وزارة التعليـم العالـي والبحـث العلمـي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور –خنشلة–

كلية الحقوق و العلوم السياسية

القسم : حقوق

# الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبين:

- ✓ عبابسة سمير
- ✓ مخلوف فاتح

إشراف الأستاذ الدكتور

- ✓ تكواشت كمال

لجنة المناقشة

| الاسم واللقب | الرتبة العلمية | الجامعة | الصفة |
|---|---|---|---|
| عماد دمان ذبيح | أستاذ | عباس لغرور –خنشلة– | رئيسا |
| كمال تكواشت | أستاذ | عباس لغرور –خنشلة– | مشرفا |
| حسين بوخيرة | أستاذ محاضر أ | عباس لغرور –خنشلة– | عضوا ممتحنا |

السنة الجامعية 2026/2025



بسم الله الرحمن الرحيم

"قُلْ بِفَضْلِ اللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ فَبِذَٰلِكَ فَلْيَفْرَحُوا هُوَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ"

(سورة يونس: الآية 58)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ



## إهداء

ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره، وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه، وما حققنا الغايات إلا بفضله سبحانه.

ها قد انطوت صفحة من صفحات الحياة، كان عنوانها الجد والاجتهاد، وبعد مسيرة دامت سنوات، حملت في طياتها الكثير من الصعاب والمشقة والتعب..

وها أنا ذا أقف اليوم على عتبة التخرج، أقطف ثمرات جهدي، وأرفع قبعتي بكل فخر واعتزاز. فالحمد لله الذي يجبر الخواطر بعد انكسارها، ويكافئ الصابرين وإن طال الانتظار، والحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة المباركة في مسيرتي الدراسية.

إلى التي صمدت وقالت بملء ما فيها "أنا لها.. سأنالها"، فكانت عند حُسن الظن بها...**نفسي الطموحة**.

إلى نبع الحنان، من كان دعاؤها سرَّ نجاحي، وحنانها بلسم جراحي، إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها، من أرشدتني ورافقتني في كل دروب حياتي ولا تزال ..**أمي الغالية**.

إلى سندي وعزوتي من أحمل اسمه بكل فخر، داعمي بلا حدود، من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، من حصد الأشواك من طريقي ليمهد لي درب العلم ..**أبي العزيز**.

إلى رفاق الدرب إخوتي ورفاق الخطوة الأولى، والخطوة ما قبل الأخيرة، إلى من كانوا خلال السنين العجاف سحاباً ممطراً، إلى كل من أحبني بصدق وإخلاص، وإلى كل من تلقيت منه نصحاً أو دعماً ولم يتسع المقام لذكرهم.

أنا ممتن لكل من استحضرتهم الذاكرة، ولكل من سقط سهواً من القلم ولم يسقط من القلب،

لكل من كان لي عوناً وسنداً في هذا الطريق...**أهديكم جميعاً.. ثمرة نجاحي**

**سميـــــــر**

## إهداء

**"بسم خالقي وميسر أموري وعصمة أمري، لك كل" الحمد والامتنان"**

**الحمد الله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام**

**وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة.**

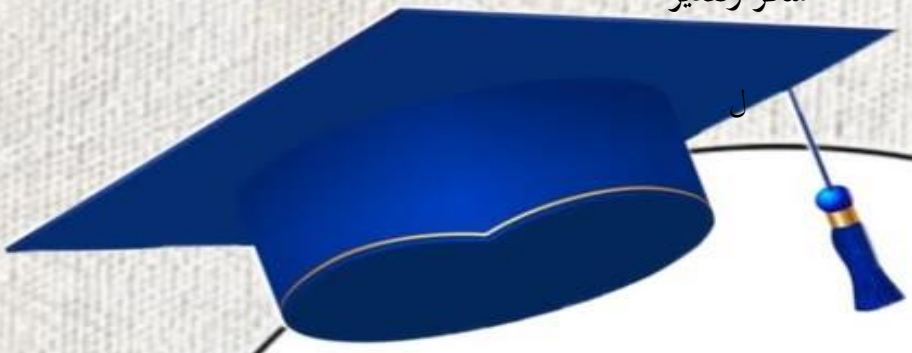
وهـا أنا اليوم أتوج لحظاتي الأخيرة من بحث تخرجي بعد همة ونشاط، وبهذه المناسبة السعيدة أهدى هذا النجاح إلى **نفسي** أولا، وإلى **العائلة** الكبيرة والصغيرة وأخص بالذكر الكتكوتة الصغيرة "**ألاء الرحمان**"،**حفظهم الله جميعا** ورعاهم بالصحة والعافية، وإلى **أشقائي وإخوتي** وإلى **رفقاء** الدرب وجميع زميلاتي وأصدقائي وكل من قدم لي العون والمساعدة طيلة مشواري الجامعي وفي إنجاز هذه المذكرة

**"شكرا لكم جميعا"**



**فـــــاتح**

## شكر وتقدير



ل

يستقيم الثناء إلا لمن منحنا القوة على الإتمام... فالحمد لله أولاً وآخراً

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم، ويسّر لنا سبل الإنجاز

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وتوفيقه يكتمل هذا الجهد المتواضع.

أما بعد...

يطيب لنا في مستهل هذه المذكرة أن نتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان إلى جامعة عباس لغرور و نخص بالشكر كلية الحقوق، ذلك الصرح العلمي الذي نهلنا من معارفه. كما يطيب لنا أن نخص بالشكر أستاذنا الفاضل المشرف الدكتور كمال تكواشت الذي لم يبخل علينا بفيض علمه وتوجيهاته السديدة حيث كان لنا نعم الموجه والمعين، بفكره الثاقب وصبره المعهود، فكان لنصائحه الأثر البالغ في تقويم هذا العمل وإخراجه في صورته الحالية.

ووفاءً بالفضل لأهله لا يفوتنا شكر إدارة كلية الحقوق والعلوم السياسية وجميع القائمين على المكتبة الجامعية لتسهيلهم مهام البحث والاطلاع وكذا الحصول على المراجع والبيانات الضرورية لإتمام هذا البحث لكم جميعاً خالص الود والتقدير .

يسعدنا في هذا المقام أن نزج خالص شكرنا وتقديرنا إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرين لتفضلهم بقبول قراءة هذه المذكرة وإثرائها بملاحظاتهم العلمية القيمة.

كما يمتد الشكر والتقدير إلى كافة أساتذتنا في قسم الحقوق الذين أناروا لنا دروب المعرفة .



## قائمة الاختصارات

| الاختصار | معناه |
| --- | --- |
| -ص | -صفحة |
| -ج ر | -جريدة رسمية |
| -ج | -جزائري |
| -دط | -دون طبعة |
| -دس | -دون سنة |
| -م ج | -مشرع جزائري |
| -ق ع ج | -قانون العقوبات الجزائري |
| -ق ر | -قانون رقم |
| -م | -مجلد |
| -ع | -عدد |

# مقدمة



إن القيمة التي تعطى للإدارة العامة "المرافق العامة " لا يتم تحديد معاملها إلا بالقدر الذي يساويه الموظف العام وقد ازدادت أهمية هذا الأخير الذي يعتبر المحرك الأساسي والمنفذ لسياسية الدولة والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

هذا الأمر أعطى لنا صورة لمدى أهمية الوظيفة العامة والموظف العام، إذ لم يعد بمقدور أحد أن يتجنب الإدارة، خاصة أن هذه الأخيرة أصبحت تمارس مختلف نشاطاتها من خلال موظفيها باعتبارهم الإرادة المثلى لتحقيق أهدافها، والمتمثلة في إشباع الحاجات العامة للمنتفعين، زد على ذلك أن الموظف أصبح وعاء للسلطة العامة من خلاله تنفذ الدولة قوانينها وتطبق لوائحها وترسم سياساتها حتى أصبح العقل المدبر والمفكر لتحقيق تقدم و رقي الخدمة العمومية.

إن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد في أي دولة يقتضي توفر نظام قانوني محكم يتكون من مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية الآمرة إلى جانب توفير طاقم من الموظفين المؤهلين يُعهد إليهم تحقيق مختلف الأهداف التي من أجلها وجد ذلك المرفق، ملتزمين في الوقت نفسه بضرورة الاحترام والخضوع لذلك النظام القانوني والذي ينتج عن مخالفته التعرض للمتابعة التأديبية.

لذلك حرص المشرع الجزائري في مختلف التشريعات خاصة الأمر03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، الذي تضمن مجمل العناصر التي يقوم عليها النظام التأديبي للموظف العام وذلك من حيث تصنيفه للأخطاء وكذا العقوبات التأديبية، إلا جانب الإقرار بجملة من الضمانات لصالح الموظف العام، التي أقر لها نظاما متميزا غايتها خلق نوع من التوازن بين مبدأ فاعلية الإدارة ومنطق الضمان أي بمعنى ضمان السير الحسن للمرافق العامة إلى جانب ضمان مختلف حقوق الموظف العام للوصول لنظام وظيفي أمثل يحقق مصلحة الطرفين.

وعلى هذا الأساس جاء موضوع بحثنا بعنوان" **الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري**"

- **أولا: أهمية الموضوع**

الموضوع محل الدراسة يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة سواء من الناحية العلمية أو العملية وذلك بارتباطه بالموظف العام الذي يعتبر المحرك الأساسي والمنفذ لسياسية الدولة والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، المنوطة بأداء الخدمات الأساسية للمرفق العام والمواطنين.

مقارنة بما نراه في الواقع العملي من انتهاكات تقوم بها الإدارة ضد هذه الضمانات وتجاهل بعض الإجراءات التأديبية المقررة بتغليب مصلحتها على المصلحة الوظيفية للموظف.

تقتصر دراستنا على الموظفين وفقا للنظام الوظيفي في التشريع الجزائري دون العمال الخاضعين لتشريع العمل، خاصة وأن التأديب أمر قد يتعرض له كل موظف أثناء مساره الوظيفي هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى محاولة تبيان القيمة القانونية للضمانات التأديبية والوقوف على مدى فعالياتها خصوصا في ظل التغيرات التي يعرفها المرفق العام نظرا لمرونته ومواكبته لعصرنة الإدارة.

- **ثانيا: إشكالية الدراسة**

هنا يتبادر إلى أذهاننا طرح الإشكالية التالية: ما مدى فعالية الضمانات التأديبية التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية الصادرة ضده؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات جزئية أخرى، تخدم في مجملها موضوع البحث، أهمها:

-ما مدى معرفة الموظف لحقوقه وواجباته الوظيفية؟

-ما نوع هذه الآليات المقررة للموظف العام ضد العقوبة التأديبية المسلطة من طرف الإدارة؟

- ومدى فعاليتها لتحقيق مساءلة عادلة؟

- **ثالثا: أسباب اختيار الموضوع**

امتدادا للعناصر السالفة الذكر، فإن اختيارنا لهذا الموضوع ينحصر أساسا وفق أسباب موضوعية وذاتية، وتكمن في :

-**أسباب شخصية:** الرغبة في دراسة مجال الوظيفة العامة وبالتحديد مجال التأديب للموظفين، والضمانات الممنوحة للموظف في ظل التشريع الجزائري .

-**أسباب موضوعية:** المساهمة ولو بعمل بسيط في مجال البحث العلمي وذلك بإثراء هذا الموضوع لكي يكون مرجع يستفيد منه الطلبة الباحثون من جهة والموظف من جهة أخرى.

- **رابعا: أهداف دراسة الموضوع**

إن الهدف من دراستنا هذه تكمن أساسا في التعرف على مجال الوظيفة العامة خاصة الضمانات المقررة لصالح الموظف العام ضد ما يصدر عن السلطة الإدارية من قرارات تعسفية ومدى فعالية هذه الآليات لضمان مساءلة تأديبية عادلة كفيلة لضمان حقوق الموظف من جهة وضمان سير المرفق العام بانتظام وإطراد من جهة أخرى.

- **خامسا: منهج الدراسة**

ونظرا لطبيعة الموضوع وماله من مرجعيات تشريعية وفقهية وقضائية، فقد اعتمدنا بصورة أساسية على المنهج القانوني التحليلي الوصفي لدراسة النصوص القانونية والاجتهادات الفقهية والأحكام القضائية الخاصة بالنظام التأديبي.

- **سادسا: الدراسات السابقة**

في إطار البحث في موضوع المذكرة تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة، الاطروحات الجامعية (ماستر- دكتوراه) التي تناولت الموضوع من جوانب مختلفة نذكر منها أطروحة:

-فاروق خلف، أليات تسوية المنازعات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر.

نسيغه فيصل، الرقابة على الجزاءات الإدارية العامة في النظام القانوني الجزائري، جامعة بسكرة. وكذا مذكرة ماستر من إعداد الطالب:

حاج شعيب، إيناس بثينة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، جامعة مستغانم.

-مراد تريكي، ضمانات تأديب الموظف العام، جامعة مسيلة.

- **سابعا: الصعوبات**

وقد اعترضتنا بعض الصعوبات في إطار بحثنا من حيث قلة المراجع المتخصصة في دراسة الموضوع البحث في التشريع الجزائري بالمقارنة بالدراسات العربية الأخرى، إضافة إلى تجميع بعض الاجتهادات القضائية في مجال التأديب.

- **ثامنا: خطة الدراسة**

بناءً على الإشكالية المطروحة والأهداف المسطرة أعلاه، يتم منهجيا تقسيم موضوع البحث تقسيم ثنائي على شكل فصول، حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام، بينما في الفصل الثاني تم تناول الضمانات التأديبية اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية.

وأنهينا دراسة موضوعنا بخاتمة عرضنا فيها أهم الاستنتاجات وكذا الاقتراحات والتوصيات.

# مبحث تمهيدي: الإطار العام للوظيفة

# العمومية وأسس النظام التأديبي



## مبحث تمهيدي: الإطار العام للوظيفة العمومية وأسس النظام التأديبي

لا يُنظر إلى الخطأ المهني الذي يرتكبه الموظف العام باعتباره مجرد هفوة عابرة، بل هو تجاوز يستوجب المساءلة القانونية لضمان استقامة ونزاهة المرفق العام.

فالعقوبة التأديبية ليست غاية في حد ذاتها، وليست أداة للانتقام أو القهر، بل هي وسيلة إصلاحية تهدف إلى تقويم سلوك الموظف المخطئ، وتوجيه رسالة تحذيرية بغية السير الحسن للمرافق العامة وانتظامها.وبالرغم من ذلك، فإن السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في توقيع الجزاء قد تتحول إلى تعسف إذا لم تُحط بسياج من القيود؛ ومن هنا حرص المشرع الجزائري من خلال الأمر 03-06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ضمان انضباط الموظفين وحماية المصلحة العامة من جهة، ومن جهة أخرى سعى لحماية حقوق الموظف من أي تعسف إداري قد يمس مركزه الوظيفي. وفي هذا الجزء من البحث، سنحاول التطرق إلى عناصره.

### المطلب الأول: النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية الجزائرية

يمثل النظام التأديبي الإطار الذي تمارس ضمنه الضمانات؛ إذ لا يمكن تصور هذه الأخيرة بمعزل عن طبيعة المخالفات والعقوبات والجهات المختصة.

#### الفرع الأول: مفهوم الوظيفة العامة

الوظيفة العامة هي الخيط الذي يربط مفاصل الدولة ببعضها البعض، ومن خلالها يتجسد وجود الدولة لمواطنيها في صور خدمات وحقوق وحماية.

وقد ورد تعريفها على أنها: "**هي نصيب من العمل على وجه الدوام والاستقرار، تُمارس في المرفق العام الذي تديره الدولة عن طريق الاستغلال المباشر؛ وهي الأداة الأفضل التي تمكن للدولة أن تمارس من خلالها دورها كسلطة عمومية، بهيبتها وديمومتها رغم الأحداث والتحولات السياسية**" *(بركة، صفحة 72)*.

فالوظيفة العامة؛ هي الركن الثابت الذي يضمن استمرارية خدمات الدولة بعيداً عن الصراعات السياسية. فهي تدار مباشرةً لتحقيق المصلحة العامة لا الربح. وبفضل استقرارها، تظل المؤسسات قائمة تخدم المواطن مهما تغيرت الحكومات أو الظروف.

**"بمفهومها الواسع تعني مجموع الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، وبهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية .أما بمفهومها الضيق، فلا يُقصد بالوظيفة العمومية إلا الأشخاص الذين يخضعون لقانون الوظيفة العمومية** " *(الجوهري، د س، صفحة 5)*.

فبمعناها الواسع تشمل كافة الموارد البشرية العاملة في خدمة المرافق العامة تحت لواء السلطة، بينما تضيق في معناها الفني لتقتصر فقط على الموظفين الدائمين الخاضعين حصراً لأحكام قانون الوظيفة العمومية .وبذلك، فإن المعيار الأول مادي يركز على طبيعة الخدمة، بينما المعيار الثاني عضوي يركز على النظام القانوني الذي يحكم الرابطة الوظيفية.

بينما يعرفها مُحَمَّد أنس قاسم على أنها مجموعة الأنشطة والمهام التي يقوم الموظفون بممارستها بشكل دائم في عمل الإدارة بهدف خدمة الصالح العام، كما أنها لا تعد من الحقوق المالية التي يمتلكها شاغل الوظيفة والتي يستطيع التنازل عنها لمشيئته . *(قاسم، 1989، صفحة 6)*

**أولا: التوظيف**

"**هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين، وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل؛ بحيث يُراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى التكليف لشخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة**". *(شافية، 2008، صفحة ص 10)*

التوظيف هو سلسلة الإجراءات المنظمة الهادفة لاختيار أنسب الكفاءات لشغل منصب شاغر، وهو مرادف لعملية التشغيل التي تعني إدماج الفرد في المنظمة. يتضمن هذا المفهوم تكليف الشخص المختار بمسؤوليات وواجبات محددة بدقة. ويعد هذا المسار الركيزة الأساسية لضمان وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بناءً على معايير الجدارة والكفاءة. بينما يعرفه

ربحي مصطفى عليان على أنه "**النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية.** " *(عليان، 2007، صفحة 241)*

التوظيف هو النشاط الحيوي الذي يهدف إلى البحث عن الكفاءات البشرية من خلال الإعلان عن الشواغر الوظيفية وجذب المؤهلين منهم وتحفيزهم للتقدم للمنظمة. بما يضمن اختيار أفضل العناصر القادرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية والموضوعية للمؤسسة بكفاءة عالية. وتعد هذه الخطوة الجسر الرابط بين تخطيط الموارد البشرية وعملية الاختيار النهائي.

" **هي العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة ليكونوا أعضاءً فيها، وإعداد هؤلاء للمساهمة في تحقيق أهدافها المؤسسة**". *(سلوى، 2010/2009، صفحة 44)*

من استعراضنا لهذه التعريفات التي تناولت موضوع التوظيف، نستخلص أن هذا الأخير هو نشاط محوري يسعى إلى البحث عن الأشخاص الذين يمتلكون مهارات مناسبة لشغل الوظائف المتاحة؛ حيث يتم فيه جذب الكفاءات وإقناعهم بالانضمام، ثم تأتي عملية التصفية ليتم فيها اختيار الأجدر منهم.

**ثانيا: الموظف**

الموظف هو حجر الزاوية في بناء الدولة، والركيزة الأساسية التي يقوم عليها هيكل الدولة؛ فهو كل شخص يساهم في تسيير مرفق عام تديره الدولة أو إحدى هيئاتها المحلية.

**أ/ في الفقه**

يرى الفقه أن الموظف العمومي هو كل فرد يُعهد إليه بعمل دائم خدمة لمرفق عام، عن طريق شغله لمنصب وارد في التنظيم الإداري. ويعرف فالين (Waline) الموظف العمومي على أنه:" **كل من يتولى وظيفة دائمة مدرجة في كادر الإدارة العامة، ويساهم في إدارة مرفق عام إداري مباشرة**". *(جمعة، 2004، صفحة 85)*

أي الشخص الذي يشغل منصباً يتميز بالاستمرارية والديمومة ضمن الهيكل التنظيمي للإدارة العامة.

**ب/ في القضاء**

يعرف القضاء المصري الموظف على أنه" **الشخص الذي يُعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام**" (أحمد، 2015، صفحة 18)

أما الفقه الفرنسي من جهته، فيعرف الموظف العام بقوله: «**كل شخص يشغل وظيفة داخلة في الكادرات الدائمة لمرفق عام يُدار بمعرفة الدولة أو الإدارات العامة التابعة**" (أحمد، 2015، صفحة 18)

يُعرف الموظف العمومي وفق هذا النص بأنه الفرد الذي يشغل منصباً رسمياً ومستقراً ضمن الهياكل التنظيمية الدائمة للمرافق التي تديرها الدولة أو جهاتها الإدارية. ويرتكز هذا المفهوم على ركنين أساسيين هما :ديمومة الوظيفة داخل الكادر الإداري، وتبعية المرفق للسلطة العامة بشكل مباشر. وبذلك يخرج من هذا النطاق العاملون في المشاريع المؤقتة أو الهيئات التي لا تخضع للإدارة العامة المباشرة.

**ج/ في التشريع**

نصت المادة الأولى من الأمر رقم 133-66على أنه:"**يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رُسّموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية**".

أما عند المشرع المصري، فقد نصت المادة الأولى من القانون رقم 210لسنة 1951 على أنه :"**يعتبر موظفاً عاماً كل من يُعين في إحدى الوظائف الداخلة في الهيئة بمقتضى مرسوم أو أمر جمهوري أو قرار من مجلس الوزراء أو من وزير أو من هيئة أخرى لها صلاحية التعيين**" *(الاحسن، 2016 ، صفحة 22)*

أما التشريع الجزائري هو الآخر فقد نص من خلال المادة الأولى من الأمر 133-66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" **يُعتبر موظفين الأشخاص المُعيّنون في وظيفة دائمة، الذين رُسّموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية**". *(المادة 1 0 3 من الامر رقم 133 06 66 المؤرخ في 2جوان 1966 المتضمن القانون لعام للوظيفة العمومية، 1966)*

أما في الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فيُعرف المشرع الجزائري الموظف العام

على أنه "**كل عون عُيّن في وظيفة عمومية دائمة، ورُسّم في رتبة في سلك التسلسل**". *(المادة4، الفقرة الأولى، من الامر 03-06 المؤرخ في 5جويبية 2006، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، 2006)*

**الفرع الثاني: الخطأ التأديبي**

الخطأ المهني ليس مجرد مخالفة تقنية لنص قانوني، إنما هو إخلال بالثقة التي منحتها الدولة للموظف لخدمة المصالح العامة.

تقوم فكرة الوظيفة العامة على توازن دقيق بين الحقوق والواجبات؛ فبمجرد انضمام الفرد إلى سلك الوظيفة العامة يصبح ملزماً بأداء مهامه اليومية، إلى جانب الحفاظ على صورة المؤسسة وهيبتها، وهنا يبرز الخطأ المهني كحجر الزاوية في نظام المحاسبة والتأديب الإداري.

والخطأ المهني هو المبرر والدافع القانوني والأخلاقي الذي يجعل الإدارة تتدخل لتقويم مسار الموظف، ومن ثَمَّ ضمان بقاء المصلحة العامة فوق كل اعتبار شخصي.

**أولا: في التشريع**

نصت المادة 160من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه" **يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأً مهنياً**".

