



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور - خنشة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

نيابة العمادة للدراسات وشؤون الطلبة

قسم الحقوق



إجراءات المتابعة التأديبية للموظف

المتربص بين الفاعلية والضمان

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

تحت إشراف:

زياد عادل

من إعداد الطلبة:

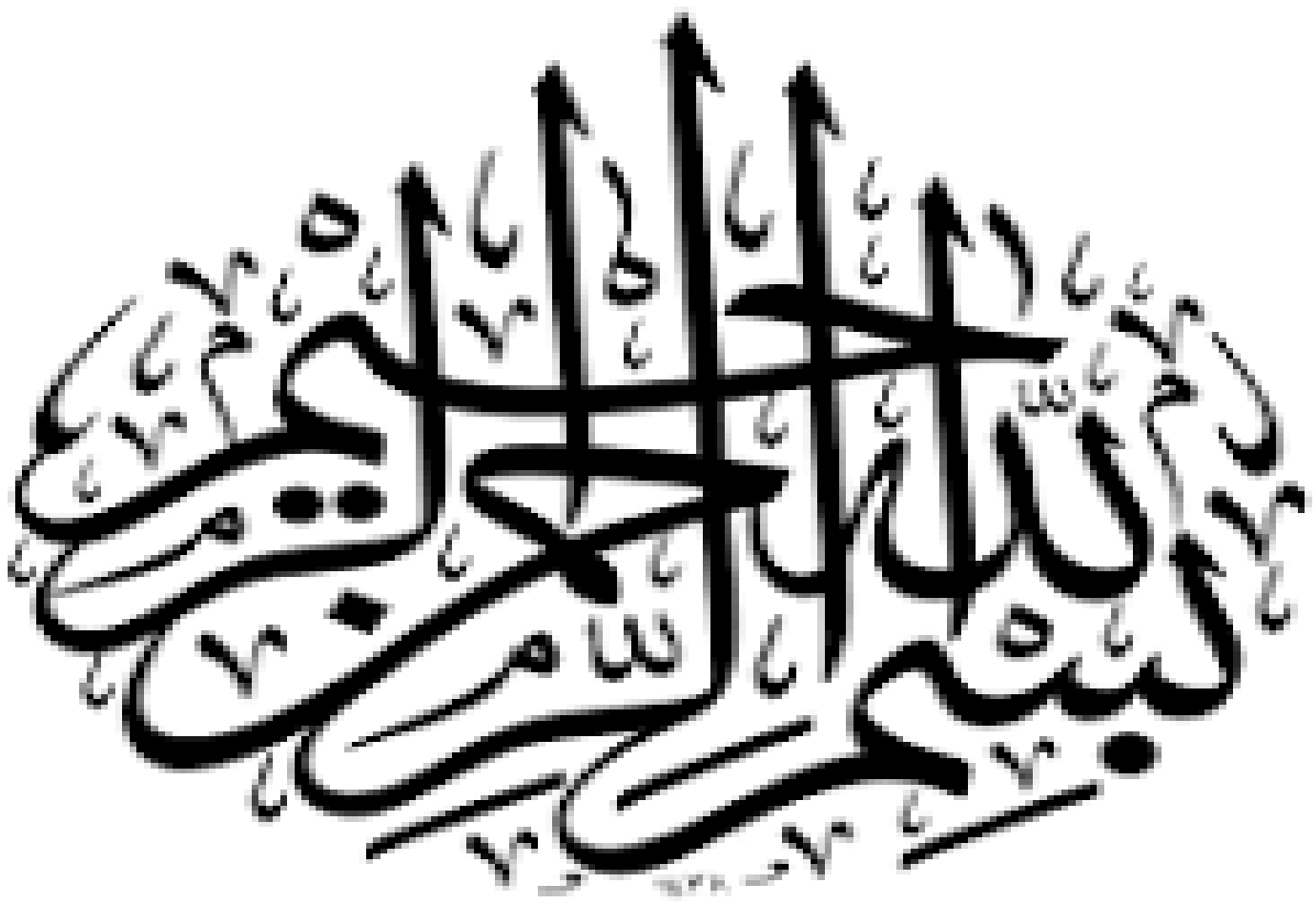
• غواري فاطمة

• بوغديري نادية

لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
قوتال ياسين	أستاذ التعليم العالي	جامعة خنشة	رئيسا
زياد عادل	أستاذ محاضر أ-	جامعة خنشة	مشرفا ومقررا
فالق اسمهان	أستاذ محاضر أ-	جامعة خنشة	عضوا ممتحنا

الموسم الجامعي 2024/2023





شكر وتقدير

أتقدم بخالص شكري وامتناني وتقديري إلى الأستاذ الفاضل "زياد عادل" الذي قبل الإشراف على هذا العمل وحسن التقديم النصائح والتوجيهات منذ بداية الانجاز إلى آخر لحظة. كما أتقدم بشكري إلى أعضاء اللجنة الدكتور "قوتال ياسين" والدكتورة "فالق اسمهان" لقبولهم مناقشة وتقييم هذا العمل وعلى الملاحظات القيمة التي سيقدمونها لاثرائه. والشكر الموصول إلى كلية الحقوق جامعة عباس لغرور وكذا جميع أساتذة قسم الحقوق دون استثناء





الإهداء

الى روح والدي الطاهرة

إلى التي لولاها لما كنت شيئاً، إلى منبع الحنان والحضن الدافئ إلى من سهرت الليالي من أجل تربيتي
وتعليمي إلى والدتي العظيمة حفظها الله وأطال في عمرها
إلى من كان لي عون طوال مشواري الدراسي زوجي العزيز بوروبة عبد الكريم إلى فلذات كبدي أبنائي

معاذ، فادي والكتكوت الصغير

محمد اسلام إلى أخي وزوجته حفظهم الله وأختي وزوجها وأبناءها
وخاصة ابنتها شهد.

الى كل عمال واطارات مديرية الطاقة والمناجم لولاية خنشلة
وأخص بالذكر رئيس مصلحة الكهرباء والغاز نوار محمد " ورئيسة مكتب الغاز سهيلة بن ناجي " ورئيسة
مكتب الكهرباء فاطمة بوزيان شفاها الله

كما لا أنسى فضل السيد رئيس مصلحة الادارة والوسائل

محمد برنوق" الذي أتاح لنا فرصة الدراسة رغم التزاماتنا تجاه العمل ومد يد العون بدعمي بالمراجع

والمراسيم ... الخ

إلى زميلتي ورفيقة دربي حمادي لطيفة

إلى جميع الزميلات والزملاء وكل من لم يسع المقام لذكركم ولكن يستع القلب لاحتوائهم إلى صديقتي
ورفيقتي الغالية فاطمة وتمنياتي لها بالنجاح والتوفيق في مشوارها.





الإهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا، ما كنت لأفعل هذا لولا فضل الله والحمد لله على البدء والختام
ها أنا اليوم أهدي نجاحي إلى كل من سعى معي لاتمام هذه المسيرة
إلى الذي علمتني أن الدنيا كفاح وسلاح وسلاحها العلم والمعرفة، إلى من أحمل اسمه بكل
افتخار إلى أعظم وأعز رجل في الكون

أبي الغالي

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها إلى من كان دعاؤها سر نجاحي
وحنانها بلسم جراحي، قدوتي ومعلمتي الأولى وصديقة - أيامي
"والدتي الحنونة "

إلى جسر المحبة والعطاء مصدر قوتي أختاي، إلى من من رزقت به سندا
لي "أخي"

إلى من سهرت معي الليالي "هايتي" قطتي الصغيرة
ولا أنسى رفيقتي التي شاركتني خطوات هذا الطريق "نادية"

فاطمة



مقدمة

مقدمة:

إن ما تتميز به الدولة الحديثة هو الزيادة المتسارعة في المسؤوليات والالتزامات والواجبات التي تضطلع بها، فلم يعد نشاطها مقصوراً على الوظائف التقليدية من دفاع خارجي وأمن داخلي وقضاء ودبلوماسية، بل إنه امتد ليشمل حاجيات الأفراد المتزايدة والمختلفة على الصعيد الاجتماعي في تغييرات أنماط الحياة والقيم، الثقافي والاقتصادي والعلمي... إلخ، يمكن أن يكون هذا الازدياد في الحاجيات إلى إنتاج العديد من الآثار كزيادة في الطلب على السلع والخدمات في التوتر والقلق في التفاوت الاجتماعي... إلخ، أمام هذا التنوع المتزايد فضلاً للدولة تبنت هذا الوضع لأنه يشكل تحدياً كبيراً يتطلب تلبية هذه الحاجيات في توفير خدمات وموارد كافية، لذلك تلجأ الدول إلى زيادة أعداد الموظفين في القطاع العام لمواكبة هذا النمو بالاتجاه نحو أنظمة وظيفية مختلفة لتسيير مرافقها لأنها الأداة الفضلى لتنفيذ سياسة الدولة وبرامجها.

تعد العلاقة بين الإدارة والموظف حجر الأساس في أي منظمة ناجحة فهي عقد من التعاون والالتزام المتبادل لتحقيق الأهداف المشتركة، تتميز بكونها قانونية بين كلا الطرفين، لأن الإدارة بطبيعتها لا تستطيع أن تؤدي رسالتها أو الهدف من وجودها إلا باحتياجها إلى عناصر بشرية لإدارة مرافقها وتسيير أعمالها ولا يكون ذلك إلا بممثلين عنها يؤدون المهام وهم الأشخاص الطبيعيون (الموظفون)، الركن الذي يقوم عليه المرفق العام والمنفذ لسياسة الدولة والمسؤول عن تحقيق أغراضها لأداء الخدمات الأساسية للمواطنين، تماشياً مع هذه العلاقة التنظيمية وتكريساً لمبدأ المساواة من خلال نظام قانوني لعمال الإدارة بتكفيل حقوقهم وتنظيم واجباتهم وعدم استغلال مراكزهم القانونية لأجل تحقيق منافع خاصة، وتأمين امتيازات ورواتب ومخصصات لهم كذلك تأمين الضمانات القانونية التي نصت عليها التشريعات ذلك للحد من تعسف الإدارة.

من أهم العمليات الإدارية لنجاح الدولة في تحقيق أهدافها هي عملية اختيار الموظف الأنسب لتعيينه في الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته وقدراته، لأن اختيار الموظفين المناسبين

هو عملية حاسمة لنجاح أي منظمة، فالموظفون هم الذين ينفذون المهام ويحققون الأهداف ويساهمون في خلق بيئة عمل إيجابية لذلك، يجب أن تتم العملية بشكل مدروس ومنظم لضمان أفضل الكفاءات، ولاكتساب صفة الموظف عليه أن يجتاز مرحلة مؤقتة في مسار الوظيفة العمومية تتمثل هذه المرحلة بمرحلة أو بفترة التربص الضرورية، لكل شخص معين حديث التوظيف ملزم بقضاء هذه الفترة التجريبية لتقييم ومتابعة أدائه وإبراز مدى كفاءته وإثبات قدرته على تولي المنصب قبل ترسيمه فيه، بناء على نتائج التقييم والمناقشة يتم اتخاذ قرار الترسيم من عدمه كقاعدة عامة فإن هذه الفترة ضرورية ومحددة زمنيا قد يتمتع بها العون بجملة من الحقوق والواجبات التي عليه احترامها وأدائها حفاظا على حسن سير المرافق العامة وحسن أدائها، وأن القانون في هذه الحالة قد حرص على إحاطته بمجموعة من الضمانات التي تكفل له ممارستها وتجعله يطمئن على حاضره واستقراره في وظيفته بعيدا عن تعسف الإدارة، ففي الحالة خروج هؤلاء المتربصين على الإلتزامات والواجبات المقررة لهم وتقصيرهم في حق أدائها يكون للإدارة حق معاقبتهم تأديبيا بواسطة السلطة المختصة وفقا لإجراءات هذه المتابعة، فعملية العقاب أو ما تسمى بالتأديب ليست عملية انتقامية ولا قهرية، بل هي عملية قانونية يهدف من ورائها إصلاح الموظف وتحذير بقية الموظفين من الأفعال المؤثمة التي تشكل مخالفات تأديبية إذ لها دور هام في إرساء مبدأ الانضباط لتمكين الإدارة من الاضطلاع بما يناط بها لتحقيق الصالح العام.

فالسطة المختصة بتوقيع الجزاء رغم تمتعها بسلطة تقديرية واسعة على توقيع التأديب، إلا أنه لا يكون على حساب الضمانات التي يتمتع بها الموظف المتربص حماية له من التعسفات الموجهة ضده، لذلك على السلطة التأديبية أن توازن بين مبدأي الفاعلية والضمان دون انحياز أو تفريط الذي يعد هاجزا جوهريا لضمان بيئة عمل عادلة وفعالة ولحماية المتربص ومنحه الاستقرار النفسي هذا ما سيدفعه للتفاني والاخلاص في عمله، حسب ما جاء في الأمر 03/06، المتضمن القانوني الأساسي للوظيفة العامة والمرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي

يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية فإن الإدارة المستخدمة من أجل إرساء التوازن المطلوب في إصدار القرار التأديبي يجب أن تراعي الضوابط والضمانات المقررة يتسم القرار التأديبي أو القرار الإداري بالمشروعية والعدل والإنصاف إذ يمكن الطعن فيه بالتظلم من هذا القرار أمام صاحب العمل الذي أصدره، أو اللجوء إلى القضاء، وتطبيقا لما جاء في القانون والمرسوم السالف ذكره لمشروعية القرار ربطه ضمن الضمانات السابقة أو المعاصرة أو اللاحقة للإصدار القرار التأديبي بالإضافة إلى هذه الضمانات الإدارية فإن عملية الرقابة القضائية هي ضمانة أخرى وثانية في مواجهة تعسف الإدارة في المجال التأديبي والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما يستنفذ كافة الضمانات الأخرى وفقا للأوضاع المقررة قانونيا.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا البحث في كون أن نظام تأديب الموظف أهم محاور الوظيفة العمومية، وأن الموضوع موجه لفئة المتربصين والطلبة المقلبين على اكتساب وظيفية عمومية لإعطائهم مرجع يعتمد عليه لتوعيتهم إذ تلعب إجراءات المتابعة التأديبية دورا هاما في ضمان سير العمل بشكل سلس وفعال، إذ تساعد على ردع ارتكاب المخالفات من خلال إظهار عواقب سلوكهم وكذلك ضمانة حقوقهم من التعسف الصادر ضدهم لحمايتهم أثناء مباشرة الاجراءات التأديبية ضدهم.

الانعكاس الإيجابي لدى اعتقادات البعض أن المتربص لا يملك حقوقا وأن الاعتداء عليه سهل وأداة في يد المسؤولين نظرا لغياب الثقافة القانونية لدى المتربص عن الاجراءات المتخذة من قبل الإدارة المستخدمة والضمانات الممنوحة له.

إشكالية الموضوع.

في إطار دراستنا للموضوع يمكن طرح إشكالية أساسية تتمحور حول

- ما مدى فعالية الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري للموظف المتربص أثناء إجراءات المتابعة التأديبية؟

وتتفرع عن هاته الإشكالية جملة من الأسئلة الفرعية منها:

- ماهي الإجراءات التأديبية المتبعة بحق الموظف المتربص؟
- ماهي أهم الضمانات الإدارية التي كفلها المشرع لحق الموظف المتربص؟
- فيما تتمثل الضمانات القضائية التي كرسها المشرع لحماية الموظف المتربص المتابع تأديبيا؟

أسباب إختيار الموضوع.

من أهم الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع ومعالجته يمكن تلخيصها في أسباب ذاتية وأخرى موضوعية

- أسباب ذاتية: تتمثل في تخصصنا للقانون الإداري وميولنا للمواضيع المرتبطة بهذا التخصص خاصتا في مجال الوظيفة العامة
 - أسباب موضوعية: دراسة الموضوع دراسة معمقة بالاستدلال بمختلف القوانين والمراسيم التي تنص وتطبق الضمانات الممنوحة للموظف المتربص ذلك لعدم إدراكه أو في حالة جهله بالإجراءات المتابعة التأديبية ضده ومدى قيمة الضمانات التي تعود إليه
- ## أهداف الدراسة.

تهدف دراسة إجراءات المتابعة التأديبية للموظف المتربص بين الفاعلية والضمان إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمها ما يلي:

- تهدف الدراسة إلى تقييم مدى فعالية إجراءات المتابعة التأديبية في تحقيق أهدافها للحصول على ضمانات للموظف المتربص

- بما أن مبدأ الفاعلية يقتضي أن تمنح جهة الإدارة الحرية في تأديب الموظف المتربص في حالة خطأه، فإن طمأنينته قد تلعب دورا هاما لولائه وهمته في أداء الوظيفة والقيام بالأعباء الملقة عليه لذلك لا بد من موازنة مبدأ الضمان مع مبدأ الفاعلية
- تمكين المتربص من الاطلاع على أهم الضمانات المقررة له والتي تكفل له الحق في مواجهة السلطة التأديبية في حالة تعسفها ضده.

المنهج المتبع في الدراسة:

في إعدادنا لهاته الدراسة اتبعنا المنهج الوصفي والتحليلي وذلك من خلال تحليل مختلف المواد والنصوص القانونية والاجتهادات الفقهية و الأحكام القضائية، والقيام بوصفها وصفا حقيقيا مفصلا

الدراسات السابقة:

في إطار إعداد المذكرة تم الاطلاع على دراسات سابقة كانت قد تناولت موضوع الدراسة من نواحي مختلفة ومهدت لنا طريق البحث ونذكر منها:

1_ زياد عادل، فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية، تناولت هذه الدراسة التي تحدد الاجراءات التأديبية، التي يمر بها العون المتربص خلال مرحلة المساءلة التأديبية، حيث يعتبر مرجع مهما اعتمدنا عليه كثيرا في دراستنا وتمهيدنا لها.

2_ سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، مرجع آخر قد تم الاعتماد عليه.

3_ حاج شعيب وإيناس بثينة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة الحميد بن باديس، مستغانم، 2019، 2020

خطة الدراسة.

تضمنت خطة دراستنا بعنوان إجراءات المتابعة التأديبية للموظف المتربص من طرف الإدارة المستخدمة بين الفاعلية والضمان أو بعنوان ضمانات إجراءات المتابعة التأديبية للموظف المتربص، المقسمة تقسيماً ثنائياً، حيث تناولنا في الفصل الأول فعالية الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص قسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول مخصص للضمانات الإدارية السابقة لتوقيع العقوبة التأديبية، والمبحث الثاني للضمانات الإدارية المعاصرة واللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية، في حين تضمن الفصل الثاني فعالية الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في تحقيق الضمانات للعون المتربص في مبحثين: الأول خصصناه للرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي والثاني لضمان تنفيذ الإدارة لأحكام القضاء الإداري في مجال التأديب.

الفصل الأول: فعالية الضمانات الإدارية في مجال
تأديب العون المتربص

تمهيد

يشكل المتربص أهم إجراء في الوظيفة العمومية، فهو مهم بالنسبة للعون المتربص والإدارة على حد سواء، فالعون المعين في الوظيفة يسعى لإثبات أحقيته وقدرته على ممارسة المهام الوظيفية المعين فيها، أما الإدارة بدورها تسعى إلى التأكد منها الكفاءة هذا العون بتقييم أدائه ومتابعته في مرحلة ما قبل الرئيسية حسب ما جاء في القانون الأساسي للوظيفة العامة والمرسوم التنفيذي الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث حرصت على إعطائه ضمانات في إدارية في حال ارتكابه خطأ تأديبي تهدف هذه الضمانات إلى حمايته من تعسف الإدارة بغرض إقامة التوازن بين العلاقة الوظيفية في موضوع المسؤولية التأديبية، إلا أن هذا لا يمنع على المريض إتباع أوامر وتوجيهات سلطانه واستمراره في أداء، خدمته حتى لا يفقد منصبه الوظيفي وللتفصيل أكثر سنتطرق في هذا الفصل إلى تحديد الضمانات على الإدارية المقررة في مجال تأديب العون المتربص وذلك في مبحثين الضمانات الإدارية السابقة لتوقيع العقوبة التأديبية (المبحث الأول) الضمانات الإدارية المعاصرة واللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية. (المبحث الثاني).

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

المبحث الأول: الضمانات الإدارية السابقة لتوقيع العقوبة التأديبية

تطبيقا للقانون يسعى المشرع الجزائري من خلال الأمر 03-06 إلى إقرار: مجموعة من الضمانات التأديبية لضبط العلاقة بين الموظف والإدارة في المجال التأديبي من أجل تحقيق مصلحتين: مصلحة الإدارة في المحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراه وبين مصلحة الموظف العام في المحافظة على وظيفته وحمايته من تعسفات الهيئات التأديبية في استعمال سلطتها وفق لنصوص قانون الوظيفة العمومية وكذا المرسوم التنفيذي 17/322 بما أن الإدارة هي التي تشرف على اتباع الاجراءات التأديبية السابقة، في مواجهة العون المتربص لا بد من اخضاعها لتقييمه لمعرفة مدى جدارته واستحقاقه للوظيفة التي شغلها وتجميعها للضمانات التي كفلت له لحماية من تعسف الإدارة، هذا ما سنتناوله في مطلبين: تقييم ومتابعة أداء الموظفين المتربصين (المطلب الأول) ومواجهة العون المتربص بالمخالفات المنسوبة إليه وممارسة حق الدفاع (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تقييم ومتابعة أداء الموظفين المتربصين

تقييم ومتابعة أداء الموظفين المتربصين هي عملية إدارية تقوم بها الإدارة من أجل التأكد من مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء ومسؤولية وظائفهم بالرجوع للمواد 22 و 24 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 نجد أن الإدارة ملزمة بإعداد تقييم خاص بالمتربص بشكل مستمر دوري من خلال مجموعة من المعايير (الفرع الأول) حيث يتولى القيام بعملية التقييم المسؤول السلمي نظر لقدرته على وضع تقييم فعلي وواقعي (الفرع الثاني). عند نهاية فترة التربص المقررة يعد المسؤول السلمي بطاقة تقييم تتضمن إحدى الملاحظات أو الآثار المترتبة عليه (الفرع الثالث).

