وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور يحي فارس
كلية الحقوق

الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر
تخصص الدولة ومؤسسات

من إعداد الطالبتين :

-تومي إشراق

-سعدي سعاد

تحت إشراف :

د-سي موسى عبد القادر

لجنة المناقشة :

الإسم واللقب	المؤسسة	الصفة
الدكتور بوضياف مصطفى	جامعة يحي فارس بالمدية	رئيسا
الدكتور: سي موسى عبد القادر	جامعة يحي فارس بالمدية	مشرفا
الدكتورة بن عائشة نبيلة	جامعة يحي فارس بالمدية	مناقشا

2025/2024

بسم الله الرحمان الرحيم

" يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات "

سورة المجادلة الاية (11)

الشكر

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

شكرا لتلك القلوب النقية التي وقفت معنا ورفعت اكفها بالدعاء لنا..."والدينا "

أشكر عائلتنا على دعمهم وحبهم اللامحدود لي فهم مصدر قوتنا وإلهامنا..

شكرا لمن وقف معنا بحرف أو موقف أو دعاء..

شكرا لمن قدم لنا دعوة من القلب ..

كما نتقدم بجزيل الشكر والإمتنان إلى الأستاذ المشرف " سي موسى عبد القادر" على مجهوداته والذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة ودعمه المستمر...

نشكر أعضاء لجنة المناقشة على جهدهم في قراءة ومراجعة محتوى المذكرة.

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساعدنا لإنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد، فعسى الله أن يوفقنا لما فيه خير لنا.

الإهداء :

أهدي عملي المتواضع إلى

إلى روح جدي، الذي غادرني جسدا ولكن بقيت ذكراه في قلبي، تفاخر بي وبإنجازي حلمك كان أن أكون أفضل ها أنا اليوم أرفع لك هذه الشهادة.

إلى من زين إسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل إلى من غرس في روحي مكارم الأخلاق داعمي الأول في مسيرتي (أبـــــــــــــي).

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها واحتضنني قلبها قبل يدها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى القلب الحنون والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمة سر قوتي ونجاحي (أمـــــــــــــي).

إلى جداتي وجدي أطال الله في عمرهما.

إلى أخوتي ، وأمان أيامي إلى من شددت عضدي بهم (روميســـــة، هـــدى،مـروة، ميســاء،بشـــرى، سلسبيل، سريـــن.ميرال).

إلى مصدر قوتي وخيرة أيامي إخوتي (إسحـــــاق.بـلال.عبـــدو.مـــومن).

إلى عائلتي كل بإسمه ومقامه كنتم لي مصدر قوتي وإلهامي.

إلى من كان لي خير السند ممتنة للحياة التي جمعتني بك ، إنما أنت ذراعي لم تكن لي مجرد صديق (منـــــــــير).

إلى من مدت يدها لي واحتوت أيامي وتحلت بالإيخاء إلى رفيقة دربي وأيامي (سعـــــــــــــاد) كنت لي خير الصديق سعدت برفقتك في دروب الحياة.

إلى أختي التي لم تلدها أمي (شيـــــماء) صديقة المواقف كنتي لي أختا ممتنة للحياة التي جمعتني بك.

إلى صديقاتي والجنود الخفية الذين شاركوني خطواتي في هذا الطريق، وهونوا علي تعبه (إلهـام. مـــــلاك. لينـــة .سعاد.لمـــياء .رفيدة. سلسبيل) ممتنة لكم.

لولا فضل الله وتوفيق منه ما كنت لأفعل الحمدلله شكرا وحبا وإمتنانا على البدء والختام

إلى من حملتهم ذاكرتي ولم تحملهم مذكرتي.

إشراق.

الإهداء

الحمد الله لو لا عون الله وتوفيقه لك يكن ليكتمل هذا العمل فالحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا

اهدي عملي المتواضع هذا إلى :

إلى من كان أول سند لي إلى رفيقي الأبدي و إلى من أحمل إسمه بكل فخر وإعتزاز إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم .

"أبي الغالي"

إلى من كانت دعواتها سر هذا النجاح إلى مصدر الأمان إلى من أستمد منها قوتي إلى داعمتي الأبدية وقوتي بعد الله عزوجل .

"أمي الحبيبة "

إلى من هو رمز للحكمة والقوة إلى من وجوده في حياتي نعمة لا تقدر دعواتي لك بداوم الصحة وطول العمر

"جدي الحنون"

إلى من يشاركنني نبض القلب ودفئ الذكريات إلى من كنتن السند والأمان إلى من هن قطعة من الأم تورد لي الحياة .

"أحلام ،سميرة ،سهام ."

إلى من قال الله عزوجل في كتابه "سنشد عضدك بأخيك" إلى اليد الذي أتمسك به حين تتعثر قدمي والظل الذي يظل أيامي ..أخي الغالي .

"يوسف "

إلى صديقة الروح ورفيقة الدرب إلى من شاركتني في هذا العمل وشاركتني كل اوقاتي منذ بداية مسيرتي الجامعية إلى من أشكرها لوجودها في حياتي إلى من مدت لي يد العون إلى من تفرح بسعادتي ولا يهون عليها حزني إلى من إعتبرتها أختا لي وليس صديقتي .

" إشراق "

إلى كل من وقف بجانبي وساندني ومد يد العون لي إلى من لم يبخل علينا بعونهم ونصحهم ودعمهم لإعداد هذه المذكرة .

ســعاد.

مقدمة

مقدمة :

لقد احتلت الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري وذلك بفعل سياسة الدولة التدخلية في مجال الوظيفة الإدارية التي تجسدها من خلال قيامها بمجموعة من الأعمال الإدارية الرامية إلى إشباع الحاجات.

من المعلوم أن المرفق العام هو أداة لإشباع حاجيات الأفراد ولسداد هذه الحاجيات لا بد من الاستعانة بمجموع الموظفين كمحرك أساسي لهذا المرفق العام لضمان سيره بكفاءة وفعالية ولأجل تفعيل مبدأ الفعالية لا بد من الإدارة أن تمنح الموظف مساحته من الحرية لممارسة نشاطه واختصاصه الملقى على عاتقه.

فالموظف هو ذلك الشخص الذي يعين في وظيفة ويرسم في احدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة أي أحد أشخاص القانون العام وهو وسيلة الدولة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها في إقامة المشروعات العامة وضمان سير المرافق العامة بانتظام.

ولأن الحياة الإدارية متنامية ومتسارعة قد تحدث بعض المنازعات بين الموظف والإدارة التابع لها، لذلك كان لابد من وضع طرق وهيئات تحمي الموظف من جهة وتساهم في سير المرافق العامة من جهة أخرى حيث تمثل هذه الإجراءات ضمانات تكفل المصلحة العامة وتحمي الأفراد على اختلافاتهم.

،ولأن الموظف العمومي قد تصدر في حقه قرارات يراها مجحفة في حقه أو آذته بأي شكل كان ،مصدرها المرفق العام الذي يمارس فيه اختصاصاته، له أن يتقدم إلى القضاء للفصل في طلبه وادعاءاته

تعد القرارات التأديبية من الوسائل التي تعتمدها الإدارة لضمان الانضباط داخل الوظيفة العامة حيث تهدف إلى حفظ سير المرفق العام بانتظام وتحقيق المصلحة العامة ومع ذلك فإن هذه القرارات غالبا ما تكتسب صفة التنفيذ بمجرد صدورها مما قد يؤذي إلى الإضرار بحقوق الموظف إذا ما صدرت بشكل تعسفي أو مخالف للقانون لذلك أتاح القانون للموظف المتضرر حق الطعن القضائي في هذه القرارات كضمانة قانونية لحماية حقوقه وضمان مشروعية العقوبة المفروضة عليه حيث يمكنه رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام المحكمة الإدارية المختصة وفق شروط وإجراءات محددة

إن عملية تأديب الموظف ليست عملية إنتقامية ولا قهرية بل مجرد عملية قانونية يهدف من ورائها إصلاح الموظف المخطئ وتحذير باقي الموظفين وذلك حفاظا على حسن سير المرفق العام، كما تهدف إلى الرفع من كفاءات الموظف وإلتزامه بأخلاقيات المهنة.

أهمية الموضوع:

يكتسي هذا الموضوع أهمية كبيرة حيث يحتل جانبا كبيرا في مجال الوظيفة العامة المتجسد في طرق الطعن واجراءاته ضـد القرارات التأديبية التي تحمي الموظف من تعسـف الإدارة وبالتالي الوصـول إلى قرارات شرعية عادلة.

أسباب اختيار الموضوع:

قمنا باختيار الموضوع بناء على أسباب ذاتية وأخرى موضوعية تتمثل فيما يلي:

أسباب ذاتية:

يعود سـبب اختيارنا لهذا الموضـوع رغبتنا بالبحث في أحد مواضـيع الوظيفة العامة وميولنا لهذه المواضيع المتعلقة بالوظيفة.

كما أنه موضوع يقع ضمن تخصصنا ومناسب له.

أسباب موضوعية:

تتمثل في أهمية الموضـوع الذي يعتبر من أهم مواضـيع الوظيفة العامة وتكمن في أن مجال الوظيفة العامة مجال يحكم العمل الذي ننتمي إليه.

الدراسات السابقة:

تجدر الإشارة إلى أنه توجد دراسات سابقة لهذا الموضوع نذكر أهم ما استعنا به:

- شـايع كاهنة، الطعن القضـائي للموظف العام ضـد القرارات التأديبية، مذكرة ضـمن متطلبات نيل شـهادة الماستر حقوق تخصص إدارة ومالية، جامعة زيان عاشور الجلفة،2017/2016، حيث تناولت شروط قبول الطعن القضائي والجهة المختصة بالنظر في الطعن ضد القرارات التأديبية.

-عتبة نوردين، حمداوي جلول، الطعن في قرار تأديب الموظف ، مذكرة لنيل شـهادة الماسـتر تخصـص قانون إدارة وتسـيير جماعات محلية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة،2020/2019،حيث تناولا فيها الجهة القضائية المختصة في الطعن وأثر الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية.

الصعوبات:

من بين الصعوبات التي واجهتنا قلة المراجع التي تطرقت إلى الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية رغم كثرة المراجع التي تمحورت حول الوظيفة العامة.

الإشكالية:

ماهي الضوابط القانونية والشروط الواجب توافرها في الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية التي تتخذ في حق الموظفين؟

ويندرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهي القرارات التأديبية؟

- ماهي الآثار المترتبة عن الطعن القضائي؟

المنهج المنتبع:

وبغرض تفصيل هذا الموضوع والتطرق إلى هذه الإشكالية اعتمدنا في دراستنا على المنهج التحليلي وذلك بدراسة وتحليل النصوص القانونية والأخذ بمجموع الآراء الفقهية والأحكام القضائية التي بلا شك هي إثراء للموضوع.

تقسييم الموضوع:

وقصد الإلمام بحيثيات البحث تم إدراج وعرض مضمونه في فصلين تشدهما مقدمة وخاتمة حيث تم التمهيد بمقدمة طرح من خلالها الإشكال إذ تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للقرار التأديبي خصصنا له مبحثين الأول بعنوان ماهية القرار التأديبي والثاني تحت عنوان الطعن القضائي في مواجهة القرارات التأديبية وتطرقنا في الفصل الثاني إلى طرق الطعن القضائي تناولنا فيه مبحثين الأول بعنوان طرق الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية والثاني تحت عنوان أثر الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في ظل الوظيفة العامة.

الفصل الأول :الإطار المفاهيمي للقرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة

القرار التأديبي هو أحد الأدوات القانونية التي تستخدمها الإدارة العامة لمعاقبة الموظف عند إخلاله بالواجبات الوظيفية أو إرتكابه مخالفات تؤثر على سير العمل أو كرامة الوظيفة ، ويعد هذا القرار تعبيرا رسميا عن إرادة الإدارة ويصدر بناء على أسباب قانونية وواقعية واضحة ، تعلن ضمن القرار نفسه وتشكل الأساس القانوني الذي يبنى عليه ويعتبر تسبيب القرار التأديبي من الضمانات الأساسية التي تحمي حقوق الموظف ، حيث يلزم الإدارة ببيان الأسباب التي دعت إلى اتخاذ القرار مما يعزز من شفافية الإجراءات ويجسد التعسف في إستخدام السلطة ومن ثم قسمنا الفصل الأول إلى مبحثين المبحث الأول تم التطرق فيه إلى تحديد الإطار المفاهيمي للقرار التأديبي والأركان التي يقوم عليها وتحديد الاساس القانوني لإصداره أما المبحث الثاني تطرقنا إلى تحديد مفهوم الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية والجهات المختصة بالنظر في الطعن القضائي ضد القرارات التأديبيبة في نطاق الوظيفة العمومية .

المبحث الأول :ماهية القرار التأديبي

القرار التأديبي هو القرار الإداري الذي تتخذه السلطة المختصة بموجب القانون لمعاقبة الموظف نتيجة إخلاله بالواجبات الوظيفية المفروضة عليه، أو خروجه عن مقتضيات الواجب في إطار عمله الوظيفي، أو ظهوره بمظهر يخل بكرامة الوظيفة ويستهدف هذا القرار إنزال العقوبة المناسبة على الموظف الذي أخل بواجباته الوظيفية، والتي يفترض أن يؤديها بأمانة وإخلاص، ومن هنا إرتأينا لتقسيم المبحث إلى ثلاث مطالب، نعالج في المطلب الأول مفهوم القرار التأديبي وأركانه وفي المطلب الثاني الأساس القانوني لإصدار القرار التأديبي أما في المطلب الثالث فتناولنا السلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي.

المطلب الأول: مفهوم القرار التأديبي وأركانه .

تتسم الإجراءات التأديبية بالبساطة في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية بحيث بمجرّد تقديم الملاحظات المطلوبة من المعني واستكمال هذا الإجراء تصدر السلطة التي لها صلاحيات التعيين القرار التأديبي المتضمّن العقوبة المتناسبة والخطأ المهني المرتكب حسب السلطة التقديرية لسلطة التأديب شريطة أن يكون مبرّرا، وبهذا الشرط يتضّح بأنّ القرار التأديبي يكون مكتوبا ومسبّبا أي إلزامية ذكر السبب والخطأ المرتكب وتكييفه القانوني الذي دفع السلطة المختصة لاتخاذ هذا القرار

الفرع الأول: تعريف القرار التأديبي .

عرفه الأستاذ عبد الوهاب البنداري على أنه : "القرار التأديبي الذي يصدر عن سلطة التأديب لا يعدو أن يكون قرارا إداريا إذ هو إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة لما لها من سلطة لمقتضى القوانين والنواتج في الشكل الذي يطلبه القانون بقصد إحداث أثر قانوني معين متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا وكان الباحث عليه المصلحة العامة"،[1]

مما سبق نجد أنه لا يوجد فرق بين القرار الإداري والقرار التأديبي إلا من حيث ركن السبب الذي يرتبط ارتباطا وثيقا بالهدف.[2]

1-عبد الوهاب البنداري. طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريا وقضائيا للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة دراسة فقهية قضائية: دار الفكر العربي. دون طبعة. دون سنة نشر. ص. 201.

2-عادل بوعمران، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دار الهدى، للطباعة، والنشر والتوزيع بالجزائر،2011،ص 11.

وقد عرفه القضاء على أنه قرار إداري يصدر من جهة إدارية بناءً على سلطتها العامة وينشأ في حق الموظف (القاضي) مركزا قانونيا معينا، هو العقوبة التأديبية لسبب يبررها هو المخالفة الإدارية التي يرتكبها الموظف لغاية الصالح العام [1].

وأيضا تعرف القرارات التأديبية أنها قرارات إدارية بحتة تخضع لما تخضع له سائر القرارات الإدارية العادية من حيث جواز سحبها، وتعديلها، وإلغائها[2].

كما يمكن تعريفه بأنه الجزاء الذي يوقع على من يثبت في حقه إرتكاب المخالفة محل المساءلة التأديبية، فالقرار التأديبي شأنه كشأن القرار الإداري يتعين لصحته أن تصدره السلطة التي خولها القانون الاختصاص بإصداره [3] .

وفي تعريف آخر للقرار التأديبي يذكر بأنه" ذلك القرار الصادر من الرئيس الإداري المختص أو من يفوضه على موظف معين لخطأ ارتكبه أثناء تأدية وظيفته أو لخطأ من شأنه أن ينعكس على آدائها " [4] .

ما يؤخذ على هذا التعريف الذي وردت فيه عبارة " أو من يفوضه" أن سلطة التأديب من السلطات التي تمتاز بطبيعة خاصة ونظرا لهذه الطبيعة لا يمكن أن تفوض.

أيضا يعرف على أنه القرار الإداري الذي تفصح به الإدارة بالشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة، بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح المستهدفة إنزال العقوبة التأديبية بالموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية.[5]

حاول الفقه وضع تعريف محدد للقرار التأديبي ،

فذهب اتجاه فقهي لتعريف القرار التأديبي بأنه :إفصاح جهة الإدارة المختصة عن إرادتها الملزمة في توقيع عقوبة تأديبية ضد الموظف العام متى ثبت في حقه ارتكابه للمخالفة التأديبية [6]

1-عبد الوهاب البنداري، مرجع سابق، ص 202.
2-الدكتور بوادي مصطفى. نطاق سحب القرار التأديبي كطريق من الطرق الغير قضائية لانقضاء العقوبة التأديبية. مجلة المشكاة في الاقتصاد، التنمية والقانون, العدد رقم 1 يناير 2016.
3-عبد العزيز عبدالمنعم خليفة، الدفوع الإدارية في دعوى الإلغاء والدعاوى التأديبية المستعجلة، المركز القومي للإصدارات القانونية، د م،2008.ص 325.
4- مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، عالم الكتاب،القاهرة،1974،ص 370.
5-سليمان محمد الطماوي القضاء الإداري"الكتاب الأول قضاء الإلغاء"، دار الفكر العربي،القاهرة،1996،ص 288.
6-الحسن كفيف، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة،الجزائر،2014،ص86.

وعرفه البعض الآخر بأنه " القرار الإداري الذي تفصح فيه الإدارة بالشكل الذي يطلبه القانون عن إرادتها الملزمة، بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح مستهدفة إنزال العقوبة التأديبية بالعامل الذي يخل بواجبات وظيفته ويأتي عملا من الأعمال المحرمة عليه، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه أو التي يناط إليه بها، ويدخل في أدائها بالدقة والأمانة المطلوبة [1] .

وبناء على ما سبق يمكننا أن نعرف القرار التأديبي بأنه " عمل قانوني يصدر عن جهة الإدارة المختصة بالشكل الذي يطلبه القانون وفي حدود مالها من سلطة في التأديب بغرض توقيع العقوبة التأديبية الملاءمة على الموظف لما ثبت في حقه من مخالفة تعد خروجا على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته."

الفرع الثاني: طبيعة القرار التأديبي

لا شك أن تحديد طبيعة قرار التأديب ، ووضعه في أحد المصنفات التي سيأتي ذكرها، سيؤدي إلى نتيجة مهمة ، وهي معرفة ما إذا كان قرار التأديب يمكن سحبه من قبل جهة الإدارة، أو الطعن عليه أمام إحدى الجهات، أم أنه من قبيل الأعمال التي لا يمكن الطعن بها أمام أية جهة .

فقد اتجه البعض إلى :

اعتبار توقيع الجزاء التأديبي من السلطة التأديبية الإدارية المختصة هو قضاء من نوع خاص وإن كان صادرا من جهة إدارية[2] بينما اتجه البعض الآخر الى أن القرار التأديبي هو قرار إداري بت.

فالقول أن قرار التأديب هو قرار إداري بحت، يؤدي إلى جواز الطعن فيه بأحد أسباب الطعن المعروفة، كعدم الاختصاص، وعيب الشكل ، ومخالفة القوانين والأنظمة، أو الخطأ في تطبيقها، أو إساءة استعمال السلطة، كذلك يستقر الأمر إلى أن القضاء الإداري هو وحده المختص بنظر الطعن الذي يمكن أن يقدم من قبل من وقعت عليه العقوبة التأديبية.

أما القول بأن القرار التأديبي يعتبر من قبيل الأحكام القضائية ، فإن الطعن فيه لا يجوز إلا إذا كان الحكم المطعون فيه مخالفا للقانون ، أو الخطأ في تطبيقه، أو إذا وقع البطلان في الحكم أو الإجراءات التي أدت إلى هذا الحكم.

1-خميس السيد إسماعيل، موسوعة القضاء الإداري للمحاكمات التأديبية أمام مجلس ،المجلد الأول، دار محمود للنشر، القاهرة، دون سنة نشر، ص 65

2-سحر رمضان محمد. الاتجاهات القضائية الحديثة للمحاكم التأديبية عند نظر الطعن على القرار التأديبي. كلية الحقوق-جامعة أسيوط ,مجلة الدراسات القانونية , العدد الحادي والستون-الجزء الثاني. سبتمبر 2023.

فلا يختلف القرار التأديبي عن القرار الإداري إلا إختلافا نسبيا، من ناحية الهدف ؛إذ أن أهداف القرار الإداري أوسع من هدف قرارا التأديب الذي ينحصر في توقيع الجزاء على الموظف المخالف لمهام وظيفته، بقصد الردع والإصلاح، أما الهدف من القرار الإداري انتظام سير المرافق العامة بإطراد وانتظام ، وتحقيق المصلحة العامة على أساس الهدف المخصص لكل منهما طبقا للقاعدة المعروفة (قاعدة تخصيص الأهداف) بحيث إذا خرج عنها أصبح مشوبا بما يجعله قابلا للطعن عليه بالإلغاء.[1]

الفرع الثالث: أركان القرار التأديبي

يتعين أن يصدر القرار التأديبي عن مختص في الشكل الذي يقرره القانون مستندا إلى أسباب تبرره واردا على محل ممكن وقائم ومشروع قاصدا تحقيق مصلحة عامة بالإضافة إلى الهدف المخصص لإصداره

وفي حدود ذلك سنتناول ضوابط القرار التأديبي بوصفه قرارا إداريا .

أولا : ركن السبب

يعد السبب من أهم أركان القرار التأديبي، وهو الحالة المادية، أو القانونية التي تحدث وتدفع السلطة التأديبية للتَدخَل وإصدار القرار، فارتكاب الموظف لخطأ مهني يمسُ بأخلاقيات الوظيفة التي يشغلها، أو بكيان الإدارة التي ينتمي إليها يكون سببا في إصدار السلطة التأديبية للقرار المتضمن توقيع عقوبة تأديبية في حقه، [2]

فالسبب هو الحالة القانونية أو الواقعة البعيدة عن رجل الإدارة والمستقلة عن ارادته التي تحدث أولا فتوحي لرجل الإدارة بأنه يستطيع التدخل وأن يتخذ قرار ما[3] .

فالحالة الواقعية أو المادية في القرار التأديبي هي العناصر الموضوعية الواقعية التي تتمثل في الفعل المؤثم المسبب لقرار التأديب، في الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي، والأصل أن الإدارة لا تملك السلطة التقديرية في وجود الوقائع من عدمها، والقضاء التأديبي يمكنه أن يبسط رقابته القانونية على صحة السبب

1- الدكتور. خميس السيد إسماعيل، موسوعة القضاء الإداري للمحاكمات التأديبية أمام مجلس الدولة، المجلد الأول ،دار محمود للنشر، القاهرة، دون سنة النشر ص61 .

