يعرفها الدكتور سليمان محمد الطماوي بأنها "الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري بطلب إعدام قرار إداري مخالف للقانون" (الطماوي، 1979، صفحة 151)، في حين يضيف الدكتور عمار بوضياف أنها "دعوى قضائية تُرفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقاً لإجراءات خاصة ومحددة قانوناً" (بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، 2009، صفحة 48).

تتفق هذه التعاريف على أن دعوى الإلغاء تُشكل آلية قضائية تهدف إلى إزالة القرارات الإدارية المخالفة للقانون، سواء بسبب عيوب في الشكل، الإجراءات، السبب، المحل، أو الغاية، مما يجعلها أداة حيوية لحماية الموظف من القرارات التأديبية التعسفية، كالفصل أو التوقيف دون تسبب كاف، ووفقا للمادة 801 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، تختص المحاكم الإدارية بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الصادرة عن الولايات، البلديات، أو المؤسسات العمومية المحلية، بينما يتولى مجلس الدولة النظر في القرارات المركزية. تبرز هذه الدعوى أهميتها في تعزيز مبدأ سيادة القانون، حيث تُلزم الإدارة بالالتزام بالقواعد القانونية وتحمي الموظف من التجاوزات الإدارية.

ب. **خصائص دعوى الإلغاء:** تتميز دعوى الإلغاء بعدة خصائص تجعلها فريدة ضمن الطعون القضائية، وهي (بوالشعور، 2010/2011، صفحة 43):

• **دعوى موضوعية وعينية**: تعتبر دعوى الإلغاء دعوى عينية لأنها تستهدف القرار الإداري نفسه وليس الجهة الإدارية، مركزة على محاكمته لمخالفته المشروعية. لا تتعلق بخصوصية شخصية بين أطراف، بل تهدف إلى حماية المراكز القانونية العامة، مما يُبرر قبولها حتى من أشخاص لم يتضرروا مباشرة، شريطة وجود مصلحة عامة. هذا الطابع العيني يمنع التنازل عنها مسبقاً، حيث تُخدم المصلحة العامة بإلغاء القرارات غير المشروعة.

• **دعوى مشروعية**: تنتمي دعوى الإلغاء إلى قضاء المشروعية، حيث يقتصر دور القاضي على فحص مدى مطابقة القرار للقانون، دون التدخل في استبداله بقرار آخر، ترفع الدعوى ضد قرار تأديبي مشوب بعيب، مثل عدم التسبب أو تجاوز السلطة، مما يجعلها أداة لتصحيح المخالفات القانونية ومنع الإدارة من تكرارها.

• **دعوى قضائية بإجراءات خاصة**: تخضع دعوى الإلغاء لإجراءات محددة تنظمها المواد 908 وما بعدها من القانون 08-09 مثل تقديم الدعوى خلال أجل 4 أشهر من تبليغ القرار والالتزام بالشروط الشكلية كتقديم عريضة مكتوبة، تميز هذه الإجراءات الدعوى عن غيرها من الطعون، حيث تُركز على إزالة آثار القرار بأثر رجعي، مما يُعيد الحال إلى ما كان عليه قبل صدوره.

ويترتب على نجاح دعوى الإلغاء إلغاء القرار التأديبي المطعون فيه، مما يعني اعتباره كأن لم يكن، مع إزالة جميع آثاره القانونية بأثر رجعي (بوالشعور، 2010/2011، صفحة 45)، على سبيل المثال إذا ألغي قرار فصل موظف بسبب عيب شكلي، يعاد الموظف إلى وظيفته مع استرداد حقوقه المالية والوظيفية، وفقاً للمادة 913 من القانون 08-09 يصدر القاضي حكماً بإلغاء القرار إذا ثبت بطلانه لمخالفته القانون، دون أن يمتد اختصاصه إلى إصدار قرار جديد بدلا منه، هذا الأثر يعزز من دور الدعوى في حماية الموظف من القرارات التعسفية، مثل تلك الصادرة دون تحقيق إداري أو بسبب دوافع غير مشروعة، كما يلزم الإدارة بمراجعة إجراءاتها لتجنب المخالفات المستقبلية.

وتظهر دعوى الإلغاء، من خلال طابعها العيني وتركيزها على المشروعية، قدرتها على تحقيق العدالة وضبط الأداء الإداري. فهي لا تقتصر على حماية الموظف فحسب، بل تُسهم في بناء نظام إداري يقوم على الالتزام بالقانون، مما يجعلها أداة لا غنى عنها في النظام القضائي الإداري الجزائري.

2. طعن القضاء الكامل:

تعد دعوى القضاء الكامل إحدى الآليات القضائية البارزة في النظام الإداري الجزائري، حيث تتجاوز حدود إلغاء القرارات الإدارية لتشمل إعادة الحقوق إلى أصحابها من خلال التعديل، الاستبدال، أو التعويض عن الأضرار الناتجة عن القرارات التأديبية غير المشروعة، وتمثل هذه الدعوى أداة فعالة لحماية الموظف العام من الضرر المادي أو المعنوي الناجم عن قرارات إدارية تعسفية، مما يجعلها مكتملة لدعوى الإلغاء في تحقيق العدالة، ويهدف هذا الفرع إلى تقديم تعريف دقيق لدعوى القضاء الكامل، مع توضيح خصائصها وأهميتها في سياق الطعون القضائية ضد القرارات التأديبية، استنادا إلى الإطار القانوني الجزائري والتعريفات الفقهية ذات الصلة.

أ. تعريف دعوى القضاء الكامل وأهميتها: تعرف دعوى القضاء الكامل بأنها الدعوى القضائية التي يرفعها الموظف العام أو أي طرف متضرر أمام الجهات القضائية المختصة، كالمحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، بهدف تصحيح الأضرار الناتجة عن قرار إداري تأديبي غير مشروع، سواء من خلال إلغاء القرار، تعديله، أو الحكم بالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية (خلوفي، 2013، صفحة 185)، ووفقا للدكتور محمد رفعت عبد الوهاب فهي "الدعوى التي تكون للقاضي فيها سلطة كاملة، بمعنى أنها لا تتوقف على حد إلغاء عمل الإدارة المخالف للقانون، بل تتعدى ذلك لحسم كافة عناصر النزاع بتحديد المركز الذاتي للطاعن بشكل نهائي" (عبد الوهاب، 2007، صفحة 15-16). بدوره يعرفها الدكتور عمار عوابدي بأنها "مجموعة الدعاوى القضائية التي يرفعها أصحاب الصفة القانونية والمصلحة أمام السلطات

القضائية المختصة، وفقاً للشروط والإجراءات القانونية، للاعتراف بوجود حقوق شخصية مكتسبة وتقرير ما إذا كانت قد أُصيبَت بأضرار" (عوايدي، 1998، صفحة 294).

وتبرز المادة 801 (البند 2) من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية اختصاص المحاكم الإدارية بالفصل في دعاوى القضاء الكامل، خاصة في المنازعات المتعلقة بالموظفين، كطلبات التعويض عن الفصل التعسفي أو تعديل عقوبة تأديبية غير متناسبة، تظهر أهمية هذه الدعوى في كونها لا تقتصر على إزالة القرار غير المشروع، بل تسعى إلى إصلاح الضرر الناتج عنه، مثل تعويض الموظف عن خسارة أجره أو استعادة مركزه الوظيفي. تسهم هذه الدعوى في تعزيز مبدأ العدالة الفردية، حيث تعالج الآثار السلبية للقرارات التأديبية على الموظف، مما يجعلها أداة شاملة لحماية الحقوق الشخصية.

ب. خصائص دعوى القضاء الكامل: تتميز دعوى القضاء الكامل بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من الطعون القضائية، وهي:

- **دعوى شخصية وذاتية:** ترفع دعوى القضاء الكامل من قبل أصحاب الصفة والمصلحة، كالموظف المتضرر من قرار تأديبي، بهدف حماية حقوقه الشخصية المكتسبة. تُركز هذه الدعوى على إصلاح الأضرار المادية (مثل خسارة الراتب) أو المعنوية (مثل الإضرار بالسمعة) الناتجة عن نشاط إداري غير مشروع، مما يجعلها ذات طابع ذاتي يرتبط مباشرة بمركز الطاعن القانوني. على سبيل المثال، يمكن لموظف تم فصله تعسفياً أن يطالب بتعويض عن الضرر مع إعادته إلى وظيفته.

- **دعوى قضائية:** تعد دعوى القضاء الكامل دعوى قضائية خالصة، ترفع أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، وفقاً للإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون 08-09، مثل تقديم العريضة خلال أجل 4 أشهر. تختلف عن الطعون الإدارية (كالتظلم الرئاسي) التي تقدم إلى جهات إدارية، حيث تخضع لسلطة القضاء الإداري المستقل، مما يضمن نزاهة الفصل في النزاع.

• **دعوى تنتمي إلى قضاء الحقوق**: تنتمي دعوى القضاء الكامل إلى قضاء الحقوق، حيث تهدف إلى الاعتراف بالحقوق الشخصية المكتسبة للطاعن وحمايتها من خلال أحكام قضائية ملزمة. يمتلك القاضي في هذه الدعوى سلطات واسعة تتيح له الحكم بالتعويض، التعديل، أو إعادة الحقوق، مما يُمكنه من معالجة جميع جوانب النزاع. على سبيل المثال، في حالة عقوبة توقيف غير مبررة، يمكن للقاضي أن يُعدل العقوبة أو يحكم بتعويض عن الأضرار الناتجة (ساري، 2003، صفحة 305-313).

وتظهر دعوى القضاء الكامل، من خلال طابعها الشخصي وسلطات القاضي الواسعة، أهميتها كأداة مرنة لتصحيح التجاوزات الإدارية وحماية الحقوق الشخصية، فهي لا تقتصر على محو القرار غير المشروع، بل تسهم في تعويض المتضرر واستعادة مركزه القانوني، مما يجعلها دعامة أساسية في النظام القضائي الإداري الجزائري.

3. طعن التفسير وفحص المشروعية:

تشكل دعوى التفسير وفحص المشروعية أداة قضائية متخصصة ضمن النظام الإداري الجزائري، تهدف إلى توضيح القرارات التأديبية الغامضة أو التحقق من مشروعيتها دون التدخل في إلغائها أو تعديلها، وتعد هذه الدعوى آلية دقيقة لضمان الفهم السليم للقرارات الإدارية ومدى التزامها بالقانون، مما يعزز الشفافية وحماية حقوق الموظف العام، ويهدف هذا الفرع إلى تقديم تعريف واضح لدعوى التفسير وفحص المشروعية، مع تسليط الضوء على خصائصها وأهميتها في سياق الطعون القضائية ضد القرارات التأديبية، استناداً إلى الإطار القانوني الجزائري والنصوص الفقهية المقدمة.

