

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم: القانون العام
المرجع:.....

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

حق الموظف العمومي في الطعن ضد القرار التأديبي

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

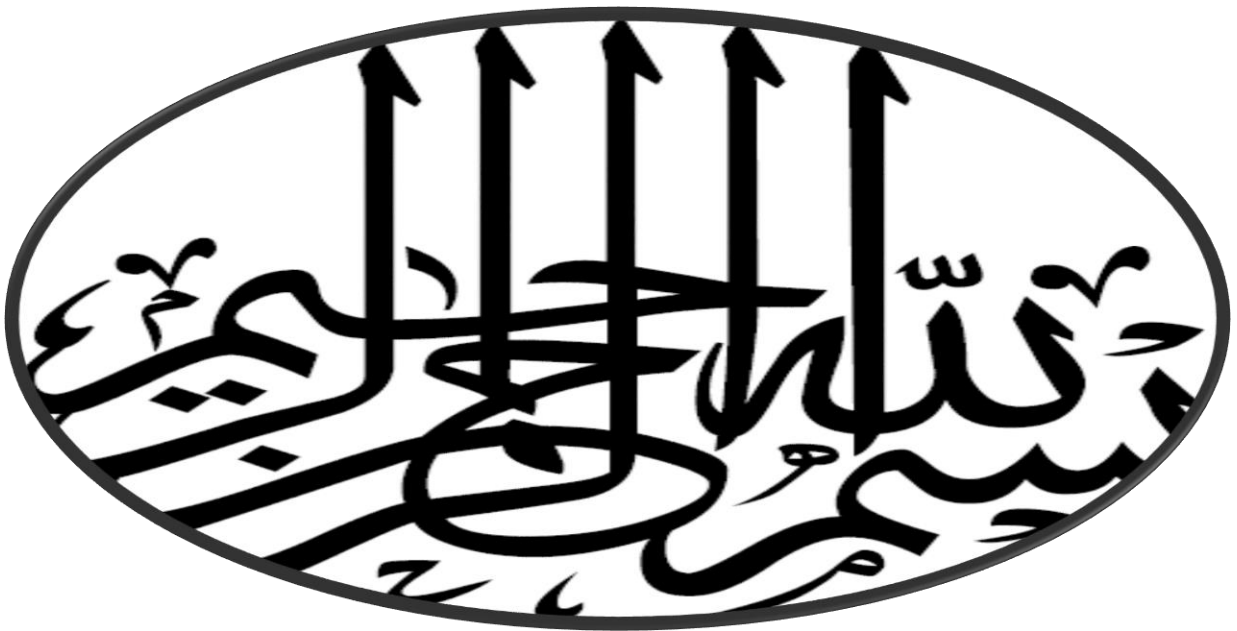
الشعبة: حقوق.
من إعداد الطالب(ة):
التخصص: قانون إداري
تحت إشراف الأستاذ(ة):
أ/ رحوي فؤاد
عقاد ياسر

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).....عباسي عبد القادر.....رئيساً
الأستاذ(ة)..... رحوي فؤاد. مشرفاً مقرر
الأستاذ(ة).....عبو عفيف.....مناقشاً

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت يوم: 2023/06/15



الإهداء

إلى من هرفني بحمل اسمه من كان يصنع من هقائه سعادتني إلى الذي كلما طلبه
أعطاني مرتسما دون مقابل إلى سندي وموجهي ومسهل دريبي إلى الذي بطيبته وحذانه
الوافر وعطائه بدون حدود وطلبه إلى ما أنا فيه إلى من انتظر ثمرة جهدي والذي
مهما قلبه ووصفته لن أعطيه حقه

أبي الغالي أطال الله في عمره وأدامه.

إلى التي ليس لها مثيل وإلى حبا في قلبها كبير والتي تحزن لحزني وتفرح لفرحي إلى
التي يتسع صدرها حين تضيق بي الدنيا إلى التي شجعتني ولا تزال تشجعني على
المواصلة الدرب فاستحققت أن تكون الجنة تحت أقدامنا حفظنا الله وأبقانا سدا لي
أمي الحبيبة

وإلى من هو سر قوتي وسبب فرحتي وسندي في الحياة إلى من اقتسمت معمو الطو
والمره

إخوتي الأعماء

إلى كل من علمني حرفه إلى كل من أضاءوا بعلمهم عقولنا أساتذتي الأفاضل أسأل الله
أن يحفظهم ويرحمهم ويجعلهم نورا الأمة

تشكرات

اللّٰهُ لا يطيب الليل إلا بشكره ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب الجنة اللغات إلا بذكرك... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة

إلا برويتك

فالحمد لله الذي أماننا وثبتنا لإتمام هذا البحث المتواضع حمدا يليق بجلال وجه وعظيم سلطانه والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام.

أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرفة " رحوي فؤاد " الذي لم يتخل علي بإرشاداته وتوجيهاته ونصائحه فله مني الشكر والاحترام.

وأشكر كل من ساعدني في هذا البحث من قريب ومن بعيد ولو بكلمة طيبة.

الى كل هؤلاء أرجو من الله العزيز القدير أن يجزيهم عنا خير الجزاء

قائمة المختصرات

باللغة العربية

ص: صفحة

ط: طبعة

د.ط: دون طبعة

ب.ن: بلد النشر

س.ن: سنة النشر

باللغة الأجنبية:

p: p

I: ed

D.T.: Without a print

B.N.: Country of publication

SN: Year of publication

مقدمة

يعتبر الموظف العام بمثابة اللبنة الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام لأنه يشكل الأداة الفعالة لتحقيق أغراضه الأساسية لاسيما تلك المتعلقة بتقديم الخدمة والمنفعة العامة للجمهور هذا ويزداد دور الموظفين أهمية خاصة مع اتساع نشاط الدولة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى مما يستوجب ضرورة صياغة قواعد قانونية كفيلة بتنظيم الجهاز الإداري للمرافق العامة عموما وتسيير الموظف العمومي بصفة خاصة.

إن عملية تأديب الموظف عن خطئه التأديبي ليست عملية انتقامية والقهرية بل مجرد عملية قانونية يهدف من ورائها إصلاح الموظف المخطئ وتحذير باقي الموظفين، وذلك حفاظا على حسن سير المرافق العامة.

ويحكم عملية التأديب لموظف ما، نظام تأديبي محكم يتضمن مجموعة القواعد والأحكام التي تبين واجباتهم وتحدد أخطاءهم والعقوبات التي توقع عليهم بمعرفة السلطة التأديبية المختصة وفق إجراءات تأديبية معينة، هاته الإجراءات التأديبية نتناولها بالبحث في الأخطاء والعقوبات التأديبية المقررة لها وتكونان معا ما يعرف بالقانون التأديبي الذي يتضمن بدوره مجموعة القواعد التي تنظم السلوك الوظيفي والعقوبات المقررة لمخالفته، وكذا السلطة التأديبية المختصة بتوقيعها كما يتناول الخصائص العامة والمراحل الإجرائية لهذه العملية ابتداء من تحديد الخطأ التأديبي وتكييفه ثم مرحلة الإحالة على مجلس التأديب فمرحلة التحقيق، ثم المرحلة الاستشارية أو الإلزامية قبل إصدار القرار التأديبي وتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام المخطئ تأديبيا، عقابا وردعا له عما يثبت قبله من أخطاء تأديبية ارتكبها أثناء ممارسته لوظيفة أو بمناسبتها، ثم نتطرق إلى الضمانات الممنوحة له بعد توجيه العقوبة، أين يكون للموظف الحق في التظلم إداريا أمام إدارته أو قضائيا أمام المحكمة أو المجلس في حالة كان القرار غير مشروع، ومنه نطرح الإشكالية التالية:

فيما تتمثل إجراءات طعن الموظف العمومي في قرارا المجلس التأديبي؟

أهمية الموضوع:

نظرا لأهمية الموضوع كونه يحتل جانبا كبيرا في مجال الوظيفة العامة، المتجسد في كيفية تسليط العقوبة وكيفية الطعن فيها فالإمام الموظف المحال على التأديب بها يحمي حقوقه كما يحد من تعسف الإدارة وتطرفها ومغالاتها وبالتالي التوصل إلى مسائلة تأديبية عادلة .

أسباب اختيار الموضوع:

قمنا باختيار الموضوع بناء على أسباب ذاتية وموضوعية تتمثل فيما يلي:

- أسباب ذاتية:

- رغبة وميول شخصي لدراسة الموضوع

- موضوع يقع ضمن تخصصنا ومناسب له.

- أسباب موضوعية:

- التعرف على مدى توفيق المشرع الجزائري لتنظيمه أحكام الطعن في القرار التأديبي للموظف.

- إثراء المكتبة العربية والجزائرية بمراجع في الموضوع.

منهج الدراسة:

سعيًا منا للإجابة على الإشكالية المطروحة، تحتم علينا استعمال المنهج التحليلي لملائمته للدراسات القانونية وذلك بفحص نصوص المشرع الجزائري بهدف استقراء مختلف الأفكار المتعلقة بأحكام الطعن في القرار التأديبي للموظف، وكذلك تم توظيف المنهج الوصفي في تبيان وتوضيح الظاهرة المدروسة.

تقسيم البحث:

تم تقسيم البحث وفق الخطة الثنائية إلى:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام

الفصل الثاني: طرق الطعن في القرار التأديبي

الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للموظف العام

تمهيد:

يتحقق سير المرافق العامة الحيوية التي تقدم الخدمات العمومية للمواطنين على شكل نشاط إداري يقوم به شخص مؤهل لذلك يسمى الموظف العمومي، الذي يعتبر عوناً من أعوان الدولة وحامي أجهزها الإدارية، إذ هو المؤتمن على مصالح الأفراد و من ثم فهو يتمتع بقدر كبير من الصلاحيات و السلطات المستمدة من وظيفته و ما يستلزمه مركزه الوظيفي من واجبات الذي أولى له المشرع الجزائري من خلال الدساتير و القوانين الأساسية و المراسيم التنفيذية اهتماما كبيرا من خلال حمايته و ضمان حقوقه و واجباته خلال مساره المهني، الذي يعتبر المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتتابعة التي يندرج فيها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة ، وهو كذلك مجموعة من الخيارات المرتبطة بالعمل و التي امتدت عبر حياة الفرد للقيام بمهامه لحسن سير المرافق العامة.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

بما أن الوظيفة العامة تعتبر وعاء للسلطة لممارسة نشاطها الإداري، وذلك من خلال موظفيها الذين يعتبرون أداة للدولة لتحقيق أهدافها، لذلك لا بد من تحقيق من ينطبق عليه هذا الوصف، وقد سعى كل من المشرعين والقضاة والفقهاء الى ضبط مفهوم الموظف العام من خلال التعريفات:

المطلب الأول: تعريف الموظف

أولاً: في التشريع

ان التعريف التشريعي بصفته الاستثنائية قد يذهب الى البحث عن مضمونه ولكن في أغلب الأحيان ونظرا لصعوبة وعدم دقة التعريف الموضوعي، فإنه يذهب الى تعريفات وظيفية تطبيقية على شكل تبيان الهدف من المفهوم، أو على شكل قائمة لتحقيق هدف معين، حينما يراد تحديد مفهوما للموظف العام يلجأ الى البحث أولاً في الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.¹

ان المشرع الجزائري لم يعرف الموظف العمومي وإنما عرف عناصره الأساسية المذكورة في المادة 01 التي يجب توفرها في الشخص لكي يعتبر موظفا عموميا، حيث جاء في نص المادة 02 من القانون في الفقرة الثانية:² "يعتبر موظفون الأشخاص المعينون

¹ : الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.

² : المادة 01/02 من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.

في الوظيفة الدائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم".

من خلال المادة أعلاه يتضح ان العناصر التي تتوفر في الشخص المؤهل للوظيفة

العامه وتتمثل في:

- التعيين في الوظيفة العامة

- ديمومة العمل

- الترسيم

- العمل في مرفق من مرافق الوظيفة العامة.

أما بالنسبة للقانون رقم 78-12 الصادر في 06/08/1978 المتعلق بالقانون

الأساسي العام للوظيفة العامة¹ فقد أطلق لفظ العامل على كل الموظفين في الإدارات وفي

المؤسسات الاقتصادية، حيث جاء في المادة 01² منه: "يعتبر عاملا كل شخص يعيش

من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غير من العمال أثناء

نشاطه المهني".-

وفيما يخص المرسوم رقم 85-59 الصادر في 23/03/1985 فإنه عرف الموظف

في نص المادة 05³ منه: "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء

¹ : القانون رقم 78-12 الصادر في 06/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

² : المادة الأولى من القانون رقم 78-12 الصادر في 06/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

³ : المادة 05 من المرسوم رقم 85-59 الصادر في 23/03/1985.

المدة التدريبية تسمية الموظف"، ومن خلال نص المادة، يشترط في تسمية الموظف العام على الشخص الذي يثبت في منصب عمله.

أما بالنسبة للأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية¹، فقد اكتفى المشرع الجزائري لتحديد مجال الموظف العام وذلك في نص المادة 02² "يطلق هذا القانون الأساسي على الموظفين العاملين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية".

كما استثنى فئات لا تخضع له وهي القضاة، المستخدمون العسكريون المدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان، إلا أنه في نص المادة 01 فقد جاء: "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري".

ثانياً: في الفقه

قام الفقه بتقديم مجموعة من التعاريف نذكر منها:

- عرف "دي لوبادير" الموظف بأنه: "يكون موظفاً عاماً الشخص الذي يتولى وظيفة دائمة في كادر المرفق العام"

- وعرفه "الدكتور سليمان محمد الطماوي" بأنه: "الشخص الذي يسند إليه عمل دائم في خدمة مرفق عام، تشرف على إدارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".

¹ : الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² : المادة 02 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

- يعرفه " عبد الرحمن الرميلي " بأنه: " الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعادته الإدارة لأجلهم، وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة بصفته الشخصية".¹

- ويعرفه " عبد الرحمن محيو أحمد " بأنه: " ان الموظفين هم من يجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة 06 من قانون الوظيف العمومي² والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة".

