

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الضمانات السابقة و اللاحقة للموظف ضد القرار التأديبي

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

الشعبة : حقوق

تحت اشراف الاستاذة:

من إعداد الطالب(ة):

د/عيساني رفيقة

ادريس باي امال

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).....بن عوال علي.....رئيسا  
الأستاذ(ة).....عيساني رفيقة.....مشرفا مقررا  
الأستاذ(ة).....بوسحبة جيلالي.....مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020

نوقشت يوم: 08 جويلية 2021

## شكر وتقدير

أول مشكور هو الله عز وجل، ثم والداي على كل مجهوداتهم منذ ولادتي إلى هذه اللحظات،  
أنتم كل شيء أحبكم في الله أشد الحب.

وأشكر على وجه الخصوص الأستاذة الفاضلة الدكتورة عيساني رفيقة وكل الأساتذة أعضاء  
لجنة المناقشة على مساندي وإرشادي بالنصح والتصحيح .

كما أتقدم بالشكر الخاص للزملاء في كلية الحقوق و العلوم السياسية على كل الدعم الذي  
قدموه لي ، و أقدم جزيل الشكر أيضا لزملائي في نيابة الجامعة المكلفة بالبيداغوجيا على  
الدعم المعنوي و كل من ساعدني في انجاز هذا العمل.

الإهداء

إلى من شجعني على المثابرة طوال عمري، إلى الرجل الأبرز في حياتي  
أبي الغالي

إلى من بها أعلو، وعليها أرتكز، إلى القلب المعطاء

أمي الحبيبة

إلى من بذلوا جهداً في مساعدتي وكانوا خيرَ سندٍ

إخوتي نسيم و عبد المنعم

إلى ابني الحبيب و مؤنسي في حياتي

ادم

إلى من تملأ حياتي بوجودها بجانبني

لمياء

إلى أسرتي إلى أصدقائي وزملائي ....

إلى كل من ساهم ولو بحرف في حياتي الدراسية....

إلى كل هؤلاء: أهدي هذا العمل، الذي أسأل الله تعالى أن يتقبله خالصاً...

## مقدمة

تعتبر الشخصية المعنوية الوسيلة الفنية الناجعة في عملية تقسيم الأجهزة و الوحدات الإدارية المكونة للنظام الإداري، حيث تتخذ حيزاً مهماً في عملية التنظيم الإداري و كذلك وسيلة لتوزيع اختصاصات السلطة الإدارية و مهما بلغت أهمية الشخص الاعتباري فلا توضع الإدارة موضع التطبيق الفعلي إلا أن خلال الشخص الطبيعي الذي هو بطبيعة الحال الموظف العام و بذلك يكون الشخص الطبيعي الأدمي "الموظف العام" هو من يتولى مهمة إدارة الوظيفة العامة و كذا حسن سير المرفق العام و الذي يخضع أثناء ممارسة مهامه لنظام وظيفي و انضباطي في نفس الوقت و يكون بذلك هو الوسيلة التي يعتمد عليها الشخص الاعتباري في التنظيم الإداري للدولة و تحقيق المصلحة العامة و ذلك من خلال تمتعه بصلاحيات و اختصاصات تمكنه من أداء خدمته و المقيدة في نفس الوقت بقواعد و أحكام قانونية تخص الوظيفة العامة إلا أن هذه الصلاحيات و الاختصاصات ليست مطلقة بشكل نهائي ، و إنما محكومة و مقيدة بتطبيق أحكام القانون و قواعد الوظيفة العامة<sup>1</sup>.

الموظف بهذا المعنى جزء لا يتجزأ من هذا المجتمع ، لذا تتولى السلطة التنفيذية مباشرة تنظيم الوظيفة الإدارية ، و المسلم به في الوقت الحاضر أن مركز الموظف في الدولة هو مركز نظامي ، تحدد أوضاعه القوانين و اللوائح ، و قد أصبح هذا الأمر خارج نطاق الجدل ، و أضحي من المسلمات في فقه القانون العام ، الأمر الذي يستدعي التزام الموظف بمراعاة واجبات وظيفته ، وفقاً للقوانين و اللوائح (الأنظمة) ، و التعليمات الإدارية ، كما عليه أن يتقيد بمقتضيات الوظيفة ، طبقاً للعرف الاجتماعي السائد ، و إلا فإن أي إخلال بذلك يعرفه جزاء تأديبي من قبل سلطة الدولة ، هذه المسألة ، تدعو إلى الاستقصاء عن النظام التأديبي الأفضل ، و الرأي السليم أن هذا النظام ، هو الذي يرسى القواعد القانونية التي تحقق توازن عملياً بين متطلبات الصالح العام ، المتمثلة في حرص الإدارة على التأمين انتظام سير المرافق العامة و بين حق الموظف في توفير الضمانات و الإجراءات التي تؤكد له الاستقرار القانوني و النفسي ، و تدفعه إلى التقاني في العمل الجاد و صيانة كرامة الوظيفة .

و في هذا السياق ، لقيت المسؤولية التأديبية للموظف العام اهتمام فائق من مختلف التشريعات الوظيفية، بسبب أهمية تحديدها ، و انعكاس آثارها على ضمان حسن سير المرافق العامة ، فهي مسؤولية

---

<sup>1</sup> محمد علي بدير ، مبادئ و أحكام القانون الإداري مديرية دار الكتب للطباعة و النشر ، 1993 ، ص 114 .

قانونية تنتج عن إخلال الموظف بالواجبات التي ينبغي أن يضطلع بها في نطاق وظيفته ، فتتحدد على إثره الجزاءات التأديبية التي توقع من السلطة المفوضة بها التأديب ، وفقا للإجراءات التي نص عليها القانون .<sup>2</sup>

التأديب هو جزء لا يتجزأ من النظام الوظيفي ، و هو سلطة تتعهد بها الإدارة لضمان قيام الموظفين بما هو ملقى على عاتقهم من واجبات ، كما أن الإدارة لا يمكن لها أن تنهض بمسؤوليتها ما لم يكن لديها سلطة تأديب تمارسها على كل موظف مخالف فالرئيس الإداري هو المسؤول عن إدارة المرفق العام ، و تحقيق الأهداف المرجوة ، و حيث تكون مسؤولية لا بد من وجود سلطة تمارس حق العقاب ، و من هنا تظهر أهمية التأديب .

و مع ذلك يلاحظ أنه لو كان التأديب ضروريا للموظف العام عند مخالفته لواجباته الوظيفية ، فهو في الوقت نفسه يتضمن مجموعة من الإجراءات ، تتمثل في الضمانات المقررة للموظف عند قيام الإدارة بممارسة سلطة التأديب عليه حماية له من تعسف الإدارة و إساءة استعمالها لسلطتها التأديبية .<sup>3</sup>

غير أن المشكلة تنهض حينما تعاقب السلطة التأديبية (التي تكون سلطة إدارية على الأغلب ) موظفا على أساس مراعاة مبدأ الفاعلية الإدارية ، بينما يطمح الموظف أثناء تأديبه إلى التمتع بأكبر قدر من الضمانات ، كما يصبو إلى نيل البراءة قدر المستطاع ، وحاصل ذلك أن سلطة التأديب لا تجد بغيتها إلا في الإمعان بتشديد الجزاء على أساس أن ذلك هو أنسب الأوضاع لضمان فاعلية الإدارة ، أما الموظف المتمم ، فلا ينتظر إلا حفظ التحقيق والصفح ، و إذا كانت مخالفته من النوع الجسيم ، فيرغب بجزاء يسير بديلا ، غير أن الأصح هو في ضمان توازن بين المصلحة العامة للإدارة و المصلحة الخاصة للموظف .

و لقد نظم المشرع الجزائري القواعد القانونية الإجرائية المتعلقة بتأديب الموظف العام المرتكب للخطأ من خلال المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية المستنبت أساسا من القانون الأساسي العام للعامل الصادر بموجب القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 ، و هذا قبل إلغاء العمل بالأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، و كذا من خلال ما تبعها من مراسيم و

<sup>2</sup> مصطفى محمود عيفي ، النظرية العامة للعقاب التأديبي في الوظيفة العمومية ، (القاهرة : مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1976) ص 32 .

<sup>3</sup> سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، قضاء التأديب ، الكتاب الثالث ، دار الفكر العربي ، 1987 ، ص 456 .

تعليمات خاصة تتعلق بموضوع التأديب ، و من مجموع هذه القواعد التشريعية يتكون القانون التأديبي لموظفي الدولة .<sup>4</sup>

الجزاء التأديبي يتعين أن تتوافر له ضوابط يؤدي الانتقاص منها إلى بطلانه لما تمثله تلك الضوابط من ضمانات للخاضع للتأديب واجبة الاحترام .<sup>5</sup> ، و هذا ما جاء به نص المادة 43 من الدستور المعدل في 30 ديسمبر 2020 ، مرسوم رئاسي رقم 442/20 في قولها : " لا إدانة إلا بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم." .

و نظرا لما تتمتع به الهيئات التأديبية من سلطات واسعة ، تمكنها من توقيع العقوبة التأديبية الذي يمتد أثرها إلى حرمان الموظف من مزايا وظيفية عديدة ، فقد كان من الضروري أن تكفل للموظف ضمانات في مواجهة تلك السلطات .

على ضوء ما سبق ، فإن الضمانات ليست إلا ضوءا منيرا للإجراءات التأديبية و يزيل عتمتها ، و سلاحها للموظف لمقاومة انحرافات السلطة التأديبية و تعسفها ، و سياجا يحد من تطرق الإدارة في اتخاذ الجزاء .

و نتيجة لذلك ، فإن إحاطة الموظف بضمانات تأديبية قبل توقيع العقوبة أو أثناءها أو بعدها ، أصبح من الأمور المستقر عليها فقها و قضاء ، على اعتبار أنها من الأسس التي تقتضها المبادئ القانونية العامة ، و تملئها قواعد العدالة و الإنصاف دون حاجة إلى نص يقرها .<sup>6</sup>

و في هذا السياق ، يمكن إيراد التعريف التالي :

"هي الحقوق الممنوحة للموظف العام من خلال القوانين في أثناء مراحل إيقاع العقوبة التأديبية "

7 .

### مبررات اختيار الموضوع :

<sup>4</sup> هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية (الجزائر : دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 2010) ص 34 .

<sup>5</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة (الإسكندرية : دار الفكر العربي ، 2003) ص 13 .

<sup>6</sup> سعيد الشيشوري ، المساءلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعية الجديدة ، 2008 ، ص 95 .

<sup>7</sup> شطناوي علي خطار ، مبادئ القانون الإداري ، الوظيفة العامة ، الكتاب الثالث (مكتبة الجامعية الأردنية ، 1997) ص

تعد هذه الدراسة محاولة جادة في المساهمة ولو بالقدر اليسير في مساعدة كل من الطالب، الموظف، الرئيس الإداري، رجل القانون، و كل مهتم بشؤون الوظيفة العامة على حد سواء، فضلا عن السعي جاهدين للمساهمة في إثراء مكتبتنا الجامعية فيما يخص هذه المواضيع، على أمل أن تكون دراستنا سندا علميا و عمليا لمن يعتبر ضالته من المراجع.

### إشكالية البحث :

من خلال دراستنا لموضوع الضمانات التأديبية، حاولنا الإجابة على بعض التساؤلات، فالبحث في هذا الموضوع يثير عدة إشكاليات و تساؤلات فإذا كانت مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه، أو حقه بالدفاع، و حيادية جهة التحقيق و السلطة التأديبية، تعتبر من الضمانات الهامة التي ينبغي أن تسبق و تعاصر توقيع الجزاء التأديبي، فإن التساؤل يثور حول ما مفهوم و أساس المواجهة و إجراءاتها؟ و ما المقصود بحق الدفاع، و حدوده، و متطلباته، و مضمون الحيطة؟ كما يثور التساؤل حول ما هي ضوابط الجزاء التأديبي، و ما هي إمكانية الطعن بالقرار أو الحكم التأديبي، و الجهة المختصة بالنظر في هذا الطعن، و شروطه و أسبابه؟ و ما يترتب على إلغاء القرار التأديبي من آثار؟

و للإجابة على هذه التساؤلات، يمكن بلورتها في إطار إشكالية عامة، بإمكانها الإلمام بكل الجوانب التي تطرقنا لها في هذا البحث، محل الدراسة، ليتم صياغتها على النحو التالي:

- ما هي الضمانات التأديبية التي يكفلها المشرع الجزائري لحماية الموظف العام من التعسف الإداري؟

و تعد هذه الإشكالية من أهم دوافع اختيار هذا الموضوع، ذلك لان حاجة الموظف العام في مختلف الأسلاك الوظيفية للضمانات التأديبية تعد ضرورة ملحة لارتباط هذه الأخيرة بمختلف مراحل سير الدعوى التأديبية، خاصة و أن المشرع الجزائري قد اقر قدرا كافيا من الضمانات تلازم الموظف المذنب منذ توجيه التهمة اليه إلى غاية صدور القرار التأديبي.

و الواضح في هذا المجال أن الضمانات الممنوحة بخصوص العقوبات التأديبية، في تزايد مستمر مما يطمئن الموظف على كيانه و مستقبله، و هذا ما يتجلى بالنظر إلى النصوص التشريعية في الدول، و يظهر أيضا في التدرج التشريعي الذي مر به النظام الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر.

### أهمية البحث :

تتجلى أهمية الموضوع بالنسبة للمرافق العامة التي هي الأداة و الوسيلة التي تقوم الدولة من خلالها بإشباع الحاجات العامة للمجتمع، فان الموظف هو المحرك الذي من خلاله يمكن للمرفق العام

تحقيق أهدافه بكفاءة و فعالية، و مع أن مبدأ الفعالية يقتضي أن تمنح جهة الإدارة مساحة من الحرية في تأديب الموظف المخطئ، فإن الأمن الوظيفي و طمأنينة الموظف تلعب دورا هاما في تحفيز همته وولائه، للقيام بالأعباء الملقاة على عاتقه على خير وجه، لذلك كان لا بد من إعمال مبدأ الضمان بشكل متناسق و متوازن مع مبدأ الفعالية ، ومن هنا تبرز أهمية هذا البحث الذي يسلط الضوء على ضمانات المساءلة التأديبية.

### أهداف الدراسة :

يتمثل الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو الإشارة إلى القواعد و الأحكام التي تحكم الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، ليتم بعد ذلك استنتاج مدى مطابقة الإجراءات المتبقيّة في عملية التأديب مع ما ينظم هذه العملية من قوانين في إطار مبدأ المشروعية ، كما تكمن أهدافه العملية في تكريس ثقافة قانونية متداولة لدى جميع الدارسين للنظام القانوني لتأديب الموظف العام ، و خاصة الموظفين من أجل تمتعهم أكثر بحقوقهم المنصوص عليها قانونا إذ سيقترن هذا البحث على دراسة الضمانات التأديبية للموظف العام ، مع تسليط الضوء على التشريع الوظيفي الجزائري.

و تتمثل حدود البحث في دراسة الموظفين المدنيين دون العسكريين ، كما يقتصر على الموظفين الخاضعين للنظام الوظيفي العام دون الموظفين الخاضعين للأنظمة و القوانين الخاصة بالقضاة ، و ذلك لتخصيص البحث و التعمق به و تحقيقا لأسبابه محاولين الإجابة على تساؤلاته.

### منهج الدراسة :

لقد اتبعنا أثناء دراسة هذا موضوع هذا البحث المنهج التحليلي الوصفي ، و ذلك بدراسة و تحليل النصوص القانونية ، على ضوء آراء الفقه و أحكام القضاء ، أو الاستفادة من أحكام التشريعات المختلفة ، بالقدر الذي يحقق أهداف البحث و يساهم في اثرائه.

فمن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من هذا البحث و للإحاطة بمختلف الجوانب المتعلقة بالضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، و في محاولة للإجابة عن مختلف تساؤلاته ، قمنا بتقسيم الدراسة تقسيما ثنائيا.

حيث تطرقنا في الفصل الأول للضمانات السابقة و المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي، في حين تضمن الفصل الثاني الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي.

## الفصل الأول: الضمانات السابقة و المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي

أجمعت غالبية التشريعات في مجال الوظيفة العامة في العالم على تشجيع و مكافأة الموظفين النجباء و ترفيتهم في المناصب ، و ذلك بغية تحفيزهم على أداء وظائفهم على أتم وجه و التقاني في خدمة الوظيفة و بطبيعة الحال معاقبة الموظفين الخاملين الغير ملتزمين بالنظام الداخلي للمؤسسة ما يسبب عرقلة في سير المرفق العام ، و في كلتا الحالتين تضع ضمانات سواء للمكافئة أو العقاب ، لذلك يعتبر الضمان ركن أساسي في مجال التأديب ، لأن من حق الموظف و من دواعي الصالح العام أن يمكن هذا الأخير من الدفاع عن نفسه و محاولة إظهار براءته لذلك يسعى المشرع إلى إحاطة الموظف بسياج من الضمانات التي تملئها عدالة العقوبات التأديبية ، من جهة و حماية الموظف و تمكينه من الدفاع عن نفسه في مواجهة سلطة الجزاء من جهة أخرى ، فنظرا لخطورة الجزاء التأديبي و ما يترتب عليه من آثار ، يجب أن تهدف الإجراءات السابقة أو المعاصرة لتوقيفه إلى إظهار حقيقة ما ينسب إلى الموظف من تهم ، حتى يبقى القرار الصادر بتوقيع الجزاء على مقومات سليمة ، أخدين بالاعتبار أن عوامل فعالية و نجاح أي نظام تأديبي تتوقف على مدى توافر الضمانات التأديبية التي تكفل للموظف الإحساس و الشعور بالعدالة و الأمن و الطمأنينة في إجراءات المسالة التأديبية .<sup>8</sup>

و عليه سنقوم بتناول هذه الضمانات تبعا و فقا لتقسيم الدراسة في هذا الفصل إلى مبحثين ، يخصص المبحث الأول لدراسة الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي، أما المبحث الثاني فيتم التعرض فيه إلى الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي

### المبحث الأول: الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي

هذه الضمانات تتمثل في ضرورة مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه، و يقصد بها إخطار الموظف ، وكذلك منحه الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي.<sup>9</sup> بالإضافة إلى ضمانة التحقيق ، و ذلك للوقوف على حقيقة الوقائع المنسوبة إليه و الظروف التي تمت فيها المخالفة وهو ما سنقوم بدراسته في المطلب الأول من هذا المبحث، و المطلب الثاني نخصه لدراسة الضمانات المقررة للموظف العام أثناء فترة توقيفه عن ممارسة وظيفته.

<sup>8</sup> نوفال العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة، كلية الحقوق الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2007، ص282.

<sup>9</sup> نوفال العقيل العجارمة، مرجع سابق ، ص283 .

**المطلب الأول: ضمانات الموظف اتجاه إجراء التحقيق و المواجهة التأديبية بالمخالفات المنسوبة إليه.**

من أهم الضمانات التي يجب احترامها أثناء فترتي التحقيق و المواجهة التأديبية سنتعرض لها

كالآتي:<sup>10</sup>

### **الفرع الأول: الحق في إخطار الموظف بالتهمة المنسوبة إليه**

يقصد بإعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه حق الموظف المتهم بمخالفة تأديبية بان يعلم بالمخالفة المنسوبة إليه، و يعد هذا الحق من الإجراءات الجوهرية التي توجب معظم التشريعات أن يكون بخطاب موصى عليه مع العلم بالوصول ، للتأكد من هذه الإجراءات ، أو يعد الإعلان من الإجراءات التي يترتب على إغفالها وجوب عيب شكلي يؤدي إلى بطلان القرار التأديبي.<sup>11</sup>

إلا أن المواجهة تعتبر مصطلحا تأديبيا أكثر منه قضائيا و لذلك خصص المشرع الجزائري الإخطار لدلالته على المجال الذي نحن في صدد دراسته ومن هنا يجب علينا دراسة المفهومين معا.

### **أولاً: مبدأ المواجهة**

تعني المواجهة إحاطة الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه ، أو إطلاعه على الأدلة التي تشير إلى ارتكابها للإدلاء بدفاعه ، أو إشعاره أن الإدارة تتجه نحو مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته<sup>12</sup> . و أن من شأن مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه تحقيق دفاعه.

لذلك فان هناك العديد من الضوابط التي يتعين أن تتم من خلالها، و من أبرزها ما يلي :

#### **1- إطار المواجهة:**

لم يحدد المشرع شكلا أو إطارا معينا للمواجهة، و إنما اكتفى بتحقيق الغاية منها و هي العلم بالتهمة و أدلتها، و بالتالي يجب أن تكون التهمة محررة وواضحة، حتى يتمكن الموظف من الرد على تلك التهمة و تحقيق دفاعه<sup>13</sup>.

#### **2- أن تتم على وجه يستشعر معه الموظف أن الإدارة بصدد مؤاخذته :**

<sup>10</sup> ماهر عبد الهادي، الشرعية الإجرائية في التأديب (مصر: دار الهدى ، ط 2 ، 1986) ص 13 .

<sup>11</sup> ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية، منشأة المعارف (الإسكندرية، ط 2 لسنة 2003) ص 423 .

<sup>12</sup> نوفان العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، مرجع سابق ، ص 420 .

<sup>13</sup> احمد فتحي سرور، مرجع سابق ، ص 740 .

ليس كل الموظفين لديهم خبرة قانونية كافية و معرفة بالإجراءات التأديبية، فبالتالي يجب تنبيه الموظف المحال إلى التأديب بحقيقة موقفه من خلال تلك المواجهة ، فالبعض يجهل حقيقة موقفه و يجهل خطورة الاتهام المنسوب إليه.

### 3- يجب أن تشتمل مواجهة الموظف على جميع الأخطاء المنسوبة إليه:

يتوجب على الإدارة أن تقوم بتحديد كافة الأخطاء المرتكبة في قرار الاتهام تحديدا نافيا للجهالة، بحيث يستطيع من خلاله الموظف المنسوب إليه تلك المخالفات تحديد مدى تأثير قرار الاتهام على مركزه القانوني .

### 4- أساس المواجهة :

برز اتجاهان في تفسير أساس فكرة المواجهة:

#### أ- الاتجاه الأول:الإجراء الجزائي:

يرى هذا الاتجاه انه باستقرار القضاء على اعتبار المواجهة من المبادئ العامة للقانون التي تطبق غالبية النصوص يكاد أن ينعقد الإجماع على أن نطاق المواجهة هو الإجراء الذي له طابع جزائي ، أما في غير حالات العقاب فلا يجب المواجهة في الإجراء إلا بنص.

#### ب- الاتجاه الثاني: أساس المواجهة مبدأ سماع الطرف الآخر:

يرى هذا الاتجاه إن تحديد نطاق المواجهة بالإجراءات التي لها طابع الجزاء يضيق من نطاق المبدأ ، و أساس المواجهة ليس هو النشاط العقابي أو الجزائي و إنما الأساس هو مبدأ AUDIOLTERAMPARTEN أي - سماع الطرف الآخر - و هو الذي يحدد نطاق المواجهة و يرجع إليه ما يقرر القاضي من حقوق الدفاع بالنسبة لكل إجراء له صفة الجزاء<sup>14</sup> ، و كما اشرنا سابقا فان الإخطار يعتبر ذو مدلول إداري أكثر من المواجهة و لهذا قام المشرع الجزائري بتبنيه.

### ثانيا : الإخطار

تشتت قوانين الوظيف العمومي في مختلف الدول على أن يبلغ الموظف بالإجراء التأديبي الذي ينفذ ضده ، و ذلك انه ليس من العدل أن يؤخذ الموظف إلى المساءلة أو المحاكمة التأديبية دون أن يكون على علم تام بما هو منسوب إليه ، و بذلك فإخطار الموظف ضمانا هامة و أساسية في مجال المحاكمة التأديبية .

<sup>14</sup> عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، المرجع نفسه ، ص 248 .

## I. موقف المشرع الجزائري من المبدأ :

رأينا أن مبدأ إخطار الموظف العام بما هو منسوب إليه من مخالفات ، و الذي يقتضي انه : "لا يجوز للإدارة أن تتخذ القرارات الإدارية التي من شأنها أن تلحق أضرارا ماديا أو معنوية بالموظف العام إلا بعد الاستماع إليه مسبقا." أصبح مبدأ من المبادئ العامة في النظام التأديبي، فهل اخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ الهام؟<sup>15</sup> لقد نص المشرع الجزائري صراحة على انه " لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونيا"<sup>16</sup>.

وعن كيفية إعلان الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه فقد تجاوز المشرع الجزائري الانتقادات التي وجهت لمجلس الدولة الفرنسي الخاصة بعدم تحديده لوسيلة معينة في الإعلان وذلك بنصه على أن التبليغ يكون بموجب برقية موصى عليها التي تسلم إلى رئيس المصلحة الذي يرسلها بدوره إلى الموظف الذي يستوجب عليه التوقيع على وصل تسلمه للإشعار بالحضور في التاريخ والمكان المحددين لانعقاد المجلس التأديبي<sup>17</sup>.

### الفرع الثاني: حق الإطلاع على الملف التأديبي

إن إخطار الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه يفترن به حق آخر يتمثل في حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي ، مما يمكنه من تحضير دفاعه:

### أولا: نشأة هذا المبدأ و تطوره :

حق الإطلاع على الملف هو من حقوق الدفاع ويعتبر من أقدم الضمانات ، ولقد نص عليه مرة في فرنسا في القانون الصادر في 1905/04/22 حيث اقر المشرع صراحة بحق الموظف العام في الإطلاع على الملف التأديبي وذلك قبل أن يكون موضوعا لأي إجراء تأديبي أو نقله أو تأخير ترفيته<sup>18</sup>.

ولقد عمم القضاء تطبيق هذا المبدأ الذي كان في السابق مطبقا على قطاع الوظيفة العامة فقط ليشمل بذلك جميع القطاعات الأخرى بما فيها العسكرية

---

<sup>15</sup> كمال رحماوي ، المرجع نفسه ، ص 148 .  
<sup>16</sup> المادة 64 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/12/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية ، العدد 37 سنة 1982.  
<sup>17</sup> المديرية العامة للتوظيف العمومي بالوزارة الأولى، التعليم رقم 07 الصادر في 1967/05/07 المتعلقة بالإجراءات التأديبية.

<sup>18</sup> RENE Chapus , Droit administratif general. Tome 2. 12<sup>eme</sup> Edition . Wontenrestien , 1995 . p305

وفي الغالب يكون لكل موظف في الجهاز الحكومي ملفان- احدهما عادي يحفظ فيه الأوراق العادية و الآخر مكتوم تحفظ فيه الأوراق السرية المتعلقة بالموظف من تقارير سرية وتقارير سنوية عنه. إذ لا يجوز له الإطلاع عليه عكس الملف العادي إلا انه في مجال المساءلة التأديبية يعتبر الملف المكتوم احد المصدرين الهامين لإحاطة الموظف المتهم علما بما هو منسوب إليه ، أما المصدر الآخر فهو الملف التأديبي نفسه ،

ولكن لا بد من التمييز بين حق الإطلاع على ملف خدمة الموظف ، والتي لا تعتبر عنصرا أساسيا في المواجهة ، وبين حق الإطلاع على الملف التأديبي الذي يتضمن التهم والذي يعتبر عنصرا جوهريا في المواجهة.<sup>19</sup>

## I. القواعد المقيدة لهذا المبدأ :

يعني حق الإطلاع على الملف أن يسمح للموظف برؤية الملف فقط ، و لكن هناك قواعد مهمة يجب أن تراعى بخصوص الإطلاع على الملف التأديبي منها أن يكون الإطلاع على الملف قبل النطق بالحكم ، و يجب أن يعطى الموظف الوقت الكافي لفحص المستندات التي يرغب في الإطلاع عليها ، حيث يتم الإطلاع على الملف في وقت مناسب حتى يستطيع بموظف تحضير دفاعه ، كما يجب أن يتم الإطلاع بمقر عمل الإدارة التي يوجد بها الملف الشخصي للموظف ، و هنا يكون الإطلاع شخصا ، و لكن إذا كان الموظف مقيما في خارج الوطن ، ففي هذه الحالة يرسل الملف إلى القنصلية الواقعة بمقر إقامة الموظف ، و يكون حق الإطلاع لمرة واحدة فقط ، إلا إذا وجدت ضرورة تستدعي غير ذلك .