2-عيشوبة عمار، حدود الرَقابة القضائية على سبب القرار التأديبي ،جامعة إبن خلدون، تيارت (الجزائر)، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية issn2572-0201 ، المجلد 04 ، العدد:01 السنة 2020 ،ص 95.

3-الدكتور خميس السيد إسماعيل, موسوعة القضاء الإداري للمحاكمات التأديبية أمام مجلس الدولة، المرجع السابق ، ص 75.

التأديبي، فإذا تبين له عدم صحة الأسباب التي بني عليها القرار التأديبي فيملك سلطة إلغاء القرار التأديبي لتخلف ركن السبب .

وبناءا على ما سبق يتضح لنا أن الإتجاه القضائي الحديث يؤكد على بسط رقابته في التحقق من إستناد القرار التأديبي إلى السبب الصحيح موجودا وثابتا من حيث الواقع ومطابقا للقانون وملائما من الوقائع.

ويشترط في ركن السبب كأصل عام أن يكون:

-أن يكون السبب موجودا وقائما حتى تاريخ إصدار القرار: يتركب هذا الشرك من شقان حتى يصح سبب القرار التأديبي والقرار الإداري بوجه عام، ولا يجزي توافر أحدهما دون الآخر فمن جهة أولى لا بد من الحدوث الفعلي للوقائع التي بنت عليها الإدارة قراراتها ودفعتها إلى إصداره، فلا يجوز توقيع قرارا تأديبي في حق موظف عمومي في حين أنه لم تصدر منه أي مخالفات تذكر، ومن جهة ثانية يجب أن تكون تلك الوقائع السابقة لاتخاذ القرار مستمرة حتى تاريخ إصدار القرار وذلك تماشيا مع القاعدة العامة التي تقضي بأن تاريخ صدوره هو مرجع تقدير مدى مشروعية القرار.

-أن يكون سبب القرار مشروعا:

إن وجوب أن يكون سبب القرار التأديبي مشروعا من الشروط البالغة الأهمية لسلامته من الناحية القانونية كونه يعد تكريسا صريحا لمبدأ المشروعية الذي يقتضي أن تكون أعمال الإدارة مطابقة للقانون بمعناه الواسع، وأيا كان تصرفها ماديا أو قانونيا.

وسواء كانت السلطة التأديبية تتمتع بسلطة تقديرية في اختيار سبب القرار كون الأخطاء المهنية غير محددة على سبيل الحصر، أو في حال لم يترك لها المشرع تحديد أسباب القرار، فإن قرارها لابد أن يكون مشروعا، وإلا تعرض للإلغاء.

فإذا كان الأصل أن للسلطات التأديبية حرية اختيار وتقدير أسباب القرار التأديبي بشرط أن يكون لهذا الاختيار ما يبرره من الناحية القانونية ويسنده، ذلك أن المشرع يورد بعض الاستثناءات .

بحيث يحدد للسلطات التأديبية الأسباب التي يرتكز عليها القرار التّأديبي ، والتي يتعين عليها الالتزام بها لإصدار قراراتها التأديبية، وإلا كان القرار التأديبي غير مشروع، أي أن سلطتها مقيدة حيالها.[1]

1-عيشوية عمار، حدود الرقابة القضائية على سبب القرار التأديبي، مرجع سابق ص 98 .

فالقرار الصادر بتوقيف الموظف مؤقتا لا يكون إلا لسبب قد حدده القانون، وذلك في الحالة التي يكون فيها الموظف العام محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، فإصدار الإدارة قرارها هذا دون وجود حقيقي لمتابعة قضائية من طرف النيابة العامة يجعل القرار التأديبي عرضة للبطلان لعدم مشروعية السبب.[1]

أن يكون السبب محددا: يعدُ القرار معيبا في سببه إذا اعتمدت الإدارة في إصداره على سبب عام أو مجمل، وفي التحديد الواضح لسبب القرار تمكين صاحب الشأن من أن يحدد موقفه من هذا القرار ، إما بقبوله إذا ما اقتنع بأسبابه أو رفضه والطَعن في مشروعيته إذا ما رأى فيه من الغموض، أو عدم صحة ما ورد فيه من أسباب .

وعملا بنص المادة 184 من الأمر 06-03 قرر المشرع الجزائري بأن السَبب المحدد الذي يوجب توقيع عقوبة العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وهو " ضرورة غياب الموظف 15 يوما متتالية على الأقل".[2]

كما أن عدم تحديد الأسباب التي يقوم عليها القرار التأديبي يصعب من عمل القاضي أثناء بسط رقابته على مدى صحة الأسباب التي اعتمدت عليها سلطة التأديب في إصداره.

ثانيا: ركن المحل

محل القرار التأديبي هو الأثر القانوني الذي يترتب عليه حالا ومباشرة وهذا الأثر هو إنشاء أو تعديل أو إلغاء حالة قانونية معينة أي أن محل القرار هو موضوعه ومحل القرار التأديبي هو توقيع الجزاء

أو بمعنى آخر هو عملية التغيير التي تحدث في المركز القانوني التي هي قصد مصدر القرار الإداري إلى إحداثها سواء بالإنشاء أو بالتعديل أو بالإلغاء .

أو هو الموضوع الذي يتضمنه القرار التأديبي أي الأثر الذي يرتبه القرار في مواجهة من صدر بشأنه.

ثالثا: ركن الاختصاص

يمكن تعريف الاختصاص بأنه " السلطة أو الصلاحية القانونية التي يتمتع بها متخذ القرار في إصدار قراره من الناحية النوعية، الزمانية والمكانية".[3]

1-المادة 174 من الأمر 06-03
2-المادة 184 من الأمر 06-03
3-الدكتور سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الخامسة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984 ص 13.

فالقرار التأديبي لا يكون صحيحا إلا إذا صدر عن مختص وفقا لما يقرره القانون، في ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا " ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن ولاية التأديب لا تملكها سوى الجهة التي ناط بها المشرع بهذا الاختصاص في الشكل الذي حدده لما في ذلك من ضمانات قدر أنها لا تتحقق إلا بهذه الأوضاع وترتيبا على ذلك فإن قانون العاملين بالقطاع العام رقم 48 لسنة 1978 وقد حدد السلطات التأديبية التي تملك توقيع الجزاءات على العاملين على سبيل الحصر ولم يخول هذه السلطات التفويض في اختصاصها هذا كما كان الشأن في القانون رقم 1971/61 فمن ثم لا يجوز للسلطات التأديبية أن تنزل عن هذا الاختصاص أو تفوض فيه تحقيقا للضمانات التي توخاها المشرع باعتبار أن شخص الرئيس المنوط به توقيع الجزاء محل اعتبار ، ولقد عنى المشرع في المادة 84 من القانون رقم 1978/48 سالفة الذكر على أن يحدد الاختصاص في توقيع الجزاءات التأديبية تحديدا جامعا ومانعا أيضا لا يتأتى معه أي قول بجواز التفويض فيه. [1]

المطلب الثاني: الأساس القانوني لإصدار القرار التأديبي (الخطأ المهني)

إن مبرر و أساس إصدار القرار التأديبي هو كل تخلى عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني يعرض مرتكبه للعقوبة التأديبية[2].

لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبيرا في الطريقة التي تعالج فيها المخالفات التي يقترفها الموظف العام[3]، وكذا في تسميات الخطأ المهني في حد ذاته، مما أثار في الواقع صعوبة كبيرة أقنعت أغلب فقهاء القانون الإداري إلى إبعاد خضوع الأخطاء المهنية لمبدأ الشرعية بسبب استحالة حصر الأخطاء المهنية، الذي جاء نتيجة للتطور الهائل في حركة التقنين في مختلف الوظائف العامة، مما تستدعي أحقية الجهة المختصة بإصدار القرار بتكييف الأفعال التي يؤتيها الموظف على أنه خطأ مهني.

إن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع التجريمي على تصرفات الموظف إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات[4]، في حين يتصف

1-حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 1584 لسنة 32 القضائية ،جلسة 8 من ديسمبر سنة 1978، مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا السنة الثالثة والثلاثون، الجزء الأول (أول أكتوبر 1978- آخر فبراير سنة 1977) ص 389.

2-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2010، ص 441.

3-محمد عصفور، جريمة الموظف العام و أثرها في وضعيته التأديبي، 1963، ص 15.

4- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 50.

الخطأ المهني بنوع من المرونة والتنوع، بحيث يصعب ضبطه على نحو ما تضبط به الجرائم الجزائية بأركانها المعروفة.

الفرع الأول: تحديد الخطأ المهني المستوجب للإصدار القرار التأديبي

لقد تعددت التسميات و المصطلحات التي أطلقها الفقه و القضاء على تلك التصرفات التي يرتكبها الموظف العام، تجعله تحت طائلة التأديب الإداري، و لعل أكثر التسميات شيوعا و هي كما يلي:

-الجريمة التأديبية: و هي الأكثر استعمالا في الفقه.

-الذنب الإداري: ويأخذ بهذه التسمية جانب من أحكام القضاء الإداري.

-المخالفة التأديبية: وقد استخدمت المحكمة الإدارية العليا المصرية هذا الاسم في بعض أحكامها[1].

أما المشرع الجزائري فقد اعتمد على مصطلح الخطأ التأديبي و ذلك طبقا لأحكام المادة 68 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، كما نصت عليه المادة 124 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 24 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات في استعماله لفظ الخطأ المرتكب، و نفس الصياغة ما جاءت به المادة 160 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية مصطلح الخطأ المهني.

إن هذا الاختلاف في التسميات ترجع إلى كونها تتأثر مع الأفعال المرتكبة فجاءت مصطلح الجريمة التأديبية تأثرا بالجريمة الجنائية متى توافرت أركانها، و المخالفة التأديبية و هو كل ما يخالفه الموظف عن قصد المهام المنوط له في إطار الوظيفة، أما مصطلح الخطأ المهني عندما لا تتجه إرادة الموظف لإيتاء ذلك الفعل.

إن الخاصية الأساسية للأخطاء المهنية أنه لا يوجد تحديد مسبق لها بمعنى تعريف للتصرفات التي يكون لها وصف الأخطاء المهنية لارتباطها بأخطاء أخرى و مدى تأثيره على الخطأ المهني، لذا وردت أغلب التشريعات و منها التشريع الجزائري خالية من تعريف الخطأ المهني تاركة ذلك إلى مجهودات الفقه و القضاء.

1-سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة القاهرة، 2011، ص 64.

الفرع الثاني: معايير تحديد الأخطاء المهنية وتصنيفها

لعل الوسيلة لمعرفة الأخطاء وتحديدها وهو الاعتماد على الواجبات الوظيفية كمعيار لتحديد الأخطاء المهنية في حالة الإخلال بهذه الواجبات الوظيفية والخروج عن مقتضياتها.

فتحديد الأخطاء المهنية بالرجوع إلى واجبات الموظف العام هي الطريقة التي تلجأ إليها عادة النظم المختلفة للوظيفة العامة لتعريف الخطأ المهني، لترجعه لكل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف فعلا أو تصرفا ما بأنه يشكل خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية.

لذلك اعتبر المجلس الدستوري الفرنسي الواجبات الوظيفية مبدأ يعالج غياب القائمة الشاملة للأخطاء المهنية الموجبة للعقاب التأديبي، فقضى بأن: "من مقتضيات تحديد الأخطاء المهنية المعاقب عليها في المواد التأديبية الإحالة إلى الواجبات التي يخضع لها الموظف الإداري بموجب القوانين و اللوائح[1].

و نظرا لحداثة القانون التأديبي و ارتباطه بالنظم الوظيفية المتطورة و المتنوعة و كثرة الواجبات و تعددها مما تعذر على المشرع أن يحصر جميع الأفعال التي تعتبر أخطاء مهنية و تسري على جميع القطاعات الوظيفية و اكتفى في ذلك بالنص على أهم الواجبات و المحظورات ذات الميزة المشتركة على سبيل المثال لا الحصر[2].

بالرجوع لواجباته المهنية للموظف العام نلاحظ أن أغلبها مفرغة في نصوص مكتوبة سواء كان تشريع أو نصوص تنظيمية، تعليمات أو اللوائح.

هذا وقد تطرق المشرع الجزائري للواجبات الوظيفية من خلال أحكام المواد 20 إلى غاية 54 من المرسوم رقم 59/85 في الباب الثاني تحت عنوان " الحقوق و الواجبات "، في حين تعرض الأمر رقم 03/06 للواجبات الملقاة على عاتق الموظف في الفصل الثاني تحت عنوان " واجبات الموظف " التي تضمنها المواد من 40 إلى 54 إضافة أن المشرع لجأ إلى تحديد الجرائم التأديبية عن طريق التقنين.

1- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 67.

2-حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص 30 – 31.

لذا فهذه القاعدة تطبق بسهولة في نظام تأديب الموظفين، وذلك لأن الواجبات مفرغة بصفة عامة في نصوص مكتوبة، وعليه يمكن تحديد الأخطاء المهنية بالرجوع للواجبات الوظيفية و كذا إلى ما نصت عليها في التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة.

أولا: واجبات الوظيفة كمعيار لتحديد الأخطاء

1-واجب المحافظة على السر المهني:

يطلع الموظفون بحكم عملهم على كثير من أسرار الناس و بصفته خاصة أولئك الذي يتصل عملهم بأدق خصوصيات المواطنين[1].

فالموظفون ملزمون بالمحافظة على ما يطلعون به من أسرار أو مخالفة ذلك تعرضهم للمسؤولية الجنائية إذا كان المشرع قد أقرر لها عقوبة جنائية، أو مسؤولية مدنية إذا رتب أضرار 1مادية أو أدبية أو مسؤولية تأديبية في جميع الحالات[2] .

لقد نص المشرع الجزائري في كثير من النصوص القانونية لواجب المحافظة على السر المهني، حيث نصت المادة 71 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 و المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية :((يعد خطأ من الدرجة الثالثة ارتكاب العامل إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مهنية و أسرار مصنفة كذلك في تنظيم أو محاولة إفشائها))[3].

أيضا ما أشارت إليه أحكام المادة 48 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة والتي نصت على أنه: ((يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تفتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة))[4].

1-بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، دار الفكر العربي، الاسكندرية، 2010، ص 166.
2- محمد يوسف المعداوي، دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1988.
3-المادة 71 من المرسوم رقم: 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد 37، الصادر في 14 سبتمبر 1982، ص 1805.
4-المادة 48 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد ،46 الصادر في 16 جويلية 2006.

واجب كتمان أسرار الوظيفة يقتضي ألا يتم إفشاء أي معلومات أو إيضاحات أو وقائع إدارية أو تصوير أي مستندات اطلع عليها الموظف أو اتصلت بعمله بسبب وظيفته و هذا الواجب يهدف إلي حماية المرفق العام والذي أساسه يرتبط بحماية مصلحتين مزدوجتين مصلحة الأفراد ومصلحة الدولة في آن واحد.

2-واجب احترام مواعيد العمل

لما تقتضيه استمرارية سير المرافق العامة ضرورة المحافظة على المواعيد العمل فكل موظف يتغيب عن عمله دون عذر مقبول أو دون إذن مسبق يتعرض إلى عقوبات تأديبية بالإضافة إلى الخصم من الأجر، في حالة التغيب الغير مبرر، حيث يخضع واجب المحافظة على مواعيد العمل إلى اللوائح الداخلية التي تحددها الإجراءات المتبعة في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد[1].

إن مبدأ استمرارية المرفق في تقديم خدماته يمنع على الموظف كل إنقطاع غير مشروع عن العمل أو أي إمتناع عن تحقيق خدمته خلال المدة القانونية، لينشئ الخطأ المهني للموظف لتقصيره أو إهماله في المواظبة عن القيام بأعباء وظيفته.

إلا في حدود المنصوص عليها قانونا هذا ما نصت عليه المادة 136 من المرسوم رقم 56/75الذي جاء فيها: ((كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد 132و135 أعلاه، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به))[2].

أما الأمر رقم: 03/06 فقد تضمنها في أحكام المادة 184 على أنه: ((إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم))[3].

3- منع الجمع بين الوظائف

لقد نص المشرع الجزائري على أنه لا يجوز للموظف أن يجمع بين وظيفتهم و بين أي عمل آخر مربح يؤدى للإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها، بإضافة إلى أنه لا يمكن للموظف أن يؤدى أعمالا للغير بمرتب أو بمكافأة و لو في غير أوقات العمل .لقد حدد المشرع صراحة على حالات تنافي

1-محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008، ص 85.

2-المادة 136 من المرسوم رقم: 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

3-المادة 184 من الأمر رقم: 03/06، السالف الذكر، ص 17.

المتصلة ببعض المناصب والوظائف والتي تضمنتها أحكام المادة 02 من الأمر رقم 07-01: المؤرخ في 01 مارس 2007 المتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف على أنه:

((حيث يمنع شاغلوا المناصب و الوظائف من أن تكون لهم خلال فترة نشاطهم، بأنفسهم أو بواسطة أشخاص آخرين، داخل البلاد أو خارجها، مصالح لدى المؤسسات أو الهيئات التي يتولون مراقبتها والإشراف عليها أو التي أبرموا صفقة معها أو أصدروا رأيا بغية عقد صفقة معها))[1].

إلا أن المشرع قد استثنى من هذا الحضر الموظفين الذين يقومون بمباشرة مهنة التعليم إلى جانب وظائفهم الأصلية، كما استثنى أيضا القيام الموظف بممارسة التأليف العملي أو الأدبي أو الفني ، وفي حالة كان زوج الموظف يمارس بصفة مهنية نشاط خاصا مربحا وجب عليه التصريح بذلك الإدارة التي ينتمي إليها، و ان عدم التصريح بذلك تعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية.

بالإضافة إلى أنه في حالة مارس الموظف أحد حالات التنافي، فيجب على أخر هيئة مستخدمة أو السلطة المكلفة بالوظيفية العمومية حسب الحالة بإخطار الجهات القضائية المختصة.

المطلب الثالث: السلطة المختصة بإصدار القرارات التأديبي

تلعب السلطة التأديبية الدور الأساسي في النظام التأديبي، لكونها ترتبط دائما بالجهة المختصة بالتأديب، والتي تختلف باختلاف الأنظمة السياسية والاجتماعية و الاقتصادية ما بين الدول.

فالسلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن الجرائم التأديبية ، أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية [2]

وبهذا فإن المشرع قد أناط الاختصاص في إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لجهتين للرئيس الإداري كاختصاص أصيل والمجالس التأديبية كاختصاص استثنائي.

4-المادة 02 من الأمر 01/07، المؤرخ في 01 مارس 2007، المتعلق بحالات التنافي و الالتزامات الخاصة ببعض المناصب و الوظائف، الجريدة الرسمية العدد 16، الصادر في 07 مارس 2007، ص 04.

1-حمايتي صباح, الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجيستر تخصص تنظيم إداري جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، ص51.

الفرع الأول: الاختصاص الأصيل للرئيس الإداري

يعتبر تأديب الموظفين من أهم السلطات التي يتم تقريرها للرئيس الإداري [1] ، فهو بذلك اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على أشخاص مرؤوسيهم داخل الإدارة اذا اقتضى الأمر من أجل ضمان حسن سير المرافق العامة، وعملا بمبدأ تلازم المسؤولية والسلطة، الذي يقرر أنه لا مسؤولية بدون سلطة ولا سلطة بدون مسؤولية[2].

((Le pouvoir discipline est exercé par l'autorité investie du pouvoir de nomination[3]))

لقد أخص المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتحريك دواليب باتخاذ الإجراءات التأديبية إذ نصت المادة 162 من الأمر 06-03 على أنه :" تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين".

مما يدل على أن سلطة التأديب في نظام الوظيفة العمومي الجزائري هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها حق التعيين، ونفس المنهج الذي اتبعته التشريعات الوظيفية المتعلقة بشأن تنظيم المسار الوظيفي فقد جاء حسب الأمر 133/66 في مادته 54 على أن السلطة التأديبية من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين، في حين أن المرسوم رقم 59/85 نص صمن مادته 123 على أن : " تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية"

وحسب المادة 165 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على (تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين بقرار العقوبات التأديبية ...) ، وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية و الولايات والبلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري ، فإن سلطة التعيين، السلطة الإدارية التي تمارس حق التأديب هي :

- الرئيس المباشر (مسؤول المصلحة) للموظف العام المخطئ تأديبيا.
-مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمين المؤسسة .
-رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.

2-سعد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية،2008،ص 53،

3-عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ،المؤسسة الوطنية للكتاب،الجزائر،1984،ص 364-365

1-Pierre T ifine, Le statut géneral de la foncti on publique hospitaliére ,editions heurs Paris ,2006. p90.

-الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

-الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية[1]

لقد اطلق المشرع الجزائري يد السلطة الرئاسية في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى في كل من الامر رقم 133/66 في المادة 56 ((تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء)) ، ما نصت عليه 125 من المرسوم 59/85 ((تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين ،عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مسبب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما)).

وترجع اطلاق يد السلطة الرئاسية في هذه الدرجة من العقوبات لقلة أهميتها وبساطتها مقارنة بالعقوبات التي قد تصل إلى الشطب من قائمة التأهيل كعقوبة من الدرجة الثانية المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر رقم:03/06 السالف الذكر .

فممارسة سلطة التأديب ذو طابع مقيد بنصوص قانونية ، والذي يطرح التساؤل وهو مدى إمكانية تفويض اختصاص التأديب ، وعلى اعتبار ان التفويض يحتل مكانة هامة بين موضوعات القانون الإداري بوجه عام وموضوع التأديب بوجه خاص ، غير أنه نصت بعض تشريعات الدول على عدم إمكانية العمل به في المجال التأديبي يؤدي إلى ضعف أدائه في هذا الإطار الأمر الذي يجعل سلطة التأديب محتكرة في يد السلطة الرئاسية ، باعتبارها مسألة هامة يجب على الرئيس الإداري أن تتفرع لها شخصيا .

نلاحظ أن المشرع الجزائري أجاز العمل بالتفويض في التأديب الوظيفي لبعض السلطات والتي تضمنتها أحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم :99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 السالف الذكر على أنه ((يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة ، سلطة التعيين وسلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته))[2] ، وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة تفويضا بقرار من الوزير المعنى بعد أخذ رأى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والتي تستوفي إمكانية تفويض الرئيس الإداري لسلطة التأديب .

الفرع الثاني: الاختصاص الاستثنائي للمجالس التأديبية

إن السلطة الرئاسية الإدارية هي المختصة بالتأديب كأصل عام، وقد منحت هذا الإختصاص لكونها تملك سلطة التوجه و أنها مسؤولة عن حسن سير العمل على مستوى الإدارات التي ترأسها.

2-المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم :99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير , بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادر في 28 مارس 1990، ص 444.

1-المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 ، السالف الذكر، ص 444.

وقد أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذا ما تعلق الأمر بالعقوبات على درجة من الشدة.

لقد أطلق أول تشريع بتنظيم الوظيفة العامة في الجزائر على هذه الهيئات عدة مصطلحات ففي ظل الأمر رقم: 133/66 إسم "اللجنة المتساوية الأعضاء"[1].

أما المرسوم رقم 59/85 فقد سماها "لجنة الموظفين"[2] في حين أطلقت على الأمر رقم 03/06 تسمية "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء"[3].