ثالثا: في القضاء

تأثر مفهوم الموظف في فرنسا بالأفكار الأساسية التي يستند اليها نظام الوظيفة العامة في فرنسا، حيث تعتبر رسالة وخدمة ينقطع لها الموظف ويكرس جل نشاطه. وكذلك عرفه مجلس الدولة الفرنسي بأنه " الشخص الذي يعهد اليه بوظيفة دائمة داخلية في كادر مرفق عام"، والعبارة في ثبوت صفة الدوام للوظيفة ليست بوجود درجة لها في الميزانية، وإنما وجود نظام قانوني يحكمها سواء كان هذا النظام يتضمن درجات أم لا، بل لا يشترط أن يتضمن هذا النظام منح مرتبات للموظفين، كما لا ينفي عن الوظيفة

¹ : محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الرابعة لسانس، كلية

الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي .2012-2013، ص21.

² : المادة 06 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الصفة الدائمة، أن يكون النظام القانوني الذي يحكمها يجيز السلطة المختصة فصل شعبها بانقضاء مدة معينة.¹

كما عرفه القضاء المصري بواسطة مجلس المصري كذلك بأنه " صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة الا اذا كانت علاقته بالحكومة مستقرة ودائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام..."

كما يعرف أحكام مجلس الدولة الموظف العام على أنه: "الشخص الذي يكلف بعمل دائم في خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر".²

وعرفه القضاء الجزائري بأنه: "الشخص الذي يساهم في عمل دائم، في مرفق تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية، بأسلوب الاستغلال المباشر، تكون مساهمة في ذلك عن طريق اسناد مشروع الوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة وعلى قبول هذا التعيين من جانب صاحب الشأن".³

¹ : عزيزة شريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائرية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر ، 1988 ، ص.90.

² : المرجع نفسه، ص91.

³ : مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 22.

المطلب الثاني: شروط وطرق التوظيف

أولاً: شروط التوظيف

يعتبر التوظيف من أهم الأساليب التي من خلالها يتم استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة والمؤهل العالي لشغل المناصب الشاغرة ويشترط في عملية التوظيف مجموعة من الشروط الواجب توفرها في من يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية وقد حددها المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03، حيث نصت المادة 75 منه على "لا يمكن أن يوظف أيا كان في الوظيفة العمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية¹:

- أن يكون جزائري الجنسية:

باعتبار الموظف العام هو خادم الدولة وجاء من أجل خدمة الصالح العام فيكون ارتباطه بالدول عن طريق القوانين والتشريعات ولقد اشترط المشرع الجزائري في الموظف العمومي أن يكون جزائري الجنسية بالتالي يتمتع بالروح المواطنة وهذا ما سيجعله حريصاً على عمله وتحقيق المصلحة العامة.²

ولقد فرق المشرع في الأمر رقم 66-133 بين حامل الجنسية ومكتسبها فلا يحق أن يعين الفرد في منصب موظف عام إلا بعد مرور سنتين لاكتساب الجنسية الجزائرية

¹ : المادة 75 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² : المرجع نفسه، ص 23.

ويثبت خلالها الجنس ولاءه للجنسية الجزائرية لكي يتم تعيينه في الوظيفة، لكن بعض

الوظائف المهمة يكون إثبات الجنسية أكثر من سنتين.¹

- أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية:

اشترط المشرع الجزائري على الذي يتقلد الوظيفة العمومية أن يتمتع بالحقوق المدنية

كلها غير منقوصة منها، ويقصد في ذلك حسن السيرة والأخلاق ذلك بمراجعة صحيفة

السوابق العدلية قبل أن يلتحق الموظف بالوظيفة، فهذه المهمة تكون من اختصاص الإدارة

حيث يستعمل كل طرف لتأكد من أنه يتوفر على كل الشروط اللازمة.²

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية:

بمعنى يجب على المترشح أن تكون وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية فهذا مهم بالنسبة

للإدارة والمترشح للوظيفة معاً، فقد يكون أدى واجبه أو أعفي منه، فالمهم أن تكون وضعيته

قانونية.³

- شرط السن:

عادة ما تشترط قوانين الوظيفة العمومية في جميع الدول الحد الأدنى لسن المتقدمين

لطلب التوظيف، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 78 من الأمر السابق على الحد

¹ : فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص 71.

² : محمد يوسف المعدكاوي، دراسة في الوظيفة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص 62.

³ : المرجع نفسه، ص 63.

الأدنى للسنة القانونية والمقدرة بـ 18 سنة كاملة، ويهدف المشرع من خلال تحديد سن العمل لحماية القصر من الاستغلال، ضمان حق التمرس حتى سن 18 من جهة ومن جهة أخرى يهدف إلى تحقيق حد أدنى من الإدراك والنضج العقلي اللازم لتحمل المسؤولية والجدية الكافية لتفهم الواجبات الوظيفية.

- إثبات مستوى التأهيل الذي تتطلبه المناصب الشاغرة:

قصد به إثبات المترشح مستوى التأهيل لشغل المنصب، حيث تختلف مستويات التأهيل باختلاف المناصب الوظيفية، وكلما كانت ذات مسؤولية كبيرة كلما تطلب مستوى تأهيل أعلى والعكس صحيح، حيث نصت عليه المادة 79 من الأمر السابق.

عندما يستوفي المترشح هذه الشرط لالتحاق بالوظيفة العمومية يتقدم للمشاركة في المسابقات التوظيف التي تنظمها المؤسسات أو الإدارات العمومية تختلف طبيعة المسابقات من نوع لآخر لذلك سنعرض أنواع المسابقات وكيفية تنظيمها.¹

ثانياً: طرق التوظيف وكيفية تنظيمها

تختلف طرق التوظيف من رتبة إلى أخرى، وقد حددها المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133، وكما نص عليها القانون 59-85 في المادة 34 وأكدها في

¹ : محمد يوسف المعدكاوي، دراسة في الوظيفة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 64.

² : المادة 26 من الامر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن اول تشريع في الجزائر المستقلة.

المادة 80 من الأمر رقم -06 03 نصت على مختلف الطرق و كيفية الالتحاق بالوظائف العمومية كما يلي:

- المسابقة على أساس الاختبارات:

يتم اختيار أفضل المرشحين وأقربهم للوظيفة من خلال المؤهلات العلمية المؤهلة، حيث يكون النجاح فبهذا الاختبار فهي المرحلة الأخيرة لتعيينه في منصبه، ويمر هذا النوع من المسابقات بمرحلتين تتمثل في²:

- المرحلة الأولى:

بعد المصادقة على المخطط السنوي البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق الأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق ب سلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي و أعوان إدارات المركزية والبلديات³، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها فتح مسابقات على أساس الاختبار أو مقرر حسب الحالة (مركزية، محلية) الذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ التوقيع عليه، ويجب أن تبدي المصالح المركزية أو المحلية رأيها حول مدى مشروعية القرار أو المقرر في أجل لا يتعدى خمسة عشرة يوما (15 يوما) من تاريخ توقيعه عليه .

¹ :المادة 80 من الأمر رقم -06 03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² : علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص33.

³ : المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق ب سلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي و أعوان إدارات المركزية والبلديات.

ثم يأتي بعد ذلك عملية إشهار عن فتح مسابقة على أساس الاختبارات كما يلي:"
يتم إشهار وجوبا في الصحافة المكتوبة وذلك في يومية الوطنية باللغة العربية والأخرى
بالفرنسية لا تتجاوز المدة التي تفصل بين الأول والثاني خمسة أيام.

كما يجب إلصاق إعلان التوظيف عن طريق المسابقة في مقر المؤسسة المعنية
بالتوظيف، وكذا بمقر مراكز الامتحان. من جهة أخرى يتعين على المؤسسة أو الإدارة
العمومية المعنية إجراء إشهار المسابقات والاختبارات المهنية أيضا على مواقع الإنترنت
الخاصة بالمديرية العامة والوظيفة العمومية.¹

يشرع المرشحون في إرسال أو إيداع ملفات ترشيحهم ابتداء من أول إشهار وترفض
الإدارة المعنية تلقي كل ملفات التي تصلها بعد الأجل المحدد 45 يوم بعد انتهاء المدة
المخصصة لاستلام ملفات المرشحين يتم غلق التسجيل ملفات الترشيح الذي تم فتحه لهذا
الغرض ويتم استدعاء لجنة تقنية باختبار المرشحين المقبولين للمشاركة في هذه المسابقة
تقوم بدراسة ملفات المرشحين والتأكد من مطابقة وثائق المرفقة بها بالوثائق المطلوبة كما
تتأكد من شهادات المرشحين.²

¹ : هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبقعة التجارة الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر
والتوزيع، الجزائر، 2013، ص112.

² : كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة بن يوسف بن خدة، بن
عكنون، الجزائر، 1990، ص54.

يتم تدوين عملية دراستها للملفات في محضر المؤسسة أو الإدارة المعنية ويحتوي

المحضر على:

- أسماء المرشحين المقبولين للاشتراك في المسابقة

- أسماء المرشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان سبب الرفض.

ترسل نسخة من محضر اجتماع اللجنة التقنية في حدود 8 أيام من التوقيع عليه إلى

مصالح الوظيفة العمومية حسب الحالة مرفقا بنسخة الإعلانات الاشهارية لتوظيف وتقوم

المؤسسة المعنية بتبليغ المرشحين المقبولين في ظرف يوم على الأقل قبل تاريخ المحدد

لإجراء المسابقة المفتوحة.

وهذا إلى جانب إبلاغ المرشحين غير المقبولين مع إطلاعهم بسبب الرفض وإعلامهم

بالحق في الطعن أمام مصالح الوظيفة العمومية في أجل عشرة أيام على الأقل قبل إجراء

الاختبارات الكتابية و يتم تسجيل الطعون في سجل مكتب تنضم و هذا السجل مفتوح

خصيصا لهذا الغرض ويكون أمام لجنة خاصة تكون هذه اللجنة على دراية بكافة الطعون

في حالة قبولهم يتم استدعاء المرشحين المعنيين للمشاركة في المسابقة المعنية.¹

- المرحلة الثانية:

يقوم ممثل المؤسسة المعنية بالاتصال بالإدارة المخولة لها قانونا بتنظيم المسابقات

على أساس الاختبار، تقديم لها ملف المسابقة من أجل أن تبادر بإجراءات التحضير

¹ : كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، المرجع السابق، ص59.

للمسابقة، وتحسبا للاختبار الكتابية تجمع اللجنة المكلف المواضيع، حيث يقوم كل عضو من أعضائها اقتراح ثلاثة مواضيع مختلفة، يختار الرئيس عن طريق القرعة موضوعين من كل مادة، وهنا نشير إلى أن أعضاء اللجنة يجب أن لا يكونوا معينين بالمسابقة أو لهم صلة ق اربة مع أحد المرشحين.¹

وعند الانتهاء من تصحيح الاختبارات الكتابية تجمع لجنة القبول على مستوى المركز امتحان وتتحقق من مدى مطابقة نقاط المرشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية أي الذين تحصلوا على المعدل 20/10 أو يفوقه، دون الحصول على علامة إقصائية يتم تدوين أشغال اللجنة في محضر يوقع عليه جميع الأعضاء و تسلم نسخة منه إلى ممثل المؤسسة أو الإدارة.²

يقوم ممثل الإدارة باستدعاء المترشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية في أجل لا تقل عن 15 يوما ودون أن تتجاوز شهرين على أن يتم الإعلان عن الناجين نهائيا قبل ثلاثين نوفمبر من كل سنة مالية، ويتم انتقاء أعضاء اللجنة مواضيع اختبار الشفهي من طرف رئيس مركز من بين أساتذة المركز أو أي شخص يتمتع بالكفاءة والمؤهلات المطلوبة في المواد المعنية على أن لا يكون لأعضاء اللجنة أية صلة بأحد المرشحين، بعد انتهاء الاختبار الشفهي تدون العلامة على كشف النقاط ممضي من طرف الممتحنين و حساب

¹ : محمد أنيس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص249.

² : المرجع نفسه، ص250.

المعدل العام لكل متر شح كما تعد القائمة الاحتياطية حسب درجة استحقاق المترشحين ثم يتم استدعاء اللجنة المكلفة بإعلان نتائج النهائية للمداولة.

يتم تحديد قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق مفروقة بقائمة الاحتياطيين و في حالة وجود مرشحين تحصلوا على نتائج متساوية يمكن الفصل بينهما على أساس معيارين: معدل الاختبارات الكتابية

-علامة الاختبار الذي له أكبر معامل.¹

وفي حال لم يتم الفصل رغم تطبيق المعايير المذكورة يمكن تطبيق الترتيب حسب

الأولوية كالتالي:

-تقدير شهادات أو مؤهل.

- أقدمية الشهادة

-المرشح الأكبر سنا.

ويتم تدوين أشغال اللجنة في محضر موقع من قبل كافة أعضائها لتقوم المؤسسة

أو الإدارة المعنية بنشر النتائج نهائية للمسابقة عن طريق إعلانها، ثم يقوم بإرسال محضر

إعلان عن النتائج الكتابية، كذلك كشف لنقاط الاختبار الشفهي إلى مصالح الوظيفة

العمومية (حسب الحالة) في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ التوقيع عليه.

¹ : محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة شهادة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص18.

يتم تنصيب المعنيين وجوبا في وظائفهم في أجل أقصاه شهر واحدا ابتداء من تاريخ توقيع على محضر الإعلان عن نتائج النهائية، وفي حالة عدم استجابة المترشح الناجح للاستدعاء الذي تلقاه من طرف المؤسسة خلال شهر من تاريخ تبليغه يتم استدعاء مباشرة أول مترشح مسجل في قائمة الاحتياطية.¹

-التوظيف على أساس الشهادات:

في هذا النوع من المسابقات يكون المعيار الأساسي للتوظيف هو الشهادة أو المؤهل، ففي أول الأمر تقوم المؤسسة بإعلان عن الحاجة إلى توظيف فئة معينة لشغل بعض المناصب الشاغرة، بعد ذلك تقوم المؤسسة بجمع بين درجة الشهادة التي تحصل عليها المعنى بالأمر ودرجات التي تحصل عليها في امتحان المسابقة ويعتمد هذا النمط على خمسة معايير التالية:²

- ملائمة مؤهلات التكوين المترشح مع المتطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة في المسابقة
- تكوين مستوى أعلى من الشهادات المطلوبة للمشاركة في المسابقة
- الأعمال والدراسات المنجزة في المسار الدراسي
- الخبرة المهنية

نتائج المقابلة مع لجنة الاختبارات المرحلة الأولى هي نفسها التي تتبعها الإدارة في عملية التوظيف على أساس الشهادات و على أساس الاختبارات التي تطرقنا إليها في العنصر الأول.

