وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحي فارس بالمدية
كلـــية الحقوق والعلوم السياسية

الحماية القضائية للموظف

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: دولة ومؤسسات

من تقديم الطالبة:
بن زكور كنزة

تحت إشراف الأستاذ:
بلعربي بلقاسم

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ غياطو الطاهر ..... رئيسا
الأستاذ بلعربي بلقاسم ..... رئيسا
الدكتور شميشم رشيد ..... مناقشا

السنة الدراسية: 2020/2019

الشكر

الحمد لله وحده الذي وفقني لإتمام هذا العمل و أرشدني إلى طريق العلم و النجاح.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف:" الأستاذ بلعربي بلقاسم " على كل مجهوداته القيمة و توجيهاته من أجل إنجاز هذا العمل المتواضع.

الشكر أيضا إلى كل من مد لي يد العون لإتمام و إنجاز هذه المذكرة سواء من قريب أو بعيد.

و إلى كافة أساتذة كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة الدكتور يحيى فارس بالمدية.

الإهداء

إلى من قال فيهما عز وجل:"وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا"

إلى التي حملتني وهنا على وهن... إلى من غرست في نفسي بذرة العلم و الخلق الحسن...إليك

يا أمي الغالية.

و إلى من كان قلما يرسم خطوط دربي إلى من دفعني إلى التفاؤل و النجاح...إلى من غرس في

الثقة بالنفس...إليك يا أبي الغالي.

إلى إخوتي: إيمان، ابتسام، فائزة، ميرة، محمد.

إلى ابني أختي: هدى و انس.

إلى كل أصدقائي و صديقاتي و أخص بالذكر رفيقة دربي"سارة صابري"

مقدمة

يعتبر القضاء حامي الحقوق و الحريات فهو الذي يعيد الحقوق المنتهكة إلى أصحابها و يردع و يعاقب من انتهك هذه الحقوق، وبذلك نصت على حق التقاضي مختلف المواثيق و القوانين الدولية و منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص صراحة على حق الإنسان في التقاضي، كما نصت على ذلك مختلف القوانين الوطنية و على رأسها الدستور الجزائري، لذلك اعتبر القضاء ملاذ المظلومين و ملجأ المحرومين.

و باعتبار أن الموظف هو جزء لا يتجزأ من أفراد المجتمع، وباعتباره ممثلا للدولة فهو الذي يعبر عن إرادتها ويتعامل باسمها، أجاز له المشرع الحق في اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقه المنتهكة سواء وقع الانتهاك من طرف الإدارة العمومية التابع لها والتي تربطه معها علاقة تنظيمية، أو وقع عليه الضرر من الغير أثناء و بمناسبة تأدية وظيفته.

حيث سعى المشرع من خلال ذلك إعطاء الموظف هذا النوع من الحماية و المتمثلة في الحماية القضائية لحقوقه من مختلف أنواع الانتهاكات و التجاوزات التي قد تطاله طيلة مساره المهني، وهذا حماية له و حفاظا على سير و استمرارية المرافق العمومية.

وتظهر أهمية هذه الدراسة كونها تبحث في إحدى المواضيع الشائكة و الهامة، حيث تأخذ الاعتداءات التي يتعرض لها الموظف حيزا كبيرا في القضايا المطروحة أمام القضاء، سواء بسبب تجاوزات السلطة التأديبية أو الأضرار الناجمة عن الغير، ففي جميع الحالات يتضرر الموظف جراء ذلك.

ومن الأسباب التي دفعتني إلى اختيار هذا الموضوع اهتمامي الشخصي بمجال القانون الإداري خاصة مقياس الوظيفة العامة باعتباري موظفة، ومحاولة الغوص في أقصى مجالات الحماية المكرسة للموظف وبالتالي إدراك سبل ووسائل حماية حقوقي كموظفة، كما سعيت من خلال هذه الدراسة إلى توضيح كيفية حماية حقوق الموظفين أمام القضاء الإداري و حتى القضاء العادي، وكذا إرشاد الطلبة الموظفين أو حتى المقبلين على الحياة المهنية لإدراك أهمية و دور القضاء في حماية الموظف. خاصة في ظل التجاوزات التي تشهدها الإدارات العمومية في مجال تأديب الموظف و الذي يؤثر على حياته المهنية، والتعدي الذي قد يتعرض إليه من الغير والذي يهدد حياته الشخصية و المهنية على حد سواء.

و تهدف دراسة هذا الموضوع إلى تسليط الضوء على دور القضاء في حماية حقوق الموظفين و كذا إرشادهم إلى اللجوء للقضاء للمطالبة بحقوقهم خاصة فيما تعلق بتعسف الإدارة التي ينتمون إليها، هذا

من جهة و من جهة أخرى الأضرار التي قد يتعرض إليها هؤلاء الموظفين من طرف الغير والتي تشكل جريمة في حقهم، وكذا إسقاط المسؤولية المدنية عنهم متى تسببوا بأضرار للغير بسبب أو بمناسبة أو أثناء تأدية مهامهم الوظيفية و بالتالي إعفائهم من العقوبات المدنية و المتمثلة في التعويض.

لذلك ترمي هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مختلف الإجراءات المتبعة أمام القضاء من طرف الموظف للمطالبة بحقوقه المسلوبة وكذا إيقاف مختلف التعديات التي قد يتعرض لها بسبب أو بمناسبة تأدية هذه الوظيفة.

و تكريسا لمبادئ العدالة و الإنصاف فإن الأمر يفرض البحث في الإشكالية التالية: **هل الحماية التي يقررها القضاء كافية بالنسبة للموظف؟**

وللإجابة على هذه الإشكالية و بغرض توضيح موضوع الدراسة قمنا بالاعتماد على المذهب الوصفي، بحيث حاولنا من خلاله الإلمام قدر الإمكان بمختلف جوانب الموضوع و هذا بطرح ووصف مختلف المفاهيم الفقهية و الاجتهادات القضائية و النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع.

أما بالنسبة للصعوبات التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل فتتمثل في نقص المراجع المتخصصة في هذا الموضوع، خاصة في ظل الظروف التي نشهدها بخصوص الوباء العالمي كوفيد19، و الذي صعب علينا التنقل و البحث و كذا إصابتنا بهذا الوباء و طول مرحلة العلاج، و التي عرقلت السير الحسن لانجاز هذا العمل المتواضع.

أما بالنسبة لخطة البحث فقد قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين كون هذا التقسيم يخدم الموضوع، حيث كان الفصل الأول تحت عنوان حماية القضاء الإداري للموظف في المجال التأديبي والذي قسمناه إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول دعوى إلغاء القرار التأديبي غير المشروع أما في المبحث الثاني فقد تناولنا دعوى التعويض عن القرار التأديبي غير المشروع.

أما من خلال الفصل الثاني فقد تطرقنا إلى حماية القضاء العادي للموظف و الذي بدوره قسمناه إلى مبحثين المبحث الأول ورد تحت عنوان حماية القضاء الجزائي للموظف، أما المبحث الثاني فقد ورد تحت عنوان حماية القضاء المدني للموظف.

الفصل الأول: حماية القضاء الإداري للموظف في المجال التأديبي

لضمان حسن سير الوظيفة العامة بانتظام و بكفاءة و بصفة محكمة منح المشرع للرؤساء الإداريين في النظام الإداري في الدولة على مرؤوسيهم الكثير من السلطات، حيث يعتبر التأديب أهم و اخطر سلطة ممارسة من طرف الرؤساء الإداريين على مرؤوسيهم. فالرئيس مسؤول عن حسن سير العمل في المرفق المناط بإدارته، والمسؤول عن تحقيق الأهداف التي أنشا من اجلها هذا الأخير، فتكون له بذلك سلطة على من يخل بواجباته وإلا استحال عليه القيام بأعباء وظيفته.

وهذا ما أكدته النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة، و التي نظمت المسار المهني للموظف وتضمنت بذلك خضوعه إلى نظام تأديبي، ليكون للمسؤول أو للسلطة الرئاسية دور فعال في عملية التأديب و ذلك بإصدار قرارات إدارية ذات طابع تأديبي في مواجهة الموظف المخل بواجباته المهنية أو المرتكب لخطا مهني.

ولكن السلطة التأديبية و في إطار ممارستها لهذا الحق، يكمن أن تتجاوز حدود اختصاصها و ذلك بالتعسف في استعمال سلطتها أو إغفالها لبعض الحقوق و الضمانات التي اقرها المشرع للموظف.

وفي هذا الصدد أجاز المشرع للموظف اللجوء إلى القضاء للطعن في مثل هذه القرارات، دون إلزامه بالطعن الإداري و المتمثل في التظلم، عكس ما كان سابقا أي إلزامية التظلم المسبق.

وعليه يتقدم الموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي تعسفي أمام القاضي الإداري لإلغائه، كما يجوز له التقدم بدعوى التعويض و التي يخاصم فيها الإدارة مطالبا إياها التعويض عن الضرر الذي أصابه من جراء القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب عدم المشروعية، وهذا ما سنفصل فيه من خلال هذا الفصل بحيث سنتناول دعوى إلغاء القرار التأديبي غير المشروع من خلال المبحث الأول، ودعوى التعويض عن الضرر الناتج عن القرار التأديبي غير المشروع.

المبحث الأول: دعوى إلغاء القرار التأديبي الغير مشروع

تعتبر دعوى الإلغاء إحدى أهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف لمواجهة القرارات التأديبية الغير مشروعة، وهذا للحد من تعسف الإدارة من جهة و من جهة أخرى لخلق نوع من التوازن في العلاقة الوظيفية، خاصة وان علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية.

و نظرا لخطورة ممارسة السلطة التأديبية يظل القضاء أهم وسيلة أو أداة لحماية حقوق الأفراد بصفة عامة و الموظفين بصفة خاصة.

و كغيرها من الدعاوي تتميز دعوى الإلغاء بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من الدعاوى، بالإضافة إلي شروط لرفعها و هذا ما سنتناوله بالتفصيل من خلال هذا المبحث، حيث نتطرق في المطلب الأول إلى مفهوم هذه الدعوى والمطلب الثاني نتناول فيه أسباب الطعن بإلغاء القرارات التأديبية.

المطلب الأول: مفهوم دعوى إلغاء القرار التأديبي

تعتبر دعوى الإلغاء من أكثر الدعاوى استعمالا في الجزائر و قد خصها المشرع الجزائري بالكثير من القواعد و الأحكام سواء في قانون الإجراءات المدنية السابق أو في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الساري المفعول الصادر بموجب القانون رقم 09/08.

لذا سنتطرق من خلال هذا المطلب لتعريف و خصائص دعوى الإلغاء من خلال الفرع الأول و شروط هذه الدعوى من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف و خصائص دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء من أكثر الدعاوى المطروحة أمام القضاء و التي تخاصم فيها الإدارة بسبب قرار إداري غير مشروع، كما هو الحال بالنسبة للقرار التأديبي، و قبل استخلاص خصائص دعوى الإلغاء، لا بد أولا من تعريف هذه الدعوى.

أولا: تعريف دعوى الإلغاء

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف دقيق و واضح لدعوى الإلغاء تاركا المجال للفقه و القضاء لتعريفها، إذ نجد أن الفقه العربي قد عرفها بأنها " الدعوى القضائية العينية أو الموضوعية التي يحركها أصحاب الصفة و المصلحة القانونية أمام جهة القضاء الإداري المختصة مطالبين بإلغاء قرار إداري نهائي غير مشروع، و تنحصر سلطة القاضي قي تقدير و فحص مدى شرعية أو عدم شرعية القرار الإداري المطعون فيه بعدم الشرعية من أجل الحكم بإلغائه أو عدم إلغائه، وفقا للنتائج التي يتوصل إليها فحصه و تقديره لمدى شرعية هذا القرار الإداري أو عدم شرعيته".

أما القضاء الإداري الجزائري فلم يعط تعريفا لدعوى الإلغاء لان مهمته الفصل في المنازعات الإدارية، لكن أثناء فصله في المنازعة الإدارية قد يتعرض في منطوق حكمه و لو بصورة غير مباشرة لتعريف دعوى الإلغاء.[1]

على عكس القضاء الإداري المقارن فقد ذهبت بعض قرارات مجلس الدولة الفرنسي إلى تعريف دعوى الإلغاء على النحو التالي:"من حيث أن السيد لافاج يقتصر على التمسك بان قرار وزير المستعمرات المطعون فيه حرمه من الاستفادة من المزايا التي تكفلها له بصفته ضابطا للوائح المعمول بها، و أن طعنه يتناول على هذا الوجه شرعية قرار جهة إدارية، و أنه نتيجة لذلك يكون الطعن في القرار محل النظر بطريق تجاوز السلطة مقبولا".[2]

و بذلك فان فشل التظلمات تقود الموظف للجوء للقضاء الإداري المختص، بهدف بسط الرقابة القضائية على امتيازات السلطة الرئاسية بواسطة دعوى الإلغاء.

وعليه فان سلطة القاضي الإداري أثناء تحريك دعوى الإلغاء، تتمثل في مسألة البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم المشروعية، و يكون له الحق إما بإلغاء القرار بسبب عدم شرعيته أو برفض الدعوى بسبب مشروعية القرار.

وبذلك فان فشل التظلمات الإدارية تقود الموظف العام إلى اللجوء للقضاء الإداري المختص بهدف إلغاء القرار التأديبي الغير مشروع.[3]

---

1 عادل بوراس، دعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مجلة الفقه والقانون، كلية الحقوق، جامعة مسيلة، الجزائر،العدد3، يناير2013، ص 253.

2- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2012، ص 30.

3 - سلوى سعيداني، ضمانات الموظف العام أمام العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماسترفي القانون تخصص إدارة ومالية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الكي محند اولحاج،البويرة، 2016، ص61.

ثانيا: خصائص دعوى الإلغاء

يمكن استخلاص مجموعة من الخصائص تميز دعوى الإلغاء عن غيرها من الدعاوى، بحيث أنها دعوى قضائية إدارية، كما أنها دعوى من دعاوى المشروعية، ضف إلى ذلك أنها دعوى موضوعية عينية، و كذا دعوى أصلية لإلغاء القرارات الإدارية، إضافة لكونها من النظام العام.

أ- دعوى الإلغاء دعوى قضائية إدارية

و يقصد بأنها دعوى قضائية إدارية أنها ليست مجرد تظلم إداري كما كان الوضع عليه في القانون الفرنسي كانت ترفع أمام الجهات الإدارية المصدرة للقرار أو الجهات التي تعلوها التي تملك سلطة اعدما القرار الإداري المطعون فيه.[1]

ترفع دعوى الإلغاء طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 وتحديدا المادة 801 فقرة 01 التي تنص على "تختص المحاكم الإدارية بالفصل في دعوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية فحص المشروعية.[2]

ب- دعوى الإلغاء من دعاوى المشروعية

تعتبر دعوى الإلغاء من دعاوى المشروعية حيث يقوم القاضي الإداري أثناء عرض دعوى الإلغاء ضد قرار تأديبي بفحص ذلك القرار من الناحية مشروعيته، وفي حالة ما إذا كان القرار غير مشروع يحكم بإلغائه وبناء على ذلك فان دعوى الإلغاء تؤدي إلى مهاجمة القرارات التأديبية غير المشروعة، و تمكين الموظفين المعنيين للجوء إلى القضاء للمطالعة بإلغائها.[3]

ج- دعوى الإلغاء دعوى عينية موضوعية

تتميز وتتصف دعوى الإلغاء بالطبيعة و الصفة الموضوعية العينية و ذلك كونها تنصب على الطعن في قرار إداري معين، أي أن رفع دعوى الإلغاء أمام جهة القضاء المختص لا يهاجم السلطات

1 - الطاهر قاسي، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع الإدارة والمالية ن كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2012، ص 10،11.

2 - انظر المادة 801 فقرة1 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل25 فبراير سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية رقم 21، لسنة 2008.

3- الطاهر قاسي ، مرجع سابق ، ص12.

والجهات الإدارية مصدرة القرار المطعون فيه، و إنما يهاجم القرار الإداري غير المشروع، كذلك تهدف هذه الدعوى إلى حماية المصلحة العامة والمركز القانوني العام عن طريق تحقيق وحماية مبدأ الشرعية و ضمان تطبيقه في ميدان الوظيفة العامة.[1]

فالخصومة في دعوى الإلغاء هي خصومة عينية مناطها اختصام قرار تأديبي في ذاته استهدافا لمراقبة مشروعيته و ملاءمته، حيث تقوم هذه الدعوى على أساس وجود قرار تأديبي يشوبه عيب من عيوب المشروعية، ويؤثر على مركز الموظف، ويجعل من مصلحته إلغاء هذا القرار حتى تنتهي آثاره، وبالتالي فهي دعوى موضوعية تنصب على القرار ذاته.[2]

ويترتب على ذلك أن رافع دعوى الإلغاء وجب عليه أن يهتم من حيث الأصل بالقرار المطعون فيه كوثيقة قانونية ويبرر عيوبه دون الاكتراث بالجهة المصدرة للقرار فله أن يثير مسائل تخص القرار في شكله أو موضوعه، كما له أن يثير مسائل تتعلق بالجوانب الإجرائية.[3]

د- دعوى الإلغاء دعوى أصلية لإلغاء القرارات الإدارية

لا يمكن إلغاء قرار إداري غير مشروع إلغاء قضائيا وإزالة أثاره القانونية إلا بواسطة دعوى الإلغاء فقط، فلا يمكن أن تقوم كل من دعوى التفسير ودعوى فحص المشروعية و دعوى العقود الإدارية تعويض دعوى الإلغاء في إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة.[4]

الفرع الثاني: شروط قبول الطعن بإلغاء القرارات التأديبي

تتمثل في الشروط الواجب توافرها من اجل قبول المحكمة للدعوى و النظر في موضوع الطعن، وفي حالة عدم استيفاء الدعوى لشروط قبولها، فيحكم القاضي بعدم قبولها دون التطرق لموضوع الدعوى، حتى ولو كان الطعن المرفوع ضد قرار تأديبي مخالف للقانون.

1- عمار عوابدي، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1982، ص 176.
2- سلوى سعيداني، مرجع سابق، ص62.
3- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر،ص67.
4 - عمارعوابدي، القانون الإداري (النشاط الإداري)، ج2، الطبعة 6، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 2014، ص 157

وعليه يمكننا تقسيم هذه الشروط إلى قسمين: شروط متعلقة برافع الدعوى و شروط متعلقة بموضوع الدعوى.

أولا: الشروط المتعلقة برافع الدعوى

وهي الشروط العامة الواجب توافرها في جميع الدعاوى القضائية حيث نظم المشرع الجزائري هذه الشروط من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 السالف الذكر في الفصل الأول منه تحت عنوان شروط قبول الدعوى من الباب الأول تحت عنوان في الدعوى للكتاب الأول بعنوان الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية و نصت المادة 13 منه على شرطي الصفة والمصلحة و المادة 64 منه نصت على شرط الأهلية حيث جعلته شرطا لصحة الإجراءات.

أ- الصفة

يقصد بالصفة أن يكون رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق الذي تم الاعتداء عليه، و يكزن في محل المدعي، أما بالنسبة للمدعى عليه فيجب أن يكون هو الشخص الذي يوجه الحق في مواجهته، وبالتالي تثبت الصفة بمجرد إثبات الحق وحصول الاعتداء عليه فيكون لصاحب الحق المعتدى عليه صفة في مقاضاة المعتدي.[1]

تبعا لذلك يمكن للموظف الحائز للصفة أن يقوم بالاستعانة بمحام لتمثيله عن طريق وكالة خاصة، ويقع على عاتق القاضي الإداري أن يراعي صحة التأسيس القانوني من طرف المحامي الموكل عن الموظف ثم يبحث مدى توافر الصفة المنسوبة للموظف صاحب الحق، لذا فحجة التمثيل تندرج ضمن طيات صحة إجراءات الخصومة و ليس ضمن شروط قبول دعوى الإلغاء، وبالتالي يترتب عن تخلف أو فساد إجراءات التمثيل القانوني بطلان إجراءات الخصومة كمرحلة لاحقة في إطار رفع الدعوى، في حين إذا لم تتوافر الصفة فان ذلك سيثير عدم قبول الدعوى من طرف القاضي الإداري.[2]

وعموما يعتبر شرط الصفة شرطا شكليا في إطار رفع الدعوى من طرف الموظف، وهذا ما أكده المشرع الجزائري من خلال نص المادة 13 من القانون 09/08 سالف الذكر التي نصت: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة ....." وبالتالي إذا انعدمت الصفة فليس للقاضي سوى

1 - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج2، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص271.
2-عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 259.

رفض الدعوى شكلا، كما تجدر الإشارة إلى أن الصفة من النظام العام يمكن للقاضي أن يثيرها من تلقاء نفسه و هذا حسب الفقرة الثانية من المادة 13.[1]

ب- المصلحة

يقصد بالمصلحة المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية وقت اللجوء إلى القضاء. وهذه المنفعة تشكل الدافع وراء رفع الدعوى و الهدف من تحريكها و قد نص عليها المشرع في المادة13، إذ ليس من المنطق السليم أن يرفع دعوى من ليس له مصلحة يرجوها منها كما و أن هذا الشرط يحفظ للقضاة هيبتهم حتى لا ينشغل القضاة بقضايا لا طائل منها.[2]

رغم هذا فانه على خلاف شرط الصفة كم يورد المشرع أنها من النظام العام بحيث ليس للقاضي أن يثيرها من تلقاء نفسه، إنما أن ينظر في توفرها عند الدفع بانتفائها من احد أطراف الخصومة.

و بالرجوع إلى نص المادة 13 نجد: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون..."