1. **تعريف دعوى التفسير وفحص المشروعية وأهميتها**: تعرف دعوى التفسير بأنها الدعوى القضائية الإدارية التي يرفعها ذوو الصفة القانونية والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، كالمحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، بهدف بيان المعنى الصحيح والواضح لقرار إداري تأديبي غامض أو مبهم، لتحديد الحقوق والالتزامات المترتبة عليه (عوابدي، 1998، صفحة 32). أما دعوى فحص المشروعية فهي الدعوى التي يطالب فيها الطاعن بتقرير مدى

مطابقة القرار الإداري للقانون دون طلب إلغائه (عزي، 2010، صفحة 11)، ووفقاً للمادة 801 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، تختص المحاكم الإدارية بالفصل في هذه الدعاوى للقرارات الصادرة عن الولايات، البلديات، أو المؤسسات العمومية المحلية، بينما ينظر مجلس الدولة في القرارات المركزية أو عبر إحالة القضية.

وتكمن أهمية هذه الدعوى في دورها الوقائي والتوضيحي، حيث تساعد على إزالة الغموض المحيط بالقرارات التأديبية، مثل قرار توقيف غير محدد المدة، أو التحقق من مشروعية إجراءات قرار تنزيل رتبة، على سبيل المثال قد يرفع موظف دعوى تفسير لفهم نطاق عقوبة تأديبية غامضة، أو دعوى فحص مشروعية للتأكد من التزام قرار بإجراءات التحقيق المنصوص عليها في المادة 172 من الأمر 06-03 لسنة 2006. تسهم هذه الدعوى في تحقيق الاستقرار القانوني من خلال توضيح المراكز القانونية وتنبه الإدارة إلى أي عيوب قانونية، مما يعزز الثقة في النظام الإداري.

2. خصائص دعوى التفسير وفحص المشروعية: تتميز دعوى التفسير وفحص

المشروعية بخصائص تجعلها متميزة ضمن الطعون القضائية، وهي:

- **دعوى قضائية:** تعد دعوى التفسير وفحص المشروعية دعوى قضائية خالصة، ترفع أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة وفقاً للإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون 08-09، تختلف عن التظلمات الإدارية أو الدفوع القضائية، حيث قد تثار كدعوى مستقلة أو عبر إحالة قضائية إذا ظهر الغموض أثناء نزاع آخر، مما يضمن فصلها من قبل سلطة قضائية مستقلة.

- **دعوى موضوعية (عينية):** تعتبر هذه الدعوى عينية في الأصل، لأنها تستهدف القرار الإداري نفسه وليس الجهة الصادرة عنها، بهدف توضيح معانيه أو تقرير مشروعيته. تحقق أهدافاً عامة، كتعزيز الشفافية والعدالة، مع إمكانية اكتساب طابع شخصي إذا ارتبطت بحقوق فردية، كتفسير شرط في عقد إداري.

• **دعوى بنظام قانوني خاص:** تخضع الدعوى لنظام قانوني صيغه القضاء الإداري، حيث طوّر قواعد الشروط الشكلية، الإجراءات، وآليات الفصل فيها. تعكس هذه الخصوصية استقلالية القضاء الإداري في الجزائر، حيث يعتمد القاضي على اجتهادات قضائية لتحديد المعنى الصحيح للقرار أو مشروعيته.

• **دعوى وقائية ومحدودة السلطة:** تعد دعوى فحص المشروعية وقائية، إذ تهدف إلى مراقبة شرعية القرارات لمنع التجاوزات المستقبلية، بينما تقتصر سلطة القاضي في التفسير على توضيح الغموض دون تعديل القرار أو إلغائه. يصدر القاضي حكماً نهائياً يحدد المعنى أو يقرر المشروعية، مما يُوجّه الأطراف والإدارة (بجلط، 2007، صفحة 141).

وتبرز دعوى التفسير وفحص المشروعية، بطابعها الموضوعي والوقائي، أهميتها في ضمان فهم دقيق للقرارات التأديبية والتزامها بالقانون، فهي تساهم في حماية حقوق الموظف وتعزيز الثقة في النظام الإداري، مما يجعلها أداة حيوية في النظام القضائي الإداري الجزائري.

4. طعن الاستئناف (دعوى الاستئناف):

تعد دعوى الاستئناف إحدى الركائز الأساسية لضمان العدالة في النظام القضائي الإداري الجزائري، حيث تتيح إعادة النظر في الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية في الدرجة الأولى لتصحيح الأخطاء القانونية أو الواقعية، وتمثل هذه الدعوى ترجمة عملية لمبدأ التقاضي على درجتين، مما يعزز فرصة الموظف العام في مراجعة الحكم المطعون فيه أمام جهة قضائية أعلى، كمجلس الدولة، لضمان حماية حقوقه من القرارات التأديبية غير المشروعة.

أ. **تعريف دعوى الاستئناف وأهميتها:** تعرف دعوى الاستئناف بأنها الوسيلة القضائية التي يلجأ إليها المتضرر من حكم صادر عن محكمة إدارية في الدرجة الأولى، لإعادة طرح النزاع أمام جهة قضائية أعلى، كمجلس الدولة بهدف إلغاء الحكم، تعديله أو تأييده، ففي تعريف الدكتور بشير محمد هي "الوسيلة القضائية التي تؤدي إلى إعادة طرح النزاع أمام

درجة أعلى من تلك التي أصدرت الحكم المطعون فيه" (بشير، 1995، صفحة 36). ويضيف الدكتور عمارة بلغيث أنها "طريق من طرق الطعن العادية، يهدف إلى إصلاح الحكم الصادر عن المحاكم الابتدائية إما بهدف إلغائه وإصدار حكم جديد أو تعديله" (بلغيث، 2002، صفحة 131). بدوره يراها الدكتور محمود السيد التحيوي "طريق طعن عادي يُترجم مبدأ التقاضي على درجتين، حيث يُعاد النظر في النزاع من حيث الوقائع والقانون أمام قاضي أعلى درجة" (التحيوي، 2003، صفحة 50). أما الدكتور عبد الرحمان بربارة فيعرفها بأنها "طعن عادي يؤدي إلى مراجعة الحكم المطعون فيه إما تعديلاً لمطوقه أو إلغاءً للحكم الصادر عن المحكمة الإدارية" (بربارة، صفحة 245).

تكرس المادة 34 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية مبدأ التقاضي على درجتين، حيث تتيح استئناف جميع الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية، ما لم تحدد نصوص خاصة خلاف ذلك. تكمن أهمية هذه الدعوى في توفير فرصة لتصحيح أخطاء المحكمة الابتدائية، سواء في تطبيق القانون أو تقدير الوقائع، كما تتيح للموظف تقديم أدلة أو دفوع جديدة قد تغير مجرى النزاع. على سبيل المثال، قد يستأنف موظف حكماً رفض إلغاء قرار فصله إذا اعتبر أن المحكمة تجاهلت أدلة تثبت عدم مشروعية القرار.

ب. خصائص دعوى الاستئناف: تتميز دعوى الاستئناف بمجموعة من الخصائص التي تبرز طبيعتها ضمن الطعون القضائية وهي (بشير، صفحة 40):

- **دعوى قضائية عادية:** تعد دعوى الاستئناف طعناً عادياً يرفع أمام مجلس الدولة وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في المواد 908 وما بعدها من القانون 08-09، مثل تقديم عريضة خلال أجل 4 أشهر من تبليغ الحكم. تتيح إعادة النظر في النزاع بشكل شامل، مما يميزها عن الطعون غير العادية كالنقض.
- **مبدأ التقاضي على درجتين:** تترجم دعوى الاستئناف مبدأ التقاضي على درجتين، حيث يعاد النظر في النزاع من حيث الوقائع والقانون أمام قاض أعلى درجة، مما يعزز دقة الأحكام ويصحح أخطاء قضاة الدرجة الأولى.

• **حق متاح للخصوم:** يكرس القانون 08-09 خاصة المادة 338 منه، حق الاستئناف لجميع الخصوم في الدرجة الأولى (مدعين، مدعى عليهم، متدخلين)، شريطة توفر المصلحة، وهي رغبة الطاعن في الحصول على حكم أفضل يُزيل الضرر الناتج عن الحكم المطعون فيه. كما يسمح بالتدخل في الاستئناف لأشخاص لم يكونوا خصوما في الدرجة الأولى إذا كانت لهم مصلحة.

• **شمولية النظر:** يتمتع قاضي الاستئناف بسلطة واسعة لمراجعة الوقائع والقانون، مما يتيح له إلغاء الحكم، تعديله، أو إصدار حكم جديد، على سبيل المثال قد يلغي مجلس الدولة حكما رفض إلغاء قرار تأديبي إذا تبين تجاهل أدلة تثبت عيبا قانونيا.

وتبرز دعوى الاستئناف من خلال طابعها الشامل وتكريسها لمبدأ التقاضي على درجتين، أهميتها كآلية لمراجعة الأحكام وحماية حقوق الموظف العام، فهي تسهم في ضمان دقة الأحكام القضائية وتصحيح التجاوزات مما يجعلها دعامة أساسية في النظام القضائي الإداري الجزائري.

الفرع الثاني: آثار الطعون القضائية

تترتب على الطعون القضائية في النظام الإداري الجزائري آثار قانونية متنوعة تُسهم في تصحيح القرارات التأديبية غير المشروعة، حماية حقوق الموظف العام، وتعزيز مبدأ الشرعية، وتختلف هذه الآثار باختلاف نوع الطعن سواء كان إلغاء، تعويضا، توضيحا، أو مراجعة حكم قضائي (التحيوي، صفحة 43)، مما يعكس الدور الحيوي لهذه الطعون في تحقيق العدالة الإدارية، ويهدف هذا الفرع إلى استعراض الآثار القانونية لكل نوع من الطعون (الإلغاء، القضاء الكامل، التفسير وفحص المشروعية، والاستئناف)، استنادا إلى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والنصوص الفقهية ذات الصلة.

1. **أثر طعن الإلغاء (دعوى الإلغاء):** يؤدي نجاح دعوى الإلغاء إلى إزالة القرار التأديبي المطعون فيه بأثر رجعي بحيث يعتبر كأن لم يكن مع إعادة الحال إلى ما كانت

عليه قبل صدوره، ووفقاً للمادة 913 من القانون 08-09 يصدر القاضي حكماً بإلغاء القرار إذا ثبتت مخالفته للقانون بسبب عيوب في الشكل، الإجراءات، السبب، المحل، أو الغاية، على سبيل المثال إذا ألغي قرار فصل موظف بسبب عدم التسبب، يعاد الموظف إلى وظيفته مع استرداد حقوقه المالية والوظيفية، هذا الأثر يعزز حماية الموظف من القرارات التعسفية ويلزم الإدارة بالالتزام بالقانون، لكنه لا يشمل التعويض عن الأضرار ما لم يُقترن بدعوى قضاء كامل.