كما نصت المادة 78من القانون رقم 47لسنة 1978 على أنه:" **كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، يُجازى تأديبياً**". *(صباح، 2013 2014 ، صفحة 11)*

ومن جهته، نص المشرع الفرنسي في المادة 29من القانون رقم 634-83الصادر سنة 1983على أنه" **كل خطأ يرتكبه الموظف أثناء ممارسته لوظائفه يعرضه لجزاء تأديبي**" *(مقدم، 2010، صفحة ص433).*

**ثانيا: في القضاء**

جاء في قرار مجلس الدولة الصادر في 2001/04/09أنه:".... **جاء المرسوم رقم 54-93ليذكر ببعض الالتزامات الهادفة إلى تحلي الموظف بواجب التحفظ حتى خارج الوظيفة، والامتناع عن كل عمل أو سلوك**

**أو تعليق يعتبر متعارضاً مع هيبة الوظيفة العمومية**" (*عبد، 2011، صفحة 10* )

يرى قضاء مجلس الدولة الفرنسي الخطأ أنه": **كل إخلال بالتزامات الوظيفة حتى ولو كان خارج نطاق الوظيفة، ما دام أنه يمس سمعتها وهيبتها وكرامتها**" *(صباح، 2013 2014 ، صفحة 14)*.

أما القضاء المصري، فيرى أن سبب القرار التأديبي هو إخلال الموظف بواجبات الوظيفة أو إتيانه لعمل محرم عليه؛ وبالتالي فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين، أو القواعد التنظيمية العامة الصادرة في حدود القانون، فهو بذلك يرتكب ذنباً إدارياً يستوجب المؤاخذة اداريا *(سليم، 2011، صفحة 68)*.

**"هو كل فعل ناتج عن قصد أو عن إهمال، يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة، أو من شأنه إلحاق أضرار بها أو بالعمال العاملين فيها، أو يشكل خرقاً لالتزامات العامل المهنية تجاه صاحب العمل**" *(سليمان، 2012، صفحة 201)*.

**ثالثا: في الفقه**

من جهته عرف الدكتور فؤاد العطار الخطأ التأديبي على أنه :"**كل فعل يؤديه العامل وينشأ عنه ضرر يمس أداة المرفق العام الحكم**." *(منير، ، 2014-2015، صفحة 25)*

ويعرفه رشيد حباني حيث يقول: "**يقصد بالخطأ تحديداً الخطأ المرفقي المتمثل في الفعل غير المعتمد الذي يرتكبه الموظف أثناء قيامه بواجباته الوظيفية**" *(رشيد، د س ن، صفحة 15)*.

والمشرع الجزائري كغيره من التشريعات فقد نص على الأخير في نص المادة 17 من الأمر رقم 133-66المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ حيث جاء فيها: "... **كل تقصير في الواجبات المهنية، وكل مس بالطاعة عن قصد، وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها، يعرضه إلى عقوبة تأديبية**".

أما المادة 20من المرسوم 59-85المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، فقد عرفته على أنه "**يتعرض العامل للعقوبة التأديبية، دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط**".

**الفرع الثالث: مصادر النظام التأديبي**

النظام التأديبي هو السياج الذي يحيط بالوظيفة العمومية؛ فهو ليس أداة للعقاب بقدر ما هو وسيلة لضمان استقامة ونزاهة المرفق العام. ولأن هذا النظام يمس حياة الموظف العام ومستقبله المهني، فإنه لا يُترك للأهواء، بل يستمد قوته من مصادر رسمية تتمثل في":

**أولا: الدستور**

يعتبر الدستور الوثيقة القانونية الأسمى في الدولة، والقمة التي تعلو الهرم القانوني الذي تستمد منه باقي القوانين شرعيتها؛ إذ لا يقتصر على تنظيم السلطات فحسب، بل تمتد جذوره ليكون الضامن الأساسي والكافل لحقوق وحريات الأفراد.

فالدستور هو مجموعة القواعد القانونية التي تحدد شكل الدولة ونظام الحكم فيها، كما ينظم السلطات العامة من حيث تكوينها واختصاصاتها، وكذا العلاقات فيما بينها.

وتعتبر قواعد الدستور الأساس لكل قاعدة قانونية تليها في المرتبة، سواء صدرت هذه القاعدة من المشرع في صورة قانون، أو من الإدارة في صورة لائحة؛ ولا يجوز لأي من السلطات العامة في الدولة انتهاك قواعد الدستور فيما تقوم به من أعمال وما تمارسه من مهام، وإلا عُدَّ عملها مخالفاً لـ مبدأ المشروعية الدستورية. *(السيوي، 2013، صفحة 15 )*"

**ثانيا: التشريعات العادية( القوانين)**

تأتي القوانين في المرتبة التالية في سلم التدرج القانوني بعد الدستور؛ ويقصد بالتشريعات العادية أو القوانين": **مجموعة القواعد القانونية العامة والمجردة التي تسنها السلطة التشريعية في الدولة، وهي تعد من أهم قواعد المشروعية الإدارية ذات المصدر المكتوب**". *(السيوي، 2013، صفحة 17)*

"تقول المحكمة العليا الليبية بهذا الخصوص": **إن التشريع العادي –أي القانون– يجب ألا يعارض التشريع الأساسي، أو يضع استثناءً عليه، أو ينسخ حكماً ورد فيه، فإن تضمن شيئاً من ذلك كانت القوة والقابلية للتطبيق لما يرد بالتشريع الأساسي الاعلى**". *(السيوي، 2013، صفحة 17 )*

**الفرع الرابع: العقوبة التأديبية**

العقوبة التأديبية ليست مجرد جزاء لإيقاع الألم أو الضرر، بل هي وسيلة لتقويم الاعوجاج، وإعادة التوازن والنزاهة للمرفق العام الذي تضرر بفعل الخطأ.

يمكن تعريف العقوبة التأديبية على أنها": **جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، أي في حياته ومقدراته الوظيفية.** " *(خلف، 2020، صفحة 128)*

يعرفها الأستاذ بوشعير بقوله: **إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية"** . *(بوشعير، د س ن، صفحة 95)*

نصت المادة 160 من الأمر 06-03 على أنه": **يشكل كل تخلٍّ عن الواجبات المهنية، أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأً مهنياً، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية."**

**المطلب الثاني: حقوق الموظف وواجباتها**

حقوق وواجبات الموظف هي مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقة بين الموظف والمشغل أو الإدارة، وهي مهمة للحفاظ على بيئة عمل صحية ومنتجة.

للموظف حقوق؛ كالحق في الحماية والراحة، كما لديه واجبات؛ مثل أداء العمل بكل أمانة واحترام، وهذه الأخيرة محددة في قوانين وتشريعات العمل في كل بلد.

**الفرع الأول: حقوق الموظف**

حقوق الموظف هي مجموعة من المزايا والحمايات التي كفلها المشرع الجزائري للموظف؛ من أجل ضمان بيئة عمل مرنة وعادلة، وقانون العمل يضمن هذه الحقوق ويحمي الموظف من أي انتهاكات، لأداء عمله بكل أريحية. للموظف حقوق وضمانات ومزايا يستمدها من القوانين واللوائح؛ هذه الحقوق منها ما يتمتع به أثناء الخدمة، ومنها ما يتمتع به بعد تركه للخدمة، وتتمثل هذه الحقوق والضمانات في :

**أولا: الحق في الحماية** :لقد أقر المشرع الجزائري للموظف الحق في تمتعه بحماية الدولة من أجل ضمان تفرغه للقيام بأعباء الوظيفة التي كلف بها؛ فعلى الدولة أن تتكفل بحماية موظفها من جميع أنواع التهديدات والإهانات والشتم والسب والقذف والتهجم الذي قد يتعرض له أثناء تأديته لمهامه، وإصلاح الضرر الذي قد ينجم عن ذلك عند اللزوم.

**ثانيا: الحق في العطل** :الموظف بحاجة إلى الراحة من أجل تجديد نشاطه، كما أن هناك ظروفاً اجتماعية، أو علمية، أو مرضية تجعله بحاجة إلى عطلة. وقد نصت المادة 39 من الأمر 06-03 السالف الذكر على حق الموظف في الحصول على عطل، وهي أنواع: سنوية، استثنائية، مرضية، وأسبوعية، وغالباً ما تكون هذه العطل مدفوعة الأجر.

**ثالثا: الحق النقابي والحق في الإضراب** :للموظفين الحرية المطلقة للتمتع بهذا الحق الذي يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ويمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به . *(المادة4، الفقرة الأولى، من الامر 03-06 المؤرخ في 5جويبية 2006، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، 2006)*

**رابعا: الحق في الراتب** : الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر طبقاً لما تقضي به الأحكام المقررة لذلك، كما نصت المادة 32 من الأمر 06-03 على أن للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب.وتضيف المادة 31 من نفس الأمر أن الإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات البدنية التي يمكن أن يتعرضوا لها.

**خامسا: الحق في التكوين والترقية** :لقد حث المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين لدورات تكوينية لتحسين مستواهم، الذي يؤدي بدوره لتحسين الإدارة العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 38 من الأمر رقم 06-03" :**للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية**"، ودون أن ننسى حق الموظف في الدرجة أو ما يعرف بالتدرج الوظيفي.

**سادسا: الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتقاعد** :يتمتع الموظف بالضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية؛ فإذا أصيب الموظف بمرض أو عجز فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم، كما أن" :**للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به.**" *(المادة4، الفقرة الأولى، من الامر 03-06 المؤرخ في 5جويبية 2006، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، 2006)*

**سابعا: الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وتوفير ظروف عمل مناسبة** :أقر المشرع الجزائري في نص المادة 34 من الأمر رقم 06-03 حق الموظف في الاستفادة من مختلف الخدمات الاجتماعية، كما نصت المادة 37 على ضرورة توفير الظروف المناسبة التي تمكن الموظف من أداء وظيفته بشكل جيد.

**ثامنا: الحق في تحقيق العدالة والمساواة بين الموظفين وعدم التمييز بينهم:** نصت المادة 27 من الأمر 03-06على عدم التمييز بين الموظفين لأي سبب من الأسباب، سواء تعلق الأمر بالتمييز على أساس الجنس، أو بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الاجتماعية.

**الفرع الثاني: واجبات الموظف والتزاماته**

واجبات الموظف هي مجموعة من الالتزامات التي يجب احترامها لضمان سير العمل بشكل صحيح ونزيه، والحفاظ على بيئة عمل إيجابية. يحدد قانون العمل هذه الواجبات ويلزم الموظف بالالتزام بها للحفاظ على مصلحة العمل والزملاء، وتتمثل هذه الواجبات فيما يلي:

**أولا: الالتزام بأداء الخدمة الوظيفية** :يبدأ هذا الالتزام عندما يلتحق الموظف بالمنصب الذي عُين فيه، وهذا الاختصاص الشخصي يعني أن الموظف يجب أن يؤدي عمله بنفسه، وليس له الحق في تفويضه للغير. وهذا ما نصت عليه المادة 41 من الأمر رقم06-03" : **يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز.**" كذا المادة 77 من الأمر نفسه: "**كل موظف، مهما كانت رتبته في السلم الإداري، مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.**"

**ثانيا: واجب الالتزام بالمحافظة على سر المهنة** :يسمح عمل الموظف له بالاطلاع على كثير من الأسرار المتعلقة بالخدمة العمومية والأفراد، من خلال الوثائق الإدارية أو تظلمات الأفراد أو اتصاله المباشر بهم. وتنص المادة 48 من الأمر نفسه على أنه: "**يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه كشف محتوى أي وثيقة بحوزته، أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة نشاطه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يُحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.**"

**ثالثا: الالتزام بالمحافظة على أخلاقيات وكرامة الوظيفة** :هذا الالتزام يعني أن الموظف يجب أن يحافظ على سلوك وأخلاقيات تليق بالوظيفة التي يشغلها. كما يقول "**ديلبريه**" في هذا الصدد: "إن الموظف يتمتع أساساً بحرية كاملة في حياته الخاصة، ولكن هذه الحرية يجب ألا تؤدي إلى فضيحة؛ إذ إن أكثر ما تخشاه الإدارة هو المساس بسمعتها وهيبتها أمام الجمهور." *(محارب، 2004، صفحة 82)*

**رابعا: التفرغ للوظيفة وعدم الجمع بينها وبين مهنة أخرى** :على الموظف التركيز على وظيفته وإعطاؤها الأولوية، وعدم الجمع بين وظيفتين في وقت واحد، أو ممارسة مهنة أخرى يمكن أن تؤثر على أدائه في الوظيفة الأساسية. وقد نصت المادة 43 من الأمر السابق على: "**يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أُسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه.**"

**خامسا: واجب الطاعة الرئاسية** :يتعلق بالسلطة الرئاسية التي تفرضها طبيعة النظام الإداري، كما تنص المادة 46 من الأمر 03-06 " **الموظف ملزم بالطاعة الرئاسية، ويجب عليه تنفيذ الأوامر الصادرة من رؤسائه، إلا إذا كانت مخالفة للقوانين أو التنظيمات المعمول بها**". وهذا يعني أنه على الموظف احترام السلم الإداري وأن يتبع التعليمات والتوجيهات الصادرة من رؤسائه.

**سادسا: حسن التعامل مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين، وكذا حسن التعامل مع مستعملي المرفق** :هذا يعني أنه يجب على الموظف أن يحسن معاملة رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه؛ لأنه مرآة عاكسة للدولة والإدارة العمومية

التي يعمل لصالحها. وفي هذا الصدد تنص المادة 52 من الأمر رقم 03-06على أنه: "**يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه.**"

في إطار استكشاف قانون الوظيفة العامة، تبلورت أمامنا أهمية فهم واستيعاب النصوص القانونية التي تنظم حقوق وواجبات الموظف في الجزائر. ويؤكد ذلك على أن هذا الفهم هو الأساس لضمان توازن فعال بين حقوق الموظفين والتزاماتهم؛ مما يعزز من أداء المرفق العمومي، ويحقق العدالة والشفافية. فهذا القانون يشكل الإطار القانوني الذي ينظم هذه العلاقة، ويجب على كل موظف الاطلاع عليه وفهم مضامينه؛ لضمان حقوقه والقيام بواجباته على أكمل وجه.

# الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة

# و أثناء المثول أمام المجلس التأديبي



## الفصل الأول : الضمانات التأديبية السابقة و أثناء المثول أمام المجلس التأديبي

يُمثل النظام التأديبي في ميدان الوظيفة العامة أحد أبرز مظاهر السلطة القانونية والتقديرية التي حبا بها المشرعُ الإدارةَ، بالنظر لما يتميز به من دورٍ جوهري في السير الحسن للمرافق العامة وانتظامها وكذا تكريس قواعد الانضباط الوظيفي. حيث أن خطورة هذه السلطة تطهر في حالة اي مساسٍ مباشر بالمركز القانوني للموظف، وهو ما فرض حتمية إحاطتها بسياج متين من الضمانات القانونية التأديبية التي تحول دون انحياز الإدارة أو انحرافها في استعمال سلطتها القانونية.

وعليه، فقد تبوأ موضوع الضمانات التأديبية للموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري مكانةً محورية هامة ضمن الدراسات القانونية المعاصرة؛ كونه يمثل امتداداً حقيقياً لمفهوم العدالة التأديبية في صلب الإدارة العامة. فالضمانات التأديبية في جوهرها، لا تشكل مجرد إجراءات شكلية أو بروتوكولية، بل هي آليات قانونية موضوعية تهدف إلى إقامة توازنٍ دقيق بين مقتضيات الحفاظ على النظام العام داخل المرفق العام وبين ضرورة صون الحقوق الجوهرية للموظف وحماية كرامته المهنية من المساس بها.

وفي هذا الإطار، يسعى هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الإطار القانوني لهذه الضمانات في التشريع الجزائري، من خلال تحليلٍ بعض النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بها، وفي مقدمتها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر ، مع استبيان الدور الفعال للاجتهاد القضائي في تكريس هذه الضمانات وإضفاء الفعالية عليها. علاوة على ذلك، يهدف هذا الاخير إلى التمييز بين الضمانات التأديبية السابقة للمثول امام المجلس التأديبي ، والضمانات الملازمة للإجراء التأديبي، وكذا الضمانات اللاحقة له، بما يفضي إلى تكوين رؤية شاملة لمسار المتابعة التأديبية وحدود مشروعيتها القانونية.

## المبحث الأول: الضمانات التأديبية السابقة لمثول الموظف أمام المجلس التأديبي

تُعتبر المرحلة السابقة للمثول أمام المجلس التأديبي من اهم وأخطر محطات المساءلة التأديبية في نظام الوظيفة العامة؛ بالنظر لما يترتب عليها من آثار قانونية ونفسية ومهنية بليغة، قد تمس بالمركز القانوني للموظف حتى قبل صدور أي جزاء نهائي. ففي هذه المرحلة الجوهرية، تظهر ملامح الاتهام التأديبي، وتتبلور معالم المسؤولية، ويُرسم المسار

الإجرائي الذي ستسلكه الدعوى القضائية لاحقاً، مما يضفي على الضمانات المقررة خلالها أهمية استثنائية في حماية حقوق الموظف وصون مبدأ المشروعية الإدارية

وانطلاقاً من هذا التصور، يحتل موضوع الضمانات التأديبية السابقة للمثول أمام الهيئات التأديبية أهمية بالغة، باعتباره جدار الصد الأول الذي يقف في مواجهة أي تعسف محتمل من طرف الإدارة ضد الموظف المعني، أو اي تسرع في تحريك المتابعة القضائية دون مسوغ او مبرر قانوني كافٍ. فالضمانات التي تسبق عرض الموظف على المجلس التأديبي لا تقتصر غايتها على تمكينه من ممارسة حقه في الدفاع فحسب، بل ترمي أساساً إلى عقلنة القرار الإداري التأديبي، عبر ضمان بنائه على وقائع مادية ثابتة وإجراءات قانونية مشروعة، بما يكفل تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة في التأديب وحق الموظف في محاكمة عادلة.

كما أن الموظف ملتزم بإتيان الواجبات التي تفرضها عليه الوظيفة فإن عليه كذلك اجتناب ما تنهي عنه وكما هو معلوم أنه يصعب تحديد أو حصر الأفعال التي تخل بالعمل أو تمس به. *(الحراصي، 2024، صفحة 14)*

يمارس الموظفون مهامهم الوظيفية وهم يتمتعون بالحقوق والامتيازات وفي المقابل يترتب عليهم جملة من الالتزامات والواجبات التي فرضها عليهم القانون كما يمكنهم ارتكاب أخطاء أثناء قيامهم بتلك الواجبات، البعض منها قد تؤدي إلى الإخلاء بواجبات الوظيفة أو الإضرار بمصالحها أو المساس بكرامتها.

وبالتالي فبموجب الرابطة التي تجمع الموظف بالإدارة، فإنه يقع على عاتق هذا الأخير إلتزام مزدوج؛ لا يقتصر فقط على أداء الواجبات والمهام التي تفرضها الوظيفة، بل يمتد ليشمل الإلتزام بالامتناع عن كافة الأفعال

والممارسات المحظورة قانوناً في الوظيفة والتي تمس بمركزه، وهنا يجد الفقه و القضاء صعوبة في حصر أو تحديد كافة الأفعال التي تشكل إخلالاً بالواجب الوظيفي أو تمس بحسن سير المرفق العام على سبيل الحصر.

## المطلب الأول: مواجهة الموظف وحق الاطلاع على الملف كضمانة تأديبية

تُعد مواجهة الموظف بالوقائع والتهم المنسوبة إليه وتمكينه من حق الاطلاع على ملفه التأديبي من أسمى وارقى الضمانات الجوهرية السابقة للمثول امام المجلس التأديبي والتي يرتكز عليها النظام التأديبي في الوظيفة العمومية؛ نظرا لكونها الدعامة الفعلية والمنطلق الأساسي لممارسة حق الدفاع للموظف بصورة سليمة وفعالة. فالمساءلة التأديبية لا تستقيم قانونيا، ولا تبلغ غاياتها المشروعة، ما لم تقم بإبلاغ الموظف المحال على التأديب بطبيعة التهم الموجهة إليه واحاطته بالأدلة المعتمدة في مواجهته. إذ لا يمكن ان يقوم دفاعٍ جدي وموضوعي دون إحاطة الموظف المعني بكافة عناصر ملفه التأديبي، مما يضمن شفافية الإجراءات .

فالعلاقة الوظيفية بين الموظف و السلطة تقوم على توازنٍ دقيق بين كفتي الحقوق والالتزامات؛ فبقدر ما يتمتع الموظفون بالحقوق والامتيازات القانونية المقررة لهم لضمان استقرارهم المهني، بالمقابل هم ملزمون بالتقيد بجملة من الالتزامات والواجبات الجوهرية التي أوجبها القانون. غير أن ممارسة هذه المهام قد تجوبها بعض التجاوزات التي قد ترقى إلى مصاف الخطأ المهني هذا الإخلال هو المنطلق القانوني لتحريك المسؤولية التأديبية، بهدف تقويم الاعوجاج الوظيفي وضمان انضباط المرفق العام وصون حرمته من أي مسلكٍ يتنافى مع أخلاقيات المهنة.

### الفرع الأول: مواجهة الموظف

#### أولا : المواجهة

بمجرد تحريك الدعوى القضائية يخول للموظف العام جملة من الضمانات التأديبية أهمها ضمانة المواجهة والابلاغ بالخطأ الذي ارتكبه هذا الأخير. حيث جاء النص على هذه الضمانة في المادة 167 من الأمر 03-06 أين ورد فيها أنه" **من حق الموظف المتابع تأديبيا بأن يعلم بكل الأخطاء المنسوبة اليه من طرف السلطة**

**التأديبية خلال 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية ضده حتى يكون له علم كامل بكل الأخطاء المنسوبة إليه للقيام بالإجراءات التأديبية التي تلزم للدفاع عن نفسه**" ففي حالة رأت السلطة التأديبية المخولة لها صلاحية التعيين أن الأفعال المرتكبة من طرف الموظف العام هي بمثابة خطأ مهني وأن هذا الأخير انتهك واجباته المهنية لذلك كان لزاما على هذه السلطة تبليغ المعني بالأمر بكل الأخطاء المهنية المنسوبة إليه والتي على أساسها سوف تتم متابعته تأديبيا وهذا بعد تحريكها للدعوة.

يُلاحظ أن المشرع الجزائري قد اكتفى بتقرير مبدأ الإخطار دون الخوض في تفاصيل الآلية الإجرائية

وكيفية تبليغ الإدارة للموظف العام بمضمون الأخطاء المهنية المنسوبة إليه. هذا الفراغ الإجرائي في النص العام يحيلنا بالضرورة إلى القواعد التنظيمية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وظيفي؛ إذ يُترك لهذه النصوص التفصيلية عبء تحديد الكيفية والطريقة الواجب على الإدارة اتباعها في التبليغ وهو ما يستوجب على الإدارة التقيد التام بتلك المسارات الإجرائية لضمان علم الموظف بما نسب، تجنباً لأي طعن قد يمس مشروعية الإجراءات التأديبية".

كرس المشرع الجزائري في المادة 167من الأمر 03-06، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حقاً مزدوجاً للموظف المتابع تأديبياً؛ يتمثل في الإخطار بالأخطاء المنسوبة إليه من جهة، وحق الاطلاع على مضمون ملفه التأديبي من جهة أخرى، وذلك خلال أجلٍ قانوني حدده بـ خمسة عشر (15) يوماً تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية.

ويستهدف المشرع من خلال هذا المقتضى القانوني إرساء دعائم ضمانة المواجهة، وتمكين الموظف من بناء استراتيجية دفاعية متماسكة بناءً على معطيات موضوعية، مما يضفي على المسار التأديبي طابع الشفافية والمشروعية.

