الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جـــامـــعـــة يـــحـــي فـــارس- بـــالـــمـــديـــة-

كـلـيـة الـحـقـوق و الـعـلـوم الـسـيـاسـيـة

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر

تخصص: دولة و مؤسسات

تصدي القاضي الاداري للقرار التأديبي غير المشروع في مجال الوظيفة العمومية

من تقديم الطالبة:

عبد الله ايمان

لزعر هبة الله

تحت إشراف الأستاذ:

د/ قربة رضا

أعضاء لجنة المناقشة:

د/ بن دالي براهم نسيمة	جامعة المدية	رئيسا
د/ قربة رضا	جامعة المدية	مشرفا ومقررا
د/ لكحل احمد	جامعة المدية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

شكر و تقدير

إن أسمى عبارات الاعتراف بالفضل و النعمة و الشكر لله سبحانه و تعالى قبل كل شيء.

نحمد الله عز و جل الذي ألهمنا الصبر و الثبات و أمدنا بالقوة و العزم على مواصلة مشوارنا الدراسي و توفيقه في انجاز هذا العمل و يسرني أن أوجه شكري لكل من ساهم في إعداد هذا العمل كما أتقدم بوافر الشكر و جزيل الامتنان إلى أستاذي الفاضل الأستاذ " قربة رضا " لإشرافه و توجيهه القيم على هذه المذكرة متمنية له طوال العمر في خدمة الجامعة و الطلبة.

كما أتقدم أيضا بالشكر و التقدير إلى كافة أعوان المكتبة الذين لم يبخلوا علينا بالمراجع المطلوبة.

كما أتقدم بجزيل الشكر و الامتنان لأعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل.

بسم الله الرحمان الرحيم

"إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعاً بَصِيراً"

النساء الآية 58

إهــداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات و الذي مكننا بمنه و كرمه بإتمام هذا العمل المتواضع الذي اهديه إلى:

إلى من قال فيهما الله –عز و جل- في كتابه "...وَقَضَى رَبُّكَ أَلاَّ تَعْبُدُواْ إِلاَّ إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانا..."

إلى أخي حسام شفاه الله و إخوتي كل باسمه و مقامه.

إلى أصدقائي عديمي النفع.

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد و لو بكلمة طيبة.

إلى كل الأهل و الأقارب ألف شكر.

هبة الله.

إهــداء

اهدي ثمرة عملي المتواضع:

إلى من علماني الصبر لتحقيق نجاحي إلى الذين لم يبخلا علي يوما بدعمهما المعنوي و المادي في سبيل تحقيق طموحي والدي الكريمين أطال الله في عمرهما.

إلى أمي الثانية خالتي "غنية"

إلى إخوتي و كل الأهل كل باسمه.

إلى رفيقاتي " توبة،هبة،فاطمة،ريمة،صفاء" اللاتي قاسمنني اللحظات رعاهم الله ووفقهم.

إلى كل من أعطاني يد العون من قريب أو من بعيد و ساعدني في انجاز هذا العمل .

إلى جميع أساتذتي الكرام الذين لم يتوانوا في مد يد العون.

شكرا لكم جميعا.

إيمان.

قائمة المختصرات

ج.ر.ج: الجريدة الرسمية الجزائرية.

د.س.ن: دون سنة نشر .

ق.ا.م.ا: قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ف: فقرة

ق.م:القانون المدني

ص: صفحة.

ص-ص: من صفحة إلى صفحة.

ج: جزء.

مقدمة

مقدمة:

إن السمة البارزة للدولة الحديثة أنها دولة قانونية تسعى إلى فرض حكم القانون على جميع الافراد في سلوكهم ونشاطهم وكذلك فرضه على كل هيئاتها، من هنا تبرز العلاقة بين مفهوم الدولة القانونية ومبدأ المشروعية وذلك بإلزام الحكام والمحكومين بالخضوع لقواعد القانون، وتحكم هذا الاخير في تنظيم وضبط سائر التصرفات والنشاطات هو مظهر يؤكد ما يسمى " بدولة القانون ".يضمن مبدأ المشروعية خضوع جميع أعمال وتصرفات الإدارة العامة لرقابة القضاء، سواء كانت هذه الاعمال صادرة بناء على سلطتها المقيدة أو التقديرية

إن الإدارة العمومية التي تحوز على سلطة إتخاذ القرارات الإدارية وسلطة التنفيذ المباشر وسلطة التنفيذ الجبري وغيرها من السلطات كثيرا ما تحتك بحقوق وحريات الأفرادالأمر الذي قد يؤدي إلى المساس بها أو الخروج عن مبدأ المشروعية في ممارسة هاته السلطات ، الأمر الذي يؤدي إلى قيام المنازعات الإدارية والقضائية بينها وبين الأفراد و هو ما يستوجب ويستدعي تحريك كافة أنواع الرقابة على أعمال الإدارة العمومية وعن ما ينجم عنها من قرارات إدارية غير مشروعة سواء في تعلق النشاط الإداري بعلاقة الإدارة بمحيطها او بأعوانها في مواجهة الموظف العمومي الذي قد يرتكب خطأ أثناء القيام بوظيفته أو بمناسبتها يعتبر أي خطأ يصدر عن الموظف العمومي في هذا الإطار خطأ مهني يستدعي المتابعة التأديبية من طرف السلطة الإدارية المختصة وتسلط عليه عقوبة تأديبية الملائمة بمقتضى قرار مبرر وفق أحكام النظام التأديبي المنصوص عليه في قانون الوظيفة العمومي متبعة في ذلك قواعد وتنظيمات توجهها لحسن سير عملها كسلطة تأديبية، حماية للموظف من تعسف هذه الأخيرة فالعقوبة التي يمكن أن يتعرض لها الموظف العام لا ينبغي أن تتخذ في غياب أدنى الضمانات المقررة لصالحه.

في هذا الإطار يعتبر القضاء أكثر الاجهزة القادرة على حماية مبدأ المشروعية والدفاع عن حقوق والحريات الفردية المكفولة دستوريا، نظرا للدور الذي يقوم به القاضي الاداري في المنازعات الادارية بين كل من الإدارة والموظف العمومي خاصة فيما يتعلق بالسلطة التأديبية في تكييف أفعال الموظف العام على أنها أخطاء تأديبية و كذا سلطات التي تمكنها من توقيع العقوبة على الموظف العمومي، والتي يمكن أن يمتد أثرها إلى حرمان الموظف العام من مزايا وظيفية هامة و قد تصل الى درجة انتهاء العلاقة الوظيفية التي تأثر على الموظف و الأسرة بكاملها.

لذلك أقر المشرع مجموعة من الضمانات القضائية لحماية الموظف العام المتابع تأديبيا لما لها من أهمية لتحقيق مبدأ التوازن بين الفاعلية والضمان لهذا حظيت هذه الالية بمكانة داخل الهرم

القانوني الوطني و الدولي فهو حق معترف به دوليا وذلك بموجب أحكام المادة 8 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان التي نصت على " لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنيةلإنصافه عن أعمال فيها إعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها القانون له "

وعليه فهذه الدراسة تسلط الضوء على الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي وكيفية تصدي القاضي الاداري للقرار التأديبي غير المشروع والضمانات الاساسية والجوهرية التي قررها المشرع لحماية الموظف العام المخطئ والتأكد من سلامة تطبيق القانون لذلك جاءت هذه الدراسة تحت عنوان " تصدي القاضي الاداري للقرار التأديبي غير المشروع ".

تبرز أهمية البحث في إبراز رقابة القاضي الاداري على القرار التأديبي في جانبه القانوني والتطبيقي ومدى فاعليتها في ضمان مبدأ المشروعية من ناحية ومبدأ تحقيق التوازن بين الادارة والموظف الخاضع للتأديب من ناحية أخرى.

إضافة إلى المكانة الهامة الدستورية والقانونية التي حظيت بها ضمانة الطعن في القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام أمام الهيئات القضائية وكذا توضيح كافة جوانب الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة المصدرة للقرار التأديبي والمتضمن العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف العام، وذلك إما عن طريق إلغاء القرار التأديبي أو التعويض عن الضرر الذي لحق بالموظف العام طبقا للقواعد العامة للطعن القضائي في القرارات التأديبية بالإلغاء أو التعويض.

و اختيارنا للموضوع كان لأسباب ذاتية

- تتمثل الأسباب الذاتية في ارتباط هذا الموضوع ارتباطا وثيقا بتخصص دراستنا ورغبتنا في البحث والتعمق فيه.
- الرغبة في المساهمة بتزويد المكتبة القانونية بدراسة قانونية حول موضوع تصدي القاضي الاداري للقرار التأديبي غير المشروع.
- الاهتمام الشخصي بمجال القانون الاداري خاصة قانون الوظيفة العمومية ومحاولة الغوص في علاقة الموظف العام والهيئة الادارية في مجال التأديب لمعرفة ما للموظف العام من حقوق وما عليه من واجبات.
- الرغبة في توسيع معارفنا ويكون هذا الموضوع من المواضيع التي تمس بمجال الوظيفة العمومية خاصة أننا مقبلين على تقلدها بعد هذا المشوار الدراسي الطويل.

أما الأسباب الموضوعية التي دفعتنا لاختيار الموضوع تتمثل في

– خطورة تعسف السلطة التأديبية في إصدار القرارات غير المشروعة وتوقيع العقاب على الموظف العمومي مما يستدعي الوقوف على الجوانب القانونية للموضوع.

– أهمية دور القضاء في الرقابة على أعمال الإدارةباعتباره يمثل ضمانة قانونية هامة لصون مبدأ المشروعية لا سيما فيظل السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها تلك السلطة نتيجة عدم حصر الأخطاء التأديبية وهو ما قد يؤدي إلى التحكم والاستبداد، وبالتالي فتح المجال للقضاء الاداري لخلق وإرساء الضمانات التي تتفق وطبيعة النظام التأديبي.

يكمن الهدف من هذه الدراسة في تسليط الضوء على الأحكام التي أتى بها المشرع في قانون الوظيفة العمومية الحالي وتبيان مدى كفايتها في تقرير الدور المنوط للقاضي الاداري للتطبيق من نطاق تعسفات الادارة بالإضافة إلى توضيح ما إذا كانت كل الضمانات المقررة للموظف العام محفوظة من خلال تدخل القاضي الاداري في حالة إصدار الادارة للقرار التأديبي غير المشرع والتوصل إلى مدى تجسيد هذه النصوص في أرض الواقع.

وتبقى لهاته الدراسة فائدة عملية للموظفين العموميين خاصة والمهتمين بمجال القانون من طلبة وباحثين عامة، لاستعانتنا بالأحكام والقرارات الصادرة في هذا الخصوص بالإضافة إلى إبراز مدى كفاية الأليات والسلطات المتاحة للقاضي الاداري خلال مواجهته للقرار التأديبي غير المشروع في إعادة التوازن المفقود بين المصالح المتناقضة للإطراف العلاقة الوظيفية.

إن الدراسات العلمية المتخصصة في هذا الموضوع حسب ما توصلت إليه قليلة نوعا ما باستثناء مذكرتي ماجستير وأطروحة دكتوراه، والتي تناولت كل منها جوانب وبعض جزيئات هذه الدراسة إضافة إلى الاختلاف في طريقة معالجة الموضوع والنتائج المتوصل إليها وهاته الدراسات هي:

" رقابة القاضي الاداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي " للباحثة مخلوفي مليكة المقدمة سنة 2012، تخصص قانون المنازعات الادارية بجامعة مولود معمري- تيزي وزو- تحت إشراف الأستاذ ماجد محمد، حيث تناولت هذا الموضوع من خلال فصلين الأول بعنوان رقابة المشروعية الشكلية للقرار التأديبي والثاني رقابة المشروعية الموضوعية للقرار التأديبي، فركزت على رقابة القاضي على المشروعية التي يكون ما آلها الإلغاء ضمن الإشكالية التالية: مظاهر تطور نطاق رقابة القاضي الاداري على مشروعية القرار التأديبي.

إضافة إلى مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير بعنوان " الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي ". للطالبة خذيري حنان المقدمة سنة 2014 تخصص قانون الادارة العامة بجامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- تحت إشراف الأستاذة الدكتورة– مزياني فريدة- حيث تناولت هذه الدراسة في فصلين حيث جاء الفصل الأول تحت عنوان " نطاق الرقابة القضائية على القرار التأديبي " والفصل الثاني معنون ب " وسائل الرقابة على القرار التأديبي " وتضمنت المذكرة الإشكالية التالية " إلى أي مدى يمكن إعتبار الرقابة القضائية ضمانة لحماية حقوق الموظف من تعسف السلطة المختصة بالتأديب أثناء توقيع العقوبة التأديبية عليه؟. وهل هذه الرقابة كفيلة بحماية مشروعية وملائمة القرار التأديبي؟.

اعتبارا للإمكانية التعسف من قبل السلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي في حق الموظف نتيجة لخطئه أو الإخلال ببعض الالتزامات المفروضة عليه قانونا يبقى اللجوء إلى القضاء من أجل الطعن في هذا القرار آخر وسيلة وضمانة للموظف العام في تحقيق ما يسعى إليه من إلغاء العقوبة التأديبية الصادرة بحقه والتعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء تنفيذ القرار التأديبي ومن خلال ما سبق تطرح الإشكالية التالية: **"ما هي الآليات القانونية التي تجسد تصدي القاضي الإداري للقرار الإداري التأديبي غير المشروع؟.**

سيتم بإذن الله دراسة تصدي القاضي الإداري للقرار التأديبي غير المشروع من خلال هذا البحث مستعملين المنهج الوصفي لأن الموضوع له جانب فقهي خاصة عند التطرق لسرد بعض الإجراءات والخصائص.

للإجابة على الإشكالية المطروحة قسم هذا الموضوع إلى فصلين: حيث جاء الفصل الأول تحت عنوان " تدخل القاضي لرقابة مشروعية القرار التأديبي " والذي تمت فيه دراسة مضمون الرقابة على القرار التأديبي غبر المشروع وهذا المبحث الأول أما المبحث الثاني فكان تحت عنوان مباشرة القاضي لرقابة مشروعية القرار التأديبي حيث تم فيه دراسة الضوابط الموضوعية والشكلية لتدخل القاضي الإداري في القرار التأديبي غير المشروع

أما الفصل الثاني فكان معنون ب " أثر رقابة القاضي على القرار التأديبي غير المشروع "من خلال دعوى الإلغاء والتعويض عن القرارات التأديبية فكان المبحث الأول تحت عنوان إلغاء القرار الإداري غير المشروع حيث تم فيه دراسة سلطات القاضي الإداري في دعوى الالغاء وكذا آثار الحكم بإلغاء القرار التأديبي أما المبحث الثاني فكان تحت عنوان حق الموظف المتضرر في

التعويض حيث تم فيه دراسة شروط دعوى التعويض وحالات مسؤولية الادارة عن القرار التأديبي غير المشروع وكذا الاثار المترتبة عن دعوى التعويض وصولا إلى النتائج.

الفصل الأول: تدخل القاضي لرقابة مشروعية القرار التأديبي.

إن الرقابة القضائية هي ضمانة لاحقة للقرار التأديبي للموظف العمومي باعتبارها طريقة اختيارية، حيث أن الفرصة مخاصمة القرار التأديبي أمام القاضي الإداري متروكة كخيار بيد الموظف العمومي المتضرر من ذلك القرار.

وبالمقابل فالقاضي الإداري باعتباره مقوم لأعمال الإدارات العمومية، وبالمقابل حامي لحقوق الموظفين العموميين، في حالة ما إذا اختاروا اللجوء إليه، وعليه أن يراعي كلا المصلحتين أثناء تدخله بحيث يكون هذا الأخير مرتبط بضرورة وجود عيوب تؤثر على مشروعية القرار التأديبي الصادر من السلطة الإدارية إضافة إلى تأثر مركز الموظف العمومي المقصود من هذا القرار بهاته العيوب بإحداثها أضرار تستوجب تدخله، ولا تتعدى سلطاته.

ولأجل توضيح واقع تدخل القاضي الإداري سيتم توضيح العيوب التي قد تشوب القرار التأديبي والتي قد تعتري القرار التأديبي سواء في الجانب الخارجي أو في مضمونه، ثم إبراز الآثار التي تستوجب تدخل القاضي الإداري والتي في غيابها لا يكون لهذا الأخير حق التدخل.

المبحث الأول: مضمون رقابة القاضي على القرار التأديبي غير المشروع

التأديب أمر وجوده حتمي، في كل نظام إداري فهو وسيلة الإدارة للقيام بوظائفها، غير أن احتمال جنوحها أمر وارد عند اتخاذ القرارات التأديبية اتجاه الموظفين العموميين لذا لابد من ضمانات تحول دون إساءة استعمال هذه السلطة، الأمر الذي يحتم على المشرع توفير ضمانات تكفل له حماية حقوقه من كل تعسف أو تحكم إداري ولتفعيل هذه الضمانات خول المشرع الجزائري للقاضي الإداري سلطة رقابة العقوبات التأديبية إذا صدرت في شكل قرار تأديبي وذلك لمنح الموظف الحق في إبداء العديد من الدفوع أمام القاضي الإداري الذي يرى أنها في صالحه بهدف إلغاء القرار التأديبي على أساس أنه غير مشروع أو غير ملائم وعليه يعالج هذا المبحث في مطلب الأول مفهوم الرقابة القضائية على القرار التأديبي ودعوى إلغاء القرار التأديبي في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم الرقابة القضائية على القرار التأديبي.

تعتبر الرقابة القضائية ضمانة هامة للموظف في مواجهة السلطة التأديبية بعد أن يستنفذ الموظف كافة الوسائل الإدارية للطعن في القرار التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية بحقه، لأن ترك النزاع بين الإدارة والموظف لتفصل فيه بنفسها لا يمكن أن يبث الثقة في نفوس الموظفين ولأن مقتضيات العدالة يأبى أن يكون الخصم هو الحكم في النزاع وعليه يمكن للمتضرر من القرار التأديبي المطالبة بإخضاعه لرقابة القاضي الإداري حسب مستوى الاختصاص والتدرج القضائي وطبقا للنصوص القانونية.

وتحديد الأسس الكبرى التي يقوم عليها النظام التأديبي وعليه يتطرق هذا المطلب لمفهوم الرقابة القضائية على القرار التأديبي في الفرع الأول ومحل رقابة القاضي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مفهوم الرقابة القضائية على القرار التأديبي غير المشروع.

يتناول هذا الفرع تعريف الرقابة القضائية على القرار التأديبي وخصائص هذه الرقابة.

أولا: تعريف الرقابة القضائية على القرار التأديبي غير المشروع

1- التعريف اللغوي:

الرقابة: رقب: الراء والقاف والباء أصل واحد مطرد يدل على انتصاب لمراعاة شيء، رقوبا بضم الراء ورقوبا بفتح الراء ورقابة: حرسه، انتظره، حاضره وراقب النجم إذ لاحظه ورصده وراقب بمعنى حرسه وراقب الله إذ خافه وخشيه.[1]

الرقابة من راقب يراقب مراقب بمعنى المحافظة والرعاية والحفظ والانتصار، فالرقيب هو الحفيظ والمنتصر، و الترقيب والارتقاب أي الانتصار.

[1] المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، بيروت، لبنان 1986، ص399.

وفي أسماء الله تعالى الرقيب هو الحافظ الذي لا يغيب عنه شيء وقد ورد مصطلح الرقابة في قوله تعالى: "...إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا..." [1] ورقب الشيء يرقبه مراقب رقابة: حرصه والرقيب الحارس الحافظ وترقبه أي انتظره ورصده[2].

أما اللغة اللاتينية فمصطلح الرقابة يتكون من مقطعين هماContre.role. ويقصد بالكلمة Rote القائمة التي تحتوي أسماء معينة أما الكلمة Contre يقصد بها القائمة الأخرى التي تتضمن أسماء يراد مطابقتها مع الأسماء الواردة بالقائمة الأولى فالرقابة تعنى دائما المطابقة (المظاهاتConfrotation) أو البحث عن (المطابقة Conformite) [3]

القضائية من القضاء والقضاء لغة: الحكم و الجمع، الأقضية والقضية مثله وجمع القضايا، وقضى يقضي بالكسر قضاء أي الحكم ومنه قوله تعالى من سورة الإسراء الآية 23 "...وَقَضَى رَبُّكَ أَلاَّ تَعْبُدُواْ إِلاَّ إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانا...ً" ومنه القضاء والقدر ويقال أين قضى فلان أي صبر قاضيا ويأتي بمعنى الصيغ والتقدير فيقال قضى الشيء قضاء إذا أضعه وقدره أما في الاصطلاح فإن كلمة القضاء ترد لفضل الحكم بين الناس منه قوله تعالى: "...وَلَوْلَا كَلِمَةٌ سَبَقَتْ مِنْ رَبِّكَ إِلَىٰ أَجَلٍ مُسَمًّى لَقُضِيَ بَيْنَهُمْ..." الواردة في سورة طه الآية129[4].

2- التعريف الفقهي للرقابة القضائية : ومن بينها هذه التعريفات ما يلي :

عرفها الأستاذ فهد عبد الكريم أبو العثم بأنها "الرقابة التي تتولها المحاكم على اختلاف أنواعها فقد تكون عادية أو إدارية إذ أن المحاكم هي مكونات السلطة القضائية المستقلة وفقا للأحكام الدستور ويكون اختصاصها النظر لمنازعات الأفراد فيما بينهم وبين السلطات الإدارية لا تزال حكم القانون على هذه المنازعات.[5]

[1]- سورة طه الآية 1.
[2]- ابن منظور، لسان العرب، المنجد الابجدي، الطبعة الثامنة المؤسسة الوطنية للكتاب، دون ذكر البلد، 1986، ص234.
[3]- أنور أحمد رسلان وسيط القضاء الإداري الكتاب الأول، دار النهضة العربية القاهرة 1997، ص170.
[4]- محمد بن أبي بكر عبد الله الزري، مختار الصحاح، الطبعة الخامسة المكتبة العصرية بيروت1999، ص 426.
[5]- فهد عبد الكريم أبو العثم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق،دون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوبع، الأردن، 2005، ص136.

وعرفها الأستاذ حمد عمر حمد بأنها " منح السلطات والاختصاصات للقضاء سواء كان عاديا أو متخصصا للبث في المنازعات ذات الطبيعة الإدارية أو منازعات القانون الإداري التي تكون الإدارة طرفا فيها وأن تعطي لهذه الأحكام الحكم القضائي الملزم أي حجية القرار الإداري [1].

كما ذهب الأستاذ لشعب محفوظ بأن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة هي رقابة قانونية في أساسها وإجراءاتها ووسائلها وأهدافها .[2]

وعرفها الدكتور عمار عوابدي بأن "الرقابة القضائية هي الرقابة التي تمارسها وتباشرها المحاكم القضائية على اختلاف أنواعها (المحاكم الإدارية، المحاكم العادية من مدنية أو تجارية) وعلى مختلف درجاتها ومستوياتها (ابتدائيا، استئنافيا نقضا) وذلك عن طريق وبواسطة تحريك الدعوى والطعون المختلفة من أعمال السلطة الإدارية غير المشروعة مثل دعوى التعويض أو المسؤولية والدعاوى المتعلقة بالعقود الإدارية .[3]

وعليه فالرقابة القضائية على القرار التأديبي هي تلك الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على سلطة الإدارة في توقيع العقوبة التأديبية بالنسبة للموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا فتنصب رقابة القاضي الإداري على أركان القرار التأديبي ومبدأ الملائمة بين الخطأ والعقوبة التأديبية لكون السلطة المختصة بالتأديب تتمتع بسلطة تقديرية أثناء إصدارها هذا القرار.

وتجدر الإشارة إلى أن الرقابة القضائية في المجال التأديبي تختص بأجهزة القضاء الإداري بعد استحداث نظام الازدواجية القضائية سواء كانت محاكم إدارية أو مجلس الدولة وذلك عن طريق وسائل قانونية مدعمة لها فيتولى القاضي الإداري رقابة مشروعية القرار التأديبي بناء على طعن يتقدم به صاحب الشأن وهو الموظف المتضرر من هذه التصرفات وبالتالي يلجأ الموظف الخاضع للتأديب إلى الرقابة الفضائية عندما تتجاوز الإدارة حدود سلطتها وتلجأ إلى التعسف في استعمالها لكون هذه الرقابة أداة فعالة لإجبار الإدارة على احترام مبدأ المشروعية.[4]

إن الرقابة القضائية تعد ضمانا حقيقيا لمصلحة الموظفين وحقوقهم وهذا ما أكده الدكتور محمد كامل ليلة الذي يذهب إلى أن " الرقابة القضائية تعد من أهم الصور الرقابة في الدولة لأن القضاء هي الجهة

[1]- حمد عمر حمد، السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها، أكاديمية تأليف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث، الرياض، 2003، ص82.

[2]- لعشب محفوظ، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1994، ص28.

[3]- عمار عوابدي عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام القضائي الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982 ص24.

[4]- انطلاقا من أن القضاء الإداري يكون مختصا في جميع المنازعات التي تكون الإدارة طرفا فيها بغض النظر عن صيغة النزاع إداريا كان فإننا اعتمدنا على مصطلح القضاء الإداري لكان هناك اتجاه أخر من الفقه يرفضون تسمية القاضي الإداري يفضلون استعمال تسمية القاضي الفاصل

المؤهلة لحماية مبدأ المشروعية من العبث به والخروج عن أحكامه ويقوم القضاء بمهمته هذه إذ ما توفرت الضمانات الضرورية التي تكفل له الاستقلال في أداء وظيفته ويلاحظ أن هذه الرقابة تمتد إلى سلطات الدولة كلها فبالنسبة للسلطة التشريعية نجد أن القضاء في كثير من الدول له حق مراقبة دستورية القانون للتأكد من مطابقتها لأحكام الدستور وبالنسبة للسلطة التنفيذية فإنه يراقب تصرفاتها ويعمل على توجيهها نحو ضرورة احترام مبدأ المشروعية وفي ذلك حماية لحقوق الأفراد وحرياتهم لرقابة القضاء للسلطة القضائية ذاتها فإننا نجد أنها تراقب نفسها عن طريق الطعن في الأحكام العادية وغير العادية.[1]

ثانيا: خصائص الرقابة القضائية على القرار التأديبي:

على أساس أن الرقابة القضائية على القرار التأديبي تبرز بدقة أهمية هذه الوسيلة كأداة لحماية حقوق الموظف العام من تعسف السلطة التأديبية فإنها تمتاز بمجموعة من الخصائص التي تتفرد بها عن باقي الرقابات الأخرى مثل الرقابة الإدارية والرقابة البرلمانية و الرقابة السياسية وهذا ما يجعلها مؤكدة وعادلة ومن بين هذه الخصائص نجد:

1- الموضوعية والحياد:

إذا كانت حقوق الموظف تحفظ بالقضاء والعدل يتحقق بتحقق القضاء ينبغي أن يكون له مظهر يناسبه وهو الاستقلال، فمهمة القاضي هي تطبيق القانون على الحالات والوقائع المعروضة عليه لذا ينبغي أن يترك له كامل الحرية في تكوين قناعته وفي إصدار أحكامه دون أدنى مؤثر قد يفقد إرادته وحريته[2]، ومن أجل ذلك جاء القانون الأساسي للقضاء ليمنع القاضي من ممارسة بعض النشاطات كالنشاط السياسي [3] والنشاط الإضافي والنشاط المربح كما الزم القاضي بواجب التحفظ هو باستقلال القضاء.[4]

أما مبدأ الحياد يعرفه الدكتور بوبشيرأمقران أنه مركز قانوني يكون فيه القاضي بعيدا عن التحيز لفريق أو خصم على حساب أخر .[5]

---

[1]- محمد كامل ليه، الرقابة على أعمال الإدارة، دار الفكر العربي دون ذكر الطبعةوالبلد، 1973 ص 160.

[2]- أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة، المؤرخ في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948 مبدأ القضاء فنصت المادة العاشرة على أنه لكل إنسان الحق على فهم المساواة التامة مع الآخرين في أن قضية أمام محكمة مستقلة نزيهة نظرا عادلا.

[3]- تنص المادة 14 من القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 21 رجب 1425 الموافق ل6 سبتمبر 2004 يتضمن القانون الأساسي للقضاء ج.ر.ج العدد 52 المنشورة سنة 2004 على أنه يحضر على القاضي الانتماء إلى أي حزب سياسي، ويمنع عليه كل نشاط سياسي .

[4]- تنص الفقرة الأولى من المادة 17 من القانون العضوي 11/04 الساف الذكر المتضمن القانون الأساسي للقضاء على أنه يمنع على القاضي ممارسة أي وظيفة أخرى عمومية كانت أم خاصة تدريجا غير أنه باستطاعته ممارسة التعليم والتكوين طبقا للتنظيم المعمول به بترخيص من وزير العدل.

[5]- بوبشير محند أ مقران، النظام القضائي الجزائري، الطبعة الثانية ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1994، ص80.

كما يعرفه الدكتور عبد الحميد الشواربي أنه تجرد القاضي حيال النزاع المعروض عليه من آية مصلحة ذاتية كما يتسنى له البت بموضوعية .[1]

ويرى الدكتور عمار بوضياف أن مبدأ الحياد هو أن يزن القاضي المصالح القانونية الخصوم بالعدل وأن يقف موقفا من الخصومة يجعله بعيدا عن مظنة الميل لأحد الأطراف.[2]

ومنه فالحياد صفة يتطلبها العمل القضائي لأن الموظف العام عندما يعرض نزاعه للقاضي الإداري إنما يقصده لحياده.