## II. أهمية الإطلاع على الملف التأديبي :

بمقتضى الإطلاع على الملف التأديبي من طرف صاحبه إطلاعا شخصيا و سريريا و كاملا و مفيدا و في وقت معقول ، يكون حق الموظف هذا ضمانا يحقق منه عنصرا أساسيا في استخدام حقه في الدفاع.

## ثانيا :موقف المشرع الجزائري من هذا المبدأ :

لقد تبنى المشرع الجزائري هذا المبدأ وتناوله في عدة نصوص تشريعية وتنظيمية

فقد نصت عليه المادة 57 من الأمر 66/ 133 بقولها " إن للموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به "

<sup>19</sup> عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، مرجع سابق ، ص 273 .

و أقر التعديل الجديد (الأمر 03/06 ) هذا المبدأ من خلال المادة 167 التي نصت على أنه " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ..... أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية" .<sup>20</sup>

أما عن كيفية الإطلاع على الملف في التشريع الجزائري فنحيل إلى المرسوم 131/88 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن<sup>21</sup>، حيث إنه وطبقا لنص المادة 10 فإن الإطلاع يتم في عين المكان، والأصل هو أن يكون المكان هو مقر عمل الإدارة الذي يوجد فيه الملف الشخصي للموظف، و لم يشر المشرع إلى مكان الإطلاع الموظف المقيم في الخارج ذلك، كما أقر المشرع الجزائري للموظف حق أخذ نسخ من الوثائق بشرط أن لا يؤدي النسخ إلى إفساد الوثائق.<sup>22</sup> والإطلاع على الملف يجب أن يكون متكاملًا، شخصيا وسريا ، بالإضافة إلى ضرورة أن يكون مجديا أيضا .<sup>23</sup>

### الفرع الثالث : الحق في إعداد الدفاع :

يحتل الحق في الدفاع في علم القانون عامة مكانة متميزة، ولا غرابة في ذلك فهو من المبادئ المكرسة في مجال الإدارات العمومية<sup>24</sup>، إلا انه يعد أمرا حديث الظهور وقد ويعتبر احترام حق الدفاع في المسائل التأديبية أيضا عنصرا من عناصر الاتجاه المقيد لكل احتمالات التحكم الإداري .

وقد جاء ذكر هذه الضمانة في المادة 65 من لمرسوم رقم ( 302-82) المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .<sup>25</sup>

كما أعطى الموظف الحرية في إعداد دفاعه و تعني الأسلوب الذي يتخذه المتهم في الدفاع عن نفسه ، فحق الدفاع لا معنى لوجوده بل يظل شعارا بلا مضمون ما لم يقترن بحرية الدفاع التي تكفل استعماله دون قيود تحد من قدرته على أداء دوره<sup>26</sup>

و الإمام بهذه الضمانة ، سنقسم هذا الفرع إلى شقين نتطرق لهما كالآتي:

### أولا : تعريف حق الدفاع و مقتضيات ممارسته :

---

<sup>20</sup> المادة 167 من الأمر 03/06 السابق الذكر .  
<sup>21</sup> المرسوم رقم 131/88 ، المؤرخ في 04 جويلية 1988 ، المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن ، الجريدة رسمية ، العدد 27 ، سنة 1988 .  
<sup>22</sup> المادة 10 من المرسوم 131/88 ، السابق الذكر .  
<sup>23</sup> RENE Chapus , Droit administratif general. Tome 2. 8<sup>eme</sup> Edition . Montenrestien , 1995 . p308  
<sup>24</sup> عمار بوضيف ، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية (الجزائر : جسور للنشر و التوزيع ، ط1 ، 2007) ، ص 145 .  
<sup>25</sup> أنظر المرسوم 306/82 .  
<sup>26</sup> سعد حماد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، دار النهضة العربية 1998. ص 18 .

- I. تعريف حق الدفاع:** يعتبر مفهوم حق الدفاع وتحديد من الأمور التي يكتنفها اللبس والغموض ويرجع ذلك إلى عمومية معنى حق الدفاع والاعتراف المبكر به ، الأمر الذي أهله لان يكون الضمانة الأساسية التي ترد إليها باقي الضمانات،بالإضافة لما يوجد من تكامل بين حق الدفاع وبعض الضمانات الأخرى ، كضمانة المواجهة وضمانة الحيده وغيرها من الضمانات،<sup>27</sup>وبالتالي فان ابسط ما يمكن أن يقال عن هذا الحق انه ضمانه هامة و أساسية لأي متهم .
- II. مقتضيات ممارسة حق الدفاع :**

لحق الدفاع العديد من المقتضيات والركائز التي لا يتم بدونها لذا سنتناول في هذا الفرع مقتضيات الدفاع على النحو التالي

### 1- الطابع الحضوري لإجراءات التحقيق الإداري :

تكريسا لحق الدفاع و تحقيقا لقدر من الضمانات المذنب أقرت المبادئ العامة للقانون في مجال التأديب الطابع الحضوري للإجراءات التأديبية و جعلته مبدأ مستقر عليه يطبق حتى في غياب النصوص القانونية .

و لقد دأبت جل التشريعات المقارنة للوظيفة العامة على تقدير المبدأ بما فيها التشريع الجزائري ، إذ نصت عليه المادة 129 من المرسوم 59/85 و المادة 169 من الأمر 03/06 السابقين .

### 2- إبداء الدفاع كتابة أو شفاهة :

يهدف حق الدفاع إلى تمكين الموظف المخطئ من رد المخالفات المنسوبة إليه و لا يتأتى له ذلك إلا عن طريق تقديم الملاحظات التي تحمل في طياتها دليل تبرئته ، و يعتبر الأساس في الإجراءات أن تتم كتابة ، لذلك فإن الحد الأدنى لممارسة حق الدفاع في مجال الإجراءات التأديبية هو تقديم الملاحظات المكتوبة رغم بداية تحول الشكل الكتابي للإجراءات نحو أشكال مختلطة كتابية و شفوية .<sup>28</sup>

و يجمع فقهاء كافة الدول على عدم وجود أي نص صريح يقرر استعمال الطريقتين معا و ذلك لعدم وجود إلزام بإتباعهما معا في القواعد العامة .

<sup>27</sup> أمجد جهاد نافع عياش ، مرجع سابق ، ص 13 .

<sup>28</sup> محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية ، مرجع سابق ، ص 407 .

أما المشرع الجزائري فقد جعله اختياريًا ولم يفرض على الموظف استعمال طريقة محددة في إبداء ملاحظاته إذا يمكنه إبداءها بالطريقة التي تناسبه سواء كانت شفوية أو كتابية ، و ذلك حسب المادة 129 من المرسوم 59/85 .

و مع أن ظاهر النص قد يعطي انطباعًا بأن على المتهم أن يقتصر على إحدى الطريقتين في الدفاع ، "كتابة أو شفاهة" ، إلا أنني أتفق مع وجهة النظر التي ترى أنه يجوز للمتهم إبداء دفاعه شفاهة و كتابة في نفس الوقت ، كأن يبدي دفاعه الشفوي مدعماً بمذكرات مكتوبة تتضمن أسانيد دفاعه.<sup>29</sup>

**3- حرية الدفاع :** و يقتضي تحقيق هذا المبدأ -وفقاً لما قرره الفقه و القضاء فيما يلي عدم مسؤولية الموظف عما يدلي به من أقوال غير صحيحة في معرض الدفاع عن نفسه.

### حق المتهم في الصمت :

ما يهمننا في هذا المجال هو ، الصمت المتعمد و ليس الصمت لعذر كصمت الأبرم.

و الأصل أن إعطاء المتهم الفرصة لإبداء أقواله و تحقيق دفاعه و الرد على التهم المنسوبة إليه ، يعد من الضمانات الهامة للموظف و بالتالي فإن امتناع الموظف عن الرد على الأسئلة بخصوص التهم المنسوبة إليه ، و التزامه الصمت ، من شأنه أن يحرمه من فرصة الدفاع عن نفسه .

و يستمد الحق في الصمت أساسه القانوني من مبدأ افتراض البراءة إذ أن سلطة الاتهام هي المكلفة بإثبات الاتهام و دون مساعدة المتهم ، و من ثم فالمتهم بريء حتى تثبت إدانته<sup>30</sup> ، و على الرغم من ذلك فإن البعض يرى عدم تمتع المتهم بالصمت لأسباب عديدة منها أن المتهم الذي يؤثر الصمت على الكلام يتسبب بذلك في خلق نوع من الإحساس بعدم وجود ما يستطيع تقديمه من أدلة تنفي ما يحيط من أدلة الاتهام.<sup>31</sup>

و صمت المتهم و إن كان حقاً له ، إلا أن هذا الصمت لا يحول دون تقرير مسؤوليته تأديبياً إذا ما توافرت لدى الجهة القائمة بالتحقيق أدلة تثبت إدانته بشكل قاطع.

<sup>29</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 213 .

<sup>30</sup> علاء محمد الصاوي ، حق المتهم في محاكمة عادلة ، دار النهضة العربية ، 2001 ، ص 581 .

<sup>31</sup> حسن المرصفاوي ، ضمانات الحرية الفردية في التحقيق الابتدائي ، مجلة مصر المعاصرة ، ص 48 .

إلا أن الاتجاه السائد و الراجح في الفقه يرى عدم الإخلال بحق المتهم بالصمت ، فطالما كان حق الصمت من حقوق الدفاع.<sup>32</sup>

#### 4- عدم جواز تحليف المتهم اليمين :

هذا لأن تحليف الموظف المتهم يؤدي إلى وضعه بين خيارين ، كلاهما صعب ، فإما أن يقول الحقيقة التي يمكن أن تستغل ضده في الإثبات و في ذلك إهدار لحقه في حرية الدفاع ، و إما ألا يقول الحقيقة ، مخالفاً بذلك عقيدته الدينية ، الأمر الذي تشوبه قسوة بالمتهم ، و دفع له للتصرف ، إما ضد مصلحته ، أو إتيان ما يتعارض مع عقيدته .<sup>33</sup>

#### 5- مدى حق الموظف في الالتجاء إلى الكذب :

نجد أن القانون الوظيفي الجزائري لم يتضمن نصا حول إباحة الكذب للموظف المتهم ، و الفكرة التي تستند إليها قاعدة إباحة الكذب للمتهم هي أنه لا يجوز بحال من الأحوال تكليفه على غير إرادته ، و نظرا لتعارض الكذب مع مبادئ الأخلاق ، و مع ما يفترض توافره في الموظف من أمانة توجب عليه أن يكون صادقا ، و نظرا لما يؤدي إليه الكذب من تعطيل للإجراءات و تضليل للعدالة فإن إباحتها في المجال التأديبي ليست مطلقة ، حيث يشترط لتلك الإباحة توافر ضابطين :

- أولهما: أن يكون الكذب من مقتضيات الدفاع، أي أن يتطلب دفاع المتهم عن نفسه ألا يقول الحقيقة، حيث لا يجبر أي شخص على تقديم دليل ضد نفسه.
- و ثانيهما: أن يكون المتهم حسن النية، و لا يتحقق ذلك إذا ما قصد المتهم إصاق التهمة المنسوبة إليه لغيره، في حين أنه على يقين من براءته منها.<sup>34</sup>

#### 6- حق الموظف المتهم في الاستعانة المحامي:

نظرا لكون الإجراءات التأديبية تدار بين طرفين غير متساويين أحدهما يحتل مركزا ضعيفا "الموظف" و الآخر يحتل مركزا قويا "الإدارة" ، و فضلا عن ضعف المستوى الثقافي لبعض الموظفين إن لم نقل جلهم ، مما يصعب عليهم عملية الإطلاع على الملف التأديبي لعدم درايتهم بالأمر و الشؤون القانونية و بالتالي عدم إمامهم بكل ما يحتويه الملف ، لهذه الأسباب كان من العدل أن يمكن الموظف من الاستعانة بمدافع يوضح له الأمور و يساعد على إثبات براءته<sup>35</sup>، هذا بالإضافة إلى أن حضور المدافع في مرحلة التحقيق يضمن سلامة الإجراءات كما يمنع استعمال الوسائل الممنوعة في التحقيق مع المتهم .

<sup>32</sup> سعد الشيتوري ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص 118-119 .

<sup>33</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص 215 .

<sup>34</sup> سليمان بن سعيد الرحي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، مرجع سابق ، ص 195-196 .

<sup>35</sup> كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 151 .

## موقف المشرع الجزائري من هذا المبدأ :

لقد حذا المشرع الجزائري حذو باقي التشريعات المقارنة و نص على هذا المبدأ في عدة نصوص قانونية حيث نص في المادة 57 من الأمر 133/66 على أنه : ".... يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه ... " <sup>36</sup> هذا و لم يصدر قانون الوظيفة الجديد (03/06) خاليا من هذا المبدأ حيث نصت المادة 169 على أنه : " ... و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه " <sup>37</sup>.

### 7- حق مناقشة الشهود و الاستشهاد بهم :

للموظف الحق في استدعاء أي شخص لأداء الشهادة سواء كان من الموظفين أو من غيرهم و "تتمثل الشهادة في تقرير الشخص بما يكون قد وصل إلى علمه من معلومات تفيد في كشف الحقيقة في التحقيق الإداري محل الشهادة ، يستوي في ذلك أن يكون مصدر ذلك المعلومات سماعه لها من صاحب الشأن أو الآخرين أو رؤيته لها بنفسه أو إدراكها بحواسه <sup>38</sup>.

و نظرا لأهمية الشهادة نص عليها التشريع الجزائري في المادة 169 من قانون الوظيفة العامة على أنه : "يمكن للموظف من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية و أن يستحضر شهودا <sup>39</sup>"

## ثانيا : حدود ممارسة حق الدفاع و عبء الإثبات .

**I. حدود ممارسة حق الدفاع :** هناك العديد من الضوابط الشكلية و الموضوعية التي ينبغي احترامها و العمل بموجبها ، فإذا تعذر إعمال هذا الحق نتيجة لمخالفة الموظف لهذه الضوابط كان قرار الجزاء صحيحا مبرئا من شبهة الإخلال بحق الدفاع ، و قد يتعذر تطبيق حق الدفاع لظروف استثنائية ، يترتب عليها تحية قواعد المشروعية العادية ، لتحل محلها قواعد مشروعية استثنائية ، تستوجبها الظروف القهرية التي تواجهها الإدارة ، و لا تستطيع لها دفعا و في ظل تلك الظروف ، إذا صدر قرار جزاء أغفل حق الدفاع فإنه يكون مشروعا رغم ذلك <sup>40</sup>.

## II. عبء الإثبات :

<sup>36</sup> المادة 57 من المرسوم 133/66 ، السابق الذكر .

<sup>37</sup> المادة 169 من الأمر 03/06 ، السابق الذكر .

<sup>38</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الإجراءات التأديبية ، مرجع سابق ، ص 178 .

<sup>39</sup> الأمر رقم 03/06 .

<sup>40</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 230 .

يقصد بالإثبات "إقامة الدليل على وقوع الجريمة وعلى نسبتها إلى المتهم" . و مع أن الإثبات ليس بركن من أركان الحق إلا أنه : "عنصر هام لدعم الحق وإظهاره وتأكيد ، و أن ما لا دليل عليه هو و العدم سواء" .

يترتب على قرينة صحة التصرفات الإدارية اعتبار المتهم مذنباً ، بمجرد اتهامه و يقع عليه عبء إقامة دليل براءته ، و مما يزيد الأمر صعوبة ، أن السلطة التأديبية تستطيع بما لا من حرية في مجال أدلة الإثبات أن تواجه المتهم تأديبياً بأدلة كثيرة و متنوعة ، و قد لا تمكنه من إعداد دليل براءته ، كأن تتذرع مثلاً بضياع الملف أو المستند الذي قد يستفيد منه المتهم في إعداد دليل براءته .

### ثالثاً : موقف المشرع الجزائري من حق الدفاع :

لقد أولى المشرع الجزائري حماية كبيرة لحق الدفاع سواء فيما يخص الحماية القانونية أو الحماية القضائية ، فمن الناحية القانونية لم يكتف المشرع الجزائري في تقريره لحق الدفاع على الإحالة إلى المبادئ العامة للقانون فقط ، بل نص عليها في دساتيره المتعاقبة و نصوص قانونية مختلفة ، فقد نص عليه في المادة 32 من دستور 1989 بقوله : "يعتبر حق الدفاع حقاً دستورياً يجب على كل السلطات العمومية احترامه<sup>41</sup>" هذا كما نصت عليه المادة 151 من التعديل الدستوري لسنة 1996 "الحق في الدفاع معترف به ، الحق في الدفاع في القضايا الجزائية مضمون " .<sup>42</sup>

و تضيف المادة 169 من الأمر 03/06 ما يلي "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهوداً ، و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه" ،

### المطلب الثاني : ضمانات الموظف اتجاه إجراء التوقيف الاحتياطي عن ممارسة الوظيفة:

يترتب على إحالة الموظف للتحقيق تعرضه لاحتمال اتخاذ بعض الإجراءات الاحتياطية التي تقيد من حقوقه الوظيفية انتظاراً لما يسفر عنه التحقيق من نتائج إجراء التوقيف الاحتياطي عن العمل ، ذلك باعتباره أحد إجراءات التحقيق و غايته المستلزمة في كشف حقيقة الاتهام و من ثم تقدير مشروعيته<sup>43</sup> ، و عليه ارتأيت تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة أقسام سنتناولها كالاتي :

### الفرع الأول: ماهية التوقيف الاحتياطي عن ممارسة الوظيفة.

<sup>41</sup> دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، لسنة 1989 ، المؤرخ في 28 فبراير سنة 1989 ، جريدة رسمية، العدد 9 ، سنة 1989 .

<sup>42</sup> المرسوم الرئاسي رقم 438/96 ، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، المتعلق بإصدار نص التعديل الدستوري ، جريدة رسمية العدد 76 ، سنة 1996 .

<sup>43</sup> محمد يوسف المعداوي ، مرجع سابق ، ص 270 .

حسب المادة 44 من الدستور المعدل في 30 ديسمبر 2020 ، مرسوم رئاسي رقم 442/20 التي تنص على انه : "لا يتابع احد و لا يوقف أو يحتجز ، إلا ضمن شروط المحددة بالقانون" من هنا يجب التوقف عند معرفة ماذا نعني بالتوقيف الاحتياطي؟ و ما هي أهم الخصائص المميزة لهذا الإجراء ؟ ليتسنى لنا بعد ذلك الوصول إلى شروطه و آثاره.

### أولاً: تعريف التوقيف الاحتياطي عن ممارسة الوظيفة

لم يرد تعريف محدد لماهية التوقيف الاحتياطي في القوانين سواء الخاصة أو العامة كغيرها من التشريعات ، و ذلك على الرغم من النص عليه في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، و لهذا اخذ الفقه و القضاء على عاتقهما مسؤولية تعريف الوقف الاحتياطي و تحديد ماهيته ، فقد عرفه جانب من الفقه بأنه إجراء قانوني قصد به تحنيط العامل بصفة مؤقتة عن وظيفته أما لصالح تحقيق يجري سواء كان التحقيق إداريا أو جنائيا و أما صونا للوظيفة و حرصا على كرامتها و صيانة لها من العبث و الإخلال بها.<sup>44</sup>

### ثانياً: خصائص الوقف الاحتياطي :

يتضح مما سبق أن التوقيف الاحتياطي يتميز بعدة خصائص و هي كالاتي

#### I. التوقيف الاحتياطي إجراء تحفظي وقتي :

إن التوقيف الاحتياطي هو إجراء مؤقت ينتهي حتما بعد أجل طالت أم قصرت، أما بعودة الموظف إلى عمله برينا أو مجازى بغير عقوبة الفصل، أو بانتهاء العلاقة التي تربط بينه و بين الإدارة إذا ما عوقب بالفصل ، أو في حالة ما إذا اتخذ هذا التوقيف لغير عقوبة الدرجة الرابعة أو في حالة ما إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة<sup>45</sup> ، و هذه الحالات نصت عليها الفقرة 3 من المادة 173 ، و يضاف إلى ذلك أن التوقيف قد ينتهي بقرار من السلطة المختصة و قبل الفصل فيما هو منسوب إلى العامل من أخطاء تأديبية ، إذ للسلطة المختصة أن تنهي الوقف حسبما يترأى لها في ضوء ما تقتضيه مصلحة التحقيق.

#### 1- التوقيف الاحتياطي لا يعد عقوبة تأديبية:

على الرغم من أن الكثير من الأفراد يعتبرون وقف الموظف العام احتياطيا بمثابة جزاء له، و تتولى الصحافة إبرازه إلى الرأي العام بهذه لصفة، فان الثابت حاليا من إجماع الفقه و القضاء سواء في فرنسا أو في الجزائر إن التوقيف الاحتياطي لا يعتبر جزء تأديبيا من الناحية القانونية، و قد استقر

<sup>44</sup> عمر فؤاد بركات ، مرجع سابق ، ص 68 .

<sup>45</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 163 .

القضاء و الفقه في الجزائر على أن الوقف الاحتياطي لا يعتبر عقوبة تأديبية توقع على الموظف ، بل إجراء تأديبيا احتياطيا تملية ظروف التحقيق و من ثم فلا يلزم بصده إتباع الشكليات التي فرضها المشرع في المساءلة التأديبية.<sup>46</sup>

يجب توفر مجموعة من الشروط في اجراء التوقيف<sup>47</sup> و هذا ما سنتخصص بدراسته في الفرع الثاني.

### الفرع الثاني: شروط التوقيف الاحتياطي عن ممارسة الوظيفة

حتى تتحقق مشروعية التوقيف ينبغي صدوره من جهة مختصة به، و أن يكون هذا الوقف محددًا لمدة معينة ، و تعتبر هذه الضمانات بمثابة شروط يجب توفرها في هذا الإجراء و إلا كان محلاً للإلغاء.

#### أولاً: صدور الأمر بالتوقيف من السلطة المختصة .

حددت المادة 173 من الأمر 03.06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تلك السلطة بحيث نصت : "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه..."

و السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف مقيدة بمدة لا تزيد عن 6 أشهر ، و لا يجوز لها تمديد هذه المدة إلا بقرار من المجلس التأديبي المختص ، كما انه لم يتطلب المشرع لصحة قرار الوقف عن العمل احتياطياً أن ينص القرار على مدة الوقف.<sup>48</sup>

و إذا كان يترتب على التوقيف الاحتياطي عن العمل وقف صرف المرتب ،فانه يتعين على السلطة الإدارية المختصة أن تقرر في اجل محدد ما تراه في شان صرف نصف المرتب الأساسي الموقوف صرفه،و جزاء مخالفة ذلك هو إلزام جهة الإدارة بصرف مرتب الموظف الموقوف عن العمل كاملاً، حتى يقرر المجلس التأديبي ما يتبع بشأنه.<sup>49</sup>

و قرار التوقيف عن العمل قد تصدره السلطة الإدارية من تلقاء نفسها و قد يصدر عنها بناء على طالب من النيابة العامة إذا كان الموظف موضوع متابعة جزائية أو إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك .

#### ثانياً : صدور الأمر بالتوقيف وفقاً لمقتضيات التحقيق

<sup>46</sup> علي جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 32 .

<sup>47</sup> نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 200.

<sup>48</sup> محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص33 .

<sup>49</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق، ص160.

إن التوقيف ما هو إلا إجراء وقائي تعتمد إليه الإدارة خدمة للمصلحة العامة ، و بالنظر لخطورته قد أحاطه المشرع بجملة من الشروط ذكرنا منها أن يجب أن يصدر من السلطة المختصة ، كما يجب لصدور أمر التوقيف أن يكون هناك تحقيق مفتوح مع الموظف و أن تقتضي مصلحة التحقيق التوقيف الاحتياطي.<sup>50</sup>

## I. وجود تحقيق مفتوح مع الموظف المراد وقفه :

نظرا لان سبب توقيف الموظف عن عمله هو مصلحة التحقيق، الأمر الذي يعني بدهاءة ضرورة وجود تحقيق مفتوح معه اقتضت مصلحته إيقاف هذا الموظف فلا يجوز وقف الموظف عن عمله دون أن يكون هناك تحقيق مفتوح معه.

و هذا التحقيق يجب أن يكون سواء بمناسبة مخالفة مالية أو إدارية منسوبة إليه كما يشترط في هذا التحقيق أن يكون جديا بمعنى أن يتم فتحه بناءا على بلاغ جدي يتضمن واقعة أو وقائع محددة تشكل خطا تأديبيا، و أن يتخذ قرار فتح التحقيق من السلطة المختصة و يشترط لصحة قرار التوقيف الاحتياطي عن ممارسة الوظيفة أن يكون مستندا إلى تحقيق صحيح من الناحية القانونية ، و من ثم فإذا قامت الجهة الإدارية بالتحقيق في مخالفة مالية فان هذا التحقيق يكون قابلا للإلغاء لكونه منسوبا بعبء عدم الاختصاص ، و إذا أصدرت الجهة الإدارية القائمة بالتحقيق استنادا إلى هذا التحقيق الباطل قرار أوقف الموظف المحال للتحقيق التأديبي عن عمله فان قرار الوقف يكون بدوره باطلا.<sup>51</sup>

وما يستدعي وجود هذا التحقيق هو وجود العديد من الأسباب ذكرها المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و يمكن ذكرها فيما يلي:

1. اقتراف الموظف خطا جسيما<sup>52</sup>.

2- ارتكاب الموظف جريمة لا تسمح بإبقائه في منصبه.<sup>53</sup>

## II. أن تقتضي مصلحة التحقيق التوقيف الاحتياطي :

جعل المشرع مصلحة التحقيق سببا لتوقيف الموظف احتياطيا عن عمله ، و سبب اشتراط أن تكون مصلحة التحقيق هي سبب التوقيف الاحتياطي عن العمل ، إن الحكمة من تخويل الجهة الإدارية سلطة توقيف الموظف المحال إلى التحقيق إداريا كان أو جزائيا هو أن بقاء ذلك الموظف في عمله أثناء سير التحقيق ما يعيق القائمين به عن الوصول إلى الحقيقة ، إذ قد يتيح له ذلك التأثير على

<sup>50</sup> امجد جهاد نافع عياش, ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام, دراسة مقارنة, رسالة ماجستير, (فلسطين :كلية الدراسات العليا , جامعة النجاح- 2007), ص22 .

<sup>51</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة , مرجع سابق, ص 165.

<sup>52</sup> سليمان محمد الطماوي , مرجع سابق , ص 337 .

<sup>53</sup> انظر المادة 131 من المرسوم 85/59 السابق الذكر .