إن اللجان المتساوية الأعضاء تعتبر من أهم وسائل إقامة و البحث عن التوازن بين الضروريات القصوى للإدارة، بمقتضي الفاعلية و المصالح الفردية للموظف.

ويدخل في هذا الإطار الحق النقابي الذي ظل يدافع ضد تعسف الإدارة و محاولة إدماج الموظف في تسيير الشؤون الموظفين ،و لو بدرجة أقل ربما كان للمنظمات النقابية دور كبير في إرساء قواعد جادة في مجال مشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم المهنية.

و هذا ما جسده المشرع الجزائري من خلال إنشاء هيئات الوظيفة العامة ضمن الباب الثالث الفصل الثالث بعنوان " هيئات المشاركة و الطعن."

بحيث أقرت المادة 62 من الأمر رقم: 03/06 على أنه تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية "لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان الطعن، لجان تقنية ." وتجدر الإشارة إلى أنه رغم العمل بالأمر رقم: 133/66 و الذي حل محله المرسوم التنفيذي رقم 59/85 إلا أن المرسوم رقم: 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المنظم للجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و اختصاصاتها تبقى سارية لعدم صدور غيره في هذا المجال.

إذا كان المشرع قد حدد منطق المشاركة عند إنشائه اللجان المتساوية الأعضاء إلى جانب الرئيس الإداري اللذين يجتمعان كمجلس تأديبي، حتى لا تكون للرئيس الإداري الانفراد بتوقيع العقوبات التي هي على درجة من الخطورة، لذا كان من الضروري دراسة كل من الإطار العضوي للمجلس و كذا الإطار الوظيفي باختصاص استثنائي محددة على سبيل الحصر.

1 المادة 56 من الأمر رقم: 133/66، السالف الذكر، ص 552.
2 المادة 123 من المرسوم رقم: 59/85، السالف الذكر، ص 353.
3 المواد 62-63-64 من الأمر رقم: 03/06، السالف الذكر، ص 07-08.

المبحث الثاني : الطعن القضائي في مواجهة القرارات التأديبية .

بعد ان يستنفذ الموظف الضمانات الإدارية لا يبقى امامه سوى اللجوء الى القضاء للطعن في القرارات التأديبية الصادرة وذلك بهدف الغاء هذا القرار إذا كان غير مشروع أو قد لا يتحصل الموظف على جدوى من التظلمات التي قدمها للإدارة فقد يرفض مصدر قرار الاعتراف بالخطأ، أو يكون للإدارة رغبة أو مصلحة في التحرر من قيود مشروعة، فهنا في وسع أي موظف إذا صدر في حقه قرار تأديبي الطعن فيه.

سنتطرق الى مفهوم الطعن القضائي من خلال المطلب الأول ونتناول شروط قبل الطعن في المطلب الثاني اما المطلب الثالث سنتحدث عن الجهة القضائية المختصة بالطعن في القرارات التأديبية.

المطلب الأول : تعريف الطعن القضائي ضد القرارات التأديبيبة في نطاق الوظيفة العمومية .

يعرف البعض الطعن على أنه: "تظلم من الحكم يرفع ممن صدر عليه"[1] ، ويعرفه البعض الآخر: هو "حق ينشأ أو رخصة تتولد للمحكوم عليه من حكم صادر في الدعوى، يرمي من وراءه إلى تصحيح الحكم"[2].

يعرف الدكتور أحمد الهندي طرق الطعن بأنها "الوسائل بمقتضاها يمكن التظلم من الأحكام، فلا يمكن رفع دعوى مبتدأه بطلب بطلانها، بالأحكام خلاف العقود".

من التعاريف السابقة نستنتج أن تصحيح تعييب الأحكام لا يكون إلا عن طريق الطعن فيها بالطريق الجائز قانونا ، فالحكم اذي يلغى أو يعدل من محكمة الطعن يعتبر هو الصواب الذي يتعين احترامه ما دام لم يطعن فيه ، لا يجوز رفع دعوى ببطلانه أو تقرير انعدامه لأن المنازعة فيه بغير طريق الطعن المقرر ممتنعة كقاعدة عامة ، فالقانون إذ نظم طرقا معينة للطعن في الأحكام على تلك الطرق دون غيرها إحتراما

1-أحمد مسلم .أصوات المرافعات .دار الفكر العربي .القاهرة .سنة 1979 .ص 679.
2-محمد أحمد عابدين .خصومة الإستئناف .منشأة المعارف .الإسكندرية سنة 1987.ص 09.

لحجيتها ، فلا يجوز رفع دعوى بطلان مبتدأة ضد الأحكام ، الحكمة من وراء ذلك تكمن في أن إستقرار الحقوق لدى أصحابها يقتضي إحترام الأحكام فلا يطعن فيها إلا بطرق خاصة وإجراءات خاصة وفي مواعيد معينة بحيث إذا انقضت هذه المواعيد دون الطعن في الحكم أصبح غير قابل للطعن فيه .

المطلب الثاني: شروط قبول الطعن القضائي ضد القرارات التأديبيبة في نطاق الوظيفة العمومية .

يقصد بشروط قبول الطعن القضائي ،الشروط الواجب توافرها حتى تستطيع المحكمة قبول الدعوى ومن ثم البحث في موضوعه فاذا كان الطعن مفتقرا لأي شرط من هذه الشروط حكمت المحكمة برده بناء على طلب الجهة المقدم الطعن ضدها دون التطرق الى البحث في موضوعه حتى لو كان الطعن مرفوعا بالفعل ضد قرار اداري مخالف للقانون .ومن ناحية اخرى فان قبول الطعن اذا توافرت شروطه لا يعني اجابة الطاعن لطلباته اذ يتوقف ذلك على قانونية القرار .ومن ثم تحكم المحكمة بطلبات المدعي اذا ثبت مخالفة القرار المطعون فيه للقانون والا حكمت المحكمة برفض الدعوى أو ردها .

الفرع الاول: شرط الصفة

أولا: تعريف الصفة

نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري في فقرتها الأولى على :" لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له الصفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

الصفة *هي الحق في المطالبة* أمام القضاء، وتقوم على المصلحة المباشرة والشخصية في التقاضي[1] .يجب أن يتمتع المدعي بالصفة اللازمة لرفع الدعوى، أي أن يتمتع بالأهلية القانونية للتقاضي [2] .

إن الأهلية القانونية لإقامة دعوى إدارية قضائية هي ذات الأهمية المعتمدة بموجب القانون المشترك ولا تتضمن أي ميزة خاصة[3]، فهي ترتكز بالنسبة للأشخاص الطبيعيين على القواعد المعتادة المتعلقة بالنيابة القانونية، خاصة فيما يتعلق بعديمي الأهلية والوكلاء. أما أشخاص القانون الخاص المعنويون فإن الأنظمة الأساسية أو القانون، هي التي تحدد الهيئات التي تتمتع بأهلية تمثيلهم.

1-عبد الرحمان بربارة ، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،دار بغدادي للطباعة والنشر والتوزيع ،حي بن شوبان ،الرويبة ،الجزائر ،ص 34.

2-أحمد محيو ،المنازعات الإدارية ، ترجمة فائز أنجق وبيوض خالد ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون -الجزائر ، الطبعة الخامسة ،2003، ص 78.

3-أحمد محيو ، مرجع ساق ص 78.

ينبغي التمييز بين الصفة في الدعوى والصفة في التقاضي، فقد يستحيل على صاحب الصفة في الدعوى مباشرتها شخصيا بسبب عذر مشروع .

و في هذه الحالة يسمح القانون لشخص اخر بتمثيله في الإجراءات ،كأن يحضر المحامي نيابة عن المدعي أو يحضر شخص اخر بموجب وكالة خاصة.

في هذه الحالة، يقع على القاضي ابتداءً التأكد من صحة التمثيل ثم يبحث لاحقا في مدى توفر عنصر الصفة لدى صاحب الحق

قد يصح التمثيل ثم يصح التمثيل مع فساد الصفة في الدعوى والعكس صحيح .

من أمثلة على ذلك : أن يحضر الأب بصفة عفوية ومن دون وكالة ،جلسة المحاكمة بدلا عن إبنه الراشد الذي رفع دعوى قضائية يطالب فيها استعادة شقة يملكها بسند محتلة من الغير دون وجه حق ،ظنا من الأب بأن الملكية واحدة ،الصفة في الدعوى هنا صحيحة لكن التمثيل فاسد عكس ذلك ،أن يكون الأب حاملا لوكالة صحيحة غير أن الابن المدعي ليس له أي سند يثبت ملكيته ،التمثيل هنا صحيح إنما ترفض الدعوى لانعدام الصفة لدى الابن ،وصحة التمثيل ليست من شروط قبول الدعوى ،بل هي من صحة إجراءات الخصومة .

تكمن أهمية التفريق في الجزاء أن وسيلة التمسك بعدم توفر الصفة في الدعوى هي الدفع بعدم القبول أما وسيلة التمسك بتخلف الصفة في التقاضي هي البطلان .

ثانيا : زوال الصفة أثناء سير الخصومة

يؤدي زوال الصفة في الدعوى بالنسبة لاحد أطرافها أثناء سير الخصومة إلى أن تصبح الدعوى غير مقبولة وذلك بسبب وجوب توفر هذا الشرط في وقت تقديم المطالبة القضائية إلى حين صدور الحكم في الدعوى أما زوال الصفة في التقاضي عن الممثل الإجرائي أثناء نظر في الدعوى فيؤدي إلى انقطاعها ،والملاحظ أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري اشترط الصفة في المدعي والمدعي عليه على السواء واعتبره من النظام العام إذ أنه للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه دون طلب من أطراف الخصومة في الفقرة الثانية من المادة 13 :

"يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو المدعي عليه ". وهو من المبادئ العامة في التقاضي إذ لا يصح إقامة دعوى الا من ذي صفة على ذي صفة .

فكما يشترط توفر عنصر الصفة لدى المدعي وإلا رفضت دعواه ،يشترط كذلك قيام عنصر الصفة لدى المدعي عليه و إن تعددوا ،اذ يشترط في صحة الدعوى ان ترفع ضد :

_ من يكون معنيا بالخصومة ،كدعوى العامل ضد رب العمل أو زوجة ضد زوجها أو مؤجر ضد مستأجر نظرا لاستقلالية الذمم المالية وعدم جواز تحميل الغير أعباء عن تصرفات ليس لهم علاقة بها .

_ممن يجوز مقاضاتهم فلا تقبل الدعوى ضد فاقد الأهلية لتعلق ذلك بحق الدفاع أو ضد مؤسسة لا تملك الخصية المعنوية او ضد موظف أجنبي يتمتع بالحصانة الدبلوماسية عملا بالمادة 30 من إتفاقية فيينا المصادق عليها من طرف الجزائر بالمرسوم رقم 64-84 المؤرخ في 4مارس 1964 [1]

أما بالنسبة للدولة فإنها تمثل أمام جهات القضاء الإداري بطريق ممثليها القانونيين كالوزراء والولاة [2]

المادة828:"مع مراعاة النصوص الخاصة، عندما تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو مؤسسة عمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا في الدعوى بصفة مدعي أو مدعي عليه ، فتمثل بواسطة الوزير المعني ، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي على التوالي ،الممثل القانوني بالنسبة للمؤسسة ذات الصبغة الإدارية."

تجدر الإشارة هنا أن المشرع الجزائري لم يقيد رفع الدعوى على فرد أو جماعة مدعى عليهم رغم أن المادة 13 جاءت بصيغة الفرد إلا أنه يجوز إقامة الدعوى على مجموعة ، هذا ما جاء حسب نص المادة 38 في فصل الإختصاص الإقليمي والتي نصت صراحة على جواز تعدد المدعى بالقول :

*في حالة تعدد المدعى عليهم *

الأصل هو تفريد الدعوى بحيث يتقاضى كل مدعي بصفة فردية ضمانا لحسن سير العدالة ،لكن إذا أقيمت الدعوى بعريضة جماعية استثناءً فتكون مقبولة كلما احتوت على ارتباط ناتج عن وحدة الأطراف ووحدة المسائل المثارة حماية لمصلحة جماعية.

أما إذا رفعت الدعوى من مجموعة أشخاص في شكل دعوى مشتركة وكانت الدوافع والأسباب مختلفة، فيتعين على القاضي رفض الدعوى.[3]

1- عبد الرحمان بربارة شرح قانون الاجراءات الادارية والمدنية .ص36.
2-قرار رقم 341-119 المؤرخ في 24اكتوبر 1995.مجلة قضائية .العدد 01 سنة 1996 ص 130..
3- عبد الرحمان بربارة شرح قانون الاجراءات الادارية والمدنية ص37.

الفرع الثاني : شرط المصلحة

أولا :تعريف المصلحة

يقصد بالمصلحة هي المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية وقت اللجوء إلى القضاء [1] .هذه المنفعة تشكل الدافع وراء رفع الدعوى والهدف من تحريكها وقد نص عليها المشرع في المادة 13.إذ ليس من المنطق السليم أن يرفع دعوى من ليس له مصلحة يرجوها منها كما وأن هذا الشرط يحفظ للقضاء هيبته حتى لا ينشغل القضاة بقضايا لا طائل منها .

رغم هذا فإنه وعلى خلاف شرط الصفة لم يورد المشرع أنها من النظام العام بحيث ليس للقاضي في هذه الحالة أن يثيرها من تلقاء نفسه ،إنما له أن ينظر في توافرها عند الدفع بانتفائها من أحد أطراف الخصومة.

رغم ذلك يجب أن تكون المصلحة مشروعة وإن كان ليس للقاضي إثارتها من تلقاء نفسه فالقانون لا يحمي المصلحة المخالفة للآداب والنظام العام إذ ليس للمدعي المطالبة بحقه في بضاعة مسروقة أو دين أو قمار.

يجب على كل مدعي أن يبرر وجود مصلحة شخصية له، لحل النزاع الذي يرفعه أمام القاضي ،وهذه هي القاعدة التقليدية غير أنه من الصعب الإحاطة تماما بمفهوم المصلحة [2] .

ثانيا :انواع المصلحة :

1-المصلحة القائمة:

تكون المصلحة قائمة، حين تستند إلى حق أو مركز قانوني فيكون الغرض من الدعوى حماية هذا الحق أو المركز القانون من العدوان عليه أو تعويض ما لحق به من ضرر [3] .هنا يكون الحق قد اعتدي عليه بالفعل ، ويتحقق هذا الضرر الذي يبرر الإلتجاء للقضاء [4] كأن يمتنع المؤجر من تسليم المستأجر العين محل عقد الإيجار أو كأن يحل أجل الدين فيمتنع المدين عن الوفاء للدائن به. ويسوي أن تكون المصلحة مادية أو معنوية

2- المصلحة المحتملة :

4_عبد الرحمان بربارة.مرجع سابق .ص 38.
1- احمد محيو.المنازعات الادارية ص78.
2-عبد الرحمان بربارة.مرجع سابق .ص 39.
3- فريجة حسين.المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية .الطبعة الثانية .ديوان المطبوعات الجامعية.الساحة المركزية .الجزائر .ص 16.
4- عبد الرحمان بربارة .مرجع سابق. ص 39.

هو احتمال تحقق الضرر مستقبلا ومنه يكون تحقق المصلحة مرتبطا به ، إذا لم يقع الإعتداء ولم يتحقق بذلك ضرر لصاحب الحق .

يقال أن المصلحة محتملة ، قد تتولد مستقبلا وقد لا تتولد أبدا [1] .

إن من خلال المادة 13 فإن المصلحة المرجوة هنا هي خشية وقوع الضرر ومنه حماية المصلحة قبل حدوثه . كترميم بناء آيل للسقوط خشية تحقق سقوطه و وقوع خسائر بشرية ومادية فوقوع الضرر هنا محتمل قد يحدث وقد لا يحدث ومنه فالمصلحة أيضا محتملة .

الفرع الثالث: شرط الأهلية

تعتبر الأهلية الرمز أو الخاصية المعترف بها قانونا للشخص الطبيعي أو المعنوي والتي تخول له سلطة التصرف للدفاع عن حقوقه أو مصالحه[2] فالمقصود هنا هو أهلية الأداء أمام القضاء [3]

تناول المشرع الجزائري شرط الأهلية في المادة 46 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ضمن الدفع ببطلان من حيث موضوعها .[4] وجعلها من النظام العام يثيرها القاضي من تلقاء نفسه [5]

المطلب الثالث :الجهة القضائية المختصة في الطعن بالقرار التأديبي .

نظرا لما يشكله القرار التأديبي من أهمية بالغة سواء بالنسبة للموظف العام ، أو الجهة الإدارية ، فإن تحديد الجهة المختصة بالرقابة القضائية على القرار التأديبي هو أمر بالغ الأهمية ولا شك أن تحديد هذه الأخيرة هو أمر مرتبط بصورة أو بأخرى بالضمانات المقررة للموظف العام .

1-الدكتور رشيد خلوفي .قانون المنازعات الإدارية شروط قبول الدعوى الإدارية .ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.2006ص 247.

2- دكتور مسعود شيهوب .المبادئ العامة للمنازعات الادارية .الجزء الثاني .ديوان المطبوعات الجامعية .الجزائر 1999 ص 276

3-المادة 64 من القانون 08-09 .المؤرخ في 22 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية. الجريدة الرسمية.العدد21 الصادرة بتاريخ 23افريل 2008 .

4- المادة 65 من القانون 08-09.

ففي ظل النظام القضائي الجزائري المزدوج يعهد المشرع بمهمة الرقابة القضائية على القرارات التأديبية إلى المحاكم الإدارية كقاعدة القضاء الإداري الفرع الأول ومحكمة الاستئناف الفرع الثاني ومجلس الدولة الفرع الثالث.

الفرع الأول: المحاكم الإدارية.

استحدث المشرع الجزائري المحاكم الإدارية في ظل نظام ازدواجيه القضاء وأصبحت هي المختصة بالنظر في كافة المنازعات التي تثور في نطاق الإقليم التابع لها ،وهذا طبقا لنص المادة الأولى 1 من القانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية التي تنص :" تنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية ، يحدد عددها واختصاصها الإقليمي عن طريق التنظيم."[1]

والجدير بالذكر أن القانون رقم 08-09المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية السالف الذكر لقد نص على الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية في المادة 800 تضمنت ما يلي :" المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية .

تختص بالفصل في اول درجة ، بحكم قابل الاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها ."

كما أكدت المادة801 من القانون نفسه الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية حيث تنص :" تختص المحاكم الإدارية بالفصل في :

1-دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن : الولاية والمصالح الممركزة للدولة على مستوى الولاية ،البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية ، المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية

2- دعاوى القضاء الكامل .

3-القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة[2]. "

اما المادة 803من القانون نفسه فلقد نصت على الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية والذي يحدد طبقا للمادتين 37و 38 منه ،حيث تنص المادة 37 على :" يؤول الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي

1-القانون رقم 98-02 المؤرخ في0 مايو سنة 1998.يتعلق بالمحاكم الإدارية .الجريدة الرسمية العدد 37.المؤرخة سنة 1998.
2-محمد صغير بعلي.الوسيط في المنازعات الإدارية .دار العلوم والنشر والتوزيع .عنابة.2009.ص88و89.

يقع في دائرة إختصاصها موطن المدعي عليه، وان لم يكن له موطن معروف فيعود للجهة القضائية التي يقع فيها اخر موطن له ، وفي حالة اختيار موطن يؤول الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار ما لم ينص القانون على خلاف ذلك [1] "

أما المادة 38 من القانون نفسه تنص على:" في حالة تعدد المدعي عليهم ويؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن احدهم[2] ."

إلى جانب ذلك يجب مراعاة مختلف الجوانب القانونية التي تتطلبها الدعاوى التي ترفع أمام المحاكم الإدارية، إذ يجب أن ترفع الدعوى بعريضة موقعة من محارم وهذا حسب المادة 815 من القانون 08-09 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية مع مراعاة احكام المادة 827 من القانون نفسه المتعلقة بالبيانات الضرورية التي ينبغي تتضمنها العريضة وهي البيانات المشار اليها في المواد 15 و821 و844 من القانون نفسه.

وعلى هذا الأساس فإن القاضي الإداري الذي ينظر في دعوى إلغاء القرار التأديبي يتمتع بسلطات واسعة في البحث والتحري ، بخصوص شرعية هذا الأخير ، لا يقتصر هذا التحري على القرار الموضوع. ولكن يمتد أيضا الى الإجراءات المتبعة في ذلك .فيقوم بالتأكد على ضوء مستندات الملف التأديبي من الأدلة المادية للوقائع التي استندت إليها الإدارة وصحة تكييفها للعقوبة التأديبية التي سلطت على الموظف ، وعليه فإن القاضي الإداري يتمتع بسلطة التكييف القاضي للوقائع[3]

الفرع الثاني: المحكمة الإدارية الإستئنافية

أولا :النظام القانوني للمحكمة الإدارية الاستئنافية

اعتمد المؤسس الدستوري بموجب دستور 1996 المعدل والمتمم وكذا المشرع الجزائري بموجب القوانين العضوية 98-01والقانون 98-02 والقانون 98-03 على إزدواجية القضاء من خلال إنشاء قضاء

3- المادة 37.القانون 08-09 السالف الذكر.

1- القانون العضوي 98-01.المؤرخ في 30ماي1998المتعلق بالإختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله .

إداري مستقل عن القضاء العادي ،إلا أنه ما عيب على هذه النصوص كانت قاصرة ،حيث اعتمد على إنشاء هيكلين قضائيين إداريين[1] مقارنة بالقضاء العادي الذي فيه ثلاث هياكل قضائية .

صدر التعديل الدستوري لعام 2020[2] ونص على استحداث المحاكم الإدارية للإستئناف والذي عقبته سلسلة من النصوص القانونية المكملة له كالقانون العضوي رقم 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي ،والقانون رقم 22-07 المتعلق بالتقسيم القضائي و أخيرا القانون 22-13 المتعلق بتعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية [3]،وكذا المرسوم التنفيذي رقم 22-435. المحدد لدوائر الاختصاص الإقليمي لمحاكم الإدارية

ثانيا :الإختصاص النوعي للمحاكم الإدارية للإستئناف

1-الإختصاص النوعي للمحاكم الإدارية للإستئناف كدرجة ثانية من درجات التقاضي .

بالرجوع إلى المادة 900 مكرر من القانون 22-13 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية الإدارية للاستئناف حيث تفصل في الطعون بالإستئناف في الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية كإختصاص أصيل منوط بها وكدرجة ثانية من درجات التقاضي وهنا يتحدد اختصاصها النوعي بنوع الأحكام والأوامر الصادرة عن الدرجة الأولى أي المحاكم الإدارية وهذا النوع يكون إما بناءً على المعيار العضوي في تحيد الإختصاص متى كان أحد أطراف النزاع الدولة الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصيغة الإدارية و إما بناءً على الموضوعي كدعاوى الإلغاء أو التفسير أو فحص مشروعية القرارات الإدارية أو دعاوى القضاء الكامل المنصوص عليها قانونا إضافة إلى إختصاصها بالنظر في القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة [4].

2-الإختصاص النوعي للمحاكم الإدارية للإستئناف بالجزائر العاصمة كدرجة أولى من درجات التقاضي .