لكن المدة المخصصة لفتح المسابقة على أساس الشهادات مختلفة، حيث تتحدد في ثلاثة أشهر.

¹ : محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص19.

² : خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002، ص169.

تقوم اللجنة بجمع المترشحين وتقييمهم من صفر إلى أربع نقاط على الأكثر، ويتم تدوين أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضائها ثم يرسل غلى مسؤول الإدارة أو المؤسسة المعنية بالأمر.¹

بعد انتهاء من عملية إجراء المحادثة يقوم مسؤول المؤسسة باستدعاء لجنة المكلفة بإعلان نتائج نهائية لتقوم بدراسة ملفات المرشحين المقبولين بعدها يتم وضع علامة للمرشحين في المسابقة على أساس الشهادات، وفي الأخير يتم جمع النقاط التي تحصل عليها المرشحين حسب معايير المشار إليها سابقا. ثم يتم تدوين إشغال اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية في محضر ويقوم بتحضير قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق. -التوظيف على أساس الفحوص المهنية:²

توظيف على أساس الفحص المهني هي طريقة من بين أساليب التي نصت عليها المادة 80 من الأمر رقم 03-06 لذلك لا تختلف عن الطرق الأولى لكن هناك بعض أوجه الاختلاف التي تميزها ولو قليل عن غيرها تتمثل في:³

- تجرى الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في اختصاص المعني
- يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود ثلاثة أشهر
- يتم الإشهار عن الفحوص المهنية عن طريق إصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وكذا مراكز الامتحان يتم الفحص على أساس:⁴

¹ : خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص170.

² : مولود ديدان، القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، 2011، الجزائر، ص 68.

³ : المادة 80 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

⁴ : حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة،

2014، ص45.

1- بالنسبة لرتبة عمال المهنيين: اختبار تطبيقي على عدة فحوص ترمي إلى تقييم مؤهلات المترشح لمنصب العمل المعني، مدته ساعتين بمعامل ثلاثة، النقطة الإقصائية اقل من 20/06.

2- بالنسبة لرتبة حاجب: اختبار كتابي في الثقافة العامة ويهدف إلى تقييم المعلومات العامة للمترشح مدته ساعتين بمعامل اثنان

3- بالنسبة لسائقي السيارات من الصنف الأول و الثاني: تتكفل من هذا النوع من الفحص المهني.¹

مديريات النقل على المستوى الولائي يتضمن:

-اختبار شفوي في الثقافة العامة بمعامل اثنان

-اختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات لفئة معنية بمعامل اثنان

- اختبار شفوي في قانون المرور بمعامل ثلاثة.

-اختبار شفوي تطبيقي في مادة السياقة المعنية بمعامل أربعة.

-التوظيف على أساس الشهادات (توظيف مباشر):

يختلف هذا النمط من التوظيف عن الطرق السابقة، حيث يدخل ضمن توظيف

مباشر بمعنى دون الحاجة إلى إجراء مسابقة أو فحص ذلك تكون الشهادة هي الأساس في

النوع من التوظيف فقد نصت المادة 34 من المرسوم رقم 59-85 ثم نصت عليه المادة

80 من الأمر رقم 03-06 على "التوظيف المباشر يكون من بين المترشحين اللذين تابعوا

تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".

¹ : المرجع نفسه، ص46.

أمثال الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في مدارس المؤهلة قانونيا مثل طلبة المدرسة الوطنية للإدارة وطلبة المدرسة الوطنية للأساتذة.

من خلال هذه الطرق التي تطرقنا إليها يتضح لنا أن الفرد أو الشخص الذي استوفى شروط التوظيف واجتاز الامتحان بجدارة يتم تعيينه أو تنصيبه في المنصب شاغر لذلك التعيين هي المرحلة التي تأتي بعد النجاح في الفحص أو المسابقة المهنية.¹

فالتعيين هو الخطوة الثانية بعد التوظيف تتولى عادة اللجنة المختصة إصدار قرار التعيين بعد انتهاء من عملية الاختيار، يتم وضع الشخص تحت تجربة أو فترة تربص و هذا ما نصت عليه المادة 83 من نفس الأمر "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص" تتحدد مدة التربسنة قابلة للتجديد و هذا ما أكدته المادة 84 من نفس الأمر² " يجب على المتربص .. قضاء فترة تربص مدتها سنة".

بعد أن يمر الموظف الجديد بفترة التجربة أو التربص بكفاءة ونجاح، وتنتهي فترة الاختبار يتم تعيينه بصورة نهائية في السلك الإداري بواسطة الترسيم الذي يعتبر عملية قانونية بمقتضاها يتم تثبيت الموظف في رتبة بصفة تنظيمه قانونية ويخضع لأحكام الوظيفة العمومية المطبقة على الموظفين الموجودين في نفس السلك، بهدف تأدية المهام والواجبات الموكلة للموظف بالمستوى المطلوب ووفقا للأهداف التي تحددها المنظمة لابد من تهيئة و

¹ : عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2007، ص340.

² : المادة 84 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

توفير كافة الامكانيات لزيادة كفاءة و فاعلية الموظف لإنجاز مهامه بنجاح، فالدورات التكوينية تعد من أهم الوسائل لتهيئته و تأهيله لممارسة عمله على أحسن وجه¹.

المبحث الثاني: مفهوم النظام التأديبي

يقصد بالنظام التأديبي مجموع الأخطاء الوظيفية التي يرتكبها الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته لوظيفته والعقوبات التأديبية التي توقع على الموظف المرتكب لتلك الأخطاء.

المطلب الأول: تعريف النظام التأديبي وأساسه القانوني

أولاً: تعريف النظام التأديبي

يعرف النظام التأديبي في مجال الوظيفة العامة بأنه مجموعة القواعد القانونية المنظمة لتوقيع الجزاء المقرر قانوناً على الموظف العام عند ارتكابه مخالفة تأديبية، وذلك بقصد المحافظة على كيان الوظيفة العامة وحسن سير المرافق العمومية بانتظام واضطراد، فليس من شك في أن النظام التأديبي هو الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجبات الوظيفة بمعنى أنه حارس كيانها، فبدون التأديب لا تستقيم الحياة الوظيفية.

كما عرفه الدكتور سعيد مقدم: " تلك المبادئ والقواعد القانونية والفنية والاجرائية المتعلقة بعملية ممارسة سلطة التأديب، والذي ينظم مجموعة من العناصر والمقومات

¹ : عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص341.

الأساسية التي تكونه بما فيها السياسة العامة للتأديب، وإجراءات ممارسة التأديب والمخالفات وما يقابلها من جزاءات تأديبية.¹

ولقد عرفه الأستاذ "رشيد حباني" على أنه: "تمتع الإدارة وبموجب قواعد تشريعية وتنظيمية موضوعة مسبقا بسلطة مسائلة الموظف المخالف لواجباته الوظيفية، أثناء أو بمناسبة أدائه لمهامه، وذلك مراعاة للمصلحة العامة وخدمة المرفق العام، وهنا لا بد أن تقوم الإدارة بمعاقبته بإحدى العقوبات التي تتناسب مع حجم المخالفة المرتكبة، لأن مما لا شك فيه هو أن هذه الواجبات تبقى غير ذي جدوى إذا لم تترتب على مخالفتها عقوبة ما وهذا ما يسمى بالنظام التأديبي".²

ويمكن استخلاص من هذه التعاريف خصائص النظام التأديبي كالتالي:

- إنه عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العقاب الإداري، وهذه القواعد بعضها موضوعي تحدد الواجبات والمحظورات، والجزاءات المقررة على مخالفة الواجبات والخروج على مقتضياتها والبعض الآخر اجرائي يرسم الخطوات التي يلزم اتباعها لتوقيع العقوبة، كوجوب اجراء تحقيق وضماناته وما يتبع في المحاكمة والهيئة التي تتولى المحاكمة وتسبب الجزاء وكيفية الطعن فيه.

¹ : كريمة تاجر، المسؤولية الشخصية للموظف العام، رسالة ماجستير مقدمة كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون الجزائر، دفعة، 1991ص19.

² : أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986ص 47.

- قواعد مقررّة لحماية جماعة أو طائفة معينة من المجتمع السياسي، ولذلك فإن نظام التأديب لا يخضع لسلطانه سوى أشخاص معينين، إذ لا تستطيع منظمة ما أن تحاسب غير أعضائها الخاضعين لسلطانها.

- وظيفة النظام التأديبي على وجه التحديد هي مواجهة المخالفات التأديبية التي يرتكبها الأفراد بالخروج على واجبات العمل، أو انتهاك الالتزامات وذلك بغرض حماية نظامها وتحقيق أهدافها.¹

ثانياً: الأساس القانوني لتأديب الموظف

تحدد مبرر وأساس سلطة التأديب عامة والفصل التأديبي خاصة بنوع العاقلة التي تربط الموظف العام بالدولة، إلا أن هذه العلاقة قد مرت بمراحل وقيل بشأنها عدة نظريات تجمل الآراء التي جاءت بها في نقطتين أساسيتين، بحيث تضم النقطة الأولى النظريات التعاقدية بينما تتجلى النقطة الثانية في النظريات ثم الانتقادات التي وجهت لها، مع إبراز في الأخير النظرية التي تبدو أنها راجحة في ذلك والتي اعتمدها الفقه في تحديده لأساس سلطة التأديب عامة والفصل التأديبي خاصة.²

1- النظريات التعاقدية:

وتقوم هذه النظريات على أساس أن العلاقة عي علاقة عقدية ينتج عليها التزامات متبادلة بحيث ينبغي لكل من الطرفين احترامها، وعليه فالأخطاء الوظيفية تعد إخلالاً بالتزام

¹ : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص26.

² : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص56.

عقدي يسمح للدولة كطرف ثاني في العقد أن تمارس حق العقاب التأديبي ومنه الفصل التأديبي.

وهكذا فالسلطة التأديبية تنشأ عن العقد المبرم بين الطرفين وذلك على أساس أن الموظف العام قد أدخل بالتزاماته التعاقدية الملقاة على عاتقه، غير أن الفقهاء اختلفوا فيما يخص تكييف العقد المبرم بين الإدارة والموظف العام فمنهم من اعتبره عقداً من عقود القانون الخاص، إذ أن الجزاء التأديبي يتعلق بتنفيذ هذا العقد، ومنهم من اعتبره عقداً من عقود القانون العام.¹

بحيث أن طبيعة العقد تتحدد وفقاً لطبيعة مصالح موضوع العقد ، ومنهم أيضاً من اعتبر هذا العقد مدنياً يترتب عليه التزامات كل طرف إزاء الطرف الآخر حيث أن الدولة ملزمة بتقديم الأجر والحوافز المادية الأخرى بينما الموظف العام فهو ملزم بممارسة وظيفته والقيام بالتزاماته على أكمل وجه، فالدولة بهذه الرابطة العقدية تحقق الصالح العام إلا أن فريقاً من أنصار هذه النظرية يقول بأن العلاقة بين الموظف العام والإدارة أساسها عقد وكالة، بينما الدولة وموظفيها وهناك فريق من الفقهاء اعتبر هذا العقد الوظيفة العامة فهو مبرم بين الدولة والموظف العام فيصير هذا الأخير خاضعاً لنظام التأديب في حالة إخلاله بالسير الحسن للمرفق العام.

¹ : عبد القادر الشخيلي: قانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي «دراسة مقارنة»، دار الفرقان عمان، الأردن 1983:ص22.

بالرغم من الاعتبارات التي قدمتها هذه النظريات إلا أنها كانت محل انتقادات عنيفة من قبل الفقه ومن أهم هذه الانتقادات بإيجاز ما يلي: إن العلاقة بين الموظف العام والإدارة هي علاقة تنظيمية و لا تعتبر عقدية، ووضع الموظف العام اللائحي لا يسمح باعتبار العقد أساس الفصل التأديبي.¹

2- النظريات التنظيمية:

تتلخص هذه النظريات في رأي واحد وهي تسعى لهدف واحد وتختلف في تحديد أساس سلطة الفصل التأديبي ، ورأيها أن أحكام الوظيفة العامة وما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من واجبات الوظيفة مأخوذة مباشرة من نصوص القوانين واللوائح التي تنظمها، فالموظف في مركز تنظيمي لائحي وقرارات تعيينه لا تشئ له مركزيا ذاتيا خاصا فهو موجود بمقتضى القوانين واللوائح ، ويسبق قرار التعيين، وعليه فإن الوظيفة العامة لم تنشأ الموظف العام بل العكس صحيح إذ وجد الموظف العام للوظيفة نفسها فهو ملزم بالقيام بما تتطلبه واجبات هذه الوظيفة، وهكذا فإن أي إخلال بهذه الواجبات الوظيفية قد تضر بمصلحة المرفق العام مما يعرضه للجزاء التأديبي ومن قبل الجهة المختصة بذلك وفقا للقوانين واللوائح، فأساس سلطة الفصل التأديبي إذن مستمدة من هذه القوانين واللوائح.²

¹ : مليكة الصروح، سلطة التأديبية في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، "دراسة مقارنة"، مطبعة الجيلوي شبرا، مصر الطبعة الأولى، 1984، ص.39.

² : المرجع نفسه، ص.40.

