وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة: الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبتين
شخاب يمينة
عمراوي مريم

إشراف الأستاذ
زياد عادل

أعضاء لجنة المناقشة

اللقب والإسم	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
جبايلي صبرينة	أستاذ التعليم العالي	جامعة عباس لغرور خنشلة	رئيسا
زياد عادل	أستاذ التعليم العالي	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا ومقررا
صدراتي وفاء	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية:2025/2024

{ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي

أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ

أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي

بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ }

سور النمل الآية19

شكر وعرفان

نحمد الله عز وجل على النعمة التي منى بها علينا فهو العلي القدير،

الواجب يقضي بإسناد الفضل لأهله والجميل لذويه، لذا نتوجه بالشكر والتقدير إلى الأستاذ الفاضل "زياد عادل " الذي قبل الإشراف على هذا العمل، وعلى حسن تقديم النصائح والتوجيهات لإتمامه، كما نشكر أعضاء اللجنة الموقرة لقبولهم مناقشة وتقييم هذا العمل وعلى الملاحظات القيمة التي سيقدمونها لإثرائه،

ونتوجه بالشكر الموصول إلى جميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة عباس لغرور خنشلة الذين رافقونا طيلة المواسم السابقة ولم يبخلوا علينا بمعلوماتهم أدامهم الله شمعة تنير درب طلاب العلم.

إهـــداء

أهدي تخرجي هذا:

إلى والديّ الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى من أنارت دربي بالصلوات والدعوات، إلى من كانت دائما سر نجاحي

إلى أغلى إنسان" أمي الحبيبة" ، إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار وأرجو من الله أن يمد

في عمره"والدي العزيز"، إلى من له الفضل الكبير في تشجيعي والوقوف بجانبي في

مشواري سندي في الحياة"زوجي الغالي"

إلى أبنائي مصدر سعادتي وقرة عيني حفظهم الله ورعاهم، إلى من نشات وترعرعت بينهم

أخي وإخوتي، إلى كل من وقف بجانبي وأ حبهم قلبي وأخاف أن ينساهم قلمي صديقاتي

لهم كل الشكر والتقدير

إلى كل أفراد عائلتي كبيرا وصغيرا،

إلى كل هؤولاء أهدي ثمرة جهدي.

عمراوي مريم.

إهـــداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

والدي ّالكريمين دمتما لي الفخر الذي أعلو وأسمو به

إلى إبني قرة عيني دمت لي السند في حياتي حفظك الله ورعاك

إلى جميع أفراد عائلتي كبيرا وصغيرا

إلى جميع الأقارب والأصدقاء

إلى كل طالب علم.

شخاب يمينة

قائمة أهم المختصرات:

أولا: باللغة العربية

ج: ..... جزء

ص: ..... صفحة

ع: ..... عدد

م: ..... مجلد

ط: ..... طبعة

ف: ..... فقرة

ص، ص: ..... من الصفحة ألى الصفحة

ق. إ.م. إ..... قانون الإجراءات المدنية والإدارية

ثانيا: باللغة الفرنسية:

O.P_CIT .....Ouvrage précédemment

p.....Page

مقدمة

مقدمة:

يحتل الموظف مركزا قانونيا مميزا باعتباره طرفا في علاقة قانونية تنظيمية تحكمها أحكام قانون الوظيفة العمومية، الذي يضبط شروط التوظيف وأسس الترقية وأنظمة الأجور فضلا عن التأديب والمسؤولية.

وتبرز أهمية هذه العلاقة في ضمان الإنسجام والتكامل بين مختلف مكونات الجهاز الإداري، ويعنى هذا الإطار القانوني بإرساء التوازن بين ضمان حقوق الموظف من جهة وبين إلتزامه بواجباته المهنية والأخلاقية من جهة أخرى، بما يحقق المصلحة العامة ويضمن انتظام وسلامة العمل الإداري، ويحول دون أي إنحراف أو إخلال بالسير الطبيعي للإدارات والمؤسسات العمومية.

ويعد إلتزام الموظف بواجباته المهنية ركيزة أساسية لضمان مساره المهني، فقيامه بمهامه وفق ما تفرضه القوانين والتنظيمات الجاري العمل بها يؤدي إلى رفع مستوى الأداء الإداري، فضلا على تمكين الموظف نفسه من الإستفادة من حقوقه المشروعة.

وفي المقابل فإن إخلال الموظف بواجباته المهنية يرتب آثارا قانونية وإدارية متعددة، تبدأ من المساءلة التأديبية التي تنظمها النصوص القانونية الأساسية للوظيفة العمومية، التي قد تصل إلى توقيع عقوبات تتراوح بين عقوبات من الدرجة الأولى أو الثانية وعقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة مبنية على أساس الخطأ المرتكب.

وتصنف هذه الجزاءات في النظام التأديبي الذي يعد من أهم الركائز الأساسية في تنظيم الوظيفة العمومية، فهو يهدف إلى ضمان إحترام القواعد القانونية التي تحكم علاقة الموظف بالإدارة والحفاظ على السير المنتظم للمؤسسات والإدارات العمومية.

وقد خول المشرع للإدارة سلطة تأديبية تمارسها إتجاه الموظف الذي يخل بالواجبات المنوطة به أو يرتكب أفعالا تمس بمصداقية الوظيفة العامة، لكنها ليست سلطة مطلقة بل مقيدة بضوابط قانونية وإجرائية تهدف إلى منع التعسف الإداري، ويشترط لتوقيع العقوبة إتباع مراحل المساءلة التأديبية التي نص عليها المشرع الوظيفي، من خلال تكريس

الإجراءات التأديبية للموظف قبل الطعن والمتمثلة في الإجراءات السابقة للعقوبة، التي تضمن إحترام حقوق الدفاع لتحقيق العدالة، تبدأ هذه الإجراءات بفتح تحقيق إداري يمكن الإدارة من جمع المعطيات حول المخالفة المنسوبة إلى الموظف يليه إعلام هذا الأخير بالمخالفة الموجهة إليه مع منحه حق الدفاع وإعطائه فرصة تقديم دفوعه وملاحظاته، كما يعرض الملف على المجلس التأديبي المختص الذي ينظر في الوقائع ويقترح العقوبة المناسبة إضافة إلى الإجراءات المعاصرة، والتي تقوم على مبادئ قانونية من أبرزها مبدأ الحياد الذي يقتضي فصل سلطة التحقيق عن سلطة اتخاذ القرار التأديبي ضمانا لنزاهة المساءلة، كما يعد مبدأ التسبيب من الضمانات الجوهرية إذ يلزم الإدارة بتعليل قرار العقوبة بشكل صريح ومفصل، مما يتيح للموظف فهم أساس القرار فهما دقيقا ويسهل مراقبته قضائيا عن طريق الطعن في العقوبة، وهو آلية تهدف إلى تمكين هذا الأخير من مراجعة القرار الصادر بحقه أمام جهات إدارية أو قضائية مختصة، للتأكد من مشروعيته ومدى إحترامه للإجراءات الجوهرية والضمانات التأديبية وما مدى تناسبها مع طبيعة الفعل المرتكب ويعد ذلك تجسيدا لمبدأ المشروعية و خضوع الإدارة للقانون، وفي حال رفض الجهة الإدارية المصدرة للقرار الإداري للتظلم المقدم من صاحب الشأن أو عدم البت فيه خلال المدة القانونية يحق للموظف اللجوء إلى اللجان المختصة في الطعن في العقوبة، وذلك وفقا للإجراءات التي كفلها القانون لضمان حق التقاضي الذي يستوجب أن يكون وفق آليات الطعن في قرار العقوبة والمتمثلة في إجراءات إدارية وأخرى قضائية لضمان الرقابة على العمل التأديبي، فقد تكون هذه الرقابة في صورة طعنا إداريا من خلال آلية التظلم المسبق كمرحلة إختيارية أو إجبارية إذا نص القانون على ذلك أمام الجهة التي أصدرت القرار، أو تظلما إلى جهة عليا للجهة التي أصدرت القرار أو طعنا قضائيا أمام المحاكم الإدارية المختصة لتفعيل مبدأ المشروعية، حيث يشترط أن يصدر القرار عن سلطة مختصة وأن يتم وفق إجراءات وشكليات مقررة قانونا، وأن يستند إلى وقائع صحيحة وموجودة، وأن لا يشكل

استعمال السلطة لغاية غير مشروعة كما يجب أن يتوافق مع القواعد القانونية الموضوعية وأي إخلال بهذه الضمانات يبرر إلغاء القرار التأديبي المطعون فيه قضائيا.

ويترتب عن الطعن القضائي في القرار التأديبي آثارا قانونية من أهمها إعادة إدماج الموظف في منصبه، إذا كان قد تم عزله أو توقيفه وتسوية وضعيته المهنية بأثر رجعي سواء من حيث الأجور أو الأقدمية أو الترقية، تحقيقا لمبدأ إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار غير المشروع.

وإذا ثبت أن القرار التأديبي الذي صدر من طرف الإدارة غير مشروع، ففي هذه الحالة تتحمل الإدارة المسؤولية الإدارية كجزاء لإلغاء القرار التأديبي غير المشروع، على أساس الخطأ ويترتب عنها تعويض الموظف المتضرر عن الأضرار المترتبة عن القرار سواء كانت مادية كفقدان الأجر أو التأخير في الترقية، أو معنوية كالمساس بالسمعة المهنية، ويتم تقدير التعويض من طرف القضاء الإداري بناءا على توافر عناصر الخطأ والضرر والعلاقة السببية، بما يضمن جبر الضرر وتحقيق مبدأ الإنصاف في مواجهة تعسف الإدارة.

أهمية الدراسة: تتجسد هذه الأهمية في جانبين

الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية لهذا الموضوع في توعية الموظف بوجود آلية قانونية تمكنه من الدفاع عن نفسه عند صدور قرار تأديبي، وفهم حقوقه ومعرفة وسائل الدفاع التي كفلها له القانون والتي تضمن له مواجهة تعسف الإدارة والتظلم من أي قرار يتخذ خارج إطار المشروعية.

الأهمية العملية:

تتمثل في إرشاد الموظف العمومي إلى المسار القانوني السليم للإجراءات الإدارية والقضائية، مما يمكنه من ممارسة حقه في الطعن بفاعلية ويحول دون إستغلال جهله

بالإجراءات من قبل الإدارة، مما يعزز حمايته القانونية وحقوقه الوظيفية أثناء رفع دعوى قضائية.

طرح الإشكالية:

وفي هذا السياق فالإشكالية الرئيسية المثارة حول هذا الموضوع تتمثل في التساؤل النالي: كيف نظم المشرع الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام ضد القرار التأديبي؟ وتتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية عدة تساؤلات فرعية وهي كالآتي:

- ماهي الإجراءات السابقة لتوقيع العقوبة التأديبية؟
- فيما تتمثل الإجراءات المعاصرة في المساءلة التأديبية لتوقيع الجزاء التأديبي؟
- ماهي الإجراءات اللاحقة للطعن في العقوبة التأديبية؟

أسباب اختيار الموضوع:

تنقسم أسباب إختيار الموضوع إلى ذاتية وموضوعية.

الأسباب الذاتية:

تمثلت الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع في الإهتمام بمجال الوظيفة العمومية ولاسيما بجانبها التطبيقي، فهو ضرورة للموظف لضمان إلمامه بحقوقه وواجباته وتمكينه من الدفاع عن نفسه ضمن إطار قانوني سليم، مما يعزز الأمن الوظيفي في مساره المهني.

الأسباب الموضوعية:

محاولة الإحاطة والإطلاع على موضوع الطعن للاستفادة من الجانب العلمي والعملي نظرا لما له من أثر مباشر على المركز القانوني للموظف، مما يستوجب معرفة نقاط القوة والضعف والثغرات القانونية في المجال التأديبي.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة أساسا إلى تحقيق:

- ❖ الإجابة عن إشكالية الدراسة والوصول إلى أي مدى يعد الطعن القضائي في العقوبة التأديبية المقررة ضد الموظف العمومي وسيلة فعالة لضمان حقوقه الوظيفية والتصدي لتجاوزات الإدارة وتطبيقاتها في استعمال سلطتها التأديبية.
- ❖ بيان المسار القانوني الذي تنتهجه الادارة أثناء مساءلة الموظف قبل إصدار القرار التأديبي من إجراءات سابقة وإجراءات معاصرة.
- ❖ معرفة آليات الطعن في العقوبة التأديبية والآثار المترتبة عليه و مسؤولية الإدارة كطرف من أطراف دعوى التعويض.

منهج الدراسة:

إن طبيعة الدراسة تقتضي إتباع منهج يتوافق مع العلوم القانونية، حيث حاولنا من خلاله الإلمام بتفاصيل الموضوع أين تم التركيز على المنهج الوصفي بغية وصف الموضوع بكل عناصره المتعلقة بالموظف من جهة والإدارة والضمانات المقررة قانونا لكليهما من جهة أخرى، مع استخدام تقنية التحليل التي تخدم المنهج الوصفي بتحليل المضمون لتحليل النصوص القانونية التي عالجت الطعن في العقوبة التأديبية.

الدراسات السابقة:

يعتبر موضوع الطعن في العقوبة التأديبية من أهم المواضيع في المسار المهني للموظف، ومن الدراسات السابقة التي لها علاقة وطيدة بالموضوع أطروحة الدكتوراه للأستاذ:

- ❖ **زياد، عادل.** *الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري*، مذكرة ماجستير، القانون الأساسي والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، سنة 2011.
- ❖ عمراوي، حياة. *الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري*، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، سنة 2012.

صعوبات الدراسة:

تتمثل الصعوبة الأساسية التي واجهتنا في إعداد هذا البحث في:

- ❖ تشعب الموضوع وشموليته الأمر الذي له أثر على مدى التوسع والتحليل في بعض الجوانب، رغم حرصنا على الإلتزام بالمنهجية العلمية والمعايير الاكاديمية في معالجته.

خطة الدراسة:

ولكي نتمكن من الإجابة عن إشكالية الدراسة ارتأينا تقسيم موضوعنا تقسيما ثنائيا يضم فصلين، حيث خصصنا الفصل الأول لدراسة الإجراءات التأديبية للموظف كآلية سابقة للطعن وذلك من خلال تقسيمه لمبحثين أساسين، المبحث الأول تم تخصيصه للإجراءات السابقة للعقوبة التأديبية، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة.

وفيما يخص الفصل الثاني تم التطرق فيه إلى آليات الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العمومي وقد تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول بعنوان التظلم الإداري، أما المبحث الثاني فيتضمن الطعن القضائي في القرار التأديبي.

وأنهينا دراسة موضوعنا هذا بخاتمة عرضنا فيها أهم النتائج وأهم الاقتراحات التي توصلنا إليها، وعلى ذلك سيتم معالجة هذا الموضوع وفقا لهذه الخطة.

الفصل الأول

الإجراءات التأديبية للموظف كآلية سابقة للطعن

مقدمة الفصل:

قد يرتكب الموظف العام أثناء مسيرته المهنية مخالفات منها ماهو بسيط ومنها ماهو جسيم، وتسعى الإدارة من جانبها إلى ضبط المخالفة التي ارتكبها الموظف، وذلك لتحقيق صالح الإدارة والموظف معا، كفالة لحسن انتظام سير العمل في المرفق العام.

وتهدف الإدارة من خلال هذه الإجراءات للوصول إلى الحقيقة، إما تبرئة الموظف المخطئ أو توقيع الجزاء عليه، وقبل صدور قرار العقوبة التأديبية، على الجهة المستخدمة إتباع الإجراءات التأديبية، وهي جزءا أساسيا من النظام الإداري داخل المؤسسات العمومية، إذ تهدف للحفاظ على الانضباط الوظيفي، وضمان احترام القوانين والأنظمة الداخلية، وتعتبر هذه الإجراءات ضمانة أساسية تسبق الطعن في القرارات التأديبية، حيث تمنح من خلالها فرصة للموظف للدفاع عن نفسه قبل صدور قرار العقوبة.

وتتمثل هذه الإجراءات أو الضمانات التأديبية للموظف قبل الطعن كآلية سابقة للطعن، والتي يتم عرضها في المبحثين التاليين: المبحث الأول: الإجراءات السابقة للعقوبة التأديبية والمبحث الثاني: الإجراءات المعاصرة.

المبحث الأول: الإجراءات السابقة للعقوبة التأديبية

إن توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المتهم لايكون مطلقا، بل يخضع لجملة من الإجراءات والضمانات السابقة التي قررتها النصوص القانونية في نطاق المساءلة التأديبية للموظف، ويتعين مراعاتها قبل توقيع العقوبة عليه، وتتضمن الضمانات السالف ذكرها الإجراءات التالية التي سنقوم بدراستها في المطالب الآتية: المطلب الأول: مبدأ المواجهة التأديبية والمطلب الثاني: ضمان حق الدفاع أمامبدأ التحقيق الإداري فخصصنا له المطلب الثالث.

المطلب الأول: مبدأ المواجهة التأديبية

يقوم مبدأ المواجهة على فكرة أن الموظف يجب أن يمنح الفرصة الكاملة لمعرفة الوقائع المنسوبة إليه، ويقتضي لدراسة مبدأ المواجهة كضمانة تأديبية سابقة على توقيع الجزاء التأديبي التطرق إلى تعريف المواجهة في الفرع الأول، وعناصر مبدأ المواجهة في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف المواجهة

من أبرز الضمانات المتعلقة بالتحقيق الإداري، ضمانة مواجهة الموظف المتهم بالتهمة التأديبية المسندة إليه، وتشكل المواجهة مبدأ جوهريا من مبادئ التحقيق التأديبي، وتعني إيقاف العامل على حقيقة التهم المنسوبة إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه، ويتعين أن تتم المواجهة على نحو يستشعر منه العامل أن الإدارة في سبيلها لمؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته، حتى يكون على بينة من خطورة موقفه فينشط للدفاع عن نفسه.[1]

[1]- عبد العزيز عبد المنعم، خليفة. *إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام*، ج. 3، الإسكندرية: منشأة المعارف، ص، ص 131- 132.