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

الفرع الأول: الضوابط الموضوعية لتقييم العون المتربص.

تقييم العون المتربص هي عملية يتم من خلالها تحليل وتقويم آدائهم لعملهم وتقدير مدى صلاحيتهم وكفاءتهم، ومدى تحملهم لمسؤولياتهم هذا التقييم يعتمد على ضوابط أو معايير موضوعية وفقاً للأحكام المرسوم التنفيذي 322/17 من خلال ما يلي:

أولاً: قدرة المتربص على القيام بمهامه قبل ترسيمه

يخضع المتربص خلال فترة تربصه إلى تقييم مستمر وفق معيار حددته المادة 22 من المرسوم التنفيذي 322/17 « قدراته في أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر تقييمه فيها»¹.

وفقاً لما جاء في المادة 5 من الأمر 03-06 فإن الرتبة التي من المقرر تقييمه فيها تعتبر الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها بحيث تختلف حسب المناصب وحسب مستوى التأهيل والأسلاك² التي تنتمي إليها الموظفين في 4 مجموعات كل مجموعة تضم عدة اصناف فمثلاً المادة 17-18 من المرسوم التنفيذي رقم 09-240 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظف المنتمين للأسلاك النفسانيين للصحة العمومية³ رتبة نفساني عيادي للصحة العمومية يكلف بقدرته للقيام بأدائه كتصور المناهج وتطبيق الوسائل والتقنيات، المساهمة في تحديد وتبيان وتحقيق النشاطات الوقائية والعلاجية التي تضمنها المؤسسات... إلخ.

على المتربص أن يكون قادراً على تأدية هاته المهام حتى يكتسب صفة الموظف في رتبته.

¹ المرسوم التنفيذي 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

² المادة 8 من الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

³ المرسوم التنفيذي 09-240، المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق ليوليو سنة 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك النفسانيين للصحة العمومية، ج ر، عدد 43، الصادر في 22 يوليو 2009.

ثانيا: فعالية المتربص وروح مبادرته.

لتحقيق فعالية المتربص لشغل منصب في الوظيفة العمومية لا بد أن يثبت ذلك ويقوم بتنفيذ مهامه الوظيفية في الوقت المناسب وبطريقة متقنة، هذه الفعالية لها علاقة مباشرة بالالتزامات الوظيفية، أما بالنسبة أن يكون المتربص مشوقا ومتحمسا ومصرا لممارسته مهامه دون تردد، وأن يتحمل أعباء قيامه لذلك، فمتى توفرت هاته الفعالية لدى المتربص وتحلى بروح المبادرة فإن ذلك مما لا شك فيه سيكون في صالحه للاكتساب صفة الموظف.¹

ثالثا: كيفية أداء المتربص للخدمة وسيرته.

المقصود بكيفية أداء المتربص للخدمة هي مباشرته لمهامه الوظيفية بصفة فعلية وشخصية لتحقيق النتيجة المطلوبة من وراء القيام بالخدمة العمومية لأن المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المتربص مهما كان طابعها الإداري وجدت في حقيقة الأمر لتحقيق هدف واحد وهو تحقيق المصلحة العامة بالإضافة إلى ذلك على المتربص أن يتصف بحسن السيرة أن يكون مهذبا وحسن التصرف والمعاملة، وأن تكون لديه رحابة الصدر وسعة البال ومنفهما سواء مع رؤسائه السلميين أو زملائه أيا كان مركزهم القانوني في نطاق الوظيفة العامة، أو حتى تعامله مع الجمهور المتعاملين مع الإدارة، مما يكون له أثر، ايجابيا في عملية تقييمه.²

¹ بوداود منال وسبة فاطمة: المركز القانوني للمتربص على ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص القانون الإداري فرع قانون عام، إشراف الدكتور عطوي عبد الحكيم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015-2016، ص 14.

² بن سديرة جلول ومسراتي سليمة: المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية: دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 03، جامعة البلدة 02، ديسمبر، ص 46.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

رابعاً: مدى مواضبة المتربص وانضباطه.

بما أن المتربص حديث التوظيف لا بد له بالالتزام بمواقيت العمل المحددة له وتنظيم ساعاته¹ بحيث حدد المرسوم التنفيذي 17-322 في المادة 22 منه المعايير الأساسية التي تركز عليها عملية تقييم العون المتربص حيث نصت على مدى مواضبته وانضباطه، فإن المطلوب منه الالتزام باحترام مواعيد الدوام اليومي في مؤسسته المستخدمة، سواء ذلك في بداية الدوام أو في نهايته بل وحتى في فترة الراحة التي تفضل بين الفترة الصباحية والمسائية، حيث لا يكفي حضوره لتقدير مدى مواضبته، وإنما لا بد أن تكون له صرامة بجدية في أداء مهامه الوظيفية لأن أي تهاون وبدون مبرر قانوني يؤدي ذلك إلى تعطيل العمل الإداري² حسب ما تم ذكره من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 فإنه أخذ بجميع المعايير التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 19-165 الذي يحدد تقييم الموظف وفق عدة معايير من بينها الالتزام بالتوقيت والانضباط.³

الفرع الثاني: القواعد المنظمة للتقييم.

يعد تقييم المتربص عملية أساسية وجوهرية تقوم به جهة مختصة ما ستطرق إليه (أولاً) وفقاً لضوابط قانونيا (ثانياً).
أولاً: الجهة المختصة بالتقييم.

بالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي 17-322 فالمادة 23 منه تنص على أنه: « يتم تقييم المتربص كل ثلاثة أشهر من طرف المسؤول السلمي عن طريق استمارة تفصيلية»، فهو

¹ المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 يوليو سنة 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09 مارس سنة 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 44، المؤرخة بتاريخ 26 يوليو سنة 2009.

² بن سديرة جلول ومسراتي سليمة، المرجع السابق، ص 47.

³ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165، مؤرخ في 27 ماي 2019، يحدد كفايات تقييم الموظف، ج ر، العدد

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

المسؤول على المهام المنوطة بالمتربص كونه يملك مستوى وتأهيل عاليين في مجال الوظيفة العامة.¹

ثانيا: ضوابط التقييم.

يخضع كل موظف قبل ترسيمه إلى فترة تربص، يكون فيها تحت تقييم مستمر شأنه شأن الموظف المرسم،² هذا التقييم يكون بشكل دوري ومستمر من طرف المسؤول السلمي عن طريق استمارة وتقييم فصلية كل ثلاثة أشهر³ ذلك وفقا للمعايير الموضوعية الواردة في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 كما ألزم على المسؤول السلمي الذي بدوره يشرف على ذلك استنادا على نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي السالف ذكره بضرورة ابلاغ المتربص في غضون 8 أيام الانتهاء من عملية إعداد استمارة التقييم الفصلية، والإطلاع عليها لحالة عدم رضاه بها بإمكانه أن يتقدم باحتجاج لدى السلطة السلمية التي تملك صلاحية التعيين وهذا في غضون 8 أيام من تاريخ التبليغ، لكي في الأخير يتم حماية المتربص من أي تعسف الصادر من المسؤول السلمي أثناء إعداد التقييم.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على نتيجة المتربص.

عند نهاية فترة التربص القانونية والتي تقدر بسنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة، تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين بطاقة تقييم عامة للمتربص التي تعد بمثابة تقييم نهائي له بجمع له حصيلة بطاقات التقييم الفصلية التي كانت تخصه طول فترة تربصه من طرف المسؤول السلمي هذا ما أكدته المادة 25 من المرسوم التنفيذي 17-322 بحيث تتضمن هاته

¹ بوداود منال و بسة فاطمة: المرجع السابق، ص 16.

² العقون أميرة وزوايمية حياة: نظام تقييم الموظف العام في الجزائر على ضوء المرسوم التنفيذي 19-165، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في تخصص قانون عام، إشراف الدكتورة العايب سامية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2020-2021، ص 19.

³ المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المصدر السابق.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

البطاقة إحدى الملاحظات الآتية: ترسيم العون المتربص ما سنراه في (أولا) تمديد فترة العون المتربص (ثانيا) تسريح العون المتربص (ثالثا).

أولا: ترسيم العون المتربص.

بعد إنتهاء مدة التربص التي تقدر نسبه بحسب طبيعة المهام المنوطة برتبته¹ يتم ترسيم المتربص في رتبته الذي يعرف بأنه: «إجراء قانوني يدمج العون العمومي بصفة نهائية في سلك من أسلاك التدرج على مستوى الإدارة العمومية».²

كما يعرف أيضا على أنه: « الترسيم هو الإجراء الذي تتخذه السلطة المؤهلة بموجب قرار أو مقرر، يتم من خلاله تثبيت المتربص في رتبته، ليكتسب صفة الموظف».³

يتم هذا الإجراء بناء على تقرير المسؤول السلمي المباشر والاستمارات الفصلية التي سبق وذكرنا عنها بحيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإعداد بطاقة تقييم عامة للمتربص ليتم غحالة الملف إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة لتدرس الأمر وتطلع على الاستمارات لتبدي رأيها في الترسيم، وتقوم السلطة المختصة بناء على رأي اللجنة بإصدار قرار أو مقرر الترسيم.⁴

وبصدور قرار أو مقرر الترسيم تزول صفة المتربص، حيث ينتقل إلى مركز قانوني محض وهو مركز الموظف، أي تثبيته لشغل وظيفة عمومية دائمة لا يمكن للإدارة إنهاؤها إلا في حدود ما تسمح به النصوص القانونية المغلقة بالاستقالة والنظام التأديبي يرتب الترسيم بذلك جميع آثاره القانونية بما فيها إستفادة الموظف المرسم من باقي الحقوق التي كان

¹ المادة 84 من الأمر 03-06، المصدر السابق.

² بوضياف عمار: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة بإجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص 105.

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 100.

⁴ شافعي أمال وداسي نورة: الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري، مجلة القانون، العدد 1، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 2، جوان 2021، ص 94.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

محروما منها خلال فترة التربص كحق الترشح لممارسة العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء... إلخ.¹

ثانيا: تمديد فترة التربص.

يتم تمديد فترة التربص بقرار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة.²

حيث نص المشرع الجزائري في المادة 84 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن التمديد يكون لمرة واحدة فقط مدتها سنة، مما يجدر الإشارة إليه أنه يمكن أن يكون محلا للطعن عليه بالإلغاء أمام القاضي الإداري من طرف العون المتربص إذا ما قدر عدم مشروعيته، غير أنه تلزم ملاحظة أن الرقابة التي يمارسها القاضي على هذا القرار هي رقابة محدودة أو ضيقة، لا تتجاوز حد معاينة مدى وجود خطأ في القانون أو إنحراف في السلطة، وكذلك مدى وجود خطأ واضح في التقدير.³

وكتقييم للظوابط القانونية المتعلقة بتمديد فترة التربص يمكن الإشارة إلى بعض الملاحظات:

- عدم كفاية تقرير سنوي واحد لتقدير صلاحية المرخص وكان من الاجدر إلزام الرئيس السلمي بتقديم عدة تقارير خلال السنة عن العون المتربص تتضمن معايير حقيقية قادرة على قياس كفاءته وسلوكه ليتم الحكم عليه لموضوعيته.⁴

- صعوبة ضمان الموضوعية لقرارات تمديد التربص، لذلك كثيرا ما نعاين في الواقع انحراف في السلطة من قبل الرئيس السلمي للعون المتربص الذي يقدم تقرير سلبي مبني على اعتبارات

¹ فايزة جروني ونجاة بوساحة: أثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد2، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي 2، جوان 2021، ص 101.

² المادة 26 من المرسوم التنفيذي 17-322، المصدر السابق.

³ شمس الدين بشير الشريف وسميحة لعقابي: النظام القانوني للمتربص في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة سطيف 2، ديسمبر 2019، ص 245.

⁴ بوطبة مراد: نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، إشراف الدكتور عطاء الله، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2017، ص 195.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

شخصية مجانية للمصلحة العامة عن العون المتربص، يقضي إلى تمديد تعسفي لفترة تربصه، قد يحيل الرئيس الإداري السلطة التقديرية الممنوحة له لتقدير صلاحيته العون إلى سلطة تحكمية، لذلك تبرر الرقابة الصارمة على هذا النوع من القرارات إلى القاضي الإداري وهذا بمثابة الضمانة الوحيدة الفعالية لعدم خروجها عن حدود المشروعية.¹

ثالثا: تسريح العون المتربص.

خول القانون السلطة الإدارية حق المبادرة بإجراء التسريح الإداري بغية تحقيق المصلحة العامة وكفالة حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، لذا تضطلع الإدارة المستخدمة بممارسة هذا الإجراء في إطار سلطتها التقديرية التي كفلها القانون، لترى ما إذا كان يمكن أن تحتفظ بالموظف أو تسرحه تسريحا إداريا بإرادتها المنفردة² حيث يعرف التسريح التأديبي أنه: « إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة» نتيجة ارتكاب العامل خطأ مهني جسيم بعد مراعاة الإجراءات التأديبية التي تحددها النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية في هذا الشأن، هدفه المحافظة على السير الحسن لمشروعه وتحقيق استقراره يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محددة.³

نصت المادة 85 في الأمر رقم 06-03 على أن قرار أو مقرر تسريح المتربص يتخذ دون إشعار مسبق أو تعويض، حيث يمكن للسلطة التي تملك صلاحية التعيين لتسريح المتربص بموجب قرار بعد اخذ الراي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.⁴

¹ شمس الدين بشير الشريف وسميحة لعقابي: المرجع السابق، ص 245.

² زياد عادل: تسريح الموظف المتربص وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، إشراف الأستاذ الدكتور بودريوة عبد الكريم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص 102.

³ بشير هادفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة باجي مختار، عنابة، 2007-2008، ص 48.

⁴ المادة 26 من المرسوم التنفيذي 17-322، المصدر السابق.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

والجدير بالذكر أن تسريح المتربص الذي كان محل العقوبة التأديبية لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث سنوات¹ إلا أنه يمكن إعادته لمنصبه في حالة تقديم المعني تظلم طبقاً للمادة 13 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي 17-321 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مدة شهرين من يوم التبليغ بحيث إذا كانت المبررات مقبولة قانوناً، فعلى سلطة التعيين أن تقوم بإلغاء قرار العزل، بعد الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بحسب الرتبة اللذين ينتمون إليها² وهنا يجب التمييز بين مصطلحي التسريح والعزل إذ نجد أنهما يؤديان إلى نفس المعنى فالتسريح التأديبي يعد خطأ مهنيًا جسيمًا من الدرجة الرابعة تتخذه الإدارة على إثر نهاية فترة التربص الأولية، أما العزل هو إجراء تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإنهاء مهام الموظف المتغيب عن منصبه لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون عذر مقبول.³

تجدر الإشارة إلى أن قرار التسريح الخاص بالمتربص مفاجئ يتم حول إشعار مسبق أو دون تعويض لأن المتربص على علمه بكامل تقييمه الفصلي، غير مرضي جدًا خلال مدة التربص، والذي تم تبليغه بخ خلال الأجل المحددة به قانوناً، دون أن يحتج مما يؤدي إلى مشروعية القرار وبالتالي لا حاجة لإشعاره مسبقاً أو تعويضه وعليه ليس له الحق في مطالبة الإدارة بتعويض بينما يمكنه تقديم تظلم ضد قرار التسريح والطعن فيه بالإلغاء أما القضاء الإداري المختص.⁴

¹ المادة 30 من المصدر السابق.

² فايزة جروني ونجاة بوساحة: أثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر، المرجع السابق، ص 103.

³ المادة 184 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

⁴ كماش إيمان ومرغادي بسمة: فترة التربص في إطار الوظيفة العمومية في ظل المرسوم 17-322، مذكرة مقدمة في نيل شهادة ماستر "ل م د"، إشراف الدكتور خير الدين، جامعة العربي تيسي تبسة، 2018-2019، ص 55.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

المطلب الثاني: مواجهة المتربص بالمخالفات المنسوبة إليه وممارسة حق الدفاع.

لقد أقر المشرع للموظف المتابع تأديبياً جملة من الضمانات السابقة على اتخاذ العقوبة التأديبية في حقه، تهدف هذه الضمانات إلى إظهار حقيقة ما ينسب إلى الموظف من تهم حتى يبنى القرار على مقومات سليمة وتتمثل في مواجهة الموظف بالخطأ المنسوب إليه. (الفرع الأول)، ممارسة حق الدفاع (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مواجهة العون المتربص بالمخالفات المنسوبة إليه.

مواجهة المتهم بما ينسب إليه إرتكابه من مخالفات يعد أمر ضرورياً بعين ذلك.

أولاً: مفهوم مبدأ مواجهة المتهم.

إن من أبرز الحقوق كضمانة مكفولة قانونياً للموظف قبل اتخاذ أي عقوبة تأديبية مواجهته بما هو منسوب إليه من خطأ حيث منح المشرع الجزائري حق تبليغ الموظف في هذا الشأن كأمر ضروري تقتضيه الإجراءات التأديبية حتى يكون على دراية تامة بخطورة موقفه فينشط للدفاع عن نفسه.¹

هذا ما جاء في المادة 167 من الأمر 06-03 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي تنص على: « يحق للموظف الذي تعرض للإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي».

ويعني ذلك إيقاف العامل على حقيقة التهم المسندة إليه وإحاطته علماً بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى لا يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه ويتعين أن تتم المواجهة على نحو يستشعر منه العامل أن الإدارة في سبيلها لمواخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته، حتى يكون على دراية من خطورة موقفه فينشط للدفاع عن نفسه.²

¹ الشحمة السعدية، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري، إشراف الدكتور البرج محمد، جامعة غرداية، 2018-2019، ص 33-34.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، الجزء الثالث، ضمانات تأديب الموظف العام، الناشر منشأة المعارف بالاسكندرية، مصر، ص 132.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

إذا رأت السلطة لها صلاحية التعيين أن الأعمال التي يقوم بها الموظف بشكل خطأ ستوجب عقوبة تأديبية، كان واجب عليها إعلامه بما ينسب إليه من أخطاء ذلك من أجل تحقيق أكبر قدر من الشفافية في المجال التأديبي هذا ما كرسه المشرع في ظل المادة 167 من الأمر 03-06 على الموظف المتابع تأديبيا حقه في ان يعلم بكل الأخطاء المنسوبة إليه كما سبق ذكره إلا أن ذلك يكمن خلال 15 يوم من تحريك الدعوى التأديبية ضده حتى يكون له علما كافيا بكل الأخطاء المنسوبة إليه.¹

ثانيا: ضوابط مبدأ المواجهة.

تم تقرير مجموعة من الضوابط تحكم هذا المبدأ من أبرزها:

- أن يكون الخطأ التأديبي محددًا.
- يجب أن تكون التهمة الموجهة للموظف محددة المعالم بشكل واضح لا لبس ولا غموض فيها، ولا تحتل أية تاويلات أو تفسيرات أخرى، ولكي يتسنى للموظف الرد عليها وتحضير دفاعه لان التهمة الغامضة من شأنها جلب الشك وعدم الإطمئنان، وعليه فالمخالفة التأديبية هي الخروج عن الواجب الوظيفي لا بد أن يكون محددًا من حيث المكان والزمان والأشخاص...، هذا التحديد لا بد أن يواجه به المتهم في التحقيق بعد بلورته في صورة حقيقة على النحو الذي يمكن فيه المتهم من في التحقيق بعد بلورته في صورة حقيقة على النحو الذي يمكن فيه المتهم من الدفاع عن نفسه وإلا كان الاتهام فضفاضًا يتعذر على المتهم تحديده.²

¹ دهمة مروان: الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 2، جامعة غرداية، الجزائر، أفريل 2020، ص 203.

² حاج شعيب وايناس بنينة: الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر: إشراف الدكتورة بن قطاط خديجة، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019-2020، ص 11.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

2- أن تكون المواجهة على النحو الذي سيشرح معه الموظف أن الإدارة بصدده مؤاخذته. تختلف درجة الموظفين من حيث مؤهلاتهم القانونية ومعرفتهم بالإجراءات التأديبية، بالتالي يجب تنبيه الموظف المحال على التأديب بحقيقة موقفه من خلال تلك المواجهة. تبعا لذلك يجب أن تتم مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه على الوجه الذي يستشعر معه بأن الإدارة بصدده مؤاخذته في حال التأكيد من إدانته لأن شأن ذلك أن يجعل الموظف ينشط في الدفاع عن نفسه.¹

3- مواجهته خلال الأجل القانوني حتى يكون له الوقت الكافي لتحضير دفوعه. يجب تبليغ الموظف الذي تعرض للإجراء تأديبي بالأخطاء المنسوبة إليه في أجل 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية.

ثالثا: إخطار العون المتربص بالتهمة المنسوبة إليه.

من أجل محاكمة عادلة لا بد من إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه حتى يتمكن من تحضير دفاعه حيث لا يمكن معاقبته دون إخباره بتلك الأخطاء وإلا تعرض قرار التأديب للإلغاء، بسبب التعسف باستعمال السلطة وإحاطة المتهم بالتهمة معناه توجيه الاتهام للمتهم وسؤاله عن التهمة المنسوبة إليه وإثبات أقواله بشأنها، ومواجهته بالأدلة القائمة ضده، وإعطائه الحرية الكاملة في الإدلاء بما يشاء من أقوال والحكمة في ذلك هي تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه وإثبات برائته.²

يتعين على السلطة الإدارية أن تواجه الموظف المتربص بالفعل المنسوب إليه بغية مباشرة الإجراءات التأديبية في مواجهته حتى يتأهب للدفاع عن نفسه وينبغي على الإدارة أن

¹ بولغنياتي عزيزة،: إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في تخصص القانون الإداري، إشراف عز الدين عبد الوافي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار 2018-2019، ص 24.