أ- نظرية المؤسسة:

أول من وضع أسس هذه النظرية هو الفقه "موريس هوريو" وهي تقول بوجود سلطة تعمل على تنظيم الجماعة إضافة على وجود مصلحة مشتركة بين جميع الموظفين لتحقيق ذات الفكرة، ومن ثمة فأساس سلطة الفصل التأديبي يقوم عند الإخلال بهدف أفراد المجتمع. وهكذا فقد تعرضت هذه النظرية لنقد شديد وتم هجرها من قبل الفقهاء وذلك لأسباب عديدة منها: أنها غير دقيقة حيث تأخذ بمفهوم واسع لفكرة المؤسسة نفسها وحتى بالنسبة لمفهوم الجزاء الذي أخذت به، إذ أن العقاب بمفهوم صار جامعا الجنائي والتأديبي معا ومن خلال ذلك فإنها أصبت أقرب في شبه لنظرية العقد.¹

ب- نظرية السلطة الرئاسية:

تستند هذه النظرية على أساس أن السلطة الرئاسية هي التي لها الحق في ممارسة سلطة الفصل التأديبي، وبعبارة أخرى أنه ما دام الرئيس الإداري مسؤولا عن السير الحسن للعمل في المرفق العام بانتظار وإطراد فينبغي أن يكون له الحق في استعمال الوسائل التي تمكنه من تحقيق هدفه ومن ضمن هذه الوسائل الحق في ممارسة الفصل التأديبي.²

ويظهر مما سبق ذكره الارتباط بين الحق في سلطة التأديب وبين السلطة الرئاسية وهو ما يعد تطبيقا للمبدأ الأساسي في علم الإدارة العامة وهو التلازم بين السلطة والمسؤولية، غير أنه نتيجة تدخل المشروع طراً على هذه النظرية تعديلات في أسسها وخصائصها

¹ : كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار الهومة الطبعة الثالثة 2006، ص66.

² : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة، مرجع سبق ذكره، ص57.

وذلك بوضعه ضمانات تأديبية الغرض منها الحد من تعسف السلطة الرئاسية في مجال التأديب عامة والفصل التأديبي خاصة أي عن طريق اقتحام القضاء الإداري والتأديبي في ولاية التأديب، الأمر الذي يلزم السلطة الرئاسية باستشارة هيئة مشتركة (لجنة الموظفين) قبل تطبيق الجزاء التأديبي مما يقلل من سلطاتها فيقتصر اختصاصها على تطبيق العقوبات البسيطة، أما العقوبات الجسمية فتمنح إلى جهة مستقلة قد تكون قضائية أو هيئة مستقلة وبذلك صارت هذه النظرية تفتقد لبعض مقوماتها مما أدى الأمر بالفقهاء إلى هجرها.¹

3- سلطة الدولة:

ترأسها العميد "دوجي" فهو أول من جاء بهذه النظرية القائمة على أساس أن علاقة الدولة بالموظف العام هي علاقة سلطة فهي تقوم بممارسة حقها في تطبيق الجزاءات التأديبية بوصفها التشخيص القانوني للمجتمع ككل، كما أن سلطة الدولة هذه تمارس لفائدة ومصلحة كافة المواطنين ووفقا لنظام الوظيفة العامة، وممارسة هذا الحق من قبل الدولة قد تتكفل به السلطة الرئاسية تحت رقابة القضاء الإداري أو تشاركها في ذلك محاكم تأديبية وقد يقتصر هذا الحق على هذه المحاكم بصورة كلية.

وهكذا ورغم الاعتبارات المقنعة التي جاءت بها هذه النظرية فإنها لم تسلم هي

الأخرى من انتقاد الفقهاء لعدة أسباب منها:

¹ : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص58.

إن سلطة التأديب التي تعد عنصراً من عناصر سلطة الدولة لا تقتصر على موظفيها فقط وإنما قد توجد حتى في الوسط الأسري، فهناك لرب الأسرة سلطة تأديب على أفرادها وأن قيام الحق في تطبيق الجزاء التأديبي على أساس سلطة الدولة من شأنه أن يؤدي إلى الاعتراف لها بحقها في الإكراه البدني ضد الموظف العام المقصر في أداء واجباته الوظيفية في حين إن العقوبات التأديبية ال تشمل الإكراه البدني.¹

المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف العمومي

للتعرف على الإجراءات التأديبية السابقة للممثل أمام المجلس، فقد تطرقنا في هذا المطلب إلى معاينة الخطأ وتحريك الإجراء التأديبي وإلى توقيف الموظف وفي حالة الخطأ الجسيم، وتبدأ هذه الإجراءات من خلال التبيان الآتي:²

أولاً: معاينة الخطأ وتحريك الإجراء التأديبي.

من المؤكد أن ممارسة العمل التأديبي غالباً وان لم نقل دائماً، تبدأ بمعاينة المخالفة الذي قام بها الموظف العمومي لإحدى الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه، سواء أثناء مباشرة مهامه الوظيفية أو بمناسبة أدائها، وفي هذا الإطار جاء في النظام التأديبي للموظف العمومي على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس الإداري المباشر، أنه يجب مباشرة

¹ : سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، برج الكيفان الجزائر، الطبعة الأولى جوان، 1997، ص.111.

² : عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، ملتزم الطبع والنشر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012، ص.102.

الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ، بناءً والذي يتم إرساله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهذا ما سنفصله كآلاتي¹:

1- تقرير معاينة الخطأ:

فور معاينة الخطأ يقوم المسؤول المباشر في الغالب أو أي شخص له الصلاحية بتحرير التقرير، والذي يبين فيه الأفعال المكونة للخطأ الميني وظروف وقوعه وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوع هذا الخطأ، وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراءها على هذه الحالة، و كذلك اقتراح قرار التسريح في حال إذا ما كان الخطأ الميني جسيم من الدرجة، كما يمكن أن يشرع في هذا الإجراء ، وفي حدود اختصاص الموظف المكلف بالمعاينة التفتيشية والرقابة والذي يتعين على من يقوم في هذه المهمة، الإخبار الفوري للسلطة المختصة عن الأعمال التي تبدو أنها يترتب عنها عقوبات تأديبية مع احترام السلم الإداري، وذلك بتوضيح الطبيعة الحقيقة ليذا الواقعة مع تقديم كافة المعلومات التي تقدم كافة التفسيرات الموضحة للإدارة عن ظروف الواقعة.²

2- السلطة المختصة بالمعاينة:

إن معاينة الوقائع يجب ان تتم من قبل سلطة مختصة بذلك، فهي إما أن تكون من اختصاص الرئيس الإداري المباشر أو أي شخص آخر يحدده القانون وهي كآلاتي:

¹ : المرجع نفسه، ص103.

² : عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، المرجع السابق، ص104.

•الرئيس الإداري المباشر:

تتم المعاينة بالأصل من طرف الرئيس الإداري المباشر، أو من قبل الأعوان المكلفين بالمراقبة والتفتيش، مع القيام بإخطار السلطة المختصة التي لها حق توقيع الرقابة، من خلال التقرير المعاينة.¹

•شخص آخر غير الموظف المحدد قانونا:

يمكن أن تتم معاينة الخطأ الميني من قبل أشخاص ليس لهم علاقة بالإدارة التي يتبعها الموظف، وذلك في حالة إذا تعلق الأمر بالفعل المرتكب خارج المصلحة، وفي هذه الحالة يتعين على المصلحة التي لاحظت التصرف المخالف لأخلاقيات المهنة ويشكل اخلال القيام فو ار بإشعار السلطة المختصة التي لها صلاحيات للواجبات المهنية الملقاة على الموظف ، التعيين لهذا الموظف أو رؤسائه المباشرين إذا تعذر الأمر، وعلى الآخرين اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة بهذا الصدد ومنيا التبليغ دون أي تأجيل، أما إذا كان الخطأ يشكل جريمة فيجب إخطار النيابة العامة حسب قانون الإجراءات الجزائية، حيث تنص المادة 32 من الأمر رقم 150/66 من قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966.²

¹ : عيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2016، ص82.

² : المادة 32 من الأمر رقم 150/66 من قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966.

كما يمكن للسلطة التأديبية أن تتخذ عقوبات من الدرجة الأولى والثانية بعد الحصول على تقرير المعاينة، وذلك في حالة الأخطاء التي تختص بها دائرة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وذلك بحسب المادة 165، الفقرة الأولى من قانون الوظيفة العمومية الأمر رقم 06/03 لسنة 2006¹ التي تنص على: " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد الحصول على توضيحات من المعني.

- توقيف الموظف في حالة الخطأ الجسيم.

بعد معاينة الخطأ وتحريك المسائلة التأديبية تقوم السلطة المختصة باتخاذ أول إجراء بحق الموظف وتوقيفه عن ممارسة العمل في حالة ارتكاب خطأ جسيم والتي يمكن أن توقع عليه عقوبة من الدرجة الرابعة، وهذا ما نصت عليه المادة 173 من الأمر رقم 03/06 التي أشرنا أنها سابقا، وهذا ما سنفصله كالاتي²:

- ضوابط قرار التوقيف:

بسبب تنوع الأفعال التي يمكن أن تكون مبررة لتوقيع العقوبة الإدارية، فإنه ليس من الممكن تحديد الأفعال التي تشكل سبب في توقيف الموظف المرتكب للمخالفة .

¹ : المادة 165، الفقرة الأولى من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² : المادة 173 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

طبقاً لأحكام المادتين، 173-174 من الأمر رقم 03/06 يمكن توقيف الموظف من مهامه في¹:

- في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم والذي يؤدي إلى إمكانية توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة.

- في حالة متابعة جزائية ال تسمح ببقائه في منصبه

ونلاحظ أن المشرع في الحالة الثانية لم يحدد مائة هذه المتابعة، وبذلك وسع السلطة

التقديرية للإدارة.

- مدة التوقيف:

فيما يخص التوقيف في المتابعة الجزائية، فقد حددت بمدة الا تتجاوز ستة أشهر،

وذلك طبقاً للمادة 174 من الأمر رقم، 206/03² أما في حالة ارتكاب خطأ جسيم لم ينص

عمى مدة التوقيف، وبالتالي تطبق أحكام المادة 130 من المرسوم رقم 359/85³ الذي

حددت مدة التوقيف بشهرين، التي تبدأ من خلال إصدار قرار التوقيف.

¹ : المادتين، 173-174 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² : المادة 174 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

³ :المادة 130 من مرسوم 59-85/المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

- اعداد قرار التوقيف وآثاره:

يتم توقيف الموظف بموجب قرار تتخذه السلطة المعنية المختصة، ويبلغ عن طريق الرئيس الإداري المباشر إلى الموظف المعني، ويتم التبليغ رسمياً مقابل إشعار بالتسليم يعتبر الأثر المالي مهما لاعتباره مسألة اجتماعية بحتة، حيث حدث تطور تشريعي بهذا الخصوص، حيث أن المرسوم رقم 59/85، من خلال المادة 130 فقرة 102¹، لم يكن يسمح للموظف الموقوف بأن يتقاضى أي أجر باستثناء العائدات العائلية، أما الأمر رقم 06/03 جاء بحكم جديد وهو كيفية تقاضي نصف الراتب إضافة إلى المنح العائلية، وما يجب التذكير به أن الأمر رقم 133/66 هو الآخر كان يسمح بذلك، وبالتالي يمكن القول أن المشرع في الأمر رقم 03/06، قد استدرك هذا الأمر، من خلال توفير الضمانات للموظف أكثر من الأمر السابق².

و اذا تبين أن الموظف بريء مما نسب إليه، أو كانت العقوبات المفروضة عليه ليست من الدرجة الرابعة، فإنه يحق لو استرجاع كامل حقوقه من المرتب، وما بخصوص الموظف المتابع جزائياً، فإن المشرع، في الأمر رقم 03-06 منح لسلطة التعيين السلطة التقديرية، في منح جزء من الراتب للموظف الموقوف لا يتعدى النصف، كما أن السلطة لها صلاحية على أن لا تمنح له أي جزء ومع ذلك، فإن المشرع أبقى على المنح العائلية،

¹ : المادة 130 / 02 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² : أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 1996 ص 330.

على أن تسوى وضعيته الإدارية بعد أن يصدر الحكم المترتب عمى المتابعة الجزائية، وبخصوص الفصل لهذا الموظف يستمر لغاية الفصل النهائي، مما يؤدي إلى تمديد المدة إلى أكثر من شهرين.¹

ثانياً: الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي

1 - استشارة المجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

قد يرتكب الموظف العام أخطاء تأديبية أثناء قيامه بأداء وظيفته تستوجب توقيع عقوبة عليه، ومن خلال النظر إلى المادة 64 من الأمر رقم 06-03²، فإن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، يوكل إليها اختصاص أصيل أثر اجتماعيا لنظر في الخطأ الذي ارتكبه الموظف، كما أنيا تقدر مدى جسامة الخطأ، لتوقيع العقوبة المناسبة له، ومن هنا فإن المشرع الجزائري تصدر رأيا ملزماً في بعض أوكل لها مهمة التقدير باستقلالية تامة عن الإدارة، كما أنها ان كانت تعتبر هذه اللجان مجالس تأديبية وليست قضائية، إلا أنه من حيث تشكليا يغلب عليها الصفة الإدارية، وعلى ذلك لا يجوز للإدارة توقيع عقوبة بناء على رأي مطابق للجنة، على أن تلتزم هذه المجنة بالبت في القضية في مدة العزل إلا تتجاوز 45 يوم من تاريخ إبلاغها، غير أنه يجوز تجاوز هذه المدة في حالة فتح تحقيق تكميلي.³

¹ : أحمد محيو ، محاضرات في المؤسسات الإدارية، المرجع السابق، ص331.

² : المادة 64 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

³ : دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد06، العدد02، الجزائر، 2020، 209.

ثانياً: استدعاء الموظف العمومي للمسائلة التأديبية

بالرجوع إلى المادة 168 من الأمر رقم 06-03، والذي جاء فيها " يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثل شخصياً، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوماً على البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام".