و المقصود بالمصلحة القائمة، حين تستند إلى حق أو مركز قانوني فيكون الغرض من الدعوى حماية هذا الحق أو المركز القانوني من العدوان عليه أو تعويض ما لحق به من ضرر و هذا يكون الحق قد اعتدى عليه بالفعل، و يتحقق الضرر الذي يبرر الاتجاه للقضاة.

أما المصلحة المحتملة فهو احتمال تحقق الضرر مستقبلا و منه يكون تحقق المصلحة مرتبطا به إذ لم يقع الاعتداء، ولم يتحقق ذلك ضرر لصاحب الحق.[3]

و عليه لا يشترط أن تكون المصلحة محققة أي أن يؤدي القرار التأديبي حتما المساس بالمركز القانوني للموظف بل يكفي أن تكون محتملة التحقق في المستقبل.[4]

1- انظر المادة 13 من القانون 09/08، مرجع سابق.
2- عبد الرحمان بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية،دار بغدادي للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر، ص.38.
3- عبد الرحمان بربارة، المرجع السابق، ص 39.
4- نوال ويس، الضمانة القضائية لحماية أعوان الإدارات العمومية (الرقابة القضائية)، الملتقى الوطني الرابع حول"الحماية القانونية لأعوان المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر بين النص والواقع " المنظم من طرف مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية و النصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 02 و 2018/05/03.

ج- الأهلية

يعد شرط الأهلية شرطا موضوعيا من بين شروط صحة الإجراءات من حيث الموضوع، فإذا انعدمت فان ذلك سيعرض الدعوى للدفع بالبطلان، وقد اخذ المشرع الجزائري بشرط الأهلية وفقا لنص المادة 64 و 65 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري المفعول 09/08، من ثم لا يمكن لأي شخص اللجوء إلى القضاء الإداري إلا إذا توفرت لديه الأهلية لرفع الدعوى، وهذا ما اقره القانون المدني كأحد الشروط القانونية بالنسبة للشخص الطبيعي والمعنوي، حيث يقتضي ان يكون الشخص الطبيعي على قيد الحياة حتى يحوز الأهلية و يتمتع بحقوقه المدنية، أما فيما يتعلق بالشخص المعنوي فيقتضي الاعتراف به توافر شخصيته القانونية حتى يحوز الأهلية.

بالتالي يقصد بأهلية التقاضي للموظف، هو إمكانيته من التقاضي على النحو الذي يتطلبه القانون، أو ما يسمى بأهلية الأداء (أهلية التصرف)، وذلك ببلوغ سن الرشد المحدد قانونا ب 19 سنة كاملة، إضافة إلى التمتع بكامل القوى العقلية، وفي حالة فقدان الأهلية أو نقصها تطبق أحكام القانون المدني.

تبعا لذلك اقر قانون الوظيفة العمومية الأمر 03/06 الحق في تولي الوظيفة ابتداء من سن 18 سنة وهذا ما يثير إشكالا في إطار أهلية التقاضي للموظف، لاسيما أن أهلية التقاضي في رفع الدعوى تخضع للقواعد العامة للقانون المدني و المقررة ب19 سنة كاملة، وهو ما قد يعيق الموظف المتربص الذي تولى منصبا في سن 18 سنة وتم تسريحه خلال فترة التربص من رفع دعوى.[1]
إذن الشروط المتعلقة برافع الدعوى هي الشروط العامة لرفع دعوى قضائية و المتمثلة في الصفة و المصلحة و الأهلية.

ثانيا: الشروط المتعلقة بموضوع الدعوى

إضافة للشروط العامة التي تطرقنا اليها والتي يجب ان تتوفر في جميع الدعاوى، توجد شروط الخاصة بدعوى الإلغاء، تتمثل في النقاط التالية:

أ- أن يكون القرار محل الطعن بالإلغاء قرارا إداريا و تنفيذيا:

اشترط المشرع صراحة بان توجه دعوى الإلغاء ضد قرار إداري ، ويشترط كذلك لرفع دعوى الإلغاء أن يكون القرار محل الطعن إداريا و تنفيذيا [2] ويعتبر القرار التأديبي قرارا إداريا حيث يعرف

1- عادل زياد، المرجع السابق، ص 260.
2- عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2013، ص 105.

بأنه القرار الراداري الذي تفصح فيه الإدارة بالشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضي القوانين و اللوائح ، مستهدفة إنزال العقوبة التأديبية بالموظف الذي اخل بواجباته الوظيفية .

ب- شرط الميعاد

لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء يشترط أن ترفع الدعوى خلال الآجال المنصوص عليها قانونا ، ومن ثمة نجد قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حدد أجال رفع الدعوى بأربعة أشهر تسري من تاريخ تبليغ القرار و هي نفس المدة التي ترفع فيها الدعوى أمام مجلس الدولة أو أمام المحاكم الإدارية طبقا لأحكام المادتين 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 سالف الذكر.[1]

حيث نصت هذه المادة على:" يحدد اجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"[2]

و في حالة تظلم الموظف يكون للإدارة اجل شهرين يبدأ حسابها من تاريخ التظلم ويعد سكوت الإدارة عن الرد لمدة شهريين من رفع التظلم بمثابة رفض ضمني، يكون للمعني بعد ذلك رفع دعوى إلغاء أمام القضاء في اجل شهرين من تاريخ انقضاء مدة السكوت، أما إذا بادرت الإدارة المعنية بالرد في اجل شهرين لا يسري إلا بعد تبليغ المعني بالرد.[3]

التظلم هو الإجراء الذي يقوم به المتظلم أمام جهة إدارية لمطالبتها بمراجعة قرارها محل التظلم، وقد نصت المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الآجال المنصوص عليه في المادة 829 .ويعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.

في حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل شهرين المشار إليه في الفقرة أعلاه في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض.

1- نوال ويس، الضمانات القضائية لحماية أعوان الإدارات العمومية، مرجع سابق .

2- انظر المادة 829 من القانون رقم 09/08، مرجع سابق .

3- عواطف سي مرابط ، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق ، جامعة أبو بكر بالقايد ، تلمسان ، السنة الجامعية 2016/2015،ص 71.

يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة ويرفق مع العريضة.[1]
من خلال المادة 830 أعلاه أراد المشرع تكريس التوجه الساند المسبق عملا بأحكام قانون الإجراءات المدنية الذي لم يعد يأخذ بالتظلم المسبق كشرط لقبول الدعوى أمـــام المحاكم الإدارية، فالشخص المعني بالقرار الإداري، له تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من القانون الجديد، كما له أن يباشر دعواه دون تقديم أي تظلم ماعدا الحالات المحددة بموجب قانون خاص.

ج- شرط العريضة الافتتاحية

تعرف العريضة الافتتاحية بأنها طلب يتقدم به الطاعن إلى الجهة القضائية المختصة، لحماية مركزه القانوني ضد أي اعتداء، والتي يحررها بنفسه أو وكيله بعرض البيانات و الوقائع و الطلبات للمحكمة المختصة.
ولابد أن تتخذ العريضة الافتتاحية للدعوى شكلا مميزا و يجب ان تتوفر على مجموعة من البيانات تحت طائلة عدم قبولها شكلا.
فيجب أن تكون العريضة مكتوبة و موقعة من طرف محامي فالكتابة شرط ضروري لصحة العريضة حسب نص المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، كما أضافت المادة 01/8 أن تكون الكتابة باللغة العربية تحت طائلة عدم قبولها شكلا وان تكون موقعة من طرف محامي طبقا لنص المادة 815 التي نصت: " ترفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية بعريضة موقعة من محام".

كما يجب أن تتضمن العريضة و حسب نص المادة 15 من نفس القانون على اسم ولقب و موطن المدعي و المدعى عليه و الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، بالإضافة إلى عرض موجز للوقائع و الطلبات و الوسائل التي تؤسس عليها الدعوى، و الإشارة عند الحاجة إلى المستندات و الوثائق الضرورية ونفس الأمر بالنسبة لمجلس الدولة.[2]

وينبغي ان يرفق بملف الدعوى نسخة من القرار التأديبي المطعون فيه و هذا ما نصت عليه المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تحت طائلة عدم قبول الدعوى ما لم يوجد مانع قانوني و مبرر قائم و ثابت كما لو امتنعت السلطة التأديبية على تسليم المعني نسخة من القرار فيجوز له في هذه الحالة رفع الدعوى على يد محام و الإشارة في العريضة لواقعة رفض الإدارة تسليم نسخة من القرار، و في

1- انظر المادة 830، قانون رقم 09/08 ، مرجع سابق.
2- فاطمة شدري معمر و مسوسي روزة، دعوى الإلغاء في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، إدارة ومالية، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2018/01/13 ،ص 31.

هذه الحالة أوردت الفقرة الثانية من المادة 819 من ذات القانون الحل الممثل في إلزام القاضي الإدارة المعنية بتقديم نسخة من القرار في أول جلسة.[1]

المطلب الثاني: أسباب الطعن بالإلغاء القضائي في القرار التأديبي

القرار التأديبي شأنه شأن كافة القرارات الإدارية التي تصدرها الإدارة في إطار مبدأ المشروعية ، وعليه إذا استوفت عريضة دعوى إلغاء قرار تأديبي الشروط الشكلية التي تم التطرق إليها في المطلب الأول فان القاضي الإداري يقبلها شكلا ثم يقوم بدراسة ملف الدعوى من الناحية الموضوعية، و هذا بدراسة أسباب الإلغاء، فيبحث القاضي في مدى توافر القرار التأديبي على أركانه ليفحص انطلاقا منها مدى مشروعيته.

وفي حالة عدم مطابقة هذه الأركان لمبدأ المشروعية المقرر قانونا تعتبر أسبابا لإلغاء هذا القرار التأديبي، لان القرار حينئذ، يكون قد شابه عيب من العيوب التي يجب على الموظف رافع دعوى الإلغاء إثباتها حتى يتسنى للقاضي الإداري بسط رقابته و إلغاء القرار المطعون فيه[2]، وتتجسد رقابة القاضي الإداري من خلال: الرقابة على المشروعية الشكلية و الرقابة على المشروعية الموضوعية للقرار التأديبي وهذا ما سنتناوله من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: عدم المشروعية الشكلية للقرار التأديبي

تنحصر العيوب الشكلية للقرار التأديبي في العيوب التي تلحق بالمظهر الخارجي للقرار و هي عيب عدم الاختصاص، وعيب مخالفة الشكل، وعيب الإجراءات.

أولا: عيب عدم الاختصاص

يتحقق عيب عدم الاختصاص كلما صدر قرار عن سلطة لا تملك صلاحية إصداره[3]. نفس الأمر بالنسبة للقرار التأديبي باعتباره قرار إداري ينبغي أن يخضع لقواعد الاختصاص التي تخضع لها القرارات الإدارية ومن ثم يتعين أن يصدر من مختص، و يبطل هذا القرار أو ينعدم حسب الأحوال، إذا ما خالف

1- انظر المادة 819 من القانون رقم 09/08 ، مرجع سابق .
2- عايدة اذينة ، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية 2017/2016، ص 7.
3- عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص 142.

الأحكام العامة للاختصاص .و قد يأخذ عيب عدم الاختصاص إحدى الصورتين الآتيتين و هما عدم الاختصاص البسيط و عدم الاختصاص الجسيم.

أ- عيب عدم الاختصاص الجسيم

يطلق عليه اغتصاب السلطة، وذلك أما إذا كان القرار الإداري صادرا عن فرد ليست له أي صفة عامة أو من سلطة إدارية في موضوع اختصاص إحدى السلطتين التشريعية و القضائية.[1]
فإذا بلغت هذه المخالفة حدا كبيرا من الجسامة كان القرار التأديبي معدوما.[2] و يتحقق الغصب كذلك عندما تعتدي سلطة إدارية على اختصاص سلطة إدارية أخرى لا علاقة لها بها، كصدور قرار إداري من موظف لا يملك سلطة إصدار قرارات إدارية إطلاقا، و في هذه الحالات نظرا لجسامة عيب عدم الاختصاص فان القرار الإداري لا يعتبر باطلا فحسب بل يعتبر معدوما.

ب- عيب عدم الاختصاص البسيط

يقصد به مخالفة موظفي الإدارة للقواعد التي تنظم الاختصاصات فيما بينهم دون ان ترقى تلك المخالفة إلى درجة اغتصاب السلطة.
ولما كان عيب عدم الاختصاص الجسيم يعدم القرار و يصبح مجرد واقعة مادية لا تلحقه حصانة، إلا أن عيب عدم الاختصاص البسيط يجعل من القرار باطلا، إلا انه لا يفقده مقوماته، و يمكن أن يتحصن من الإلغاء بمرور الميعاد المحدد للطعن فيه و يكون عدم الاختصاص البسيط في الحالات التالية:
حالة عدم الاختصاص من حيث المكان، و حالة عدم الاختصاص من حيث الزمان، و حالة عدم الاختصاص من حيث الموضوع.[3]

1- حالة عدم الاختصاص المكاني لسلطة التأديب

هي حالة صدور قرار عن موظف يتمتع بسلطة التقرير و لكنه يجاوز نطاق اختصاصه المكاني حيث أن الاختصاص الوظيفي لكل موظف منوط بمكان معين، و ترتيبا لذلك ما يصدره رئيس مصلحة

1- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 597.
[2] عبد الكريم بودريوه، جراء مخالفة القرارات الإدارية لقواعد المشروعية (درجات البطلان في القرارات الإدارية)، مجلس الدولة، العدد الخامس، 2004، ص 107.
3- عايدة اذينة ، المرجع السابق، ص 112.

من قرارات تأديبية ضد موظفين غير تابعين للمصلحة التي يترأسها، و ان كان هذا الأمر نادر الحدوث من الناحية العملية لتجديد الحدود المكانية لممارسة الاختصاص على نحو يصعب معه الوقوع في لبس.[1] فإذا كانت بعض الهيئات و السلطات الإدارية تمارس اختصاصاتها عبر كامل إقليم الدولة فان هيئات أخرى يقيد ويحدد القانون نطاق اختصاصها الإقليمي حيث يترتب على تجاوزها لذلك النطاق بطلان قراراتها لأنها مشوبة بعدم الاختصاص المكاني.[2]

2- حالة عدم الاختصاص الزماني لسلطة التأديب

و هو أن يزاول أحد رجال الإدارة اختصاصه دون مراعاة للقيود الزمنية الموضوعية لذلك، فالأصل أن لكل موظف نطاق زمني يكون من خلاله مؤهلا لمباشرة صلاحيات، تنتهي مدتها بانتهاء هذه الصفة و زوالها عن المسؤول أو الموظف فبداية الحياة الوظيفية تكون بصدور قرار التعيين الصادر عن الجهة المختصة.[3]

وعليه يبطل القرار التأديبي لمخالفته للضوابط الزمانية لممارسة الاختصاص كما لو صدر عن من فقد سلطة إصداره إما بنقله أو ترقيته أو فصله، حيث يعد إصداره لقرار التأديب في هذه الحالات تعديا على اختصاص من يخلفه، كما ينطبق البطلان الزمني للاختصاص على حالة القرار التأديبي الذي يصدر بعد الميعاد الذي حدده القانون لإصداره،[4] و هذا ما يجعل رقابة القاضي الإداري تمتد لمشروعية سلطة التأديب إلى نطاقها الزمني، فيتعين عليها ممارسة صلاحياتها التأديبية خلال المدة المحددة لها قانونا، دون أن يكون لها أي سلطة تقديرية في تمديدها، و يلحق هذا العيب الحالة التي لا تتخذ فيها السلطة التأديبية أية إجراءات لمتابعة الموظف المرتكب لخطا تأديبي ما يجعل مباشرة هذه الإجراءات باطلا خارج المدة المحددة قانونا، وفي هذا الصدد نجد المادة 166 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي نصت على ضرورة إخطار سلطة التعيين للمجلس التأديبي خلال أجل لا يتعدي 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ المنسوب للموظف.

كما قيدت الفقرة الثانية من المادة 165 من نفس القانون المجلس التأديبي بإلزامية إبداء رأيه في خلال اجل 45 يوما من تاريخ إخطاره من السلطة التي لها صلاحية التعيين، فانقضاء هذا الميعاد يؤدي إلى سقوط الخطأ التأديبي المنسوب للموظف.

1- المرجع نفسه، ص113.
2- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 312.
3- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 185.
4- حنان خذيري، المرجع السابق، ص120.

و في هذا الصدد اثأر مجلس الدولة عيب عدم الاختصاص الزمني في قرار العزل الذي اتخذه مدير التربية لولاية سطيف في حق الموظفة (س.ر) التي كانت تتمتع بعطلة قانونية شرعية ثابتة بوثائق طبية ومؤشر عليها من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، وعليه تم إلغاء قرار العزل لاتخاذه في زمن تتمتع فيه الموظفة بعطلة قانونية، كما قضى برفض طلب المدعية بالتعويض كونها مكفولة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي.[1]

3- حالة عدم الاختصاص الموضوعي

لا يكتفي المشرع بتعيين الأشخاص الذين لهم حق ممارسة الاختصاصات الإدارية و إنما يحدد لكل منهم الأعمال التي يجوز لهم ممارستها وبالتالي يتمثل عملهم فيما ذكره المشرع صراحة فإذا تم الخروج على ذلك و إصدار قرارات لم يجعلها المشرع من ضمن اختصاصاتهم كانت قراراتهم باطلة.

يعد عدم الاختصاص سلطة معينة بالتأديب أكثر العيوب حدوثا، و يعود سببه لسوء توزيع الاختصاصات في الإدارة العامة ، حيث تعتدي كل واحدة منها على ميدان و اختصاص هيئة إدارية أخرى[2] . وفي هذا الصدد كشفت الغرفة الإدارية لمجلس الدولة عن هذا الوجه من أوجه عدم الاختصاص الموضوعي لسلطة التأديب بموجب قرارها الصادر بتاريخ: 1977/01/22 و على أساسه الغي القرار التأديبي المتخذ من طرف السيد مدير معهد العلوم القانونية والإدارية بجامعة الجزائر المتضمن فصل أستاذ مساعد بالمعهد، باعتبار أن السلطة المختصة بالتأديب تعود إلى وزير التعليم العالي بالاشتراك مع اللجنة المتساوية الأعضاء لدى وزارة التعليم العالي، طبقا لأحكام الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، و أحكام المادة 17 من المرسوم رقم 295/68 المتضمن القانون الأساسي للأساتذة المساعدين.[3]

1- قرار رقم 7462 مؤرخ في 12 فيفري 2003، الصادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية (س، ر)ضد (مديرية التربية لولاية سطيف) مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص 166 الى 168.

2- احمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية ن ط6، الجزائر، 2005، ص 185.

3 - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي، ج2، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2004، ص 506.

ثانيا: عيب مخالفة الشكل

لا يكفي لمشروعية القرارات التأديبية أن تصدر عن الجهات المختصة أو المؤهلة قانونا لإصداره، بل يتعين أن يصدر بالشكل المحدد و المرسوم قانونا لإصداره، وبناء علي ذلك يعرف عيب الشكل بأنه: عدم مراعاة مصدر القرار لقواعد الشكل المفروضة عليه.[1]

فالشكل هو الصورة التي تفرغ فيها الإدارة إرادتها بإصدار القرار كان يشترط القانون مثلا ان يصدر مكتوبا و مسببا. ونجد المشرع قد قيد سلطة التأديب في اتخاذ العقوبات التأديبية في شكل قرار مكتوب لذا يتعين أن تتضمن القرارات التأديبية المكتوبة العديد من العناصر الأساسية المتمثلة في:

رقم القرار الذي لا يعد عدم وجوده مخالفا لشكلية تؤدي بطلانه فهي شكلية ثانوية تسهل عملية الرجوع إليه.إضافة إلى مكان و تاريخ صدور القرار التأديبي بحيث يحب أن يظهر في القرار فإذا صدر خارج المكان والزمان المحدد لإصداره ترتب عليه البطلان .بالإضافة إلى وجوب توقيع القرار التأديبي من الشخص المختص أو المفوض بالتوقيع، بحيث يعتبر التوقيع من العناصر الأساسية للقرار فغيابه يعيبه، فبتوقيع القرار التأديبي يسهل على الموظف المعاقب معرفة مصدر القرار ومن ثمة تحديد صفة و أهلية التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة.[2]

كذلك بالنسبة للغة القرار التأديبي، فالأصل العام يحرر القرار التأديبي باللغة الرسمية التي يحددها الدستور لسنة 1996 من خلال نص المادة 03 منه والتي نصت " اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية"[3]، إضافة إلى اللغة نجد أسانيد القرار التأديبي التي يقوم عليها هذا الأخير، فمن المفروض الإشارة غالى هذه الأسانيد في ديباجة القرار ، إلا أن هذه الأسانيد ليست شرطا لصحة القرار التأديبي شكلا[4]، غير أن القانون يلزم الإدارة بذكر تسبيب القرار التأديبي في صلبه، وإلا كان قرارا معيبا من الناحية الشكلية ، حيث أن توقيع العقاب التأديبي سواء كان بقرار صادر عن السلطة التأديبية أو عن اللجنة المتساوية الأعضاء يجب أن يكون مسببا و هدا ما نصت عليه المادة 02/170 من الأمر 03/06 سالف الذكر التي نصت " يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة " [5]، كما نصت المادة 165 من نفس الأمر " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية ....." والمنشور

1- على خطار شنطاوي، موسوعة القضاء الإداري، ج2، دار الثقافة، عمان، 2008، ص 757.

2- حنان خذيري، المرجع السابق، ص 125.

3- انظر المادة 03 من القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المبادر بمشروع تعديل الدستور، جريدة رسمية 14، 07 مارس 2016.

4 - مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،15 جويلية 2015، ص 41.

5- انظر المادة 170 و المادة 165 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن للقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد46، لسنة 2006.

