

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإسلامية

العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام - دراسة مقارنة بين
الفقه الإسلامي والقانون الجزائري -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الإسلامية

تخصص : الشريعة والقانون

إشراف الدكتور

بوجمة حنطاوي

إعداد الطالبة

باعزيزي فائزة

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الجامعة	الصفة
أ.د/ داودي مخلوف	جامعة غرداية	رئيسًا
د/ حنطاوي بوجمة	جامعة غرداية	مشرفاً مقررًا
د/ شوقي نذير	جامعة غرداية	مشرفاً مساعدًا
د/ بن لولو حاج اسماعيل	جامعة غرداية	مناقشًا

الموسم الجامعي : 1443-1444هـ/2022-2023م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَ سَتُرَدُّونَ
إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾

سورة التوبة: الآية 105

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الإسلامية

غرداية في:

نصريح شرفي للطالب

(يلتزم فيه بالقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها وفقا للقرار رقم: 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016)

أنا الممضي أسفله:

(1) اسم ولقب الطالب (01): قائنة يا عزيزي
رقم التسجيل: 18 18 39085798
التخصص: علوم إسلامية شريعة وقانون
(2) اسم ولقب الطالب (02):
رقم التسجيل:
التخصص:

المكلفان بإنجاز مذكرة التخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر والموسومة ب:

العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام
دراسة مقارنة في العقاب الإسلامي والقانون الجزائري

أصرح بشرفي أنني قمت بإنجاز مذكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه بجهدى الشخصي، ووفقا للمنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي (دليل إعداد مذكرات التخرج)، وبذلك أتحمّل المسؤولية الكاملة عن أي مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وما يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية حسب المقررات الوزارية المعمول بها.

التوقيع: الطالب الأول: BAAZIZ الطالب الثاني: BAAZIZ 2023

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
و سكرتير منته
لمصطفى مهدي محمد ياسين



الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أعز ما يملك الإنسان في هذه الدنيا إلى ثمرة نجاحي إلى من أوصى بهما الله سبحانه وتعالى : "وبالوالدين إحسانا "

إلى الشمعة التي تحترق من أجل أن تضئ أيامي إلى من ذقت مرارة الحياة وحلوها، إلى من ضحكت بالكثير من أجلي، ووقفت بجاني، إلى قرة عيني وسبب نجاحي وتوفيقي في دراستي إلى

" أمي "

أطال الله في عمرها

إلى الذي أحسن تربيتي وتعليمي وكان سنداً لي في الحياة

" أبي "

أطال الله في عمره

إلى إخوتي وأخواتي وإلى جميع أفراد عائلتي

وإلى كل الزملاء والزميلات ومن كانوا برفقتي أثناء إنجاز هذا البحث إلى كل هؤلاء وغيرهم ممن تجاوزهم قلبي وأهدي ثمرة جهدي المتواضع....

فائذة

كلمة شكر

" سبحان الذي وهبني نعمة العقل، سبحان الذي يستحق الشكر على
النعمة وحده لا شريك له، سبحان الذي جعل لنا العلم نور وهدانا سبيل
الهداية "

بعد أن وفقني الله سبحانه وتعالى ومنحني الجهد والصبر لإكمال هذا العمل
المتواضع

أتقدم بالشكر والعرفان للأستاذ المشرف "الدكتور بوجمعة حنطاوي"

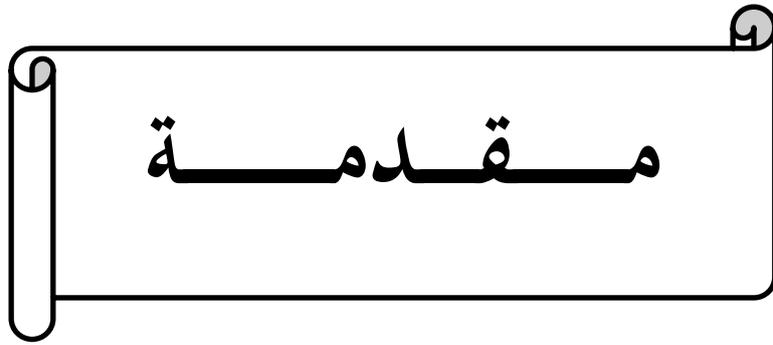
و الأستاذ المساعد "الدكتور شوقي نذير"

على توجيهاتهم ونصائحهم التي رافقتني طيلة إنجاز هذا العمل

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى لجنة المناقشة, و كل من ساندني و وقف بجاني

ومدّ لي يد العون من قريب أو من بعيد ولو بالكلمة الطيبة.