الشهود الإثبات أو طمس معالم الجريمة أو محو أثارها أو أن يأتي غير ذلك مما يؤثر تأثيرا ضارا على سير التحقيق ، فإذا لم يكن التحقيق يقتضي وقف الموظف أو انتفت دواعيه أصبح التوقيف لا يستند إلى سبب يذكر.<sup>54</sup>

### الفرع الثالث: الآثار المترتبة على التوقيف الاحتياطي عن ممارسة الوظيفة

من أهم الآثار المترتبة على صدور القرار بتوقيف الموظف احتياطيا عن ممارسة وظيفته نتيجتين أساسيتين أولهما كف يده عن العمل مدة الوقف، و ثانيهما خصم جزء من مرتبه مع الإبقاء على المنح العائلية.

و هذين الأثرين ذكرا بموجب المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03.06 المؤرخ في 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>55</sup>

#### أولا: عدم قيام الموظف بأعماله طيلة مدة التوقيف:

فيما يتعلق بهذه النتيجة الأولى المترتبة على إجراء التوقيف فإنها ليست بحاجة إلى شرح إلا فيما يتعلق بالتنكير بأن الموظف الموقوف احتياطيا إذا قضى بفصله فانه يفصل من تاريخ صدور القرار بوقفه عن العمل ، و معنى ذلك انه إذا تم إبعاد الموظف أثناء مدة توقيفه عن أداء مهام وظيفته و غيرها من الوظائف جبرا و هي الغاية التي شرع التوقيف من اجلها

أما بالنسبة لعلاقة الموظف الموقوف بالإدارة العامل بها فإنها تبقى على ما هي قبل التوقيف، و عليه فإن وقفه هذا لا يترتب عليه انقسام العلاقة التي تربطه بالإدارة ، و طبقا لنص المادة 174 من المرسوم 03.06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تلتزم بتسوية وضعيته نهائيا من الناحية التأديبية خلال 6 أشهر على الأكثر و يبقى يتقاضى الموظف جزء من مرتبه الأساسي .

#### ثانيا: مرتب الموظف الموقوف احتياطيا:

إن المرسوم رقم 59/85 السابق الذكر يرتب على القرار الصادر بالإيقاف أثرا بالغ الأهمية لمرتب الموظف الموقوف و هذا ما جاءت به الأحكام المادة 131 منه بحيث نصت : " الموظف الذي يرتكب خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجر عنه تسريحه فيوقف فورا عن العمل و لا يتقاضى راتبه طوال مدة التوقيف ما عدا التعويضات ذات الطابع العائلي ... و تعاد إليه حقوقه و يتقاضى كامل راتبه إذا

<sup>54</sup> انظر المادة 174 من المرسوم 03.06 السابق الذكر .

<sup>55</sup> مليكة الصروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة من الإدارة و القضاء (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية 1984)ص338 .

عارضت اللجنة التسريح أو إذا لم تجتمع في الأجل المذكور."، و بذلك فالموظف الموقوف احتياطيا يتعرض لخطر حرمانه من مرتبه بمجرد صدور قرار التوقيف و ترك مصيره معلقا أمام مجلس التأديب.<sup>56</sup>

هذا بالنسبة للموظف الذي يكون محل مساءلة تأديبية فقط، أما بالنسبة للموظف الذي يكون موضوع متابعة جزائية فلقد نص المرسوم 59/85 السابق الذكر على انه في حالة تعرض الموظف إلى متابعة جزائية لارتكابه جريمة لا تسمح بإبقائه في العمل فإنه يوقف على الفور غير أن الإدارة تلتزم بدفع مبلغ لا يتجاوز  $\frac{3}{4}$  المرتب الذي كان يتقاضى عند توقيفه طيلة ستة أشهر.<sup>57</sup>

و لقد تم تعديل هذه المادة بموجب المادة 174 من الأمر رقم 03.06 حيث تنص :

"يوقف فورا الموظف ... و يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف ، مع الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف و يستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية."<sup>58</sup> و من خلال هذه المادة نجد انه بموجب الأمر رقم 03.06 أصبح الراتب الذي يستفيد منه الموظف لا يتعدى النصف خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ التوقيف ، كما يستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية.<sup>59</sup>

إذا كانت هذه الضمانات التي تميز مرحلة ما قبل توقيع الجزاء التأديبي ، فما هي الضمانات الواجب توفيرها أثناء الفترة المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي ؟ و هذا ما سنتم دراسته في المبحث الموالي.

### المبحث الثاني : الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي .

مما لا شبهة فيه أن ثمة ضوابط عامة تتحكم في نوعي الجزاءات على نحو يمكن أن نقرر معه بأن الهيكل القانوني العام يكاد يكون واحدا ، و نظرا للسلطة التقديرية الواسعة المخولة للسلطة التأديبية فقد كان لابد من وجود قيود و ضوابط تحكم توقيع العقوبة التأديبية من قبل السلطة المختصة بإيقاعها.<sup>60</sup>

<sup>56</sup> عياش حورية، مدى تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية أمام الضمانات المخولة للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر، 2009، ص29 .

<sup>57</sup> احمد بوضياف ، مرجع سابق ص134.

<sup>58</sup> عبد الوهاب البنداري ، مرجع سابق ، ص73 .

<sup>59</sup> عبد القادر عمران ، القانون التأديبي و علاقته بالقانونين الإداري و الجنائي (عمان :دار الفرقان ، 1983 )، ص773 .

<sup>60</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص13 .

و لبيان هذه القيود و الضوابط ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى الضوابط الشكلية الواقعة على الجهة المصدرة للعقوبة التأديبية في المطلب الأول ، و الضوابط الموضوعية الواقعة على نفس العقوبة التأديبية كمطلب ثان.

### **المطلب الأول : الضوابط الشكلية الواقعة على الجهة المصدرة للقرار التأديبي .**

إن القيود الواردة على السلطة التأديبية في مجال تأديب الموظف العمومي هي بمثابة ضمانات مخولة لهذا الأخير ، و التي تلتزم الإدارة أو بالأحرى السلطة التأديبية باحترامها ، و يترتب على مخالفة ذلك بطلان الإجراءات التأديبية التي اتخذتها ضد الموظف المحال على التأديب<sup>61</sup> ، و هذا ما سأطرق له من خلال الفروع الثلاثة التالية .

#### **الفرع الأول : أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء :**

في التشريع الجزائري تم تنظيم هذه اللجان في عدة مراسيم و أوامر بتسميات مختلفة حيث أطلق عليها اسم اللجنة متساوية الأعضاء بموجب الأمر 133/66 ، و اسم لجنة الموظفين بموجب المرسوم 59/85 ، و أطلق عليها التعديل الجديد لقانون الوظيفة العمومية (الأمر 03/06) تسمية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، و من خلال هذه التسمية الأخيرة يؤكد المشرع تبعية هذه اللجان للجهة الإدارية .

#### **أولا : مدى استقلالية اللجان التأديبية :**

سنقوم بدراسة مدى استقلالية هذه اللجان من الناحية العضوية والوظيفية .

#### **I. مدى الاستقلال العضوي للجان المتساوية الأعضاء:**

لقد نصت المادة 11 من المرسوم 59/85 على تشكيلة هذه اللجان ، كما حددت المادة 07 من المرسوم 10/84<sup>62</sup> تشكيلة هذه اللجان بحيث نصت على أن تتكون بالتساوي من عدد من الموظفين يمثل العمال و عدد آخر يمثل الإدارة .

إن جعل تشكيلة المجالس التأديبية المتساوية الأعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين من شأنه أن يؤكد ضمانة هامة للموظفين.

#### **II. مدى الاستقلال الوظيفي للمجالس التأديبية :**

---

<sup>61</sup> سعيد بو الشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي ، مرجع سابق ، ص 59 .  
<sup>62</sup> المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 ، المتعلق بتحديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، جريدة رسمية ، العدد الثالث ، سنة 1984 . و للإشارة فإن المرسوم رقم 10/84 بموجب المادة 32 قد ألغى المرسوم رقم 143/66 الصادر في 02/06/1966 و المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تكوينها و تنظيمها و سيرها .

سنقوم بدراسة الاستقلال الوظيفي للجان المتساوية الأعضاء على النحو الآتي:

### 1. مدى إمكانية رد عضو مجلس التأديب :

رد أحد أعضاء المجلس التأديبي يعني إبعاده عن البت في الدعوى التأديبية بطلب من الموظف نفسه و ذلك متى توفرت شروط الرد مع استبداله بعضو آخر .

و بالرجوع إلى التشريع الوظيفي الجزائري لا نجد نص على رد عضو مجلس التأديب على خلاف التشريع الفرنسي و أن عدم نص المشرع الجزائري على هذا الحق من شأنه أن يؤثر على حيده عضو التأديب و الإضرار بتلك بمصلحة الموظف .

### 2. مدى استقلالية اللجنة في وضع نظامها الداخلي :

إن وضع اللجان أو الهيئات التأديبية لنظامها الداخلي دون مشاركة أي جهة أخرى يدعم استقلالية هذه المجالس ، غير أن اشتراط المشرع ضرورة عرض النظام الداخلي على الوزير أو الوالي المعني للموافقة يؤكد و يجسد تبعية هذه اللجان للسلطات الإدارية الموضوعه على مستواها ، مما يجعل هذا النظام عرضة للإلغاء أو التعديل بما يتفق و مصالح هذه الإدارات لذلك نقترح على المشرع إلغاء هذا الشرط

ثانيا : نطاق اختصاصات المجالس التأديبية و طبيعة الآراء التي تصدرها :

### I. نطاق اختصاصات المجالس التأديبية :

لقد نظم المشرع الجزائري اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء كما يلي : "يكون الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي ..."<sup>63</sup> ، في حين نصت المادة 64 من الأمر 03/06 على أنه: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين. و تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي ."

### II. طبيعة الآراء التي تصدرها هذه المجالس التأديبية :

و على اعتبار أن العقوبات تندرج ضمن الحالات الفردية التي تختص بها هذه اللجان فقد نصت المادة 123 على ضرورة استشارة لجنة الموظفين عند تقريرها للعقوبات التأديبية و ذلك وفقا لما يلي :

<sup>63</sup> المادة 09 من المرسوم 10/84 السابق الذكر .

تكون الاستشارة في العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية إجبارية رغم أن رأي اللجنة اختياري ، إذ يمكن للسلطة التأديبية الأخذ به أم لا<sup>64</sup> ، و بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة فالاستشارة بشأنها تكون ضرورية ، و رأيها أيضا ملزما للسلطة التأديبية .<sup>65</sup>

و هو ما سبق و أن نصت عليه المادة 10 من المرسوم 10/84

**ملاحظة :** العقوبات من الدرجة الأولى تقررها السلطة التأديبية دون استشارة أو أخذ رأي

أما فيما يخص إجراءات المساءلة فيبعد أن يتم إيداع ملف التأديب الخاص بالموظف

محل المعاقبة لدى مجلس التأديب يقوم رئيس المجلس بتعيين مقرر الذي يقوم بقراءة

التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية ويستوجب ذلك حضور الموظف ومحاميه إذا

ما استعان بمحام والإجابة على الأسئلة التي يطرحها أعضاء المجلس ثم

يستمع لأقوال الشهود إذا ما استعان الموظف بهم ، بعد ذلك يتداول أعضاء المجلس في مداولات مغلقة

تنتهي إما بإصدار قرار مبرر بالعقوبة أو بطلب إجراء تحقيق في حالة ما إن لم يكتف المجلس

بالتوضيحات المقدمة.<sup>66</sup>

### **الفرع الثاني : تسبب القرار التأديبي و إعطاء التوضيحات الكتابية :**

يعد التسبب من الضمانات الجوهرية التي أقرها القضاء لحماية الموظفين من تعسف الإدارة وهي

بصدد توقيع العقوبة التأديبية ، ذلك أن التسبب يمكن ذوي الشأن من معرفة أسباب القرار في وقت

اطلاعهم عليه فتتشكل بذلك قناعتهم الشخصية إما بالاطمئنان إلى القرار الذي توصلت إليه الإدارة

وبالتالي القبول به أو طعنهم في القرار الذي استندت إليها الإدارة إذا ما كان مشوبا بعدم المشروعية.

و التسبب من المبادئ الأساسية للنظام القضائي و هو يقتضي تحديد وصف الوقائع قانونيا مع

بيان ما أحاط بها من مؤثرات و تكييفها التكييف القانوني ، فتسبب القرار ليس فقط مجرد ضمانة شكلية

معاصرة لإصدار الجزاء التأديبي و إنما يعني أسلوبا للتقييد الذاتي للإدارة إلا أنه يعني بالنسبة لها التأثير

<sup>64</sup> المادة 125 من المرسوم 59/85 السابق الذكر .

<sup>65</sup> المادة 127 من نفس المرسوم .

<sup>66</sup> المادة 170 من الأمر 03/06 السابق الذكر .

على مضمون القرار و أنها ملزمة أن تبحث الأسباب القانونية و الواقعية لقرارها و هذا يعني ابتعادها عن التحكم<sup>67</sup>.

و تتجسد آثار هذا المبدأ من خلال كل الأعمال الإجرائية المرتبطة بممارسة الحق التأديبي ، كما أنه يجب على الإدارة إعطاء توضيحات كتابية للموظف المعني تبرر أخذها لهذا القرار التأديبي .

### أولا : تسبيب القرار التأديبي :

و لدراسة مضمون التسبيب ، سنقوم بتحديد مفهوم هذا المبدأ وعناصره ، ثم توضيح أهميته ، و كذا موقف كل من التشريع و القضاء الجزائي منه.

#### I. مفهوم التسبيب :

يقصد بالتسبيب " الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار

الإداري سواء كان الإفصاح واجبا قانونيا أو بناء على إلزام قضائي أو جاء تلقائيا من

الإدارة"<sup>68</sup> ، من هنا نستنتج أن التسبيب يهدف إلى توضيح مبررات صدور القرار الإداري على الشكل الذي صدر به ، وذلك من خلال بيان الأدلة الواقعية والحجج القانونية التي بنت عليها السلطة التأديبية قرارها .

#### حكم تسبيب الجزاء التأديبي دون وجود نص ملزم:

أخذ القضاء الإداري المصري بتقرير وجوب تسبيب الجزاء التأديبي، ولو لم يرد نص بذلك،"باعتباره الحد الأدنى من الضمانات الذي يجب توفره في كل محاكمة تأديبية ، والذي تمليه العدالة المجردة وضمير الإنصاف والأصول العامة في المحاكمات ، ويستلهم من المبادئ الأولية المقررة في القوانين الخاصة بالإجراءات، سواء في المحاكمات الجنائية ، أو التأديبية "وتوضح الأساس المشار إليه، وهو أن القرار التأديبي هو في الواقع قرار عقابي في خصوص الذنب الإداري ، ولذلك فإنه يجب تسبيب القرار التأديبي بما يكفل الاطمئنان إلى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء، والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها و اقتناعها و استظهار الحقائق القانونية وأدلة الإدانة بما يفيد توافر أركان الجريمة

<sup>67</sup> عبد اللطيف محمد ، تسبيب القرار الإداري ، دار النهضة العربية ، 1996 ، ص 15 .

<sup>68</sup> أشرف عبد الفتاح أبو المجد محمد ، مرجع اسابق ، ص 91 .

التأديبية وقيام القرار على سببه المبرر له. وإذا كان الأصل في القرار الإداري عدم تسببيه إلا إذا نص القانون على وجوب هذا التسبيب، فإن القرار التأديبي على النقيض من ذلك قرار ذو صبغة قضائية، إذ يفصل في موضوع مما يختص فيه القضاء أصلا ويجب أن يكون مسبباً .

## **II. الحكمة من التسبيب و أهميته بالنسبة للموظف ، الإدارة و القضاء :**

يعتبر تسبيب القرار التأديبي من الضمانات الهامة في مجال المحاكمة والمساءلة التأديبية، حيث أن تسبيب القرار التأديبي من شأنه طمأنة الموظف بأنه قد جوزي عن الأخطاء التي نسبت إليه وأبدى دفاعه بشأنها ، أما إذا لم تكن الأسباب مقنعة للموظف ، فيكون له أن يطعن في قرار الجزاء بالوسائل المقررة قانوناً.

لا تقتصر أهمية تسبيب الجزاء التأديبي على الموظف المتهم فحسب ، و إنما تبدو أكثر وضوحا بالنسبة للجهة التأديبية فعند وجوب تسبيب الجزاء التأديبي و علم الجهة التأديبية بضرورة ذلك ، فإنها لا تحكم بناء على هوى وميل شخصي ، و إنما تترئث قبل إصدار الجزاء التأديبي ، الأمر الذي يؤثر على مضمون التصرف ، <sup>69</sup>.

## **III. موقف المشرع الجزائري من تسبيب القرارات التأديبية :**

إذا كان المشرع الجزائري قد أخذ بمبدأ التسبيب الوجوبي بالنسبة للقرارات القضائية ، فإنه لم يأخذ به فيما يخص القرارات الإدارية إلا في حالات استثنائية لا يمكن أبدا اعتبارها أساسا للأخذ بمبدأ التسبيب الوجوبي، ولقد اتخذ القضاء الإداري الجزائري نفس الموقف في عدة قرارات صادرة عن المجلس الأعلى والمحكمة العليا. <sup>70</sup>

غير أنه ونظرا لأهمية تسبيب القرارات التأديبية فقد اشترط المشرع الجزائري ضرورة تسبيب جميع القرارات التأديبية وذلك مهما كانت درجة العقوبة المراد تسليطها على الموظف العام ، حيث درجت مختلف تشريعات الوظيفة العامة في الجزائر على النص عليها ابتداء من الأمر رقم 133/66 في المادة 56 منه و المادة 125 من المرسوم 59/85 ، غير أنه ما يمكن ملاحظته أن المشرع الجزائري قد قصر هذا الإجراء المهم على العقوبات من الدرجة الأولى والثانية دون العقوبات من الدرجة الثالثة ، مما يجعلنا

<sup>69</sup> منصور ابراهيم العتوم ، مرجع سابق ، ص 345 .

<sup>70</sup> Mustapha Karadji, Soraya Chaib , le droit de la motivation des acte administratifs en droit francais etalgeriennerevue idara,n° 29 , 2005 , p 111

نفترض أن محرري هذه القوانين إنما أرادوا اعتبار هذا الإجراء الشكلي إجراء غير ضروري وغير مجدي بالنسبة لهذه العقوبات طالما أنها تتخذ فقط بناء على الرأي المطابق للمجالس التأديبية.<sup>71</sup>

وبصدور الأمر 03/06 أكدت المادة 165 إلزامية التسبيب و ذلك بنصها على ما يلي: " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، وتتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي " .

### ثانيا : إعطاء التوضيحات الكتابية :

لا تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية إلا بعد حصولها على توضيحات كتابية من طرف الموظف المعني بالتأديب .

و عليه يعتبر هذا القيد الوارد على السلطة التأديبية ضمانا هامة بالنسبة للموظف العمومي ، إذ إن الملاحظ من نص المادة 165 من الأمر 03-06 أن التوضيحات الكتابية تخص فقط فئة العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية ، بمعنى العقوبات التي تستوجب التنبيه ، الإنذار الكتابي ، التوضيح و ثانيا التوقيف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة أيام (03) و الشطب من قائمة التأهيل ، كما يمكن للموظف أن يتولى إعطاء هذه التوضيحات بنفسه أو بواسطة شخص آخر يتولى هذه المهمة شريطة أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية ، و على الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده و هذا مثل ما سبق شرحه.<sup>72</sup> و هذا الضمان أساسه مصلحة الموظف المتهم في أن يتلقى إجراءات و محاكمة عادلة و مستقلة ، تضمن للموظف حق إعطاء توضيحات سواء أمام هيئة التحقيق أو المحاكمة التأديبية ، فإذا كانت الإدارة صاحبة المصلحة في ضمانات سير المرافق العامة باطراد و استمرار تحقيق للمصلحة العامة ، من خلال إيقاع العقاب التأديبي على الموظف العام عند اقترافه فعلا يبرر مجازاته تأديبيا ، فإن الموظف في الجانب الآخر مصلحة في أن يتم اتخاذ الإجراءات القانونية التي نص عليها القانون بصورة عادلة و خصوصا عندما نعلم أن الإدارة هي الأقوى في العلاقة التنظيمية التي تربط بين الموظف و الدولة، و لما تتمتع به الإدارة من سطوة و مكنة بموجب مركزها المتميز عن مركز الموظفين باعتبارها هي من تضع القواعد و اللوائح و التعليمات و هي المسؤولة عن تحديد المخالفات و مسؤولية عن الاتهام و إيقاع العقوبة التأديبية في العديد من أنظمة التأديب في العالم ، و هذا يقتضي تمكين الموظف من مباشرة

<sup>71</sup> Ramdane Babadji , le régime disciplinaire dans le nouveau statut de la fonction publique algérienne , Revue algérienne des sciences juridique économiques et politiques , n° 4 , 1987 , p 883.

<sup>72</sup> هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 341 .

كافة الأنشطة الإجرائية لضمان هذا الدفاع أو بالأحرى التوضيحات سواء في مرحلتي التحقيق أو في مرحلة المحاكمة التأديبية.<sup>73</sup>

### الفرع الثالث : حيده الجهة المصدرة للقرار التأديبي :

مما لا شك فيه أنه لا جدوى ولا فائدة من إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه وسماع أوجه دفاعه ما لم تتصف هيئات التحقيق والمحاكمة بالحيده والنزاهة الموضوعية فمن بديهيات الحيده أن لا تكون الإدارة خصما وحكما في ذات النزاع ، فالمواجهة العادلة تقتضي أن لا يبدي الخصوم أوجه دفاعهم بحرية فقط ، بل يتعين أن لا تبدى تلك الآراء في الفراغ<sup>74</sup> ، ولذلك تعتبر الحيده من أهم الضمانات في مجال التأديب

وسوف أتناول في دراستي لمبدأ الحيده؛ تعريفها ، ونطاقها في مرحلتي التحقيق وتوقيع الجزاء ، ثم ضمانات كفالة الحيده .

### أولا : تعريف الحيده ونطاقها :

#### I. مفهوم ضمانة الحيده في التأديب:

ذهب رأي إلى القول بعدم إمكانية وضع تعريف جامع مانع لهذا المبدأ، لما سيثوب التعريف بمبدأ الحيده من نقص وقصور، واستندوا في توجههم هذا إلى أسلوب معالجة المشرع والقضاء لهذا المبدأ من خلال النص والتعليق على ما يتعارض معه ولو على سبيل المثال لأن أسباب نقص أو انعدام الحيده هي الأخرى غير محددة.<sup>75</sup>

فيما تعددت الاتجاهات في تعريف ضمانة الحيده وعدم الانحياز في التأديب بين من يضيق من نطاقها ومن يعتبرها امتداداً لحقوق الدفاع حسب التفصيل الآتي:

#### 1. الحيده: هي عدم الجمع بين سلطة التحقيق والحكم:

ويرى أنصار هذا الاتجاه<sup>76</sup> أن ضمان حيده التحقيق والمحاكمة له معنى محدد ومعروف ومتفق عليه فقهاً وقضاءً، ومضمونه عدم جواز أن تجتمع بيد شخص واحد سلطة التحقيق والحكم.

#### 2. الحيده من حقوق الدفاع:

<sup>73</sup> خيرى العمري ، تأديب الموظفين في القانون العراقي و العربي ، (العراق :رسالة دكتوراه ، 1975 )، ص 10 .

<sup>74</sup> علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري ، ط<sup>1</sup> (عمان : دار وائل ، 2003 ) ، ص 583 .

<sup>75</sup> محمد ماجد ياقوت ، الطعن على الإجراءات التأديبية ( الإسكندرية : منشأة المعارف ، 1997 ) ، ص 77 .

<sup>76</sup> محمد فؤاد مهنا ، سياسة الوظائف العامة و تطبيقاتها ، مشار إليه في عبد البر ، عبد الفتاح عبد الحليم ، مرجع سابق ، ص 363 .

اتجه بعض الفقه الفرنسي إلى اعتبار القواعد التي تتعلق بتكوين الهيئات الاستشارية بما يحقق الحيطة جزء من ضمانات الدفاع .

فالمقصود بحياد القاضي ونزاهته هو ألا يميل عند نظره في نزاع معين إلى هذا الجانب من الخصوم أو ذلك، وأن عليه أن يطبق القواعد القانونية التي تحقق العدالة ، وفقاً لمفهوم النظام القانوني الذي يفرض هذه القواعد. ولا يقتصر حياد القاضي على الخصوم فقط وإنما يجب أن يكون قبل موضوع النزاع ذاته، إذ يستلزم من القاضي أن يفصل فيه بروح موضوعية وبتجرد من غير أن يتأثر حكمه بمصلحة أو رأي سابق أو أي مؤثر آخر .

## II. نطاق ضمانات الحيطة.

يمكن تحديد نطاق ضمانات الحيطة في مرحلتين ، و هما مرحلة التحقيق و مرحلة توقيع العقوبة التأديبية

### 1- ضمانات الحيطة في مرحلة التحقيق:

للتحقيق الإداري أهمية بالغة كضمانة للموظف، لأن الهدف الأساسي من إجراءه هو كشف الحقيقة كاملة، والتحقق من ارتكاب المخالفة، و نسبتها للموظف المحال إلى التحقيق، وإذا كان قد ارتكبها وحده، أو ساهم مع غيره في وقوعها، ومدى مساهمته في ارتكابها، والظروف التي أحاطت بارتكابها.

ولتحقيق الحياد يجب أن يجري التحقيق بعيداً عن تأثيرات السلطة الأمره به، وأن تتمتع جهة التحقيق باستقلال في عملها وعدم التأثير عليها للانحياز لجانب أية جهة كانت<sup>77</sup> .

### ضمانات الحيطة في مرحلة توقيع الجزاء:

يعتبر مبدأ عدم جواز الجمع بين صفتي الخصم والحكم في نفس الوقت من أهم المبادئ لضمان حيطة السلطة التأديبية، لذلك فمن سبق أن اشترك في التحقيق وإبداء الرأي يتمتع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم بها ، حتى لا يكون عرضة لتصورات وأفكار مسبقة تكونت لديه من خلال مباشرته أحد إجراءات التحقيق فيها . هذا بالإضافة لضرورة ألا تتوافر لدى من يتولى التحقيق، أو توقيع الجزاء، أي من الأسباب التي قد تخل أو تثير الشبهة في حياده -أسباب الرد والتنحي - ، وهذه الأسباب نصت عليها القوانين المقارنة والقرارات القضائية المختلفة، وتطرقت إليها الاجتهادات الفقهية بالبحث والتحليل:

### ثانياً : وسائل كفالة ضمانات الحيطة

<sup>77</sup> عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، مرجع سابق ، ص 388 .

إذا كانت المهمة الأساسية للقضاة، هي تحقيق العدالة، فإن ذلك يقتضي أن يكون القاضي متجردًا غير متأثر بالمصالح والعواطف الشخصية، فإذا أصبح في موقف لا بد وأن يتأثر فيه بهذه العواطف والمصالح، فسينعدم حياده بين الخصوم، وعليه فإن حياد القاضي لا يمكن أن يتحقق إلا عن طريق إبعاده عن تلك المواقف التي تعرضه لخطر التحكم<sup>78</sup>.

وقد قامت التشريعات بالتصدي للموانع التي تحول دون حياد القاضي أو أعضاء مجالس التأديب، مقررّة سلب سلطة القاضي، أو عضو مجلس التأديب في نظر الدعوى عند توافر تلك الموانع. لقد حرص المشرع الجزائري \* بموجب أحكام دستورية ونصوص في القانون الأساسي للقضاء وفي قانون الإجراءات المدنية والإدارية \* على ترسيخ مبدأ الحياد في الحياة القضائية وان يلزم القاضي بسلوك معين يجعله بعيدا عن كل شبه حرصا على هيئة القضاء و حماية لهم<sup>79</sup>.