إضافة إلى اختصاص النظر في الطعون واعتبار المحاكم الإدارية للإستئناف كدرجة ثانية من درجات التقاضي منح المشرع الجزائري لمحكمة الجزائر العاصمة إستثناءً دون غيرها من المحاكم اختصاص اخر يتمثل في الفصل كدرجة أولى من درجات التقاضي في نوع من القضايا وهي دعاوى إلغاء وتفسير وفحص

2- القانون العضوي رقم 11-13 المؤرخ في 3026 يوليو 2011 ،يعدل ويتمم القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله .

1-المادة 179من التعديل الدستور لسنة 2020.الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442المؤرخ في 30ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري .الجريدة الرسمية العدد72 الصادرة في 30 ديسمبر 2020

2- المادة 29 من القانون العضوي رقم 22-10 المؤرخ في 09جوان 2022 المتضمن التنظيم القضائي .الجريدة الرسمية العدد41.الصادرة في 16 جوان 2022.

3- المادة 900 مكرر الفقرة 1-2 من القانون 22-13 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات المدنية والادارية .

مشروعية القرارت الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية [1] وهو ما نص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل بموجب 22-13.

نستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري اعتبر المحاكم الإدارية للإستئناف درجة ثانية من درجات التقاضي تنظر في الاستئناف في الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية وما خولته إياه صراحة أحكام أخرى في القانون كقانون الانتخابات وقانون النقد والقرض وغيرها وهنا نجد بأن المشرع الجزائري وفق في إنشاء المحاكم الإدارية للإستئناف وتدعيمها لمبدأ التقاضي على درجتين واعتبر أن للإستئناف أثر ناقل للنزاع وموقف لتنفيذ الحكم القضائي للدرجة الأولى .

ثانيا : الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية للإستئناف.

نص القانون 22-07 المتضمن التقسيم القضائي في المادة 8 منه على أنه تحدث 06 ستة محاكم إدارية للاستئناف تقع مقراتها في كل من :

-الجزائر العاصمة.

-وهران.

-قسنطينة.

-تيندوف.

-تمنراست.

-بشار.

توضع تحت كل محكمة إدارية للاستئناف مجموعة من المحاكم الإدارية التابعة لها إقليميا حددتها المادة 10 من نفس القانون 22-7 [2] ، والمرسوم التنفيذي رقم 22-435 [3] وتدخل تحت اختصاص كل محكمة إدارية للاستئناف مجموعة من المحاكم الإدارية وفقا للتقسيم التالي :

-المحاكم الإدارية التابعة لمحكمة إستئناف الجزائر العاصمة هي :الجزائر ،البليدة، البويرة ، تيزي وزو ،الجلفة ،المدية ،المسيلة ،بومرداس ،تيبازة ، عين الدفلى .

4-المادة 900 مكرر من الفقرة 3من القانون 22-13 مرجع سابق.

1- المادة 10 من القانون 22-7 المتضمن التقسيم القضائي.

2- المادة من المرسوم التنفيذي 22-435 المؤرخ في 11ديسمبر 2022 المحدد لدوائر الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية للإستئناف والمحاكم الادارية. الجريدة الرسمية العدد 84.الصادرة في 14 ديسمبر 2022

-المحاكم الإدارية التابعة لمحكمة إستئناف وهران هي :وهران ، تلمسان تيارت ، سعيدة ، سيدي بلعباس ، معسكر ، البيض ، تيسمسيلت ، عين تيموشنت ، غيليزان ، الشلف .

-المحاكم الإدارية التابعة لمحكمة إستئناف قسنطينة هي :قسنطينة ،أم البواقي ، باتنة ، بجاية ، جيجل ، سطيف ، سكيكدة ، عنابة ، قالمة ، برج بوعريريج ، الطارف ، سوق أهراس ، ميلة ، تبسة ، خنشلة .

-المحاكم الإدارية التابعة لمحكمة إستئناف بتمنراست هي : تمنراست ، عين صالح ، عين قزام .

-المحاكم الإدارية التابعة لمحكمة إستئناف بشار هي : بشار ، أدرار ، تندوف ، النعامة ، تيميمون ، برج باجي مختار ، بني عباس .

يتحدد اختصاص هذه المحاكم على أساس القاعدة العامة المتمثلة في موطن المدعي عليه إلا أنه حدد المشرع الجزائري في المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية استثناءات واردة على موطن المدعي عليه تتمثل في تحديد الإختصاص الإقليمي للمحكمة الإدارية للإستئناف والمحاكم الإدارية على أساس مكان ممارسة بعض التصرفات كمكان فرض الضرائب أو مكان تنفيذ الأشغال أو مكان إبرام أو تنفيذ العقد وغيرها .

الفرع الثالث : مجلس الدولة.

لقد نضمت المادة 274 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية القديم الإختصاص في الدعاوى الإدارية المتعلقة بالإلغاء والتي أحالت إليها المادة 09 من القانون 90-01 [1] المتعلق بمجلس الدولة وبذلك يختص مجلس الدولة بالفصل إبتدائيا ونهائيا في جميع القرارات الإدارية التنظيمية والفردية الصادرة عن الإدارات المركزية والهيئات العمومية والمنظمات الوطنية وبالتالي فالقرارات التأديبية التي تصدر عن هذه الجهات التي يتم الطعن فبها أمام مجلس الدولة رغم أنه هناك من الفقهاء من ينكر الطبيعة الإدارية على القرارات التأديبية التي تصدر عن منظمة المحاميين والقرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء مستندين في ذك إلى الطبيعة القضائية لهذه الجهات وهي بصدد البت في المسائل التأديبية من بينهم الأستاذ أحمد محيو والأستاذ رشيد خلوفي ومسعود شيهوب .

لقد أكد قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد خلال نص المادة 901 نفس الإختصاص لمجلس الدولة بالنسبة لإلغاء القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية ، حيث نصت على :" يختص

1- القانون العضوي 98-01.المؤرخ في 31 ماي 1998.المتعلق بإختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله. الجريدة الرسمية .العدد 37.سنة 1998.

مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية ..." بينما ما يلاحظ بالنسبة لهذه المادة أنها لم تنص على اختصاص مجلس الدولة بإلغاء القرارات الصادرة عن الهيئات العمومية والمنظمات المهنية [1] .

خلاصة الفصل الأول :

يعتبر القرار التأديبي أداة قانونية تعتمدها الإدارة للحفاظ على الانضباط داخل الوظيفة العامة وضمان السير المنتظم للمرافق العامة. ويُعد هذا الأخير شكلًا من أشكال القرارات الإدارية التي تصدرها الجهة المختصة لمعاقبة الموظف الذي أخلّ بواجباته الوظيفية أو تصرف بما يسيء لكرامة الوظيفة، ويشترط لصحة القرار التأديبي توافر ثلاثة أركان أساسية :**السبب**، ويقصد به الخطأ المهني كالإهمال، الغياب، إفشاء السر المهني؛ و**المحل**، أي العقوبة التي تترتب على القرار؛ و**الاختصاص**، أي أن تصدر العقوبة من الجهة المخوّلة قانونًا بذلك. ويرتكز القرار التأديبي على أساس قانوني يتمثل في **الخطأ المهني**، وهو كل إخلال بواجبات الوظيفة أو تصرف يُخلّ بالانضباط الإداري، وقد أشار الفقه والقضاء إلى أن هذا الخطأ لا يمكن حصره بشكل دقيق، بل يُحدَّد بالرجوع إلى القوانين والتنظيمات، خصوصًا تلك التي تحدد واجبات الموظف مثل الالتزام بالسر المهني، احترام أوقات العمل، وعدم الجمع غير المشروع بين الوظائف. أما بخصوص **السلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي**، فقد منح المشرع هذا الاختصاص للرئيس الإداري باعتباره المسؤول الأول عن حسن سير المرفق العام، ويمكنه توقيع العقوبات البسيطة دون استشارة، في حين تُعرض العقوبات الأشد على **المجلس التأديبي** لضمان الشفافية وعدم الانفراد بالقرار. وينتقل الفصل بعد ذلك للحديث عن **حق الموظف في الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية**، باعتبار هذا الحق ضمانة أساسية لحماية الموظف من التعسف الإداري. ولكي يُقبل هذا الطعن، يجب توفر **الصفة** (أن يكون المتضرر مباشرًا)، و**المصلحة** (وجود ضرر حقيقي أو محتمل)، و**الأهلية** (القدرة القانونية على التقاضي). أما الجهات المختصة بالفصل في هذه الطعون، فهي **المحاكم الإدارية** كجهة أولى، ثم **المحاكم الإدارية للاستئناف** كدرجة ثانية، وأخيرًا **مجلس الدولة** الذي يفصل في القرارات الصادرة عن السلطات المركزية. ويخلص الفصل إلى أن القرار التأديبي وسيلة قانونية لها شروطها وضماناتها، ويُخضعها القضاء لرقابة دقيقة تضمن احترام حقوق الموظف وتحقيق مبدأ المشروعية داخل الوظيفة العامة.

2- عمراوي حياة الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية. كلية الحقوق والعلوم السياسية .جامعة الحاج لخضر .باتنة .2011-2012.ص 112.

الفصل الثاني:

طرق الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية .

الفصل الثاني : الوسائل القضائية للطعن ضد القرارات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للقرار التأديبي، من حيث ماهيته، أركانه، والأساس القانوني الذي يستند إليه، إضافة إلى تحديد الجهة المختصة بإصداره، فإننا سنخصص هذا الفصل لدراسة **طرق الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية** التي أتاحها المشرّع للموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية. ذلك أن الطعن القضائي يُعد من أهم الضمانات القانونية لحماية حقوق الموظف العمومي ضد ما قد يتعرض له من تعسف أو تجاوز في السلطة، ويكرس في ذات الوقت مبدأ المشروعية داخل الوظيفة العامة . واعتبارًا لكون القضاء الإداري يشكل الملاذ الأخير للموظف في سبيل رفع الضرر، فقد ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، الأول يعالج مختلف الطرق القضائية التي يملكها الموظف للطعن، كدعوى الإلغاء ودعوى التعويض، أما المبحث الثاني فيسلط الضوء على **أثر هذا الطعن**، سواء من حيث نفاذ القرار أو مركز الموظف القانوني.

المبحث الأول: الدعاوي القضائية ضد القرارات التأديبية

تعد طرق الطعن من الوسائل القانونية التي كفلها المشرع لضمان تحقيق العدالة وصحة الأحكام القضائية، إذ لا يمكن اعتبار الحكم القضائي معصوما من الخطأ سواء من حيث الوقائع أو القانون، ولهذا السبب أتاح النظام القضائي للخصوم إمكانية الطعن في الأحكام الصادرة ضدهم أو التي يرون فيها مخالفة للقانون أو ظلما لحقوقهم، ومن ثم إرتأينا لتقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب نعالج في المطلب الأول دعوى الإلغاء وفي المطلب الثاني نتناول دعوى التعويض أما في المطلب الثالث فسنتحدث عن أسباب اللجوء للطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية .

المطلب الأول: دعوى الإلغاء

تعد دعوى الإلغاء وسلة خولها القانون للموظف للجوء إلى القاضي الإداري للمطالبة بالحقوق التي مستها تصرفات وأعمال الإدارة أثناء التأديب، أي أنها تعتبر ذات قوة وفاعلية في حماية حقوق الموظف الخاضع للتأديب ومن ثمة قسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، نعالج في الفرع الأول تعريف دعوى الإلغاء وفي الفرع الثاني خصائص دعوى الإلغاء أما في الفرع الثالث سنتناول شروط الطعن بالإلغاء القضائي في القرار التأديبي

الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء

على الرغم من أهمية دعوى الإلغاء إلا أن المشرع لم يضع لها تعريفا في قانون الإجراءات المدنية 1966 ولا في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008

ولقد قدم فقه القانون الإداري عدة تعريفات لدعوى الإلغاء وهو ما سنوضحه:

تعريف الفقه الفرنسي : عرف الفقه الفرنسي **"دولوبادير"** دعوى الإلغاء أو دعوى تجاوز السلطة بأنها "طعن قضائي يرمي إلى إبطال قرار إداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري"

تعريف الفقه العربي: عرف الدكتور سليمان محمد الطماوي قضاء الإلغاء بأنه : القضاء الذي بموجبه يكون للقاضي أن يفحص القرار الإداري فإذا ما تبين له مجانبة القرار لقانون حكم بإلغائه ولكن دون أن تمتد حكمه إلى أكثر من ذلك فليس له تعديل القرار المطعون فيه أو استبدال غيره به [1].

1- د/سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري-الكتاب الأول- قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي،القاهرة،1986، ص 305.

أما دعوى الإلغاء فقد عرفها الدكتور سليمان محمد الطماوي بأنها: "الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري ، يطلب إعدام قرار إداري مخالف للقانون"

كما عرفها الدكتور محمد مرغني خيري بأنها:" **دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإلغاء أو إعدام قرار إداري لكونه معيبا أو مشوبا بعيب من عيوب عدم المشروعية المعروفة"**[1]

وعرفها الدكتور عمار عوابدي بأنها: **"الدعاوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ذوو الصفة والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعية"**[2]

أما الدكتور محمد الصغير بعلي فقد عرفها بأنها: "الدعاوى القضائية المرفوعة أمام احدى الهيئات القضائية الإدارية التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته لما يشوب أركانه من عيوب "[3]

أيضا عرفها الدكتور إبراهيم عبد العزيز شيحا بأنها:**" تلك الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد أو الهيئات إلى القضاء الإداري بطلب إلغاء أو إعدام قرار إداري مخالف للقانون". [4]**

أما الدكتور عمار بوضياف فقد عرف دعوى الإلغاء بأنها: **"دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة ومحددة قانونا، فالقول أنها دعوى قضائية فهذا يميزها عن التظلم الإداري الذي يرفع أمام جهة إدارية أو لجنة خاصة لا أمام القضاء"**[5]

"[6] وعرفها الدكتور أحمد محيو بأنها : **" الدعوى التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير مشروع**

ومن هذه التعريفات نستنتج أنه على اختلاف صياغتها الحرفية إلا أنها أجمعت على أن دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية لأنها تحتم على الموظف المعنى اللجوء للقضاء المختص طالبا إلغاء قرار تأديبي ،وأن سلطة القاضي في هذه الدعاوى دون سواها تنحصر في حال إقتناعه بأسباب الإلغاء في إعدام القرار التأديبي المطعون فيه دون إمكانية تعديله [7]

1-د/ محمد مرغني خيري: القضاء الإداري ومجلس الدولة وقضاء الإلغاء، جامعة عين شمس، مصر، 1989، ص 210.
2-د/عمار عوابدي: النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الجزائر، 1989،ص 210.
3-د/ بعلي محمد الصغير: القضاء الإداري، دعوى الإلغاء ،دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2007،ص 31.
4-د/إبراهيم عبد العزيز شيحا: القضاء الإداري (ولاية القضاء الإداري دعوى الإلغاء)، منشأة المعارف،مصر،2002،ص 286.
5-د/عمار بوضياف: دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر،2009،ص46.
6-د/أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1983،ص 151.
7- د/محمد الصغير بعلي: القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 31

وإذا كان المشرع لم يعرف دعوى الإلغاء، إلا أن هذه الدعوى قد احتلت مكانة متميزة في المنظومة الدستورية والقانونية، فهذه المادة 139 من دستور 1996 نصت على: "تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية ." وجاءت المادة 140 من ذات الدستور: أساس القضاء مبادئ الشرعية والمساواة، الكل سواسية أمام القضاء وهو في متناول الجميع وتجسد احترام القانون".

أما المادة 143 من الدستور فجاءت صريحة واضحة في تخويل القضاء النظر في الطعن المجه ضد قرارات السلطات الإدارية فنصت على أنه: ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية وهذا يعني أن القانون الجزائري يسمح بالطعن بإلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن مختلف السلطات الإدارية أمام الجهات القضائية الإدارية.

الفرع الثاني: خصائص دعوى الإلغاء

تتميز دعوى الإلغاء بجملة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من الدعاوى وسنحاول توضيح هذه الخصائص من خلال ما يلي:

أولا: دعوى الإلغاء دعوى موضوعية

خلافا للدعاوى القضائية الأخرى خاصة المدنية منها فإن دعوى الإلغاء تتميز بطابعها العينيّ أو الموضوعي فهي لا تتسم بالطابع الشخصي أو الذاتي كدعوى القضاء الكامل أو دعوى التعويض، فهي تتميز بهذه الصفة أي دعوى الإلغاء لأن الغرض منها هو مهاجمة القرار الإداري المعيب وليست موجهة ضد مصدره أيا كانت درجته الإدارية[1]

فهي بهذه الخاصية تبحث في مشروعية القرار بصرف النظر عن الحقوق الشخصية للمدعى كما أنها تعتبر دعوى موضوعية وعينية لأنها تتحرك وتنعقد على أساس مركز قانوني عام وبهدف حماية المصلحة العامة.

وذلك عن طريق تقرير الجزاء على عدم المشروعية التي ترتكبها الإدارة ومحو نتائجها، كما أنها تهدف إلى دفع الإدارة إلى عدم العودة إلى ارتكاب هذه العيوب في إصدار قراراتها الإدارية واعتبار دعوى الإلغاء

1-د/عمار بوضياف، قضاء الإلغاء دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى2011، ص82.

من طبيعة عينية موضوعية على النحو السابق هو الذي يبرر قبولها من أشخاص على الرغم من عدم وجود اعتداء على مراكزهم الخاصة ويترتب على ذلك أثار منها:

- لا يمكن قبول دعوى الإلغاء من طرف الجهة القضائية المختصة إذا ما كان موضوعها العقد الإداري.

-اعتبار دعوى الإلغاء من النظام العام بحيث لا يجوز الاتفاق على التنازل عنها بعد تحريكها ورفعها كما لا يجوز الاتفاق على عدم تحريكها ورفعها، وإذا ما حصل هذا الاتفاق فإنه يكون باطلا ولا يمكن الاحتجاج به[1].

- مرونة وسهولة شرط الصفة والمصلحة لرفع وقبول دعوى الإلغاء بالقياس إلى مفهوم شرط الصفة والمصلحة في الدعاوى الشخصية.

ثانيا: دعوى قضائية-إدارية

تتسم دعوى الإلغاء بالطبيعة والصفة القضائية فهي دعوى قضائية وليست بدفع قضائي أو تظلم إداري[2] فهي ترفع طبقا لقانون القضاء الإداري مثلما هو عليه الأمر في فرنسا أو طبقا لقانون مجلس الدولة كما هو الحال في مصر، أو تبعا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية بحسب ما قرره التشريع الجزائري[3].فهي تنعقد وترفع وتطبق في نطاق النظام القانوني للدعوى القضائية من حيث شروط قبولها، وأحكام عريضتها من حيث الجهة القضائية المختصة بها ومن حيث سلطات القاضي فيها وطبيعة الحكم الصادر بشأنها وطرق تنفيذه وترجع طبيعتها القضائية لكون موضوع دعوى الإلغاء هو مخاصمة ومهاجمة القرار الإداري المطعون فيه لعدم مشروعيته وللمطالبة بإلغائه حيث أنها نشأت في فرنسا كدعوى من صنع مجلس الدولة الفرنسي حبث أن المشرع الفرنسي أنشأ نصوص تشريعية تنظم دعوى الإلغاء من بعض الجوانب، إلا أن الأحكام التفصيلية لدعوى الإلغاء تركت لمجلس الدولة ومعه المحاكم الإقليمية الفرنسية وهذا ماجعل أحكامه في القضاء الفرنسي تمتاز بالمرونة والتطور المستمر من وقت لآخر ولم يقم كذلك بالربط بين دعوى الإلغاء وأي قانون آخر بل حرص على اعتبارها أداة لتحقيق المشروعية بالمعنى الواسع[4]

1-د/ أحمد علي أحمد محمد الصغيري، القرار الإداري في كل من فرنسا والامارات ودور المحاكم في إلغائه، دار الفكر العربي،2008،ص 189.

2-د/عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998،ص326.

3-د/عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 80.

4-د/احمد على احمد محمد الصغير، القرار الإداري في كل من فرنسا والامارات ودور المحاكم في إلغائه، المرجع السابق 187.

ثالثا: الدعوى الوحيدة لإلغاء القرار الإداري

تتميز دعوى الإلغاء بأنها الدعوى القضائية الأصلية والوحيدة التي لإلغاء القرارات الإدارية، بمعنى أنه لا يمكن إلغاء قرار إداري غير مشروع إلغاء قضائيا مع إزالة أثاره إلا بواسطة دعوى الإلغاء فقط إذ أنه لا توجد دعوى قضائية أخرى يمكن أن تلغي قرار إداري غير مشروع إلغاء قضائيا سوى دعوى الإلغاء، فلا يمكن لأي دعوى من الدعاوى الإدارية الأخرى أن تحل محل دعوى الإلغاء في إلغاء القرار الإداري ومحو الآثار المترتبة عنه بأثر رجعي فمثلا لا يمكن لكل من دعوى التعويض والتفسير ودعوى فحص المشروعية أن تقوم بدور دعوى الإلغاء وتعوضها في عملية الإلغاء القضائي للقرارات الغير مشروعة لأن دعوى الإلغاء هي من دعاوى القانون العام وبالتالي هي الدعوى الوحيدة لهدم القرار الإداري الغير مطابق للقانون والغير مشروع لاحتوائه لعيب من العيوب التي تجعل القرار الإداري معرض لإلغائه[1]

رابعا: دعوى مشروعة

فلما كان القرار التأديبي يوقع طبقا لمقتضيات النظام العام فإن الطعن فيه بإلغائه بغية تحقيق الحماية لمركز لمركز الموظف القانوني، حتى يبقى الهدف الأسمى هو تجسيد مبدأ المشروعية لدى السلطات التأديبية وتأسيسا لذلك فإن دعوى الإلغاء هي الوسيلة الأساسية للكشف عن مدى التزام الإدارة بمبدأ المشروعية وبذلك تتحقق نتيجتين هامتين، " أولهما تقويم عمل الإدارة واجبارها على احترام مبدأ المشروعية، والثاني حماية حقوق الأفراد وحرياتهم عن طريق إلغاء القرارات الإدارية المعيبة".[2]

الفرع الثالث: شروط دعوى الإلغاء

نقصد بشروط قبول دعوى إلغاء قرار تأديبي تلك الشروط التي لابد من توافرها حتى تكون الدعوى مقبولة أمام جهات القضاء الإداري فعند رفع دعوى الإلغاء يتصدى القاضي الإداري لفحص هذه الشروط قبل أن يفحص موضوع المخالفة المدعى بشأنها، ولا ينتقل إلى فحص الموضوع إلا بعد أن يتأكد من توافر شروط القبول وإلا حكم القاضي بعدم قبول الدعوى.[3]

1-د/ عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 332.
2-سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، دراسة تشريعية، قضائية، فقهية، طبعة مايو 2018، إصدارات المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، ص 39.
3-د/سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري (قضاء الإلغاء)، المرجع السابق، ص 328.

ورجوعا للأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجده قد تضمن مجموعة من الشروط وجب توافرها لرفع دعوى إلغاء قرار تأديبي، ويمكن تقسيمها إلى أربعة أصناف: شروط تتعلق بالقرار التأديبي محا دعوى الإلغاء، وشروط تتعلق بالطاعن، شروط تخص عريضة افتتاح الدعوى وشروط تتعلق بميعاد رفع الدعوى.