فائدة



مقدمة:تمهيد:

الحمد لله الذي شرع لنا من الدين ما تحيا به الضمائر وتستنير به البصائر والصلاة والسلام على سيدنا محمد خاتم الأنبياء وإمام المرسلين وعلى آله وأصحابه أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أما بعد:

لقد حث الإسلام على المحافظة على حقوق وواجبات الأفراد داخل مختلف المجتمعات التي كانت تُسُنُّ بمختلف تشريعاتها بسائر متطلبات الحياة. فاهتم التشريع الإسلامي بموظفي الدولة اهتماماً كبيراً فهم الدعامة الكبرى التي تقوم عليها الدولة، من أجل الحفاظ على النسيج الاجتماعي داخل المصالح وتنوع العلاقات السارية في المجتمع.

ولاستمرارية وترقية تلك الأمم كان لزاماً عليها أن تضع الحدود وتسن القوانين في المجتمعات، وعليه فالدولة من واجبها الحفاظ على سيرورة المرافق العامة، فالمشروع الجزائري من خلال العلاقة القانونية التنظيمية بين الموظف العام والسلطة الإدارية المتمثلة أساساً في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وضع نظاماً تأديبياً حفاظاً على أي انحراف أو إخلال لذلك الموظف عن تأدية مهامه وواجباته أو خرقها أو العبث بممتلكات الدولة مما يؤثر سلباً على السير الحسن لتلك المصالح التي تُخدم المصلحة العامة.

فالنظام التأديبي محل الموضوع، هو نظام قانوني يحفظ كرامة الموظف ويتسم بالعدل والمساواة، والتي تُعدُّ مبادئ واضحة وعادلة تحكم العقوبات المسلطة عليه في حال الإخلال بالتزاماته إزاء الوظيفة الموكَّلة إليه بارتكاب خطأ مهني أثناء تأدية وظيفته.

ومن هنا جاء موضوع هذه الدراسة بعنوان: "العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري".



أهمية الدراسة:

يكتسب هذا الموضوع أهمية بالغة في:

- ✓ معرفة أوجه الاتفاق والاختلاف بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري.
- ✓ بيان الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري والفقه الإسلامي وبيان النظام التأديبي الخاص بالموظف العام مع توفير ضمانات قانونية لحمايته من تعسف الإدارة.
- ✓ تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف في أداء واجباته وحسن سير المرفق العام.
- ✓ إبراز المنازعات الإدارية لرفع الدعاوى أمام القضاء الإداري و بيان الإجراءات المتبعة بها.

إشكالية البحث:

فيما تتمثل أحكام العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام؟

للإجابة على التساؤل الرئيسي، قمت بطرح الأسئلة الفرعية وهي:

- ما مفهوم الموظف العام و العقوبات التأديبية في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري؟
- ما هي أنواع العقوبات التأديبية في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري؟
- وما هي خصائص ومبادئ العقوبات التأديبية؟
- ما هي إجراءات تأديب الموظف والضمانات المقررة لحمايته؟
- كيف يتم رفع الدعاوى أمام القضاء الإداري عند فصل الموظف من وظيفته؟ وما هي الاجراءات وطرق الطعن المتبعة بها؟

أسباب اختيار الموضوع:

يعود سبب اختياري لهذا الموضوع إلى أسباب ذاتية، وأخرى موضوعية، وهي كالاتي:

- 1) أسباب ذاتية: الرغبة والميول في معرفة مجال الوظيفة عامة والنظام التأديبي للموظف خاصة، وما يشكل عنه من نصوص وقوانين تشريعية.

2) أسباب موضوعية: إنّ موضوع البحث من المواضيع الهامة والحيوية سواءً من الناحية العلمية أو العملية، كونه يرتبط بالعلاقة التنظيمية بين الموظف والإدارة وضمان حسن سير المرافق ودوام سيرورتها.

أهداف الدراسة:

تحتوي هذه الدراسة على جملة من الأهداف أهمها ما يلي:

- ✓ التعرف على العقوبات التأديبية وتصنيفاتها والمبادئ التي تحكمها وبيان الإجراءات والضمانات المقررة في تأديب الموظف، وكيفية رفع الدعاوى أمام القضاء الإداري.
- ✓ إبراز جانب الشريعة الإسلامية في مفهوم تأديب الموظف والعقوبات المقررة عليه وسرد أمثلة من التاريخ الإسلامي.
- ✓ بيان المقارنة وأوجه التشابه والاختلاف في العقوبات التأديبية في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وبين ما هو موجود في الفقه الإسلامي.

المنهج المعتمد في البحث:

من أجل الإحاطة والإمام بمختلف جوانب الموضوع والإجابة عن الإشكالية المطروحة، اعتمدت على المنهج الاستقرائي الذي استخدمته أغلبيا في كل عناصر البحث.