ويجد هذا المبدأ أساسه القانوني في التشريع الجزائري الذي نص عليه صراحة في نص المادة 65 في فقرتها الأولى من المرسوم 302/82 على أن " لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونيا"[1]

كما نص المرسوم 54/93 في مادته 12 على أنه "يعلم الموظف المعني كتابيا بالمآخذ المسجلة عليه والعقوبات التي يتعرض لها، وفي وسعه أجل 15 يوما لتقديم شروحه كتابيا..."[2]، وتضيف المادة 167 من الأمر 03/06 على أن " يحق للموظف الذي تعرض للإجراء التأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه..."[3]

إضافة إلى قرار مجلس الدولة الصادر في 2004/04/20 الذي يقضي بأن إجراء استدعاء، الموظف في المواد التأديبية، يعتبر إجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، وعلى الإدارة التأكد من هذا الإجراء قبل النطق بالعقوبة التأديبية "[4]

الفرع الثاني: عناصر مبدأ المواجهة

تقوم مبدأ المواجهة على العناصرالآتية:

أولا: إعلام الموظف

إن إعلام الموظف المتهم بماهو منسوب إليه ومواجهته بأسباب الاتهام هو من الضمانات الجوهرية الأساسية في المساءلة التأديبية، وقد أجمع الفقه المقارن المنعقد على أن هذا الإخطار يعتبر من الأمور الضرورية الملزمة حتى في حالة عدم وجود نص بذلك، كما أكد القضاء الإداري على ضرورة إعلام الموظف، إذ أنه يترتب عن الإغفال على هذا

---

[1]- المادة 65/ف1، من المرسوم رقم 302/82. المؤرخ في 1982/12/11، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسميةع. 37، الصادرة في 11 سبتمبر 1982.

[2]- المادة 12، من المرسوم رقم 93/ 54. المؤرخ في 1993/02/16، يجرد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية، الجريدة الرسميةع. 11، الصادرة في 1993.

[3]- المادة 167، من الأمر رقم 03/06. المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ع. 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

[4]- تابري، مختار. "الموظف العام بين قفص الإتهام ومبدأ الوجاهية، *مجلة القانون والعلوم السياسة*، المركز الجامعي النعامة، م.9، ع.1، الجزائر،2023، ص 305. https://asjp.cerist.dz/en/article/219877

الإجراء وقوع عيب شكلي في الإجراءات الأمر الذي يؤثر في الحكم ويترتب عليه بطلانه شكلا[1] حيث نص المشرع على أنه" يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه..."[2]

تبعا لذلك فقد لا يشترط بالنسبة للسلطة الإدارية التي تمتلك صلاحية التأديب، أن تتبع طريق معين للقيام بعملية إخطار الموظف في إطار خضوعه للتحقيق عن المخالفات المنسوبة إليه، إلا أن التكليف بالحضور يعد من الأعمال التحضيرية الذي يقتضي إبلاغه للموظف المعني، ومن ثم يستحسن أن يتم إخطار وإعلام الموظف رسميا بالمخالفات المنسوبة إليه بأن يوقع المعني بالأمر على أصل أمر التكليف بالحضور أو أن يتم إبلاغه بخطاب موصى عليه بعلم الوصول.[3]

ثانيا: الإطلاع على الملف التأديبي

يعتبر حق الموظف المتهم في الإطلاع إطلاعا كاملا على كافة أوراق الملف وليس فقط على قرار الاتهام أو على التقرير الذي يحل محله ضمانة جوهرية في المساءلة التأديبية، وقد استقر الفقه الإداري على أن حق الموظف في الإطلاع على الأوراق وملف الدعوى من الأمور التي تقتضيها مبادئ العدالة لتوفير الضمانات التي تكفل اطمئنان الموظف وسلامة التحقيق[4]، فتمكين الموظف المتهم من الإطلاع على الملف الذي يحوي الاتهام المنسوب إليه هو حق أصيل له، يؤدي الحرمان منه إلى الإخلال بضمانة حق الدفاع، التي يفقد تقريرها لفاعليته إذا لم يمكن المتهم من هذا الإطلاع[5].

---

[1]– نواف، كنعان. *النظام التأديبي في الوظيفة العامة*، ط.1، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع، 2008، ص 234.

[2]– المادة 167، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3]– زياد، عادل. *الوظيفة العامة*، محاضرات، تخصص قانون عام، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، 2023–2024، ص 105.

[4]– نواف، كنعان. المرجع السابق، ص 237.

[5]– عبد العزيز عبد المنعم، خليفة. *إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام*، المرجع السابق، ص 165.

كرس المشرع الجزائري استنادا إلى النصوص القانونية حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي من خلال نص المادة 65 من المرسوم 302/82 في الفقرة الثانية منها على أن " للعامل الحق في الإطلاع على ملفه..."[1] وقد أكد الأمر 133/66 على هذا الحق إذ نص في مادته 57 بقوله " إن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به "[2]، ونصت المادة 129 في فقرتها الأولى من المرسوم 59/85 بأنه" يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين أن تجتمع كمجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية"[3].

وتضيف المادة 167 من الأمر 03/06 بنصها صراحة على حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي" يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي...أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم إبتداءا من تحريك الدعوى التأديبية "[4].

بالرغم من أهمية ضمانة الإطلاع على الملف التأديبي للموظف المتهم، إلا أن المشرع لم يحدد بجلاء عدة جوانب تندرج في هذه الضمانة من بينها عدم التطرق إلى مسألة تسليم الملف التأديبي، ولم يحدد المدة المخولة للاحتفاظ بالملف، ولم يحدد أيضا حق الموظف في الحصول على نسخة من ملفه.[5]

الفرع الثالث: ضوابط مبدأ المواجهة

إن التطبيق الفعلي والعملي لمبدأ المواجهة يستلزم مراعاة مجموعة من الضوابط التي توازن بين حقوق الدفاع ومتطلبات النظام القضائي وأبرز هذه الضوابط:

---

[1]- المادة 65، من المرسوم رقم 302/82. المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

[2]- المادة 57، من الأمر رقم 133/66. المؤرخ في 20 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ع.46، الصادرة في 02 جوان 1966.

[3]- المادة 129/ فـ1، من المرسوم رقم 59/85. المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسميةع .13، الصادرة في 23 مارس1985.

[4]- المادة، 167، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[5]- زياد، عادل. *الوظيفة العامة*، المرجع السابق، ص 106.

أولا: أن تكون التهمة محددة

لم يضع المشرع الوظيفي تحديدا دقيقا للمخالفات التأديبية، بل وردت بعبارات فضفاضة وغير واضحة في بعض الحالات، ومن هذا المنطلق ينبغي أن تكون التهمة الموجهة للموظف محددة المعالم وواضحة وذلك لكي يتسنى للمتهم الرد عليها وتحضير دفاعه[1] وتمكين الإدارة من تحديد العقوبة المناسبة لها.

ثانيا: أن يتم على وجه يستشعر الموظف أن الإدارة في سبيل مؤاخذته

نظرا لعدم إطلاع الموظف العام على أحكام المجال التأديبي، أوجب المشرع تنبيه الموظف المحال إلى التأديب، بحقيقة موقفه وخطورة التهمة المنسوبة إليه، وذلك لكي يكون على بينة من أمره، وعليه لا يكتفي مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه، وإنما يجب أن تتم المواجهة على وجه يستشعر معه الموظف أن الإدارة بسبيل مؤاخذته إذا تأكدت من إدانته.[2]

ثالثا: أن تشمل المواجهة جميع الأخطاء المنسوبة إلى الموظف:

يتعين على المحكمة التأديبية التقيد بالمخالفات الواردة في قرار الاتهام، على اعتبار تلك المخالفات هي التي تم مواجهة المحال للتأديب به، وأبدى بشأنها دفاعه، فإذا استعملت المحكمة حقها في تعديل قرار الاتهام بإضافة مخالفات جديدة لم تكن واردة به، فعليها إخطار المتهم بذلك التعديل، مع منحه أجلا لتحضير دفاعه في ضوء ما أجرته من تعديل، وإلا بطلت إجراءات المحاكمة عن المخالفات الجديدة التي أضيفت إلى قرار الإتهام.[3]

نستنتج أن مبدأ المواجهة التأديبية يؤسس على أمرين أساسيين وهما إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات وتمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي، مستندا إلى ضوابط تضمن توازن المحاكمة التأديبية.

---

[1] – تابري، مختار. المرجع السابق، ص 302.

[2] – نفس المرجع، ص 302.

[3] – عبد العزيز عبد المنعم، خليفة. *إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام*، المرجع السابق، ص 135.

المطلب الثاني: ضمان حق الدفاع

ضمان حق دفاع الموظف عن نفسه هو مبدأ أساسي من مبادئ العدالة الإجرائية والإدارية، يقتضي تمكين الموظف المخطئ من إبداء دفاعه، وفيما يلي عرض لأهم فروع هذا المطلب حيث سنتناول في الفرع الأول: مضمون حق الدفاع، ووسائل حق الدفاع في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مضمون حق الدفاع

دفاع الموظف عن نفسه ضمانة كفلها التعديل الدستوري لسنة 2020 طبقا لنص المادة 175 بقوله" الحق في الدفاع معترف به"[1] القانون للموظف المتهم خلال مثوله للمساءلة التأديبية، وقد عرف فقهاء القانون الإداري حق الدفاع، حتى وإن اختلفت آرائهم إلا أنها تصب في معنى واحد وهو" حق الموظف في الرد على ماهو منسوب إيه من وقائع وأدلة اتهام بالوسائل الممكنة "[2] وأي إخلال يصيب هذه الضمانة سيؤدي لا محالة إلى بطلان المساءلة التي تمارسها السلطة الإدارية، وقد خول القانون الحرية المطلقة في إثارة أوجه الدفاع لإثبات براءة الموظف عن الأخطاء المنسوبة إليه، إلا أنه إذا تم إعلامه بأخطائه وامتنع عن إثارة أوجه دفاعه أو الاستعانة بمحام يتوكل عنه، فإن ذلك يعتبر تنازلا ضمنيا للموظف المعني بالمساءلة عن حقه في الدفاع.[3]

كما أدرج هذا الحق في نص المادة 129 من المرسوم59/85 بقوله"...يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمرأي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا، وكما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"[4] وتضيف المادة

---

[1]- المادة 175، من التعديل الدستوري 2020. الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442/20. المؤرخ في 2020/12/30، الجريدة الرسمية ع. 82، الصادرة في 2020/12/30.

[2]- عمراوي، حياة. *الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري*، مذكرة ماجستير، *تخصص قانون إداري وإدارة عامة*، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2011- 2012، ص 71.

[3]- زياد، عادل. *تسريح الموظف العمومي وضماناته*، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص 195.

[4]- المادة 129، من المرسوم رقم 59/85. يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

169 من الأمر 03/06 مايلي" يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"[1]، كما أكد هذا الحق مجلس الدولة الجزائري في قرار له تحت رقم 103/49 الصادر بتاريخ 2002/04/30، حيث أوقف تنفيذ القرار إستنادا إلى خرق حق الدفاع المضمون دستوريا لأن القرار إخترق إجراء شكلي يتمثل في عدم منح المدعي المدة الكافية وهي 12 يوما قبل الجلسة حسب ما ينص عليه النظام الداخلي للمنظمة الوطنية للموثقين.[2]

الفرع الثاني: وسائل حق الدفاع

تتمثل وسائل حق الدفاع في الإجراءات القانونية التي منحها المشرع الوظيفي للموظف المتهم أثناء المساءلة التأديبية، لتمكينه من الدفاع عن نفسه في مواجهة الاتهام المنسوب إليه وضمان تحقيق محاكمة عادلة ومن بين هذه الوسائل:

أولا: مثول الموظف المتهم أمام المجلس التأديبي (الطابع الحضوري)

يستدعى الموظف المتهم للمجلس التأديبي لمساءلته واتخاذ الإجراءات المناسبة وفقا للوائح المؤسسة لإجراء الطابع الحضوري فقد نصت المادة رقم 168 من الأمر رقم 03/06 على أنه " يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي المثول شخصيا، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على الأقل... ويمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية ".[3]

---

[1]- المادة 169، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2]- قرار الغرفة الإدارية لمجلس الدولة الجزائري، الصادر في 2002/04/30، المشار إليه لدى بن عمران، محمد الأخضر. *النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري*- دراسة مقارنة -، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص قانون، جامعة باتنة، الجزائر، 2006-2007، ص86.

[3]- المادة 168، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن المشرع أقر من خلال الفقرة الأولى من نص هذه المادة طابع المثول الشخصي للموظف المتهم أمام المجلس التأديبي كأصل عام، إذ يمكن أنتحول بعض الظروف القاهرة دون مثول الموظف بصورة شخصية، وهو ما يعد استثناء من الأصل العام القاضي بضرورة الحضور الذاتي، وورد هذا الاستثناء في الفقرة الأولى من نفس المادة.

ونصت المادة 168 في فقرتها الثالثة على أنه"... يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه ..."[1]

الأصل أن يحضر الموظف المتهم بنفسه إجراءات التحقيق، والاستثناء أن يتم في غيابه إذا كانت مصلحة التحقيق تقتضي ذلك بتقديم مبرر مقبول استنادا إلى الفقرة الرابعة من المادة 168.[2]

ثانيا: سماع الشهود:

تتمثل الشهادة في تقرير الشخص بما يكون قد وصل إلى علمه من معلومات تفيد في كشف الحقيقة في التحقيق الإداري محل الشهادة، يستوي في ذلك أن يكون مصدر تلك المعلومات سماعه لها من صاحب الشأن أو الآخرين أو رؤيته لها بنفسه أو إدراكها بحواسه[3]، وفي هذا الصدد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في المادة 129 من المرسوم 59/85 في فقرتها الثانية على أنه " يمكن للموظف أن يستحضر شهودا ..."[4] وهو ما ذهبت إليه المادة 169 من الأمر 03/06 "يمكن للموظف ...أن يستحضر شهودا ".[5]

---

[1]- المادة 168/ ف3، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2]- المادة 168/ ف4، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3]- عمراوي، حياة. المرجع السابق، ص 79.

[4]- المادة 129 / ف 2، من المرسوم رقم 59/85. يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

[5]- المادة 169، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن سماع شهود المتهم هو من مقتضيات الدفاع مع ملاحظة أن إغفال المحقق لأقوال الشهود حيث رأى في تقديره عدم جدوى سؤالهم، أو الاكتفاء بما سبق ما أدلوا به من أقوال أمام محقق آخر لا يمكن أن يكون سببا للبطلان، فالمحقق له سلطة تقديرية في تحديد من يسمع من الشهود ما لم تكن الشهادات التي أغفلها المحقق ذات أهمية في تعديل مجرى مساءلة الموظف.[1]

ثالثا: حق الاستعانة بمدافع

للموظف المتهم أن يوكل مدافعا للدفاع عنه وهذا ما نصت عليه المادة 169 في فقرتها الثانية " يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه "[2]

إن دفاع الموظف عن نفسه، يعطي الفرصة للإدارة في مراجعة قرارها التأديبي، وهذا ما يغنيهاعن التظلمات الإدارية والقضائية التي يقوم بها الموظف إزاء عدم إنصافه من طرف السلطة الإدارية التي اتخذت قرار العقوبة التأديبية، ومن جانب آخر فإن دفاع الموظف عن التهم المنسوبة إليه من طرف الإدارة، يتيح له الفرصة في حماية حقوقه، ومصالحه وذلك بهدف إبراز البيانات الخطية والشفوية التي تقوده إلى البراءة من التهم المنسوبة إليه. كما أن وظيفة المجلس التأديبي تقتضي عليها هي الأخرى احترام ضمانة الدفاع المكفولة للموظف، مما يفرض ذلك أن يمنح له الأجل الكافي لتقديم دفاعه وملاحظاته الكتابية والشفوية[3]، وقد أقر المشرع الجزائري هذا الحق بنص المادة 169 من الأمر 03/06 السابق ذكرها.

---

[1]- قيقاية، مفيدة. *تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري*، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2008- 2009، ص 146.

[2]- المادة 169/ ف 2، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3]- زياد،عادل. *الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام- دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري*-، مذكرة ماجستير، تخصص القانون الأساسي والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2011، ص55.

المطلب الثالث: مبدأ التحقيق التأديبي

نظرا لأهمية وخطورة إجراء التحقيق التأديبي الذي قد ينتهي إلى الاتهام والمحاكمة ثم الإدانة، فلا بد من إحاطته بضمانات تكفل له الوصول إلى الحقيقة الكاملة ومن أبرز ملامح هذا المبدأ والتي سنتطرق إليها في هذا المطلب من خلال:

السلطة المختصة بالتحقيق التأديبي كفرع أول، والإحالة على التحقيقفي الفرع الثاني، أما الفرع الثالث: فيتضمن التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي.