ألزمت المادة 144 من دستور 1996 النطق بالأحكام في جلسات علانية، وكفلت المادة 150 منه للمتقاضي حق الحماية من التعسف أو أي انحراف يصدر عن القاضي .

وفرضت المادة 07 من القانون السياسي للقضاة لسنة 2004 على القاضي أن يلتزم التحفظ الذي يضمن له استقلاله وحياده، ومنعته المادة 14 من ذات القانون من الانتماء للأحزاب السياسية، كما منعت المادة 18 من ممارسة التجارة، وكل هذه الأحكام والموانع والقيود الغرض منها المحافظة على حياد القاضي<sup>80</sup>.

## I- تنظيم قواعد الاختصاص.

أما في الجزائر فتقوم الإدارة بإجراء التحقيق الإداري بناء على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف الذي يتبعه، حرصا على توفير ضمانه حيده الجهة المختصة بإجراء التحقيق<sup>81</sup>.

وتأكيد لما تقدم فقد خول المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحيات التعيين بالسلطة التأديبية، وتمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين<sup>82</sup>.

وفي نص آخر تقرر ذات السلطة عقوبات الدرجة الأولى بمقر مبين الأسباب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما<sup>83</sup>.

78 أحمد فتحي سرور، الشرعية و الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، 1977، ص 186-187 .  
79 - عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر، دراسة وصفية تحليلية مقارنة، جسور للنشر والتوزيع، طبعة معدلة طبقا لـق.إم.2008، ص16.

80 - عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر، مرجع سابق، ص17.

81 - المادة 3 من المرسوم رقم 66-152 والمادة 62 من المرسوم رقم 82-302.

82 - المادة 123 من المرسوم 85-59.

فالسطة الرئاسية إذا جمع بين الاتهام والتحقيق ، وهذا مساس صارخ بمبدأ الحيادة في عملية التحقيق ، فكان من العدل أن يوجد المشرع هيئة مستقلة عن السلطة الرئاسية للاضطلاع بمهمة التحقيق. من ابرز وسائل كفالة الحيادة هي رد المحقق ، ونظرا لعدم وجود نصوص تنظم هذا الإجراء في قواعد التأديب، ذهبت أحكام القضاء إلى أعمال قواعد رد القضاة المقرر في القانون الإجراءات المدنية، وقانون الإجراءات الجنائية في مجال التحقيق الإداري.

وتطبيقا لذلك فإنه إذا وجد الموظف المتهم ، أن هناك أسباب جدية تدعو إلى عدم الاطمئنان إلى عضو التأديب يجلس أمامه لمحاكمته ، وبالتالي الشك في حيده ونزاهته ، فإن المشرع التأديب منحه وسيلة لكفالة ضمانه هذه الحيادة ، تحقق سبب من الأسباب التي تجعله يتشكك في حيده ونزاهة عضو هيئة محكمة أو مجلس تأديب ، حيث أعطاه المشرع الحق في رد عضو المشكوك في حيده ، أو التزام الأخير بالتحري عن عضوية المجلس من تلقاء نفسه ، وإذا ما رغب الموظف في تقديم طلب برد عضو ، فإن طلب الرد هو أول ما يتقدم به الموظف المتهم ، ويجب أن يتقدم قبل إبداء دفاعه، أما إذا في دفاعه ثم تقدم بطلب الرد ، فهذا يعني أن حق رد عضو الهيئة قد سقط.<sup>84</sup>

وقد تصدت التشريعات للموانع التي تحول دون حياد القاضي أو أعضاء مجالس التأديب، مقرر سلب سلطة القاضي ، أو عضو مجلس التأديب في نظر الدعوى عند توافر تلك الموانع ، إلا أنها ميزت بين تلك الموانع فجعلت اثر استبعاد القاضي عن نظر محققا فيما لم توافر قسم منها دون التوقف على إبداء أي إجراء من قبل الخصوم ، ومثل هذه الحالات أطلق عليها حالات أو أسباب منع القضاة من الفصل في الدعوى، أو أسباب عدم صلاحية القضاة لنظر الدعوى ، أما النوع الآخر من الموانع وهي التي تسمى " أسباب الرد " أوجب القانون على الخصوم تقديم طلب لرد القاضي عن نظر الدعوى ، في حالة توافر سبب منها حتى يتحقق اثر سلب سلطة القاضي عن نظر تلك الدعوى ، وفي حالة عدم تقديم مثل هذا الطلب هذا فإن الحكم الصادر من القاضي الذي يتولى مهمة الفصل في الدعوى يكون صحيحا لا شائبة فيه.<sup>85</sup>

ويمكن حصر هذه الحالات فيما يلي:

## II- أحكام عدم صلاحية ورد القضاء وأعضاء المجالس التأديبية :

<sup>83</sup> - المادة 125 من المرسوم 59-85 .

<sup>84</sup> - سليمان بن سعد بن يوسف الربحي ، مرجع سابق، ص 164.

<sup>85</sup> - امجد جهاد نافع عياش، مرجع سابق، ص 37.

وردت أسباب عدم الصلاحية لنظر النزاع على سبيل الحصر ن ولا يجوز التوسع في تفسيرها أو القياس عليها ، وقد حصرت المادة 24 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الحالات التي يجوز فيها رد قاضي الحكم ، ومساعد القاضي فيما يلي:

- 1- إذا كان له لزوجه مصلحة شخصية في نزاع .
  - 2- إذا وجدت قرابة أو مصاهرة بينه وبين زوجه وبين احد الخصوم أو احد المحامين أو وكلاء الخصوم، حتى الدرجة الرابعة.
  - 3- إذا كان له أو لزوجته أو أصولهما أو فروعها خصومة سابقة أو قائمة مع الخصوم.
  - 4- إذا كان هو أو زوجة أو احد أصوله أو فروع ، دائئا أو مدنيا لأحد الخصوم.
  - 5- إذا سبق له أن أدلى بشهادة في نزاع.
  - 6- إذا كان ممثلا قانونيا لأحد الخصوم في النزاع، أو سبق له ذلك.
  - 7- إذا كان احد الخصوم في خدمته.
  - 8- إذا كان بينه وبين احد الخصوم علاقة صداقة حميمة، أو عداوة بينه.<sup>86</sup>
- فإذا توفرت إحدى الحالات – الواردة في النص أعلاه- فقد القاضي حياده وأصبح غير صالح لنظر الدعوى ولو لم يرده أحد الخصوم ، ويقع باطلا كل قرار أو حكم أصدره في ظلها ، حتى ولو لم يكن عالما بقيام إحدى هذه الحالات ، أو ارتضى الخصوم ذلك ، لأن ضمان الحيادة في القضاء و أن كان يخدم مصلحة الخصوم في الدعوى ، إلا انه يتعلق القضاء بمصلحة اكبر من ذلك وتتمثل في ضمان تحقيق العدالة والبعد عن كل كما قد يشوب القضاء من انحياز ومحاباة وظلم.<sup>87</sup>

### III. أحكام رد القضاة و أعضاء مجالس التأديب :

حدد القانون حالات رد القضاة على سبيل الحصر كما سبق ذكره ، دون أن يلزم القاضي بأن يرد نفسه أو ينحيا عن نظر الدعوى ، و إنما اقتصر على جعلها حقا للمتخاصمين فإذا توافر في القاضي سبب من أسباب الرد كان للخصوم أن يلجأ إلى رده ، وفقا للإجراءات التي نظمها القانون ، حيث أجاز المشرع الجزائري للمتقاضي أن يتقدم بطلب رد القاضي عن نظر في النزاع طبقا للمادة 241 من ق.إ.م 09/08 حالات لرد القاضي، أو إذا ما ثبت أن هناك غش أو تدليس أو غدر من قبله فيجوز في هذه الحالة مخاصمة القاضي أمام الغرفة المدنية بالمحكمة العليا بعد تطبيق إجراءات خاصة<sup>88</sup>

86 - قانون رقم 09/09.

87 - امجد جهاد نافع عياش، مرجع سابق، ص 39

88 - عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 12.

وإذا كانت أسباب رد القضاة شأنها في ذلك كشأن عدم صلاحيتهم تبطل ما يصدر في ظلها من أحكام ، إلا أن ثمة اختلاف جوهري بينهما ، حيث أن توافر احد أسباب عدم الصلاحية مبطل للحكم ولو اتفق الخصوم على ارتضائه، لتعلق الأمر بالنظام العام ، ويسري عكس ذلك بالنسبة لأسباب الرد، حيث يجوز للخصوم السكوت عن طلب الرد أو النزول عنه بعد تقديمه وبذلك يصير الحكم الذي صدر رغم توافرها صحيحا ، لان أسباب الرد جوازية التطبيق .<sup>89</sup>

### المطلب الثاني : الضوابط الموضوعية الواقعة على القرار التأديبي .

يعتبر الجزاء وسيلة لردع الأفراد المخالفين للقانون لأجل الحفاظ على الأمن والاستقرار في المجتمع .وباعتبار الجزاء الإداري أو العقوبة التأديبية بصفة أخص من صور الجزاء الذي تمتلك فيه الإدارة سلطة تقديرية واسعة في توقيعه على الموظفين المخطئين، لأجل ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام ،فان المشرع الجزائي قد أحاطه بجملة من الضوابط تحد من استعمال سلطاتها المطلقة بشكل يلحق الضرر بموظفيها و هذا ما سوف يتم تفصيله من خلال الفروع الآتية :

### الفرع الأول : مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية

يقصد بمبدأ المساواة في العقوبة، " أن يخضع الموظفون جميعهم إلى ذات الجزاءات الواردة في قائمة الجزاءات بغض النظر عن فئاتهم، أو درجاتهم في قانون الوظيفة العامة، طالما أنهم يخضعون لنظام قانوني واحد، وذلك مراعاةً لوحدة المركز القانوني للموظفين."<sup>90</sup> ولذلك فإن تمييز بعض الموظفين عند إيقاع الجزاء التأديبي يشكل انتهاكا لمبدأ المساواة في العقوبة.

و لكن خضوع طائفة معينة من الموظفين لنظام تأديبي خاص و مغاير للنظام التأديبي العام ، يشكل حسبما يجد الباحث انتهاكا لمبدأ المساواة في العقوبة ، لأن المساواة تكون بالنسبة للمراكز القانونية المتساوية.

فمراعاة السلطة التأديبية للظروف الشخصية و العائلية أو الاقتصادية الصعبة للموظف عند نوع الجزاء التأديبي و مقداره ، يحقق فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها ، و لا يتناقض مع مبدأ المساواة (مثل

89 - خليفة عبد العزيز عبد المنعم ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 196 .  
90 منصور إبراهيم العتوم ، مرجع سابق ، ص 144 .

استبدال عقوبة الخصم من الراتب لموظف فقير الحال بعقوبة أخرى لا تنطوي على آثار مالية كالإنذار )  
و هذا بطبيعة الحال ما لم تكن بصدد لوائح تحدد المخالفات و ما يقابلها من جزاءات تأديبية .

### الفرع الثاني : وحدة و تناسب العقوبة التأديبية .

ينبغي أن تكون لهذه العقوبة ضوابط تشكل في ذاتها ضمانات استقاها القضاء من القانون و مبادئه العامة ، فإذا غابت هذه الضوابط وقعت العقوبة باطلة و هذا ما سوف نتطرق إليه في هذا الفرع.<sup>91</sup>

### أولا : وحدة العقوبة التأديبية .

#### I. مضمون مبدأ وحدة العقوبة التأديبية :

يعني هذا المبدأ أن لا يعاقب الموظف بأكثر من جزاء تأديبي واحد عن المخالفة الواحدة . وهو من المبادئ التي ينبغي مراعاتها، سواء من قبل المشرع أو السلطات التأديبية، لأن فرض جزاءين تأديبيين أصليين عن مخالفة واحدة أمر ينم عن سياسة تحكيمية، بعيدة عن قواعد العدل والمنطق.<sup>92</sup>

#### 1. أن يتم عقاب الموظف بجزائين أصليين قائمين في الواقع والقانون:

يقصد بحظر تعدد العقوبات الأصلية، تلك العقوبات التي يكون هدفها المباشر هو العقاب وتوقع مستقلة، ولا يعلق الحكم بها على عقوبة أخرى. ولذلك لا يسري هذا الحظر على حالة اقتران عقوبة تبعية أو تكميلية بالعقوبة الأصلية ، أي تلك العقوبات التي لا تستهدف العقاب مباشرة، وإنما تأتي تبعاً لحكم بعقوبة أصلية أو استكمالاً لها، لأن تلك العقوبات لا تعدو أن تكون جزءاً من العقوبة الأصلية، وليست عقوبات مستقلة أو قائمة بذاتها.<sup>93</sup>

#### 2. وحدة الموضوع:

إن توقيع جزاءين من طبيعة واحدة عن ذات الأفعال يشكل عقاباً عن الخطأ أكثر من مرة، وهذا هو تعدد الجزاءات، أما إذا اختلف موضوع الجزاءين فلا تعدد في هذه الحالة حتى لو كان سببها واحد.<sup>94</sup>

<sup>91</sup> سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 122 .

<sup>92</sup> منصور إبراهيم العتوم ، مرجع سابق ، ص 159 .

<sup>93</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 55 .

<sup>94</sup> عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، مرجع سابق ، ص 455 .

ولذلك فإن تعدد الجزاء لا يبرز قانوناً إلا حين تتم مجازات الموظف بعقوبتين كل منها ذات طابع تأديبي ، وتأسيساً على ما سبق، لا يمكن أن نكون بصدد تعدد للجزاء في أي من الحالات التالية :

- أ- إيقاع جزاء تأديبي و آخر جنائي .
- ب- اقتران الجزاء باتخاذ إجراء تنظيمي .
- ج- الوقف الاحتياطي عن ممارسة الوظيفة .

### 3. وحدة السبب ( نفس الوقائع ):

يقصد بوحدة السبب ، أن يكون الجزاء التأديبي الثاني قائم على نفس الوقائع المادية التي يقوم عليها الجزاء الأول، ولا توجد هذه الوحدة عندما تختلف الوقائع المادية التي يقوم عليها الجزاء الثاني عن تلك التي سبب بها القرار الأول، والذي لا يجوز طبقاً لقاعدة عدم تعدد الجزاء (وحدة الجزاء) هو عقاب الموظف عن نفس الوقائع التي سبق عقابه عليها إذ في هذه الحالة يوجد جزاءين سببها واحد ، أما إذا ظهرت وقائع جديدة بعد توقيع العقوبة فإن لسلطة التأديب أن تستعمل سلطتها التأديبية قبلها<sup>95</sup>.

#### ثانيا : تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي :

يقتضي الموازنة بين مبدأ الفاعلين و الضمان في الجزاءات التأديبية ، فإذا كان من حق الإدارة أن تستخدم وسيلة العقاب ، فإن واجبها يقتضي ألا تهدر بهذا ضمانته للموظف في ألا يعاقب بأشد مما اقترف ، و برغم ما يتسم به التناسب من عدالة مجردة فقد وجد تجاهلاً قضائياً في السابق بل و واجه اعتراضاً فقهيًا في وقتنا الحالي ، و هذا ما سوف يتم دراسته على النحو الآتي :

#### I. الخطأ الوظيفي و العقوبة التأديبية :

إن المركز القانوني للموظف العمومي يترتب عليه جملة من الواجبات التي ينبغي عليه احترامها تحت طائلة المساءلة التأديبية ، و التي تنتهي بصدر قرار التأديب الذي يتضمن في الغالب عقوبات تختلف تبعاً لدرجة الخطأ الوظيفي المقترف ، غير أن هذا التصنيف لدرجات الوظيفي و العقوبات التأديبية عرف لمدة تعديلات آخرها كان بموجب الأمر 03-06 السالف الذكر و عليه سأوضح هذه الأخطاء و العقوبات المقررة في مرسوم 59/85 و من ثم في الأمر

03/06<sup>96</sup>.

<sup>95</sup> عبد الفتاح عبد الرحيم عبد البر ، المرجع نفسه ، ص 458 .  
<sup>96</sup> كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، طبعة 2003 ، ص

## 1. درجات الخطأ الوظيفي و العقوبة التأديبية في المرسوم 59/85 :

لقد حدد المشرع الجزائري درجات الخطأ الوظيفي و العقوبة التأديبية و نص عليها في كل القوانين الصادرة قبل ظهور أمر 03/06 و نخص بالذكر المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، فلقد حل هذا المرسوم محل القانون العام للوظيفة العامة لسنة 1966 و قد جسد هذا المرسوم المخالفات التأديبية كمخالفة كتمان التصريح في مجال امتلاك مصالح من طرف الموظف بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في أي مؤسسة كانت تجارية أو اقتصادية أو فلاحية كمخالفة عدم تنفيذ الموظف للقرارات المتعلقة بالنقل أو التعيين .

فالمشرع الجزائري من خلال هذا المرسوم لم يصنف درجات الخطأ الوظيفي إلا أنه نص في المادة 122 منه على أنه :«تطبق على الموظفين الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها لاسيما الأحكام المنصوص عليها في المواد من 61 إلى 76 من المرسوم رقم 30482 المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية و المتعلقة بالأخطاء المهنية و عقوباتها التأديبية» .

و بالرجوع إلى المرسوم المشار إليه ، نجد أن المشرع الجزائري ، قد صنف الأخطاء المهنية إلى ثلاثة درجات تاركا أمر تحديدها للهيئات المستخدمة ضمن قوانينها الأساسية النموذجية تبعا لخصوصية كل قطاع و حاجياته و حسب المادة 69 من المرسوم رقم 302/82 تعتبر الأخطاء التأديبية من **الدرجة الأولى** تلك الأعمال التي يمس بها الموظف الانضباط العام ، و معنى ذلك أن الإدارة حرة في أن تدرج تحت هذا الصنف من الأخطاء التأديبية المخالفات المناسبة لعدم احترام مواقيت العمل أو الإخلال بواجب الطاعة كما أشارت المادة 70 من نفس المرسوم إلى الأخطاء التأديبية من **الدرجة الثانية** و عرفتها بأنها تلك الأعمال التي يتركها العامل نتيجة لغفلة منه أو إهمال و المتمثلة في إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو بممتلكات الهيئة المستخدمة ، أما المخالفات من الدرجة الثالثة ، فلقد ذكرتها المادة 71 من المرسوم السالف الذكر في تلك المخالفات المتعلقة بالإخلال بالواجبات الوظيفية مثل استعمال القذف مع أي شخص داخل أماكن العمل أو إفشاء أسرار مهنية و غيرها من الواجبات المقررة للموظف العام.<sup>97</sup>

أما بالنسبة للعقوبات التأديبية ، فلقد صنفها المرسوم 59/85 إلى ما يلي :

- عقوبات من الدرجة الأولى : الإنذار الشفوي ، الإنذار الكتابي ، التوبيخ و الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

<sup>97</sup> كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 89 .

- عقوبات من الدرجة الثانية: الإيقاف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام و الشطب من جدول الترقيّة .
- عقوبات من الدرجة الثالثة : النقل الإجباري ، التنزيل ، التسريح من الإشعار المسبق و أخيرا التسريح دون إشعار مسبق و من غير تعويض .

## 2. درجات الخطأ الوظيفي و العقوبة التأديبية في الأمر 03-06 :

بموجب الأمر 03-06 أدخل المشرع الجزائري عدة تعديلات في مجال الوظيفة العامة ، لاسيما فيما يتعلق بتحديد و تصنيف الأخطاء الوظيفية و العقوبات التأديبية ، فيما يخص الأخطاء المهنية قد صنفها إلى أربعة (04) درجات حسب المادة 177 منه ، حيث عرف الأخطاء من الدرجة الأولى على أنها كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن المصالح.<sup>98</sup>

أما الأخطاء من الدرجة الثانية فتتمثل في الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف إما بالمساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة ، أو بالإخلال بالواجبات القانونية الأساسية ، أما الأخطاء من الدرجة الثالثة ، فهي تلك التي تتمثل في تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية أو إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأديبه مهامه أو رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول أو إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية ، أما الأخطاء من الدرجة الرابعة ، هي تلك التي تتمثل في الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها شخص طبيعي أو معنوي أو مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسته الوظيفة ، أو ارتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل ، أو التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية أو إتلاف و تائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة أو تزوير شهادات أو مؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.<sup>99</sup>

أما بالنسبة للعقوبات التأديبية ، فلقد قسمها هذا الأمر إلى أربعة عقوبات :

- ❖ عقوبات من الدرجة الأولى : التنبيه ، الإنذار الكتابي و التوبيخ .
- ❖ عقوبات من الدرجة الثانية : التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة (03) أيام ، الشطب من قائمة التأهيل .
- ❖ عقوبات من الدرجة الثالثة : التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام ، التنزيل إلى درجتين ، النقل الإجباري .
- ❖ عقوبات من الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسريح .

## II. حالة عدم التناسب بين الخطأ الوظيفي و العقوبة التأديبية :

<sup>98</sup> هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجاوب الأجنبية (الجزائر: دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 2010) ، ص 338 .

<sup>99</sup> عياش حورية ، مدى تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية أمام الضمانات المخولة للموظف العمومي ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العيب للقضاء ، الجزائر ، 2009 ، ص 44 .

لقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء الوظيفية إلى درجات و وضع لكل منها حدود دنيا أو قصوى ، إلا أنه و نتيجة لتشعب المجال الإداري و وظائفه ، جعل حصر كل الأخطاء أمرا صعبا باستثناء بعض الأخطاء التي أوردتها على سبيل المثال ، مما قد يخلق لنا عدم تناسب بين الخطأ الوظيفي و العقوبة التأديبية و عدم التناسب قد يأخذ شكلين ، إما أن يكون الخطأ بسيطا و العقوبة مشددة ، أو يكون الخطأ جسيما و العقوبة مخففة .

### (1) الخطأ البسيط و توقيع عقوبة مشددة :

لقد رأينا سابقا أن الأخطاء المهنية مصنفة إلى أربعة درجات ، و العقوبات المقررة لها هي الأخرى مصنفة إلى أربعة درجات ، و قد أوكلت مهمة تكليف هذه الأخطاء ، و توقيع العقوبة عليها إلى الجهات المختصة ، و هي عادة ما تكون السلطة التي لها صلاحية التعيين ، و بما أنها تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية دون أخذها للرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء ، الشيء الذي يجعلها تستغل نفوذها في بعض الأحيان ، فتقوم بتوقيع عقوبات مشددة على أخطاء بسيطة من الدرجة الأولى و الثانية ، و ذلك راجع إلى عدة أسباب منها عدم تحديد عقوبة لكل خطأ وظيفي لاستحالة حصر كل الأخطاء الوظيفية.<sup>100</sup>

### (2) الخطأ الجسيم و توقيع عقوبة مخففة :

إن الخطأ الجسيم هو ذلك الخطأ الذي يكون على درجة كبيرة من الفداحة ، و المشرع الجزائري لم يعط لنا تعريف ، و إنما اعتبر الأخطاء من الدرجة الرابعة أخطاء جسيمة كما سبق ذكره ، أما العقوبات المخففة فهي تتراوح بين التنبيه ، الإنذار ، التوبيخ و الشطب من قائمة التأهيل ، و هي تسلط على الموظف عند ارتكابه لأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية.<sup>101</sup>

### الفرع الثالث : شرعية و شخصية العقوبة التأديبية .

يقصد بمبدأ شرعية الجزاء التأديبي أن الإدارة عند توقيعها العقوبات التأديبية يجب عليها التقيد بقائمة الجزاءات المحددة حصرا من قبل المشرع (شرعية الجزاء التأديبي) هذا من جهة و من جهة أخرى يجب أن لا يمس الجزاء إلا الشخص الذي ارتكب المخالفة التأديبية أو ساهم في ارتكابها "شخصية الجزاء التأديبي" .

### أولا : شرعية العقوبة التأديبية :

" يقتضي هذا المبدأ ضرورة تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر ، بواسطة

<sup>100</sup> سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1995 ، ص 10 .  
<sup>101</sup> محمد حملي ، القضاء الإداري ، (مصر : دار الفكر العربي ، 1974) ، ص 309 .

نصوص تشريعية أو تنظيمية تلتزم السلطة التأديبية باحترامها عند اختيارها للعقوبة الملائمة وذلك بالنظر إلى درجة خطورة الخطأ<sup>102</sup>. " ويهدف هذا المبدأ إلى تأكيد التزام السلطات التأديبية فيما تصدره من قرارات بالقانون، بما يمثله ذلك من سياق لحماية حقوق وحرريات الأفراد " ، فلا يمكن إذن توقيع جزاءات إدارية إلا إذا كانت محددة قانونا ، ذلك لأن مبدأ الشرعية يفرض على الإدارة قبل توقيعها لهذه الجزاءات ضرورة احترام القوانين والمبادئ العامة التي جاءت منظمة لها.

في مجال الوظيفة العامة و كغيره من التشريعات الوظيفية الأخرى لم يحدد المشرع الجزائري العقوبة الواجب توقيعها على كل فعل من الأفعال على سبيل الحصر حيث اكتفى فقط بوضع قاعدة عامة مفادها أن كل خروج عن واجبات الوظيفة العامة ومقتضياتها يعد جريمة تأديبية تستوجب توقيع الجزاء المحدد، خاصة وأن واجبات الموظف تلتقي وتتشابك مع القواعد والمبادئ التي تحكم تسيير المرافق العامة ، فأى فعل ينطوي على الإخلال بأي من هذه المبادئ يعد مخالفة تأديبية.

و يدعوننا مبدأ شرعية الجزاء التأديبي إلى التساؤل عن السلطة المختصة بتحديد العقوبة التأديبية ، و التصنيفات التي أوردها المشرع الجزائري للعقوبات التأديبية ، وكذا مدى أهمية مبدأ شرعية الجزاءات التأديبية.

## I. السلطات المختصة بتحديد العقوبات التأديبية

يرجع الأصل في تحديد العقوبات التأديبية إلى المشرع ، واستثناءا تستحوذ السلطة التنفيذية على الاختصاص وذلك وفقا لما يلي:

### 1. الاختصاص الأصيل في تحديد العقوبات التأديبية

نظرا لما يتسم به القانون من قوة إلزامية لجميع الأفراد المخاطبين به ، فضلا عن كون العقوبات التأديبية تحمل في طياتها جزاءات ردية للموظفين ، والتي من دونها لا تستطيع السلطة الرئاسية المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام واطراد، فالأصل أن القانون هو الذي يحدد هذه العقوبات ، ذلك أن القانون لا يصدر عن نزعات شخصية وبالتالي لا يخشى من استئنائه بوضع عقوبات إدارية تطغى على حقوق الأفراد وحررياتهم العامة ، وذلك بالنظر إلى مراحل إصداره ومدى

<sup>102</sup> كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 95 .

تأثير الرأي العام في وضعه مما يجعل الإدارة ملزمة بضرورة احترام النصوص المقررة للمخالفة

103 .