2. أثر طعن القضاء الكامل (دعوى القضاء الكامل): تتميز دعوى القضاء الكامل بآثارها الشاملة، حيث تتجاوز الإلغاء لتشمل إصلاح الأضرار الناتجة عن القرار التأديبي. بموجب المادة 801 (البند 2) من القانون 08-09 يمتلك القاضي سلطة إلغاء القرار، تعديله، أو الحكم بالتعويض عن الأضرار المادية (كخسارة الأجر) والمعنوية (كالإضرار بالسمعة). على سبيل المثال، إذا صدر قرار توقيف غير مبرر، يمكن للمحكمة إلغاء القرار، تخفيف العقوبة، وتعويض الموظف عن الأضرار الناتجة. هذا الأثر يعيد التوازن إلى المركز القانوني للموظف، مما يجعل الدعوى أداة فعالة لتحقيق العدالة الفردية، مع إلزام الإدارة بتحمل تبعات قراراتها غير المشروعة.

3. أثر طعن التفسير وفحص المشروعية: تقتصر آثار دعوى التفسير وفحص المشروعية على التوضيح أو التقرير دون التدخل في جوهر القرار. في دعوى التفسير، يُصدر القاضي حكماً يوضح المعنى القانوني لقرار تأديبي غامض، كتحديد مدة عقوبة غير واضحة، مما يُتيح للموظف فهم حقوقه والتزاماته بدقة. أما في دعوى فحص المشروعية، فيقرر القاضي مدى مطابقة القرار للقانون، كتأكيد شرعية قرار تنزيل رتبة أو الإشارة إلى عيب دون إلغاء. وفقاً للمادة 801 (البند 1) من القانون 08-09، لا يمتد الأثر إلى إلغاء القرار أو التعويض، لكن الحكم قد يُنبه الإدارة إلى عيوب قانونية، مما يُمهّد لدعوى لاحقة كالإلغاء إذا لزم الأمر. هذا الأثر الوقائي يُعزز الشفافية ويُساعد على تفسير القرارات وتطبيقها بشكل سليم (المحروقي، 2005، صفحة 343).

4. أثر طعن الاستئناف (دعوى الاستئناف): يترتب على دعوى الاستئناف آثار قانونية متنوعة بناءً على قرار مجلس الدولة. وفقاً للمادة 916 من القانون 08-09، يمكن للمجلس

تأييد الحكم، إلغاؤه، تعديله، أو إعادة القضية إلى المحكمة الإدارية لإعادة النظر. على سبيل المثال، إذا استأنف موظف حكماً رفض دعوى إلغاء قرار فصله، فقد يلغي المجلس الحكم ويُصدر قراراً بإعادة الموظف إذا ثبت تجاهل عيب قانوني. تنص المادة 908 على أن الاستئناف ليس له أثر موقوف، أي أن القرار المطعون فيه يظل نافذاً حتى صدور حكم الإلغاء، ما لم يُقرر القاضي استثناءً وقف التنفيذ في حالات معينة، كوجود ضرر جسيم. كما يترتب على الاستئناف أثران رئيسيان: الأثر الناقل، حيث يُعاد النظر في النزاع من حيث الوقائع والقانون، والأثر الموقوف للتنفيذ استثنائياً إذا أمر القاضي بوقف تنفيذ القرار (بربارة، صفحة 311). هذا الأثر يعزز دقة الأحكام ويصحح أخطاء الدرجة الأولى، مما يدعم حماية حقوق الموظف.

المبحث الثاني: شروط وإجراءات الطعن القضائي

يشكل الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري ركيزة أساسية لحماية حقوق الموظف العام وضمان التزام الإدارة بمبدأ المشروعية، ويتطلب نجاح هذا الطعن الالتزام بشروط شكلية وإجراءات قضائية دقيقة تنظمها أحكام القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، ويهدف هذا المبحث إلى استعراض شروط رفع الدعوى، من شروط عامة، شكلية وخاصة، إلى جانب الإجراءات القضائية ومراحلها من تقديم العريضة إلى صدور وتنفيذ الحكم، مبرزاً أهمية هذه العناصر في ضمان فعالية الطعن وتحقيق العدالة.

المطلب الأول: شروط رفع الدعوى

تعد شروط رفع الدعوى القضائية ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري الإطار الأساسي الذي يضمن قبول الطعن وفاعليته أمام القضاء الإداري. تنظم هذه الشروط بموجب القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، وتشمل متطلبات عامة وشكلية تسري على جميع الدعاوى، إلى جانب شروط خاصة تتعلق بطبيعة الطعن والقرار المطعون

فيه. يهدف هذا المطلب إلى استعراض هذه الشروط، مبرزاً أهميتها في تمكين الموظف العام من حماية حقوقه، من خلال تقسيمها إلى شروط عامة وشكلية تُشكل أساس الدعوى، وشروط خاصة تُراعي خصوصيات الطعون القضائية.

الفرع الأول: الشروط العامة والشكلية

تشكل الشروط العامة والشكلية الأساس الذي يقوم عليه قبول الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، حيث تنظم بموجب القانون رقم 08-09 لسنة 2008. تهدف هذه الشروط إلى ضمان شرعية الدعوى وتيسير سيرها أمام القضاء الإداري، من خلال تحديد متطلبات الصفة، المصلحة، الآجال، والشكل القانوني لتقديم الطعن، معززة بذلك حماية حقوق الموظف العام.

1. الشروط العامة: تعد الشروط العامة لرفع الطعن القضائي، المتمثلة في الصفة والمصلحة، ركيزة أساسية لقبول الدعوى في النظام الإداري الجزائري، وفقاً للقانون 08-09 لسنة 2008. تهدف هذه الشروط إلى ضمان أن يكون الطاعن مؤهلاً قانونياً وله مصلحة مشروعة في الطعن، مما يعزز فعالية الرقابة القضائية على القرارات التأديبية.

أ. المصلحة: تعد المصلحة شرطاً جوهرياً من الشروط العامة لرفع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، إذ تشكل مناط الدعوى وأساس قبولها أمام القضاء الإداري، وتحدد المصلحة مدى استحقاق الطاعن للحماية القانونية.

ويعرف الفقه المصلحة في الدعوى بأنها المنفعة أو الفائدة القانونية التي يحصل عليها الطاعن جراء الحكم لصالحه بما يطلبه، سواء كانت هذه المنفعة مادية (كاسترداد الأجر) أو أدبية (كإزالة ضرر معنوي)، وتعتبر المصلحة مناط الدعوى إذ لا تنشأ إلا بالادعاء بوجود حق أو مركز قانوني تعرض لاعتداء، كقرار فصل تعسفي أو عقوبة تأديبية غير مشروعة (المحروقي، صفحة 114)، ووفقاً للمادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل

بالقانون 13-22، يشترط أن تكون المصلحة قائمة أو محتملة بشكل وشيك، وأن تستمر طوال سير الدعوى، وإلا قضت المحكمة بعدم القبول لانتقائها.

وتكمن أهمية المصلحة في منع الطعون التعسفية أو غير المبررة، مما يضمن أن يقتصر اللجوء إلى القضاء على الحالات التي تتطلب حماية قانونية فعلية. على سبيل المثال، يحق لموظف طرد تعسفيا رفع دعوى إلغاء لاسترداد وظيفته، لأن مصلحته قانونية ومباشرة، بينما لا يقبل طعن تاجر يطالب بإبطال تأسيس شركة منافسة لأغراض اقتصادية بحتة، لعدم وجود مصلحة قانونية (أبو عيد، 2003، صفحة 171).

ولقبول المصلحة في الطعن القضائي، يجب أن تتوفر فيها الشروط التالية (تواتي، صفحة

32-33):

• **المصلحة القانونية:** يجب أن تكون المصلحة مشروعة ومعتبرا بها قانونيا، أي مستندة إلى حق أو مركز قانوني يحميه القانون، ولا تقبل المصالح غير القانونية كالفوائد الربوية أو تلك التي فقدت حمايتها بسبب التقادم أو الطعن خارج الأجل القانوني، على سبيل المثال إذا طعن في قرار تأديبي بعد انقضاء أجل الطعن، ترفض الدعوى لانتفاء المصلحة القانونية.

• **المصلحة القائمة أو الحالة:** يشترط أن تكون المصلحة فعلية (ناتجة عن اعتداء واقع، كالفصل التعسفي) أو محتملة (تهديد وشيك بضرر، كقرار توقيف مُعلن عنه). يُقر القانون بالمصالح المحتملة كإجراء وقائي في حالات استثنائية، كدعوى إثبات الحالة، شريطة أن يكون التهديد ظاهرا ومحدقا وليس احتمالا بعيدا، على سبيل المثال يمكن لموظف رفع دعوى لمنع تنفيذ قرار توقيف وشيك إذا ثبت أنه يُهدد مركزه القانوني بشكل مباشر.

وتوفر المصلحة هو أساس قبول الطعن القضائي، إذ يؤدي انتفاؤها إلى رفض الدعوى لعدم القبول، وفقا للمادة 13 من القانون 08-09 يجب أن تظل المصلحة قائمة طوال سير الدعوى، فإذا زالت (كتعديل القرار المطعون فيه إداريا)، يقضى بعدم القبول، على سبيل المثال إذا رفع موظف دعوى إلغاء قرار توقيف، ثم ألغت الإدارة القرار قبل الحكم، ترفض الدعوى لانتهاء المصلحة، ويعزز هذا الشرط فعالية الطعن حيث يضمن أن تكون الدعوى موجهة لحماية حقوق مشروعة، مما يدعم مبدأ العدالة وسيادة القانون.

ب. الصفة: تعد الصفة شرطا عاما أساسيا لرفع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، إذ تحدد أهلية الطاعن لمباشرة الدعوى أمام القضاء الإداري.

وعرف الصفة بأنها الحق القانوني في المطالبة أمام القضاء، وتقوم على وجود مصلحة مباشرة وشخصية للطاعن في التقاضي (بعلي، 2007، صفحة 124)، ووفقا للمادة 14 من الأمر 06-03، تمنح الصفة أساسا للموظف العام المرسم الذي يمارس وظيفة عمومية دائمة بموجب قرار تعيين من السلطة الإدارية المختصة، والذي يسعى للدفاع عن مصالحه الوظيفية والشخصية المتضررة من قرار تأديبي، كالفصل أو التوقيف، ويشترط أن ترفع الدعوى من ذي صفة (صاحب الحق) ضد ذي صفة (الجهة الإدارية المختصة)، وإلا قضت المحكمة بعدم القبول.