لذا تعين على القاضي أن يكون بعيدا عن مظنة التحيز ليصبح موضع طمأنينة من جانب المتقاضينويحضى باحترامهم، فقد منح القانون للمتقاضي حق تقديم طلب الرد القاضي عن النظر في المنازعة إذا تبين له أن هناك أسبابا تجعل القاضي في موضع شك والشبهة وحكمه غير خال من شوائب التحيز .

ونظر لأهمية مبدأ الحياد في العمل القضائي ذهب فريق من الفقهاء إلى القول أن الحياد أمر مطلوب في العمل القضائي وصفة ملازمة له، فهو لا يحتاج إلى نص يقرر ويثبت وجوده، فالقاضي ملزم بالحياد حتى ولو لم يلزمه القانون أن الدستور بذلك، وقد حرص المشرع الجزائري بموجب أحكام دستورية ونصوص القانون الأساسي للقضاء وفي قانون الإجراءات المدنية والإدارية أن يرسخ مبدأ الحياد في الحياة القضائية ويلزم القاضي بسلوك معين يجعله بعيدا عن شبهة حرصا على هيبة وحماية للقضاة .

فالمادة169 من دستور2020 النطق بالأحكام في جلسات فرضت علانية والمادة 174 يحمي القانون المتقاضي من تعسف يصدر من القاضي[3]

ولكي يتجسد مظهر الحياد في القاضي لا بد أن يكون في إطار الموضوعية وداخل ضوابط حددها القانون وحتى تكون جوانب القضية المطروحة على القاضي ذات صفة موضوعية يجب مراعاة ما يلي:

عدم الجمع بين صفتي الخصم والحكم .

عدم جواز قضاة القاضي بعلمه.

كفالة حق الدفاع الخصوم.

[1]- عبد الحميد الشواربي، المسؤولية القضائية في ضوء القضاء والفقه، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر ،ص61.
[2]- عمار بوضياف، القضاء الإداري، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2008، صفحة 16.

الابتعاد عن التيارات السياسية والشعبية والإعلام .

كما يتعين على القاضي أن لا يمس بحقوق الدفاع حتى لا يتهم [1]بأنه تحيز لمتقاضي معين ضد أخر ويلزم بأن يساوي بين الخصوم ويتخذ كل إجراء من شأنه تأكيد ولإثبات حياده وعلى القاضي أن لا يحكم بما لم يطلب منه الخصوم أو أن يرفع دعوى من تلقاء لنفسه إذ أنه في هذه الحالة يكون قد جمع بين صفتي الخصم والحكم وهو ما يتعارض مع مبدأ الحياد .[2]

2- وجوب المطالبة القضائية:

إن الرقابة القضائية على خلاف الرقابتين البرلمانية والإدارية لا تتحرك من تلقاء نفسها بل لابد من رفع دعوى أمام القضاء من ذوي الشأن لكي يستند إليها القاضي في ممارسة للرقابة على أعمال الإدارة التي تثير الشكوك حول مشروعيتها نتيجة هذه الدعوى.

فالرقابة القضائية لا تتم إلا عن طريق المطالبة القضائية من طرف الموظف الذي أدى عمل السلطة التأديبية إلى المساس بمركزه القانوني فيأخذ القاضي مهمة الرقابة و إحقاق حق الموظف في حالة ما إذا كان عمل السلطة التاديبية غير مشروع دون المساس بحقوق الادارة في هذا المجال لان هذه الاخيرة لها حق اتخاذ كل الاعمال التي تناسبها لدى تسييرها للمرافق العامة [3].

تتمتع الإدارة بامتيازات ومظاهر تسمح لها في إطار الوظيفة الإدارية باتخاذ القرارات المنفردة بخصوص موظفيها كنتيجة للأفعال التي تراها مخالفة للوجبات الوظيفية فتوقع قرارات تأديبية دون أن تكون ملزم بالمطالبة الفضائية على عكس الموظف العام الذي يلزم هذه المطالبة من أجل تحريك الرقابة الفضائية على سلطة الإدارة في توقيع العقوبات التأديبية .

وتكون الرقابة القضائية على القرارات التأديبية تتم عن طريق دعوى أمام المحكمة الإدارية فيجب تقديم هذه الدعوى بعريضة مع توفر الشروط المطلوبة ويترتب على ذلك مراعاة مواعيد التقاض والاختصاص وتسبيب الحكم وأن يجوز الحكم حجة الشيء المقضى فيه [4].

[1]- ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر 2005، ص 75.
[2]- أحمد خليل، أصول المحاكمات المدنية، منشورات الحلبي، بيروت 2001، ص 26.
[3]- ياسين قوتال، المرجع السابق، ص76.
[4]-خذيري حنان . الرقابة القضائية غلى القرارات التاديبية في الوظيف العمومي .مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام كلية الحقوق. جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي . الجزائر 2014 ص 27.

3- القوة والفاعلية:

تمتاز الأحكام الخاضعة للرقابة القضائية بعنصر القوة والفاعلية من حيث مشروعية أعمال السلطة المختصة بالتأديب عند إصدارها للقرارات التأديبية لذلك يتعين على القاضي أن يكون مطلعا على كل مقتضيات الإدارة للقيام بمهامه الرقابية حتى يعمل على توجيهها نحو ضرورة احترام مبدأ المشروعية ومبدأ الملائمة بين الخطأ والعقوبة التأديبية لحماية حقوق الموظف. [1]

وحتى تكون الرقابة القضائية ذات بعد قوي وفعال لابد على القاضي أن يدرك حاجات الإدارة من أجل الموازنة بين متطلبات المصلحة العامة وحقوق الموظفين فالنمو المضطرد في نشاط الدولة أدى بالضرورة إلى تزايد عدد الموظفين فاهتمت الدولة بتنظيم الجهاز الإداري وإصلاحه وتنميته سعيا لتطوير المجتمع وتحقيق أماله في الكفالة والعدل ومن مظاهر هذا الإصلاح إيجاد نظام تأديبي يكفل إقامة توازن دقيق بين متطلبات المصلحة العامة المتمثلة في حرص الإدارة على تأمين انتظام سير حسن للمرافق العامة وبين حق الموظف في توفير الضمانات والإجراءات التي تؤكد له الاستقرار القانوني وتدفعه إلى التفاوض في العمل وصيانة كرامة الوظيفة فأصبح من الضروري اختيار أفضل الأنظمة التأديبية الملائمة لتحقيق هذا الهدف .[2]

الفرع الثاني : القرار التأديبي محل لرقابة القاضي.

للقرار التأديبي أهمية في تفعيل النشاط الإداري داخل مختلف الأجهزة الإدارية وفي حياة الموظف الخاصة بالنظر في حجم تأثيراته على مركزه القانوني لأنه يخضع للمراقبة التأديبية الدائمة ومن ثمة فإن الموظف الذي يترك الخدمة بعد استقالة قبلت لا يمكن أن يفرض عليه النظام التأديبي لذا سيتناول هذا الفرع كل من تعريف القرار التأديبي محل رقابة القاضي وخصائصه .

[1]- صلاح يوسف عبد العليم، أثر القضاء الإداري على النشاط الإداري للدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص.ص 58-59.

[2]- عثمان خليل عثمان، مجلس الدولة ورقابة القضاء الأعمال الإدارة، الطبعة الخامسة، عالم الكتب، القاهرة، 1962، ص 09.

أولا :تعريف القرار التأديبي محل لرقابة القاضي:

رقم المكانة التي احتلهاالقرار التأديبي والمتعلقة بمدى استمرارية أو قطع العلاقة الوظيفية مع الموظف إلا أن المشرع الجزائري لم يضع له تعريفا قانونيا وإنما ترك ذلك للفقه و القضاء .حيث جاءت عدة تعاريف موضحة كالتالي:[1]

1-التعريف القضائي للقرار التأديبي:

يلعب القضاء الإداري إلى جانب الفقه دورا عاما في إعطاء تعريفات لمختلف التصورات القانونية وهو الدور الذي لعبه القضاء الإداري المقارن. فقد قدمت محكمة القضاء الإداري المصري مايمكن اعتباره تعريفا للقرار[2] فذهبت في ذلك إلى أن القرار التأديبي الصادر من السلطة التأديبية هو قرار إداري وليس قرارا ذا طابع قضائي فقضت[3]بانه "ومن حيث قرارات التأديب الصادرة من السلطات الرئاسية هي قرارات إدارية تسري في شأنها القواعد المتعلقة بالتظلم والسحب والإلغاء وليست ذات طابع قضائي من نوع خاص ومن ثم لاتجوز قوة الشيء المحكوم فيه إذ الحكم القضائي مقرر للحق في مسألة قانونية تتعلق بمركز قانوني وليس منشأ له بعكس القرار الإداري فهو منشئ أو معدل لمركز قانوني والعدول عنه أو سحبه جاهز ويكون بمثابة عفو أو عدول عن جراء لظروف وملابسات معينة".

كما قضت "ومن حيث أن القرار التأديبي ليس حكما قضائيا وليس قرار من سلطة ذات فصل قضائي بل هو قرار إداري لأنه يصدر من جهة إدارية بناء على سلطتها العامة بمقتضى القوانين واللوائح وينشئ بالنسبة إلى صاحب الشأن مركزا قانونيا ويتخذ صفة تنفيذية على خلاف الحكم القضائي الذي يصدر من جهة قضائية بمقتضى ولايتها القضائية في خصومة حقيقية تقرر الحق فيها ومنه أصبح نهائيا وحائزا قوة الشيء المحكوم فيه أعتبر عنوانا للحقيقة فيما قضى به"[4].

وبالتالي استقر كل من الفقه والقضاء الإداري على أن القرار التأديبي ليس عملا قضائيا لأنه إفصاح الجهة الإدارية المختصة عن إرادتها الملزمة لما لها من سلطة وفقا للقوانين واللوائح في الشكل المقرر قانونا بقصد إحداث أثر قانوني بالنسبة للموظف العام بتوقيع عقوبة تأديبية عليه لما ثبت في حقه من خطأ مهني وذلك بباعث المصلحة العامة وهو الحرص على استقامة العمل في الجهات الإدارية[5].

[1]- خذيري حنان، المرجع السابق، صفحة10.
[2]- خذيري حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، كية الحقوق ، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي ، الجزائر، 2014، ص 11.
[3]- المرجع نفسه، ص 11.
[4]- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشاة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 662.
[5]- خذيري حنان، المرجع السابق ص 12.

2- التعريف الفقهي للقرار التأديبي:

عرفه ماجد ياقوت بأنه القرار الصادر من سلطة تأديبية رئاسية ما بجزاء تأدبي صريح في حق الموظف وذلك بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية لواجبات الوظيفة بهدف حماية الصالح العام وهو حسن سير العمل .[1]

كما عرف عمار عوابدي القرار التأديبي بأنه " قرار نهائي له مواصفات القرار الإداري باعتباره عمل قانوني انفراديا يصدر بإرادة السلطة الإدارية المختصة وبإرادتها المنفردة وذلك بقصد إحداث أو توليد أثار قانونية عن طريق إنشاء أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية وذلك في نطاق مبدأ الشرعية السائد في الدولة"[2].

أما القرار التأديبي من وجهة نظر الدكتور مغاوري محمد شاهين " هو ذلك القرار من الرئيس الإداري المختص أو من يفوضه على موظف معين لخطأ ارتكبه أثناء تأدية وظيفة أو خطأ من شأنه أن ينعكس على أدائها [3]وعند مقابلة هذه التعريفات نستنتج أنه على اختلاف صياغتها الحرفية وصياغتها اللفظية إلا أنها أجمعت على أن القرار التأديبي لايعدو أن يخرج على مجال القرار الإرادي على اعتباره من الأعمال القانونية الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة بالتعيين على موظف عام قصد توقيع عقوبة تأديبية عليه يسبب ارتكابه خطأ مهني لواجباته الوظيفية بغرض تحسين سير العمل.

ثانيا: خصائص القرار التأديبي محل رقابة القاضي:

على أساس أن القرار التأديبي هو قرار إداري، فإن له درجة من الخصائص التي تميزه عن بقية الأعمال الانفرادية الأخرى

1- القرار التأديبي صادر عن السلطة المختصة بالتأديب

تكون أمام قرار تأديبي إذا صدر عن السلطة المختصة بالتأديب أي الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب، فهي توقع العقوبات المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية، بصورة مؤقتة أو نهائية وفقا للشروط المحددة قانونا في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات

[1]- محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 656.
[2]- عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1998، ص 357.
[3]- مغاوي محمد شاهين، القرار التأديبي وضمانه والرقابة القضائية بين الفعالية والضمان، دون طبعة، الناشر، مكتبة الأنجلو- مصرية القاهرة 1986، ص 498.

الوظيفة ومقتضياتها ومنه يقصد بالسلطة التأديبية الجهة التي عينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانونا[1].

وحدد المشرع الجزائري في الأمر رقم 06_ 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية درجات العقاب مقسمة إياه إلى أربع درجات.

ا/سلطة التأديب في الدرجة الأولى و الثانية:

تنص المادة 165الفقرة الأولى على مايلي : تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعين بقرار مبرر العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني[2].

من خلال الفقرة نستنتج أن المشرع منح سلطة التأديب للسلطة التي تملك حق التعين ولم يقيدها سوى بشرط تسبيب القرار التأديبي وهذا بخصوص عقوبات الدرجة الأولى و الثانية حيث يوضح هذا أن الدرع التأديبي يكمن في سلطة الرؤساء الإداريين الذين لهم توقيع العقوبات التأديبية على الموظفين الذين يرتكبون أخطاء تأديبية أثناء ممارسة أعمالهم لأن الرئيس الإداري هو المسؤول عن سير العمل وانتظامه في المرفق العام.

ب/سلطة التأديب في العقوبات الدرجة الثالثة والرابعة:

تنص المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعين لعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار ميزه بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة لمجلس تأدبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما ابتداء من إخطارها وبالتالي نستنتج أن المشرع الجزائري رغبة منه بتحقيق مقاصد موضوعية في التأديب الوظيفي استهدف تفعيل النظام شبه قضائي إلى جانب النظام الرئاسي وذلك بإعطاء دورا للجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأدبي لإبداء رأيها قبل اتخاذ القرار التأديبي ما يؤدي إلى عدم تركيز سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية في يد سلطة التعين بصورة مطلقة.[3]

وتبعا لهذه الفقرة نجد أن المشرع استلزم بالنسبة للعقوبات التأديبية الدرجة الثالثة والرابعة نظرا لجسامتها ضرورة أخذ رأي هيئة معينة ومن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء التي تنعقد بصفتها مجلسا تأديبيا

[1]- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري (قضاء التأديب)، الكتاب الثالث، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر سنة 1979، ص 423.
[2]- مادة 165، الأمر رقم 06-03 المؤرخة في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي، ج.ر.ج ، الصادرة سنة 2006.
[3]- مادة 165 فـ2، الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

قبل أن تصدر السلطة التأديبية قرارها بالجزاء ومنه فالمشرع أنشأ إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية لجانا استشارية متخصصة تستشار بشان العقوبات التي يراد توقيعها على الموظفين العموميين وهي لجنة متساوية الأعضاء.[1]

2- القرار التأديبي عمل انفرادي:

إذا كان من اللازم في القرار التأديبي أن يكون صادر عن جهة إدارية مختصة وهي سلطة المختصة بالتعيين فإنه يلزم أن يكون صادرا من جانبها فقط، وهذا ليس معناه أن تستفرد السلطة التأديبية باتخاذه وحدها بل بغرض القانون في حالات معينة أن تستشير الجهة الإدارية المصدرة لقرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل توقيع القرار[2]، وبالتالي فالأصل أن يصدر هذا القرار من جانب سلطة مختصة بإصداره دون تدخل أي جهة أخرى، إلا أنه في هذا المجال توجد استثناءات تتعلق بالقرار التأديبي التي تلزمها التنظيمات الإدارية والقوانين بضرورة الأخذ غالبا بالاستشارات سواء كانت اختيارية أو إجبارية مثل أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأدبي.[3]

3- القرار التأديبي يحدث أثر قانوني:

إن عناصر القرار التأديبي تكتمل إذا صدر العمل من جانب السلطة الإدارية المختصة بإرادتها المنفردة وأرادت من خلاله إحداث أثر قانوني فهذا الأثر هو الذي يتمم تبيان القرار التأديبي ولولاه لما لجأ المعني بالقرار للطعن فيه ودونه لا يستطيع القاضي مراقبة أعمال السلطة المختصة بالتأديب فيفترض هنا أن المركز القانوني للموظف تأثر مثل قرار فصله من الوظيفة إذ بدون هذا التأثير لا يملك رافع الدعوى مسوغا لمسألة الإدارة قضائيا أي سلطة لرقابة عمل الإداري طالما لم يحدث القرار التأديبي تأثيرا في المركز القانوني للموظف.[4]

وقد يحمل القرار التأديبي طابع الإلغاء فيعد حينئذ وضعا كما لو أصدرت الإدارة قرار فصل الموظف عن الوظيفة، فالوضع قبل الفصل عن التمتع بالصفة الوظيفية بما تجلبه لصاحبها من امتيازات وحقوق غير أن الوضع تغير نهائيا بصدور قرار الفصل، ففقد المعني صفته بما يتيح ذلك حرمانه من الامتيازات والحقوق.

---

[1]- خذيري حنان، المرجع السابق، ص16.
[2]- المرجع نفسه، ص 17.
[3]- عصمت عبد الله الشيخ، مبادئ ونظريات القانون الإداري، دون طبعة،كلية الحقوق جامعة جلوان ،مصر، سنة 2003، ص23.
[4]- عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية فقهة جسور للنشر والتوزيع، الجزائر سنة 2007، ص53.

4- القرار التأديبي يعبر عن إرادة السلطة التأديبية:

حتى نكون أمام قرار تأدبي يجب أن تظهر السلطة الإدارية المختصة بالتأديب ما تبطنه إلى حيز الوجود وعلى ذلك فمجرد سماع الموظف أن السلطة التأديبية أصدرت في حقه عقوبة تأديبية عن طريق القرار التأديبي فإنه يستطيع اللجوء إلى القضاء للطعن فيه وبالتالي دون تغير أو إفصاح الإدارة عن إرادتها تكون دعواه غير مقبولة وإظهار عنصر الإفصاح لا يعني أن يكون القرار الصادر من جانب الإدارة ايجابيا وسلبيا إذ المطلوب هو الإفصاح من جانب الإدارة بأي شكل من الأشكال لأن الإفصاح أمر وجوبي وضروري لوجود القرار التأديبي وبغيره أو دونه يستحيل التعرف على عنصر الإدارة.[1]

المطلب الثاني: مضمون دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء في الجزائر من أكثر الدعاوي الإدارية انتشارا واستعمالا من جانب المتقاضين وهو ما يفسر اهتمام المشرع الجزائري بها و خصها بالكثير من القواعد والأحكام سواء في قانون الإجراءات المدنية الأول للبلاد الصادر في سنة 1966 أو في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد الصادر بموجب القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008.[2]

وعلى الرغم من أهمية دعوى الإلغاء إلا أن المشرع لم يضع لها تعريفا لا في قانون الإجراءات المدنية الأول ولا الثاني لسنة 2008 إذ الوضع المعتاد الطبيعي إذ يعزف المشرع عن تقديم تعريفات لمصطلحات قانونية تاركا هذا الأمر للفقه والقضاء وعليه يتناول هذا المطلب كل من تعريف دعوى الإلغاء وخصائصها .

الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء من أهم الدعاوى التي يتم تقديمها في نظام القضاء، حيث تستخدم لإلغاء قرارات إدارية أو قانونية صادرة من جهات رسمية وعليه يتضمن هذا المطلب مختلف تعريفات دعوى الإلغاء على المستوى الفقهي والتشريعي والقضائي وهي كالتالي:

أولا: المدلول الفقهي لدعوى الإلغاء:

قدم الفقه العربي عدة تعريفات لدعوى الإلغاء نذكر منها:

[1]- خذيري حنان، المرجع السابق، ص17.
[2]بوشعوروفاء.سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر .رسالةماجستير.تخصص قانون عام . جامعة باجي مختار . عنابة .2011 ص 09

1/ قضاء الإلغاء: هو القضاء الذي بموجبه يكون للقاضي أن يفحص القرار الإداري، فإذا ما تبين له مجانبة هذا القرار للقانون حكم بإلغائه ولكن دون أن يمتد إلى أكثر من ذلك فليس له تعديل القرار المطعون فيه أو استبدال غيره به.[1]

ومنه فدعوى الإلغاء هي الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري يطلب إعدام قرار إداري مخالف للقانون [2].

2/ دعوى الإلغاء هي: الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ويرفعها ذو الصفة والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة .[3]

3/ دعوى الإلغاء هي الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الجهات القضائية الإدارية (الغرف الإدارية أو مجلس الدولة) التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته لما يشوب أركانه من عيوب [4].

4/ دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقا للإجراءات خاصة ومحددة قانونا.

ثانيا: المدلول التشريعي:

لم يعرف التشريع مباشرة دعوى الإلغاء إلا أنها احتلت مكانة متميزة في المنظومة الدستورية والقانونية.

فقد نصت المادة 164 من دستور 2020 على أنها: "يحمي القضاء المجتمع و الحرياتو حقوق المواطنين طبقا للدستور" أما المادة 165 الفقرة 1 منه " يقوم القضاء على أساس مبادئ الشرعية و المساواة فقد جاءت هذه المادة معلنة على أساس عمل السلطة القضائية يكمن في مبدأ الشرعية و المساواة أما في المادة 168 منه أيضا فقد جاءت صريحة و موضحة في تخويل القضاء النظر في الطعون الموجهة ضد قرارات السلطة الإدارية بما يفسران الإلغاءأساس الدستور[5].

---

[1]- سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص305.
[2]- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي القاهرة، 1985، ص 151.
[3]- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، ص314.
[4]- محمد الصغير يعلى، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر وتوزيع عنابة 2007، ص31.
[5]- المادة 168.164.165 من المرسوم الرئاسي رقم 20442 من دستور 2020 المؤرخ في 15 جمادى الاولى 1442، الموافق ل 30 ديسمبر 2020 الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 82 سنة 2020 .

ثالثا: تعريف دعوى الإلغاء على المستوى القضائي:

نظرا لطبيعة دور القاضي في المنازعات المطروحة عليه حالة بحالة، فإنه عادة ما ينصرف عن تقديم تعريف واضح لدعوى الإلغاء حيث يكتفي ببيان العيوب التي تشوب القرار الذي تم الطعن فيه من طرف المتقاضي ويقوم إما بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو برفض الدعوى لعدم التأسيس وهذا ما اتصف به القضاء الإداري الجزائري سواء في عهد الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا أو مجلس الدولة حاليا.[1]

الفرع الثاني: خصائص دعوى الإلغاء:

دعوى الإلغاء دعوى موضوعية أو عينية تقوم على مخاصمة القرار الإداري غير المشروع وهي موجهة ضد القرار الإداري ويتعين لقبول الدعوى أن يكون القرار قائما ومنتجا للإثارة عند إقامة الدعوى، كما تتميز دعوى الإلغاء في أن الحكم فيها يتمتع بحجية قبل الكافة فإذا تضمن الحكم إلغاء القرار الإداري موضوع الدعوى فتعتبر جميع الإجراءات والتصرفات القانونية والإدارية التي تمت بموجبه ملغاة من تاريخ صدور ذلك القرار وعليه يتناول هذا الفرع خصائص دعوى الإلغاء المتمثلة في دعوى قضائية تحكمها إجراءات خاصة، دعوى عينية، دعوى مشروعة.

أولا: دعوى الإلغاء دعوى قضائية:

ليست دعوى الإلغاء مجرد نظام أو طعن إداري كما كان عليه الوضع في القانون الفرنسي القديم أيام مرحلة الإدارة القاضية و إنما أصبحت اليوم في مختلف الأنظمة القانونية دعوى قضائية بأتم معنى الكلمة ولما كانت كذلك فهي ترفع طبقا لقانون المرافعات أو الإجراءات المدنية والإدارية أمام الجهات القضائية المختصة هذه الأخيرة التي تملك سلطة إعدام القرار الإداري المطعون فيه بالكيفية التي حددها القانون وضمن آجال محددة.

ومن منطلق أنها دعوى قضائية فإنها تتميز عن النظام أو الطعن الإداري المسبق هذا الأخير الذي يرفع ليس أمام القضاء باعتباره سلطة مستقلة وإنما أمام سلطة تنفيذية متمثلة في الجهة الإدارية مصدرة القرار وإن كان النظام ولائيا.[2]

ثانيا: دعوى الإلغاء تحكمها إجراءات خاصة:

لما كانت دعوى الإلغاء دعوى مميزة من حيث سلطة القاضي ومن حيث نتائجها أن ينجم عن اختفاء القرار الإداري المطعون فيه بات من الضروري إخضاعها لإجراءات خاصة.

[1]- محمد الصغير يعلى، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص33
[2] - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص66.

ورجوعا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية نجده قد خص دعوى الإلغاء سواء المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو الدولة بكم هائل من النصوص والأحكام وهو ما لم يفعله بالنسبة لباقي الدعاوى كدعوى التعويض أو دعوى التفسير أو دعوى فحص المشروعية ولعل السبب الرئيسي يعود بحضوره هذه الدعوى من حيث الموضوع عن باقي الدعاوى الأخرى من جهة ومن جهة ثانية نظرا لسعة انتشارها، فكأنما سعة انتشار هذه الدعاوى في الوسط القضائي دفعت المشرع الجزائري لأن يقصدها بالكثير من الأحكام الإجرائية.

ثالثا: دعوى الإلغاء دعوى عينية أو موضوعية:

خلافا للدعاوى القضائية الأخرى خاصة المدنية فإن دعوى الإلغاء تتميز بطابعها العيني أو الموضوعي فهي لا تتسم بالطابع الشخصي أو الذاتي كالدعوى التي يرفعها البائع على المشتري مثلا أو الدائن على المدين بل أنها تتميز بالطابع العيني أو الموضوعي انطلاقا من أنها دعوى الغرض منها مهاجمة قرار إداري وليست موجهة ضد مصدر أيا كانت درجته الإدارية.[1]

رابعا: دعوى الإلغاء دعوى مشروعية:

تعتبر دعوى الإلغاء دعوى مشروعية ذلك أن الهدف الأساسي من إقامتها يتمثل في تخويل القاضي المختص سلطة إعدام القرارات الإدارية غير المشروعة أيا كانت الجهة المصدرة عنها وهذا تكريسا لدولة القانون والمحافظة على مشروعية الأعمال الإدارية.

وتأسيسا على ذلك فإن استخدام دعوى الإلغاء يؤدي إلى مهاجمة ومحاصرة القرارات الإدارية غير المشروعة وتمكين الأطراف المعينة باللجوء للقضاء للمطالبة بإلغائها.[2]

[1]- المرجع نفسه، ص 67.
[2]- المرجع نفسه، ص68.

المبحث الثاني: مباشرة القاضي لرقابة مشروعية القرار التأديبي:

توكل رقابة مشروعية أعمال الإدارة العمومية إلى جهة قضائية مستقلة عن طرفي النزاع تتصف بالحيادية والنزاعية والموضوعية بجبر الأضرار التي تلحق بالأفراد جراء الأعمال الإدارية غير المشروعة.

فلا يمكن للقضاء الإداري أن يفصل في منازعات الإدارية إلا إذا كان ملما بمشكلات الإدارة، كما وضع المشرع مكنة قانونية تحت تصرف الأفراد وهي الدعوى القضائية ليتمكنوا بمقتضاها الحصول على الحماية القانونية المقررة لحقوقهم وهي وسيلة قانونية اختيارية لصاحب الحق أن يستعملها لحماية حقه من تعسف الإدارة.

المطلب الأول: الضوابط الشكلية لتدخل القاضي الإداري في القرار التأديبي غير المشروع

لا يكون تدخل القاضي الإداري تلقائي بل بناء على توفر شروط معينة ونظرا لاعتبار الدعوى الإدارية الوسيلة القانونية المخولة للموظف العمومي للحصول على الحماية القضائية فلقبولها لا بد أن تتوافر مجموعة من الشروط بالإضافة إلى احترام مجموعة من الإجراءات سواء تعلق الأمر بأطراف الدعوى أو بعريضة افتتاحها .

حسب ماجاء في شروط قبول الدعوى في الفصل الأول من الأمر 09/08 في المادة 13 "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون "[1]

و حسب المادة 64 "حالات بطلان العقود غير القضائية و الإجراءات من حيث موضوعها محددة على سبيل الحصر فيما يأتي انعدام الأهلية للخصوم..." لا يجوز لأي شخص رفع الدعوى اما القضاء ما لم يكن حائز لصفة أو مصلحة أوأهلية[2]

الفرع الأول: الضوابط المتعلقة بأطراف الدعوى:

يتناول هذا الفرع الضوابط المتعلقة بأطراف الدعوى وهي الصفة والمصلحة والأهلية وهي كالتالي:

[1] المادة 13و 64 من القانون رقم 09/08 الصادرة في 23فيفري 2008 المتضمن قانون ا.م.ا سنة 2008
[2] المرجع نفسه ص09.