تجسيداً لممارسة هذه الضمانة ، ضبط المشرع الجزائري آلية إجرائية لعملية الإخطار أو التبليغ، حيث اعتمد وسيلة الرسالة الموصى عليها مع الإشعار بالاستلام كأداة قانونية لإثبات علم المعني يقينيا. وتتم هذه العملية إدارياً

عبر إحالة التبليغ إلى رئيس المصلحة المعني بالأمر، والذي يتولى بدوره تسليمه للموظف المتابع. ويُعد توقيع الموظف على وصل الاستلام إجراءً جوهرياً لإثبات علمه بموعد ومكان انعقاد المجلس التأديبي، وهو ما يقطع الطريق أمام أي ادعاء بالجهل بموعد الجلسة التأديبية، في الوقت ذاته يمنح الإدارة سنداً قانونياً يثبت تقيدها بالشروط الشكلية للمتابعة، بما يضمن صحة انعقاد المجلس التأديبي ومشروعية ما يصدر عنه من قرارات. *(زايد، 2013، صفحة 89)*

"**في حالة تسلم الموظف الاستدعاء بالحضور للمثول أمام المجلس التأديبي ومنعه مرض أو أي ظرف آخر من الحضور فيمكنه أن يطلب من الإدارة تأجيل الجلسة لكن ليس لفتره طويلة أما إذا تم التبليغ بشكل قانوني ولم يقدم الموظف للإدارة الأسباب التي منعته من الحضور وفي نفس الوقت لم يطلب تأجيل الجلسة فإن الاجراءات تتواصل بشكل عادي ولا تكون مشوبة بأي عيب ويمكن للمجلس أن ينعقد في غيابه ولا يعد إجراؤه هذا غير قانوني**". (زايد، 2013، صفحة 89)

لا يتوقف إلتزام الإدارة المختصة عند حدود إخطار الموظف بقرار الإحالة على التأديب فحسب، بل يمتد ليشمل إحاطته علماً بكافة الضمانات القانونية المكفولة له بموجب التشريع الساري. ويُعد هذا الإجراء تجسيداً لمبدأ الشفافية النزاهة في المعاملات الإدارية، إذ يتعين على السلطة التأديبية تنبيه الموظف إلى حقوقه الإجرائية وذلك لضمان عدم ضياع حقوقه بسبب الجهل بالقانون. وبناءً عليه، فإن إغفال الإدارة لهذا الواجب في الإخطار قد يُعد عيباً إجرائياً يؤثر على سلامة المسار التأديبي.

وفي سياق متصل، وبموجب المادة 12من المرسوم التنفيذي رقم 54-93 عزز المشرع الجزائري الضمانات الإجرائية للموظف، والتي نصت صراحةً على وجوب إخطار الموظف المعني كتابياً بـ 'المآخذ المسجلة ضده والعقوبات التي قد يتعرض لها. وتتجلى الغاية من هذا المقتضى القانوني في تمكين الموظف من ممارسة حقه في الدفاع ، وتقديم شروحه وتبريراته كتابياً حول الوقائع المنسوبة إليه. ويمثل هذا الإجراء ضمانة جوهرية تهدف إلى تكريس مبدأ المواجهة في المساءلة التأديبية، إذ يتيح للإدارة فرصة تقدير موقف الموظف قبل المضي في إجراءات المتابعة، ويساهم هذا الاجراء في عقلنة القرار التأديبي وتجنب التسرع في توقيع العقوبة دون الوقوف على الحجج

المقدمة من طرف المتهم المحال على التأديب. ( *(المادة 12 من المرسوم رقم 39-54 المؤرخ في 1993/2/26 يحدد بعض الواجبات الخاصة والمطبقة على الموظفين والاعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية ، 1993* )

نص المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 على أنه " **يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ اطلاعه على الملف التأديبي**". (منشور رقم 05 مؤرخ في 12 ابريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85- 59 المؤرخ في 13 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية.) وبالتالي فإعلام الموظف المحال على التأديب من الضمانات الأساسية التي يكفلها له القانون.

نصت المادة 64 من المرسوم رقم 82 302 /على أنه" **لا يمكن تسليط العقوبة إلا بعد سنة العامل المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونيا**". (المادة 64 من المرسوم رقم 82/302 المؤرخة في 1982/12/11 المتعلق بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردي، 1982)

"**تقوم ضمانة مواجهة المتهم بالمخالفات التأديبية حول اخبار المتهم بماهو منسوب إليه ليتسنى له الدفاع عن نفسه**". *(الحربي، 2006، صفحة 335)*

فالمشرع الجزائري أوجب إبلاغ صاحب العمل أو الموظف المرتكب للخطأ المهني كتابيا وبالتالي ففي هذه الحالة لا يمكن لهذا الأخير التذرع أو التسبب.

"**لا يجوز توقيع جزاء على العامل المعني إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وعلى ذلك وجوب إحاطة العامل علما بما هو منسوب إليه ....ولا يكفي في هذا المقام مجرد إلقاء أسئلة حول الوقائع المعينة بل ينبغي مواجهته بالاتهامات المنسوبة إليه ليكون على بينة منها فيعد دفاعه على أساسها**" *(صباح، 2013 2014 ، صفحة 91)*

فالمبدأ القانوني في منازعات العمل يستقر على عدم جواز توقيع أي جزاء تأديبي على العامل إلا بعد استيفاء إجراءات التحقيق إداريا، والتي تقوم على سماع أقواله وتمكينه من تحضير دفاعه. و يتعين على الإدارة أو صاحب

العمل مواجهته باتهامات محددة وقائمة على أدلة، ليكون على بينة تامة من فحوى المتابعة، بما يتيح له بناء استراتيجية دفاعية رصينة وموضوعية.

تقوم المسؤولية الإدارية للموظف العام على قاعدة الالتزام المزدوج؛ فبقدر ما يُلزم الموظف بالقيام بواجباته ومهامه التي تمليها عليه الوظيفة على أكمل وجه، فإنه بالمقابل يلتزم بالامتناع عن كافة المحظورات التي تنهى عنها النصوص التشريعية والتنظيمية. وقد استقر الفقه والقضاء معا على صعوبة جمع كافة الأفعال التي تخل بالواجب الوظيفي أو تمس بحسن سير المرفق العام نظراً لمرونة مفهوم الخطأ التأديبي واتساعه، مما يمنح الإدارة سلطة تقديرية في تكييف الأفعال ومدى تعارضها مع نزاهة السلطة التأديبية. *(الحراصي، 2024، صفحة 14)*

لقد أقرَّ المشرع الجزائري على عاتق الإدارة التزاماً جوهرياً يقضي بإلزامية تنبيه الموظف المحال إلى المساءلة التأديبية بحقيقة مركزه القانوني وخطورة الاتهامات المنسوبة إليه؛ وذلك لضمان وضعه في الصورة قبل اتخاذ أي إجراء ضده. وتجد هذه الضمانة مسوغاتها في افتراض افتقار هذا الأخير للخبرة القانونية الكافية والإلمام بتعقيدات الإجراءات التأديبية، إضافة إلى عجزه تقنياً أو جهله بحقوقه الإجرائية وكيفية ممارستها. وبناءً عليه، فإن هدف المشرع من هذا التنبيه هو سد الثغرة المعرفية لدى الموظف، وضمان عدم مباغتته من قبل السلطة التأديبية بإجراءات قد يجهل تبعاتها لاحقاً، مما يعزز من شفافية المتابعة التأديبية ويكفل للموظف حقه في الدفاع بناءً على أسس قانونية واضحة ومسبقة. *(عمرواي، 2011-2012، صفحة 60)*

خلا الأمر **03-06** من تحديد آلية حصرية لكيفية تبليغ الموظف العام بالخطأ المنسوب إليه؛ إذ يكتفي المشرع قانوناً بتحقق علم الموظف يقينياً بنية الإدارة نحو تحريك المتابعة التأديبية في مواجهته. وتتعدد الوسائل الإجرائية التي قد تلجأ إليها الإدارة لإخطار الموظف، سواء عبر توجيه مراسلة رسمية إلى رئيس الإدارة المباشر ليتولى تسليمها للمعني، أو عن طريق الاستعانة بمحضر قضائي، أو عبر الرسالة الموصى عليها مع الإشعار بالاستلام. وبالرغم من ذلك، فإن الإدارة مقيدة بوجوب إثبات وصول التبليغ؛ حيث يترتب على إغفال هذا الإجراء بطلان القرار التأديبي وتعرضه للإلغاء أمام القضاء الإداري، لكونه إخلالاً بضمانة حق الدفاع. الدفاع. *(سميحة، صفحة 62)*

لا تكتمل الغاية من ضمانة المواجهة إلا إذا تمّت على نحوٍ جادٍ وواضح، يستشعر من خلاله الموظف أن الإدارة بصدد تفعيل مسار المساءلة التأديبية في مواجهته، متى ما توفرت لديها أدلة وقرائن تثبت ارتكابه للخطأ المهني المنسوب إليه. ويستهدف المشرع من وراء هذا الإجراء وضع الموظف في الصورة؛ ليتسنى له تقدير مآلات المتابعة، ومن ثمّ تحفيزه على ممارسة حقه في الدفاع ممارسةً فعالة. وبذلك، تتجاوز المواجهة مفهوم الإخطار الشكلي لتصبح ضمانةً جوهريةً تمسّ مشروعية القرار التأديبي و إجراءً تنبيهياً يهدف إلى الموازنة بين سلطة الإدارة في التأديب، وبين حق الموظف في رد الاتهامات الموجهة إليه قبل توقيع الجزاء. *(عياش ا.، 2007، صفحة 04)*

إعلام المتهم بالتهمة المسندة إليه من الضمانات الهامة للموظف في مجال المساءلة التأديبية. وعليه، يجب أن تكون المواجهة بأسئلة صريحة تحمل الاتهام، وتكون على نحوٍ يستشعر فيه الموظف أن السلطة التأديبية بصدد مؤاخذته إذا ثبتت أدلة إدانته؛ إذ إن ذلك من شأنه أن يجعل الموظف ينشط في الدفاع عن نفسه. *(خليفة، د س ن، صفحة 195)*

يترتب على إخلال الإدارة بضمانة المواجهة وحق الدفاع بطلان الإجراءات المتخذة من طرفها بحق الموظف العام، مما يعرض القرار التأديبي الصادر عنها للإلغاء القضائي لعدم المشروعية الإجرائية. وقد استقر الاجتهاد القضائي في الجزائر على تكريس هذا المبدأ، وهو ما جسدته الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى (المحكمة العليا حالياً) في قرارها الصادر بتاريخ 04 جوان 1977، في قضية (طالبي مُحَمَّد ضد وزير العدل)؛ حيث قضت الغرفة بإلغاء قرار عقوبة العزل الصادر بحق الموظف، نظراً لمواجهته بالتهم دون تمكينه من تقديم دفاعه. وقد اعتبر القضاء الإداري في هذا الصدد أن إغفال هذه الضمانة يجعل القرار مشوباً بعيب تجاوز السلطة؛ لكونه قد انتهك حقاً دستورياً وقانونياً لا يجوز المساس به، مما ينزع عن القرار صفة المشروعية *(مليكة، 2012، صفحة 68)* .

### الفرع الثاني :حق الاطلاع على الملف

يُمثل حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي إحدى أبرز الضمانات الجوهرية التي استقر عليها القانون الإداري، باعتباره التجسيد الإجرائي الأمثل لمبدأ حق الدفاع. فهذا الحق لا يعد إجراءً عابراً فقط، بل هو الركيزة الأساسية لشرعية المسطرة التأديبية برمتها؛ إذ لا يستقيم منطق العدالة التأديبية، ولا تكتسب العقوبة مشروعيتها،

ما لم يُمكَّن الموظف من الإحاطة الكاملة والشاملة بعناصر الاتهام، والوقوف على الوقائع والمستندات التي تشكل القوام المادي للمتابعة. وتتجلى الأهمية القصوى لهذا الحق في أبعاده الدستورية والقانونية التي ترمي إلى إعادة التوازن في العلاقة بين الإدارة والموظف؛ ذلك أن الاطلاع هو الشرط الأساسي لبناء دفاعٍ موضوعي وقانوني، يرتكز على تفنيد الأدلة ومناقشة التكييف القانوني الذي أضفته الإدارة على الوقائع، مما يضمن صون حقوق الموظف من أي تعسف أو استبداد إداري. وقد نصَّ المشرع الجزائري على ضمانة حق الموظف في الاطلاع على ملفه؛ حيث أشار إلى أنه من حق الموظف الذي اتُّخذ في حقه إجراء تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي، وذلك في أجل أقصاه 15 يوماً بدءاً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية.

يُعدُّ إخطار الموظف بالتهم المنسوبة إليه جسراً إجرائياً يفضي بضرورة تمكينه من حق الاطلاع على ملفه التأديبي؛ إذ لا يمكن تصور دفاعٍ جادٍ بمعزل عن المعرفة الدقيقة بالأدلة والمستندات التي حازتها الإدارة. وقد كرس المشرع الجزائري هذا الحق عبر تعاقب النصوص التشريعية؛ فمن خلال المادة 57 من الأمر 66-133، منح المشرع للموظف حق الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به فور الشروع في الدعوى.

أما في ظل التشريع الحالي، فقد أحكم الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذه الضمانة في المادتين 165و167؛ حيث أوجب على السلطة التي لها حق التأديب تمكين الموظف من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي والوثائق الملحقة به في أجل خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية. ويهدف هذا الإجراء الجوهري إلى تجسيد مبدأ الشفافية الإدارية وإتاحة الفرصة الكاملة للموظف لتقديم بياناته ودفاعه، ونفي التهم المنسوبة إليه بناءً على معطياتٍ ثابتة لا غموض فيها

" **يجب أن يتم الاطلاع على الملف وجميع الوثائق الملحقة داخل الإدارة كقاعدة عامة؛ إذ لا يمكن إخراج الملف من الإدارة، فالاطلاع يكون في المكان الموجود فيه الملف أصلاً. وإلى جانب الموظف، يمكن للمدافع الذي يمثله الاطلاع بدوره على الملف التأديبي إذا سمح له الموظف بذلك؛ وذلك على اعتبار أنه يمثل هذا الأخير ويساعده على تقديم دفاعه.** ". *(زايد، 2013، صفحة 98)*

فالمشرع أرسى ضوابط مكانية وشخصية لممارسة حق الاطلاع، تهدف إلى الموازنة بين حماية الوثائق الرسمية وكفالة حق الدفاع أين قرر حظر إخراج الملف لضمان أمن وسرية السجلات الإدارية داخل مقرها الأصلي، و إلى جانب الموظف لا يحق إلا للمدافع أو الوكيل في الاطلاع على الملف مما يجعل من اطلاع المدافع ضمانة جوهرية لسلامة الإجراءات وتحقيق العدالة التأديبي.

نصت المادة 129 الفقرة الأولى من المرسوم رقم 85/ 59 على أنه " **يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديب أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية**".

قضى قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا بأنه: "**من المقرر قانوناً أنه يحق لكل موظف يُحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية، ويمكن أن يقدم أي توضيح كتابي أو شفوي، كما له أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه؛ ومن ثم فإن قرار فصل الطاعنة عن وظيفتها والمتخذ دون احترام هذه الإجراءات يعد مشوباً بعيب تجاوز السلطة، مما يستوجب إبطال القرار المطعون فيه.**" *( المحكمة العليا، الغرفة الادارية، قرار رقم 75502 ، مؤرخ في21 افريل 1990 قضية ق م وزير العدل، 1992)*

يُعد مبدأ احترام حقوق الدفاع الركيزة المهيمنة على سائر الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي، وهو مبدأ أصيل صاغهُ القضاء الإداري ليقرر عدم مشروعية أي عقوبة تُتخذ دون تمكين المعني مسبقاً من الاطلاع على فحوى التهم، بما يضمن له تقديم ملاحظاته ودفاعه بفعالية. وقد عززت هذه الضمانة بصدور المرسوم التنفيذي رقم 08-131 ، الذي كرّس حق الموظف في الوصول إلى الوثائق الإدارية المتعلقة بقراره التأديبي؛ حيث أتاح المشرع ممارسة هذا الحق إما عبر الاستشارة المجانية في عين المكان، أو من خلال الحصول على نسخ من الوثائق على نفقة الطالب، شريطة ألا يؤدي الاستنساخ إلى إتلاف الوثائق الأصلية. وبذلك، انتقل حق الاطلاع من مجرد إجراء تأديبي ضيق إلى حقٍ عام في الشفافية، يُمكِّن الموظف من بناء دفاعه على أسسٍ مادية ملموسة ومستندات رسمية. *(مقدم، 2010، صفحة 446)*

تلزم الإدارة التي تملك سلطة التعيين والتأديب باستيفاء شكلية التبليغ والإخطار في جميع الحالات، باستثناء فرضية وحيدة هي حالة صدور عقوبة قضائية سالبة للحرية بحق الموظف تمنعه من ممارسة الوظيفة العمومية. وفي هذه الحالة يصبح الإعفاء من الاطلاع مبرراً قانوناً؛ لكون الحرمان من الخدمة قد تقرر بقوة القانون كنتيجة للحكم القضائي، مما يجعل إطلاع الموظف على مستندات الملف التأديبي إجراءً غير منتج ولا يترتب عليه أي أثر قانوني أو ضمانة حقيقية في مواجهة الأثر الآلي للحكم الجنائي *(مقدم، 2010، صفحة 455)*".

## المطلب الثاني: حالة التوقيف التحفظي والتحقيق التأديبي كضمانة تأديبية

تطرح مسألتا التوقيف التحفظي والتحقيق التأديبي إشكاليةً محورية في صلب القانون الإداري، تكمن في ضرورة التوفيق بين مقتضيات حماية المرفق العام وضمان استمراريته، وبين حتمية صون الحقوق المهنية والشخصية للموظف. فالتوقيف التحفظي يظل إجراءً استثنائياً يمسّ جوهر المركز القانوني للموظف بالرغم من طبيعته المؤقتة ويرتب آثاراً مادية ومعنوية بليغة، مما يستوجب إخضاعه لضماناتٍ صارمة تحول دون انحراف او تحيز الإدارة في استعمال سلطتها.

وفي هذا السياق، يبرز التحقيق التأديبي كإطارٍ إجرائي لا غنى عنه لتجسيد تلك الضمانات؛ إذ لا يمكن الاستناد على التوقيف التحفظي ما لم يكن مغطىً بتحقيقٍ جادٍ ومحايد يستند إلى وقائع مادية ثابتة. فالتحقيق ليس مجرد إجراء تمهيدي، بل هو تجسيد للشرعية الإجرائية وكفالةٌ لحق الدفاع. وقد كرس القضاء الإداري والتشريعات المقارنة مبدأ الارتباط العضوي والوظيفي بين التوقيف التحفظي والتحقيق التأديبي؛ معتبرين أن الأول لا يُشرع إلا بالقدر الذي تفتضيه ضرورات الثاني، وأن أي توقيف يفتقر إلى تحقيق فعلي جاد يُعد إجراءً مشوباً بعيب عدم المشروعية، مما يجعل منهما وحدةً إجرائية متكاملة تهدف إلى استجلاء الحقيقة قبل توقيع الجزاء.

### الفرع الأول: التوقيف التحفظي

يُعد التوقيف التحفظي أحد أكثر الإجراءات الإدارية إثارةً للجدل في ثنايا الوظيفة العامة؛ نظراً لما ينطوي عليه من مساسٍ وقتي بالمركز القانوني للموظف، دون أن يُصنّف ضمن العقوبات التأديبية. فهو إجراء استثنائي

تكمن اهميته في حماية المرفق العام وضمان استقرار سيره، إلا أن خطورته تتبدى في احتمالية انحرافه في الممارسة العملية ليتحول إلى عقوبة مقنّعة تُوقع قبل استنفاد المسار التأديبي.

وبناءً عليه، فإن مشروعية التوقيف التحفظي تظل مرهونةً بمدى إحاطته بضماناتٍ إجرائية صارمة، يأتي في طليعتها الارتباط بتحقيق تأديبي جاد، مع حتمية تحديده بسقفٍ زمني لا يجوز تجاوزه إضافة إلى إخضاعه لرقابة قضائية فاعلة. ومن هذا المنطلق، فإلى جانب كونه أداة ردع يبرز التوقيف التحفظي كآلية قانونية دقيقة تتطلب ضبطاً تشريعياً وممارسة إدارية رشيدة، تكفل الغاية الوقائية المنشودة منه دون المساس بأسس العدالة التأديبية أو التحول إلى وسيلة تعسفية.

يرى الأستاذ Jean francais Lachaum أن " **الإيقاف هو عبارة عن إجراء يسمح بخروج الموظف عن العمل مؤقتا في انتظار النطق بالعقوبة التأديبية وإجراء التوقيف يجب أن ينفذ من طرف المجلس التأديبي**". (*عزري، 2006، صفحة 989*)

فالتوقيف هو بمثابة إجراء وقائي تلجأ إليه الإدارة فالتوقيف الاحتياطي إجراءً تحفظيا يقضي بتنحيّ الموظف عن ممارسة مهامه الوظيفية بشكل مؤقت، وذلك كتدبير احترازي يسبق صدور الحكم النهائي بشأن العقوبة التأديبية. ومن الناحية الإجرائية، يتوجب أن يصدر قرار التوقيف عن المجلس التأديبي كسلطة مختصة لضمان مشروعية الإجراء.

أما في القضاء فجاء عن المحكمة الإدارية العليا المصرية": **التوقيف هو اسقاط مؤقت لا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملا، ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهم وتوجه إليه مآخذ ويبدو الحال إلى الاحتياط والتصور للعمل العام الموكول إليه بكف يده عنه، كما يقتضي الأمر إقصائه عن وظيفته ليجري التحقيق فيه جو خالي من مؤثراته وبعيدا عن سلطاته توصلا إلى انبلاج الحقيقة في أمر هذا الاتهام**". *(مفيدة، 2016، صفحة 368)*

تتجلى ماهية التوقيف المؤقت في كونه إجراءً احترازياً يهدف إلى فك الارتباط الوظيفي بين الموظف ومهامه ، ليس كعقوبة مسبقة إنما كضرورة تمليها مصلحة العمل العام .وينبثق هذا الإجراء من حاجة الإدارة إلى تحييد نفوذ

الموظف وضمان تجريد بيئة التحقيق من أي مؤثرات قد تعيق مسار العدالة فالغاية الأسمى هنا هي حماية الوظيفة العامة ، ومنح جهات التحقيق فضاءً حراً يتيح انبلاج الحقيقة بعيداً عن أي ضغوطات .