## 2. الاختصاص الاستثنائي للإدارة في تحديد العقوبات التأديبية

لا يستلزم أن تكون العقوبة التأديبية مقررة بقانون، بل يكفي أن تكون صادرة بناء

على قانون" ومن ثم فإنه يكفي لشرعية العقوبة التأديبية أن تكون مستندة إلى قانون ، ولو كانت مقررة بلائحة مادامت هذه اللائحة صادرة بناء على قانون يخول مصدر

تلك السلطة "104 ، وبالتالي لا يجوز للإدارة تقرير عقوبة تأديبية بواسطة لائحة لا تستند إلى قانون يجيز إنشاء هذه العقوبة.

## II. النتائج المترتبة على مبدأ الشرعية

إن مبدأ" لا عقوبة إلا بنص "يفقد قيمته إذا تركنا الإدارة حرة في اختيار العقوبة

المناسبة للذنب الإداري<sup>105</sup> دون تقييدها بجملة من القيود تتمثل في ضرورة الالتزام بالحدود المقررة قانونا للعقوبة، وكذا تفسير النصوص العقابية تفسيراً ضيقاً، بالإضافة إلى عدم جواز تعدد الجزاءات التأديبية عن الفعل الواحد وهذا ما سنتناوله تباعاً:

### 1. تفسير النصوص التأديبية تفسيراً ضيقاً

من منطلق أن العقوبات بصفة عامة ترد قيوداً على حقوق وحرريات الأفراد فالشيء المسلم به هو وجوب التفسير الضيق للنصوص العقابية، حيث لا توسع فيها ولا قياس.

"والتفسير بصفة عامة هو استجلاء مدلول النص ومحتواه من أجل إمكان تطبيقه بصورة صحيحة وذلك عن طريق تحديد المعنى الذي يقصده الشارع من ألفاظ النص لجعله صالحاً للتطبيق على وقائع الحياة"، وبالتالي فالسلطة التأديبية إذا صادفتها نصوص غامضة ومبهمة تحتاج إلى تأويل فلا يجوز التوسع في تفسيرها إلى حد خلق عقوبات جديدة غير منصوصا عليها.

هذا كما يحظر على المفسر اللجوء إلى القياس، بحيث يقيس فعلاً غير منصوص

عليه على فعل جاء بصدد نص وذلك مهما تشابهت خصائص كلا الفعلين، وبذلك حكمت

<sup>103</sup> عبد الوهاب البندراوي ، مرجع سابق ، ص 58 .

<sup>104</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 60 .

<sup>105</sup> كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 95 .

المحكمة العليا المصرية بأنه لا يسوغ للسلطة التأديبية على سبيل المثال أن تحكم على الموظف بالوقف عن العمل لمدة سنة بدون مرتب ، في حين أن الوقف يجب أن لا يزيد عن ثمانية أيام ثم يقال بعد ذلك إن المحكمة كانت تملك الحكم بالعزل فيجوز من باب أولى أن تحكم بوقفه عن العمل بدون مرتب لمدة سنة .

## 2. الالتزام بالحدود المقررة قانوناً للجزاء التأديبي

وفقاً لمبدأ شرعية العقوبة الإدارية، فإنه لا يكفي أن تقوم الإدارة بتوقيع عقوبة من

بين العقوبات التي ورد بشأنها نص قانوني فحسب بل \*يجب عليها أيضاً أن تحترم المقدار الكمي لأنواع العقوبات التي أوردتها المشرع أي تحترم مقدارها دون زيادة أو نقصان\* وبالتالي فكل جزاء تأديبي يخالف نوع العقوبة أو مقدارها أو مدتها المحددة يكون محلاً للإلغاء.

فقانون الوظيفة الجديد يقرر في المادة 174 أن الجزء من الراتب الذي يتقاضاه الموظف الموقوف عن العمل، يجب أن لا يتجاوز النصف فالسلطة الإدارية في هذه الحالة لا يجوز لها أن تتجاوز هذا المقدار لا بالزيادة ولا بالنقصان.

وإنه و بالرجوع إلى جل تشريعات الوظيفة العامة نجد أنها لم تضع حدين للجزاء كما في الجزاء الجنائي، بل اكتفت فقط بوضع الحد الأعلى وذلك كي لا تترك حبل السلطة التأديبية على الغارب فتوقع الإدارة بذلك على الموظف المذنب جزاء يفوق حجم الخطأ المقترف.<sup>106</sup>

## II. النتائج المترتبة على مبدأ الشرعية :

و لقد نص القانون الجزائري في المادتين 160 و 161 من الأمر 03.06 على أن : «يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ، و يعرض مرتكبه تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية»<sup>107</sup>

و المادة 161 : «يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة حساسية الخطأ و الظروف التي ارتكب فيها و مسؤولية الموظف المعني و النتائج المترتبة على سير المصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق » .

إلا أنه رغم وجود هذه الضوابط لتوجيه العمل التأديبي ، فيبقى المجال واسعا أمام سلطة الإدارة في تقدير العقوبة التأديبية المناسبة.<sup>108</sup>

<sup>106</sup> أمجد جهاد نافع عياش ، مرجع سابق ، ص 48 .

<sup>107</sup> هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 338 .

## ثانيا : شخصية العقوبة التأديبية .

### I. مضمون المبدأ :

يجد هذا المبدأ العام أساسه في التشريع الجزائري في دستور 1996 حيث نص على أنه "تخضع العقوبات الجزائية إلى مبدئي الشرعية والشخصية"<sup>109</sup>، حيث يسري هذا النص كأصل عام على شخصية العقوبات الجزائية ، غير أن نطاق سريانه يمتد أيضا ليشمل العقوبة الإدارية لاتحاد غايتها العقابية من ردع عام وزجر خاص.

ومبدأ شخصية الجزاء التأديبي يطرح تساؤل غاية في الأهمية يتمثل في ما يؤول إليه هذا المبدأ في حالة شيوع الذنب الإداري بين عدة موظفين؟

وللإجابة على ذلك نقول أن المسؤولية التأديبية مسؤولية شخصية يتعين لإدانة الموظف في حالة شيوع التهمة أن يثبت أنه وقع منه فعل ايجابي أو سلبي يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية .

### II. النتائج المترتبة عن مبدأ شخصية العقوبة التأديبية :

يترتب على مبدأ شخصية الجزاء التأديبي مجموعة من النتائج كما يرد عليه استثناء نوردهما فيما يلي:

- 1- يترتب على هذا المبدأ أنه في حالة وفاة الموظف قبل صدور قرار العقوبة تنقضي الدعوى التأديبية أما في حالة وفاته بعد صدور قرار العقوبة وقبل تنفيذها فان ذلك يؤدي إلى زوال آثار القرار التأديبي إذ لا يمكن ترتيب هذه الآثار إزاء ورثة الموظف المتوفى.
- 2- لا ترفع الدعوى التأديبية إلا على شخص محدد دون غيره ، وذلك لتفادي توقيع العقوبة على بريء لا علاقة له بوقوع الخطأ التأديبي ، والوصول بذلك إلى تحقيق العدالة توفير الأمن الوظيفي والاستقرار والطمأنينة لدى هؤلاء الموظفين وينعكس ذلك ايجابيا على حسن أداء المرافق العامة.
- 3- عدم تمكن الموظف المخطئ من الإفلات من العقاب ذلك أن العقوبة توقع على كل موظف مخل بالالتزامات الوظيفية بغض النظر عن كونه قد أحل بهذه الالتزامات بمفرده أو قد ساعده أو شاركه موظفون آخرون حيث يعاقب كل موظف على حدة.

### III. الاستثناءات الواردة على هذا المبدأ :

---

<sup>108</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص 62 .  
<sup>109</sup> المادة 142 من التعديل الدستوري لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 438/96 المؤرخ في 1996/12/40 ، جريدة رسمية . العدد 76 ، سنة 1996 .

حسب رأي البعض من الفقهاء يرد على هذا المبدأ استثناءا وحيدا يتمثل في إعفاء الموظف من المسؤولية إذا ما ثبت أن ما وقع منه من خطأ كان نتيجة لتنفيذه أمرا مكتوبا صدر إليه من رئيسه لأجل القيام بالعمل موضوع المساءلة.<sup>110</sup>

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجده قد نحى نفس المنحى بخصوص هذا الاستثناء حيث نص على أنه: <sup>111</sup> "يعد خطأ من الدرجة الثالثة ارتكاب العامل ما يأتي:..... رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه لانجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول ..... " و في نفس السياق تنص المادة 180 من الأمر 03/06 على ما يلي " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي : - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول " بمفهوم المخالفة فإن عدم طاعة الرئيس الإداري في حالة وجود مبرر مقبول ينفي المسؤولية على المرؤوس وهو ما يؤكد هذا الاستثناء.

من المتفق عليه أن القضاء الإداري قد استعار العديد من الأحكام من القانون المدني ومن بينها الجزاء الإداري عن فعل الغير، أي أن يوقع على الشخص عقوبة بشأن مخالفة ارتكبها غيره و ذلك تأسيسا على فكرة مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه ، حيث يشترط لقيام المسؤولية التأديبية في هذه الحالة على الغير قيام التابع المخطئ بعمل لحساب المتبوع ، مع خضوع التابع لرقابة وإشراف المتبوع في أداء هذا العمل حيث يمارس عليه هذا الأخير سلطة فعلية في الرقابة والتوجيه وذلك من خلال ما يصدره إليه من أوامر وإعمال رقابته على تنفيذها ، والمشرع الجزائري أخذ بهذا النوع من المسؤولية إذ نص عليها في المادة 47 من الأمر 03/06 التي جاء فيها: " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه ، لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه."

<sup>110</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 36 .  
<sup>111</sup> المادة 71 من المرسوم 302/82 .

## الفصل الثاني: الضمانات اللاحقة على صدور الجزاء التأديبي

حظي نطاق الضمانات التأديبية بتوسع نظرا لأهميتها بالنسبة للموظف و كذا حسن سير المرفق العام فقد خص الموظف أيضا بضمانات لاحقة و هذا في حالة استنفاد الضمانات السابقة و المعاصرة و التي تتمثل في التنظيم الإداري و الضمانات القضائية و التي تتمثل في الطعن القضائي بالقرار الصادر بتوقيع الجزاء إلغاء و تعويضا وفقا للشروط و الأوضاع المقررة قانونا.

و إذا كان اللجوء للقضاء عن طريق الطعن في القرارات الأدبية يشكل احد أهم الضمانات اللاحقة للموظف و التي من خلالها يتمكن القضاء من رقابة قرارات الإدارة غير المشروعة و هو ما يسمى بالرقابة القضائية فان هناك من الوسائل و الطرق الإدارية اللاحقة لتوقيع الجزاء ما يمكن أن يشكل ضمانات لتوقيع الجزاء التأديبي و هو ما يسمى بالتظلم الإداري.

كما أن المشرع فضلا على ذلك, أقر للموظف بضمانات أخرى في حالة ما إذا فشل الموظف في استعادة حقوقه باللجوء إلى التقاضي فاعترف له بحق إعادة الاعتبار بعد مرور فترة زمنية معينة على صدور الجزاء التأديبي و هي طريقة استثنائية تلغي العقوبة التأديبية و هذا ما سوف نتطرق له في هذا الفصل و نظرا لاعتبارات تقتضيها هذه الدراسة ثم تقسيمه إلى مبحثين , سنخصص المبحث الأول للتظلم الإداري و الطعن القضائي (الرقابة الإدارية و الرقابة القضائية).

أما المبحث الثاني فنخصصه لدراسة طرق انقضاء كل من الدعوى التأديبية و كذا العقوبة التأديبية

### المبحث الأول: التظلم إداريا و الطعن قضائيا على صدور القرار التأديبي

إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف لا تنهي ضمانته ، فلا يزال محاطا بالضمانات التي من شأنها إرساء مبادئ العدالة و صون حقوق الموظفين ، فله ضمانة إدارية و أخرى تتبعها وهي قضائية نوردهما تفصيلاً كما هو آت

### المطلب الأول: التظلم إداريا على توقيع الجزاء التأديبي

يمثل الطعن الإداري أو التظلم من الجزاء التأديبي ضمانة إجرائية هامة نصت عليها غالبية التشريعات المختلفة عندما سمحت للموظف أن يطعن أمام الإدارة في قرار الجزاء الصادر بحقه و ذلك وفق شروط و أوضاع معينة من اجل سحب أو إلغاء أو تعديل الجزاء الإداري.

و يعتبر التظلم من أهم وسائل تحريك الرقابة الإدارية التي تمارسها الإدارة على نفسها لاسيما بالنسبة للجزاءات التأديبية فأهمية و خطورة العقوبة التأديبية و جسامه الآثار التي تترتب عنها تستوجب فتح المجال للموظف لطرق باب الإدارة عليها لتعيد النظر في قرارها.<sup>112</sup>

## الفرع الأول: مفهوم التظلم الإداري و أنواعه

### أولاً: مفهوم التظلم الإداري

التظلم الإداري كما يعرفه بعض من الفقه " هو الطلب (أو الشكوى) المرفوع من طرف متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع نابع عن عمل قانوني مادي أو إداري."<sup>113</sup>

و تنقسم التظلمات و الطعون الإدارية ، وفقاً للمستقر عليه فقها و تشريعاً و قضاءً إلى نوعين هما: التظلم الإداري و التظلم الرئاسي ، إلا انه في نطاق التأديب يوجد نوع آخر من أنواع التظلم هو التظلم إلى جهات خاصة نظراً لخطورة الجزاءات التأديبية، و هذا التقسيم ينظر إليه من حيث الجهة التي يتقدم إليها التظلم الإداري، كما قسم أيضاً من حيث الأثر المترتب عليه إلى تظلم اختياري و تظلم وجوبي ، لذا سنتطرق لأنواع التظلم و مختلف تقسيماته على النحو التالي:

### ثانياً: أنواع التظلم الإداري

#### I. أنواع التظلم بحسب السلطة المقدم إليها الطعن

يقسم التظلم الإداري بحسب الجهة المقدم إليها الطعن إلى تظلم ولائي و رئاسي وذلك وفقاً لما يلي:

#### 1- التظلم الولائي:

هو نوع من أنواع التظلم الإداري يتقدم به الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى يطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره بسحبه أو إلغائه أو تعديله وذلك حسب السلطة التي يملكها مصدر القرار.

#### 2- التظلم الرئاسي:

---

<sup>112</sup> سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص 308 .  
<sup>113</sup> رشيد مخلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة و دعوى القضاء الكامل (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1994)، ص 62 .

وهو الذي "يتم تقديمه لدى الرئيس الإداري الأعلى للشخص الذي قام بإصدار القرار محل الطعن وذلك من أجل سحب الجزاء أو تعديله عندما تثبت عدم مشروعيته".

## II. أنواع التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عليه:

حيث يقسم التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عليه إلى تظلم اختياري وتظلم وجوبي:

1- **التظلم الاختياري:** وهو الذي يتقدم به صاحب الشأن من تلقاء نفسه دون اشتراط من المشرع

وبالتالي فهو وسيلة اختيارية .

2- **التظلم الوجوبي:** التظلم الوجوبي أوجبه المشرع على المعني قبل اللجوء على طريق الطعن

القضائي ويكون ذلك في موضوعات محددة على سبيل الحصر مثل طعون الموظفين.

و للإشارة فإن التظلم بنوعيه الاختياري و الوجوبي يقطع سريان ميعاد الطعن القضائي فلا

يحسب ميعاد رفع الدعوى خلال إجراءات رفع التظلم الإداري المسبق سواء كان هذا الأخير وجوبيا أو اختياريا.

## 3- تطبيقات التظلم في التشريع الجزائري:

سلك المشرع الجزائري منهاجا مغايرا من خلال التعديل الأخير بقانون الإجراءات المدنية

والإدارية الذي تم بموجب القانون رقم 09/ 08 المؤرخ في فبراير 2008<sup>114</sup> ، حيث تراجع تماما عن

إجراء التظلم الوجوبي ليصبح بذلك جوازيا، إذ يمكن للطاعن القيام به أولا وذلك حسب قناعاته الشخصية

وقد نصت على ذلك المادة 830 بقولها أنه: " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى

الجهة الإدارية مصدره القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه".

وكما ألقى هذا التعديل إجراء الصلح في مجال دعوى الإلغاء وذلك وفقا لنص المادة 970 التي جاء

فيها: "يجوز للجهات القضائية الإدارية إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل" وجاء هذا الإصلاح منطقيا

فكما قال الأستاذ بوضياف " ...و كيف نتصور تصالحا حول أمر غير مشروع<sup>115</sup>"، حيث أنه إذا كان

القرار الإداري معيبا ومخالفا للمشروعية فكيف يمكن إذن إجراء الصلح حول قرار ليس له أي وجود

قانوني.

وبالتالي فبعد إصلاح الذي جاء به المشرع بموجب هذا القانون أصبح التظلم جوازيا وحسنا ما فعل

المشرع ، ذلك لأن هذا الأخير كان يشكل عقبه في الاستفادة من الضمانة القضائية.

<sup>114</sup> القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جريدة رسمية ، عدد 21 ، سنة ، 2008.

<sup>115</sup> عمار بوضياف ، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، دراسة تشريعية و قضائية ، ط1 (الجزائر : جسور للنشر و التوزيع 2009) ص 157 .

## ثالثا: التظلم أمام لجنة خاصة:

لقد 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.

### I. تشكيلة لجان الطعن و اختصاصاتها :

وفيما يتعلق بتكوينها وحسب المادة 65 السابقة الذكر تتشكل لجان الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، وإذا كان الأمر 03/06 لم يحدد الفئة التي يعين منها ممثلوا الإدارة فنحيل بذلك على المادة 23 من المرسوم 11/84 السابق الذكر والتي نصت على أن التعيين يكون من الأعوان 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 . على 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.<sup>116</sup> تختص لجان الطعن بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة حسب المادة 24 من المرسوم 10/84 والمادة 128 من المرسوم 59/85 ، هذا وقد أضاف الأمر 03/06 في المادة 67 إلى اختصاص هذه اللجان في العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة وذلك بعد استحداث هذه العقوبات بموجب المادة 136 من هذا الأمر، وبذلك تكون اختصاصات لجان الطعن بعد إخطارها الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة<sup>117</sup> والمنصوص عليها في المادة 163 ما يلي:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثلاثة أيام .
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجمالي.
- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة
- التسريح

### II. ميعاد الطعن أمام هذه اللجان:

لقد تراجع المشرع الجزائري عن المهلة التي حددها في تقديم الطعون أمام هذه اللجان والتي كانت محددة ب15 يوما من تاريخ تبليغ القرار، وذلك حسب ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم 10/84

<sup>116</sup> المادة 66 من الأمر 03/06 ، السابق الذكر .

<sup>117</sup> المادة 67 من نفس الأمر .

بقولها : " يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجأوا إلى لجان الطعن خلال أجل 15 يوما..."<sup>118</sup> ، لكي ترفع بموجب الأمر 03/ 06 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 تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهراً واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"<sup>119</sup>.

**الفرع الثاني: شروط التظلم الإداري:**

للتظلم الإداري شروط لا يصح بدونها ، إذا توافرت فيه أدنى دورة في قطع ميعاد الطعن بالإلغاء على القرار التأديبي .

#### **أولاً: شروط عامة (تتعلق بصاحب التظلم و موضوعه)**

إذ يجب أن يقدم التظلم الإداري من صاحب الشأن ذاته أو نائبه القانوني إلى الجهة الإدارية المصدرة إلى القرار أو الجهة الرئاسية لها ، و يصح أن يتقدم صاحب الشأن أو نائبه بتظلمه إلى تلك الجهة بنفسه أو برسالة موصى عليها بوصل الاستلام ، على أن يشمل التظلم على اسم المتظلم ووظيفته و عنوانه و تاريخ صدور القرار و موضوع القرار المتظلم منه و الأسباب التي بني عليها التظلم ، و يرفق التظلم بالمستندات التي يرى المتظلم ضرورة تقديمها.

فلقبول التظلم الإداري ينبغي أن يقدمه صاحب الشأن إلى الجهة التي تملك سلطة البث فيه كما يجب أن يتضمن البيانات اللازمة لتحديد مقدمة للوقوف على مدى أحقيته في التقدم به و أخيراً يجب أن يشمل التظلم الإداري على موضوع القرار المتظلم منه و أسانيد التظلم لتكون محلاً لدراسة الجهة المختصة بفحصه على نحو ما سوف يتضح.

و التظلم الذي يعتد به في هذا الشأن هو الذي يقدم من شخص كامل الأهلية أما الذي يكون من شخص ناقص الأهلية فلا اثر له في سريان ميعاد الطعن بإلغاء هذا القرار إذا تمسك وليه بذلك، إلا أن هذا الأمر غير مطروح ، ذلك أننا بصدد منازعات الوظيفة العامة.

كما يجب أن تتوفر في المتظلم صفة و مصلحة ، و المذكورتان بموجب المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

كما يشترط في القرار الإداري موضوع التظلم أن يكون نهائياً أي أن يكون قد صدر مستنفذاً لكافة مدارج التسلسل الإداري ، و ذلك بأن يكون قد صدر من سلطة إدارية تملك حق إصداره دون الحاجة إلى

<sup>118</sup> المادة 24 من المرسوم 10/84 ، السابق الذكر .  
<sup>119</sup> المادة 175 من الأمر 03/06 ، السابق الذكر.

تصديق أو اعتماد من سلطة أعلى من مصدره ، و إذا كان شرط صحة التظلم الوجوبي أن يقدم ضد قرار إداري نهائي فإن القرار المنعدم لا يشترط أن يكون الطعن فيه مسبقا بتظلم منه.<sup>120</sup>

### ثانيا: شكل التظلم و مواعيده:

لم يشترط في التظلم الإداري أي شكل معين، لكن و نظرا للعلاقة التي تربطه بالدعوى الإدارية، فمن المعمول به تقديم مكتوب يوضح فيه المتظلم طبيعة الخلاف القائم و يحدد فيه طلباته و السؤال الذي يطرح في هذه الحالة هو هل يمكن رفع تظلم إداري جماعي؟

أما عن عبئ إثبات هذا التظلم الإداري لكونه شرطا من شروط الدعوى الإدارية في بعض الدعاوى ، فإنه يقع إثباته على المتظلم المدعي طبقا للقاعدة المعروفة "البينة على من ادعى" ، و قد يكون الإثبات سهلا في حالة الرد الصريح من الإدارة ، و يشكل الرد الصريح الدليل على قيام المدعي برفع تظلم إداري، أما في حالة سكوت الإدارة عن التظلم يمكن للمتظلم إثبات وجود هذا الشرط بتقديم الوصل البريدي ، و المستند المذكور في المادة 282 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، و بعد التعرض لما سبق نبحت عن الآثار المترتبة عنه ، و هو ما سيتم دراسته من خلال الفرع الثالث و الأخير.

### الفرع الثالث: آثار التظلم الإداري على القرار التأديبي

إذا توافرت في التظلم الإداري الشروط السالفة الذكر ، ترتبت عليه نتيجة بالغة الأهمية بالنسبة للموظف و هي قطع ميعاد الطعن بالإلغاء في القرار الإداري ، ذلك أن ميعاد رفع الدعوى أما المحكمة الإدارية هو أربعة (04) أشهر من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه إذا كان قرارا تنظيميا و تبليغه إلى صاحب الشأن إذا كان قرارا فرديا.<sup>121</sup>

و ينقطع هذا الميعاد بالتظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية لها و يجب أن يبت في التظلم قبل مرور شهرين من تاريخ تقديمه ، و إذا صدر القرار بالرفض و يجب أن يكون مسببا ، و يعتبر مضي شهرين على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطة المختصة بمثابة رفض له ، و يكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن القضائي شهرين من تاريخ انقضاء الشهرين المذكورة.

### المطلب الثاني : الطعن الإداري على صدور القرار التأديبي :

<sup>120</sup> رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، تنظيم و اختصاص القضاء الإداري(الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005) ص 63 .

<sup>121</sup> عمار عوابدي، القانون الإداري، مرجع سابق، ص 233 .

فبالإضافة إلى الضمانات الإدارية ، فإن هناك ضمانات أخرى تكفل تلاقي النقص و أوجه القصور ، و تتمثل هذه الضمانات في فرض الرقابة القضائية إلغاء و تعويضاً على القرارات التأديبية. و تمثل الرقابة القضائية على القرار التأديبي الضمانة الأخيرة و الملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما لا تسعفه الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبوا إليه من إلغاء العقوبة التأديبية القادرة بحقه.<sup>122</sup> و بالرغم من أهمية الضمانات القضائية في كافة المجالات باعتبارها من الحقوق الأساسية للأفراد ، فإن أهمية الضمانات القضائية في نطاق التأديب أشد وضوحاً لسببين رئيسيين :

الاول : أن الجزاء التأديبي ، و بالرغم من أنه إجراء عقابي ، فإنه لا يصدر عن قضاء حقيقي ، مع أن توقيع الجزاء كأصل عام ، كما هو مستقر فقها و قضاءً من صميم عمل القاضي ، فقد استقرت قوانين الوظيفة العامة على تركيز السلطات التأديبية في يد الإدارة رغم عدم توافر ضمانات الحيطة و الاستقلال. و الثاني : أنه لم يعد من المقبول اعتبار سلطة التأديب فرعاً من سلطة الدولة لا تسأل الحساب ، نظراً لأن هذا التصور يتنافى مع الحلول التشريعية و القضائية على حد سواء فهذه الحلول متضافرة على خضوع سلطة التأديب للرقابة القضائية ، و على أن تتم هذه السلطة طبقاً لإجراءات و ضمانات دقيقة<sup>123</sup> ، لا سيما في ظل السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها تلك السلطة ، و في ظل عدم تفنين المخالفات و الجرائم التأديبية ، و هو ما يفتح الباب واسعاً للتحكم و الاستبداد ، فالسمة أو الطابع العقابي للنظام التأديبي جعلت معظم جوانبه تستعصي على الحصر و التحديد ، و هو ما فتح المجال واسعاً للقضاء التأديبي لخلق و إرساء الضمانات التي تتفق و طبيعة هذا النظام.<sup>124</sup>

و قد اعترف المشرع الجزائري بالضمانات المقررة للموظف العام ، و اللاحقة على صدور القرار التأديبي بجانب التنظيم الإداري ، و المتمثلة في حقه في الطعن القضائي على القرار التأديبي عن طريق دعوى الإلغاء و دعوى التعويض ، وفقاً للمادة 801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، و المادة 09 من القانون رقم 98. 01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله.<sup>125</sup> و ترتيباً على ما تقدم سوف نناقش في هذا الفصل ضمانات الطعن القضائي على العقوبة التأديبية كالاتي :

### الفرع الأول : الطعن بإلغاء القرار التأديبي قضائياً :

---

<sup>122</sup> سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص 324 .  
<sup>123</sup> محمد عصفور ، نحو نظرية في التأديب ، عالم الكتب ، 1967 .  
<sup>124</sup> سعد نواف العنزي ، المرجع نفسه ، ص 326 .  
<sup>125</sup> القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30-05-1998 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله ، الجريدة الرسمية ، العدد 37 ، لسنة 1998 .