الفرع الأول: السلطة المختصة بالتحقيق التأديبي

هي الجهة أو الشخص الذي خوله القانون صلاحية مباشرة إجراءات التحقيق في المخالفات التأديبية، لكشف الحقيقة وجمع الأدلة، وتحديد العقوبة التأديبية، وتختلف هذه السلطة حسب النظام القانوني لكل دولة، وسيتم تسليط الضوء على السلطة التأديبية من خلال:

أولا: اختصاص الهيئة المستخدمة للتحقيق

لقد منح المشرع الجزائري للسلطة التأديبية، حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام، وبمقتضى ذلك فإن السلطة الرئاسية، هي المختصة بإجراء الاتهام والتحقيق[1] فالسلطة المختصة بالتحقيق التأديبي في النصوص الجزائرية هي السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهذا ما قد يمس بمبدأ الحيدة في عملية إجراء التحقيق وفي هذا الصدد نصت المادة 162 من الأمر 03/06 على أنه " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين"[2].

[1]- زياد، عادل. *الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام- دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري*- المرجع السابق، ص 41.

[2]- المادة 162، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثانيا: اختصاص المجلس التأديبي بالتحقيق

يتمتع المجلس التأديبي بسلطة الرقابة والنظر في قرار العقوبة التأديبية المعروضة عليه، بناءا على تقرير معلل يصدر عن السلطة الرئاسية[1] حيث أنه إذا رأى المجلس التأديبي أن التوضيحات المقدمة إليه في تقرير القضية الذي أعدته السلطة التأديبية غير كافية لعدم دقته أو تفصيلها أو عدم تبريرها وتعليلها، فإنه يحق لهأن يأمر باقتراح منه إجراء تحقيق آخر مع توضيح النقاط التي كان فيها غموض أو لبس.[2]

حيث نصت المادة 171 من الأمر 03/06 على أنه " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي بطلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة عليه"[3]

ومما سبق نستخلص أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على إجراء التحقيق الإداري من قبل المجلس التأديبي، إلا أنه أناط له سلطة الأمر بإعادة فتح تحقيق آخر من طرف السلطة الرئاسية إذا تبين للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أي غموض أو لبس في التحقيق الذي أجرته[4].

الفرع الثاني: الإحالة إلى التحقيق

الإحالة إلى التحقيق هي وسيلة إجرائية يقصد بها البدء في إجراءات التحقيق مع الموظف لوجود احتمال قوي بارتكابه مخالفة تأديبية، وليس كما يجري القول اتهامه بارتكاب مخالفة تأديبية.[5]

---

[1]- زياد، عادل. *الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام*، المرجع السابق، ص 41.

[2]- نفس المرجع، ص 41.

[3]- المادة 171، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[4]- زياد، عادل. *الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام*، المرجع السابق، ص 42.

[5]- محمد ماجد، ياقوت. *التحقيق في المخالفات التأديبية-دراسة مقارنة-*، الإسكندرية: منشأة المعارف، 2002، ص 374.

وينبغي عدم إحالة الموظف إلى التحقيق أذا لم يكن الاتهام جديا يقوم على احتمالات قوية ترجح ارتكاب الموظف للجريمة التأديبية المنسوبة إليه[1] بحيث ألا يكون الإحالة على التحقيق قائم على شبهة أو قصد بها الكيد والنكاية بالموظف، لأن قرار الإحالة بدون وجود أدلة على ارتكاب الموظف للتهمة المنسوبة إليه سيؤدي إلى التسيب من جانب الموظف، كما يدل على وجود سوء في التسيير الإداري.[2]

وتبدأ الإجراءات التأديبية بصدور قرار الإحالة إلى التحقيق من قبل السلطة المختصة قانونا بذلك الإجراء، وتحديد السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق هو أمر جوهري وهام، لأن صدور قرار إحالة العامل من سلطة غير مختصة يترتب عليه بطلان التحقيق.[3]

والرأي الراجح أن قرار الإحالة هذا ليس بقرار إداري، إنما تكييفه الدقيق هو إجراء تمهيدي أو عمل تحضيري أو قاعدة من قواعد التنظيم الداخلي التي لا يترتب على مخالفتها البطلان.[4]

الفرع الثالث: التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي

التوقيف عن العمل هو إجراء تحفظي ووقائي تلجأ الإدارة إليه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أو إذا كان محل متابعة جزائية تحول دون بقائه في منصب عمله، ولأنه إجراء غير تأديبي فإن السلطة التأديبية لا تلزم باتباع شكلية محددة كتمكين الموظف مثلا من الإطلاع على ملفه التأديبي أو ضرورة مواجهته بالتهمة المنسوبة إليه.

وقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في نص المادة 173من الأمر 03/06 بقوله " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة،

---

[1]- عزري، الزين. سميحة، براهيمي."التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري"، *مجلة الإجتهاد القضائي*، جامعة محمد خيضر بسكرة، م.13، ع.1، الجزائر، 2021/03/31، ص 985. https://asjp.cerist.dz/en/article/148708

[2]- عمارعباس، الحسيني. *أصول التحقيق الإداري*، ط .1، لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، 2016، ص 63.

[3]- نفس المرجع، ص 64.

[4]- عمراوي، حياة. المرجع السابق، ص 87.

تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا، يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي"[1]، إضافة إلى المادة 174 التي تنص على أن " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف..."[2].

وباستقراء نص المادة 173يتضح أن التوقيف يكون وجوبيا في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، وقد يكون جوازيا من اختصاص السلطة التقديرية للإدارة في حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح له بالبقاء في منصبه، وبخصوص حقوق الموظف المذنب أ ثناء فترة التوقيف فإنه لا يمكن للإدارة مهما كان السبب حرمانه من تقاضي نصف راتبه الرئيسي، ومجمل المنح العائلية بموجب أحكام المادتين 173 و174 السابقتي الذكر في المدة المنصوص عليها قانونا، فإن الموظف يسترد الجزء الذي خصم من راتبه في حالة ما إذا صدر في حقه عقوبة أقل من عقوبة الدرجة الرابعة، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية في حقه عقوبة أقل من عقوبة الدرجة الرابعة، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في القضية في الآجال المحددة، أو في حالة ما إذا تمت تبرئته ولم يوجد خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية على اعتبار أن غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني.[3]

[1]- المادة 173، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2]- المادة 174، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3]- عمراوي، حياة. المرجع السابق، ص 88.

المبحث الثاني: الإجراءات المعاصرة للعقوبة التأديبية

كرس المشرع الجزائري الإجراءات المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي، والمكملة للإجراءات السابقة كضمانات تهدف إلى ضمان حقوق الموظف وضمان العدالة والشفافية في العملية التأديبية وسيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الأول بعنوان: مبدأ الحياد أما المطلب الثاني يندرج تحت عنوان: تسبيب القرار التأديبي.

المطلب الأول: مبدأ الحياد

لتوقيع عقوبة تأديبية عادلة ومنصفة على موظف متهم يتطلب أن تكون الجهة المسؤولة عن التحقيق وتوقيع الجزاء مستقلتين ومحايدتين، مما يمنع أي تضارب في المصالح أو تحيز قد يؤثر على نزاهة القرار التأديبي، ولدراسة مبدأ الحياد يتطلب التطرق إلى تعريفه في الفرع الأول، وتطبيق مبدأ الحياد في مجال التأديب في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الحياد

مبدأ الحياد (الحيدة) من المبادئ الأساسية التي نص عليها الدستور الجزائري لسنة 2020 من خلال مادته 26 والتي تنص على "...يضمن القانون عدم تحيز الإدارة ...، تتعامل الإدارة بكل حياد..."[1] الذي يتعين على لجان التأديب احترامه و الالتزام به في نطاق المساءلة التأديبية "إذ يجب أن يكون عضو اللجنة التحقيقية متمتعا بصفة الحيدة، ومع ذلك يعني هذا الشرط بمفهومه البسيط، انه لا يجوز لمن وجه الاتهام إلى الموظف الاشتراك في اللجنة التحقيقية المشكلة في حق هذا الموظف، إذ لا يجوز لشخص واحد أن يكون خصما و حكما في نفس الوقت، كما تعني الحيدة هنا عدم جواز إشراك موظف في رئاسة أو عضوية اللجنة التحقيقية متى سبق له أن بين رأيه في صدد المخالفة التي يزمع تشكيل اللجنة في شأنها، و تعني أيضا أن لا تكون جهة التحقيق".[2]

[1] - المادة 26، من التعديل الدستوري2020.

[2] - عمارعباس، الحسيني. المرجع السابق، ص، ص 116-117.

الفرع الثاني: تطبيق مبدأ الحياد في مجال التأديب

يتجلى مبدأ الحياد في مجال التأديبي "الفصل بين سلطة الإحالة إلى التحقيق وسلطة التحقيق ذاتها، و بين هذه الأخيرة و بين سلطة فرض العقوبة، و أخيرا بين سلطة فرض العقوبة و بين الجهة التي يتم الطعن أمامها، بمعنى أخر أن تكون سلطة التحقيق الإداري غير تلك التي أحالت الموظف على التحقيق و كذلك أن تكون الجهة التي تتولى فرض العقوبة و المصادقة عليها غير التي أوصت بها و أن تكون الجهة التي يتم الطعن أمامها غير تلك التي تفرض العقوبة"[1]

وتنقسم نظم التأديب من حيث الفصل بين سلطتي التحقيق وتوقيع الجزاء إلى ثلاثة أنظمة وهي:

أولا: النظام الرئاسي

يتميز هذا النظام بأنه فردي ولا يقوم فيه فصل بين سلطتي الاتهام والحكم، فالمحقق يتبع الرئيس الإداري الذي يوقع الجزاء، أي أن السلطة الرئاسية هي التي تتولى مهمة التحقيق مع الموظف وتوجيه الاتهام له وتوقيع العقوبة عليه[2] وفي هذا الصدد نصت المادة الأولى من المرسوم رقم 152/66، حيث نصت بأنه: " عندما يرتكب الموظف خطأ مهني يجوز للسلطة التي لها صلاحية التعيين احالته على المجلس التأديبي المختص وتأسيسا على ذلك فإن السلطة الرئاسية تجمع بين سلطة الاتهام والتحقيق معا"[3]

وبمقتضى النظام التأديبي الرئاسي يكون فيه الحق للإدارة بتحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف والتحري عن الأدلة، وبعد ذلك تقوم بتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العام[4]

---

[1]- عمارعباس، الحسيني. المرجع السابق، ص 311.

[2]- محمد ماجد، ياقوت. *المرجع السابق*، ص، 426.

[3]- المادة 01، من المرسوم رقم 152/66. المؤرخ في 02 جويلية 1966، المتعلق بالإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية ع.46، الصادرة في 1966.

[4]- رحماوي، كمال. *تأديب الموظف العام في القانون الجزائري*، الجزائر: دار هومة، 2003، ص 134.

اختلف الفقهاء في هذا الشأن إلى رأيين، الرأي الأول يرى أن قيام الرئيس الإداري بالتحقيق ثم توقيع الجزاء معا ينطوي على إخلال واضح بمبدأ أو أصل قانوني مستقر، وهو عدم جواز الجمع بين سلطة الاتهام والإدانة[1].

واتجه رأي آخر إلى القول بأنه ليس ثمة ما يمنع الرئيس الإداري من أن يتولى وحده الاتهام والتحقيق وتوقيع الجزاء، لان هذا لا ينفي كون المحقق ومصدر القرار أفراد أسرة إدارية واحدة، ونتيجة لهذا يتعذر في هذا المجال إعمال القواعد الخاصة بالحيدة.[2]

ومن الانتقادات الموجهة للنظام الرئاسي أنه يؤدي إلى الإفراط في استعمال السلطة التأديبية[3] بالنظر تبعية المحقق كصاحب السلطة في توقيع الجزاء، لذلك ترى أنه نادرا أن تتوافر الحيدة الكاملة، ومن المستحيل منع هذا الخطر الناشئ عن تلك التبعية وما قد يؤدي إليه من تداخل عوامل الانحياز والتحامل والتوجيه، مالم يقرر له استقلاله، مما لايمكن معه وضع قواعد مقدما تكفل تلك الحيدة[4]

ونظرا لاختصاص الرئيس الإداري في سلطة التحقيق وتوجيه الاتهام إلى جانب توقيع الجزاءات، إلا أنالاتجاهات الحديثة تميل نحو سحب هذا الحق كليا أو جزئيا من الرئيس الإداري، وإحالته إلى هيئات أخرى في صورة تختلف باختلاف الدول[5].

ثانيا: النظام التأديبي الشبه قضائي

يقوم النظام الشبه قضائي على اقتسام سلطة توقيع القرارات التأديبية، بين أعضاء السلطة الرئاسية وأعضاء المجالس التأديبية للحد من تعسف السلطة الرئاسية[6] ونصت المادة 165 من الامر 06 /03على أن " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر

---

[1] - محمد ماجد، ياقوت. المرجع السابق، ص 428.

[2] - نفس المرجع، ص428.

[3] - رحماوي، كمال. المرجع السابق، ص 135.

[4] - محمد ماجد، ياقوت. المرجع السابق، ص 427.

[5] - نفس المرجع، ص 426.

[6] - زياد، عادل. *الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام*، المرجع السابق، ص، ص 60-61.

العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداءا من تاريخ إخطارها"[1]

ومن خلال نص المادة 171[2]من الامر 03/06 يمكننا استخلاص خصائص[3] النظام الشبه قضائي وهي:

1-لا تنفرد الإدارة بسلطة توقيع الجزاء، وإنما تقوم بجانب الإدارة هيئات تشارك في الجزاء وخاصة الجزاءات الجسيمة، وهذه الهيئات هي مجالس التأديب، ويختلف دور المجالس في بعض الدول، فقد يقتصر على مجرد إبداء الرأي في الجزاء الذي توقعه الإدارة

2-استقلال مجالس التأديب عن سلطة الاتهاموالتحقيق، ولهذا لا يجوز أن يدخل في تشكيلها من سبق القيام بعمل من أعمال التحقيق أو الاتهام على خلاف الرئيس الإداري الفرد إن أي نقص في حيدة عضو التأديب يجيز للموظف طلب رده سواء كان له سلطة توقيع الجزاء أو مجرد إبداء رأي استشاري، ولا غنى عن البيان أن هذه الوسيلة المباشرة أكثر فاعلية في ضمان الحيدة عن طريق الطعن في القرار التأديبي لعيب الانحراف في استعمال السلطة.

ومن خلال ماسبق ذكره يتضح أن النظام الشبه قضائي يعتبر أفضل من النظام التأديبي الرئاسي في تطبيق ضمانة الحيدة للهيئة التأديبية.[4]

---

[1]- المادة 165، من الأمر رقم 06-03. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2]- انظر المادة 171، من الأمر رقم 06-03. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3]- محمد ماجد، ياقوت. المرجع السابق، ص 429.

[4]- زياد، عادل. *الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام*، المرجع السابق، ص 61.

ثالثا: النظام التأديبي القضائي

يقوم هذا النظام على أساس نزع السلطة التأديبية من يد الإدارة، وجعل سلطتها مقصورة على توجيه الاتهام[1] لتحقيق الحيدة بصورة مطلقة في نظام التأديب القضائي، بحيث يعهد بسلطة توقيع الجزاءات التأديبية إلى محاكم تأديبية مستقلة عن الإدارات ويتم تشكيلها على نحو يحول بين سلطة الاتهام والتدخل في سلطة هذه المحاكم[2].

ويستهدف هذا النظام تحقيق أكثر فاعلية للموظف ويستند إلى حجة أنه هو وحده الكفيل بحماية الموظف العام من تعسف الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي، فمن شأن هذا النظام أن يجعل الإدارة تتفرغ لمهام التسيير وترك مهام العقاب لسلطة مختصة.[3]

ومن الانتقادات التي وجهت لهذا النظام أن القضاء بعيد عن الواقع الإداري، وليس بوسعه الإلمام بتقاليد الوظيفة العامة، وهذا سوف يؤثرعلى نوعية الحكم الذي سوف يصدره[4].

إن الأخذ بنظام التأديب القضائي هو الأكثر تحقيقا لمبدأ الحياد والضمان للموظف العام، نظرا لاعتبار أن الوظيفة التأديبية في هذا النظام تكون من اختصاص محاكم ذات صبغة قضائية مستقلة عن جهة الإدارة وتعمل على تحقيق مبدأ الفصل بين السلطات، وما ينتج عن هذا المبدأ من ضمان حياد جهة التأديب، وبعدها عن التأثيرات الشخصية أو الموضوعية، ومن ثم فإن هذا النظام يضمن فعالية مبدأ الحياد[5].

يمكننا أن نستنتج مما سبق أن تحقيق ضمانة الحياد، خاصة فيما يتعلق بتوزيع الاختصاصات تجد مجالها في الأنظمة القضائية (من خلال المحاكم التأديبية)، والشبه

---

[1]- رحماوي، كمال. المرجع السابق، ص 136.

[2]- محمد ماجد، ياقوت. المرجع السابق، ص 429.

[3]- رحماوي، كمال. المرجع السابق، ص 136.

[4]- نفس المرجع، ص 136.