وكذا المنهج التحليلي و المنهج المقارن تناولتهم في جميع الفصول، فالتحليلي من خلال الاطلاع على التشريعات المنظمة للعقوبات التأديبية واستقراء النصوص القانونية وتحليلها وتفسيرها، وكذا تتبع المادة العلمية، وذكر ما جاء من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة،

أما المنهج المقارن ببيان أوجه الاختلاف والتشابه بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري.

الصعوبات:

لقد تلقيت في هذا البحث صعوبات كثيرة:

- عدم امكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظراً لخصوصية التي يتميز بها موضوع الدراسة, فكان اعتمادي على مصادر قانونية وتنظيمية كثيرة ومُتَفَوِّقة التي صَعُبَ عليّ جمعها .
- ترابط عناصر الموضوع وصعوبة تقسيمه، عدم وجود دراسة مفصلة ذات منهج مقارنة بين الفقه الإسلامي وقانون الوظيفة العمومية.

الدراسات السابقة:

اعتنى الباحثون في مجال الوظيفة العامة والقانون الإداري بموضوع العقوبات التأديبية، و في انجاز هذا البحث ، تناولت مجموعة من الدراسات السابقة وهي كالآتي:

(1) دراسة بعنوان تأديب الموظفين في الفقه الإسلامي وتطبيقاته في النظام السعودي، رسالة لنيل درجة الماجستير، للدكتور خليل محمد نصار، كلية الدراسات العليا، شعبة الفقه وأصوله، جامعة الملك سعود، 1420هـ.

تناولت هذه الرسالة بالتفصيل العقوبات التأديبية في الفقه الإسلامي والنظام السعودي، أما دراستي تطرقت فيها إلى كل ما يتضمن بالعقوبات التأديبية في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري دراسة مقارنة، من تعاريف وأصناف وتطبيقات.

(2) دراسة بعنوان الوظيفة العامة في الفقه الإسلامي، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، للدكتور مختار عيسى سليمان مصطفى ، شعبة الفقه وأصوله، كلية الدراسات العليا، جامعة الأردن، 1998م.

أشارت هذه الدراسة عموماً الى الوظيفة العامة في الفقه الإسلامي، وخصوصاً الى كيفية تأديب الموظف العام والعقوبة التي يستحقها، مع ذكر أنواعها وصور تطبيقاتها، الا أنّها أهملت الجانب القانوني للوظيفة العمومية ، وهذا ما تم النحو عليه في دراسة هذا البحث .

(3) دراسة بعنوان الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي دراسة مقارنة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، للدكتور حازم محمد الجمالي، كلية القانون، ج1، 2016م.

تناولت هذه الدراسة إلى ماهية الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، إلا أنّها أهملت الجانب القانوني للوظيفة العمومية في تحديد ماهية الموظف العام والعقوبات الواقعة عليه عند ارتكابه بخطأ مهني، وهذا ما تم ابرازه في هذا الباب.

4) دراسة بعنوان العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، للباحثان 'الدهمة مروان-باهي هشام'، جامعة ورقلة، الجزائر، 2019م.

اعتمدت هذه الدراسة على العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، دون الإشارة إلى التشريع الإسلامي، وهذا ما تطرقت إليه في دراسة هذا الموضوع.

5) دراسة بعنوان العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة الدراسات القانونية، للباحث عبد الإله محمد علي سميران، كلية القانون، جامعة الزيتونة، م3، الأردن، 2022م.

اهتمت هذه الدراسة بالتشريع الأردني في بيان العقوبات التأديبية من تعاريف وخصائص وأهداف، إلا أنّها خالفت القانون الجزائري في تحديد أنواع العقوبات التأديبية وكيفية تأديب الموظف والضمانات المقررة لحمايته من تعسف الإدارة.

خطة البحث:

قُسِمَ هذا البحث في إنجازها لمقدمة و ثلاث فصول، حوى كل منهما على مبحثين عدا الفصل الثالث بثلاثة مباحث، وكل مبحث على مطلبين، وكل مطلب على فرعين، وخاتمة.

استهل بحثنا بمقدمة لتقديم الدراسة، يليها الفصل الأول الذي عُنونَ بالإطار المفاهيمي للموظف العام والعقوبات التأديبية، فقسمت هذا الفصل إلى مبحثين، فالمبحث الأول خصصته بتعريف الموظف العام وطبيعة علاقته بالإدارة، والذي يحتوي بمطلبين أولهما تعريف الموظف العام، وثانيهما تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة، وتناولت في المبحث الثاني ماهية العقوبات التأديبية، وحوى بثلاثة مطالب، الأول تعريف العقوبات التأديبية، الثاني الخصائص والمبادئ، و الثالث تصنيف العقوبات في الفقه الإسلامي والثاني بالقانون الجزائري.