أولا: شرط الصفة في رافع الدعوى

للأسف المشرع كعادته لم يقم بتعريف الصفة كشرط لقبول الدعوى بل أشار إليها فقط وبذلك ترك المجال مفتوح للفقه، هذا الأخير الذي عرف الصفة في الدعوى بأنها: القدرة على اللجوء إلى القضاء ويقصد الدفاع عن حق أو مصلحة.

وبالمقابل تم تعريف الصفة في التقاضي لأنها الحالة التي يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء.

وهناك من يدمج بين الصفة والمصلحة، إن عرف بأنهما الوضعية التي يحتج بها المدعي للقيام بدعوى والتي أثرت سلبا بالقرار المطعون فيه أمام قاضي الإلغاء.[1]

كما أن المشرع اشترط أن ترفع الدعوى من ذي صفة على ذي صفة وإلا كان مصير الدعوى عدم القبول، أي يجب أن يرفع الدعوى الموظف العمومي أو ممثله القانوني على السلطة الإدارية التي أصدرت القرار التأديبي في حقه والمشكوك في مشروعيته، فاعتبار شرط الصفة من النظام العام مبدأ قانونيا وقضائيا ومن الاجتهادات القضائية بالخصوص ما جاءت به الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في قرارها الصادر في 1989/12/27 الذي صرحت فيه بأنه من المقرر قانونا أنه لا يجوز لأحد أن يرفع دعواه أمام القاضي ما لم يكن حائزا على صفة التقاضي.[2]

ثانيا: شرط المصلحة في رافع الدعوى:

من المبادئ المستقرة في مجال التقاضي أن لا دعوى بغير مصلحة حيث يشترط بالإضافة إلى وجوب رفع الدعوى من الموظف العمومي ذاته أو ممثليه القانوني أن تكون له أيضا مصلحة من وراء مباشرته لدعواه وإلا كان نتيجة عدم القبول.

ويمكن تعريف المصلحة بأنها الحاجة لحماية القانون أو الفائدة التي تعود على رافع الدعوى.[3]

ولقد أكد على ضرورة توافر هذا الشرط قانونا في المادة 13 من القانون رقم 08-09 [1]، كما اشترط المشرع في المصلحة التي تبرر رفع الدعوى أن تكون قانونية، كما أنه لم يقتصر على المصلحة القائمة لقبول الدعوى ولم يحدد طبيعتها وبذلك يمكن أن تشمل المصلحة القائمة وحتى المصلحة المحتملة.

---

[1]- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في ق، إ، م المرجع السابق، ص85.

[2]- المحكمة العليا، قرار رقم 566644 صادر في 1989/12/27.أشار إليه بوعمرة إبراهيم . تطبيقات النظام العام على الشروط المتعلقة برفع الدعوى الإدارية.مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية المجلد 06 العدد01 سنة 2021 ص 215

[3]- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص85.

غير أن الشيء الذي يجب التركيز عليه هنا هو أن صاحب الحق هو الموظف العمومي الذي تعرض للضرر من القرار التأديبي وفي هذه الحالة فإنه يتمتع بصفة في رفع الدعوى أما مصلحته فتتمثل في الدافع من وراء رفع الدعوى ضد القرار التأديبي الصادر في حقه والذي هو إصلاح الضرر بإلغاء هذا الأخير.

والمصلحة في دعوى إلغاء القرار التأديبي قد تكون :

1/مصلحة شخصية مباشرة:

والتي يقصد بها أن يكون رافع الدعوى في حالة قانونية أثر فيها القرار التأديبي المطعون فيه تأثيرا مباشرا، وتشترط هذه المصلحة الشخصية المباشرة في كل الدعاوى الإدارية.

ويمكن أن تكون المصلحة الشخصية فردية أو جماعية لكن لا توجد إشارة إليها من المشرع الجزائري في القانون 08-09 وأيضا لم يستبعدها لكن قضاءنا الإداري أكد عليها في العديد من القرارات منها قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا سنة 1992[2].

2- مصلحة محققة أو محتملة : الأصل أن تكون المصلحة لقبول الدعاوي الإدارية مصلحة محققة أي قائمة وحالة، ولكن أحيانا توجد مصلحة محتملة للطاعن يبقى حمايتها من وراء رفع الدعوى ضد القرار الإداري، وقد تأكد ذلك بقضاء المحكمة الإدارية العليا[3].

3- مصلحة مادية أو أدبية: إذ يستوي في المصلحة لتكون محلا لدعوى إلغاء القرار التأديبي أن تكون مادية أو أدبية فلا يشترط لرفع الدعوى أن يكون هناك مبتغى مادي لرفع الدعوى إنما قد يهدف إلى تحقيق مصلحة معنوية أو أدبية.[4]

وقد اتخذ المشرع الجزائري في المادة 13 موقف ايجابي حين أشار بشكل مطلق للمصلحة طبيعة محددة ولم يخص طبيعة محددة، وبالتالي يمكن أن تنتج عن القرار الإداري عموما والقرار التأديبي خصوصا آثار معنوية تمس مشاعر وأحاسيس من صدرت بشأنه تستوجب إلغاءه.

---

[1]- القانون رقم 08-09 السابق الذكر .

[2]- المحكمة العليا، القرار رقم 94680 صادر في 1992/04/12 (غير منشور) أشارإليهبوعمرة ابراهيم السابق الذكر ص 215.

[3]- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 86-87.

[4]- رباب فيصل غراب، القضاء الإداري في دولة الامارات العربية المتحدة، دراسة تحليلية مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية القانون والعلوم السياسية، قسم القانون الأكاديمية العربية في الدنمارك كوين هاجن، الدنمارك 2013/ 2014، ص131.

وبذلك فالقاضي الإداري بإمكانه الفصل في مدى وجود هذه الشروط من خلال البحث في العلاقة الموجودة بين القرار التأديبي وبين المدعى فإذا صدر القرار في حق شخص معين بالذات فله مصلحة مباشرة وشخصية وبالتالي فإن دعواه ضد القرار الإداري تكون مقبولة وهذه هي الحالة التي تهمنا إذ أن القرار التأديبي يتخذ ضد موظف عمومي وهنا يتحد ويندمج شرط الصفة مع شرط المصلحة، وبالتالي تخلف شرط المصلحة يعتبر من النظام العام نظرا لاندماجها وتخلفها برتب البطلان.[1]

ثالثا: شرط الأهلية في رافع الدعوى

يقصد بأهلية التقاضي أهلية الأداء لدى الشخص الطبيعي كما هو مبين في المادة 40 من القانون المدني، أما بالنسبة للأشخاص الاعتبارية فيتمتعون بأهلية التقاضي عملا بالمادة 50 من نفس القانون.

وتعد الأهلية شرطا أساسيا لقبول أي دعوى أمام القاضي الإداري لكن ما دمنا أمام موظف عمومي فيفترض فيه أن يكون مستغرق لهذا الشرط ما دام يشغل وظيفة عمومية .

واشتراط الأهلية كأساس لقبول الدعوى لا يعني حرمان فاقدها أو ناقصها من المحافظة على حقوقه ومصلحة المشروعية المنتهكة لذلك منح له المشرع وسيلة أخرى يستطيع بها المحافظة على تلك الحقوق و المصالح مادام لاستطيع مباشرتها بنفسه و ذلك عن طريق الوالي أو الوصي لكن أمام القضاء الإداري فالتمثيل وجوبي وبذلك فلا مجال لذكر [2]هذا الشرط مادام من يحمل صفة المحامي له أهلية.

ولقد قال البعض أن المشرع أصاب لما استبعد شرط الأهلية، ذلك لأن الأهلية وضع غير مستقر فقد تتوافر أثناء قيد الدعوى ثم تغيب أو تنقطع أثناء سيرها .[3]

وجاء في المادة 65 من القانون 08-09 على أن القاضي يثير تلقائيا انعدام الأهلية.[4]

بالرجوع للقضاء الإداري: نجده أقر هذا الشرط واعتبره متعلق بالنظام العام وذلك واضح في العديد من قراراته نذكر منها على سبيل المثال قرار مجلس الدولة الصادر في 21-01-2003.

[1]- العربي وردية، فكرة النظام العام في الإجراءات القضائية الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون العام ، جامعة أبو بكر بالقايد، تلمسان 2010/2009، ص 54.
[2]- بريارة عبد الرحمان، شرح ف، إ، م، إ قانون رقم 08-09 المؤرخ في 23 -2- 2008، طبعة 3 منشورات بغدادي، 2011، ص 45.
[3]- المرجع نفسه، ص45.
[4]- المادة 65 من القانون رقم 08-09 مرجع سابق.

الفرع الثاني: الضوابط المتعلقة بالعريضة

لكي تنعقد دعوى الإلغاء يجب أن تتوفر ثقة المدعي نحو رفع الدعوى ويكون ذلك بتقديم وإيداع عريضة الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة كتابة ضبط الغرفة الإدارية المختصة المحكمة الإدارية أو كتابة ضبط مجلس الدولة ويتكفل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد بتبيان تفاصيل إعداد وتقديم عريضة الدعوى ويجب أن تكون العريضة مكتوبة تحتوي على مجموعة من البيانات والوثائق والمستندات اللازمة ويجري التحقيق على ضوء المسائل القانونية المعروفة في العريضة.[1]

فالدعوى الإدارية عموما والإلغاء خصوصا تنعقد بإيداع عريضة الدعوى بأمانة ضبط المحكمة الإدارية أو كتابة ضبط مجلس الدولة حسب الاختصاص حيث أن إجراء إيداع العريضة الافتتاحية بأمانة الضبط بعد إجراء مشتركا يطبق على الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية وكذلك الدعاوى المرفوعة أمام مجلس الدولة وذلك بحكم الإحالة المنصوص عليها في المادة 904 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي أحالت المواد 815-825 من نفس القانون.[2]

يشترط في العريضة حتى تكون مقبولة أن يقدمها الطاعن مكتوبة بعدد الخصوم وتتضمن ملخص الموضوع وموقع عليها من الطاعن إذا كان شخصا معنويا ومرفقة بنسخة منها كما يستطيع رئيس تشكيله الحكم بأن يأمر الخصوم بتقديم نسخة إضافية إذا رأي ضرورة ذلك.[3]

هذه العريضة تودع بأمانة ضبط المحكمة الإدارية مقابل دفع الرسم القضائي ما لم يخص القانون خلاف ذلك وتقيد عند إيداعها بسجل خاص يمسك بأمانة ضبط المحكمة الإدارية، ذلك حسب ترتيب ورودها، ويسلم أمين الضبط للمدعى وصلا يثبت إيداع العريضة، كما يؤشر على إيداع مختلف المذكرات والمستندات و يقيد بتاريخ و رقم التسجيل على العريضة و على المستندات المرفقة بها .[4]

ومن ثمة فلا يعتد بالعريضة التي تأخذ شكل برقية ما لم يتم إرفاقها بعريضة تتضمن جميع البيانات المشروطة قانونا.

ولقد نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية صراحة في باب الأحكام التمهيدية التي تشتمل الدعوى الإدارية والمدنية على سواء إن الأصل في إجراءات التقاضي أن تكون مكتوبة [5].

---

[1]- المرجع نفسه. ص 38.
[2]- محمد صغير يعلى، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والعلوم عنابة، 2009، ص 167.
[3]- محمد صغير يعلى، الوجيز في الإجراءات القضائية دار العلوم للنشر وتوزيع عنابة سنة 2010، ص135.
[4]- أنظر المواد 815، 821، 823، 824 قانون 08-09.
[5]- أنظر المادة 9 من قانون 08-09.

إلا أن إيداع الملاحظات الشفوية أثناء الجلسة لا يتناقض مع الطابع الكتابي للإجراءات لأنها تأتي في الجلسة تدعيمها للمذكرات المكتوبة وشرحها لها.

- بيانات العريضة الافتتاحية للدعوى:

أ/ الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.

ب/ أن تتضمن العريضة جميع بيانات أطراف الخصومة.

- اسم ولقب المدعى وموطنه.

- اسم ولقب وموطن المدعي عليه.

- الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفه الممثل القانوني.[1]

من المسلم أن عدة البيانات التي يجب أن تتضمنها العريضة تمثل عناصرها ، كتصرف قانوني هذا التصرف القانوني تبادلي بطبعه لا يمكن أن يتم بدون الطرف الآخر وانطلاقا من هذه الفكرة فالبيانات تهدف إلى تحديد هوية طرفي الدعوى تحديد دقيقا وذلك حتى لا يتفاجأ المدعي بدعوى مجهولة المصدر، وأيضا تمكنه من تحضير وسائل الدفاع من جهة ومن جهة أخرى ذكر هوية وموطن المدعي عليه يؤدي إلى سهولة تحديد الشخص المطلوب .[2]

ج/ أن تتضمن العريضة ملخص الموضوع ومستندات الطلب إن هذه البيانات أساسية لأنه بدون عرض الوقائع وتحليلها وتقديم أسانيد الطلب لا يمكن للخصم أن يقدم وسائل دفاعه كما أن القاضي لا يمكن له الإحاطة بعناصر والفصل فيها وهذا يعطي العريضة أهميتها وخصوصياتها بالمقارنة مع أي احتجاج أخر غير قضائي.

ومن المسلم به أن موضوع الطلب يجب أن يدخل في اختصاص الجهة القضائية المعروض عليها النزاع كما على المدعي أن يبين الوقائع الذي يشتمل عليه بيان الطلب كذلك أسانيد طلبه والعيوب التي شابت إصدار القرار المطعون فيه وبصفة عامة لبيان السبب الذي أدى بالمدعى إلى رفع الدعوى وخلافا للقانون السابق فقد أصبح شرط توقيع عريضة الطعن أمام المحكمة الإدارية من طرف محام شرطا إلزاميا، أما بالنسبة للطعون والدعاوى أمام مجلس الدولة وكما كان الوضع في القانون السابق فقد بقي

[1]- بوشعور وفاء، المرجع السابق، ص40.

شرط توقيع العريضة من طرف محام مقبول أمامه، مع إبقاء الإعفاء قائما بالنسبة للإدارة العمومية المتمثلة في الجهات الواردة بالمادة 827[1] ق، إ م إ 08-09 .

الفرع الثالث: الضوابط المتعلقة بالميعاد

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

أولا: ميعاد دعوى الإلغاء المرفوعة أمام المحاكم الإدارية:

تطبيقا للمادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن أجال رفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية حدد بأربعة أشهر تسري من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الجماعي أو التنظيم، ويجوز للشخص خلال هذه المدة وقبل رفع دعواه أن يتقدم بطلب تظلم إداري إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار فإذا سكتت الجهة الإدارية عن الرد خلال مدة شهرين عند ذلك رفض، وبذلك يستفيد المتظلم من شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار لرفع دعواه أمام المحكمة، أما إذا ردت الإدارة فإن أجل شهرين يسري من تاريخ تبليغ الرد ويثبت إيداع التظلم بكل الوسائل المكتوبة كما يرفق بالعريضة.[2]

ثانيا: ميعاد دعوى الإلغاء المرفوعة أمام مجلس الدولة:

المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أحالت بشأن الميعاد المرفوع أمام مجلس الدولة للمواد من 829-832 من نفس المنظومة القانونية وهذا يعني أن أجل رفع الدعوى يقدر بأربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار أو نشره.

ويجوز للمعني تقديم تظلم خلال ذات المدة وبعد سكوت الإدارة عن الرد خلال مدة شهرين من تبليغ المتظلم بمثابة رفض له، وفي حالة سكوت الإدارة عن الرد يمنح المعني أجل شهرين لرفع الدعوى بالإلغاء أمام مجلس الدولة، أما إذا كان هناك رد من الإرادة فأجل شهرين يسري بعد تبليغ المعنى رد الإدارة.[3]

---

[1]- المرجع نفسه، ص.ص40-41.

[2]- محمد، علي أحمد محمد الصغيري، القرار الإداري في كل من فرنسا والإمارات ودور المحاكم في إلغائه، 2008، ص221.

[3]- تنص المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 على ما يلي: يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوي الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة.

ثالثا : انتهاء الميعاد:

يترتب على انتهاء الميعاد سقوط الحق في الدعوى، فعندما ينتهي ميعاد الدعوى، يكون القرار المراد إلغاؤه قد تحصن وتعذر إلغاؤه، وأي دعوى تخالف ذلك تجابه بعدم قبولها شكلا، وفي أية مرحلة كانت عليها الدعوى، وقد أكد هذه القاعدة قضاء المحكمة العليا في العديد من الأحكام، وكذلك قضاء مجلس الدولة.

رابعا: تمديد الميعاد:

القاعدة أنه لا يحتج بميعاد الدعوى على المتقاضي، إلا إذا أشير إليه تبليغ القرار المطعون فيه ويمكن أن يمدد الميعاد حالات معينة بعض هذه الحالات نص عليها قانون الإجراءات المدنية والإدارية صراحة وبعضها كرست من طرف الاجتهاد القضائي وتتمثل في حالات التهديد في الوقف والقطع.[1]

المطلب الثاني: الضوابط الموضوعية لرقابة القاضي عن القرار التأديبي غير مشروع.

من بين المبادئ التي يقرها القانون العام أن السلطة التأديبية ملزمة بالخضوع للقانون، فتكون مقيدة بالعمل ضمن ضوابط معينة كضابط الاختصاص والشكل والإجراءات، إضافة إلى ضبطها بمشروعيته السبب والمحل وعدم الانحراف بالسلطة وإساءة استعمالها وذلك حتى تبرز القرار الذي قامت به، وترتبط تلك الضوابط ارتباطا وثيقا بالأركان التي بني عليها القرار الإداري التأديبي وفي حالة عدم مطابقة هذه الأركان لمبدأ المشروعية المقررة قانون، تعتبر سبب للإلغاء حينئذ يكون قد شابه عيب من العيوب التي يجب على الموظف رافع دعوى إثباتها حتى يتسنى للقاضي الإداري بسط رقابته والحكم بالإلغاء في القرار المطعون فيه[2]، تتجسد رقابة القاضي من خلال رقابته على المشروعية الشكلية التي تتمثل في العيوب التي تلحق المظهر الخارجي للقرار وهي كسب عدم الاختصاص وعيب مخالفة الشكل وعيب الإجراءات إضافة إلى رقابة القاضي على المشروعة الموضوعية تتمثل في العيوب التي تلحق بالموضوع وعيب انحراف السلطة لذلك قسم هذا المطلب إلى فرعين هما:

الفرع الأول: ضابط عدم المشروعية الخارجية للقرار التأديبي

يكون هناك عيب خارجي في القرار التأديبي إذا ما كان ذلك ظاهريا والذي لا يمس القرار في مضمونه وجوهره كأن يكون مخالفا للشكليات والإجراءات المنصوص عليها قانونا أو التي استقر عليها العمل

[1]- تنص المادة 831 من قانون 08-09 على ما يلي: لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 إلا إذا أشير إليه في تبليغ القرار المطعون فيه .

[2]- أوذينة عابدة، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2016، 2017، ص7.

الإداري هذا إذا أصدرته سلطة غير مختصة وهنا يتصف بعدم المشروعية الخارجية والتي تستوجب تدخل القاضي الإداري سواء كان هذا العيب ناتج عن تعسف في السلطة أو لجهل أو عدم انضباط والتركيز خلال أدائها للمهام المخولة له.

أولا : عيب عدم اختصاص سلطة التأديب

عدم الاختصاص هو أول أسباب الطعن بإلغاء القرار، ففي عدم الاختصاص نصب رقابة القاضي على مشروعية القرار الإداري بحيث يتعين أن يصدر القرار على جهة التي تمتلك سلطة إصداره فإذا صدر القرار من سلطة غير مختصة بذلك فإنه يعتبر معينا بعدم الاختصاص.[1]

1- مفهوم عيب عدم الاختصاص:

على الصعيد الفقهي ذهب الأستاذ لافريبري في تعريفه لعيب عدم الاختصاص بأنه عدم الأهلية القانونية لسلطة اتخاذ قرار أو إجراء عمل لا يدخل في نطاق اختصاصها.

كما عرفه الأستاذ دولوبادار بقوله : " تكون بصدد عدم اختصاص عندما لا يدخل التدبير الإداري المتخذ في صلاحيات السلطة المتخذة له لكن في صلاحيات سلطة أخرى وبعبارة أخرى عندما توجد مخالفة لقواعد الاختصاص.

في حين عرفه الأستاذ سليمان محمد الطماوي في تعريفه لعيب عدم الاختصاص بأنه عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني معين.[2]

حيث يقصد بعيب عدم الاختصاص هو عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني معين جعله المشرع من اختصاص هيئة معينة أو فرد أخر وترجع أهميته إلى أن فكرة الاختصاص .

تعتبر حجر الزاوية التي يقوم عليها القانون العام من جهة وفكرة التخصص داخل السلطة الواحدة، إذ لا يوجد لموظف أن يتعدى على اختصاص موظف أخر ومن باب أخر لا يجوز لمن ليس بموظف أن يغتصب اختصاص الموظف ويصدر قراراته.[3]

[1]- مهدي وليد، رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق قسم قانون عام جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم سنة 2016، 2017، ص38.

[2]- عبد الرحمان مويعدي عيب عدم الاختصاص في القرار الإداري وأثره عند الحكم في دعوى الالغاء، مجلة الحقوق وعلوم السياسة رقم 14، جامعة عمار تلجي بالأغواط، الجزائر، سنة 2021، ص254.

[3]- نواف عقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2007، 447.

فالقرار التأديبي باعتباره قرار إداري ينبغي أن يخضع لضوابط الاختصاص في القرارات الإدارية ومن ثمة يتعين أن يصدره مختص، ويبطل هذا القرار أو ينعدم على حسب الأحوال إذا ما خالف الأحكام العامة للاختصاص بإصدار القرارات التأديبية.

وعليه وجب أن يصدر القرار التأديبي من السلطة المخولة قانونا بذلك ومن ثم إذا صدر القرار من سلطة غير مختصة وفقا لأحكام القانون فإن السلطة التأديبية في هذه الحالة تكون قد خالفت قواعد الاختصاص، وبالتالي يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية عرضة للإبطال.[1]

وهذا يعني عدم اختصاص سلطة التأديب هو عدم القدرة قانونا على اتخاذ تصرف معين ويعتبر القرار التأديبي مشوبا بهذا العيب إذا كان لا يدخل في نطاق الإمكانيات القانونية للسلطة التي أصدرته.[2]

ذلك أن القانون العام الحديث يقوم على فكرة الاختصاص، لذلك فإن تحديد اختصاصات معينة لرجال الإدارة هي نتيجة من نتائج مبدأ الفصل بين السلطات لأن هذا المبدأ لا يقتضي تحديد اختصاصات السلطات العامة الثلاثة فحسب، وإنما يستتبع أيضا توزيع الاختصاصات في نطاق السلطة الواحدة[3]، وعلى هذا الأساس يمكن تعريف قواعد الاختصاص بأنها القواعد التي تحدد الأشخاص أو الهيئات التي تملك إبرام الصفقات العامة[4] كما إن القدرة أو المكنة أو الصلاحية المخولة لشخص أو جهة إدارية على القيام بعمل معين على الوجه القانوني.[5]

ولما كانت قواعد الاختصاص عمل منوط بالمشرع فهو الذي يحدد المهام والوظائف بين سلطات الدولة كما يوزع الأدوار، ترتب عن ذلك اعتبار هذه القواعد من النظام العام ونجم عن ذلك النتائج القانونية التالية:

1-لا يجوز للإدارة إبرام اتفاق مع الموظفين لتغيير قواعد الاختصاص طالما تم ضبطها وتحديدها من جانب المشرع.

2- يحق للموظف صاحب المصلحة إثارة الدفع بعدم اختصاص سلطة التأديب في أي مرحلة كان عليها النزاع كما يجوز للقاضي إثارة ذات الدفع من تلقاء نفسه.

---

[1]- المرجع نفسه، ص 477.
[2]- ماجد راغب الحلو: القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 192.
[3]- تعتبر قواعد الاختصاص تجسيدا واضحا لمبدأ الفصل بين السلطات وتقسيم العمل بين مختلف الهيئات الرسمية للدولة فهي على حد وصف بعض الفقه حجر الزاوية التي يقوم عليها القانون العام الحديث كما أن توزيع الاختصاص بين مختلف هيئات الدولة يحافظ على الحريات العامة والحقوق الفردية.عبد الغني بسيوني عبد الله: القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997 ص574.
[4]- سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري المرجع السابق، ص 89.
[5]- محمد الصغير بعلي: القضاء الإداري (مجلس الدولة) دعوى إلغاء، المرجع السابق، ص 22 .

3- لا يجوز للسلطة المختصة بالتأديب التحلل من قواعد الاختصاص ولو في حالات الضرورة أو الاستعجال.

4- لا يجوز للإدارة التنازل عن اختصاصها أو إحالتها إلى إدارة أخرى.

5- لا يجوز تصحيح عيب الاختصاص بإجراء لا حق يتمثل في مصادقة الجهة المختصة بالتأديب على القرار التأديبي الصادر عن الجهة غير المختصة.

2- صور عدم الاختصاص:

اتفق الفقه على وجود صورتين لعيب عدم الاختصاص فقد يكون بسيط إذا اكتفى القاضي الإداري بالإلغاء ويكون جسيما.

ا- عيب عدم الاختصاص البسيط:

يقصد به مخالفة قواعد توزيع الاختصاص وهذا النوع يتمثل في ثلاثة أقسام هي عدم الاختصاص الموضوعي ويتجسد في عدم الاختصاص الموضوعي في صدور القرار التأديبي عن سلطة تأديبية معتدية فيه على اختصاص مقرر للسلطة التأديبية الأخرى.

وعدم الاختصاص الزماني مفاده مزاولة السلطة التأديبية لاختصاص انتهى زمنيا فصدور القرار التأديبي عمن فقد ولاية إصداره إما بنقله أو ترقيته أو فصله و إبلاغ بالقرار الصادر بذلك يعد في كل هذه الحالات تعديا على اختصاص من يخلفه.

أما الاختصاص المكاني يتحقق عندما يصدر أحد موظفي السلطة الإدارية قرارا تأديبيا يتجاوز به الدائرة أو النطاق الإقليمي الذي يمارس فيه اختصاصه.

إذ لا تمتد ولاية كل موظف لتشمل إقليم الدولة كاملا وإنما تقتصر على نطاق إقليمي محدد.

ب- عيب عدم الاختصاص الجسيم

قد يكون عيب عدم الاختصاص جسيم في المجال التأديبي كما لو صدر القرار التأديبي عن فرد عادي أو أصدرته السلطة الرئاسية.[1]قرار بعقوبة تأديبية مما يدخل في اختصاصات إحدى السلطتين التشريعية والقضائية حينما ينحدر القرار الى مجرد عمله مادة معدوم الأثر[2] وهذا ما يؤكده مجلس الدولة في

[1]- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرار التأديبي الصادر ضد موظف العام، مذكرة ماجستير تخصص قانون العلم، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبو بكر قايد، تلمسان، سنة 2012، ص45.
[2]- المرجع نفسه، ص 45.

قضية بن يحي جمال ضد المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي بقسنطينة والذي قضى فيه بإعادة إدماج الموظف بن يحي جمال إلىمنصب عمله، على أساس أن اللجنة متساوية الأعضاء قد تجاوزت اختصاصها حيث راحت تثبت وقائع السرقة في حين أن إثبات تهمة السرقة من اختصاص الجهات القضائية.

على أن قواعد الاختصاص يعد من النظام العام [1] ومن ثم يمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه حتى ولم يكن عن آثاره الموظف العام المدعي.

ثانيا: عيب ركن الشكل في القرار التأديبي

عيب الشكل هو عدم احترام القواعد الشكلية المقررة في القوانين واللوائح لإصدار القرارات التأديبية، فالهدف من وراء هذه الشكليات هو حماية المصلحة العامة أو الخاصة للموظف وزيادة فسح المجال للسلطة التأديبية من أجل التروي في اتخاذ القرار التأديبي ومنه فإن عيب الشكل هو عدم احترام المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار التأديبي أي عدم احترام القالب المادي الذي يفرغ فيه.[2]

حالات عيب الشكل في القرار التأديبي:

من بين الحالات التي تدخل ضمن إطار عيب الشكل في القرار التأديبي نجد:

1- عدم كتابة القرارات التأديبية التي ينص القانون بصورة ضمنية على أن تكون مكتوبة بدليل أن القانون قيد سلطة التأديب بإتباع شكل معين في اتخاذ العقوبات التأديبية كتسبيب القرار التأديبي حسب ما جاء في المادة 165 من الأمر 06-03 المتمم بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص على أنه "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية، فيستفاد ضمنيا من هذه المادة أن القرار التأديبي يشترط أن يكون مكتوبا فلا يتصور أن يكون التسبيب في القرار الشفوي."

2-عدم احترام شكلية تاريخ صدور القرار التأديبي، مع أن هذا البيان مكتوب وهو تاريخ صدور القرار التأديبي لا يعد بذاته شرطا من شروط الصحة الشكلية في القرار هذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي فقرر أن غياب بيان تاريخ الإصدار لا يشكل في ذاته عيبا جوهريا.[3]

[1]- عمار بوضياف، قضاء الإداري (دعوى الإلغاء) المرجع السابق، ص638.
[2]- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص191.
[3]- محمد ماجد ياقوت: شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق،ص.ص 678-677.