[5]- بوادي، مصطفى."إشكالية الحياد في التأديب بين النصوص القانونية والتطبيقات القضائية –دراسة مقارنة بين فرنسا والجزائر –"، *مجلة البحوث القانونية والسياسية*، جامعة مولاي طاهر سعيدة، ع. 10، الجزائر، جوان 2018، ص771. https://asjp.cerist.dz/en/article/131720

قضائية (من خلال مجالس التأديب)، أما تطبيقها بخصوص القرارات التأديبية الصادرة من طرف الرؤساء الإداريين، فهو أمر غير ممكن لأن جهة التحقيق عادة ماتكون تابعة للرئيس الإداري المختص بتوقيع الجزاء التأديبي.[1]

المطلب الثاني: تسبيب القرارالتأديبي

عند اتخاذ الإدارة لقرار تأديبي ضد موظف عمومي ألزمها المشرع الوظيفي بتسبيب قراراتها كضمانة لشفافية عدالة الإجراءات التأديبية ولإبراز مكانة تسبيب القرار التأديبي يمكن تقسيم المطلب إلى فرعين: الفرع الاول: التسبيب في مجال الجزاءات التأديبية وأهميته، والفرع الثاني: الأساسي القانوني للتسبيب وضوابطه.

الفرع الأول: التسبيب في مجال الجزاءات التأديبية وأهميته

يعد التسبيب من أهم الضمانات الشكلية لإصدار القرارات التأديبية وذلك لعدة اعتبارات منها تدعيم مبدأ الشفافية والنزاهة والمقصود بتسبيب القرارت:

أولا: تعريف التسبيب

الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري وبالتالي يكون القرار مسببا، لذا أفصح لنفسه عن الاسباب التي استند اليها مصدر القرار، فالتسبيب هو التعبير الشكلي من أسباب القرار وتسبيب القرار ليس مجرد ضمانة معاصرة شكلية لإصدار الجزاء التأديبي، وإنما يعني أسلوبا للتقييد الذاتي للإدارة، وتطبيقا لذلك استقرت أحكام القضاء على وجوب تسبيب القرارات التأديبية حتى دون نص[2].

ثانيا: أهمية التسبيب

للتسبيب أهمية كبيرة في مجال التأديب، حيث يمكن الموظف من التبصر على الأخطاء التي توبع على أساسها، وتمت مواجهته بها، ومدى أخذ سلطة التأديب بما أبداه من

---

[1]- بوادي، مصطفى."إشكالية الحياد في التأديب بين النصوص القانونية والتطبيقات القضائية –دراسة مقارنة بين فرنسا والجزائر–"، المرجع السابق، ص، ص 771– 772.

[2]- جديدي، سليم. *سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري – دراسة مقارنة –*، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2011، ص305.

دفوع، والعقوبات التي تم توقيعها عليه، فإما أن يقتنع ويرضى بها، ويتوب عما ألحقه بالوظيفة وبالمصلحة العامة، وإما أن يتبين له أن حقوقه قد أهدرت لمعاقبته بعقوبة لم يقترف جريمتها فيكون له حق التظلم فيها[1].

أما بالنسبة للإدارة فيساهم في الكشف عن حقيقة نية الإدارة، وما إذا كانت متفقة مع الحالة الواقعية والقانونية التي استمدت منها أسبابها، من أجل تجنب الإلغاء أمام القاضي الإداري[2].

وتكمن أهمية التسبيب بالنسبة للقاضي الإداري حيث يستعمله كوسيلة لفحص مشروعية العمل المطعون فيه، بالتأكد من مدى صحة الأسباب التي أوردتها السلطة التأديبية سندا لقرارها التأديبي، كما أنه يسهل عملية الرقابة القضائية دون عناء في البحث عن الأسباب ودون الحاجة إلى إلزام الإدارة بالإفصاح عن الأسباب التي دفعتها إلى التدخل[3].

الفرع الثاني: الأساس القانوني للتسبيب وضوابطه

القاعدة المستقرة في القانون الإداري هوأنالإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها مالم يلزمها المشرع بذلك، وتستند القرارات التأديبية في تسبيبها إلى:

أولا: الأساس القانوني لتسبيب القرار التأديبي

يجد التسبيب أساسه في مجال التأديب أساسا في جميع قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة، فقد نصت المادة 56 من الأمر رقم 133/66 " تتخذ عقوبات الدرجة الاولى

[1]- قيقاية، مفيدة. المرجع السابق، ص149.

[2]- لعقابي، سميحة. *نظام التأديب في الوظيفة العمومية*، مطبوعة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الجزائر، ص، ص 68 – 69.

[3]- المادة 56، من الأمر رقم 133/66. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، تتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة المذكورة ".[1]

وجاء حسب المادة 125 من المرسوم 59/85 " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب، دون إستشارة لجنة الموظفين مقدما"[2].

وحسب المادة 126 منه تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب"[3]، بحيث تنص المادة 165 ف 1و2 من الامر 06-03 على ان "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية ..."[4]

ولم يكتف المشرع الجزائري بهذا الحد، حيث أن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي هي الأخرى ملزمة تسبيب رأيها واستنادا للمادة 170ف2 من نفس الأمر حيث تنص على أنه: "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"[5].

والتسبيب بصفة عامة يجد أساسه في الجزائر إضافة إلى المصادر السابقة في المرسوم رقم 131/88 المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن، وقد اعتبر مجلس الدولة الجزائري أن كل قرار تأديبي لا يتضمن إحترام الشكلية المتعلقة بالتسبيب يقع باطلا[6].

ثانيا: ضوابط التسبيب

يستوجب في التسبيب ذكر مجموعة من البيانات والتي تعتبر ضوابط له، كذكر الوقائع التي تستوجب التأديب وهي بمثابة " اعتبارات واقعية بالإضافة إلى الأساس القانوني للتجريم التي تعتبر اعتبارات قانونية، وأخرى إجرائية تتمثل في الرد على ما يبديه الموظف المتهم من

---

[1]- لعلام، محمد مهدي. *محاضرات في مقياس نظام التأديبي في الوظيفة العامة*، مطبوعة، تخصص قانون عام، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، الجزائر، 2022-2023، ص 78.

[2]- المادة 125، من المرسوم رقم 59/85. يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

[3]- المادة 126، من المرسوم رقم 85 /59. يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

[4]- المادة 165، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[5]- المادة 170، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[6]- لعلام، محمد مهدي. المرجع السابق، ص 79.

أوجه دفاعه، كما للتسبيب ضوابط وشروط صحته تتمثل في تضمينه بصلب القرار التأديبي وليس في وثائق لاحقة أو تابعة، ويجب أن يكون السبب واضحا لدرجة التمكن من الرقابة عليه[1]

وجدير بالذكر أن تسبيب قرار العقوبة التأديبية يشكل الضمانة التي يستخلص منها استدلال الإدارة التي تملك سلطة التأديب بوقائع وأدلة إثبات للقرار المتخذ من خلال إثبات الوجود المادي لوقائع المخالفة والتكييف القانوني الصحيح لها من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر بمثابة رقابة الموظف على مدى صحة القرار وإستدلالاته[2].

[1]- لعلام، محمد مهدي. المرجع السابق، ص 76.

[2]– بخدة، مهدي."الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري"، *مجلة الدراسات القانونية المقارنة*، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، م. 8، ع. 1، الجزائر، 2022/06/18، ص 563.https://asjp.cerist.dz/en/article/195081

ملخص الفصل الأول:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض حول الإجراءات التأديبية للموظف قبل الطعن كآلية سابقة للطعن، وتتضمن هذه الإجراءات:

مبدأ المواجهة والذي يعد من الضمانات الجوهرية للمساءلة التأديبية، إذ يضمن للموظف حق الاطلاع ومواجهة الأدلة والشهادات المقدمة ضده، إضافة إلى مبدأ ضمان حق الدفاع، المقرر لصالح الموظف، إذ يجب على الإدارة احترام حق الموظف في الدفاع عن نفسه بالطريقة التي تناسبه، وأخيرا إجراء تحقيق تأديبي من طرف الإدارة قبل إصدار العقوبة التأديبية للتأكد من صحة الوقائع المنسوبة للموظف المتهم.

تعد هذه جملة من الإجراءات السابقة للعقوبة التأديبية، والتي تليها جملة من الإجراءات المعاصرة والمتمثلة في:

مبدأ الحياد ويقصد به حياد السلطة التأديبية بحيث لا يجوز أن تكون جهة الاتهام وجهة إصدار العقوبة هي الخصم والحكم، ولإصدار قرار العقوبة التأديبية فقد ألزم المشرع الوظيفي الإدارة بتبرير قراراتها التأديبية لتدعيم مبدأ شفافية ونزاهة العقوبة التأديبية.

الفصل الثاني

آليات الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام

مقدمة الفصل:

بعد إستيفاء الموظف العام لكافة الضمانات السابقة والمعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي عليه، فإن الضمانات الي كفلها له المشرع لا تقف عند هذا الحد، بل يمتد نطاق الحماية القانونية ليشمل مرحلة ما بعد صدور القرار التأديبي.

ونظرا لحرص المشرع على تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة في فرض الانضباط ومصلحة الموظف في صون حقوقه وضمان مشروعية الإجراءات التأديبية، فقد أتاح المشرع للموظف جملة من الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي.

وفي هذا الإطار برزت آليات الطعن في العقوبة التأديبية كضمانة جوهرية لحماية الموظف العام من التعسف أو الخطأ في التقدير، وضمان خضوع القرار التأديبي للرقابة الإدارية والرقابة القضائية، فالموظف الذي تبين له أن العقوبة التأديبية التي صدرت بحقه هي بمثابة اعتداء وتعسف في حقه، فإنه يجق له أن يقوم بالطعن في القرار التأديبي الذي صدر ضده على مستوى الإدارة مصدرة القرار، كما يمكن له الطعن قضائيا في هذا القرار امام الجهات القضائية المختصة، ومن هذا المنطلق قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين تطرقنا من خلالهما إلى التظلم الإداري في القرار التأديبي في المبحث الأول، اما المبحث الثاني عالجنا فيه الطعن القضائي في القرار التأديبي.

المبحث الأول: التظلم الإداري في القرار التأديبي

تعد الرقابة الإدارية على القرارات التأديبية إحدى الضمانات الأساسية المقررة لحماية الموظف العام من التعسف في استعمالها للسلطة التأديبية، وتتمثل هذه الرقابة في خضوع القرار التأديبي لإعادة النظر من طرف الإدارة مصدرة القرار أو الإدارة الوصية على الإدارة مصدرة القرار عن طريق آلية التظلم الإداري، وسنتناول في هذا الصدد مفهوم التظلم الإداري في المطلب الأول، ويتم التطرق إلى شروط صحته في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث فيتضمن الطعن أمام لجان خاصة.

المطلب الأول: مفهوم التظلم الإداري

يعد التظلم الإداري أداة رقابية ذات طابع داخلي يهدف إلى منح الإدارة فرصة لمراجعة قراراتها وتصحيح ما قد يشوبها من أخطاء قانونية أو تجاوز في السلطة تحقيقا لمبدأ المشروعية، وهو ما سنعالجه من خلال الفروع التالية، بدءا بتحديد المقصود بالتظلم الإداري في الفرع الأول، ثم بيان أنواع التظلم الإداري في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري

يعرف التظلم الإداري على أنه وسيلة كفلها القانون للموظف المتهم لمواجهة ماتصدره الإدارة ضده من جزاءات، يعتقد عدم مشروعيتها ويلتمس منها إعادة النظر في القرار الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أوالتعديل وهو طريق يسلكه الموظف العام الذي صدر ضده القرار التأديبي قبل اللجوء إلى القضاء.[1]

أي هو بذلك وسيلة ودية لتسوية النزاع حول الجزاء التأديبي الذي قد يؤدي لاستجابة له وإسقاط التهمة المسندة للموظف، كما يساعد منجهة أخرى الإدارة على أن تصحح أخطائها بنفسها دون اللجوء إلى القضاء، وللتظلم الإداري الطابع الإداري المحض، إذ أنه

[1]- كيلالي، عواد."حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية"، *مجلة الدراسات القانونية المقارنة*، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، م .6، ع. 1، 2021، ص 1119.https://asjp.cerist.dz/en/article/156737

يوجه إلى الإدارة مصدرة القرار المطعون فيه التي تتولى دراسته، وغالبا ماتكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية.[1]

الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

يقسم التظلم الإداري بحسب الجهة التي يقدم إليها إلى تظلم ولائي وتظلم رئاسي، كما يقسم التظلم بحسب إلزاميته والآثار المترتبة عليه إلى تظلم اختياري وتظلم وجوبي.

أولا: بحسب الجهة المقدم إليها

ينقسم التظلم في هذه الحالة إلى:

1-التظلم الولائي:

المقصود بالتظلم الولائي هو أن يتقدم صاحب الشأن بطلبه إلى السلطة مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه، إما بالإلغاء أو التعديل أواستبداله بآخر، وذلك حسب ماتملكه السلطة الإدارية من صلاحيات في هذا الشأن[2]، أي هوذلك الإجراء الإداري المتضمن إحتجاج المتظلم ضد قرار إداري فردي أو تنظيمي محدد ومعين، مؤسسا احتجاجه على عدم شرعية القرار الإداري وعلى تأثيره في مركزه القانوني موجها إلى مصدر القرار نفسه، وهذا ضمانا لحقوق الأفراد لذا نص المشرع على أن المتظلم وفي هذه الحالة يقوم بتحريك التظلم الإداري الولائي، ومثاله صدور القرار الإداري من طرف الوزير فالوزير هو الرئيس الأول في السلم الإداري للوزارة، وعليه فالتظلم الإداري هنا يكون ولائي أي أما ممن أصدر القرار نفسه وهذا تجسيدا وتفعيلا وتطبيقا لأحد وسائل تحريك الرقابة الإدارية الذاتية عن طريق الأفرادفيالإدارة العامة الجزائرية[3].

---

[1]- عمامرة، حسان. *مقياس قانون الوظيفة العامة – دراسة مقارنة–*، *كتاب بيداغوجي*، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، 2022، ص، ص 103- 104.

[2]- جديدي، سليم. المرجع السابق، ص 310.

[3]- بوزيفي، شريفة."التظلم الإداري كآلية سابقة لفض النزاع الإداري– دراسة مقارنة – بين نصوص قانون الإجراءات المدنية 154/66 وقانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 وقانون الصفقات العمومية"، *مجلة صوت القانون*، جامعة خميس مليانة، م .7، ع. 1، 2020، ص889.https://asjp.cerist.dz/en/article/117090

وهوما أخذ به المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية حيث نصت المادة 175 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءا من تاريخ تبليغ القرار"[1].

2-التظلم الرئاسي:

يكون التظلم الإداري رئاسيا، إذا قدمه صاحب الشأن إلى السلطات الإدارية التي تعلو السلطة الإدارية مصدرة القرار[2] فالسلطة الرئاسية بما تملكه من وسائل رقابة المشروعية لها الحق في مراجعة أعمال السلطات الإدارية التابعة لها، والتعديل عليها أو إلغاؤها أو سحبها، وهو ما يعرف بالسلطة الرئاسية التي يتمتع بها الرئيس في مواجهة مرؤوسيه[3]، وتكمن أهمية التظلم الإداري الرئاسي في أنه أداة رقابة على نشاط المرؤوسين.

كما يزيد من احتمالات توفر الحيدة والموضوعية من خلال الفصل في التظلم من طرف الرئيس الإداري، وهو ما قد لا يتوفر في التظلم الولائي، فالرئيس الإداري يمكن أن تتوفر فيه مظاهر الحياد لأنه لا علاقة له بموضوع النزاع وبالتالي تكون فرصة قبول التظلم كبيرة، عكس الجهة الإدارية مصدرة القرار فتكون طرف في النزاع له جانب القوة والغلبة وبالتالي تكون هناك إمكانية لرفض التظلم، الامرالذي يترتب عنه الإضرار بمصالح صاحب الشأن، والتظلم الرئاسي يكون بين السلطات التي تربطها تبعية بالرئيس الإداري فمثلا مديرية التربية ترأسها وزارة التربية، ومديرية الصحة ترأسها وزارة الصحة[4].

---

[1]- المادة 175، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2]- عوابدي، عمار. *النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري*، ج. 2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، 1998، ص 367.

[3]- بعلي، محمد الصغير. *القانون الإداري – التنظيم الإداري-*، عنابة: دار العلوم للنشر والتوزيع، ص 36.

[4]- رناق، يحي. "الطعن الإداري آلية لحماية الحقوق والحريات في التشريع الجزائري"، *المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية*، جامعة تيسمسيلت، م. 8، ع .1، الجزائر، 2023، ص، ص 5- 6.
https://asjp.cerist.dz/en/article/222093

ثانيا: أنواع التظلم الإداري من حيث الأثر

ينقسم إلى تظلم اختياري يلجأ إليه الموظف بإرادته، وتظلم إجباري يشترط قبل رفع الدعوى القضائية.

1-التظلم الاختياري:

وهو الذي يتقدم به صاحب الشأن من تلقاء نفسه دون اشتراط من المشرع، وبالتالي فهو وسيلة اختيارية يستطيع الموظف اللجوء إليها متى تراءت له الفائدة من ذلك، فالتظلم الإداري بدأ ظهوره اختياريا ثم أصبح وجوبيا في بعض الحالات[1].

ويعود الاختيار للموظف العام أي طريق يسلك، فإذا أرادان يقدم تظلما أمام الإدارة محاولة منه الوصول إلى حل ودي وإداري فله ذلك، لكن إذا أراد أن يهاجم القرار التأديبي ويطعن فيه مباشرة أمام القضاء وحتى لا يطيل أمر المنازعة الوظيفية فلا ضرر في ذلك، كذلك يمكن القول أن التظلم الجوازي أو الاختياري هو الأصل كون نظام التظلم الإداري متروك لتقدير الموظف صاحب الشأن في أن يختار أي طريق يسلك إما أن يتقدم بطعن أمام لجنة الطعن عن طريق التظلم الإداري أو الطعن ضد القرار التأديبي أمام القضاء مباشرة دون انتظار رد الإدارة [2].