رقم 05 المؤرخ في 12 ابريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الذي نص على وجوب ان تكون العقوبة التأديبية محل قرار مسبب من السلطة المؤهلة.

و نشير هنا إلى انه هناك فرق بين السبب و التسبيب، حيث أن السبب يعد ركنا في القرار الإداري سواء كان تأديبيا أو غير ذلك، فلا بد من وجود سبب يبرر صدور القرار، أما التسبيب فيتضمن الوقائع التي أدت إلى توقيع العقاب.[1]

وتخرج عن نطاق الشكلية القرار التأديبي الشفهي والذي لا يلزم فيه القانون قالبا شكليا كعقوبة التنبيه وعقوبة التوبيخ المنصوص عليهما في المادة 163 من الأمر 03/06.

ثالثا: عيب الإجراءات

تكون السلطة التأديبية ملزمة بإتباع إجراءات معينة عند إصدارها لقرار تأديبي وفقا لما حدده القانون و إلا ترتب على ذلك بطلان القرار التأديبي، و تقوم هذه الإجراءات في مواجهة الموظف عند ارتكابه لخطا مهني والى غاية صدور القرار التأديبي بشأنه، و من أهم حالات عيب الإجراءات نجد:

أ- عدم استشارة المجلس التأديبي

حيث ألزمت المادة 02/165 من الأمر 03/06 سالف الذكر السلطة التأديبية على اخذ رأي اللجة المتساوية الأعضاء و المجتمعة كمجلس تأديبي فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة .و أي خرق لهذا الإجراء الجوهري يجعل القرار التأديبي باطلا.[2]

1- عبد القادر غيتاوي، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة و القانون، عدد 19 جانفي 2008، ص 65.

2- منير سليماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية 2015/2014، ص 69.

ب- عيب عدم استدعاء موظف ومواجهته بالوقائع المنسوبة إليه

حيث نجد المادة 168 من الأمر 03/06 انه يبلغ الموظف المرتكب للخطأ المهني بتاريخ مثوله أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل 15 يوم من مثوله أمامها مع وصل استلام، فعدم استدعاء الموظف المتهم يترتب عليه عدم سماع أقواله و بالتالي هذا يشكل خرقا لحقوق الدفاع المكفولة دستوريا.

ج- عيب عدم تمكين الموظف من الاستعانة بمدافع وشهود

فالاستعانة بمدافع هو امتداد لحق الدفاع للموظف، و يتضح من خلال المادة 02/169 من الأمر 03/06 على استعانة الموظف بمدافع إجراء جوازي يخضع للسلطة التقديرية للموظف في اختياره و بالرجوع إلى نص المادة 169 من الأمر 03/06 جعل المشرع لجوء الموظف للاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، غير أن المادة 168 من نفس الأمر اعتبرت حضور الموظف شخصيا أمرا لابد منه و تمكينه من الاستعانة بمدافع لتمثيله في حال تقديمه لمبرر لغيابه أمام المجلس التأديبي، أضف إلى ذلك حق الموظف في الذي يكون محل متابعة تأديبية أن يستعين بشهود و هذا ما تضمنته المادة 01/169 من الأمر 03/06.[1]

د- عيب عدم احترام التحقيق الإداري

هو إجراء تباشره السلطة التي لها صلاحية التعيين من اجل الكشف عن الحقيقة بين الموظف المتابع تأديبيا و الخطأ المهني المنسوب إليه وفق الشكل الذي يتطلبه القانون و عليه نص المشرع على هذه الضمانة من خلال المادة 171 من الأمر 03/06" يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة " وعليه يتضح بان هذا الإجراء (التحقيق الإداري) جوازي و ليس وجوبي كما انه إجراء جوهري و ضمانة للموظف غير انه مقيد بطلب اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و ليس بطلب من الموظف.

هـ - عيب عدم احترام الآجال و المدد القانونية

سواء منها ما يتعلق بتبليغ المجلس التأديبي في اجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ و الموظف و البت في القضية المطروحة الذي سبق التطرق إليه في عيب عدم الاختصاص الزماني .

1- انظر المواد 168 و 169 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

وكذا عدم احترام تبليغ الموظف بقرار العقوبة حيث ألزمت المادة 172 من الأمر 03/06 ان يبلغ الموظف المعني بقرار العقوبة في اجل لا يتعدى ثمانية أيام تسري ابتداء من تاريخ صدور القرار، و يحفظ في ملفه الإداري إذ يهدف تبليغ الموظف في تمكينه من الطعن الإداري (التظلم) او الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة نظرا لخطورتها[1]. وباعتبار أن التبليغ إجراء جوهري تم النص عليه في المادتين 35 و 36 من المرسوم 131/88 الذي ينظم علاقة الإدارة بالمواطن.[2]

وعدم احترام سلطة التأديب لهدا الإجراء يؤدي إلى إلغاء القرار المتضمن العقوبة التأديبية الصادرة في شان الموظف أمام القضاء الإداري.

الفرع الثاني: عدم المشروعية الموضوعية للقرار التأديبي

تنحصر العيوب الموضوعية للقرار التأديبي في العيوب التي تلحق بمضمون القرار او ما يطلق عليها بالعيوب الداخلية و تتمثل في عيب السبب و عيب مخافة القانون، وكذا عيب الانحراف بالسلطة ، وفيما نتطرق غالى كل عنصر على حدا.

أولا: عيب السبب في القرار التأديبي

يعرف السبب بأنه الحالة الواقعية أو القانونية على القرار و الدافعة إلى تدخل الإدارة لاتخاذه[3]، ومن هذا التعريف يتبين أن أسباب القرار الإداري هي التي تسبق صدوره، ولهذا يتعين أن تكون الوقائع سابقة لإصداره ، أو على اقل تقدير كانت قائمة و موجودة عند إصداره القرار، بيحث يعد شرطا أساسيا لمشروعية القرار نفسه.

وبناء على ذلك تحدد رقابة القاضي الإداري على سبب القرار التأديبي في ثلاث مستويات أولها الوجود المادي للوقائع و ثانيا الرقابة على التكييف القانوني للوقائع، و آخر مستوياتها هي الرقابة على ملائمة القرار الإداري للوقائع.

1- كهينة جرماني و يسمينة قربان، رقابة قاضي الإلغاء لاحترام حقوق الدفاع في المجال التأديبي في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري، قسم القانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، السنة الجامعية 2019/2018 ،ص 70.

2- المرسوم رقم 131/88 مؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1408 الموافق ل4 يوليو سنة 1988،ينظم علاقة الإدارة بالمواطن، جريدة رسمية عدد1013، صادرة سنة1988.

3- عبد الله عبد الغني بسيوني، النظرية العامة في القانون الإداري، منشاة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 487.

أ- **الرقابة على الوجود المادي للوقائع**

من خلال هذه الرقابة يتأكد القاضي الإداري من مدى توافر الأصول المنتجة لقرار محل الطعن و مدى صحتها ، حيث تفرض الرقابة القضائية على سبب القرار الإداري مراقبة الوجود المادي للوقائع التي استندت الإدارة عليها في إصدار قرارها باعتباره الأساس الذي بني عليه القرار و من ثمة يقع القرار باطلا إذا ما ثبت عدم صحة ما استندت عليه الإدارة في إصدارها للقرار من وقائع، فإذا تأكد القاضي الإداري من أن الموظف لم يرتكب الخطأ المهني المنسوب إليه، فانه يلغي قرار العقوبة التأديبية لعدم مشروعيته لانعدام السبب.[1]

ب- **الرقابة على التكييف القانوني للوقائع**

يقصد بالتكييف إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية، باعتبارها دافعا مشروعا لاتخاذه، فبعد أن يتأكد القاضي من قيام الوقائع المادية التي أسس عليها القرار ينتقل بعد ذلك إلى التأكد من سلامة التكييف أو الوصف القانوني الذي أضفته الإدارة على هذه الوقائع[2]، ففي المجال التأديبي يتأكد القاضي من ارتكاب الموظف للواقعة المنسوبة إليه و بعدها ينصرف إلى التحقق من كون الواقعة تشكل خطا مهنيا يستوجب التأديب و يبرر إصدار القرار التأديبي، أم أنها مجرد أعمال مادية لا تستوجب العقاب.

ج- الرقابة على تقدير أهمية الوقائع

الأصل أن رقابة القاضي الإداري على عيب السبب تقف عند حد التحقق من الوجود المادي للوقائع التي اتخذتها الإدارة سببا لقرارها، و صحة التكييف القانوني لهذه الوقائع، دون أن يتعدى ذلك إلى البحث في أهمية و خطورة السبب وتقدير مدى التناسب بينه وبين مضمون القرار الإداري المتخذ، إذ يعود ذلك أصلا إلى السلطة التقديرية للإدارة مصدرة القرار.

ولكن و استثناء من هذه القاعدة فان القاضي الإداري وسع رقابته ليطال جوانب الملاءمة، خاصة بالنسبة للقرارات الماسة بحقوق و حريات الأفراد، كما هو الشأن في مجال تأديب الموظف. وعلى ذلك فان القاضي الإداري لا يكتفي بالنسبة لقرار التأديب الموظف من التحقق من صحة الوجود المادي للوقائع و

1- عبد الحميد بن على، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام دراسة مقارنة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2011/2010، ص94.
2- أحمد محيو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 187.

صحة تكييفها القانوني، وإنما يقوم بالإضافة إلى ذلك بفرض رقابته على أهمية وخطورة السبب و الذي يقصد به مراجعة سلطة التأديب في تقديرها لخطورة الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف. والتي دفعتها إلى إصدار قرار العقوبة التأديبية، و مدى التناسب بينها و بين الخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام. فلا تشدد إلى حد الإفراط، و لا تتساهل إلى حد التفريط، و يرجع السبب في ذلك إلى خطورة العقوبات التأديبية، و ما تفرضه من أثار سلبية على المسار المهني للموظف العام.

و على الرغم من أن رقابة القاضي الإداري على عنصر التناسب و الملامة في إطار القرارات التأديبية لا يزال محتشما بسبب رفضه مراقبة نوع العقوبة التأديبية التي توقع عليها الإدارة ما دام تحقق من وجود الوقائع و صحتها، إلا انه هناك تطبيقات قضائية في هذا المجال منها قرار مجلس الدولة بتاريخ 1998/07/27 و الذي أبطل بمقتضاه قرارا صادرا عن المجلس الأعلى للقضاء بعزل قاض من منصبه و أسس قضاءه على أن عقوبة العزل لا تتناسب مع الخطأ الثابت ماديا، و المتمثل في الغياب غير المبرر من العمل.[1]

ثانيا: عيب المحل في القرار التأديبي

هو عيب مخالفة القانون و هو الخروج عن الأحكام الموضوعية فيكون القرار معيبا من حيث المضمون أو الموضوع أو المحل، ويشترط في محل القرار الإداري شرطان أساسيان هما أن يكون المحل ممكنا من الناحية القانونية آو الواقعية إذا استحال هذا المحل قانونا أو واقعا أصبح القرار منعدما ويتم إلغاؤه ، وان يكون المحل من الجائز إحداثه و تحقيقه في ظل الأوضاع القانونية.[2]

وعليه يجب أن يكون المحل مشروعا و ممكنا، و تتخذ مخالفة أحكام القانون ثلاث صور و هي:

أ- المخالفة المباشرة لقواعد القانون

تتجسد عند تجاهل الإدارة القاعدة القانونية كليا او جزئيا بإتيانها عملا تحرمه أو امتناعها عن القيام بعمل توجيه، بمعنى أن مخالفة نصوص القانون قد تكون بصورة ايجابية أو سلبية.

ب- الخطأ في تفسير و تأويل القاعدة القانونية:

و تعتبر هذه الصورة أدق و اخطر من الحالة السابقة لأنها خفية، ذلك أن سلطة التأديب لا تنكر القاعدة القانونية أو تتجاهلها كما هو الشأن في حالة المخالفة المباشرة، بل تعطي القاعدة القانونية معنى

1- إبراهيم يامة، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، 2016/01/07، ص18،19.
2- نوال ويس، المرجع السابق، ص 5.

غير مقصود قانونا، و يحدث الخطأ في حالة إعطاء تفسير مخالف و غير واضح و يكون كثير التأويل و الاحتمالات بسبب ما يعتري هذه القاعدة القانونية من إشكالية من حيث الغموض ، كما قد يقع هذا الخطأ بغير قصد من سلطة التأديب، و قد يتم على نحو عمدي من جانبها إذ يتعين البحث في حقيقة قصدها من وراء هذا التفسير الخاطئ .

ج- العيب في تطبيق القانون على الوقائع

يقع خطا سلطة التأديب في تطبيق القانون عندما تصدر هذه الأخيرة قرارا لا يستند إلى وقائع مادية أو عند توافر تلك الوقائع دون أن تكون مستوفاة للشروط القانونية التي فرضها المشرع.
ومن ثمة فان الإدارة خاضعة لرقابة القضاء الإداري حال تطبيقها للقواعد القانونية للتحقق من الوجود المادي للوقائع و للتأكد من أن هذه الوقائع كافية لتبرير إصدار القرار التأديبي.[1]
ومن التطبيقات القضائية لرقابة القاضي الإداري لعيب مخالفة القانون في المجال التأديبي للموظف نجد قرار مجلس الدولة رقم 7462 الصادر بتاريخ 2003/02/25، و الذي أبطل بمقتضاه قرارا تأديبيا يقضي بعزل موظف أثناء عطلة مرضية باعتباره مخالفا للقانون لعيب في تطبيق المادة 136من المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات والإدارات العمومية.[2]

ثالثا: عيب الغاية أو الانحراف باستعمال السلطة

يقصد بركن الغاية أو الانحراف باستعمال السلطة في القرار الإداري النتيجة النهائية التي تسعى الإدارة العامة أما العيب الذي يلحق به فهو الانحراف بالسلطة و يكون عندما تستعمل الإدارة سلطتها لتحقيق غاية غير التي من أجلها منحت تلك السلطة، فإذا ما استخدم رجل الإدارة سلطته من اجل تحقيق مصلحة غير المصلحة العامة أو الهدف المخصص قانونا لقراره الإداري ، فانه بذلك يكون قد أساء استعمال سلطته و انحرف عن الهدف الذي كان يتعين عليه تحقيقه و من ثم شاب قراره عدم المشروعية وكان جديرا بالإلغاء لعيب الانحراف و إساءة السلطة.[3]

1- وليد مهدي، رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الجميد ابن باديس ،مستغانم، السنة الجامعية 2017/2016، ص 55، 56 .
2- قرار رقم 7462، صادر بتاريخ 2003/02/25 ، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، ص 166 .
3- مأمون موذن، رقابة القاضي الإداري كضمانة لحماية الحقوق و الحريات الأساسية، الملتقى الدولي الثالث، دور القاضي الإداري في حماية الحريات الأساسية، المركز الجامعي بالوادي، أيام 28و29 /2010/04، ص12.

و لما كان الغرض من العقوبات التأديبية يتجلى في الحرص على حسن سير المرافق العامة و ضبط سلوك الموظف و التحكم فيه، فان ذلك يعني ا ناي قرار تأديبي يصدر يجب أن يكون بهدف تحقيق ذلك، فإذا استهدف غرضا أخرا أو شخصيا أو سياسيا، فانه يعتبر متجاوزا لنطاقه و بالتالي يعتبر غير مشروع و يكون جديرا بالإلغاء.[1]

و تتجسد صورة عيب الغاية في القرار الإداري بصفة عامة، وفي القرار التأديبي بصفة خاصة في ثلاثة صور أساسية هي تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة و الخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف و إساءة استعمال الإجراء.

و فيما يلي نتطرق الى كل صورة:

أ- البعد عن المصلحة العامة

يقصد بهذا العيب أن تطرح السلطة التأديبية المصلحة العامة جانبا وهي تتخذ القرار التأديبي، إذ يمكن أن يظهر هذا العيب في الأشكال التالية: استعمال السلطة لتحقيق نفع شخصي أو مباشرة السلطة بقصد الانتقام من الموظف ا و استهداف أغراض سياسية أو حزبية بعيدة عن المصلحة العامة، و أخيرا استهدف التحايل على تنفيذ أحكام القانون.

ب- مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف

إذا كان هدف القرار التأديبي هو دائما تحقيق المصلحة العامة إلا انه ينبغ بان يحقق أيضا الهدف الذي خصصه المشرع لإصداره، و على ذلك يكون القرار مشوبا بإساءة استعمال السلطة إذا استهدف غير هذه الأهداف حتى ولو كان متعلقا بالمصلحة العامة، و من صور الانحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف التي لأجلها يبطل القرار التأديبي لانحراف السلطة التأديبية عن الإجراءات الواجب سلوكها و هي في إطار توقيع الجزاء التأديبي.[2]

ج- إساءة استعمال الإجراء

إن انحراف سلطة التأديب عن الإجراءات الواجب إتباعها و هي في إطار توقيعها للعقوبة التأديبية يؤدي بالضرورة إلى بطلان القرار التأديبي لان تلك الإجراءات تعد بمثابة ضمانة هامة لا

1- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المرج السابق، ص 204.
2- الجيلالي مغالط، الضمانات المكفولة للموظف العام في المجال التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2019/2018، ص 66،67.

يجوز إهدارها، فحق الإدارة في توقيع العقوبة على الموظف ليست حقا طليقا من كل قيد بل هو حق مشروط بان تتبع في توقيعه الإجراءات المقررة قانونا للتأديب.

ويتبلور الانحراف بالسلطة في هذه الصورة حينما يرتكب الموظف أخطاء وظيفية تبرر توقيع الجزاء التأديبي عليه، و بدلا من أن تقوم جهة الإدارة بذلك فإنها تقوم بإلغاء الوظيفة التي كان يشغلها و بالتالي تصل إلى استبعاد هذا الموظف بوسيلة غير الوسيلة المقررة قانونا.[1]

1- حنان خذيري، المرجع السابق، ص 140.

المبحث الثاني: دعوى التعويض عن القرار التأديبي غير المشروع

تعتبر دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية من أكثر الدعاوى قيمة لحماية حقوق و حريات الإنسان و المواطن بصفة عامة، و الموظفين بصفة خاصة، و هذا في مواجهة أعمال الإدارة العامة غير المشروعة و الضارة، و من بينها قرارات سلطة التأديب.

و الجدير بالذكر انه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانة كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية الغير مشروعة. فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية، كفصل الموظف عن الوظيفة أو وقفه عنها.

و هذه الآثار لا تكفي لإزالتها بمجرد إلغاء القرار التأديبي الغير المشروع ،بل لابد من تعريض الموظف عن ما لحقه جزاء هذا القرار، و بالتالي فان فكرة التعريض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء و مكملة لضمانات التأديب و من ثم إذا كان الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدمه، فان التعويض ينصب على أثاره فيزيلها و من ثم يكون لكل منهما دورا في إرساء دعائم مبدأ المشروعية.

و في هذا الصدد، فان دعوى التعويض أو المسؤولية الإدارية هي الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة و المصلحة أمام السلطة القضائية المختصة، تبعا للشروط الشكلية و الإجراءات القانونية المقررة للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل عن الأضرار الناجمة عن النشاط الإداري، و تمييز دعوى التعويض، أو دعوى المسؤولية الإدارية بخصائص تميزها عن باقي الدعاوى القضائية و هذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل من خلال المبحث.

المطلب الأول: مفهوم دعوى التعويض

يتمتع الموظف بالحق في التعويض عن الأضرار التي أصابته بسبب القرار التأديبي غير المشروع و يمثل التعويض كأثر من أثار تطبيق حماية مزدوجة في وقت واحد ، فهو حق للموظف و التزام الإدارة و يكون تعويض الموظف على الأضرار التي أصابته بسبب القرار التأديبي غير المشروع بموجب دعوى قضائية يرفعها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة و طبقا للشكليات و الإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل اللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم فعل النشاط الإداري الضار. كما تجدر الإشارة إلى انه لا تلازم بين دعوى التعويض و دعوى الإلغاء، فقد ترفع دعوى الإلغاء كما ترفق استقلالا عن بعضهما، فغالبا ما يغلق

طريق الطعن بالإلغاء، و يظل باب الطعن بالتعويض مفتوحا ، و يتحقق ذلك بصور أساسية في حالة انقضاء ميعاد رفع دعوى الإلغاء، فيبقى أمام المضرور طريق واحد لجبر الضرر و هو طريق التعويض فنظرا لخطورة الآثار المترتبة على إلغاء، نجد أن المشرع قيد دعوى الإلغاء بميعاد قصير في حين لا تسقط دعوى التعويض إلا بالمدة العادية للتقادم[1]، و عليه سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى تعريف دعوى التعويض عن القرار التأديبي الغير مشروع و خصائص هده الدعوى من خلال الفرع الأول أما من خلال الفرع الثاني فسنتناول شروط قبول دعوى التعويض.

الفرع الأول: تعريف و خصائص دعوى التعويض

تختلف دعوى التعويض عن باقي الدعاوى بما في ذلك دعوى، خاصة وان كل من هاتين الدعويين تهدف الى غاية مختلفة فاذا كان الهدف من دعوى الالغاء هو الغاء القرار التاديبي غير المشروع، فان دعوى التعويض تهدف الى التعويض المادي عن الضرر الذي اصاب الموظف، لكن ما يمكن قوله في هذا الصدد ان دعوى التعويض مرتبطة ارتباطا وثيق بدعوى الالغاء، وعليه فيما يلي نتطرق الى تعريف دعوى التعويض و خصائصها.