نلاحظ أن المشرع الجزائري كفل حق الموظف المعني بالمسائلة التأديبية، بأن يعمم تاريخ بداية المسائلة، حيث ألزم هيئة التأديب أن تبلغه بموعد الشروع فيها، كما حدد وسيمة التبليغ، حيث اشترط أن يتم هذا التبليغ بالبريد الموصى عليه مع وجود وصل الاستلام، وبالتالي أي تبليغ بوسيمة أخرى يعد باطلاً ولعل الغرض من ذلك هو ضمان عدم الموظف بداية المسائلة شخصياً، إلا إذا حدث قوة قاهرة دون ذلك، وكل هذا حتى يتمكن المعني بتاريخ هذا الموظف من تجهيز دفاعه قبل 15 يوماً من مثوله أمام المجلس، وبالتالي كأصل عام اشترط المشرع الحضور الشخصي للموظف العمومي، وكاستثناء أجاز حضور من يمثله، وفي حالة عدم حضوره رغم الاستدعاء تستمر المتابعة وهذا شريطة أن يقدم عذراً مبرراً ما أقرته المادة 168 من الأمر رقم 06-03، في الفقرة 03- حيث نصت بأنه "يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من لجنة متساوية الأعضاء...تمثيله من قبل مدافعه"¹...

¹ : المادة 03/164 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية.

ثالثاً: المداولة والاقتراح

يقصد بالمداولة بشكل عام، هو تبادل الرأي بين أعضاء الهيئة أو المجلس وقيامه بإبداء كل منهم رأيه، فتجتمع اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي تحت رئاسة السلطة الموضوعية على مستواها أو من ينوب عنها، حيث يختار من بين الأعضاء في المكان والساعة المحددة، ويبدأ المجلس التأديبي بافتتاح الجلسة بالمناداة على أسماء الشهود حتى يتم الإدلاء بشهاداتهم وبعد الانتهاء يتعين عليهم الانصراف، ويطلب من المعني ودفاعه تقديم ملاحظاتهم والاستماع للشهود الذين يقدمهم، وذلك تبعاً لنفس الشروط التي يتم فيها الاستماع للشهود الإدارة، وبعد الانتهاء من الاستماع للجميع يقوم المجلس بإجراء مداولة في جلسة مغلقة سرية ولا يسمح بحضورها إلا أعضاء المجلس.

وفي حالة إذا ما تبين للمجلس أن المعلومات التي بين يديه غير كافية بخصوص الوقائع التي بين يديه، فله الحق بطلب المزيد، كما يمكن له أن يأمر بفتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، وذلك قبل البث في القضية المطروحة، كما يمكن للجنة بأغلبية الأصوات اقتراح العقوبة الملائمة مع الوقائع المنسوبة للمعني وهذا بأغلبية الحاضرين، وفي حالة تساوي الأصوات، فصوت الرئيس يكون له الصوت الراجح.¹

¹ : كمال رحمادي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006، ص75.

رابعاً: مرحلة اتخاذ القرار

سنقوم بتفصيل هذه المرحلة بشكل دقيق، وهي كالآتي:¹

- شكل القرار الإداري التأديبي:

بالنظر للأمر رقم 03-06 ، فإن كل العقوبات التي قد تصدرها السلطة المعنية المختصة بالتأديب ، قد تكون في صورة قرار أو مقرر، وبالتالي لا يشترط شكلاً معيناً لهذا القرار، فالهدف من ذلك إلزام الإدارة بمراعاة المرجعية الشكلية والقانونية للقرار الإداري وذلك تفادياً رقم 03-06 وكذا إلى محضر الاجتماع لطعن فيها بالإلغاء، كالإشارة مثلاً للأوامر علاوة على ذلك يجب الإشارة إلى الجية المكلفة بتنفيذ الجزاء التأديبي، وكذا السلطة الموقعة على القرار، فجميعها من المرجعيات والشكليات الضرورية لازمة لسلامة القرارات الإدارية الخاضعة للقانون الوظيفة العمومية.²

- تبليغ القرار التأديبي:

بعد الانتهاء من مرحلة إصدار القرار الإداري التأديبي، تقوم السلطة التأديبية المختصة بتبليغ القرار التأديبي للموظف المرتكب المخالفة التأديبية، التي تمثل إخلالاً بمقتضيات الوظيفة، وغالباً ما يكون هذا القرار متضمناً العمومية، وكذلك بصفة فردية طالما كان القرار فردياً إشهار بالوصول في مغلف، لأن السلطة التأديبية غير ملزمة بإتباع وسيمة

¹ : المرجع نفسه، ص76.

² : فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، عمان:، جامعة الشرق الأوسط، 2013، ص92.

محددة لإتمام إجراء التبليغ، فيكفي علم الموظف بمضمون هذا القرار ، حيث يبلغ الموظف المخالف المعني للقرار المتضمن للعقوبة التأديبية لمدة لا تتجاوز 8 من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه أيام ابتداء الإداري.¹

¹ : المرجع نفسه، ص93.

الفصل الثاني: طرق الطعن في القرار التأديبي

تمهيد:

إن أهمية النظام التأديبي في المجتمع الوظيفي لطالما كانت غاية أراد من خلالها المشرع الحصول على نظام مثالي، يجمع فيه بين فاعلية الإدارة في الحفاظ على حسن سير المرافق العامة، وضمان أكثر لحقوق الموظف في حال إخلاله بالسير الحسن لهذه المرافق العام.

يعد النظام التأديبي من أهم وأدق المسائل في الوظيفة العمومية ونظام الأعوان المتعاقدين على حد سواء كونه يحافظ على السير المنتظم للمرافق العامة ومحاسبة الموظفين والأعوان المتعاقدين في حال إخلالهم بواجباتهم وهذا وفق لإجراءات القانونية المتخذة من طرف السلطة الإدارية المختصة.

تعتبر الرقابة الإدارية على أعمال الإدارة من أهم الأسس التي يقتضيها مبدأ المشروعية الإدارية، والذي يضمن خضوع جمع أعمال وتصرفات الإدارة العامة لرقابة القضاء، سواء كانت هذه الأعمال أو التصرفات صادرة بناء على سلطتها المقيدة أو التقديرية، وتصدر الإدارة العامة أثناء ممارسة نشاطها الإداري قرارات التنظيمية.

المبحث الأول: الطرق القضائية

يعتبر الطعن القضائي من أهم الضمانات التي يلجأ إليها العون المتعاقد أو الموظف على حد سواء لإنصاف نفسه، في حال فشل التسوية الودية مع الإدارة، ويقتصر هذا الطعن على دعوى الإلغاء ودعوى التعويض ويرفع هذا الطعن أمام الهيئات القضائية الإدارية المتمثلة في مجلس الدولة أو المحاكم الإدارية طبقاً لقواعد الاختصاص النوعي.

المطلب الأول: الطعن بالإلغاء

لم يضع المشرع تعريفاً لدعوى الإلغاء بالرغم من أهميتها تاركاً الأمر للفقهاء ليجتهد فيه، وعليه عرفها الدكتور محمد بعلي الصغير بأنها >>: الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية (الغرف الإدارية أو مجلس الدولة) التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيتها لما يشوب أركانها من عيوب¹.

كما عرفها الدكتور عمار بوضياف بأنها >>: دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقاً لإجراءات خاصة ومحددة قانوناً << إذا يمكن للعون المتعاقد أن يرفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة بهدف إلغاء قرار إداري غير مشروع صدر ضده، وفقاً لإجراءات خاصة نتناولها فيما يلي².

¹ : أماني زينب بدر فراح، النظام القانوني للتأديب الموظف العام في بعض الدول الغربية والأوروبية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، منصور،، 2010، ص91.

² : المرجع نفسه، ص92.

يجب على العون المتعاقد أن يرفع دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري الصادر ضده في شكل عريضة مرفقة بهذا القرار المطعون فيه حسب ما نصت عليه المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹ >>: يجب أن يرفق مع العريضة الرامية الى إلغاء أو تفسير أو تقدير مشروعية قرار إداري تحت طائلة عدم قبول، القرار المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر <<. كما نصت أيضا على أنه في حال ثبت هذا المانع والذي يعود الى امتناع الإدارة من تسليم القرار الى العون المتعاقد يأمرها القاضي بتقديمه في أول جلسة. ويطعن العون المتعاقد بالإلغاء في القرار أمام الجهتين الأتيتين²:

1- المحكمة الإدارية: تفصل المحكمة الإدارية في دعاوى الإلغاء المرفوعة ضد القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية اللامركزية طبقا لنص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³، وهذا بناء على قاعدة الاختصاص النوعي في إجراءات رفع الدعوى أمام الجهات القضائية الإدارية أما فيما يخص الاختصاص الإقليمي فالقاعدة العامة يؤول الاختصاص الى الجهة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه طبقا للمادة 37 من القانون نفسه، ويطعن العون المتعاقد في القرار أمام المحكمة الإدارية في

¹ : المادة 819 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² : بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية، فقهية وقضائية، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2015، ص56.

³ : المادة 801 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أجل 4 أشهر تسري من تاريخ تبليغ الشخصي للقرار طبقاً للمادة 1829¹ كما يستفيد العون المتعاقد من شهرين من تاريخ تبليغ القرار لرفع دعواه في حال تقديمه تظلماً للجهة مصدرة القرار ولم ترد عليه في أجل شهرين، أما في حالة رد الإدارة فيسري من تاريخ تبليغ الرد حسب ما هو منصوص عليه في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية².

2- مجلس الدولة: طبقاً للمادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن مجلس الدولة يفصل ابتدائياً ونهائياً في دعوى الإلغاء في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، أما بخصوص ميعاد الدعوى فقد نصت المادة 907³ على >>: تطبيق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 أعلاه <<. وعليه فقد أحالنا المشرع إلى تطبيق نفس المواد المطبقة على المحكمة الإدارية.

ونتطرق في هذه الجزئية إلى جملة من الأسباب التي يستند إليها العون المتعاقد

لطعن في القرار الصادر ضده وهي كالتالي⁴:

¹ : المادة 829 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² : المادة 830. من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

³ : المادة 907 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

⁴ : جهاد صفاء، أبحاث في القانون الإداري، الطبعة الأولى منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2000، ص188.

1- عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي: يمكن للعون المتعاقد أن يطلب من القضاء الإداري إلغاء القرار التأديبي في حال رأى أنه صدر عن سلطة غير مؤهلة لذلك ولم ينص عليها المشرع صراحة.

2- عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي: وهو عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية والإجرائية التي يتعين مراعاتها في صدور القرار نذكر على سبيل المثال مخالفة السلطة الإدارية المختصة.

3- عيب المحل: وهو مخالفة الإدارة لقاعدة قانونية أو تفسيرها بطريقة خاطئة أو عدم تطبيقها بشكل صحيح على الواقع.¹

4- عيب الانحراف في استعمال السلطة: وهو انحراف السلطة التأديبية عن غاية تحقيق المصلحة العامة وتعسف في اتخاذ القرار التأديبي نذكر على سبيل المثال في حالة اتخاذ السلطة الإدارية المختصة لقرار فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض ضد العون المتعاقد طبقا للمادة 68 من المرسوم الرئاسي 07/308 دون أن تحترم المدة القانونية المحددة بعشرة أيام بدون مبرر مقبول بعد اذاره مرتين.²

5- عيب السبب في القرار التأديبي: وهو انعدام الواقعة المادية أو القانونية التي تدفع السلطة المختصة لاتخاذ القرار وهنا يمكن القول إن السلطة الإدارية المختصة قد أعطى لها المشرع السلطة التقديرية لتكليف الخطأ المهني والعقوبة الموقعة ضد العون المتعاقد

¹ : حمدي قبيلات، القانون الإداري، دار هومة، الجزائر، 2012، ص230.

² : المادة 68 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 09 سبتمبر 2007.

دون إدراجها عكس الموظف العمومي الذي أدرج الأخطاء المهنية وتكييفها بالعقوبات المترتبة عنها¹.

المطلب الثاني: دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض من أهم دعاوى القضاء الكامل التي يتمتع فيها القاضي بسلطات كبيرة تهدف الى مطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن أعمال الإدارة، والتي تختص بها المحاكم الإدارية حصريا طبقا للمادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية >>: تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في²:

.... -دعوى القضاء الكامل>>.

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

¹ : عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في ق إم إ، دراسة تشريعية، قضائية وفقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010، ص144.

² : المادة 801 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

كما عرفها الدكتور محمد الصغير بعلي >>: هي المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن الأعمال الإدارية المادية والقانونية << كما تتمتع دعوى التعويض بمجموعة خصائص يمكن ذكرها كالتالي¹:

1- **دعوى التعويض هي دعوى قضائية:** حيث تعتبر دعوى قضائية من نوع خاص، ويظهر ذلك من خلال أنها تتحرك وترفع وتقبل ويفصل فيها في نطاق الشكليات والإجراءات القضائية المقررة قانونا.

2- **دعوى التعويض دعوى ذاتية:** تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الذاتية الشخصية وذلك لأنها تنعقد على أساس حق ومركز قانوني شخصي ذاتي أي تهدف الى تحقيق منفعة شخصية.

3- **دعوى التعويض من القضاء الكامل:** يعود ذلك لصلاحيات القاضي الواسعة وكاملة في دعوى التعويض والتي تتمثل في سلطة البحث والكشف وسلطة تقدير الضرر ونسبة التعويض.

لكي ترفع وتقبل دعوى التعويض أمام جهات القضائية المختصة لابد من تحقيق الشروط المنصوص عليها في قانون الاجرائية المدنية والإدارية والمتمثلة في²:

¹ : محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري ، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007، ص181.

² : محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري ، المرجع السابق، ص182.

1- شرط وجود القرار الإداري المسبق: من شروط قبول دعوى التعويض وجود قرار إداري مسبق صادر عن الجهة الإدارية المختصة ضد العون المتعاقد المتضرر، وهذا طبقاً لما نصت عليه المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹ >> يجب أن يرفق مع العريضة الرامية الى إلغاء أو تفسير مدى مشروعية القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول، القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر<<.