قضى المجلس الأعلى الجزائري أن ":...**إيقاف الموظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54، 55 ،56 من القانون العام للوظيفة العمومية إلا أنه يعتبر تدبير إبعاد من المصلحة فرضه سلوك هذا الموظف**" *(مفيدة، 2016، صفحة 368)*

استقرَّ اجتهاد الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى على تكييف التوقيف باعتباره إجراءً تأديبيا مؤقتاً يندرج ضمن صلاحيات الإدارة، ويهدف لإقصاء الموظف عن مرفقه الوظيفي ريثما يتم البت في مركزه القانوني. وتأسيساً على ذلك، يبتعد هذا الإجراء عن طبيعة القرار التأديبي النهائي، مما يجعله بعيدا عن الطعن بالإلغاء لعدم مساسه بأصل الحق بصفة قطعية؛ ومع ذلك، فقد كفل القضاء الإداري للموظف حقه في المطالبة بالتعويض للضرر في حال ثبوت انحراف وتحيز الإدارة في استعمال سلطتها، أو انتفاء المبررات القانونية والواقعية التي استوجبت اللجوء لهذا التدبير". *(مليكة،، 2001-2002، صفحة 59)*

يذهب الفقه القانوني، متمثلاً في أطروحات الدكتور مُحَمَّد جودة الملط، إلى تكييف التوقيف باعتباره تدبيراً احترازياً غايته إقصاء الموظف العام مؤقتاً عن ممارسة مهامه الوظيفية. ويستند هذا الإجراء في مشروعيته الاتهام الجدي الموجه للموظف، سواء أكان ذلك في إطار مخالفة تأديبية إدارية أو اتهام بجريمة جنائية. وبذلك، تبرز طبيعة التوقيف هنا كضمانة مزدوجة؛ تهدف إلى حماية المرفق العام من شبهة استمرار الموظف في عمله أثناء فترة التحقيق، وايضا لضمان حياد الإجراءات القانونية المتخذة بحقه. *(مليكة،، 2001-2002، صفحة 79)*

يعتبر التوقيف التحفظي تدبيراً إدارياً مؤقتاً ذا طبيعة احترازية، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالإجراء التأديبي ويتلازم معه في المسار الإجرائي. ومن خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية خول المشرع للإدارة سلطة المبادرة بهذا الإجراء، كصلاحية استثنائية تهدف إلى حماية المرفق العام أثناء فترة التحقيق. وتأسيساً على ذلك، فالتوقيف إجراءً تمهيدي يمنح الإدارة حيزاً من الأمان الإداري للبت في الأخطاء المنسوبة للموظف، بشرط التقيد بالضوابط التي كرسها المشرع لضمان عدم التعسف في استخدامه .(*مليكة، 2001-2002، صفحة 82)*

حسب المادة 02/130 من المرسوم 85 /59 فإن الوقف التحفظي يحظى بأهمية كبيره حيث أنه إذا استطال يصبح كنوع من العقوبة المقنعة وبالتالي فالمشرع الجزائري لم يحدد نطاقه بمدى زمني معين وبالتالي على الموظف العام الموقوف العودة إلى وظيفته إذا لم يسفر التحقيق التأديبي الذي أحيل إليه بخصوص المسائلة التأديبية عن شيء معين بخصوص التهم المنسوبة إليه.

يمكن للموظف العام أن يرتكب خطأ ليست له صلة بوظيفته ولكنه يكون جريمة جنائية تؤثر في حياته الخاصة وتسيء أيضا إلى مركزه الوظيفي ففي هذه الحالة أجاز المشرع الجزائري للسلطة صاحبة التعيين أن توقفه فورا. *(مليكة،، 2001-2002، صفحة 82)*

فهنا لم يقصر المشرع الجزائري نطاق التوقيف التحفظي على الأخطاء المهنية الصرفة، بل مَدّ مظلته لتشمل الحالات التي يرتكب فيها الموظف العام فعلاً جنائياً خارج إطار ممارسته الوظيفية. وتجد هذه السلطة مسوغها القانوني في كون الجريمة الجنائية تنعكس سلباً على هيبة الوظيفة العامة وتخل بشروط الصلاحية والاستقامة اللازمة للمركز الوظيفي. وتأسيساً على ذلك، خول المشرع للسلطة المختصة بالتعيين صلاحية إيقاف الموظف فوراً وبقوة القانون، كإجراء احترازي يهدف إلى حماية سمعة المرفق العام.

يعد التوقيف أول إجراء تأديبي تقوم به السلطة المختصة باتخاذه في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم وقد نص المشرع الجزائري في المادة 173 من أحكام قانون الوظيفة العمومية لعام 2006 على أنه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أين تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا. *(مقدم، 2010، صفحة 447)*

يتجرد إجراء التوقيف عن المهام من أي صبغة عقابية أو تأديبية ، ليتخذ طابعاً وقائياً وتنظيمياً محضاً؛ إذ تتبلور غايته في تحصين 'المتهم' من الضغوط النفسية والاجتماعية التي قد تترتب على استمراره في ممارسة مهامه تحت وطأة الشبهة، وتفادي لأي حرج قد يلحق به أو بالمرفق العام نتيجة تواجده الفعلي في بيئة العمل. ومن منظور إجرائي، يُعد هذا التوقيف آلية لتحييد النفوذ الوظيفي، مما يساهم في تهيئة مناخ ملائم لمباشرة إجراءات

المتابعة التأديبية أو الجزائية بكل سلاسة وشفافية، وبعيداً عن أي مؤثرات قد تعيق سير التحقيق أو النطق بالحقيقة *(مقدم، 2010، صفحة 448)*".

كرّس مجلس الدولة الفرنسي في اجتهاده الشهير المتعلق بقضية (MILLOT)قاعدة جوهرية تحكم العلاقة بين التوقيف الإداري والاعتقال ؛ حيث ذهب إلى أن إيداع الموظف الحبس رهن التحقيق يُشكل مانعاً مادياً يحول دون أداء الخدمة، مما يعفي الإدارة من استصدار قرار توقيف رسمي بحقه. وتأسيساً على قاعدة الأجر مقابل العمل، يكفي الإدارة في هذه الحالة وقف صرف الراتب استناداً لواقعة الغياب المادي عن المنصب أما في الحالة التي يسبق فيها قرار التوقيف الإداري عملية الإيداع في الحبس، فقد ألزم مجلس الإدارة بإنهاء وضعية التوقيف فور ايداع الموظف الحبس؛ وكون الحبس يقطع الرابطة الوظيفية بقوة القانون ففي هذه الحالة لا يستفاد الموظف من التعويضات المالية المرتبطة بقرار التوقيف الإداري، ويحرم من الحق في المرتب نتيجة انعدام الخدمة الفعلية *(مقدم، 2010، صفحة 449)* .

حدد المشرع الجزائري الحد الأقصى لمده الوقت الاحتياطي فلا يجوز توقيف الموظف العام لمدة تزيد عن شهرين ويتعين على الإدارة الوصية عرض القضية على اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس التأديبي وإذا لم يتم الفصل في القضية خلال شهرين من تاريخ صدور قرار التوقيف يعاد الموظف العام المتهم إلى منصب عمله مع حقه في استرجاع المرتبات التي اقتطعت منه ويتمتع الموظف العام بنفس الحقوق في حاله ما اذا عارضت لجان التأديب قرار الفصل. *(عزري، 2006، صفحة 991)*

يمكن توقيف الموظف المتهم في القضية إلى حين صدور الحكم النهائي من طرف المصالح القضائية المختصة وهذا في حالة المتابعة الجنائية كما أوجب المشرع على السلطة المختصة تسوية وضعه العام خلال ستة أشهر . *(رحماوي، 2006، صفحة 113)*

سار المشرع الجزائري على ذات النهج الذي أخذ به المشرع الفرنسي في شأن تحديد سبب الوقف الاحتياطي إذ أعطى السلطة المختصة صلاحيات الوقف الاحتياطي إذا ما نسب إلى العامل ارتكاب جرم جسيم لا يسمح له بمباشرة وظيفته بصفة مؤقتة *(عزري، 2006، صفحة 990)*

**الفرع الثاني: التحقيق الاداري و التحقيق التأديبي**

يُمثل التحقيق التأديبي حجر الزاوية في المسار الإجرائي للمساءلة الإدارية؛ فهو حزمة من الإجراءات القانونية التي تباشرها السلطة المختصة الوصول للحقيقة الكامنة وراء التهم المنسوبة للموظف العام. وتتجلى القيمة الجوهرية للتحقيق في كونه ضمانة دستورية وقانونية تسبق توقيع العقوبة، تهدف إلى حماية كرامة الموظف من الاتهامات الكيدية والادعاءات التعسفية التي قد تمليها مناخات المنافسة غير المشروعة داخل بيئة العمل.

وتأسيساً على ذلك، لا يعدو التحقيق أن يكون وسيلة الإدارة المثلى لإرساء قواعد العدالة ؛ إذ يتيح لها التثبت من مدى خروج الموظف عن مقتضيات الواجب الوظيفي ومبادئ الأمانة والنزاهة، مما يضمن صون الوظيفة العامة من جهة، وحمايةً للمركز القانوني للموظف من جهة أخرى.

**أولا: التحقيق الإداري**

يُمثل التحقيق الإداري المرحلة الإجرائية اللاحقة لصدور قرار الإحالة على التحقيق؛ حيث يُعدُّ آلية استقصائية في يد السلطة الإدارية للتقصي عن العناصر الواقعية والقانونية المرتبطة بالواقعة محل المساءلة. وتتمحور الغاية الجوهرية من هذا الإجراء حول استجلاء الحقيقة ، وذلك من خلال فحص الأدلة والقرائن المحيطة بالقضية التأديبية، بما يضمن بناء القرار الإداري اللاحق على أسس موضوعية وقانونية سليمة.

التحقيق الإداري هو"**الإجراء الذي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين الموظف والمتهم والخطأ التأديبي المنسوب إليه**" *(مليكة،، 2001-2002، صفحة 81)*.

اختلفت تشريعات الدول حول مدى اعتبار التحقيق إجراء الزامي أو جوازيا فنجد المادة 79 من القانون المصري رقم 47 لسنه 1978 تنص على أنه" **لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه، ويجب أن يكون كتابيا باستثناء عقوبتي الانذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام التي يجوز أن يكون فيها التحقيق شفهي**" . *(مليكة،، 2001-2002، صفحة 64)*

كرّس المشرع مبدأ إلزامية التحقيق كضمانة جوهرية سابقة لتوقيع أي جزاء تأديبي بحق العامل، اين اشترط أن يكتسي هذا التحقيق الشكل الكتابي كقاعدة عامة لضمان التوثيق وإتاحة فرصة الدفاع. ومع ذلك، أورد المشرع استثناءً على هذا الأصل في العقوبات البسيطة اين أجاز أن يكون التحقيق فيها شفاهياً؛ وذلك رغبةً في تبسيط الإجراءات

بموجب المادة 171 من الأمر رقم 03 -06 من المرسوم رقم 66 /152 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بالإجراءات التأديبية والتي تنص على" **يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة**".

ويستهدف هذا التدبير تمكين المجلس من الإحاطة بكافة الوقائع واستيفاء الأدلة الضرورية التي تضمن بناء رأيه التقويمي على أساس من اليقين الموضوعي، مما يعكس حرص المشرع على توفير أقصى ضمانات النزاهة قبل إصدار أي جزاء قد يمس بالمركز القانوني للموظف .

"**هو مجموعة الإجراءات التي تباشرها اللجنة المنوط بها أمر التحقيق من خلال الفحص والبحث الموضعي المحايد والنزيه لاستبانة الحقيقة واستجلائها وفقا للضمانات التي يحددها المشروع**". *(العازمي، 2014-2015، صفحة 68)*

وبالتالي فالتحقيق الإداري هو جملة من الاجراءات الشكلية التي تقوم بها سلطة مختصه في التأديب بهدف الكشف عن الحقيقة ورفع اللثام عنها.

يُعرف التحقيق الإداري بأنه حزمة من الاجراءات التي تستند عليها اللجنة المختصة، والمتمثلة في التقصي والفحص الميداني وفق معايير النزاهة والحياد و الموضوعية وتهدف هذه الإجراءات للوصول إلى الحقيقة المادية واستبيان ملابسات الواقعة محل المساءلة، في إطار من الانضباط للضمانات القانونية التي رسمها المشرع؛ وذلك بهدف ضمان التوازن بين حق الموظف في محاكمة إدارية عادلة تلتزم بأصول وقواعد التحقيق وبين.سلطة الإدارة في التأديب. *(مليكة،، 2001-2002، صفحة 68)*

يُعتبر التحقيق الإداري الأداة القانونية الأساسية التي تفعّلها الإدارة لمساءلة الموظف العام عما يُنسب إليه من تهم تُشكل إخلالاً بالضوابط التأديبية للوظيفة العامة. وتبرز غاية هذا الإجراء في التثبت والتحقق من مدى خروج الموظف عن مقتضيات الواجب المهني، وما يفرضه عليه مركزه القانوني من إلتزام بمبادئ النزاهة والانضباط، والأمانة. وتأسيساً على ذلك، يمثل التحقيق الوسيلة التي تلجأ إليها الإدارة لممارسة سلطتها في الردع التأديبي للحفاظ على قدسية الوظيفة ضماناً لحسن سير المرفق العام وانتظامه. *(الحراصي، 2024، صفحة 52)*

التحقيق الإداري هو الإجراء الذي يلحق بعد الأمر بالإحالة للتحقيق هدفه هو الكشف عن الحقيقة المتعلقة بالقضية التأديبية يتبلور التحقيق الإداري كعملية إجرائية مركبة، تبدأ بالتقصي عن العناصر المادية للواقعة، مروراً لجمع الأدلة وفحصها، وصولاً إلى تقدير قيمتها القانونية. وتتمحور الغاية الجوهرية من هذا التدبير حول استجلاء الحقيقة وإزالة الغموض والشبهات عن الواقعة؛ ومن ثمَّ تكييف المسار القانوني اللاحق، سواء بتقرير حفظ التحقيق لانتفاء الدليل، أو بإحالة الملف إلى المجلس التأديبي مع اقتراح الجزاء الإداري المتناسب مع جسامة المخالفة. *(الحراصي، 2024، صفحة 53)*

وبالتالي فالتحقيق الاداري هو جملة من الإجراءات الشكلية التي تقوم بها سلطة مختصة في التأديب بهدف الكشف عن الحقيقة ورفع اللثام عنها.

**ثانيا: التحقيق التأديبي**

يحتل التحقيق التأديبي مكانةً جوهريةً في الساحة القانونية؛ إذ يمثل الجسر القانوني الذي تعبر من خلاله الإدارة من ضفة الاتهام إلى ضفة اليقين والاثبات. وتتجلى قيمته القانونية في كونه آليةً وقائيةً تضمن توافق إرادة الإدارة في الردع مع حق الموظف في الدفاع.

وتأسيساً على ذلك، لا يُنظر للتحقيق باعتباره إجراءً شكلياً عابراً، بل هو تجسيد حقيقي للتوازن

الدستوري بين فاعلية المرفق العام وحماية المراكز القانونية للأفراد؛ فأي إجراء تأديبي يخلو من التحقيق، يوصم المسطرة التأديبية برمتها بعدم المشروعية، ويجعل من الجزاء قراراً معيباً لانتفاء ركن الضمانة التي لا تستقيم العدالة الإدارية في ظل دولة القانون إلا بها يُصنَّف التحقيق الإداري ضمن الضمانات الشكلية الهامة في المسار التأديبي، وهو إجراءٌ استقصائي ينعقد اثر وقوع المخالفة المهنية وظيفته القانونية هي استجلاء الملابسات الواقعية المحيطة بالفعل، من خلال تحديد الهوية القانونية للفاعل الفعلي، وإقامة الدليل القاطع على ثبوت التهمة في حقه. وبذلك، تتبلور الغاية النهائية للتحقيق في سعي الإدارة الدائم لإرساء الحقيقة المادية، كشرطٍ لازم لضمان مشروعية الجزاء التأديبي وبعده عن الخطأ في التقدير أو التعسف *(سليم، 2011، صفحة 296)*.

حسب المادة 171 من الأمر 06/ 03 فإنه يمكن للجنة المتساوية الأعضاء والتابعة للمجلس التأديبي أن تفتح تحقيق إداري تأديبي من السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين قبل الشروع في القضية المطروحة عليها. أوجب المشرع الجزائري من خلال المادة 01/ 168 من الامر 03/06 السالف الذكر على أنه يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي تمثله من قبل مدافعه ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك. كما نصت المادة 168/01 من الأمر 06/ 03 على أنه في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقه قانونية أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.

"**أقر مجلس الدولة مبدأ وجوب إثبات الاستدعاء في المجال التأديبي بوصل استلام موقع من جانب الموظف أو بمحضر رسمي ممضي من طرفه وتلتزم الإدارة بتقديم النسخة من هذا الاستدعاء واعتبر مجلس الدولة توجيه الاستدعاء بمثابة إجراء جوهري يدخل ضمن حقوق الدفاع**" . *(عزري، 2006، صفحة 986)*

تكريساً لـ مبدأ المواجهة وحق الموظف في الدفاع، أرسى المشرع الجزائري قاعدة إجرائية هامة؛ تقضي بوجوب استدعاء الموظف للمثول أمام الجهة التأديبية وفقاً للأطر القانونية. وبغية ضمان عدم تعطيل المرفق العام، أجاز المشرع استمرار المتابعة التأديبية في حالة غياب الموظف المستدعى دون مبرر، أو رفض التبرير المقدم منه.

بموجب المادة 171 من الأمر 06/03 فإنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة في شكل مجلس تأديبي أن تطلب متى رأت ذلك لازما من السلطة التي لها صلاحية التعيين وقبل فصلها في القضية المطروحة عليها إجراء تحقيق إداري في أي مسألة من المسائل التي يمكن على أساسها أن يتم اصدار القرار في الدعوة التأديبية سواءا قام بالتحقيق التأديبي شخص أو لجنة أو هيئة معينة لابد أن يكون له مقومات التحقيق القانوني الصحيح فقد أعطاها المشرع كافة الوسائل لإثبات الحقيقة أو نفي مسؤولية الموظف عن الفعل المنسوب إليه وقد يترتب عند انتهاء التحقيق إلى إحالة الموظف لمحاكمته. *(الدين، 2025، صفحة 81)*

نصت المادة 171 من الأمر 03- 06 على أنه "**يمكن للجنة متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة**".

## المبحث الثاني: الضمانات التأديبية أثناء المثول امام المجلس التأديبي

تُمثل الضمانات التأديبية أثناء المثول أمام المجلس التأديبي الإطار القانوني الذي يصون المركز الوظيفي، حيث تكون الإدارة ملتزمة بضوابط المحاكمة التي قوامها الحياد و الموضوعية. وتبرز شمولية هذه الضمانات في قدرتها على تمكين الموظف من عدة امتيازات كحق المواجهة، وكفالة حقه في الاستعانة بذوي الخبرة القانونية، زيادة على إجبار السلطة التأديبية لاستنباط قناعتها من أدلة مادية شريطة أن تكون غير قابلة للتأويل الكيدي. حينئذ تهدف هذه المسطرة الإجرائية إلى حماية الموظف من تعسف الإدارة، و تسعى إلى إضفاء المشروعية على القرار التأديبي. وبذلك، يُعد التحقيق والمثول أمام المجلس التأديبي الركيزة الأساسية التي تمنع انزلاق السلطة التقديرية نحو الاستبداد والتحيز، محققةً التوازن المنشود بين الوظيفة العامة وصون حقوق الموظف في ظل دولة القانون.

### المطلب الأول: حق الدفاع كضمانة تأديبية

نصت المادة 151 من التعديل الدستوري من سنه 1996 على أنه "**الحق في الدفاع معترف به الحق في الدفاع في القضايا الجزائية مضمون**" أي يعتبر الحق في الدفاع حقا دستوريا يجب على كل السلطات العمومية احترامه.

جاء في المادة 169 من القانون 06 /03": **يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.**"

تقول المحكمة الدستورية العليا المصرية في حكم لها"... **أن ضمان الدستور لحق الدفاع قد تقرر باعتباره أحد الأركان الجوهرية لسيادة القانون كافلا للخصومة القضائية عادلتها وبما يصون قيمتها ويندمج تحتها ألا يكون الفصل فيها بعيدا عن أدلتها أو نابذا الحق في اجهاضها من خلال مقابلتها بما يهدمها من الأوراق وأقوال الشهود**". *(الحراصي، 2024، صفحة 65)*

تؤكد المحكمة الدستورية العليا المصرية في قضاءهاٍ أن حق الدفاع ليس مجرد إجراء شكلي، بل هو ركن جوهري لسيادة القانون وعنصر لا ينفصم عن عدالة الخصومة.

إن تقرير حق الدفاع في المادة التأديبية لا يُمثل غايةً قانونيةً قائمةً بذاتها، بقدر ما يعد وسيلةً جوهرية تهدف إلى تمكين الموظف من رد التهم المنسوبة إليه ومجابهة الأدلة المساقة ضده. وتأسيساً على ذلك، يتعين كفالة حرية الموظف في صياغة دفاعه وإبدائه بالوسيلة التي يراها محققةً لمصلحته، بما في ذلك حقه في الاستعانة بمحامٍ .إن هذا الانفتاح الإجرائي يجعل التحقيق من كونه مجرد واجهة شكلية، إلى منبر حقيقي يجسد التوازن بين سلطة الإدارة في الردع، وحق الفرد في محاكمة عادلة تضمن حقوقه *(عياش أ.، صفحة 65)*

أكد المجلس الدستوري على أن": **من المبادئ المعترف بها في قوانين الجمهورية أنه لا يمكن اتخاذ عقوبة إلا في ظل احترام مبدأ الشرعية، ومبدأ ضرورة العقوبة، ومبدأ عدم رجعية القانون الجنائي الأسوأ للمتهم، ومبدأ كفالة حقوق الدفاع، ومبدأ المواجهة؛ هذه المبادئ لا تتعلق بالعقوبات التي يختص القضاء الجنائي بتوقيعها فحسب، وإنما تمتد لتشمل كل جزاء له طبيعة ردعية، حتى لو أسند المشرع اتخاذه إلى سلطة غير قضائية"** *(فيصل، 2010-2011، صفحة 124 )*.

وبناءً عليه، فإن الجزاء التأديبي يظل محكوماً بذات الضوابط الجوهرية التي تحكم العقوبة الجنائية، وهذا صوناً لمبدأ سيادة القانون ومنعاً لأي توغل إداري قد يمس بالحقوق والحريات الأساسية تحت ستار السلطة .

**" نصت الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 في المادة 03/14، والتي قضت بأن: "لكل فرد عند النظر في أية تهمة جنائية ضده الحق في الضمانات التالية: ... أن تجري محاكمته بحضوره، وأن يدافع عن نفسه بنفسه أو بواسطة مساعدة قانونية يختارها هو، وأن يُبلَّغ –عندما لا يكون لديه مساعدة قانونية– بحقه في ذلك، وفي أن تُعيَّن له مساعدة قانونية في حال استلزمتها مصلحة العدالة، ودون أن يدفع مقابل ذلك إذا لم تكن لديه موارد كافية لهذا الغرض"** . *(الحراصي، 2024، صفحة 74)*

**الفرع الأول: تقديم الملاحظات والشهود**

يُمثل حق الموظف في إبداء ملاحظاته واستدعاء الشهود الدعامة الجوهرية التي تمنح حق الدفاع طابعه الفعلي والمنتج؛ إذ أن فاعلية الضمانة لا تتحقق بمجرد إخطار الموظف بالاتهام، بل بتمكينه من أدوات المناقشة الموضوعية للوقائع والقدرة على دحضها بوسائل الإثبات المشروعة. ومن ثمَّ، فإن أي تقييدٍ لهذا الحق يُعد إهداراً لجوهر العدالة، ويُفرغ الإجراء من غايته الردعية ليضعه في مظنة الانحراف بالسلطة، مما يجعل من كفالة حق الملاحظة والاستشهاد صمام أمانٍ حقيقي يحقق التوازن المنشود بين مقتضيات الانضباط الوظيفي وحرمة الحقوق المتعلقة بالمركز القانوني للموظف.