وتكمن أهمية الصفة في ضمان أن يكون الطاعن هو صاحب الحق المتضرر مباشرة، مما يمنع الدعاوى غير المبررة ويعزز كفاءة الرقابة القضائية، على سبيل المثال يمتلك موظف مطعون فيه بقرار فصل تعسفي الصفة لرفع دعوى إلغاء، بينما لا يملك شخص خارج العلاقة الوظيفية هذه الصفة، كما يسمح القانون بتدخل أطراف أخرى، كممثلين قانونيين أو متدخلين، إذا توفرت مصلحة مشروعة مما يوسع نطاق الحماية القانونية.

تتعدد أنواع الصفة في الدعوى الإدارية، وتشمل (زودة، 2015، صفحة 89-91):

- **الصفة العادية:** تمنح للشخص الذي يملك الحق المتضرر أو المركز القانوني المتأثر مباشرة بالقرار التأديبي، كموظف يطعن في قرار توقيفه للدفاع عن مركزه الوظيفي، وتعتبر هذه الصفة الأصلية، وتقتصر الحماية القضائية على صاحب الحق نفسه.
- **الصفة الاستثنائية:** تخول بموجب نصوص تشريعية خاصة، كالقانون 22-13، لأشخاص أو جهات لا يملكون مصلحة مباشرة، لرفع دعاوى إدارية لحماية مصالح جماعية أو فئات معينة، على سبيل المثال قد تُمنح نقابة عمالية الصفة للدفاع عن حقوق مجموعة موظفين متضررين من قرار إداري.
- **الصفة الإجرائية:** تتعلق بالتمثيل القانوني للأشخاص غير القادرين على التصرف بأنفسهم، كالقاصرين أو الأشخاص المعنويين (مثل مؤسسة عمومية)، يمثل هؤلاء ممثلون قانونيون، كوكيل قانوني أو ولي أمر، لضمان ممارسة حقهم في التقاضي.

ويعد شرط الصفة متطلبا شكليا جوهريا لقبول الطعن القضائي، إذ يؤدي انتفاؤه إلى رفض الدعوى لعدم القبول، وفقا لأحكام القانون 08-09، على سبيل المثال إذا رفع شخص غير موظف دعوى إلغاء قرار تأديبي، ترفض الدعوى لعدم توفر الصفة، كما يترتب على انتقال الحق (كالوفاة أو التنازل) انتقال الصفة إلى ذوي الحقوق، مما يضمن استمرارية الحماية القانونية، ويعزز هذا الشرط فعالية الطعن، حيث يضمن أن تكون الدعوى موجهة من الشخص المتضرر فعليا، مما يدعم مبدأ العدالة وسيادة القانون.

2. الشروط الشكلية: تشكل الشروط الشكلية ركيزة أساسية لرفع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، وتهدف هذه الشروط إلى ضمان تقديم الدعوى بشكل صحيح ومنظم، من خلال عريضة افتتاح الدعوى المكتوبة والموقعة، والالتزام بالمواعيد والآجال القانونية، مما يعزز كفاءة الإجراءات القضائية ويتيح حماية حقوق الموظف العام بفعالية (صقر، عويسات، 2009، صفحة 39).

أ. **عريضة افتتاح الدعوى:** تعد عريضة افتتاح الدعوى الركيزة الأساسية لرفع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، إذ تنشئ الخصومة القضائية وتحدد إطار النزاع أمام القضاء الإداري، تنظم هذه العريضة بموجب المواد 14 إلى 17 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتخضع لشروط شكلية صارمة تضمن صحة الإجراءات وحسن سير العدالة.

وتعرف عريضة افتتاح الدعوى بأنها الوثيقة المكتوبة التي يقدمها المدعي أو وكيله لإخطار المحكمة الإدارية برفع الدعوى، مباشرة الخصومة القضائية ضد قرار تأديبي (المسعودي، 2010، صفحة 16)، وتنص المادة 14 من القانون 08-09 على أن الدعوى ترفع بعريضة مكتوبة، موقعة ومؤرخة، تودع بأمانة الضبط بعدد نسخ يساوي عدد الأطراف، تعتبر هذه العريضة الخطوة الافتتاحية للطعن، إذ تسجل في سجل خاص بترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم، رقم القضية، وتاريخ أول جلسة (المادة 16).

حددت المادة 15 من القانون 08-09 البيانات الواجب توافرها في العريضة تحت طائلة عدم القبول شكليا وهي (بربارة، صفحة 54):

• **تحديد الجهة القضائية:** يجب ذكر المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً ونوعياً، كالمحكمة الإدارية بالجزائر العاصمة للطعون ضد قرارات محلية. عدم الاختصاص يؤدي إلى رفض الدعوى.

• **تعيين الخصوم:** يشترط بيان اسم ولقب المدعي (الموظف الطاعن) وموطنه، واسم ولقب وموطن المدعى عليه (الجهة الإدارية)، أو آخر موطن معلوم إن لم يكن معروفاً. بالنسبة للأشخاص المعنويين، يذكر التسمية، الطبيعة، المقر الاجتماعي وصفة الممثل القانوني، عدم تعيين الخصوم بدقة يسبب الجهالة مما يبطل الإجراء.

• **تحديد موضوع الطلب القضائي:** يجب تقديم عرض موجز للوقائع، الطلبات (كإلغاء قرار تأديبي)، والوسائل القانونية التي تؤسس الدعوى. على سبيل المثال، في دعوى إلغاء

قرار توقيف، يبين المدعي أن القرار خالف المادة 172 من الأمر 06-03 لعدم إجراء تحقيق مسبق.

• **الوسائل القانونية:** يلزم المدعي بتقديم المبررات القانونية التي تدعم طلبه، كالاستناد إلى نصوص قانونية أو اجتهادات قضائية، لتجنب تحويل العريضة إلى سرد عام غير مؤسس.

• **الإشارة إلى الوثائق والمستندات:** عند الاقتضاء يشار إلى المستندات المؤيدة للدعوى، كمحضر تحقيق إداري أو قرار التعيين، لدعم الطلبات. عدم الإشارة إلى وثائق ضرورية قد يؤدي إلى رفض الدعوى، إلا إذا كان تقديمها غير مطلوب بطبيعة النزاع.

وتنص المادة 16 من القانون 08-09 على أن أمين الضبط يقيد العريضة فور استلامها في سجل خاص، مبيّنًا أسماء الخصوم، رقم القضية وتاريخ أول جلسة، يسلم النسخ للمدعي لتبليغها رسميًا للخصوم، مع احترام أجل 20 يوما على الأقل بين تسليم التكاليف بالحضور وتاريخ الجلسة، أو 3 أشهر إذا كان المدعى عليه مقيما بالخارج. كما تنص المادة 17 على وجوب دفع الرسوم القضائية المحددة بقانون المالية قبل القيد، ما لم يعف المدعي (كما في منازعات العمل الفردية لمحدودي الدخل)، تعد هذه الرسوم مساهمة في تمويل مرفق القضاء، ولا تتعارض مع حق التقاضي الدستوري (المسعودي، 2010، صفحة 18).

تبرز عريضة افتتاح الدعوى أهميتها كأداة لتنظيم الطعن القضائي، حيث تضمن دقة الإجراءات، تحدد إطار النزاع وتسهم في حماية حقوق الموظف العام من خلال تمكينه من مواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة بفعالية.

ب. **المواعيد والآجال القانونية:** تعد المواعيد والآجال القانونية شرطا شكليا جوهريا لرفع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، إذ تنظم سير الخصومة وتضمن استقرار المعاملات القانونية، تحدد هذه الآجال بموجب القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتعتبر من النظام العام مما يجعل مخالفتها تؤدي إلى سقوط الحق في الطعن.

تعرف المواعيد والآجال القانونية بأنها الفترات الزمنية التي يحددها القانون لممارسة الطعن القضائي أو إجراءات الدفاع، كتقديم عريضة الطعن أو التكليف بالحضور، تهدف إلى تنظيم الخصومة، تمكين الأطراف من تحضير وسائل دفاعهم، ومنع تراكم النزاعات بسبب الإهمال أو التأخير (سعد، 2001، صفحة 338)، وتنص المادة 322 من القانون 08-09 على أن هذه الآجال من النظام العام، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا في حالات استثنائية كالقوة القاهرة (كالكوارث الطبيعية أو الأحداث التي تعطل سير العدالة).

وتتعدد الآجال القانونية بناء على طبيعة الطعن أو الإجراء، وتشمل (سعد، 2001، صفحة

(339):

• تقادم الدعاوى :

◦ يعرف التقادم المسقط بأنه انقضاء الحق في المطالبة القضائية بمرور مدة زمنية دون ممارسة هذا الحق، مما يؤدي إلى سقوطه إذا تمسك به الطرف الآخر، يهدف إلى تصفية المراكز القانونية القديمة وحماية المدين من تراكم الديون بسبب إهمال الدائن (المسعودي، صفحة 23)، على سبيل المثال قد يسقط حق الموظف في الطعن على قرار تأديبي إذا لم يُقدم الطعن خلال المدة القانونية.

◦ تختلف مدد التقادم، فتشمل التقادم الخماسي (للحقوق الدورية كالأجور)، الثلاثي (للضرائب والرسوم)، والحولي (للحقوق التجاري والخدم)، يوقف التقادم مؤقتاً في حال وجود مانع (كعجز الطاعن)، أو ينقطع بإجراء قضائي (كرفع الدعوى) أو إقرار المدين، فيبدأ من جديد بعد زوال السبب.

• آجال رفع الطعون :

◦ **آجال الاستئناف** :تنص المادة 336 من القانون 08-09 على أن أجل الاستئناف شهر واحد من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم للشخص ذاته، أو شهرين إذا تم التبليغ في موطنه الحقيقي أو المختار. في الأحكام الغيابية يبدأ الأجل بعد انقضاء أجل المعارضة،

ويُمدد إلى 3 أشهر إذا كان الطاعن مقيماً بالخارج، على سبيل المثال إذا تلقى موظف حكماً برفض دعوى إلغاء قرار فصله، فعليه استئناف الحكم خلال شهر من التبليغ.

◦ **أجال المعارضة** :تنص المادة 329 على أن أجل المعارضة في الأحكام الغيابية شهر واحد من التبليغ الرسمي، سواء للشخص أو في موطنه، لتمكين الطرف الغائب من تحضير دفاعه.

◦ **تمديد الآجال** :تنص المادة 404 على تمديد آجال الطعون (الاستئناف، المعارضة، النقض، إعادة النظر) شهرين للمقيمين خارج الإقليم الوطني، بغض النظر عن المسافة، لتسهيل ممارسة حقهم في التقاضي.