- انتقلت بعدها للفصل الثاني عنونته بالسلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية و إجراءات تأديب الموظف والضمانات المقررة، وقسمته إلى مبحثين، المبحث الأول حُصِصَ بالسلطة المختصة بالعقوبات التأديبية و إجراءات تأديب الموظف و حُجِّلَ مطلباه العنوان ذاته، و المبحث الثاني تناولت فيه الضمانات المقررة للموظف وحوى بمطلبين، الأول الضمانات السابقة والثاني الضمانات اللاحقة.



- ثم انتقلت إلى الفصل الثالث الذي اهتم بالدعاوى الإدارية وطرق الطعن فيها ورد الاعتبار، وقسمته إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول خُصِّصَ إلى ماهية الدعاوى الإدارية تناولت فيه مطلبين، الأول تعريف الدعاوى والثاني الخصائص، و جاء في المبحث الثاني طرق الطعن في الأحكام الإدارية وقُصِّلَ بمطلبين، الأول تعريف الطعن الإداري والثاني الفرق بينه وبين الدعاوى، أما المبحث الثالث تناولت فيه رد الاعتبار في العقوبات التأديبية، وحوى بمطلبين، أولهما رد الاعتبار في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية وثانيهما من الدرجة الثالثة والرابعة...

وختِمَ البحث بخاتمة تحمل زبدة ما توصلت إليه من خلال هذا البحث ومجموعة من التوصيات

المتعلقة لموضوع الدراسة

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات:

باللغة العربية:

ص	صفحة.
ط	طبعة.
مج	مجلد.
ج	جزء.
ع	عدد.
م	ميلادي.
هـ	هجري.
د ط	دون طبعة.
د س ن	دون سنة نشر.
ق.إ.م.إ.	قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

باللغة الإنجليزية:

V.....Vol

P.....Page

الفصل الأول

تمهيد:

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها الذين يمثلون الأداة البشرية للإدارة العمومية لتحقيق أهدافها، فيعد الموظف العام بمثابة العون الذي يؤدي مهام الدولة، أو هو الصورة والواجهة للسلطة الحاكمة وأي خطأ من طرفه يمس شُمة الدولة، لكي تحافظ الدولة على صورتها أمام المجتمع في تلبية حاجيات المواطن, وَجِبَ عليها القيام بالعقوبات التأديبية التي تتماشى لذلك الموظف في حالة الإخلال بواجباته المهنية.

وعليه سوف أتناول في هذا الفصل المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: تعريف الموظف العام وطبيعة علاقته بالإدارة.

المبحث الثاني: العقوبات التأديبية؛ الخصائص؛ المبادئ والتصنيفات.

المبحث الأول

مفهوم الموظف العام وطبيعة علاقته بالإدارة.

يعتبر الموظف العمومي يد الإدارة في ممارسة نشاطها, ورغم أهمية هذا العنصر في البناء الفقهي و القانوني، إلا أنه لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم وواضح يحدد المقصود بالموظف العمومي ويرجع ذلك الى اختلاف الوضع القانوني من دولة الى اخرى، واختلاف النظام السياسي والاجتماعي السائد في كل دولة، ونتيجة ارتباط مفهوم الموظف بالوظيفة العامة فقد اكتفت اغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة بتحديد معنى الموظف العام وطبيعة علاقته بالإدارة.

ومن أجل ذلك سيتم التعرض الى مفهوم الموظف العام في التشريع الاسلامي والجزائري(المطلب الأول)، ثم بيان تكييف العلاقة بين الموظف والادارة(المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام في القانون الجزائري.

لم يعط المشرع الجزائري تعريفاً دقيقاً للموظف العام, بل اكتفى فقط بتحديد الأشخاص الذين يُطبق عليهم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر.

حيث ورد في الأمر (66-133) المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و المنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1946 فنصت المادة 01 على أنه: "يعتبر الموظفون الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية, وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم"¹.

1 المادة(1)من الأمر66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، ع 46 ، 1966 م، ص547.

- فنصت المادة "4" من الأمر (03-06): { أن الموظف العام يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ، ورسم في رتبته في السلم الإداري ، فالترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته } .

- كما تنص المادة "2" من نفس الأمر في مجال تطبيق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والادارات العمومية، فالمقصود بالإدارات العمومية هي: " المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والعلمي والتكنولوجي ، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي " ¹.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في الفقه الإسلامي.