يتضح أن المشرع الجزائري قد تبنى التظلم الاختياري استنادا إلى نص المادة 830 [3]من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقوله "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في أجل منصوص عليه في المادة 829[4] أعلاه".

---

[1]- عمراوي، حياة. المرجع السابق، ص 104.

[2]- كيلالي، عواد. المرجع السابق، ص 1127.

[3]- المادة 830، من القانون رقم 09/08. المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية ع. 10، الصادرة في 2008/02/27، المعدل والمتمم.

[4]- المادة 829، من القانون 09/08. المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص على "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر ..."

من خلال نص هذه المادة نستشف أن إجراء التظلم الإداري يبقى اختياريا، ويعود إلى المخاطب بالقرار، إما بتقديم التظلم إلى الجهة مصدرة القرار أو التوجه مباشرة إلى القضاء.

وهو ما أخذ به المشرع الجزائري حيث نصت المادة 175 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه"يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءا من تاريخ تبليغ القرار"[1].

2-التظلم الوجوبي:

يعرف التظلم الوجوبي هو ذلك الإجراء الذي يفرضه المشرع على المتضرر من القرار التأديبي تقديمه إلى جهة الإدارة قبل إقامة دعواه كإجراء شكلي جوهري ينبغي مراعاة اتخاذه قبل سلوك طريق الدعوى القضائية، ويترتب على عدم تقديم هذا التظلم قبل إقامة الدعوى وجوب الحكم بعدم قبولها شكلا لعدم سابقة التظلم إلى الجهة الإدارية التي حددها القانون[2]، أي أن التظلم الوجوبي يعتبر إجراء حتمي رغم أنه مقرر لمصلحة المتهم، إلا ان حتميته تنبع من أنه مقرر لحماية المشروعية بصفة عامة، فإذا كان من مصلحة المتهم إلغاء القرار لكونه غير مشروع إضافة إلى أت تقرير وجوب التظلم من بعض القرارات الإدارية تحقيق مصلحة مرفق القضاء في تخفيف العبء عنه[3].

المطلب الثاني: شروط التظلم الإداري

لكي يكون التظلم الإداري مقبولا يجب توافر شروط معينة، ليرتب آثارا بمجرد تقديمه من طرف الموظف، ولتوضيح هذه الشروط نقسم المطلب إلى فرعين وسنتناول في الفرع الاول الشروط الشكلية والموضوعية للتظلم، وآثاره في الفرع الثاني.

---

[1]- المادة 175، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2]- أحمد يوسف محمد، علي. *التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء*، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة،2011، ص 110.

[3]- نفس المرجع، ص 111.

الفرع الأول: الشروط الشكلية والموضوعية للتظلم الإداري

تقسم الشروط الواجب توافرها في التظلم الإداري إلى:

أولا: الشروط الشكلية

لرفع التظلم الإداري في القرار التأديبي يشترط فيه أن يتوافرعلى الشروط الشكلية التالية:

1 –أن يقدم التظلم الإداري من صاحب الشأن: ويقصد به صاحب المصلحة أي الشخص المعني بالقرار الإداري، ويستوي التظلم ان يكون من شخص طبيعي أو معنوي الذي منحه المشرع هذه الصفة وهو ما يعتبره البعض شرط الصفة والمصلحة الشخصية فالإدارة تتعامل معه هو شخصيا وليس مع جهات أو أطراف أخرى يقدم من صاحب الحق نفسه او ممثله القانوني[1]، وأن تكون عنده الأهلية الكاملة.[2]

2–أن يرفع التظلم إلى الجهة مصدرة القرار أو إلى الجهة الرئاسية: إن التظلم الإداري يوجه من الموظف إلى الجهة المحددة قانونا وغالبا ما تكون الجهةالمختصة هي الإدارة التي أصدرت القرار التأديبي، ويمكن أن تكون الجهة المختصة بالنظر في هذا الطعن هي الجهة الإدارية التي تعلو الجهة الإدارية مصدرة القرار، كما هو الحال في الطعن الرئاسيوهي الجهة التي لها سلطة التعقيب على قرارات السلطة المرؤوسة، كما يمكن أن يكون هذا التظلم موجها بموجب القانون إلى لجنة خاصة كما هو الحال في التظلم الموجه

---

[1]– العقون، مرية. محمد، بركات. "تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، *مجلة الحقوق والعلوم السياسية*، جامعة زيان عاشور الجلفة، م. 10، ع. 1، الجزائر، 2017، ص 396.
https://asjp.cerist.dz/en/article/18301

[2]– عبد الناصر عبد الله، أبو سمهدانة. حسين إبراهيم، خليل. *موسوعة الإجراءات السابقة على رفع الدعاوى الإدارية اللجوء إلى لجان التوفيق في بعض المنازعات التظلم الإداري الوجوبي– دراسة تطبيقية مقارنة في ضوء أحداث أحكام وفتاوى مجلس الدولة حتى عام 2013 –*، ط. 1، القاهرة: المصدر القومي للإصدارات القانونية، 2014، ص 330.

إلى لجنة الطعن ضد القرار التأديبي الذي أقر عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة حسب ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03/06[1].

3-أن يقدم التظلم بعد صدور القرار الإداري النهائي وقبل رفع الدعوى: إن القرار الإداري عمل قانوني نهائي صادر من جهة إدارية تعبر عنه بإرادتها المنفردة بقصد إحداث آثارا قانونية معينة[2] وللتظلم في قرار إداري يجب أن يكون هذا الاخيرقد صدر بالفعل فلا يمكن تصور أن يقوم شخص بتقديم تظلم من قرار لم يصدر بعد[3] أو تظلم ضد عمل تحضيري صادر من جهة إدارية، أو ضد قرار غير نهائي لم يتم نشره أو تبليغه إلى صاحب الشان[4].

فهدف التظلم هو قيام الإدارة بإعادة النظر في قرار قامت بإصداره[5] وهذا القرار قد مس أو ألحق ضررا بمصلحة عامة أو خاصة للشخص المتظلم أومن شأنه إلحاق الأذى به، فيمس بالمركز القانوني له، ولا يكفي فقط أن يكون التظلم بعد صدور القرار من جهة الإدارة، وإنما لابد أيضا أن يكون التظلم قبل رفع الدعوى لكي ينتج آثاره المرجوة من إلغاء أو تعديل القرار الصادر دون اللجوء إلى القضاء.[6]

4-أن يقدم التظلم خلال الآجال والمواعيد المحددة: استنادا إلى نص المادة 830 [7]من ق.إ.م.إ والتي تنص على تقديم التظلم الإداري بصفة عامة إلى الجهة الإدارية المختصة في أجل أربعة أشهر ابتداءا من تاريخ النشر أو تبليغ القرار الإداري، وبما ان قرار العقوبة التأديبية من بين القرارات الإدارية المعرضة للطعن فيها فإن نص المادة 830 من

---

[1]- كيلالي، عواد. المرجع السابق، ص، ص 1129- 1130.

[2]- العقون، مرية. محمد، بركات. المرجع السابق، ص 397.

[3]- عبد الناصر عبد الله، أبو سمهدانة. حسين إبراهيم، خليل. المرجع السابق، ص 331.

[4]- العقون، مرية. محمد، بركات. المرجع السابق، ص 397.

[5]- عبد الناصر عبد الله، أبو سمهدانة. حسين إبراهيم، خليل. المرجع السابق، ص 331.

[6]- نفس المرجع، ص331

[7] - المادة 830، من القانون رقم 09/08. المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ق.إ.م.إ قد شمله من خلال إمكانية تقديم تظلم إداري مسبق، حيث يمكن للموظف المعني بقرار العقوبة التأديبية أن يقدم التظلم الإداري المسبق، غير أن الأمر 03/06 السالف الذكر قد خصه بأجل محدد غير ذلك الأجل المحدد في ق.إ.م. إ بموجب المادة 175 [1]منه والتي تنص على آجال تقديم الموظف العام لتظلمه ضد القرارات التأديبية التي أقرتها عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أمام لجنة الطعن في أجل شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار التأديبي.

ثانيا: الشروط الموضوعية للتظلم الإداري

يصح التظلم الإداري في حالة تقديمه إلى الجهة المختصة إذا توافرت فيه الشروط الموضوعية التالية

1-أن يكون التظلم الإداري واضحا ومجديا: يقصد بوضوح التظلم الإداري أن يكون واضحا من حيث تحديد القرار والمتظلم منه وتاريخ صدوره وأيضا تحديد طلبات المتظلم هل هي إلغاء أم تعديل أم سحب القرار، وتكمن أهمية هذا الشرط في أنه يمكن جهة الإدارة من فهم موضوع التظلم وأسبابه والهدف من ورائه[2]، وأن يكون التظلم مجديا بمعنى لابد أن يكون بمقدور الإدارة وبوسعها التصرف في القرار الإداري بمعنى آخر أن تكون الإدارة مستعدة لدراسة التظلم سواء بالتعديل أو السحب أو الإلغاء من الناحية القانونية.[3]

2-الاعتماد على الأساليب والأسباب القانونية والواقعية ذات التأثير: لنجاح التظلم الإداري يجب أن يبنى على أساليب وأسباب واقعية وقانونية لأنه يساعد على إقناع الجهة الإدارية، بإعادة النظر في القرار محل الطعن، وتكون هذه الأسباب موجودة فعلا وأثرت على المراكز القانونية للمعني بالقرار التأديبي.

---

[1] - المادة 175، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2] - رويحة، عبد الحكيم أمحمد علي. آسية، دعاس." التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية "، *مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية*، جامعة المسيلة، م. 7، الجزائر، 2022، ص، ص 1030-1031. https://asjp.cerist.dz/en/article/185429

[3] - أحمد يوسف محمد، علي. المرجع السابق، ص 177.

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على التظلم الإداري في القرار التأديبي

إذا ما رفع المتظلم طلبه أمام الجهة الرئاسية أو امام الجهة المصدرة للقرار التاديبي، وتوافرت فيه الشروط السابقة، وعلى ذلك فإن من اهم النتائج التي يمكن أن تترتب على تقديم التظلم الإداري هي

أولا: قطع ميعاد الطعن بالإلغاء

يترتب على تقديم التظلم الإداري قطع سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء، فقد نص المشرع بموجب نص المادة 829 بقوله "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"[1]، على أن المشرع قد خرج على هذا الأصل في نص في المادة 830 من ق إم إ أنه "بعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد، خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض وتبدأ هذه من تاريخ تبليغ التظلم، وفي حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من آجال شهرين لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء آجال الشهرين المشار إليه في الفقرة أعلاه"[2] إنطلاقا من نص المادة ينقطع سريان الميعاد المذكور في المادة 829 بالتظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الهيئات الرئيسية، ويجب أن تبت في التظلم قبل مضي شهرين من تاريخ تقديمه، وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسببا.

يعتبر فوات شهرين على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه الجهات الإدارية المختصة بمثابة رفضه، ويكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار الخاص بالتظلم شهرين من تاريخ انقضاء الشهرين المذكورين.[3]

---

[1] - المادة 829، من القانون رقم 09/08. المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[2] - المادة 830، من القانون رقم 09/08. المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[3] - رحاب عبد العزيز البيبلي، سالم." التظلم الإداري كسبب لإنقطاع الميعاد في دعوى الإلغاء"، *ويكي الكتب*، 14جانفي2024 ، https://ar.wikibooks.org/wiki/، تاريخ الإطلاع 13 ماي 2025، الساعة 23:20

ومن هنا كان ماقرره المشرع من أن تظلم صاحب الشأن إلى مصدر القرارأو رئيسه طالبا سحبه قاطعا لميعاد الطعن بالإلغاء في هذا القرار وذلك تشجيعا للأفراد على طلب الإنصاف من الإدارة قبل اللجوء إلى القضاء[1].

والأصل أن صاحب الشأن حر في أن يطعن أمام القاضي مباشرة أو أن يبدأ فيتظلم منه، أي أن الأصل في التظلم جوازي[2].

ثانيا: سحب وإلغاء القرار التأديبي

قد يتبين للإدارة بعد فحص التظلم الإداري أنه أجحفت في حق المتظلم فتجيبه بسحب قرارها التأديبي أو إلغاؤه، ويراد بالسحب قيام جهة الإدارة بإعدام الآثار القانونية المترتبة على القرار الإداري، ليس بالنسبة إلى المستقبل فحسب وإنما أيضا بالنسبة إلى الماضي بحيث يعتبر القرار كأنه لم يكن أي أنه لم يصدر إطلاقا.[3]

ويصدر هذا الإجراء من السلطة التي لها صلاحية التعيين سواء لأسباب متعلقة بالمشروعية او بالملائمة، ويتم بمقتضاه إتاحة الفرصة لها بان تصحح أخطائها التي وقعت فيها عند قيامها بتوقيع العقوبة محل القرار التأديبي، وإزالة الآثار المترتبة عن ذلك القرار.

إن سلطة السحب تكون بأثر رجعي للقرار دون المساس بالحقوق الفردية والمراكز المكتسبة في ظل القرارات الإدارية السابقة، فلما كان الإلغاء الإداري له أثر مباشر على القرار الإداري دون أن يكون له أثر رجعي، أي لا يعتبر القرار بمقتضاه كأن لم يكن، وإنما يعتبر ملغيا فقط من تاريخ هذا الإلغاء، ولسحب او إلغاء القرار الإداري يجب التمييز بين نوعين من القرارات، منها القرارات التأديبية المشروعة إذ أنه لا يجوز سحب أو إلغاء قرارا تأديبيا صحيحا ومشروعا لإصدار قرار آخر يسيء إلى الموظف، أو لغرض توقيع جزاء أشد

---

[1]- رحاب عبد العزيز البيبلي، سالم. المرجع السابق.

[2]- المادة 830، من القانون رقم 09/08. المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[3]- حسين بشير، المجعوك."التظلم الإداري من القرار التأديبي للموظف العام "، *مجلة البحوث الأكاديمية- الشريعة والقانون*- جامعة مصراتة، م .1، ع. 29، ليبيا، 2025، ص 22.
https://lam-journal.ly/index.php/jar/article/view/809

من الجزاء الأول، فمشروعية سحب القرارات التأديبية تقرر أساسا على تمكين جهة الإدارة من تصحيح الخطأ الذي وقعت فيه[1].

وبمقتضى ذلك يكون القرار المراد سحبه أو إلغاؤه قد صدر مخالفا للقانون، أما إذا قام القرار التأديبي على سبب صحيح مستوفيا أركانه وعناصره القانونية، فأنه يمنع على جهة الإدارة أن توقع عقوبة أشد من الاولى وهذا مالا يجوز[2].

أما بالنسبة للقرارات التأديبية غير المشروعة فقد تتجه نية الإدارة من وراء السحب أو الإلغاء إلى أن يكون القرار المسحوب أو الملغى كليا أوجزئيا، بحيث يقتصر على أثر معين من الآثار المترتبة عليه، وقد يتم السحب بالطريقة الضمنية كما لو صدر من الجهة الإدارية ما يدل على عدولها عن قرارها السابق، فالسحب الإلغاء لا يرد أساس إلا على القرارات الفردية المشوبة بعدم المشروعية.

تقتضي القاعدة العامة في القرار التأديبي غير المشروع بجواز سحبه أو إلغائه في أي وقت، ودون التقيد بموعد محدد للسحب التزاما منها بحكم القانون وتصحيحا للأوضاع المخالفة له، إلا أن دواعي المصلحة العامة أنه إذا صدر قرار فردي معيب من شأنه أن يولد حقا فإن هذا القرار يجب أن يستقر عقب فترة معينة من الزمن، بحيث يسري عليه ما يسري على القرار الصحيح الذي يصدر في الموضوع ذاته، فإذا انقضت هذه الفترة اكتسب القرار حصانة تعصمه من أي سحب أو إلغائه فيصبح عندئذ لصاحب الشأن حقا مكتسبا فيما

---

[1]- عمامرة، هناء. عبد القادر، زرقين."إختصاص لجان الطعن في الرقابة على قرارات الإدارة التأديبية "، *المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية*، جامعة تيسمسيلت، م. 9، ع. 1، الجزائر،2024، ص 1400.
https://asjp.cerist.dz/en/article/245788

[2]- بوادي، مصطفى."نطاق سحب القرار التأديبي كطريق من الطرق غير القضائية لانقضاء العقوبة التأديبية- دراسة مقارنة- "، *مجلة المشكاة في الإقتصاد التنمية والقانون*، جامعة بلحاج شعيب عين تيموشنت، ع. 1، 2016، ص، ص 306-307.https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/162/1/1/82331

تضمنه القرار، فكل إخلال بهذا الحق بقرار لاحق يعد أمرا مخالفا للقانون يعيب القرار الآخر ويبطله[1].

ثالثا: تعديل القرار التأديبي

إن تعديل القرار التأديبي يجب أن يكون بالتخفيف لا بالتشديد، طبقا لقاعدة لا يضار المتظلم بتظلمه، وسلطة الإدارة في التعقيب على القرارات الإدارية وتعديلها لا تقتصر على الأسباب التي تتعلق بالمشروعية، بل إنها تستطيع تعديل الجزاء لأسباب تتعلق بالملائمة كأن تقدر الجهة الإدارية أن العقوبة الموقعة على الموظف لا تتناسب مع المخالفة التي إرتكبها، ويمكن أن يكون تعديل القرار التأديبي إما في مصلحة الموظف أو إضرارا به كتشديد العقوبة وهو ما لا يجوز توقيعه من طرف السلطة التاديبية[2].