◦ **حساب الآجال** :تنص المادة 405 على أن الآجال تُحسب كاملة، دون احتساب يوم التبليغ أو يوم انقضاء الأجل، مع إدراج أيام العطل الرسمية والراحة الأسبوعية. إذا صادف اليوم الأخير عطلة، يُمدد الأجل إلى أول يوم عمل تالٍ. كما تحدد المادة 416 أوقات التبليغ الرسمي بين الثامنة صباحاً والثامنة مساءً، إلا في حالات الضرورة بإذن القاضي (بربرة، الصفحات 311-312).

• **أجال ممارسة الطعن :**

◦ تنص المادة 314 على أن الأحكام الحضورية الفاصلة في النزاع أو الدفع الشكلية قابلة للطعن خلال سنتين من تاريخ النطق بها، حتى لو لم تبلغ رسمياً، لمنح الخصوم فرصة كافية للطعن. على سبيل المثال، إذا صدر حكم حضوري برفض دعوى موظف، يمكنه الاستئناف خلال سنتين إذا لم يبلغ.

◦ تنص المادة 315 على أن التكييف الخاطئ للحكم (كاعتباره حضورياً بدلاً من غيابي) لا يؤثر على حق الطعن، فيُعتد بأجل الطعن الأطول (شهرين بدلاً من شهر) لحماية الطاعن.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة

تعد الشروط الخاصة لرفع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري متطلبات إضافية تطبق على دعاوى معينة بناءً على طبيعتها أو سياقها، وفقاً

للقانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، على عكس الشروط العامة والشكلية، حيث تختص هذه الشروط بحالات محددة، مثل دعاوى الأشخاص عديمي الأهلية أو تلك التي تتطلب إدنا مسبقا.

1. الأهلية: تعد الأهلية شرطا خاصا لرفع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، إذ تحدد قدرة الشخص الطبيعي أو المعنوي على مباشرة الدعوى أمام القضاء الإداري.

وتعرف الأهلية بأنها الأهلية القانونية لمباشرة الحقوق والتقاضي أمام القضاء، سواء كان الطرف شخصا طبيعيا (فردا) أو معنويا (جهة إدارية أو مؤسسة) (بعلي، 2007، صفحة 153)، ووفقا للمادة 21 من القانون المدني المعدل، تشترط الأهلية الكاملة للشخص الطبيعي الذي بلغ سن الرشد (19 سنة) ويتمتع بقواه العقلية ولم يحجر عليه، أما الشخص المعنوي فتتص المادة 51 على تمتعه بحق التقاضي من خلال ممثل قانوني يعبر عن إرادته، كوزير أو والي أو مدير مؤسسة عمومية، وتعد الأهلية شرطا خاصا لأنها تطالب في دعاوى محددة، كتلك التي تشمل أشخاصا ناقصي الأهلية أو جهات معنوية تتطلب تمثيلا خاصا.

تكمن أهمية الأهلية في ضمان أن يكون الطاعن أو المدعى عليه مؤهلا قانونيا للمشاركة في الخصومة، مما يمنع الدعاوى غير المشروعة ويعزز فعالية الإجراءات القضائية، على سبيل المثال يمتلك موظف مرسوم الأهلية لرفع دعوى إلغاء قرار تأديبي، بينما تُرفض دعوى مقدمة من شخص محجور عليه ما لم يمثله ولي أمره.

أ. أهلية الشخص الطبيعي: تنص المادة 21 من القانون المدني على أن الأهلية تشترط فيمن بلغ سن الرشد (19 سنة)، ويتمتع بقواه العقلية ولم يحجر عليه، ويستبعد من الأهلية المجانين، المعتوهون والمحجور عليهم، في هذه الحالات تطبق أحكام القانون المدني وقانون

الأسرة لتعيين ممثل قانوني، كولي أو وصي، لمباشرة الدعوى نيابة عنهم (بعلي، 2007، صفحة 160)، على سبيل المثال إذا كان موظف متضرر من قرار تأديبي قاصرا أو محجورا عليه، يقدم الطعن ولي أمره أو وصيه، وفقا للمادة 515 من القانون 08-09 التي تراعي النصوص الخاصة بالتمثيل القانوني.

ب. **أهلية الشخص المعنوي:** تنص المادة 51 من القانون المدني على أن الشخص المعنوي، سواء كان عاما (كالدولة أو الولاية) أو خاصا (كمؤسسة عمومية) يتمتع بحق التقاضي من خلال ممثل قانوني يعينه القانون أو النصوص التنظيمية، وتحدد المادة 515 من القانون 08-09 أن الدولة تمثل بالوزير المعني، الولاية بالوالي، البلدية برئيس المجلس الشعبي البلدي، والمؤسسة العمومية بممثلها القانوني (كمدير مستشفى أو رئيس جامعة)، وعلى سبيل المثال إذا طعن في قرار تأديبي صادر عن مديرية الأشغال العمومية، يمثل الوالي الولاية أمام القضاء، لأن المديرية تفتقر إلى الشخصية المعنوية المستقلة (بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية فقهية، 2017، صفحة 89).

ج. **الأشخاص ناقصو الأهلية:** في حال كان الطاعن قاصرا أو محجورا عليه، يمثله وصي أو ولي بموجب قانون الأسرة، على سبيل المثال إذا كان وريث موظف متوفى قاصرا، يرفع الوصي دعوى للمطالبة بحقوق وظيفية.

د. **الجهات التنفيذية المخولة:** خولت نصوص تنظيمية، كقرار وزير التربية المؤرخ في 03 أوت 1999 وقرار وزير المالية المؤرخ في 20 فيفري 1999، مديري التربية ومديري أملاك الدولة بتمثيل الوزارة أمام القضاء، كذلك خول قرار وزير الداخلية المؤرخ في 31 ديسمبر 2003 المدير العام للأمن الوطني بتمثيل الوزير في الدعاوى (بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية فقهية، 2017، صفحة 91).

هـ. **الحد من الأهلية:** أكدت قرارات قضائية، كقرار المجلس الأعلى رقم 58826 بتاريخ 30 جانفي 1988، أن جهات مثل رئيس الدائرة تقتصر إلى أهلية التقاضي لعدم امتلاكها الشخصية المعنوية، وأن الوالي هو الممثل القانوني للولاية.

2. **الإذن:** يعد الإذن شرطا مهما وخصوصا لرفع بعض الطعون القضائية ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، إذ يطلب في دعاوى محددة بناء على طبيعتها أو الأطراف المعنية.

ويعرف الإذن بأنه الموافقة المسبقة التي يشترطها القانون لرفع دعوى قضائية في حالات معينة، سواء من جهة إدارية أو قضائية، بهدف ضمان محاولة حل النزاع وديا أو حماية مصالح أطراف معينة قبل اللجوء إلى القضاء (حمدي، 2009، صفحة 12)، وتنص الفقرة الأخيرة من المادة 13 من القانون 08-09 على أن القاضي يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا اشترطه القانون، مما يلزم المدعي باستيفائه قبل رفع الدعوى تحت طائلة عدم القبول شكليا. ويختلف الإذن حسب طبيعة الدعوى والأطراف المعنية، ويشمل الحالات التالية (المسعودي، صفحة 41):

أ. **الإذن في الدعاوى الإدارية الخاصة:** تنص المادة 15 من المرسوم 76-63 المعدل بالمرسوم 93-123 المتعلق بالسجل العقاري على وجوب تقديم احتجاج أمام المحافظ العقاري قبل رفع دعوى إلغاء ترقيم مؤقت، يعقد المحافظ جلسة صلح بين الطرفين، وفي حال فشلها يحضر محضر عدم الصلح الذي يعتبر إذنا لرفع الدعوى، هذا الإجراء يعزز الحل الودي ويجنب القضاء نزاعات يمكن حلها إداريا.

ب. **الإذن في الدعاوى المتعلقة بالقاصرين أو ناقصي الأهلية:** وفقا للقواعد العامة في القانون المدني وقانون الأسرة يشترط الحصول على إذن من المحكمة لرفع دعاوى تتعلق ببيع أو التصرف في أموال على الشيوخ إذا كان أحد المالكين قاصا أو محجورا عليه، يهدف هذا الإذن إلى حماية مصالح القاصر من التصرفات الضارة.

ج. الإذن في الدعاوى الإدارية ضد جهات محددة: في بعض الحالات، تتطلب الدعاوى ضد جهات إدارية معينة إذنا مسبقا من السلطة الإدارية المختصة، كما في الطعون ضد قرارات صادرة عن مصالح غير مركزة للدولة، على سبيل المثال قد يطلب إذن من الوزير المعني أو الوالي لرفع دعوى ضد قرار تأديبي صادر عن مديرية تابعة وفقا للمادة 512 من القانون 08-09 التي تحدد اختصاص المحاكم الإدارية.

المطلب الثاني: الإجراءات القضائية ومراحلها

تمثل الإجراءات القضائية ومراحلها الإطار التنظيمي الذي يحكم سير الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، وفقا لأحكام القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتهدف هذه الإجراءات إلى ضمان حسن سير الخصومة، تحقيق العدالة وحماية حقوق الموظف العام من خلال رقابة قضائية فعالة على قرارات الإدارة.

الفرع الأول: الجلسة

تشكل الجلسة القضائية الركيزة الأساسية في مسار الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، إذ تمثل المحطة المركزية التي تتفاعل فيها الأطراف مع هيئة الحكم لعرض الدفوع والطلبات تمهيدا للبت في النزاع، تنظم هذه الجلسة وفقا لأحكام القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل بالقانون 22-13، بما يضمن حسن سير الخصومة، احترام مبادئ الشفافية والعدالة، وتمكين الأطراف من ممارسة حقوقهم الدفاعية.

أولا: تنظيم الجلسة

يشكل تنظيم الجلسة القضائية الخطوة التمهيديّة الحاسمة في الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية، إذ يضمن سيرها بشكل منظم وشفاف مما يتيح للأطراف عرض دفوعهم ويُمهد لتحقيق العدالة (عبد العزيز، 2011، صفحة 141).

1. تحديد مواعيد الجلسات :

○ يتولى رئيس تشكيلة الحكم مسؤولية تحديد جدول الجلسات ومواعيدها أمام المحكمة الإدارية، ويبلغ ذلك إلى محافظ الدولة لضمان التنسيق، وفقاً للمادة 478 من القانون 08-09 المعدل بالقانون 22-13. تتيح المادة 875 مرونة إضافية، حيث يجوز لرئيس المحكمة أو تشكيلة الحكم جدولة قضية للفصل فيها عند الضرورة، كما في الطعون المتعلقة بقرارات تأديبية عاجلة مثل التوقيف.