² عمر فخر عبد الرزاق، حق المتهم في محاكمة عادلة، رسالة ماجستير دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

تحدد الفعل تحديدا واضحا لا يكشفه أي لبس أو غموض حتى تتحقق فعالية هذه الضمانة الجوهرية في إرساء المساءلة العادلة لإصدار القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص.¹ وفي هذه الحالة فقد ألزم المشرع الجزائري في أنه يحق للموظف إبلاغه بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما من تحريك الدعوى التأديبية.²

فقد دأب مجلس الدولة الفرنسي على تبيان ضوابط إخطار العون المتربص بالخطأ المنسوب إليه لا بد أن يكون كتابيا، ويحتوي هذه على الأفعال المرتكبة من قبل العون وتوضيح نية الإدارة في المتابعة التأديبية ضده من تحديد طبيعة الأسباب التي دعت إلى ذلك وإلا تعرض قرار الإدارة للإلغاء.

تأسيسا لما جاء في قرار مجلس الدولة الفرنسي يجب على المشرع الجزائري أن يقتدي بهذا القرار لتكريس ضوابطه المشار إليها من خلال تعديل نصوص الوظيفة العمومية، المرسوم التنفيذي بما يحقق الفعالية المرجوة لضمانة إخطار العون المتربص بالفعل المنسوب إليه.³

رابعا: حق العون المتربص في الإطلاع على ملفه التأديبي:

إن إخطار الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه يقترن به حق آخر يتمثل هذا الحق في حق العون المتربص في الإطلاع على ملفه التأديبي، لكي يتمكن هذا الأخير من معرفة الأدلة والاثباتات التي بحوزة الإدارة مما يمكنه من تحضير دفاعه.

¹ زياد عادل، فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10، العدد 03، الصادرة عن كلية الحقوق، جامعة بجاية، 2019، ص 620.

² المادة 167، الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المصدر السابق، ص 15.

³ زياد عادل، فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 621.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

حيث أنها تعد من الضمانات الأساسية له لكي يتمكن من الدفاع عن نفسه من التهم الموجهة إليه، من خلال الإطلاع على جميع ما ورد في هذا الملف من أوراق ومستندات ووثائق تتعلق بالدعوى أو الشكوى المقدمة ضده، والتي من شأنها أن تساعد في إعداد دفاعه.¹ يرى الدكتور "زياد عادل" أنه بموجب ما تضمنه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد أقر المشرع الجزائري حق إطلاع العون المتربص على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، حيث تأهل هذه الضمانة الأساسية استعداد العون المتربص والدفاع عن نفسه في مواجهة الأخطاء المنسوبة إليه إلا أنها لا تزال تتخللها العديد من النقائص في إطار إرساء التوازن المطلوب بين طرفي النزاع، والتي تندرج ضمن الملاحظات الآتي بيانها.²

النص القانوني من الأمر 03-06 " يحث للموظف الذي تعرض لإدراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية" هذا النص القانوني لم يوضح لىفيات وإجراءات إطلاع العون المتربص على ملفه التأديبي وما يطرح التساؤل عن مبادرة الإدارة المستخدمة عن تقديم هذه الضمانة تلقائيا للمتربص؟ أم أن المتربص من يبادر في تقديم طلب الإطلاع؟ بالإضافة إلى عدم تحديد المدة التي ينبغي أن يحتفظ أو يتطلع بها العون المتربص على ملفه التأديبي افتقار النص القانوني لحق العون المتربص على الحصول على نسخة من ملفه التأديبي، وهو الأمر الذي يثير اللبس والغموض يؤدي إلى عدم تجسيد ضمانة الاطلاع على الملف التأديبي.

¹ عبد الحفيظ علي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص دولة ومؤسسات، إشراف خلدون عشية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021-2022، ص 39.

² زياد عادل: فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية، المرجع السابق، ص 621.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

باعتبار أن هذه الضمانة تندرج ضمن أهم الضمانات المرتبطة ارتباطا وطيدا بحق الدفاع، وتكتسي دورا بالغا في مراحل المساءلة التأديبية وجب على المشرع الجزائري العمل على استدراك الثغرات القانونية التي تتخلل إجراء إطلاع العون المتربص على ملفه التأديبي.¹

الفرع الثاني: ممارسة حق الدفاع.

ممارسة حق الدفاع من اهم الضمانات التأديبية للموظف مضمونها كما يلي:

أولا: مضمون حق الدفاع.

إن حق الدفاع حق مقدس نصت عليه الشرائع السماوية وحرصت معظم التشريعات الوضعية لمختلف الدول على كفالة الوسائل اللازمة لممارسته والتي تقضي بعدم جواز توقيع عقوبة على المتهم ذلك بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه، والغرض منه في المجال التأديبي هو توفير ضمانة ممارسة هذا الحق لتمكين الموظف من دفع الاتهامات الموجهة ضده باعتبار أن الموظف برئ حتى تثبت ديانته.

ويعرف حق الدفاع بأنه تمكين الموظف المتهم من الرد على التهم المنسوبة عليه بعد مواجهته بها، والتحقيق مع بشأنها بنفسه أو بواسطة محامي وكيل عنه يرد الاتهام، وإثبات ذلك بكافة الطرق الاثبات المقررة قانونا، وإعطائه أجلا كافيا لذلك.²

نبرز أهميته باعتباره من الضمانات الجوهرية في التحقيق التأديبي إذ أن عدم توفر هذه الضمانة يعتبر التحقيق باطلا ولا أساس له فبتالي لا قيمة للتحقيق بدون ضمان هذا الحق، فهو حق طبيعي متصل بالشخصية الانسانية حيث ان أساسه مصلحة المتهم في اتباع اجراءات

¹ زياد عادل: المرجع السابق، ص 622.

² نبيل سالم فرحات ورجب ميلاد الذويبي: ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، مجلة الحق، العدد 8، الجامعة الأسمرية ليبيا 2، جانفي 2020، ص 173.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

عادلة ومستقلة ومحايدة، فيعطي للموظف الفرصة للإدلاء بأقواله بكل حرية وراحة، وله كذلك الحق في اختيار الأسلوب المناسب له في الدفاع عن نفسه كما يرى ذلك.¹

ثانياً: مقتضيات ممارسة حق الدفاع.

تقرير حق الدفاع ليس غاية في ذاته وإنما يشكل ضماناً تمنح الموظف لإتاحة الفرصة أمامه للرد على التهم المنسوبة إليه بحيص تعينه كأصل عام إبداء دفاعه بالطريقة التي يراها مناسبة مع حضور المتهم لإجراءات التحقيق الإداري، وأن يسمح له بالاستعانة بمحام بالإضافة إلى إتاحة المجال لسماع أقوال من يتقدم بهم كشهود مع مراعاة الشروط والقواعد المنصوص عليها بهذا الخصوص.

1- إبداء الدفاع كتابة وشفاهة:

إذا كان حق الدفاع مقرر لمصلحة المتهم فإن لـخ اختيار وسيلة التعبير عن هذا الحق، ولا يتأتى له ذلك إلا عن طريق تقديم الملاحظات التي تحمل في طياتها دليل تبرأته ويعتبر الأساس في الإجراءات أن تتم كتابة، لذلك فإن الحد الأدنى لممارسة حق الدفاع في مجال الإجراءات هو تقييم الملاحظات المكتوبة رغم بداية تحول الشكل الكتابي للإجراءات نحو أشكال مختلطة كتابية وشفوية.²

إذا كان الوضع الأمثل لممارسة حق الدفاع هو استعمال الطريقتين، دفاع المتهم كتابة وشفاهة، إلا أن الفقهاء في كافة الدول يجمعون على أنه في حال عدم وجود نص صريح يقرر الجمع بين هاتين الطريقتين فليس هناك إلزام باتباعها معاً طبقاً للقواعد القانونية العامة، إلا

¹ محمد سلطان الكعبي: الضمانات التأديبية للموظف العام، (دراسة مقارنة)، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، تحت إشراف الدكتور محمد سلطان الكعبي، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2018، ص 62.

² معافة أحلام وسعيد سمة: الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية منازعات إدارية، إشراف حسون محمد علي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، 2016-2017، ص 17.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

أنها تحتم السماح للموظف بتقديم دفاعه إما شفاهة أو كتابة، أي الاستفادة من إحدى الطريقتين، بحيث لا يجوز إدانة شخص دون سماع أقواله.¹

بالرجوع إلى التشريع الجزائري في المادة 169 من الأمر 06-03 على أنه " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية".

2- الطابع الحضوري للإجراءات التحقيقية الإداري:

تخضع الإجراءات التأديبية شأنها شأن الإجراءات الجزائية للطابع الحضوري حيث تكون محاكمة المتهم بحضوره لسماع ما يبيده من أوجه دفاع، وتفيد ما نسب إليه من اتهامات، فإذا أعاقه عن الحضور عائق قهري وجب تأجيل التحقيق، وعليه في حالة عدم وجود نص قانوني ينص على حضور الموظف المتهم فإنه يلزم أن تتم هذه الإجراءات بحضوره في مختلف المراحل، لذلك نظرا لأهميته بالرجوع إلى المبادئ العامة والتي تنص على مبدأ الطابع الحضوري للإجراءات وهو الأصل.²

ولقد دأبت جل التشريعات المقارنة للوظيفة العامة على تقرير المبدأ ضمن نصوصها القانونية منها التشريع المصري والسعودي والتشريع الجزائري، إذ نصت عليه المادة 129 من المرسوم 85-59 والمادة 169 من الأمر 06-03.³

¹ عبد العزيز محمد إبراهيم قطاظو: ضمانات المسائلة التأديبية للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية رقم 81 سنة 2016، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 68، أبريل 2019، ص 583.

² معافة أحلام وسعيد سمة: الضمانات التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 16.

³ آيت عبد الله فيصل كمال: الضمانات التأديبية للموظف والعامل في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علاقات مهنية، اشراف الدكتور بن عمارة محمد، جامعة ابن خلدون تيارت، 2015-2016، ص 48.

3- حق الاستعانة بمدافع.

للموظف المحال إلى التحقيق الدفاع عن نفسه أثناء التحقيق الإداري أن يقرر الاستعانة بمحام م الضمانات الأساسية سواء كان ذلك أثناء مرحلة التحقيق الإداري أو مرحلة المحاكمة، وهذا الحق مكفولاً دستورياً كما تضمنته إعلانات الحقوق والمواثيق الدولية.¹

وهو ما جاء به المشروع الجزائري في المادة 129 من الأمر 85-59 ينصه على ما يلي: "ويمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب، أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي أو ليستحضر شهوداً كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"²

كما يؤخذ نص المادة 168 من الأمر 06-03 أن المشرع الجزائري أولى أهمية الاستعانة بمحام أمام المجلس التأديبي، ولم يفعلها أمام السلطة التأديبية التي تملك صلاحية القرارات التأديبية البسيطة من الدرجة الأولى والثانية وهو ما يقضي لقصور تشريعي في ضمانه حق الدفاع العون المتربص عن نفسه،³ فحق الموظف في الاستعانة بمدافع يعد من أهم الضمانات الممنوحة له في مجال التأديب والمتفرعة عن حق الدفاع المخول له قانوناً وهو اختياري يلجأ إليه الموظف كلما وجد فيه مصلحة من أجل الدفاع عن نفسه.⁴

- سماع الشهود:

الشهادة تعني الأقوال التي يدلي بها غير الخصوم بما أدركوه بمسامعهم، أو ما استقوه من غيرهم بأسماعهم أو بأبصارهم متعلقاً بالواقعة أو الظروف ارتكابها أو إسنادها إلى المتهم أو برائته منا، حيث تعتبر من الأمور الهامة التي تتصل بالدفاع حق الموظف المتهم في طلب

¹ شمة محمد مرزوق المزروعى: حق الدفاع كأحد الضمانات التحقيق في مجال الوظيفة العامة على ضوء التشريع الاتحادي وبعض التشريعات المحلية دولة الامارات العربية المتحدة، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، إشراف مجدي شعيب، كلية القانون جامعة الامارات العربية، أبريل 2020، ص 61.

² مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 متضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ص 354.

³ زياد عادل: مرجع سابق، ص 623.

⁴ آيت عبد الله فيصل كمال، مرجع سابق، ص 50

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

سماع أية شهادة يراها تخدم وجهة نظر التي يدافع عنها وله الحق أن يطلب استدعاء أي شخص للإدلاء بشهادته.¹

عمد المشرع الجزائري إلى إعطاء هذا الضمان باستقدام شهود والاستعانة بهم باعتبار الشهادات التي يدلون بها وسيلة إثبات، حيث لم يحدد عدد الشهود، كما لم يفرض عليهم أداء اليمين القانونية كما هو الشأن في القضاء، وذلك الاستدلاء بالشهود في حدود المعقول والمقبول من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء التي تستمتع إليهم وتحرر أقوالهم على أن يكون لها السلطة التقديرية في الاقتناع بتلك الشهادات أو لا بينما في التشريع الوظيفي الفرنسي لا يجب على الإدارة الاستجابة لجميع طلبات الموظف بإستدعاء جميع الشهود وإنما يكون لها السلطة التقديرية في تحديد العدد المعقول من الشهود الذين تأتي الفائدة من سماع أقوالهم.² وأهم الضوابط التي تحكم عملية الإدلاء بالشهادة هي:³

- عدم جواز شهادة شاهد أمام آخر.
 - أن تؤدي الشهادة دون ضغوطات أو تهديدات مادية أو معنوية.
 - مواجهة الشهود ببعضهم البعض في حالة تضارب الأقوال حول واقعة معينة.
- والهدف من وضع مثل هذه الشروط والضوابط هو الحصول على شهادة خالية من العيوب يمكن أن يستعين به المجلس التأديبي لاتخاذ الرأي الصائب في القضية ومن ثمة تحقيق العدالة.⁴

¹ حاج شعيب وإيناس بثنينة، مرجع سابق، ص 25.

² مهدي بخدة: الضمانات التأديبية لموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، العدد 1، المجلد 8، جامعة أحمد زيانة، غليزان، جوان 2022، ص 561.

³ زايد محمد: المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، المركز الجامعي البيض، ديسمبر 2013، ص 100.

⁴ زايد محمد: المرجع نفسه، ص 100.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

المبحث الثاني: الضمانات الإدارية المعاصرة واللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية

إذا كانت الخطوات التأديبية هدفها إقامة درجة من التوازن بين الإدارة والموظف بإتخاذ السلطة التأديبية الإجراءات اللازمة لتوقيع العقوبة على الموظف الذي قام بخطأ تأديبي، نظرا لما تتمتع به تلك السلطة على أثار الموظف كان لا بد ان يسعى المشرع الجزائري من تعزيز الضمانات الإدارية السابقة للمواجهة بضمانات أخرى معاصرة ولاحقة على توقيع العقوبة التأديبية تحقيقا لغاية الكشف عن هذه الضمانات قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين: الضمانات الإدارية المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية (المطلب الأول) بفروعه والضمانات الغدراية للوحة لتوقيع العقوبة التأديبية (المطلب الثاني) بفروعه وهي كالآتي:

المطلب الأول: الضمانات الإدارية المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية

زيادة للإطمئنان الموظف الخاضع للتأديب من عدم تعسف السلطة التأديبية في استعمال سلطتها، ألزمتها المشرع باستشارة بعض الهيئات والاختذ برأيها ومتابعتها، تحقيقا للعدالة والمساواة من مبدأ الحيادة في الهيئة التأديبية، زيادة إلى ذلك وضع ضوابط للعقوبة المسلطة عليه حماية لحقوقه مع إلزامية تسبب القرار التأديبي لبسط الرقابة على صحته يتم دراسة ما ارتأينا إليه في فروع كالآتي:

الفرع الأول: رأي اللجنة المتساوية الأعضاء

أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على المستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذ ما يتعلق الأمر بعقوبات على درجة من الشدة، وأطلق أو تشريع ينظم الوظيفة العامة في الجزائر على هذه الهيئات وهو الأمر رقم 133/16 اسم "اللجنة المتساوية الأعضاء"¹ بحيث أطلق أيضا على الأمر 06-03 تسمية "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء" بدورها الهام الذي تقوم به هذه اللجنة ومدى تأثيرها على المصادر الوظيفية.

¹ حاج شعيب إيناس بثينة: المرجع السابق، ص 39.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

إضافة إلى الأمر 106-1033 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للوظيفة العمومية في المادة 13 منه "تجدت بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية، والمؤسسات والهيئات العمومية، لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين، كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بنية من المسائل التي تختص بها... وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة"¹

المادة 11 فقرة 2 من المرسوم 85-59 تنص: "تتظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين، تتكون هذه اللجان من عدد متساوٍ بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية وممثلين ينتخبهم الموظفون.

المادة 64 من الأمر 06-03 التي تنص "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".²

يتضح من خلال النصوص القانونية أي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تختص بجانب من المجال التأديبي للموظف، حيث المشرع جعل الأمور برأي اللجنة أمراً إلزامياً. أولاً: مدى استقلالية اللجان التأديبية.

إن الحديث عن موضوع استقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يقتضي عن الجانب العضوي من جهة والجانب الوظيفي من جهة أخرى.

1- مدى الاستقلال العضوي للجان المتساوية الأعضاء:

يظهر الجانب العضوي للجان المتساوية الأعضاء من خلال تشكيلتها ومدى العضوية وكذا من خلال رئاسة اللجنة سنتطرق إليهم في ما يلي:

¹ الأمر رقم 16-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966، ص 542.

² الأمر رقم 06-03 يتضمن (ف-أ-و-ع) السابق ذكره.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

أ- تشكيلة اللجنة:

لقد نصت المادة 11 من المرسوم 85-59 على تشكيلة هذه اللجان حيث نصت على ما يلي " تحدث لجان الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية وتتكون هذه اللجان من عدد متساو بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية وممثلي ينتخبهم الموظفين.¹ كما حددت المادة 7 من المرسوم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتضمن عددا متساويين من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين وهذا ما أكدته الأمر 06-03 من شأنه أن يعتبر ضمانة هامة² للموظفين حيث تنشئ مجالس التأديب الإدارة المركزية لدى الوزير المعني، وتنشأ مجالس التأديب الولائية لدى الوالي المعني، وتنشئ مجالس التأديب للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لدى مسؤول المؤسسة المعنية، وأخيرا تنشأ مجالس التأديب للبلديات لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي.³

ب- مدة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقا للمرسوم 84/10 الذي يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها نجد أن المشرع حدد مدة العضوية للجنة الإدارية متساوية الأعضاء لمدة ثلاث سنوات (03) ويمكن تجديد عضويتهم ولكن يمكن بصفة استثنائية تقليص مدة العضوية أو تمديدها لفائدة المصلحة العامة، بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من الوزير أو الوالي

¹ المادة 11 من المرسوم 85-59 المصدر السابق.

² المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 30 جويلية سنة 2020.

³ خليلي صارة وبن عمر فاطمة الزهرة، الضمانات المقررة للموظف العام أثناء المتابعة التأديبية في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص قانون عام داخلي، إشراف بولقواس سناء، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2015-2016، ص 19.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

المعني، بعد أخذ رأي كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري ولا يمكن أن يتجاوز هذا التمديد أو التقليل لمدة ستة أشهر (6 أشهر).¹

وفي حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل الدولة أو رتبة أو سلك، يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التابعين لهما، دون اشتراط المدة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية، وعند تجديد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يباشر الأعضاء الجدد وظائفهم، عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم.²

وعليه فإن المشرع له كامل الحق عند تحديده لمدة العضوية لهذه اللجان، لأن ترك مدة العضوية مفتوحة وغير محددة قانونا يعصف بجذور الاستقلالية إذ يكون عرضة للعزل والتوقيف في أي وقت، غير أن منح الإدارة سلطة تقصير وتمديد مدة العضوية يلغي تماما فعالية هذا الإجراء لأن ذلك من شأنه أن يؤثر وبشكل كبير على الاستقلالية العضوية لهذه اللجان.³

د- رئاسة اللجنة: بالنسبة لموضوع الرئاسة فإن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تترأس لدى السلطة التي تنصب لديها، غير انه يمكن للرئيس في حالة وقوع مانع له أن ينيب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي.⁴

¹ المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 3، الصادرة في 17-01-1984

² المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية والإدارة العمومية، مرجع سابق.

³ حياة عمراوي: الضمانات المقررة للموظف خلال المساءلة التأديبية في ضل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012، ص 70.

⁴ المادة 11 من المرسوم 84-10، المرجع السابق، ص 90.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

ومن المرسوم التنفيذي 20-199: "إن هذه اللجان تتضمن بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين. وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة".¹

2- مدى الاستقلال الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

إن الموظفين الذين يريدون المشاركة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجب ان يسجل أسمائهم وألقابهم في قائمة الترشح، من حيث قبولها من عدمها وهذه القائمة تتحكم في مصيرها السلطة الإدارية² من حيث قبولها من عدمها.

وهذا ما حددته المادة 5 من المرسوم 84-11: "تعرض كل قائمة على الدراسة في الأمانة الدائمة للجنة المركزية أو المحافظة برأي مخالف خلال 15 عشر يوما فإن ... يعد موافقة"³

ب- النظام الداخلي للجنة:

طبقا لنص المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 السالف الذكر تعد كل لجنة متساوية الأعضاء نظامها الداخلي، طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، وتتم الموافقة على النظام الداخلي حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية.⁴

فإن المرسوم 84-11 السالف ذكره ينص: "تعد كل لجنة متساوية الأعضاء نظامها الداخلي ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني".⁵

¹ المادة 63 من الأمر 06-03 مصدر سابق.

² حاج شعيب، إيناس بشينة: الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 43.

³ مرسوم رقم 84-11، المؤرخ في 14 جانفي 1948، يحدد كفايات تعيين ممثلين عن موظفين اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر، عدد 03، الصادر بتاريخ 17 جانفي 1984.

⁴ مزيتي فاتح: قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03، والمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 8، جامعة عباس لغرور خشنلة، 11-2021، ص 507.