كرّست الفقرة الأولى من المادة (169) من الأمر 06-03 مبدأ حرية الإثبات في المادة التأديبية، أين منحت للموظف الحق في الاستشهاد بمن يراه مناسباً لدحض ورد الاتهامات المنسوبة إليه. وتتجلى مرونة هذا النص في عدم الاشتراط في الشاهد الصفة الوظيفية ، مما يفتح المجال أمام شهود الوقائع من خارج المرفق العام وكذا شهود السلوك الذين يستهدف الموظف من خلالهم إثبات حسن سيرته المهنية كقرينة بسيطة تنفي جملة التهم المسندة اليه. علاوة على ذلك، أقر المشّرع إجراء تيسيري حيث أجاز صب الشهادة في قالب كتابي يضمن توثيق الإفادة بملف الإجراءات أو قالب شفهي يتيح للمجلس المناقشة المباشرة ،مما يعزز من قدرة الموظف على الإحاطة بكافة الوسائل الدفاعية الرامية لإثبات قرينة براءته. *(محمد، 2013، صفحة 99،100)*

جاء في نص المادة 169 من الأمر03/06 أنه **"يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية"**.

استناداً إلى نص المادة (169) من الأمر 06-03، يعد سماع الموظف قيداً جوهرياً على سلطة الإدارة التأديبية،

حيث تلتزم هذه الأخيرة بإخطار المعني بمآخذها قبل اصدار أي قرار، أين يعطى للموظف حرية الاختيار بين الإدلاء بأقواله شفهياً أو كتابياً إلا أن هذا الحق ينحسر إذا انحرف الموظف باستعماله لإلحاق الضرر بالغير عبر اتهامات كيدية، أو استغلاله للإساءة المتعمدة لرؤسائه، حيث يتحول الدفاع هنا إلى خطأ وظيفي لانتفاء الغاية المشروعة منه. كما لا يجوز قانوناً تأويل امتناع الموظف عن الكلام كقرينة اعتراف ضمني بالذنب وبالتالي يبرز الحق في الصمت كخيار دفاعي سلبي. ومع ذلك، يترتب على هذا السلوك سقوط الحق في التمسك لاحقاً بانتهاك حقوق الدفاع أمام جهات الطعن؛ إذ الموظف بصمته قد ارتضى تعطيل الضمانة بإرادته المنفردة، مما يحصن المسطرة التأديبية من عيب عدم السماع.

تُكيّف المحكمة الإدارية العليا المصرية الشهادة باعتبارها تقريراً صادر عن غير الخصوم، وينصبُّ على ما أدركته حواسهم من وقائع أو ما اتصل بعلمهم من ظروف أحاطت بارتكاب المخالفة أو إسنادها للمتهم. و يكفي في الشهادة أن توفر للمجلس التأديبي عناصر منطقية ومقبولة عقلاً لاستنباط ملامح الواقعة وتحديد مآلها سواءا بالإدانة أو بالبراءة. هنا تصبح الشهادة أداة استدلالية تخضع لرقابة المنطق القانوني. *(خليفه، صفحة 16)*

سماع شهود المتهم هو من الضمانات الجوهرية التي كرسها المشرع الجزائري له"**المجلس التأديبي مطالب بالاستماع إلى الشهود التي يحضرها المتهم**". *(مقدم، 2010، صفحة 459)*

على الرغم من أهمية المواجهة الحضورية، إلا أن النظام التأديبي في التشريع الجزائري لا يربط مشروعية الإجراء بضرورة الحضور الجسدي للموظف وتأسيساً على ذلك، أقرَّ المشرع آلية للاستغناء عن المثول الشخصي بالدفاع المكتوب في حالات الاستحالة الواقعية، بشرط تقديم مبررٍ مشروع تقبله اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. كما يُسمح للموظف الغائب لعذرٍ مقبول طلب تمثيله بواسطة مدافعه، بما يضمن استمرارية الخصومة التأديبية دون الإخلال بحق المعني في عرض دفاعه ورد التهم الموجهة إليه، وهو ما يكرس حق الموظف في محاكمة عادلة. *(مقدم، 2010، صفحة 459)*

**الفرع الثاني: الاستعانة بمدافع**

يُمثل حق الموظف في الاستعانة بمدافع أحد المرتكزات الجوهرية لعدالة السلطة التأديبية؛ إذ يمنح حق الدفاع طابعاً فعالاً يتسم بالموضوعية والرصانة .فالمساءلة التأديبية تستوجب تمكين المعني من مؤازرة قانونية، وتكفل تقديم دفاعٍ مستنير يحيط بكافة الدفوع الشكلية والموضوعية.

نصت المادة 129من المرسوم رقم 85-59 على أنه: "...**يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو الأعضاء يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره، كما يسوغ له أن يقوم ببيانات خطية أو شفهية وأن يطلب حضور الشهود أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي أو يستنطق شهوداً، كما يمكن أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه.**" *(المادة129 من المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الاساسي النموذج لعمال المؤسسات والادارات العمومية)* فالاستعانة بمدافع من أهم الضمانات في تحقيق المحاكمة.

بمجرد إخطار الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه، يتبلور حقه في الاستعانة بمؤازرة دفاعية يختارها بكامل حريته، سواء كان ذلك عبر زميل مهني أو محامٍ أو أي شخص يرتضيه للدفاع عنه. وينبثق عن هذا الحق امكانية الاطلاع على الملف التأديبي، وهي ضمانة جوهرية تهدف إلى تمكين الدفاع من بناء استراتيجية قانونية تقوم على العلم اليقيني بكافة أدلة الاتهام ومستندات الإدارة. ومع ذلك، يضع المشرع قيداً إجرائياً على هذا الحق، يتمثل في قصر الاستفادة على الاطلاع العيني دون الحق في الحصول على نسخ ورقية من وثائق الملف؛ وهو توجه يسعى المشرع من خلاله إلى إقامة توازنٍ بين سرية التحقيق الإداري من جهة، ومتطلبات حق الدفاع من جهة أخرى، بما يضمن صون خصوصية المرفق العام وحماية المستندات الإدارية من التداول خارج الأطر الرسمية. *(رحماوي، 2004، صفحة 151)*"

جاء في المادة 169 من الأمر 06/ 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "...**يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.**"

يتبين من الاستقراء الدقيق لهذه النصوص ، أن المشرع الجزائري قد تبنى صياغةً خاصة حين استبدل لفظ المحامي بعبارة المدافع المخول؛ إذ تعكس رغبة المشرع في عدم حصر المؤازرة في القالب الفني الضيق للمهنة القضائية، بل فتح المجال واسعاً أمام الموظف لاختيار مدافعه وفقاً للاعتبار الشخصي والخبرة المهنية. وبناءً عليه، لم يعد حق الدفاع مقيداً بسلك المحاماة، بل امتد ليشمل الاستعانة بزملاء المهنة، أو الممثلين النقابيين، أو أي شخص يرى الموظف فيه الكفاءة اللازمة لتمثيله.

## المطلب الثاني: اللجنة التأديبية متساوية الأعضاء كضمانة في مجال التأديب

تُعد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء حجر الزاوية في هندسة "العدالة التأديبية"، إذ تتجاوز بوجودها منطق التبعية الرئاسية لتؤسس لنظام المشاركة في سلطة العقاب، محولةً التحقيق من إملاء إداري إلى خصومة متوازنة الأطراف. وباعتبارها هيئة ذات طبيعة تقريرية في جوهرها، فإنها تشكل صمام أمان يحمي المركز القانوني للموظف من التوغل التعسفي، وتضمن أن يكون الجزاء نتاجاً لعملية تمحيص جماعية تتوخى الحقيقة المادية وتستلهم روح القانون. وبذلك، تكرس هذه اللجان مفهوم الشرعية العضوية، فلا يستقيم تأديبٌ في دولة القانون إلا بمرورٍ إلزامي عبر مصفاتها التوازنية التي تضمن صون الحقوق وتكريس الواجبات في آن واحد.

### الفرع الأول: رأي اللجنة

يُعد رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في المادة التأديبية إجراءً جوهرياً يمس مشروعية القرار، حيث يمثل القول الفصل في تكييف الخطأ وتقدير الجزاء. وتكمن القيمة القانونية لهذا الرأي في كونه ضمانة موضوعية تُلزم الإدارة بالمرور عبر مصفاة التداول الجماعي، فلا يستقيم القرار التأديبي قانوناً إذا صدر دون استطلاع رأي اللجنة أو إذا جاء مشوباً بعيب في تشكيلها. ورغم أن هذا الرأي يُصنف غالباً بأنه استشاري من حيث الأثر، إلا أن القضاء الإداري منحه حمايةً خاصة، معتبراً أن إغفاله أو الالتفاف عليه يعد عيباً جسيماً يودي ببطلان العقوبة. وبذلك، يتحول رأي اللجنة من مجرد مقترح إداري إلى وثيقة إثبات حاسمة، تعكس مدى تقيد الإدارة بضوابط الحياد والموضوعية، وتمنح القاضي الإداري وسيلةً لمراقبة التناسب بين الخطأ والجزاء المقترح.

نصَّ المشرع الجزائري في المادة 165 من الأمر 06-03 على أنه: "**تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمختصة المجتمعة كمجلس تأديب.**" *(بوشعير، د س ن، صفحة 123)*

كما نصَّ في المادة 164 من ذات الأمر على مهام هذه الأخيرة؛ حيث صرَّح بقوله: "**تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين.**"

قبل إصدار عقوبات تأديبية في حق الموظف المتهم، قيَّد المشرع الجزائري الإدارة التي لها صلاحية إصدار قرار تأديبي باللجوء إلى الهيئات الخاصة التي تُدعى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي، وذلك لضمان حماية حقوق الموظف الموظف. *(مليكة، 2012، صفحة 73)*

نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 84-10 على أنه: "**يمكن العودة إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في شتى المسائل الفردية المتعلقة بالحياة المهنية للموظفين.**" *(المادة 09 المرسوم التنفيذي 10 84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 ج ر المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الاعضاء وتكوينها وكيفية سير اعمالها ).*

أما المادة 18 فهي الأخرى نصت من خلال المرسوم رقم 83-200 على أنه: "**بموجب مقرر يتخذه الوالي، بعد أخذ رأي المجلس التنفيذي الولائي، يتعين تعيين مدير المؤسسة العمومية المحلية للولاية، ويتم وضع حد لمهامه وفقاً لنفس الإجراءات.**" *(المادة18 موسوم200-83 المؤرخ في مارس 1983يحدد شروط انشاء المؤسسات العموميه المحليه وتنظيمها وسيرها. ، 1983)*

نصت المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "**تُستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم أو كمجلس تأديبي**".

إنَّ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء استشاري فيما يخص العقوبات التي تكون من الدرجة الأولى والعقوبات من الدرجة الثانية؛ إلا أن السلطة الإدارية المختصة في هذا الشأن لا تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة

والرابعة إلا بموجب قرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي. *(بوصنبوبرة، 2017-2018، صفحة 40)*

نصت المادة 62 من الأمر رقم 06-03 على أنه: "**تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية: لجان إدارية متساوية الأعضاء، ولجان طعن، ولجان تقنية**".

تُكيَّف طبيعة اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها أعمال استشارية محضة؛ حيث تنحصر هذه الأخيرة في مهمة تقديم الدراسة والرأي والاقتراحات، وكذا المشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين. إضافة إلى ذلك، فإن عملية تحريك أعمال واختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجوء إليها من قبل الإدارات تُعد مسألة اختيارية، إلا ما استثني منها بموجب نص قانوني. *(بوصنبوبرة، 2017-2018، صفحة 43)*

تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بصورة سرية، وهذا بطلب من الرئيس. كما اشترط المشرع لمداولات المجلس قواعد شكلية؛ حيث يجب أن يحضر اجتماعاته ثلاثة أرباع الأعضاء على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب يتم تأجيل القضايا المطروحة عليه لمدة ثمانية أيام، ويفصل فيها في الجلسة الثانية. وفي حالة تعادل الأصوات، يصدر المجلس رأيه بالأغلبية البسيطة ويكون صوت الرئيس مرجحاً، إلا في حالة واحدة هي الانضباط، والتي تكون العقوبة المتخذة فيها تقل مباشرة عن العقوبة المطروحة. *(بوصنبوبرة، 2017-2018، صفحة 44)*

**الفرع الثاني: تسبيب القرار التأديبي**

يُقصد به: "**إفصاح السلطة التأديبية عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر اتخاذها للقرار، وهو ما يُعرف بـ (تسبيب القرار التأديبي) التأديبي**". *(العقيل، 2005، صفحة 409)*

" **أو هو ذلك الجزاء التأديبي الذي يحمل في طياته الوقائع القانونية والمادية التي أدت إلى توقيعه على الموظف**". *(مليكة، 2012، صفحة 49)*

يُعد الجزاء التأديبي أثراً قانونياً مترتباً على ركن السبب، وهو الركن الذي تتشكل بنيته من امتزاج الوقائع المادية الثابتة بالتكييفات القانونية التي تُبرر تدخل الإدارة. فلا يكتسب الجزاء مشروعيته إلا إذا استند إلى واقعة مادية محددة تحمل وصف المخالفة التأديبية؛ مما يسمح بفرض الرقابة القضائية على الوجود المادي للوقائع وصحة استخلاص النتائج منها، صوناً للمركز القانوني للموظف من أي جزاء يفتقر إلى سنده الواقعي أو مشروعيته القانونية

يُعد التسبيب ركيزةً جوهرية في القرار التأديبي؛ باعتباره عنصراً شكلياً يتصل بالنظام العام، وضمانةً حداثية تُسيّج سلطة الجزاء بسياج من العقلانية والمنطق. وتتجلى أهمية هذا الإجراء في كونه آلية في يد السلطة التأديبية للتقيد الإرادي؛ إذ يُلزم الإدارة بالبحث عن السند القانوني والواقعي قبل الإفصاح عن قرارها العقابي، مما ينزع عن القرار الصادر عنها صبغته التحكمية ويُحيله إلى فعلٍ أساسه الانضباط. وبذلك، يتجاوز التسبيب كونه مجرد بيان للمبررات ليصبح أداة للإقناع القضائي للموظف العام، حيث يُولد لديه قناعةً بموضوعية العقوبة ويُرسخ ثقته بحياد ونزاهة جهة التأديب، مما يفتح آفاقاً لحوار إجرائي ويُضفي على الجزاء صبغة العدالة النزيهة لا القمع المفرط . (مليكة، 2012، صفحة 50)

استقر الفقه والقضاء الاداريين على قاعدة مفادها" ل**ا تقييد للإدارة بتسبيب قراراتها ما لم يلزمها القانون بذلك**". *(مليكة، 2012، صفحة 53)*

أرسى الفقه والقضاء الإداريان قاعدة حرية الإدارة في التسبيب، ومفادها عدم إلزامية الإفصاح عن المبررات القانونية والواقعية للقرار ما لم يوجد نص تشريعي صريح يفرض ذلك كقيد إجرائي.

تبنّى المشرع الجزائري توجهاً تشريعياً قائماً على التقنين الحصري للتسبيب، مكرساً بذلك القاعدة التقليدية التي تُعفي الإدارة من تعليل قراراتها ما لم يُلزمها نصٌ قانوني صريح بذلك. وبموجب هذا النهج، أصبح التسبيب قيد إجرائي استثنائي لا ينهض إلا في حالاتٍ نوعية حددها المشرع على سبيل الحصر بعد أن كان مبدأً عاماً للمشروعية، مما جعل الأصل في العمل الإداري هو الصمت عن الأسباب. إن هذا التقييد التشريعي لواجب التسبيب يضع الإدارة في مركزٍ متحصن ويزيد من عبء الإثبات على عاتق الموظف، وبذلك لا يغدو التسبيب

واجباً إلا حين يريد المشرع التدخل لحماية مراكز قانونية محددة بنصوصٍ آمرة، مما يجعله ضمانةً نصية أكثر منها مبدأً قضائياً عاماً ومجرداً *(مليكة، 2012، صفحة 54)*".

تتمحور ضمانة تسبيب القرار التأديبي حول الإفصاح الجلي عن المرتكزات الواقعية والقانونية التي شكّلت عقيدة الإدارة في توقيع الجزاء، وذلك عبر بيانٍ تفصيلي للمخالفات المنسوبة للموظف وكيفية استخلاصها من وقائع مادية ثابتة. و يمتد التسبيب ليشمل تبرير سبب اختيار جزاءٍ بعينه من بين سلم العقوبات المقررة قانوناً، بما يكشف عن إعمال الإدارة لمبدأ التناسب بين جسامة الخطأ وشدة الردع. وبذلك، يتحول التسبيب إلى وثيقةٍ إثباتية تعكس شرعية الإجراء، وتمنح الموظف والجهة القضائية على حدٍ سواء القدرة على تمحيص المنطق التأديبي للتأكد من خلوه من شائبة الغلو أو الإنحراف، مما يكرس الشفافية كحجر زاوية في صون الحقوق المهنية *(العازمي، 2014-2015، صفحة 79)*".

**خلاصة الفصل**

خلال المسار المهني للموظف، قد يرتكب أخطاءً تؤدي إلى توقيع جزاء تأديبي عليه من طرف السلطة التي لها صلاحية التأديب، وفي هذه الحالة لا بد من توفير حماية له من تظلم وتعسف الإدارة المعنية؛ وبذلك كفل المشرع الجزائري حقه من خلال توفير مجموعة من الضمانات التأديبية موزعة على جميع مراحل المسطرة التأديبية.

خُصص هذا الفصل للبحث في الضمانات التأديبية السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي، وكذا الضمانات التأديبية اللاحقة للمثول أمام المجلس التأديبي، حيث تبين أن من أبرز الضمانات الجوهرية السابقة للمثول أمام المجلس التأديبي هي ضمانة المواجهة وإعلام الموظف بما نُسب إليه من تهم، إضافة إلى حق المعني في الاطلاع على الملف التأديبي، ناهيك عن ضمانة التوقيف التحفظي التي يتم فيها إجراء التحقيق التأديبي والتحقيق الإداري. كما وفر المشرع الجزائري للموظف جملة من الضمانات أثناء توقيع الجزاء التأديبي، حيث كفل له حق الدفاع الذي يعد حقاً مكفولاً دستورياً وقانونياً، وفيه يتم عرض الملاحظات وتقديم الشهود أمام السلطة المختصة في التأديب، كما أجاز للموظف المتابع قضائياً الاستعانة بمدافع مخول، كما أعد المشرع الجزائري اللجنة المتساوية الأعضاء كضمانة تأديبية، إلى جانب تسبيب القرار التأديبي؛ فهذه الضمانة تكتسي أهمية بالغة في ساحة التأديب.

# الفصل الثاني: الضمانات التأديبية اللاحقة لمثول الموظف أمام المجلس التأديبي



## الفصل الثاني: الضمانات التأديبية اللاحقة للمثول الموظف أمام المجلس التأديبي

إذا لم يستوفى الموظف الضمانات المقررة لحمايته طيلة مراحل الإجراءات السابقة قبل توقيع العقاب التأديبي، فللموظف صاحب الشأن الحق في الطعن من القرارات التأديبية الصادرة ضده إداريا لدى لجان الطعن وهذا ما سمى بالطعن الإداري ثم له الحق بالطعن في هذه القرارات التأديبية أمام القضاء المختص ويسمى حينها بالطعن القضائي على اعتبار أن رقابة القضاء تمثل قمة الضمانات المقررة لحماية الموظف العام بعد إصدار القرار التأديبي وتوقيع العقوبة التأديبية عليه.

وعليه في حالة عدم جدوى الطعن الإداري فالموظف له الحق أن يلجأ إلى طريق الطعن القضائي في القرارات التأديبية طبقا لقواعد التقاضي المنصوص عليها قانونا والمطابقة في القضاء الاداري

وهذا ما سنوضحه في هذا الفصل من خلال مبحثين سنتطرق في المبحث الأول إلى الطعن الاداري كضمانة للموظف العام، وفي المبحث الثاني نتطرق إلى الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة القرار التأديبي.

### المبحث الأول: الطعن الإداري (التظلم) كضمانة للموظف العام

يعتبر التظلم الإداري ضمانة تأديبية مقررة في تأديب الموظف المتهم من خلال رفضه لقرار مجازاته، وهو الوسيلة الإدارية للمتضرر من القرار التأديبي يقدمه الموظف إلى السلطة التأديبية التي أصدرت القرار المتظلم منه أو السلطة الرئاسية التي تعلوها بغية أن تعدل عن قرارها في الحالة الاولى أو تلغي القرار بصفتها سلطة رئاسية لها حق الرقابة في الحالة الثانية، *(كنعان، 2008، صفحة 295)* لهذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلب أول مفهوم التظلم الإداري، والثاني شروط التظلم الإداري.

#### المطلب الأول: مفهوم التظلم الإداري

التظلم أو الطعن الإداري المسبق ذو طابع إداري محض، إذ أنه يوجه إلى الإدارة مصدرة القرار المطعون فيه، التي تتولى دراسته، وغالبا تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية *(تريكي، 2019، صفحة 30)*.

**الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري**

**أ/ التعريف الفقهي**

هناك عدة تعريفات واردة في الفقه نذكر منها تعريف الدكتور سليمان الطماوي بقوله: "أن يصدر قرار إداري معيب أو غير ملائم على الأقل في نظرية المصلحة"، فيتقدم أحد الأفراد ممن يمسهم إلى الجهة التي أصدرت القرار أولا والجهة الرئاسية طالبا سحبه أو تعديله.

أما الدكتور عاطف محمود البنا فقد عرفه بأنه: " **التظلم الذي يقدمه صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الجهة الرئاسية طالبا تعديله أو سحبه**". *(علي، 2011، صفحة 93)*

**ب/ التعريف التشريعي:**

المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف التظلم الإداري ولكن بالرجوع إلى المادة 830 ق إ م إ فتبين أن المشرع حدد من خلال أحكام هذه المادة الجهة الإدارية التي تقدم إليها التظلم والجهة القانونية التي يمكن للشخص المعني بالقرار تقديم تظلمه، والآثار المترتبة في عدم تقديم التظلم *(نجاة، 2024، صفحة 12)* .

**التعريف القضائي:**

قضائيا تمسك القاضي الإداري بالنصوص التشريعية من خلال تطبيقها حرفيا إلا أننا لم نلمس منه أي اجتهاد قضائي في تعريف التظلم الإداري بل اعتبره جوهري أي أن التظلم من النظام العام، وينطق بالرفض تلقائيا من حيث الشكل.

فالمشرع الجزائري كما أشرنا سابقا لم يعرف لنا التظلم الإداري تعريف صريح بل اعتبره حق يلجأ إليه الفرد كإجراء أولي قبل اللجوء إلى القضاء لتحريك الدعوى القضائية *(زعباط و تومي، 2019، صفحة 08)*.

والهدف من التظلم الإداري تخفيف العبء عن المحاكم وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع فقد ترى الإدارة بعد فحص التظلم المقدم إليها أن مقدمة على حق فتجيب طلبه من سحب أو تعديل القرار الذي أصدرته، وهذا يؤدي إلى وقف الخصومة في مراحلها الأولى، الذي يوفر الوقت والجهد للموظف ويغني اللجوء إلى القضاء *(تريكي، 2019، صفحة 30)*

**الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري**

لقد خول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء، عن طريق رفع التظلم إلى الجهة أو السلطة المصدرة للقرار أو من حيث التزاماته سوآءا كان اختياريا أو إجباريا، وأخيرا من حيث اللجان المختصة وينقسم إلى:

**أولا: من حيث السلطة المصدرة للقرار التأديبي**

**أ/ التظلم الولائي**

المقصود بأنه التظلم الذي يقدم إلى الجهة مصدرة القرار مطالبا إياها أن تعيد حساباتها بالنظر في القرار المعيب إما بسحبه، أو تعديله، أو إلغاؤه، وبمعنى آخر يعد التماس يقدم إلى من صدر منه القرار المشكو منه، ويطالب فيه الإدارة بدراسة قرارها *ومراجعته (علي، 2011، صفحة 104).*

أي هو ذلك الاجراء الإداري المتضمن احتجاج المتظلم ضد القرار الإداري فردي أو تنظيمي محدد ومعين مؤسسا احتجاجه على عدم شرعية القرار الإداري وتأثيره في مركزه القانوني، موجها إلى مصدر القرار نفسه، وهذا ضمانا لحقوق الأفراد.