3- عدم احترام شكلية التوقيع في القرار التأديبي، لأن التوقيع على القرار التأديبي من البيانات الأساسية التي تدخل في تكوين الشكل المكتوب للقرار التأديبي .[1]

4- عدم احترام شكلية الإشارة إلى أسانيد القرار التأديبي ذلك أن القرار التأديبي يقوم على مجموعة من الأسانيد تكون أركانه التي تقوم عليها، فمن المفروض الإشارة إلى هذه الأسانيد في ديباجة القرار فمثلا تشير الإدارة إلى النص الذي منح مصدر القرار الاختصاص في إصداره، كما قد تشير إلى النص أو النصوص التي تحكم موضوع القرار والوقائع التي يستند إليها القرار التأديبي، والقاعدة ان الإشارة إلى أسانيد القرار ليس شرطا لصحة القرار التأديبي شكلا.[2]

ثالثا: عيب الإجراءات في القرار التأديبي:

يقصد بعيب الإجراءات في القرار التأديبي مخالفة التراتيب التي تتبعها السلطة المختصة بالتأديب قبل اتخاذ القرار التأديبي وإصداره نهائيا[3] أي أنه يقع حينما لا تحترم الإدارة القواعد الإجرائية المقررة في القوانين واللوائح لإصدار القرارات التأديبية سواء وقع ذلك بصورة كلية أو جزئية.[4]

- حالات عيب الإجراءات في القرار التأديبي:

يأخذ عنصر عيب الإجراءات في القرار التأديبي الحالات الآتية.

1- مخالفة الإجراء الاستشاري للمجلس التأديبي : المتمثل أساسا في أن الإدارة ملزمة باستطلاع رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء انطلاقا من الفقرة الثانية للمادة 165 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة فإن استشارة المجلس التأديبي إلزامية في بعض الحالات التي نص عليها القانون نظرا لخطورة بعض العقوبات التأديبية وما لها من نتائج سلبية على الموظفين جعلت المشرع اتخاذها يكون بالاشتراك مع المجلس التأديبي[5] فلا يمكن للسلطة الإدارية المختصة، اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة إلا بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي حيث تقوم الإدارة بإخطار الموظف كموضوع المتابعة بإحالته على المجلس التأديبي مع إعلامه بالضمانات المقررة له لضمان دفاعه.

---

[1]- عمار عوابدي: نظرية القرارات الإدارية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 1999، ص194.
[2]- محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص.ص676-675.
[3]- محمد الصغير بعلي: الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق ص 189.
[4]- سليمان محمد الطماوي: الوجيز في القضاء الإداري، المرجع السابق، ص668.
[5]- لحسين بن الشيخ أث ملويا: تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11 جوان 2001 بخصوص الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيفة العمومي، دراسات قانونية، مجلة دورية فصلية تصدر عن مركز البصيرة لمبحوث والاستشارات والخدمات التعميمية، العدد الأول، الجزائر، 2008، ص 25.

فتكون السلطة التي لها صلاحيات التعيين مطالبة بإخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ أي أن الجهة التي لها صلاحية التأديب مطالبة بإخطار المجلس التأديبي ببيان واضح حول الوقائع المنسوبة للموظف العام وإن اقتضى الأمر الظروف التي ارتكب فيها وملابستها، وتأكيدا على أهمية إجراء الاستشارة في المجال التأديبي.

2- مخالفة إجراء احترام حقوق الدفاع في القرارات التأديبية، يعد الحق الموظف في الدفاع ضمانة أساسية لتحقيق العدالة ووسيلة ضرورية لتمكين الموظف المتهم من إثبات براءته، لذلك تقضي معظم القوانين بعدم جواز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه فقد يكون الاتهام باطلا من أساسه وإذا لم تحترم الإدارة هذا الإجراء يتعرض القرار التأديبي الصادر من دونه للإلغاء القضائي.

3- مخافة قواعد وإجراءات نظام المجلس التأديبي: كأن يكون المجلس التأديبي مكونا تكوينا غير شرعي، كما لو حضر المجلس عضو غير منصوص عليه في القانون [1] وذلك اعتبارا لكون المجلس التأديبي هيئة من هيئات المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين وصورة من صور اللجنة المتساوية الأعضاء.

الفرع الثاني: ضابط عدم المشروعية الداخلية للقرار التأديبي:

نكون أمام عدم مشروعية داخلية للقرار التأديبي إذا أثيرت أمام القاضي الإداري مسائل تتعلق بعيب مخالفة القانون أو عيب لانحراف بالسلطة وذلك ما سنبنيه في ما يلي:

أولا: عيب السبب

لقد اتبع القضاء الإداري الجزائري وقبله المصري النهج الفرنسي الذي بسط رقابته على عنصري السبب وهما الوقائع المادية من جهة وعلى الوصف القانوني من جهة أخرى وعليه فإن عيب السبب يظهر في صورتين هما:

1- الرقابة على الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف

2- الرقابة على التكييف القانوني للوقائع المنسوبة للموظف

فالخطأ الذي ترتكبه الإدارة في نطاق الوقائع أو في تكييفها يجعل القرار مشوبا بعيب السبب الذي قام عليه.

[1]- كمال رحماوي: ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة عنابة، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، 1991، ص169.

والقضاء هو الذي يسلط على قيام ركن السبب في القرار التأديبي المطعون فيه سواء من حيث وجود الوقائع التي تدعي السلطة التأديبية قيامها أو من حيث تكييفها وسلامة تفسيرها، حتى إذا تبين أن الوقائع التي استندت إليها الإدارة غير موجودة أصلا أو كانت موجودة ولكنها ليس بالصورة التي استندت إليها أو كانت موجودة وصحيحة ولكن تكييفها كاف بصورة مخالفة للقانون، ففي هذه الحالات يكون سبب القرار التأديبي مشوبا ويستوجب الإلغاء[1] وعليه تعتبر رقابة الوجود المادي على الوقائع أو السلوك الوظيفي للموظف رقابة مهمة يمارسها القاضي الإداري على سبب القرار التأديبي لضمان حقوق الموظف وتكريس مبدأ المشروعية في التأديب الإداري.

1- الرقابة على الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف:

يعرف ركن السبب في القرار التأديبي على أنه الحالة القانونية أو الواقعية التي حملت السلطة المختصة بالتأديب على اتخاذ القرار التأديبي.[2]

وعلى أساس أن التحقق من الوقائع المادية هو الوجه الأول من أوجه الرقابة على عيب السبب فإنه إذا تبين أن هذه الوقائع لا وجود لها كان القرار التأديبي مشوبا بعيب السبب، كما لو فرضت الإدارة عقوبة تأديبية على موظف بحجة إخلاله بواجبات وظيفية كالغياب عن مركز عمومي دون إذن رسمي ثم تبين أن هذه المخالفة المنسوبة له لا وجود لها أصلا فإن القرار بتوقيع العقوبة يكون باطلا ما دام أنه يستند إلى واقعة مادية غير موجودة أو كأن تنتهي خدمات الموظف بسبب إصابته بالمرض ثم تبين عدم وجود الحالة الواقعية المتمثلة في الحالة المرضية .

بالرغم من أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في اتخاذ القرار التأديبي فإن ذلك لا يجوز دون صلاحية القضاء في رقابة الوقائع المادية، ويظهر ذلك في قرارات الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى، التي تعرضت لرقابة ماديات الوقائع المنسوبة للموظف من خلال التأكد من وجودها أو عدمها.[3]

[1]- فهد عبد الكريم أبو العثم: المرجع السابق، ص366.

[2]- تقية محمد: مبدأ المشروعية ورقابة القضاء على الأعمال الإدارية، ملتقى قضاة الغرفة الإدارية، الديوان الوطني للأشغال العمومية الجزائر، 1996، ص156.

[3]- بدأ مجلس الدولة الفرنسي يبسط رقابته تدريجيا وصولا إلى سلطة فحص ماديات الوقائع التي تدعيها الإدارة كسند لقراراتها الإدارية وذلك بمقتضى قراره الصادر بتاريخ 28 جويلية 1967 في قضية MONOD، وتتلخص وقائع القضية في صدور قرار إداري، يقضي بإحالة أحد المحافظين إلى التقاعد وقد أسست قرارها إلى واقعة تقديم المحافظ MONOD طلبا بذلك، في حين ثبت أنه لم يقم بهذا الطلب مطلقا طالب المحافظ MONOD إلغاء قرار إحالته إلى التقاعد لاستناده إلى مجرد واقعة لا أساس لوجودها أو صحتها، تصدى مجلس الدولة الفرنسي لرقابة مدى وجود وصحة هذا الواقعة والذي انتهى إلى إلغاء قرار الإحالة إلى التقاعد وإعادة إدماجه في منصبه.

2- الرقابة على التكييف القانوني للوقائع المنسوبة للموظف:

إذا كان العيب في الحالة الواقعية هو الوجه الأول لعيب السبب، فإن العيب في الحالة القانونية هو الوجه الثاني لهذا العيب، ومؤداه أن القرار التأديبي حتى يقوم فيه ركن السبب فإنه يجب قيام الوقائع المادية وأن تتضمن هذه الوقائع الخصائص التي يتطلبها القانون[1] أي أن السلطة التأديبية إذا قدرت الوقائع وأصبغت عليها تكييفا غير صحيح فإن القاضي يراقبها في هذه الحالة ويحكم بإلغاء قرارها التأديبي بسبب التكييف غير الصحيح[2] بعدما يتأكد القاضي الإداري من مشروعية الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف يبسط رقابته إلى مدى صحة التكييف القانوني الذي أسبغته سلطة التأديب على تلك الوقائع، وذلك بتأكده عما إذا كانت تلك الوقائع قائمة بأن توصفك بخطأ تأديبي تستلزم عقوبة تأديبية، أو أن الوقائع التي أتاها الموظف مجرد سلوك عادي لا ينطوي عليه التأديب .[3]

ثانيا: عيب مخالفة القانون

إن عيب مخالفة القانون يشمل جميع العيوب التي تصيب القرار التأديبي وتجعله باطلا، لأن مخالفة الاختصاص المحدد بالقانون أو مخالفة التشكيلات والإجراءات المقررة، أو إساءة استعمال السلطة أو انعدام الأسباب القانونية أو الخطأ في التكييف القانوني للوقائع المنسوبة، يعتبر في جميع الأحوال مخالفة للقانون[4] وهذا هو المعنى الواسع لمخالفة القانون، غير أن جانب الفقه يدرج عيب مخالفة القانون من الزاوية الضيقة لو على أساس أنه ينحصر في محل القرار التأديبي وهو الذي يعنينا في هذه الجزئية من الدراسة.

ويعد هذا العيب من أهم العيوب السابقة، بل أنه أهم أوجه الإلغاء وأكثرها تطبيقا في الواقع العملي فرقابة القضاء الإداري فيما يتعلق بالاختصاص والشكل هي رقابة خارجية، بعيدة عن فحوى القرار التأديبي المطعون فيه أما رقابته فيما يتعلق بمخالفة القانون فإنها رقابة موضوعية [5] تستهدف مراقبة القرار التأديبي لأحكام القانون العام.

---

[1]- فهد عبد الكريم أبو العثم، المرجع السابق، ص476

[2]-خذيري حنان المرجع السابق، ص135.

[3]- مخلوفي مليكة: رقابة القاضي عن القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص96.

[4]- محمد حسنين حمزة: القانون التأديبي للموظف العام ورقابة القضاء (دراسة تحليلية مقارنة)، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، مصر، 1966، ص.166

[5]- فاضل جبير: الطعن القضائي، كضمانة للموظفين في مواجهة سلطات التأديب، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العدد الأول،المجلد الخامس، 6616، ص664.

1- تعريف مخالفة القانون محل القرار التأديبي:

عيب مخالفة القانون هو العيب الذي يشوب ركن المحل في القرار التأديبي لمخالفته القواعد القانونية الموضوعية، أي أنه العيب الذي يمس الأثر القانوني الذي يحدثه القرار في الحالة القانونية القائمة وذلك إما بإنشاء مركز قانوني جديد أو إلغاؤه ومنه فموضوع القرار التأديبي هو الأثر المتولد عن هذا القرار، فهو إذن العقوبة التي ينطوي عليها ويحققها إصداره [1]، ويشترط في محل القرار التأديبي توافر العديد من الشروط المتمثلة في:

- أن يكون محل القرار التأديبي ممكنا: يجب أن يكون محل القرار التأديبي ممكنا وليس مستحيل أي أن يرتب القرار أثره القانوني [2] بما يعني أن العقوبة التأديبية والتي تشكل ها المحل ينبغي أن تكون مشروعة أي أن تدخل ضمن العقوبات التأديبية التي أوردها المشرع على سبيل الحصر.[3]

- أن يكون محل القرار التأديبي مشروعا: يجب أن يكون الأثر القانوني الذي تقصد السلطة التأديبية ترتيبه جائزا قانونيا من حيث اتفاقه وعدم تعارضه مع النظام القانوني السائد بالدولة ضمانا لمبدأ المشروعية.

ثالثا: عيب الانحراف بالسلطة

يتصل عيب السلطة أو الانحراف بها بعنصر الغاية في القرار التأديبي أي الهدف النهائي الذي يسعى إليه مصدر القرار التأديبي ويأمل في تحقيقه، فإذا ما استخدم رجل الإدارة سلطته من أجل تحقيق غير المصلحة العامة أو الهدف المخصص قانونا لقراره التأديبي، فإنه بذلك قد أساء استعمال سلطته وانحرف بها عن الهدف الذي كان يتعين عليه تحقيقه[4].

صور عيب الانحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي:

يتمثل عيب الانحراف بالسلطة في استخدام الإدارة لسلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة سواء باستهداف غاية بعيدة عن المصلحة العامة أو ابتغاء هدف مغاير للأهداف التي حددها لها القانون أو

[1]- عبد العزيز عبد المنعم خليفة: الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، منشأة المعارف، ج2، الإسكندرية، دون تاريخ، ص119.
[2]- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، المرجع السابق، ص459-466.
[3]- عبد العزيز عبد المنعم، المرجع السابق، ص119.
[4]- لأن هذا العيب لا يرتبط بالجانب المادي أو الموضوعي القابل للتحقيق منه بسهولة كسائر عيوب القرارات الإدارية، وإنما يتصل بنية إصدار القرار والباعث من ورائه، وهذا الجانب له صعوبة في مجال تحديده والتحقق منه راجع ياسين قوتال، المرجع السابق، ص144.

انحرفت عن الإجراءات التي وضعها لها القانون. وعليه فإن صور الانحراف بالسلطة يمكن ردها إلى ثلاث حالات وهي:

1- انحراف سلطة التأديب عن المصلحة العامة:

إذا كان القانون الخاص يسمح للأفراد وهم يصدرون قرار اتهام في شؤونهم الخاصة أن يستهدفوا مصلحتهم الذاتية، إلا أن الأمر مختلف في مجال التأديب الإداري، فالسلطات لم تمنح للموظفين إلا ليخدموا بها المصلحة العامة، وليس ليخدموا أنفسهم، ولذا فإن كل قرار تأديبي يخالف هذه القاعدة ويستهدف أمر أخر غير المصلحة العامة، هو قرار معيب بعيب الانحراف بالسلطة جدير بالإلغاء.[1]

2- انحراف سلطة التأديب عن قاعدة تخصيص الأهداف:

يجب على الإدارة أن تستهدف تحقيق الأهداف الخاصة التي عينها المشرع في المجالات المحددة لها، لكي لا تصبح قراراتها مشوبة بالانحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف، فكل قرار تأديبي يجب أن يحقق المصلحة العامة وإن يستهدف نفس الهدف الذي حدده القانون وإلا كان معيبا إذ الانحراف في استعمال السلطة لا يكون حيث يصدر القرار لتحقيق هدف شخصي أو لمصلحة الغير أو لأغراض سياسية بل يتحقق هذا العيب أيضا إذا صدر القرار مخالفا لروح القانون، فالقانون في كثير من أعمال الإدارة لا يكتفي بتحقيق المصلحة العامة في نطاقها الواسع بل يخصص هدفا معينا يجعله نطاقا لعمل إداري معين.

وفي هذه الحالة يجب ألا يستهدف القرار التأديبي المصلحة العامة فحسب بل أيضا الهدف الخاص الذي عينه القانون لهذا القرار عمل بقاعدة تخصيص الأهداف، التي تقيد القرار التأديبي للغاية المخصصة التي رسمت له، فإذا خرج القرار على هذه الغاية، ولوكان هدفه هو تحقيق المصلحة العامة ذاتيا، كان القرار مشوبا بعيب الانحراف ووقع باطلا [2].

3-انحراف سلطة التأديب في استعمال الإجراءات:

إن انحراف السلطة التأديبية عن الإجراءات الواجب إتباعها وهي في إطار توقيعها للعقوبة التأديبية يؤدي بالضرورة إلى بطلان القرار التأديبي لأن تلك الإجراءات تعد بمثابة ضمانة هامة لا يجوز إهدارها، فحق الإدارة في توقيع العقوبة على الموظف ليس حقا طليقا من كل قيد بل هو حق مشروط بأن تتبع في توقيعه الإجراءات المقررة قانونا للتأديب .

[1]- مغاوي محمد شاهين: المرجع السابق، ص761.
[2]- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق 146.

ويتبلور الانحراف بالسلطة في هذه الصورة حينما يرتكب الموظف أخطاء وظيفية تبرر توقيع الجزاء التأديبي عليه، وبدلا من أن تقوم جهة الإدارة بذلك فإنها تقوم بإلغاء الوظيفة التي كان يشغلها، وبالتالي تصل إلى استبعاد هذا الموظف بوسيلة غير الوسيمة المقررة قانونا.

الفصل الثاني: أثر رقابة القاضي على القرار التأديبي غير المشروع

يعتبر النظام التأديبي في الوظيفة العامة من أهم المواضيع التي تكون محل رقابة القضائية على مشروعية أعمال الإدارة وذلك من خلال إصدار قرارات تأديبية والتي يمكن لسلطة التأديب اتخاذها ضد الموظف العام حيث أن عملية الرقابة القضائية على القرارات التأديبية هي ضمانة قانونية هامة حيث تعتبر ضمانة لاحقة ونهائية لكافة الضمانات القانونية و الإدارية التي يلجأ إليها الموظف العام من مواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة وغير عادية من خلال إلغاء القرار التأديبي وإزالة أثاره المترتبة عنه بإعادة الحال إلى ما كان عليه أو من خلال طلب التعويض عن الأضرار الناجمة عن تنفيذ العقوبة أو كليهما مع بعض، تعتبر دعوى إلغاء القرار التأديبي غير المشروع الآلية الأولى من آيات الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للسلطة التأديبية ودعوى التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانه الإلغاء ومكملة لضمانات التأديب فإذا كان الإلغاء يصب في الشكل الخارجي للقرار التأديبي من عدمه فإن التعويض ينصب على آثارها، لذلك تناول هذا الفصل إلغاء القرار التأديبي غير مشروع في مبحثه الأول وحق الموظف المتضرر في التعويض في المبحث الثاني.

المبحث الأول: إلغاء القرار التأديبي غير المشروع

تتحدد سلطات القاضي الإداري حسب نوعية المنازعات المعروضة عليه فإذا كان بصدد دعوى الإلغاء فإنه يتمتع بسلطة إلغائه إذا كان غير مشروع وكذلك له سلطة تنفيذ الآثار القانونية المترتبة عنه لذلك سيتناول هذا المبحث سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في المطلب الأول والآثار المترتبة عنه في المطلب الثاني.[1]

المطلب الأول: سلطات القاضي الإداري في دعوى إلغاء القرار التأديبي غير مشروع

إذا كان القاضي الإداري هو الذي يصون مبدأ المشروعية ويحفظ الحقوق المقررة قانونا فإن دوره في دعوى الإلغاء القرار التأديبي هو خصوصية لا نجدها في غيرها من القرارات الإدارية فبالإضافة إلى سلطة إلغاءه إذا ما ثبت عدم مشروعيته فإنه يملك سلطة أمر الإدارة بإعادة إدماج الموظف في منصبه ومتنكلت عن ذلك فله سلطة فرض الغرامة التهديدية لحملها على التنفيذ.

الفرع الأول: سلطة القاضي الإداري في إلغاء القرار التأديبي غير المشروع

يتأسس القضاء الإداري قضاء الإلغاء على فكرة المشروعية لذا تعد رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرار التأديبي بالورقة الأخيرة التي يمكن للموظف استعمالها لإلقائه متى لم يسعفه الرقابة الإدارية.

فمقتضى حكم الإلغاء [2] يثير في ارتباطه بالقرار التأديبي غير المشروع ثلاثة أمور أساسية، يظهر الأول في سلطة قاضي الإلغاء في بتره كليا أو جزئيا والثاني في طبيعة حجيته بينما يتجلى الثالث في نطاق سريانه.

---

[1]- فصلت الرقابة القانونية عن الطعون الإدارية على أساس أنها أنجع وسيلة لحماية وصون الحقوق التأديبية للموظف وأجدى نفعا من الرقابة الإدارية وذلك بالنظر إلى جملة من الأسباب يمكن حصرها في:
- توفر الرقابة القضائية لدى القاضي عقلية قانونية خاصة تجعله قادرا على التعرف على وجه الخطأ عن الصواب أكثر من رجل الإدارة فضلا عما يحيط النظام القضائي من ضمانات تؤكد حياده واستقلاليته بعكس الإدارة التي تكون دائما تحت التأثيرات السياسية والمحيط الإداري البعيد عن المنطق القانوني المحايد.

[2]- تمكن الرقابة القضائية إلى جانب إلغاء القرار التأديبي غير المشروع حصول الموظف على تعويض عن آثاره الضارة، عكس الرقابة الإدارية التي تكتفي فيها الإدارة بسحب القرار التأديبي دون تعويضه عدم الحق من ضرر.
تظهر الرقابة القضائية على القرار التأديبي في شكل قضاء الإلغاء وقضاء التعويض وقضاء فحص المشروعية وأخيرا قضاء التفسير، لكن الذي يهمنا أكثر في هذه الدراسة هو قضاء الإلغاء وبالأخص نطاق سلطات القاضي الإداري في دعوى إلغاء القرار التأديبي غير المشروع والآثار المترتبة عنها.

أولا: إلغاء القرار التأديبي غير المشروع:

يمكن تشبيه دور سلطات قاضي الإلغاء أثناء رقابته على صحة قانونية القرار التأديبي المطعون فيه بدور الطبيب في تشخيصه للداء الذي أصاب صحة مريضه، باستعماله التقنيات المتاحة ثم وصفه العلاج الأنسب للقضاء عليه، فقد يكون العلاج الأنجع لحمايته هو البتر.

هكذا أيضا دور القاضي الإداري في إطار مهمته الدستورية في حماية مبدأ المشروعية الإدارية، ومن ثمة حماية الحقوق والحريات المكرسة قانونها [1]، فهو بعد تشخيصه للعلة القانونية التي شابت القرار التأديبي المعروض عليه، يقوم بإعمال سلطاته وتقنيات رقابته لمعالجته، حسب درجة عدم مشروعية التي صاحبت ولادته، فمتى تيقن أن العلاج الأنجع لحماية المشروعية التأديبية هو البتر يستعمل سلطاته في إلغاءه كليا أو جزئيا.

مبدئيا تعد سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء باعتبارها دعوى موضوعية (عينية) أقل اتساعا من سلطاته في دعوى القضاء الكامل، ذلك أن سلطاته فيها تنحصر على مجرد إلغاء القرار المعروض على رقابته متى ثبت له أحد عيوب المشروعية الخارجية أو الداخلية.

يعود تبرير محدودية سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء إلى طبيعتها فهي دعوى عينية تقوم على مخاصمة القرار الإداري ذاته، بهدف تحديد مدى مطابقته للنصوص القانونية المعمول بها والحكم بإلغائه في حالة تيقنه من مخالفته.[2]

ثانيا: اكتساب الحكم القاضي الملغي لقرار تأديبي غير مشروع حجية الشيء المقضي فيه:

رغم أن سلطات القاضي الإداري في ولاية القضاء الكامل أوسع نطاق من سلطاته في ولاية الإلغاء، إلا أن هذه الأخيرة باعتبارها دعوى عينية تكسب الحكم الصادر عنها حجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة بما فيهم الخصوم والقاضي الذي أصدره، وهي حجية مطلقة تتسم بقوة قانونية تزول بها كل الآثار المترتبة عن القرار الإداري الملغى وهو ما يتضح من خلال إلغاء قرار تأديبي غير مشروع حيث يتم محو جميع آثاره من يوم اتخاذه إلى تاريخ إلغائه ويسري ذلك حتى ولو أعلن الموظف المعني تنازله على حكم الإلغاء، فما بني على باطل يبقى باطل.[3]

[1]- تنص المادة (164) من دستور2020"يحمي القضاء المجتمع و الحريات و حقوق المواطنين طبقا للدستور "

[2]- فريحة حسين، علاقة القاضي الإداري بالإدارة، مجلة الحقوق، العدد 4، كلية الحقوق، جامعة الكويت 2014، ص844.

[3]- هذا راجع لطبيعة دعوى الإلغاء باعتبارها دعوى عينية تقوم على مخاصمة القرار ذاته، وكذا البحث في مشروعيته من عدمه.

ثالثا: الأثر الرجعي لحكم إلغاء القرار التأديبي:

مبدئيا لا تسري آثار الحكم القاضي بإلغائه قرار تأديبي غير مشروع على الموظف بالنسبة للمستقبل فقط، بل ترتد سريانها إلى يوم اتخاذ ذلك القرار التأديبي، فتعتبر العقوبة التأديبية التي يضمنها كأنها لم تكن فحكم إلغاء القرار التأديبي من الأحكام الكاشفة لا المنشأة، فهو لا يخلق جديدا إنما يثبت حقوقا للموظف كانت له لو لم يتعرض لمسائلة تأديبية غير مشروعة.[1]

الفرع الثاني: سلطات القاضي الإداري في تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي غير المشروع

تناول هذا الفرع كل من سلطة القاضي الاداري في توجيه الامر للإدارةلا عادة ادماج الموظف في منصبه الوظيفي و سلطة القاضي الاداري في فرض الغرامة التهديدية لحمل الادارة على تنفيذ حكمها و كذلك سلطة القاضي الاداري في اقرارمسؤولية الشخص الممتنع عن تنفيد حكم قضائي

أولا: سلطة القاضي الإداري في توجيه أمر للإدارة لإعادة إدماج الموظف في منصبه الوظيفي:

كان موقف القاضي الإداري الجزائري في ظل قانون الإجراءات المدنية السابق حول مسألة إعطاء أوامر للإدارة لتنفيذ ما قد يصدر عنه من أحكام قضائية ضدها متناقضا فمرة يتردد عن أمرها بحجة أنه لا يقف معها على درجة واحدة من درجات السلم الإداري أو أنه لا يعتبر سلطة وصائية عليها، ومرة أخرى يمد بسلطاته لإجبارها على تنفيذ بعض أحكامه في حالة عدم تنفيذها طوعيا[2].

لكن تجنبا لتخاذل الإدارة الذي طالما اصطدم به الفرد بسبب رفضها تنفيذ ما قضي لصالحه، خطى المشرع الجزائري خطوة جريئة، متقدمة، طوى بها حقبة طويلة من الزمن هيمن فيها مبدأ عدم جواز توجيه القاضي الإداري أوامر للإدارة ليصبح بمقدوره أن يأمرها بتنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الصادرة عنه متى ثبت عدم التزام تنفيذها طوعيا.[3]

كما لا يكفي تنفيذ الأوامر الصادرة عن القاضي الإداري مجرد القيام بعمل أو الامتناع عنه، بل يجب أن يرتب التنفيذ الأثر ذاته الذي تضمنه حكم الإلغاء، فإعادة إدماج الموظف مثلا يجب أن يكون في الدرجة والرتبة الوظيفية نفسها التي كان يشغلها قبل تأديبه أو مماثلة لها وإلا أعتبر حقه مبتورا بعقوبة تأديبية أخرى مقنعة كما لا يقبل من الإدارة الاحتجاج بشغل وظيفته بسبب تعيين موظف أخر مكانه، أو بسبب

[1]- مخلوفي مليكة، الرقابة القضائية على القرار التأديبي .(أطروحة دكتوراه)تخصص قانون. كلية الحقوق و العلوم السياسية . جامعة مولود معمري .تيزي وزو. 2020، ص 67.

[2]- فريحة حسين، المرجع سابق، ص84.

[3]- وقد سبق المشرع الفرنسي إلى هذا الاعتراف، بموجب القانون رقم 80-539، المؤرخ في 16 جويلية 1980 بتعلق بالغرامات التهديدية الإدارية وتنفيذ الأحكام من طرف الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام وكذا القانون رقم 95-125 المؤرخ في 02/8 1995، يتضمن قانون المحاكم الإدارية ومحاكم الاستئناف الإدارية اللذان أعطيا للقضاء الإداري بمختلف درجاته سلطة توجيه أوامر صريحة للإدارة من أجل تنفيذ ما يصدر عنه من أحكام كما قرنا ذلك بإمكانية فرض غرامة تهديدية ضمانا لتنفيذها اشارت اليه مخلوفي مليكة ص 72.

إلغائها، إنما يسقط التزامها بالتنفيذ فقط في حالة الاستحالة القانونية أو الواقعية أو الظرفية، كبلوغ الموظف محل التسريح سن التقاعد أو وفاته، ففي كلا الحالتين لا مناط لمتابعة الإدارة بتنفيذ أمر إعادة إدماجه[1].