دعوى الإلغاء هي الآلية التي تمكن الموظف من اللجوء إلى القضاء، و ذلك من خلال الطعن في عدم مشروعية القرار الصادر عن جهة إدارية،<sup>126</sup> و سنقوم بدراسة هذا الموضوع المتعلق بدعوى الإلغاء كما يلي:

### أولا : تنظيم الاختصاص في نظر دعوى إلغاء القرار التأديبي :

لقد وزع المشرع الجزائري هذا الاختصاص بين هيئتين قضائيتين هما مجلس الدولة الذي استحدث بموجب المادة 152 من التعديل الدستوري 1996 والمحاكم الإدارية المنصوص عليها في القانون رقم 02 /98 المتعلق بالمحاكم الإدارية وتوزيع الاختصاص في نظر دعوى إلغاء القرار التأديبي أما القضاء يكون وفقا لما يلي:

### I. تنظيم الاختصاص أمام مجلس الدولة

لقد نظمت المادة 274 من قانون الإجراءات المدنية القديم الاختصاص في الدعاوى الإدارية المتعلقة بالإلغاء والتي أحالت إليها المادة 09 من قانون 01 /98<sup>127</sup> المتعلق بمجلس الدولة، وبذلك يختص مجلس الدولة بالفصل ابتدائيا ونهائيا في جميع القرارات الإدارية التنظيمية والفردية الصادرة عن الإدارات المركزية والهيئات العمومية والمنظمات الوطنية وبالتالي فالقرارات التأديبية التي تصدر عن هذه الجهات يتم الطعن فيها أمام مجلس الدولة.

ولقد أكد قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد من خلال المادة 901 نفس الاختصاص لمجلس الدولة بالنسبة لإلغاء القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، حيث نصت على أنه : " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية..."

### II. تنظيم الاختصاص أمام المحاكم الإدارية

حسب نص المادة الأولى من القانون رقم 02 /98 المتعلق بالمحاكم الإدارية التي تنص على " تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية<sup>128</sup>، يتضح أن المحاكم الإدارية تختص نوعيا بنظر كل منازعة إدارية أي أنها ذات ولاية عامة في جميع الدعاوى الإدارية إلا ما استثني بنص ( القانون 01 /98 المادة 09).

<sup>126</sup> ماجد راغب الطلو ، القانون الإداري (الإسكندرية : دار المطبوعات الجامعية ، سنة 1994 ) ص 366 .  
<sup>127</sup> القانون العضوي رقم 01 /98 ، المؤرخ في 1998/05/31 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه عمله، جريدة رسمية ، العدد 37، سنة 1998.  
<sup>128</sup> وهو نفس ما ذهبت إليه المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية الجديد والتي نصت على أنه : "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها".

ولكي تكون دعوى إلغاء القرار الإداري بصفة عامة مقبولة شكلا وموضوعا أمام القضاء فيجب أن تتوفر فيه شروط شكلية وأخرى موضوعية نوردتها فيما يلي:

### ثانياً: الشروط الشكلية لرفع دعوى الإلغاء

إن الطعن بالإلغاء في قرار تأديبي يستوجب توفر جميع الشروط الشكلية التي يجب توفرها في جميع دعاوى الإلغاء والتي تتمثل في:

#### I. شرط يتعلق بالقرار التأديبي

يجب أن ينصب الطعن على قرار إداري ويعتبر القرار التأديبي قراراً إدارياً محضاً حيث يعرف بأنه : "القرار الإداري الذي تفصح فيه الإدارة بالشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح ، مستهدفة إنزال العقوبة التأديبية بالعامل الذي يخل بواجبات وظيفته ويأتي عملاً من الأعمال المحرمة عليه أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه أو التي يناط إليه بها ويخل في أدائها بالدقة والأمانة المطلوبة".<sup>129</sup>

#### II. شروط تتعلق بالطاعن

يشترط لقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء أن يكون الطاعن ذو صفة وصاحب مصلحة<sup>130</sup> " ويقصد بالصفة في التقاضي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء"<sup>131</sup> وبالتالي فلا يحق لغير الموظف المذنب الذي له علاقة مباشرة بالقرار رفع دعوى الإلغاء.

"أما المصلحة فتعرف على أنها الحاجة إلى حماية القانون أو هي الفائدة أو المغنم الذي يعود على رافع الدعوى".<sup>132</sup> ولا يشترط أن تكون المصلحة محققة أي أن يؤدي القرار التأديبي حتماً إلى المساس بالمركز القانوني للموظف بل يكفي أن تكون محتملة التحقق في المستقبل وذلك حسب ما نصت عليه المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون." ، يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه. كما يثير تلقائياً انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون.<sup>133</sup>

#### III. شرط الميعاد

<sup>129</sup> قياية مفيدة، مرجع سابق، ص 164.

<sup>130</sup> المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 .

<sup>131</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 85.

<sup>132</sup> المرجع نفسه، ص 85

<sup>133</sup> المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 السابق الذكر .

لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء يشترط أن ترفع الدعوى خلال الأجل المنصوص عليها قانونا، وبالرجوع إلى قانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد نجد أن المشرع قد وحد أجل الدعوى، والتي حددها بمدة (04) أشهر تسري ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي وهي نفس المدة التي ترفع فيها الدعوى سواء أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة، وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 829 " يحدد أجل الطعن أمام المحاكم الإدارية بأربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو الفردي. " والمادة 907 التي أحالت إليها<sup>134</sup>.

وفي حالة ما إذا اختار المعني رفع تظلم مسبق قبل اللجوء إلى القضاء فميعاد رفع هذا التظلم هو ذات المدة أي 4 أشهر تسري من تاريخ تبليغ القرار، ويعد سكوت الإدارة عن الرد لمدة شهرين من رفع التظلم بمثابة رفض ضمني يكون للمعني بعد ذلك رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء في أجل شهرين من تاريخ انقضاء مدة السكوت، أما إذا بادرت الإدارة المعنية بالرد فإن أجل شهرين لا يسري إلا بعد تبليغ المعني برد الإدارة.<sup>135</sup>

### ثالثا: الشروط الموضوعية لرفع دعوى الإلغاء

قد استقر الفقه والقضاء الإداري على أن دعوى الإلغاء تتطلب توفر خمسة أسباب تشكل عيوب تستدعي إلغاء القرار الإداري وهي عيب عدم الاختصاص، وعيب الشكل والإجراءات، وعيب مخالفة القانون، وعيب السبب و عيب الانحراف بالسلطة نستعرضها بإيجاز فيما يلي :

#### I. عيب عدم الاختصاص :

يعرف عيب عدم الاختصاص في دعوى الإلغاء بأنه : «عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني معين هو في الأصل مكنة منحها المشرع لهيئة أو فرد آخر<sup>136</sup> ، فإذا ما تمت ممارسة اختصاصات إدارية بواسطة دون أن يفسح المشرع سلطة مباشرتها كان التطرق باطلا مستحقا للإلغاء ، و هو النظام العام ، و يمكن إثارة من طرف الجهة القضائية الناظرة في الدعوى »  
فالقرار التأديبي الصادر عن السلطة الإدارية غير المختصة بإصدار يعرضه للإلغاء كأن يصدر عن سلطة إدارية غير تلك المكلفة بالتعيين و من دون تفويض هذه الأخيرة<sup>137</sup>.

<sup>134</sup> تنص المادة 907 على أنه: "عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة تطبق الأحكام المتعلقة بالأجل المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 أعلاه".  
<sup>135</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص95.

<sup>136</sup> عمار عوابدي ، القانون الإداري ، المؤسسة الوطنية و ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 2003 ، ص 543 .  
<sup>137</sup> نبيل صقر، الوسيط في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (الجزائر : دار الهدى ، 2008 ) ، ص 327 .

ولتحديد الجهة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري سوف نوضح كيف نظم المشرع الاختصاص قبل صدور المر 03/06 وبعده:

حيث أنه وبالرجوع إلى المرسوم رقم 59/85 نجد أن المشرع قد أوكل الاختصاص بتوقيع العقوبات إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة المخولة بالسلطة التأديبية إذا اقتضى الأمر،<sup>138</sup> وطبقا للمادة 125 من نفس المرسوم تتولى السلطة التي لها صلاحية التعيين بمفردها توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية دون أن تشارك فيها اللجنة المتساوية الأعضاء، غير أنه يمكن للموظف الذي صدرت بشأنه عقوبة إدارية من الدرجة الثانية أن يرفع قضيته أمام اللجنة المتساوية الأعضاء لتعطي رأيها في ذلك.<sup>139</sup>

غير أنه وبصدور الأمر 03/06 ومن خلال الإطلاع على المادة 165 من الأمر 03/06 نستنتج أنه طبقا لقاعدة توازي الأشكال، فإن الجهة التي لها سلطة التعيين نفسها التي تملك سلطة تأديب الموظف. ولكن نميز في ذلك بين العقوبات من الدرجة الأولى والثانية والعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، فالعقوبات من الدرجة الأولى والثانية تنفرد بتوقيعها السلطة المختصة بالتعيين، ويتم ذلك بموجب قرار مبرر للعقوبة تصدره الجهة المختصة.

و رغم أن المشرع قد أقر وسيلة لحماية الموظف من هذا النوع من القرارات التعسفية وذلك من خلال إلزامه للجهة المختصة بالتعيين بضرورة تسبب قرار التأديب، حيث لا يرتب القرار أي آثار ما لم يكن مبررا من قبل الجهة المصدرة،<sup>140</sup> أما فيما يخص توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، فقد جعل المشرع الاختصاص موزع بين السلطة المختصة بالتعيين واللجنة المتساوية الأعضاء التي تجتمع كمجلس تأديبي<sup>141</sup>، حيث أن منح المشرع السلطة المختصة بالتعيين الحق في إصدار قرار التأديب جعله مقيدا بضرورة أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء، وتكمن الغاية من ذلك في حماية الموظف من تعسف الإدارة، وذلك نظرا لدرجة خطورة هذا النوع من العقوبات.

## II. رقابة الشكل والإجراءات :

<sup>138</sup> المادة 123 من المرسوم رقم 59/85 السابق الذكر .

<sup>139</sup> المادة 126 من المرسوم 59/85 السابق الذكر .

<sup>140</sup> المواد (165، 166) من الأمر 03/06، السابق الذكر.

<sup>141</sup> المادة 165 من نفس الأمر

يكمن عيب الشكل والإجراءات في عدم احترام القواعد الإجرائية أو الشكلية المقررة في القوانين واللوائح المنظمة لإصدار القرارات الإدارية سواء كان ذلك بإهمال تلك القواعد بصورة كلية أو بمخالفتها جزئياً<sup>142</sup>.

والشكل هو الصورة التي تفرغ فيها الإدارة إرادتها بإصدار القرار "كأن يشترط القانون مثلاً أن يصدر القرار مكتوباً أو مسبباً، أما الإجراءات فهي تلك الخطوات التي يتعين مرور القرار بها قبل إصداره كأن يشترط المشرع قبل صدور العقوبة ضرورة إجراء تحقيق مستوف لكافة مقوماته و ضماناته<sup>143</sup>.

القاضي لا يفرض احترام جميع الشكليات لأن ذلك سيؤدي إلى شل أعمال الإدارة، لذا ميز القضاء بين الشكليات الجوهرية والشكليات الثانوية، حيث أن خرق الشكليات الجوهرية وحدها تؤدي إلى إلغاء القرار المعيب بعبء الشكل<sup>144</sup>، والمعيار الأساسي المتبع للتمييز بين الأشكال الجوهرية والأشكال الثانوية هو هل أن إهمال هذه الشكلية سيؤثر على القرار المتخذ؟<sup>145</sup> وسندرج بعض التطبيقات القضائية لعيب الشكل والإجراءات في الجرائر في مجال الوظيفة العامة فيما يلي

### 1- إغفال إجراء استشارة الموظفين:

قد يشترط القانون ضرورة أخذ استشارة مسبقة من جهة معينة قبل إصدارها للقرار، وتكون بذلك الإدارة مقيدة بهذا الشرط، وقد تكون هذه الجهة فرداً أو هيئة أو مجلساً أو لجنة من اللجان.

وفي التشريع الوظيفي الجزائري نجد أن المشرع قد نص على هذا الإجراء في المادة 127 من المرسوم 59 / 85 والأمر 03 / 06، حيث يتعين على السلطة التأديبية المختصة استشارة لجنة الموظفين قبل توقيعها لبعض العقوبات التأديبية.

### 2- الإخلال بحقوق الدفاع

إن كفالة حقوق الدفاع من الضمانات الإجرائية الأساسية المقررة في تأديب الموظف العام وذلك لمدى أهمية هذا الإجراء لارتباطه بكشف الحقيقة وإظهار براءة المتهم، وعليه فمخالفة هذا الإجراء يجعل القرار الصادر مشوب بعيب الشكل والإجراءات ويعرضه للإلغاء.

<sup>142</sup> سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري (القاهرة: دار الفكر العربي، 1974)، ص416

<sup>143</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 89.

<sup>144</sup> Ahmed Mahiou, cour des contentieux administratifs, 2<sup>ème</sup> édition, office des publications universitaires, Alger 1981, p209.

<sup>145</sup> André De Laubadère, Jean claoude Venezia, Yves Goudement, traité de droit administartif, 15<sup>ème</sup> édition L. G.D.J, Paris, 1998, p579 .

ولقد اتبع القضاء الجزائري هذا المنحى في العديد من النزاعات حيث ذهب في قرار له صدر عن مجلس الدولة بتاريخ 20/04/2004 في قضية (م - ع) ضد والي ولاية سكيكدة حيث أقر مجلس الدولة ضرورة إثبات الاستدعاء بصفة قانونية وخاصة أن هذا الخير (استدعاء الموظف) يعتبر إجراء جوهريا يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، وكان على الإدارة أن تتأكد من ذلك قبل اتخاذ العقوبة التأديبية المسلطة على المعني<sup>146</sup> وعليه فالإخلال بحقوق الدفاع يعد من الإجراءات الجوهرية المقررة لصالح الموظف العام والتي يترتب على إغفالها مجانية القانون ويكون القرار حقيقيا بالإلغاء.

### 3- مخالفة تشكيلة اللجنة المنصوص عليها قانونا

لقد حدد القانون لصحة انعقاد اللجان الإدارية نصابا قانونيا محدد لا يجوز للإدارة مخالفته فقد قضى القضاء الجزائري بأنه : "حيث أن الاستئناف مؤسس على الأوجه التالية:....خرق المرسوم رقم 10 /84 المؤرخ 14/01/1984 ولاسيما المواد 14، 16، 19، 23 منه ذلك أن لجنة الطعن التي ينص القانون على وجوب حضور 3/4 أعضائها يتضح من اجتماعاتها قانونا أنها لم تبلغ هذا النصاب في دعوى الحال..." وقد قضت الغرفة الثالثة بخصوص هذا القرار بعدم قبول الدعوى شكلا واعتبار أن قرار اللجنة قد جانب الصواب وبالتالي تم إلغاؤه.<sup>147</sup>

### 4- تسبب القرار التأديبي

كما سبق وأن رأينا أن تسبب القرار الإداري يراد به إفصاح الإدارة في صلب القرار عن أسباب إصداره، والأصل في القضاء الإداري عدم إلزامية تسبب القرارات الإدارية إلا إذا ورد نص بذلك، وفي مجال التأديب فقد أوجب المشرع الجزائري على السلطة التأديبية ضرورة تسبب قراراتها التأديبية وذلك تحت طائلة البطلان<sup>148</sup> وبذلك يكون التسبب في المجال التأديبي من الضمانات الأساسية المقررة للموظفين إذ يمكنهم من مراقبة مشروعية القرار، وبالتالي فالقرار الذي لا يتضمن ذكر أسباب صدوره يجعله معيبا بعبء الشكل ذلك أن التسبب ليس عنصرا من عناصر السبب بل يدخل ضمن عناصر ركن الشكل<sup>149</sup>.

## III. عيب مخالفة القانون:

<sup>146</sup> قرار الغرفة الثانية بمجلس الدولة، بتاريخ 20/04/2004، قضية (م،ع) ضد والي ولاية سكيكدة ، مجلة مجلس الدولة ، سنة 2004، العدد 5 ص 144.

<sup>147</sup> قرار الغرفة الثالثة بمجلس الدولة، بتاريخ 22/01/2001، قضية (ل،ع) ضد والي ولاية جيجل ، مشار إليه في : حسين بن الشيخ آث ملويا المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار الهومة، الجزائر ، سنة 2004، ص 302.

<sup>148</sup> المادة 165 من الأمر 03/06 الأسبق الذكر.

<sup>149</sup> عبد الكريم بودريوه، القضاء الإداري في الجزائر : الواقع والأفاق (مجلة مجلس الدولة)، العدد 6، سنة 2005، ص

- يلحق هذا العيب بمحل القرار الإداري، حيث يكون القرار معيباً في فحواه "محلّه أو موضوعه" إذ يكون بذلك الأثر القانوني المترتب على القرار الإداري غير جائزاً أو غير ممكن تحقيقه فعلاً<sup>150</sup> حيث يشترط في محل القرار الإداري شأنه في ذلك شأن أي تصرف قانوني شرطان أساسيان هما:
- أن يكون المحل ممكناً من الناحية القانونية أو الواقعية فإذا استحال هذا المحل قانوناً أو واقعاً أصبح القرار منعماً، ويتم بذلك إلغاءه من قبل القاضي<sup>151</sup>.
  - أن يكون المحل من الجائز إحداثه وتحقيقه في ظل الأوضاع القانونية القائمة، فإذا كان غير جائزاً قانوناً كما لو تعارض أثر القرار مع القانون بمعناه الواسع أصبح هذا القرار معيباً بعيب مخالفة القانون ويكون بذلك عرضة للإلغاء أمام القضاء.
- I. عيب السبب :**

و يعرف الفقهاء عيب السبب على أنه : « انعدام وجود بحالة الواقعية أو عدم وجود الحالة القانونية الباعثة على اتخاذ القرارات التأديبية أو عدم صفة التكيف القانوني للوقائع التي بني عليها القرار<sup>152</sup> » و رقابة القضاء الإداري بسبب القرار التأديبي يكون في شقيه الواقعي و القانوني و ذلك وفقاً كما يلي :

### 1. الرقابة القضائية على الوجود المادي للوقائع :

يتأكد القاضي الإداري من خلال هذه الرقابة من مدى توفر أو عدم توافر الأحوال المنتجة لقراره و مدى صحتها ، حيث تفترض الرقابة القضائية على سبب القرار الإداري مراقبة لوجود المادي للوقائع التي استندت إليها الإدارة في إصدار قرارها باعتباره الأساس الذي بني عليه القرار ، و من ثم يقع القرار باطلاً إذا ما تبث عدم صحة ما استندت إليه الإدارة في إصدارها للقرار من وقائع<sup>153</sup>.

### 2. الرقابة على التكيف القانوني للوقائع : يقصد بالتكيف "إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية ، بحيث يمكن أن يحمل القرار بمتخذ عليها باعتبارها دافعا مشروعاً لاتخاذها<sup>154</sup> ، و بالتالي فبعد أن يتأكد القاضي من قيام الوقائع " ،المادية التي أسس عليها القرار ينتقل بعد ذلك إلى المرحلة التالية و هي التأكد من سلامة التكيف أو الوصف القانوني التي أضفته الإدارة على هذه الوقائع<sup>155</sup>.

<sup>150</sup> سلام عبد الحميد محمد زكنة، مرجع سابق، ص 103  
<sup>151</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري (الإسكندرية : منشأة المعارف ، 2003) ، ص 495.  
<sup>152</sup> نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية و العقود الإدارية ، الأموال العامة ، ط 1 دار الثقافة للنشر و التوزيع ، 2007 ، ص 213 .  
<sup>153</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 228 .  
<sup>154</sup> سامي جمال الدين ، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية ، ط 1 (الإسكندرية : نشأة المعارف ، 2004) ، ص 539 .  
<sup>155</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 236 .

ففي المجال التأديبي ، فبعد أن يتأكد القاضي من ارتكاب الموظف المذنب للواقعة المنسوبة إليه ، يتصرف بعد ذلك إلى التحقق من كون الواقعة تشكل جرماً تأديبياً يبرر بجزاء المقرر ، أم أنها مجرد أعمال عادية لا تستوجب العقاب .

3. **الرقابة على تقرير أهمية الوقائع :** لقد كانت رقابة السبب في السابق رقابة تقليدية تقتصر على رقابة لوجود المادي للوقائع، و على صحة التكييف القانوني بها، ثم تطورت بعد ذلك إلى الرقابة الحديثة و التي تشمل الرقابة على تقدير أهمية الوقائع، أي الرقابة على الملائمة.

**عيب الانحراف في استعمال السلطة (الغاية) :** يتصل عيب الانحراف بالسلطة إلى الغاية التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها عند استعمالها لسلطتها التقديرية. و ركن الغاية في القرار الإداري يتمثل في النتيجة النهائية التي تهدف الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصدار القرار.<sup>156</sup>

و يتحقق عيب الانحراف بالسلطة في حالة ما إذا زاح رجل الإدارة عن الهدف الذي ابتغاه القانون من إصدار القرار الإداري ، أو إذا استهدف أغراضاً لا تتعلق بالصالح العام ، لذلك يعتبر هذا العيب من أدق العيوب لأنه يختص برقابة البواعث الخفية و الدوافع المستورة التي حملت رجل الإدارة على تصرف ، مما يجعل مهمة القضاء في إجراء هذه الرقابة مهمة شاقة و حساسة ، فالقاضي عليه أن يتقيد بروح القانون و ليس بألفاظه فقط ، كما يتعين عليه أيضاً أن يتعمق في نفسية رجل الإدارة الذي اتخذ الإجراء

157 .

### الفرع الثاني : الطعن بالتعويض على القرار التأديبي :

تعتبر دعوى التعويض من أكثر الدعاوى قيمة و فعالية عملية لحماية حقوق و حريات الإنسان و بمواطن بصفة عامة و الموظفين العمامين،<sup>158</sup> و تعرف دعوى التعويض بصفة عامة بأنها «دعوى القضائية الذاتية التي يحركها و يرفعها أصحاب الصفة و بمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة ، و طبقاً للشكليات و الإجراءات المقررة قانوناً للمطالبة بالتعويض الكامل و تعادل اللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار».<sup>159</sup>

و تمتاز دعوى التعويض بأنها من دعاوى القضاء الكامل، و أنها دعاوى قضاء الحقوق و من خصائص هذه الدعوى أنها دعوى قضائية ذاتية و شخصية و من دعاوى القضاء الكامل و قضاء الحقوق

<sup>156</sup> عمار بوضياف ، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، دراسة تشريعية و قضائية و فقهية ، ط 1 (الجزائر :جسور النشر و التوزيع ،2009 ) ، ص 204 .

<sup>157</sup> Gustave peiser, contentieux administratif, 15<sup>eme</sup> édition, d, 1999 , p198 .

<sup>158</sup> عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، ج 2 ، "نظرية الدعوى الإدارية " (الجزائر ، ديوان مطبوعات الجامعة ، جوان 1995 ) ، ص 566 .  
<sup>159</sup> محمد رفعت عبد الوهاب ، مرجع سابق ، ص 128 .

، إذن هي دعوى يرفعها الموظف المتضرر من جراء صدور تأديبي غير مشروع و التي قد ترفع من دعوى الإلغاء أو مستقلة عنها أمام المحكمة الإدارية مهما كانت الجهة المصدرة للقرار التأديبي سواء مركزية أو جهوية أو محلية .

### أولاً : شروط رفع دعوى التعويض ضد القرار التأديبي :

يشترط لقبول دعوى التعويض عدة شروط منها شرط وجود القرار ضمنى أو صريح شرط الميعاد ، بالإضافة إلى شرط الصفة و المصلحة ، و تقاديا لتكرار نفس شروط العامة التي سبق التطرق إليها بصدد دعوى الإلغاء ، سنحاول التركيز على المسائل التي لم يتم تناولها بعد .

#### I. الشروط الشكلية و الموضوعية :

بالنسبة للشروط الشكلية هي نفس الشروط التي رأيناها في دعوى الإلغاء، من صفة و مصلحة و ميعاد رفع الدعوى المنصوص عليه في المادة 322 ق.إ.م و كذا عدم وجود طريق طعن موازي .

أما الشروط الموضوعية فهي ذاتها تلك الشروط المتعلقة بانعقاد المسؤولية الإدارية ، و يتمثل في وجود الخطأ و الضرر و قيام علاقة سببية بين الخطأ و الضرر و بتوافرها تصبح الإدارة ملزمة بتعويض المضرور عما أصابه من أضرار نتيجة تنفيذ قرارها الإدارية غير المشروعة.<sup>160</sup>

1. **الخطأ :** هو الركن الأول في مسؤولية الإدارة ، و يقصد به مخالفة الإدارة لأحكام القانون و ذلك باثباتها لأعمال مادية أو تصرفات قانونية قد تأخذ صورة عمل ايجابي أو تصرف سلبي ناشئ عن عدم القيام بما يستلزمه القانون ، و لا تكون لهيئة الإدارية مسؤولة بصفة عامة عن التعويض إلا عن الأخطاء المرفقية و الأضرار الناجمة عن أعمالها الإدارية فضلا عن مسؤوليتها عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية و الخطأ يتمثل في عدم مشروعية القرار التأديبي .

و هنا يمكن للموظف أن يطعن في الإلغاء و التعويض في آن واحد ، و قد وجد ارتباط وثيق بين

الإلغاء و التعويض ، إذ أن طلب الأمران معا في دعوى واحدة ، بمعنى إذا انتهت دعوى الإلغاء إلى الحكم بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع ، فإن دعوى التعويض تنتهي بتعويض الموظف عن الأضرار

<sup>160</sup> عمار عوابدي ، مرجع سابق ، ص 130 .

التي لحقت به نتيجة لهذا القرار الملغى ، و بذلك يجب رفع دعوى الإلغاء أولاً و يقضى بإلغاء القرار المعيب ، ثم بعد ذلك يطالب الموظف المضرور بالتعويض عن الأضرار التي أصابته بسببه <sup>161</sup>

2. **الضرر** : لا يكفي أن يثبت الخطأ في حق الجهة الإدارية لقيام مسؤوليتها ، و بالتالي الحكم بالتعويض ، و إنما يجب أن ينجم .. يصيب الشخص المعني (الموظف) ، و يعد الضرر قوام المسؤولية المدنية ، باعتباره محل الالتزام بالتعويض الناشئ عن الخطأ و يجب توافر مجموعة من الشروط من أهمها :

- أن يكون الضرر محققاً .
- أن يكون الضرر خاصاً بفرد أو أفراد معينين على وجه الخصوص .
- أن يصيب الضرر حقاً مشروعاً يمس مركز الموظف الوظيفي الذي يحميه القانون
- أن يكون الضرر ممكن التقدير، ذلك أنه يسهل تقدير الأضرار المادية على أخلاق الأضرار المعنوية.

### 3. العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر:

يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الخطأ و الضرر ، بمعنى أن ذلك الخطأ هو الذي أدى بصفة مباشرة إلى وقوع هذا الضرر .

## II. تقدير التعويض:

إن الأصل في المسؤولين الإدارية أن يتم تنفيذ الالتزامات التصديرية بمقابل ، سواء كان هذا المقابل نقدياً ، أو غير نقدي ، لأن جزاء المسؤولية الإدارية في غالب الأحيان ما يكون تعويضاً نقدياً ، حيث يستبعد التعويض عيني ، و لو كان ممكناً عملياً ، و ذلك راجع لاستقلال الإدارة عن القضاء ، فلا يمكن للقاضي توجيه الأوامر إليها<sup>162</sup> ، و ذلك لإجبارها على إعادة الموظف المفعول بقرار غير مشروع إلى عمله ، و يراعى في تقدير قيمة هذا التعويض مجموعة العناصر المختلفة ، أجمالها القانون و القضاء في الأمور التالية :

1) **الضرر الفعلي** الذي أصاب الموظف أياً كان نوعه ، كحرمان الموظف من مرتبة و علاواته و كل الامتيازات ممنوحة له من طرف الوظيفة كالترقية ، و ما نال سمعته من ضرر ، و يخصم القاضي من ذلك ما قد تحصل عليه الموظف نتيجة عمله خلال مدة فصله أو إبعاده سواء في وظيفة عامة أو خاصة

163 .