⁵ المادة 12 من المرسوم 84-11، مرجع سابق.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

من خلال عرضنا لكل من الجانبين العضوي والوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تبين لنا أن الإدارة الموظفة هي من تتأسس اللجنة ويرجع صوتها (صوت الرئيس) في حالة تساوي الأصوات وهي من تتحكم في مدة العضوية، وتبين أيضا أيضا أن الانخراط في اللجنة والنظام الداخلي لهما تتحكم في مصيرهما الإدارة الموظفة لهذا تعتبر الإدارة الموظفة وجهازا رئاسيا سلطويا كونها متحكمة في كل أمور التأديب.¹

ثانيا: اختصاصات المجالس التأديبية

تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جملة من الاختصاصات تدور مجملها حول المسائل الضرورية للموظف في حياته المهنية بدأ من ترسيمه بعد إكماله فترة تربصه إلى ترقيته في الدرجة أو الرتبة إلى إحالته على مجلس التأديب وغيرها من الحالات التي يمكن أن يمر بها الموظف خلالها مسارها المهني، وعليه تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مسائل فردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع أيضا كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي.²

حيث نظم المشرع الجزائري اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء في مجموعة من النصوص القانونية، نص على ذلك في المرسوم رقم 10-84 على أنه: "يكون الرجوع على اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي".³

¹ صبرينة دلول هاجر رايس: مدى فعالية ضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص تنظيم إداري، تحت إشراف غريب بوخالفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2016-2017 ص 18-19.

² حسين عمار وأوبادي هدى، هيئات المشاركة والظعن في ظل المرسوم التنفيذي 20-199، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام، تحت إشراف سعودي باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بم مهدي أم البواقي، 2020-2021، ص 21.

³ المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 84-10، مرجع سابق.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

وأكدته في المرسوم رقم 59-85 أيضا بقوله: "تنظم لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهتم بالموظفين...¹" المتساوية الاعضاء في المسائل القانونية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة إلى ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.²

أكد أيضا بصيغة أخرى أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مهام محددة قانونا من نفس الأمر، حيث أنها تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف (مثل الترقية والتسجيل في قوائم التأهيل والحركة التنقلية وغيرها من الوضعيات القانونية المرتبطة بالمسار المهني للموظف، كما أنها تجتمع كلجنة لترسيم الموظفين بعد استيفاء الشروط والفترة المنصوص عليها في القوانين الأساسية، وأخيرا فإنها تجتمع كمجلس تأديبي للنظر في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

أولا: اختصاصات الاستشارية:

للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاصات إستشارية في المسائل الآتية:

- تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف.
 - مناهج تقييم الموظفين.
 - النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظفين في إطار تقييمي.
 - إحالة الموظف على الاستيداع على الأغراض الشخصية.
 - ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية.
- كما تتم استشارتها في الحركات الدورية لنقل الموظفين، المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها.³

¹ المادة 64 من الأمر رقم 59-85، مرجع سابق.

² المادة 64 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، ص 8.

³ المادة 13 من المرسوم رقم 20-199، المرجع السابق.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

بحيث يترأس ضده اللجنة الوزير المختص على مستوى الوزارات والوالي أو مدير المنشأة على المستوى المحلي حسب المرسوم 10-84 السالف الذكر، وتجتمع بطلب من الرئيس أو بطلب من نصف الموظفين الذين يمثلون العمال على الأقل، أو بطلب من الموظفين الذين يهتمهم الأمر.

حيث في هذه الحالة يتم اتخاذ القرار بالاقتراع السري مع مشاركة كل أعضاء اللجنة في حالة تعادل الأصوات يرجع صوت الرئيس، ما عدا في حالة من الحالات¹ يتعين أن يحضر اجتماعات اللجان ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الأقل، وفي حالة عدم الحصول على النصاب القانوني المقرر تؤول القضايا المطروحة على اللجان، مع اجتماعها خلال 08 أيام الموالية إذا حضر نصف عدد أعضائها.²

ثانيا: كصفة لجنة الترسيم:

تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للتسجيل في قائمة التأهيل إقتراح ترسيم المتربص، المقدمة من قبل السلطة السلمية المؤهلة.³

ثالثا: كمجلس التأديب

تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على إعطاء رأيها حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة⁴ حيث يتعين على السلطة الرئاسية عرض القضية على اللجنة المنعقدة كمجلس تأديبي يتم ذلك بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعنى، والتي يجب الفصل في القضية المطروحة في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.⁵

¹ المادة 14 من المرسوم 10-84 المرجع السابق.

² المادة 19، المرجع نفسه.

³ المادة 86 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

⁴ المادة 163 من الأمر 03-06، المرجع نفسه.

⁵ المادة 165 من نفس الأمر.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

ومن نفس الأمر 03-06 من المادتين 167-168 يحق على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه والإطلاع على كامل ملفه التأديبي خلال 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية، ويجب مثوله شخصيا إلا إذا حالت قوة القاهرة، وفي حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من اللجنة المتساوية الأعضاء تمثيله من قبل مدافعه وفي عدم قبول التبرير ورفضه تستمر المتابعة التأديبية.

الفرع الثاني: الحيطة في الهيئة التأديبية

إن مبدأ حيطة سلطة التأديب يجعل الأحكام والقرارات التي تصدر من الإدارة تتجه بها إلى العدالة وما يصدر عنها، وهو ما سنوضحه من خلال تحديد مفهوم للحيطة في التأديب وكفالة لهذا المبدأ.

أولاً: المفهوم

تعد الحيطة من أهم الضمانات التأديبية، ضمن مبادئ العدالة إطمئنان المتهم إلى حيطة الفرد أو الهيئة التي تحاكمه، رغم ذلك لم تحظى بمضمون محدد ولا بوسيلة فعالة لتكلفتها، ويرجع ذلك إلى الطابع الإداري الذي لازم التأديب في المرحلة الأولى فلم يتطرق المشرع إلى تعريف مبدأ الحياد إلا فالفقه تصدى بالقول إلا أن الحيطة " أن لا يجوز أن يشترك شخص واحد في مباشرة إجراءات التحقيق والحكم في الدعوى التأديبية التي ترفع بناء على هذا التحقيق".¹

إذا كانت المهمة الأساسية للقضاة هي تحقيق العدالة، فإن ذلك يقتضي أن يكون القاضي متجردا وبعيدا عن التأثير بالمصالح والعواطف الشخصية، فإذا أصبح في موقف لا

¹ إيمان بقزولة، رقابة القضاء الإداري على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، إشراف الدكتور لزهة خشايمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2017-2018، ص 41.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

بد وأن يتأثر فيه بهذه العواطف والمصالح، فسينعدم حياده بين الخصوم وعليه فإن حياد القاضي لا يمكن أن يتحقق إلا عن طريق إبعاده عن تلك المواقف التي تعرضه لخطر التحكم.¹ من جهة فإن الموظف المتهم يحدث له الطعن القضائي في قرار التأديبي كلما شابته عيب يحض المبدأ، متى أثبتت ذلك يكرس مجلس الدولة الفرنسي هذا المبدأ، ويقضي أنه على جميع أعضاء الهيئات المكلفة باقتراح الجزاء أو بإصدار القرارات التي يمكن أن تمس مصالح الأفراد، يجب أن تتوفر لهم ضمانات الاستقلال والحيادة كضرورة لقيامهم بمهامهم، وأن أي تهميش لهذا المبدأ يؤدي إلى بطلان الإجراءات.²

الفرع الثالث: تسبب القرار التأديبي

عند الحديث عن التسبب لا بد من الإشارة إلى المفهوم اللغوي والفقهي والقضائي فالتسبب في اللغة العربية جاء من كلمة يسبب والله عز وجل مسبب الأسباب ومنه التسبي في قوله: " إذا تبرأ الذين اتبعوا من الذين اتبعوا ورأوا العذاب وانقطعتم بهم الأسباب"³ وكذلك في سورة الكهف في قوله عز وجل: "وأتيناها من كل شيء سببا"⁴ أما التعريف الفقهي لتسبب القرار الإداري فقد عرفه الفقيهان فيدل وديلفوافيه بأنه "التزام قانوني تفصح الإدارة لمقتضاه عن الأسباب القانونية والواقعية التي ندفعها إلى إصدار قرارها الإداري"⁵

¹ أمجد جهاد نافع عياش: ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، أطروحة مكملة لمتطلبات درجة الماجستير في القانون العام بكلية الدراسات العليا، إشراف أحمد مبارك الخالدي، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2007، ص 37.

² شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانونا الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص قانون إداري وإدارة أعمال، إشراف عمار رزيق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017-2018، ص 246.247.

³ سورة البقرة، الآية: 166 ص 25.

⁴ سورة الكهف، الآية: 84 ص 303.

⁵ عبد الله الرقاد ومشعل الرقاد، تسبب القرار الإداري، مجلة صوت القانون، المجلد 6، العدد 02، الجامعة الألمانية الأردنية، الأردن، نوفمبر 2019، ص 701.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

أما فيما يتعلق بالتعريف القضائي للتسبب، فإن القضاء الإداري لم يعطي تعريفا جامعاً مانعاً للتسبب، ومثال ذلك محكمة القضاء المصرية التي أشارت إلى أن المصقود بالتسبب في أحكامها هو إيضاح وجهة نظر اللجنة في الطلب الذي ترفعه حتى يكون صاحب الأمر على نية من أمره وليحدد موقفه على أساس هذا الإيضاح.¹

وفيما يتعلق بمحكمة العدل العليا الفلسطينية فقد عرفت التسبب على أنه مظهر خارجي ولا يكون لازماً إلا إذا أكد القانون على ذلك.²

2- أهمية التسبب:

يكتسي التسبب أهمية قصوى بالنسبة للمهني والمنظمة المهنية على السواء، لأنه لا يعمل على تحقيق التوازن بين فاعلية دور المنظمات في الرقابة على المهنة، ومنطق الضمان بالنسبة للمهني، وهو يلعب دوراً أساسياً في تفعيل باقي الضمانات سواء القبلية أو البعدية.³

ولدى كل من الموظف المتهم والإدارة والقاضي، ذلك ذلك على النحو التالي:

- بالنسبة للموظف المتهم: يمنح تسبب القرار التأديبي فرصة للموظف تمكنه من الدفاع عن نفسه عن طريق معرفة الأسباب التي أوردتها الإدارة في صلب قرارها التأديبي، وهو ما يدفع الإدارة إلى سحب قرارها عند اقتناعها بما يقدمه الموظف من تضلمات إدارية في هذا القرار كما أن التسبب يعطي الموظف الاحساس بأن الجزاء قد تمت دراسته بعناية، والدليل على ذلك قيام الجهة المختصة بالتحقق من الجزاء التأديبي بتسبب الفرار مما يؤدي إلى بث الاطمئنان في نفس الموظف.⁴

¹ حريد فادي ويعقوبي سيف الإسلام، تسبب القرارات التأديبية مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، إشراف العايب سامية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2019-2020، ص 9.

² المرجع نفسه، ص 10.

³ رابعي إبراهيم، إجراءات وضمانات المتابعة التأديبية للمهنيين في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون إداري، تحت إشراف الدكتور عزري الزين 2018-2019، ص 327.

⁴ مزود فلة، دور التسبب في تكريس مبدأ الشفافية في القرارات الإدارية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 1، جامعة جيجل الجزائر، 2021، ص ص 173-174.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

- بالنسبة للسلطة التأديبية: تسبب القرار الإداري يلزم السلطة التأديبية ببيان الأسباب التي أدت إلى اتخاذ قرارها بالجزاء، وهو ما يحملها على التريث والتفكير في الأمر فيحول دون التعجل في إصدار القرار التأديبي مما يحقق لهذه القرارات الثقة والاستقرار وتسبب القرار مهم بالنسبة للجهة مصدرة العقوبة كونه سيدفعها إلى الالتزام بدراسته بدقة متناهية، وتحليل الوقائع بشكل معمق حتى يجنبها ذلك إصدار الجزاء وهو مشبوب لعيب يؤدي إلى البطلان.¹

بالنسبة للقضاء:

إذا كان الأصل الذي استقر عليه الفقه والقضاء الإداريين أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا بوجود نص، أي أوجب القانون عليها ذلك، فإن تسبب القرار التأديبي وذلك بنص صريح في القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث نصت عليه المادة 165 " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة لقرار مبرر بعد أخذ الرأي العام الملزم من اللجنة".

المطلب الثاني: الضمانات الإدارية اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية

حظي نطاق الضمانات التأديبية بتوسع نظرا لأهميتها بالنسبة للموظف وكذا حسن سير المرفق العام، فقد خص الموظف أيضا بضمانات لاحقة هذا في حالة استنفاد الضمانات السابقة والمعاصرة هذا من شأنه إرسال مبادئ العدالة وصيانة حقوق الموظفين ذلك تقاديا لتعسف الإدارة هذه الضمانات اللاحقة تتمثل في التظلم الإداري والضمانات القضائية التي تتمثل في الطعن القضائي بالقرار الصادر بتوقيع الجزاء إلغاء أو تعويضا وفقا للشروط والأوضاع المثيرة قانونا بناء على ذلك سيتم التطرق لهذه الضمانات من خلال فرعين: التظلم الإداري (الفرع الأول) التظلم أمام لجنة خاصة (لجان الطعن) (الفرع الثاني)

¹ مزود فلة، دور التسبب في تكريس مبدأ الشفافية في القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 174.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

الفرع الأول: التظلم الإداري

أولاً: مفهوم التظلم الإداري

التظلم الإداري هو إلتجاء صاحب الشأن إلى الإدارة شاكياً لها من قرار إداري معيب مستهدفاً إلغائه، أو تعديله، أو سحبه خلال المواعيد القانونية المقررة.¹

تنقسم التظلمات والطعون الإدارية وفق للمستقر عليه فقهاً وتشريعاً وقضاءاً إلى نوعين هما: التظلم الإداري، والتظلم الرئاسي هذا من حيث الجهة التي يقدم إليها ومن جهة أخرى من حيث شرط تقديمه قبل رفع دعوى الإلغاء إلى تظلم إختياري وآخر وجوبي، لذا سنتطرق إلى أنواع التظلم على النحو التالي:

ثانياً: أنواع التظلم الإداري

ينقسم التظلم الإداري:

I - بحسب الجهة المقدم إليها طعن إلى تظلم ولائي ورئاسي وذلك وفق لما يلي:

1- التظلم الولائي:

هو نوع من أنواع التظلم الإداري يقدم إلى الجهة مصدرة القرار مطالباً إياها ان تعيد حساباتها بالنظر في القرار الصعيب، إما بسحبه أو تعديله أو إلغائه وبمعنى آخر، هو التماس يقدم إلى من صدر منه القرار المشكو منه ويطلب فيه الإدارة بدراسة قرارها ومراجعتها.² إلا أن ما يثار في هذا النوع من التظلمات أنه يعتبر من أصعبها مقارنة مع التظلم الرئاسي، كون أن مصدر القرار التأديبي هو نفسه من يوجه له التظلم وبالتالي فإن يصبح الخصم والحكم في نفس الوقت، حيث في كثير من الأحيان يقون هذا الرئيس لرفض هذا

¹ أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 93-94.

² أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء، المرجع نفسه، ص 104.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

التظلم وعدم مراجعة القرار والانصياع لطلبات الموظف ينقص من مركزه وقوته وسلطاته الإدارية وانعدام الخبرة فيه.¹

2- التظلم الرئاسي:

هو التظلم الذي يقدمه ذوي الشأن والمصلحة إلى رئيس الشخص أو الهيئة الإدارية مصدره القرار موضع التظلم، أو الطعن يشكو فيه ويطلب بمقتضاه إلغاؤه أو تعديله أو سحبه بحيث يصبح مشروعاً مطابقاً للقانون فيحق للرئيس الإداري أو إقرار أعمال مرسومة من ناحية وحقه في تعجيل أو إلغاء أو سحب قراراتهم أو الحلول محلهم في إصدارها من جهة أخرى.² إلا أن التظلم الرئاسي قد يكون أكثر فعالية من التظلم الولائي كون أن هذا التظلم يرفع إلى الجهة هذا التظلم يرفع إلى الجهة غير الجهة التي أصدرت القرار، كما أن هذا الرئيس الأعلى قد يتوافر على نوع من الجدية والنزاهة قد تساهم في دراسة هذا التظلم بحيادية أكبر وإعطاء لكل ذي حق حقه، كما أن هذا الرئيس يسعى لفرض رقابة على أعمال مرسومة للرقبي والعمل الإداري ومنع أي تعسف أو إساءة استعمال السلطة أو حالة الإهمال واللامبالاة من طرف مرسوميه.³

II أنواع التظلم الإداري بحسب الآثار المترتبة عليه

حيث يقسم التظلم الإداري بحسب الآثار المترتبة عليه إلى تظلم اختياري وتظلم وجوبي.

1- التظلم الاختياري:

كأصل عام وُجد التظلم الإداري كوسيلة ودية لحل المنازعات الإدارية قبل اللجوء إلى القضاء وذلك لكسبها للوقت، وإعطاء فرصة لجهة الإدارة لممارسة نوع من الرقابة الذاتية على

¹ كليلي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية مجلة الدراسات القانونية والمقارنة، المجلد 6، العدد 1، جامعة الجبالي اليايس سيدي بلعباس، جوان، 2021، ص 1121.

² خليلي محمد، إجراءات تأديب الموظف العام والرقابة عليها مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والحريات تحت إشراف يوسفات علي هاشم حروش عبد الكريم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، ص 40.

³ كليلي عواد، المرجع السابق، ص 1122.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

مشروعية قراراتها الذاتية وبهذا يعتبر التظلم وسيلة جوازية يجوز للمتظلم من القرار الإداري التظلم أو عدم التظلم بحسب رغبته من ذلك هو الوجوب متى إشتراط قانون التظلم.¹

2- التظلم الوجوبي:

يقصد بالتظلم الوجوبي أنه التظلم الذي يفرضه القانون ولا يجوز رفع بعض الدعاوي أمام القضاء قبل تقديم هذا التظلم بالحكمة منه هي الرغبة التقليل في المنازعات بإنهائها في مراحلها الأولى بطريق أيسر للناس وذلك بالعدول عن القرار المتظلم منه إن رأته الإدارة أن المتظلم على حق في تضلمه.²

ثالثا: آثار التظلم الإداري:

بالنظر إلى المادتين 830-833 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نستخلص أن للتظلم الإداري عدة نتائج وهي كالآتي:³

- تتميز القرارات الإدارية بطابع تنفيذي تلقائي، مما ينجم عن ذلك أن التظلم الإداري ليس له آثار توقف تنفيذ القرار الإداري موضوع التظلم الإداري، لأن آثار وقف التنفيذ تتخلى بها سلطة الإدارة.

- للتظلم الإداري أثر غير مباشر في تحديد الجهة القضائية المختصة وذلك باعتبار أن رفع التظلم الإداري إلى إحدى الهيئات الإدارية هو الذي يحدد الجهة القضائية المختصة، لأن الجهة الإدارية هي التي تبين القضاء المختص إقليميا.

¹ عبد الحكيم محمد علي رويحة ودعاس أسية، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 7، جامعة مصراتة ليبيا 1، الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا 2 أبريل 2022، ص 1027.

² عبد الناصر عبد الله أبو سمهدانة وحسين إبراهيم خليل، موسوعة الإجراءات السابقة على رفع الدعوى الإدارية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2014، ص 300.

³ زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه "القانون الأساسي والعلوم السياسية"، تحت إشراف تاجر محمد، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 86.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

- لم يشترط المشرع الجزائري أي شكل معين في التظلم الإداري، لكنه لا بد على المتظلم أن يوضح في طلباته عناصر الخلاف القائم بينه وبين الإدارة، وأن يحدد تلك الطلبات سواء كانت إلغاء أو تعويضا وبالتالي تحديد الطلب يعود إلى تحديد مجال النزاع.¹

الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة خاصة (لجان الطعون)

لقد أتاح للمشرع الجزائري للموظف الذي صدر شأنه قرار تأديبي غير مناسب له أن يرفع تظلما أمام لجنة خاصة وذلك نظرا لعدم فاعلية التظلمات السابقة (التظلم الولائي والرئاسي) في أغلب الأحيان.

أولا: تشكيلة لجان الطعن.

فيما يتعلق بتشكيلة لجان الطعن وتكوينها تنشأ لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالمؤسسات والإدارات العمومية، طبقا للمادة 65 من الأمر 03-06، حيث يتم تنصيبها وجوبا في أجل شهرين بعد انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.² وطبقا لأحكام المادة 23 من المرسوم 11-84 السابق ذكره نص على تعيين يكون من الأعوان اللذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل أما النصف الآخر (ممثلي موظفين) فيختارون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويتراوح عدد ممثلي كل طرف من 05 إلى 07 أعضاء، على أن يرأس الوزير أو من يمثله لجنة الطعن التي تحدث لدى وزارته أو الوالي أو من يمثله في اللجان التي تحدث لديه هذا حسب ما جاء في الأمر 03-06.

¹ زياد عادل، المرجع السابق، ص 87.

² المادة 66 من الأمر 03-06 المرجع السابق.

الفصل الأول: فعاليات الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص

ثانيا: ميعاد الطعن أمام هذه اللجان.

تختص لجان الطعن بفحص الطعون التي تقدم من قبل الموظف الذي كان محل العقوبة التأديبية من الدرجة الثانية والرابعة في أجل أقصاه شهر واحد، ابتداء من تاريخ التبليغ¹ والتي تكون اصدار القرارات كتابة في أجل محدد أقصاه 03 أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية.²

ثالثا: اختصاصات لجان الطعن.

تختص لجان الطعن بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة حسب المادة 24 من المرسوم 10-84 وما جاء في الأمر رقم 06-03.³

- التوقيف عن العمل من ثلاث أيام إلى أربعة أيام.
- التنزيل من الدرجة إلى درجتين.
- التسريح.
- النقل الإجباري.

ومن خلال المرسوم التنفيذي رقم 59-85 تختص بالنظر في العقوبات من الدرجة الثالثة.⁴

- النقل الإجباري.
- التنزيل.
- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات.
- التسريح دون إشعار مسبق من غير تعويضات.