أولا: الشروط المتعلقة بالقرار التأديبي محل دعوى الإلغاء

- مدى وجوبية إرفاق القرار التأديبي المطعون فيه لقبول دعوى الإلغاء :

تفرض علينا هذه الدراسة عرض بعض المعطيات التاريخية وذلك كما يلي:

***الوضع في قانون الإجراءات المدنية لسنة 1966:**

رجوعا للمادة 169 من قانون الإجراءات المدنية لسنة 1966 نجدها قد اشترطت على رافع دعوى الإلغاء أن يصحب بدعواه نسخة من القرار المطعون فيه، وعليه فقد سلمت هذه المادة أن الإدارة السلطة المختصة بالتأديب ستضع بين يدي الموظف المخاطب بالقرار التأديبي نسخة من هذا القرار، والحال أن السلطة التأديبية في بعض الحالات قد تمتنع عن تسليم الموظف المعني نسخة من القرار.

-اجتهاد مجلس الدولة في مواجهة واقعة الإمتناع:

أبدع مجلس الدولة الجزائري في إيجاد مخرج لمواجهة واقعة امتناع كثير من الإدارات على تسليم المعنيين نسخة من القرار مما يعقيهم على التوجه للقضاء وعدم معرفة مرتكزات القرر التأديبي ومضمونه، وجاء اجتهاد مجلس الدولة متصديا لهذه الظاهرة الخطيرة التي لا تخدم دولة القانون ودولة المؤسسات، هذا الإجتهاد الذي صدر عن الغرفة الرابعة ملف رقم 026438 بتاريخ 28 جوان 2006 وصرح المجلس بموجب هذا القرار : " أن دعوى الإلغاء المرفوعة أمام القضاء الإداري لا تستوجب وجود قرار إداري وبالتالي لا يلزم المدعي بتقديم القرار الإداري متى امتنعت الإدارة المدعى عليه عليها تمكينه به"[1]،ويقع على الموظف المدعى إثبات واقعة الامتناع ليبادر القاضي الإداري بإلزام جهة السلطة التأديبية بتمكين المعني بنسخة من القرار تحت إشراف قضائي[2] .

***الوضع في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008:**

1-الغرفة الرابعة بمجلس الدولة ، ملف رقم 026438 بتاريخ 28 جوان 2006 مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن، ص 221.
2-راجع مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، 2002،ص 73.

نصت المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء أو تفسير أو تقدير مشروعية القرار الإداري، تحت طائلة عدم قبول القرار الإداري المطعون فيه، ما لم يوجد مانع مبرر.

وإذا ثبت أن هذا المانع يعود إلى امتناع الإدارة من تمكين المدعى من القرار المطعون فيه، أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة".

جاءت هذه المادة واضحة صريحة حيث تقر في الفقرة الأولى بأنه يجب على الموظف المعني أن يرفق القرار التأديبي مع العريضة الرامية لإلغائه وإلا لن تقبل الدعوى مالم يوجد مانع مبرر، حيث أكدت الفقرة الثانية من نفس المادة أن الامتناع إذا كان من طرف السلطة التأديبية بأنها لم تمكن الموظف المعني بالقرار التأديبي المطعون فيه أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة.

كان لاجتهاد مجلس الدولة المكرس في القرار الصادر بتاريخ 2006/06/28 عظيم الأثر في صياغة المادة 819، حيث أكد هذا القرار على أنه: " لا تستوجب كل الدعاوى المرفوعة أمام القضاء الإداري وجود قرار إداري وبالتالي لا يلزم المدعي بتقديم القرار الإداري متى امتنعت الإدارة المدعى عليها عن تمكينه به"[1]

ومن هنا يبرز بجلاء دور مجلس الدولة في تقنين قواعد القانون الإداري.

كما تجدر الإشارة إلى أن مجلس الدولة أقر مبدأ في مجال رقابة القاضي الإداري على أعمال الإدارة، بما فيها السلطة التأديبية انه لا يجوز للقاضي الإداري إعطاء أوامر لجهة الإدارة لما في ذلك من مساس صارخ بمبدأ الفصل بين السلطات وتدخل في الشؤون الإدارية، ويتجلى هذا المبدأ في قرارات كثيرة منها القرار الصادر عن الغرفة الرابعة جلسة 2002/07/15 حيث أقر بأنه: "ليس بإمكان القضاء (الإداري) أن يصدر أوامر أو تعليمات للإدارة لا يستطيع أن يلزمها بالقيام بالعمل...." [2]

ثانيا: الشروط المتعلقة برافع الدعوى" الموظف العام"

انطلاقا من أنه لكل موظف صدر ضده القرار التأديبي لذا يجب أن تتوافر فيه شروط معينة وهذا ما نصت عليه المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي جاءت بعنوان الأحكام المشتركة لجميع

1-ملف رقم 024638، فهرس رقم 802، صادر عن الغرفة الرابعة بمجلس الدولة بتاريخ 2006/06/28 أنظر مجلس الدولة، العدد رقم 08،2006، ص 221.
2-مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 03، جانفي-جوان 2003، ص 161.

الجهات القضائية: " لا يجوز لأي شخص التقاضي مالم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.[1]

ميز المشرع من خلال نص المادة 13 السابقة الذكر بين الشروط الشكلية والموضوعية لقبول الدعوى بحيث أبقى على الشرطين الشكليين وهما الصفة والمصلحة بينما أحال الأهلية بوصفها شرطا موضوعيا إلى المادة 64 من نفس القانون[2].

ومع أن المشرع اشترط توفر عنصري الصفة والمصلحة لقبول الدعوى لكنه في ذات الوقت، قيد مجال تدخل القاضي تلقائيا وحصره في إنعدام الصفة والإذن ، إذ ليس للقاضي أن يثير انعدام المصلحة إنما يكتفي بمراقبة مدى جدية الدفع في ما لو أثاره المدعى عليه[3].

- شرط الصفة لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي:

يقصد بالصفة أن يكون الموظف رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق المعتدي عليه، وبذلك ينبغي أن يكون الموظف العام قد عين تعيينا صحيحا وفق المفهوم الذي جاء به القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.[4]

عرفها الدكتور سامي جمال الدين بأنها :" القدرة القانونية على رفع الخصومة إلى القضاء أو إمكانية رفع الدعوى قانونا أو المثول أمامه تلقائيا"، أيضا عرفها الدكتور بربارة عبد الرحمن بأنها:" الحق في المطالبة أمام القضاء وتقوم على المصلحة المباشرة والشخصية في التقاضي"[5]

كما تجدر الإشارة أنه يمكن أن يستعين الموظف العام بممثل قانوني حتى يواصل مباشرة إجراءاته القضائية وذلك إما عن طريق محامي معتمد أو شخص آخرعن طريق وكالة خاصة وفقا لقواعد المنازعات الإدارية المعمول بها، إضافة إلى وجوب توفر شرط الصفة في الموظف العام محل التأديب فانه يشترط كذلك توافرها في الطرف الآخر للخصومة التأديبية-السلطة التأديبية فترفع الدعوى حينها من ذي صفة على صفة، بحيث لا تقبل الدعوى إذا كانت صفة المدعى عليه ليس لها شأن بالنزاع[6]

1-خذيري حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص في القانون العام، جامعة العربي بن مهيدي-أم البوقي،2013-2014 ، ص104.

2-د/ عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص84.

3-د/ بربارة عبد الرحمان: شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية منشورات بغدادي،الجزائر،2009،ص34،33.

4-الأمر 03/06،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 25 جويلية 2006،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46الصادرة في 16 جويلية 2006.

5-د/ بربارة عبد الرحمن ، نفس السابق 34.

6-مرايط خديجة الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر تخصص القانون العام ، جامعة أبو بكر القايد، تلمسان، سنة 2012، 2011، ص 16.

- شرط المصلحة لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي:

تطبيقا لقاعدة لا دعوى بدون مصلحة، فإن الدعوى التأديبية على غرار الدعاوى الأخرى تقوم بتوفر شرط المصلحة لدى الموظف العام وترفض بانعدامها، وهو ما تؤكده المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ويمكن تعريف المصلحة على أنها الفائدة أو المنفعة التي ترفع من أجلها الدعوى،فهي مبرر وجود الدعوى بالنسبة لصاحبها ويظهر هذا الشرط في دعوى الإلغاء بشكل واضح وذلك لخصوصيته وتميزه عن وجوده،

شرط المصلحة، في الدعاوى الأخرى .فانطلاقا من القول أن دعوى الإلغاء هي دعوى عينية هدفها حماية مبدأ المشروعية، وأنها وسيلة تحرك بها رقابة القاضي الإداري على القرارات التأديبية ،فانه "يكفي لقبول دعوى الإلغاء وجود مصلحة يمسها القرار الإداري المطلوب الغاؤه، وان لم يكن يستتبع ذلك حتما السعي لاقتضاء حق اعتدي عليه أو كان مهددا بالاعتداء"

هذا ويقوم شرط المصلحة على عدة أحكام وجب أن تتوافر لقبول دعوى الإلغاء، نبرزها كالآتي:

- مشروعية المصلحة، فلما كانت دعوى الإلغاء وسيلة تحرك بها رقابة القاضي الإداري، فإنه وجب أن تكون المصالح المطالب بحمايتها تتسم بالشرعية الكاملة ومعنى ذلك أن تكون هذه المصلحة قد أقرها القانون، وذلك بأن تكون مستمدة من حق أو مركز قانوني، أما إذا كانت مصلحة الموظف غير مشروعة وكان مركزه لا يتفق مع القانون فلا يكون له مصلحة مقبولة لرفع دعوى الإلغاء.[1]

- أن تكون المصلحة مباشرة وشخصية، وذلك أن يكون القرار التأديبي الصادر قد أثر في مركز الموظف العام تأثيرا مباشرا وتكون المنفعة بإلغاء هذا القرار تعود على الموظف نفسه، فالمصلحة في رفع دعوى الإلغاء تتوافر عندما يكون رافعها في حالة قانونية يؤثر فيها القرار المطعون فيه تأثيرا مباشرا، حيث تكون له مصلحة شخصية ومباشرة في طلب الغاء القرار وإذا لم يكن الطاعن- الموظف العام، في حالة قانونية خاصة من شأنها عدم المساس بمصلحته والتأثير عليها انتفت مصلحته في إثارة النزاع ونتج عن ذلك عدم قبول الدعوى.

1-عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية ، المجلد08، العدد01 ،2023، ص5

-أن تكون المصلحة محققة أو محتملة: حيث نصت المادة 13 من القانون 09/08 على أنه لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صحة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقررها القانون[1]، فالأصل في دعوى إلغاء القرار التأديبي أن تكون المصلحة محققة، أي قائمة وقت رفع الدعوى لكن أحيانا قد تكون هذه المصلحة محتملة الوقوع في المستقبل يتوجب حمايتها برفع الطعن بالإلغاء، فالتوسع في شرط المصلحة خاصة في دعاوى الإلغاء يكون من باب أولى لارتباطها بآجال محددة قانونا، فإذا انتظر المعني حتى تصبح مصلحته محققة فعلا ينقضي الأجل وترفض دعواه.

شرط الأهلية:

تعد الأهلية شرطا لصحة إجراءات الدعوى القضائية التأديبية، ويؤدي انعدامها الى الدفع ببطلان الدعوى، فأهلية التقاضي للموظف العام هي صلاحية لاكتساب مركز قانوني لمباشرة إجراءات الخصومة، وذلك ببلوغ سن الرشد المحدد 19 سنة كاملة وفي حالة فقدانها أو نقصها تطبق أحكام القانون المدني.

يجب على الموظف المبادر برفع دعوى إلغاء قرار تأديبي أن يتمتع بأهلية التقاضي وتقدر الأهلية حسب ما هو محدد في المادة وارد في المادة 40 من القانون المدني، فطبقا لهذه المادة لا يكون أهلا لمباشرة حقوقه المدنية إلا من بلغ سن الرشد 19 سنة وكان متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر عليه[2]، كما أن المادة 78 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة سنة كاملة

ثالثا: شرط الميعاد

بالرجوع لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نجد المادة 829 قد نصت على أن :" يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي" كما جاء في نص المادة 830 على أنه:" يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم الى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه.

ورجوعا للقانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجده قد حدد آجالا للدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية والدعوى المرفوعة أمام مجلس الدولة .

1-أنظر المادة 13 من القانون 09/08.
2-خذيري حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مرجع سابق، ص109.

ميعاد دعوى إلغاء قرار تأديبي مرفوع أمام المحكمة الإدارية:

طبقا للمادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن أجل الطعن أمام المحكة الإدارية حدد بأربعة أشهر تسري من تاريخ تبليغ القرار التأديبي، ويجوز للموظف خلال هذه المدة وقبل رفع دعواه أن يتقدم بتظلم إلى السلطة التأديبية مصدرة القرار وبعد سكوت هذه الجهة عن الرد خلال مدة شهرين بمثابة رفض له، وفي حالة سكوت الجهة الإدارية عن الرد يستفيد المتظلم من شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار وهنا يرفع دعواه أمام المحكمة الإدارية، أما في حالة السلطة التأديبية عن التظلم فإن أجل الشهرين يسري من تاريخ تبليغ الرد ويثبت إيداع التظلم بكل الوسائل المكتوبة ويرفع مع العريضة [1]

ولما كان القرار التأديبي يتسم بالطابع التنفيذي فإن الطعن القضائي المرفوع أمام المحكمة الإدارية لا يوقف سريان القرار، فإن رغب الموظف المعني توقيف القرار تعين عليه رفع دعوى في الموضوع أمام المحكمة الإدارية، ثم يعقبها بدعوى وقف تنفيذ القرار التأديبي أمام أمام نفس الجهة تحت طائلة عدم قبول الدعوى[2]، ويفصل في دعوى الوقف بقرار مسبب ويبلغ للجهة الإدارية المعنية خلال 24 ساعة من إصداره[3]، ويخضع هذا الأمر للطعن بالاستئناف أمام مجلس الدولة خلال 15 يوما من التبليغ[4]

-ميعاد دعوى إلغاء قرار تأديبي مرفوع أمام مجلس الدولة:

طبقا للمادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن دعوى الإلغاء قد ترفع ابتدائيا ونهائيا أمام مجلس الدولة، كأن يتعلق الأمر بدعوى ترفع ضد قرار تأديبي وزاري، وعندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد 829 إلى 832 من ذات القانون[5] أي أن أجل رفع الدعوى يقدر بأربعة أشهر تبدأ من تاريخ تبليغ القرار ونشره.

ويجوز للموظف المعني تقديم تظلم خلال ذات المدة وبعد سكوت الإدارة عن الرد خلال مدة شهرين من تبليغ التظلم يعد بمثابة رفض له، وفي حالة سكوت الإدارة عن الرد تمنح للمعني أجل شهرين لرفع دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة، أما إذا بادرت الإدارة المعنية للرد على تظلم المعني فإن أجل شهرين لا يسري إلا بعد تبليغ المعني رد الإدارة.

1-المادة 830 من القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية
2-المادة 834 من القانون رقم 08-09، نفس القانون.
3-الفقرة الأولى من المادة 837 من القانون رقم 08-09، من نفس القانون.
4-الفقرة الثالثة من المادة 837، نفس القانون.
5-المادة 907 من القانون رقم 08-09، نفس القانون

ولا توقف دعوى الإلغاء سريان القرار التأديبي فعلى الراغب في ذلك أن يبادر أولا إلى رفع دعوى في الموضوع أمام مجلس الدولة طالبا الإلغاء ثم وأمام نفس الجهة يرفع دعوى استعجالية لتوقيف سريان القرار [1].

وتجدر الإشارة أن آجال الطعن تنقطع في الحالات التالية:

- الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة.
- طلب المساعدة القضائية.
- وفاة المدعى أو تغير أهليته.
- القوة القاهرة أو الحادث الفجائي[2].

المطلب الثاني: دعوى القضاء الكامل .

تعتبر دعوى التعويض من أهم دعاوى القضاء الكامل التي يتمتع فيها القاضي بسلطات كبيرة تهدف إلى المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن أعمال الإدارة، والتي تختص بها المحاكم الإدارية حصريا طبقا للمادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية <<: تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في[3]:

.... -دعاوى القضاء الكامل

الفرع الأول: تعريف دعوى القضاء الكامل

سعى الفقهاء إلى تعريف دعوى القضاء الكامل في ظل غياب تعريف المشرع، فقام الدكتور عمار بوضياف بتعريفها على أنها <<: دعوى من خلالها يطلب صاحب الشأن من الجهة القضائية المختصة القضاء له بمبلغ من المال تلتزم الإدارة أو هيئة ما بدفعه نتيجة ضرر أصابه.

كما عرفها الدكتور محمد الصغير بعلي «:هي المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن الأعمال الإدارية المادية والقانونية" [4]

1-المادة 910 من القانون رقم 08-09، نفس القانون
2-المادة832 من القانون رقم 08-09، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية ، القانون السابق.
3-المادة 801 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
4-محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر،2007، ص 181.

كما عرفها الدكتور نواف كنعان على أنها:" طعن قضائي ينصب بالمقابل على المطالبة بإصدار حكم يلزم الإدارة بأن تؤدي تعويضا عما أصاب من يحرك الدعوى من أضرار مادية و أدبية نتيجة تصرف الإدارة غير المشروع"[1]

أما الدكتور عمار عوابدي عرفها أنها: " الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة وطبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل اللازم للأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار"[2]

وبالتالي نستنتج من هذه التعريفات أن دعوى القضاء الكامل التي يرفعها الموظف ضد القرار التأديبي تتمثل أساسا في الدعوى التي يرفعها الموظف إلى المحكمة الإدارية لجبر ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف السلطة التأديبية.

الفرع الثاني: خصائص دعوى القضاء الكامل

تتسم دعوى القضاء الكامل في نظامها القانوني الحالي بمجموعة من الخصائص تؤدي عملية التعرف عليها إلى الزيادة في معرفة ماهيتها بصورة أكثر دقة ووضوحا، ومن أبرز خصائص دعوى التعويض أنها دعوى قضائية ودعوى ذاتية شخصية، كما أنها من دعاوى القضاء الكامل ودعاوى قضاء الحقوق، وسنتطرق إلى هذه الخصائص بالتفصيل في الفروع التالية:

أولا: دعوى القضاء الكامل دعوى قضائية

اكتسبت دعوى التعويض الإدارية الطبيعة القضائية منذ أمد قديم، ويترتب عن الطبيعة والخاصية القضائية لدعوى التعويض الإدارية أنها تتميز وتختلف عن كل فكرة القرار السابق وفكرة التظلم الإداري باعتبارهما طعون وتطبيقات إدارية، ويترتب عن الطبيعة القضائية لدعوى التعويض أن تتحرك وترفع وتقبل ويفصل فيها في نطاق الشكليات والإجراءات القضائية المقررة قانونا وأمام جهات قضائية مختصة[3]

1-نواف كنعان، القضاء الإداري، الطبعة الأولى/الإصدار الثالث، دار الثقافة والتوزيع، الأردن،2009،ص 162.
2-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2004، ص 566.
3-نزرقي مريم، دعوى التعويض في القانون الإداري الجزائري ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق-تخصص دولة ومؤسسات،،جامعة زيان عاشور-الجلفة-كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق،2015-2016،ص9.

تتميز عن العديد من الأعمال والتصرفات الإدارية القضائية مثل التظلم الإداري المسبق باعتباره طعنا إداريا لا قضائيا[1].

ثانيا: دعوى القضاء الكامل دعوى ذاتية (شخصية):

ذلك أن محل دعوى القضاء الكامل هو المطالبة بحق من الحقوق الشخصية ويكون ذلك في صورة تعويض نقدي[2]

بمعنى أن صاحب الشأن يستمد حقه فيها من القانون مباشرة، أو يستند فيها إلى سند ذاتي ويطالب فيها بأثر من آثار المركز القانوني الذي أنشأه ذلك السند، والسند الذاتي في هذه الحالة هو الواقعة القانونية للقرار التأديبي أو العمل المادي الصادر عن الإدارة.

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الذاتية الشخصية ذلك أنها تتحرك وتنعقد على أساس حق ومركز قانوني شخصي وذاتي وتستهدف تحقيق مصلحة شخصية ذاتية.[3]

ينجم عن الطبيعة الذاتية والشخصية لدعوى التعويض العديد من الآثار القانونية أهمها التشدد والتضييق في مفهوم شرط الصفة والمصلحة لرفع وقبول دعوى التعويض، حيث لا يكفي أن يكون للشخص مجرد حالة أو مركز قانوني[4] ويقع عليه اعتداء بفعل أعمال إدارية ضارة لتنعقد له بعد ذلك مصلحة جدية، مباشرة، شخصية ومشروعة لرفع وقبول دعوى التعويض أمام الجهات القضائية المختصة، وإنما يتطلب لوجود وتحقيق شرط المصلحة والصفة لقبول دعوى التعويض أن يكون الشخص صاحب حق شخصي مكتسب معلوم، ومقرر له الحماية القانونية والقضائية بصورة مسبقة في النظام القانوني للدولة النافذ، ويقع عليه بعد ذلك مس أو اعتداء بفعل النشاط الإداري الضار فتتحقق وتنعقد له عندئذ المصلحة والصفة في رفع وقبول دعوى التعويض أمام الجهات القضائية المختصة للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل.

ثالثا: من دعاوى القضاء الكامل

بحيث يكون للقاضي الإداري في النزاع كامل السلطة حيث نجد أن للقاضي أحقية البحث والتعقيب بدقة على مدى توافر هذا الحق الشخصي للموظف رافع دعوى التعويض إلى جانب عملية البحث لإثبات مدى

1-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ،الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 567.
2-فارة سماح، سلطة القاضي الإداري في تقدير التعويض في دعاوى المسؤولية الإدارية، الملتقى الوطني الأول حول سلطات القاضي الإداري في المنازعات الإدارية، جامعة قالمة،2011،ص 08.
3-نزرقي مريم، دعوى التعويض في القانون الإداري الجزائري، مرجع سابق، ص 9.
4-رشيد خلوفي ،قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1994،ص 115.

وجود ارتباط بين الضرر اللاحق إلى المتضرر من عملية التأديب وبين النتيجة المحققة من أجل تقدير مدى الحجم المقدر للتعويض للمتضرر[1]

تتسم دعوى التعويض بأنها من دعاوى القضاء الكامل، لأن سلطات القاضي فيها واسعة وكاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في الدعاوى الأخرى، حيث تتعدد سلطات القاضي في دعوى التعويض من سلطة البحث والكشف عن مدى وجود الحق الشخصي لرافع دعوى التعويض ، وسلطة البحث عما إذا كان قد أصاب هذا الحق بفعل النشاط الإداري ضرر، ثم سلطة تقدير نسبة الضرر، وسلطة تقدير مقدار التعويض الكامل والعادل واللازم لإصلاح الضرر فسلطات القاضي في دعوى التعويض متعددة وواسعة ولذلك كانت هذه الدعوى من دعاوى القضاء الكامل، وفقا لمنطق وأساس التقسيم التقليدي للدعوى الإدارية[2].