ثانيا :سلطة القاضي الإداري في فرض الغرامة التهديدية لحمل الإدارة على تنفيذ حكمه :

تعددت القرارات القضائية الإدارية التي بينت موقف القاضي الإداري الجزائري من فرض الغرامة التهديدية في عهد الأحادية القضائية، فهناك فترات سمح لنفسه بالحكم بها كما جاء في إحدى حيثيات قرارها الصادر بتاريخ 14ماي 1995 بشأن قضية (ب.م) ضد رئيس المجلس الشعبي البلدي (بأن " المستأنف طالب من المندوبية التنفيذية لبلدية سيدي بلعباس تنفيذ القرار القضائي الصادر في 06 جوان 1993 عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، غير أنها رفضت الاستجابة للقرار، ومن ثم فإن مسؤولية البلدية قائمة بسبب هذا التعنت، مما يتعين تعويض السيد (ب.م) بناءا على غرامة تهديدية[2]. وهو المسلك الذي جسده في قرارات قضائية أخرى.

في حين رفض في فترات أخرى أن يشمل قراره القضائي على غرامة تهديدية للضغط على الإدارة العمومية وإجبارها على تنفيذه، وهو ما يستفاد من منطوق قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا حينما قضت بأنه " لا سلطة للقاضي الإداري على ضوء التشريع والاجتهاد القضائي للغرفة الإدارية الحاليين في الحكم على الإدارة بغرامات تهديدية لإجبارها على تنفيذ القرارات القضائية المنطوق بها ضدها، حيث أن رفض الامتثال لمقتضيات قرارات الغرفة الإدارية للمجالس القضائية والمحكمة العليا الحائزة لقوة الشيء المقضي فيه، والذي يصدر عن سلطة عمومية، يعد من جهة تجاوزا للسلطة .ومن جهة أخرى، عنصرا منتجا لمسؤوليات السلطة العمومية، وعليه طبقا لمقتضيات المادة (340) ق.إ.م فإن المستأنف يمكنه رفع دعوى التعويض نتيجة رفض المستأنفة عليها القيام بالالتزام القضائي الواقع على عاتقها، ولكنه لا يمكنه في ظل التشريع الحالي .والاجتهاد القضائي الحصول على حكم بغرامة تهديدية[3].

[1]- مخلوفي مليكة، المرجع نفسه، ص-73.
[2]- نقلا عن لحسين بن الشيخ آث ملويا، الملتقي في قضاء مجلس الدولة، مرجع سابق، ص33.
[3]المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 115284، مؤرخ في 13 أفريل 1997، قضية (ب م) ضد بلدية الأغواط (المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد2، جزائر، 1997، أشارتإليه مخلوفي مليكة المرجع السابق ص 82.

ثالثا :سلطة القاضي الإداري في إقرار مسؤولية الشخص الممتنع عن تنفيذ الحكم القضائي :

متى تحققت المسؤولية الإدارية عن عدم تنفيذ الحكم القضائي تلتزم الإدارة بتعويض المحكوم له، لكن قد يكون التزامها مؤقتا بحيث ترجع بمبلغ التعويض على الموظف المتسبب فيه تحت مسؤوليته الشخصية.

مسؤولية الإدارة عن عدم تنفيذ الحكم القضائي: يشكل امتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم القضائي الصادر ضدها دون مبرر مشروع مخالفة جسيمة تؤدي إلى مسؤوليتها على أساس الخطأ المرفقي[1] لأن خرقها لحجية الشيء المقضي به يعادل مخالفة القانون، وللمحكوم له الذي يصطدم به الاستناد عليه لإثارة مسؤولية الإدارة وحسب مقتضات نص المادة 982 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يكون مبلغ التعويض المستحق مستقلا عن الغرامة التهديدية، كما يشمل كافة مظاهر امتناع الإدارة عن التنفيذ بما فيه التنفيذ المخالف أو الناقص أو المتأخر .لكن، إذا كان مبلغ التعويض من جراء عدم تنفيذ الحكم القضائي ذو أهمية بالنسبة لبعض الأفراد، فإنه ليس بتلك الأهمية بالنسبة للموظف العام الذي أقام دعوى إلغاء ضد قرار تأديبي غير مشروع بهدف استئناف وظيفته، فالتعويض لن يكون مجديا له أو بديلا عنه، وإنما تنفيذ حكم إعادة إدماجه في وظيفته هو خير تعويض له، لذلك عادة ما يستبعد ممارسة دعوى التعويض ضد الإدارة إذا ما نفذت حكم إدماجه ولو بشكل متأخر .

المطلب الثاني: أثار الحكم بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع :

تقتضي سلطة القاضي الإداري في دعوى إلغاء قرار التأديب بالبحث في مدى توافر شروط قبول هذه الدعوى، فإذا ثبت للقاضي عدم توافر هذه الشروط حكم بعدم القبول، أما إذا تحقق من توافر شروطها انتقل لبحث موضوع الدعوى، وذلك من أجل الوقوف على مدى مشروعية القرار التأديبي المطعون فيه، فإن وجده مشروعا قضى برفض الدعوى وتأييد القرار المطعون فيه، وإن لم يجده كذلك قضى بإلغائه، وعند هذا الحد تنتهي سلطات القاضي الإداري فيفصلفي الدعوى إما برفضها أو إلغاء القرار محل الطعن، حيث لا يتجاوز حكمه إلغاء القرار، فلا يملك مثلا أن يعدل القرار المعيب، أو يزيل وجه المخالفة التي لحقت به، أو أن يحل محل الإدارة في إصدار قرار إداري صحيح بدلا من القرار الباطل الذي حكم بإلغائه، أو أن يصدر إلى الإدارة أمرا بالقيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل معني.

ومنه فإن دعوى إلغاء القرار التأديبي محل الطعن تنتهي بإصدار حكم نهائي يحوز حجية الشيء المقضي فيه حيث أن هذا الحكم يمثل الغاية النهائية والنتيجة الطبيعية لإنهاء الخصومة، فقد ينتج عن هذا الحكم النهائي الذي أصدره القاضي الإداري آثار تتعلق برفع الدعوى، وآليات تتمثل في المبدأ الذي قرره

[1]- عزري الزين، وسائل إجبار الإدارة على تنفيذ أحكام القضاء في التشريع الجزائري مجلة مجلس الدولة، العدد الخاص مستجدات قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2010، ص33.

القانون بعدم وقف تنفيذ القرار الإداري كأصل عام والاستثناء الوارد على هذا المبدأ وهو وقف التنفيذ وهو سيتم التطرق إليه في هذا المطلب.

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي

القاعدة في الأحكام القضائية هو الأثر الفوري للتنفيذ، حيث أنه لا يترتب على الطعن بإلغاء القرارالإداري وقف تنفيذه وذلك طبقا لأحكام المادة 908 من القانون 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أولا: مبدأ الأثر غير الموقف للطعن بالإلغاء في القرار التأديبي:

عند الطعن بالإلغاء ضد القرار الإداري غير المشروع فإن هذا الإجراء ليس له أثر موقف حيث يستمر القرار المطعون فيه بالنفاذ طالما أن القاضي لم يصدر حكمه بإلغائه وذلك راجع إلى عدم السماح بشل حركة الإدارة ووقف نشاطها الذي يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، وتتمتع القرارات الإدارية بقرينة السلامة وقوة التنفيذ الإجباري بمجرد إطلاع المواطنين عليها [1] وهذا تطبيقا لأحد أهم المبادئ التي تحكم المرافق العامة والمتمثل في مبدأ استمرارية المرافق العامة وإعمالا لمبدأ الفصل بين السلطات [2] وعدم وقف التنفيذ جاء اعتبارا بوجوب نفاذ القرار الإداري استقرارا على قاعدة حجية الشيء المقرر والتي لا تزول إلا بحجية اقوى منها هي الشيء المقضي فيه.[3]

ففي القانون الجزائري نجد المادة 01/833 ق إ م إ تقضي بأن الدعوى المرفوعة أمام المحاكم الإدارية لا توقف تنفيذ القرار الإداري إلا إذا نص القانون على خالف ذلك، ونفس هذه الأحكام المذكورة في المادة السابقة الذكر تطبق على مجلس الدولة وهو ما نصت عليه المادة 910 من ق إ م إ.

ومن هذه المواد نستنتج أن الأحكام الإدارية الصادرة عن المحاكم الإدارية يتمتع بالقوة التنفيذية بمجرد إعلانها وتبليغها، فإذا قامت الإدارة باستئنافها أمام مجلس الدولة فإن ذلك لا يؤثر على تنفيذها ولا يكون له أي أثر موقف وهناك حالات لا يمكن معها التنفيذ رغم الطعن حيث أجاز المشرع لمجلس الدولة أن يأمر بوقف تنفيذ حكم مستأنف أمامه إذا تبين له أن تنفيذه يعرض المستأنف إلى خسارة مالية مؤكدة لا

[1]- أحمد محيو المنازعات الإدارية، ترجمة فائز انجف خالد بيوض ط7، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون جزائر 307.
[2]- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات، المرجع السابق، ص306.
[3]- محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة الغرامة أحلل ، الوقف، الإزالة، سحب وإلغاء التراخيص، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2000، ص510.

يمكن تداركها وأن الأوجه المثارة في الاستئناف تحمل من الجدية ما يحمل إلى تبرير إلغاء الحكم المستأنف، وهو ما نستخلصه نص المادة 913 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[1].

ومنه فإن المشرع الجزائري من خلال هذه النصوص قد أورد استثناء عن القاعدة العامة التي تقضي بعدم وقف تنفيذ القرار الإداري، ومنح السلطة للمحاكم الإدارية ومجلس الدولة بوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء وذلك في حالات معينة.

ثانيا :وقف تنفيذ القرار الإداري التأديبي :

على الرغم من الطبيعة التنفيذية للقرارات الإدارية بترتيب أثارها فورا اتجاه الأشخاص المخاطبين بها، فإنه يمكن واستثناء وقف تنفيذ هذه القرارات إداريا أو قضائيا

أولا/ على المستوى الإداري: فإنه يمكن لإدارة مصدرة القرار الإداري وقف تنفيذه، ويتمثل ذلك في صورتين:

1/تتمتع الإدارة مصدرة القرار الإداري بالسلطة التقديرية، مما يسمح لها بتقدير واختيار وقت تنفيذ القرار الإداري بنفسها وذلك مراعاة لمقتضيات المصلحة العامة.

2/يمكن للإدارة الوصية طلب وقف تنفيذ القرار الإداري من الإدارة مصدرة القرار، ويكون ذلك في حالات معينة مثل الحالات التي تتعلق بالضبط الإداري وذلك للحفاظ على الأمن العام.

ثانيا /على المستوى القضائي:

فإنه يمكن وقف تنفيذ القرار الإداري عن طريق رفع دعوى أمام القضاء الإداري وذلك من أجل عدم ترتيب القرار الإداري اثاره لفترة معينة وبصفة استثنائية طبقا لقيود وشروط يستلزم توافرها حتى يتم قبول الدعوى والمتمثلة في الشروط الشكلية والموضوعية كمايلي: [2]

1/الشروط الشكلية: تتمثل الشروط الشكلية في :

أ/حتى تقضي المحكمة بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه يجب أن يطلب الطاعن ذلك صراحة، وهو ما نصت عليه المادة 833/02 من ق.ا.م.ا

[1]- أنظر نصوص المواد 833 910، 913 من ق إ م إ.المرجع السابق الذكر.
[2]- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 306.

ب/ حسب المادة 834 ق.إ.م.إ فإن الطلبات الرامية إلى وقف تنفيذ القرار الإداري التأديبي يجب أن تقدم بدعوى وعريضة مستقلة عن دعوى الموضوع، على أن تكون هذه الطلبات متزامنة ودعوى الموضوع وإلا فلن يقبل الطلب.

2/الشروط الموضوعية: تتمثل الشروط الموضوعية في:

أ/ أن تكون نتائج تنفيذ القرار من المتعذر تداركها فيما لو حكم بالإلغاء، وهو ما وصفته المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في 15/12/1962 بقولها" .... يتعين على القضاء الإداري بوقف تنفيذ قرار إداري إلا عند قيام ركن الاستعجال، بمعنى أن يترتب على تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء نتائج لا يمكن تداركها.

ب/ يجب أن يستند طلب الإلغاء إلى أسباب جدية وواقعية يترك للقاضي تقديرها[1] وهو ما نصت عليه المادتين 914و919 ق إ م إ، والجدية مؤداها ظهور ما يرجح إلغاء القرار، وذلك بناء على وثائق وأوراق الدعوى والأسانيد والأسباب المقدمة وما يعبر عنه أيضا بشرط المشروعية لإرتباطه بأركان القرار ومدى عدم توفرها [2].

.الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن الحكم في دعوى إلغاء القرار التأديبي:

.يجوز الحكم بإلغاء القرار التأديبي حجية الشيء المقضي فيه، وهذه الحجة تتسم بقوة تزول بها حجية الشيء المقرر التي صاحبت الجزاء منذ اتخاذه وحتى إلغائه، وهي حجية يكون من أثرها امتناع الإدارة عن تنفيذ الجزاء الملغى إلا لأسباب غير تلك التي قضى بإلغائه لأجلها [3]

أولا: الحجية النسبية للحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي :

تكون الحجية نسبية في حالة رفض الدعوى إما برفض العريضة أي عدم قبولا شكلها، أو رفضها من حيث الموضوع، فالنتيجة الأساسية والرئيسية من الرفض تتمثل في بقاء القرار المتنازع فيه، حيث يعتبر مشروعا تجاه ما نسب إليه من طرف الطاعن، وبما أنه شرع في تطبيقه مبدئيا فإنه يستمر في إحداث جميع آثاره.

ولما كان الحكم بالرفض له الحجية النسبية لقوة الشيء المقضي فيه، فإن هذا الحكم ملزم لطرفي الخصومة المتنازعين فقط، ولا تتعداها إلى الغير أي الإدارة مصدرة القرار المطعون فيه ورافع دعوى إلغاء القرار، وهذا الأخير ليس في مقدوره مخاصمة القرار لنفس السبب، وفي المقابل فإن أي طاعن

[1]- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص873.
[2]- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص304.
[3]- محمد باهي أبو يونس، المرجع السابق، صفحة 542.

أخر باستطاعته مباشرة دعوى الإلغاء ضد هذا القرار حيث أن الحكم بالرفض ليس له أثر في مواجهة الغير ولا يحتج به عليهم [1]بمعنى أنه لا يدفع به إلا في مواجهة هذه الأطراف إذا عادوا للطعن مرة أخرى في نفس الموضوع ولذات الأسباب، أما إذا تخلف أي عنصر من هذه العناصر التي تتمثل في (الأطراف- الموضوع – السبب)، فإن هذه الحجية لا تقف عقبة في وجه إقامة دعوى جديدة إلا إذا توافرت الشروط اللازمة لذلك.[2]

ثانيا :الحجية المطلقة للحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي

يتمتع حكم الإلغاء بحجية مطلقة، وذلك باعتبار أن دعوى الإلغاء هي دعوى عينية تقوم على مخاصمة القرار فإلغاء الجزاء التأديبي لا يقتصر على الموظف العام رافع الدعوى والإدارة مصدرة القرار فقط، بل يشمل الكافة، كما أن إلغاء الجزاء التأديبي لا يسري بالنسبة للمستقبل فحسب، وإنما يرتد سريانه إلى يوم اتخاذ الجزاء، ويعتبر الجزاء كأن لم يكن أصلا.[3]

ولما كانت الحجية المطلقة تقتصر على الحكم الصادر بالإلغاء، فإن حكم الإلغاء قد يتناول القرار جميعه بكل أثاره، وهو ما يسمى بالإلغاء الكامل (annulation totale).

وقد يقتصر على أثر من أثار القرار أو جزء منها فيكون الإلغاء جزئيا ومن حالات الإلغاء الجزئي في اللوائح أن تتضمن اللائحة حكما مخالفا للقانون، كتضمنها أثرا رجعيا مثلا مع كون باقي الأحكام التي جاءت بها سليمة، فيقتصر طلب الإلغاء على هذا الجزء المعيب لاسيما فيما يتعلق بالوظائف العامة.

وحكم الإلغاء من الأحكام الكاشفة لا المنشئة، فهي لا تخلق جديدا وإنما تثبت أمرا كان موجودا وواقعا سلفا لذلك فإنه عند صدور الحكم بالإلغاء يكشف عن أن القرار كان غير مشروع منذ مولده، ولذلك فهو يرتد بأثره إلى هذا التاريخ.[4]

---

[1]- المرجع نفسه، ص 565.

[2]- رمضان محمد بطيخ، الحكم في دعوى الإلغاء وكيفية تنفيذه، منتدى المحامون المحترمون متوفر في موقع الالكتروني https://ta3lime.com/montada/forumdisplay.php 25افريل 2023 توقيت 130 ص7

[3]- سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، د س ، ن ص 502.

[4]- محمد باهي أبو يونس، المرجع السابق، ص561.

الفرع الثالث: كيفية تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي

إن الأثر الأساسي لإلغاء القرار التأديبي يتمثل في زوال القرار وانعدامه كأن لم يكن، وهذا الزوال يعتبر عادة كافيا في حد ذاته ليلزم الإدارة بعدم تطبيق القرار الملغى، ولكن توجد هناك حالات تلزم الإدارة اتخاذ بعض القرارات حتى ينتج الحكم أثاره و يضمن احترام حجية الشيء المقضي فيه، وفي حالة امتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم الملغى فإن القاضي بسلطاته الواسعة التي منحها له المشرع يلزم الإدارة على التنفيذ.[1]

أولا: تنفيذ الإدارة حكم إلغاء القرار التأديبي

بمجرد صدور الحكم الإداري يقع على عاتق الإدارة الالتزام بتنفيذ الحكم الصادر ضدها، حيث جاء في نص المادة 178 من دستور 2020"على كل أجهزة الدولة المختصة مطالبة في كل وقت وفي كل مكان وفي جميع الظروف بالسهر على تنفيذ أحكام القضاء"[2] فحسب هذا النص الإدارة ملزمة أن تحترم أحكام القضاء وتعمل على تنفيذها متى صدرت في مواجهتها وليس لها أن تمتنع عن التنفيذ وتتجاهل التزامها تجاه مبادئ القانون بمظاهر مختلفة ودون مبرر لذلك.

ولكي يكون القرار القضائي الإداري قابلا للتنفيذ يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط التالية:

1-أن يتضمن الحكم أو القرار القضائي التزاما معينا تقوم به الإدارة.

2- أن يكون القرار قد تم تبليغه رسميا للإدارة، وذلك حسب ما ذكرته المواد 894 895، و 916 ق إ م إ.

3- أن يكون القرار ممحورا بالصيغة التنفيذية، وهذا ما أكدته المواد 601، 603 ق إ م إ.

4- عدم وجود قرار صادر بوقف تنفيذ القرار القضائي الإداري الصادر ضد الإدارة.[3]

إن تنفيذ الحكم بالإلغاء لا بد أن يقضي إلى تكليف الإدارة القيام بعمل أو الامتناع عن أداء عمل، فالحكم الصادر بإلغاء قرار فصل موظف لا بد أن يلزم الإدارة بالقيام بعمل معني وهو إعادة الموظف المفصول إلى وظيفته السابقة.

[1]- أحمد محيو، المرجع السابق، ص300.
[2]- المادة 178 من الدستور الجزائري، 2020 السابق الذكر.
[3]- رمضاني فريد، تنفيذ القرارات القضائية الإدارية وإشكالاته في مواجهة الإدارة، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014، ص 31.

وليس للإدارة أن تمتنع عن تنفيذ حكم الإلغاء بحجة وجود صعوبات مادية معينة، وتنفيذ حكم الإلغاء لا يقتضي إلغاء القرار المحكوم بإلغائه فحسب بل إلغاء كل قرار يستند إلى وجوده إلى القرار المحكوم بإلغائه.

القاعدة في تنفيذ أحكام الإلغاء تقضي بتحمل الجهة الإدارية التزامين أحدهما سلبي بالامتناع عن اتخاذ أي إجراء تنفيذي يترتب عليه حدوث للقرار بعد إلغائه، وثانيهما ايجابي باتخاذ الإجراءات الكفيلة بتنفيذ مؤدى الحكم مع تطبيق نتائجه القانونية، وذلك على أساس افتراض عدم صدور القرار الملغى ابتداء، فيرد ما كان إلى ما كان، وتسوى الحالة على هذا الوضع، وواجب الإدارة في التنفيذ لا يقتصر على الجانب السليب باعتبار القرار الملغى معدوما، بل يتعين عليها قانونا اتخاذ جميع الإجراءات الايجابية التي يستلزمها ذلك الاعتبار.[1]

ونستخلص مما تقدم أنه على الإدارة التزام قانوني بأن تعمل بحسن نية على تنفيذ الأحكام الصادرة بالإلغاء تنفيذا كاملا، فهي تتمتع بسلطة تقديرية في تحديد الوقت المناسب اتخاذ ما يلزم من إجراءات لتنفيذ تلك الأحكام.

والذي ينتج عنه إعادة إحلال إلى ما كان عليه قبل صدور القرارات الملغاة، إلا أن ذلك لا يعين من ناحية أخرى أنها طليقة من كل قيد فيجب عليها أن تقوم بتنفيذ الأحكام في وقت مناسب من تاريخ صدورها ولإعلانها، فإذا تقاعست و امتنعت دون حق عن التنفيذ في وقت مناسب اعتبر هذا الامتناع قرار سلبيا مخالفا للقانون يوجب لصاحب الشأن الحق في المطالبة بالتعويض.[2]

ثانيا: امتناع الإدارة عن تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي

يعد عدم تنفيذ الإدارة لحكم الإلغاء مخالفة لقوة الشيء المقضي فيه، وهي مخالفة قانونية لمبدأ أساسي وأصل من الأصول العامة الواجبة الاحترام، فالالتزام الأساسي الذي يقع على عاتق الإدارة بعد صدور الحكم بالإلغاء هو امتناعها عن تنفيذ القرار الملغى، ويتفرع عنه أن لا تتحايل الإدارة على التخلص منه فتصل إلى نفس النتيجة عن طريق إصدار قرار جديد هو عبارة عن صورة مستترة للقرار الملغى، وهناك حالة لا تستطيع الإدارة فيها إعادة القرار الملغى وهي حالة ما إذا كان محل القرار الإداري غير مشروع، والمحل هو أثر القرار والأثر لا يوجد إلا في المنطوق، فقرار فصل الموظف محله وأثره هو فصل الموظف وهو منطوقه، مثال ذلك القرار الصادر بإبعاد لاجئ سياسي أثره وحمله هو إبعاد هذا اللاجئ وهذا المحل مخالف للدستور، فإذا اعترف القضاء الإداري للطاعن بصفة اللاجئ السياسي وألغى

[1] سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص896.
[2] - رمضان محمد بطيخ، المرجعالسابق، ص 8.

القرار فإن الإدارة لا تستطيع أن تقيد هذا الإجراء، أي لا تستطيع إصدار قرار له نفس المنطوق فهي لا تستطيع تسليمه كما تفعل مثال مع المجرمين العاديين، ولكن من ناحية أخرى تستطيع الإدارة أن تقيد إصدار القرار بالمنطوق نفسه إذا كان البطلان لا يلحق المحل، وإنما يلحق النواحي الأخرى مثل الاختصاص والشكل أو السبب أو الغاية وذلك بعد إزالة العيب الذي حلق بالقرار إلا أن المشكلة تكون بالنسبة لعيب إساءة استعمال السلطة، إذ أن رقابة القضاء تكون أشد عند إعادة إصدار القرار الإداري.[1]

وعلى الرغم من أهمية تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية الصادرة في مواجهة الإدارة، فإن امتناع هذه الأخيرة ومماطلتها في تنفيذ الأحكام الصادرة بإلغاء العقوبات التأديبية، ضلت مشكلة كبيرة وخاصة الأحكام المتعلقة بالموظفين، كإعادة الموظف المفصول إلى وظيفته، حيث أصبحت من أبرز المشاكل التي تؤرق الباحثين في القانون الإداري، فانتهاك حجية الأحكام ظاهرة خطيرة تمس في جانب منها وجه العدالة، لذلك يجب مواجهتها بحزم فلم تعد تقتصر على عدم اتخاذ إجراءات تنفيذ الحكم أو تأخير تنفيذه فحسب، بل وصلت الإدارة إلى الرفض الصريح[2] فمثال إذا حكم القاضي الإداري بضرورة إعادة إدماج الموظف فعلى الإدارة في هذه الحالة التزام بإلغاء قرار التوقيف حيث نجد المحكمة العليا قد أكدت هذا الموقف من خلال القضية رقم 62279 المؤرخ 1991/12/15 للسيد (ب ع) ضد وزير التعليم العالي والبحث العلمي، والذي قضى ببطلان قرار إعادة إدماج الموظف (ب ع) في منصب عمله بعد أدائه الخدمة الوطنية على أساس انحراف بالسلطة من طرف وزير التعليم العالي وهو ما يظهر من هذا القرار من حيث رفض إعادة إدماجه، الأمر الذي جعله بعيدا عن المصلحة العامة، مخالفا بذلك المادة 116 من المرسوم 85-59 [3] والتي تلزم الإدارة بإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية ولو كان زائدا عن العدد، ومن خلال هذا القرار نجد أن قضاء الغرفة الإدارية قد أبطل قرار الرفض مع كل ما يترتب عليه من نتائج قانونية، دون أن تأمر الإدارة بإعادة إدماج الموظف في منصب عمله حيث صرحت الغرفة في أسباب قرارها على أنه حيث أن للإدارة في هذه الحالة اختصاص مقيد، بمعنى أنه عندما يكون الموظف قد استوفى الشروط المنصوص عليها في القانون... تكون الإدارة ملزمة بإعادة إدماجه دون أن تخول لها أية سلطة تقديرية بالنسبة لإمكانية إعادة إدماجه، فالقاضي الإداري هنا رغم أنه يعترف بعدم مشروعية القرار.

إلا أنه لم يصدر أمر للإدارة بإعادة إدماج الموظف في منصب عمله، وهذا يعني أنه اعتراف ضمني بعدم جواز إصدار أوامر للإدارة، فإذا كان هذا المبدأ المقرر في القضاء هو الأصل فهناك استثناءات ترد

[1]- مازن راضي ليلو، الوجيز في القانون الإداري، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك، 2008.
[2]- بوداوي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي وقضاء مجلس الدولة الجزائري، جملة الفقه والقانون، العدد 22 أوت 2015، ص17.
[3]- أنظر334 من المرسوم 59/85 الصادر في 1985/03/29 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج، العدد 03،سنة 1985.

عليه، ونجد ذلك حينما تقضي النصوص التشريعية بذلك، فإما أن تأمر الإدارة بالقيام بعمل أو الامتناع عنه.

فبالرجوع إلى أحكام الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة المشار إليه سابقا، في المادة 173 منه نجدها تلزم الإدارة بإعادة إدماج الموظف الموقوف عن وظيفته إذا اتخذت في حقه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة مع إلزامها بإعادة كافة حقوقه مع الأجزاء التي تم خصمها من راتبه.

فإذا امتنعت الإدارة في هذه الحالة أو تماطلت عن تنفيذ الحكم القضائي بإعادة إدماج الموظف أو حتى رفضها منحه تعويضات عن ذلك، فإن المادة 987 ق إ م إ قد كلفت الموظف حق المطالبة أمام القضاء الإداري بتوقيع غرامة تهديدية ضد الإدارة التي تمتنع عن تنفيذ حكم قضائي إداري نهائي، مع تحديد قيمتها وتاريخ سريانها والذي يبدأ بعد انقضاء أجل 3 أشهر ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار[1].

[1]- عن قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا رقم 62279 مؤرخ في 91/12/15 قضية (ب ع) ضد وزير التعليم العالي والبحث العلمي، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2 الجزائر، 1993، ص 38-141.نقلا عن بوداوي مصطفى، المرجع السابق، ص18

المبحث الثاني: حق الموظف المتضرر في التعويض

يعتبر القضاء الإداري الملاذ الذي يلجأ إليه الأفراد من أجل تقويم أعمال السلطة الإدارية ونشاطاتها إذا ما حادت عن طريق الصواب واحترام النصوص الدستورية وقواعد القانون وذلك من خلال ما يمارسه هذا القضاء من رقابة على أعمالها ونشاطاتها عن طريق الإلغاء والتعويض.

فالإدارة وفي سبيل ممارسة نشاطاتها وأعمالها قد تقوم بإصدار قرارات تأديبية للموظف إلا أنه قد ينجم عن هذه القرارات ضرر يلحق بأحد الأفراد أو بمجموعة من الأفراد وفي هذه الحالة يحق للموظف المضار أن يطالب الإدارة بتعويضه عن هذا الضرر ويكون ذلك بواسطة دعوى التعويض التي تقام أمام القاضي، ففي البداية سيتم تناول مفهوم دعوى التعويض عن القرارات التأديبية (المطلب الأول) يتم التطرق إلى سلطات القاضي المتاحة في دعوى التعويض (مطلب الثاني) والآثار المترتبة عن دعوى التعويض في (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مفهوم دعوى التعويض

للموظف العام الحق في التعويض عن الأضرار التي أصابته نتيجة القرار التأديبي غير مشروع ويعد التعويض هنا كأثر من أثار تطبيق الحماية للموظف العام ذو طبيعة مزدوجة، فهو حق للموظف والتزام على الإدارة في نفس الوقت.[1]

ويكون تعويض الموظف العام عن تلك الأضرار التي أصابته بموجب دعوى قضائية يرفعها ضد الإدارة مطالبا إياها بالتعويض وبذلك تكون [2] دعوى التعويض هي الدعوى التي يرفضها الموظف بغرض الحصول على حكم قضائي بإلزام الإدارة بأن تؤدي إليه تعويضا عما أصابه من أضرار مادية أو أدبية من جراء تصرفها غير المشروع.[3]

لتحديد مفهوم دعوى التعويض عن القرارات التأديبية بصورة واضحة وكاملة يتطلب الأمر التطرق لتعريف دعوى التعويض (الفرع الأول) وخصائصها (الفرع الثاني) وإلى شروط دعوى التعويض (الفرع الثالث).