لذا نص المشرع على أن المتظلم في هذه الحالة يقوم أو يحرك التظلم الإداري الولائي، ومثاله صدور القرار الإداري من طرف الوزير فالوزير هنا يكون ولائي أمام من أصدر القرار نفسه، وهذا تجسيدا وتفعيلا وتطبيقا لأحد وسائل تحريك الرقابة الإدارية الذاتية عن طريق الأفراد في الإدارة العامة الجزائرية *(الشريفة، 2020)* .

إذن فهذا النوع من التظلم يتيح للسلطة مصدرة القرار أن تراجع نفسها وتعيد النظر فقد يكون جائز في حق من صدر في مواجهته القرار. *(نجاة، 2024، صفحة 24)*.

**ب/ التظلم الرئاسي**

هو تظلم يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية لمصدرة القرار والتي يكون لها حق تعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات تتفق مع القانون، وذلك إعمالا لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على أعمالها .

ويعتبر التظلم الرئاسي أكثر فعالية من النظام الولائي وذلك لتوفر الحياد في الجهة المقدم إليها الطعن (المنعم، د س، صفحة 257)

يرفع التظلم الرئاسي إلى السلطة التي تعلو الجهة التي أصدرت القرار كأن يتظلم صاحب المصلحة من قرار صدر عن رئيس الجامعة أمام وزير التعليم العالي ويعتبر التظلم هذا القاعدة في مجال التظلمات ودور الوزير حين احالة الطلب اليه أن يمارس رقابته عليه، وقد يؤدي الأمر إلى إلغاء القرار *(نجاة، 2024، صفحة 25)*.

ومن خلال نص المادة 830 من ق.إ.م.إ نجد أن المشرع تخلى عن التظلم الرئاسي تبسيط لإجراءات وذلك تفاديا لثقل الاجراءات والمتباطئ في تنفيذها والتي لا تساهم البتة في تحسين صورة الخدمة العمومية المناطة بالعدالة *(نجاة، 2024، صفحة 26)* .

**ثانيا: التظلم من حيث التزاماته**

**أ/ التظلم الوجوبي**

الأصل أن التظلم الإداري باعتباره بمثابة اعتراض على القرار الإداري يكون اختياريا، إلا أنه يكون وجوبيا وقت ما فرضه المشرع على صاحب الشأن قبل اللجوء للقضاء باعتباره وسيلة إجرائية واجبة الاتساع قبل سلوك سبيل الطعن بإلغاء القرار الإداري. (خليفة، 2005، صفحة 181).

وهذا تقليلا للصدام بين الفرد والإدارة، وتظهر هذه الأخيرة بمظهر من يحترم القانون ويعمل بأحكامه ولو ترتب على ذلك سحبها لقرار أصدرته، وفي ذلك إعلاء لشأن الإدارة لدى الأفراد واستشعارهم بحسن النية في تعاملهم معها (خليفة، 2005، صفحة 182).

بموجب قانون الاجراءات المدنية والإدارية 2008 تخلى المشرع على فكرة التظلم الإداري الإجباري وكرس النظام الإداري الاختياري في جميع القرارات الصادرة سواءا عن الهيئات الإدارية المحلية أو المركزية *(زعباط و تومي، 2019، صفحة 31)*.

**ب/ التظلم الإداري الاختياري (الجوازي)**

التظلم الإداري في أساسه وسيلة اختيارية ترخص للموظف في الالتجاء إليها إذا رأى وجها لذلك، ومتى كان التظلم جوازي فبوسع من انتهج سبيله الطعن على القرار قضائيا دون انتظار منه لرد الإدارة على تظلمه أو مرور مدة معينة على تقدمه به إليها (خليفة، د س، الصفحات 259-260).

حيث كرس المشرع الجزائري التظلم الاختياري من خلال نص المادة 830 قانون 09/08 المؤرخ 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008 الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "**يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الآجال المنصوص عليها في المادة 829 من نفس القانون**".

وكلمة "يجوز" تعادل الاختيارية في تقديم التظلم، فالقرارات التي تصدرها الإدارة الهادف إلى تبسيط إجراءات التقاضي وتسيير ممارسة حق التقاضي أمام القضاء الإداري وتخفيض القيود المفروضة على المتقاضين. كما يمكن الإشارة أن التظلم في قانون الوظيفة العمومية ذو صفة اختيارية' وليس وجوبي حسب نص المادة 175 من الأمر 03/06. *(نجاة، 2024، صفحة 37)*.

وسوف نوضح الفرق بين التظلم الإداري الاختياري والتظلم الإداري الوجوبي وذلك من خلال:

- أن التظلم الوجوبي هو الذي يفرضه المشرع على المتضرر من القرار الإداري أو الاجراء الإداري تقديمه على جهة الإدارة قبل اقامته لدعواه، كإجراء شكلي جوهري يتعين مراعاة اتخاذه قبل ولوج طريق الدعوى القضائية، ويترتب على عدم تقديمه عند إقامة الدعوى أمام القضاء وجوب الحكم بعدم قبول الدعوى شكلا لعدم توفر التظلم ضد الجهة الإدارية التي حددها القانون.
- أما التظلم الجوازي (الاختياري) فهو الذي ترك المشرع لذو الشأن تقدير مدى تحقيق هذا التظلم لغاية من الطعن على قرار الإداري قبل اقامة دعواه أمام المحكمة المختصة، حيث يتقدم به اختياريا إلى الجهة الإدارية إذا ما قرر أن يلجأ إليه قبل ولوج سبيل الدعوى القضائية *(نجاة، 2024، صفحة 40)*.

وكلا من التظلم الوجوبي والاختياري يشتركان في:

- الأثر الايجابي أي قطع الميعاد لرفع الدعوى.

ولا يشتركان في الأثر السلبي وهو:

- ترتيب عدم قبول الدعوى على تقديم التظلم ذلك لأن الأثر السلبي يقتصر على التظلم الوجوبي دون الاختياري *(نجاة، 2024، صفحة 40)*.

**ثالثا: التظلم أمام لجان الطعن**

أكد التشريع الحالي من خلال نص المادة 65 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على تنصيب لجان طعن على مستوى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارية العمومية، وقد تم استحداثها من طرف المشرع بموجب هذا الأمر على غرار ما جاء به المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 الذي يحدد اختصاصات، تشكيل، تنظيم، وعمل اللجان المتساوية الأعضاء، وسيتم التعريف بهذه اللجان وتبين تشكيلتها، اختصاصاتها، وميعاد الطعن أمامها *(تريكي، 2019، صفحة 70)*.

**أ- تشكيلة لجان الطعن:**

نص المادة 65 من الأمر 03/06 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" **تشكل لجان الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين...**".

هذه المادة تحدد الفئة التي يتعين منها ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين وبالرجوع إلى نص المادة 23 من الأمر 10/84 السالف الذكر حيث نصت على أن التعيين يكون من الأعوان، الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل ويتم تعينهم من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ويتراوح عددهم من 5 إلى 17 عضو ويترأس الوزير أو من يمثله في لجنة الطعن بالنسبة الإدارات المركزية *(السعدية، 2019، صفحة 52)*.

**ب-الاختصاص:**

وتختص هذه اللجان بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة كما يشترط في التظلم الذي يرفع أمامها ضرورة توافر الشروط الآتية:

- صدور القرار تأديبي يتضمن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة؛
- رفع التظلم في أجل أقصاه شهر من تاريخ التبليغ القرار إلى الموظف طبقا لنص المادتين 67-175 الامر03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" *(الدين، 2025)*.

وتأكيد لنص المادة 67 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03/06 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" وهي:

- عقوبات الدرجة الثالثة هي:
- التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين؛
- النقل الإجباري.
- عقوبات الدرجة الرابعة هي:
- التنزيل من الرتبة السفلى مباشرة؛
- التسريح؛

وهذه العقوبات تكون فيها النظر من اختصاص لجنة الطعن *(تريكي، 2019، صفحة 33)*.

**الفرع الثالث: التغيرات في التظلم الإداري في ظل التعديل 2008.**

سلك المشرع الجزائري منهجا مغايرا من خلال التعديل الأخير لقانون الاجراءات المدنية والإدارية المعدل بموجب القانون 08-09 المؤرخ في 2008.

حيث تراجع تماما عنن اجراء التظلم الوجوبي ليصبح بعد ذلك جوازي، إذ يمكن للطاعن القيام به أولا حسب قناعته الشخصية وقد نصت المادة 830 من القانون 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008 أنه: "**يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الآجال المنصوص عليها في المادة 829 أعلاه**".

كما ألغى هذا التعديل اجراء الصلح في مجال دعوى الالغاء وذلك وفقا لنص المادة 970 من القانون 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008 المتضمن ق إ م إ والتي جاء فيها: "**يجوز للجهات القضائية الإدارية اجراء الصلح في مادة القضاء الكامل**".

حيث أنه إذا كان القرار الإداري معيبا مخالفا للمشروعية فكيف يمكن إجراء الصلح حول قرار ليس يه أي وجود قانونيا *(الصمد، 2021، صفحة 39)*.

وبالتالي فبعد الاصلاح الذي جاء به المشرع بموجب القانون أصبح التظلم جوازي، وحسننا ما فعل المشرع ذلك لأن هذا الأخير كان يشكل عقبة في الإستفادة من الضمانة القضائية.

**المطلب الثاني: شروط التظلم الإداري**

للتظلم الإداري شروط لا يصح بدونها إلا إذا توافرت فيه أدى دوره في قطع ميعاد، الطعن بالإلغاء على القرار الإداري.

**الفرع الأول: أن يقدم التظلم صاحب المصلحة وفي الميعاد القانونية**

**أولا: أن يقدم التظلم صاحب الشأن؛**

فالقبول للتظلم الإداري ينبغي أن يقدمه صاحب الشأن إلى الجهة التي تملك سلطة البث فيه، وهي إما السلطة المصدرة القرار، أو الجهة الرئاسية لها، على أن يشتمل التظلم على البيانات اللازمة (إسم المتظلم – وظيفته– عنوانه– تاريخ صدور القرار وموضوع القرار المتظلم منه وأسباب التظلم، وترفق بالتظلم المستندات التي يريد المتظلم تقديمها (خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام الجزاء الثالث، د س، صفحة 265).

لقد اشترط في التظلم الإداري أن يكون المتظلم هو صاحب المصلحة المتظلم من أجلها، وأن يكون صاحب صفة الدفاع عنها، وليس شخص آخر لم يمس القرار الإداري مركزه القانون بصورة سلبية، لكون المصلحة تتولد من تفاعل القرار الإداري المتظلم منه مع المراكز القانونية للمتظلم الذي يدعي بحصول اعتداء عليها.

لا يشترط القانون المقارن في التظلم شكلا معينا عموما يتعين بالضرورة أن يكون مكتوبا إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك نص قانوني خاص.

لكن على المتظلم أن يختار الشكل والوسيلة التي تسمح له بالإثبات بكل سهولة قيامه بهذا التظلم، سواء بإرساله عن طريق محضر قضائي أو بريد موصى عليه *(سفيان و مدقدم ، 2022، الصفحات 20-23)*.

**ثانيا: أن يقدم التظلم في الآجال القانونية**

بالرجوع إلى نص المادة 830 من القانون 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص على "**يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الآجال المنصوص عليها في المادة 829 من نفس القانون، التي تسري على المحاكم الإدارية ومجلس الدولة على حد سواء**"

وبناءا على ذلك: نلاحظ أن التعديل الجديد جعل من التظلم الإداري أمر جوازي فالمدعى له أن يختار إما القيام بالتظلم أولا، وإما اللجوء إلى رفع الدعوى الإدارية مباشرة وهو ما توضحه المادة 830 ق.إ. م. إ، وذلك بقصد إتاحة الفرصة للجهة التي أصدرت القرار أو الجهة الرئاسية لها في أن تراجع نفسها وأن تقوم بسحب القرار التأديبي متى اتضح لها سلامة موقف الموظف *(تريكي، 2019، صفحة 36)*.

يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد، خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.

ويستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديمه طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء الأجل الشهرين المشار اليهما أعلاه.

في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ التبليغ (نجاة، 2024، صفحة 52).

وتنص المادة 829 من القانون 08-09 السالف الذكر على "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (04) أشهر ابتداءا من تاريخ التبليغ الشخص بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الجماعي التنظيمي. إذن ميعاد رفع الدعوى أمام المحاكم الإدارية هي أربعة أشهر من تاريخ تبليغ أو نشر القرار الإداري *(تريكي، 2019، صفحة 36)*.

ومن هنا نستنتج أن التظلم الإداري يقدم بعد تاريخ تبليغ أو نشر القرار الإداري وله في ذلك أربعة أشهر، ويبدأ احتساب انتهاء المدة من تاريخ تقديم التظلم الذي يتعين اثباته بكل الطرق القانونية المكتوبة *(نجاة، 2024، صفحة 52)*.

**الفرع الثاني: محل التظلم الاداري ومدى جدوته؛**

**أولا: محل التظلم قرار إداري**

هو إفصاح من جهة الإدارة في الشكل الذي يحدده القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين واللوائح وذلك بقصد إحداث مركز قانوني، متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا، بهدف تحقيق المصلحة العامة.

وذلك بأن يكون قد صدر من سلطة إدارية تملك حق إصداره دون الحاجة إلى تصديق من سلطة إدارية أعلى، وعلى ذلك لا يجوز التظلم من قرار لا يزال يحتاج إلى تصديق أو اعتماد من سلطة أعلى من مصدره (المنعم، د س، الصفحات 267-268).

أما الفقه الجزائري فقد عرف القرار الإداري على أنه ذلك العمل الذي يمكن الطعن فيه أمام القضاء الإداري، فينصب التظلم الإداري على قرار إداري بالمعنى القانوني المحدد له بحيث يتعين أن يكون قرار إداري صادر من جهة إدارية تنفيذي أي يترتب كافة آثاره القانونية أي نهائيا، ولهذا القرار

أضر بمصلحة عامة أو خاصة للشخص المتظلم أو من شأنه الحاق الأذى به يمس القرار بالمركز القانوني له.

ومن خلال هذا يتضح أن محل التظلم على قرار يجب:

- أن يكون على القرار اداري صادر عن سلطة إدارية
- أن ينصب على قرار معين بذاته.
- أن يكون عملا قانونيا انفراديا.
- أن يكون القرار الإداري نهائي *(نجاة، 2024، الصفحات 55-56)*.

وبالتالي لا يجوز تقديم تظلم إداري على الأعمال التحضرية التي تتخذها الإدارة قبل إصدار قرارها بما أنها لا تحدث أثرا على مركز قانوني قائم*(شعيب و إناس، 2020، صفحة 64)* .

**ثانيا: أن يكون التظلم مجديا وواضحا**

-يجب أن يتضمن التظلم تحديدا واضحا للقرار المتظلم منه، مع الإشارة إلى العيوب التي تشوبه،

فيشترط لصحة التظلم أن يتضمن البيانات التي تتعلق بالقرار المتظلم منه على نحو يمكن الإدارة من فحصه والبث في مدى أحقية المتظلم فيما طعن به على القرار (المنعم، د س، صفحة 273).

-أن يكون قاطعا في بيان مضمونه وحاسما في تحديد هدفه سواء بسحب القرار، أو بإلغائه أو تعديله،

فإذا لم يكن التظلم على هذا النحو أي إذا شابه الغموض وعدم الوضوح، فلا يمكن أن ينطبق عليه وصف التظلم الإداري القاطع الميعاد. *(شعيب و إناس، 2020، صفحة 72)*.

لا يمكن للتظلم الإداري أن يكون مجديا إلا إذا قدم الى الهيئة التي أصدرت القرار المشكوك في مشروعيته أو الهيئة الرئاسية للهيئة مصدرة القرار، كون هذه الهيئات وحدها قادرة على تقدير مشروعية القرار المطعون فيه إداريا وملائمته.

– مبني على أسباب قانونية أو واقعية مؤثرة فعلا على المراكز القانونية حتى يكون للإدارة إمكانية النظر فيها، والجدوى تظهر من خلال مدى امكانية قبول الجهة الإدارية للتظلم من عدمه، فلكي يكون التظلم الإداري مجديا لا بد أن يكون للجهة الإدارية القدرة على التصرف معه من الناحية القانونية تعديل، الغاء، أو سحبه *(عقون و بركات، 2017)*.

- طالما قرر صاحب الشأن تقديم تظلمه للجهة الإدارية يتعين أن يكون الطلب محددا في معناه فلا يحتوي عبارات فضفاضة تحول دون معرفة طلب الطاعن بالضبط وهدفه من الغاء تعديل أو سحب القرار الإداري.
- وحتى يقدم للإدارة وتتمكن من فهمة وتحديد شخص المتظلم والقرار المتظلم منه وأسباب التظلم والهدف من وراء تقديمه، يتعين أن يحتوي على كل البيانات والمعلومات الكافية بعيدا عن الغموض وأي تأويل، وإذا كان غامضا فلا يؤدي أثره القانوني المرجو ولا يتوقف سريان ميعاد رفع الدعوى بالإلغاء (عقون و بركات، 2017).

**الفرع الثالث: آثار التظلم الإداري المسبق**

**أولا: عدم وقف تنفيذ القرار الإداري محل التظلم**

إذا سمح القانون للقاضي الإداري أن يوقف تنفيذ بعض القرارات الإدارية محل الدعوى الإدارية في حالة رفع التظلم الإداري، وبالتالي فليس للتظلم الإداري المسبق أي أثار بخصوص وقف تنفيذ القرار الإداري موضوع التظلم وتبقى هذه الامكانية من اختصاص وإرادة الإدارة فقط *(الشريفة، 2020)* .

**ثانيا: تحريك الرقابة الإدارية**

فالتظلم يقوم بتحريك الرقابة الإدارية الرئاسية والممثلة في تحريك رقابة الرئيس الإداري على الجهة الإدارية المصدرة للقرار، طبقا لنص المادة 275 ق.إ.م.إ التي تنص على أولوية التظلم الرئاسي والذي تم التخلي عنه بموجب المادة 830 ق إ م إ أو تحريك الرقابة الإدارية الذاتية والمتمثلة في الطعن الولائي *(الشريفة، 2020)*.

إن المشرع حدد آجال الطعن القضائي من المواد 829 إلى 832 أمام الجهات القضائية الإدارية، وأحال بموجب المادة 900 مكرر آجال الطعن في المواد من 829 إلى 832 وبهذا فإن المشرع وحد آجال الطعن أمام كل من المحاكم الإدارية والمحاكم الإدارية للاستئناف. *(الشريفة، 2020)*.

**المبحث الثاني: الطعن القضائي**

تخضع القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لرقابة القضاء الإداري، حيث تخول القوانين التي تنظم القضاء الإداري للموظف حق الطعن القضائي في القرارات التأديبية الصادرة بحقه باعتبار هذا الحق من أهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف في مواجهة سلطات التأديب، فبالإضافة إلى الضمانات الادارية فإن هناك ضمانات أخرى تكفل تقاضي النقص وأوجه القصور وتشمل في فرض رقابة قضائية إلغاءًا وتعويضا على القرارات التأديبية.

وتمثل الرقابة القضائية على القرار التأديبي الضمانة الأخيرة والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما لا تسعفه الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبة التأديبية الصادرة بحقه.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع الجزائري قد عمل على تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن ضد القرارات الإدارية. (مروان، 2020) .

وفي هذا السياق سنتطرق في هذا المبحث إلى:

- المطلب الأول: دعوى الإلغاء كضمانة للموظف العام.
- المطلب الثاني: دعوى التعويض كضمانة للموظف العام.

**المطلب الأول: دعوى الإلغاء كضمانة للموظف العام**

دعوى الإلغاء هي تلك الدعوى القضائية العينية أو الموضوعية التي يحركها ويرفعها صاحب الصفة القانونية والمصلحة (الموظف العام)، سنتطرق في هذا المطلب الى القضاء المختص في دعوى الإلغاء أولا، ثم شروطها، وأخيرا ضمان تنفيذ أحكام القرار التأديبي.

**الفرع الأول: تنظيم الاختصاص في نظر دعوى الغاء القرار الإداري**

**أولا: الاختصاص أمام المحاكم الإدارية**

نص المادة 01 من القانون رقم 02/98 المؤرخ في 4 صفر 1419 الموافق 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية، التي تنص على **"تنشأ محاكم كجهات إدارية قضائية للقانون العام في المادة الإدارية، يحدد عددها واختصاصها الأصلي عن طريق التنظيم"**.

إن المحاكم الإدارية تختص بالنظر في كل منازعة إدارية أي أنها ذات ولاية عامة في جميع الدعاوى الإدارية إلا ما استثنى بنص القانون.

وبالمقارنة مع نص المادة 800 من القانون 22-13 الصادر في 12 جويلية 2022 المعدل والمتمم قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 بأن **"المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية"**.

وتختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية، أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها".

كما تنص المادة 801 تخص المحاكم الادارية كذلك بالفصل في:

1- دعاوى إلغاء وتفسير وفحص مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن:

- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية؛
- البلدية؛
- المنظمات المهنية الجهوية؛
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

2- دعاوى القضاء الكامل.

أما **بالنسبة إلى الاختصاص الإقليمي**: المواد 37-38 قانون 13/22 في 12 جويلية

2022 المعدل والمتم لقانون إ.م.إ 09/08 فيؤول الاختصاص للمحاكم الادارية إلى الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه.

في حالة تعدد المدعى عليهم، يؤول الاختصاص للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن أحدهم.

وإن لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حالة اختيار الموطن، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

كما تختص المحاكم الإدارية كذلك في المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية المادة 804 / (04) من نفس القانون.

**ثانيا: الاختصاص أمام المحاكم الادارية للاستئناف**

نص المادة 22 من القانون العضوي رقم 22-10 المؤرخ 9 ذي القعدة 1443 الموافق 9 جوان 2022 المتعلق بالتنظيم القضائي "تعد المحاكم الادارية للاستئناف جهة استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية"

وكذا بالنسبة للقانون العضوي رقم 22-07 الموافق 9جوان 2022 المتعلق بالتقسيم القضائي في نص المادة 08 ''**تحدث ستة (6) محاكم ادارية للاستئناف تقع مقراتها بالجزائر وهران، وقسنطينة، ورقلة، وتامنغست، وبشار**''.

وهو ما أكده نص المادة 900 من قانون 13/22 المعدل والمتمم، "**تختص المحكمة الادارية للاستئناف بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية.**"

وتختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة، وتختص المحكمة الادارية للاستئناف للجزائر بالفصل كدرجة أولى في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الادارية الصادرة عن السلطات الادارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.

وعليه تختص المحكمة الادارية للاستئناف بالنظر في الطعون المرفوعة ضد الاحكام القضائية

الإدارية الابتدائية، او المنازعات المرتبطة بالعقود الإدارية، او دعاوى الإلغاء والتعويض، فوظيفتها لا تقتصر فقط على الرقابة القانونية الشكلية بل تمتد الى فحص الوقائع من جديد (الاسلام و رماس، 2025، صفحة 9).