رابعا: دعوى القضاء الكامل من دعاوى قضاء الحقوق

تعد دعوى القضاء الكامل من دعاوى قضاء الحقوق، وفقا للتقسيم المختلط للدعاوى الإدارية وذلك لأن دعوى التعويض تنعقد وتقبل على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة ولأنها تهدف بصورة مباشرة وغير مباشرة لحماية الحقوق الشخصية المكتسبة والدفاع عنها قضائيا، ويترتب عن هذه الخاصية الطبيعية لدعوى التعويض عدة نتائج أهمها:

حتمية الدقة في وضع وتطبيق الشكليات والإجراءات القضائية المتعلقة بدعوى التعويض لتوفير الضمانات اللازمة لفاعلية وجدية دعوى التعويض في حماية الحقوق الشخصية المكتسبة من اعتداءات الأعمال الإدارية غير المشروعة والضارة.

كما يترتب عن هذه الطبيعة والخاصية لدعوى التعويض حتمية ومنطقية ، إعطاء قاضي دعوى التعويض سلطات كاملة ليتمكن من حماية الحقوق الشخصية المكتسبة وإصلاح الأضرار التي تصيبها بفعل النشاط الإداري الضار خلال عملية تطبيق دعوى التعويض الإدارية.[3]

1-ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكر ة ماجيستر، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار-عنابة، الجزائر، 2005،ص 140

2-عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص 259.

3-نزرقي مريم، دعوى التعويض في القانون الإداري الجزائري، مرجع سابق، ص 11.

الفرع الثالث: شروط دعوى القضاء الكامل

هناك شروط يتعين توافرها حتى تقبل الدعوى، وبانعدامها تقضي المحكمة بعدم قبولها وشروط قبول الدعوى أمام القضاء العادي هي ذات الشروط أمام القضاء الإداري وان تميزت الدعوى الإداري ببعض الشروط الخاصة التي يجب أن تتوفر في بعض المنازعات

وسيتم التعرف على شروط رفع دعوى التعويض امام القضاء الإداري وذلك من خلال مايلي:

أولا: شروط خاصة برافع الدعوى

حدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية قاعدة عامة تسري عليها مختلف الدعاوى الإدارية والمدنية ومنها دعوى التعويض أمام المحاكم الإدارية ومجلس الدولة

نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه:" لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

تتمثل هذه الشروط عموما فيما يلي:

1-) الصفة:

المقصود بها أن ترفع دعوى التعويض من صاحب المركز القانوني الذاتي أو الحق الشخصي المكتسب شخصيا أو بواسطة نائبه أو وكيله القانوني أو الوصي عليه، يعني أن يكون المدعي هو نفسه صاحب الحق الذي اعتدي عليه أما بالنسبة للمدعى عليه فيجب أن يكون هو الشخص الذي يوجد الحق في مواجهته [1] أما بالنسبة للصفة في السلطات الإدارية المختصة فيجب أن ترفع دعوى التعويض من أو على السلطات الإدارية المختصة صاحبة الصفة القانونية للتقاضي باسم ولحساب الإدارة العامة وللوظيفة الإدارية في الدولة .

هناك جانب من الفقه يدرس الصفة كخاصية من خصائص المصلحة، وهي أن تكون هذه الأخيرة شخصية ومباشرة ، ولهذا فإن شروط قبول الدعوى يمكن اختزالها في شرط واحد وهو المصلحة.

غير أن المشرع الجزائري كانت له نظرة مختلفة عما جاء به الفقه، حيث ميز بين الصفة والمصلحة من خلال ما أورده في نص المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية، والأمر الذي أكد حقيقة وجود جلي

1-مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة نشر، ص 271.

بينهما مانصت عليه المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم يكن له صفة وله مصلحة قائمة ومحتملة يقرها القانون ،يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو المدعى عليه."

-2) المصلحة:

يشترط في مستعمل الدعوى أن تكون له مصلحة حيث أنها مناط الدعوى فلا دعوى بغير مصلحة[1]

ومن الأمور المسلم بها أن شرط المصلحة الواجب تحققه لقبول الدعوى يتعين أن يتوفر من وقت رفع الدعوى وان يستمر قيامه حتى يفصل فيها نهائيا، ولا يؤثر في هذا الدفع التأخر في إبدائه إلا ما بعد مواجهة الموضوع لأنه من الدفوع التي لا تسقط بالتكلم فيه، ويجوز إبداؤها في أية حالة كانت عليها الدعوى[2] .

يشترط في دعوى التعويض على العقوبة التأديبية مصلحة ترجع على الموظف المعني ، لأنها ذات منفعة وفائدة له تساعده في عملية الإلتجاء إلى الجهات القضائية للمطالبة بحقوقه والتعويض عن الأضرار التي أصابته ويتحقق شرط المصلحة في التقاضي عندما يكون هناك مركز قانوني ثابت وذاتي إلى جانب حق مكتسب معلوم وثابت في إطار النظام القانوني المتبع في الدولة، على أن يكون هذا الحق قد وقع عليه اعتداء من قبل الإدارة وهي تمارس اختصاصها التأديبي بالتأثير على المركز القانوني للموظف[3] لذا اشترط القانون في المصلحة أن تكون شخصية ومباشرة وحالة أو محتملة يقرها القانون.

-3):الأهلية:

وهي الرمز أو الخاصية المعترف بها قانونا للشخص الطبيعي أو المعنوي والتي تخول له سلطة التصرف أمام القضاء، فهي إذن بالنسبة للشخص الطبيعي شروط بلوغ سن الرشد المدني 19 سنة كاملة وهذا ما نصت عليه المادة 40 من (ق.م)، كما أن التمثيل بمحامي أمام القضاء الإداري إلزامي، أما بالنسبة للشخص الإعتباري فتنص عليه المواد 49 و 50 من (ق.م)[4]،حيث يترتب على اكتساب الشخصية المعنوية حق التقاضي بحيث يمكن أن يكون الشخص المعنوي في مركز المدعي أو المدعى عليه وبالرجوع إلى نص المادة 828 من (ق.إ.م.إ)[5] نجدها حددت الأشخاص المؤهلين قانونا لتمثيل الهيئات العامة.

1-الغوثي بن ملحة، قانون القضائي الجزائري، طبعة ثانية، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، الجزائر 2000، ص232.

2-معوض عبد التواب، دعوى التعويض الإداري وصيغها، دار الفكر العربي ،دون سنة، ص 171.

3-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، مرجع سابق، ص 624-626.

4-انظر المواد 49، 40 و520 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم

5-أنظر المادة 828 من قانون رقم08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،

ثانيا: عريضة دعوى القضاء الكامل .

يستطيع الموظف المتضرر التوجه إلى المحكمة الإدارية من أجل التعويض عن الأخطاء المرتكبة من طرف السلطة المختصة بالتأديب، بواسطة عريضة التي هي جزء من أجزاء الإجراءات الإدارية وطبقا لذلك فقد نصت المادة15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على بيانات وجب أن تتضمنها عريضة افتتاح هذه الدعوى، وتودع هذه العريضة بأمانة ضبط المحكمة الإدارية مقابل دفع الرسم القضائي.

كما تجدر الإشارة إلى أن دعوى التعويض على العقوبة التأديبية ترفع وجوبا في المحكمة الإدارية على يد محام ويفصل رئيس المحكمة الإدارية في الإشكالات المتعلقة بالإعفاء عن الرسم القضائي والإشكالات المتعلقة بإيداع وجرد المذكرات والمستندات بأمر غير قابل لأي طعن[1].

كما أنه يجوز للمدعي تصحيح العريضة التي لا تثير أي وجه بإيداع مذكرة إضافية خلال أجل رفع الدعوى[2].

ثالثا: شرط الأجل.

طالما أن محل دعوى التعويض التي يرفعها الموظف هو قرار تأديبي حيث يعتبر هذا الأخير عمل قانوني تتجه وتفصح فيه السلطة التأديبية إرادتها ونيتها في ترتيب أثر قانوني سواء بإنشاء ركز قانوني جديد أو تعديل مركز قانوني قائم أو إلغاء مركز قانوني قائم وذلك لما لها من امتيازات السلطة العامة فإن أجل رفع دعوى التعويض[3] أمام المحكمة الإدارية يكون خلال مدة أربعة أشهر تحسب إما من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار التأديبي الفردي، أو من تاريخ نشر القرار التأديبي الجماعي أو التنظيمي وبالتالي يستطيع الموظف العام اللجوء إلى القضاء عن طريق رفع دعوى التعويض خلال أربعة أشهر يبدأ آجالها من تاريخ تبليغ هذا الموظف شخصيا بنسخة من القرار التأديبي، وشرط ميعاد رفع دعوى التعويض يبقى من النظام العام أي يثيره القاضي من تلقاء نفسه ولا يجوز الاتفاق على مخالفته[4].

رابعا: شرط ذكر مبلغ التعويض في الطلب القضائي:

1-المادة825 و826 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية
2-المادة 817،من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
3-المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية
4-بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 223.

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 فقضت بأنه: "حيث أنه وقبل تعويض الضرر يشترط تقديره ويشمل هذا التقرير تحديد مجال الضرر وكذلك تقييمه المالي[1]

خامسا: التعويض عن الأضرار التي لحقت بالموظف العام

للموظف الحق في التعويض عن الأضرار التي لحقته جراء القرار التأديبي غير مشروع بناء على طلبه، ومن تطبيقات القضاء الإداري في هذا المجال، القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2001/02/05، في قضية مركز التكوين المهني والتمهين "بابور" ولاية سطيف ضد ل.م ومن معه، التي تتلخص وقائعها في أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كاتب ضبط مجلس الدولة بتاريخ 1998/11/17 ،استأنف مدير التكوين المهني للقرار الصادر بتاريخ 07/13/ 1998، عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء سطيف والذي يأمر إعادة إدماج السيد ل.م في منصب عمله كأستاذ مع دفع رواتبه.

تضمن هذا القرار تأييد القرار المستأنف مبدئيا و تعديلا له والتصريح بما يلي:

- لا يتعين دفع رواتب
- الحكم على المركز المستأنف بدفع مبلغ 1000000 دج سبيل التعويض.

تعتبر دعوى التعويض من أكثر الدعاوى لحماية حقوق الموظف العام في مواجهة أعمال الإدارة العامة غير المشروعة والضارة ومنها سلطة التأديب .

والجدير بالذكر، أنه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانة كافية في مواجهة الآثار المترتبة عن القرارات التأديبية غير المشروعة، فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية كفصله عن الوظيفة أو وقفه عنها وهذه الآثار لا يكفي لإزالتها بمجرد إلغاء القرار التأديبي غير المشروع بل لا بد من تعويض الموظف العام عما لحقه من ضرر جراء هذا القرار وبالتالي فإن فكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء، ومن ثم يكون لكل منهما دورا في إرساء دعائم مبدأ المشروعية[2]

1-رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية (شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994،ص 137.
2-بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 380.

المطلب الثالث: أسباب الطعن القضائي في القرار التأديبي

يمثل الطعن آلية قانونية هامة ويعد وسيلة لضمان العدالة وتصحيح الأخطاء تعددت أسبابه لكنها تتركز بشكل رئيسي في مايلي قسمناها إلى خمسة فروع سنتحدث في الفرع الأول عن عيب انعدام السبب و في الفرع الثاني عن عيب عدم الاختصاص في الفرع الثالث عالجنا عيب مخالفة الشكل والإجراءات أما في الفرع الرابع تحدثنا عن عيب مخالفة القانون وأخيرا عيب الإنحراف في استعمال السلطة.

الفرع الأول: عيب انعدام السبب:

أولا: تعريف السبب:

السبب هو حالة واقعية أو قانونية، تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني معين[1].

ثانيا: أنواع السبب:

1 – الحالة الواقعية:

الحالات الواقعية هي الأوضاع المادية الناجمة عن الطبيعة (زلزال، فيضان، انتشار وباء.....) أو بتدخل إنساني (حريق، اضطراب أمني....) والتي تكون وراء إصدار القرار.

مثال: تنص المادة 71 من القانون البلدي على مايلي:

" يجب على رئيس المجلس الشعبي أن يتخذ في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها،جميع الاحتياطات الضرورية وجميع التدابير الوقائية لضمان سلامة الأشخاص والأموال في الأماكن العمومية التي يمكن أن يحصل فيها أي حادث أو نكبة أو حريق."

وعليه فإن التدابير أو القرارات التي يصدرها رئيس البلدية، حفاظا على النظام العام، إنما تقوم وتستند إلى وقائع مادية تشكل سببا لإصدارها، مثل الحريق ، تداعي الجدران أو المباني، أو أي حادث مادي آخر.

2-الحالة القانونية:

كما قد ينبني القرار الإداري على حالة قانونية، والتي تتمثل في وجود وقيام مركز قانوني معين، خاص أو عام:

1-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، نفس المرجع السابق ص201.

أمثلة:

تنص المادة 218 من الأمر 06 -03المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على:

"لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيها إرادتها الصريحة في قطع العلاقة التي تربطها بالإدارة بصفة نهائية."

وعليه فإن تقديم الموظف للاستقالة هو سبب قرار الإدارة بقبولها وإنهاء العلاقة الوظيفية.

وارتكاب الخطأ المهني (الجريمة التأديبية) هو سبب قرار العقوبة التأديبية، حيث تنص المادة 184 من الأمر 06- 03 السابق على ما يأتي:

" إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول ،تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار ،وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم".

يكمن السبب في هذا المثال في حالة قانونية تتمثل في إهمال المنصب، وذلك بمخالفة أحكام القانون بمخالفة وعدم القيام بالمهام القانونية المناطة بها لمدة معينة.[1]

فإذا لم تتوافر الحالة القانونية أو الواقعية فلا تملك الإدارة أن تصدر قرارا لأن مثل هذا القرار يولد مفتقدا لأساسها القانوني، ومن ثم يقع باطلا.

وإذا كان القرار الإداري لا بد أن يستند إلى أسباب يقرها القانون، فغن هذه الأسباب تختلف بحسب ما إذا كان سلطة الغدارة في إصدار القرار مقيدة أو سلطة تقديرية.

ففي الحالة الأولى يحدد المشرع أسبابا معينة لا بد من توافرها قبل اتخاذ القرار الإداري ،كما يحدث عند تحديد شروط محددة للحصول على ترخيص معين، فإذا توافرت هذه الشروط تكون الغدارة ملزمة بإصدار القرار، أما في حالة السلطة التقديرية، فإن المشرع قد لا يحدد السباب التي يجب أن يستند غليها القرار الإداري. أو أن يقوم بتحديد مع ترك الحرية للإدارة في اختيار نوعية القرار الذي يصدر بناءا عليها، كما هو الشأن بالنسبة لواجب الإدارة في المحافظة على النظام العام. عند حدوث إخلال به[2].

1-محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، ص177.
2-شايع كاهنة، حق الطعن القضائي للموظف العام ضد القرارات التأديبية، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة ومالية، جامعة زيان عاشور-الجلفة،2016-2017،ص 40.

وإذا لم يحدد المشرع للإدارة سببا بعينه لإصدار قرارها، فإن ذلك لا يعني حريتها المطلقة في هذا الصدد، بل يتعين عليها اختيار السبب الذي من شأنها تبرير قرارها.

وإذا كان الأصل أن الإدارة لا تلتزم بتسبيب قراراتها ما لم يلزمها المشرع بذلك، إلا أنه إذا أفصحت الإدارة عن أسباب قرارها طواعية. في حين أنها لم تكن ملزمة بذلك، فإن السباب تخضع لرقابة القضاء الإداري للتأكد من مدى مشروعيتها طالما أنها طرحت على المحكمة، وأصبحت بذلك عنصرا من عناصر الدعوى، الثابتة بالأوراق.

وعليه فعيب انعدام السبب هو أحد أوجه عدم مشروعية القرار الإداري، الناجمة عن عدم إسناده إلى وقائع مادية أو قانونية تبرهن أو إسناده على تلك الوقائع في حين أنها غير صحيحة التكييف القانوني.

وخلال زمن طويل كانت الرقابة على مخالفة القانون مجرد رقابة قانونية.

فقد كان قاضي تجاوز السلطة يراقب مطابقة القرارات للقانون أي مدى نظاميتها، والتصحيح القانوني للأسباب التي استندت عليها الإدارة في اتخاذ قراراتها. وفي المقابل ،كان يمتنع عن تقدير المسائل العملية وبالتالي لا يستطيع مراقبة القرار المستند على سبب فعلي خاطئ. ثم تطور القضاء ليشمل الحالات الفعلية التي تكيف مشروعية القرار[1]

ثالثا: شروط صحة السبب

لصحة ركن السبب في القرار الإداري ينبغي أن يتوافر فيه ثلاث شروط، فيجب أن يكون قائما وموجودا عند إصدار القرار، وأن يكون مشروعا ومحددا بوقائع ظاهرة يقوم عليها.

1– يجب أن يكون السبب قائما وموجودا حتى تاريخ إصدار القرار:

لهذا الشرط شقان، فمن ناحية أولى يجب أن تكون الوقائع التي استندت إليها الإدارة في إصدار قرارها قد وقعت فعلا أي يجب أن يكون سبب القرار صحيحا من الناحية المادية أو الواقعية، وإلا كان القرار معيبا في سببه، ومن ناحية ثانية يجب أن تكون تلك الوقائع التي تكون ركن السبب قد استمرت حتى تاريخ إصدار القرار، وذلك تطبيقا للقاعدة العامة التي تقضي بأن تاريخ صدور القرار هو الوقت الذي يجب الرجوع إليه لتقدير مدى مشروعيته، كذلك لا يعتد بالسبب الذي لم يكن موجودا لحظة صدور القرار ولكنها تحقق في ميعاد لاحق على صدوره.

1-أحمد محيو، المنازعات الإدارية ترجمة فائز أنجق وبيوض خالد ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة الخامسة، ص 187.

ورقابة القاضي الإداري لقيام ركن السبب في القرار الإداري لا تعني أن يحل نفسه محل جهة الإدارة، أو مجلس التأديب فيما هو متروك لتقديرها، حيث تجد الرقابة القضائية حدها الطبيعي كرقابة قانونية، في التحقق مما إذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سائغا من أصول تنتجها أم لا. وما إذا كان تكييف الوقائع بفرض وجودها ماديا صحيحا أم خاطئا.

2– يجب أن يكون سبب القرار مشروعا:

لا يكفي لتبرئة القرار الإداري من عيب السبب القول بان هذا القرار يستند إلى سبب قائم وموجود حتى تاريخ إصداره، بل ينبغي أن يكون هذا السبب مشروعا أي مطابقا للقانون.

ويشكل هذا الشرط استثناءا على الأصل العام، الذي يمنح الإدارة حرية اختيار أسباب قراراتها، حيث يورد على تلك الحرية قيدا هاما، مفاده أن المشرع إذا حدد للإدارة سببا أو أسبابا معينة، لإصدار بعض قراراتها، فإن عليها الالتزام بهذه الأسباب حال إصدارها لتلك القرارات، فإن خالفتها وأصدرت القرار استنادا إلى سبب أجنبي عنها، كان قرارها في هذا الشأن باطلا لقيامه على سبب غير مشروع.

ولا يقتصر تطلب مشروعية القرار الإداري على الحالة التي تكون فيها سلطة الإدارة في إصداره مقيدة بأسباب معينة ، وإنما يجب توافر هذا الشرط حتى ولو كانت للإدارة سلطة تقديرية في إختيار سبب قرارها، حيث يجب أن يكون هذا السبب متفقا مع أحكام الدستور ،والقانون بمعناه الواسع.

3– يجب أن يكون سبب القرار الإداري محددا:

إضافة إلى تطلب أن يكون سبب القرار الإداري قائما ومشروعا، فإنه يشترط في هذا السبب أن يكون محددا بوقائع ظاهرة يقوم عليها، ومن ثم يعد القرار الإداري معيبا في سببه، إذا اعتمدت الإدارة في إصداره على سبب عام أو مجهول.

ولا شك أن إعمال هذا الشرط لا يكون إلا بالنسبة لقرارات الإدارة التي يشترط المشرع أن تصدر مسببة، كالقرارات التي تتضمن جزاءات تأديبية، أو القرارات الصادرة برفض منح ترخيص.

كما أن هذا الشرط يسري بالنسبة لقرارات الإدارة التي تصدرها مسببة باختيارها، دون أن يلزمها المشرع بذلك. [1]

1-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة ص 206ما بعدها.

الفرع الثاني: عيب عدم الاختصاص

ويمكن تعريف الإختصاص بأنه:

القدرة أو المكنة أو الصلاحية المخولة لشخص أو جهة إدارية على القيام بعمل معين على الوجه القانوني[1].

وقد عرف بعض الفقه ركن الإختصاص بأنه:

الأهلية أو المقدرة القانونية الثابتة لجهة الإدارة أو للأشخاص التابعين لها في إصدار قرارات محددة من حيث موضوعها ونطاق تنفيذها المكاني والزماني.

التعريف المستقر عليه لعيب عدم الإختصاص هو: عدم القدرة قانونا على مباشرة عمل قانوني معين حيث جعله المشرع من اختصاص سلطة أخرى طبقا للقواعد المنظمة للإختصاص[2].

يأخذ عيب الاختصاص (عدم الإختصاص)، في الواقع، شكلين رئيسيين، هما:

1-عدم الإختصاص الجسيم (إغتصاب السلطة.)

2-عدم الإختصاص البسيط.

أشكال عدم الإختصاص

أولا: عدم الاختصاص الجسيم

قد تبلغ مخالفة القرار الإداري لركن الإختصاص حدا من الجسامة لدرجة تفقده صفته الإدارية حيث يتحول إلى عمل مادي، حيث يكون مصدره مغتصبا لسلطة لم يمنحه المشرع إياها[3].

تحدث هذه الحالة حينما يلجأ شخص ليست له أي سلطة قانونية ولا ينتمي إلى التسلسل الإداري، إلى إصدار قرار إداري، هذا الشكل من عدم الاختصاص هو الأكثر جسامة ويؤدي بالقاضي إلى التصريح ليس فقط بأن القرار باطل بل هو معدوم، وبالتصريح بالإنعدام، فإن القرار موضع الخصومة يعتبر فيحكم الفعل المادي ليس له ولا يمكنه مطلقا ترتيب أية آثار قانونية[4].

1-محمد الصغير بعلي،الوسيط في المنازعات الإدارية ، ص 179،

2-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، ص8.

3-عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق، ص60

4-محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية ص181.

ثانيا: عدم الاختصاص البسيط

يعتبر عدم الاختصاص البسيط الشكل الأكثر شيوعا لعيب الإختصاص، وهو يقع داخل السلطة التنفيذية نفسها، بين إداراتها وهيئاتها وموظفيها[1].

ولعيب عدم الاختصاص البسيط ثلاث صور تقليدية فقد يكون موضوعيا أو مكانيا أو زمانيا، وذلك حسب النطاق الذي تجاوزه مصدر القرار.

الفرع الثالث: عيب مخالفة الشكل والإجراءات

الإجراءات :غالبا ما يستلزم إصدار القرارات الإدارية بعض الخطوات التمهيدية، المنصوص عليها تشريعيا أو المقررة وفقا للمبادئ العامة للقانون التي إستقر القضاء على تطبيقها، وينتج عن عدم انتهاج الإدارة لتلك الإجراءات في إصدار القرار بطلانه وذلك سواء كانت الإدارة قد أهملت كل الإجراءات أو بعضها، أو كانت قد استخدمت إجراء في غير موضوعه ، كما في حالة الإنحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف.

يقصد بإجراءات القرار الإداري التراتيب التي تتبعها الإدارة قبل إتخاذ القرار، أي التي تسبق إصداره نهائيا، وتأخذ الإجراءات عدة صور من أهمها:

أولا: الإستشارة.