[1]- مباركة بدري، النظام التأديبي للموظف، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، جامعة جيلالي الياس، سيدي بلعباس، الجزائر 2004-2005 ص292.
[2]- محمد فتحي محمد محسن، الحماية الدستورية للموظف العام دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا مطبعة الأهرام الشرقية، مصر 1997، ص672.
[3]- المرجع نفسه ، ص672.

الفرع الأول: تعريف دعوى التعويض عن القرار التأديبي.

تعرف دعوى التعويض بصفة عامة بأنها الدعوى القضائية الذاتية التي يحكمها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقا للشكليات والإجراءات المقرر قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل اللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار.[1]

إذن تعتبر دعوى التعويض الوسيلة القضائية لحماية حقوق الأفراد ضد أعمال الإدارة غير مشروعة، كما أنها أهم صورة من صور القضاء الكامل التي تتسع في سلطات القاضي لتشمل تعويض القرار الناشئ عن تصرفات الإدارة وهي بذلك التجسيد القانوني للمسؤولية الإدارية التي هي الحالة القانونية التي تلتزم فيها الدولة أو المرافق أو الهيئات العامة الإدارية، يدفع التعويض عن الأضرار التي تصب الغير، سواء كانت هذه الأعمال الإدارية الضارة مشروعية أو غير مشروعية.[2]

إذن دعوى التعويض عن القرار التأديبي هي دعوى يرفعها الموظف العام بغرض الحصول على حكم قضائي يلزم الإدارة تعويضه كما أصابه من أضرار من جراء القرار التأديبي .[3]

فإن كانت مسؤولية الإدارة عن الأعمال المادية قد تتسبب في مفهوم أحكام القانون المدني إلى المصدر الثالث من مصادر الالتزام وهو العمل غير المشروع، فليس من شك في أن مسؤولياتها من القرارات الإدارية المتضمنة للعقوبات التأديبية في شأن الموظفين، إنما تتسبب إلى المصدر الخامس وهو القانون باعتباره أن هذه القرارات التأديبية هي تصرفات قانونية وليست أفعال مادية طالما أن علاقة الإدارة بموظفيها هي علاقة تنظيمية عامة مصدرها القوانين، واللوائح واعتبار التعويض المترتب عن إصدار الإدارة لقرارات تأديبية مخافة للقانون هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا القانون.[4]

وبالنظر إلى نشاط الإدارة العامة، الذي يترتب عليه مجموعة من الأضرار المادية والمعنوية التي تصب الموظف العام مما يقضي تعويضه فإنه يتعين أن تكون قواعد مسؤولية الإدارة مرنة بعيدة عن الجهود التي تعرقل ويشمل نشاط الإدارة ويحول دون الإبداع والابتكار كما أن الإدارة وباعتبارها شخصا معنويا

[1]- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، المرجع السابق ص 566.
[2]- طلال عامر الممتاز، مسؤولية الموظفين في مسؤولية الدولة في القانون المقارن الطبعة 3، دار إقرأ، لبنان 2002، ص 309.
[3]- أحمد محمود جمعة، منازعات التعويض في مجال القانون العام، منشأة المعارف، الإسكندرية سنة 2005، ص 14.
[4]- أحمد محمود جمعة، المرجع السابق ص 14.

لا تتصرف مباشرة بل من خلال أشخاص طبيعيين يجرون التصرفات القانونية باسمها ولحسابها وذلك يتوجب تحديد جهة التي تتحمل عبئ التعويض النهائي .[1]

ولما كانت منازعات التعويض التي ترفع ضد الإدارة تعد منازعات إدارية يختص القضاء الإداري بالنظر فيها والفصل فيها وفق قواعد قانونية مغايرة لقواعد القانون التي وضعت لحكم علاقات الأفراد العاديين ومنازعاتهم.

فإنما بذلك ذات نظام متميز، وهو ما يعبر عنه بمبدأ استقلالية المسؤولية الإدارية التي لا يمكن أن تنظمها مبادئ القانون المدني.[2]

الفرع الثاني: خصائص دعوى التعويض

تتسم دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام بمجموعة من الخصائص تؤدي عملية التعرف عليها إلى زيادة في معرفة ماهيتها بصورة أكثر دقة ووضوح ومن أبرز هذه الخصائص أنها دعوى قضائية، ذاتية وشخصية، فهي من دعاوى القضاء الكامل إضافة إلى كونها من دعاوى قضاء الحقوق وستتم دراسة هذه النقاط على النحو التالي:

أولا : دعوى التعويض عن القرار التأديبي دعوى قضائية

يترتب على الطبيعة القضائية لدعوى التعويض عن القرار التأديبي أنها تتحرك وترفع وتقبل ويفصل فيها في نطاق الشروط الشكلية والإجراءات المقررة قانونا وأمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بالتعويض الكامل عن الأضرار الناجمة عن القرارات التأديبية غير مشروعة.

ثانيا: دعوى التعويض ذاتية أو شخصية

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الشخصية أو الذاتية على أساس أنها تتحرك وتنعقد على أساس حق أو مركز قانوني شخصي وذاتي للموظف العام رافع الدعوى، كما تستهدف تحقيق مصلحة شخصية وذاتية تتمثل في تحقيق مزايا وفوائد ومكاسب مالية أو معنوية شخصية وذاتية للتعويض عن الأضرار المالية أو المعنوية التي أصابت الحقوق والمركز القانوني الشخصي للموظف طالب التعويض.[3]

[1]- علي خطار شطاوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن 2008، ص.ص 16-17.
[2]- سمير مقراني، مسؤولية الدولية عن أعمالها التعاقدية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر سنة 2005-2006، ص 47.
[3]- مرابط خديجة، المرجع السابق، ص100.

بمعنى أخر هو المطالبة بحق من الحقوق الشخصية ويكون ذلك في صورة تعويض نقدي.[1]

ثالثا: دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل

تتسم دعوى التعويض بأنها من دعاوى القضاء الكامل لأن سلطات القاضي فيها واسعة وكاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في دعوى القضاء الشرعية ففي هذه الدعوى تتعدد سلطات القاضي الإداري من سلطة البحث والكشف عن مدى وجود الحق الشخصي للموظف العام رافع دعوى التعويض وسلطة البحث عما إذا كان قد أصاب هذا الحق ضرر بفعل القرار التأديب ثم سلطة تقدير نسبة الضرر وسلطة تقدير مقدار الكامل والعادل واللازمة لإصلاح الضرر.

فسلطات القاضي الإداري المختص بالنظر في دعوى التعويض متعددة وواسعة، لذلك كانت هذه الأخيرة من دعاوى القضاء الكامل، وفقا لمنطلق وأساس التقسيم التقليدي للدعاوى الإدارية.[2]

رابعا: دعوى القضاء من دعاوي قضاء الحقوق

دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق وفقا للتقسيم التوفيقي والمختلط للدعوى الإدارية، فهذه الدعوى تنعقد على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة، لأنها تستهدف دائما وبصورة مباشرة وغير مباشرة حماية هذه الحقوق ألا وهي الحقوق المكتسبة للموظف العام بموجب علاقته التنظيمية بالإدارة المصدرة للقرار التأديبي محل الطعن بالتعويض.

وينجم عن هذه الخاصية أن مدة تقادم دعوى التعويض عن القرار الإداري المتضمنة للعقوبة التأديبية تتطابق مع هذه الحقوق التي تتصل بها.[3]

نستخلص مما سبق أن اللجوء إلى القضاء للمطالبة بتعويض الضرر الناجم عن القرار التأديبي يتطلب إجراءات قانونية يستلزم على الموظف العام إتباعها من أجل وصول الملف إلى يد القاضي الإداري المختص للفصل فيه.

الفرع الثالث: شروط دعوى التعويض

لا تقبل دعوى التعويض عن الأضرار الناجمة عن القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام أمام الجهات القضائية المختصة، إلا بتوافر مجموعة من الشروط المقررة لقبولها.

---

[1]- قارة سماح، سلطة القاضي الإداري في تقدير التعويض في دعاوى المسؤولية الإدارية الملتقى الوطني الأول حول سلطات القاضي الإداري في المنازعات الإدارية جامعة قالمة سنة 2011، ص 08.

[2]- عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، المرجع السابق ص 568.

[3]- عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر ابدفعة 14، سنة 2004/2003، ص 207.

وفي هذا الصدد يشترط المشرع الجزائري جملة من الشروط للفصل في دعوى التعويض كما فعل بالنسبة لدعوى الإلغاء، وتتمثل في الشروط الشكلية لقبول دعوى التعويض.

وكقاعدة عامة تعد من الشروط الشكلية لقبول دعوى التعويض شرط وجود قرار إداري سابق [1] يستصدره الشخص المضرور من السلطة الإدارية المختصة صاحبة النشاط الإداري الضار وفقا للأوضاع والإجراءات المقررة قانونا، وذلك بعد تقديم نظام إداري أيها مطالبا إياها بالتعويض الكامل لإصلاح الضرر التي تسبب فيه، وإذا كان هذا الشرط ينصب على الأعمال الإدارية المادية الضارة فإنه قد ينصب كذلك على القرارات الإدارية.[2]

إذن يعتبر هذا الشرط متوافرا في دعوى التعويض التي يرفعها الموظف العام المضرور من القرار التأديبي غير مشروع الصادر ضده باعتبار أن هذا القرار التأديبي هو قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية المختصة بتأديب الموظف العام.

وعليه هي تقبل دعوى التعويض عن القرار التأديبي محل النزاع من توافر مجموعة من الشروط الأساسية المتعلقة بالموظف العام رافع الدعوى، إضافة إلى الشروط الأساسية المتعلقة بالاختصاص القضائي والميعاد المقرر لقبول دعوى التعويض و في الأخير الشروط الواجبة توافرها في عريضة دعوى التعويض عن القرار التأديبي من خلال إجراءات تحضير ملف دعوى التعويض عن القرار التأديبي.

أولا: الشرط المتعلق بالموظف العام طالب التعويض

يشترط في الموظف العام رافع دعوى التعويض الرامية لترتيب المسؤولية الإدارية عن القرار التأديبي ما يشترط في الطعون الأخرى، وفي هذا الصدد فقد وضع قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائرية قاعدة عامة تحتوي على مجموعة من الشروط، وضبطها بنص المادتين 13 و 64 من القانون الإجراءات المدنية والإدارية ومنه سنحاول من خلال هذه الدراسة تفادي تكرار المسائل التي سبق التطرق إليها في البحث الثاني المطلب الاول من الفصل الاول المتعلقة بالضوابط الشكلية لدخل القاضي الاداري في القرار التأديبي غير المشروع.

[1]- عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، المرجع السابق ص573.
[2]- محفوظ لعشب، المرجع السابق، ص108.

1- الصفة:

حسب ما جاء في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة أولى مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعى أو المدعى عليه كما يثير تلقائيا انعدام الإذن، إذا ما اشترطه القانون.[1]

يجب أن ترفع دعوى التعويض من الموظف العام صاحب المركز القانوني الذاتي أو بواسطة ذاتية القانوني.

أما الصفة في السلطة الإدارية كمدعى عليها، فيجب أن ترفع[2] دعوى التعويض ضد السلطة التأديبية المختصة والتي تملك الصفة القانونية للتقاضي، باسم ولحساب الإدارة العامة [3]، لذلك يجب على القاضي المختص أن يفحص، ويتأكد من وجود أو عدم وجود الصفة القانونية للتقاضي في طرفي الخصومة وهذا ما كرسه القضاء الإداري الجزائري سابقا في تسبب قرار من قرارات مجلس الدولة[4].

في قضية رئيس بلدية ميلة ضد الموظف (ع ل) حين رفض مجل الدولة الدفع الشكلي لرئيس بلدية ميلة في أن لا صفة في النزاع وجاء في القرار: حيث أن صفة المتقاضين هي من النظام العام ويمكن إثارتها خلال الدعوى وفي أي وقت وحتى تلقائيا من طرف القاضي.

2- المصلحة:

كما سبق أشارنا إليه في المادة 13 من قانون 08-09 على أنه لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة أو مصلحة قائمة...."[5]

فالمصلحة في دعوى التعويض تختلف عن المصلحة في دعوى الإلغاء حيث لا يكفي لتحقيقها في دعوى التعويض.

أن يكون للموظف العام المدعى مجرد وضعية قانونية أو مركز قانوني ويقع عليه الاعتداء نتيجة القرار التأديبي غير مشروع، بل يشترط أن يكون الموظف رافع الدعوى صاحب مركز قانوني ذاتي وحق مكتسب شخصي ويقع عليه الاعتداء بفعل القرار التأديبي الضار يثبت وجود رابطة شخصية ومباشرة

[1]- مادة 13 قانون رقم 08-09 الصادر المرجع السابق
[2]- ياسمينة بوالطين التعويض عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء المرفقة والشخصية في القضاء الإداري الجزائري، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2006، ص 34.
[3]- المرجع نفسه، ص 34.
[4]- قرار مجلس الدولة الصادر في 2000/03/27 ملف رقم 129944 القرار (غير منشور) أشارت إليه ياسمينة بوالطين، المرجع نفسه، ص 34.

بين الموظف العام صاحب الحق والمصلحة وبين موضوع النزاع ويشترط في المصلحة أن تكون قانونية ومشروعية شخصية ومباشرة، مادية أو أدبية، قائمة أو محتملة .[1]

3- الأهلية:

حسب المادة 64 من ق إ م إ حالات بطلان العقود غير القضائية والإجراءات من حيث موضوعها محددة على سبيل الحصر فيما يأتي:

أ/ انعدام الأهلية للخصوم.

ب/ انعدام الأهلية والتعويض لممثل الشخص الطبيعي أو المعنوي.[2]

وكذلك المادة 40 من القانون المدني الجزائري كل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر عليه يكون كامل الأهلية مباشرة حقوقه وسن الرشد 19 سنة كاملة.[3]

ومنه فإن الموظف العام المدعى لا يكون أهلا للتقاضي، إذا لم يبلغ سن الرشد 19 سنة وكان متمتعا بكامل قواه العقلية ولم يحجز عليه، أما فاقد الأهلية أو ناقصها فتطبق عليه أحكام المواد من 42 إلى 45 من القانونالمدني.[4]

وعليه لما كانت دعوى التعويض قضائية يتطلب لرفعها من الموظف العام الصفة والمصلحة الحائز لأهلية التقاضي معا مراعاة الشكليات والإجراءات القضائية المقررة قانونا إذا لا يجوز قبول دعوى التعويض عن القرار التأديبي محل القاضي عن السلطات القضائية المختصة إلا في حدوث الميعاد المقرر لذلك.

ثالثا: الشرط المتعلق بالاختصاص القضائي والميعاد المقرر لقبول دعوى التعويض

إذا كانت الإدارة تسأل عن القرار التأديبي غير المشروع الصادر ضد الموظف العام فإن هذا يستدعي النظر في جهة الاختصاص بالحكم بالتعويض للموظف العام المتضرر خلال الميعاد القانوني المقرر لذلك.

[1]- جميلة قدورو، رقابة المشروعية في الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، جامعة جيلالي الياس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2006/2005، ص 288.
[2]- المرجع نفسه،ص 289.
[3]- المادة 40 ق.م السالف الذكر.

1- الجهة القضائية الإدارية المختصة بالتعويض:

إذا ما تضرر الموظف من جراء القرار التأديبي الصادر ضده كان له الحق في إقامة دعوى المسؤولية الإدارية أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة للمطالبة بالتعويض لجبر الضرر الذي لحق به بفعل العقوبة التأديبية، لذلك سنتناول تحديد الاختصاص القضائي بنظردعوى التعويض عن القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية في نقطين الاختصاص النوعي والاختصاص المحلي.

ا-الاختصاص النوعي:

طبقا لنص المادة 800 من ق إ م إ وكذلك المادة 801 فـ2 من نفس القانون والتي جاء فيها:

"تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:"

ا-1دعوى القضاء الكامل: [1]

والمقصود بدعاوى القضاء الكامل بمجموعة من الدعاوى القضائية التي ترمي إلى فحص مدى مشروعية تصرف الإدارة والحكم بإلغائه إذا ثبت عدم مشروعيته ثم تتصدى للتعويض المناسب جبرا للضرر الناجم عن هذا العمل غير مشروع والضار.[2]

وعليه تعتبر دعوى التعويض صورة من صور الدعاوى القضاء الكامل تختص بالنظر فيها المحاكم الإدارية، حيث تبقى الغرفة الإدارية بالمجالس القضائية صاحبة الولاية والاختصاص إلى غاية تنصيب هذه المحاكم الإدارية، بناء على المادة 08 من القانون رقم 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية.[3]

ا-2الاختصاص المحلي:

يتحدد الاختصاص المحلي للمحاكم الإدارية بنظر في دعوى التعويض عن القرار التأديبي غير المشروع الصادر ضد الموظف العام بالإقامة الإدارية للموظف العام المدعي أي المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تعيينه طبقا للمادة 804 من ق إ م إ من القانون 08-09.[4]

[1]- المادة 800 و801 فـ2 من قانون رقم 08-09 المرجع السابق .
[2]- أبو بكر صالح بن عبد الله، الرقابة القضائية عن أعمال الإدارة الطبعة العربية، غرداية، 2006، ص 412.
[3]- القانون رقم 98-08 الصادر في 30 ماي 1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية ج، ر، ج العدد 37،سنة 1998
[4]- مادة 804 من قانون 08-09 المرجع السابق الذكر.

2- شرط المدة لقبول دعوى التعويض عن القرار التأديبي

لا تقبل دعوى التعويض عن القرار التأديبي إلا برفعها من الموظف العام المتضرر خلال الميعاد المقرر كما ويعتبر ميعادها من النظام العام بحيث لا يجوز الاتفاق بين الأطراف على مخالفته كما يجب على القاضي الإداري المختص إثارته من تلقاء نفسه إذا لم يثره الخصوم.[1]

وتعتبر مدة أو ميعاد رفع دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام هي ذاتها ميعاد رفع دعوى الإلغاء طبقا لنصوص المواد من 829 إلى 832 من ق إ م و إ [2].

إلا أنها تؤكد في هذا الصدد بأنه دعوى التعويض لا تتقيد بميعاد دعوى الإلغاء بل يضل رفعها جائزا طالما أن الحق الذي تستند إليه يبقى قائما ولم يسقط بالتقادم، لأن من شروط قبول دعوى المسؤولية الإدارية (دعوى التعويض) أن يكون الحق الذي تدور معه وجود أو عدمه قد وجد حقيقة ولم يسقط بمدد السقوط ولم يتقادم، فدعوى التعويض إذا تسقط وتتقادم بمدة سقوط وتقادم الحقوق التي تحميها [3] وبالتالي فإن فوات وانقضاء الميعاد المقرر لرفعها لا يؤدي إلى تقادمها وإنما يؤدي فقط إلى سقوط إجراءات وشكليات الدعوى[4] ومن ثمة فبإمكان الموظف المتضرر وقع دعوى التعويض من جديد في نطاق شكليات وإجراءات جديدة وفي ميعاد جديد وهذا من شأنه توفير ضمانة أكبر للموظف العام المتضرر[5].

على أنه إذا كانت القاعدة العامة أن مدة تقادم الحق في التعويض تقدر بخمسة عشر سنة (15)من يوم وقوع الفعل الضار[6] والمتمثل صدور قرار التأديبي غير فإن حقوق أخرى تتقادم بمرور خمسة سنوات (5) مثل المرتبات والأجور والمعاشات.[7]

وعليه إذا كانت دعوى التعويض الوسيلة القانونية القضائية التي يرفع بواسطتها الموظف العام المضرور طلب إلى المحكمة الإدارية المختص أو الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي المختص بفرض

---

[1]- حادي تومي، المسؤولية المدنية للموظف العمومي، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير فرع القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت الجزائر، 2008، 2009، ص 148.

[2]- أنظر المواد 829 إلى 832 من القانون 08-09 .

[3]- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، المرجع السابق ص.ص 603-604.

[4]- طبقا للمادة 222 من ق إ م إ الملغى والذي جاء فيها: لا يترتب على سقوط الدعوى انقضاء الحق وإنما يؤدي فقط إلى إلغاء الإجراءات الحاصلة فيها على خلاف ق إ م إ الذي لم يتطرق لهذه المسألة.

[5]- وهذا ما أكدته القضاء الجزائري سابقا في قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الصادر في 1991/01/13 الملف رقم 75670 قضية (ك ن) ضد والي ولاية تيارت والذي أيد قضية الموظف المتضرر في التعويض عن الخطأ المرفقي نتيجة القرار التأديبي الغير مشروع الصادر ضده حسب أقران دعوى التعويض غير مقيدة بأجل ما دامت لم تتقادم القرار غير منشور مقتبس عن عيادي توهي، المرجع السابق ص 149.

[6]- المادة 33 من قانون مدني الجزائري.

[7]- أنظر المادة 309 من نفس القانون.

الحكم على السلطة الإدارية المصدرة للقرار التأديبي بالتعويض الكامل لإصلاح الضرر عن طريق ما يسمى بعريضة دعوى التعويض.

المطلب الثاني : مسؤولية الإدارة عن تعويض الضرر المترتب عن القرار التأديبي غير المشروع

لتحديد مسؤولية الإدارة عن تعويض الضرر المترتب عن القرار التأديبي تم التطرق إلى تقدير القاضي لاستحقاق التعويض في (الفرع الأول) و إلى ضوابط تحديد القاضي الإداري لمقدار التعويض عن الضرر المترتب عن القرار التأديبي غير المشروع في (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تقدير القاضي لاستحقاق التعويض

المقرر فقهيا وقضائها متى تم إلغاء قرار تأديبي غير مشروع فإن مقتضى العقوبة التأديبية التي يتضمنها كأنها لم تكن، فيكون المركز القانوني للموظف الذي كان عليه قبل اتخاذها وهذا لا يعتبر تعويضا وإنما تنفيذ عيني لحكم قضائي إداري يقضي به، لكن قد توفر في القرار ذاته مقومات المسؤولية الإدارية فتتيح للموظف حق المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر مالي وأدبي أمام القاضي الإداري الذي بدوره يحدد مقداره على هذا الأساس

اولا: دور القاضي الإداري في تقدير مبلغ التعويض المستحق للموظف

تختلف دعوى التعويض عن دعوى الإلغاء اختلافا تاما قيما يتعلق بدور القاضي الإداري فيها، فبينما ينجم دوره في دعوى الإلغاء في التحقق من عدم مشروعية القرار الإداري المطعون فيه والحكم بإلغائه متى ثبت له ذلك فإنه في دعوى التعويض يعمل على بحث مسلك الجهة الإدارية لتحديد مسؤولياتها فهي تأكد من تكامل أركان المسؤولية الإدارية في جانبها وتحديدا المسؤولية على أساس الخطأ ألزمها بالتعويض المناسب وفق اعتبارات معينة.

1- أركان المسؤولية الإدارية الموجبة للتعويض عن قرار تأديبي غير مشروع.

تقوم المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ على ثلاثة أركان هي الخطأ والضرر والعلاقة السببية والمسؤولية الناجمة عن قرار تأديبي غير مشروع تقوم على الأركان نفسها:

ا- خطأ الإدارة في تأديب موظف بقرار غير مشروع

يختلف ركن الخطأ في الطبيعة وليس الأساس في المسؤولية الإدارية عنه فالخطأ في المسؤولية الإدارية يتمثل في عدم المشروعية الشكلية أو الموضوعية التي تصيب القرار الإداري المطعون فيه فتؤدي إلى إلغائه أو انعدامه.

واعتبار القرار التأديبي شأنه شأن أي قرار إداري فركن الخطأ فيه قد يتحقق في فرضيتين، إما أنه قد اتخذ دوره احترام أحد أركانه الشكلية أو الموضوعية أو أنه اتخذ بإجراء مخالف للنظام.[1] التأديبي المعمول به.

ب- الضرر المستحق بالتعويض:

يتصرف مفهوم الضرر التي كل ما يصيب الشخص نتيجة المساس بحق من حقوقه أو بمصلحة مشروعية له وقد ماديا أو معنويا.

-الضرر المادي:

يتحقق في مجال التأديب كلما حرم الموظف طيلة فترة خضوعه لقرار تأديبي غير مشروع من مركزه الوظيفي أو راتبه أو من الترقية والجوائز المالية الأخرى.

-الضرر المعنوي

يكون الضرر معنويا إذا مس القرار التأديبي غير المشروع الموظف في شرفه واعتباره وعاطفته، باعتبارها القيم التي يحرص عليها كل إنسان داخل المجتمع بشكل عام والمجتمع الوظيفي بشكل خاص، ويظهر الضرر الأدبي في القرارات التأديبية التي تتضمن إحدى العقوبات الجسيمة ونعني بالأقصى عقوبة التسريح التي عادة ما يسبق اتخاذها إجراء التوقيف المؤقت للموظفين عن الوظيفة.

ويشترط في القرار أن يكون محققا لأن العبرة في تقدير قيمة التعويض يكون بمقدار الضرر الحاصل فعلا لأعلى أساس افتراض أمور محتملة فلا تتحقق.

ج- العلاقة السببية بين الخطأ كشرط لقيام المسؤولية الإدارية

إذا كان عدم مشروعية القرار الإداري والذي يعتبر عنه بالخطأ[2] .

يمثل الركن الأول لمسؤولية الإدارة عن قراراتها. والتي لا تقوم بدونه حسب ما تقدمه فإن هذا الشرط قد يتحقق ومع ذلك لا تقوم هذه المسؤولية وأساس هذا القول أن القضاء الإداري بما فيه الجزائري. قد فرق بين عيوب المشروعية التي تشوب القرار الإداري فيجعل العيوب الشكلية التي تصيب القرار الإداري ليست مصدرا للمسؤولية الإدارية مادام صحيحا من حيث مضمونه بالمقابل اعتبر عيوب المشروعية

[1]- مخلوفي مليكة، اطروحة دكتوراه ،المرجع السابق، ص 92.
[2]- المرجع نفسه، ص 92-93.

الموضوعية التي تصيب القرار الإداري مصدر للمسؤولية الإدارية وبالتالي قابلة للتعويض عن الأضرار التي ترتبها في جميع الحالات.

ثانيا: حالات قيام مسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية غير المشروعة

يمثل عدم المشروعية ركن الخطأ لقيامهذا القرار غير مشروع والذي يكون قد شابه عيب من العيوب التي استوجبت إلغاءه، قد يصلح في بعض حالاته وعيوبه للتعويض وعموما نجده في حالة عدم المشروعية الشكلية مثل عيب عدم الاختصاص وعيب الشكل وعيب الإجراءات وقد تتواجد بعد عيوبه التي تصلح للتعويض عنها نتيجة ضرر الذي أصابها والتي توجد في حالات عدم المشروعية الموضوعية للقرار التأديبي مثل عيب السبب وعيب مخالفة القانون، وعيب إساءة استعمال سلطة .

1- حالة عدم المشروعية الشكلية للقرار التأديبي

عدم المشروعية هو في الحقيقة خطأ مصلحي لأنه أول واجبات المرفق العام أن يحترم القوانين العامة فلا يكتفي أن ينطوي تصرف الإدارة على خطأ مادي يحكم بمسؤولياتها، بل يشترط أن يكون الخطأ على درجة ملموسة من الجسامة[1] وهو ما اشترطه القاضي بالنسبة للقرار التأديبي من الناحية الشكلية حيث أنه إذا كان عدم المشروعية الشكلية للقرار التأديبي إلى إلغاء القرار إلا أنه لا يرتب مسؤولية الإدارة في كل الأحوال، وعيوب اللامشروعية الشكلية تتمثل في عيب مخالفة الشكل والإجراءات وعيب مخالفة الاختصاص.[2]

ا- عيب مخالفة شكل وإجراءات القرار الإداري التأديبي

يعتبر ركن الشكل وجها من أوجه عدم المشروعية الأمر الذي يؤدي إلى إلغاء القرار أما بالنسبة للتعويض وقيام مسؤولية الإدارة فإن القضاء الإداري لا يجعل دائما عن مخالفة الشكل خطأ مرفقيا برتب مسؤولية الإدارة، فهو يشترط لقيام مسؤولياتنا أن يكون الشكل جوهريا وأساسيا وليس ثانويا لأن الشكل الجوهري هو الذي ينص القانون صراحة على مراعاته وعدم مخالفته، فإذا كان ثانويا بحيث تملك الإدارة عدم إصدار القرار في شكله المطلوب فلا تقوم المسؤولية[3] ومن هذا تكون الإدارة مسؤولية إذا

[1]- محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، ص 146.
[2]- أوذية عابدة، المرجع السابق، ص 37 .
[3]- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة طبعة3، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 2007، ص 159.