أولا: تعريف دعوى تعويض

هناك اختلاف حول تعريف دعوى التعويض فهناك من عرفها بأنها الدعوى التي يرفعها احد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة و تعتبر دعوى التعويض أهم صور القضاء الكامل التي تتسع فيها سلطة القاضي الإداري كما تعتبر دعوى التعويض أهم صور القضاء الكامل التي تتسع فيها سلطة القاضي الإداري. كما تعرف دعوى التعويض أنها المطالبة بالتعويض و جبر الأضرار المترتبة عن أعمال الإدارة سواء كانت مادية أو قانونية.[2]

و تعتبر دعوى التعويض في تعريف أخر، دعوى قضائية ذاتية يرفعها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة طبقا لإجراءات معينة يحددها القانون للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل لإصلاح الضرر الذي أصاب حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار.[3]

1- عبد اللطيف بومواليك، ضمانات الموظف الجزائري في مواجهة القرار التأديبي، مرجع سابق، ص 12.
2- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، طبعة 2009، ص 218.
3- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 76.

أما في المجال التأديبي، فان دعوى التعويض هي الدعوى التي يرفعها الموظف المتضرر بغرض الحصول عللا التعويض من الإدارة التي أساءت استعمال سلطتها و التي أصابت حقوقه بفعل النشاط الإداري.[1]

ثانيا: خصائص دعوى التعويض

تتسم دعوى التعويض بمجموعة من الخصائص تتمثل أساسا في النقاط التالية:

أ. دعوى التعويض دعوى قضائية

يترتب عن الطبيعة القضائية لدعوى التعويض الإدارية أنها تتميز و تختلف عن فكرة القرار السابق، وفكرة التظلم الإداري باعتبارهما طعونا و تطبيقات إدارية، و يترتب عن الطبيعة القضائية لدعوى التعويض أن تترك و ترفع و تقبل و يفصل فيها في نطاق الشكليات و الإجراءات القضائية المقررة قانونا و أمام الجهات القضائية المختصة.

ب. دعوى التعويض دعوى ذاتية (شخصية):

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الذاتية الشخصية ذلك أنها تتحرك و تنعقد على أساس حق و مركز قانوني شخصي و ذاتي و تسعى لتحقيق مصلحة شخصية ذاتية. وينجم عن الطبيعة الذاتية و الشخصية لدعوى التعويض العديد من الآثار القانونية أهمها التشدد و التضييق في مفهوم شرط الصفة و المصلحة لرفع دعوى التعويض، حيث لا يكفي أن يكون للشخص مجرد حالة أو مركز قانوني يقع عليه الاعتداء بفعل أعمال إدارية لتنعقد له بعد ذلك مصلحة جدية مباشرة شخصية و مشروعة لرفع و قبول دعوى التعويض أمام الجهات القضائية المختصة، و إنما يتطلب لوجود تحقيق شرط المصلحة و الصفة لقبول هذه الدعوى أن يكون الشخص صاحب حق شخصي مكتسب معلوم و مقرر له الحماية القانونية و القضائية بصورة مسبقة من خلال النظام القانوني المعتمد.[2]

ج- دعوى التعويض من دعوى القضاء الكامل:

تتسم دعوى بأنها من دعاوي القضاء الكامل، لان سلطات القاضي فيها واسعة و كاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في الدعاوى الأخرى، حيث تتعدد سلطات القاضي في دعوى التعويض من سلطة البحث و الكشف عن مدى وجود الحق الشخصي لرافع دعوى التعويض، و سلطة البحث عما إذا كان قد

1- - نوال ويس، الضمانات القضائية لحماية أعوان الإدارات العمومية (الرقابة القضائية)، ص 6 .
2- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 259.

أصاب هذا الحق بفعل النشاط الإداري ضرر، ثم سلطة تقدير نسبة الضرر، و سلطة التقدير مقدار التعويض الكامل و العادل و اللازم لإصلاح الضرر، وسلطة الحكم بالتعويض.

فسلطات القاضي في دعوى التعويض متعددة وواسعة و لذلك كانت هذه دعاوى القضاء الكامل وفقا لمنطق و أساس التقسيم التقليدي للدعاوى الإدارية.[1]

د- دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق

تعد دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق، وفقا للتقسيم المختلط للدعاوى الإدارية و ذلك لان دعوى التعويض تنعقد و تقبل على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة و لأنها تهدف بصورة مباشرة و غير مباشرة لحماية الحقوق الشخصية المكتسبة و الدفاع عنها قضائيا، و يترتب عن الخاصية الطبيعية لدعوى التعويض عند نتائج من أهمها:

1-حتمية الدقة في الوضع و تطبيق الشكليات و الإجراءات القضائية المتعلقة بدعوى التعويض لتوفير الضمانات اللازمة لفاعلية و جدية دعوى التعويض في حماية الحقوق الشخصية المكتسبة من اعتداءات الأعمال الإدارية غير المشروعة و الضارة.

2-كما يترتب عن هذه الطبيعة و الخاصية لدعوى التعويض حتمية و منطقية إعطاء قاضي دعوى التعويض سلطات كاملة ليتمكن من حماية الحقوق الشخصية المكتسبة و إصلاح الأضرار التي تصيبها بفعل النشاط الإداري الضار خلال عملية تطبيق دعوى التعويض الإدارية.

3-كما ينجم أيضا عن طبيعة التعويض الإداري من حيث كونها من دعاوى الحقوق، أن مدة تقادم دعوى التعويض تتساوى و تتطابق مع مدة تقادم الحقوق التي تتصل بدعوى التعويض.[2]

الفرع الثاني: شروط رفع الطعن بالتعويض في القرار التأديبي

من أجل ضمان رفع دعوى التعويض على القرار التأديبي أمام المحكمة الإدارية لابد على الموظف المتضرر أن يلتزم الشروط الآتية:

1- محمود سامي جمال الدين ، القضاء الإداري، منشاة المعارف، الإسكندرية، 2008، ص 147.
2- عمار عوابدي ، نظرية المسؤولية الإدارية ، مرجع سابق ، ص 259

أولا: الشروط العامة في دعوى التعويض عن القرار التأديبي

هي نفسها الشروط التي سبق التطرق إليها في المبحث الأول و المتعلقة برافع أي دعوى قضائية و المنصوص عليها في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية وهي:

أ- المصلحة:

يشترط في دعوى التعويض على القرار التأديبي مصلحة ترجع على الموظف المعين، لأنها ذات منفعة و فائدة له تساعده في عملية الالتجاء إلى الجهات القضائية للمطالبة بحقوقه و التعويض عن الأضرار التي أصابته و يتحقق شرط المصلحة في التقاضي عندما يكون هناك مركز قانوني ثابت و ذاتي إلى جانب حق مكتسب معلوم و ثابت في إطار النظام القانوني المتبع في الدولة ،على أن يكون هذا الحق وقع عليه اعتداء من قبل الإدارة و هي تمارس اختصاصها التأديبي ، و في المقابل يؤدي هذا الاعتداء إلى التأثير على المركز القانوني للموظف [1]لذا يشترط القانون في المصلحة أن تكون شخصية و مباشرة و قائمة أو محتملة يقرها القانون.[2]

ب- **الصفة:**

تعني الصفة في دعوى التعويض على القرار التأديبي أن ترفع من طرف صاحب المركز القانوني الذاتي أو الحق الشخصي المكتسب سواء كان شخصيا او نائبه او وكيله القانوني أو القيم أو الوصي عليه بالنسبة للموظف.[3]

بالإضافة إلى أهلية التقاضي المحددة ب 19 سنة كاملة.

ثانيا: عريضة دعوى التعويض على القرار التأديبي

تقوم عملية المطالبة القضائية عن طريق دعوى التعويض المرفوعة من طرف الموظف المتضرر من جراء القرار التأديبي المصدر في حقه عن طريق تقديم ما يسمى بعريضة دعوى التعويض و يبقى لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية بيان تفاصيل كافة الإجراءات و الشكليات و المراحل

1- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائري، مرجع سابق، 624.
2- المادة 13 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق.
3- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائري، مرجع سابق، ص 627.

القانونية و القضائية التي بواسطتها يستطيع الموظف المتضرر التوجه للمحكمة الإدارية من اجل التعويض عن الأخطاء المرتكبة من طرف السلطة المختصة بالتأديب، لكون العريضة هي جزء من أجزاء الإجراءات الإدارية و طبعا لذلك فقد نصت لمدة 15 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على بيانات وجب أن تتضمنها عريضة افتتاح هذه العريضة بأمانة ضبط المحكمة الإدارية مقابل دفع الرسم القضائي.[1]

كما تجد الإشارة إلى أن دعوى التعويض على القرار التأديبي ترفع وجوبا في المادة الإدارية على يد محام [2]و يفصل رئيس المحكمة الإدارية في الإشكالات المتعلقة بالإعفاء من الرسم القاضي و الإشكالات المتعلقة بإيداع وجرد المذكرات و المستندات بأمر غير قابل لأي طعن[3]، كما يجوز للمدعي تصحيح العريضة التي لا تثير أي حجة بإيداع مذكرة إضافية خلال اجل رفع الدعوى.[4]

ثالثا: شرط الأجل

طالما أن محل دعوى التعويض التي يرفعها الموظف هو قرار تأديبي حيث يعتبر هذا الأخير عمل قانوني تتجه و تفصح فيه السلطة التأديبية عن إرادتها و نيتها في ترتيب اثر قانوني سواء بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني قائم و ذلك لمالها من امتيازات السلطة العامة فان اجل رفع دعوى التعويض أمام المحكمة الإدارية يكون خلال مدة أربعة أشهر تحسب إما من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من قرار التأديب الفردي، أو من تاريخ نشر القرار التأديبي الجماعي أو التنظيمي[5] و بالتالي يستطيع الموظف العام و اللجوء إلى القضاء عن طريق رفع دعوى التعويض خلال أربعة أشهر يبدأ اجلها من تاريخ تبليغ هذا الموظف شخصيا بنسخة من القرار التأديبي، و شرط ميعاد رفع دعوى التعويض يبقى من النظام العام أي يثيره القاضي من تلقاء نفسه و لا يجوز الاتفاق على مخالفته.

رابعا: ذكر مبلغ التعويض في المطلب القضائي

يشترط أن يتم تقدير التعويض من جانب الموظف المتضرر من القرار التأديبي، ويترتب على عدم تقدير المبلغ رفض الدعوى القضائية، وقد أشارت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا إلى ذلك فقضيت بأنه: "حيث انه و قبل تعويض الضرر يشترط تقديره و يشمل هذا التقدير تحديد مجال الضرر و كذلك تقييمه المالي".

1- المادة 15 و المادة 821 من القانون 09/08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.
2- انظر المادة 826 نفس المرجع.
3- انظر المادة 825 نفس المرجع.
4- انظر المادة 817 نفس المرجع.
5 - انظر المادة 829 نفس المرجع.

فمن استقراء بعض القضايا التي عرضت على مجلس الدولة الجزائري نجدها متضمنة لمبلغ التعويض و إذا كان القاضي الإداري يتمتع بحرية واسعة في تقييم الضرر القابل للتعويض إلا أن إرادة المشرع و إرادة أطراف المنازعة الإدارية تستطيع أن تضع لها حدودا، إذ لا يمكن للقاضي الإداري أن يمنح تعويضا يفوق التعويض المحدد من قبل المشرع في قضايا معينة كما تشكل إرادة الموظف حدا لحرية القاضي بتحديدها الحد الأقصى للتعويض، لأن القاضي لا يحكم بأكثر مما يطلبه الخصوم.[1]

المطلب الثاني: أركان المسؤولية المترتبة عن خطأ السلطة التأديبية (الموجبة للتعويض)

من المقرر أن مناط مسؤولية السلطة المختصة بالتأديب عن قراراتها التأديبية هو قيام خطأ في جانبها، بان يكون القرار التأديبي غير مشروع بان شابه وجه من وجوه عدم المشروعية وسبب بذلك ضررا للموظف، أما إذا كان القرار مشروعا مطابقا للقانون ، فلا تسال عنه السلطة التأديبية مهما بلغ الضرر المترتب عليه لانتفاء ركن الخطأ، بما لا وجه له من بعد للتعويض، و إذا ثبت عدم مشروعية و ملاءمة القرار التأديبي فقد ثبت ركن الخطأ، بما يعني التطرق لبحث مدى توافر عنصر الضرر و رابطة السببية بينهما في القرار التأديبي، فإذا استقامت أركان مسؤولية السلطة المختصة بالتأديب عن هذا القرار الخاطئ و جب النظر في جزاء المسؤولية.

تتحقق مسؤولية السلطة المختصة بالتأديب على الخطأ بأركانها الثلاثة و منها الخطأ الواقع منها و المتمثل في عدم مشروعية و ملاءمة القرار التأديبي، و الضرر الذي يصيب الموظف جراء هذا القرار و العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر.[2]

الفرع الأول: ركن الخطأ في القرار التأديبي

جعل المشرع مناط مسؤولية السلطة التأديبية عن القرار التأديبي الذي سبب ضررا للموظف هو وقوع عيب في أركان هذا القرار و المتمثلة في عيب عدم الاختصاص، عيب مخالفة الشكل و الإجراءات، و عيب السبب و عيب مخالفة القانون، و عيب الانحراف بالسلطة، و التي سبق التطرق إليها بالتفصيل سابقا، وعليه إذا أصدرت الإدارة قرارا بفصل موظف و ترتب على هذا القرار ضرر أصاب هذا الأخير، فان عدم المشروعية في هذه الحالة لا يفتح باب الطعن في هذا القرار بالإلغاء

1- حنان خذيري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مرجع سابق، ص 156.
2- نواف كنعان، القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 164.

فحسب، وإنما بالتعويض أما إذا انتفى هذا العيب فلا تقوم مسؤولية السلطة المختصة بالتأديب مهما ترتب على هذا القرار من أضرار.

أولا: حالة عدم مراعاة الضمانات التأديبية للموظف

إذا أصدرت السلطة المختصة بالتأديب قرارها التأديبي دون مراعاة الضمانات القانونية الممنوحة للموظف أثناء خضوعه للتأديب فإن هذا يعرض قرارها للإلغاء و من ثمة التعويض للموظف نتيجة عدم مراعاة الضمانات التأديبية، لان فعالية النظام التأديبي المطبق في الدولة أن يوفر للموظف قدرا أدنى من الضمانات[1] و تتمثل هذه الضمانات في تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، حقه في الاطلاع على ملفه التأديبي، التحقيق الإداري، تسبيب القرار التأديبي، تبليغ الموظف بالقرار التأديبي.

ثانيا: حالة توقيف الموظف في الحالات غير المنصوص عليها قانونا

حسب نص المادة 173 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، ينص المشرع على ما يلي: "في حالة ارتكاب الموظف خطا جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا".[2]

وعليه فإجراء توقيف الموظف هو إجراء وقائي مؤقت تلجا إليه السلطة التي لها صلاحية التعين خدمة للمرفق العام، بحيث يتم إبعاد الموظف عن وظيفته إلى حين إحالة ملفه التأديبي على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، و باعتباره إجراء خطير (التوقيف) قيد المشرع سلطة التعيين بحالتين للجوء إليه هما:

- حالة ارتكاب الموظف لخطا جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، فيتم توقيفه لمدة لا تتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطار المجلس التأديبي من طرف سلطة التعيين طبقا للمادة 173 من القانون الأساسي للوظيفة العامة.
- حالة متابعة الموظف جزائيا، حيث لا تسمح ببقائه في منصبه و ينتهي التوقيف بمجرد صدور حكم جزائي نهائي من الجهة القضائية.

و عليه فان إيقاف الموظف عن وظيفته لا يعد عقوبة تأديبية و هذا ما أكدته الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في قرارها الصادر بتاريخ 10 جويلية 1982 أنه "من المقرر قانونا أن إيقاف موظف عن عمله

1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية و افاقها في الجزائر في ظل العولمة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2006، ص 121.
2- انظر المادة 173 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54، 55، 56، من القانون العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، ومن ثم لا يقبل الطعن فيه بالبطلان أمام القضاء.[1]

طبقا للفقرة الثانية من المادة 173 من الأمر 03/06 سالف الذكر، يكون من حق الموظف أثناء فترة التوقيف تقاضي نصف راتبه الرئيسي طيلة مدة التوقيف و كذا المنح ذات الطابع العائلي.[2]

و حالة ما إذا اتخذ المجلس التأديبي عقوبة اقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم يبت المجلس التأديبي في الآجال المحددة فيكون من حق الموظف استرجاع كامل حقوقه و الجزر الذي خصم منه.

و الموظف الموقوف بسبب متابعات جزائية فانه يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز 06 أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف أما بخصوص المنح العائلية فيستمر الموظف في تقاضيها كلها.[3]

كما امتدت رقابة القاضي الإداري لمدى تقيد سلطة التعيين بالمدة القانونية للتوقيف و مدى مراعاتها للآثار الناجمة عن هذا الإجراء لذا يجب تسوية وضعية الموظف الخاضع للتوقيف خلال المدة المحددة قانونا و تأكيدا على ذلك ذهبت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا تأييد القرار الصادر عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء باتنة الذي قضى بدفع جميع مرتبات الموظف من يوم توقيفه إلى تاريخ إدماجه في عمله مؤسسا قراره أن الإدارة لم تحترم اجل التوقيف المؤقت للموظف.[4]

وفي حالة صدور حكم قضائي جزائي بخصوص الموظف الموقوف بسبب متابعات جزائية و برئه من التهم المنسوبة إليها فيحق طلب إعادة إدماجه في منصبه غير إلا يمكن له طلب التعويض أو رواتب عن فترة توقيفه، و هذا ما اقره مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 15 جوان 2004 بشان قضية (خ خ) ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة و من معه الذي تمسك أمام مجلس الدولة يدفع رواتبه لمدة 47 من يوم توقيفه عن عمله إلى غاية إعادة إدماجه في منصبه ن فرفض المجلس طلبه على أساس أن الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية ضده، ما يعني أنها خارج إطار المسؤولية الإدارية وان إجراء التوقيف المؤقت جاء نتيجة المتابعة الجزائية للموظف حسب ما نص عليه قانون الوظيفة العمومية.[5]

1- راجع القرار رقم 24316 الصادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى المؤرخ في: 1982/07/10 في قضية ل.م ضد وزير العمران و البناء، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد02، الجزائر، 1990، ص 184/182.

2- انظرالفقرة02 من المادة 173 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

3- انظر المادة 174 فقرة 02 و 03 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مرجع سابق.

4- قرار رقم 78275 الصادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا المؤرخ في 13 جانفي 1991 قضية (مدير ق.ص لولاية باتنة) ضد (و.و و من معها) المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 04، الجزائر، 1992، ص 156/152.

5- قرار رقم 10847 المؤرخ في 15 ماي 2004 الصادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة في قضية(ح. ش) ضد (مديرية الضرائب لولاية قسنطينة و من معها)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، ص 158، 160.

أما بخصوص حق تعويض الموظف عن التوقيف المؤقت غير المشروع الذي لم تحترم فيه الإدارة الآجال القانونية، فقد قضى مجلس الدولة الجزائري بأن "قرار التوقيف المؤقت ما هو إلا إجراء تحفظي مؤقت "و لما كان من الثابت في قضية الحال أن المستأنفة (م.ش) تم توظيفها لدى مديرية التربية لولاية جيجل منذ 25 أوت 1972 تم توقيفها بتاريخ 20 أوت 1995 دون تسوية وضعيتها الإدارية خلال شهرين من تاريخ توقيفها ما يجعلها تصطدم بمقتضيات المادة 130 من المرسوم 59/85 و عليه قضى مجلس الدولة بتعويض المستأنفة عن الضرر الذي لحق بها و المقدر ب 50000 دج كون الإدارة متعسفة في حقها.[1]

ثالثا: حالة متابعة الموظف تأديبيا و لم يصدر بحقه حكم جزائي نهائي

الأصل انه في حالة متابعة الموظف جزائيا أمام المحكمة ، يكون على السلطة الإدارية المختصة إرجاء اتخاذ العقوبة التأديبية إلى غاية الحكم النهائي للسلطة القضائية مع العلم أن الفقرة الأخيرة من المادة 174 من 03/06 نصت على ما يلي: " وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.[2]

و عليه هذا النص القانوني يحول دون اتخاذ عقوبة تأديبية ضد الموظف من قبل الإدارة دون انتظار صدور الحكم النهائي، لان سلطة التأديب لا شان لها بالتكييف الجنائي للخطأ المهني الصادر من الموظف ومن ثم لا تلتزم سلطة التأديب بالأوصاف الجنائية للفعل في مجال المساءلة التأديبية ما دامت هذه الأوصاف ليست عنصرا في المسؤولية التأديبية .و إذا كان الحكم الجنائي الصادر بالإدانة موقوف التنفيذ فانه لا يمنع من خضوع الموظف للمساءلة التأديبية أما بالنسبة لسريان العفو الشامل فهو لا يمتد من الجريمة الجنائية إلى الخطأ المهني إلا بنص خاص .و نجد أن المشرع الجزائري ألزم سلطة التأديب بإرجاع الموظف إلى منصبه متى صدر حكم البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع بشأنه، إلا انه قد أعطاها سلطة تقديرية بتوقيع عقوبة تأديبية عليه إذا رأت أن الفعل الصادر من الموظف يشكل خطا تأديبيا و ذلك ما جاء في المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 ابريل 2004 " إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه، ببراءته أو انتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر متابعة قضائية يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين إلا انه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطا

1- قرار رقم 00974 المؤرخ في 16 ديسمبر 2003، الصادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة في قضية (م، ش) ضد (مدير التربية لولاية جيجل)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر ص 158، 160.