○ يُشترط إخطار الخصوم (الموظف الطاعن والجهة الإدارية) بموعد الجلسة قبل 10 أيام على الأقل، مع إمكانية تقليص المهلة إلى يومين في الحالات الاستعجالية بأمر من رئيس التشكيلة، يوكل هذا الإخطار إلى أمانة الضبط، مما يضمن تمكين الأطراف من الاستعداد، كتقديم مذكرات دفاعية أو مستندات تدعم الطعن.

2. تشكيل هيئة الحكم :

○ تعقد الجلسة علنيًا كقاعدة عامة لتكريس مبدأ الشفافية، وتتكون هيئة الحكم في المحاكم الإدارية من ثلاثة قضاة على الأقل، بينهم رئيس ومساعدان برتبة مستشار، وفقاً للمادة 3 (الفقرة الأولى) من القانون الدستوري 2020 المتعلق بالمحاكم الإدارية. في مجلس الدولة، تنص المادة 34 من القانون المنظم له على حضور ثلاثة أعضاء على الأقل، مع إمكانية ترأس رئيس المجلس لأي غرفة عند الحاجة.

○ في الحالات الاستثنائية، كالطعون التي تتطلب مراجعة اجتهاد قضائي سابق (مثل قرار تأديبي ينطوي على تفسير قانوني معقد)، تجتمع كافة غرف مجلس الدولة في جلسة واحدة، وفقاً للمادة 31، لضمان الاتساق القضائي (صقر، صفحة 263).

3. إدارة الجلسة :

○ يتولى رئيس التشكيلة ضبط الجلسة وتنظيم تدخلات الأطراف، مع مراعاة قواعد النظام العام. يحق للخصوم، بما فيهم الموظف الطاعن وممثل الجهة الإدارية، ومحاميهم حضور الجلسة، إلى جانب أشخاص آخرين كالشهود إذا اقتضت الدعوى. على سبيل المثال، في دعوى إلغاء قرار فصل، قد يطلب الموظف استجواب موظف إداري لإثبات عدم مشروعية القرار.

ثانياً: التسلسل الإجرائي للجلسة والمرافعات

تخضع الجلسة لتسلسل إجرائي دقيق يضمن سيرها بشكل منضبط ويشمل (وردية، 2010، صفحة 51):

1. **تلاوة تقرير المستشار المقرر:** تفتتح الجلسة بقراءة تقرير المستشار المقرر، وهو وثيقة تلخص وقائع الدعوى، الإجراءات السابقة، والمسائل القانونية المطروحة، كمخالفة قرار تأديبي للمادة 172 من الأمر 06-03 لعدم إجراء تحقيق مسبق. يُساعد هذا التقرير هيئة الحكم والخصوم على استيعاب القضية بدقة.

2. **تقديم الملاحظات الشفوية:** يتيح القانون للخصوم أو محاميهم تقديم ملاحظات شفوية تُدعم مذكراتهم الكتابية. يأخذ الموظف الطاعن الكلمة أولاً لعرض دفعه، كمطالبته بإلغاء قرار التوقيف لعدم التسبب، يليه ممثل الجهة الإدارية للرد على الطلبات. يجوز لرئيس التشكيلة الاستماع إلى أعوان الإدارة أو أي شخص يرغب أحد الخصوم في استجوابه، لتوضيح الحقائق.

3. **رأي محافظ الدولة:** تختتم المرافعات باستماع رأي محافظ الدولة، ممثل النيابة العامة في القضاء الإداري، الذي يقدم رأياً موضوعياً بناءً على المصلحة العامة والأسس القانونية. على سبيل المثال، قد يدعم محافظ الدولة إلغاء قرار تأديبي إذا كان ينطوي على تجاوز للسلطة، مما يعزز نزاهة المناقشات.

ثالثاً: المداولة وإقفال المرافعات

بعد استكمال المرافعات، يصدر رئيس التشكيلة أمراً بإقفال باب المرافعة، لتنتقل القضية إلى مرحلة المداولة، تنص المادة 269 من القانون 08-09 المعدل على أن تتم المداولة سرياً بحضور كل قضاة التشكيلة وجوباً، دون مشاركة محافظ الدولة، الخصوم، أو أمين الضبط، يدير الرئيس المداولة ويبدى رأيه أخيراً بعد استطلاع آراء الأعضاء، ويتخذ القرار بأغلبية الأصوات (صقر، صفحة 265).

تضمن سرية المداولة نزاهة القرار، بينما يعلن الحكم لاحقاً في جلسة علنية، مما يحقق التوازن بين السرية والشفافية، على سبيل المثال في دعوى إلغاء قرار فصل، تناقش هيئة الحكم مشروعية القرار بناء على الأدلة والدفع المقدمة، لتتخذ قراراً عادلاً.

الفرع الثاني: إصدار القرار القضائي

يمثل إصدار القرار القضائي اللحظة الحاسمة في مسار الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، إذ يترجم جهود القضاء الإداري إلى حكم يحسم النزاع، يعيد التوازن بين حقوق الموظف العام وسلطة الإدارة، ويعزز المشروعية.

أولاً: إعداد القرار القضائي

تُعد مرحلة إعداد القرار القضائي خطوة جوهرية تبرز تفرد القضاء الإداري الجزائري، حيث يتولى المستشار المقرر صياغة الحكم بناء على مداولات هيئة الحكم التي تجرى بأغلبية الأصوات، مما يعكس مبدأ الجماعية في اتخاذ القرار، يستند المستشار إلى تقريره المكتوب الذي يربط بين الوقائع، الأدلة، والأسس القانونية، كما في دعوى إلغاء قرار تأديبي لعدم التسبب، حيث يحل المستشار مخالفة القرار للمادة 172 من الأمر 06-03.

1. شروط إعداد القرار :

○ الكتابة: يشترط أن يكون الحكم مكتوباً ليكتسب وجوده القانوني، وفقاً للقانون 08-09 المعدل. تُعد الكتابة ركناً جوهرياً يُثبت صدور القرار من المحكمة المختصة، يُتيح

مراجعته، ويضمن الشفافية. إغفال الكتابة يُعد الحكم منعماً، مما يفقده حجية الأمر المقضي.

○ **اللغة العربية:** يجب صياغة الحكم باللغة العربية، امتثالاً للدستور ولتعزيز الهوية الوطنية. يترتب على مخالفتها بطلان الحكم، لضمان وضوحه وإمكانية فهمه من جميع الأطراف.

○ **المدولة:** تجرى المدولة سرياً بحضور كل قضاة التشكيلة (المادة 269)، حيث يُبدي رئيس التشكيلة رأيه أخيراً، ويتخذ القرار بأغلبية الأصوات، مما يضمن نزاهة العملية.

2. **أهمية الإعداد:** تتيح الكتابة للأطراف ومجلس الدولة مراجعة الحكم، كما تسهم في بناء اجتهاد قضائي متماسك، خاصة في الطعون التأديبية ذات الأثر العام، تعزز اللغة العربية قرب القضاء من المواطنين، بينما تضمن المدولة الجماعية اتخاذ قرار عادل وموضوعي (رمضاني، 2014/2013، صفحة 29).

ثانياً: بيانات القرار القضائي

يعد القرار القضائي وثيقة رسمية مستقلة تتطلب بيانات محددة، وفقاً للقانون 08-09 المعدل، لضمان صحته ومشروعيته، يترتب على إغفال هذه البيانات جزاءات قد تصل إلى البطلان أو الانعدام، مما يبرز أهميتها كعناصر جوهرية.

1. **الديباجة:** تصدر الحكم عبارة "الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، باسم الشعب الجزائري"، وفقاً للمادة 275 (التعديل الدستوري 2020). تعد هذه الصيغة إلزامية تحت طائلة البطلان المطلق، إذ تؤكد السيادة الشعبية كمصدر للسلطة القضائية، وإغفالها يتيح الطعن أمام مجلس الدولة.

2. **اسم المحكمة:** تلزم المادة 276 (الفقرة الأولى) بذكر اسم المحكمة ومقرها للتحقق من اختصاصها، على سبيل المثال يبين الحكم صدوره من المحكمة الإدارية بالجزائر العاصمة، صدور الحكم من محكمة غير مختصة يفضي إلى بطلانه.

3. **تسبيب الحكم:** تنص المادة 277 على وجوب تسبيب الحكم، ببيان الوقائع، الأسانيد القانونية، والنصوص المطبقة. يجب أن تكون الأسباب متسقة مع منطوق الحكم، كتوضيح سبب إلغاء قرار فصل لعدم إجراء تحقيق مسبق. التسبيب يُتيح للأطراف فهم الحكم والطعن فيه، ويُعزز الاجتهاد القضائي.

4. **النطق في جلسة علنية:** توجب المادة 276 (الفقرة الثامنة) الإشارة إلى النطق بالحكم في جلسة علنية، لتأكيد مبدأ الشفافية. يُثبت هذا البيان إعلان الحكم رسميًا، ويُشكل نقطة انطلاق لأجال الطعن.

5. **أسماء وصفات القضاة:** تلزم المادة 276 بتضمين أسماء وألقاب وصفات القضاة الذين شاركوا في المرافعات والمداولة، لضمان استمرارية التشكيلة القضائية ونزاهة القرار. تغيير التشكيلة قد يبطل الحكم.

6. **ممثل النيابة وأمين الضبط:** تشترط المادة 276 ذكر اسم ولقب محافظ الدولة (إن وجد) وأمين الضبط، لتأكيد دورهما في توثيق الإجراءات وتقديم الرأي الموضوعي، مما يُعزز الدقة.

7. **بيانات الخصوم:** تحدد المادة 276 وجوب ذكر أسماء وألقاب الخصوم، موطنهم، وصفة ممثليهم (كالمحامي أو الجهة الإدارية). في دعوى تأديبية، يُبين اسم الموظف الطاعن والجهة الإدارية، مع صفة ممثلها (كالوالي). التمثيل بالمحامي إلزامي تحت طائلة عدم القبول.

8. **توقيع الحكم:** تنص المادة 278 على توقيع أصل الحكم من رئيس التشكيلة وأمين الضبط، كعنصر جوهري لصحته. إغفال التوقيع يعد الحكم منعدماً، في حال التعذر، يعين بديل بأمر قضائي (صقر، صفحة 266).

الفرع الثالث: النطق بالحكم وتنفيذه

تشكل مرحلتا النطق بالحكم وتنفيذه الختام الفعلي للطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، إذ تترجم جهود القضاء الإداري إلى قرار ملزم يحسم النزاع ويضمن تطبيقه عملياً.

أولاً: النطق بالحكم

يمثل النطق بالحكم ذروة الإجراءات القضائية، حيث يعلن القرار النهائي الذي يحسم الطعن في القرار التأديبي، كإلغاء قرار فصل أو تأييده، ويجرى النطق في جلسة علنية وفقاً للمادة 276 من القانون 08-09 المعدل، لتكريس مبدأ الشفافية وتعزيز ثقة المتقاضين في القضاء الإداري.