يختلف مفهوم الموظف العام بحسب اختلاف التسميات التي تردت في الأنظمة و التشريعات المختلفة و في مختلف العصور سواء كان الماضي أو في الحاضر، ففي الماضي عرفت الشريعة الإسلامية الوظيفة و الموظف العام " بالولاية العامة" التي يشغلها والتي كانت تقوم على فكرة أساسية كونها هي خدم اجتماعية محددة السلطة لقاء أجر معين، فيجب على كل من وُلِّي شيئاً من أمر المسلمين على كل عمل من أعمال المسلمين أصلح من يجده لذلك العمل ، فقال النبي صلى الله عليه وسلم: « مَنْ وُلِّيَّ من أمر المسلمين شيئاً، فَوَلَّى رجلاً وهو يجد من هو أصلح منه، فقد خان الله ورسوله » ، فيجب أن يعرف الأصلح في كل منصب وأن يتعيّن في الوظائف العامة، و تتوفر فيه القوة والأمانة فهما سبب من أسباب الصلاح. ²

فمصطلح الموظف العام يعد كل من ولي للقيام بأعباء هذه الخدمة يعتبر موظفاً عاماً ويطلق عليه في الفقه الإسلامي باسم " العامل" فهو أساس العمل الإداري، الذي ينفذ النظام ويصدر القرارات ويتحدث باسم الإدارة، فيعبر عن إرادتها ويمارس الخدمات التي يتطلبها المرفق، ويتصف العامل في

¹ المادة (2-4) من الأمر 03-06 المؤرخ في 16 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، ع 46، 2006 م، ص 03.

² ابن تيمية، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، ط1، دار عالم الفوائد للنشر والتوزيع، دمشق ، 1418هـ، ص 7.

الشريعة الإسلامية (بالخليفة وولاية الأمصار, والأمرء, والمحتسبين... الخ) وغيرها من الألفاظ التي تدل على صفة الموظف العام في وقتنا الحاضر¹.

وُردَ في القرآن الكريم: قوله تعالى: ﴿ إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا ﴾ [سورة التوبة: 60]، فالمقصود بقوله: "الْعَامِلِينَ عَلَيْهَا"؛ "أَنَّ لفظ عام يدخل فيه كل عاملٍ على أي صفةٍ كان، ولأنَّ ما يأخذ على الْعَمَالِ أَجْرًا لِعَمَلِهِ، فلم يمنع من أَخْذِهِ كسائر الإجازات!

- كما وُردَ في السنة النبوية الشريفة على ما يدل أن المقصود "بالعامل" هو الموظف الذي يعمل لدى الدولة ودل على ذلك قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: « مَا بَالُ الْعَامِلِ نَبَعْتُهُ فَيَأْتِي يَقُولُ: هَذَا لَكُمْ وَهَذَا أَهْدَيْ لِي فَهَلَّا جَلَسَ فِي بَيْتِ أَبِيهِ وَأُمِّهِ، فَيَنْظُرُ أَيُّهُدَى إِلَيْهِ أَمْ لَا.. »² . و رُوِيَ عنه صلى الله عليه وسلم بأنه قال: « مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا »³، فَبَيَّنَ هذا الحديث أَنَّ النَّبِيَّ □ كَانَ حَارِصًا عَلَى أَنْ يَكْفُلَ لِعَمَالِهِ حَدًّا لِكِفَايَتِهِمْ، من زواج ومسكن وخادم إعفًا لهم عن السؤال.

__ لقد عُرف الموظف العام من جانب الباحثين المعاصرين في الفقه الإسلامي بعدة تعريفات منها:

* عرفه "الشيخ عبد الحي الكتاني"⁴؛ بقوله: "هو كل من يعمل للمسلمين من خليفة أو غيره، فإن كل من قام بأمر المسلمين وبشريعته فهو عامل"⁵.

1 حازم محمد الجمالي، الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، كلية القانون، ج1، 2016م، ص114.

² أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الأحكام، باب هدايا العمال، رقم الحديث 7174، ص3158.

³ أخرجه أبو داوود في سننه، كتاب الخراج والفيء والإمارة، باب أرزاق العمال، ج3، رقم الحديث 2945، ص134.

⁴ هو السيد العلامة المحدث، عبد الحي بن عبد الكبير بن محمد بن عبد الواحد الكتاني، الادريسي الحسني، ولد في مدينة فاس

1302م، نشأ في أسرة علمية في كنف والده وأخيه، أقبل على المطالعة والدراسة بحمة ونشاط وعزم. أنظر: محمد آل رحاب، اجازة منظومة من العلامة جمال الدين القاسمي " للعلامة محمد عبد الحي الكتاني و أولاده"، ص10، اطلع يوم: 2023/06/02، 23:00 مساءً، شبكة الألوكة: [https:// www.alukah.net](https://www.alukah.net)،

⁵ حازم محمد الجمالي، الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، المرجع السابق، ص14.