2- انظر الفقرة الأخيرة من المادة 174 من الأمر 06/ 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية و بطبيعة الحال فان غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطا مهني ارتكب من طرف الموظف المعني.[1]

يترتب على ما سبق أن سلطة التأديب لا تتقيد بالوصف الذي يضفيه القاضي الجنائي على الواقعة المنسوبة إلى الموظف، لأنه ليس من الضروري لكي يعاقب الموظف تأديبيا أن يتوافر في الخطأ وصف جنائي معين بل يكفي أن يندرج هذا الخطأ في نطاق المعنى العام للأخطاء المهنية.

الفرع الثاني: ركن الضرر في المسؤولية المترتبة على خطأ السلطة المختصة بالتأديب

القاعدة أن لا مسؤولية و لا تعويض دون ضرر، فالضرر يعرف بأنه الأثر الناجم عن الاعتداء على حق شخصي أو مالي أو الحرمان من هذا الحق، فالاعتداء على حياة الإنسان أو جسمه أو ماله يكون ركن الضرر، و يمكن تعريف الضرر أيضا على انه اعتداء على حق شخصي أو مالي أو الحرمان من هذا الحق و هو ركن في المسؤولية المدنية و الإدارية، و لذلك فان خطا الإدارة لا يترتب حقا في ما لم ينشا عنه ضرر و هكذا يصنف الضرر إلى قسمين مادي و معنوي.
إذن الضرر هو كل إخلال بحق أو مصلحة مشروعة للموظف مادية كانت أو معنوية، يعني انه الأثر الذي يصيب الموظف في مركزه القانوني الوظيفي و تكون المصلحة مشروعة إذا كان القانون يحميها أما إذا كانت المصلحة غير مشروعة فلا يترتب على المساس بها تعويض لانتفاء الخطأ، و يقع على الموظف في دعوى التعويض على القرار التأديبي عبء إثبات الضرر الذي سببه خطا السلطة التأديبية حتى يعوض عنه.[2]

أولا: خصائص الضرر الموجب للتعويض في مجال التأديب الوظيفي

رغم أن الضرر يعتبر ركنا أساسيا واجب التوافر للقضاء بالتعويض إلا أن قيامه لا يؤدي إلى الحكم بالتعويض تلقائيا، بل لا بد من خصائص يتعين توافرها لإحداث هذا الأثر و من بينها:

1- أن يكون الضرر مباشرا، بمعنى انه يجب أن يكون نتيجة مباشرة للقرار التأديبي غير المشروع، فإذا انتقلت العلاقة المباشرة بين الضرر و العمل الإداري غير المشروع فلا تعويض.

1- راجع المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 ابريل 2004، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/58 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.
2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى التعويض الإدارية، طبعة أولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، سنة 2010، ص 131.

2-أن يكون الضرر محققا و مؤكدا، حيث أن التعويض يقدر على أساس الضرر المؤكد أو الواقع فعلا، فالضرر إذا كان محتملا فانه لا يعوض عنه، و يستوي في ذلك أن يكون قد وقع بالفعل أو سيقع مستقبلا متى كان الوقوع المستقبلي مؤكدا أو كلما كان ممكن التقدير.

3-أن يقع الضرر على حق مشروع، أي أن يؤدي القرار التأديبي غير المشروع إلى المساس بمركز يحميه القانون فيلحق بصاحبه ضررا ماديا أو معنويا، فإذا وقع الضرر على مصلحة غير مشروعة فلا يشترط التعويض.

4-أن يكون الضرر قابلا للتقدير المالي، حيث أن تقدير الضرر نقدا سهل بالنسبة للأضرار التي تصيب المصلحة المادية للشخص المضرور، مثل حرمان الموظف راتبه طوال مدة الفصل من الخدمة، أما الأضرار المعنوية كالمساس بكرامة الشخص أو بشرفه و اعتباره، فانه يصعب تقدير التعويض عنها، حيث أن هذا مجرد رمز للمواساة أو لرد الاعتبار.[1]

ثانيا: أنواع الضرر القابل للتعويض

كما سبق الإشارة إذن الضرر القابل للتعويض نوعان و هما الضرر المادي و الضرر المعنوي:

أ- **الضرر المادي**

هو الضرر الذي يصيب الشخص في جسمه أو ماله كنتيجة لخطا الإدارة، و لهذا يعتبر الضرر المادي أولى الإضرار الموجبة للمسؤولية و قد استقر القضاء الإداري في جميع الدول على مبدأ التعويض عنه، سواء نجمت هذه الأضرار عن أفعال مست الأشخاص أو أموالهم، و تمثلت في خسارة مالية قابلة للتقويم بصورة موضوعية فيقع الضرر المادي المستوجب للقضاء بالتعويض في كل حالة يتعدى فيها على حق مشروع للموظف أو على مصلحة خاصة به.

ب- **الضرر المعنوي أو الأدبي**

هذا النوع من الضرر يلحق ما يسمى الجانب الاجتماعي للذمة المعنوية أو الأدبية، فقد يكون مقترنا بأضرار مادية، فيلحق العاطفة أو الشعور بالآلام التي يحدثها في النفس و الأحزان، و قد يستقل عن الضرر المادي، فيلحق أمورا أخرى غير ذات الطبيعة المالية كالعقيدة الدينية مثلا.

1- رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 105.

و بالنسبة للموظف فهو الضرر الذي يصيب الشخص في شعوره أو عاطفته أو كرامته أو شرفه كعقوبة التوبيخ.[1]

الفرع الثالث: العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر كأساس لقيام مسؤولية الإدارة.

لا يكفي لقيام مسؤولية الإدارة عن تعويض الأضرار التي أصابت الموظف جراء القرار التأديبي غير المشروع أن ينسب إليها ارتكاب خطأ معين و ضرر ناجم عنه، بل يجب أن يتوفر ركن ثالث هو العلاقة السببية بين الخطأ المرتكب و الضرر الحاصل عن هذا الخطأ، و هذا ما أكده قرار مجلس الفرنسي في 14 فيفري 1997 القاضي بإلغاء حكم صدر عن محكمة إدارية على أساس أن هذه الأخيرة ارتكبت خطا قانوني عندما أقرت بوجود علاقة سببية مباشرة بين الخطأ المرتكب من طرف المركز الطبي لمدينة نيس "Nice "و الضرر الناتج عنه للضحية "الطفل" عن العجز الذي أصابه، حيث أنه يظهر من أوراق الملف المقدمة أمام قاضي الموضوع أن العاهة التي يعاني منها الطفل وراثية، وعليه رفض مجلس الدولة التعويض على أساس عدم قيام مسؤولية المركز الطبي لعدم توفر العلاقة السببية بين الفعل الضار و الضرر الحاصل.[2]

فلا تسال الإدارة بالتعويض إلا إذا كانت هناك علاقة مباشرة بين خطا الإدارة المتمثل في القرار التأديبي غير المشروع و بين الضرر، فإذا انتفت رابطة السببية فلا تعويض، فتنعدم رابطة السببية بين خطا الإدارة و الضرر عندما يكون الضرر قد نشأة بسبب أجنبي و يكون ذلك في احد الأمور التالية:

- **حالة القوة القاهرة**: حيث لا يمكن أن ينسب الخطأ للإدارة، فالقوة القاهرة لا يمكن توقعها و من المستحيل دفعها.
- **حالة خطأ المضرور نفسه**: فإذا أثبتت الإدارة في هذه الحالة أن المضرور قد تسبب بخطئه في حدوث الضرر الذي أصابه بإهماله، فهذا معناه أن للضرر سببا أجنبيا غير الخطأ الذي وقع فيه .
- **خطأ الغير**: حيث يجب أن تثبت الإدارة أن الضرر الذي لحق المضرور بسبب شخص أجنبي عنها و كان فعله خطا.

و في حالة ما إذا اشترك خطا الإدارة مع سبب أجنبي في إحداث الضرر فان الإدارة لا تعفى من المسؤولية و لكنها تكون ملزمة بجانب من التعويض بقدر يتناسب مع درجة مساهمة في الخطأ الإداري في إحداث الضرر.[3]

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى التعويض الإدارية، مرجع سابق، ص 133، 134.
2- مولود بلبواب، المسؤولية الإدارية، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2007 /2010، ص 55.
3- عايدة اذينة ، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مرجع سابق، ص 36.

و بما أن خطا الإدارة يمثل القرار التأديبي غير المشروع الذي تصدره الإدارة ضد الموظف و الذي ينتج عنه ضرر و تقوم مسؤولية الإدارة بالتعويض، فانه قد يكون هناك حالات لقيام المسؤولية من عدمها، تبعا لذلك جسد القضاء الإداري الجزائري ضرورة توافر الرابطة السببية، حيث جسد القضاء الإداري الجزائري ضرورة توافر الرابطة السلبية ،حيث اتجه مجلس الدولة في قضية الموظف (ل،ن)ضد المدير العام للمكتب الوطني للأرصاد الجوية بالجزائر، و الذي قضي بتأييد قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر، و من ثم استبعاد طلب التعويض عن القرار التأديبي و جاء فيه مايلي: حيث أن المستأنف "ل،ن"ينازع القرار المعاد فيما استبعد التعويض عن الأضرار الناجمة من جراء قرار النقل الذي اتخذته الإدارة، الصادر بتاريخ 2000/12/16، عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر، حيث انه تم استبعاد الخسارة المادية التي أصابت الموظف في قرار النقل محل الطعن و الضرر الذي أصابه، مما يتعين القضاء بتأييد قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر.

تأسيسا على ذلك يعتبر ركن السببية أساسي بين الخطأ و الضرر، و لا يتحقق مسؤولية الإدارة دون توافر السببية، حيث إذا لم يكن الضرر المطالب به بالتعويض قد نشا عن طريق الخطأ فلا تتجسد مسؤولية الإدارة و التعويض بالتبعية، لذا يتطلب أن يثبت من طرف المضرور أن الخطأ كان سببا في الضرر.[1]

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، مرجع سابق، ص 324.

الفصل الثاني: حماية القضاء العادي للموظف

إذا كانت حماية القاضي الإداري تقتصر على دعوى الإلغاء و دعوى التعويض المرفوعة لمواجهة العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف، فان القضاء العادي يفتح المجال أمام الموظف للجوء إليه لحمايته من مختلف أنواع الأضرار التي قد تصيبه أثناء أو بمناسبة أو بسبب الوظيفة.

حيث يلجا الموظف إلى القضاء الجزائي إذا ما ارتكب في حقه فعل يعد في نطر القانون جريمة و هي جريمة التعدي على موظف و جريمة اهانة موظف التي نص عليها قانون العقوبات الجزائري، كما تطرق إليها الأمر 06 /03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة من خلال نص المادة 30 التي ألزمت الدولة حماية موظفيها من مختلف أنواع التهديد أو الاهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء أثناء ممارستهم للوظيفة أو بمناسبتها. وفي هذا الصدد تملك الدولة حق رفع دعوى و تتأسس كطرف مدني لتحل محل الموظف أمام الجهات القضائية المختصة للمطالبة بالتعويض.

كما تحمي الإدارة العمومية موظفيها من العقوبات المدنية المسلطة عليهم إذا ما تسببوا في ضرر للغير ما لم يكن الضرر ناتجا عن خطا شخصي.

و عليه نتطرق في هذا الفصل إلى حماية القاضي الجزائي من خلال المبحث الأول، أما المبحث الثاني فنتطرق من خلاله إلى حماية القاضي المدني.

المبحث الأول: حماية القضاء الجزائي للموظف

باعتبار أن الموظفين هم المكون الأساسي لهيئات و مؤسسات الدولة، فهم من يتولون تسيير المرافق العمومية تحقيقا للمصلحة العامة ومع تزايد أنشطة الدولة و تدخلها في الكثير من المجالات، الأمر الذي أدى باحتكاكهم بجمهور الموطنين، و غالبا ما يواجه الموظف مختلف أنواع السخط و التحامل عليه من طرف أولائك الذين يجدون أن في قيامه بواجباته سببا في إعاقتهم من أن يحققوا رغباتهم و مصالحهم المختلفة، الأمر الذي يؤدي إلى إمكانية تصور حدوث اعتداء عليه أثناء تأدية مهام الوظيفة و في اضعف الحالات يصل الأمر إلى إعاقته و منعه من أداء واجبه الذي ألقاه القانون على عاتقه، و بالعموم مهما كان نوع الوظيفة أو الخدمات التي يقدمها المرفق العام، يشهد القضاء الجزائي الكثير من القضايا التي ترفع إليه بسبب الاعتداءات التي تقع على الموظفين أثناء تأدية مهامهم.

و عليه تتمثل مظاهر الحماية الجزائية للموظف من خلال تجريم الأفعال المرتكبة عليه، من تعدي و إهانة، والتي بدورها تؤثر سلبا على الموظف من جهة، وعلى سير العمل الإداري من جهة أخرى، حيث أنه بالرجوع إلى قانون العقوبات الجزائري نلاحظ أن المشرع نص على الجرائم التي تشكل اعتداء على الموظف و تتمثل هذه الجرائم في جريمة إهانة موظف و جريمة التعدي، و عليه سنتناول فيما يلي جريمة اهانة موظف في المطلب الأول و جريمة التعدي على موظف في المطلب الثاني.

المطلب الأول: جريمة إهانة موظف

تعتبر جريمة إهانة موظف من أكثر الجرائم انتشار في الوقت الحالي حيث أصبح الاعتداء على الموظف من الاعتداءات التي تشهدها يوميا جل الإدارات العمومية و لقد خص المشرع الجزائري هذه الجريمة بمادة واحدة هي نص المادة 144 من قانون العقوبات حيث نصت على معاقبة كل شخص أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو احد رجال القوة العمومية، و يعاقب بالحبس لمدة أقصاها سنتين و غرامة مالية أقصاها 500000 دج و ذلك سواء في إطار تأديته لمهامه أو بمناسبتها و ذلك بهدف المساس بشرفهم أو اعتبارهم،[1] و جريمة إهانة الموظف كغيرها من الجرائم تقوم على توفر الركن الشرعي والركن المادي و المعنوي بالإضافة إلى أن صفة المجني عليه هي محل اعتبار في هذا النوع من الجرائم على النحو الذي سنتطرق إليه.

[1]- المادة 144 من الأمر رقم 156/66 المؤرخ في08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

الفرع الأول: صفة المجني عليه و الركن الشرعي لجريمة اهانة موظف

تعتبر صفة المجني عليه ركن أساسي لقيام هذا النوع من الجرائم، باعتبارها مرتبطة بالموظف، أما بالنسبة للركن الشرعي فكغيرها من الجرائم وحسب القواعد العامة فلا جريمة و لا عقوبة أو تدبير امن إلا بنص، و هذا ما نبينه فيما يلي.

أولا: صفة المجني عليه

يفترض لقيام جريمة إهانة موظف أن يكون المجني عليه موظفا حيث أنه بالرجوع إلى نص المادة 144 من قانون العقوبات يندرج تحت حكم الموظفين الفئات التالية:

أ- فئة القضاة

وهم لا يعتبرون من فئة الموظفين باعتبارهم من الفئات المستثناة من الأمر 03/06 وتشمل مختلف القضاة الذين ينتمون إلى مختلف الجهات القضائية سواء كانت جهات القضاء العادي أو جهات القضاء الإداري بل و يدخل ضمنها حتى قضاة مجلس المحاسبة.

ب- فئة الموظفين

يقصد المشرع من وراء هذه الفئة أن يشمل جميع الموظفين المنتمين إلى قطاع الوظيفة العمومية والمعرفين بموجب المادة 04 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة التي تعرف الموظف بأنه كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري.[1]

ج- فئة الضباط العموميين

على غرار المحضر القضائي و الموثق هو أيضا يدخل ضمن الفئات التي يعاقب بالحبس لمن يعتدي عليه بجريمة الإهانة.

د- فئة القادة

من الفئات التي تشملهم ضباط الشرطة القضائية و ضباط الجيش، و كذلك أحد رجال القوة العمومية على غرار أعوان الشرطة وأعوان الدرك الوطني.

وحتى المشرع سعى إلى حماية فئة المحلفين إذا وقعت الاهانة في جلسة هيئة قضائية و قد يكون المحلف في جلسة محكمة الجنايات أو جلسة في قسم الاجتماعي أو في قسم الأحداث على مستوى المحكمة. [1]

1 - المادة 04 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

ثانيا: الركن الشرعي

جرم المشرع الجزائري من خلال نص المادة 144 من قانون العقوبات فعل اهانة الموظف، حيث جاء في نص هذه المادة:" يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين و بغرامة من 1000 دج إلى 500000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من اهانة قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو احد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي سيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها و ذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم...."

و يجوز للقضاء أن ينشر هذا الحكم على نفقة المحكوم عليه دون تتجاوز هذه المصاريف الحد الأقصى المحدد للغرامة.[2]

نلاحظ من خلال هذه المادة أن العقوبات المقررة لجريمة اهانة الموظف هي ضعيفة و غير ردعية مقارنة بحجم الجريمة التي هي في ارتفاع مستمر و هو ما يفسره الكم الهائل لعدد القضايا المطروحة أمام الجهات القضائية بالإضافة إلى أن الأغلب الأحكام فيها موقوفة النفاذ أو يتم الحكم فيها بعقوبة الغرامة فقط ففي هذا استخفاف بفئة الموظفين و عدم ردعية و صرامة هذه العقوبات يؤدي اليوم الى زيادة عدد الاعتداءات التي تقع داخل الإدارات على الموظفين العموميي

الفرع الثاني:الركن المادي و الركن المعنوي لجريمة اهانة موظف

و كغيرها من الجرائم تقوم جريمة اهانة موظف و بالإضافة إلى ما سبق، على الركنين المادي و المعنوي وهذا ما نفصل فيه فيما يلي.

أولا: الركن المادي

يتمثل الركن المادي في جنحة إهانة موظف عمومي في قيام الجاني بفعل الاهانة.

لم يعط المشرع في نص المادة 144 تعريفا للإهانة و إنما اكتفى فقط بذكر الوسائل التي يتم بواسطتها سلوك الاهانة كما أنه بالاطلاع على مختلف المراجع فلا يوجد اي تعريف للإهانة من قبل الفقه الجزائري حتى القضاء الإداري بدوره لم يتطرق إلى تعريف جريمة اهانة الموظف فلا نذكر سوى اجتهاد قضائي للمحكمة العليا يتكلم عن حالة يكون كل من المجني عليه و المجني موظفين فهل تقوم

1- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص(الجرائم ضد الأموال و الأشخاص) الجزء الأول، دار هومة، الجزائر 2003، ص 221.

2- انظر المادة 144من القانون 66 / 156 المتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

جنحة إهانة موظف قضت المحكمة العليا في هذا الشأن بقرار صادر بتاريخ 2014/02/27 و وفقا للقرار فلا تقوم جريمة الاهانة.[1]

هذا على عكس القضاء المصري الذي عرف مصطلح الاهانة في إحدى الأحكام الصادرة عن محكمة النقض المصرية أنها "تحمل في مدلولها كل فعل يوجه للموظف مساسا بكرامته أو قذفا أو سبا"[2]، فمن خلال هذا التعريف نستشف أن الاهانة لها معنى واسع و تتحقق بأي سلوك أو فعل من شأنه المساس بشرف و اعتبار الموظف و احترامه.

لقد نصت المادة 144 من قانون العقوبات الطرق التي تتم بها جنحة الاهانة و تتمثل في:

أ- القول

حيث يقوم الجاني بتوجيه كلام إلى الموظف العمومي كالصراخ و تختلف وسائل التعبير التي يعتد بها.

ب- الإشارة

تتمثل في أي حركة قد يأتيها الجاني بجسمه أو كل وضع يتخذه الجاني و يشكل به اهانة و احتقار للموظف.

ج- التهديد

هو كل تهديد يمس باحترام الموظف و لا يشترط في أن يصل الى بث الخوف في نفس الموظف فمجرد التهديد تقوم الجريمة مكتملة باكتمال أركانها وعادة ما يكون التهديد بالقول و الاشارة. كما يمكن أن تقوم جريمة الاهانة بالكتابة و التي يشترط فيها أن تكون غير علانية و إلا تغير وصف الجريمة من الاهانة إلى جنحة القذف أو السب، و حتى الرسومات تشكل جريمة بشرط أن لا تكون علانية و إلا تحول الوصف كما ذكرنا سابقا بخصوص الكتابة إلى وصف جنحة القذف .[3]

---

[1]- قرار المحكمة العليا رقم: 703433 الصادر بتاريخ 2014/02/27 قضية (ع.ع) ضد النيابة العامة، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول 2014، ص 409.

[2] - محمد إبراهيم الدسوقي علي، الجرائم الوظيفية (التي تقع من الموظف العام و التي تقع عليه) ، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، ص 390 .

[3]- أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 222.

د- مناسبة الإهانة

حتى يكتمل الركن المادي لجريمة اهانة موظف يجب أن تتم الاهانة إما بمناسبة أداء مهامه أو أثنائها

هـ - بمناسبة أداء المهام

حيث يفترض أن تقوم الجريمة في الحالة التي يكون الموظف يؤدي في مهامه سواء كان داخل مكان العمل أو خارجه، داخل أوقات العمل أو خارجها لكن بشرط أن يكون يؤدي فيها مهامه بمناسبة الوظيفة أي أنه في مهمة عمل خارج مكان العمل و خارج أوقات العمل، وهذا النوع من الاهانات يقع كثيرا في أسلاك الأمن كقطاع الشرطة أو الدرك الوطني.

و- أثناء أداء المهام

هي الحالة التي يكون فيها الموظف داخل المرفق الذي يؤدي فيه وظائفه و تقع الاهانة حتى لو كان الموظف يؤدي في مهامه بطريقة غير شرعية.