أثبت المدعى أنها خالفت شكلا جوهريا بينما لا تؤدي مخالفة الشكل غير الجوهري إلى مسؤولية الإدارة بحيث يكفي تصحيح هذا النوع من اللامشروعية بإلغاء القرار فقط.[1]

وهذا ما تبناه مجلس الدولة الفرنسي [2] حيث أنه لا يجعل عيب الشكل والإجراءات مصدرا للمسؤولية إذا كان أساسيا، فإذا كان ثانويا وتستطيع الإدارة تصحيحه وفقا للشكلية المطلوبة فلا تعويض، كما أنه رفض التعويض رغم قيام عيب الشكل إذا كانت الإدارة تتمتع بالسلطة التقديرية لإصدار القرار، إذا عجز طالب التعويض عن إثبات أنه كان سيصل إلى ما يريده لو أن الإدارة اتبعت الإجراءات السليمة وكذلك الشأن في حالة السلطة المقيدة إذا كانت الإدارة ملزمة بإصدار القرار على أية حال .وتطبيقا لذلك فقد صدر حكم الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي بقسنطينة في 1969/04/18 في قضية الآنسة بالعزى والتي تنحصر وقائعها في أن رئيس بلدية سكيكدة أصدر قرار عقاب تأديبي بإيقافها عن عمل لمدة 15 يوم دون أجر مخالفا بذلك أحكام المادة 33 قانون عمال البلديات الصادر في 1952/04/18 والتي تقضي بأن العقوبة التأديبية لعمال البلديات يجب أن يبين فيها أولا المجلس التأديبي بالبلدية، فقضت بإلغاء قرار رئيس البلدية وتعويض المتضرر عن هذا القرار الإداري غير مشروع.[3]

ب- عيب عدم الاختصاص

ينتج عن دعوى الإلغاء المرفوعة ضد قرار إداري مشوب بعيب عدم الاختصاص إلغاء هذا القرار كما سبق ذكره فيالضوابط الموضوعية لرقابة القاضي للقرار التأديبي غير المشروع في المبحث الثاني من الفصل الاول، فلا يؤدي هذا العيب إلى تعويض الموظف عندما يكون موضوع القرار مبررا فعيب الاختصاص يؤدي دائما إلى الإلغاء والضرر الناتج عن مخالفته يعطي عادة حق التعويض إلا أنه في بعض الحالات يرفضها القاضي التعويض [4]، حيث اكد مجلس الدولة التعويض إذا كان مرجعه اتيان الموظف عملا لا يملكه إطلاقا فتكون المخالفة جسيمة مما تؤدي إلى مسؤولية الإدارة.[5]

[1]- مجيدي فتحي، محاضرات في المنازعات الإدارية، موجهة لطلبة السنة الثالثة علوم قانونية وإدارية كلية العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2010-2011، ص289.

[2]- ولأجل هذا حاول الفقيه دويز أن يقيم على أساس قضاء مجلس الدولة في هذا الصدد قاعدة تساعد على فهم موقف مجلس الدولة فهو يرى أنه إذا كان في وسع الإدارة بعد الحكم بعدم مشروعية القرار أن تعيده مع تصحيح وجه عدم المشروعية حالا وبحريته التامة فإن عدم المشروعية لا يستلزم الحكم بالتعويض، سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997 ص 168.

[3]- عمار عوايدي، نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع السابق ص 159.

[4]- مجيدي فتحي، المرجع السابق، ص 289.

[5]- أحمد محيو، المرجع السابق، ص 217.

أما إذا كان عدم الاختصاص مرجعه أن القرار الإداري قد صدر من موظف بدل موظف أخر فإن مسؤولية الإدارة لا تكون مقررة في جميع الحالات لأن الضرر كان من الممكن أن يصيب الفرد بناءا على ذلك القرار فيما لو صدر من موظف مختص.[1]

وبهذا يمكننا القول أن عيب مخالفة الشكل وعيب عدم الاختصاص بالرغم من أن عدم الشروعية القرار المشوب بهما يؤدي إلى إلغاء القرار التأديبي بصورة مباشرة، إلا أنه لا يكون مصدرا للمسؤولية الإدارية وسببا للحكم بالتعويض عن الأضرار التي قد تترتب على تنفيذه ولكن يشترط حتى تقوم مسؤولية الإدارة أن يكون العيب مؤثرا في جوهر وموضوع القرار، حيث أنه إذا كان القرار سليما من حيث المضمون والسبب، وكان في وسع الإدارة مصدرة القرار التأديبي تصحيح عيب عدم الاختصاص وعيب الشكل فإن الإدارة في هذه الحالة لا تكون محل لمسؤولية الإدارة بالتعويض.[2]

2-حالة عدم المشروعية الموضوعية للقرار التأديبي.

يعتبر القرار التأديبي مشوبا بعدم المشروعية من جانب الموضوعي إذا اعتبره عيب في سببه، أو كان مخالفا لقانون أو أن مصدره أساء استعمال السلطة المخولة له.

ا-عيب السبب:

ركن السبب هو حالة واقعية أو قانونية بعيدة عن رجل الإدارة ومستقلة عن إرادتها، توحي له بأنه يستطيع التدخل واتخاذ قرار معين، فإذا تدخل الموظف واتخذ قرار إداري دون أن يكون هناك سبب أو دون وجود حالة قانونية أو واقعة مادية تستدعي .تدخل الإدارة وكان هذا القرار مشوبا بعيب السبب الذي يكون نتيجة عدم صحة الوجود المادي للوقائع، أو نتيجة خطأ في التكيف القانوني للوقائع والتي تجعل القرار الإداري عملا غير مشروع ينتج عنه الخطأ إذا سبب ضررا للغير أقام و رتب مسؤولية الإدارة، فالقضاء الإداري إضافة إلى إلغاء القرار الإداري في هذه الحالة، فإنه قد يحكم بالتعويض إذا تسبب عن ذلك ضرر وتوفرت العلاقة السببية بين الخطأ والضرر الحاصل عنه حيث يجب أن يكون جسيما.[3]

ب- عيب مخالفة القانون (المحل)

عندما يبحث القاضي الإداري عن عيب مخالفة القانون، فإنه يفحص القرار المطعون فيه، حيث يقوم بدراسة أسبابه، فإذا كان الخطأ على مستوى الأسباب القانونية، فإنها تكون بصدد قرار معيب بخطأ قانوني، أما إذا كان الخطأ يرجع إلى وقائع القرار فإننا بصدد خطأ في الواقع ، ففي مجال مخالفة

[1]- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 164.
[2]- محمد أنور حمادة، المسؤولية الإدارية والقضاء الكامل، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، ص 52.
[3]- عمار عوايدي، نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص158.

القانون يبدو أن القضاء يعطي دائما الحق في التعويض في حالات الخطأ في القانون، ولكنه يبني موقفا أكثر تباينا[1] في حالة الغلط الفعلي[2].

في تقديره في الواقع أن تقدير الوقائع يشتمل على هامش الخطأ المعذور، خصوصا بسبب تقنياتها وانطلاقا من ذلك فإن الإلغاء وحده يكفي وفي المقابل وعندما يكون الغلط قائما بشكل واضح فالتعويض مقبول، ناحية أخرى فإن الإدارة التي يتركب لا مشروعية خاطئة ملزمة بتحمل جميع التبعات عن ذلك[3].

تتخذ مخالفة القانون في العمل عدة تطبيقات وحالات منها :

- إذا كانت مخالفة القانون مرجعها الى أن القرار التأديبي قد خالف قاعدة جدية الشيء المقضي فيه، فإن مجلس الدولة الفرنسي قد قضى باستمرار مسؤولية الإدارة لأن المخالفة في عدة الصورة الجسيمة ذلك لأن الإدارة تكون قد أخلت بقاعدة أساسية تستلزمها ضرورة استقرار الحياة الاجتماعية.

- مخالفة القانون الناتجة عن الامتناع المستمر عن تطبيق القانون أو اللائحة وفي هذه الصورة أيضا قضي مجلس الدولة بمسؤولية الإدارة.

- مخالفة القانون في صورة خطأ مباشر في تطبيق القانون، فهي الصورة[4] الغالبة لعيب مخالفة القانون.

- مخالفة القانون في صورة الاعتداء على الحرية العامة.

- مخالفة المبادئ العامة للقانون.

-مخالفة القانون في صورة انعدام الأسباب أو الخطأ في تطبيق القانون.

ج- عيب إساءة استعمال السلطة

تحدث حالة انحراف السلطة عندما تستعمل الإدارة سلطتها لغرض يختلف عن الذي منحت لها من أجله عند السلطة [5] ولقد جعله مجلس الدولة باستمرار مصدرا للمسؤولية، لأن هذا الخطأ بطبيعته يستوجب المسؤولية إذا ما ترتب عليه ضرر، فالانحراف إما أن يكون في صورته التي يسعى فيها رجل الإدارة إلى غرض بعيد عن الصالح العام كالانتقام أو جلب نفع لنفسه أو لغيره وهنا يكون الخطأ جسيما فيؤدي

[1]- المسؤولية الإدارية، منتدى التعليم نت متوفر في الموقع الالكتروني w.w.w.ta3lime.com يوم 3 ماي 2023 ساعة 10.30
[2]- أحمد محيو، المرجع السابق ، ص 217.
[3]- اوذينة عابدة، المرجع السابق، ص39.
[4]- المرجع نفسه، ص 40.
[5]- المسؤولية الإدارية، منتدى التعليم،نت متوفر في الموقع الالكتروني w.w.w.ta3lime.com يوم 3 ماي 2023 ساعة 10.30

إلى مسؤولية الموظف الشخصية وقد يكون في صورة مخففة تنحصر في مخالفة رجل الإدارة لقاعدة تخصيص الأهداف، أي أن يسعى إلى تحقيق مصلحة الإدارة لم يخوله القانون سلطة تحقيقها وهنا تكون أمام خطأ عمدي[1].

فالقاضي في حالة وجود انحراف بالسلطة يعاقب دائما وبصورة مشددة عدم المشروعية الذي يعتري القرار التأديبي، ونجد نفس التشديد في ميدان المسؤولية، فكل ضرر ناتج عن الانحراف بالسلطة يكون من اللازم إصلاحه فعلى الإدارة أن تعمل بنية حسنة وليس استعمالا لإجراءات مشبوهة أو إخفاء لنواياها خلف تدابير مقنعة ذات مظهر مشروع.[2]

وفي الأخير يمكن القول أنه في بعض الحالات لا تشكل اللامشروعية خطأ إذا ارتكب لفائدة الصالح العام إذ أن مسؤولية الإدارة تقوم على أساس المساواة في تحمل الأعباء العامة، كما أن قبول دعوى الإلغاء ضد قرار معين لا يعد عائقا في ممارسة دعوى التعويض ضد الإدارة على الضرر الناتج على القرار اللامشروع محل الدعوى.[3]

الفرع الثاني: ضوابط تحديد القاضي الإداري لمقدار التعويض عن الضرر المترتب عن القرار التأديبي غير المشروع

أولا: حلول فكرة التعويض محل استحقاق الراتب .

الأصل أن الإدارة ملزمة بإصلاح ما انطوى عليه قرارها التأديبي من مخالفة قانونية وإزالة أثاره من يوم صدوره لكن رغم وضوح هذه القاعدة لا يتحقق تطبيقها الحرفي في كل الأحوال بالنسبة لراتب الموظف الذي ألغى قرار تسريحه أو عزله بسبب إخضاعه لقاعدة الراتب مقابل العمل الفعلي.

الأمر الذي سار به مجلس الدولة الجزائري ثم اعتمد أو تبني مبدأ العمل الفعلي مقابل راتب ومن ثمة ليس للموظف المطالبة برواتبهم عن فترة ابتعاده عن وظيفته باعتباره لم يؤدي أي عمل خلالها [4] لكنه عند تقدير مبلغ التعويض عن القرار التأديبي غير مشروع لا يأخذ بعين الاعتبار المدة الزمنية الفاصلة بين إصداره وتاريخ رفع دعوى التعويض عنه والتي لا تقادم إلا بعد مضي 15 سنة كاملة وفي تطبيق ذلك في تاريخ 16 ديسمبر 2003، في قضية (م ش) ضد (مديرية التربية لولاية جيجل).

[1]- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 163.
[2]- أحمد محيو، المرجع السابق، ص 218.
[3]- المرجع نفسه، ص 218.
[4]- مخلوفي مليكة، الرقابة القضائية على القرار التأديبي(اطروحة دكتوراه) المرجع السابق ص 88.

بأنه لا يستحق المرتب إنما التعويض وهي دعوى القضاء الكامل والتعويض يكون من يوم رفع الدعوى، لأنه لم يعد استعداده للرجوع إلى العمل والمطالبة بحقوقه إلا عند رفع دعوى الحالية .[1]

وقد قيل في تبرير تطبيق قاعدة عدم استحقاق الموظف الراتب عن فترة تسريحه أن قرار إلغاء عقوبة التسريح وإن كان قد يعيد المركز القانوني السابق للموظف، فذلك لا يعني تحقق الوقائع المادية التي يرتب القانون عليها أثار معينة.

غير أن بعض الفقه يرى أن عدم استحقاق الموظف الذي ألغى قرار تسريحه لراتبه خلال فترة تسريحه وانحصار صفة الحصول على تعويض الذي يختلف قدره بحسب الظروف قد يضعف من فعالية حكم الإلغاء، كما ينقص من حقوق المحكوم له ويخلف تعقيدات لا مبرر لها على اعتبار أنه يهدر نتيجة هامة من نتائج الأثر الرجعي لحكم الإلغاء ويعطل بالتالي هذا الأثر في مجال الحقوق المالية للمحكوم لصالحه وعليه فهي كان من أثر حكم الإلغاء هو اعتبار القرار التأديبي الملغى كأنه لم يكن تبعا لذلك ترتيب كل النتائج الممكنة والجائز قانونا أولها أن يستحق الموظف كامل رواتبه.

ثم إن القول بعد استحقاق الموظف لراتبه قد ينقص من حقوقه وهو ما يظهر من خلال مقدار التعويض الذي نادرا ما يتجاوز قيمة الرواتب التي حرم منها خلال فترة خضوعه للتأديب فإما أن يكون مساويا لها وفي هذه الحالة لا يجد الموظف مبررا للتمادي .[2]

أكثر أو يكون أقل منها وبالتالي لا مبرر للانتفاض من حقوقه سوى حجية ثبوت خطأ من جانبه أو عدم جسامة عيب عدم مشروع الذي شاب القرار التأديبي الصادر في حقه.[3]

كما أن حرمان الموظف من حقه في الراتب استنادا لقاعدة الراتب مقابل العمل الفعلي هو حرمان غير منطقي بل يبتغي أن يكون هذه القاعدة غير مطلقة وإن ترد عليها بعض الاستثناءات تأخذ في اعتبارها أن عدم تأدية الموظف لعمله كان رغما عنه ولا دخل له فيه ثم إن المشرع الجزائري لم يأخذ بهذه القاعدة عندما نص في إطار المادة 174 من الأمر 06-03 على صرف نصف راتب الموظف عند توقيعه مؤقتا عن وظيفته وهذا رغم عدم قيامه بأي عمل فعلي.[4]

---

[1]- مجلس الدولة الغرفة الثانية قرار رقم 009740 مؤرخ في 16 ديسمبر 2003، هو الموقف الذي تأكد أيضا لدى الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرارها 134407، مؤرخ في 24 سبتمبر 196 قضية المؤسسة العمومية الاقتصادية فندق الجزائر ضد (ل ن) نشرة القضاة مجلة قانونية تصدر عن مديرية البحث بوزارة العدل العدد 54 الجزائر 1999، اشارت اليه مخلوفي مليكة المرجع نفسه ص 85.

[2]- مخلوفي مليكة، الرقابة القضائية على القرار التأديبي (اطروحة دكتوراه) المرجع السابق، ص 89.

[3]- المرجع نفسه، ص 90.

[4]- راجع المادتين 173 و 174 من الأمر 06-03 المرجع السالف الذكر.

كما أن التعليمة رقم 267 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ألزمت جميع الإدارات العمومية بإعادة الوظيفة الإدارية والمالية للموظف الموقوف إلى ما كانت عليه قبل توقيفه في حالة سقوط المتابعة التأديبية ضده بما في ذلك الجزء المخصوم من راتبه[1].

ثانيا: اعتبارات التي تحكم تقدير مبلغ تعويض الموظف عن مسائلة تأديبية غير مشروعة:

تختلف دعوى التعويض عن دعوى الإلغاء اختلافا تاما قيما يتعلق بدور القاضي الإداري فيها، فبينما ينجم دوره في دعوى الإلغاء في التحقق من عدم مشروعية القرار الإداري المطعون فيه والحكم بإلغائه متى ثبت له ذلك فإنه في دعوى التعويض يعمل على بحث مسلك الجهة الإدارية لتحديد مسؤولياتها فهي تأكد من تكامل أركان المسؤولية الإدارية في جانبها وتحديدا المسؤولية على أساس الخطأ ألزمها بالتعويض المناسب وفق اعتبارات معينة.

كون إصدار القرار التأديبي غير مشروع يدخل ضمن الصلاحيات القانونية للإدارة، فإن تبعية التعويض تعود كلها الانتماء السلطة التأديبية إليها، فيتعين على الموظف المعني به رفع دعوى تعويض أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة نوعيا وإقليميا[2].

1-طبيعة سبب عدم مشروعية القرار التأديبي:

إذا كان إلغاء القرار التأديبي راجع إلى عيب شكلي أو إجرائي دون أن ينال من موضوعه أوهدفه فلا يمنع ذلك سلطة التأديب بعد تنقيتها للعيب من اتخاذ قرار تأديبي جديد بالمضمون ذاته وبالتالي لا يصلح أن يكون أساسا للمطالبة بالتعويض مادام القرار التأديبي كان سيصدر على أي حال بالعقوبة ذاتها لو أن تلك الشكلية رعيت.

[1]- تعليمة 267 مؤرخ في 19 جانفي 2015 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية تتعلق بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 06-03 وقد تم إعادة تأكيده مرة أخرى في إطار التعليمة 10 المؤرخة 16 جانفي 2019 الخاصة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين حيث جاء فيه يتعين على الإدارة المستخدمة بالحالات المذكورة في الفقرة أعلاه إعادة الوضعية الإدارية والمالية للموظف الموقوف إلى ما كانت عليه قبل التوقيف، وذلك بتمكينه باسترجاع كامل حقوقه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي بما فيها (الترفيه في الدرجات، التسجيل في قائمة التأهيل للترفيه الى رتبة أعلى، المشاركة في الامتحان المهني وغيرها من الحقوق.. وكذا الجزء الذي خصم من راتبه.

[2]- تنص الفقرة 4 من المادة 804 من قانون 08-09 المتضمن قانون إجراءات مدنية وقانونية على أنه خلافا لأحكام المادة 403 أعلاه لرفع الدعاوى وجوبا أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناه في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان معين.

أما إذا كان سبب إلغاء القرار التأديبي عيب موضوعي كانتقاء الخطأ التأديبي من الموظف أو افتقاده لشرعية العقوبة الموقعة عليه أو ثمة انحراف عن الهدف من تأسيسه، ففي هذه الحالات لا يصوغ لسلطة التأديبية استئناف النظر في مسائلته مجددا [1]

2- اختلاف قيمة التعويض نقصا أو زيادة باختلاف الآثار المترتبة عن القرار التأديبي غير المشروع.

لابد أن يراعي القاضي الإداري عند تقدير مبلغ التعويض المستحق للموظف ما فاته من رواتب كان يحق له تقاضيها، وكذا وضعه العائلي والاضطراب المعيشي الذي آلت إليه خاصة إذا كان هو الذي يعولها[2] وما هي المكاسب التي قد تحصل عليها من عمل أخر، خلال فترة تأديبية وأن كان ذلك قادر الحدوث في مجتمعنا الجزائري لما تعانيه من بطالة وصعوبة الحصول على عمل لكسب العيش، خصوصا إذا كان الشخص محل متابعة تأديبية كما عليه أن يأخذ بعين الاعتبار التراضي العمدي للإدارة في إعادة إدماجه بعد حصوله على قرار قضائي نهائي .

3- عدم وزن مبلغ التعويض بميزان الراتب:

الأصل أنه لا يشترط أن يكون مبلغ التعويض المستحق للموظف بسبب تأديب غير مشروع للراتب الذي كان سيتقضاه خلال فترة تأديبية فالمقرر في القضاء الإداري أن التعويض لا يلزم أن يكون في جميع الأحوال مساويا لراتب الموظف الذي سيبث له خلال فترة تأديبية، ذلك أن الحق في الراتب لا يترتب تلقائيا كأثر من أثار إلغاء القرار التأديبي غير مشروع وإنما يخضع لاعتبارات أخرى أهمها أن هذا الحق يقابله واجب وهو أداء العمل ومن ثم يكون تقدير التعويض تبعا لظروف وموازين أخرى غير أن القاضي الإداري عادة ما يأخذ بعين الاعتبار عند تعويض الموظف مقدار الراتب الذي فات عليه طيلة فترة تأديته دون أن ينظر إلى الضرر الحقيقي الذي أصابه لاسيما المصاريف التي تكبدها في سبيل استعادة حقه المسلوب.[3]

المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن دعوى التعويض

إن الهدف من إقرار المسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية وهو الحكم عليها بضرورة إصلاح الضرر الناجم عن تنفيذ العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام.

[1]- عبد الوهاب البنداري، طرف الطعن في العقوبات التأديبية إداريا وقضائيا دار الفكر العربي الإسكندرية، 2006، ص 158.

[2]- عدو عبد القادر، ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة وفق تنفيذ القرارات الإدارية، الأوامر القضائية، إلغاء القرار المخالف لحجية الشيء المقضي فيه، المسؤولية الجنائية والإدارية بسبب الامتناع عن التنفيذ دار هومة، الجزائر 2012، ص 54.

[3]- مخلوفي مليكة.الرقابة القضائية على القرار التأديبي (أطروحة دكتوراه)، المرجع السابق، ص 96.

فالتعويض عن القرارات الغير مشروعة ينجر عليه جزاء على السلطة التأديبية مصدرة القرار على ارتكابها الخطأ المؤدي للضرر والمتمثل في القرار غير المشروع.

إضافة إلى حرص المشرع من أجل حماية المتضرر من نشاط الإدارة العامة حيث أقر مسؤولية خطأ الإدارة للحصول على كامل التعويض للمتضرر دون المجازفة ببقاء المتضرر للتعويض على الأضرار التي لحقت به وعليه تتحمل الإدارة التعويض يتجه خطأ الموظف مصدر القرار التأديبي لتقوم بالرجوع على موظف المخطئ مع تحديد طبيعة التعويض الذي يتضمنه قرار القاضي وتقديره والذي يمكن له أن يوقع جزاء على الإدارة في حالة امتناعها عن تنفيذ القرار القضائي الصادر بالتعويض.

الفرع الأول: جزاء مسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية.

عندما ترفع أمام القاضي الإداري دعوى مطالبة بالتعويض وجب عليه في المرحلة الأولى أن يفهم الوقائع المطروحة أمامه في المرحلة الثانية تكييفها بتطبيق النص الملائم عليها من خلال التأكد بأنها كافية لتشكيل أركان المسؤولية.

كافية لتشكيل أركان المسؤولية الإدارية ليأتي له في مرحلة ثالثة تقدير التعويض على اعتبار أنه لا تعويض بدون مسؤولية وعليه أن يحدد طريقة موازية والتي يتم بها التعويض عن القرارات التأديبية غير مشروعة.[1]

أولا: طبيعة التعويض عن القرار التأديبي:

يكون التعويض بصفة عامة إما نقديا وهو الأصل، وإما عينيا وهو الاستثناء، حيث استقر القضاء على أن جزاء المسؤولية هو التعويض النقدي[2] ويستبعد التعويض العيني حتى ولو كان ممكنا ويرجع ذلك لأسباب عملية وأخرى قانونية.

فمن ناحية العملية التعويض العيني إذا كان ممكنا، فإنه سيتم على حساب المصلحة العامة، مما يؤدي إلى شل حركة الإدارة كما سيكون غالبا مصحوبا بتعويض نقدي.

أما من ناحية القانونية فيتعلق الأمر بموقف القاضي من الإدارة حيث نجد أن مبدأ استقلال الإدارة عن القضاء يتنافى وتحويل القاضي سلطة إصدار الإدارة وعموما لا يمكن تحقيق التعويض إلا عن طريقه ويترتب على هذا المبدأ النتائج التالية:

[1]- أوذيبة عابدة، المرجع السابق، ص 47.
[2]- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري (الكتاب الثاني)، المرجع السابق، ص478.

1-إن القاضي لا يستطيع أن يصدر أوامر معينة للإدارة بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل معين حيث يقتصر دور القاضي الإداري في عدوى التعويض على الحكم بمبلغ من المال.

2- ولما كان القاضي لا يملك أن يصدر أمرا صريحا يعمل أو الامتناع عنه فإنه لا يملك كذلك بصورة غير مباشرة عن طريق الإكراه أو التهديدات المالية وهو ما يعرف بالغرامة المالية.

3- على أنه لما كانت قاعدة منع القضاء من إصدار أوامر للإدارة مراعيا بذلك مصلحة الإدارة ذاتها، فإن الإدارة نفسها إذا تلجأ للتعويض العيني كلما كان ذلك ممكنا، حيث تلجأ الإدارة باعتبارها وحريتها إلى التنفيذ العيني كلما رأت أنه تحقق المصلحة العامة بطريقة أفضل من التعويض بمقابل، فيكون هذا الوضع متحققا كلما كان مرجع الضرر إلى حالة معينة غير قانونية يستمر الضرر باستمرارها، فهنا ستجد الإدارة نفسها معرضة لسلسلة من الأحكام بالتعويض مالم تسارع من تلقاء نفسها، وهو ما أكده مجلس الدولة الفرنسي ودرج عليه مثل هذه المواقفعلى أنه لما كانت قاعدة منع القضاء من إصدار أوامر للإدارة، مراعيا بذلك مصلحة الإدارة، بتنبيه الإدارة وتخييرها بين أمرين، إما دفع قيمة المبلغ المحكوم به، أو القيام بأمر معين، والأمر لا يعتبر من قبيل إصدار أوامر الإدارة أو من قبيل الغرامات التهديدية، وإنما هو الإنسب لإصلاح الضرر تختلف حسب ما تكون الظروف ومقتضيات المصلحة العامة.[1]

يختار القاضي طريقة التعويض من خلال تحديد ماهو الأنسب لإصلاح الضرر معتمدا مانص عليه في المادة 132من ق م ج [2] حيث يتبين من هذه المادة أن طريقة إصلاح الضرر تختلف حسب ما تكون الظروف والملابسات لحالة النزاع المطروح، بما يبدي المضرور من طلباته لأن التنفيذ بمقابل أي عن طريق التعويض المالي أو التعويض العيني وجعل لكل منهم شروط محددة قانونا[3].

1- التعويض الإداري النقدي عن القرار التأديبي.

الأصل العام أن يكون التعويض المقضي به في الدعاوى الإدارية والمتولد من خطأ الإدارة نقديا يقدره القاضي الإداري المختص في ضوء جسامة المتضرر فالقاضي الإداري المختص عند تقديره ألزم السلطة المصدرة للقرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام والمنتج للقرار، فإنه يأخذ بعين الاعتبار طبيعة الضرر، ومركز الموظف العام صاحب الحق [4] فقد يقضي بالتزام الإدارة بدفع مبلغ

[1]- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 479.
[2]- المادة 132 من ق م ج المرجع السابق .
[3]- أوذينة عابدة، المرجع السابق، ص42.
[4]- ياسمينة بوالطين، المرجع السابق، ص 153.

التعويض للموظف العام المتضرر دفع واحدة أي في شكل رأس مال للموظف يدفع مباشرة كما يلزم القاضي المختص للإدارة يدفع دخل مالي للموظف المدعي في شكل عائد يدفع بصفة دورية.[1]

فالطرق التي تحكم كيفيات التعويض النقدي في المجال الإداري لا تخرج عما هو مطبق في المجال المدني، وبذلك فإن ظروف القضية هي التي تحدد كيفية منح التعويض النقدي [2] وهي لا تخرج عن ثلاثة صور:

ا- قد يمنح التعويض النقدي بصفة إجمالية ونهائية وهنا يكون التعويض شاملا لكافة التعويضات التي يستحقها المتضرر في حكم واحد، هنا تلتزم الإدارة بتقديم هذا التعويض كاملا بدون وجه حق.

ب- كما قد تدفع الإدارة التعويض النقدي الإجمالي على شكل أقساط إلى حين التنفيذ الكلي للتعويض، ويتحقق هذا بصفة خاصة في مجال التعويض عن المدة التي فصل فيها الموظف العام بدون وجه حق.

ج- قد يكون التعويض النقدي المحكوم به من قبل القاضي الإداري المختص أجراء في شكل مرتب لمدة زمنية محددة أو يكون هذا المرتب لمدى الحياة.

ب- التعويض الإداري العيني عن القرار التأديبي

بالإضافة إلى التعويض النقدي يتمتع القاضي الإداري بصلاحية الحكم بالتعويض العيني إذا لزم الأمر، إذ يتجسد هذا التعويض في إزالة أسباب الضرر بإعادة الحال التي ما كان عليه قبل صدور القرار الإداري المتضمن للعقوبة التأديبية.