من المعلوم أيضاً أن الإدارة العامة لدى قيامها بمهامها الإدارية تلجأ الى القيام بالعديد من الأعمال الإدارية ترد أساساً الى أعمال مادية وأعمال قانونية والتي سنفصل فيها كالتالي²:

أ- الأعمال المادية: هي تلك الأعمال التي تقوم بها الإدارة إما بصفة إرادية تنفيذاً لعمل تشريعي (قانون) أو عمل إداري (قرار أو عقد) أو تلك التي تصدر عنها بصفة غير إرادية (أعمال تقع فيها الإدارة نتيجة خطأ أو إهمال).

ب- الأعمال القانونية: وهي الأعمال القانونية التي تتجه وتفصح الإدارة عن ارادتها ونيتها في ترتيب أثر قانوني سواء بإنشاء مركز قانوني جديد تماماً أو تعديل مركز قانوني قائم أو إلغاء مركز قانوني قائم.

¹ : المادة 819 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² : محمد محمود ندا، انقضاء الدعوى التأديبية "دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي القاهرة، الطبعة الأولى، 1981، ص83.

فالقرار مطلوب إذا كان الضرر ناتج عن قرار إداري، أما الأعمال المادية فتقبل

الدعوى دون شرط إرفاق العريضة بقرار إداري.

2- **شرط الميعاد:** تقدر مدة رفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة ب 4 أشهر من

تاريخ تبليغ الشخصي طبقاً للمادة 829 ، أي نفس مدة التي يتمتع بها رافع دعوى الإلغاء،

لكن إذا كانت الدعوى مبنية على أساس عمل مادي فهي غير مقيدة بمواعيد نظراً لطبيعة

الدعوى الشخصية الذاتية وترفع من أجل حماية الحقوق الخاصة، وهذه الحقوق تتقدم

طبقاً لقواعد التقادم العامة، وبالتالي يبقى الحق في رفع دعوى التعويض قائماً ما دامت فترة

التقادم قائمة ولم تنقض¹.

3- **شرط المتعلق بالعريضة:** حتى تقبل العريضة توجب أن ترفع وفقاً لما جاءت به المادة

815 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث يجب أن تكون مكتوبة وموقعة من

طرف محام وأن تتضمن البيانات المنصوص عليها في مادة 15 من نفس القانون.²

ج- **أساس المسؤولية الإدارية:** تتعلق المسؤولية الإدارية بالأعمال والأنشطة التي

تقوم بها المرافق والإدارات العامة، وقد يترتب عن هذه الأعمال أحياناً ضرراً للغير مما يدفع

المتضرر بالمطالبة بالإدارة بتعويضه، لكن قبل ذلك توجب تحديد على أي أساس قامت هذه

المسؤولية الإدارية، هل قامت على أساس المخاطر أم على أساس الخطأ؟

¹ : المرجع نفسه، ص84.

² : المادة 815 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وللإجابة على تساؤل نتعمق أكثر في الجزئيتين التاليتين:

1- المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ: القاعدة العامة أنه لا تقوم المسؤولية الإدارية بدون وجود خطأ، لذلك توجب تحديد صور الأخطاء التي تقوم عليها المسؤولية الإدارية والتي سنبينها فيما يلي¹:

أ- الخطأ الشخصي: وهو أن يتحمل العون المتعاقد شخصيا المسؤولية عن جبر الضرر الذي تسبب فيه بعد إخلاله بالواجبات والالتزامات القانونية.

ب- الخطأ المرفقي: وهو أن تتحمل الإدارة العامة المسؤولية عن ارتكاب الخطأ بغض النظر عن مرتكبه، ويتمثل هذا الخطأ في سوء أداء خدمة أو عدم أدائها أو تأخير في أدائها. سواء أكان الخطأ شخصي أو مرفقي، يجوز للعون المتعاقد رفع دعواه ضد الإدارة أمام القضاء الإداري للمطالبة بجبر الضرر، في حين يمكن للإدارة الرجوع على موظفيها لتسديد ما دفعته عوضا عنهم إذا كانت المسؤولية على أساس الخطأ الشخصي.

2- المسؤولية على أساس المخاطر: تناولنا سابقا أن الأصل في قيام المسؤولية الإدارية هو وجود خطأ مرفقي، إلا أنه تقوم في حالات محدودة تلك المسؤولية دون إثبات الخطأ المرفقي ويكتفي المتضرر بإثبات الضرر والعالقة السببية بين نشاط الإدارة والضرر الذي

¹ : الياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002، ص63.

أصابه، ولتفصيل أكثر نذكر الحالات التي تقوم عليها فكرة المخاطر والخصائص التي تتمتع بها كالتالي¹ :

أ- **مجالات تطبيق نظرية المخاطر**: تتمثل أهم تطبيقات المخاطر في العديد من المجالات والحالات التي كرسها القضاء الإداري الفرنسي، والمتمثلة في:

-**الأشغال العمومية**: وهي الأعمال المتعلقة بأعمال العقارية العمومية من حيث إنشائها أو ترميمها أو صيانتها.

- **المشاركون بالمرفق العام**: وتتمثل في المخاطر المهنية بحيث يستفيد الأعوان المتعاقدين من تعويض عن المخاطر المهنية وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 4 من المرسوم التنفيذي 136/10².

-**الأنشطة والأشياء الخطيرة**: وهي الأضرار الناجمة عن الإنشاءات الخطرة مثل محطات الكهرباء ، ويمكن أن يستفيد العون المتعاقد تعويض الخطر والالزام طبقا للمادة 6 من المرسوم التنفيذي 136/10³.

¹ : الياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص64.

² : المادة 04 من المرسوم التنفيذي 136/10 المؤرخ في 13 ماي 2013.

³ : المادة 06 من مرسوم من 10-136 المؤرخ في 13 ماي 2013.

- -المساس بمبدأ المساواة أمام الأعباء العامة: وهي تصرفات إدارية مشروعة تصدر من تنظيمات ولوائح عامة من شأنها أن تلحق ضررا بالغا وجسيما لشخص معين، أي عدم تحمل المتضرر لوحده آثار النشاط الإداري مادامت العامة والجمهور يستفيدون منه¹.

المبحث الثاني: الطرق الودية للطعن في القرار التأديبي

من بين الإجراءات الادارية للطعن في القرار التأديبي غير المشروع إجراء التظلم الإداري، إذ يقوم به الموظف العام وذلك بعد إخطاره بالمخالفة التأديبية المنسوبة إليه وتمكينه من إبداء أوجه دفاعه بالنسبة للعقوبة التأديبية المقررة في حقه، وكذلك اجراء الصلح الذي يعتبر من الطرق الودية للطعن في القرار التأديبي².

المطلب الأول: التظلم

يقصد بالتظلم الإداري أن يقدم صاحب المصلحة والذي صدر القرار في مواجهته التماسا إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي أحدث ضررا بمركزه القانوني، لكي تقوم بتعديله أو سحبه، وهو إذن مكنة قانونية منحها المشرع للموظف قبل اللجوء إلى القضاء الاستيفاء حقه، كما تعتبر فسحة تسمح للإدارة بإعادة النظر فيما أصدرته من قرارات.

¹ : بشتلة دليلة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي، 1945، قالمة، 2003، ص88.

² : المرجع نفسه، ص84.

كما يقصد به أيضا طلب الإنصاف من الجهة الإدارية المختصة من قرار أصدرته قد أضر بمصلحته أو مس بمركزه القانوني بما يتفق مع القانون ويتناسب مع الهدف الذي صدر من أجله.¹

قد خول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف وذلك قبل اللجوء إلى القضاء. كما عرف مجلس الدولة الجزائري التظلم على أنه: "عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحيانا لاتباعه ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولي عن طريق توجيهه شكوى أو احتجاجا أو التماسا للإدارة، ويدعى ذلك الإجراء تظلما مسبقا أو طعنا إداريا، يطلب الإدارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها ولقد حاول الفقه الإداري تعريف التظلم الإداري على أنه: " طلب وشكوى مرفوعة من متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خالف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو اداري.²

ويتبين من خلال هذا التعريف ثلاثة عناصر مكونة للتظلم الإداري وتتمثل في:

- التظلم الإداري طلب إداري يرفعه صاحب الشأن
- يوجه التظلم الإداري إلى السلطة الإدارية المختصة.
- يتعلق هذا التظلم بعمل إداري.

¹ : بن قدوار أمينة، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية ضد الموظف العام في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018، ص49.

² : بن قدوار أمينة، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية ضد الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص50.

من خلال هذه التعريفات يمكننا استخلاص الغاية من التظلم والمتمثلة في تخفيف العبء عن المحاكم إذ قد تتراجع الإدارة عن رأيها بعد فحصها للتظلم فتجيب المعترض إلى طلبه مما يؤدي إلى وأدى الخصومة في مهدها فتتحقق العدالة بصورة أسرع وأيسر¹. وبالتالي فالتظلم يحقق مصلحة كل من صاحب الشأن الذي صدر القرار التأديبي بحقه حيث تغنيه عن اللجوء إلى القضاء، وما يترتب عن ذلك من بذل الجهد والوقت والمال كما يجنب الإدارة في ذات الوقت من الدخول في خصومة لا جدوى منها فيقلل بذلك من تراكم الدعاوي أمام القضاء.²

ويعد القرار التأديبي قابلاً للتظلم الإداري و الولائي والرئاسي ولو لم ينص المشرع صراحة على ذلك، وأشارت التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية إلى هذا النوع من التظلم، كما وضعت الضوابط التي يتعين على السلطة الرئاسية احترامها في حالة سحب قرارها التأديبي أو تعديله. قد يؤدي قرار التأديب إلى اكتساب الغير مراكز قانونية والتي لا يجوز المساس بها، وبهذا فإن الإدارة لا تتدخل إلا في حالة الخطأ الفاضح في تطبيق القانون أو عدم التناسب الصارخ بين الخطأ والعقوبة التأديبية، أو في حال انعدام تحقيق إداري محكم.

¹ : المرجع نفسه، ص51.

² : وادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2015، ص155.

ويرجع السبب في وضع هذه الضوابط إلى ضرورة المحافظة على هيئة الإدارة، إذ من شأن التعديلات المبنية على اعتبارات غير واقعية أن تؤدي بالموظفين الآخرين إلى اللامبالاة والفوضى.¹

أولاً: التظلم الرئاسي

يعد التظلم الرئاسي ذلك الإجراء الذي يقوم به الموظف العام أمام السلطة الرئاسية التي تعلق السلطة مصدرة القرار، وهذه الأخيرة تتولى مراقبة قانونية القرار فيتولى الرئيس بما له من سلطة تقديرية بسحب القرار أو إلغائه أو تعديله طبقاً للقانون.

فالتظلم الرئاسي يجب أن يرفع مباشرة أمام السلطة التي تعلق تلك السلطة مصدرة القرار التأديبي محل النزاع، وذلك من منطلق احترام السلم الإداري الذي يعد من صمم الواجبات المفروضة على الموظف، والذي يتعين عليه التزام به حتى في حالة الطعن.

ومن ثمة فالقرار الوزاري لا يجوز الطعن فيه أمام رئيس الجمهورية إلا إذا كان يمس موظفاً معيناً بموجب مرسوم وإنما يتظلم منه ولأئياً، وفي الواقع ولو أن هذا النوع من التظلم يشكل مساحة للإدارة لمراجعة ما قرره من عقوبة فإنه يبقى غير فعال بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة، وما لها من هيئة تجعلها تتعنت في بعض الأحيان بإصرارها الدائم على

¹ : بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية السياسة والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2008، ص95.

تغيير قراراتها الإدارية, فإنه يلجأ إلى الطعن أمام لجنة خاصة والتي عمد إليها المشرع لتعيد النظر في قرارات الإدارة¹.

ثانياً: التظلم الولائي

هو الطريق الذي يلجأ إليه المتضرر للتظلم على مستوى الرئيس الإداري نفسه الذي قام باتخاذ القرار التأديبي ضده حيث يطلب منه التماس إعادة النظر في هذا الإجراء إما بمراجعته أو تعديله أو إلغاءه، وتأسيساً على ذلك فإن التظلم الذي يقدم للسلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي لا يعني بالضرورة أن تقوم هذه الأخيرة بتعديل القرار أو الإجابة عليه بل لها مطلق السلطة التقديرية في أن تعدل كلياً أو جزئياً أو تبقي عليه كما هو، فضلاً عن حقها في الامتناع عن إجابة الموظف².

التظلم الإداري بنوعيه (الولائي، والرئاسي) له أجال قانونية في ذلك، فسكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين يعد بمثابة رفض ضمني وهذا ابتداء من تاريخ تبليغ التظلم، وعليه فالموظف له الحق في اللجوء إلى الطعن القضائي بعد انتهاء مدة الشهرين المشار إليهما، أما في حالة رد الإدارة صراحة خلال الأجال القانونية لذلك، ويبدأ سريان أجل شهرين (02) من تاريخ تبليغ الرفض³.

¹ : بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص96.

² : ديديش عاشور عفاف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة. 2013، ص77.

³ : ديديش عاشور عفاف، الطعن في تأديب الموظف العام، المرجع السابق، ص78.

ثالثا: التظلم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

قد أتاح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي غير مناسب له أن يرفع تظلما أمام لجنة خاصة وذلك نظر لعدم فاعلية التظلمات السابقة (التظلم الولائي والرئاسي) في أغلب الأحيان، وأنشأت هذه اللجان التي تدعي في صلب النص لجنة الطعن " بموجب المرسوم 10/84 حيث نصت المادة 22¹ منه على أنه: "تتصب في كل قطاع وزاري ولدى كل لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله، أو الوالي أو ممثله".

هذا ولقد أضاف المرسوم 59/85 ما يلي: "...تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية لجنة الطعن يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما تباعا...".

ونصت المادة 65 من الأمر 03-06² على أنه: "تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال ولدى كل مسئول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين.

ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في لجان الطعن. "

¹ : المادة 22 من مرسوم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

² : المادة 65 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

1- تشكيلة لجان الطعن:

وفيما يتعلق بتكوينها وحسب المادة 65 السابقة الذكر تتشكل لجان الطعن مناصفة من إذا كان الأمر ، 03-06 لم يحدد الفئة التي يعين منها ممثلو الإدارة فنحيل بذلك إلى المادة 23 من المرسوم 11/84 السابق الذكر والتي نصت على أن التعيين يكون من الأعران الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل أما النصف الآخر (ممثلي الموظفين) فيختارون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء، ويتراوح عدد ممثلي كل طرف من 5 إلى 7 أعضاء، وعلى أن يرأس الوزير أو من يمثله لجنة الطعن التي تحدث لدى وزارته أو الوالي أو من يمثله في اللجان التي تحدث لديه على أن تنصب اللجان في أجل شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء.¹

2- اختصاصات لجان الطعن:

تختص لجان الطعن بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة حسب المادة 24 المرسوم 10/84 والمادة 128 والرسوم 59/85. هذا وقد أضاف الأمر 03-06 من المادة 67 إلى اختصاص هذه اللجان العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة وذلك بعد استحداث هذه العقوبات بموجب المادة 163 من هذا

¹ : روطان جميلة، مزيود نعيمة، الطعن في عدم مشروعية قرار تأديب الموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2016، ص79.

الأمر، وبذلك تكون اختصاصات لجان الطعن بعد إخطارها من الموظف بالعقوبات التأديبية

من الدرجتين الثالثة والرابعة والمنصوص عليها في المادة 163 ما يلي:¹

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

- النقل الإجباري.

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

- التسريح.

3- ميعاد الطعن أمام هذه اللجان:

لقد تراجع المشرع الجزائري عن المهلة التي حددها في تقديم الطعون أمام هذه اللجان

والتي كانت محددة ب 15 يوما من تاريخ تبليغ القرار، وذلك حسب ما نصت عليه المادة

24 من المرسوم 10/84² بقولها: "يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجئوا إلى لجان

الطعن خلال أجل 15 يوما" ...، لكي ترفع بموجب الأمر 06-03 إلى شهر كامل ابتداء

من تاريخ تبليغ القرار التأديبي إلى المعني إذ نص المشرع على أنه: "يمكن للموظف الذي

كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن

المختصة في أجل أقصاه شهر واحدا ابتداء من تاريخ تبليغ القرار".

¹ : المادة 163 من امر 03-06 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو المتعلق بالوظيفة العامة.

² : المادة 24 من المرسوم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984.

إن الهدف من رفع دعوى الإلغاء هو الحصول على الحكم بإلغاء القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب المشروعية الإدارية وكنتيجة لرفع هذه الدعوى هو صدور حكم سواء برفض، أو تأييد القرار المطعون فيه، ومن الآثار المترتبة عن إلغاء القرار التأديبي ما يلي:

أ- إعادة إدماج الموظف في منصب عمله:

أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفته، وبالتالي إذا كان القضاء يهدم القرارات غير المشروعة ويحكم على الإدارة بضرورة إعادة إدماج الموظف العام في منصب عمله، فانه من باب أولى إن تلتزم الإدارة بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع الصادر في حقه.¹

تناول المشرع الجزائري هذا الأمر في ظل الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي يلزم الإدارة بقوة القانون على إعادة إدماج الموظف العام في منصبه، وهذا في حال ما إذا صدر قرار بالعزل أو التسريح في حقه وهو في وضعية من الوضعيات القانونية التي يتواجد فيها الموظف العام سواء في وضعية الاستيداع أو وضعية أداء الخدمة الوطنية، إذ تعتبر هذه القرارات تعسفية في حقه ولقد أشارت المادة 152 من الأمر نفسه والتي تنص على: " يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته

¹ : عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص 65.

الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد. "كون أن حالة الاستيداع من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف والتي نص عليها الأمر 06-03 في نص المادة 145 منه¹. إلى جانب ذلك تنص المادة 155 الأمر 06-03² المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية على: "يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد..." فالخدمة الوطنية هي أيضاً من الوضعيات القانونية للموظف العام التي نص عليها الأمر 06/03 في نص المادة 128 منه.

كما أقرت ذلك التعلية رقم 04 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية لسنة 2003 والتي تقضي بأن على الإدارات المركزية والمحلية إعادة دمج العمال الذين سرحتهم، والذين حكمت العدالة لصالحهم بخصوص إعادتهم إلى عملهم.

ب- تسوية وضعية الموظف المهنية.:

لا يقتصر إلغاء القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام سواء بالعزل أو التسريح مجرد إعادته لمنصبه ما يترتب على ذلك حق الموظف الوظيفي السابق الذي كان يشغله، في استرجاع المزايا الوظيفية خاصة الترقية في الدرجات، وكذا العلاوات، إضافة إلى كل ما يتمتع به من حقوق التي كان من المفروض إن يستفيد منها، وذلك من خلال تيسير كل الوسائل لذلك، بالتالي يسترجع الموظف كافة حقوقه بأثر رجعي، وتسوية وضعيتها الإدارية التي كان سيستفيد منها لولا صدور القرار التأديبي في حقه، ومراجعة

¹ : المادة 145 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو المتعلق بالوظيفة العامة.

² : المادة 155 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو المتعلق بالوظيفة العامة.

المسار المهني للموظف العام مطالبة بتطبيق مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية واستتفاذ الإجراءات المحددة لذلك.¹

ج- التعويض عن الأضرار التي لحقت بالموظف العام:

للموظف الحق في التعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء القرار التأديبي غير مشروع بناء على طلبه.

و للسلطة أو الجهة الإدارية المختصة بالفصل في التظلم الإداري ضد القرار التأديبي سلطات مختلفة تمكنها من أداء وظائفها، وعلى هذا الأساس يكون موقفها اتجاه هذا القرار إما ما أن تصدر قرارها حب القرار برفضها للتظلم الإداري المرفوع إليها و التأديبي محل الطعن، أو قد تتولى تعديل القرار التأديبي المطعون فيه.

1- رفض التظلم الإداري في القرار التأديبي:

الأصل أن ترد لجنة الطعن الإداري على القرار التأديبي صراحة سواء برفضها أو قبولها لهذا الأخير، غير أنه في أحيانا كثيرة تقابل لجنة الطعن الإداري القرار التأديبي بالتجاهل ولا ترد عليه خلال الميعاد المقرر له وهو اجل أقصاه (03) أشهر من تاريخ إيداع الطعن الإداري من قبل الموظف العام، وذلك حسب نص المادة 25 من المرسوم 10-84² المتضمن تحديد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء، وكيفية سير أعمالها، وذلك بعد

¹ : فاروق خلف، آليات تسوية المنازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة لنيل درجة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2017، ص114.

² : المادة 25 من مرسوم 84/10 المؤرخ في 14 جانفي 1984.

اجل أقصاه شهر واحد (01) من تاريخ تبليغه القانوني بالقرار التأديبي محل الطعن وهذا

ما نصت عليه المادة 175 من الأمر 03-06 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.¹

يعتبر سكوت جهة الطعن المختصة والمتمثلة في لجان الطعن عن الرد على الطعن

وإذا كان للجان الطعن الإدارية المختصة الإداري المقدم إليها بمثابة رفض ضمني لهذا

الأخير، وله سلطة تقديرية في رفض الطعن الإداري أو قبوله على اعتبار أنها الجهة التي

تملك تقدير ما إذا يجب رفض الطعن أو قبوله وهذا على ضوء المعطيات المتوفرة لديها

وما يقدمه الموظف المتظلم، إلا أن المشرع قيد سلطة لجان الطعن بوجوب تسبب قرارها

بالرفض على اعتبار أن الرفض يجب أن يقوم على ما يبرر اقتناع لجان الطعن الإدارية

المختصة بهذه النتيجة التي توصل إليها.²

بالرغم من أهمية التسبب إلا أن الواقع العملي يثبت أن لجان الطعن الإدارية في

رفضها للطعن الإداري المرفوع إليها من الموظف العام ال تهتم بالتسبب الكافي، علاوة

على عدم تسببه ولا تأسيسه أو تبريره قانونا.

فمن غير المنطقي أن يأتي تسبب قرار رفض الطعن من قبل لجنة طعن إدارية

مختصة في سطر واحد فقط لاسيما أن هذه الطعون قد وردت ضد قرارات تأديبية تتضمن

عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، كعقوبة النقل الإجباري والتسريح مثال، وعلى هذا

¹ : المادة 175 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² : قياية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة. 2009، ص81.

الأساس فان هناك التزام على لجان الطعن الإدارية المختصة بأن توضح الأسباب التي على أساسها رفضت القرار التأديبي.¹

فسكوت الإدارة وعدم ردها على الطعن المقدم إليها بعد فوات مهلة ثلاثة أشهر (03) السالفة الذكر في المادة 25 من المرسوم، 10-84 يعد بمثابة رفض ضمني للقرار التأديبي محل الطعن الإداري ويكون ميعاد رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي محل الطعن الإداري في اجل أقصاه شهران (60 يوم) وهي مدة انقضاء المهلة المذكورة على سكوت الإدارة أو عدم ردها على الطعن المقدم إليها بعد فوات ثلاثة أشهر (03) السالفة الذكر، حسب نص المادة 830 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص: يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل.² يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (02) بمثابة قرار بالرفض ويبدأ سريان هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، أين المتظلم يستفيد فيه من أجل شهرين (02) لتقديم طعنة القضائي، والذي يسري من تاريخ انتهاء أجل شهرين (02) المشار إليه في الفقرة أعلاه، أما في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها يبدأ

¹ : كباسي انتصار، عزوز أمينة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي، 1945 قالمة، الجزائر، 2016، ص51.

² : كباسي انتصار، عزوز أمينة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، المرجع السابق، ص58.

سريان أجل شهرين (02) من تاريخ تبليغ الرفض، وهذا حسب نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة، ويرفق مع العريضة كما يحق للجنة الطعن الإدارية المختصة المرفوع إليها الطعن رفض هذا الأخير صراحة، وفي هذه الحالة استلزم القانون وجوب أن يكون الرفض مسببا، ولا يشترط أن ترد الأسباب في صلب القرار، بل يجوز أن تكون في مذكرة خاصة بهذا الطعن ما دام أن لجنة الطعن المختصة في الطعن الإداري قد وافقت على هذه المذكرة.¹

2- سحب القرار التأديبي:

كأصل عام هو خضوع السلطات الإدارية لمبدأ المشروعية، وممارسة أعمالها وفقا لما يقتضيه القانون، إلا أن احتمال خروج الإدارة عن هذا المبدأ قد ينجر عنه المساس بحقوق إذا غابت في الموظفين، ومراكزهم القانونية، واصابته قرار الإداري عناصر المشروعية بعبء من عيوبها وعليه كان من الواجب على الإدارة أن تتجه إلى إصلاح أخطائها وهذا وفقا لما ألزمها القانون به وذلك من خلال سحب القرار التأديبي.

يقصد بسحب القرارات التأديبية إزالة أثارها بالنسبة للمستقبل والماضي، أي إعدام آثار القرار التأديبي بأثر رجعي، اعتبارا من تاريخ صدوره بشكل يجعله كأنه لم يكن أصلا. سحب القرار التأديبي لا يكون مبررا إلا إذا كانت العقوبة غير سليمة أو أسست على

¹ : المرجع نفسه، ص 59.

وقائع غير صحيحة أو تم إقرارها بعد دراسة اتضح أنها كانت جد ناقصة، كما يمكن أن يترتب على سحب القرار التأديبي نتائج غير مرضية، كتعيين موظفين جدد مثال في سلك، أو وظيفة بدال من موظفين المدانين بعقوبة تأديبية، فالموظف المعين حديثا مطالباً بترك مكانه لسلفه ومن ثمة فهو يلجأ إلى طلب الحصول على تعويض نقدي من الإدارة بسبب فقدانه لوظيفته دون وجه حق تفادياً لمثل هذه الحالة فإن الإدارة مطالبة بعد سحب القرار التأديبي، قبل انقضاء أجل المنازعة الإدارية إذ أن الموظف المعين بدل الموظف المعاقب ينبغي أن يتخذ طابع مؤقت لتفادي النزاع بالحق المكتسب النهائي بسبب امتداد آثار سحب العقوبة على وظيفته الخاصة.¹

إن سحب القرار التأديبي غير المشروع ليس مجرد رخصة تمارسها لجان الطعن الإدارية المختصة وفق ما تشاء بل هو واجب والتزام مفروض عليها احترامها لمبدأ المشروعية، وهو المبدأ الذي يجب أن يسود في جميع تصرفات الإدارة أثناء أي قرار تأديبي محل الطعن، وتطبيقاً لذلك ذهب مجلس الدولة الفرنسي في القضاء أن الإدارة (لجان الطعن الإدارية) ملزمة بالتدخل لسحب القرار الإداري (ومنه التأديبي) المعيب على أن يتم هذا الإجراء خلال ميعاد الطعن القضائي.²

¹ : محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العام -دراسة مقارنة،- أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في

القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص197.

² : المرجع نفسه، ص198.

ما ذهب جانب آخر من القضاء إلى القول بأنه ".....من المقرر قانوناً أن الإدارة يجب عليها سحب قراراتها غير المشروعة وتصحيحها للأوضاع المخالفة للقانون، ولو كان من شأن هذه القرارات توليد حقوق أو مراكز ذاتية للأفراد، باعتبار أنه لا يجوز اكتساب الحقوق بمخالفة القانون¹..."

3- تعديل القرار التأديبي:

عندما يعرض التظلم الإداري على لجان الطعن الإدارية المختصة بما لها من صلاحيات في هذا الشأن وبما تقتضيه سلطتها في ذلك بالتعقيب على هذا القرار بتعديل العقوبة التأديبية، فهذه السلطة تستطيع أن تلغي العقوبة الغير مشروعة أو تأييدها من دون أن تزيد أو تستبدلها بجزء آخر أشد منها كما يجوز للسلطة الرئاسية لإبقاء على القرار التأديبي واستبدال أسبابه بأسباب أخرى جديدة.

سلطة الإدارة على التعقيب على القرارات التأديبية وتعديل العقوبة التأديبية لا تقتصر على أسباب لا تتعلق بالمشروعية بل إنها تستطيع تعديل العقوبة لأسباب تتعلق بالملائمة كأن ترى لجان الطعن المختصة بأن العقوبة التأديبية الموقعة على الموظف لا تتناسب مع الخطأ التأديبي أو المخالفة التأديبية المرتبطة من قبل الموظف العام.²

¹ : محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العام -دراسة مقارنة،- المرجع السابق، ص199.
² : فيصل الشنطوي، اجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الإداري، مجلة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، العدد 07 الأردن .2012، ص398.