يشترط المشرع في الاهانة أن تكون موجهة إلى الموظف شخصيا و هذا على خلاف المشرع الفرنسي الذي لا يشترط أن توجه الاهانة مباشرة إلى الموظف بل يكفي أن يصل إلى علمه عن طريق الأشخاص الذين سمعوا بها.[1]

ثانيا: الركن المعنوي

جريمة إهانة الموظف العام كغيرها من الجرائم لكي يكتمل بنائها القانوني فبالإضافة إلى أنها تقوم على ركن مفترض و ركن مادي فإنها تقوم أيضا على الركن المعنوي و به يكتمل البناء القانوني للجريمة و تعتبر قائمة تطبق العقوبات الخاصة بها على الشخص مرتكبها، كما نعرف أن القصد الجنائي نوعان قصد جنائي عام يقوم على عنصري العلم و الارادة و بعض الجرائم تشترط بالإضافة الى القصد الجنائي العام قصد جنائي خاص متمثل في اتجاه نية الجاني إلى إحداث النتيجة، و جريمة الحال من الجرائم التي تشترط القصد الجنائي العام و القصد الجنائي الخاص:

أ- القصد الجنائي العام

و يتمثل القصد الجنائي العام في جريمة الحال في علم الجاني بأن المجني عليه موظف عمومي و اتجاه إرادته إلى إهانته بأي وسيلة من الوسائل المذكورة سابقا حيث لو لم يكن الجاني يعلم بصفة الموظف فلا تقوم جريمة الاهانة غير أنه هذا لا يمنع من متابعة الجاني بجريمة أخرى كجريمة السب أو جريمة القذف أو التهديد.

ب- القصد الجنائي الخاص

[1]- صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، دار الحامد للنشر، الأردن، 2004، ص 135.

يتمثل القصد الجنائي الخاص في جريمة اهانة الموظف اتجاه نية الجاني إلى المساس شرف أو اعتبار الموظف أو التقليل من احترامه.[1]

فالمقصود بالمساس بشرف الموظف هو الفعل المخالف للنزاهة و الإخلاص حيث يكون هدف الجاني تشويه سمعة الموظف سواء من خلال القول أو الفعل يقوم باستعمال أي وسيلة من وسائل الاهانة المذكورة سابقا بهدف المساس بشرف الموظف و نزاهته، أما المقصود باعتبار الموظف فهو الفعل الذي يحط من قيمة الموظف أو كرامته أو شخصه.

أما المقصود باحترام صفته والكلام معه بسوء و عدم الاحترام و التقليل من احترامه.[2]

و بهذا يكون قد اكتمل البناء القانوني لجريمة إهانة الموظف العام.

المطلب الثاني: جريمة التعدي على الموظف

على غرار جريمة اهانة الموظف نصت المادة 148 من قانون العقوبات على جريمة التعدي، و يقصد بالتعدي تلك الأعمال المادية التي وان كانت لا تصيب جسم الضحية مباشرة فإنها تسبب له إزعاجا أو رعبا شديدا من شانه أن يؤدي إلى اضطراب في قواه الجسدية أو العقلية، و تقوم هذه الجريمة كذلك على أربعة أركان صفة المجني عليه و الركن الشرعي و الركن المادي و الركن المعنوي و هو ما سنتطرق إليه في هذا المطلب.

الفرع الأول:صفة المجني عليه و الركن الشرعي لجريمة التعدي على موظف

المشرع الجزائري في المادة 148 من قانون العقوبات اشترط لقيام جريمة التعدي صفة للمجني عليه و هي نفسها المشترطة لقيام جريمة الاهانة المنصوص عليها في المادة 144 من نفس القانون بداية نتطرق إلى صفة المجني عليه باعتبارها ركنا اضافي بالنسبة الى هذا النوع من الجرائم ثم نتطرق إلى الركن الشرعي الذي تقوم عليه هذه الجريمة.

أولا: صفة المجني عليه

باعتبار أن المشرع جرم فعل التعدي على موظف فبالتالي لا تقوم هذه الجريمة الا على صفة الموظف فهو المجني عليه و هي نفس الصفة المشترطة في جريمة الاهانة والمتمثلة

---

[1]- أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص223.

[2]- إبراهيم بن محمد المفيز، الاعتداء على الموظف العام دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 2006، ص 81.

أساسا في الموظف و التي تطرقنا إليها في المطلب الأول.(راجع في ذلك الفرع الأول من المطلب الاول المتعلق بصفة المجني عليه).

ثانيا: الركن الشرعي

جرم المشرع التعدي من خلال نص المادة 148 من قانون العقوبات و التي حدد بموجبها عقوبة كل من يعتدي على الموظف بـــالحبس من سنتين إلى 05 سنوات و ترفع العقوبة من 10 سنوات إلى عشرين سنة إذا تسبب الجاني في تشويه أو بتر أحد أعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد إبصار أحد العينين أو أية عاهة مستديمة.

و إذا تسبب فعل الجاني في وفاة الموظف دون قصد إحداثها يعاقب بالسجن المؤبد أما إذا تسبب في الوفاة بقصد إحداثها فيعاقب بالإعدام. هذا و بالإضافة إلى العقوبات الأصلية يمكن توقيع عقوبات تكميلية تتمثل في:

- حرمان الجاني من مباشرة الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة الأصلية.
- الحكم عليه بالمنع من الإقامة لمدة من سنتين إلى خمس سنوات.[1]

نتطرق فيما يلي لكل من الركن المادي و الركن المعنوي لجريمة التعدي على موظف، كل ركن على حدا.

الفرع الثاني: الركن المادي و الركن المعنوي لجريمة التعدي على موظف

و كغيرها من الجرائم تقوم جريمة التعدي عل موظف على الركنين المادي و المعنوي و الذين بدونهما لا تقوم هذه الجريمة، و فيما يلي نتناول كل ركن على حده.

أولا: الركن المادي

يتمثل الركن المادي في جريمة التعدي على الموظفين في السلوك الإجرامي الذي يقع على الموظف وكذالك المناسبة التي بموجبها ترتكب الجريمة على الموظف.[2]

أ- السلوك الإجرامي

السلوك الإجرامي هو ذلك السلوك المادي الصادر عن إنسان و الذي يتعارض مع القانون، ويأخذ السلوك الإجرامي العديد من الصور في جريمة التعدي على موظف و ذلك بالنظر إلى طبيعة الاعتداء وتتمثل في ما يلي:

[1]- المادة 148 من الأمر رقم 156/66 السالف الذكر.
[2]- المادة 148 من الأمر رقم 156/66 السالف الذكر.

1- **الضرب:**

ويقصد به كل سلوك يقوم به الجاني و من شأنه التأثير على جسم الإنسان و لا يشترط أن يحدث هذا السلوك جرحا في جسم الموظف أو يتطلب علاجا فبمجرد إتيان السلوك تقوم الجريمة دون انتظار جرح أو إصابة الموظف.

2- **الجرح:**

يراد به كل قطع أو تمزيق يحدثه فعل الجاني في جسم الموظف و يدخل ضمن الجروح الرضوض و التمزيق و العض و الحروق .[1]

و التعدي على الموظف قد يأخذ شكل هجومي و يسمى في هذه الحالة تعديا و قد يأخذ شكل دفاعي ، و لا يشترط في التعدي استعمال القوة و العنف على الموظف بل يكفي مجرد التعدي البسيط ، على أنه يشترط في التهديد أن يكون جديا و حقيقيا أي الذي يبعث في نفس الموظف العام الشعور بالخوف و الرهبة غير أنه كيف نثبت هذا الخوف و الرهبة باعتبارهما إحساس كامن داخل نفسية الموظف.

و هناك من يرى أنه يدخل ضمن فعل التعدي دفع شخص و سقوطه على الأرض، جلب شخص من أذنيه، و لوي ذراع الشخص ..... الخ .[2]

ب- مناسبة التعدي

قد يقع التعدي على الموظف إما أثناء أدائه لمهامه و إما بمناسبة أدائه لمهامه و قد سبق لنا في جريمة الإهانة و أن تطرقنا إلى شرحهما راجع في ذلك جريمة إهانة الموظف.

ثانيا: الركن المعنوي

يشترط لقيام جريمة التعدي على الموظف بالإضافة إلى الركن المفترض و الركن المادي و باعتبارها من الجرائم العمدية توافر الركن المعنوي بنوعيه القصد الجنائي العام و القصد الجنائي الخاص.

أ- القصد الجنائي العام

يقوم القصد الجنائي العام على عنصري الإرادة و العلم فالإرادة هي قوة نفسية تتحكم في سلوك الإنسان فهي سلوك يصدر عن وعي وإدراك لبلوغ هدف معين، و المشرع الجزائري اخذ بنظرية

---

[1]- خالد مصطفى فهمي، الجوانب القانونية لحماية الموظف العام، الطبعة الأولى،دار الفكر الجامعي،الإسكندرية مصر2014 ص 360 .

[2]- محمد إبراهيم الدسوقي علي ، الجرائم الوظيفية (التي تقع من الموظف العام و التي تقع عليه)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 2018 ص 310 .

الإرادة في القصد حيث ميز بين الجرائم العمدية و غيرالعمدية.أما العلم فهو حالة ذهنية أو قدر من الوعي يسبق تحقق الإرادة و يعمل على إدراك الأمور على نحو صحيح مطابق للواقع، و يتمثل القصد الجنائي العام لجريمة التعدي في علم الجاني بأن المجني عليه موظف و تتجه إرادته إلى التعدي عليه.

ب- القصد الجنائي الخاص

يتمثل القصد الجنائي الخاص في الغاية التي يقصدها الجاني من ارتكاب الجريمة فضلا عن إرادته الواعية لمخالفة القانون الجزائي ، وباعتبارها من الجرائم العمدية اشترط المشرع توفر القصد الجنائي الخاص في جريمة التعدي على موظف والتي تتمثل في اتجاه نية الجاني الى المساس بسلامة جسم الموظف.[1]

[1]- أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 53 .

المبحث الثاني: حماية القاضي المدني

تقوم المسؤولية المدنية لكل فعل ضار سواء وقع عمدا أو عن مجرد إهمال فتنشا على عاتق الموظف مسؤولية مدنية، نتيجة ما سببه من ضرر بالغير و تعرف أيضا بأنها المسؤولية المالية التي يتعرض لها كل موظف عندما يتسبب بفعله في ضرر للغير، و تتضمن كل القوانين المدنية أحكاما تقر هذا المبدأ و تحدد كيفية تعويض هذه الأضرار، و حماية للموظف أجاز المشرع قيام مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها في حال تم رفع دعوى مدنية بالتعويض عن الضرر الذي لحق الغير و بالتالي إلزامها بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بالغير جراء التصرفات التي قام بها موظفوها، إذ تحل الإدارة هنا محل الموظف في دفع التعويض،و تحملها لعبء التعويض يتوقف على علاقة الإدارة بموظفيها، حيث أن الاتجاه الحديث يرمي إلى حماية الموظفين و كفالة الاستقلال لهم في وظائفهم.

و الخطأ الذي يتابع به الموظف يجب أن يثبته المضرور، و أن يقيم الدليل عليه إذا لم يستطع أن يثبته ضد موظف بعينه لكي تقوم مسؤولية الإدارة، و هكذا أصبح مبدأ تدخل الدولة ضرورة حتمية تحتم مسؤوليتها عن أعمالها الإدارية.

ونحن نعلم بان نشاط الإدارة هو في الواقع نشاط أعوانها، مما يؤدي بنا إلى معرفة الأسس و الشروط التي تسال فيها الإدارة عن أعمالها المسببة للضرر و المرتكبة من طرف الموظفين.

وعليه سنتناول من خلال هذا المبحث إلى مفهوم مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها و هذا من خلال المطلب الأول وكذا دعوى التعويض المدنية التي يرفعها الغير على الموظف من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها

تنحصر مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها في مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه و هذا ما سنبينه من خلال هذا المطلب و عليه نعرج فيما يلي على تعريف هذه المسؤولية و أسسها من خلال الفرع الأول كما نتطرق إلى شروط قيامها من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف و أسس مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها

تقوم المسؤولية المدنية للموظف باعتبارها مسؤولية قانونية عن الأعمال الضارة من طرف الموظف، أو هي الحالة القانونية التي يلتزم فيها الموظف بدفع التعويض عن الضرر أو الأضرار التي

سببها للغير بفعل أعماله الضارة و ذلك على أساس الخطأ الشخصي الذي ارتكبه، أما مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها فتقوم على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه وهذا ما نفصل فيه فيما يلي:

أولا: تعريف مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها

نصت المادة 31 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على ما يلي: " إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، وجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطا شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له".[1]

وعليه يقصد بمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها هو التزامها بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بالغير جراء التصرفات التي قام بها موظفوها، و تحل الإدارة محل الموظف في دفع التعويض.

إن تحمل الإدارة لعبء التعويض يتوقف على علاقة الإدارة بموظفيها، بحيث أن الاتجاه الحديث يرمي إلى حماية الموظفين وكفالة استقلالهم في وظائفهم.

وهذا ما تضمنته المادة 136 من القانون المدني بنصها " يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبتها.

و تتحقق علاقة التبعية ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع".[2]

والخطأ الذي يتابع به الموظف يجب أن يثبته المضرور، أو أن يقيم الدليل عليه إذا لم يستطع أن يثبته ضد موظف بعينه لكي تقوم مسؤولية الإدارة، وهكذا اصح مبدأ تدخل الإدارة ضرورة حتمية تحتم مسؤوليتها عن أعمالها الإدارية.[3]

ثانيا: أسس مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها

أثير جدل فقهي حول المسالة المتمثلة في الأسس التي تقوم عليها هذه المسؤولية، هذا الاختلاف أدى إلى الانقسام في الرأي، و تبلور من خلاله ظهور اتجاهين: أولهما يسمى بالمذهب الشخصي و الثاني يسمى المذهب الموضوعي.

1- انظر المادة 31 من الأمر 06 /03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

2- انظر المادة 136 من القانون رقم 75/ 58 المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون المدني، جريدة الرسمية، عدد 78، المؤرخة في 1975/09/30،معدل ومتمم.

3 - رشيد بن درف، المسؤولية المدنية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2019/2018، ص 51.

أ- **المذهب الشخصي**

يعد الخطأ الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المسؤولية المدنية سواء كانت ناتجة عن الفعل الشخصي أو كانت ناتجة عن فعل الغير أو عن فعل الأشياء، إلا أن البارز عند الفقهاء فيما يخص مسؤولية التابع و المتبوع هو انه حاولوا تبرير أساسها باللجوء إلى نص المادة 136 من القانون المدني الجزائري السابق، معتمدين في ذلك على المذهب الشخصي أي السلوك الشخصي للمسؤول باعتباره متبوع و هذا السلوك في نظرهم هو الذي يرتب المسؤولية، غير أنهم اختلفوا في نوعية هذا السلوك الخاطئ و الوسيلة التي تحدد طبيعته، فمنهم من أسسها على فكرة الخطأ المفترض في جانب المتبوع، و منهم من أسسها على نظرية النيابة، في حين اتجه فريق آخر إلى القول بنظرية الحلول كأساس لقيام هذه المسؤولية.

1- نظرية الخطأ المفترض

ذهب أنصار هذا الرأي إلى أن مسؤولية المتبوع و هي الإدارة بصفة عامة، تقوم على أساسا لخطأ المفترض "الخطأ في الاختيار أو الخطأ في الرقابة و التوجيه"، فالخطأ المفترض الذي تتحقق به مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه غير المشروعة حال تأدية الوظيفة أو بسببها يكون المتبوع مسؤولا عنه على أساس الخطأ المفترض فترجع هذه المسؤولية إلى سوء اختياره لتابعه أو على خطا مفترض في رقابته و توجيهه و لو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه ، ولكن نلاحظ أن افتراض الخطأ في الرقابة يرد عليه ما يفصح عنه الواقع من استحالة قيام مسؤولية المتبوع في كل الأحوال مما يكفل منع التابع من إحداث الضرر بالغير، و يري أنصار تلك النظرية أن تأسيس مسؤولية المتبوع عن الخطأ المفترض في الاختيار و الرقابة من شانه أن يبرر عدم قابلية ذلك الخطأ لإثبات العكس و هو خطا مفروض على جانب متبوع لا يكلف المدعى بإثباته.[1]

2- نظرية الحلول

حسب رأي أصحاب هذه النظرية يعتبر الموظف عند قيامه بالتصرفات و الأعمال مجرد تابع حل محل المتبوع في ذلك، إذ في هذه الحالة التابع هو الموظف هنا مجرد آلة في يد المتبوع و هي الإدارة ينفذ بها أعماله، بحيث ينظر إليهما باعتبارهما شخصا واحدا، فإذا ارتكب الموظف خطا فتسال الإدارة عما يقع من موظفيها من أفعال ضارة غير مشروعة باعتبار أنها وقعت منها شخصيا، إذ أن الموظف ليس إلا امتداد للإدارة فما يرتكبه الموظف من خطا ينسب إلى الإدارة، و يرى أنصار هذه الفكرة كأساس لمسؤولية المتبوع " أي نظرية الحلول " إن تبرير افتراض الخطأ غير القابل لإثبات

1- سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي للتوزيع، ط1، سنة 1988 ص396.

العكس من حيث انه يستحيل على المتبوع و حتى وان وقع منه الخطأ أن يتجنب المساءلة إذ انه لا يسال عن خطئه وإنما عن خطا التابع.[1]

فإذا ارتكب التابع الخطأ حال تأدية الوظيفة أو بسببها أو بمناسبتها فان هذا الخطأ ينسب إلى المتبوع كأنه هو الذي ارتكب الخطأ.

3- نظرية النيابة

حسب رأي أصحاب هذه النظرية أن الموظف يقوم بممارسة وظائفه نيابة عن الإدارة و النيابة هنا ليست المقصورة على التصرفات القانونية بل تشمل كذلك الأعمال المادية فكما يلزم النائب الأصيل بما يقوم به من تصرفات قانونية في حدود نيابته كذلك يلزم المتبوع بما يقوم به من أعمال مادية، وهذا الرأي قد رفض لان النيابة تكون في التصرفات القانونية لا في الأعمال المادية.[2]

ب- المذهب الموضوعي

واخذ أنصار هذه النظرية و المعارضين للمذهب الشخصي بتحليل فكرة المسؤولية في القانون الخاص، و ذلك بإبراز الجوانب المادية فيها على اعتبار أن لها تأثيرا على الذمة المالية للأشخاص فصاغوا منها المبدأ التالي: "أن من يقوم بنشاط معين يجب أن يتحمل مخاطره حتى ولو لم ينسب إليه الخطأ، و يتمثل تحميله للمخاطر في التعويضات المالية التي يلتزم بدفعها إلى المتضررين من تلك النشاطات التي يقوم بها سواء بنفسه أو بواسطة غيره،[3]وتبنى أنصار هذا الاتجاه النظريات التالية:

1- نظرية الضمان و الكفالة

يذهب بعض أساتذة الفقه إلى تأسيس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه على أساس الضمان ، إذ ينبع من طبيعة النشاط الذي يلتزم بأدائه الموظف العمومي و الذي يحدث ضرر بالغير فتكون المسؤولية التي وضعت على عاتق الموظف على فكرة الضمان و الكفالة كالكفيل الذي يضمن التزامات مكفولة لاعتبارات اجتماعية ممثلة في تابع المتبوع، و هي كفالة قانونية تضامنية وعلى الدولة تحمل ذلك.

و فكرة الكفالة والضمان تبرر التعويض للمضرور، لان الضرر ناجم عن الإخلال بحق الغير في السلامة وهو حق ذاتي، يكفي الإخلال به لقيام التعويض لصالحه دون أي تقدير لتصرف أو فعل الموظف المسؤول، كما أن الإدارة تقوم بنشاطاتها بواسطة الموظفين فلا ينظر إلى الخطأ في جانب

1- سامي حامد سليمان ، المرجع السابق ، ص 400.

2 -العربي بلحاج ، النظرية العامة لالتزام في القانون المدني الجزائري ،الجزء الثاني ، الواقعة القانونية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2001 ، ص 315.

3- عمار عوابدي ، نظرية المسؤولية الإدارية ، ص 113.

منهما و إنما المسؤولية بالنسبة للإدارة تقوم باعتبارها مسؤولية عن مباشرة سواء كانت التصرفات ناجمة عن استعماله الشيء الذي تسبب عنه الضرر، أو قامت نتيجة استعمال شخص و الاستعانة به وهناك جانب كبير يميل إلى الأخذ بهذه النظرية لتأسيس قيام المسؤولية.

2- نظرية تحمل التبعة

يري أصحاب هذه النظرية أن المتبوع الذي يستفيد أو ينتفع بنشاط تابعه يجب أن يتحمل تبعة هذا النشاط فعليه أن يتحمل ما يرتكبه هذا التابع من أضرار تطبيقا لفكرة " الغنم بالغرم".

لقد انتقدت هذه النظرية على أساس أن هذا الرأي لا يتفق مع ما للمتبوع من حق في أن يرجع على التابع [1] ووجه انتقاد آخر لهذه النظرية بخصوص مبدأ الغنم بالغرم حيث انه ليس كل نشاط يعود على صاحبه بالغنم، إذ توجد نشاطات كثيرة تعطينا عكس ذلك المفهوم، مما أدى بأصحاب هذه النظرية إلى توجه و هو الخطر المستحدث ولكن هذا التوجه انتقد كذلك لكونه يؤدي بالعاملين الموظفين إلى الإحجام عن الحركة و الإبداع خشية أن تسبب التصرفات و الأفعال في قيام المسؤولية عليهم.