<sup>161</sup> ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص 43 .

<sup>162</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله ، القضاء الإداري (مصر : منشأة المعارف ، طبعة 1996 ) ، ص 266 .

<sup>163</sup> ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص 134 .

- (2) درجة الخطأ المنسوب إلى الإدارة ، و حسب القانون الفرنسي فإن مبلغ التعويض يزداد كلما أُلغى القرار غير المشروع لعب غير موضوعي ، و يصل التعويض في بعض الحالات إلى حد منح المرتب كاملا .
- (3) درجة الخطأ المنسوب إلى الموظف ، فكلما كان الخطأ المنسوب للموظف جسيما بحيث وضع نفسه موضع شبهات ، و هيئ للإدارة فرصة إصدار القرار المعيب ، كلما تساهم ذلك في إنقاص مقدار التعويض أو رفضه كليا .<sup>164</sup>

### ثانيا : موقف المشرع الجزائري من دعوى التعويض :

لقد اعترف المشرع الجزائري لكل شخص متضرر بحقه في رفع دعوى التعويض كقاعدة عامة ، و هو ما نصت عليه المادة 801 ق.إ.م.إ. ، بحيث أن كل شخص يمكنه أن يطالب بجبر الضرر الذي أصابه نتيجة تصرف ما ، و تعويضه تعويضا عادلا و كاملا<sup>165</sup> ، و بالتالي يحق للموظف المتضرر من جراء تنفيذ قرار تأديبي غير مشروع برفع دعوى تعويض أمام القضاء الإداري، لاستصدار حكم قضائي يلزم الجهة الإدارية التي أصدرت ذلك القرار المعيب بتعويضه .<sup>166</sup>

أما بالنسبة للقاضي الإداري ، فلقد خوله المشرع الجزائري سلطات واسعة بالنسبة لقضاء التعويض ، فعلى عكس ما هو الوضع في مجال الإلغاء ، فإن تداخلاته لا تقتصر على الاعتراف بمبدأ التعويض ، فكثيرة هي الحالات التي يحل فيها محل الإدارة لتحديد مبلغ التعويض ، و له أن يأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل أثناء هذه العملية و خاصة :

- مدى جسامة الخطأ المرتكب .
- حرمان الموظف من اقتضاء أجرته .
- فرص الترقية التي يكون الموظف قد حرم منها .
- المساس بشرف الموظف .

كما تجدر الإشارة إلى أنه في حالة امتناع الإداري عن التعويض، فإن للموظف الحق في اقتضاء مبلغ التعويض من طرف الخزينة العمومية، و ذلك تطبيقا لأحكام القانون رقم 91 -02 المؤرخ في 08 - 01 1991 الخاص ببعض التدابير المتعلقة ببعض الأحكام القضائية<sup>167</sup> .

نتطرق فيما يلي إلى الآثار المترتبة عن دعوى التعويض و دعوى الإلغاء :

---

<sup>164</sup> محمد حملي ، مرجع سابق ، ص 186 .  
<sup>165</sup> هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 420 .  
<sup>166</sup> بربارة عبد الرحمن ، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 08 -09 (الجزائر : منشورات بغدادي ، 2009 ) ص 230 .  
<sup>167</sup> رمزي طه الشاعر ، تدرج البطلان في القرارات الإدارية ، مطبعة عين شمس ، 1984 ، ص 11 .

### الفرع الثالث : الآثار المترتبة على الطعن القضائي ضد القرار التأديبي :

يترتب على صدور دعوى إلغاء القرار التأديبي أو التعويض عنه آثار تلتزم الإدارة بترتيبها ، كإعادة إدماج الموظف في منصبه الوظيفي غير أن امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية تعد من بين الإشكالات التي تواجه الموظف و هو بصدد المطالبة بتنفيذ القرار الذي تحصل عليه من القضاء ، فترى كيف تصدى المشرع الجزائي لإشكالية امتناع الإدارة عن تنفيذ قرارات القضاء ؟

#### أولا : آثار إلغاء القرار التأديبي :

تتمتع الأحكام الصادرة في دعوى الإلغاء بحجية الشيء المقضي به ، و يقصد به من الناحية الشكلية استنفاد المحكمة ولايتها بعد إصدارها للحكم القطعي ، أما موضوعيا فيعني أن الحكم الصادر يعتبر عنوانا للحقيقة و العدالة ، و بالتالي لا يجوز عرض النزاع أمام محكمة أخرى إلا باستعمال الطريق المقررة للطعن في الأحكام ، و يحوز الحكم حجية مطلقة في مواجهة الغير أو يترتب على صدور الحكم بالإلغاء إعدام القرار الإداري من يوم صدوره ، و قد يكون الإلغاء كليا أو جزئيا يقتصر على آثار القرار أو جزء منه و يقع على عاتق الإدارة الالتزام بتنفيذ الحكم الصادر بالإلغاء و في حالة مخالفتها لهذا الالتزام ، يوقع عليها عقوبة معينة.<sup>168</sup>

#### I. التزام الإدارة بتنفيذ حكم الإلغاء :

فبمجرد صدور حكم الإلغاء يترتب التزام في ذمة الإدارة مقتضاه إعدام القرار المطعون فيه بالنسبة للماضي و المستقبل و اعتباره كأن لم يكن ، و لقيام الإدارة بذلك يفرض عليها القيام بإزالة القرار نهائيا ، لكي تقوم بعد ذلك بإعادة بناء مركز الموظف صاحب الشأن من جديد ، أي إعادة مركز الموظف إلى الحالة التي كان عليها من قبل صدور القرار التأديبي ، فمثلا إعادة بناء مركز موظف صدر بشأنه قرار النقل أو العزل هو إعادة هذا الموظف إلى الوظيفة التي كان يشغلها وقت صدور القرار.

#### II. ضمانات تنفيذ القرارات القضائية الإدارية في الجزائر :

كما أشرنا سابقا أن القرارات التأديبية هي قرارات ذات طبيعة إدارية محضة لذلك فإنه يسري عليها جميع الأحكام المتعلقة بالقرارات الإدارية ، بما فيها الأحكام المتعلقة بتنفيذ القرارات القضائية الصادرة بشأن إلغائها ، لذا سنقوم بدراسة الضمانات التي أوجدها المشرع لتنفيذ القرارات القضائية التي تمتنع الإدارة عن تنفيذها ، ذلك أن الأصل أن تقوم الإدارة بتنفيذ جميع الأحكام الصادرة

<sup>168</sup> مسعود شيهوب ، مرجع سابق ، ص 77 .

ضدها بمحض إرادتها و الاستثناء هو امتناع الإدارة عن تنفيذ هذه القرارات ، غير أن الواقع العملي يؤكد أن الاستثناء أصبح هو الأصل رغم جميع الضمانات التي أوجدها المشرع لأجل تنفيذ هذه الأحكام ، و نبداً أولاً بتحديد الإطار الدستوري لتنفيذ الأحكام القضائية في التشريع الجزائري .

### 1. الإطار الدستوري لتنفيذ الأحكام القضائية :

إذا كان المؤسس الدستوري قد نص في المادة 143 من التعديل الدستوري لسنة 1996 على حق جميع الأفراد في الطعن في القرارات الإدارية الصادرة عن مختلف الهيئات الإدارية ، و ذلك من خلال النص على أنه : «ينظر القضاء في الطعن في قرارات سلطات الإدارية» ، فإنه قد نص في الوقت نفسه على ضرورة ضمان حسن تنفيذ هذه الأحكام الصادرة عن القضاء بخصوص هذا الشأن ، حيث جاء في المادة 145 أنه : «على كل أجهزة الدولة المختصة أن تقوم في كل وقت ، و في كل مكان ، و في جميع الظروف بتنفيذ أحكام القضاء» و هو ما يؤكد حرص المشرع الجزائري على تكريس دولة القانون و استقلال القضاء و هيئة الأحكام القضائية.<sup>169</sup>

### 2. ضمانات تنفيذ أحكام القضاء في المادة الإدارية :

لقد أوجه المشرع الجزائري ضمانات قانونية تكفل تنفيذ القرارات القضائية ، تتمثل في الغرامة التهديدية و الجزاء الجنائي ، و سنطرق لذلك من خلال الآتي :

**الغرامة التهديدية :** أمام تزايد امتناع بعض المسؤولين الإداريين إن لم نقل أغلبهم عن تنفيذ الأحكام القضائية ، و التي طالت حتى القرارات الصادرة عن مجلس الدولة و المحكمة العليا ، كل ذلك دفع المشرع الجزائري من خلال قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد لسنة 2008 إلى النص على حق المتقاضى بالمطالبة بتسليط غرامة تهديدية على الإدارة في حال امتناعها عن تنفيذ حكم قضائي ، حيث نص على أنه : «يجوز للجهة القضائية الإدارية ، المطلوب منها اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقاً للمادتين 978 و 979 أعلاه ، أن تأمر بغرامة تهديدية مع تمديد تاريخ سريان مفعولها ».<sup>170</sup>

### ثانياً : آثار التعويض عن القرار التأديبي :

دعوى التعويض عن القرار التأديبي لا تعتبر استمرار الإجراءات الدعوى المستعجلة بشأن وقف تنفيذ القرار التأديبي ، بما لزمه من وجوب انعقاد الخصومة في الدعوى الخاصة بهذه الطلبات<sup>171</sup> ، و إنما هي دعوى منفصلة تماماً ، فهي تقضي بتعويض إجمالي عن الأضرار التي لحقت بالمضرور ، إلا أن

<sup>169</sup> عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 212 .

<sup>170</sup> المادة 980 من القانون رقم 09/08 ، المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، جريدة رسمية . عدد 21 ، سنة 2008 .

<sup>171</sup> عمار عوابدي ، مرجع سابق ، ص 288 .

ذلك مشروط بأن تبين عناصر الضرر قضت من أجله بهذا التعويض ، و هنا يجب على القاضي أن يناقش كل عنصر منها على حدى ، يتبين أحقية طالب التعويض فيه أو عدم أحقيته ، و في هذه الحالة إذا ترك الموظف عمله ، فإن أثر ذلك هو إلغاء جميع إجراءاتها ، و كافة الآثار الإجرائية و الموضوعية المترتبة على قيامها .

و دعوى التعويض يجب أن ترفع في ميعاد محدد وفقا لشروط ، و ميعادها هو من النظام العام ، و ميعاد رفع الدعوى في التشريع المقارن هو ذاته ميعاد رفع دعوى الإلغاء ، لكن يظل رفعها جائرا ، فلما كان الحق الذي تستند إليه قائما و لم يسقط بالتقادم ، لأنه من شروط قبول دعوى المسؤولية الإدارية (دعوى التعويض)

### المبحث الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية والعقوبة التأديبية

قد لا تؤدي طرق التظلم السابقة الذكر إلى الجزاء التأديبي أو سحبه أو إغائه، فلا يبقى أمام الموظف المتهم إلا طريقتان استثنائيتين بإزالة آثار العقوبة التأديبية وكذا الدعوى التأديبية وهذا ما سيتم دراسته في هذا المبحث، بحيث ارتأيت تقسيمه إلى مطلبين يتضمن أحدهما انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم، أما المطلب الثاني فيتضمن محو القرار<sup>172</sup>.

### المطلب الأول : انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم

قد تنقضي الدعوى التأديبية بعدة أسباب من بينها التقادم، ذلك أنّ بعض العقوبات نجدها أحيانا توقع على الموظف في بداية حياته المهنية ثم تبقى هذه العقوبات كعقبة في مواجهته طيلة حياته الوظيفية، فتؤثر عليه بخصوص الترقيات و الترشح للمناصب الممتازة، وعليه فإنّ الكثير من التشريعات تفتح وسائل أمامهم لكي يقلعوا عن مسلكهم السيئ عن طريق حافز وهو تقادم هذه الدعوى وهذا ما سنتناوله في الفروع الموالية.

### الفرع الأول : أساس مبدأ تقادم الدعوى التأديبية

بالنسبة للمشرع الجزائري لم ينص صراحة على ذلك، ولكنّ بالرجوع إلى الأمر 66-133 السابق الذكر نجد أنّ قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة.

أما بالنسبة للمرسوم رقم 82-302 المتعلق بالأخطاء المهنية وعقوبتها التأديبية فإنّه لا يمكن اتخاذ إجراء تأديبي بعد مرور ثلاثة أشهر من معاينة الخطأ، وذلك بعد الاستماع للعون وتمكينه من الإطلاع

<sup>172</sup> سعيد بو الشعير، تأديب الموظف في النظام الجزائري، مرجع سابق، ص 147.

على ملفه التأديبي، في مقابل احتفاظ الإدارة المستخدمة بحقها في اتخاذ إجراء تحفظي بتوقيف الموظف أو العون تحضيراً لعرض ملفه على المجلس التأديبي للدراسة والبحث<sup>173</sup>.

أما بالنسبة للأمر رقم 03-06 السابق الذكر فقد نص على تقادم الدعوى التأديبية بصفة غير مباشرة، وذلك من خلال المادة 166 منه بحيث نصت على أنه: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوماً ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ، يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل"، إذن من خلال هذه المادة نجد أنّ المشرع الجزائري قد حدد في الأمر 03-06 السابق الذكر مدة تقادم الدعوى التأديبية وهي خمسة وأربعين يوماً من تاريخ معاينة الخطأ، وفي حالة عدم احترام هذه المدة فإنّ الخطأ المنسوب للموظف يسقط<sup>174</sup>.

ونجد أنّ المشرع الجزائري لم ينظم تقادم الدعوى التأديبية على النحو المعروف بالنسبة للجرائم الجزائية، إلا بعد إصداره لهذه المراسيم والأوامر الحالية ويترتب على ذلك نتيجة بالغة الأهمية وهي إمكان توقيع العقوبة التأديبية للموظف عن أخطاءه التأديبية طوال بقائه في الوظيفة مهما كان تاريخ اقترافه لها، والتي قد تصل إلى حين تقاعده من الوظيفة إذا ما ارتكبها في بدأ حياته الوظيفية في حين أنّه لو ارتكب جريمة جنائية مهما بلغت جسامتها فإنّها تتقادم بمدة أقل من ذلك على أنّه إذا ترك الوظيفة لسبب من الأسباب فلم يكن ثمة سبيل لمتابعته تأديبياً<sup>175</sup>، وفي حالة ما إذا كانت الدعوى التأديبية متصلة بجريمة جزائية فهنا لا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجزائية، وفي حالة ترك الموظف لأي سبب من الأسباب لوظيفته فإنّ هذا لا يمنع من الاستمرار في الدعوى التأديبية إذا كان قد بدأ في التحقيق قبل انتهاء مدة وظيفته ويجوز في هذه الحالة وقف جزء من مرتبه أو المكافأة بما لا يتجاوز قدراً معيناً إلى حين انتهاء الدعوى التأديبية<sup>176</sup>.

### قرينة التقادم لا تقبل إثبات عكسها :

استقر الرأي على أنّ مضي المدة المسقطه للحق في إقامة الدعوى التأديبية قرينة قانونية على نسيان الجريمة التأديبية، وصعوبة استجماع أدلتها حتى لا يظل سيف الاتهام مسلطاً على مرتكبها، ولا ينكر أحد أنّ الرأي الراجح والغالب أنّه بمضي المدة وتقدم العهد على الوقائع ينسي المجتمع الجريمة، كما ينسي شهودها وقائعها وتفصيلها لتطمس أو تختفي معالمها، لكنّ المشرع حين قرّر التقادم بالنص القانوني فإنّه يستتر خلفه أسباب التقادم فلا يظهرها في النص ومن ثمّ نكون أمام قاعدة موضوعية واجبة

173 سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 340.

174 سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 404.

175 سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 412.

176 سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 319.

النقاد لا تقبل إثبات عكسها. ولا يجوز في هذه الحالة مناقشة التقادم كمبدأ أو حضنه كقاعدة، إذ نكون بصدد أسباب مجهولة أخفاها المشرع عنا وسترها حتى لا تظهر فنحاول إثبات عكسها، ومن ثم فإنّه باكتمال المدّة يمتنع علينا أن ندحض التقادم بمقولة أنّ الأدلّة الواقعة لا زالت قائمة وأنّ مجتمعها وشهودها لا زالوا يذكرونها أو أنّه من اليسر والسهولة تحقيقها وإثباتها والأمر على هذا النحو اعتبار التقادم من قبيل القرائن فلنكن قرينته لا تقبل إثبات عكسها أي قرينة قاطعة<sup>177</sup>.

### أولاً : مواعيد التقادم

نجد أنّ المشرع الجزائري قد أغفل ذكر تقادم الدعوى التأديبية ومواعيدها بموجب نص خاص بها، وإنّما جعلها امتداداً للإجراءات التأديبية، ويبدو أنّه لم يتصور إمكان عدم تنفيذ العقوبة التأديبية على الموظف المتواجد في وظيفته والذي يكون تحت تصرف جهة الإدارة، والذي إن انتهت خدمته من الوصول إليها طالما بقي على قيد الحياة فكان أن اكتفى بوضع نظام لمحو العقوبات وليس هذا النظام بديل عن تقادم العقوبة التأديبية، ولتحديد مواعيد التقادم بصفة دقيقة يجب أولاً تحديد تاريخ ارتكاب الخطأ أو الواقعة فهذا الأخير يحظى بعناية خاصّة لما له من أثر بالغ الأهمية خاصة بالنسبة للجرائم الجزائية ووقت ارتكاب الفعل، إنّما يتحدد بحسب ما إذا كان هذا الفعل له صفة التوقيت اللحظي أو المستمر وهو ما يعرف بالجريمة المؤقتة والمستمرة، ذلك أنّ الجريمة الوقتية ينتهي تنفيذها في لحظة معينة من الزمن بحيث تتحقق الجريمة في لحظتها وينتهي تنفيذها خلالها ودون أن يكون تنفيذها قابل بطبيعته للامتداد كلّما أراد الفاعل ذلك، ويختلف التكييف القانوني للسلوك من حيث كونه وقتياً أو مستمراً في مجال التأديب عن مجال القانون الجزائي<sup>178</sup>، فالمتتبع القوانين المتعلقة بهذين المجالين يرى أنّ الجرائم التأديبية تلمم سلوك الموظف وتدمغه بالإدانة ولو لم يرق إلى السلوك الجنائي المؤثم بالنص لذلك كان الانسياق وراء تقسيم الجرائم إلى وقتية مستمرة وفقاً لما هو مستقر عليه في الجزائي يعد من الأخطاء الفادحة إذا أردنا أعماله في مجال الجرائم التأديبية فقد رأينا بأن الآثار المترتبة على الفعل أو السلوك بصفة عامة لا أثر لها في التكييف القانوني للجريمة الجزائية مهما امتدت الآثار أو استمرت، أمّا الجريمة التأديبية فإنّها بطبيعتها غير مقيدة بنموذج ضيق مرسوم سلفاً، كون العامل شاغل الوظيفة ملتزم دائماً و أبداً بالتزامات وواجبات وظيفية منها واجب الأمانة والسلوك مسلكاً<sup>179</sup>.

إلا أنّه واستثناء على ذلك يمكن الأخذ بهذه القاعدة في احتساب مدّة بدأ سريان التقادم وذلك في جريمة التزوير بحيث أن استعمال المحرر المزور و الاحتجاج به هو جريمة مستمرة متى استمرت حالة التمسك بالمحرر و الاحتجاج به و التمسك به، بعد اكتشاف تزويره فإنّه يتحقق بهذا الاحتجاج جريمة

<sup>177</sup> ممدوح الطنطاوي، مرجع سابق، ص 28.

<sup>178</sup> سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 420.

<sup>179</sup> شريف الطباخ، مرجع سابق، ص 222.

الاستعمال<sup>180</sup>، إلا أنّ هذه المواعيد المقررة لاحتساب التقادم قد تنقطع بسبب عدّة أسباب وهي ما سيتم دراسته.

## ثانيا : الإجراءات القاطعة للتقادم

يبدأ حساب المدّة المسقطه للحق في إقامة الدعوى التأديبية منذ تاريخ ارتكاب المخالفة الوقتية، أو من تاريخ توقف حالة الاستمرار في المخالفة المستمرة وينقطع سريان هذه المدّة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو المحاكمة التأديبية، فبمجرد الإحالة إلى التحقيق ينقطع سريان مدّة التقادم ليبدأ احتساب مدّة جديدة<sup>181</sup>.

ويشترط في الإجراء القاطع للتقادم أن يكون هذا الإجراء متعلقا بالواقعة ذاتها فلا تكفي إحالة المتهم إلى التحقيق في وقائع أخرى خلاف الواقعة القول بسقوطها.

وقد يستحيل اتخاذ الإجراء القاطع للتقادم في هذه الحالة ينقطع سريان المدّة حتى تزول أسباب الاستحالة، ومن المستقر عليه إنّ إحالة الموظفين إلى القضاء الجزائي يقطع سريان مدّة التقادم وهو أمر طبيعي بالنسبة لمن تبرأهم المحكمة الجزائية فإنّ المحاكمة كافية لثبوت استحالة تأديبهم خلال محاكمتهم الجزائية، و رغم براءتهم تعد من قبيل استحالة اتخاذ الإجراءات التأديبية القاطعة للتقادم<sup>182</sup>.

### I. الإحالة إلى التحقيق إجراء قاطع للتقادم :

إذا فتح مع الموظف تحقيقا إداريا فإنّ هذا التحقيق يعتبر إجراء قاطعا للتقادم. ويقصد بالتحقيق الإداري تلك الإجراءات المتخذة للتأكد من صحة الاتهام المنسوب للموظف العام ومن بين هذه الإجراءات الاستجواب، المواجهة، سماع الشهود، ندب الخبراء، التفتيش . الوقت الاحتياطي عن العمل<sup>183</sup>.

### II. قطع التقادم عن طريق إجراءات المحاكمة الجزائية :

إضافة إلى انقطاع مدّة تقادم الدعوى التأديبية عن طريق إجراءات التحقيق الإداري، هناك طريق آخر لإقناع هذه المدّة وهو بوجود متابعة جزائية للموظف، ذلك أنّ كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى العمومية<sup>184</sup> ، فيلاحظ أنّ الأصل المقرر لسقوط الدعوى التأديبية بمضي المدّة بالنسبة للموظفين العموميين هي 45 يوما من تاريخ وقوع الفعل.

180 كمال رحماري، مرجع سابق، ص 163.

181 حمد محمد حمد الشلحاني، مرجع سابق، ص 222.

182 ممدوح الطنطاوي، مرجع سابق، ص 35.

183 شريف الطباخ، مرجع سابق، ص 230.

184 شريف الطباخ، مرجع سابق، ص 150.

أما بالنسبة لمن تركوا الوظيفة فإنّ الدعوى تتقدم إذا بدأ بالتحقيق عن المخالفات مع الموظف قبل ترك الوظيفة، أمّا إذا كانت المخالفات المرتكبة مالية أي من شأنها المساس بحق من حقوق الدولة فيمكن إقامة الدعوى التأديبية عنها خلال خمس سنوات من تاريخ ترك الوظيفة، ولو لم يكن قد بدأ في التحقيق بشأنها مع الموظف الذي ترك الوظيفة<sup>185</sup>.

### الفرع الثاني : موقع المشرع الجزائري من تقادم الدعوى التأديبية :

التقادم بصفة عامة يعني حلول أجل يؤدي إلى اكتساب حق أو فقدان حق، أمّا في القانون الجنائي فإنّ مفهومه يعني أنّ سلطة الزجر تفقد الحق في القيام أو الاستمرار في التعقيب متى مضى وقت معين على بداية تاريخ ارتكاب الجريمة، وهذه المدة يحددها القانون ويرتب عليها سقوط الدعوى العمومية وانقضاءها، ولقد أخذ المشرع الجزائري بانقضاء الدعوى العمومية بموجب المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية على أسباب انقضاء الدعوى العمومية بقولها : "تنقضي الدعوى الرامية إلى تطبيق العقوبة بوفاة المتهم وبالتقادم والعفو الشامل...".

ومن استقراءنا لنص المادة 06 من القانون السابق الذكر نجد الحالات التي تنقضي بها الدعوى العمومية هي ذاتها الحالات والأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية ، وسقوطها بالتقادم، زيادة على أسباب أخرى جاء بها القانون التأديبي الجزائري<sup>186</sup>.

### الفرع الثالث : آثار التقادم على الدعوى التأديبية

يؤدي تقادم الدعوى التأديبية إلى انقضاء هذه الدعوى، ومن تم فإنّ الموظف يصبح خاليا من أي ذنب نسب إليه، ذلك أنّه لا يمكن اتخاذ الجهات الإدارية أية إجراءات ضدّه لأنّ حقها في متابعته قد انقضى بسبب عدم قيامها بالإجراءات اللازمة التي حددها المشرع خلال خمسة وأربعين يوما من تاريخ وقوع الفعل المنسوب إليه وهذا بما جاءت به المادة 166 من الأمر 06-03 السابق الذكر.

وبالتالي فإنّه يترتب على اكتمال مدة تقادم الدعوى التأديبية دون انقطاعها إلى انقضاء هذه الدعوى، وبالتالي سقوط الحق للإدارة في توقيع العقوبة عليه وينبني على سقوط الدعوى التأديبية عدم إمكانية اتخاذ أي إجراء فيها، فإذا لم يكن قد تم تحريكها فيجب الامتناع عن تحريكها وإذا تم تحريكها قبل ذلك فيجب على السلطات المختصة أن تصدر قرارا بالأوجه لإقامتها بسبب انقضائها بالتقادم<sup>187</sup> ، وإذا كان التقادم يعتبر من أسباب انقضاء الدعوى التأديبية وفي نفس الوقت ضمانا هامة للموظف اتجاه تماطل الإدارة لاتخاذ الإجراءات اللازمة ضدّه.

<sup>185</sup> سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 443.

<sup>186</sup> سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 405.

<sup>187</sup> ممدوح طنطاوي، مرجع سابق، ص 42.

## المطلب الثاني: محو آثار القرار التأديبي

إن منطق الإنسانية يتطلب أن لا يمتد أثر الجزاء التأديبي مدة خدمة الموظف إذ يجب فتح صفحة جديدة لهذا الأخير، وذلك من خلال إعطائه فرصة للتوبة من شأنها أن تساهم في إصلاح الموظف وتقويم سلوكه إلى الأحسن، كما أن الموظف الذي أظهر سلوكا حسنا بعد فترة من توقيع العقوبة فإنه من غير المنطقي أن يبقى أثر العقوبة ساريا عليه طول حياته خاصة أن هذا المحو قد يزيد من ارتياح نفسية الموظف التي ستنعكس حتما على زيادة مردودية عمله، من هنا يظهر بجلاء مدى أهمية هذا الإجراء الذي سنقوم بدراسته وفقا لما يلي:

### الفرع الأول: مفهوم المحو و الحكمة منه .

نتناول من خلال هذا الفرع تحديد معنى المحو ثم إبراز الحكمة من هذا الإجراء.

#### أولاً: تعريف المحو

يقصد بالمحو في اصطلاح النظام التأديبي " إزالة آثار القرار التأديبي بعد مضي مدة معينة قانونا تثبت فيها حسن سلوك الموظف وعمله، فهو رد اعتبار للموظف الموقع عليه العقوبة، وفتح باب التوبة له مما يزرع الأمل في نفسه ويأسف على ما فرط في حق الوظيفة بصفحة بيضاء نقية من الشوائب".