¹ المادة 175 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

² المادة 25 من المرسوم رقم 10-84، المصدر السابق.

³ المادة 163 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

⁴ المادة 124 من المرسوم التنفيذي رقم 59-85، المصدر السابق.

الفصل الثاني: فعالية الرقابة القضائية على القرارات
التأديبية في تحقيق الضمان للعون المتربص

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

تمهيد

لحماية حقوق الموظف وتفعيل ضماناته لا بد من وجود رقابة إدارية تكم في هدف تفعيل الموظفون وسيرورتهم وفقا للسياسة التي تحددها الإدارة، غير ان هذه الأخيرة ليس كافية لضمان الحماية الحقيقية للموظف المتربص، لذا توفرت ضمانة أخرى تسمى بالضمان القضائية في مجال تأديب العون المتربص أو الرقابة القضائية.

تعتبر الرقابة القضائية ضمانة هامة للموظف في مواجهة السلطة التأديبية ولا نبالغ إذا اعتبرناها من أهم الضمانات التأديبية لأن ترك النزاع بين الإدارة والموظف لتفصل فيه بنفسها لا يمكن أن يبيث الثقة في نفوس الموظفين ولأن مقتضيات العدالة تأبى أن يكون الخصم هو الحكم في النزاع، وعليه يمكن للمتضرر من القرار الإداري التأديبي المطالبة بإخضاعه لرقابة القاضي الإداري، حسب مستوى الاختصاص والتدرج القضائي في حالة ما إذا امتنعت الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية دون سبب مشروع ومخالفتها للقانون، قد سعى المشرع الجزائري إلى وضع مجموعة من الوسائل الهادفة لتأمين تنفيذ القرارات قصد الحد من هذه الظاهرة اذ خصص بابا لتنفيذ الاحكام القضائية الصادرة في مواجهة الإدارة و الوسائل التي يمكن اللجوء اليها في حالة عدم تنفيذ احكام القضاء الصادرة ضدها في القانون رقم 09-08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث أنه بموجب هذا القانون أصبح بإمكان القاضي الإداري أن يصدر غرامات مالية ضد الإدارة الممتنعة عن تنفيذ الأحكام والأوامر القضائية الصادرة ضدها. وللتفصيل أكثر سنتطرق في هذا الفصل إلى تحديد فعالية الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص ذلك في مبحثين: الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي (المبحث الأول) ضمان تنفيذ الإدارة لأحكام القضاء الإداري في مجال التأديب (المبحث الثاني).

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

المبحث الأول: الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي.

تعتبر رقابة القاضي الإداري على قرارات تأديب الموظف آخر ضمان يلجأ إليه إذا لم تسعفه الضمانات القانونية السابقة ذكرها، إذ يمكن للمتضرر المطالبة باخضاعه لرقابة القاضي الإداري حسب مستوى الاختصاص والتدرج القضائي وطبقا للنصوص القانونية المنظمة لمختلف الهياكل الإدارية، وعليه يخضع القرار التأديبي لهذه الرقابة على الأسس التي يقوم عليها النظام الإداري، بما يسمى بالرقابة على مشروعية القرار التأديبي، سنقوم بدراسة هذا المبحث من خلال التطرق إلى رقابة المشروعية الخارجية للقرار التأديبي (المطلب الأول) ورقابة المشروعية الداخلية للقرار التأديبي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: رقابة المشروعية الخارجية للقرار التأديبي

تتمثل رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي في رقابته لركن الاختصاص في (الفرع الأول) وركن الشكل والاجراءات في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ركن الإختصاص في القرار التأديبي.

يقضي ركن الاختصاص في القرار التأديبي أن يصدر من السلطة أو الشخص المخول قانونا، وإلا تعرض القرار للإلغاء، ولمحولة دراسة ركن الاختصاص، سنتطرق إلى تحديد مفهوم ركن الاختصاص ثم صورته ثم التعرض للرقابة القضائية المكرسة لهذا الركن.

أولا: مفهوم ركن الإختصاص في القرار التأديبي.

الإختصاص هو السلطة أو الصلاحية القانونية التي يتمتع بها متخذ القرار في إصدار قراره¹ يمكن تعريفه على أنه " القدرة القانونية على مباشرة عمل إداري معين، جعله المشرع من سلطة هيئة أو فرد آخر، والجهة المختصة بإصدار القرار الإداري هي الجهة التي خول لها

¹ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1992، ص 518.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

المشروع صلاحية إصداره، فالمشروع يقوم بتوزيع الاختصاصات داخل الأجهزة الإدارية مراعيًا في ذلك المستويات الوظيفية وطبيعة الاختصاصات".¹

فالقرار الإداري عموماً والقرار التأديبي على وجه الخصوص، يجب أن يصدر من قبل شخص أو هيئة منحها القانون الاختصاص بإصداره وإلا تعرض للإلغاء، لهذا حرص المشروع الجزائري على تحديد الاختصاص في المجال التأديبي للوظيفة العمومية بوضوح ودقة² حسب ما جاء في نص المادة 162 من الأمر 03/06 من القانون الأساسي للوظيفة العامة أن الاجراءات التأديبية تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين، وكذا في نص المادة 165 من نفس الأمر: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية اليقين بقرار مبرر العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني (أخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء).

ثانياً: صور عدم الاختصاص في القرار التأديبي

لعدم الاختصاص صورتين فقد يكون بسيطاً إذ يكفي القاضي الإداري بإلغاء القرار التأديبي وقد يكون جسيماً أو ما يسمى باغتصاب سلطة التأديب فيصل القاضي الإداري في هذه الحالة إلى درجة إنعدام القرار التأديبي.

أ- **عدم الاختصاص البسيط:** يعتبر عدم الاختصاص البسيط، الشكل الأكثر شيوعاً لعبع الاختصاص، وهو يقع داخل السلطة التنفيذية نفسها بين إدارتها وهيئاتها وموظفيها، وأقل خطورة فهو لا يؤدي إلى انعدام القرار بل إلى قابليته للإلغاء³ وتتمثل حالاته فيما يلي:

¹ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 251.

² بن جلول محمد برجى، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 5، العدد 1، جامعة سوسة تونس، ديسمبر 2019، ص 97.

³ أسماء حليس، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، إشراف عبد الجليل مفتاح، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015، ص 15.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

- **عدم الاختصاص الموضوعي لسلطة التأديب:** يقصد به أن إصدار قرار من طرف سلطة إدارية أخرى أو عون آخر، حيث يعد من أكثر العيوب جدية وحدوثا، يعود سببه لسوء توزيع الاختصاصات في الإدارة العامة، حيث تعتدي كل واحدة منها على ميدان واختصاص هيئة إدارية أخرى، وقد يقع الاعتداء من موظف على اختصاص موظف آخر.¹

- **عدم الاختصاص الزمني:** المقصود بعدم الاختصاص الزمني صدور قرار إداري ممن أصدره في وقت لا يكون مختص بإصداره ويتحقق ذلك في حالتين إما أن يصدر القرار قبل أن يتقلد الموظف مهام منصبه أو بعد انتهاء المدة الزمنية التي حددها القانون لإصداره² كأن يصدر الموظف أو جهة الإدارة قرار خارج النطاق الزمني المقرر لممارسته كما لو أصدرت الإدارة قرارا إداريا قبل تعيين الشخص مصدر القرار أو بعد قبول استقالته أو فصله من الوظيفة أو إحالته إلى التقاعد، أما إذا باشر رجل الإدارة اختصاصه في إصدار قرار إداري خارج النطاق الجغرافي المحدد له كانت قراراته مشوبة بعدم الاختصاص المكاني.³

- **عدم الاختصاص المكاني:** يتحقق عيب عدم الاختصاص المكاني عندما يصدر أحد موظفي السلطة الإدارية قرارا يتجاوز به الدائرة أو النطاق الاقليمي الذي له أن يمارس فيه اختصاصاته وعليه فإن تجاوز هذا النطاق الاقليمي في أحد القرارات الإدارية يعد اعتداء من جانب مصدر القرار اختصاص الموظف أو الجهة التي يتبعها المكان الذي صدر بشأنه القرار الإداري.⁴

- **عدم الاختصاص الجسيم (اغتصاب السلطة):** حينما يصدر التصرف أو القرار من شخص أو جهة إدارية غير مختصة ومؤهلة قانونا لذلك فإننا نكون أمام عدم الاختصاص الجسيم أو

¹ أسماء حليس، المرجع السابق، ص 15.

² قرقيط سمية، الرقابة القضائية على الجزاءات التأديبية بين المشروعية والملائمة، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، إشراف مرزوقي عبد الحليم، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012-2013، ص 2827.

³ سلمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، فرع قانون

المنازعات الإدارية، إشراف بوجادي عمر، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014-2015، ص 61

⁴ قرقيط سمية، المرجع السابق، ص 28.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

اغتصاب السلطة مما يقتضي اعتبار ذلك التصرف قرار منعدها وكأنه لم يكن حيث لا يترتب عنه اي حق يظهر عدم الاختصاص الجسيم في حالتين:¹

الأولى: صدور القرار من فرد او شخص لا علاقة له بالادارة ولا يملك أية صفة للقيام بالعمل الاداري.

ثانيا: اعتداء السلطة التنفيذية (الإدارة العامة) على الاختصاص لذا لكي يكون القرار صحيحا لابد من أن يصدر من صاحب الاختصاص القانوني في إصداره، لأن مخالفة قواعد الاختصاص تؤدي إلى بطلان القرار الإداري وانعدامه في حالة المخالفة الجسيمة.²

ثالثا: الرقابة القضائية لعيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي.

إن القواعد القانونية المتعلقة بالقرار الإداري سواء خولت الادارة سلطة تقديرية أم مقيدة، ليس لها أي تأثير على سلطات القاضي الإداري في تقدير مشروعية القرار الإداري إذا كان الأمر يتعلق بركن الاختصاص، ذلك أن الإدارة في الظروف العادية ملزمة بالتقيد بقواعد الاختصاص كما حددها المشرع مما جعل من عيب عدم الاختصاص يرتبط بالنظام العام، غير أن الجزاء لهذا العيب قد يختلف بحسب درجة جسامته عند الحكم في دعوى الإلغاء.³

حيث يعد عيب عدم الاختصاص أول أسباب الطعن بالإلغاء ظهور حيث تنصب رقابة القاضي الإداري في القرار التأديبي على مدى مشروعية الجهة المختصة بالتأديب نذكر بعض الصور منها فيما يلي:

1- عن التفويض في الاختصاص التأديبي: فقد أخذ المشرع الجزائري بأسلوب التفويض في الاختصاص التأديبي في قرار الغرفة الإدارية حيث جاء فيه "أما عن مسألة عدم الاختصاص مصدر القرار، أن المدعي ينتقد القرار المطعون فيه على إصداره موقعا عليه من طرف مدير

¹ محمد الصغير بعلي، الوسيط في منازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص 182-181.

² ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 518.

³ عبد الرحمان مويدي، عيب عدم الاختصاص في القرار الإداري وأثره عند الحكم في دعوى الإلغاء، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد4، جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر، نوفمبر 2021، ص 266.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

الصحة لولاية سكيكدة، والحال أنه يتعين التوقيع عليه من طرف الوالي وحده، ولكن حيث أنه مدير الصحة عضو في الهيئة التنفيذية للولاية ويتوفر على التفويض بالامضاء من الوالي، ومن ثم يحق له قانون التوقيع على القرار.¹

2- **عن عدم الاختصاص الزمني:** يجب على السلطة التأديبية أن تمارس اختصاصها خلال الآجال المحددة لها قانونا، وإلا أصبحت غير مؤهلة قانونا بذلك، ومن التطبيقات القضائية عن عيب عدم الاختصاص الزمني، وما ذهبت إليه الغرفة الإدارية في قرارها الذي جاء فيه "ولما كان ثابتا- في قضية الحال- أن المستأنف قدم طعنا أمام اللجنة الولائية غير أن قضيته لم تفحص إلا بعد فوات الأجل القانوني ولهذا فإن قرار العزل قد خرق القانون ويعد تجاوزا للسلطة، ومتى كان كذلك استوجب إلغاء القرار المستأنف فيه.²

3- **عن عدم الاختصاص الموضوعي:** وفي هذا الصدد رفضت الغرفة الإدارية قرار الوالي القاضي بعزل مقلول من ولاية باتنة حيث جاء فيه من المقرر قانونا أن المدعي عين بموجب قرار صادر عن والي ولاية باتنة، وتم عزله عن مهامه بموجب قرار أصدرته نفس السلطة، ومن ثم فإن النعي على القرار المطعون فيه لعيب تجاوز السلطة غير مؤسس.³

الفرع الثاني: ركن الشكل والاجراءات في القرار التأديبي

يقتضي ركن الشكل والاجراءات في القرار التأديبي أن يتخذ شكلا خارجيا حتى يتمكن المخاطبون به من العمل به وإدراك محتواه وإلا تعرض للالغاء، وعليه لا بد من التطرق إلى تبيان مفهومه ومن ثم صورته ومن ثم التعرض للرقابة القضائية المكرسة لهذا الركن.

¹ بن جلول محمد برجي وبوصلاح خالد، المرجع السابق، ص 98.

² سلمان منير، المرجع السابق، ص 63.

³ بن جلول محمد برجي وبوصلاح خالد، المرجع السابق، ص 98.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

أولاً: مفهوم ركن الشكل والاجراءات في القرار التأديبي

المقصود بركن الشكل والاجراءات هو مجموعة الشكليات والاجراءات التي تكون القالب أو الإطار الخارجي الذي يظهر ويبرز إرادة السلطة الإدارية في اتخاذ وإصدار قرار إداري معين في مظهر خارجي معلوم حتى ينتج آثاره القانونية ويحتج به إزاء المخاطبين به، ذلك أن القرار الإداري باعتباره عملاً قانونياً إرادياً يتطلب الإعلان عنه في مظهر خارجي يكتشف ويبين ويظهر مضمون هذه الإرادة الداخلية للسلطة الإدارية بواسطة ركن الشكل والاجراءات¹ يعني ذلك بصفة أخرى أن الإدارة تتقيد في إصدار قراراتها بشكل معين، بإلتزامها للإجراءات معينة حددها القانون حيث يعتبر هذا الركن الشكل والإجراءات ركناً أساسياً في القرار الإداري، غير أن الإدارة كأصل عام ليست ملزمة بالتقيد بشكل معين تفصح من خلاله على إرادتها إلا إذا نص القانون على ذلك.²

يقصد بالإجراءات تلك العمليات المختلفة التي يمر بها القرار الإداري منذ التحضير له إلى ما قبل صياغته في القالب الذي يظهر فيه أما الشكل فهو ذلك الإطار نفسه الذي يصدر فيه عند صياغته النهائية وكثيراً ما يأخذ الشكل معنى واسعاً بحيث يشمل الإجراءات أيضاً.³

ثانياً: صور الشكل والإجراءات للقرار التأديبي.

ما دام تخلف الشكل يؤدي إلى بطلان القرار الإداري لكونه معيباً في شكله فإن الأمر يقتضي ضرورة معرفة أوضاع الشكل والإجراءات في تلك القرارات حيث يمكن القول بأن إغفال كل منهما عن إهمال أو عمد يؤدي إلى بطلان القرار.

¹ عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 73.

² الزين عزري، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، مخبر الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2010، ص 19.

³ رزاق ليرة دلال، عيب الشكل والإجراءات في القرار الإداري، مشروع مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، إشراف سقني صالح، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 5.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

أ- الأشكال المكتوبة في القرار التأديبي.

- الشكليات هي مجموعة من العناصر اللازمة في القرار الإداري تتعلق بالمظهر الخارجي له، ويترتب عن إهمالها بطلان التصرف دون الحاجة إلى نص ومن ثم يتعين لمعرفتها متابعة النصوص القانونية باستمرار من أمثلتها خاصة الكتابة، التسبيب، التاريخ، الإمضاء..¹
- على سبيل المثال نذكر منها:²
- تشكيلة تسبيب القرار التأديبي.
 - تشكيلة التوقيع على القرارات التأديبية وتشكيلة تثبيت تاريخ صدور القرار.
 - تشكيلة تبليغ القرار التأديبي للموظف المخاطب به.
 - النصاب القانوني لتشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء.. إلخ.
- ب- إجراءات القرار التأديبي.

ألزم المشرع الإدارة باستشارة بعض الهيئات قبل توقيعها للقرار التأديبي على العون المتربص³ كما أن للإجراءات القرار التأديبي إتاحة الفرصة لتمكين المذنب من حق الدفاع بما في ذلك توضيح الذنب الإداري المنسوب إليه أو تقديم ردا مكتوبا خلال مدة معينة إذا طلب ذلك كما لا يجوز الامتناع عن تقديم صورة من الوثائق سواء كان ذلك أثناء التحقيق أو بعد الانتهاء منه وصدور القرار التأديبي على أن يكون في الحالة وثائق معتمدة وصالحة للطعن الإداري أو القضائي.⁴

¹ رزاق ليرة دلال، المرجع السابق، ص 13.

² سلمان منير، المرجع السابق، ص 67-68.

³ المادة 165، الأمر 03/06، المرجع السابق.

⁴ ضياء عبد الرحمان أحمد عثمان، الشكل والإجراءات في القرار الإداري، مجلة العلوم التربوية والدراسات الانسانية، العدد

21، جامعة تعز اليمن، جانفي 2022، ص 504.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

ثالثا: الرقابة القضائية لعيب الشكل والإجراءات

تتجسد حماية مبدأ المشروعية الأعمال الإدارية بصفة عامة والقرارات بصفة خاصة من كافة العيوب التي تشوب القرارات الإدارية ومن بينها عيب الشكل محل هذه الدراسة، ذلك عن طريق أجهزة القضاء الإداري، حيث تعد الرقابة القضائية الضمان الفعلي للأفراد في مواجهة تجاوزات الإدارة وتعسفها وعليه فإن الجهات القضائية الإدارية تبذل من أجل الكشف عن عيب الشكل كباقي العيوب الأخرى والتأكد من مسألة وجوده وعدم وجوده وتثبيت ذلك طبقا للإجراءات القضائية المقررة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وترتيب النتائج والسلطات القضائية اللازمة لمحازاة القرار الإداري المشوب بعيب الشكل.¹

المطلب الثاني: رقابة المشروعية الداخلية للقرار التأديبي

تتجلى عدم المشروعية الداخلية في مخالفة القانون والانحراف بالسلطة وعيب السببوهي تتجلى في تحقق رقابة القاضي الإداري للأركان الداخلية أو الموضوعية المكونة للقرار بمراقبة مدى تطابق القرار التأديبي للقانون وهذا ما سيتم بيانه في تحديد لعيب مخالفة القانون (الفرع الأول) وعيب السبب في (الفرع الثاني) مع عيب الانحراف بالسلطة في القرار التأديبي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: عيب مخالفة القانون (المحل)

يقصد بركن المحل عدم مخالفة الإدارة للقانون في إصدارها لقراراتها الإدارية حيث يعرف المحل ما يلي:

أولا: تحديد مفهوم لعيب مخالفة القانون

يعرف المحل بأنه: "المركز القانوني الذي تتجه إدارة مصدر القرار إلى إحداثه والأثر الذي يترتب عليه يقوم مباشرة وفي الحال وهذا الأثر هو غنشاء حالة قانونية جديدة أو تعديل في

¹ بونة عقيلة، الشكل والإجراءات في القرار الإداري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع الإدارة والمالية، إشراف عمار عوايدي، جامعة الجزائر بن عكنون، 2012-2013، ص 137.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

مركز قانوني قائم أو إلغاؤه"¹، بحيث يعتبر عيب المحل من أكثر العيوب تطبيقاً، فرقابة القضاء الإداري على الاختصاص والشكل والجراءات هي رقابة خارجة بعيدة عن فحوى القرار المطعون فيه، أما رقابته على مخالفة القواعد القانونية فهي رقابة موضوعية هدفها مدى مطابقة محل القرار الإداري لأحكام القانون العام.² ومن أجل صحته في القرارات الإدارية يجب توافر مجموعة من الشروط في القرار الإداري وهي:

ثانياً: شروط صحة المحل في القرار الإداري (مخالفة القانون)

أ- يجب أن يكون القرار مشروعاً: ويقصد بمشروعية القرار الإداري أن لا يتعارض مضمون القرار أو محله مع التشريع الجاري به العمل داخل الدولة سواء كان تشريعاً أساسياً (الدستور) أو تشريعاً عادياً (القانون) أو تشريع تنظيمي كالمراسيم والقرارات.³

ب- يجب أن يكون محل القرار ممكناً: المقصود بذلك أن يكون القرار الإداري لا يترتب أثر قانوني إلا إذا كان محله أو موضوعه ممكناً للتنفيذ والتجسيد وإلا لن يترتب أي آثار قانونية.⁴

ثالثاً: حالات عيب مخالفة القانون

يتخذ عيب مخالفة القانون حالتين أو صورتين أساسيتين من بينها مخالفة مباشرة للقاعدة القانونية أو مخالفة غير مباشرة للقاعدة القانونية.

¹ بديعة حداد، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من تعسف الإداري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 3، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة الجزائر، سبتمبر 2020، ص 386.

² سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 691.

³ إسماعيل بوقرة وعلاء الدين قليل، أهمية دور القضاء الإداري في الكشف عن عيب مخالفة القانون في القرارات التي يصدرها الوالي، مجلة العلوم الانسانية، العدد 2، المركز الجامعي تندوف الجزائر، جامعة عباس لغرور، سبتمبر 2017، ص 223.

⁴ إسماعيل بوقرة وعلاء الدين قليل، المرجع السابق، ص 223.

1- المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية

بما أن المحل القرار الإداري يكون معيباً إذا جاء مخالفاً للقانون بمعناه الواسع أي مخالفة الدستور أو الاتفاقيات الدولية المصادق عليها والقانون بنوعيه العضوي والعادي وكذا التنظيم بأنواعه وأيضاً العرف الإداري والمبادئ العامة للقانون، لذلك فالمخالفة المباشرة للقاعدة القانونية تتحقق عندما تتجاهل الإدارة القاعدة القانونية، وتتصرف كأنها غير موجودة سواء تكون هذه المخالفة عمدية أو غير عمدية، ذلك نتيجة عدم علم الإدارة بوجود إدارة قانونية بسبب تعاقب التشريعات وعدم مواكبة القوانين الصادرة حديثاً.¹

ومن أمثلة هذه الحالة رفض الإدارة منح ترخيص لأحد الأفراد رغم استيفاء جميع الشروط القانونية لذلك أو امتناعها عن التعيين في الوظائف الخالية حسب ترتيب الاستحقاق للمتريحين الذين نجحوا في المسابقة لشغل هذه المناصب مخالفة لذلك القانون الذي يلزمها بمراعاة هذا الترتيب.²

2- المخالفة الغير المباشرة للقاعدة القانونية.

تتجسد المخالفة الغير المباشرة للقواعد القانونية في حالتين:

تتمثل الحالة الأولى في الخطأ في تفسير القانون والحالة الثانية في الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية.

إنه هناك صورة أخرى لمخالفة القانون تكون إما خطأ في تفسير القانون فقد تفسر الإدارة أو السلطة المختصة على نحو لم يتجه إليه قصد المشرع، أو نتيجة خطأ في تطبيق بما يصدر من قرارات فتكون بذلك آثار هذه القرارات غير مشروعة في هذا الصدد فإن حالة

¹ أوذنية عايدة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، إشراف ناصري مريم، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016-2017، ص 15.

² أحمد هنية، عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، العدد 05، جامعة محمد خيضر بسكرة، بدون سنة النشر، ص 54.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

وجود خطأ في تفسير أو تطبيق القانون خاصة في حالة الغموض أو سكوت من المشرع في بعض المسائل مما ينتج عنه تأويل أو انحراف عن روح القانون ومعنى النص القانوني.¹

توجد في هذه الحالة صورتان رئيسيتان للخطأ في تطبيق القاعدة القانونية:

تتمثل الصورة الأولى في عدم صحة الوقائع المادية، كإصدار قرار بفصل موظفة بحجة إهمالها لمنصب عملها وهي كانت في عطلة أمومة، أما الصورة الثانية تتجسد في العيب في تقدير الوقائع وفي هذه الأخيرة توجد وقائع معينة إلا أنها لا تكفي أو لم تستوفي الشروط القانونية اللازمة لاتخاذ القرار.²

الفرع الثاني: عيب السبب في القرار التأديبي.

لكي يكون القرار سليماً يجب أن يكون له سبب والسبب في هذه الحالة

أولاً: مفهوم السبب.

السبب هو "الحالة الواقعية والقانونية المشروعة التي تجعل الإدارة تتدخل وتصدر القرار الإداري" نستخلص من هذا التعريف أن السبب في إصدار القرار الإداري هو الدافع الذي يدفع الإدارة للتعبير عن إرادتها وإصدار القرار حيث يعد عنصراً موضوعياً مستقلاً عن رجل الإدارة أو موظف في الإدارة حيث يعتبره الفقهاء مقدمة تبرز للإدارة إندفاعها لإصدار قرار معين هذا لأنها تسبق عمل الإدارة.³

وعرف أيضاً بأنه: "الأمر الذي يسبق القرار ويأخذ شكل حالة قانونية أو مادية تدفع الإدارة إلى اتخاذ قرار فالسبب في القرار بالعزل تأديبياً" هو المخالفة التأديبية التي يكون الموظف المعزول قد ارتكبها، والسبب في قرار بفض اجتماع أو تفريق مظاهرة هو اضطراب

¹ اسماعيل بوقرة وعلاء الدين قليل، المرجع السابق، ص 225-226.

² قتال منير، القرار الإداري في محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون منازعات إدارية، إشراف تاجر محمد، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص 93.

³ بديعة حداد، المرجع السابق، ص 387.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

أو التهديد بالاضطراب الذي قد يلحق النظام العام، وبذلك يكون السبب عنصرا داخليا نفسيا لدى من إصدار القرار ولكنه عنصر خارجي يسوغ للإدارة التدخل بالقرار.¹

ثانيا: شروط سبب القرار الإداري.

يشترط في سبب القرار الإداري شرطان هما:

أ- أن يكون السبب موجودا وقائما من تاريخ اتخاذ القرار الإداري: بمعنى يجب أن تكون الحالة القانونية أو الواقعية التي استند إليها القرار موجودة وأن تستمر حتى وقت صدور القرار.²

ب- أن يكون السبب مشروعاً: بمعنى أن يكون السبب استند إليه القرار في حالة السلطة المقيدة من الأسباب التي حددها القانون وإلا كان القرار غير مشروع، وفي حالة السلطة التقديرية يجب أن يكون صحيحاً من الناحية القانونية، كما يشترط في القرار أن يكون على قدر من الوضوح حتى يقبله صاحب الشأن ويتمكن القضاء من بسط رقابته عليه.³

ثالثاً: حالات عيب السبب في القرار التأديبي.

تتخذ رقابة القاضي على عيب السبب العديد من الصور أو الحالات قدمها للقضاء والفقهاء الإداري في حالتين الرقابة القضائية على التكليف القانوني للوقائع ورقابة الوصف القانوني للوقائع.

¹ ايناس مؤند جاسم، الرقابة الإدارية والقضائية على القرارات الإدارية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، العدد 02، جامعة ديالى، ديسمبر 2022، ص 423.

² محمد بسيم رشيد أبو حسين، الرقابة القضائية على مشروعية القرار الإداري، قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، بكلية الدراسات العليا في جامعة الوطنية نابلس فلسطين، اشراف محمد شراقة وبهاء الأحمد، جامعة الوطنية نابلس فلسطين، 2017، ص 76.

³ محمد بسيم رشيد أبو حسين، المرجع السابق، ص 76.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

أ- الرقابة القضائية على التكييف القانوني للوقائع.

لا يكفي أن تكون الوقائع التي استندت إليها الإدارة لإصدار القرار موجودة وسليمة في ذاتها وإنما يجب أيضا أن تكون مستوفية للشروط القانونية التي تجعلها مبررة للقرار¹ ويقصد بالتكييف القانوني للوقائع هو إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية ففي مجال التأديب يتطلب الأمر من قاضي الإلغاء السعي أولا للتوصل إلى تخصيص قاعدة القانون التي تنسجم بالعمومية والتجريد بإعطائها معنى أكثر تحديدا وأقل عمومية، القيام بعد ذلك برفع الواقعة الفردية على مستوى عمومية نص القانون والعمل على إبراز صفات الوقائع التي تميزها من الناحية القانونية فحسب، دون الجوانب الأخرى عديمة الجدوى، وبذلك يمكن تحقيق التطابق بين النص والوقائع.²

إذن فالرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على عنصر السبب في القرار التأديبي إذ يتبين أن للإدارة خطأ في تكييفها القانوني لهذه الوقائع فإنه يحكم بإلغاء القرار الإداري لوجود عيب في سببه، بمعنى أنه إذا تحقق القاضي من وجود الوقائع المادية التي استندت إليها الإدارة في إصدار قرارها ينتقل للبحث في ما إذا كانت تلك الوقائع تؤدي منطقيا إلى القرار المتخذ.³

ب- رقابة الوصف القانوني للوقائع.

تمتد سلطة قاضي الإلغاء إلى رقابة الوصف القانوني للوقائع، فإذا ثبت للقاضي الإداري صحة الوقائع ماديا، ولكن إذا اتضح له أن الإدارة لم تعط لها الوصف أو التكييف القانوني

¹ محمد علي الشباطات وأحمد فرج الصادق، عبئ اثبات عيب السبب في القرار الإداري، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد 11، العدد 02، جامعة الشرق الأوسط بالأردن 01، الكلية العسكرية طرابلس 02، ماي 2019، ص 133.

² بن علي عبد المجيد، الرقابة القضائية على ركن السبب في القرار التأديبي، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 02، جامعة سعيدة، ص 07-08.

³ محمد علي الشباطات، المرجع السابق، ص 133.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

الصحيح، فإن القرار يعتبر معيباً في سببه وبالتالي يحكم القاضي بإلغائه¹ فالإدارة حرة في اتخاذها للقرار بهدف المحافظة على النظام العام لأنها لها سلطة تقديرية في ذلك إلا أن المشكلة تقع في نوع القرار المتخذ ومدى تحقيقه لهذا الهدف ومدى ضرورة اتخاذه وتناسبه مع الوقائع القائمة وبالتالي القاضي الإداري يجد نفسه يتدخل في السلطة التقديرية للإدارة وذلك لعلاقة هذا القرار بخرق مبدأ المشروعية.²

الفرع الثالث: الرقابة القضائية لعيب الانحراف بالسلطة في القرار

تمثل دعوى الإلغاء جوهر الرقابة القضائية، فمن خلالها يراقب القاضي الإداري مدى مشروعية العمل الإداري، ومتى تبين له أنه مشوب بعيب ما فإنه يقضي بإلغائه من أجل إدارة راشدة تمارس اختصاصها وفقاً للقانون وأهم هذه العيوب عيب الانحراف في استعمال السلطة الذي يعد من أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري إما للبعد عن المصلحة العامة، أو لمخالفة الإدارة للهدف المحدد لها.

حيث حدد الأستاذ الطماوي تعريف لعيب الانحراف في استعمال السلطة أنه "استعمال رجل الإدارة سلطته التقديرية لتحقيق غرضه غير معترف به قانوناً".³

ويتحقق هذا العيب في حالة إذا ما حاد رجل الإدارة عن الهدف الذي ابتغاه القانون من إصدار القرار الإداري، وإذا استهدف أغراضاً لا تتعلق بالصالح العام، لذلك يعتبر هذا العيب من أدق العيوب لأنه يختص برقابة البواعث الخفية والدوافع المستورة التي حملت رجل الإدارة على التصرف مما يجعل مهمة القضاء في إجراء هذه الرقابة مهمة شاقة وحساسة، إذ يتعين

¹ قتال منير، المرجع السابق، ص 105-106.

² زغود جغلول ولبرس سمراء، الرقابة القضائية على عيب السبب بين الشرعية والملائمة في قرارات الضبط الإداري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 09، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 02، جانفي 2018، ص 227.

³ سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة ط7، دار الفلك العربي، القاهرة، ص 150.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

على القاضي أن يتقيد بروح القانون وليس بألفاظه فقط، لهذا اعتبر العميد هوريو رقابة عيب الانحراف بالسلطة رقابة أخلاقية ذلك لأن الانحراف تتعدى كثيرا نطاق المشروعية.¹

وفيما يلي سنتطرق إلى فرضيات حدوث هذا العيب إلى المظاهر التالية:

أولا: القرار يهدف إلى تحقيق غرض أجنبي عن المصلحة العامة.

هذه الحالة خطيرة لأن الانحراف هنا مقصود، فرجل الإدارة يشتغل سلطته التقديرية لتحقيق غرض أو أغراض غريبة تماما لا تتعلق بالصالح العام، بل استهداف تحقيق أغراض أخرى شخصية ربما لغرض الانتقام، أو لغرض سياسي أو ديني، لتحقيق نفع للغير (المحاباة).²

ثانيا: مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف.

لا تكتفي الإدارة في كثير من الأحوال بتحقيق القرار الإداري بالمصلحة العامة بل تقوم بتخصيص أكبر الأهداف لتحقيق هدف معين بذاته، وفي هذه الحالة لا يكتفي أن يسعى رجل الإدارة لتحقيق المصلحة العامة بل عليه أن يسعى لتحقيق الهدف المخصص الذي حدده القانون.³

ومن صور الانحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف، خروج السلطة التأويلية عن مقتضيات الإجراءات التأويلية الواجب اتباعها إزاء تأديب الموظف العام، حيث أن القانون قد خول للجهة الإدارية سلطة التأويل وهذا لا يعني أنها طليقة وغير مقيدة، وبالتالي وجب عليها مراعاة الهدف من منحها سلطة التأويل وذلك بتحقيق المصلحة العامة، وعدم تجاوز الإجراءات

¹ عمراوي حياة، المرجع السابق، ص 131.

² فائزة جروني، طبيعة قضاء وقف تنفيذ القرارات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، إشراف عزري الدين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2010-2011، ص 141.

³ تياب نادية، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية، رسالة نيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، إشراف تاجر محمد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 250.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

والضمانات الممنوحة للموظف، وإلا شاب قرارها التأديبي بعيب الانحراف في استعمال السلطة مما يؤدي ذلك إلى بطلان القرار.¹

¹ زياد عادل، المرجع السابق، ص 103.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

المبحث الثاني: ضمان تنفيذ الإدارة لأحكام القضاء الإداري في مجال التأديب.

جاء في القانون رقم 08-09¹ المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، على مدى إجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية، التي تعتبر مجموعة الإجراءات القانونية التي نظمت من أجل الوصول بالأحكام إلى الهدف الذي لأجله صدرت وهو الحماية القانونية (القضائية)، يتوجب على الإدارة أن تحترم أحكام القضاء وتعمل على تنفيذها لأنه قد تطرأ إشكالية حيال هذا الأمر في مخالفة هذا القانون لسبب امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام مما يؤدي إلى وضع مجموعة من الوسائل الهامة، إلى تأمين تنفيذ القرارات القضائية قصد الحد من هذه الظاهرة هذا ما سنتطرق إليه في مبحثنا بتقسيمه إلى مطلبين: تأثر الضمان بإشكالية امتناع الإدارة عن القرارات القضائية الإدارية (المطلب الأول)، وتحقق الضمان من خلال الآليات القانونية لتنفيذ القرارات القضائية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ظاهرة امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية.

يعتبر امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام أو القرارات القضائية من أهم الصعوبات التي قد تعيق تنفيذ الأحكام، فهذه الإشكالية ظاهرة تعيشها كل الدول إلا أنها تختلف جسامتها من دولة إلى أخرى كل حسب الوسائل والآليات المكرسة لتنفيذ هذه الأحكام التي تصدر من القضاء، إلا أن عدم تنفيذ الأحكام قد يزرع الشك في نفوس المتقاضيين في عدم جدوى اللجوء إلى القضاء، وما قد يخلف تعارض مع بناء دولة القانون والحق.

فموضوع إشكالات تنفيذ الأحكام القضائية من المواضيع الهامة لما يطرحه من قضايا متشابهة وشائكة على المستوى القانوني والقضائي وذلك لانتهاك الإدارة حقوق وحريات الأفراد كونها تتمتع لامتيازات السلطة، التي من خلالها تتذرع عن القيام بتنفيذ الأحكام القضائية لا

¹ قانون رقم 08-09 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتضمن قانون إجراءات مدنية وإدارية، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2006.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

سيما منها الإدارية هذا ما سنتطرقه في (الفرع الأول) والعراقيل التي واجهتها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ذرائع الإدارة في امتناعها عن تنفيذ القرارات الصادرة ضدها.

موضوع إشكالية تنفيذ القرارات القضائية من أهم الصعوبات المعروفة منذ القدم، إذ تمتنع الإدارة عن تنفيذ هذه القرارات القضائية تمسكا منها بعدم المساس أو الاخلال بالنظام العام (أولا)، كما يمكنها أن تمتنع لوجود صعوبات في التنفيذ نفسه، تتخذها كالدوائر واقية لعرقلة تنفيذ القرارات القضائية الصادرة في حق الموظف (ثانيا).

أولا: الحفاظ على الأمن والنظام العام.

الحفاظ على النظام العام بمدلولاته الثلاثة من أمن وصحة وسكينة عامة بمثابة غاية سامية في كل دولة، وقد تتخذ الإدارة من تحقيق هذه الهدف ذريعة الامتناع من تنفيذ القرارات القضائية الإدارية الصادرة ضدها للاعتبارات الحفاظ على النظام العام، حيث تدعو الإدارة إلى ارجاء الحكم لحين زوال الأسباب التي تجعله متعارضا مع النظام العام، ومثال ذلك تنفيذ قرار إداري نهائي قد قضى بإلغاء قرار تأديبي صادر عن الإدارة في حق موظفها العام حيث تتمتع الإدارة بتنفيذه خشية إلى الاخلال بالأمن والنظام العام وعرقلة السير الحسن للمرفق العام.¹

إذا كان الحفاظ على النظام العام يكتسي أهمية بالغة بالنسبة للمجتمع، فهذا لا يعني دعوة السلطة التنفيذية إلى أرجاء تنفيذ الحكم حتى تزول الأسباب التي تجعله متعارضا مع النظام العام، إلا أن ذلك لا يعطيها الحق لأن ترفض التنفيذ صراحة أو ضمنا، بل يجب على الإدارة أن تفحص كل حالة على حدى، ولا يجوز لها أن تتخذ من الامتناع عن التنفيذ للأحكام أسلوبا عاما يستخدم ضد كل حكم يروقهها، وقد استقر أحكام القضاء الإداري في فرنسا ومصر

¹ صبرينة دلول وهاجر رايس، المرجع السابق، ص 75.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

على أن لجهة الإدارة أن تمتنع عن تنفيذ حكم واجب النفاذ إذا كان يترتب على تنفيذ إخلال مالا من النظام.¹

ثانيا: صعوبات التنفيذ.

قد تتذرع الإدارة في رفضها تنفيذ الاحكام القضائية الإدارية بصعوبات مادية وقانونية تؤدي إلى عدم إنهاء هذا التنفيذ.

1- **الصعوبات المادية:** بغض النظر عن خطر الاخلال بالنظام العام الذي يمكن أن تتذرع به الإدارة بامتناعها عن تنفيذ قرارات القضاء الإداري بإعادة إدماج الموظف لمنصبه، قد تصادف عملية تنفيذ الحكم القضائي موقفا سلبيا من الغدارة وذلك من خلال:

أ- عدم توفر الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ الحكم:

قد تمتنع الإدارة عن تنفيذ القرار القضائي الرامي إلى تعويض الموظف من فترة عزله إلى غاية حكم القاضي الإداري بإعادة إدماجه، لأسباب تمكن في عدم توافر الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ هذا الحكم إذ يعتبر المال في غالب الأحيان عقبة تحول دون تنفيذ القرار الرامي للتعويض لصالح الموظف.²

ب- عدم توفر المنصب الوظيفي المالي:

تعتبر هذه الحالة من بين الإشكالات الواقعية التي قد تحيط بتنفيذ القرار القضائي بإلغاء القرار التأديبي، خاصة إذا تعلق الأمر بمضي فترة طويلة على عزل الموظف إلى غاية الحكم القضائي بإعادة إدماجه، حيث تتذرع الإدارة يعد ذلك بتعيين موظف عام آخر في نفس المنصب الذي كان يشغله، وبضرورة انتظار حصولها على مناصب مالية جديدة.³

¹ براهيمى فايزة، الأثر المالي لعدم تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في شعبة الحقوق الأساسية والعلوم السياسية، إشراف ندينى يحيى، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2011-2012، ص 167-168.

² سلمانى منير، المرجع السابق، ص 106.

³ صبرينة دلول وهاجر الرئيس، المرجع السابق، ص 76.

2- الصعوبات القانونية.

يعود امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الصادرة ضدها بادعائها أن هذه الأخيرة صادرة عن محكمة غير مختصة وهو تعقيب لا يجوز بخصوص أحكام القضاء التي ليس لها التدخل فيها، وذلك لاستقلالية السلطة التي تصدر عنها وهي السلطة القضائية والتي تمارس في إطار القانون وليس لها مخالفة القانون بعدم الفصل في الدعاوي المعروضة عليها حيث أن استقلال هذه الأخيرة من دعائم مبدأ الفصل بين السلطات الذي من واجب الإدارة إعماله بممارسة الوظيفة الإدارية فقط وعدم اعتدائها على اختصاص السلطة القضائية.¹

الفرع الثاني: مظاهر امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية

هناك مجموعة من المظاهر أو العراقيل تتسم بأنها واقعية أي أنها موجودة على أرض الواقع تعترض عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية هذه المشاكل يتم تناولها في الفروع التالية:

أولاً: الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

لا يعني الامتناع الإداري عن التنفيذ مجرد رفض الإدارة تنفيذ القرار وإنما هو يعكس إصرارها على عدم تنفيذه، وهذا القصد الآثم يصف تصرفها الذي قامت به بعدم المشروعية، ولا يدرأ عنها الجزاء التذرع بأنها قد استهدفت بالامتناع المقصود تحقيق مصلحة عامة.² ويمكن حصرها في صورتين:

1- الامتناع الصريح عن التنفيذ

يتجسد هذا الامتناع من قبل الإدارة لصدورها قرار صريح يحمل رفض تنفيذ القرار القضائي الإداري بما لا يدع الشك في مخالفتها لحجية الشيء المقضي فيه، ومجاهرتها بالخروج عن

¹ براهمي فايذة المرجع السابق، ص 76.