**ثانيا: الاختصاص القضائي أمام مجلس الدولة**

طبقا للدستور2020 ونص المادة (2/179) "**تمثل مجلس الدولة الهيئة المقومة لأعمال المحاكم الادارية للاستئناف والمحاكم الادارية والجهات الأخرى الفاصلة في المواد الإدارية**"

وكذا المادة 09 في القانون العضوي رقم 22-11 المعدل والمتمم للقانون رقم 98-01

المتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته تنص "**يختص مجلس الدولة بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام والقرارات الصادرة نهائيا عن الجهات القضائية الادارية**" "**ويختص أيضا بالفصل في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص أخرى**".

وكذلك نص المادة 10 "الفصل في استئناف القرارات الصادرة عن المحكمة الادارية للاستئناف لمدينة الجزائر في دعاوى إلغاء وتفسير، وتقدير مشروعية القرارات الادارية الصادرة عن السلطات الادارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية، وكذا المادة 11 "....**القضايا المخولة له بموجب القانون**".

وهو ما أقره المشرع في المواد 901- 902- 903 من القانون 22-13 في 12 جويلية 2022 المعدل والمتم المتعلق بالإجراءات المدنية والادارية.

**الفرع الثاني: شروط رفع دعوى الإلغاء**

إن دعوى الإلغاء هي دعوى موضوعية أريد بها حماية المشروعية ومبدأ سيادة القانون، لهذا يجب لقبول الدعوى إلغاء القرار التأديبي أن يكون لرافعها المصلحة وأن تكون في المواعيد المقررة قانونا (خليفة، د س، الصفحات 290-289).

**أولا: الشروط الشكلية لإلغاء القرار التأديبي**

**أ- شرط يتعلق بالقرار التأديبي:**

يجب أن ينص الطعن على قرار اداري ويعتبر القرار التأديبي قرارا إداريا محضا حيث يعرف بأنه: "**القرار الاداري الذي تفصح فيه الادارة بالشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملتزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح، مستهدفة إنزال العقوبة التأديبية بالعامل الذي يحل بواجبات وظيفية ويأتي عملا من الأعمال المحرمة التي يناط إليه بها وتحل في أدائها بالدقة والأمانة المطلوبة**" *(الصمد، 2021، صفحة 46)*.

**ب- شرط الصفة والمصلحة:** بقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي يجب أن تتوفر:

**1-شرط الصفة:** أن يكون المدعى في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى، أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه الى القضاء *(بوضياف، 2009، صفحة 85)*.

وهذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن ق.إ.م.إ "**لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة أقرها القانون**". أي رافع الدعوى هو الموظف نفسه صاحب الحق المعتدى عليه

*1-* **شرط المصلحة:** يجب أن تتوفر في الموظف الطاعن شرط المصلحة أي أن تكون له مصلحة في الطعن في القرار التأديبي ولا يشترط أن تكون المصلحة محققة بل يكفي أن تكون محتملة التحقيق في المستقبل كما جاء في نص المادة 13 سالفة الذكر *(السعدية، 2019، صفحة 57)*.

ت- **شرط الميعاد:**

- **ميعـاد** الطعـن بإلغـاء القـرار التـأديبي باعتبـاره قـرارا إداريا فـرديا هـو سـتين (60) يومـا مـن تاريـخ إعـلان صـاحب الشـأن بـه أو نشـره في نشـرة مصـلحية، أو علمـه بـه علمـا يقينيا (خليفة، د س، صفحة 293).
- بالرجـوع المـادة 829 القـانون 09/08 المـؤرخ 18 صـفر 1429 الموافـق 25 فبرايـر 2008 ق إ م إ، الـتي تـنص "يحـدد آجـال الطعـن أمـام المحكمـة الاداريـة (04) أشـهر مـن تاريـخ تبليـغ الشـخص بنسـخة مـن القـرار الفـردي، أو مـن تاريـخ نشـر القـرار الاداري الجمـاعي أو التنظيمـي" وقـد تم توحيـد هـذه الآجـال سـوآءا أمـام المحكمـة الاداريـة أو المحكمـة الادارية للاستئناف وكذلك بالنسبة لمجلس الدولة.
- وبالرجـوع إلى نـص المـادة 832 مـن القـانون 09/08 المـؤرخ 18 صـفر 1429 الموافـق 25 فبرايـر 2008 ق إ م إ، نجـدها قـد نصـت علـى الحـالات الـتي ينقطـع فيها احتساب آجال الطعن وهي كالتالي:

– الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة.

– طلب المساعدة القضائية.

– وفاة المدعى عليه أو تغير أهليته.

– القوة القاهرة أو الحادث الفجائي.

**ثانيا: الشروط الموضوعية للطعن بإلغاء القرار التأديبي:**

يعـد اسـتقاء الطعـن القضـائي للشـروط الشـكلية ينصـرف القاضـي بعـد ذلـك إلى فحـص موضـوع الـدعوى والبحـث عـن مـدى تـوافر الشـروط الموضـوعية للإلغـاء، وقـد قسـم الفقـه الاداري أوجـه لا مشـروعية القرار الاداري إلى عيوب المشروعية الخارجية وعيوب المشروعية الداخلية.

**أ- عيوب المشروعية الخارجية للقرار التأديبي:**

يكون القرار الاداري معيبا بعيب عدم الاختصاص، إذا صدر عن شخص أو هيئة لا تملك القدرة القانونية على إصداره، طبقا للقواعد القانونية المنظمة لاختصاص الهيئات العامة وما يتفرع عنها من أجهزة مختلفة.

فيعيب عدم الاختصاص يتصل بولاية إصدار القرار، بحيث يقع هذا العيب إذا ما صدر القرار الاداري عن شخص لا ولاية له بإصداره أو عن هيئة غير مخولة قانونا بذلك (خليفة، د س، صفحة 309)

1- **عيب عدم الاختصاص الجسيم**: وهو ما يعرف باغتصاب السلطة، بحيث يعدم فيه القرار التأديبي كصدوره عن فرد عادي *(شعيب و إناس، 2020، صفحة 80)*.

2- **عيب عدم الاختصاص البسيط**: وهو عيب متعلق بمخالفة قواعد توزيع الاختصاص في نطاق الوظيفة، وله ثلاث صور وهي:

- **الصورة الأولى: عيب الاختصاص الموضوعي**

يبطل القرار التأديبي إذا شابه عدم اختصاص موضوعي كما لو صدر القرار عن سلطة تأديبية معتدية فيه على اختصاص مقرر لسلطة تأديبية أخرى (خليفة، د س، صفحة 313)

كما قد يقع من سلطة إدارية أعلى وهو في الأصل اختصاص سلطة إدارية أدنى أو العكس. *(شعيب و إناس، 2020، صفحة 81)*.

- **الصورة الثانية: عيب الاختصاص المكاني**

وهو صدور القرار عن موظف يتمتع بسلطة التقرير ولكنه تجاوز نطاق اختصاصه المكاني بحيث أن الاختصاص الوظيفي لكل موظف منوط بمكان معين. (خليفة، د س، صفحة 312)

- **الصورة الثالثة: عيب الاختصاص الزماني**

يقصد به صدور القرار في وقت لا يكون فيه مصدره مختصا قانونا بإصداره، وعليه فإن صاحب الاختصاص يجب أن يمارس اختصاصاته خلال الآجال المحددة لممارسته.

المشرع الجزائري نجده في المادة 162 في الأمر 03/06 حدد السلطة التي تملك صلاحية التعيين وهي السلطة المختصة بالتأديب. *(شعيب و إناس، 2020، صفحة 88)*

### 3-عيب الشكل والاجراءات:

تكمن عيب الشكل والاجراءات في عدم احترام القواعد الإجرائية أو الشكلية المقررة في القوانين واللوائح المنظمة لإصدار القرارات الإدارية سواء كان ذلك بإجمال تلك القواعد بصورة كلية أو مخالفاتها جزئيا (خليفة، د س، صفحة 319).

- **عيب الشكل:**
  - هو عدم احترام المظهر الخارجي (عدم احترام القالب) الذي يتخذه القرار التأديبي.
  - الاصل أن الادارة غير ملزمة بشكل أو إجراء عند اصدارها للقرار الاداري ما لم يقيدها النص بشكل أو إجراء، ويصبح القرار ملزما بإتباع ذلك الشكل وإلا كان القرار معيبا يعيب الشكل *(شعيب و إناس، 2020، صفحة 89)*.
  - مثلا كتابة القرار التأديبي وفق نص المادة 165 من الامر 03/06 القانون للوظيفة العمومية لاتخاذ السلطة التي لها صلاحية التعتين بقرار مبرر *(السعدية، 2019، صفحة 73)*.
  - **عيب الاجراءات:**

هي تلك الخطوات التي يتعين مرور القرار بها قبل إصداره كأن يشترط المشرع قبل صدور العقوبة ضرورة إجراء تحقيق مستوف لكافة مقوماته وضماناته.

وقد أقر المشرع في القانون 06/03 المادة 165 وألزم السلطة التأديبية من أخذ رأي

اللجنة متساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وكذلك إعلام الموظف المتهم بالأفعال التي كانت سببا في معاقبته، وحقه في الاطلاع على ملفه التأديبي.

### 4-عيب المحل على القرار التأديبي:

المحل في القرار الاداري بصفة عامة هو الأثر الذي يرتبه هذا القرار، ومحل القرار التأديبي هو العقوبة التأديبية التي تنطوي عليها، وحتى يكون هذا القرار صحيحا في محله ينبغي أن يكون هذا المحل مشروعاً وجائزا، وهذا يتطلب أن تتوافر في العقوبة التأديبية، التي تشكل محل القرار التأديبي كافة ضوابط

الجزاء، فيجب أن يكون الجزاء التأديبي شرعيا وهذا يعني حتمية أن يكون من:

- الجزاءات التي حددها المشرع، وكذلك تجب أن تكون موقعة ممن خصه المشرع بحق التأديب.
- كما يشترط لصحة القرار الاداري أن يكون محله ممكنا من الناحيتين القانونية والواقعية (خليفة، د س، الصفحات 328-329)

### 5-عيب السبب:

يعرف سبب قرار الإداري بأنه تلك الحالة القانونية أو الواقعية التي تسبق اتخاذ القرار وتدفع بالإدارة الى اتخاذه، فاذا لم تكن هذه الوقائع موجودة أو ان الإدارة أخطأت في تكييفها او لم بكن هنالك تناسب بين الوقائع والقرار الذي مستندا اليها كان القرار الإداري معيبا بما يسمى عيب السبب. *(الخلايلة، 2012، صفحة 152)*

وللقرار التأديبي سبب عام هو ما ارتكبه الموظف من مخالفات تأديبية تستوجب عقابه، حيث تشكل إخلالا بالواجب الوظيفي، أو قيام الموظف لأعمال يحظر عليه إتيانها.

وهو ما أكد عليه المشرع الجزائري في المادة 165 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "**تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد**

**أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة لمجلس تأديبي"** *(تريكي، 2019، صفحة 50)*.

إن إلزام الادارة بتعليل قراراتها في متن القرار التأديبي، يعد ضمانة حقيقية للموظف ذلك أن التعليل يعمل على اقناع وضمان حق الدفاع والحد من السلطة التقديرية للإدارة ومغالاتها. *(تريكي، 2019، صفحة 50)*

وإذا كان للقاضي الاداري حق رقابة سبب القرار التأديبي ذلك لا يعني أن يحل بنفسه محل سلطة التأديب فيما هو متروك لتقديرها، حيث نجد **الرقابة** القضائي حدها الطبيعي –رقابة قانونية– (خليفة، د س، صفحة 332)

### 6. عيب الانحراف في استعمال السلطة (الغاية أو الهدف):

الانحراف بالسلطة هو وجه لعدم المشروعية للقرار الاداري متصل بغاية إصداره، ويقع حينما يخالف القرار الاداري غاية تحقيق المصلحة العامة.

ويبطل القرار الاداري برغم تحقيقه المصلحة العامة، إذا ما خالف الهدف الذي حدده المشرع لإصداره فلا يكفي للمشروعية القرار الاداري تحقيقه المصلحة العامة، بل ينبغي أن يحقق إضافة إليها الهدف الذي

حدده المشرع لإصداره، حيث أن قاعدة تخصيص الأهداف من شأن تجاهلها إبطال القرار الإداري.

وأما إذا كان هدف القرار التأديبي التنكيل بالموظف أو الانتقام منه لسبب أو لآخر عدا قرارا باطلا لكونه مشوبا بالانحراف السلطة، حيث لم تمنح السلطة الرئاسية من توقيع الجزاء لكي تجعل منه سيفا مسلطا على رقاب من يخالفها من الموظفين، لما يؤدي إليه من فوضى إدارية، وافتقاد للثقة المقترض توافرها. (خليفة، د س، الصفحات 337-338)

- **صور انحرف السلطة:**

أن هدف القرار التأديبي دوما تحقيق المصلحة العامة فإنه ينبغي أن يحقق الهدف الذي خصصه المشرع لإصدار هذا القرار.

أ- **فالقرار الصادر عن وقف العامل** المحال للتحقيق عن العمل يجب أن يكون الهدف منه تحقيق المصلحة، فاذا كان الهدف منه اسناد عمله إلى موظف آخر أكثر كفاءة كان القرار باطلا لصدوره مشوبا بالانحراف في استعمال السلطة. (خليفة، د س، صفحة 340)

ب- **صورة انحراف عن قاعدة تخصص الاهداف** التي لأجلها يبطل القرار الإداري، إنحراف السلطة عن الاجراءات الواجب سلوكها وهي في إطار توقيع الجزاء التأديبي، حيث أن تلك الاجراءات تعد بمثابة ضمانة هامة لا يجوز إهدارها، فحق الادارة في توقيع الجزاء حق مقيد ومشروط بإتباع الاجراءات المقررة قانونا للتأديب. (خليفة، د س، صفحة 340)

**الفرع الثالث: ضمانات تنفيذ أحكام إلغاء القرار التأديبي.**

إن من الضمانات القانونية لإرغام الإدارة على تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة نجد:

**أولا: الغرامة التهديدية:**

نظم المشرع الجزائري من خلال قانون إ.م.إ رقم 13/22 المعدل والمتمم الصادر في 12 جويلية 2022 نظام الغرامة التهديدية كآلية لإجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الصادرة ضد الادارة خاصة بعد تفاقم ظاهرة عدم امتثال الادارة لتنفيذ الأحكام والقرارات حيث نصت المادة 980 على أنه " **لا يجوز للجهة القضائية الإدارية، المطلوب منها اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978، 979 أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد سريان مفعولها**" *(هنيش، 2013، الصفحات 53-54)*.

وضمن المادة 982 من القانون خلال قانون إ.م.إ رقم 13/22 المعدل والمتمم الصادر في 12 جويلية 2022، أن الغرامة التهديدية تكون مستقلة عن تعويض الضرر، فالموظف العمومي الذي أقل من منصبه، تقوم الجهة القضائية المختصة بتوقيع غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم *(هنيش، 2013، صفحة 50)*

.

وكذلك من خلال استقراء نص المادة 986 قانون إ.م.إ رقم 13/22 المعدل والمتمم الصادر في 12 جويلية 2022 التي تنص "**يقضي الحكم الحائز لقوة الشيء المقضي به إلزام أحد الاشخاص المعنوية العامة، بدفع مبلغ مالي محدد القيمة ينفذ طبقا لأحكام التشريعية السارية المفعول**".

**ثانيا: الجهة القضائية المختصة بتصفية الغرامة التهديدية التقديرية:**

المشرع الجزائري أحال مهمة الفصل في الغرامة التهديدية إلى القاضي الإداري سواء كان قاضي موضوع أو قاضي استعجالي، وهذا إما في نفس الحكم الفاصل في الدعوى أو حكم آخر لاحق للحكم القضائي الأول، وهذا ما تؤكده المواد من 980 -988 قانون. إ.م.إ رقم 13/22 المعدل والمتمم الصادر في 12 جويلية 2022 وعبارة ''الجهة القضائية'' الواردة في النص جاءت عامة تشمل المحاكم والمجالس على حد سواء. *(هناء، 2014، صفحة 29)*

**ثالثا: الدعوى الجزائية (المسؤولية الجزائية)**

**أ/ للموظف المعنى وسيلة:** أخرى لضمان حكم الغاء القرار التأديبي وذلك بمتابعة كل موظف عمومي امتنع عمدا عن تنفيذ حكم أو أمر قضائي وهو ما تنص عليه المادة 138 مكرر من قانون العقوبات " **كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو عارض أو عرقل عمدا التنفيذ يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر الى ثلاث (03) سنوات وبغرامة مالية من 5000 دج إلى 50,000 دج**" .

وعليه فإن اعتراض أو امتناع أو عرقلة تنفيذ الأحكام القضائية من طرف أي موظف عمومي له السلطة في ذلك فإنه قد ارتكب جريمة يعاقب عليها القانون *(شعيب و إناس، 2020، صفحة 106)*

**ب/ أركان تحقيق جريمة الامتناع:** الامتناع عن تنفيذ الأحكام من خلال بينه المشرع قي نص المادة 138 مكرر قانون العقوبات يجب توافر أركان لتحقيق جريمة الامتناع عن التنفيذ الاحكام القضائية وهي:

- **الركن المفترض:** وهي الصفة أي أن يكون الممتنع موظف عمومي.
- **الركن المادي:** استعمال الموظف السلطة العامة ضد تنفيذ القرارات القضائية.
- **الركن المعنوي:** وهو القصد الجنائي أي (العمد) ويتحقق بالعلم والإرادة.

وعليه فالمشرع في إعادة الاعتبار للأحكام القضائية من خلال تجريم فعل الموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية لم يجد له تطبيقا واسعا على المستوى العملي، طالما أن الامتناع تسبب فيه الرؤساء الإداريين. *(شعيب و إناس، 2020، صفحة 107)*.

**المطلب الثاني: دعوى التعويض كضمانة للموظف العام**

تعتبر دعوى التعويض من اهم دعاوى القضاء الكامل التي يتمتع فيها القاضي بسلطات كبيرة، وتهدف إلى المطالبة بالتعويض وجبر الاضرار المترتبة عن الأعمال المادية والقانونية، تدور المنازعات الإدارية في دعوى التعويض حول حق من أضير بتصرف قانوني صادر عن الإدارة أو بسبب أحد أعمالها المادية في الحصول على تعويض يحكم به القضاء الإداري.

وهي الوسيلة القضائية الوحيدة والفعالة لتجسيد وتطبيق أحكام النظام القانوني لنظرية المسؤولية الإدارية في الدولة، وصيانة وحماية حقوق وحريات الانسان في مواجهة أعمال السلطة العامة.

لدراسة دعوى التعويض سنتطرق إلى اختصاص القضاء في دعوى التعويض كفرع أول، الشروط اللازمة لرفع الدعوى ثانيا، وأخيرا ضمانات تنفيذ أحكام التعويض.

**الفرع الأول: الاختصاص القضائي لرفع دعوى تعويض**

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الإدارية حول حق من أضير بتصرف قانوني صادر عن الإدارة أو بسبب أحد أعمالها المادية في الحصول على تعويض يحكم به القضاء جبرا لكل ما منى به المتضرر (مريم، 2016، صفحة 50).

بنص المادة 800 من القانون 22-13 ق.إ.م.إ. المعدل والمتمم لقانون 09/08 الصادر في 12 جويلية 2022 ذلك أن" **المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية وتختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية**

**أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية، والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها"**.

ونصت المادة 801 من القانون رقم 22-13 سالف الذكر بأنه تختص المحاكم الإدارية بالفصل في دعاوى القضاء الكامل.

نص المادة 804 من القانون 22-13 المعدل والمتمم ق.إ.م.إ. الصادر 12 جويلية 2022 **""يؤول الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية الخاصة بالمنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الاشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي تقع في دائرتها اختصاصها مكان التعيين"**.

ويعتبر الاختصاص النوعي والاقليمي للأحكام الإدارية من النظام العام لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفته.

كما يجوز إثارة الدفع بعدم الاختصاص من أحد الخصوم في أي مرحلة كانت عليها الدعوى.

واثارته تلقائيا من طرف القاضي وهو ما أكدته المادة 807 من القانون 22-13 السالف الذكر *(مريم، 2016، صفحة 55)*.

وتختص المحاكم الإدارية للاستئناف بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية المادة 900 مكرر قانون 22-13 المعدل والمتمم ل ق إم إ الصادر في 12 جويلية 2022.

وتختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة وتختص المحاكم الإدارية للاستئناف للجزائر العاصمة بالفصل كدرجة أولى في دعاوى الالغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.

وعليه المحاكم الإدارية الاستئناف هي جهة قضائية متخصصة، تشكل الدرجة الثانية في النظام التقاضي الإداري، وتختص بالنظر في الطعون المرفوعة ضد الاحكام القضائية الإدارية الابتدائية، سواء تعلقت بمشروعية القرارات الإدارية، او المنازعات المرتبطة بالعقود الإدارية، أو دعاوى الإلغاء والتعويض، ويفهم من ذلك ان وظيفتها لا تقتصر فقط على الرقابة القانونية الشكلية، بل تمتد الى فحص الوقائع من جديد *(الاسلام و رماس، 2025، صفحة 9)*.

بموجب المادة 901 من قانون رقم 13/22 المعدل والمتمم لق.إ.م.إ. الصادر في 12 جويلية 2022 أما مجلس الدولة يختص في الطعون بالنقض في الأحكام والقرارات الصادرة نهائيا عن الجهات القضائية، والنصوص المخولة له

وكذلك نص المادة 902 من القانون رقم 13/22. المعدل والمتمم لق إ م إ الصادر في 12 جويلية2022 "تختص بالفصل في استئناف القرارات الصادرة عن المحاكم الإدارية للاستئناف بالجزائر العاصمة في دعاوى الإلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية والهيئات العمومية الوطنية والمهنية الوطنية". *(تريكي، 2019، صفحة 55)*

**الفرع الثاني: شروط رفع دعوى التعويض**

لرفع دعوى التعويض يشترط القضاء الإداري لقيام المسؤولية الإدارية عن القرارات التأديبية غير المشروعة لا بد من توفر عدة شروط شكلية وأخرى موضوعية، نذكر منها:

**أولا: الشروط الشكلية:** *(مريم، 2016، الصفحات 47-60)*

- شرط وجود القرار السابق؛
- شرط الصفة والمصلحة؛
- المصلحة المشروعة؛
- الأهلية القانونية؛

- الميعاد القانونية لرفع الدعوى؛
- الجهة القضائية المختصة؛
- عدم سقوط أو تقادم الدعوى.

**ثانيا: الشروط الموضوعية:**

من بين الشروط الموضوعية هي ذاتها أسباب انعقاد المسؤولية الادارية بسبب إصدار الإدارة كسلطة رئاسية لقرارها التأديبي غير مشروع الأمر يستوجب معه التعويض.

**أ/ ركن الخطأ:**

تقوم المسؤولية الإدارية عند وجود خطأ صادر عن الجهة الإدارية نتيجة اتخاذ قرارات تأديبية غير مشروعة التي قد تشوبها عيب أو أكثر والتي ألحقت أضرارا بالمعني، فيحق له الأمر ليس فقط الطعن بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع بل يتعداه إلى رفع دعوى التعويض لجبر الضرر. *(السعدية، 2019، صفحة 68)*

**ب/ الضرر:** يعد الضرر الأساس الحقيقي لتعويض المضرور سواء كان بصدد المسئولية على أساس الخطاء أو على أساس المخاطر فبدونه لا تقوم مسئولية وبالتالي لا يوجد وجه للتعويض حيث ان الدولة لا تكون مسؤولة عن التعويض إلا إذا نشأ عن النشاط الذي مارسته ضرر لحق بالغير. (خليفة، 2010، الصفحات 131-132).