رابعا: تثبيت القرار التأديبي

يحدث أن يتم بعد دراسة التظلم تثبيت القرار التأديبي الذي تم إصداره على النحو الصحيح، انطلاقا من معاينة وتكييف الخطأ التأديبي من طرف المسؤول المباشر، إلى غاية انعقاد المجلس التأديبي بعد إتاحة للموظف العام كل الضمانات القانونية المخولة له وفي آجالها القانونية الصحيحة وتحديد العقوبة التأديبية المناسبة للخطأ التأديبي المرتكب، فلا يكون للموظف العام حينها أي حجية على قرار المجلس التأديبي المصادق عليه من طرف سلطته الرئاسية، ويصبح قرار اللجنة القاضي بتثبيت القرار التأديبي نافذا على الموظف العام الذي له بدوره الحق مرة أخرى في الطعن القضائي أمام القضاء المختص[3].

---

[1]- بوادي، مصطفى."نطاق سحب القرار التأديبي كطريق من الطرق غير القضائية لانقضاء العقوبة التأديبية- دراسة مقارنة- "، المرجع السابق، ص، ص، 308 - 309.

[2]- بوادي، مصطفى. *ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري*، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2013-2014، ص 337.

[3]- عمامرة، هناء. عبد القادر، زرقين. ."إختصاص لجان الطعن في الرقابة على قرارات الإدارة التأديبية "، المرجع السابق، ص1403.

المطلب الثالث: الطعن أمام لجان خاصة

أنشأ المشرع هيئة إدارية خاصة تدعى لجان الطعن تختص بالبت في الطعون المقدمة من طرف الموظف محل العقوبة التأديبية، في حالة رفض تظلمه من طرف الإدارة مصدرة القرار التأديبي ويأتي هذا الطعن المرفوع أمام اللجان الخاصة في المجال التأديبي ضمانا للرقابة والإنصاف، وعليه يقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع رئيسية على النحو التالي: الفرع الأول بعنوان الإطارالقانوني العام للجان الطعن الإدارية، والفرع الثاني يتضمن تشكيلة لجان الطعن واختصاصاتها، أما الفرع الثالث تناولنا فيه ميعاد وآجال الفصل في الطعن أمام لجان الطعن .

الفرع الأول: الإطار القانوني العام للجان الطعن الإدارية

أنشئت لجان الطعن الإدارية لأول مرة من طرف المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10/84 المؤرخ في 1984/01/14 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها استنادا إلى نص المادتين 28 و31 منه[1]، وأبقى عليها في المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، والتي نصت عليها المادة 13 منه كهيئة قانونية[2] إلى غاية صدور الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة والذي نص على إنشائها بموجب نص المادة 62 " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية: لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان الطعن

[1]– المادة 28، المادة 31، من المرسوم التنفيذي رقم 10/84. المؤرخ في 1984/01/14، المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، ع. 3، الصادرة في 1984/01/17.

[2]– انظر المادة 13، من المرسوم التنفيذي رقم 59/85. يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

واللجان التقنية"[1] والمادة 65/ف1 منه، "تنشأ لجنة طعن لدى كل وزيرو كل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل ..."[2].

وقد صدر حديثا المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارت العمومية، الذي يحدد إختصاصات اللجنة وكيفية تشكيلها وتنظيمها وسيرها، الذي ألغى المرسوم رقم 10/84.

استنادا إلى نصوص المواد 65 من الأمر 03/06[3] والمادة 47 من المرسوم 199/20 التي تنص على أن" تكون لجان الطعن لدى كل وزير أو والي وكذا لدى أي مسؤول مؤهل... غير أنه يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة ..."[4]

الفرع الثاني: تشكيلة لجان الطعن وإختصاصاتها

سيتم التعرف في هذا الفرع على:

أولا: تشكيلة لجان الطعن

تتشكل لجان الطعن حسب نص المادة 49 من المرسوم التنفيذي199/20[5] بالإضافة إلى نص المواد 65 من الأمر03/06 من سبعة أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين، وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.[6]

[1]– المادة 62، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2]– المادة 65، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3]– المادة 65، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[4]– المادة 47، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20. المؤرخ في 25جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ع. 44، الصادرة في 30 جويلية 2020.

[5]– المادة 49، من المرسوم التنفيذي 199/20. يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

[6]– المادة 65، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يعين أعضاء لجان الطعن بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو الوالي أو مسؤول مؤهل بناءا على نص المادة 48[1] لمدة ثلاث سنوات طبقا للمادة 51 من المرسوم التنفيذي 199/20، غير أنه يمكن تقليص أو تحديد مدة العهدة استثنائيا[2] لضرورة المصلحة بموجب قرار او مقرر حسب الحالة من السلطة الوصية المعنية عند الاقتضاء بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولكن لا يمكن ان يتجاوز هذا التقليص أو التمديد ستة أشهر[3]وفي ظل الظروف الاستثنائية يمكن تمديد عهدات لجان الطعن التي انتهت عهدتها، وذلك إلى غاية زوال الظروف الاستثنائية.

كما يمكن إنهاء عهدات أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومعهم عهدة أعضاء لجان الطعن في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك، دون اشتراط المدة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية[4].

وعند انقطاع عضوية أحد الأعضاء الدائمين في لجنة الطعن قبل انقضاءعهدته، بسبب الاستقالة أو عطلة طويلة المدى أو الإحالة على الاستيداع، أو لأي سبب آخر تنهى به المهام التي عين أو انتخب من أجلها، أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة حتى يكون عضوا في لجنة الطعن يعين مكانه خلفه الإضافي عضوا دائما إلى غاية تجديد هذه اللجنة[5] يمكن حل لجنة الطعن بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بموجب قرار

---

[1]- أنظر المادة 65، من الأمر 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2]- المادة 51، من المرسوم التنفيذي 199/20. يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

[3]- أنظر المادة 8 /ف 2 من المرسوم 199/20. يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

[4] - المادة 8/ف 3، من المرسوم التنفيذي رقم199/20. يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

[5] - المادة 52، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20. يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

أو مقرر حسب الحالة، وتشكل عندئذ لجنة جديدة في أجل شهرين حسب الشروط المحددة بموجب هذا المرسوم[1].

ثانيا: إختصاصاتها

تختص لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، حيث نصت المادة 175 من الأمر 03/06 على أنه" يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءا من تاريخ تبليغ العقوبة"[2]، وقد أكدت هذا الإختصاص للجان الطعن المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199/20[3].

وبصدور المرسوم التنفيذي 199/20، نستقرأنه أكد أن لجنة الطعن هي لجنة يمكن للموظف الطعن أمامها في القرار الإداري المتضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة والصادرة من الإدارة وذلك للنظر فيه وإصدار قرار بشأنه من أجل إلغاء تلك العقوبة أو تثبيتها أو تعديلها، أي أن لجنة الطعن هي هيئة فاصلة في النزاع التأديبي، حيث تكلف بالبت في طعون الموظفين وبالتالي فإن قرارها يخضع للرقابة القضائية[4].

---

[1]- المادة 64، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20. يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

[2]- المادة 175، من الأمر رقم 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3]- انظر المادة 54، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20. يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

[4]- ماضي، نبيلة. سامية، العايب."النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم 199/20"، *مجلة صوت القانون*، جامعة خميس مليانة، م. 9، ع. 1، 2012، ص، ص 998-1002.
https://asjp.cerist.dz/en/article/205662

الفرع الثالث: ميعاد وآجال الفصل في الطعن أمام لجان الطعن

يرفع الطعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل شهر واحد حسب نص المادة 175[1] من الأمر 03/06 والمادة 54 من المرسوم التنفيذي 199/20[2] من تاريخ تبليغ قرار العقوبة التأديبية للموظف، إذ يشكل إجراء رفع الطعن في أجل شهر واحد ضمانة للموظف خصوصا أنه في بعض الحالات تكون القضية معقدة تحتاج لتحري الحقائق أو لظروف خاصة بالموظف، مثل بعد المسافة عن الموظف وعن مقر لجان الطعن.

وتفصل لجنة الطعن في الطعون المرفوعة أمامها في الآجال القانونية المحددة بموجب المرسوم 199/20 استنادا إلى نص المادة 55[3] منه السالفة الذكر، والمتمثل في 45 يوما ابتداءا من تاريخ إخطارها، فإذا لم تجتمع اللجنة أو لم تصدر قرارها خلال 45 يوما لسبب ما يمكن إنهاء قرار التوقيف وإعادة إدماج صاحبه في منصب عمله مع حقه في استرجاع كافة حقوقه مع بقاء العقوبة المسلطة عليه موقوفة النفاذ حتى تصدر اللجنة قرارها، غير أن هذا الإدماج لا يمنحه الحق في استرجاع أجزاء الراتب التي تم خصمها أو طلب التعويض.

المبحث الثاني: الطعن القضائي في القرار التأديبي

يتجسد الطعن القضائي في القرارات الإدارية بصفة عامة والتأديبية بصفة خاصة، حيث تخضع القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لرقابة القضاء الإداري، فالقوانين التي تنظم القضاء الإداري تخول للموظف حق الطعن القضائي في القرارات التأديبية الصادرة بحقه، ويهدف هذا المبحث إلى تسليط الضوء على أوجه الطعن القضائي

[1] – المادة 175، من الأمر رقم 06 /03. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2] – المادة 54، من المرسوم رقم 199/20. يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

[3] – المادة 55، من المرسوم رقم199/20. يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

في المطلب الأول وآثار الطعن القضائي في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث فنتناول فيه المسؤولية الإدارية كجزاء للتعويض عن القرار التأديبي.

المطلب الأول: أوجه الطعن القضائي

يلجأ الموظف العام إلى الطعن في القرار التأديبي، عندما يتبين أن القرار الصادر بحقه مجحف أو غير عادل، وذلك بهدف حماية حقوقه القانونية والمهنية، ومن أبرز الأسباب التي تدفع الموظف للطعن في القرار التأديبي التي سيتم التطرق إليها عيب عدم الاختصاص في الفرع الأول، عيب الشكل والإجراءات وعيب الانحراف في السلطة كفرع ثاني، وأخيرا عيب انعدام السبب وعيب مخالفة القانون في الفرع الثالث.

الفرع الأول: عيب عدم الاختصاص

يعد ركن الإختصاص من الأركان الجوهرية لصحة القرار التأديبي، ويقصد به صدور القرار ممن يملك قانونا سلطة إصداره[1] ومن ثم فإن صدور القرار عن جهة غير مختصة يشكل عيبا من عيوب المشروعية يعرف بعيب عدم الإختصاص و يعرف هذا الأخير على أنه عدم القدرة على مباشرة سلطة ما عملا خارج حدود اختصاصها القانوني[2]، أي مخالفة و خرق قواعد الاختصاص في المجال الإداري[3]و عيب عدم الإختصاص يؤدي إلى بطلان القرار التأديبي وانعدامه قانونا فهو العيب الوحيد المتعلق بالنظام العام فلا يمكن مخالفته أو الإتفاق على مخالفته، يثيره القاضي من تلقاء نفسه، وفي أي مرحلة تكون عليها الدعوى حتى و لو لم يثره صاحب المصلحة بحيث لا يمكن تصحيحه بإجراء لاحق[4] ويأخذ عيب عدم الاختصاص صورتين:

---

[1]– يامة، ابراهيم."رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري "، *مجلة الحقيقة*، جامعة أحمد دراية أدرار، ع.39، الجزائر، 2016، ص 13.https://asjp.cerist.dz/en/article/27580

[2] -Laferrière . Edouard,"Chapitre III – Des moyens d'annulation des actes administratifs attaqués pour excès de pouvoir", *Revue générale du droit on line*, 2020.p 425. Chapitre III – Des moyens d'annulation des actes administratifs attaqués pour excès de pouvoir — Revue générale du droit . تاريخ الإطلاع 19-05-2025: ساعة 19:22

[3]– بعلي، محمد الصغير. *القضاء الإداري دعوى الإلغاء*، الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2012، ص 256.

[4]– عدو، عبد القادر. *المنازعات الإدارية وفق قانون المنازعات المدنية والإدارية*، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2012، ص 142.

أولا: عيب عدم الإختصاص البسيط

يكون القرار الإداري مشوبا بعيب عدم الإختصاص البسيط حينما يقع داخل النطاق الإداري، وهذه الدرجة من عدم الاختصاص الأكثر شيوعا، والأقل خطورة من حيث الاثار المترتبة عليها[1] وله أربع صور و هي:

1-عدم الاختصاص الشخصي:

يتجلى الإختصاص الشخصي بتحديد الأفراد الذين يجوز لهم دون غيرهم إصدار القرارات الإدارية، فالأصل أن الاختصاص شخصي بحيث يجب أن يمارسه الموظف أو الهيئة التي يحددها القانون، ومع ذلك يجوز لصاحب الاختصاص أن يفوض فرداً آخر بممارسة جانب من اختصاصه في مسألة معيّنة أو نوع معيّن من المسائل؛ بشرط أن يجيز له المشرع تفويض السلطة[2]، وبخلاف ذلك يمكن لركن الإختصاص الشخصي أن يشوبه عيب عدم الإختصاص الشخصي، ويقصد بعدم الاختصاص الشخصي أن يتم اتخاذ القرار الإداري من جهة إدارية أو موظف غير مخول و مؤهل لذلك، و في هذا السياق فإن قضاء مجلس الدولة يستلزم مراعاة عنصر الاختصاص الشخصي و إلا كان القرار باطلا[3] ومثال ذلك ان يصدر قرارا تأديبيا بفصل موظف من الوظيفة من رئيس القسم في حين أن هذا الإحتصاص منوط بالجهة المخول لها قاتوتا وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين.

2-عدم الإختصاص الموضوع:

يقصد بالاختصاص الموضوعي أنواع التصرفات والقرارات التي يجوز للعضو الإداري اتخاذها طبقا لقواعد هذا الاختصاص، وبناءا على ذلك يتحتم على العضو الإداري

---

[1]- عبد العزيز عبد المنعم، خليفة. *شروط قبول الطعن بالغاء القرار الإداري في الفقه والقضاء مجلس الدولة المصلحة- المحل- التظلم- الميعاد*، ط. 2004، الإسكندرية: منشأة المعارف، 2005، ص25.

[2]- سلطون، عقبة. " القرار الإداري"، *الموسوعة القانونية المتخصصة*، https://mail.arab-ency.com.sy/law/details/165412، تاريخ الإطلاع 2025/05/28، الساعة 23:50.

[3]- بعلي، محمد الصغير. *القضاء الإداري*، المرجع السابق، ص 262.

أن يتقيد في إطار الموضوعات المرسومة له،[1]ويشوب الاختصاص الموضوعي عيبا يعرف بعيب عدم الاختصاص الموضوعي ويتحدد هذا العيب حينما يصدر موظفا أو هيئة اخرى قرارا في موضوع لا يملك سلطة التقدير فيه، هذا مايعرف بعدم الاختصاص الإيجابي، وهناك عدم الاختصاص السلبي ويتحقق بامتناع السلطة الإدارية عن مزاولة إختصاصاتها خطا.[2]

ويمكن القول بصورة عامة ان مخالفة العضو الاداري لقواعد هذا الاختصاص تتخذ مظهرين: الاول يتمثل في ممارسة العضو الاداري اعمالا لا تدخل ضمن اعمال الادارة متضمنة اعتداءا على اختصاص السلطتين التشريعية والقضائية وهي ما تسمى بعيب عدم الاختصاص الجسيم، الثاني يتمثل في مباشرة العضو الاداري اعمالا لا تدخل ضمن صلاحياته متضمنة اعتداءا على اختصاص جهة ادارية أدنى أو موازية أو عليا. وهي ما يطلق عليها بعيب عدم الاختصاص البسيط.[3]

3-عدم الإختصاص المكاني:

عدم الاختصاص بحسب المكان يقصد به أن تقوم سلطة إدارية باتخاذ قرار أو القيام بعمل إداري خارج المنطقة الجغرافية أو الدائرة الإدارية التي حددها لها القانون، بمعنى آخر كل سلطة إدارية لها نطاق إقليمي محدد، تمارس فيه صلاحياتها مثل المحافظة، البلدية، أو دائرة إدارية معينة، فإذا تجاوزت هذه السلطة هذا النطاق الجغرافي وتدخلت في منطقة لا تقع ضمن اختصاصها فإن هذا يعد عدم اختصاص مكاني، ويترتب عليه بطلان

[1]– صادق محمد علي، الحسيني. " أنواع الإختصاص "، *المرجع الإلكتروني للمعلوماتية*، 2016/06/12، https://mail.almerja.net/more.php?idm=50248 ، تاريخ الإطلاع 2025/05/29، الساعة 00: 17.

[2] – سلطون، عقبة. المرجع السابق.

[3] – صادق محمد علي، الحسيني. المرجع السابق.

العمل الإداري بسبب تجاوز السلطة لصلاحياتها[1]. مثال: ان يصدر مدير التربية بالولاية – أ– قرارا تأديبيا ضد موظف يعمل في النطاق الإقليمي للولاية –ب –

4–عدم الإختصاص الزماني:

يجب على السلطة التأديبية أن تمارس اختصاصها خلال الأجال المحدد لها قانونا، وإلا أصبحت غير مؤهلة قانونا[2]، وهو مايعرف بعيب عدم الإختصاص الزماني و يكون القرار الإداري مشوبا بعدم الاختصاص الزماني إذا صدر من موظف أو شخص لم يعد يملك الصفة للقيام بذلك أو أنه صدر خارج المدة التي يقررها القانون[3]، وفي هذا الصدد ذهب مجلس الدولة في قراره رقم 7462 المؤرخ في 2003/02/25 إلى إلغاء قرار مدير التربية لولاية سطيف القاضي بعزل معلم بمدرسة أساسية حيث استفاد من عطلة مرضية طويلة المدى مما أدى بمدير التربية إلى إصدار قرار عزله، خلال فترة تواجده في العطلة المرضية الشرعية فهذا الأمر الذي أدى إلى اعتبار القرار التأديبي باطلا لانه جاء خارج الآجال المحددة قانونا[4].