و في الأخير لابد من الإشارة إلى عدم إمكانية وضع أساس قانوني فاصل في هذا الموضوع اذ كلا المذهبين الشخصي و الموضوعي يصلحان لان يكونا معيارا و أساسا لمسؤولية الإدارة عن موظفيها، فالمشرع الجزائري نظم في المادة 136 من القانون المدني مسؤولية المتبوع على أساس أنها مسؤولية عن عمل الغير بحكم القانون و جعلها تقوم على فكرة الضمان القانوني فقد رأى المشرع لاعتبارات اجتماعية أن يضمن المتبوع خطا تابعه الذي يقع أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها أو بمناسبتها، و يترتب عليه ضررا يصيب الغير، و هذا الضمان يفرضه القانون حتى يتيسر للمضرور الحصول على التعويض.[2]

الفرع الثاني: شروط قيام مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها

لقيام مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها يجب توفر الشروط المتعلقة بقيام مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، بحيث اشترط المشرع الجزائري في نص المادة 136 من القانون المدني الجزائري ان يرتكب التابع فعلا ضارا أثناء تأدية مهامه أو بسببها أو بمناسبتها، إلى جانب توفر علاقة التبعية بين الشخص المتبوع و التابع.

1- العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 313.
2- نفس المرجع، ص 317.

أولا: ارتكاب الفعل الضار المرتبط بالوظيفة

يتضح من نص المادة 136 الفقرة 1 من القانون المدني الجزائري أن المتبوع لا يسال عن كل فعل ضار يرتكبه التابع و يسبب ضررا للغير، بل أن الفعل الضار الذي يرتكبه التابع و يقيم مسؤولية المتبوع هو ذلك الفعل الذي يرتكبه التابع حال تأدية الوظيفة أو بسببها أو بمناسبتها.[1]

أ- ارتكاب الفعل الضار حال تأدية الوظيفة

لا احد ينازع في مسؤولية المتبوع عن الأعمال الضارة التي يرتكبها تابعه وقت قيامه بالوظيفة المسندة إليه، باعتبار أن التابع يكون حينئذ تحت رقابة المتبوع و توجيهه و يعمل لحسابه، بل يعد في هذه الظروف ممثلا للمتبوع ومن ثم يلحق كل عمل يقوم به التابع بالمتبوع، و تكون حالات تأدية الوظيفة كالتالي:

_ سواء كان يعلم المتبوع أو لا.

_ سواء كان المتبوع حاضرا أو غائبا.

_ سواء كان التابع لمصحته أو لمصلحة المتبوع.

_ سواء كان التابع ارتكب أخطاء جسيمة أم لم يرتكب.

_ سواء كان التابع قد قام بواجباته أم لا.[2]

و يقتضي هذا الفعل الضار حدوث إخلال بما عهد إلى التابع من عمل أو ما يقتضيه ذلك العمل من واجبات. ويستوي في ذلك أن يكون الفعل الضار قد بناء على أمر من المتبوع أو بغير أمر منه و لكن يعلمه، أو بغير علم منه و لكن دون معارضته أو وقع الفعل الضار بالرغم من معارضة المتبوع.

ب_ الفعل الضار بسبب الوظيفة

يقصد بالفعل الضار بسبب الوظيفة هو ذلك الفعل الذي يقع من التابع و هو لا يؤدي عملا من أعمال وظيفته، ولكن يتصل مع ذلك بالوظيفة اتصال العلة بالمعلول.

بحيث أنه لولا الوظيفة ما كان يستطيع التابع ارتكابه، أيأن هناك علاقة سببية مباشرة بينه و بين الوظيفة و عليه فالفعل الضار يكون واقعا بسبب الوظيفة في احد الفرضيتين:

_ إذا كان التابع لم يستطع ارتكاب الضرر لولا الوظيفة.

1- نظر المادة 136 الفقرة 1 من القانون رقم 58/75 المتضمن القانون المدني، مرجع سابق.

2 - بن عزوز درماش ،محاضرات في مقياس الالتزامات، السنة الثانية حقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة،2009/2008، ص 446،447.

_ إذا كان التابع لم يكن ليفكر في ارتكاب الفعل المسبب للضرر لولا الوظيفة إلى جانب علاقة السببية بين الفعل الضار و الوظيفة لابد أن يكون الباعث الدافع (العنصر النفسي) الذي جعل التابع يرتكب الفعل الضار هو تحقيق مصلحة المتبوع، أما إذا كان الهدف منه تحقيق مصلحة التابع الشخصية فلا تقوم مسؤولية المتبوع، و على هذا الأساس يمكن لقاضي الموضوع الاستعانة بمعيار العمل لحساب الغير أو لحساب المتبوع في تقديره للصلة المباشرة بين الفعل الضار و الوظيفة للحكم بوجود علاقة سببية مباشرة بينهما من عدمها.

ج_ الفعل الضار بمناسبة الوظيفة

يكون المتبوع مسؤولا إذا ارتكب التابع الفعل الضار بمناسبة الوظيفة و المقصود بمناسبة الوظيفة هو ذلك العمل الذي تقتصر الوظيفة على تيسير ارتكابه أو المساعدة عليه أو تهيئة الفرصة لارتكابه، و لكنها لم تكن ضرورية لإمكان وقوع الضرر أو لتفكير التابع فيه.[1]

ثانيا: علاقة التبعية

إن مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه يقضي وجود علاقة تبعية تربط بين شخصين يكون احدهما متبوعا و الآخر تابعا، أي احدهما خاضعا للآخر، و يتحقق ذلك إذا كان للمتبوع على تابعه سلطة فعلية في الرقابة و التوجيه حيث تكون السلطة للمتبوع و يكون الخضوع و التبعية فهما وجهان متقابلان لشيء واحد، ولم يعط المشرع تعريفا لرابطة التبعية موضحا فقط أن رابطة التبعية تقوم و لو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع.

أ- عدم اشتراط حرية الاختيار من قبل المتبوع

تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن هناك اتجاهان فقهيان وهما الفقه التقليدي و الفقه الحديث:

1-الفقه التقليدي: يرى بان العلاقة التبعية لا يمكن أن توجد إلا في حالة ما إذا كان المتبوع له الحق في اختيار تابعه.

2- الفقه الحديث: فبالنسبة لرأي الفقه الحديث فقد رفض تماما جعل قيام علاقة التبعية مرتبطة بحرية اختيار المتبوع لتابعه، و تم وضع وبصفة واضحة مبدأ إلغاء حرية الاختيار، كما قام المشرع الجزائري بتكريس هذا الاتجاه في نص المادة 136 الفقرة الثانية من القانون المدني الجزائري و التي تنص

1- بلي بولنوار، مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه على ضوء تعديل القانون المدني 10/05، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية، المجلد 01، العدد 03، ص 293، ديسمبر 2018.

".....ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه...."، و المهم هو أن حرية اختيار التابع لا يمكن اعتبارها كشرط لقيام المسؤولية المدنية عن فعل التابع.[1]

ب- العناصر الأساسية لعلاقة التبعية

أهم العناصر التي تكون علاقة التبعية تتمثل في عنصر السلطة الفعلية و عنصر الرقابة و التوجيه:

1- عنصر السلطة الفعلية

إن هذا العنصر يظهر وجوب وجود سلطة فعلية ممارسة من قبل الشخص المعنوي على موظفيه، و ذلك من اجل إصدار الأوامر و التعليمات لهم، و إلا فلن يكن إطار علاقة التبعية حيث أن الموظف يخضع للسلطة الرئاسية لرئيسه، فيكون المتبوع هنا و هي الإدارة سلطة فعلية عليه في الرقابة و التوجيه.

ولا يشترط أن يكون مصدر السلطة الفعلية هو العقد، فعلاقة التبعية لا تقضي حتما أن يكون هناك عقد بين التابع و المتبوع إذ من الجائز أن تقوم هذه العلاقة من الواقع وحده، ولا يؤثر في صحة قيام الرابطة أن يكون العقد الذي أنشاها باطلا وان يكون هناك عقد أصلا.

فإذا لم تتوافر السلطة الفعلية في رقابة و توجيهه كانت مجرد رقابة عامة فلا مجال لمساءلة المتبوع عن أعماله تابعه، فالعبرة إذن هو وجود السلطة الفعلية في الرقابة و التوجيه أو عدم وجودها فالطبيب الذي يعمل في المستشفى لقاء مرتب يتقاضاه يكون تابعا لإدارة المستشفى، ولكنه لا يعتبر تابعا إلى إدارة المستشفى إذا كان يعمل في المستشفى لحسابه الخاص.[2]

2- عنصر الرقابة و التوجيه

ترتبط السلطة الفعلية بعنصر الرقابة و التوجيه و ليس شرطا أن يمارس المتبوع سلطته في الرقابة و التوجيه بنفسه.حيث يعد التوجيه احد أهم الوظائف الإدارية كونه يرتبط بشكل أساسي بالعاملين في المستوى الإداري و الذين يعنون بالتأثير و الإشراف و التحفيز و الإرشاد بهدف تحقيق الأهداف المنظمة، و يساعد التوجيه في انجاز العمل بكفاءة و زيادة الإنتاجية من خلال تفعيل الأساليب التنظيمية للوصول إلى الأهداف المرجوة، كما تضمن هذه السلطة التفاعل بصورة يومية بين الإدارة و الموظفين.

1- مراد قجالي، مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه في القانون المدني الجزائري، رسالة ماجستير في العقود و المسؤولية، كلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 2003، ص 37.

2- العربي بلحاج ، المرجع السابق ، ص 321.

أما الرقابة فهي تضمن قياس و مراقبة العمل و الانجاز ضمن المعايير المحددة، و في حال وجود أي خطا تتم عملية التصحيح من اجل تحقيق الأهداف المرجوة، كما تعرف الرقابة بأنها عملية التحقق من تقدم و سير الأمور باتجاه الأهداف بصورة صحيحة وفقا للمعايير المطلوبة و تصحيح أنشطة الأداء للموظفين لضمان تحقيق المسطرة.[1]

ج_ تطبيقات علاقة التبعية

من بين تطبيقات علاقة التبعية في القضاء الجزائري نجد: مسؤولية المستشفى عن أعمال الممرضين و الممرضات ما قامت به المحكمة العليا بتاريخ 1991/01/13، حيث صرحت بمسؤولية المستشفى المدنية عن انتحار مريض بسبب إهمال الممرض وعدم تفقده للضحية التي وجدت متدلية في سقف الغرفة و جاء في القرار ما يلي: "حيث أن مسؤولية المستشفى المدنية ثابتة، ولا مجال لقبول الدفع المقدم من الطاعنة من أن المريض هو المتسبب في ذلك مادام فاقدا لقواه العقلية و المطلوب من عمال المستشفى تفقده باستمرار نظرا لحالته الصحية المتميزة.

حيث أن المسؤولية المترتبة على المستشفى هي تعويض ذوي الضحية طبقا للمادة 124 من القانون المدني كما جاء في القرار المستأنف ما دام يوجد تهاون و تقصير من طرف عمال المستشفى انجر عنه وفاة الضحية ، لذا فاستبعاد تطبيق هذه المادة في غير محلها.[2]

المطلب الثاني: دعوى التعويض المدنية المرفوعة من الغير ضد الموظف

إذا ما تضرر شخص من جراء ممارسة موظفي الدولة نتيجة نشاطهم، كان لصاحب الضرر الحق بإقامة دعوى قضائية طالبا جبر الضرر الذي لحق به من جراء أعمال موظفي الدولة.

إن مثل هذه الأعمال في الأصل تقام على الموظف الذي ارتكب الخطأ أمام القضاء العادي انطلاقا من مبدأ المسؤولية المدنية للموظف.

غير انه استثناء يمكن أن يحدث في الإجراءات و الجهة التي يمكن أن توجه ضدها الدعوى أي أن تقام ضد الإدارة باعتبارها متبوع و الموظف تابع لها. وهذا حماية للموظف و تطبيقا لنص المادة 31 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة والتي نصت على مايلي: " إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطا في الخدمة، وجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية

1- رشيد بن درف ، المسؤولية المدنية للموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 64،65.
2- بولنوار بلي، مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه على ضوء تعديل القانون المدني الجزائري 10/05، مرجع سابق، ص 289.

التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه مالم ينسب إلى هذا الموظف خطا شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له".[1]

الفرع الأول: شروط و إجراءات دعوى التعويض المدنية

يقصد بدعوى التعويض المدنية تلك الدعوى الذاتية التي يحركها و يرفعها أصحاب الصفة و المصلحة أمام جهة القضاء العادي (القضاء المدني) طبقا للشكليات و الإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض العادل لإصلاح و جبر الضرر الذي أصاب حقوقهم بفعل خطأ الموظف و الذي أضر بالغير، و هي القاعدة التي أقرتها المادة 124 قانون مدني و التي تنص على" كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، و يسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض"[2]

ولهذا فدعوى التعويض تعتبر دعوى قضائية تتحرك و ترفع في إجراءات قضائية نص عليها القانون.

و الاختصاص المنعقد للقضاء العادي موزع بين محاكم القضاء المدني طبقا لأحكام البابين الأول و الثاني من الكتاب الأول من قانون الإجراءات المدنية أي الاختصاص النوعي و المحلي و ذلك في المواد من 01 إلى 11 منه.

و عليه فالأصل العام أن دعوى التعويض باعتبارها دعوى مدنية تختص بها المحاكم العادية المدنية على اختلاف درجاتها حسب قواعد الاختصاص النوعي، إلا إذا كان الفعل جريمة حيث ستنشأ بجانب دعوى التعويض دعوى أخرى وهي الدعوى الجنائية وهي من اختصاص المحاكم الجزائية، و في هذا خول القانون للمضرور الحق في رفع دعوى مدنية بالتبعية إلى الدعوى الجزائية وهذا ما نصت عليه المادة 03 من قانون الإجراءات الجزائية، أو يبقى محافظ على رفعها أمام المحكمة المدنية و لكن يجب عليه أن يخضع في هذه الحالة إلى مبدأ الجزائي يوقف المدني، لحين البت في الدعوى العمومية، و بعد ذلك تستكمل إجراءات الدعوى المدنية أمام المحكمة المدنية.أما في حالة انعدام الخطأ الجنائي فالقضاء المختص هنا يكون القضاء المدني المختص بالدعوى المدنية.[3] كما يمكن أن ترفع دعوى التعويض أمام القضاء الإداري و لكن في هذه الحالة يخاصم الغير المتضرر الإدارة التي ينتمي إليها الموظف و ليس الموظف.و هذا حسب نص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فالمحاكم الإدارية هي جهة الولاية في المنازعات الإدارية، حيث تكون الدولة أو الولاية أو البلدية، أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها. لكن استثناء على هذه القاعدة، نصت المادة

1- انظر المادة 31 من الأمر 06 /03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.
2- انظر المادة 124 من القانون رقم 05/07 المتضمن القانون المدني، مرجع سابق.
3- رشيد بن درف، مرجع سابق، ص68.

802 من نفس القانون أن الاختصاص يؤول إلى المحاكم العادية بالنسبة لمنازعات مخالفات الطرق، و المنازعات المتعلقة بكل دعوى خاصة بالمسؤولية الرامية إلى طلب تعويض الأضرار الناجمة عن مركبة تابعة للدولة، أو لإحدى الولايات أو البلديات أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.[1]

و كغيرها من الدعاوى تخضع دعوى التعويض التي يرفعها الغير ضد الموظف،و التي تحمي فيها الإدارة الموظف من العقوبات المدنية المسلطة عليه، حيث يخضع هذا النوع من الدعاوى إلى القواعد العامة المتعلقة برفع دعوى قضائية.

أولا: شروط رفع دعوى التعويض المدنية

هناك شروط متعلقة برافع الدعوى و وشرط الآجال القانونية لرفع دعوى التعويض المدنية ضد الموظف نتناولها فيما يلي:

أ- الشروط العامة لرفع دعوى التعويض

هي نفسها الشروط الخاصة برفع دعوى قضائية، و التي سبق التطرق إليها في دعوى الإلغاء و دعوى التعويض والمتمثلة في الصفة و المصلحة المنصوص عليها في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08/ 09، و كذا أهلية التقاضي المنصوص عليها في المادتين64 و65 من نفس القانون، و المحددة ب 19 سنة كاملة.

ب- آجال رفع دعوى التعويض

أشارت المادة 67 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إلى الدفع بعدم القبول الذي يرمي إلى التصريح بعدم قبول طلب الخصم في حالات عديدة منها الأجل المسقط و التقادم.

و بالرجوع إلى المادة 322 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فإنها تنص على أن كل الآجال المقررة في هذا القانون من اجل ممارسة حق أو من اجل حق الطعن، يترتب على عدم مراعاتها سقوط الحق أو سقوط ممارسة حق الطعن، باستثناء القوة القاهرة أو وقوع أحداث من شانها التأثير على السير العادي لمرفق العدالة.[2]

1- انظر المادة 800 و المادة 801 من القانون 08 /09 ، مرجع سابق.
2- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ص 599.

ثانيا:إجراءات رفع دعوى التعويض

و كغيرها من الدعاوى تمر دعوى التعويض التي يرفعها الغير ضد الموظف بجملة من الإجراءات نتطرق لها في ما يلي:

أ- إيداع العريضة

حسب نص المادتين 14 و15من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية،لا بد من أن تتضمن العريضة المرفوعة أمام القضاء المدني من قبل المدعي المتضرر من أعمال الموظف في دعوى التعويض جملة من البيانات و هي:

1.أن تكون العريضة مكتوبة و موقع عليها من طرف المدعي، أو من طرف محامي مقيد في نقابة المحاميين.

2.أن تكون عريضة الدعوى متضمنة الإشارة إلى هوية و عنوان كل من المدعي و المدعى عليه كاملة.

3.ذكر الجهة القضائية المختصة بالدعوى بالتحديد.

4.ملخص موجز للوقائع و الأسس القانونية و الوثائق.

5.لابد أن تقدم العريضة بنسخ متعددة حسب تعدد الأطراف المدعى عليهم.

6. دفع الرسوم والإعفاء منها.[1]

تودع العريضة لدى كتابة الضبط أمام القضاء المختص محليا و يسلم كاتب الضبط للمدعى و صل ثم تتم مرحلة تبليغ المدعى عليه للحضور إلى الجلسات.

بعد تقديم الطاعن لعريضة دعوى التعويض أمام القضاء المختص، يقوم رئيس المجلس القضائي بتعيين مستشار مقرر يكلف بتحضير ملف القضية للمداولة و المحاكمة، و تمر هذه القضية بالمراحل التالية:

ب.القيام بمحاولة الصلح بين المدعي و المدعى عليه في خلال مدة ثلاثة أشهر أمام القاضي المختص.

ج.في حالة عدم حصول الصلح تتحرك بعد ذلك بقية مراحل و إجراءات و شكليات عملية تحضير ملف الدعوى.[2]

الفرع الثاني: الحكم بالتعويض

التعويض هو جزاء المسؤولية، أي الحكم أو الأثر الذي يترتب عليها، فان توافرت أركان المسؤولية تحققت هذه الأخيرة وترتب عليها أثرها، و هو الترام المسؤول بتعويض المضرور لجبر الضرر الذي أصابه، و على ذلك فان الحق في التعويض لا ينشا من الحكم الصادر في دعوى

1- انظر المادة 14 و 15 و 17 من القانون رقم 08 /09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق.
2- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 630 و631.

المسؤولية، وإنما ينشا من العمل الضار فيترتب في ذمة المسؤول التزامه بالتعويض وقت تحقيق أركان المسؤولية الثلاث، و الحكم ليس إلا مقرر لهذا الحق لا منشأ له، وسوف نتطرق في ما يلي للقواعد الخاصة بالتعويض و كذلك محتوى التعويض و تقديره.

أولا: القواعد الخاصة بالتعويض

تتعلق هذه القواعد بتحديد مبلغ التعويض، و تقيد القاضي في التعويض الممنوح من طرفه.

أ- تحديد مبلغ التعويض

يشترط في الضحية أو ذوي الحقوق القيام بتقدير التعويض و ذلك قبل الفصل في الدعوى المعروضة أمام القضاء، و يترتب على عدم تقدير المبلغ المطلوب للتعويض في الدعوى إلى رفض الطلب الذي سيقدم فيما بعد، وقد أشارت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا إلى هذه القاعدة إذ جاء في قرارها: "حيث أنه و قبل تعويض الضرر يشترط تقديره، و يتمثل هذا التقدير في تحديد مجال الضرر و كذلك تقييمه ماليا"[1]

ب- التعويض الممنوح من طرف القاضي

لا يستطيع القاضي أن يمنح تعويضا يفوق المبلغ المطلوب من طرف المتضرر طبقا للقواعد العامة التي تمنع القاضي على أن لا يفصل أو يحكم بأكثر مما طلب منه، وإلا اعتبر حكمه باطلا و ذلك لقضائه أكثر مما طلب الخصوم،و القاضي هنا له سلطة تقديرية في منح التعويض.[2]

ثانيا: الجهة الملزمة بتقديم التعويض

تتحمل الدولة التعويض نتيجة خطا الموظف، و قد تشترك معه في التعويض و أخيرا قد يقع الخطأ من الموظف فتلتزم الإدارة بتعويض الغير احتياطيا لتقوم بالرجوع على الموظف فيما بعد فتكون الدولة في القانون المدني مسؤولة باستمرار عن خطا موظفيها نتيجة للضرر المرتبط حدوثه بالوظيفة ما هو شخصي و ما هو مرفقي.[3]

أ- تحمل الدولة التعويض بصفة نهائية

إن الدولة تتحمل كل التعويض و بشكل نهائي أي لا تعود بذلك التعويض على موظفيها في حالة حدوث الخطأ المرفقي، أي لا دخل للخطأ الشخصي في هذه المسؤولية المسببة للتعويض، و من ذلك

1- قرار صادر بتاريخ 21/ 05/ 1971، الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، الدولة ضد أرملة ماريش، (raga)ص 49.
2- قرار صادر بتاريخ 1999/02/01، صادر عن الغرفة الأولى بمجلس الدولة الجزائري، مجلة مجلس الدولة ، العدد الأول، 2002، ص 92.
3- رشيد خلوفي، مرجع سابق، ص 142.