وإذا كان تنفيذ الحكم الإداري الصادر بالتعويض النقدي لا يثير مشكلة حيث تلتزم الإدارة بأدائه فإن الحكم الصادر بالتعويض العيني أو إعادة الحل إلى ما كان عليه قبل صدور القرار التأديبي غير المشروع واعتبار هذا القرار كأن لم يكن أمر متروك للإدارة تمسكا بمبدأ الفصل بين السلطات وأن يتقاضى، ولا يجوز له أن يدير[3].

[1]- لحسن بن شيخ أث ملويا، دروس في منازعات الإدارية، وسائل المشروعية نظام التقريب دار الخلدونية للطباعة والنشر، الجزائر، 2007، ص.ص 53-56.
[2]- نوار عياش، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية، مذكرة نهاية التكوين بالمدرسة الوطنية للإدارة، المدرسة الوطنية للإدارة، جزائر، 2001، ص 104.
[3]- خديجة بلعربى، طبيعة التعويض في المسؤولية الإدارية عن القرارات التأديبية منتدى العلوم السياسية والعلاقات الدولية صفحة 61 الموقع الالكتروني .montada/ forur display. Php http : ta3lim.com تم الاطلاع عليه يوم 21 ماي 2023 على الساعة 16.58

ثانيا :تقدير التعويض عن القرار التأديبي .

لا تكاد تختلف الحلول الإدارية عن المدنية في مجال التعويض وتقديره فالمسلم به أن التعويض المحكوم به يجب أن يغطي على الضرر الذي تحمله المضرور، فالقاضي في هذه الحالة لا ينظر إلى درجة الخطأ الذي ارتكبته الإدارة فالقاعدة في تقدير الضرر مراعاة ما فات المضرور من كسب ومالحقه من خسارة، هذا على الأقل بالنسبة للأضرار المادية أما الأدبية فإن تقديرها سيكون على فعل شيء من التحكم وذلك لعدم استناد الضرر فيها إلى قيم معينة متعارف على تقديرها[1].

ومنه فإن تقدير التعويض يتعلق فيما إذا قامت المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ أو عدم قيامه بمعنى أنه إذا لم يكن الخطأ على درجة معينة من الجسامة فإنه يعتبر مختصرا فلا تسأل عنه الإدارة ذلك أنه عند قيام الخطأ الذي يستوجب مسؤولية الإدارة فيكون تقدير التعويض حسب جسامة الخطأ، حيث يغطي التعويض جميع الأضرار التي تحملها المضرور.

القاعدة في تقدير التعويض ما لحق المضرور من خسارة و ما فاته من كسب فالعناصر التي تدخل في تقدير التعويض تختلف في كل حالة على حدى تبعا لظروف كل دعوى بمعنى أن العناصر التي يبني على أساسها التعويض تختلف في كل حالة عن الأخرى وإن كانت ترد في النهاية إلى عنصرين أساسيين يجب أن يغطيها التعويض أولهما الخسارة التي لحقت بالمضرور، وثانيهما الكسب الذي فاته، ففي بعض الحالات يكون بمجرد إلغاء القرار الإداري وتنفيذ حكم الإلغاء هو في حد ذاته تعويضا للمضرور عن الكسب الذي فاته، ولكن يظل مع ذلك أن يصغي له التعويض عن الخسارة التي لحقته.[2]

ويمكن تقدير التعويض في ضوء الملابسات التي أحاطت بإصداره القرار غير مشروع كما لو ألغي القرار الإداري أو التأديبي لعيب بسيط في شكل أو الاختصاص أو كان يشترك المضرور بحثه في إحداث الضرر[3] وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 13 ق م ج [4].

وليس للقاضي أن يحكم بتعويض يريد عما يطلبه المضرور حيث يجب أن يكون مبلغ التعويض في حدود ما يطلبه المضرور وذلك تطبيقا للقواعد العامة في التقاضي.[5]

---

[1]- سليمان محمد طماوي، القضاء الإداري، الكتاب النابي، المرجع السابق، ص 488.
[2]- شريف أحمد الطباخ، التعويض الإداري في ضوء الفقه و القضاء وأحكام المحكمة الإدارية، طبعة الأولى دار الفكر الجامعي، الإسكندرية سنة 2006 ص 486.
[3]- محسن غالب عبد الله محسن، المرجع السابق، ص59.
[4]- أنظر المادة 131 ق م ج.
[5]- محسن غالب عبد الله محسن، المرجع السابق، ص59.

في دعوى التعويض يجب أن يحدد مبلغ التعويض المطلوب أثناء الدعوى وقبل الفصل في الموضوع من طرف القاضي حيث يترتب على عدم تقدير المبلغ المطلوب في التعويض رفض الطلب[1]وتقدير قيمة التعويض تكون من يوم صدور الحكم به ذلك أن الحكم كثيرا ما يتأخر صدوره الحكم يرجع إلى المضرور فيتم تقدير التعويض من اليوم الذي كان من الممكن أن يتم فيه إصدار الحكم بالتعويض.[2]

الفرع الثاني: التزام الإدارة بتنفيذ الحكم بالتعويض عن القرار التأديبي.

إن احترام الإدارة لحجية الأحكام والقرارات القضائية الحائزة لقوة الشيء المقضي فيه هو الالتزام قانون مفروض عليها ذلك أنه متى امتنعت الإدارة عن تنفيذ هذه الأحكام القضائية الإدارية فإنها ترتكب بذلك مخالفة قانونية تعرض أعمالها لعدم المشروعية مما يؤدي إلى مساءلتها وقيام مسؤوليتها الإدارية

أولا: تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض بين القرار التأديبي غير المشروع .

على الإدارة تنفيذ الأحكام القضائية لاعتبارها تمثل السلطة التنفيذية في دولة القانون 1تهميش فإذا اشتملت أركان المسؤولية الإدارية تحقق قيامها ضد الإدارة مصدرة القرار، فيحكم القاضي الإداري بمسؤوليتها عن القرار التأديبي غير المشروع وذلك إما بالتعويض النقدي أو التعويض العيني حتى يتمكن الموظف العام من استيفاء جميع حقوقه في التعويض، فتقوم الإدارة بعد ذلك بتنفيذ الحكم القضائي الإداري بتعويض المتضرر عن الضرر الذي لحق به من خلال عدم مشروعية القرار التأديبي .

ويجب على الإدارة أن تلتزم بتنفيذ الحكم القضائي الإداري وفقا للتعويض الذي حدده القاضي الإداري بناءا على ضوابط ومستحقات وذلك من أجل تغطية مانتج من العقوبة التأديبية[3].

فمتى توفرت شروط التنفيذ التي حددها المشرع ضمن قانون 2008 من ق إ م إ، والحكم الذي صدر عن القاضي الإداري الحائز على حجية الشيء المقضي به، فتكون الإدارة ملزمة بتنفيذ هذا الحكم.

القاعدة العامة تقضي أوامر وأحكام للإدارة بالقيام بعمل أو الامتناع عنه، ولكن المشرع تدخل بموجب القانون 08-09 المتضمن ق إ م فأورد عدة استثناءات على هذه القاعدة والتي منح من خلالها سلطة توجيه أوامر للإدارة في ثلاثة مجالات مختلفة هي الدعاوى المستعجلة قبل العقدية ومجال الدعاوى

[1]- خلوفي رشيد، المرجع السابق، ص 137.
[2]- محسن غالب، عبد الله محسن، المرجع السابق، ص59.
[3]- حسينة شرون، المسؤولية بسبب امتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية والجزاءات المترتبة عنها، مجلة المفكر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خيضر بسكرة، العدد 4 ص 195.

المستعجلة الخاصة بحماية الحريات الأساسية في مجال الاستعجال القصوى وحالة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية.

ثانيا: امتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم بالتعويض

الأصل في تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية أن يكون اختيارا وفي حالة الامتناع عن التنفيذ من طرف الإدارة فإن المشرع أقر بمبدأ حماية المال العام، إلا أنه أورد استثناء على هذا المبدأ الذي أوجد طريقة لتنفيذ القرارات القضائية الإدارية الصادرة بالتعويض جبرا ضد الإدارة وهي التنفيذ عن طريق تحميل المبالغ المحكوم بها من الخزينة العمومية.[1]

حيث نظم المشرع الجزائري كيفيات التعويض بموجب الأمر 75-48 [2] من المادة 5 والتي تنص على "كلما القرارات القضائية هي المتعلقة فقط بالتعويض وذلك يتوفر شرطان هما:

- أن يكون القرارات نمائية.

- أن يحدد المبلغ المحكوم به على الإدارة."

- كما نصت المواد من 06 إلى 10 من نفس الأمر على إجراءات وكيفيات المطالبة بالتعويض عن طريق الخزينة العمومية .[3]

ومن جهة أخرى هناك بعض الاعتبارات التي قد تتمسك بها الإدارة عند امتناعها عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية والتي تختلق بها الإدارة أعذار ومبررات لعدم التنفيذ وهذه الحالات أو الاعتبارات تتمثل في:

1-الامتناع عن التنفيذ:

يكون ذلك إما بالامتناع الصريح ويتجسد في صدور قرار صريح يرفض التنفيذ والذي يعتبر من أخطر الأساليب التي تستعملها الإدارة لمواجهة التنفيذ حيث تتخذ أعذارا لامتناع التنفيذ مثل وجود قوة قاهرة أو ظرف استثنائي .وإما الامتناع الضمني الذي يعد من أكثر الصور شيوعا فلا تصدر الإدارة قرارا صريح بالرفض وعدم التنفيذ وإنما تلتزم الصمت والسكوت إزاء القرار القضائي الإداري،

[1]- رمضاني فريد، المرجع السابق، ص82.
[2]- الأمر 75-48 المؤرخ في 1975/07/17 الملغى بموجب القانون رقم 91-02 المؤرخ في 1991/01/08 الذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء.
[3]- المسؤولية الإدارية، منتدى التعليمwww.ta3lime.com، المرجع السابق.

حيث يتجسد هذا الامتناع في استمرار الإدارة بتنفيذ القرار الملغى، أو إعادة إصدار القرار بعد إلغائه من طرف القاضي الإداري .

2- التنفيذ المعيب للقرار القضائي:

ومعناه أن الإدارة في هذه الحالة لا تتذكر ولا تمتنع عن التنفيذ ولكنها تتولى اتخاذ إجراءات وضع الحكم أو القرار القضائي موضع التطبيق الفعلي، فإما أن يكون تنفيذ القرار القضائي التأديبي جزئيا وكان التزامها يقضي بالتنفيذ الكامل بمقتضى القرار مما يعتبر تنفيذها لهذا القرار ناقصا،[1] ومنه فإن الفقه والقضاء عموما يعتبر القرارات الإدارية التي تخالف حجية الشيء المقضي فيه أو التي يترتب عليها عدم تنفيذ الإحكام وقرارات القضاء، مخالفة جسمية تؤدي إلى مسؤولية الإدارة بناءا على الخطأ المرفقي، باعتبار الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء أمر يلزم احترامه ضمانا لاستقرار الحياة في المجتمع مما ينشئ حق المضرور في الحصول على تعويض تلتزم فيه الإدارة بدفع قيمته[2] .

[1]- رمضاني فريد، المرجع السابق، ص 100.
[2]- حسينة شروق، المرجع السابق، ص 193.

خاتمة

خاتمة:

إن النظام التأديبي للموظف العام سواء في الجزائر أو في مختلف الدول، لا ينظر إليه على أنه مجرد إنتقام أو قصاص من الموظف محل التأديب، بل هو نظام قانوني يهدف إلى تحقيق التوازن بين تمكين الإدارة من تسير مرافقها وبين ضمان حقوق الموظف المنصوص قانونا.

حيث أن تطور نطاق رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرار التأديبي يبرر حرص القضاء الإداري على حفظ حقوق الموظفين. ومنع المساس بها بقدر الإمكان ما يجعل ممارسة سلطة التأديبي تخضع خضوعا تاما لرقابة المشروعة.

فمن خلال معالجة هذا الموضوع توصلنا إلى النتائج التالية:

- نجح كل من المشرع الجزائري والقاضي الاداري في تحقيق التوازن من الادارة كسلطة ممارسة التأديب وكذا الموظف.
- حرص القاضي الاداري على حماية حقوق الموظفين العموميين نتيجة دامغة على تطور نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي
- لتحقيق الموازنة كان من اللازم وضع ضمانات من أجل تمكن القاضي من فرض رقابته القضائية على القرارات التأديبية. فكانت الرقابة على مشروعية القرار التأديبي رقابة (شكلية والموضوعية) من أقوى ضمانات القضائية حيث سمحت للموظف بإلغاء العديد من القرارات إلى جانب تمتعه بالتعويض.
- يكون القرار التأديبي غير مشروع إذا مشابه عيب من عيوب التالية (عدم الاختصاص، عيب المخالفة الشكل، عيب مخالفة الإجراءات، عيب السبب، عيب مخالفة القانون، عيب إساءة إستعمال السلطة).
- يختلف الإلغاء عن القضاء التعويض فيما يتعلق بمدى العيوب التي تلحق القرار الإداري ففي قضاء الإلغاء. ليس كل العيوب الذي يلحق القرار التأديبي تجعله غير مشروع. وإلا تعتبر سبب للإلغاء تصلح للتعويض عنها، فعيب الشكل والاختصاص الذي قد يصيب القرار ويؤدي إلى إلغاء لا يصلح حتما بالضرورة كأساس للتعويض ما لم يكن العيب مؤثر على موضوع القرار.

الاقتراحات:

– تنظيم كل المسائل المتعلقة بالنظام التأديبي بالتفصيل خاصة ما يتعلق بالعقوبة التأديبية، الاختصاصالتأديبي.

- يجب أن ينص المشرع صراحة على الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام مهما كانت درجة العقوبة.
- إلزامية خضوع الإدارة للمساءلة عن القرارات التأديبية غير مشروعة .
- إجراء بعض التعديلات التي أغفلها المشرع الجزائري فيما يتعلق بتجميعه لسلطتي الاتهام والتحقيق في يد سلطة التي لها مصلحة التعين والتوقيع مما يؤثر على مبدأ الحياد.

قائمة المراجع

قائمة المصادر و المراجع :

المصادر:

أولا: القران الكريم

1- سورة النساء، الآية (1)

2- سورة الإسراء، الآية (23)

3- سورة طه، (129)

ثانيا: النصوص القانونية

ا/ الدساتير

1- دستور 2020 المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 الموافق ل 30 ديسمبر 2020 الصادرة في ج.ر.ج ،العدد 82 ، سنة 2020.

ب/ القوانين

1-القانون المدني الجزائري، الأمر 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 المتمم للقانون المدني.

2-القانون رقم 125/95 المؤرخ في 08 فيفري 1995 المتضمن قانون المحاكم الإدارية و محاكم الاستئناف الإداري، الصادر في سنة .1995

3- القانون رقم 02/98 الصادر في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية ج.ر.ج العدد 37 الصادر في 1998 .

4- القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 21 رجب 1425، الموافق ل 06 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج.ر.ج ، العدد 52 ، سنة .2004

5- القانون 09/08 الصادر في 23 فيفري 2008، المتضمن ق.ا.م.ا ، الصادر في ج.ر.ج ، العدد 21 سنة 2008.

ج/ المراسيم

1- المرسوم 59/86 الصادر في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ،ج.ر.ج ، العدد 03 ، سنة 1985.

د/ الأوامر

1- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر في ج.ر.ج، العدد 46 ، الصادر سنة 2006.

ه- التعليمات

1- التعليمة المؤرخة في 19 جانفي 2015 ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي ، تتعلق بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173-174 من الأمر 03/06 .

المراجع

اولا: الكتب

1- عثمانخليل عثمان، مجلس الدولة و رقابة القضاء لإعمال الإدارة، الطبعة الخامسة، عالم الكتب، القاهرة، .1962

2- محمد حسنين حمزة،القانون التأديبي للموظف العام و رقابة القضاء (دراسة تحليلية مقارنة) دار الفكر العربي،الطبعة الأولى،مصر،.1966

3- محمد كامل ليه،الرقابة على أعمال الإدارة،دار الفكر العربي،.1973

4- سليمان محمد الطماوي،القضاء الإداري (قضاء التأديب)،الكتاب الثالث،دراسةمقارنة،دار الفكر العربي ،مصر،1979.

5- عمار عوابدي،عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام القضائي الجزائري ،الجزء الأول،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،.1982

6- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري،دراسةمقارنة،دار الفكر العربي، القاهرة،.1985

7-مغاوي محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته و الرقابة القضائية بين الفاعلية و الضمان المكتبة الانجلومصرية، القاهرة، .1986

8- لشعب محفوظ ، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر ، .1994

9-بوبشير محند أمقران، النظام القضائي الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية ، الجزائر، 1994.

10- احمد محيو، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز انجق ، خالد بيوض، الطبعة السابعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر، .1995

11- عبد الغني بيسوني عبد الله ، منشاة المعارف، الإسكندرية، .1997

12- محمد فتحي محمد محسين، الحماية الدستورية للموظف العام ، دراسة مقارنة بين مصر و فرنسا ، مطبعة الأهرام الشرقية، مصر، .1997

13- أنور احمد رسلان ، وسيط القضاء الإداري -الكتاب الأول- دار النهضة العربية ، القاهرة، 1997.

14- سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري، -الكتاب الثاني-قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام- دار الفكر العربي، القاهرة، .1997

15- عمار عوابدي ،النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، .1998

16- عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، نظرية الدعوة الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، .1998

17- محمد بن ابي بكر بن عبد الله الرزي ، مختار الصحاح، الطبعة الخامسة، المكتبة العصرية ، بيروت، 1999.

18- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية ، الطبعة الثالثة، دار هومه ،الجزائر،1999.

19-ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشاة المعارف، الإسكندرية، .2000

20- محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ،الغرامة، الحلل،الوقف ، الإزالة، سحب و إلغاء،التراخيص، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية،2000.

21- عبد الوهاب البنداري، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريا و قضائيا، دار الفكر العربي، الإسكندرية،.2000

22- احمد خليل، أصول المحاكمات المدنية، منشورات الحلبي، بيروت، 2001..

23- طلال عامر الممتاز، مسؤولية الموظفين و مسؤولية الدولة في القانون المقارن ، الطبعة الثالثة، دار اقرأ لبنان ، 2002.

24- حمد عمر حمد،السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها ، اكادمية نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات و البحوث ، الرياض ، .2003

25- عصمت عبد الله الشيخ ، مبادئ و نظريات القانون الإداري ، كلية الحقوق ، جامعة حلوان ، 2003.

26- محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، منشاة المعارف ، الإسكندرية ، .2004

27- احمد محيو جمعة، منازعات التعويض في مجال القانون العام، منشاة المعارف، الإسكندرية، 2005.

28- فهد عبد الكريم أبو العثم ،القضاء الإداري بين النظرية و التطبيق ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، .2005

29-شريف احمد طباخ، التعويض الإداري في ضوء الفقه و القضاء و أحكام المحكمة الإدارية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.

30- ابو بكر صالح بن عبد الله، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة ، الطبعة العربية، غرداية، 2006.

31- عمار بوضياف ، القرار الإداري ، دراسة تشريعية فقهية، الجسور للنشر و التوزيع ، الجزائر 2007.

32- محمد الصغير بعلي ، القضاء الإداري ، دعوى الإلغاء ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة، 2007.

33- عمار عوابدي ، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تاصيلية تحليلية و مقارنة ، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، .2007

34- لحسن الشيخ اث ملويا ، دروس المنازعات الإدارية ووسائل المشروعية ، نظام التفويض، دار الخلدونية للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، .2007

35- نواف عقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان، الأردن، .2007

36- علي خطار الشطاوي ، مسؤولية الإدارة العامة من أعمالها الضارة ، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ،الأردن ،.2008

37- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية التأملية في إلغاء القرار الإداري و تاديب الموظف العام، منشاة المعارف ،ج2، الإسكندرية ، .2008

38- صلاح يوسف عبد العليم، اثر القضاء الإداري على النشاط الإداري للدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008

39- عمار بوضياف، القضاء الإداري ، الطبعة الثانية، الجسور للنشر و التوزيع ، الجزائر،.2008

40- احمد علي احمد محمد الصغيري ، القرار الإداري في كل من فرنسا و الإمارات و دور المحاكم في إلغاءه،2008.

41- محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، 2010.

42- بربارة عبد الرحمان ، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الطبعة الثالثة ، منشورات بغدادي ، 2011 .

43- عدو عبد القادر، ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة وفق تنفيذ القرارات الإدارية، الاوامرالقضائية، إلغاء القرار المخالف لحجية الشيء المقضي فيه، دار هومه، الجزائر، 2012.

44- عبد الحميد الشواربي، المسؤولية القضائية في ضوء القضاء و الفقه، منشاة المعارف، الإسكندرية، مصر، د.س.ن.

45- سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر ، د.س.ن.

46- محمد انور حمادة ، المسؤولية الإدارية والقضاء الكامل، دارالفكر الجامعي، الإسكندرية، د.س.ن.

ثانيا: المطبوعات و المقالات و المحاضرات و المداخلات المنشورة في المجلات و الكتب الجماعية والجرائد

1- المنجد في اللغة و الإعلام –دار المشرق- بيروت، لبنان، .1986

2- ابن المنظور لسان العرب، المنجد الأبجدي، الطبعة الثامنة، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986 .

3- تقية محمد، مبدأ المشروعية و رقابة القضاء عن الأعمال الإدارية، ملتقى القضاة، الغرفة الإدارية، الديوان الوطني للإشغال العمومية، الجزائر، .1996

4- مازن راضي ليلو، الوجيز في القانون الإداري، المنشورات الاكادمية العربية في الدنمارك، 2008 .

5- لحسن بن شيخ اث ملويا، دراسات قانونية، مجلة دورية فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات التعليمي، العدد الأول، الجزائر، .2008

6- عزري الزين، وسائل إجبار الإدارة على تنفيذ أحكام القضاء في التشريع الجزائري، مجلة مجلس الدولة، العدد الخاص، الطبعة الرابعة، الجزائر، .2010

7- قارة سماح، سلطة القاضي الإداري في تقدير التعويض في دعاوي المسؤولية الإدارية، الملتقى الوطني الأول حول سلطات القاضي الإداري في المنازعات الإدارية، جامعة قالمة، .2011

8- مجيدي فتحي، محاضرات في المنازعات الادارية، موجهة لطلبة سنة ثالثة علوم قانونية و ادارية ، كلية العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور ، الجلفة، .2011

9-فريجة حسين ، علاقة القاضي بالإدارة، مجلة الحقوق، عدد 04 ، كلية الحقوق، جامعة الكويت، الكويت، .2014

10- بداوي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، العدد 22 ، 2015 .

11- عبد الرحمان مويعدي، عيب عدم الاختصاص في القرار الإداري و أثره عند الحكم في دعوى الإلغاء، مجلة الحقوق و العلوم السياسية ، عدد 14، جامعة عمار ثلجي، الاغواط، الجزائر ، 2021.

12-بوعمرة إبراهيم، تطبيقات النظام العام على الشروط المتعلقة برفع دعوى إدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية، المجلد 6، العدد 01، 2021.

13- حسينة شرون ، المسؤولية بسبب امتناع تنفيذ القرارات القضائية الإدارية و الجزاءات المترتبة عنها، مجلة المفكر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 04 .

14- فاضل جبير، الطعن القضائي كضمانة للموظفين في مواجهة سلطات التاديب، مجلة القادسية للقانون و العلوم السياسية، كلية إدارة و اقتصاد، جامعة القادسية، العدد 01، المجلد الخامس، رقم 6616 .

رابعا: الوثائق الاكادمية

ا/ اطروحات الدكتوراه

1- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي على القرار التأديبي، أطروحة دكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2020.

ب/ رسائل الماجستير

1-كمال رحماوي، ضمانات تأديب الموظف العام، القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة عنابة، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، 1991.

2- مباركة بدري، النظام التأديبي للموظف، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، قانون عام، جامعة الجيلالي لياس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2005.

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

4- جميلة قدودو، رقابة المشروعية للوظيفة العامة، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، جامعة الجيلالي لياس ، سيدي بلعباس ، 2006..

5- حادي تومي، المسؤولية المدنية للموظف العمومي، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، فرع قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2009.

6- العربي وريدة، فكرة النظام العام في الإجراءات القضائية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تخصص قانون عام، جامعة أبو بكر بقايد ، تلمسان ، .2010

7-بوشعور وفاء، سلطات القاضي الاداري في دعوى الالغاء في الجزائر، مذكرة ماجستير ، تخصص قانون عام، جامعة باجي مختار ، عنابة، .2011

8- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرار التأديبي الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة ماجستير ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،.2012

9- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،الجزائر 2012 .

10- رمضاني فريد ، تنفيذ القرارات القضائية الإدارية و إشكالاته في مواجهة الإدارة ، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري و إدارة عامة،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014 .

11- خذيري حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق ، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، .2014

12- قنادرة عائشة، دور القاضي الإداري و حدود سلطاته في الرقابة المشروعية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، .2014

13- رباب فيصل غراب، القضاء الإداري في دولة الامارارت المتحدة العربية، دراسة تحليلية مقارنة ، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم قانون ، الاكادمية العربية ، الدنمارك، كوبنهاجن،الدنمارك، 2014.

ج/ مذكرات الماستر

1- اوذينة عابدة، الرقابة القضائية على القرار التاديبي ، مذكرة ماستر اكاديمي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، .2017

2- مهدي وليد، القضاء الإداري على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام ،مذكرة ماستر في الحقوق ،تخصص قانون عام ،جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم ،2017 .

د/ مذكرات المدارس العليا

1- نوار عياش ، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية ، مذكرة نهاية التكوين في المدرسة الوطنية للإدارة ،المدرسة الوطنية للإدارة ،الجزائر 2001 ..

2- سمير مقراني ، مسؤولية الدولة عن اعمالها التعاقدية في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء ،المدرسة العليا للقضاء ،الجزائر ،.2005

3- عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية في قانون العمل ،مذكرة إجازة المدرة العليا للقضاء ،المدرة العليا للقضاء ،الجزائر ،دفعة 14 ، .2006

4- ياسمينة بوالطين ، التعويض عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء المرفقية و الشخصية في القضاء الإداري الجزائري ، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر 2006.

الفهـــرس

الفهرس

مقدمة: .....أ
الفصل الأول: تدخل القاضي لرقابة مشروعية القرار التأديبي.....6
تمهيد:..... **Erreur ! Signet non défini.**
المبحث الأول: مضمون رقابة القاضي على القرار التأديبي غير المشروع.....8
المطلب الأول: مفهوم الرقابة القضائية على القرار التأديبي. 8
الفرع الأول: مفهوم الرقابة القضائية على القرار التأديبي غير المشروع. 8
الفرع الثاني : القرار التأديبي محل لرقابة القاضي. 14
المطلب الثاني: مضمون دعوى الإلغاء 19
الفرعالأول: تعريف دعوى الإلغاء 19
الفرع الثاني: خصائص دعوى الإلغاء: 21
المبحث الثاني: مباشرة القاضي لرقابة مشروعية القرار التأديبي:.....23
المطلب الأول: الضوابط الشكلية لتدخل القاضي الإداري في القرار التأديبي غير المشروع.....23
الفرع الأول: الضوابط المتعلقة بأطراف الدعوى: 23
الفرع الثاني: الضوابط المتعلقة بالعريضة.....27
الفرع الثالث: الضوابط المتعلقة بالميعاد 29
المطلب الثاني: الضوابط الموضوعية لرقابة القاضي عن القرار التأديبي غير مشروع. 30
الفرع الأول: ضابط عدم المشروعية الخارجية للقرار التأديبي.....30
الفرع الثاني: ضابط عدم المشروعية الداخلية للقرار التأديبي: 36
الفصل الثاني: أثر رقابة القاضي على القرار التأديبي غير المشروع 42
تمهيد..... **Erreur ! Signet non défini.**
المبحث الأول: إلغاء القرار التأديبي غير المشروع 44
المطلب الأول: سلطات القاضي الإداري في دعوى إلغاء القرار التأديبي غير مشروع 44
الفرع الأول: سلطة القاضي الإداري في إلغاء القرار التأديبي غير المشروع 44
الفرع الثاني: سلطات القاضي الإداري في تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي غير المشروع 46
المطلب الثاني: أثار الحكم بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع : 48
الفرع الأول: الآثار المترتبة عن رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي 49
.الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن الحكم في دعوى إلغاء القرار التأديبي:.....51
الفرع الثالث: كيفية تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي 53

المبحث الثاني: حق الموظف المتضرر في التعويض 57
المطلب الأول: مفهوم دعوى التعويض 57
الفرع الأول: تعريف دعوى التعويض عن القرار التأديبي.....58
الفرع الثاني: خصائص دعوى التعويض 59
الفرع الثالث: شروط دعوى التعويض 60
المطلب الثاني : مسؤولية الإدارة عن تعويض الضرر المترتب عن القرار التأديبي غير المشروع66
الفرع الأول: تقدير القاضي لاستحقاق التعويض 66
الفرع الثاني: ضوابط تحديد القاضي الإداري لمقدار التعويض عن الضرر المترتب عن القرار التأديبي غير المشروع.....72
المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن دعوى التعويض.....75
الفرع الأول: جزاء مسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية. 76
الفرع الثاني: التزام الإدارة بتنفيذ الحكم بالتعويض عن القرار التأديبي. 80
خاتمة 84
قائمة المراجع 87
الفهرس 97