* وعرفه أيضا بأنه : " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمته مرفق عام تديره الدولة على أن يكون هذا الشخص قويا أميناً يعمل بإتقان و إخلاص، ولا تأخذه في الله لومةً لائمً غير مستغل لمنصبه لمصلحه الشخصية, وإنما يعمل في ظل تعاليم الشريعة الإسلامية منفذا لها ومطبقاً لأوامرها أو أوامر رؤسائها".¹

*عُرفَ في الشريعة الإسلامية بأنه: " الشخص الذي يولى من قبل من يملك قرار التعيين للقيام بعمل ديني أو دنيوي مقابل عوض مستهدفا لمصلحة العامة للأمة ".²

من خلال ما سبق ذكره في هذا المطلب نستخلص أنّ: تعريف الموظف العام في الفقه الإسلامي هو كل من وُليَ على شيء من أمر المسلمين في أي مجال، سواءً كان في الإدارة أو التجارة أو الجيش؛ أما في القانون الجزائري فيعتبر موظف بهيئة إدارية في مرفق عام إداري ذات سلطة إدارية.

وعلى هذا نجد أنّ الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري اختلفوا حول مصطلح "الموظف العام" ففي الشريعة سَمَّوهُ باسم "بالعامل" فهو أساس العمل الإداري والحارس الأمين، ويعتبر كل موظف يقوم بأعمال الدولة في جميع النواحي سواءً في مرفق إداري أو تجاري أو قضائي فكلهم موظفون ويعاملون بنفس المعاملة؛ أما في القانون أطلقوا عليه ' عوناً أو العون' فهو كل عون عُيِّنَ في وظيفة عمومية دائمة يعتبر موظفاً. إلا أنّهم اتفقوا في قيام أعمال الدولة؛ فكلاهما يخدمها ويتولى مهامها، ويحافظ على استقرارها ونموها وسمعتها أمام المجتمع.

المطلب الثاني : تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة.

¹ حازم محمد الجمالي، الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، المرجع السابق، الصفحة نفسها.

² حازم محمد الجمالي، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

اختلف رجال الفقه والقضاء الإداريين حول تكييف العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العام بالدولة أو (الإدارة) باتجاهين، حيث اتجه البعض على أنها علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص تخضع لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" ينظمها العقد، وعلاقة عامة يحكمها القانون العام، بينما اتجه آخرون على أنها علاقة تنظيمية لائحية تحكمها الأنظمة و النصوص القانونية، فهنا يكون الموظف في مركز تنظيمي لائحي يقرر له حقوقا وواجبات معينة يتمتع ويلزم الشخص بها بمجرد إلتحاقه بالوظيفة العامة.

الفرع الأول: النظرية التعاقدية.

ظهرت هذه الربطة في بداية القرن "19" من قبل الفقهاء والقضاة الفرنسيين. يرى أنصار هذه النظرية أن العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالمرفق العام والإدارة هي رابطة تعاقدية تخضع للقواعد العقدية في القانون المدني و أساس هذه العلاقة في النظريات التعاقدية هو العقد، إلا أنها تختلف في طبيعته، فالبعض اعتبروه من عقود القانون الخاص، أما البعض الآخر يرون أنه من عقود القانون العام.¹

- لمعرفة نتيجة الخلاف الثائر سنتطرق لدراسة ذلك وفق النقاط التالية:

➤ روابط تعاقدية في القانون الخاص:

تعد الرابطة التعاقدية القانونية من روابط القانون الخاص، تستند في مبرراتها الى كون القانون المدني السائد في تلك الفترة كان مسيطرا على موضوعات القانون الإداري، باعتبار أن علاقة الموظف في وضعية تعاقدية مع الإدارة. ويؤصف بانه عقد عمل اذا كان العمل الذي يقوم به الموظف عمل مادي، ويوصف عقد وكالة اذا كان عمل ذهني، ويوصف أحيانا أنه من عقود المسماة.²

نظرية العقد المدني:

1 مازن ليلو راضي، القانون الإداري (الوظيفة العامة)، أستاذ القانون العام، ط3، جميع الحقوق محفوظة، 2008م، ص 124.
2 د/ جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، د ط، دار كنوز الانتاج للنشر والتوزيع، الجزائر، 1442هـ-2021م، ص51.