1. إجراءات النطق :

○ يتأسس رئيس تشكيلة الحكم الجلسة بحضور القضاة الذين شاركوا في المداولات، ويُعلن منطوق الحكم بصوت واضح، مع الإشارة إلى الأسس القانونية، دون الحاجة لقراءة نص الحكم بالكامل (المادة 276). على سبيل المثال في دعوى إلغاء قرار توقيف، يُعلن الرئيس إلغاء القرار لعدم التسبب، مع الإشارة إلى المادة 172 من الأمر 06-03.

○ يُشترط تسبب الحكم، وفقاً للمادة 277، ببيان الوقائع، طلبات الخصوم، الدفع، والنصوص القانونية المطبقة، إلى جانب الإشارة إلى استماع المستشار المقرر، محافظ الدولة، والخصوم أو ممثليهم. يُعزز التسبب مشروعية الحكم، يُتيح للأطراف فهم أسسه، ويُشكل أساساً للطعن إذا لزم الأمر (وردية، صفحة 151).

2. شروط النطق :

○ يتحقق القاضي من اختصاص المحكمة، وهي مسألة نظام عام، حتى لو لم يُثر المدعى عليه دفْعاً بعدم الاختصاص. ثم يفحص شروط قبول الدعوى (الأهلية، المصلحة، الآجال)، ويصدر الحكم بناءً على الأدلة والأسس القانونية.

○ يسجل النطق في محضر الجلسة بواسطة أمين الضبط، مما يوثق الإجراء ويُشكل مرجعاً للتبليغ والتنفيذ. تُتيح العلنية للجمهور متابعة الأحكام، مما يُعزز المساءلة القضائية (رمضاني، فريد. صفحة 35).

ثانياً: تبليغ القرار القضائي

يُعد تبليغ الحكم إجراءً جوهرياً يكمل النطق، إذ يُمكن الخصوم من معرفة مضمونه رسمياً واتخاذ الإجراءات اللازمة، سواء بالامتنال أو الطعن. يُنظم التبليغ وفقاً للقانون 08-09 المعدل، بما يضمن الشفافية ويحمي حق الدفاع.

1. التبليغ الرسمي :

○ يجري التبليغ عبر محضر قضائي إلى موطن الخصوم أو مقرهم، وفقاً للقانون 13-22، لضمان توثيق استلامهم للحكم، على سبيل المثال يبلغ حكم إلغاء قرار تأديبي إلى الموظف والجهة الإدارية، مما يحدد بداية آجال الطعن (شهر للاستئناف، المادة 336).
○ يعد التبليغ ضماناً لليقين القانوني، خاصة في الطعون التأديبية التي قد تتطوي على تداعيات وظيفية أو مالية.

2. التبليغ الاستثنائي :

○ تجيز المادة 895 لرئيس المحكمة الإدارية أمر التبليغ عبر أمانة الضبط استثنائياً، كما في الحالات الاستعجالية أو صعوبة الوصول إلى موطن الخصم. يُوثق التبليغ بدقة لضمان قانونيته، مع الحفاظ على حقوق الخصوم (بعلي، 2007، صفحة 221).

ثالثاً: تنفيذ الحكم

يمثل تنفيذ الحكم المرحلة الختامية التي تحقق أثره العملي، إذ تلزم الإدارة بتطبيق مضمونه، سواء بإلغاء قرار تأديبي، إعادة موظف إلى وظيفته، أو دفع تعويضات.

1. وسائل التنفيذ :

○ **التنفيذ الاختياري:** تنفذ الإدارة الحكم طوعاً، كإعادة موظف إلى وظيفته بعد إلغاء قرار فصله، يعكس هذا التزام الإدارة بالقانون ويُعزز الثقة بينها والموظفين.

○ **التنفيذ الجبري:** يستخدم عند امتناع الإدارة، حيث يُلزم القضاء الإدارة بوسائل قانونية، كأوامر قضائية أو غرامات تهديدية (المادة 980)، على سبيل المثال، إذا رفضت إدارة إعادة موظف، تُفرض غرامة مالية للضغط عليها.

2. شروط التنفيذ :

- يجب أن يتضمن الحكم إلزاما واضحا، كإلغاء قرار أو تعويض.
- يشترط تبليغ الحكم رسميا للإدارة.
- يحمل الحكم صيغة تنفيذية، كعبارة باسم الشعب الجزائري.
- عدم وجود قرار بوقف التنفيذ، كأمر من مجلس الدولة.

3. الغرامة التهديدية :

○ تجيز المادة 980 فرض غرامة تهديدية على الإدارة في حال الامتناع، كأداة ضغط مالي تُلزمها بالامتثال دون إجراءات مادية. تُستخدم في حالات التعنت، كرفض تنفيذ حكم إعادة موظف، مما يُعزز هيبة القضاء (بعلي، 2007، صفحة 223).

ويكرس النطق بالحكم وتنفيذه مبدأ سيادة القانون، حيث يضمنان إعلان القرار بشفافية وتطبيقه عمليا، مما يحمي حقوق الموظف العام، كإعادته إلى وظيفته أو تعويضه، ويعزز التبليغ الرسمي اليقين القانوني، بينما يسهم التنفيذ الاختياري والجبري في إلزام الإدارة بالامتثال، وتبرز الغرامة التهديدية تطور النظام القضائي الجزائري، إذ تتيح ضغطا فعالا دون التعدي على صلاحيات الإدارة. يعكس ذلك التزام القانون 22-13 بتحقيق العدالة، مما يعزز ثقة الموظفين في القضاء الإداري كحام لحقوقهم.

خلاصة الفصل الثاني

يبرز هذا الفصل الأهمية القصوى لجهات وإجراءات الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في النظام الإداري الجزائري، حيث تشكل هذه الجهات والإجراءات إطاراً قانونياً متكاملًا يضمن الرقابة القضائية على قرارات الإدارة، ويحمي حقوق الموظف العام من التجاوزات، من خلال تنظيم الجهات القضائية المختصة، تحديد أنواع الطعون ووضع شروط شكلية وإجرائية دقيقة، يتيح القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المعدل بالقانون 13-22، مسارا قضائيا منظما يبدأ من رفع الدعوى ويمر بالجلسات والمداولات، وينتهي بالنطق بالحكم وتنفيذه، مما يعزز مبادئ الشفافية، العدالة، والمشروعية.

ويستنتج من ذلك أن الطعن القضائي يشكل أداة فعالة لتصحيح القرارات التأديبية غير المشروعة، حيث يمكن الموظف من مواجهة قرارات الإدارة عبر إجراءات تضمن حق الدفاع والمساواة، كما يبرز النظام القضائي الجزائري التزامًا بالتوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الأفراد، من خلال آليات تنفيذ الحكم الاختيارية والجبرية، مما يعزز هيبة القضاء ويرسخ دولة القانون.

خاتمة

تبرز دراستنا الأهمية البالغة للطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية، كونه آلية أساسية لضمان مشروعية أعمال الإدارة وحماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني الجزائري، فقد أظهرت الدراسة أن القرارات التأديبية رغم دورها في ضبط الانضباط الإداري، قد تكون عرضة للتجاوزات، مما يستلزم رقابة قضائية فعالة لتصحيح الأخطاء ومنع التعسف.

في هذا السياق، يتيح القضاء الإداري من خلال دعوى الإلغاء وغيرها من الطعون، مراجعة هذه القرارات للتأكد من التزامها بالقوانين، مثل القانون 08-09 المعدل بالقانون 13-22 والأمر 03-06، مع توفير ضمانات إجرائية للموظف، مثل حق التظلم والدفاع، كما أكدت الدراسة أن نجاح الطعن القضائي يعتمد على وضوح الإجراءات، كفاءة الجهات القضائية، وسرعة تنفيذ الأحكام، مع ضرورة احترام مبدأ الفصل بين السلطات.

وعلى ضوء ما تم تناوله، تم التوصل إلى نتائج رئيسية وتقديم توصيات لتعزيز فعالية الطعن القضائي، يمكن تلخيصها كما يلي:

نتائج الدراسة:

- يعد القضاء الإداري في الجزائر، من خلال المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، أداة فعالة لمراجعة مشروعية القرارات التأديبية، لكنه يواجه قيودا مثل السلطة التقديرية للإدارة ومحدودية الاجتهادات القضائية.
- تشكل شروط الطعن القضائي، مثل وجود مصلحة وتظلم إداري مسبق، ضمانات أساسية لقبول الدعوى، لكن تعقيد الإجراءات قد يعيق وصول الموظف إلى حقه.
- تعاني لجان الطعن الإدارية من ضعف التنظيم القانوني، مما يقلل من فعاليتها مقارنة بالطعن القضائي، ويتطلب تدعيمها بنصوص واضحة تحدد اختصاصاتها.
- يظهر تطبيق القانون 08-09 المعدل بالأمر 13-22 تفاوتاً في تنفيذ الأحكام بين المحاكم الإدارية، مما يؤثر على تحقيق العدالة ويستدعي توحيد الإجراءات.

التوصيات والاقتراحات:

- ضرورة تبسيط الإجراءات القضائية المتعلقة بالطعن في القرارات التأديبية، من خلال توضيح النصوص القانونية وتقليص الآجال القضائية لضمان سرعة الفصل في الدعاوى.
- تعزيز دور لجان الطعن الإدارية من خلال إصدار تشريعات تنظم عملها، وتزويدها بأعضاء مؤهلين قانونيا لضمان فعالية التظلمات الإدارية.
- تكثيف التوعية القانونية للموظفين العموميين حول حقوقهم في الطعن القضائي، عبر حملات إعلامية وورش تدريبية، لتمكينهم من مواجهة التجاوزات الإدارية.
- تشجيع توثيق الاجتهادات القضائية ونشرها إلكترونيا لتسهيل الوصول إليها، مما يعزز الشفافية ويوحد التفسيرات القانونية بين المحاكم الإدارية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

I. باللغة العربية

أولاً: النصوص القانونية

1. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المنشور في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 16 لسنة 2008.
2. القانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أبريل 2024 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات.
3. القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم: 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007.
4. قانون الولاية الجديد 12/07 المؤرخ في 21/02/2012.
5. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي، ج ر ج، الصادرة في 2006.
6. مرسوم تنفيذي رقم 24-77 المؤرخ في 8 فبراير 2024 يحدد دوائر الاختصاص الإقليمي للمجالس القضائية والمحاكم التابعة لها، ج ر، العدد 11 لسنة 2024.
7. المرسوم التنفيذي رقم 24-77 المؤرخ في 8 فبراير 2024، الذي يحدد التنظيم الإداري وكيفيات السير والاختصاصات الإقليمية للمحاكم الإدارية والمحاكم الإدارية للاستئناف، ج ر، العدد 11، الصادرة بتاريخ 13/02/2024.
8. المرسوم التنفيذي رقم 76-63 المؤرخ في 25 مارس 1976، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 93-123 المؤرخ في 23 ماي 1993، المتعلق بتأسيس السجل العقاري، ج ر، العدد 34، 1993.