² رضاني فريد، تنفيذ القرارات القضائية الإدارية واستعمالاتها في مواجهة الإدارة، مذكرة مكملة لتيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، دراجني عبد القادر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2014/2013، ص 101، 100.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

أحكام القانون، حيث يعتبر هذا الامتناع الصريح من أخطر الأساليب التي تستعملها الإدارة لمواجهة التنفيذ، ومنه يتبين لنا أن هذا الأسلوب قليلا ما يتم اللجوء إليه من الإدارة لاعتباره أسلوبا مكشوفاً، لا يتناسب مع إدارة متحضرة هدفها تحقيق المصلحة العامة، ومن الأسباب التي تتخذها الإدارة أعدارا لامتناعها عن التنفيذ وجود قوة قاهرة أو حدث فجائي يفضي إلى الامتناع عن التنفيذ، ففي هذه الحالة فإن الإدارة تمتنع عن التنفيذ صراحة لوجود قوة قاهرة أو ظرف استثنائي أعاق عملية التنفيذ.¹

2- الامتناع الضمني عن التنفيذ:

قد تمتنع السلطة التأديبية عن تنفيذ قرار القضائي بإلغاء القرار التأديبي بصورة ضمنية وذلك بالسكوت وبعدم اتخاذها أية إجراءات أو تصرف إداري يوحي إلى الموظف والقاضي حسن نية الإدارة في التنفيذ وإنما يوحي عكس ذلك، وعليه فيعتبر سكوت عن التنفيذ الإدارة في هذه الحالة في مثابة قرار إداري مشوب بعيب مخالفة القانون وانحراف استعمال السلطة والذي يظهر في عدم قيام بعمل يفرضه القانون والمتمثل في عدم استخلاص السند التنفيذي المتمثل في قرار قضائي بإلغاء قرار تأديبي وعليه فيمكن للموظف الطعن فيه أمام جهات القضاء الإداري.²

ثانياً: التراخي في تنفيذ القرارات القضائية الإدارية:

يعد التباطؤ في التنفيذ أحد الصور الشائعة التي تلجأ إليها الإدارة عادة، ذلك لتعطيل مفعول الحكم الصادر ضدها وتجنب تنفيذه، كما أنها من الحالات التي يصعب من خلالها إثبات سوء نية الإدارة في تنفيذ الأحكام الصادرة في المجال الإداري أو حتى تحديد الوقت اللازم لتنفيذ الحكم، حيث أن الأحكام الصادرة في مواجهة الإدارة لا تحدد بوقت معين لتنفيذها،

¹رمضاني فري، المرجع السابق، ص101

² بوحفص عبد القادر خالد نجيب وبوعمامة الجليلي، منكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق تخصص قانون إداري، تحت إشراف شاشوا نور الدين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2019، 2020، ص48، 49

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

بل يكون ذلك بالرجوع إلى جهة الإدارة ذاتها، لأنها تملك سلطة تقديرية في هذا الشأن، غير أن هذه السلطة ليست مطلقة بل يجب أن تكون المدة التي يتم فيها التنفيذ معقولة ومناسبة، بفضل رقابة القضاء الإداري، مما يجعل مهمة القاضي الإداري في مراقبة الإدارة الإداري في مراقبة الإدارة وإلزامها بالتنفيذ في الوقت المناسب أو حتى تحديده أمر صعب، لأن الإدارة تعتبر أن التأخير له ما يبرره¹ ولعل عدم تحديد المدة المعقولة التي على الإدارة القيام داخلها بتنفيذ الحكم راجع لسببين:

- وجود صعوبات في بعض الأحيان لتنفيذ القرارات القضائية الإدارية لطبيعة إجراءات التنفيذ المعقدة والتي تتطلب إعادة النظر في العديد من المراكز القانونية التي رتبها القرار الملغى، وعدم جواز التنفيذ الجبري ضد الإدارة وهذا بخلاف ما هو مقرر في نطاق الالتزامات بين الخواص فقد تدخل المشرع وحدد المدة التي يلتزم بها المدين للتنفيذ وإلا طبقت ضده وسائل التنفيذ الجبري²

ثالثاً: التنفيذ المعيب للقرارات القضائية الإدارية:

إن التنفيذ المعيب للقرار الإداري هو أن تمتنع الإدارة عن تنفيذ الحكم الإداري ولا تنتكر له، من خلال التحايل في المصادرة بالتنفيذ والشروع في اتخاذ الإجراءات ووضع الحكم موضع التطبيق الفعلي، غير أن هذا التنفيذ العملي يكون معيباً لا يتفق مع معطيات التنفيذ القانونية أو تباشر الإدارة في تنفيذ الحكم لكن جزئياً فقط.

¹ معاذ الأنصاري وآخرون، إشكالية تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في مواجهة الإدارة، ماستر القانون والممارسة القضائية، تحت إشراف عبد الحافظ أدمينو، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس الرباط، 2017-2018، ص 13.

² بن طالب سعاد وكردوسي نسيم، تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون عام، تحت إشراف مشري راضية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016، 2015، ص 50.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

1- التنفيذ الجزئي للقرار القضائي الإداري

عند الإبلاغ بالحكم القضائي الإداري لابد من الإدارة الالتزام بالتنفيذ الكامل لما جاء في هذا الحكم، وذلك بإعادة الحال إلى ما كان قبل صدور القرار الإداري الملغي، فليس لها الحق في أن تخضع ذلك الحكم القضائي لسلطتها التقديرية نظرا لحيازة الحكم القضائي قوة الشيء المقضى به، ولكن قد تلجأ الإدارة إلى التنفيذ الجزئي في بعض الأحيان أي التنفيذ الجزئي بما جاء في الحكم القضائي، ومن أمثلة ذلك صدور حكم قضائي يلزم الإدارة بإعادة الموظف المفصول إلى منصبه وتمكينه من حقوقه المالية فتعتمد الإدارة على تنفيذ الوضع الأول من المقرر دون الوضع الثاني.¹

2- التنفيذ المتأخر للقرار القضائي الإداري:

من الصور التي تلجأ إليها الإدارة عادة هي التباطؤ في التنفيذ، ذلك لتعطيل الحكم الصادر ضدها وتجنب تنفيذه، كما أنها من الحالات الصعبة لإثبات سوء نية الإدارة في تنفيذ الأحكام الصادرة في المجال الإداري أو حتى تحديد الوقت اللازم لتنفيذ الحكم، حيث أن الأحكام الصادرة في مواجهة الإدارة لا تحدد بوقت معين لتنفيذها، وإنما ذلك راجع لجهة الإدارة ذاتها، فهي تملك سلطة تقديرية في هذا الشأن غير أنها ليست مطلقة بل يجب أن تكون المدة التي يتم فيها التنفيذ معقولة ومناسبة مما يجعل مهمة القاضي الإداري في مراقبة الإدارة وإلزامها في الوقت المناسب أو حتى تحديده أمر صعب، لأن الإدارة تعتبر أن التأخير دائما له ما يبرره.²

¹ مليكة حجاج، إشكاليات تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية في مواجهة الإدارة، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد السادس،

العدد 01، جامعة زيان عاشور الجلفة، 1011

² أشرف لباد وأسامة حمودة، إشكالات تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، مذكرة مكملة لنيل متطلبات الماستر في القانون،

تحت إشراف مراد ميهوبي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2022، 2021، ص23.22

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

المطلب الثاني: آليات مواجهة ظاهرة امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية

إن ترك مصالح وحقوق الموظف المقررة قضاء دون اهتمام وعرضة للضياع بامتناع الإدارة عن تنفيذ القرار القضائي الإداري يعتبر احتجاجا في حقه ويضرب من مصداقية بناء دولة القانون والحق من أجل هذا حاول المشرع تدارك الأمر بتكريسه وسيلة جزائية تقام عليها مسؤولية للموظف الممتنع عن التنفيذ وأخذ توجيهات أومر الإدارة بواسطة القاضي الإداري وكذا الغرامة التهديدية للإجبار الإدارة على التنفيذ هذا ما سنتطرق إليه في الفروع التالية:

الفرع الأول: الوسيلة الجزائية لإجبار الإدارة على التنفيذ

أولا: إقامة المسؤولية الجزائية على الموظف الممتنع للتنفيذ

يقصد بالمسؤولية الجزائية " تحمل تعبئة الجريمة والالتزام بالخضوع للجزاء الجنائي المقرر قانونا" وهذا يعني أن المسؤولية هي صلاحية الشخص لتحمل العقوبة أو التدبير الوقائي الذي يقره القانون كأثر لارتكاب الجريمة.¹

فرض على المشرع الجزائري مراجعة الوضع والبحث على وسيلة قانونية أكثر فاعلية، فلجأ إلى تعديل قانون العقوبات سنة 2001، وأضاف عقوبة جديدة مرتبطة بالمسؤولية الجزائية عن عدم تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية وذلك في المادة 138 عن قانون العقوبات والتي ورد فيها " كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفية لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو إعترض أو عرقل عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة(06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات بغرامة 5000 دج إلى 50000 دج وهنا نستنتج أركان جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية للركن المفترض أو ما يسمى بالصفة أي أن يكون الممتنع موظف عمومي يخضع لأحكام القانون الوظيفي، كذلك نستنتج ركن الاختصاص وهو أن يكون التنفيذ من اختصاص الموظف

¹ رمضاني فريد، المرجع السابق، ص120

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

الممتنع عن التنفيذ، الركن المادي لامتناع أو عرقلة أو وقف الموظف لتنفيذ القرارات والأحكام القضائية وفي الأخير ركن المعنوي وهو القصد الجنائي أي العمد ويتحقق بالعلم أو بالإرادة.¹

ثانيا: مدى فعالية الوسيلة الجزائية بتنفيذ القرارات القضائية

ذهب الأستاذ عمار بوضياف في تعليقه على نص المادة 138 من قانون العقوبات بقوله: " إن الإشكال المطروح في نص المادة 138 من قانون العقوبات بقوله: " إن الإشكال المطروح في نص المادة 138 " يكاد لا يجد له تطبيقا واسعا على المستوى العملي رغم ثبوت فعل الامتناع وانتشار هذه الظاهرة ذلك أن الامتناع تسببت فيه إدارات مركزية وإدارات محلية مرفقية ومع ذلك لم تشهد متابعة جزائية لمسؤول إداري على رأس وزارة أو ولاية أو حتى مرفق إداري بسبب الامتناع عن تنفيذ أحكام القضاء وهو ما من شأنه أن يبعدنا عن الهدف الذي أراد المشرع تحقيقه من خلال تجريم هذا الفعل ومحاولة إعادة الاعتبار للأحكام القضائية وتنفيذ قرارات العدالة، ويقول أيضا الأستاذ بوبشير محمد امقران " إن استعمال القمع الجزائي ضد أعوان الدولة وسيلة فعالة لتنفيذ الأحكام القضائية لكنه كثيرا ما يصطدم المتضرر بواجب إتباع إجراءات خاصة لاسيما حين يعتبر الموظف الممتنع من أعضاء الحكومة وهو ما من شأنه إطالة مدة النزاع وهو ما يترتب عن استمرار عدم تنفيذ الحكم القضائي للمعني وحتى حين يتقرر إدانة الموظف فالغالب أن توقع عليه عقوبة موقوفة النفاذ مما لا يرغمه هو ولا غيره من الموظفين على التنفيذ.²

¹ عزري الزين، وسائل إجبار الإدارة على تنفيذ أحكام القضاء في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 20، نوفمبر

2010، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 121.122

² صابرينة دلول وهاجر الرايس، المرجع السابق ص 80، 79.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

الفرع الثاني: سلطة القاضي الإداري في فرض الغرامة التهديدية على الإدارة

أولاً: توجيه القاضي أوامر للإدارة

إن توجيه القاضي أوامر للإدارة لتنفيذ الحكم القضائي، إذ دل على شيء فهو يدل على تكافؤ السلطات في دولة القانون والمساواة بين طرفي الخصومة أمام القضاء، باعتبار الإدارة ممثلة للدولة وذات سلطة عليا ومميزة والهدف من توجيه هذه الأوامر ما هو إلا لتنفيذ الحكم القضائي على أرض الواقع، ومنح أصحاب الحقوق ما لهم منها، من خلال التنفيذ.¹

1_ مدى جواز إعطاء القاضي الإداري أوامر للإدارة: بالرغم من أن الدستور الجزائري مكن القاضي الإداري من مراقبة أعمال الإدارة، إلا أنه قبل صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم يخوله سلطة توجيه أوامر للإدارة إعمالا بمبدأ الفصل بين السلطات، فالقاضي الإداري لا يستطيع أن يؤمر الإدارة بفعل شيء أو الامتناع عن فعل شيء أو الحلول محلها، حيث يقتصر دوره في فحص مشروعية القرار أو إلغائه، باعتباره مختص في استعادة الحق

بعد إلغاء القرار الغير مشروع، وهذا يؤثر في تجسيد ضمانات الموظف العمومي، لاسيما أن القاعدة القانونية تنص على أن الأحكام والقرارات القضائية الحائزة على قوة الشيء المقضي فيه واجبة على التنفيذ من ثم تم انتقاد دور القاضي الإداري في موقفه السلبي بالامتناع عن توجيه أوامر للإدارة خصوصا أن الممارسة القضائية قد أنيطت له في إطار تطبيق القانون.²

2- سلطة القاضي في توجيه أوامر للإدارة لتنفيذ أحكام القضاء: بالرجوع إلى القانون الجزائري نجد المشرع الجزائري قد منح للقاضي سلطة الأمر للإدارة، من خلال القانون رقم 08-09 وذلك بأن يلزمها في نفس الحكم باتخاذ تدابير معينة، أي يحدد الآثار التي تترتب على تنفيذ الحكم أو القرار بتحديد أجل للتنفيذ عند الاقتضاء.

¹ العقون أسماء، تنفيذ الأحكام القضائية ضد الإدارة، مذكرة ماستر أكاديمي، تحت إشراف خلف بوبكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012.2013، ص 36.

² زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، المرجع السابق، ص 306.

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

إذن في قانون الاجراءات المدنية والإدارية الجديد، فقد نظم موضوع توجيه القضاء الإداري أوامر الإدارة العامة خاصة في المواد 980 و989 من (ق.إ.ج.م.د) رقم 08-09 السابق ذكره، حيث يعود الاختصاص إلى الجهة القضائية الإدارية التي كانت قد قضت في الدعوى "المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة".¹

ثانيا: أحكام الغرامة التهديدية

1- تعريف الغرامة التهديدية:

جل التشريعات لم تعرف الغرامة التهديدية، تاركة ذلك للفقهاء القانونيين، الذي يجمع أنها مبلغ من المال، يحكم القاضي على المدين بدفعه كل يوم، أو أسبوع، أو شهر، أو أي وحدة زمنية أخرى يتمتع فيها المدين عن التنفيذ العيني الذي حكم به مقترنا بتلك الغرامة.² وقد عرفت بأنها: "مبلغ من النقود يحكم به القاضي على المدين عن كل فترة زمنية معينة لا يتم فيها تنفيذ المدين لالتزامه عينا حيث يكون التنفيذ العيني يقتضي تدخلا شخصيا من جانبه".³

2- خصائص الغرامة التهديدية

تتميز الغرامة التهديدية بمجموعة من الخصائص والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:

أ- الطابع الردعي للغرامة التهديدية:

من مميزات الغرامة التهديدية أنها وسيلة إكراه ردعية تنضب على أموال المدين، المتمثل في المستخدم المحجم عن تنفيذ الحكم القاضي بإعادة إدراج العامل في منصب عمله، وتهدف إلى التغلب على نعته وامتناعه عن تنفيذ التزامه تنفيذا عينيا، إنها وسيلة مالية تهدف إلى

¹ العقون أسماء، المرجع السابق، ص 38

² آمال يعيش تمام، سلطات القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، تحت إشراف الزين عزري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011، ص312

³ آمال يعيش تمام، المرجع السابق، ص312

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

الضغط على إرادة المستخدم من أجل التنفيذ ويترتب عن ذلك أن الغرامة التهديدية هي وسيلة غير مباشرة من وسائل التنفيذ العيني الجبري، وهي عادة ما تنجح وتجبر المستخدم على تنفيذ التزامه خوفاً منه من تراكم مقدار الغرامة التهديدية.¹

ب- الطابع التحكيمي للغرامة التهديدية:

يعني ذلك أن الغرامة التهديدية يقدرها القاضي تقديراً تحكيمياً لا يتقيد فيه إلا بمراعاة قدرة المدين على المقاومة أو المماثلة في التنفيذ والقدر الذي يرى أنه منتج في تحقيق غايتها وهي إخضاع المدين وحمله على أن يقوم بتنفيذ التزامه عينياً، فسلطة القاضي واسعة جداً في هذا الجانب، فقد يحدد القاضي مبلغاً للغرامة التهديدية لا يتناسب بالضرر، بل وقد لا يشترط وجود الضرر أصلاً.²

ج- الطابع الوقفي للغرامة التهديدية:

يترتب عن الطابع الوقفي للغرامة التهديدية أنها تقدر عن كل وحدة زمنية يتأخر فيها المستخدم عن تنفيذ التزامه، فهي تحمل المستخدم على تنفيذ الحكم القضائي القاضي بإعادة إدراج العامل في منصب عمله نظراً لما ينتج عن هذه الخصية من إكراه، لأن المستخدم يشعر بهذه الطريقة أنه كلما تأخر عن تنفيذ التزامه زاد مبلغ الغرامة التهديدية، فتعتبر الوحدة الزمنية التي تأخر فيها عن تنفيذ وسيلة الضغط نظراً للمبالغ المتراكمة في ذمته.³

3- شروط تطبيق الغرامة التهديدية على الإدارة:

إن من مميزات الغرامة التهديدية أنها تحكيمية والمقصود هنا أنها تقوم بإجبار المدين على التنفيذ الذي يهدف أساساً إلى جبر الضرر الناتج في التأخير عن التنفيذ، كما أنها كذلك تهديدية أي معدلها النهائي لا يحدد إلى حين يقوم المدين بالتنفيذ، أو حين يرخص القاضي

¹ حميدة سليمان، الغرامة التهديدية كضمانة لتنفيذ الأحكام القضائية بإعادة إدماج العامل في منصب عمله، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، المجلد 16، العدد 4، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ديسمبر 2021، ص 630.

² ذبيح زهيرة، الغرامة التهديدية في القانون الجزائري، كلية الحقوق، جامعة المدية، ص4

³ حميدة سليمان، مرجع سابق، ص630

الفصل الثاني: فعاليات الضمانات القضائية في مجال تأديب العون المتربص

للدائن بالتنفيذ بمصاريف على حساب مدينه¹ ويشترط اللجوء إلى الغرامة التهديدية ثلاثة شروط يمكن أجازها على النحو التالي:²

- وجود التزام ناتج عن إخلال المدين بالتزاماته.
- استحالة التنفيذ العيني إلا إذا قام به المدين نفسه.
- لجوء الدائن إلى الغرامة التهديدية وفرضها على المدين، وتكون بطلب من الدائن نفسه كون القاضي لا يستطيع المبادرة بها من تلقاء نفسه.

ثالثا: مدى فعالية الغرامة التهديدية لإجبار الإدارة على التنفيذ.

موقف المشرع الجزائري وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري لا يزال يكتنفه الغموض خصوصا أنه أقر على "يجوز للجهة القضائية تخفيض الغرامة التهديدية أو إلغائها عند الضرورة"، وهذا مما يقلل عن تفعيل الغرامة التهديدية على الصعيد العملي لاسيما أن المشرع الجزائري لم يحدد حالة الضرورة على سبيل الحصر، ومن ثم يمكن أن لا تلتزم الإدارة بالغرامة التهديدية ويعيد القاضي الإداري النظر في إلغائها، لذا حبذا لو ألغى المشرع الجزائري المادة 984 من قانون الاجراءات المدنية والادارية بغية تفعيل الغرامة التهديدية كوسيلة لتنفيذ الأحكام القضائية.³

¹ علي عثمانى ويوسف ميقارين، ضمانات تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية دراسة تحليلية على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة المستقبل للدراسات القانونية والسياسية، العدد 4، المركز الجامعي آفلو، ديسمبر 2018، ص207، 208

² المرجع نفسه، ص208

³ زياد عادل، مرجع سابق، ص 315-316.

خاتمة

خاتمة

قمنا في هذه الدراسة المتواضعة بدراسة موضوع إجراءات المتابعة التأديبية للموظف المتربص بين الفاعلية والضمان وفي ختامنا نخلص إلى القول بأن المتربص هو موظف جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة بعد اجتياز مسابقة التوظيف، يخضع لفترة اختبار تسمى فترة التربص قبل ترسيمه بشكل نهائي، تحدد صلاحية المتربص في الجزائر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03-06 والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 والمتعلق بتحديد كفاءات تطبيق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، من أهم أحكام القانون والمرسوم أنه يخضع للتقييم من طرف لجنة مختصة وذلك لتحديد مدى كفاءته واهليته لشغل الوظيفة بصفة نهائية، أثناء قيامه بمجموعة من المهام الوظيفية التي يتم تقييمه عليها قد يرتكب أخطاء تؤدي إلى توقيع جزاء عليه من قبل السلطة التأديبية، في مقابل ذلك لا بد من حمايته من إمكانية تعسف الإدارة من خلال مجموعة من الضمانات منحها له المشرع في جميع مراحل عملية التأديب.

وبالتالي سوف نقوم بإبراز أهم النتائج والاقتراحات التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة والمتمثلة في:

أولاً: النتائج

عدم علم المتربصين بحقوقهم والإجراءات التأديبية المتخذة عليهم من المشكلات الحقيقية التي تهدد أمنهم وتعيق اندماجهم في العمل بشكل سليم.

- المركز القانوني للمتربص في التشريع الجزائري للوظيفة العمومية لم يكن يحظى بالاهتمام اللازم إلا بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 17-322، يتضمنه وضعية قانونية خاصة بالمتربص وتواجهه في مركز قانوني تنظيمي اتجاه الإدارة التي عين فيها ويمارس عمله بها.

- أن النظام التأديبي يحافظ فعلاً على استقرار العامل أو الموظف المتربص إذ يعد من الإجراءات التي تهدف إلى ضمان سير المرفق العام وحماية الموظفين من خلال ردعهم عن ارتكاب

الأخطاء بفرض عقوبات عليهم واصلاحهم ومساعدتهم على فهم أخطائهم وتجنب تكرارها في المستقبل.

- صحيح أن المشرع الجزائري وفر حماية كبيرة للموظف المتابع تأديبيا لمنع تعسف السلطة الرئاسية ضده، إلا أن هناك بعض الآراء التي تشير إلى أن هذه الحماية قد لا تكون كافية في بعض الحالات ذلك لعدم وجود آليات فعالة لمراقبة عمل السلطة التأديبية وضمان التزامها بالقانون واتساع سلطة التقدير الممنوحة للسلطة التأديبية في تحديد العقوبة المناسبة للمخالفة المرتكبة مما يفتح المجال لامكانية تعسف الإدارة في استخدام هذه السلطة.

- نظرا لخطورة السلطة التقديرية للإدارة في تحديد الخطأ التأديبي المستوجب توقيع العقوبات ، وما قد ينجر من السلطة من تعسفي يؤدي إلى ضرر يشوب حقوق المتربص، هذا ما أدى بالمشرع إلى إحاطته بمجموعة من الضمانات التأديبية لحمايته من تعسف الإدارة و ضمان الفاعلية والضمان.