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي بينت طبيعة علاقة الموظف بالإدارة، ومضمونها وجود عقد مدني بين الموظف والدولة؛ أي تبادل ارادتي الطرفين، فينتج عنهما علاقة وظيفية، تقوم على أساس عقد إيجار أشخاص اذا كان عملهم ماديا، أو على أساس عقد خدمات اذا كان الموظف يؤدي خدمات معينة لصالح الإدارة.

— ويترتب على هذه النظرية عدة نتائج: أهمها:

- 1) اعتبار قرار التعيين بمثابة عقد يربط الموظف بالإدارة.
- 2) التزام أحد الطرفين بما وَرَدَ في العقد سببُ التزام الثاني.
- 3) وجود الموظف في مركز شخصي ذاتي يستمد أحكامه من العقد الذي أبرمه الموظف.
- 4) خضوع العقد لقاعدة: "العقدُ شريعة المتعاقدين"¹.

إلا أن هذه النظرية تم العدول عنها بسبب الانتقادات الموجهة اليها من قبل الفقه والقضاء وذلك من ناحيتين وهما:

أ) - الناحية الشكلية: لا ترم عقود القانون الخاص للعقد الا بعد التقاء الايجاب بالقبول في مجلس العقد، واجراء المفاوضات والمناقشات لتحديد الالتزامات المتبادلة بين الطرفين، وهذه المناقشات لا وجود لها في قرار التعيين.

فشروط هذه الرابطة تحدد مُسَبِّقًا في قوانين ولوائح مخصصة وليس للموظف يد في انشائها أو تعديلها أو مناقشتها، فلا يمكن وصف قرار التعيين بالعقد لانتفاء الشروط الشكلية.

ب) - الناحية الموضوعية: ان عقود القانون الخاص تخضع لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين"، تفترض بضرورة موافقة الطرفين على أي تعديل يُرادُ ادخاله على العقد، في حين نجد بوسع الإدارة ادخال

1 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013 م، ص80.

تعديلات على مركز الموظف العمومي دون الرجوع الى ارادته، وذلك استنادا بمبدأ ' ضرورة حسن سير المرافق العامة'.

- كما أن العقود تخضع لمبدأ ' نسبية آثارها '؛ بمعنى أن أحكامها لا تتعدى الى غير أصحاب العقد، بينما أحكام الادارة تمتد الى كافة أعوانها الدائمين دون تمييز في المراكز.

- فلا يمكن للموظف الانفصال عن الادارة بحض ارادته، بل يبقى مرتبطا بها حتى بعد تقديم الاستقالة

ولا يحق المغادرة الا بعد قبول الادارة باستقالته.¹

➤ روابط تعاقدية في القانون العام:

بعد عجز نظرية العقد المدني عن تبرير العلاقة بين الموظف والدولة، ظهرت من جانب آخر أصحاب النظريات التعاقدية نظرية ثانية لتكييف العلاقة كونها عقد من عقود القانون العام، فهذه العقود تخول الادارة سلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها لتحقيق المصلحة العامة، فيهدف هذا العقد الى حسن سير المرفق العام، فيكون قابلا للتعديل من قبل الدولة. وبذلك لا تتقيد الادارة بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، كما تملك الادارة الحق بمساءلة الموظف إذا أحل بالتزاماته الوظيفية الناشئة عن العقد دون موافقة مسبقة من الموظف.

اتجه أنصار هذه النظرية الى القول بأن عقد المرفق العام هو أساس الرابطة التعاقدية بين الموظف والدولة، ومن أنصار هذا الاتجاه الفقيه " جيلينك " الذي ذهب الى أن الموظف وفقا لهذا العقد يخضع لسلطة المرفق العام كأبي سلطة محددة تلتزم بقواعد القانون.

غير أن الأوامر لا تنفذ مباشرة بموجب قانون موضوعي، وإنما وفقا لحق شخصي مكتسب بموجب هذا العقد وهو لا يتفرع عن سلطة رئاسية عُليان وإنما تنبثق منه السلطات الخاصة لرئيس المرفق.¹

1 جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص52.

فقد تُعْرَضُ تكييف العلاقة بين الموظف والدولة على هذا الأساس للنقد المَوْجَّهَ لنظرية العقد المدني، وان أُخْرِجَتْ علاقة الموظف من نطاق تطبيق أحكام القانون الخاص، الا أنه لم يتحرر نهائيًا من الأساس التعاقدية لهذه العلاقة.