يعتبر الإجراء الاستشاري أهم إجراءات القرار الإداري، والذي يظهر في الواقع، في الصور الرئيسية التالية:

1-: الإستشارة الإختيارية

يمكن للإدارة أن تلجأ إلى استشارة جهة أخرى قبل اتخاذها للقرار، دون أن يكون هناك نص يلزمها بذلك.

2-: الاستشارة الإلزامية (الإجبارية)

يتجلى هذا النوع من الاستشارة حينما يوجد نص قانوني يلزم الإدارة – قبل اتخاذها لقرارها – أن تلجأ إلى استشارة جهة أخرى، على أن يكون لها بالنهاية الأخذ بما ورد في تلك الإستشارة أو مخالفته.

1-محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، ص183.

ومثال ذلك ما جاء في المادة 32 من القانون البلدي التي تنص على ما يأتي:

"عندما يتعرض منتخب إلى متابعة جزائية تحول دون مواصلة مهامه يمكن توقيفه."

يصدر قرار التوقيف المعلل من الوالي بعد استطلاع رأي المجلس الشعبي البلدي وذلك إلى غاية صدور قرار نهائي من الجهة القضائية.

فقرار الوالي بتوقيف أحد أعضاء المجلس البلدي يقتضي بالضرورة وبداءة احترام الإجراء الإستشاري المتمثل في استطلاع ومعرفة رأي المجلس الشعبي البلدي الذي ينتمي إليه العضو، وله بعد ذلك أن يأخذ بذلك الرأي أو يخالفه.

3- :الرأي المطابق

يتمثل الإجراء الإستشاري هنا في أن الإدارة ملزمة باستطلاع رأي جهة أخرى مع ضرورة الإلتزام أيضا بذلك الرأي لدى إصدار القرار.

ومثل ذلك:

-ما ورد بالمادة 41 بالمرسوم التنفيذي رقم 91-176 المتعلق بالتعمير ،بضرورة التقيد والالتزام برأي المصالح التقنية للتعمير لدى منح رخصة البناء من طرف رئيس البلدية.

-أو ما ذهبت إليه المادة 158 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، حينما نصت على ما يأتي:

-يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل ،ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل.

أو ما نصت عليه أيضا المادة 165(فقرة ثانية) منه على أن:

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

ثانيا: الاقتراح:

يشترط أحيانا لصحة القرار الإداري أن يتخذ بناءا على اقتراح من جهة أخرى.

وإذا كان للجهة المختصة بإصدار القرار أن لا تتبع وتأخذ بالإقتراح إلا أنه لا يمكنها تعديله.

ثالثا: التقرير المسبق:

لصحتها، يشترط في بعض القرارات أن يسبق إصدارها إعداد وتقديم تقرير بناء على تحقيق من جهة أخرى، إذ نصت المادة 171 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على ما يأتي:

يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة.

رابعا:االإجراء المضاد:

وهو مبدأ من مبادئ القانون تلتزم بها الإدارة لدى إصدار قرارها سواء ورد به نص أو لم يرد[1].

تقوم حقوق الدفاع على الإطلاع المسبق على الأفعال المسببة للجزاء.

ومجال التطبيق الكلاسيكي لهذا المبدأ هو الوظيفة العامة: كل موظف مهدد بعقوبة تأديبية من حقه الإطلاع على ملفه لمناقشة الأسباب المعتمدة أن يقدم دفاعه بشكل ملائم.

نصت المادة 169 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية:

" يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يستحضر شهودا.

ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

الشكل: يقصد بالشكل المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري، أي القالب المادي الذي يفرغ فيه، إذ أنه يكون:

كتابيا أو شفويا، صريحا أو ضمنيا، كما يقتضي أحيانا أن يتضمن: توقيعا أو تسبيبا أو تحييثا[2]

الأثر المترتب عن مخالفة الشكل والإجراءات:

1-محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص189 وما بعدها.
2-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه و وقضاء مجلس الدولة، ص114/113.

ميز القضاء الإداري بين الإجراءات أو الشكليات الجوهرية والإجراءات أو الشكليات الثانوية، حيث يترتب على عدم مراعاة الأولى إصابة القرار بعيب مما يقتضي إلغاؤه من طرف القاضي الإداري حينما يطعن فيه ، خلافا للثانية التي لا تؤثر على صحة القرار الإداري.

وعليه فإن الأمر يستلزم البحث عن معيار التمييز بينها، إذ ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى أنماط:

-الإجراءات أو الشكليات الجوهرية هي التي تقام وتقرر لحماية مصالح وحقوق وحريات الأفراد.

-بينما الإجراءات أو الأشكال الثانوية وغير الجوهرية هي أساسا تلك التي لم ينص القانون على ضرورة الإلتزام بها، أو أنها مقررة فقط لمصلحة الإدارة[1].

وهو ما اعتنقته المحكمة الإدارية العليا بمصر في قرار لها بتاريخ12/05/ 1979 حيث جاء فيها مايأتي:

من حيث أن قواعد الشكل في إصدار القرار الإداري ليست كأصل عام هدفا في ذاتها ،وإنما هي إجراءات سداها المصلحة العامة ومصلحة الأفراد على السواء يفرق فيها بين الشكليات الجوهرية التي تنال من تلك المصلحة ويقدح إغفالها في سلامة القرار وصحته وغيرها من الشكليات الثانوية، وعليه لا يبطل القرار لعيب شكلي إلا إذا نص القانون على البطلان لدى إغفال هذا الإجراء جوهريا في ذاته يترتب على إغفاله تفويت المصلحة عنى القانون بتأمينها ومن ثم بطلان القرار بحسب مقصود الشارع منه.

الفرع الرابع :عيب مخالفة القانون

مخالفة القانون هي العيب الذي يصيب ركن المحل أو الموضوع في القرار الإداري ، فهو وجه الإلغاء المتعلق بالمشروعية الداخلية للقرار[2].

وهذا العيب أهم أوجه إلغاء القرار الإداري على الإطلاق وأكثرها تطبيقا في العمل ،فرقابة القضاء الإداري فيما يتعلق بالإختصاص والشكل هي رقابة خارجية بعيدة عن فحوى القرار المطعون فيه، أما رقابته فيما يتعلق بمخالفة القواعد القانونية فإنها رقابة موضوعية ،تستهدف مطابقة محل القرار الإداري لأحكام القانون العام.

1-شايع كاهنة، حق الطعن القضائي للموظف العام ضد القرارات التأديبية، مرجع سابق، ص 60.
2-محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، ص186.

ولأن هذا العيب متصل بركن المحل في القرار الإداري، ولأنه يكون بمخالفة هذا القرار للقانون، وجب علينا قبل تبيان المقصود بمحل القرار الإداري، ثم إيضاح مدلول القانون الذي يترتب عن مخالفته إصابة القرار بهذا العيب.

أولا: المقصود بمحل القرار الإداري:

_يقصد بمحل القرار الإداري الأثر القانوني المترتب على إصداره حالا ومباشرة، وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر في تحديدها للمحل بأنه :" هو المركز القانوني التي تتجه إرادة مصدر القرار إلى إحداثه، والأثر القانوني الذي يترتب عليه يقوم مباشرة وفي الحال، وهذا الأثر هو إنشاء حالة قانونية جديدة، أو تعديل في مركز قانوني قائم، أو إلغاؤه[1]"

إن محل أي قرار إداري يكمن في موضوعه المتمثل في مركز قانوني عام أو خاص ،من حيث: الإنشاء أو التعديل أو الإلغاء.

والمركز القانوني هو مجموعة وكتلة الحقوق والإلتزامات المتولدة والمترتبة عن القرار الإداري كتصرف قانوني خلافا للعمل المادي الذي ليس له ذلك الأثر.

ثانيا: الشروط الواجب توافرها في المحل

يشترط الفقه والقضاء لصحة القرار الإداري، من حيث محله:

1/ يجب أن يكون محل القرار الإداري ممكنا:

إذا استحال ترتيب أثر القرار الإداري من الناحية القانونية أو من الناحية الواقعية، كان مثل هذا القرار معيبا في محله .

وتتمثل الإستحالة القانونية لمحل القرار في كون هذا المحل لا يمكن ترتيبه من الناحية القانونية، فقرار الترقية مثلا يكون محله غير ممكنا إذا اتضح أن الموظف قد بلغ سن التقاعد ،أو كصدور قرار بتعيين شخص ثم يتضح أن هذا التعيين تم على درجة مالية مشغولة .

2/ أن يكون محل القرار الإداري جائزا (مشروعا:)

1-المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 4358 .جلسة 1993/5/3 ، غير منشور.

يجب أن يكون الأثر القانوني الذي تقصد الإدارة ترتيبه جائز قانونا من حيث اتفاقه وعدم تعارضه ومخالفته للنظام القانوني السائد بالدولة ضمانا لمبدأ المشروعية بمختلف مصادره المكتوبة (المدونة: الدستور، القانون، التنظيم) وغير المكتوبة (غير المدونة: العرف، المبادئ العامة للقانون) والتي تعتبر مرجعية للقاضي الإداري في قراراته وأحكامه لمراقبة مدى مشروعية القرارات الإدارية.

الفرع الخامس: عيب الانحراف في استعمال السلطة

أولا: المقصود بعيب الإنحراف في استعمال السلطة

ذهب بعض الفقهاء الفرنسيين إلى أن: " الإنحراف بالسلطة يتمثل في استخدام سلطة معينة بواسطة جهة إدارية، من أجل تحقيق هدف آخر غير ذلك الذي من أجله منحت لها هذه السلطة بواسطة القانون[1]

بينما ذهب البعض الآخر إلى قيام عيب الانحراف بالسلطة عندما تستخدم جهة إدارية سلطتها عمدا من أجل هدف غير الذي منحت لأجله السلطة[2].

وأخيرا ذهب بعض الفقه في تعريفه لهذا العيب إلى أنها " يوجد إنحراف بالسلطة عندما تستخدم الإدارة اختصاصاتها من أجل غرض غير المصلحة العامة، سواء كان هذا الغرض مصلحة خاصة أو هدف سياسي، ويوجد كذلك انحراف بالسلطة عندما تتخذ جهة الإدارة قرارا من أجل هدف يتعلق بالمصلحة العامة، ولكنه أجنبي عن الهدف الذي حدده التشريع الذي تدعي الإدارة تطبيقه[3].

وهذه التعريفات وإن اختلفت لفظيا إلا أن مضمونها واحد وهو أن الانحراف بالسلطة عيب يصيب ركن الغاية في القرار الإداري.

والغاية في القرار الإداري هي النتيجة النهائية التي تسعى الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصداره[4].

1-/ BOWJOL(M), Le Control De L'acte Administratif Man Son Et Cediteurs, Paris, 1973, Page 391.

2-BEISER(G), contentieux administratif, 7eme édition,1990 édition Dalloz, Paris, page 150.

3-De forges, Droit administratif, 1991, P.U.F, Page278.

4-محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، ص195.

ثانيا: الآثار المترتبة عن عيب الانحراف في استعمال السلطة

ينجم عن العيب الذي يصيب ويشوب ركن الغاية في القرار الإداري (الإنحراف بالسلطة) البطلان والإلغاء سواء كان إداريا أو قضائيا.

كما يترتب على ذلك – أيضا - توقيع العقوبات الملائمة على الشخص مصدر القرار ،وذلك احتراما للمادة 24 من الدستور التي تنص على:

" يعاقب القانون على التعسف في استعمال السلطة."

وتطبيقا للمادة 5 من المرسوم رقم 88-131 التي تنص:

" يترتب على كل تعسف في ممارسة السلطة، تعويض وفقا للتشريع المعمول به دون المساس بالعقوبات الجزائية والمدنية والتأديبية التي يتعرض لها المتعسف"

والواقع أن رقابة القاضي الإداري على مدى سلامة ركن الهدف ومدى وجود عيب الإنحراف بالسلطة تبقى من المهام الشاقة والعسيرة، حيث يرى الفقيه هوريو أن القاضي ،بهذا الصدد، يتجاوز رقابة المشروعية ليقوم بتقدير الأخلاق الإدارية، وهو ما يتجلى في الانحسار والتقلص المستمر لوجه الإلغاء هذا[1].

1-محمد الصغير بعلي، مرجع سابق ، ص197.

المبحث الثاني :أثر الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية.

في وسع أي موظف إذا صدر في حقه قرار تأديبي الطعن فيه متى توافرت الأسباب المجدية فيه وفي حالة ما إذا تم صدور حكم الإلغاء من طرف القضاء يترتب عليه جملة من الأثار التي تلزم الإدارة بتنفيذ فحواها تنفيذا كاملا .من خلال المطلب الأول سنتعرف على اثر الطعن القضائي .

المطلب الأول : أثر الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية .

إن الهدف من رفع دعوى الإلغاء هو الحصول على الحكم بإلغائه القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب المشروعية الإدارية وكنتيجة لرفع هذه الدعوى هو صدور حكم سواء برفض أو تأييد القرار المطعون فيه .

الفرع الأول :إعادة إدماج الموظف في منصب عمله

أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة ويحكم على الإدارة بضرورة إعادة إدماج الموظف العام في منصب عمله ،فإنه من باب أولى إن تلتزم الإدارة بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع الصادر في حقه [1] .

تناول المشرع الجزائري هذا الأمر في ظل الأمر 06-03المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي يلزم الإدارة بقوة القانون على إعادة إدماج الموظف العام في منصبه ، وفي هذا الحال ما إذا صدر قرار بالعزل أو التسريح في حقه وهو في وضعية من الوضعيات القانونية التي يتواجد فيها الموظف العام سواء في وضعية الإستيداع أو وضعية أداء الخدمة الوطنية ، إذ تعتبر هذه القرارات تعسفية في حقه وهو في وضعية أداء الخدمة الوطنية ، إذ تعتبر هذه القرارات تعسفية في حقه ولقد أشارت المادة 152 من الأمر نفسه و التي تنص على : "يعاد إدماج الموظف بعد إنقضاء فترة إحالته على الإستداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد "[2] .كون أن حالة الإستيداع من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام التي نص عليها الأمر 06-03 في نص المادة 128 منه .

1- بوادي مصطفى .ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي .أطروحة لنسل شهادة الدكتوراه في القانون العام .كلية الحقوق والسياسية .جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان .2013-2014 ص 366

2-لأمر 06-03 .الصادر في 16 جويلية 2006 .القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .الجريدة الرسمية .العدد 46 المؤرخ في 16 جويلية 2006.

كما أقرت ذلك التعليمة رقم 04 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية سنة 2003 والتي تقتضي بأن على الإدارات المركزية والمحلية إعادة دمج العمال الذين سرحتهم والذين حكمت العدالة لصالحهم بخصوص إعادتهم إلى عملهم [1] .

الفرع الثاني : تسوية وضعية الموظف المهنية

لا يقتصر إلغاء القرار التأديبي الصادر في حقه الموظف العام سواءا بالعزل أو التسريح مجرد إعادته لمنصبه الوظيفي السابق الذي كان يشغله ، وإما يترتب على ذلك حق الموظف في استرجاع المزايا الوظيفية خاصة الترقية في الدرجات ، إضافة إلى كل ما يتمتع به من حقوق التي كان من المفروض أن يستفيد منها ، وذلك خلال تسيير كل الوسائل لذلك ،وبالتالي يسترجع الموظف كافة حقوقه بأثر رجعي وتسوية وضعيتها الإدارية التي كان سيستفيد منها لولا صدور القرار التأديبي في حقه ،ومراجعة المسار المهني للموظف العام مطالبة بتطبيق مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية واستيفاد الإجراءات المحددة لذلك [2] .

المطلب الثاني : التزام الإدارة بتنفيذ الحكم القضائي

الفرع الأول :توجيه أوامر للإدارة

إن سلطة توجيه أوامر للإدارة لم تكن معمولا بها في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث كان يحظر على القاضي إمكانية توجيه أوامر للإدارة وذلك إعمالا لمبدأ الفصل بين السلطات ، إلا أنه مع تعديل قانون الإجراءات المدنية الإدارية خول للقاضي إمكانية توجيه أوامر للإدارة [3] .

حيث نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية في هذا الصدد في مادته 878 على أنه :" عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية بإتخاذ تدابير تنفيذ معينة تأمل الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك في نفس الحكم القائي بالتدبير المطلوب مع تحديد اجل لتنفيذ عند الإقتضاء "

1-التعليمة رقم 04 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية سنة 2003 التي تتضمن إعادة إدماج العمال المسرحون الذين تحصلوا على قرارات قضائية لصالحهم (غير منشورة)

2- بوادي مصطفى .مرجع سابق .ص

3- فريدة مزياني وامنة سلطاني . "مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة و الإستثناءات الواردة عليه في قانون الإجراءات المدنية والادارية ". مجلة الفكر .العدد 7.كلية الحقوق والعلوم السياسية .جامعة محمد خيضر. بسكرة .الجزائر ص 134.

كما نصت المادة 979 أيضا على :" عنما يتطلب الحكم أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدبير تنفيذ معينة ، لم يسبق أن أمرت بها بسبب عدم طلبها في الخصومة السابقة تأمر الجهة القضائية المطلوب منها ذلك بإصدار قرار إداري جديد في أجل محدد ".

يتضح من خلال هاتين المادتين أن القاضي الإداري لا يمكنه توجيه أوامر للإدارة إلا إذا تم تقديم طلب من صاحب الشأن من أجل القيام بإتخاذ التدبير المطلوب مع تحديد أجل لتنفيذ عندما يقتضي الأمر ، كما منح المشرع للموظف الطاعن فرصة ثانية في حالة عدم تقديم طلب لاتخاذ تدبير معين وذلك من خلال تقديم طلب للجهة الإدارية بعد صدور الحكم أو القرار قصد اتخاذ تدابير تنفيذ معينة لم تأمر بها الجهة القضائية من خلال أجل معين .

كما خول المشرع للقاضي الإداري أيضا إمكانية توجيه أوامر للإدارة سواء تعلق الأمر في دعوى الموضوع أو دعوى الاستعجال ، وهذا ما جسده مجلس الدولة الجزائري في تطبيقاته القضائية من خلال القرار رقم 059813 قضية ضد و.م ضد والي ولاية تيزي وزو . ومن معه حيث جاء فيه : "... القرار المطعون فيه لم يبين نوع الخطأ المهني المرتكب ولم يصنف في أي درجة من الدرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 177 من الأمر 06-03 حيث إن القرار المطعون فيه مشوب بعيب انعدام السبب وتجاوز السلطة ومخالفة القانون ، مما يتعين إلغائه و إلزام المستأنف عليها مديرية التربية لولاية تيزي وزو بإعادة إدماج المستأنف لمنصب عمله الأصلي [1] ."

الفرع الثاني : المسؤولية الجزائية .

إن إمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية يعتبر إخلال بالقانون يعرض أعمالها لعدم المشروعية ، وبالتالي يعرض مرتكبه للمساءلة الجزائية قصد توقيع العقاب عليه [2] .

نص المشرع الجزائري بموجب قانون العقوبات 09/01 المعدل والمتمم للأمر 66-156 بموجب المادة 138 مكرر منه والتي تفرض عقوبة الحبس على من يمتنع عن تنفيذ الحكم أو القرار القضائي إذ نصت على : "كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو إمتنع أو إعترض أو عرقل

1- قرار رقم 59813 .الصادر بتاريخ 2010/12/23. قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري .الغرفة رقم 02.القرار غير منشور ، مشار إليه لدى زياد عادل تسريح الموظف العام وضماناته .الرسالة السابقة ص 308.

2- غنية نزلي وفضيلة شعبان ." الجزاء الجنائي كوسيلة لتنفيذ الأحكام القضائية الإدارية ". الملتقى الثامن .الموسوم بتوجيهات الحديثة للقضاء الإداري ودوره في إرساء دولة القانون المنعقد يومي 06 و07 مارس 2013. ص 582.

عمدا التنفيذ يعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة مالية من 5000 دينار إلى 50000 دينار جزائري ."

بالإضافة الى العقوبة الأصلية المتمثلة في الحبس أضاف المشرع عقوبة تكميلية والتي يحرم من خلالها الموظف من جميع الحقوق المتعلقة بممارسة وظيفته [1] .

حتى تقوم جريمة الإمتناع عن تنفيذ الحكم أو القرار القضائي يجب توفر ركنين هما القصد الجنائي والركن المادي إذ يتوفر هذا الأخير في الموظف الممتنع عن تنفيذ منطوق الحكم مستعملا سلطة وظيفته

قصد عرقلة تنفيذ منطوق الحكم أو القرار القضائي أو الإمتناع عن التنفيذ [2] .

يقوم الركن المعنوي لجريمة الإمتناع عن التنفيذ عنصري العلم والإرادة ، إذ يجب على الموظف أن يكون على علم بأن هذا السلوك المرتكب يشكل جريمة يعاقب عليها القانون ، أما الإرادة فهي توجه رغبته ونيته قصد إحداث ذلك السلوك بطريقة عمدية [3] .

إلا أنه بالرغم من تجريم الإمتناع عن التنفيذ إلا أن الواقع العلمي يثبت صعوبة إثبات هذه الجرائم من طرف الجهات الإدارية وذلك نظرا لعدم تمكن القاضي من التدخل في عمل الإدارة وذلك ما نصت عليه المادة 48 من قانون العقوبات التي تنص على :" لا عقوبة على من اضطرته إلى ارتكاب الجريمة قوة لا يقبل له بدفعها ".

يتضح من خلال هذه المادة أن المشرع مكن الموظف من الإمتناع عن تنفيذ منطوق الحكم عندما تضطره الظروف إلى ذلك بموجب الاستجابة لأوامر الرئيس الإداري ، فالموظف المرتكب للعقوبة خارجة عن نطاق إرادته لا توجب توقيع العقوبة الجزائية عليه مما يجعل الموظف المرتكب لمثل

هاته الجرائم يتحجج بتطبيق أوامر الرئيس الإداري مما يمنع قيام المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع عن تنفيذ منطوق الحكم القضائي الصادر وذلك بتهربه من المسائلة الجزائية والتي نرجو من المشرع تداركها .

1-غنية نزلي وفضيلة شعبان .المقال السابق ص 586.

2- المادة 139 من قانون العقوبات تنص على :" يعاقب الجاني فضلا عن ذلك بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 وذلك من 05 سنوات على الأقل إلى 10 سنوات على الأكثر .كما يجوز أن يحرم من ممارسة كافة الوظائف أو كافة الخدمات العمومية لمدة 10 سنوات على الأكثر .

3- غنية نزلي وفضيلة شعبان .المقال السابق ص 586 .

الفرع الثالث : الغرامة التهديدية

سابقا كان موقف القضاء الجزائري غير مستقر بخصوص الغرامة التهديدية إذ كانت الغرف الإدارية بالمحكمة العليا متذبذبة في قراراتها ، فتقر أحيانا بضرورة فرض غرامة تهديدية على السلطة الإدارية وأحيانا تعارض ذلك غير أن مجلس الدولة كان موقفه واضحا بخصوص ذلك حيث رفض فكرة فرض غرامة تهديدية في حالة رفض الإدارة الإمتناع عن التنفيذ .

ففي ظل قانون الإجراءات المدنية القديم لم يكن للقاضي الإداري إمكانية فرض غرامة تهديدية إستنادا على عدم جواز توجيه أوامر للإدارة ، إلا أنه بصدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية الأخير أقر للقاضي الإداري إمكانية توجيه أوامر للإدارة ومنه إمكانية فرض غرامة تهديدية في إطار تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية [1] .