- وجوبية تسبب القرار التأديبي، ذلك بالالتزام بالواقعية في توقيع العقوبة التأديبية ومراعاة مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة.

- لم يكتفي المشرع بهذا، بل أتاح للموظف المتربص امكانية مراجعة قرار التأديب على مستويات متعددة ابتداء من التظلم الإداري إلى الطعن أمام لجنة خاصة إلى الطعن القضائي لكي لا يبقى المتربص في وضعية مظطربة لمدة طويلة.

- إضافة إلى ان الرقابة القضائية على القرارات التأديبية أساسها المحافظة على التوازن بين فاعلية الإدارة وحقوق وحرريات الموظفين المتربصين، وإجبارها على احترام مبدأ المشروعية، لذلك أصبحت الوسيلة القضائية الرئيسية إذ يلجأ إليها المتربص المتضرر لرفع الضرر من تصرفات الإدارة الغير مشروعة.

- يكون القرار الإداري غير مشروع إذا شابه عيب من العيوب التالية: عدم الاختصاص، عيب مخالفة الشكل والإجراءات، عيب مخالفة القانون، عيب السبب وعيب الانحراف بالسلطة والتي قد تؤثر على القرار الإداري بإلغائه.
- ضرورة تكريس القاضي الإداري الجزائري لكل السلطات التي منحها له القانون 08-09 للإجراءات المدنية والإدارية، بتوجيه أوامر للجهات الإدارية والحكم عليها بغرامة تهديدية لإجبارها على إصدار القرارات اللازمة امتثالاً لحكم القانون.
- يتطلب تقديم بعض الاقتراحات على النحو التالي:
- توفير تدريب للمتربصين على قواعد السلوك والتأديب يجب أن يتضمن هذا التدريب شرحاً للقواعد ومناقشة الأمثلة على السلوكيات الجيدة والسيئة، وفرصة للمتربصين لطرح الأسئلة.
- إذا كان المتربص مريضاً أو معاقاً، فيجب مراعاة حالته الصحية عند اتخاذ الإجراءات التأديبية التي اتخذت اتجاهه.
- يجب مراجعة وتحديث نظام ربط المخالفات بالعقوبات كل مخالفة تأديبية بعقوبتها المناسبة بشكل دوري لضمان مواكبته للتغيرات في بيئة العمل والامتطلبات القانونية.
- كفالة المساواة في الضمانات التأديبية حول التفرقة بين المتربص والموظف العام وبين شاغلي الوظائف العليا في الدولة فالموظف مهما قل مرطزه الوظيفي هو بحاجة ماسة إلى الضمانات في كل مراحل الإجراءات التأديبية.
- يتعين بجمع شتات القواعد المنظمة للتأديب بدلاً من تركها مشتتة في التعليمات المنشورات والمذكرات، الأمر الذي يؤدي إلى اضطراب في فهم وتطبيق القواعد المتعلقة بالإجراءات التأديبية.
- ضرورة وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية (تقنين الواجبات الوظيفية وما يقابلها من عقوبات) كما هو الأمر في المبدان الجنائي، وبالتالي فإن جمع هذه الإجراءات في تقنين واحد يجعلها واضحة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

أ- القرآن الكريم.

1- سورة البقرة، الآية 166.

2- سورة الكهف، الآية 84.

ب- القوانين والأوامر.

1- الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

2- الأمر رقم 16-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

3- ¹ قانون رقم 08-09 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتضمن قانون إجراءات مدنية

وإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2006.

ج- المراسيم.

1- المرسوم التنفيذي 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد الأحكام المطبقة

على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر

2017.

2 المرسوم التنفيذي 09-240، المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق ليوليو سنة 2009،

يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك النفسانيين للصحة العمومية،

ج ر، عدد 43، الصادر في 22 يوليو 2009.

3- المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 يوليو سنة 2009، يعدل المرسوم التنفيذي

رقم 97-59 المؤرخ في 09 مارس سنة 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها

في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 44، المؤرخة بتاريخ 26 يوليو سنة

2009.

- 4- المرسوم التنفيذي رقم 19-165، مؤرخ في 27 ماي 2019، يحدد كفايات تقييم الموظف، ج ر، العدد 37
- 5- مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 متضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 30 جويلية سنة 2020.
- 7- المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 3، الصادرة في 17-01-1984.
- 8- مرسوم رقم 84-11، المؤرخ في 14 جانفي 1948، يحدد كفايات تعيين ممثلين عن موظفين اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر، عدد 03، الصادر بتاريخ 17 جانفي 1984.

ثانيا: المراجع.

أ- الكتب.

- 1- أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- 2- بوضياف عمار: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة بإجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015.
- 3- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 4- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة ط7، دار الفلك العربي، القاهرة،

- 5- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 6- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، الجزء الثالث، ضمانات تأديب الموظف العام، الناشر منشأة المعارف بالاسكندرية، مصر.
- 7- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1992.
- 8- محمد الصغير بعلي، الوسيط في منازعات الإدارة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009.
- 9- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- ب- المذكرات الجامعية.
أطروحات الدكتوراه.
- 1- بوطبة مراد: نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، إشراف الدكتور عطاء الله، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2017.
- 2- زياد عادل: تسريح الموظف المتربص وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، إشراف الأستاذ الدكتور بوبروية عبد الكريم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.
- 3- بشير هادفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة باجي مختار، عنابة، 2007-2008.
- 4- شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانونا الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص قانون إداري وإدارة أعمال، إشراف عمار رزيق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017-2018.
- 5- فائزة جروني، طبيعة قضاء وقف تنفيذ القرارات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، إشراف عزري الدين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2010-2011.

6- تياب نادية، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية، رسالة نيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، إشراف تاجر محمد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

7- آمال يعيش تمام، سلطات القاضي الإداري في توجيه أوامر للإدارة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، تحت إشراف الزين عزري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011، 2012.

- رسائل الماجستير

1- محمد سلطان الكعبي: الضمانات التأديبية للموظف العام، (دراسة مقارنة)، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، تحت إشراف الدكتور محمد سلطان الكعبي، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2018.

10- براهيم فيزة، الأثر المالي لعدم تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في شعبة الحقوق الأساسية والعلوم السياسية، إشراف دنيدي يحي، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2011-2012.

11- رضاني فريد، تنفيذ القرارات القضائية الإدارية واستعمالاتها في مواجهة الإدارة، مذكرة مكملة لتيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، دراجني عبد القادر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013/2014.

2- شمة محمد مرزوق المزروعى: حق الدفاع كأحد الضمانات التحقيق في مجال الوظيفة العامة على ضوء التشريع الاتحادي وبعض التشريعات المحلية دولة الامارات العربية المتحدة، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، إشراف مجدي شعيب، كلية القانون جامعة الامارات العربية، أفريل 2020.

3- حياة عمراوي: الضمانات المقررة للموظف خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012.

- 4- أمجد جهاد نافع عياش: ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، أطروحة مكملة لمتطلبات درجة الماجستير في القانون العام بكلية الدراسات العليا، إشراف أحمد مبارك الخالدي، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2007.
- 5- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه "القانون الأساسي والعلوم السياسية"، تحت إشراف تاجر محمد، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2011.
- 6- سلمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، إشراف بوجادي عمر، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014-2015.
- 7- بونة عقيلة، الشكل والإجراءات في القرار الإداري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع الإدارة والمالية، إشراف عمار عوابدي، جامعة الجزائر بن عكنون، 2012-2013.
- 8- قتال منير، القرار الإداري في محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون منازعات إدارية، إشراف تاجر محمد، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013.
- 9- محمد بسيم رشيد أبو حسين، الرقابة القضائية على مشروعية القرار الإداري، قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، بكلية الدراسات العليا في جامعة الوطنية نابلس فلسطين، إشراف محمد شراقة وبهاء الأحمد، جامعة الوطنية نابلس فلسطين، 2017.

مذكرات الماستر .

1- بوداود منال وسبة فاطمة: المركز القانوني للمتربص على ضوء القانون الأساسي للتوظيف العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص القانون الإداري فرع قانون عام، إشراف الدكتور عطوي عبد الحكيم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015-2016،

10- خليلي صارة وبن عمر فاطمة الزهرة، الضمانات المقررة للموظف العام أثناء المتابعة التأديبية في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص قانون عام داخلي، إشراف بولقواس سناء، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2015-2016.

11- صبرينة دلول هاجر رايس: مدى فعالية ضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص تنظيم إداري، تحت إشراف غريب بوخالفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2016-2017.

12- حسين عمار وأوبادي هدى، هيئات المشاركة والطعن في ظل المرسوم التنفيذي 20-199، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام، تحت إشراف سعودي باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بم مهدي أم البواقي، 2020-2021.

13- إيمان بقزولة، رقابة القضاء الإداري على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، إشراف الدكتور لزه خشامية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2017-2018.

14- حريد فادي ويعقوبي سيف الإسلام، تسبيب القرارات التأديبية مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، إشراف العايب سامية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2019-2020.

15- قريط سمية، الرقابة القضائية على الجزاءات التأديبية بين المشروعية والملائمة، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، إشراف مرزوقي عبد الحليم، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012-2013.

- 16- رزاق لبزة دلال، عيب الشكل والإجراءات في القرار الإداري، مشروع مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، إشراف سقني صالح، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
- 17- أوزنية عايدة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، إشراف نصري مريم، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016-2017.
- 18- بوحفص عبد القادر خالد نجيب وبوعمامة الجيلالي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق تخصص قانون إداري، تحت إشراف شاشوا نور الدين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت 2018-2019.
- 19- بن طالب سعاد وكردوسي نسيمة، تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون عام، تحت إشراف مشري راضية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016، 2015.
- 20- العقون أميرة وزوايمية حياة: نظام تقييم الموظف العام في الجزائر على ضوء المرسوم التنفيذي 19-165، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في تخصص قانون عام، إشراف الدكتورة العايب سامية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2020-2021.
- 21- أشرف لباد وأسامة حمودة، إشكالات تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، مذكرة مكملة لنيل متطلبات الماستر في القانون، تحت إشراف مراد ميهوبي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2022، 2021.
- 22- العقون أسماء، تنفيذ الأحكام القضائية ضد الإدارة، مذكرة ماستر أكاديمي، تحت إشراف خلف بوبكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012.2013.
- 23- كماش إيمان ومرغادي بسمة: فترة التربص في إطار الوظيفة العمومية في ظل المرسوم 17-322، مذكرة مقدمة في نيل شهادة ماستر "ل م د"، إشراف الدكتور خير الدين، جامعة العربي تبسي تبسة، 2018-2019.

- 24- الشحمة السعدية، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري، إشراف الدكتور البرج محمد، جامعة غرداية، 2018-2019.
- 25- حاج شعيب وايناس بثينة: الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر: إشراف الدكتورة بن قاط خديجة، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019-2020.
- 26- بولغيتي عزيزة،: إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في تخصص القانون الإداري، إشراف عز الدين عبد الوافي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار 2018-2019.
- 27- عبد الحفيظي علي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص دولة ومؤسسات، إشراف خلدون عشية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021-2022.
- 28- معاغة أحلام وسعيدي سمة: الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية منازعات إدارية، إشراف حسون محمد علي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، 2016-2017.
- 29- آيت عبد الله فيصل كمال: الضمانات التأديبية للموظف والعامل في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علاقات مهنية، إشراف الدكتور بن عمارة محمد، جامعة ابن خلدون تيارت، 2015-2016.

ج- المقالات

- 1- بن سديرة جلول ومسراتي سليمة: المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية: دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 03، جامعة البليدة 02، ديسمبر.
- 2- شافعي أمال وداسي نورة: الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري، مجلة القانون، العدد 1، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 2، جوان 2021.

- 3- فايزة جروني ونجاة بوساحة: أثر علاقة المتربص بالوظيفة العامة في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 2، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي 2، جوان 2021.
- 4- شمس الدين بشير الشريف وسميحة لعقابي: النظام القانوني للمتربص في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة سطيف 2، ديسمبر 2019.
- 5- دهمة مروان: الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 2، جامعة غرداية، الجزائر، أبريل 2020.
- 6- زياد عادل، فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10، العدد 03، الصادرة عن كلية الحقوق، جامعة بجاية، 2019.
- 7- نبيل سالم فرحات ورجب ميلاد الذويبي: ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، مجلة الحق، العدد 8، الجامعة الأسمرية ليبيا 2، جانفي 2020.
- 8- عبد العزيز محمد إبراهيم قطاو: ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية رقم 81 سنة 2016، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 68، أبريل 2019.
- 9- مهدي بخدة: الضمانات التأديبية لموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، العدد 1، المجلد 8، جامعة أحمد زبانة، غليزان، جوان 2022.
- 10- زايد محمد: المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، المركز الجامعي البيض، ديسمبر 2013.
- 11- مزيتي فاتح: قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 03-06، والمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 8، جامعة عباس لغرور خشنلة، 11-2021.
- 12- عبد الله الرقاد ومشعل الرقاد، تسبب القرار الإداري، مجلة صوت القانون، المجلد 6، العدد 02، الجامعة الألمانية الأردنية، الأردن، نوفمبر 2019.
- 13- مزود فلة، دور التسبب في تكريس مبدأ الشفافية في القرارات الإدارية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 1، جامعة جيجل الجزائر، 2021.

- 14- كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية مجلة الدراسات القانونية والمقارنة، المجلد 6، العدد 1، جامعة الجيلالي اليايس سيدي بلعباس، جوان، 2021.
- 15- عبد الحكيم أحمد علي رويحة ودعاس أسية، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 7، جامعة مصراتة ليبيا 1، الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا 2 أبريل 2022.
- 16- بن جلول محمد برجى، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 5، العدد 1، جامعة سوسة تونس، ديسمبر 2019
- 17- عبد الرحمان مويدي، عيب عدم الاختصاص في القرار الإداري وأثره عند الحكم في دعوى الإلغاء، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 4، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، الجزائر، نوفمبر 2021.
- 18- الزين عزري، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، مخبر الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2010.
- 19- ضياء عبد الرحمان أحمد عثمان، الشكل والإجراءات في القرار الإداري، مجلة العلوم التربوية والدراسات الانسانية، العدد 21، جامعة تعز اليمن، جانفي 2022.
- 20- بديعة حداد، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من تعسف الإداري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 3، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة الجزائر، سبتمبر 2020.
- 21- إسماعيل بوقرة وعلاء الدين قليل، أهمية دور القضاء الإداري في الكشف عن عيب مخالفة القانون في القرارات التي يصدرها الوالي، مجلة العلوم الانسانية، العدد 2، المركز الجامعي تندوف الجزائر، جامعة عباس لغرور، سبتمبر 2017.
- 22- أحمد هنية، عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، العدد 05، جامعة محمد خيضر بسكرة، بدون سنة النشر.
- 23- ايناس مؤبد جاسم، الرقابة الإدارية والقضائية على القرارات الإدارية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، العدد 02، جامعة ديالى، ديسمبر 2022.

- 24- محمد علي الشباطات وأحمد فرج الصادق، عبئ اثبات عيب السبب في القرار الإداري، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد 11، العدد 02، جامعة الشرق الأوسط بالأردن 01، الكلية العسكرية طرابلس 02، ماي 2019.
- 25- بن علي عبد المجيد، الرقابة القضائية على ركن السبب في القرار التأديبي، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 02، جامعة سعيدة.
- 26- زغودو جغلول ولبرس سمراء، الرقابة القضائية على عيب السبب بين الشرعية والملائمة في قرارات الضبط الإداري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 09، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 02، جانفي 2018.
- 27- مليكة حجاج، إشكاليات تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية في مواجهة الإدارة، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد السادس، العدد 01، جامعة زيان عاشور الجلفة.
- 28- عزري الزين، وسائل إجبار الإدارة على تنفيذ أحكام القضاء في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 20، نوفمبر 2010، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 29- حميدة سليمان، الغرامة التهديدية كضمانة لتنفيذ الأحكام القضائية بإعادة إدماج العامل في منصب عمله، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، المجلد 16، العدد 4، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ديسمبر 2021.
- 30- علي عثمانى ويوسف ميقارين، ضمانات تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية دراسة تحليلية على ضوء قانون الإجراءات المدنية والادارية، مجلة المستقبل للدراسات القانونية والسياسية، العدد 4، المركز الجامعي آفلو، ديسمبر 2018.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
	الشكر التقدير
	الإهداء
أ-و	المقدمة
	الفصل الأول: فعالية الضمانات الإدارية في مجال تأديب العون المتربص
09	المبحث الأول: الضمانات الإدارية السابقة لتوقيع العقوبة التأديبية
09	المطلب الأول: تقييم ومتابعة أداء الموظفين المتربصين
10	الفرع الأول: الضوابط الموضوعية لتقييم العون المتربص.
12	الفرع الثاني: القواعد المنظمة للتقييم.
13	الفرع الثالث: الآثار المترتبة على نتيجة المتربص.
18	المطلب الثاني: مواجهة المتربص بالمحالفات المنسوبة إليه وممارسة حق الدفاع.
18	الفرع الأول: مواجهة العون المتربص بالمحالفات المنسوبة إليه.
23	الفرع الثاني: ممارسة حق الدفاع.
28	المبحث الثاني: الضمانات الإدارية المعاصرة واللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية.
28	المطلب الأول: الضمانات الإدارية المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية.
28	الفرع الأول: رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.
36	الفرع الثاني: الحيادة في القرار التأديبي
37	الفرع الثالث: تسبب القرار التأديبي.
40	المطلب الثاني: الضمانات الإدارية اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية.
40	الفرع الأول: التظلم الإداري.
43	الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة خاصة (لجان الطعون).
	الفصل الثاني: فعالية الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في تحقيق الضمان للعون المتربص

48	المبحث الأول: الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي.
48	المطلب الأول: رقابة المشروعية الخارجية للقرار التأديبي .
48	الفرع الأول: ركن الإختصاص في القرار التأديبي.
52	الفرع الثاني: ركن الشكل والاجراءات في القرار التأديبي
55	المطلب الثاني: رقابة المشروعية الداخلية على للقرار التأديبي
55	الفرع الأول: عيب مخالفة القانون (المحل).
58	الفرع الثاني: عيب السبب في القرار التأديبي.
61	الفرع الثالث: الرقابة القضائية لعيب الانحراف بالسلطة في القرار.
64	المبحث الثاني: ضمان تنفيذ الإدارة لأحكام القضاء الإداري في مجال التأديب.
64	المطلب الأول: ظاهرة امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية.
65	الفرع الأول: ذرائع الإدارة في امتناعها عن تنفيذ القرارات الصادرة ضدها.
67	الفرع الثاني: مظاهر امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية
71	المطلب الثاني: آليات مواجهة ظاهرة امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية
71	الفرع الأول: الوسيلة الجزائية لإجبار الإدارة على التنفيذ
73	الفرع الثاني: سلطة القاضي الإداري في فرض الغرامة التهديدية على الإدارة
	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	فهرس الموضوعات
	الملخص

المخلص

ملخص

تعد الإجراءات التأديبية أداة جوهرية في يد الإدارة المستخدمة لمواجهة السلوكيات المخالفة للقوانين ومواجهة الموظف المتربص، هذا من أجل تحقيق التوازن المطلوبة في إصدار القرار التأديبي المتمم بالمشروعية.

اعترف المشرع للإدارة حق توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المتربص وفي المقابل منح له ضمانات يواجه بها قرارات الإدارة التعسفية بحيث تعتبر الضمانات المقررة له سلاحاً يمكنه من مجابهة انحراف سلطة التأديب وتعسفها، ومن بينها الضمانات الإدارية باخضاع المتربص أولاً لتقييمه ذلك لمعرفة مدى جدارته واستحقاقه للوظيفة ومن بين الضمانات التي كلفت حياته أن يواجه بما هو منسوب إليه من وقائع وأدلة وإدانة وأن تعطي له فرصة الدفاع عن نفسه أي فرصة تنفيذ تلك الوقائع وتلك الأدلة، والأخذ برأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالنظر في المخالفات التأديبية، وإحاطة المتربص بما يطمئنه إلى حيطة السلطة مع تسبب الجزاءات الصادرة في حقه، إضافة إلى ذلك فإن المشرع كفل له حق الطعن في قرار الإدارة أمام لجان الطعن المتخصصة (الضمانات الإدارية)، وقد أقر المشرع الجزائري أيضاً ضمانات أخرى إذا لم تسعفه الضمانات القانونية السابقة ذكرها، حيث تعتبر الضمانة القضائية وهي آخر ضمانات يلجأ إليها المتربص حيث يضمن في ذلك القاضي الإداري على الرقابة القضائية على مدى مشروعية القرار التأديبي وضمان تنفيذ الإدارة للأحكام القضاء الإداري في مجال التأديب. (الضمانات القضائية).

Abstract

Disciplinary procedures are an essential tool in the hands of the department used to counter unlawful behaviour and confront a lurking employee, in order to achieve the balance required in issuing the legitimate disciplinary decision.

The legislator recognized the right to impose disciplinary sanction on the lurking staff member and, in return, to grant him guarantees against the arbitrary decisions of the administration so that the guarantees established for him are a weapon to counter the deviation and arbitrariness of the disciplinary authority including administrative safeguards by first subjecting the lurking person to his or her assessment in order to determine his or her merit and entitlement to employment. One of the guarantees that has cost his or her life is to face the facts, evidence and conviction attributed to him or her and to give him or her the opportunity to defend himself or herself any opportunity to implement those facts and evidence, Consideration of disciplinary offences by members' equal administrative committees s impartiality and the imposition of sanctions, In addition, the legislator guaranteed the right to appeal the administration's decision to the specialized appeals committees (administrative safeguards), the Algerian legislature has also approved a further guarantee if the above-mentioned legal safeguards do not amend it. Judicial safeguards are the last to be invoked by the reluctance to ensure judicial supervision by the administrative judge of the lawfulness of the disciplinary decision and ensure the administration's enforcement of administrative judgements in the field of discipline. (judicial guarantees).