**ج/ العلاقة السببية:** بمعنى ان يكون السبب منسوب مباشرة للإدارة أو الموظف في تأديته للمرفق العام، فإذا لم يقع الضرر نتيجة خطاء هذه الجهات بأن يكون بسب أجنبي كالقوة القاهرة أو الظرف الطارئ او خطاء المضرور نفسه او عمل الغير فلا تعويض ، يبني على ذلك أن الإدارة لا تسأل عن أعمال موظفيها خارج وظيفته، كما أنه ليس لها أن تنفي مسؤوليتها، فأساس مسؤولية المتبوع عن اعمال تابعة قائم على قرينة الخطاء المفترض الذي لا يقبل إثبات العكس ، إلا أن للإدارة أن تتخلص من مسؤولية عن طريق اثبات ان الضرر كان نتيجة سبب أجنبي كالحادث الفجائي او بسب طالب التعويض نفسه. *(العثم، 2005، صفحة 550)*

**الفرع الثالث: ضمانات تنفيذ أحكام التعويض**

أشار المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في نص المادة 986 من القانون رقم 13/22 المعدل والمتمم ق إ م إ الصادر في 12 جويلية 2022 على أنه: "**عندما يقضي الحكم او القرار الحائز قوة الشيء المقضي فيه إلزام أحد أشخاص القانون العام بدفع مبلغ مالي محدد القيمة لفائدة أحد أشخاص القانون الخاص، يقوم المحضر القضائي بالتبليغ الرسمي لتكليف المنفذ عليه بالوفاء بما تضمنه السند التنفيذي والمصاريف في أجل شهرين**".

فالأصل العام أن يكون التعويض المقضي به في الدعاوى الإدارية المتولد عن خطأ الإدارة نقديا في ضوء جسامة الضرر (خليفة، 2010، صفحة 33)

أما في حالة رفض الإدارة التنفيذ نص المادة 986/ فقرة 2 فالرفض بعد نهاية الآجال، فالمحضر القضائي يحرر محضر امتناع عن التنفيذ، ويقدم طلب التحصيل إلى أمين الخزينة الولائية لمقر الجهة المحكوم عليها بعريضة مكتوبة ومرفقة بالوثائق اللازمة، وهذا ما أكدته المادة 986 فقرة 6. *(عبدو و بوصبعين ، 2017، صفحة 70)*.

وإذا كان الحكم الصادر بالتعويض التنفيذي لا يثير تنفيذه مشكلة حيث تلتزم الإدارة بأدائه، فإن الحكم الصادر بالتعويض العيني أو إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار الإداري غير المشروع بإلغاء القرار واعتباره كأن لم يكن.

لهذا قام المشرع بعدة إصلاحات التي جاء بها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية 22-13 وفي قانون العقوبات لإيجاد آليات من شأنها التخفيف من حدة مشاكل امتناع الإدارة عن التنفيذ وجبرها على التنفيذ.

حيث نص المشرع في المادة 978 من القانون رقم 13/22 المعدل والمتمم ل ق إ م إ الصادر في 12 جويلية 2022 أنه: "**عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية**

**العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك، في نفس الحكم القضائي بالتدبير المطلوب مع تحديد أجل لتنفيذ عند الاقتضاء".**

هذه المادة لم تبين المقصود بالتدبير المطلوب، وإنما تركت ذلك للقاضي والمتقاضي يحددان مضمون الإجراء على ضوء الالتزامات التي يفرضها حكم الإلغاء على الإدارة كالأمر بإعادة موظف المفصول إلى منصب عمله *(عبدو و بوصبعين ، 2017، صفحة 71)*

وهذا ما أكدت عليه المادة 979 من القانون رقم 13/22 المعدل والمتمم ل ق إ م إ الصادر في 12 جويلية 2022 متى تعلق الامر بإصدار قرار جديد: "**تأمر الجهة الإدارية القضائية المطلوب منها ذلك بإصدار قرار إداري جديد في اجل محدود".**

فالضرر الناتج عن عيب في مشروعية القرار الإداري، إضافة إلى إلغاء القرار يمكن للقاضي الإداري توجيه أوامر إلى الإدارة من أجل إصدار قرار إداري لاتخاذ تدابير التنفيذ العيني، وذلك على طلب من الضحية. *(عبدو و بوصبعين ، 2017، صفحة 74)*

**خلاصة الفصل الثاني:**

إضافة إلى الضمانات الاجرائية السابقة والمعاصرة على صور العقوبة التأديبية (القرار التأديبي) قد وفر المشرع الموظف جملة من الضمانات اللاحقة على صدور هذا القرار، بحيث كفل له حق التظلم ضد قرار الإدارة بموجب تظلم إداري أو أمام لجان الطعن المختصة، إضافة إلى حقه في اللجوء إلى القضاء كوسيلة أخيرة للطعن ، فهذه الضمانة تكتسي أهمية بالغة في مجال التأديب وذلك لأنها تحد نوعاً ما من السلطات المطلقة للإدارة في إصدار الجزاءات التأديبية ، بل وقد أقر المشرع ضمانات أخرى كالضغط على الادارة لتنفيذ قرار القضاء بإلغاء القرار التأديبي وذلك عن طريق فرض غرامة تهديدية أو الجزاء الجنائي، إضافة إلى ضمانات حق التعويض لما لحقه من ضرر.

# خاتمة



**الخاتمة**

أولى المشرع الجزائري، اهتماما كبيرا للضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة القرار التأديبي الصادر بحقه سواء كان ذلك قبل أو أثناء أو بعد توقيع العقوبة التأديبية حرصا منه على تحقيق التوازن المنشود بين مبدأ الفاعلية الادارية والسعي نحو ضمان حقوق الموظف العام وصونها.

رغم حرص المشرع على توفير أكبر قدر لضمانات المتابعة إلا أننا نجد في بعض الأحيان بأن المشرع يميل الى تغليب عنصر الفاعلية (المصلحة العامة) على عنصر الضمان (المصلحة الخاصة) مما قد يفتح الباب أمام تعسف الادارة في فرضها للجزاء في حق الموظف المتابع.

وبغرض إثراء موضوع البحث أكثر، نرى أنه من المفيد إيراد بعض النتائج واقتراح بعض التوصيات التي يمكن إجمالها في النقاط التالية:

**أولا: الاستنتاجات:**

- ✓ افتقار الإجراءات التأديبية المتضمنة لهذه الضمانات للوضوح مما يؤدي إلى إمكانية التفسير الخاطئ الذي ينعكس سلبا على مصير الموظف المتابع تأديبيا؛
- ✓ غياب الحياد في الجهة القائمة على التحقيق كضمانة تأديبية جوهرية مقررة لصالح الموظف العام، وذلك أن قيام السلطة التأدية بالتحقيق في المخالفات التأديبية يجعل منها الخصم والحكم في نفس الوقت مما سيؤثر حتما على مسار التحقيق؛
- ✓ رغم أهمية التظلم الإداري كضمانة إدارية كفيلة بحسم المنازعات فإننا وبالرجوع إلى الواقع العملي نجد أن هذا الاجراء لم يحقق هذه الفائدة المرجوة منه، وقد يعود ذلك لعدم إخطار الموظف بحقه في التظلم من القرار التأديبي، أو عدم تمتع رجل الادارة بالوعي الكافي مما يجعل تراجع الادارة عن قراراتها ضربا من الخيال، لأنها لا تخطيء ولا يمكن بأي حال من الأحوال الرجوع عن قرار اتخذته، وبالتالي لهذا من شأنها أن يؤدى إلى إضعاف فاعلية التظلم الإداري؛
- ✓ القاء عبء الاثبات على الموظف العام من شأنه أن يثقل كاهله وتحد من استيفاء حقوقه، نظرا لعدم تساوي المراكز القانونية لكلى الطرفين؛
- ✓ كما أن امتناع الادارة عن تنفيذ الاحكام القضائية يحد من فعالية هذه الضمانة.

**ثانيا: التوصيات**

- ✓ وجوب العمل على وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية يلزم المؤسسات والادارات العمومية على النحو المعمول به في قانون الاجراءات الجزائية بما يضمن عدم تعسف الإدارة؛
- ✓ الفصل بين سلطة التحقيق وسلطة الاتهام واسنادها الى جهة محايدة؛
- ✓ ضرورة اعداد قضاة متخصصين ذوي كفاءة عالية في المنازعات الإدارية بصفة عامة والتأديب بصفة خاصة.
- ✓ ضرورة جعل التحقيق الإداري إلزاميا في جميع القضايا التأديبية وليس في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقط؛
- ✓ تمديد اختصاص اللجنة متساوية الاعضاء ليشمل إبداء رأيها الملزم في العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، وذلك حتى يتم التقييد من صلاحيات الجهة التي لها صلاحية التعسف وعدم انفرادها بصلاحية توقيع العقوبات من هذا النوع لوحدها؛
- ✓ تقليص أجال الفصل في الدعاوى إلغاء القرارات التأديبية امام القضاء الإداري لضمان حق الموظف ورد الاعتبار في حالة تعسف الإدارة.

# قائمة المراجع والمصادر



# قائمة المصادر والمراجع

## أولا: القوانين التشريعية


1. قانون رقم 98-02 المؤرخ 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الادارية، (ج ر، عدد 37).
2. الامر 06-03 المؤرخ في 5جويبية 2006، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، (ج ر، العدد4
3. القانون رقم 22-07 المؤرخ جوان 2022 المتعلق بالتقسيم القضائي، (ج ر العدد 41).
4. القانون 22-10 المؤرخ 9 جوان2022 المتعلق بالتنظيم القضائي، (ج ر العدد 41).
5. القانون رقم 22-11 المؤرخ 9 جوان 2022 المعدل والمتمم للقانون 01/98 المتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته، (العدد 41).
6. القانون 22-13 المؤرخ 12 جويلية 2022 المعدل والمتمم لقانون 09/08 قانون الإجراءات المدنية والادارية، (ج ر العدد48).


## ثانيا: النصوص التنظيمية


1. الامر رقم 66 -133 المؤرخ في 2جوان 1966 المتضمن القانون لعام للوظيفة العمومية، (ج ر، العدد 46) (ملغى).
2. المرسوم رقم 302/82 المؤرخة في 1982/12/11 المتعلق بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردي، (ج ر، العدد 37) (ملغى)
3. المرسوم رقم 302/83 المؤرخ في مارس 1983يحدد شروط انشاء المؤسسات العمومية المحلية وتنظيمها وسيرها (ج ر العدد 12) (ملغى)
4. المرسوم 84- 10 المؤرخ في 14جانفي 1984 المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الاعضاء وتكوينها وكيفية سير أعمالها (ج ر العدد 03) (ملغى)
5. المرسوم رقم 93-54 المؤرخ في 1993/2/26 يحدد بعض الواجبات الخاصة والمطبقة على الموظفين والاعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية، (ج ر، العدد 11) (ملغى).


## ثالثا: المنشورات


1. منشور رقم 05 مؤرخ في 12 ابريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85- 59 المؤرخ في 13 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

**رابعا: الاجتهادات القضائية**

2. المحكمة العليا، الغرفة الادارية، قرار رقم 75502، مؤرخ في21 افريل 1990 قضية ق م وزير العدل المجلة القضائية للمحكمة العليا ع3 الجزائر1992.

**خامسا: الكتب**

1. احمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء، دار جامعة الجديدة، الإسكندرية، د ط، 2011.
2. احمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط،2012.
3. أحمد نجم الدين احمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي– الدراسة في القانون الاداري–، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان،2015.
4. الخلايلة محمد علي، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 01، 2012.
5. الزين عزري، براهيمي سميحة، التحقيق الاداري في مجال التأديب للموظف العام في تشريع الجزائري، د ط، د س ن.
6. انواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، جامعة الشارقة، إثراء للنشر والتوزيع، 2008، ط4، عمان، الأردن، 2008.
7. بوشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، د س ن.
8. جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة–دراسة مقارنة– دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2004.
9. حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية– دراسة تحليليه مقارنة لأحكام الامر 003 المؤرخ في 15 جويلية، دار النجاح، د س ن.
10. ربحي مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
11. –سعيد مقدم،" الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، د ط، 2010.
12. سليم جديدي، "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري –دراسة مقارنة–"دار الجامعة الجديدة، القاهرة ،2011.
13. عبد العزيز عبد المنعم، ضمانات تأديب الموظف العام، الجزء الثالث، الموسوعة الإدارية الشاملة، دار المعارف الإسكندرية، د س ن.
14. عبد العزيز عبد المنعم، أسباب وشروط قبول دعوى الغاء القرار الاداري، الجزء الاول، الموسوعة الإدارية الشاملة، دار المعارف الإسكندرية، د س ن.

15. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى التعويض الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط 1، 2010.
16. عبد اللطيف بن شديد الحربي، "ضمانات التأديب في الوظيفة العامة–دراسة تحليلية تأصيلية فقهية مقارنة بما استقر عليه القضاء السعودي–"2006.
17. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في القانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية، فقهية، قضائية، الجسور للنشر والتوزيع، ط 01، 2009.
18. عمر محمد السوي، الوجيز في القضاء الاداري، دار ومكتبة الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، ليبيا، د ط، 2013.
19. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنه مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د س ن.
20. كمال رحماوي،" تأديب الموظف العام في القانون الجزائري"، دار هومة، الجزائر، ط 3، 2006.
21. –محمد ماجد ياقوت،" شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة"، منشاة المعارف، الإسكندرية.
22. محمد حميد الجرواني،" التحقيق الاداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانون العراقي، د س ن.
23. مصطفى بن محمد بن سليم الحراصي،" الضمانات التأديبية للموظف"، مكتب الدراسات العربية للنشر والتوزيع، سلطنه عمان،2024.

## سادسا: مذكرات ورسائل جامعية

1. فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة دكتوراه في القانون العام، كليه الحقوق، جامعه الجزائر2020.
2. لعقابي سميحة «مطبوعة بعنوان نظام التأديب في الوظيفة العمومية"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، د س ن.
3. محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة– دراسة مقارنة–، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعه ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
4. نوفان منصور، عقيل العقيل،" سلطة تأديب الموظف العام في النظام القانوني الاردني والنظم المقارنة"، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، 2005.
5. نسيغة فيصل،" الرقابة على الجزاءات الإدارية العامة في النظام القانوني الجزائري"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، قانون عام، كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعه محمد خيضر، بسكره، 2010–2011

# قائمة المصادر والمراجع


6. آيت عبد الله فيصل كمال، د بن عمارة محمد، الضمانات التأديبية للموظف والعامل في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص علاقات مهنية، جامعة ابن خلدون، تيارت 2016.
7. أمجد جهاد نافع عياش،" ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام– دراسة مقارنة – "كلية الدراسات العليا "" مقدمة لاستكمال درجه الماجستير في القانون العام، جامعه النجاح الوطنية، كليه الدراسات العليا، نابلس، فلسطين، د س ن.
8. الشحمة السعدية، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، جامعة غرداية، السنة 2019.
9. حاج شعيب إيناس بثينة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة مستغانم، سنة 2020.
10. حياة عمرواي،" الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري"، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، سنة 2011–2012
11. حمايتي صباح،" الآليات القانونية لمواجهة القرار التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري"، مذكره تخرج لنيل شهادة الماجستير، كليه الحقوق والعلوم السياسية، تخصص تنظيم اداري، جامعه الوادي، 2014.
12. دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد 02، 2020.
13. زريطلات ع الصمد، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر المركز الجامعي، مغنية، 2021.
14. سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2015.
15. سالم إلهام، دعوى التعويض في القانون الإداري الجزائري، مذكرة ماستر، قسم القانون العام، جامعة مستغانم، 2019.
16. صوان شيماء نور الإسلام، رماس بسمة، المحاكم الإدارية الاستئنافية، مذكرة تحصيل ماستر، تخصص قانون اداري، جامعة سعيدة،2015.
17. عبد الله مزيد سعد العازمي،" العقوبة التأديبية وضمانات ايقاعها –دراسة مقارنة –" رسالة قدمت استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، عمادة الدراسات العليا، قسم القانون العام، جامعة ال البيت، 2014–2015.
18. عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011،
19. فتحية هنيش، ضمانات تنفيذ الاحكام والقرارات القضائية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

20. وراش شافية، سياسة التوظيف في ظل اصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005 2007، مذكره ماجستير في العلوم السياسية، الجزائر، 2008.
21. محمد مهدي "السلطة التأديبية بين الإدارة والقضاء دارسه مقارنه "، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعه ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2013–2014.
22. مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012.
23. مخلوفي مليكة بن سالم لياس،" الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الادارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2001–2002.
24. مراد تريكي، ضمانات تأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2019.
25. نزرقي مريم، دعوى التعويض في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجلفة، 2016.

**سابعا: المقالات**

1. رتيمي الفضيل، بغماس بركه، "النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية"، عدد خاص بفعاليات المؤتمر الدولي، المؤسسة بين الحد من العمومية وإدارة الموارد البشرية، العدد3، د س ن.
2. سوداني نور الدين،" الضمانات التأديبية للموظف العام –دراسة تحليلية في ظل الامر03–06 " مجلة النبراس للدراسات القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر النقل البحري والموانئ في الجزائر جامعة سكيكدة، الجزائر مجلد 09 العدد1 ،2025.
3. سوداني نور الدين، "الضمانات التأديبية للموظف العام لدراسة تحليلية في ظل الأمر 06–03، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 09، العدد 01، نوفمبر 2026.
4. سميحة براهيمي،" التحقيق الاداري في مجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري" مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر إثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة مجلد ،13، العدد 1، مارس2006.
5. قيقاية مفيدة،" أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف "، مجلة العلوم الانسانية، –جامعة الاخوة منثوري– قسنطينة –الجزائر، المجلد ب، العدد46 ديسمبر 2016.

# فهرس الموضوعات



| العنوان | الصفحة |
| --- | --- |
| شـكر وتقـدير | |
| إهــداء | |
| قائمة المختصرات | |
| مقدمـة | 1 |
| مبحث تمهيدي: الإطار العام للوظيفة العمومية وأسس النظام التأديبي | |
| المطلب الأول: النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية الجزائرية | 05 |
| الفرع الأول: مفهوم الوظيفة العامة | 05 |
| الفرع الثاني: الخطأ التأديبي | 09 |
| الفرع الثالث: مصادر النظام التأديبي | 11 |
| الفرع الرابع : العقوبة التأديبية | 12 |
| المطلب الثاني: حقوق الموظف وواجباتها | 12 |
| الفرع الأول: حقوق الموظف | 12 |
| الفرع الثاني: واجبات الموظف والتزاماته | 14 |
| الفصل الأول: الضمانات التأديبية أثناء مثول الموظف أمام المجلس التأديبي | |
| المبحث الأول: الضمانات التأديبية السابقة لمثول الموظف أمام المجلس التأديبي | |
| المطلب الأول: مواجهة الموظف وحق الاطلاع على الملف كضمانة تأديبية | 19 |
| الفرع الأول: مواجهة الموظف | 19 |
| الفرع الثاني: حق الاطلاع على الملف | 24 |
| المطلب الثاني: حالة التوقيف التحفظي والتحقيق التأديبي كضمانة تأديبية | 27 |

| | |
|---|---|
| الفرع الأول: حالة التوقيف التحفظي | 27 |
| الفرع الثاني: التحقيق التأديبي | 32 |
| المبحث الثاني: الضمانات التأديبية أثناء مثول الموظف أمام المجلس التأديبي | |
| المطلب الأول: حق الدفاع كضمانة تأديبية للموظف | 36 |
| الفرع الأول: تقديم الملاحظات والشهود | 38 |
| الفرع الثاني: الاستعانة بمدافع | 40 |
| المطلب الثاني: اللجنة التأديبية متساوية الأعضاء كضمانة في مجال التأديب | 41 |
| الفرع الأول: رأى اللجنة متساوية الاعضاء | 41 |
| الفرع الثاني: تسبيب القرار الاداري | 43 |
| خلاصة الفصل | 46 |
| الفصل الثاني: الضمانات التأديبية اللاحقة لمثول الموظف أمام المجلس التأديبي | |
| المبحث الأول: الطعن الإداري (التظلم) كضمانة تأديبية | |
| المطلب الأول: مفهوم التظلم الاداري | 47 |
| الفرع الأول: تعريف التظلم الاداري | 48 |
| الفرع الثاني: أنواع التظلم الاداري | 49 |
| الفرع الثالث: التغيرات في التظلم في ظل تعديل2008 | 54 |
| المطلب الثاني شروط التظلم الاداري | 55 |

| | |
|---|---|
| الفرع الأول: تقديم التظلم من طرف صاحب المصلحة وفي الميعاد القانونية | 55 |
| الفرع الثاني: محل التظلم الإداري ومدى جدوته | 57 |
| الفرع الثالث: أثار التظلم الاداري | 59 |
| المبحث الثاني الطعن القضائي | |
| المطلب الأول: دعوى الإلغاء كضمانة للموظف العام | 60 |
| الفرع الأول: القضاء المختص في دعوى الإلغاء القرار الاداري | 61 |
| الفرع الثاني: شروط رفع دعوى الالغاء | 64 |
| الفرع الثالث: ضمانات تنفيذ أحكام إلغاء القرار التأديبي | 70 |
| المطلب الثاني: دعوى التعويض كضمانة للموظف العام | 72 |
| الفرع الأول: الاختصاص القضائي لرفع دعوى التعويض | 72 |
| الفرع الثاني: شروط رفع دعوى التعويض | 74 |
| الفرع الثالث: ضمان تنفيذ الحكم بالتعويض | 76 |
| خلاصة الفصل | 78 |
| الخـــاتمة | |
| قائمة المصادر والمراجع | |

## ملخص المذكرة

إن سير المرافق العامة بانتظام واطراد يتطلب توفر نظام قانوني داخلي محكم داخل أي مؤسسة أو إدارة عمومية وكذا توفير طاقم من الموظفين المؤهلين لتحقيق مختلف الأهداف التي من أجلها وجد هذا المرفق.

لذلك حرص المشرع الجزائري في الامر03/06 على سن جملة من العناصر التي تقوم عليها المساءلة التأديبية للموظف العام، حيث صنف الأخطاء وكذا العقوبات التأديبية، إلا جانب الإقرار بجملة من الضمانات لصالح الموظف العام، المرتكب للخطاء المهني في مختلف مراحل سير الدعوى التأديبية سواء قبل، أثناء أو بعد توقيع العقوبة التأديبية، لخلق نوع من التوازن بين مبدأ فاعلية الإدارة ومنطق الضمان لمختلف حقوق الموظف العام للوصول لنظام وظيفي أمثل يحقق مصلحة الطرفين، وهي الضمانات التي يجب على السلطة التي لها صلاحية التعين الالتزام بها وإلا اعتبرت العقوبات الصادرة عنها باطلة.

The regular and consistent operation of public facilities requires a sound internal legal system with in any public institution or administration, as a staff of qualified employees to achieve the various objectives for which this facility was established.

Ther for, the Algerian legislator, in law 06/03; was keen to establish a set of elements upon which the disciplinary acceptability of the public employee is based, classifying the errors as well as disciplinary penalties, in addition to ack now ledging set guarantees for the benefit of the public employee, who commits professional misconduct at various stages of the disciplinary proceedings, we there before, during or after the imposition of the disciplinary penalty, to create a kid of balance between the principle of the effectiveness of the logic of guaranteeing the various rights of the public employee in order to reach an optimal functional system that achieves the interest of both parties, and these are the guarantees that the authority that has the power of appointment must adhere to, other wise the penalties issued by it will be can sider ed invalid.