ومنه يمكن للقاضي الإداري فرض غرامة تهديدية مع تحديد سريان تنفيذها ،ففي حالة الإمتناع عن تنفيذ حكم أو قرار قضائي ولم يتم تحديد أجل لتنفيذ والأمر بالغرامة التهديدية[2] .

حيث باستقراء للمادتين987 و 988 ونستنتج انه لتوقيع الغرامة التهديدية ينبغي أن تتوفر شروط معينة وتتمثل في:

أن تأمر الجهة القضائية بهذا التدبير قصد تنفيذ أحكام القضاء، كما يستلزم تقديم طلب من صاحب الشأن يطلب فيها القيام بتدبير تنفيذي والمتمثل في فرض غرامة تهديدية فالقاضي لا يمكنه ان يأمر بها تلقائيا وإنما بناء على طلب ومتى ارتأى له أنها لازمة وضرورية لإكراه الادارة على تنفيذ الحكم أو القرار القضائي.

كما أنه لا يمكن تقديم طلب الحكم بالغرامة التهديدية من أجل الأمر وبتنفيذ الحكم النهائي قصد إكراه الإدارة على التنفيذ إلا بعد تقديم طلب لها ورفضها لتنفيذه وذلك بعد انقضاء مهلة الثلاث أشهر من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار القضائي، إلا أن المشرع في حالة الأوامر الاستعجالية مكن الطاعن من حق تقديم الطلب في أي وقت دون تحديد أجل معين.

فإقرار الغرامة التهديدية على الموظف الممتنع عن التنفيذ يعد الوسيلة الناجعة قصد إجباره على التنفيذ وذلك لأنه هو من يتحمل دفع هذه الغرامة وليس خزينة الدولة[3].

1-براهيمي منال ، حرشاوي لبنى ، الطعن في العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة ومؤسسات ،جامعة 20 أوت 1995 سكيكدة سنة 201-2020 ص 74.

2- مصطفى بوادي، مرجع سابق، ص 193.

3-حمايتي صباح، مرجع سابق، ص 137.

يأمر بها القاضي بناء على طلب من صاحب الشأن خلال مدة محددة وتعتبر الغرامة التهديدية عقوبة مالية يمارس من خلالها سلطته التقديرية بإلغاء أو تعديل قيمة الغرامة التهديدية وذلك بعد إنقضاء الأجل المجدد لتنفيذ وعند الضرورة[1].

كما للقاضي الإداري سلطة تصفية الغرامة التهديدية في حالة الامتناع عن تنفيذ الحكم كليا أو جزئيا، وذلك بناء على طلب من صاحب الشأن وللقاضي الإداري سلطة تقديرية في تصفية مبلغ الغرامة التهديدية عندما تقتضي الظروف ذلك[2]

وتجدر الإشارة أن الغرامة التهديدية تكون في إحدى الحالتين فالبرجوع إلى المادتين 980 و981، نجد أن الغرامة قد تكون مرتبطة بالحكم الأصلي فتصدر في المرحلة السابقة لعملية التنفيذ، كما يمكن أن تكون بعد صدور الحكم أو القرار القضائي وامتناع الإدارة عن تنفيذه وهو ما يعتبر المرحلة اللاحقة على صدور الحكم الأصلي[3]

إن جعل الحكم القضائي مشمول بالنفاذ المعجل للغرامة التهديدية سيجعل المحكوم عليه مجبرا على التنفيذ، ففي هذا الصدد يقول الأستاذ عمار بوضياف: "فلو تصورنا أن الحكم القضائي تضمن إلغاء قرار الفصل عن الوظيفة وأقر إدماج الموظف في منصب عمله فإن هذا الحكم ينبغيان يتضمن ساعة صدوره عبارة أن الجهة المحكوم ضدها ملزمة بدفع غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير"[4].

إن فرض الغرامة التهديدية على الإدارة الممتنعة عن تنفيذ منطوق الحكم أو القرار القضائي يعد السبيل الناجع من أجل إلزامها على تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي غير المشروع.

1- المادة 984 قانون الإجراءات المدنية والإدارية سابق الذكر.
2- المادة 983 قانون الإجراءات المدنية والإدارية سابق الذكر.
3-فريدة مزياني آمنة سلطاني، مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة والإستثناءات الواردة عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة المفكر، العدد 7 كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر، دون سنة نشر، ص 135.
4-حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري -مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق ،جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر،2011-2012،ص 75.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراسة آليات التظلم القضائي التي يملكها الموظف للطعن في القرارات الإدارية التأديبية الصادرة ضده. يبدأ الفصل بتحديد **طرق الطعن القضائي**، وعلى رأسها **دعوى الإلغاء**، باعتبارها الوسيلة القانونية التي تمكن الموظف من المطالبة بإلغاء قرار إداري غير مشروع صادر بحقه بسبب إخلاله بضمانات التأديب أو مخالفته لمبدأ المشروعية. كما يتناول الفصل **دعوى التعويض** التي تهدف إلى جبر الضرر الناتج عن القرار غير المشروع، سواء كان مادياً أو معنوياً، مع التركيز على العلاقة بين الخطأ الإداري والضرر الحاصل للموظف. ويعرض الفصل أيضاً **أسباب الطعن**، والتي تشمل عيوب الشكل، عدم الاختصاص، الخطأ في تطبيق القانون، أو الانحراف في استعمال السلطة. ثم ينتقل إلى دراسة **أثر الطعن القضائي** على القرار التأديبي، موضحًا أن تقديم الطعن لا يوقف تنفيذ القرار إلا في حالة صدور حكم قضائي بإيقافه، لكن في حال صدور حكم بالإلغاء، فإن الأثر يكون رجعياً، ويُعتبر القرار كأنه لم يكن، مما يرتب للموظف حق العودة إلى وظيفته وتعويضه عن الأضرار المترتبة. كما يناقش الفصل دور القضاء الإداري في الرقابة على مشروعية القرارات التأديبية، سواء أمام **المحاكم الإدارية الابتدائية** أو **محاكم الاستئناف الإدارية** أو **مجلس الدولة**، بما يضمن حماية الموظف من تعسف الإدارة، وترسيخ مبادئ العدالة والشفافية في الوظيفة العمومية. ويبرز الفصل أن الطعن القضائي لا يُعد مجرد وسيلة دفاع فردي، بل هو جزء من النظام القانوني الذي يوازن بين السلطة الإدارية وحقوق الموظف، ويعزز من مبدأ الشرعية وسيادة القانون في إدارة الموارد البشرية في القطاع العام..

الخاتمة

الخاتمة :

من خلال دراستنا لموضوع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية وبعد تناولنا لمفهوم القرار التأديبي والأركان التي يقوم عليها وطبيعته القانونية وبعدا تطرقنا إلى ماهية الطعن القضائي وأهم شروط الطعن الجهة المختصة بالنظر في الطعن القضائي وتعرفنا على كيف يتم الطعن وأهم إجراءاته والأثار التي تترتب على الطعن .

إتضح لنا أن الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية يعتبر ضمانة قانونية تحمي الموظف من القرارات التعسفية أو غير المشروعة التي تصدرها السلطة التأديبية، فالطعن القضائي هو حماية للموظف وهو الملاذ الأخير للموظف الذي تعرض للعقوبة التأديبية حيث يمكنه استصدار الحكم القضائي بإلغاء القرار التأديبي إذا ثبت وجود عيوب قانونية فيه أو تجاوز للسلطة من قبل الإدارة.

يعد الطعن القضائي فرصة لإعادة النظر في القرار التأديبي حيث يمنح للموظف فرصة ثانية في مواجهة قرار تأديبي غير عادل أو غير مشروع.

يساهم الطعن القضائي بشكل فعال في حماية حقوق الموظف من القرارات التعسفية عبر عدة اليات وضمانات قانونية كالرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي حيث يتيح للقاضي الإداري مراقبة مدى قانونية القرار التأديبي حيث يضمن للموظف حقه في الدفاع عن نفسه بشكل عادل ومنصف.

إن الإدارة ملزمة بتنفيذ القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية ضد الموظفين وبعد استنفاذ الطعن فيها الذي تكون قابلة للإلغاء أما الجهات القضائية المختصة نوعيا والتي تتطلب إتباع إجراءات معينة منصوص عليها قانونا فالإدارة هنا ملزمة بتنفيذ القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف وذلك بإعتبارها قرارات إدارية ذات أثر قانوني يلزم التنفيذ.

إن إمتناع الإدارة عن تنفيذ القرارات القضائية الصادرة بشأن الطعون في القرارات التأديبية سواء إصدار الحكم بالتعويض أو بالإلغاء فالإدارة ملزمة بتنفيذ القرار في أي حال. فيعد تنفيذ هذه القرارات من طرف الإدارة يعد مخالفة قانونية ويترتب عليها مسؤوليات قانونية وعقوبات على الإدارة هذا ما يؤكد بإلزام الإدارة بتنفيذ هذه القرارات بعد صدور الحكم النهائي سواء تعلق الأمر بالتعويض أو الإلغاء.

من خلال معالجتنا لموضوع الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية توصلنا إلى جملة من النتائج يمكن تلخيصها على النحو التالي:

- يعتبر الطعن القضائي ضمانة للموظف العمومي في مواجهة قرارات الإدارة التأديبية التي قد تكون تعسفية.
- يوفر الطعن القضائي رقابة قضائية صارمة على مشروعية القرار التأديبي مما يضمن احترام الإجراءات القانونية .
- يعزز الطعن القضائي مبدأ التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف ويحد من التعسف الإداري ويعمل على حماية مبدأ الضمان للموظف مما يوازن بين مبدأ الفاعلية الإدارية وحقوق الموظف .
-يضمن الطعن القضائي إحترام الإجراءات القانونية والضمانات الأساسية للعدالة الإدارية .
-الطعن القضائي يتيح إمكانية إلغاء قرار تأديبي غير مشروع وإعادة الموظف إلى وضعه السابق .
-يمكن الطعن القضائي للموظف من حقه في طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء اصدار قرار تأديبي غير مشروع .
-يشكل الطعن القضائي أداة حيوية لضمان العدالة وحماية حقوق الموظف في مواجهة قرارات تأديبية قد تؤثر على مسيرته المهنية .
-الطعن القضائي يشكل الدرع القانوني والنهائي الذي يحمي الموظف من العقوبات الغير العادلة ويضمن تحقيق العدالة .

على ضوء هذه النتاج يمكن إقتراح عدة توصيات لتعزيز فعالية الطعن القضائي تتمثل هذه التوصيات في :

-تعزيز وضوح النصوص القانونية والتنظيمية التي تنظم الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية للحد من التعسف وجعل الطعن أكثر فعالية .
-وضع اليات لتقصير اجال النظر في الطعون القضائية في القرارات التأديبية لتفادي التأخير الذي قد يضر الموظف .
-تقوية ضمانات حق الدفاع وضمان تمكين الموظف من حقه في الدفاع الكامل أثناء مرحلة التحقيق وإتخاذ القرار التأديبي
-نشر الوعي بين الموظفين وعلمهم بحقوقهم وطرق الطعن في القرارات التأديبية .

-التأكيد على إلزام الإدارة بتنفيذ الأحكام القضائية النهائية المتعلقة بإلغاء أو تعديل القرار التأديبي لتجنب الإنتهاكات الإدارية .

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

-أولا : النصوص القانونية .

- الدساتير :

1- التعديل الدستوري لسنة 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد72، الصادرة في 30 دسيمبر 2020.

ثانيا : الأوامر والقوانين .

-القوانين العضوية :

1- القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 ،المتعلق بإختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله .

2- القانون العضوي رقم 11-13 المؤرخ في 26 يوليو 2011 يعدل ويتمم القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 ،المتعلق بإختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله .

3- القانون العضوي رقم 18-02 المؤرخ في 04 مارس 2018 ، يعدل ويتمم القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 ،المتعلق بإختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله .

4- القانون العضوي رقم 22-07 المؤرخ في 05 ماي 2022 يتعلق بالتقسيم القضائي في الجزائر ، الجريدة الرسمية رقم 32 الصادرة بتاريخ 14 ماي 2022 .

5- القانون العضوي رقم 22-10 المؤرخ في 09 جوان 2022 المتضمن التنظيم القضائي ،الجريدة الرسمية ،العدد 41 ، الصادرة في 16 جوان 2022 .

-القوانين :

1- القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 يتعلق بإنشاء المحاكم الإدارية ،الصادر عن الجريدة الرسمية ،العدد 37 ، سنة 1998.

2- القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 22الموافق ل25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية ،العدد 21 ، 23 أفريل سنة 2008.

3- القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 يعدل ويتمم قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

-الأوامر:

4- الأمر 75-58 المؤرخ في 26سبتمبر 1975 ، يتضمن القانون المدني ، الجريدة الرسمية ،العدد 78 المؤرخ في 1975 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007 ، الجريدة الرسمية العدد 31 المؤرخة في 13 ماي 2007 .

5- الأمر رقم06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،الجريدة الرسمية ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .

-المراسيم :

1- المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية العدد 37 ، الصادرة في 14 سبتمبر 1982 ص1805 .

2- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 ،المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة في الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري في الجزائر ، الجريدة الرسمية ،العدد 13بتاريخ 28 مارس 1990 .

3- المرسوم التنفيذي رقم 22-435 المؤرخ في 11 ديسمبر 2022 ، يحدد دوائر الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية للإستئناف والمحاكم الإدارية ،الجريدة الرسمية ،العدد 87 الصادر في 14 ديسمبر 2022 .

ثالثا: :الكتـــــب

1- محمد عصفور،جريمة الموظف العام وأثرها في وضعيته التأديبية،1963.

2- مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية ، عالم الكتاب ، القاهرة، 1974.

3- أحمد مسلم ، أصوات المرافعات، دار الفكر العربي، القاهرة 1979.

4- أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983.

5- الدكتور سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الخامسة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984.

5- عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر ،1984.

6- الدكتور سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1986.

7- محمد أحمد عابدين، خصومة الإستئناف، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 1987.

8- السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

9- محمد مرغني خيري، القضاء الإداري ومجلس الدولة وقضاء الإلغاء، جامعة عين شمس، مصر، 1989.

10- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الجزائر، 1989.

11- رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية،1994.

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

13- عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية،طبعة 1998.

14-الدكتور مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

15-الغوثي بن ملحة، القانون القضائي الجزائري، الطبعة الثانية، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2000.

16-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه، 2002.

17-إبراهيم عبد العزيز شيحا، القضاء الإداري (ولاية القضاء الإداري دعوى الإلغاء)، منشأة المعارف، مصر،2002.

18-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر،2003.

19-أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق وبيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة الخامسة،2003.

20- عبد العزيز عبد المنعم خليفةّ، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة،2003.

21-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2004.

22- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2004.

23-رشيد مخلوفي، قانون المنازعات الإدارية،شروط قبول الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2006.

24-حمد محمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية،2007.

25- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم، عنابة، الجزائر،2007.

26- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية في دعوى الإلغاء والدعاوى التأديبية المستعجلة ، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008.

27- محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008.

28- أحمد علي أحمد محمد الصغيري، القرار الإداري في كل من فرنسا والإمارات ودور المحاكم في إلغائه، دار الفكر العربي،2008.

29- سعد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية،2008

30- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جسور للنشر والتوزيع الإسكندرية،2009.

31- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة،2009.

32- عبد الرحمان بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار بغدادي، للطباعة والنشر والتوزيع، حي بن شوبان، الرويبة، الجزائر،2009.

33- نواف كنعان، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، الإصدار الثالث، دار الثقافة والتوزيع، الأردن، 2009.

34- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2010.

35- بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، دار الفكر العربي، الإسكندرية،2010.

36- فريحة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، الجزائر،2010.

37- عمار بوضياف، قضاء الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011.

38- عادل بوعمران، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،2011.

39- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة،2011.

40-فريدة مزياني، آمنة سلطاني، مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة والإستثناءات الواردة عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الفكر، العدد 07، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر،بسكرة،الجزائر،15-11-2011.

رابعـــا: المذكرات الجامعية

1-بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2013-2014.

2-براهيمي منال، حرشاوي لبنى، الطعن في العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة 20 أوت 1995، سكيكدة ، سنة2019 -2020.

3-حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجيستر، تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014.

4-خذيري حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في القانون العام، تخصص قانون عام، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي،2013-2014.

5-شايع كاهنة، حق الطعن القضائي للموظف العام ضد القرارات التأديبية، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، حقوق تخصص إدارة ومالية، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، 206-2017.

6-عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2011-2012.

7-مرايط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر تخصص القانون العام، جامعة أبو بكر القايد،2011-2012.

8- نزرقي مريم، دعوى التعويض في القانون الإداري الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015-2016.

9- ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر،2005.

خامسا: المجـلات والمقـــالات

- عمامرة هناء، زرقين عيد القادر، شعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد08، العدد 01، 2023.

- غنية نزلي وفضيلة شعبان، "الجزاء الجنائي كوسيلة لتنفيذ الأحكام القضائية الإدارية" الملتقى الثامن، الموسوم بالتوجيهات الحديثة للقضاء الإداري ودوره في إرساء دولة القانون المنعقد يومي 06و 07مارس 2013.

المراجع باللـــــــغة الفـــــرنسية:

1- PIERRE TIFINE، LE STATUT GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE، EDITIONS HEURS PARIS، 2006.

2- BOWJOL (M) ، le control De l' Act Administratif Man son Et Cediteurs ، paris، page.391.

3-BEISER، CONTENTIEUX ADMINISTRATIF، 7eme edition، 1990 edition dalloz، paris، page 150 .

4- De forges، droit administratif، 1991، P.U.F، Page 278.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات :

الشكر.....-
الإهداء .....-
مقدمة.....1
الفصل الأول :الإطار المفاهيمي للقرار التأديبي.....4
المبحث الأول :ماهية القرار التأديبي.....5
المطلب الأول: مفهوم القرار التأديبي واركانه 5
الفرع الأول: تعريف القرار التأديبي.....5
الفرع الثاني:طبيعة القرار التأديبي 7
الفرع الثالث:أركان القرار التأديبي.....8
ثانيا: ركن المحل.....10
ثالثا: ركن الاختصاص.....10
المطلب الثاني: الأساس القانوني لإصدار القرار التأديبي (الخطأ المهني) 11
الفرع الأول: تحديد الخطأ المهني المستوجب للإصدار القرار التأديبي 12
الفرع الثاني: معايير تحديد الأخطاء المهنية و تصنيفها.....13
أولا: واجبات الوظيفة كمعيار لتحديد الأخطاء.....14
المطلب الثالث: السلطة المختصة بإصدار القرارات التأديبي.....16
الفرع الأول: الاختصاص الأصيل للرئيس الإداري.....17
الفرع الثاني: الاختصاص الاستثنائي للمجالس التأديبية.....18
المبحث الثاني : الطعن القضائي في مواجهة القرارات التأديبية 20
المطلب الأول : تعرف الطعن القضائي 20
المطلب الثاني: شروط قبول الطعن القضائي 21
الفرع الاول: شرط الصفة 21
أولا: تعريف الصفة.....21
ثانيا :زوال الصفة أثناء سير الخصومة 22
الفرع الثاني : شرط المصلحة.....24
أولا :تعريف المصلحة 24
ثانيا :انواع المصلحة 24

الفرع الثالث :شرط الأهلية.....25
المطلب الثالث :الجهة القضائية المختصة في الطعن بالقرار التأديبي 25
الفرع الأول : المحاكم الإدارية 26
الفرع الثاني: المحكمة الإدارية الإستئنافية 27
أولا :النظام القانوني للمحكمة الإدارية الاستئنافية 27
ثانيا :الإختصاص النوعي للمحاكم الإدارية للإستئناف.....28
ثانيا : الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية للإستئناف.....29
الفرع الثالث : مجلس الدولة 30
خلاصة الفصل الأول.....31
الفصل الثاني : طرق الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية 34
المبحث الأول: طرق الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية 35
المطلب الأول: دعوى الإلغاء.....35
الفرع الأول:تعريف دعوى الإلغاء 35
الفرع الثاني: خصائص دعوى الإلغاء 37
أولا: دعوى الإلغاء دعوى موضوعية.....37
ثانيا: دعوى قضائية-إدارية 38
ثالثا: الدعوى الوحيدة لإلغاء القرار الإداري 39
رابعا: دعوى مشروعة 39
الفرع الثالث: شروط دعوى الإلغاء 39
أولا: الشروط المتعلقة بالقرار التأديبي محل دعوى الإلغاء 40
ثانيا: الشروط المتعلقة برافع الدعوى"الموظف العام".....41
ثالثا:شرط الميعاد.....44
المطلب الثاني: دعوى التعويض 46
الفرع الأول: تعريف دعوى القضاء الكامل.....46
الفرع الثاني: خصائص دعوى القضاء الكامل 47
أولا: دعوى القضاء الكامل دعوى قضائية.....47
ثانيا: دعوى القضاء الكامل دعوى ذاتية (شخصية).....48
ثالثا: من دعاوى القضاء الكامل 48
رابعا:دعوى القضاء الكامل من دعاوى قضاء الحقوق 49

الفرع الثالث: شروط دعوى القضاء الكامل 50
أولا:شروط خاصة برافع الدعوى..... 50
ثانيا: عريضة دعوى القضاء الكامل 52
ثالثا: شرط الأجل 52
رابعا: شرط ذكر مبلغ التعويض في الطلب القضائي 52
خامسا: القضاء الكامل عن الأضرار التي لحقت بالموظف العام 53
المطلب الثالث: أسباب الطعن في القرار التأديبي..... 54
الفرع الأول: عيب انعدام السبب 54
أولا: تعريف السبب..... 54
الفرع الثاني: عيب عدم الاختصاص..... 58
أولا: عدم الاختصاص الجسيم..... 58
ثانيا: عدم الاختصاص البسيط..... 59
الفرع الثالث: عيب مخالفة الشكل والإجراءات 59
أولا: الإستشارة 59
ثانيا: الإقتراح 60
ثالثا: التقرير المسبق..... 61
رابعا:االإجراء المضاد 61
الفرع الرابع :عيب مخالفة القانون 62
أولا: المقصود بمحل القرار الإداري..... 63
ثانيا: الشروط الواجب توافرها في المحل 63
الفرع الخامس: عيب الإنحراف في استعمال السلطة..... 64
أولا: المقصود بعيب الإنحراف في استعمال السلطة 64
ثانيا: الآثار المترتبة عن عيب الإنحراف في استعمال السلطة 65
المبحث الثاني :أثر الطعن القضائي ضد القرارات التاديبية في نطاق الوظيفة العمومية 66
المطلب الأول : أثر الطعن القضائي ضد القرارات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة 66
الفرع الأول :إعادة إدماج الموظف في منصب عمله 66
الفرع الثاني : تسوية وضعية الموظف المهنية 67
المطلب الثاني : إلتزام الإدارة بتنفيذ الحكم القضائي 67
الفرع الأول :توجيه أوامر للإدارة 67

الفرع الثاني : المسؤولية الجزائية 68
الفرع الثالث : الغرامة التهديدية 70
خلاصة الفصل الثاني 72
الخاتمة 74
قائمة المراجع 77
فهرس المحتويات 85