ثانيا: عدم الاختصاص الجسيم (إغتصاب السلطة)

يقصد بعيب عدم الاختصاص الجسيم أوعيب إغتصاب السلطة عندما يتخذ قرار من طرف لا يملك أي سلطة، سواء لأنه خارج السلم الإداري أو لأنه يشغل وظيفة لا تخول له اتخاذ قرارات، أو لأنه قد انتهت صلاحياته إما بالعزل أو بانتهاء المدة أو لسبب أخر.[5]

---

[1] –Laferrière, Edouard. op_cit, p 426.

[2]– سلماني، منير. *مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام*، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2005، ص 63.

[3]– بعلي، محمد الصغير. *القضاء الإداري*، المرجع السابق، ص 269.

[4]– أنظر قرار الغرفة الإدارية، مجلس الدولة، رقم 7462. المؤرخ في 02/25/ 2003، المشار إليه لدى سلماني، منير. المرجع السابق، ص 63.

[5] –Laferrière, Edouard op_cit, p 430.

فحينما يصدر التصرف أو القرار من شخص أو جهة إدارية غير مختصة و غير مؤهلة قانونا لذلك، فإننا نكون أمام عيب عدم اختصاص جسيم أو اغتصاب السلطة،مما يقتضي اعتبار ذلك التصرف قرارا منعدما، و كأنه لم يكن حيث لا يترتب عنها أي أثر قانوني[1]، ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري لعيب عدم الاختصاص قرار الغرفة الإدارية للمجلس الدولة بتاريخ 1985/06/15، الذي قضى بإبطال القرار الإداري الصادر عن نائب مدير التربية لولاية الجزائر المتضمن معاقبة المدعية بالتوبيخ مع تسجيل تلك العقوبة في ملفها بسبب عدم طاعتها للرئيس مع العنف على أساس أن القرار المطعون فيه صادر عن سلطة إدارية غير مختصة.[2]

الفرع الثاني: عيب الشكل والاجراءات وعيب الانحراف بالسلطة في القرار التأديبي

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى عيب الشكل والإجراءات أولا وعيب إنحراف السلطة ثانيا.

أولا: عيب الشكل والاجراءات

يقصد به إفصاح الإدارة عن إرادتها وفقا لأشكال والاجراءات التي حددها القانون[3]، و تتمركز الضمانات الادارية المخولة للموظف العام المحال للتأديب بشكل واضح في ركن الشكل والاجراءات الذي يقوم عليه القرار التأديبي، نظرا لكون المشرع الجزائري قد نص عليه صراحة في أحكام الأمر رقم:06-03 ،وبالتالي فإن أي إغفال من جانب سلطات التأديب لأي إجراء أو شكلية، يجعل قرارتها التأديبية محلا للإلغاء بسبب عيب الشكل والإجراءات فالقاضي الإداري باعتباره مطبقا للنص التشريعي هو من يستنتج شدة خرق الإجراءات والشكليات الجوهرية من عدمها في القرارات التأديبية مثل عدم تسبيب القرار التأديبي، إغفال

---

[1]- بعلي، محمد الصغير. *القضاء الإداري*، المرجع السابق، ص257.

[2]- أنظر قرار الغرفة الإدارية، مجلس الدولة. المؤرخ في 15 جوان 1985، قرار غير منشور، المشار إليه لدى بن شيخ آث ملويا، لحسن. *دروس في المنازعات الإدارية وسائل المشروعية*، ط. 1، الجزائر: دار الريحانة للكتاب، 2004، ص 111.

3- يامة، ابراهيم. المرجع السابق، ص 13.

إجراء إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة تسليط العقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة وتكون الشكليات ثانوية التي لايؤثر وجودها أو عدمها على جوهر القرار التأديبي، اذ استلزمت لصالح الادارة وحدها، فلا يحق للموظف العام أن يتمسك بإبطالها لم تقرر كضمانة له[1] .

ثانيا: عيب الإنحراف بالسلطة:

يكون القرار التأديبي معيبا في غايته، حينما ينحرف به مصدره عن سبيل الغاية المبتغاة منه وهي المصلحة العامة، فإذا قصد بالقرار التأديبي التنكيل بالموظف عد قرار الجزاء باطلا حيث شابه عيب الانحراف في استعمال السلطة، إضافة الى تحقيق المصلحة العامة يتعين على الادارة احترام الهدف المخصص، لإصدار القرار التأديبي في حالة وجوده، يجدالانحراف تخصيص الأهداف، مجالا واسعا في الإجراءات التأديبية حين تخرج الإدارة عن الشرعية الإجرائية في التأديب الواجبة الاحترام عند توقيع الجزاء، حيث أن تلك الإجراءات تعد ضمانة هامة لايجوز إهدارها[2].

الفرع الثالث: عيب إنعدام السبب وعيب مخالفة القانون في القرار التأديبي

سنوضح في هذا الفرع إثنين من العيوب التي تمس بمشروعية القرار التأديبي، والتي تؤدي في حال ثبوتها إلى قابليته للإلغاء القضائي وهما اولا عيب السبب، عيب مخالفة القانون.

أولا: عيب إنعدام السبب

سبب القرار التأديبي يتمثل فيما ارتكبه الموظف من مخالفات تأديبية تستوجب عليه كما لو أخل بواجباته الوظيفية، أو أتى أعمالا يحظر عليه إتيانها ولتوقيع الجزاء التأديبي

---

[1]- عمامرة، هناء وآخرون. "الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية"، *المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية*، جامعة تيسمسيلت، م. 8، ع. 1،2023، ص 462.https://asjp.cerist.dz/en/article/222094

[2]- عبد العزيز عبد المنعم، خليفة. *إجراءات تأديب الموظف العام*، ط. 1، المركز القومي للاصدارات القانونية، 2008، ص108.

يتعين الثبوت اليقيني من ارتكاب الفعل المؤثم الصادر ضده قرار الجزاء، حيث لاتقوم الإدانة على أدلة مشكوك في صحتها، والقاضي الإداري حق رقابة سبب القرار التأديبي من حيث الوجود المادي لهذا السبب وصحة التكييف القانوني للوقائع المنسوبة إلى الموظف إتيانها، والتي ترى جهة الإدارة فيها ذنبا إداريا يستوجب العقاب في حين أنها قد تخرج عن دائرة التأثيم[1].

ثانيا: عيب مخالفة القانون

لعيب مخالفة القانون مفهومان، مفهوم واسع يشمل كل حالات مخالفة القانون، وينصب معناه على كل عيوب عدم المشروعية سواء الخارجية منها او الداخلية، أما المفهوم الضيق له فيتمثل في مراقبة قاضي الالغاء لعدم المشروعية التي شابت القرار المخاصم أي أن سلطته الرقابية تمتد إلى التحقيق والتحري في مدى قانونية محل القرار التأديبي المخاصم[2].

وحتى يكون القرار التأديبي صحيحا في مجاله، فإن العقوبة التأديبية والتي تشكل هذا المحل ينبغي أن تكون مشروعة، أي تدخل ضمن نطاق الجزاء ات التأديبية التي أوردها المشرع على سبيل الحصر، وأن تكون موقعة ممن خصه المشرع بحق توقيعها وألا تتعدد مع وحدة المخالفة، إضافة أن لا تكون مستحيلة التطبيق، حيث لا يشترط لصحة محل القرار الإداري أن يكون ممكنا من الناحيتين القانونية والواقعية[3].

المطلب الثاني: آثار الطعن القضائي

يرتب الطعن القضائي في القرار الإداري جملة من الآثار القانونية وتشمل إعادة إدماج الموظف في منصبه كفرع أول، وتسوية وضعية الوظف المهنية في الفرع الثاني.

---

[1]- عبد العزيز عبد المنعم، خليفة. *إجراءات تأديب الموظف العام*، المرجع السابق، ص104.

[2]- سلماني، منير. المرجع السابق، ص73.

[3]- عبد العزيز عبد المنعم، خليفة. *إجراءات تأديب الموظف العام*، المرجع السابق، ص105.

الفرع الأول: إعادة إدماج الموظف في منصب عمله

أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفته، وبالتالي إذا كان القضاء يهدم القرارات غير المشروعة، ويحكم على الإدارة بضرورة إعادة إدماج الموظف في منصبه، فإنه من باب أولى أن تلتزم الإدارة بإلغاء قرار التوقيف، بوصفه مجرد تدبير مؤقت يتخذ في مواجهة الموظف[1].

الفرع الثاني: تسوية وضعية الموظف المهنية

لايقتصر إلغاء القرار التأديبي الصادرفي حق الموظف العام سواء بالعزل أو التسريح على مجرد إعادة المركز الوظيفي السابق وإنما يترتب على ذلك حق الموظف في استرجاع المزايا الوظيفية خاصة الترقية في الدرجات من تاريخ توقيع العقوبة، إضافة الى كل ما يتمتع به من حقوق، واعتبارأن قرار الإلغاء لم يصدر إطلاقا، من خلال تفعيل كل الوسائل لذلك وبالتالي يسترجع الموظف كافة حقوقه بأثر رجعي، وتسوية وضعيته الإدارية التي كان يستفيد منها لولا صدورالقرار التأديبي في حقه، وعن مراجعة المسار المنهي للموظف ،فإن الإدارة مطالبة بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية سارية االمفعول.[2]

المطلب الثالث: المسؤولية الإدارية كجزاء للتعويض عن القرار التأديبي

لقد نظمت قواعد المسؤولية الإدارية بموجب قوانين التي أقرتها كأحد أهم الأليات القانونية لضمان جبر الضرر الناتج عن تصرفات الإدارة، ويشمل ذلك القرارات التأديبية غير المشروعة التي ألحقت ضررا بالمعني بها، ويمكن للمتضرر في حال ثبوت خطأ السلطة الإدارية، المطالبة بالتعويض عن طريق رفع دعوى التعويض ولمعرفة هذه الدعوى أكثر وبوضوح يتم التطرق إلى طبيعة التعويض الذي يمنحه القاضي للموظف المتضرر كفرع أول وتقدير التعويض في الفرع الثاني.

---

[1]- بوادي، مصطفى. ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، المرجع السابق، ص366.

[2]- نفس المرجع، ص379.

الفرع الأول: طبيعة التعويض

يترتب على تقدير مسؤولية السلطة التأديبية أن يثبت للموظف العام المتضرر الحق في:

أولا: التعويض الإداري النقدي في القرار التأديبي

الأصل العام أن يكون التعويض المقضي به في الدعاوى الإدارية والمتولد عن خطأ الإدارة نقديا يقدره القاضي الإداري المختص في ضوء جسامة الضرر، فالقاضي الإداري المختص عند تقدير وإلزام السلطة المصدرة للقرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام والمنتج للضرر ،فإنه يأخذ بعين الاعتبار طبيعة هذا الضرر ومركز الموظف العام صاحب الحق فقد يقضي بإلزام الإدارة بدفع مبلغ التعويض للموظف العام المتضرر دفعة واحدة أي في شكل رأس مال يدفع مباشرة للموظف العام المعني كما يلزم القاضي المختص الإدارة بدفع مالي للموظف المدعي في شكل عائد يدفع بصفة دورية[1].

ثانيا: التعويض الإداري العيني عن القرار التأديبي

يتمتع القاضي الإداري بصلاحية الحكم بالتعويض العيني إذا لزم الأم، إذ يتجسد هذا التعويض في إزالة أسباب الضرر بإعادة الحال إلى ماكان عليه قبل صدور القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية.

وإذا كان تنفيذ الحكم الإداري الصادر بالتعويض النقدي لايثير مشكلة حيث تلتزم الإدارة بأدائه، فإنه الحكم الصادر بالتعويض العيني أو إعادة الحال إلى ماكان عليه قبل صدور القرار التأديبي غير المشروع واعتبار هذا القرار كأن لم يكن أمر متروك للإدارة تمسكا بمبدأ الفصل بين السلطات وأن القاضي يقضي ولا يجوز له أن يدير ونتيجة لذلك، فإن قيام السلطة التأديبية بتنفيذ الحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع يعد بمثابة تعويض عيني[2].

---

[1]- مرابط، خديجة. *الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام*، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر،1011- 2012، ص، ص140-141.

[2]- نفس المرجع، ص142-143.

الفرع الثاني: تقدير التعويض

لتقدير مبلغ التعويض فإنه يجب مراعات القاعدة المتمثلة في تعويض المضرور عما لحقه من خسارة، وما فاته من كسب ومن ثم فإن الموظف يستحق التعويض على حساب الضرر الذي لحقه من جراء الجزاء الصادر بحقه.

هذا وقد استقرت أحكام القضاء الإداري على عدم استحقاق التعويض في حالة عدم توافر الضرر، فالتعويض يدور مع الضرر وجودا وعدما، ويقدره بمقداره بما يحقق جبرا للضرر وبما لا يجاوزه، حتى لايثري المضرور على حساب المتسبب في الضرر دون وجه حق، إن القاضي هو الذي يحدد مقدار التعويض[1].

حيث أنه يتم تقدير التعويض من تاريخ وقوع الضرر أي من يوم صدور القرار التأديبي غير المشروع [2].

وعليه يمكننا القول أن القاضي الإداري يتمتع بحرية واسعة في تقييم الضرر القابل للتعويض الناجم عن العقوبة التأديبية إلا أن حريته ليست مطلقة إذ لها حدود قانونية وموضوعية.

نستخلص أن التعويض الممنوح للموظف العمومي المتضرر غالبا ما يؤسس على السلطة التقديرية للقاضي الإداري الذي يعتمد في تقييمه على الضرر الفعلي الذي أصاب الموظف ودرجة الخطأالمنسوب للإدارة[3].

---

[1]- بوادي، مصطفى."ضمانات الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القضاء الإداري الجزائري والفرنسي"، *مجلة المفكر*، جامعة محمد خيضر بسكرة، م. 13، ع.2، الجزائر، 2018، ص، ص198-199. https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/131/13/2/131969

[2]- مرابط، خديجة. المرجع السابق، ص146.

[3]- زياد، عادل. *تسريح الموظف العمومي وضماناته*، المرجع السابق، ص331.

ملخص الفصل الثاني:

لقد أقر المشرع جملة من الضمانات التي تمنح للموظف العام بعد صدور القرار التأديبي بحقه، وذلك تعزيزا لمبدأ المشروعية وتقييدا للسلطة التقديرية للإدارة في مجال التأديب، ومن أبرز هذه الضمانات تمكين الموظف من الطعن في القرار التأديبي عن طريق التظلم الإداري، سواء كان رئاسيا أو ولائيا، إضافة إلى إمكانية عرض النزاع على لجان الطعن المختصة، وانتهاء بإتاحة اللجوء إلى القضاء كوسيلة أخيرة للطعن في هذا القرار.

تعد هذه الضمانات ذات أهمية جوهرية في المجال التأديبي، فهي تسهم في الحد من تعسف الإدارة وتحقق نوعا من التوازن بين السلطة الإدارية وحقوق الموظف.

ولم يقتصر المشرع على منح الموظف وسائل الطعن فحسب، بل قرر أيضا ضمانات لاحقة تهدف إلى ضمان فعالية الحماية القانونية، من بينها إلزام الإدارة بتنفيذ الأحكام القضائية القاضية بإلغاء القرار التأديبي، بالإضافة إلى كفالة حق الموظف في التعويض عن الأضرار التي لحقت به نتيجة القرار الباطل، وحقه في إعادة الإدماج في وظيفته متى ثبت عدم مشروعية العقوبة التأديبية الصادرة بحقه.

الخاتمة

الخاتمة:

يرتكب الموظف العمومي أحيانا أثناء أداء مهامه مخالفات تأديبية تستوجب مساءلته من قبل الإدارة، إلا أن المشرع أحاط هذه المساءلة بمجموعة من الضمانات القانونية لضمان حماية الموظف من تعسف السلطة التأديبية وتحقيق التوازن بين الانضباط الإداري وحقوق الدفاع، ومنه فقد مكنتنا هذه الدراسة المتواضعة التي تم التطرق إليها من خلال هذا البحث من الإجابة على الإشكالية التي أثرناها سابقا وتوصلنا إلى استخلاص مجموعة من النتائج وهي كالآتي:

– تبين من خلال دراسة الآليات السابقة والمعاصرة للعقوبة التأديبية أنها تشكل إطارا قانونيا متكاملا يهدف إلى تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة في الحفاظ على الانضباط الوظيفي وحقوق الموظف في الدفاع وضمان المساءلة العادلة.

– أنه يحق للموظف عند إحالته إلى التحقيق الإداري الإطلاع على الإتهامات الموجهة إليه، وأن يقدم دفاعه كتابة أو شفهيا، ويطلب سماع الشهود أو تقديم مستندات تبرئه، كما يمكنه الإستعانة بمحام أو ممثل نقابي لحضور التحقيقات معه وتقديم المشورة القانونية.