#### ثانياً: الحكمة من المحو

تكمن الحكمة من نص معظم التشريعات الوظيفية على إجراء محو الجزاءات التأديبية في فتح باب التوبة أمام الموظف المذنب وتشجيعه على الاستقامة في سلوكه فتزال بذلك جميع الآثار السيئة التي خلقتها العقوبة في حياته الوظيفية، خاصة وأن المشرع قد نص في المادة 172 من الأمر 03/ 06 على أن يحفظ القرار المتخذ للعقوبة في الملف الإداري للموظف ليجعل من العقوبة سابقة تأديبية والتي تنعكس بالسلب على الموظف سواء على معنوياته أو على نقص مردوديته، فضلا عن انعدام الجودة في أعماله الوظيفية<sup>188</sup>، هذا من جهة ومن جهة أخرى فما جزاء الموظف الذي قام ببذل كل الجهد لإصلاح نفسه والحرص على الاستقامة إلى محو العقوبة حتى لا يظل موسوما بالانحراف وعدم إصلاحه بسبب الجزاء الذي سبق توقيعه<sup>189</sup>.

### الفرع الثاني: المحو في التشريع الجزائري:

<sup>188</sup> سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 426.

<sup>189</sup> محمد الأخضر بن عمران ، مرجع سابق ، ص222.

لقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في المادة 7 من المرسوم 152 /66 المتعلق بالإجراءات التأديبية على أنه : "يسوغ الموظف الذي وقعت عليه عقوبة تأديبية وغير مبعد عن السلك نهائيا أن يطلب من السلطة التي لها صلاحية التأديب شطب إشارة العقوبة الصادرة والمقيدة في ملفه، وذلك بعد ثلاث سنوات إذا كان الأمر متعلقا بالإنذار أو التوبيخ وبعد ست سنوات إذا كان متعلقا بعقوبة أخرى". كما نصت المادة 50 من المرسوم 59 /85 بقولها: "... كما تدرج في ملف المعني مقررات العقوبة التأديبية ويمكن سحبها منه حسب الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا القانون الأساسي النموذجي".<sup>190</sup> في حين تضيف المادة 67 من المرسوم 302/ 82 أنه ، " يمكن للهيئة المستخدمة بعد الإطلاع على رأي الهيئة المختصة في مجال التأديب أن تصدر العفو عن العامل، إذا برر ذلك سلوكه و مردوده خلال السنة الموالية لتطبيق الإجراء التأديبي عليه، يتعين على الموظف أو العامل أن يتقدم بشكوى إلى إدارة الهيئة المستخدمة طالبا إلغاء أو محو آثار العقوبة التي استنفذها ويكون ذلك:

- بعد سنة إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الأولى.
- بعد ثلاث (03) سنوات إذا تعلق بأخطاء الدرجة الثانية والدرجة الثالثة بعد انقضائها من تاريخ تنفيذ العقوبة.<sup>191</sup>

كما لم يأت الأمر 03/ 06 خاليا من النص على هذا الإجراء، إذ نصت عليه المادة 176 بقولها : "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة ، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة. وفي حالة إعادة الاعتبار يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني.<sup>192</sup>

#### أولا : السلطة المختصة باتخاذ إجراء المحو

لم ينص المشرع الجزائري في الأمر 03/ 06 على الجهة المختصة باتخاذ إجراء المحو، لذا سنحيل إلى المادة 67 من المرسوم 302/82 السالفة للذكر، حيث خول السلطة الرئاسية صلاحية اتخاذ إجراء المحو غير أنه قيدها بضرورة استشارة اللجان التأديبية المتساوية الأعضاء ويكون ذلك كما يلي: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية تلزم السلطة الرئاسية باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء غير أنها ملزمة للأخذ برأيها، أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة وبداية العقوبات من الدرجة الرابعة أيضا فرأي اللجنة ملزم للسلطة التأديبية ويجب عليها الأخذ به.

#### ثانيا: شروط محو العقوبة:

<sup>190</sup> المادة 50 من المرسوم 59 /85 والسابق الذكر .

<sup>191</sup> المادة 67 من المرسوم 302 /82 السابق الذكر

<sup>192</sup> المادة 167 من الأمر 03/06. السابق الذكر

و هما شرطين حسب نص المادة 67 من المرسوم 302 /82.

**1- شرط انقضاء المدة:** لقد حدد المشرع المدة اللازم انقضاؤها لإمكان محو الجزاءات التأديبية المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الأولى بسنة كاملة ابتداء من تاريخ تنفيذ العقوبة<sup>193</sup>، وهي نفس المدة التي أبقى عليها المشرع في المادة 176 من الأمر 03 /06 بالنسبة لهذا النوع من العقوبات، أما فيما يخص العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة فيشترط المشرع مرور 03 سنوات كاملة تحسب ابتداء من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، غير أنه وبصدور الأمر 03/ 06 فقد خفض المشرع هذه المدة إلى سنة أيضا بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية حيث سواها بالعقوبات من الدرجة الأولى.<sup>194</sup>

**2- شرط حسن السلوك:** يشترط المشرع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى ضرورة أن يكون سلوك الموظف وعمله مرضيا منذ تنفيذ الجزاء التأديبي، ويتم التأكد من ذلك من ملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه من ملاحظات وما يدون عنه في تقاريره السنوية، وبالتالي فحتى يكون طلب المحو مقبولا من قبل السلطة المختصة فيجب أن يبعد الموظف عن موطن الخطأ والوقوع في الزلل ويؤكد كفاءته الوظيفية كما يجب أيضا أن لا يصدر على العامل عقوبة تأديبية أخرى.

### الفرع الثالث: آثار محو العقوبة التأديبية

يترتب على محو الجزاء التأديبي الآثار التالية:

- 1- زوال أثر الجزاء التأديبي في المستقبل حيث أنه بمجرد صدور قرار المحو تزول جميع آثار الجزاء التأديبي و بآثر فوري، بحيث لا يكون للمحو أي أثر بالنسبة لما رتبته العقوبة من آثار بالنسبة للماضي، ذلك أن قرار المحو ليس له أي آثار رجعية.
- 2- رفع أوراق العقوبة من ملف الخدمة ويعني ذلك إعدام أوراق الملف مطلقا وذلك بإتلافها فيترتب بذلك المحو الأهداف المرجوة منه، فلا تؤثر هذه الأوراق مستقبلا على الرئيس الإداري وهو بصدد تقدير كفاية الموظف أو وضع تقاريره السنوية<sup>195</sup> ولقد انفرد المشرع بضمانة خاصة في هذا الخصوص حيث أنه وبعد الانتهاء من عملية محو الجزاء التأديبي وتوابعه من ملف الموظف اشترط المشرع ضرورة عرض ملف الموظف المعني مرة ثانية على المجلس التأديبي لمراقبة مدى التزام الإدارة بقرار المحو.<sup>196</sup>

<sup>193</sup> المادة 67 من المرسوم 302 /82 والسابق الذكر

<sup>194</sup> المادة 176 من الأمر 03/06. والسابق الذكر

<sup>195</sup> سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 430.

<sup>196</sup> محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 238.

## الختامة

تقوم الأنظمة التأديبية في كل الدول على مجموعة من المبادئ ، تهدف في جملتها إلى إقامة التوازن بين مصلحة المرفق وطرق استمراره و دوامه ، و بين سياج الضمانات التي خص بها الموظف في الدفاع عن حقوقه في حالة ما إذا تعرض لتعسف من قبل الإدارة ، أي التوازن بين فاعلية الإدارة و ضمانات الموظفين ، مما تقدم بيانه من عرض للضمانات التي يتمتع بها الموظف في مراحل تأديبه إدارياً

نلمس حرص المشرع على تحصين حقوق الموظف ضد أي مساس غير مشروع من قبل سلطات التأديب ، وهذا نهج يرسى مبادئ العدالة والشفافية والنزاهة ، ومبعث لطمأنينة الموظف مما يجعله يقدم على القيام بواجباته الوظيفية براحة ، وشعوره بأن القانون نصير عدل له ضد أي جور أو تعدي. وذلك ما تطرقنا له من خلال دراسة الضمانات التأديبية للموظف العام المرتكب كمخالفة تأديبية ، و مدى كفاية هذه الضمانات كف الموظف في الدفاع عن نفسه في مواجهة الإدارة في حالة اتهامه بارتكاب مخالفة تأديبية ، و هذا ما دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع المتعلق بالضمانات التأديبية المقررة للموظف العام ، و ذلك من خلال تسميتها إلى ضمانات سابقة و معاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي ، و ضمانات أخرى لاحقة على توقيعه ، بغية توضيح الإجراءات المتبعة بنوع من التسلسل المطبق فعليا ، سواء من قبل الإدارة أو الموظف على حد سواء ، و ذلك من خلال استعراض النصوص القانونية ، و كذلك أحكام القضاء الإداري ، و بيان نهج كل منهما فيما يتعلق بالضمانات التأديبية للموظف العام و التي تتم تناولها بنوع من التحليل و المقارنة ، التي تبين مدى فعاليتها و كفاءتها في حماية حق الموظف المنسوبة إليه التهم بارتكاب مخالفة تأديبية في تقديم دفوعه و الدفاع عن نفسه في مواجهة الإدارة ، و منعها من الإجحاف في اتهام الموظف .

كما سعيينا من خلال هذا الموضوع ، إلى بيان القصور القانوني و الثغرات القانونية التي قد تغتتمها الإدارة في تأديب الموظف المرتكب لمخالفة تأديبية ، و إسنادها بأحكام القضاء الإداري ، التي تمثل التطبيق الفعلي لهذه النصوص ، و مدى موافقة القضاء الإداري للمشرع ، و نقاط الاختلاف التي من خلال استعراضنا لها توضح الغموض و اللبس لبعض النصوص ، و التي تمثل خطوة أولى و محاولة لتداركها .

نخلص مما سبق ذكره ، انه بالنظر للكم الهائل للقواعد و الضوابط التي سعى المشرع الجزائري على تطبيقها و مما لا ريب فيه أن جل التعديلات التي أدخلت على النظام التأديبي في الوظيفة العامة تعديلات ذات أهمية كبيرة و تعكس تأثر المشرع بالتيار الذي ينادي بتطبيق مبادئ القانون الجنائي على القانون التأديبي .

- و على ضوء ما تم دراسته نقترح مجموعة من الاقتراحات و التوصيات ، و التي يمكن أن تحقق اكبر قدر من الضمانات للموظفين من جهة أخرى ، و ذلك على النحو التالي :
- 1- إن الضمانة الأساسية للموظف المذنب محل المسائلة التأديبية ، هو ربط كل مخالفة تأديبية بما يقابلها من عقوبات مناسبة ، لان ذلك من شأنه أن يحد من سلطة الإدارة التقديرية في توقيعها لعقوبات قاسية على الموظف .
  - 2- ضرورة تعجيل وضع تقنين خاصة بالإجراءات التأديبية ، تلتزم به الإدارة على نحو ما هو معمول به في قانون الإجراءات الجزائية ، و ذلك لتفادي قصور هذه الإجراءات .
  - 3- يتعين تنظيم إجراءات التحقيق في القانون الجزائري ، و التي تعاني فراغا تشريعيا و لاسيما السلطة

المختصة بإجراء التحقيق ، فقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة حق توجيه الاتهام و التحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام فالسلطة الرئاسية إذا تجمع بين سلطة الاتهام و التحقيق ، و هذا مساس بمبدأ الحيادة في عملية التحقيق

• لأجل عدم المساس بمبدأ الحياد المفترض في الجهة المسند إليها التحقيق و الأصل إضفاء مشروعية اكبر للأعمال التي ستقوم بها ، نقترح إسناد عملية التحقيق إلى هيئة مستقلة تماما عن السلطة التأديبية المكلفة أصلا بتوقيع الجزاء ، و ذلك لإعطاء مصداقية أكثر لهذا الإجراء ، و بث الطمأنينة بالنسبة للموظف المذنب حيال ما يتم بشأنه من تحقيقات

كما نناشد المشرع تدارك النقص الكامن في النصوص الإجرائية ، و النص على آلية رد عضو مجلس التأديب ، و ذلك في حالة توفر أي حالة من حالات الرد ، كوجود عداء شخصي اتجاه الموظف مثلا ، أو وجود مصلحة شخصية للعضو محل الرد إلى غير ذلك و للإشارة فإن هذا الإجراء معمول به في القانون الفرنسي .

• اقتراح إنشاء محاكم تأديبية متخصصة ، تتكون من قضاة يختارون من الموظفين الذين لهم تجربة هامة في المصالح الإدارية المختلفة .

4- طالما أن فاعلية الجزاء تقاس بمدى تناسب الفعل مع العقوبة التأديبية ، فقد أضحت رقابة التناسب على أعمال الإدارة ضرورة حتمية، لذلك نناشد قضاءنا الإداري بالتصدي كلما سمحت له الفرصة إلى بسط هذا النوع من الرقابة في القضايا التي تعرض أمامه .

و أخيرا ، فإن الحقيقة التي يرددها بعض الفقه بهذا الصدد، أن العبرة ليست بتقرير الحق أو الضمان ، و إنما بوسائل التي تكفل فاعلية هذا الحق ، أو ذلك الضمان للموظف المتهم و ذلك لا يقاس بالكم الهائل من الضمانات بقدر ما ينعكس على وجود جهاز إداري واعي يسهر على تطبيق هذه الضمانات ، فمعظم التشريعات الوظيفية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري ، قد أقرت الكثير من هذه الضمانات ، غير أن عدم وجود إداريين متشبعين بالقيم الأخلاقية المهنية ، و ذلك سببه انتشار الفساد الإداري ، و ما نتج عنه من انتشار ممارسات غير مشروعة كالرشوة و المحاباة و الوساطة ، كل ذلك ساهم في انتهاك هذه الضمانات و ضربها في معظم الأحيان عرض الحائط ، و لهذه الأسباب كلها يتعين التركيز على تكوين الوعي الإداري لدى رؤساءنا الإداريين و في هذا الصدد ، على المشرع الجزائري الاقتداء بالمشرع الألماني ، لان نظام التأديب فيه وصل إلى درجة عالية من الكمال ، و يعتبر من أحسن الأنظمة في التنظيم و التسيير و تحقيق العدالة و الصالح الخاص و العام .

وهكذا لكل بداية نهاية ، وخير العمل ما حسن آخره وخير الكلام ما قل ودل وبعد هذا الجهد المتواضع أتمنى أن أكون موفقة في سردي للعناصر السابقة سردا لا ملل فيه ولا تقصير موضحة أهم عناصر هذا الموضوع الشائق الممتع.

## قائمة المراجع :

### أولا : المؤلفات باللغة العربية

أ- المؤلفات العامة:

- 1- احمد بوضياف: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986.
- 2- احمد سلامة بدر: التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية 2004.

- 3- احمد فتحي سرور: الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، 1995.
- 4- أنور احمد رسلان: التحقيق الإداري والمسؤولية التأديبية (جامعة القاهرة : كلية الحقوق، ط 2 ، 2003).
- 5- خالد سمارة الزغبي : القانون الإداري، (دون بلد النشر : مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1998) .
- 6- رشيد خلوفي: قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، 1999).
- 7- رمضان محمد بطيخ: الوسيط في القانون الإداري (القاهرة : دار النهضة العربية د.ط ، 1997) .
- 8- سامي جمال الدين: قضاء الملائمة و السلطة التقديرية للإدارة (القاهرة : دار النهضة العربية، د.ط ، 1992).
- 9- سعد الشيتوري: التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة (الإسكندرية : دار الفكر الجامعي، د.ط. 2008) .
- 10- سعد الشيتوري: المسائلة التأديبية للموظف العام (دون بلد النشر : دار الجامعة الجديدة 2008).
- 11- سعد نواف العنزي: النظام القانوني للموظف العام (الإسكندرية : دار المطبوعات الجامعية، د.ط ، 2007).
- 12- سعيد بوشعير، النظام القانوني للموظف العمومي في الجزائر (الجزائر : دراسة مقارنة، د.ط، سنة 1991) .
- 13- سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب (القاهرة: دار الفكر العربي ، د.ط، 1995).
- 14- عبد العزيز عبد المنعم خليفة: إجراءات تأديب الموظف العام ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، 2008.
- 15- عبد الغاني بسيوني عبد الله ، القضاء الإداري (الإسكندرية : منشأة المعارف، د.ط (1996).
- 16- عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة (القاهرة : دار النهضة العربية ، د.ط 1964)
- 17- عبد الفتاح عبد الحلیم عبد البر ، مسؤولية العاملين بالحكومة و القطاع العام، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1989.

- 18- عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزء التأديبي، ( عمان: دار الفكر للنشر و التوزيع، د.ط ، 1983).
- 19- عبد الوهاب البنداري، الاختصاص التأديبي و السلطات التأديبية، (القاهرة: دار الفكر العربي، د.ط ، 2003).
- 20- عزمي عبد البر، تسبب الأحكام، دار النهضة العربية القاهرة، 1983.
- 21- علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، (الإسكندرية دار المطبوعات الجامعية، د.ط ، 2004).
- 22- عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية، (الجزائر: جسور للنشر و التوزيع، ط<sup>1</sup>، 2007).
- 23- عمار بوضياف، القرار الإداري في الجزائر، دراسة وصفية تحليلية مقارنة، (الجزائر: جسور للنشر و التوزيع، ط<sup>1</sup>، 2007).
- 24- عمار عوابدي، القانون الإداري، (دون بلد النشر: المؤسسة الوطنية وديوان المطبوعات الجامعية سنة 2003).
- 25- عمار عوابدي، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 1998.
- 26- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية (الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، د.ط ، سنة 1984).
- 27- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، قائمة الطبعة الثالثة 2006.
- 28- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، (القاهرة: دار المطبوعات و المعرفة الجامعية، د.ط ، سنة 1982).
- 29- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية ، د.ط ، 2000).
- 30- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية (الجزائر: دار العلوم للنشر و التوزيع، كتابة، د.ط ، 2002).
- 31- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ القانون الإداري (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، د.ط ، 2001).
- 32- محمد ماجد ياقوت: أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، (الإسكندرية: دراسة مقارنة، منشأة المعارف بالإسكندرية، د.ط ، 2000).
- 33- محمد ماجد ياقوت: شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية و العمل الخاص، (منشأة المعارف بالإسكندرية 2004).

- 34- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الهيئات و الإجراءات أمامها، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ج 2، 2005).
- 35- ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية (الإسكندرية: منشأة المعارف، د.ط، 2003).
- 36- نوفال العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة، 2007.
- 37- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية (الجزائر: دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، د.ط، 2010).

#### ب- المؤلفات الخاصة :

- 1- حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، د.ط، 2007).
- 2- سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، د.ط، 2007).
- 3- عبد الفتاح عبد الحلیم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة (القاهرة: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، د.ط، 1979).
- 4- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، د.ط، 2003).

#### ثانيا : المؤلفات باللغة الفرنسية :

- de laubadere, traité de droit administratif, tome 1-André  
11, L.G.D.J. Paris, 1986.
- 2-Ayoub Eliane ,la fonction publique en vingt principes,  
2éme édition ,Frison-Roche ,Paris, 1994.
- 3-Gustave Peiser ,contentieux administratif, 11éme édition ,Daloz, 1999.
- 4-Mahiou Ahmed, cours des contentieux administratifs, 2éme édition, office  
des publications universitaires, Alger.
- 5-Réne Chapus, droit administratif général, tome 02, 08éme édition  
, montchrestien, 1995.

#### ثالثا : المذكرات و الرسائل الجامعية :

- 1- أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، كلية الدراسات العليا، فلسطين، 2007.
- 2- عبد الرحمان بوكثير، ضمانات تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية العلوم القانونية و الإدارية، جامعة سطيف، 2005.

3- قبقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة منثوري قسنطينة، كلية الحقوق 2009.

4- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية العلوم القانونية و الإدارية، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2006-2007.

#### رابعاً : المجالات القضائية :

- المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1990.
- المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1997.
- مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس لسنة 2004.
- مجلة مجلس الدولة، العدد السادس لسنة 2005.
- مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن لسنة 2006.
- مجلة مجلس الدولة، العدد التاسع لسنة 2009.

#### خامساً: المصادر التشريعية:

##### **\*الدساتير :**

1. دستور 1989، المؤرخ في 28 فبراير سنة 1989، جريدة رسمية العدد 09، سنة 1989.
2. التعديل الدستوري لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 438/96، المؤرخ في 04 ديسمبر 1996، جريدة رسمية العدد 76، سنة 1996
3. التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 442/20 ، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، جريدة رسمية عدد 82 ، سنة 2020

##### **\*القوانين :**

- 1- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية العدد 32/1978.
- 2- القانون رقم 23/90 المؤرخ 18/08/1990، المعدل و المتمم لقانون الإجراءات المدنية، جريدة رسمية العدد 37، سنة 1990.
- 3- القانون العضوي رقم 01/98، المؤرخ في 31/05/1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، الجريدة الرسمية العدد 37، سنة 1998.

4- القانون 02/98، المؤرخ في 1998/05/30، المتعلق باختصاصات المحاكم الإدارية و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية العدد 37، سنة 1998.

5- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، سنة 2008.

#### \*الأوامر :

- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 20 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، لسنة 1966.

- الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جوان 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، لسنة 2006.

#### \* المراسيم :

1- مرسوم رقم 302/82، مؤرخ في 01 سبتمبر 1982، المحدد لطرق تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بالعمل، الجريدة الرسمية العدد 37، لسنة 1989.

2- مرسوم رقم 10/84، مؤرخ في 14 جانفي 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية العدد 3، لسنة 1984.

3- مرسوم رقم 59/85، مؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، لسنة 1985.

## المحتويات :

إهداء

شكر و تقدير

مقدمة.....1

الفصل الأول : الضمانات السابقة و المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي.....8

- 9.....المبحث الأول : الضمانات السابقة على لتوقيع الجزاء التأديبي
- المطلب الأول : ضمانات الموظف اتجاه إجراء التحقيق والمواجهة التأديبية بالمخالفات المنسوبة إليه.....9
- 9.....الفرع الأول : الحق في إخطار الموظف بالتهم المنسوبة إليه.....9
- 12.....الفرع الثاني : حق الإطلاع على الملف التأديبي.....12
- 15.....الفرع الثالث : الحق في إعداد الدفاع.....15
- 21.....المطلب الثاني : ضمانات الموظف اتجاه إجراء التوقيف الاحتياطي عن ممارسة الوظيفة.....21
- 22.....الفرع الأول : ماهية التوقيف الاحتياطي عن ممارسة الوظيفة.....22
- 23.....الفرع الثاني : شروط التوقيف الاحتياطي عن ممارسة الوظيفة.....23
- 26.....الفرع الثالث : الآثار المترتبة على التوقيف الاحتياطي عن ممارسة الوظيفة.....26
- 28.....المبحث الثاني : الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي.....28
- 28.....المطلب الأول : الضوابط الشكلية الواقعة على الجهة المصدرة للقرار التأديبي.....28
- 29.....الفرع الأول : اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.....29
- 31.....الفرع الثاني : تسبيب القرار التأديبي و إعطاء التوضيحات الكتابية.....31
- 36.....الفرع الثالث : حيده الجهة المصدرة لقرار التأديبي.....36
- 42.....المطلب الثاني : الضوابط الموضوعية الواقعة على القرار التأديبي.....42
- 43.....الفرع الأول : مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.....43
- 43.....الفرع الثاني : وحدة و تناسب العقوبة التأديبية.....43
- 50.....الفرع الثالث : شرعية و شخصية العقوبة التأديبية.....50
- 57.....الفصل الثاني : الضمانات اللاحقة على صدور الجزاء التأديبي.....57
- 58.....المبحث الأول : التظلم إداريا و الطعن قضائيا على صدور القرار التأديبي.....58

58.....	المطلب الأول : التظلم إداريا على توقيع الجزاء التأديبي.
58 .....	الفرع الأول : مفهوم التظلم الإداري و أنواعه.
62.....	الفرع الثاني : شروط التظلم الإداري
64.....	الفرع الثالث : آثار التظلم الإداري على القرار التأديبي.
64.....	المطلب الثاني : الطعن قضائيا على صدور القرار التأديبي.
66.....	الفرع الأول : الطعن بإلغاء القرار التأديبي قضائيا.
76.....	الفرع الثاني : الطعن بالتعويض على القرار التأديبي
80.....	الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الطعن القضائي ضد القرار التأديبي.
83.....	المبحث الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية و العقوبة التأديبية.
84.....	المطلب الأول :انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم.
84.....	الفرع الأول : أساس مبدأ تقادم الدعوى التأديبية
89.....	الفرع الثاني : موقف المشرع الجزائري من تقادم الدعوى التأديبية.
89.....	الفرع الثالث : آثار التقادم على الدعوى التأديبية
90.....	المطلب الثاني : محو آثار القرار التأديبية.
90.....	الفرع الأول : مفهوم المحو والحكمة منه.
91.....	الفرع الثاني : المحو في التشريع الجزائري
93.....	الفرع الثالث : آثار محو العقوبة التأديبية
95.....	خاتمة.
.....	قائمة المراجع.



## ملخص مذكرة الماستر

عندما يؤدي موظف عمومي واجباته، قد تحدث بعض التصرفات التي لا تتفق مع طبيعة العمل المنوط به، وهذه التصرفات تشكل أفعالاً إجرامية وفقاً للقانون، لذلك يجب أن يعاقب على هذه الأفعال غير المشروعة. تتناسب العقوبة مع خطورة الفعل المرتكب، ولكن في المقابل أقر الدستور والقانون العديد من الضمانات التأديبية لموظفي الخدمة المدنية؛ مما يمكنهم من حماية حقوقهم وضمان عدم انتهاك أي طرف لحقوقهم من أجل البحث عن الحقيقة وتحقيق العدالة. الضمان الذي أقره القانون هو فقط لحماية حقوق الموظف العام أثناء التحقيق معه وتقديم محاكمة عادلة له وتحقيق العدالة التأديبية، ومن ثم توقيع العقوبة على الموظف بعد استكمال إجراءات التحقيق والاستجواب والمحاكمة. إذا تم تجاهل هذه الضمانات أو عدم الامتثال لها، فإن القرار التأديبي في هذه الحالة سوف يتأثر بالعيب، ومن ثم يسمح القانون بالطعن فيه وإبطاله.

الكلمات المفتاحية:

- |                       |                   |                    |
|-----------------------|-------------------|--------------------|
| 1/ الموظف العام       | 2/ الضمانات       | 3/القرار التأديبي  |
| 4/ المواجهة التأديبية | 5/ التظلم الإداري | 6/ الجزاء التأديبي |

When a public official performs his or her duties, certain conduct may occur that does not correspond to the nature of the work assigned to him. Such conduct constitutes criminal acts in accordance with the law, so such unlawful acts must be punished. The penalty is proportional to the gravity of the act committed, but in contrast the Constitution and the law have established many guarantees. This enables them to protect their rights and to ensure that no party violates their rights in order to seek the truth and to investigate. The staff member will then be punished after the investigation, interrogation and trial proceedings have been completed. If these guarantees are ignored or not complied with, the disciplinary decision Disciplinary action in this case will be affected by the defect, and the law will then allow it to be challenged and invalidated.

Keywords :

- |                               |                          |                          |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1/ public official            | 2/ safeguards            | 3/decision to discipline |
| 4/ confrontation disciplinary | 5/ remedy administrative | 6/sanction punitive      |