ثانياً: الكتب

9. أبو عيد، ا. (2003). الدفع الإجرائية في أصول المحاكمات المدنية والجزائية. دار النشر غير محددة.
10. البربارة، ع. ر. (تاريخ غير محدد). شرح قانون الإجراءات الإدارية والمدنية. دار بغداد للنشر والتوزيع.
11. البعلي، م. ص. (2007). القضاء الإداري: دعوى الإلغاء. دار العلوم للنشر والتوزيع.
12. بلغيث، ع. (2002). الوجيز في الإجراءات المدنية. دار العلوم للنشر والتوزيع.
13. بشير، م. (1995). الطعن بالاستئناف ضد الأحكام الإدارية في الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.
14. بن عبد الله، ع. ق. (2008). القانون الإداري الجزائري (الطبعة الأولى). دار هومة.
15. بوضياف، ع. (2009). دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (الطبعة الأولى). جسور للنشر والتوزيع.
16. بوضياف، ع. (2017). القرار الإداري: دراسة تشريعية فقهية. جسور للنشر والتوزيع.
17. التحيوي، م. س. (2003). الطعن في الأحكام القضائية. دار الفكر الجامعي.
18. التواتي، ص. (تاريخ غير محدد). قانون الإجراءات المدنية والإدارية في ضوء الفقه وقرارات المحكمة العليا: الجزء الأول الدعوى والأحكام. دار لايمه للنشر والتوزيع.
19. خلوفي، ر. (2013). قانون المنازعات الإدارية: الجزء الثاني. ديوان المطبوعات الجامعية.
20. رحماوي، ك. (2004). تأديب الموظف في القانون الجزائري. دار هومة للنشر والتوزيع.
21. زودة، ع. (2015). الإجراءات المدنية والإدارية في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء (الطبعة الثانية). دار النشر إسكلوبديا.

22. الراعي، م. ر. (تاريخ غير محدد). الوسيط في القانون الإداري. دار النهضة العربية.
23. الزين، ع. (2010). الأعمال الإدارية ومنازعاتها. مطبوعات مختبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع.
24. ساري، ج. ش. (2003). قواعد وأحكام القضاء الإداري (الطبعة الخامسة). دار النهضة العربية.
25. سعد، ن. إ. (2001). المدخل إلى القانون: نظرية الحق. منشأة المعارف.
26. سعد، ع. ع. (2011). أبحاث تحليلية في قانون الإجراءات المدنية. دار هومة.
27. الشيخ، ع. ع. (2003). مبادئ ونظريات القانون الإداري. كلية الحقوق، جامعة جلوان.
28. شاهين، م. م. (1986). القرار التأديبي وضمانه والرقابة القضائية بين الفعالية والضمان. مكتبة الأنجلو المصرية.
29. الطماوي، س. م. (1979). القضاء الإداري (قضاء التأديب): دراسة مقارنة. دار الفكر العربي.
30. صقر، ن.، عويسات، ف. (2009). قانون الإجراءات المدنية والإدارية. دار الهدى للنشر والتوزيع.
31. العجارمة، ن. ع. (تاريخ غير محدد). سلطة تأديب الموظف العام (الطبعة الأولى). دار الثقافة للنشر والتوزيع.
32. المحروقي، ش. إ. (2005). الإجراءات في الدعوى الإدارية: دراسة مقارنة. دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.
33. عبد الحميد، م. ع. (2010). القانون الإداري (الطبعة الأولى). دار النهضة العربية.
34. عبد الوهاب، م. ر. (2007). القضاء الإداري: قضاء الإلغاء (الإبطال)، قضاء التعويض وأصول الإجراءات. دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.

35. عوابدي، ع. (1998). النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية.
36. فاروق، خ. (2019). الطعن القضائي في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي. دار هومة للنشر والتوزيع.
37. فريجة، ح. (تاريخ غير محدد). المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (الطبعة الثانية). ديوان المطبوعات الجامعية.
38. مليجي، أ. (تاريخ غير محدد). الاختصاص الإقليمي والنوعي والمحلي للمحاكم. دار النهضة العربية.
39. المسعودي، ع. (2010). الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية. دار هومة للطباعة والنشر.
40. مقدم، س. (2010). الوظيفة العمومية بين التطور والتحول (من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة). ديوان المطبوعات الجامعية.
41. الوافي، س. (2018). الوسيط في دعوى الإلغاء: دراسة تشريعية وفقهية وقضائية. دار النشر غير محددة.
42. ياقوت، م. م. (2006). شرح الإجراءات التأديبية. منشأة المعارف.
- ثالثا: الأطاريح والرسائل الجامعية**
43. بو الشعور، و. (2011). سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر [مذكرة ماجستير، جامعة باجي مختار]. قسم الحقوق، عنابة، الجزائر.
44. خذيري، ح. (2014). الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي [مذكرة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي]. كلية الحقوق، أم البواقي، الجزائر.
45. رمضان، ف. (2014). تنفيذ القرارات الإدارية وإشكالاته في مواجهة الإدارة [مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر]. كلية الحقوق والعلوم السياسية، باتنة، الجزائر.
46. لجلط، ف. (2008). دور الدعوى الإدارية في حماية مبدأ المشروعية [مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر]. قسم الحقوق، الجزائر، الجزائر.

47. وردية، ع. (2010). فكرة النظام العام في الإجراءات القضائية الإدارية [أطروحة ماجستير، جامعة تلمسان]. كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، الجزائر.

خامسا: مقالات المجلات وبحوث الملتقيات

48. مومني، أ. (2020). مبدأ استقلالية القضاء الإداري كضمانة لتكريس مبدأ المشروعية في ضوء التشريع الجزائري. مجلة القانون والتنمية المحلية، 2(2)، 1-20.

49. حمدي، م. أ. (2009). شروط رفع الدعوى وآجالها وتقديم المستندات [مداخلة]. محكمة عين الدفلى، الجزائر.

قائمة المحتويات

أ	شكر وتقدير	1
II	الإهداء	11
أ	مقدمة	11
7	الفصل الأول: الإطار النظري من حيث مفاهيم القرارات التأديبية والطعن القضائي	7
9	المبحث الأول: مفهوم القرارات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية	9
9	المطلب الأول: تعريف القرار التأديبي وخصائصه	9
9	الفرع الأول: تعريف القرار التأديبي	9
10	الفرع الثاني: خصائص القرار التأديبي	10
12	المطلب الثاني: أنواع القرارات التأديبية وضمائنها	12
13	الفرع الأول: أنواع القرارات التأديبية	13
15	الفرع الثاني: الضمانات القانونية الممنوحة للموظف	15
17	المبحث الثاني: ماهية الطعن القضائي	17
17	المطلب الأول: تعريف الطعن القضائي	17
18	الفرع الأول: التعريف العام للطعن القضائي	18
19	الفرع الثاني: التعريف القانوني للطعن القضائي	19
21	المطلب الثاني: أهمية الطعون القضائية	21
21	الفرع الأول: أهمية الطعون القضائية في حماية حقوق الموظف	21
23	الفرع الثاني: أهمية الطعون القضائية في تعزيز الشرعية والشفافية	23

26	الفصل الثاني: الإطار العلمي من حيث جهات وإجراءات الطعن القضائي.....
28	المبحث الأول: آليات الطعن القضائي.....
28	المطلب الأول: الجهات القضائية المختصة.....
28	الفرع الأول: الاختصاص النوعي.....
30	الفرع الثاني: الاختصاص الاقليمي.....
33	المطلب الثاني: أنواع الطعون وآثارها.....
33	الفرع الأول: أنواع الطعون.....
42	الفرع الثاني: آثار الطعون القضائية.....
44	المبحث الثاني: شروط وإجراءات الطعن القضائي.....
44	المطلب الأول: شروط رفع الدعوى.....
45	الفرع الأول: الشروط العامة والشكلية.....
52	الفرع الثاني: الشروط الخاصة.....
56	المطلب الثاني: الإجراءات القضائية ومراحلها.....
56	الفرع الأول: الجلسة.....
59	الفرع الثاني: اصدار القرار القضائي.....
61	الفرع الثالث: النطق بالحكم وتنفيذه.....
66	خاتمة.....
69	قائمة المصادر والمراجع.....
75	قائمة المحتويات.....
77	الملخص.....

الملخص

تتناول المذكرة دراسة الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مركزة على دوره في ضمان مشروعية أعمال الإدارة وحماية حقوق الموظف، تحلل الأسس النظرية للقرارات التأديبية، بما فيها تعريفها، خصائصها، أنواعها، والضمانات الممنوحة للموظف، إلى جانب مفهوم الطعن القضائي وأهميته في تعزيز الشفافية. كما تستعرض الإجراءات العملية، مثل الجهات القضائية المختصة، شروط رفع الدعوى، ومراحل التقاضي، مستندة إلى القانون 08-09 المعدل بالقانون 22-13 والأمر 06-03، تبرز الدراسة تحديات مثل تعقيد النصوص القانونية، ضعف لجان الطعن الإدارية، ومحدودية الاجتهادات القضائية، وتقدم حلولاً كتبسيط الإجراءات، تعزيز التوعية القانونية، وتوحيد تطبيق الأحكام لتحقيق توازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف، مع الاستناد إلى دراسات سابقة تناولت الرقابة القضائية والطعن التأديبي.

كلمات مفتاحية: الوظيفة العمومية، الطعن القضائي، القرارات التأديبية.

Abstract:

The memorandum examines judicial appeals against disciplinary decisions in the Algerian public service, focusing on their role in ensuring the legality of administrative actions and protecting employees' rights. It analyzes the theoretical foundations of disciplinary decisions, including their definition, characteristics, types, and the safeguards provided to employees, alongside the concept of judicial appeals and their significance in enhancing transparency. It also reviews practical procedures, such as competent judicial authorities, conditions for filing a lawsuit, and litigation stages, relying on Law 08-09, as amended by Law 22-13, and Ordinance 06-03. The study highlights challenges, such as the complexity of legal texts, the weakness of administrative appeal committees, and the scarcity of judicial precedents, proposing solutions like simplifying procedures, promoting legal awareness, and standardizing the application of rulings to balance administrative authority and employee rights, drawing on prior studies addressing judicial oversight and disciplinary appeals.

Keywords: Public Service, Judicial Appeal, Disciplinary Decisions.