– يعد التظلم الإداري إجراء اختياريا في الأصل ويتنوع بين تظلم ولائي يرفع أمام الجهة مصدرة القرار وتظلم رئاسي يرفع أمام الجهة الرئاسية التي تعلو الجهة مصدرة القرار، ويشترط فيه احترام الآجال القانونية وتقديمه إلى الجهة المختصة، ويترتب عليه وقف آجال الطعن القضائي عند الإ قتضاء من ثم إعادة النظر في القرار التأديبي ويترتب عليه إما سحبه أو إلغائه أو تعديله أو تثبيته.

– ليكرس مبدأ مشروعية القرار التأديبي يقتضي أن تصدر العقوبة التأديبية وفقا للقانون وبناءا على سبب مشروع وإجراءات صحيحة.

– يترتب على الطعن القضائي في القرار التأديبي، إذا قضى الأمر بإلغائه إعادة إدماج الموظف في منصبه وتسوية وضعيته المهنية، وإقامة دعوى تعويض عن الأضرار المادية والمعنوية الناتجة عن القرار غير المشروع.

وضمن هذا البحث ارتأينا أن نثري هذا العمل المتواضع ببعض الاقتراحات:

– وضع ضوابط صارمة تلزم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بالتقيد بمبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة، ومنع استخدام سلطتها لأغراض شخصية أو بدوافع غير مهنية تحت غطاء المخالفة المهنية.

– الاشتراط في أعضاء المجلس التأديبي أن يكونوا مختصين ومكونين تأهيليا لأداء مهامهم بكفاءة بما يضمن اتخاذ قرارات مهنية عادلة خالية من التأثيرات أو الاجتهادات غير المبنية على أسس موضوعية.

– يشترط عند تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي أن لا يكون من بين أعضائها من يشغل رتبة وظيفية أعلى من باقي الأعضاء ويكون في موقع إشراف مباشر عليهم، وذلك ضمانا لاستقلالية الأعضاء في اتخاذ القرارات التأديبية ومنعا لأي تأثير ناتج عن تفاوت الرتب الإدارية أو علاقات التبعية، التي قد تفضي إلى قرارات غير صحيحة تتخذ بدافع الهيمنة أو الإعتبارات الشخصية تحت غطاء المهام التأديبية.

– يقترح اعتماد مرحلة مراجعة إضافية بعد مداولات اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، تتمثل في عرض القرار التأديبي على لجنة خبراء محايدة، متخصصة في الشؤون القانونية والإدارية تتولى دراسة مدى مشروعية القرار، وذلك قبل اعتماده بصيغته النهائية وتهدف هذه المرحلة إلى تعزيز ضمانات العدالة فهذا القرار يتوقف عليه المسار المهني للموظف.

- إقتراح إعادة النظر في تقنين إجراء الوقف الإحتياطي للموظف، من خلال ضبط مدته قانونا وتحديد شروط اللجوء إليه بدقة لضمان عدم التعسف وتحقيق التوازن بين مقتضيات التحقيق وحقوق الموظف.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أ – قائمة المصادر:

النصوص القانونية:

الدساتير:

- التعديل الدستوري 2020. الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442/20. الصادر في 2020/12/30، الجريدة الرسمية ع. 82، الصادرة في 2020/12/30.

القوانين العضوية:

- القانون رقم 09/08. المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية ع. 10، الصادرة في 2008/02/27، المعدل والمتمم.

القوانين العادية والآوامر:

- الأمر رقم 133/66. المؤرخ في 20 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ع.46، الصادرة في 02 جوان 1966.
- الأمر رقم 03/06. المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ع. 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

النصوص التنظيمية:

- المرسوم التنفيذي رقم 199/20. المؤرخ في 25/جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ع. 44، الصادرة في 30 جويلية 2020.
- المرسوم رقم 152/66. المؤرخ في 02 يوليو 1966، المتعلق بالإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية ع. 46، الصادرة في1966.
- المرسوم رقم 302/82. المؤرخ في 1982/12/11، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسميةع. 37، الصادرة في 11 سبتمبر 1982.

- المرسوم التنفيذي رقم 10/84. المؤرخ في 1984/01/14، المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية ع. 3، الصادرة في 1984/01/17.
- المرسوم رقم 59/85. المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية 13، الصادرة في 23 مارس1985.
- المرسوم رقم 93/ 54. المؤرخ في 1993/02/16، يجرد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية، الجريدة الرسميةع. 11، 1993.

ب- قائمة المراجع:

الكتب:

- أحمد يوسف محمد، علي. *التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء*، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة،2011.
- بعلي، محمد الصغير. *القانون الإداري – التنظيم الإداري-*، عنابة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- بعلي، محمد الصغير. *القضاء الإداري دعوى الإلغاء*. الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2012.
- بن شيخ آث ملويا، لحسن. دروس في المنازعات الإداريةٰ وسائل المشروعية. ط. 1، الجزائر: دار الريحانة للكتاب، 2004.
- جديدي، سليم. *سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري – دراسة مقارنة –*، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2011.
- رحماوي، كمال. *تأديب الموظف العام في القانون الجزائري*، الجزائر: دار هومة، 2003.
- عبد العزيز عبد المنعم، خليفة. *إجراءات تاديب الموظف العام*، ط. 1، المركز القومي للاصدارات القانونية، 2008.

- عبد العزيز عبد المنعم، خليفة. *إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام*، ج. 3، الإسكندرية: منشأة المعارف.
- عبد العزيز عبد المنعم، خليفة. *شروط قبول الطعن بالغاء القرار الاداري في الفقه والقضاء مجلس الدولة المصلحة–المحل– التظلم– الميعاد*، ط. 2004، الإسكندرية: منشأة المعارف، 2005.
- عبد الناصر عبد الله، أبو سمهدانة، حسين إبراهيم، خليل. *موسوعة الإجراءات السابقة على رفع الدعاوى الإدارية اللجوء إلى لجان التوفيق في بعض المنازعات التظلم الإداري الوجوبي– دراسة تطبيقية مقارنة في ضوء أحداث حكام وفتاوى مجلس الدولة حتى عام 2013 –*، ط. 1، القاهرة: المصدر القومي للإصدارات القانونية، 2014.
- عدو، عبد القادر. *المنازعات الإدارية وفق قانون المنازعات المدنية والإدارية*، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2012.
- عمار عباس، الحسيني. *أصول التحقيق الإداري*، ط .1، لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، 2016.
- عوابدي، عمار. *النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري*، ج. 2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، 1998.
- محمد ماجد، ياقوت. *التحقيق في المخالفات التأديبية–دراسة مقارنة–*، الإسكندرية: منشأة المعارف، 2002.
- نواف، كنعان. *النظام التأديبي في الوظيفة العامة*، ط. 1، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع، 2008.

رسائل والمذكرات الجامعية

أ– رسائل الدكتوراه:

- بن عمران، محمد الأخضر. *النظام القانوني لانقضاء الدعوة التأديبية في التشريع الجزائري*– دراسة مقارنة –، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، الجزائر، 2006–2007.

- بوادي، مصطفى. *ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري*، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2013-2014،
- زياد، عادل. *تسريح الموظف العمومي وضماناته*، أطروحة دكتوراه، القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2016.

ب- مذكرات الماجستر:

- زياد، عادل. *الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام-دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري-*، مذكرة ماجستير، تخصص القانون الأساسي والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2011.
- سلماني، منير. *مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام*، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2005.
- عمراوي، حياة. *الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري*، مذكرة ماجستير، *تخصص قانون إداري وإدارة عامة*، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2011- 2012.
- قيقاية، مفيدة. *تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري*، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعةمنتوري قسنطينة، الجزائر، 2008- 2009.
- مرابط، خديجة. *الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام*، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر،1011- 2012.

المطبوعات والمحاضرات:

- زياد، عادل. *الوظيفة العامة*، محاضرات، تخصص قانون عام، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، 2023-2024.

- سميحة، لعقابي. *نظام التأديب في الوظيفة العمومية*، مطبوعة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الجزائر.
- عمامرة، حسان. *مقياس قانون الوظيفة العامة – دراسة مقارنة–*، *كتاب بيداغوجي*، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، 2022.
- لعلام، محمد مهدي. *محاضرات في مقياس نظام التأديبي في الوظيفة العامة*، مطبوعة، تخصص قانون عام، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، الجزائر، 2022-2023.

المقالات:

- بخدة، مهدي."الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري "، *مجلة الدراسات القانونية المقارنة*، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، م. 8،ع. 1، الجزائر، 2022/06/18. https://asjp.cerist.dz/en/article/195081
- بوادي، مصطفى."ضمانات الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القضاء الإداري الجزائري والفرنسي"، *مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة*، م. 13، ع.2، الجزائر، 2018. https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/131/13/2/131969
- بوادي، مصطفى."نطاق سحب القرار التأديبي كطريق من الطرق غير القضائية لانقضاء العقوبة التأديبية– دراسة مقارنة– "، *مجلة المشكاة في الإقتصاد التنمية والقانون*، جامعة بلحاج شعيب عين تيموشنت، ع. 1، 2016. https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/162/1/1/82331
- بوزيفي، شريفة."التظلم الإداري كآلية سابقة لفض النزاع الإداري– دراسة مقارنة – بين نصوص قانون الإجراءات المدنية 154/66 وقانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 وقانون الصفقات العمومية"، *مجلة صوت القانون*، جامعة خميس مليانة، م. 7، ع. 1، 2020. https://asjp.cerist.dz/en/article/117090

- تابري، مختار . "*الموظف العام بين قفص الإتهام ومبدأ الوجاهية* "، *مجلةالقانون والعلوم السياسة*، المركز الجامعي النعامة، م.9، ع.1، الجزائر، 2023، ص 305. https://asjp.cerist.dz/en/article/219877
- حسين بشير، المجعوك."التظلم الإداري من القرار التأديبي للموظف العام "، *مجلة البحوث الأكاديمية- الشريعة والقانون*- جامعة مصراتة، م .1، ع. 29، ليبيا، 2025.
- رناق، يحي. "الطعن الإداري آلية لحماية الحقوق والحريات في التشريع الجزائري"، *المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية*، جامعة تيسمسيلت، م. 8، ع .1، الجزائر، 2023. https://asjp.cerist.dz/en/article/222093
- رويحة، عبد الحكيم أمحمد علي. آسية، دعاس." التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية "، *مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية*، جامعة المسيلة، م. 7، الجزائر، 2022. https://asjp.cerist.dz/en/article/185429
- عزري، الزين. سميحة، براهيمي."التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري"، *مجلة الاجتهاد القضائي*، جامعة محمد خيضر بسكرة، م.13، ع.1، الجزائر، 2021/03/31. https://asjp.cerist.dz/en/article/148708
- العقون، مرية. محمد، بركات. "تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، *مجلة الحقوق والعلوم السياسية*، جامعة زيان عاشور الجلفة، م. 10، ع. 1، الجزائر، 2017. https://asjp.cerist.dz/en/article/18301
- عمامرة، هناء وآخرون. "الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية"، *المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية*، جامعة تيسمسيلت، م. 8، ع. 1 ،2023. https://asjp.cerist.dz/en/article/222094
- عمامرة، هناء. عبد القادر، زرقين."إختصاص لجان الطعن في الرقابة على قرارات الإدارة التأديبية "، *المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية*، جامعة تيسمسيلت، م. 9، ع. 1، الجزائر، 2024. https://asjp.cerist.dz/en/article/245788

- كيلالي، عواد."حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية"، *مجلة الدراسات القانونية المقارنة*، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، م .6، ع. 1، 2021. https://asjp.cerist.dz/en/article/156737
- ماضي، نبيلة. سامية، العايب."النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم 199/20"، *صوت القانون*، جامعة خميس مليانة، م. 9، ع. 1، 2012. https://asjp.cerist.dz/en/article/205662
- مصطفى، بوادي."إشكالية الحياد في التأديب بين النصوص القانونية والتطبيقات القضائية –دراسة مقارنة بين فرنسا والجزائر –"، *مجلة البحوث القانونية والسياسية*، جامعة مولاي طاهر سعيدة، ع. 10، الجزائر، جوان 2018. https://asjp.cerist.dz/en/article/131720
- يامة، ابراهيم."رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري "، *مجلة الحقيقة، احمد دراية أدرار، ع.39، الجزائر، 2016.* https://asjp.cerist.dz/en/article/27580

المواقع الاكترونية:

- رحاب عبد العزيز البيبلي، سالم." التظلم الإداري كسبب لإنقطاع الميعاد في دعوى الإلغاء"، *ويكي الكتب، بتاريخ 14جانفي2024.* https://ar.wikibooks.org/wiki.
- سلطون، عقبة. " القرار الإداري"، *الموسوعة القانونية المتخصصة*، https://mail.arab-ency.com.sy/law/details/165412.
- صادق محمد علي، الحسيني. " أنواع الإختصاص "، *المرجع الالكتروني للمعلوماتية*. https://mail.almerja.net/more.php?idm=50248.
- **المراجع باللغة الأجنبية:**

- Laferrière. Edouard, 'Chapitre III – Des moyens d'annulation des actes administratifs attaqués pour excès de pouvoir ', *Revue générale du droit on line*, 2020. Chapitre III – Des moyens d'annulation des actes administratifs attaqués pour excès de pouvoir — Revue générale du droit

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
البسملة	
الشكر وعرفان	
الإهداء	
قائمة المختصرات	
مقدمة	2-7
الفصل الأول: الإجراءات التأديبية للموظف كآلية سابقة للطعن	
مقدمة الفصل :	**09**
المبحث الأول: الإجراءات السابقة للعقوبة التأديبية	**10**
المطلب الأول: مبدأ المواجهة التأديبية	**10**
الفرع الأول: تعريف المواجهة	**10**
الفرع الثاني: عناصر مبدأ المواجهة	**11**
الفرع الثالث: ضوابط مبدأ المواجهة	**13**
المطلب الثاني: ضمان حق الدفاع	**15**
الفرع الأول: مضمون حق الدفاع	**15**
الفرع الثاني: وسائل حق الدفاع	**16**
المطلب الثالث: مبدأ التحقيق التأديبي	**19**
الفرع الأول: السلطة المختصة بالتحقيق التأديبي	**19**
الفرع الثاني: الإحالة إلى التحقيق	**20**
الفرع الثالث: التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي	**21**
المبحث الثاني: الإجراءات المعاصرة للعقوبة التأديبية	**23**
المطلب الأول: مبدأ الحياد	**23**
الفرع الأول: تعريف الحياد	**23**
الفرع الثاني: تطبيق مبدأ الحياد في مجال التأديب	**24**
المطلب الثاني: تسبيب القرارالتأديبي	**28**
الفرع الأول: التسبيب في مجال الجزاءات التأديبية وأهميته	**28**

الفرع الثاني: الأساس القانوني للتسبيب وضوابطه	**29**
ملخص الفصل الأول:	**32**
آليات الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام	
مقدمة الفصل:	**34**
المبحث الأول: التظلم الإداري في القرار التأديبي	**35**
المطلب الأول: مفهوم التظلم الإداري	**35**
الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري	**35**
الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري	**36**
المطلب الثاني: شروط التظلم الإداري	**36**
الفرع الأول: الشروط الشكلية والموضوعية للتظلم الإداري	**40**
الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على التظلم الإداري في القرار التأديبي	**43**
المطلب الثالث: الطعن أمام لجان خاصة	**47**
الفرع الأول: الإطار القانوني العام للجان الطعن الإدارية	**47**
الفرع الثاني: تشكيلة لجان الطعن وإختصاصاتها	**48**
الفرع الثالث: ميعاد وآجال الفصل في الطعن أمام لجان الطعن	**51**
المبحث الثاني: الطعن القضائي في القرار التأديبي	**51**
المطلب الأول: أوجه الطعن القضائي	**52**
الفرع الأول: عيب عدم الاختصاص	**52**
الفرع الثاني: عيب الشكل والاجراءات وعيب الانحراف بالسلطة في القرار التأديبي	**56**
الفرع الثالث: عيب إنعدام السبب وعيب مخالفة القانون في القرار التأديبي	**57**
المطلب الثاني: آثار الطعن القضائي	**58**
الفرع الأول: إعادة إدماج الموظف في منصب عمله	**59**
الفرع الثاني: تسوية وضعية الموظف المهنية	**59**
المطلب الثالث: المسؤولية الإدارية كجزاء للتعويض عن القرار التأديبي	**59**

الفرع الأول: طبيعة التعويض	**60**
الفرع الثاني: تقدير التعويض	**61**
ملخص الفصل الثاني:	**62**
الخاتمة:	**63**
قائمة المصادر والمراجع:	**67**
فهرس المحتويات	**78**

ملخص الدراسة:

الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العمومي هو إجراء قانوني يتيح للموظف المتضرر من العقوبة التأديبية المسلطة عليه والذي يعتبرها مشوبة بعيب من العيوب التي تمس أركان القرار الإداري، الإعتراض أمام الجهة المختصة ويتم ذلك عن طريق التظلم الإداري أو اللجوء إلى القضاء الإداري بهدف ضمان التحقق من مشروعية القرار التأديبي واحترام حقوق الدفاع من خلال تجسيد الرقابة القضائية على القرارت الإدارية.

الكلمات المفتاحية:

الموظف العام، العقوبة التأديبية، التظلم الإداري، الطعن القضائي.

Abstract:

Challenging a disciplinary sanction imposed on a public employee is a legal procedure that allows the affected employee—who considers the sanction to be flawed due to a defect in one of the essential elements of the administrative decision—to object before the competent authority. This can be done through an administrative grievance or by resorting to administrative litigation, with the aim of ensuring the legality of the disciplinary decision and safeguarding the right to defense through the exercise of judicial oversight over administrative decisions.