فان المسؤولية تكون على عاتق الإدارة وحدها، و بالتالي فالدولة هي الجهة التي يحكم عليها بالتعويض نهائيا و كليا.

ب- مشاركة الدولة للموظف عبئ التعويض

إن الدولة تشارك الموظف في تحمل أعباء التعويض في حالة توافر خطا شخصي و خطا مرفقي في نفس الوقت، و هذه الحالة تعرف في الفقه و القضاء بقاعدة الجمع بين الخطأين، و الذي يترتب عليه الجمع بين المسؤوليات، حيث كانت هذه القاعدة مرفوضة سابقا في القضاء الفرنسي، فالرأي السائد كان يعتبر احد من الاثنين مخطئا و بالتالي مسؤولا، أما الإدارة أو الموظف فخطا احدهما و مسؤوليته تحجب خطا و مسؤولية الأخر، ولكن فيما بعد وجد الاجتهاد القضائي نفسه في هذا المجال أمام حاجة ملحة تدعوه للتسليم بمبدأ الجمع بين المسؤوليات.[1]

ج- تحمل الدولة التعويض احتياطيا

قد تقوم الدولة في حالة الحكم على الموظف المرتكب للخطأ الشخصي و المحكوم عليه بالمسؤولية المدنية على تصرفاته المحدثة للضرر بالتعويض بدلا منه و ذلك ليسر الذمة المالية للإدارة، إلا انه لها كامل الحق بالرجوع عليه بكامل ما دفعته و ذلك بناء على مبدأ رجوع الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ بما قدمته للمضرور من تعويض و هذا و بناء على مقتضيات المادة 137 من القانون المدني، و التي تنص انه " للمتبوع حق الرجوع على تابعه في حالة ارتكابه خطا جسيما".

و بعدما تدفع الإدارة كامل التعويض فبإمكانها أن ترجع على الموظف لمطالبته باسترداد المبلغ الذي دفعته لقاء حصته في المسؤولية.

إلا أن هذا النوع من المخاصمة بين الموظف و الإدارة عن خطا شخصي لم يكن معروفا سابقا و سبب ذلك هو خوفا من تثبيط أي مبادرة للموظف إذ قامت الإدارة باتهامهم و مخاصمتهم، بل بإمكانها اتخاذ فقط عقوبات تأديبية و لكن هذا المبدأ يؤدي إلى تغطية أي خطا شخصي للموظف، لذلك تم إهمال هذا المبدأ بعد حكم Lavelle مجلس الدولة الفرنسي 28 جويلية 1951، أما الآن فان دعوى الرجوع ممكنة و يترتب عنها دفع الموظف التعويض بنسبة مسؤوليته.[2]

و قد كرس المشرع الجزائري، أحيانا و بشكل قاطع دعوى الرجوع للإدارة و ذلك من خلال المادة 144 من قانون البلدية الصادر بموجب قانون رقم: 11-10 المؤرخ في 2011/06/22 و التي تنص على أن " البلدية مسؤولية مدنيا عن الأخطاء التي يرتكبها رئيس المجلس الشعبي و منتخبو البلدية و

1- يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري العام، الجزء الثاني، القضاء الإداري،مسؤولية السلطة العامة ،1998، ص 417.
2- احمد محيو، المنازعات الإدارية، مرجع سابق ص259.

مستخدموها أثناء ممارسة مهمامهم أو بمناسبتها، و تلزم البلدية برفع دعوى الرجوع أمام الجهة القضائية المختصة ضد هؤلاء في حالة ارتكابهم خطا شخصيا". و هذا ما تقرره المادة 140 من قانون الولاية رقم: 07/12 و المؤرخ في:2012/02/21.

إلا أن دعوى الرجوع تثير بعض الصعوبات من حيث التطبيق و بالفعل فهناك خطر من رؤية استعمالها ينحرف عن غايته، بحيث أن دعوى الرجوع تستهدف المرؤوسين و ليس الرؤساء المسؤولين، و حسب ملاحظات احد محافظي الحكومة و ذلك بقوله: " إن ما نخشاه هو تدفق عدد كبير من العرفاء و البسطاء أمام منصة المحكمة لمجرد ارتكابهم خطا في يوم مشؤوم،بينما الذين على المصالح يعملون ما هو خاطئ كل يوم و بسعادة لا تكذب أبدا.[1]

و حتى تمارس دعوى الرجوع هذه يجب على الإدارة إثبات الخطأ الذي قد حدث من طرف الموظف التابع إليها، إذ بدون ذلك لا يمكن الرجوع عليه، لأنه سيكون حتما دون وجه حق، إلا انه عمليا غالبا ما تعفى الإدارة من هذا الواجب نظرا لإثبات خطا الموظف من قبل المتضرر أثناء الدعوى التي رفعها في مقاضاته للإدارة.

وقد أخذ القانون المدني الجزائري بنفس الحل، و ذلك في المادة 129 منه و التي تنص على ما لي " لا يكون الموظفون، و الأعوان العموميون مسؤولون شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم".

وعلى أساس هذه النصوص فان كل موظف يجب أن يكون محميا عن المسؤولية المترتبة على الخطأ المصلحي، و إذا لم يكن الأمر كذلك فباستطاعته الرجوع على الإدارة، في حالة جمع الأخطاء أو جمع المسؤوليات، فإذا كان العون هو الذي حكم عليه بكل شيء فباستطاعته أن يرجع على الإدارة و يخاصمها.[2]

1- نفس المرجع، ص 260.
2- احمد محيو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 261.

خاتمة

باعتبار أن الموظف هو ممثل الدولة، و حرصا على السير الحسن للمرافق العمومية بانتظام و اطراد تطبيقا لمبدأ الاستمرارية، سعى المشرع الجزائري لإعطائه جملة من الضمانات التي تعد بمثابة حماية للموظف من مختلف التجاوزات التي يمكن أن تطاله أثناء ممارسته لوظيفته، سواء في مجال التأديب و الذي يعطي الإدارة أو السلطة التأديبية، سلطة تقديرية في توقيع العقوبات التأديبية و التي قد تحيد عن ماهو قانوني، خاصة فيما يتعلق بالإجراءات، أو حمايته من الغير مما قد يتعرض له من أذى مادي أو معنوي وذلك بتجريم كل سلوك مادي يمارس عليه و يسبب له الضرر و المتمثل في جريمتي الاهانة و التعدي على موظف،إضافة إلى حمايته من العقوبات المدنية المسلطة عليه بسبب الضرر الذي يسببه إلى الغير أثناء تأديته لمهامه أو بمناسبتها.

و عليه كان من المجدي أن يفسح له المجال أمام القضاء لحمايته من تعسف الإدارة في المجال التأديبي، و هذا عن طريق دعوى الإلغاء و كذا دعوى التعويض.

لكن الإشكال يكمن في مدى تطبيق الإدارات العمومية لأحكام القاضي الإداري، سواء بالنسبة للأحكام التي تقضي بإلغاء القرار التأديبي، أو حكم التعويض عن الضرر الذي لحق الموظف من جراء العقوبات التأديبية. بالرغم من وجود وسيلة للضغط على الإدارة لتطبيق الأحكام القضائية، و المتمثلة في الغرامات التهديدية التي تعتبر هي الأخرى آلية لحماية الموظف من تعسف الإدارة العمومية، لكن الواقع العملي اثبت في الكثير من الأحيان عدم نجاعة هذه الآلية في مواجهة تعنت وإصرار الإدارات العمومية.

أما بالنسبة للعقوبات المقررة للجرائم المرتكبة ضد الموظفين نلاحظ أن العقوبات المقررة لجريمة اهانة الموظف هي ضعيفة و غير ردعية مقارنة بحجم الجريمة التي هي في ارتفاع مستمر و هو ما يفسره الكم الهائل لعدد القضايا المطروحة أمام الجهات القضائية بالإضافة إلى أن الأغلب الأحكام فيها موقوفة النفاذ أو يتم الحكم فيها بعقوبة الغرامة فقط ففي هذا استخفاف بفئة الموظفين و عدم ردعية و صرامة هذه العقوبات يؤدي اليوم إلى زيادة عدد الاعتداءات التي تقع داخل الإدارات على الموظفين.
و عليه فيما يلي نقترح جملة من الاقتراحات التي نلخصها في النقاط التالية:

- ضرورة إيجاد آليات أكثر صرامة تحمي الموظف في مواجهة تعسف الإدارة خاصة فيما يتعلق بتطبيق الأحكام القضائية، كالعقوبات الجزائية المسلطة على الموظف الممتنع عن تنفيذ حكم قضائي، خاصة وان الامتناع عن تنفيذ حكم قضائي لا يضر الموظف فحسب، بل يؤثر على هيبة القضاء في حد ذاته.

- سن قوانين ردعية بخصوص الجرائم المرتكبة على الموظفين تحد من تفشي هذا النوع من الجرائم.

- تسهيل و تسريع الفصل في دعوى إلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة وكذا دعوى التعويض، خاصة بالنسبة للقرارات التأديبية الخطيرة و التي تمس الجانب المالي و المتمثل في الراتب الشهري للموظف الذي يعتبر الدخل الوحيد له ومصدر رزقه، سواء كانت العقوبة هي التوقيف عن العمل أو التنزيل إلى رتبة أدنى أو النقل الجبري أو حتى التسريح الذي يعتبر اخطر العقوبات التأديبية، فبموجبه تنتهي العلاقة الوظيفية، وبذلك حبذ لو يتم تسريع الفصل في هذه القضايا حماية لحقوق الموظفين، خاصة بالنسبة للموظفين الذي مارسوا جميع الطعون الإدارية من تظلم و كذا لجان الطعن المختصة.

قائمة المراجع

أولا: الكتب

1- عوابدي عمار، المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1982.

2- سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي للتوزيع، الطبعة الاولى، سنة 1988.

3- الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.

4- يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري العام، الجزء الثاني، القضاء الإداري، مسؤولية السلطة العامة، 1998.

5- بلحاج العربي، النظرية العامة لالتزام في القانون المدني الجزائري،الجزء الثاني، الواقعة القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001.

6- بوسقيعة أحسن ، الوجيز في القانون الجنائي الخاص(الجرائم ضد الأموال و الأشخاص) الجزء الأول، دار هومة، الجزائر، 2003.

7- بسيوني عبد الله عبد الغني، النظرية العامة في القانون الإداري، منشاة المعارف، الإسكندرية، 2003.

8- صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، دار الحامد للنشر، الأردن، 2004.

9- محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية ن ط6، الجزائر، 2005.

10- شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج2، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

11- شنطاوي على خطار، موسوعة القضاء الإداري، ج2، دار الثقافة، عمان، 2008.

12- محمود سامي جمال الدين ، القضاء الإداري، منشاة المعارف، الإسكندرية، 2008.

13- بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، طبعة 2009.

14- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى التعويض الإدارية، طبعة أولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، سنة 2010.

15- خلوفي رشيد، قانون المسؤولية الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

16- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2012.

17- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، 2013.

18- عوابدي عمار، القانون الإداري (النشاط الإداري)، ج2، الطبعة 6، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 2014.

19- عوابدي عمار، القانون الإداري (النشاط الإداري)، ج2، الطبعة 6، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 2014.

20-خالد مصطفى فهمي، الجوانب القانونية لحماية الموظف العام، الطبعة الأولى،دار الفكر الجامعي،الإسكندرية مصر2014.

21- عبد الرحمان بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار بغدادي للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر.

22-محمد إبراهيم الدسوقي علي، الجرائم الوظيفية (التي تقع من الموظف العام و التي تقع عليه)، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة.

23-بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، بدون سنة نشر.

24-محمد إبراهيم الدسوقي علي، الجرائم الوظيفية (التي تقع من الموظف العام و التي تقع عليه)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 2018.

ثانيا: المذكرات و الرسائل الجامعية

أ- أطروحات الدكتوراه

1-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية و افاقها في الجزائر في ظل العولمة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2006.

2-زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

ب- مذكرات الماجستير

1-مراد قجالي، مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه في القانون المدني الجزائري، رسالة ماجستير في العقود و المسؤولية، كلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 2003.

2-إبراهيم بن محمد المفيز، الاعتداء على الموظف العام دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 2006.

3-عبد الحميد بن على، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام دراسة مقارنة،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2011/2010.

4-الطاهر قاسي، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع الإدارة وال مالية ن كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2012.

5-مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المنازعات الإدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 15 جويلية 2015.

6-منير سليماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، تخصص قانون المنازعات الإدارية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، السنة الجامعية 2015/2014.

ج- مذكرات الماستر

1-عواطف سي مرابط، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بالقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2016/2015.

2-سعيداني سلوى، ضمانات الموظف العام أمام العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص إدارة ومالية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محند اولحاج ،البويرة ، 2016.

3-اذينة عابدة ، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية 2017/2016.

4-وليد مهدي، رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الجميد ابن باديس ،مستغانم، السنة الجامعية 2017/2016.

5-كهينة جرماني و يسمينة قربان، رقابة قاضي الإلغاء لاحترام حقوق الدفاع في المجال التأديبي في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري، قسم القانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، السنة الجامعية 2019/2018.

6-فاطمة شدري معمر و مسوسي روزة، دعوى الإلغاء في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، إدارة ومالية، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة، 2018/01/13.

7-الجيلالي مغالط، الضمانات المكفولة للموظف العام في المجال التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2019/2018.

8-رشيد بن درف، المسؤولية المدنية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2019/2018.

ي- إجازة المدرسة العليا للقضاء

1-بلبواب مولود ، المسؤولية الإدارية، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2007 /2010.

ثالثا: المقالات و المحاضرات

1-عادل بوراس، دعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مجلة الفقه والقانون، كلية الحقوق، جامعة مسيلة، الجزائر،العدد3، يناير2013.

2-غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة و القانون، عدد 19 جانفي 2008.

3-يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، 2016/01/07.

4-بلي بولنوار، مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه على ضوء تعديل القانون المدني 10/05، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية، المجلد 01، العدد 03، ص 293، ديسمبر 2018.

5-- بن عزوز درماش ،محاضرات في مقياس الالتزامات، السنة الثانية حقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة،2009/2008.

رابعا: الملتقيات و الندوات العلمية

1-نوال ويس، الضمانة القضائية لحماية أعوان الإدارات العمومية (الرقابة القضائية)، الملتقى الوطني الرابع حول" الحماية القانونية لأعوان المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر بين النص والواقع " المنظم من طرف مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية و النصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 02 و 2018/05/03.

2-مأمون موذن، رقابة القاضي الإداري كضمانة لحماية الحقوق و الحريات الأساسية، الملتقى الدولي الثالث، دور القاضي الإداري في حماية الحريات الأساسية، المركز الجامعي بالوادي، أيام 28و29 /2010/04.

خامسا: الاجتهادات القضائية

1-قرار صادر بتاريخ 21/ 1971/05، الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، الدولة ضد أرملة ماريش، (raga).

2-قرار رقم 78275 الصادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا المؤرخ في 13 جانفي 1991 قضية (مدير ق ص لولاية باتنة) ضد (و.و و من معها) المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 04، الجزائر، 1992.

3-قرار صادر بتاريخ 1999/02/01، صادر عن الغرفة الأولى بمجلس الدولة الجزائري، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، 2002.

4-قرار رقم 7462، صادر بتاريخ 2003/02/25 ، مجلة مجلس الدولة، العدد 5.

5-قرار رقم 00974 المؤرخ في: 16 ديسمبر 2003 الصادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة في قضية (م.ش) ضد (مدير التربية لولاية جيجل)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر.

6- قرار رقم 7462 مؤرخ في 12 فيفري 2003، الصادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية (س، ر)ضد (مديرية التربية لولاية سطيف) مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004.

7-قرار رقم 10847 المؤرخ في 15 ماي 2004 الصادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة في قضية (ح.ع)ضد (مديرية الضرائب لولاية قسنطينة و من معه)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر 2004.

النصوص القانونية

أ- القانون

1- الأمر 66/ 156 مؤرخ 8 يونيو 1966،المتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية عدد 49، مؤرخة في 06/11/ 1966، المعدل و المتمم.

2- قانون رقم 75/ 58 المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون المدني، جريدة الرسمية، عدد 78، المؤرخة في 1975/09/30.المعدل المتمم.

3- الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد46، لسنة 2006.

4- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل25 فبراير سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، 2008، جريدة رسمية رقم 21، لسنة2008.

5- القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المبادر بمشروع تعديل الدستور ، جريدة رسمية 14، 07 مارس 2016.

ب- المراسيم

1- المرسوم رقم 131/88 مؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1408 الموافق ل4 يوليو سنة 1988،ينظم علاقة الإدارة بالمواطن، جريدة رسمية عدد1013، صادرة سنة1988.

ج- المناشير

1- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من الأمر 06/ 03.

الفهرس

مقدمة..... 1

الفصل الأول : حماية القضاء الإداري للموظف في المجال التأديبي. 3

المبحث الأول: دعوى إلغاء القرار التأديبي الغير مشروع 4

المطلب الأول: مفهوم دعوى إلغاء القرار التأديبي 4

الفرع الأول: تعريف و خصائص دعوى الإلغاء..... 4

أولا:تعريف دعوى الإلغاء..... 5

ثانيا:خصائص دعوى الإلغاء..... 6

الفرع الثاني: شروط قبول الطعن بإلغاء القرارات التأديبي..... 7

أولا: الشروط المتعلقة برافع الدعوى..... 8

ثانيا: الشروط المتعلقة بموضوع الدعوى..... 10

المطلب الثاني: أسباب الطعن بالإلغاء القضائي في القرار التأديبي 13

الفرع الأول: عدم المشروعية الشكلية للقرار التأديبي..... 13

أولا: عيب عدم الاختصاص..... 13

ثانيا: عيب مخالفة الشكل..... 17

ثالثا: عيب الإجراءات..... 18

الفرع الثاني: عدم المشروعية الموضوعية للقرار التأديبي..... 20

أولا: عيب السبب في القرار التأديبي..... 20

ثانيا: عيب المحل في القرار التأديبي..... 22

ثالثا: عيب الغاية أو الانحراف باستعمال السلطة..... 23

المبحث الثاني : دعوى التعويض عن القرار التاديبي الغير مشروع 26

المطلب الاول :مفهوم دعوى التعويض 26

الفرع الأول: تعريف و خصائص دعوى التعويض..... 27

أولا: تعريف دعوى التعويض..... 27

ثانيا: خصائص دعوى التعويض.....28
الفرع الثاني: شروط رفع الطعن بالتعويض في القرار التأديبي.....29
أولا: الشروط العامة في دعوى التعويض عن القرار التأديبي..... 30
ثانيا:عريضة دعوى التعويض على القرار التأديبي.....30
ثالثا:شرط الأجل 31
رابعا: ذكر مبلغ التعويض في المطلب القضائي..... 31
المطلب الثاني: أركان المسؤولية المترتبة عن خطأ السلطة التأديبية (الموجبة للتعويض)..... 32
الفرع الأول: ركن الخطأ في القرار التأديبي.....32
أولا: حالة عدم مراعاة الضمانات التأديبية للموظف.....33
ثانيا:حالة توقيف الموظف في الحالات الغير منصوص عليها قانونا.....33
ثالثا: حالة متابعة الموظف تأديبيا و لم يصدر بحقه حكم جزائي نهائي.....35
الفرع الثاني: ركن الضرر في المسؤولية المترتبة على خطا السلطة المختصة بالتأديب.....36
أولا: خصائص الضرر الموجب للتعويض في مجال التأديب الوظيفي.....36
ثانيا: أنواع الضرر القابل للتعويض.....37
الفرع الثالث: العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر كأساس لقيام مسؤولية الإدارة.....38
الفصل الثاني: حماية القضاء العادي للموظف..... 40
المبحث الأول: حماية القضاء الجزائي للموظف 41
المطلب الأول: جريمة إهانة موظف 41
الفرع الأول: صفة المجني عليه و الركن الشرعي لجريمة اهانة موظف.....42
أولا: صفة المجني عليه.....42
ثانيا: الركن الشرعي.....42
الفرع الثاني: الركن المادي و الركن المعنوي لجريمة اهانة موظف.....43
أولا: الركن المادي.....43
ثانيا: الركن المعنوي.....45
المطلب الثاني: جريمة التعدي على الموظف..... 46
الفرع الأول: صفة المجني عليه و الركن الشرعي لجريمة التعدي على موظف.....46
أولا: صفة المجني عليه 46
ثانيا: الركن الشرعي.....47

الفرع الثاني: الركن المادي و الركن المعنوي لجريمة التعدي على موظف.....47
أولا: الركن المادي.....47
ثانيا: الركن المعنوي.....48
المبحث الثاني: حماية القضاء المدني..... 50
المطلب الأول: مفهوم مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها 50
الفرع الأول: تعريف و أسس مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها.....50
أولا: تعريف مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها.....51
ثانيا:أسس مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها..... 51
الفرع الثاني: شروط قيام مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها.....54
أولا: ارتكاب الفعل الضار المرتبط بالوظيفة.....55
ثانيا: علاقة التبعية 56
المطلب الثاني: دعوى التعويض المدنية المرفوعة من الغير ضد الموظف..... 58
الفرع الأول: شروط و إجراءات دعوى التعويض المدنية 59
أولا: شروط رفع دعوى التعويض المدنية.....60
ثانيا: إجراءات رفع دعوى التعويض المدنية..... 61
الفرع الثاني:الحكم بالتعويض.....61
أولا: القواعد المتعلقة بالتعويض.....62
ثانيا: الجهة الملزمة بتقديم التعويض.....62
خاتمة..... 65
قائمة المراجع 67
الفهرس.....72