المطلب الثاني: الصلح

نص المشرع على إجراء الصلح في المنازعات الإدارية في المادة 970 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08/09 حيث <>:يجوز للجهات القضائية الإدارية إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل، <<من خلال هذه المادة ينف رد القضاء الإداري بإجراء الصلح بين العون المتعاقد والإدارة العمومية وخصها في القضاء الكامل ومنه نقسم هذه الجزئية الى تعريف الصلح القضائي وإجراءات تطبيق الصلح القضائي¹.

أ-تعريف الصلح القضائي: لم يعرف المشرع الصلح في قانون الاجراءات المدنية والإدارية واكتفى في المادة 970 بتحديد الجهة المسؤولة ونوع الدعاوى التي تتم فيها، وعليه حاول بعض الفقهاء العرب إعطاء تعريف للصلح لا قضائي فعرّفها الدكتور محمود زنتي بأن <>: الصلح اتفاق حول حق متنازع فيه بين شخصين بمقتضاه يتنازل أحدهما عن ادعائه مقابل تنازل الآخر عن ادعائه أو مقابل أداء شيء ما.

كما عرفه الدكتور أحسن بوسقيعة أنه <>:يمكن تعريف الصلح بوجه عام بأنه تسوية لنزاع ما بطريقة ودية..

¹ : عبد العزيز نويوي، المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن، 2006، ص166.

منه يمكننا أن نستخلص أن الصلح يتم بناء على تراضي الطرفين هما العون المتعاقد والإدارة العمومية وباقتراح من طرف الجهات القضائية الإدارية التي تختص في النظر في القضاء الكامل ولتعمق أكثر ننتقل الى إجراءات تطبيق الصلح القضائي¹.

ب- إجراءات تطبيق الصلح القضائي: طبقا للمادة 970 فقد أجاز المشرع للجهات

الإدارية القضائية إجراء الصلح في أي مرحلة تكون عليها الخصومة حسب ما نصت عليه المادة 971 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويتم هذا الصلح اما بسعي من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم، ويركز القاضي عند قيام بعملية الصلح المنصوص عليها في لمادتين 970 و972 على ما تضمنته المادة 158 من الدستور 2020² >>أساس القضاء مبادئ الشرعية والمساواة، الكل سواسية أمام القضاء <<...وقد يؤدي القاضي في هذا الصدد دور القاضي الذي تتمثل مهمته في البت وفقا للقانون، ويؤدي أيضا وظيفة المصالح بحيث يسمح له أن يستعمل كل الطرق الملائمة لحل الخلافات المطروحة للمصالحة³.

في حال ما تم الاتفاق بين الموظف المتعاقد والإدارة على الصلح يقوم رئيس تشكيلة الحكم طبقا للمادة 973⁴ بتحرير محضرا يبين فيه ما تم الاتفاق عليه ويوقع عليه القاضي

¹ : المرجع نفسه، ص167.

² : المادة 158 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، جريدة رسمية عدد 81.

³ : عبد العزيز نويوي، المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، المرجع السابق، ص170.

⁴ : المادة 973 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

والخصوم وأمين لضبط و يودع لدى أمانة ضبط الجهة القضائية، ويأمر بتسوية النزاع وغلق الملف ويعتبر هذا القرار القضائي غير قابل للطعن فيه.

نصت المادة 974¹ على <>: لا يجوز للجهة القضائية الإدارية أن تباشر الصلح إلا في النزاعات التي تدخل في اختصاصها، <>وهنا نص المشرع على عدم تجاوز الاختصاص بالنسبة للجهات القضائية الإدارية في حالة مباشرتها للصلح، وللتفصيل أكثر في اختصاص هذه الجهات الإدارية والتي من الملاحظ أنها جاءت بصيغة عامة في نص المادة 970 ” الجهات القضائية الإدارية ولم تحدد إذا كانت هذه الجهات هي المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة.

طبقاً للمادة 800 و801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن المحاكم الإدارية تعتبر هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية وتختص في دعاوى القضاء الكامل التي تعتبر المجال المحدد لتطبيق إجراء الصلح القضائي².

¹ : المادة 974 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² : المادتين 800 و 801 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الختمة

إن عملية تأديب الموظف العام ليس الغرض منها مجرد توقيع العقوبة بقدر ما يستهدف تمكينه من أداء وظيفته على أحسن الأحوال، ومعالجة الثغرات والنقص الذي يعرفه الجهاز الإداري، ولهذا فإن الإدارة عندما تقوم بمسائلة الموظف فهي ملزمة بمراعاة الظروف والوقائع التي أحاطت بالخطأ المنسوب، وكذا التقيد بالضوابط التأديبية حتى يكون قرارها المتضمن العقوبة التأديبية مبنياً على أسس وقواعد سليمة، أين حرص المشرع الجزائري من خلال القوانين المنظمة للوظيفة العمومية ومختلف اللوائح والتنظيمات التابعة لها على إيجاد آليات لحماية الموظف العام.

إضافة إلى ذلك التعديلات الحاصلة بصدور الأمر 06-03 الصادر في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أين كان ينتظر منه تدارك الأخطاء التي وقع فيها في ظل المرسوم 85 - 59 فلم يضاف إلا نوعاً آخر من الأخطاء والعقوبات أي أخطاء الدرجة الرابعة تحت غطاء إعطاء ضمانات للموظف والتي بقيت فيها الإدارة متعسفة في جميع الحالات والتي نذكر منها على سبيل المثال عدم حصر الجرائم التأديبية أي غياب الرابط بين المخالفة التأديبية والعقوبة المناسبة لها، حيث تم ترك المجال مفتوحاً للسلطة التقديرية للإدارة في اختيار العقوبة المناسبة، كذلك عدم وجود أي قاعدة واضحة للإجراءات التأديبية، الأمر الذي صعب من أداء القاضي الإداري في هذا المجال، و ننتظر من المشرع أن يوضح هذه الإجراءات و يجعلها مسايرة للتعديل الذي جاء به، من خلال ربط كل مخالفة تأديبية بما يقابلها من عقوبات مناسبة مع ضرورة التعجيل في وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية تلتزم به الإدارة فالإجراءات التأديبية هي لب النظام التأديبي و المرآة التي تعكس فعاليتها من عدمها.

النتائج:

- يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة في مؤسسة أو إدارة عمومية ورسم فيها

- إن احترام القواعد والمبادئ التي تحكم التأديب في الوظيفة العامة أمر من شأنه أن يطمئن الموظف على حياته الوظيفية، ويجعله متأكدا من أن أي عقوبة قد توقع عليه ستكون في إطار القانون، وهذا ما سينعكس بالإيجاب على أداءه لواجباته الوظيفية ويعزز احترامه وحبه لوطنه.

التوصيات والاقتراحات:

- إعادة فتح ومراجعة القوانين الأساسية الخلاصة لسد الثغرات الموجودة فيها.

- وجوب النص على النظام التأديبي بما في ذلك الإجراءات التأديبية في قانون مستقل.

- يكتسب صفة الموظف إلا بعد تعيينه بصفة رسمية من الإدارة المختصة وقضاء فترة مترين أو تربص كقاعدة عامة، وهناك استثناءات وضوابط خاصة يتم التعيين فيها دون الخضوع لفترة تربص

- في مجال التأديب فقد تم الأخذ بالنظام الرئاسي في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، وبالنظام شبه القضائي في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، كما وفر الضمانات التأديبية للموظفين في مواجهة سلطة التأديب وحاول الموازنة بين مبدئي الفاعلية والضمان - ضرورة إعادة النظر في المنظومة القانونية التي تنظم مجال الصفقات العمومية.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: القوانين والمراسيم والأوامر

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، جريدة رسمية عدد 81.
2. القانون رقم 78-12 الصادر في 06/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
3. القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
4. الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
5. الأمر رقم 66/150 من قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966.
6. الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.
7. المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق ب سلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان إدارات المركزية والبلديات.
8. المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
9. المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المؤرخ في 09 سبتمبر 2007.

ثانيا: الكتب والمؤلفات

- 1.أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية لكتا ، الجزائر،1986.
- 2.أحمد محيو ، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 1996.
- 3.أماني زينب بدر فراح، النظام القانوني للتأديب الموظف العام في بعض الدول الغربية والأوروبية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، منصور، 2010.
- 4.بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية، فقهية وقضائية، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2015.
- 5.جهاد صفا، ابحاث في القانون الاداري، الطبعة الأولى منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 2000.
- 6.حمدي قبيلات، القانون الإداري، دار هومة، الجزائر، 2012.
- 7.سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، برج الكيفان الجزائر، الطبعة الأولى جوان،1997 .
- 8.عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة ،" دراسة مقارنة "ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1985.
- 9.عبد القادر الشخلي :قانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي «دراسة مقارنة، "دار الفرقان عمان، الأردن1983.

10. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، ملتزم

الطبع والنشر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012.

11. عزيزة شريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية،

القاهرة، مصر ، 1988 .

12. علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والشر والتوزيع، الجزائر،

2012.

13. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر،

2007.

14. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في ق إم إ، دراسة تشريعية، قضائية وفقهية، جسور

للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010.

15. عيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات

الجامعية الجزائر، 2016.

16. فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني،

عمان، جامعة الشرق الأوسط، 2013.

17. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة الثالثة، دار هومة،

الجزائر، 2006.

18. كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار الهومة الطبعة الثالثة

2006.

19. محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007.

20. محمد أنيس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، منشأة المعارف، مصر، 2004.

21. محمد محمود ندا، انقضاء الدعوى التأديبية "دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي القاهرة، الطبعة الأولى. 1981.

22. محمد يوسف المعدكاوي، دراسة في الوظيفة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.

23. مليكة الصروخ، سلطة التأديبية في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، "دراسة مقارنة"، مطبعة الجيلاوي شبرا، مصر الطبعة الأولى، 1984.

24. مولود ديدان، القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، 2011، الجزائر.

25. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبقعة التجارة الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

ثالثا: الرسائل الجامعية

1. بشتلة دليلة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي، 1945، قالمة، 2003.

2. بن قدار أمينة، آليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية ضد الموظف العام في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018.

3. بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية السياسة والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2008.

4. حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.

5. خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002.

6. ديديش عاشور عفاف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

7. روطان جميلة، مزبود نعيمة، الطعن في عدم مشروعية قرار تأديب الموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2016.

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

9. فاروق خلف، آليات تسوية المنازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة لنيل درجة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2017.
10. فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004.
11. قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة. 2009.
12. كباسي انتصار، عزوز أمينة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي، 1945، قالمة، الجزائر، 2016.
13. كريمة تاجر، المسؤولية الشخصية للموظف العام، رسالة ماجستير مقدمة كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون الجزائر، دفعة، 1991.
14. كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة بن يوسف بن خدة، بن عكنون، الجزائر، 1990.
15. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العام -دراسة مقارنة، - أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
16. محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة شهادة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.

17. مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من

متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

18. وادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، أطروحة لنيل شهادة

الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان،

2015.

19. الياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل درجة الماجستير

في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عكنون، الجزائر،

2002.

رابعاً: المجلات العلمية

1. أهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق

والحريات، المجلد 06، العدد 02، الجزائر، 2020.

2. عبد العزيز نويوي، المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، مجلة مجلس

الدولة، العدد الثامن، 2006.

3. فيصل الشنطوي، اجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع

الإداري، مجلة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، العدد 07 الأردن. 2012.

4. محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في الوظيفة العامة، أقيت على طلبة السنة

الرابعة لسانس، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي. 2012-

2013.

الفهرس

Table des matières

.....	الواجهة
.....	الإهداء
.....	تشكرات
.....	قائمة المختصرات
أ	مقدمة
.....	الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للموظف العام
6	تمهيد:
7	المبحث الأول: مفهوم الموظف العام
7	المطلب الأول: تعريف الموظف
12	المطلب الثاني: شروط وطرق التوظيف
24	المبحث الثاني: مفهوم النظام التأديبي
24	المطلب الأول: تعريف النظام التأديبي وأساسه القانوني
31	المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف العمومي
.....	الفصل الثاني: طرق الطعن في القرار التأديبي
48	تمهيد:
49	المبحث الأول: الطرق القضائية
49	المطلب الأول: الطعن بالإلغاء
53	المطلب الثاني: دعوى التعويض
59	المبحث الثاني: الطرق الودية للطعن في القرار التأديبي
59	المطلب الأول: التظلم

75.....المطلب الثاني: الصلح

82.....الخاتمة

.....قائمة المصادر و المراجع

.....الفهرس



ملخص مذكرة الماستر



لقد حرص المشرع الجزائري على إيجاد نظام تأديبي محكم، من خلال الأمر 03-06 الذي تضمن مجموعة القواعد والأحكام التي تبين واجبات الموظف وتحدد أخطائه والعقوبات التي توقع على يه بمعرفة السلطة التأديبية المختصة وفق إجراءات تأديبية معينة، هاته الإجراءات التأديبية تتناول بالبحث الأخطاء والعقوبات التأديبية المقررة لها، كما يتضمن بدوره مجموعة القواعد التي تنظم السلوك الوظيفي والعقوبات المقررة لمخالفته.

الكلمات المفتاحية:

- الموظف - الوظيفة العامة - القرار التأديبي - الطعن - قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

Abstract of Master's Thesis

The Algerian legislator was keen to find a tight disciplinary system, through Order 03-06, which included a set of rules and provisions that show the duties of the employee and determine his mistakes and penalties that are imposed on him by the knowledge of the competent disciplinary authority according to certain disciplinary procedures. It also includes, in turn, a set of rules that regulate professional behavior and penalties for violating it.

key words:

- The employee - the public position - the disciplinary decision - the appeal - the Civil and Administrative Procedure Code.