وبالنظر الى كثرة عيوب النظريات التعاقدية فقد هجرها الفقه والقضاء والتشريعات المختلفة، وكان من أبرز الراضين لهذه النظرية الفقيهان [هوريو / دوجي]، فقد استدل "هوريو" في رفضه هذا على تحليله لعملية تعيين الموظف مُبينًا أنها لا تتضمن مقومات التعاقد لا من حيث عناصره الشكلية ولا الموضوعية.²

- يرى أنصار هذه النظرية أن فكرة المساواة بين الطرفين (الموظف والادارة)، أن الادارة وحدها هي التي تحدد شروط العقد التي تخدم الصالح العام، فتُتَحَدَّدُ الحقوق والالتزامات الناشئة للعقد بإرادتها المنفردة حتى بالنسبة للموظفين الموجودين في الخدمة.³

الفرع الثاني: النظرية التنظيمية اللائحية.

على اثر الانتقادات الكثيرة التي وُجِّهَتْ الى النظرية التعاقدية عدَلَّ الفقه والقضاء على تكييف العلاقة بين الموظف والادارة على أساس النظرية التعاقدية وأحلَّ محلها " النظرية التنظيمية "، التي تُقَرَّرُ بأنَّ الموظف وعلاقته بالإدارة العمومية يكون في مركز لائحي ، فالموظف يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية أو اللوائح المنظمة للوظيفة العامة، فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزًا ذاتيًا خاصًا و انما يسند اية مركز قانوني عام، فيجوز تغييره أي وقت ووفقًا لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العامة.

- ويترتب على تكييف هذه العلاقة النتائج التالية:

¹ علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري (وسائل الإدارة)، ج2، كلية الحقوق، جامعة تبسة، الجزائر، 2012م، ص 56-57.
¹ محمد عبد الحميد أبو زيد، القانون الإداري، ط2، مطبعة العشري، دبي، 2006م، ص 201 .
² عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة في التشريع الجزائري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، د س ن، ص 62.

- 1- التحاق الموظف بوظيفته يتم في الأصل بقرار التعيين تصدره الادارة بإرادتها المنفردة.
- 2- بطلان كل اتفاق بين الموظف والادارة يخالف أحكام القوانين والأنظمة المنظمة للوظيفة العامة.
- 3- عدم انقطاع صلة الموظف بالإدارة العامة بمجرد قيامه بتقديم استقالته، بل يظل موظفًا الى حين قبول طلب الاستقالة.
- 4- جواز تعديل أحكام القوانين والأنظمة الوظيفية في أي وقت دون توقف على رضا الموظف، سواء ترتب على هذا التعديل الغاء الوظيفة أو رفع درجتها أو زيادة المرتب أو خفضه ، أو زيادة ساعات العمل اليومية، أو تعديل واجبات الوظيفة ومسؤولياتها، أو نقل الموظف الى وحدة إدارية أخرى.¹

موقف المشرع الجزائري من النظريتين:

لم يأخذ المشرع الجزائري بالنظرية التعاقدية في تكييف علاقة الموظف بالإدارة، وإنما لجأ إليها بصفة استثنائية، فتبنى النظرية القائلة بأن العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة هي: 'علاقة تنظيمية قانونية لائحية، فالموظف العمومي يكون في مركز تنظيمي. وهذا ما أقره المشرع الجزائري في المادة 1/2 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقوله: " يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والادارات العمومية".

- وطبقًا لنص هذه الفقرة فإن المشرع الجزائري أقر بأن علاقة الموظف العمومي بالمرفق العام تتخذ أساسًا في القوانين والمراسيم التي تنظم شروط هذه العلاقة مُسَبِّقًا، وتُحَدِّدُ حقوق وواجبات الموظفين.²

1 نواف كنعان، القانون الإداري(الوظيفة العامة)، ج 2، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، د ط، الأردن، د س ن، ص 40-43.

2 بلورنه حسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د ط، الجزائر، 2019 م، ص 73.

وبالتالي يمكن القول أن المشرع الجزائري طغى على الفقه الإسلامي في طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة، كونها علاقة تنظيمية تنظم النصوص والقوانين، فلا مانع للتعرض وتحديد الطبيعة في الفقه الإسلامي.

المبحث الثاني:

ماهية العقوبات التأديبية.

إذا أُخِلَّ الموظف العام بواجب من واجبات الوظيفة العمومية، لا بُدَّ أَنْ يُعاقَبَ أو يُجازى تأديبياً، فَتَعُدُّ العقوبات التأديبية الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية. و لدراسة هذا المبحث وَجِبَ التعرض لمفهوم العقوبات التأديبية ' من جانبي التشريع الإسلامي والجزائري' (المطلب الأول)، وبيان خصائصها ومبادئها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم العقوبات التأديبية.

الفرع الأول: تعريف العقوبات التأديبية في القانون الجزائري.

لَمْ يُعَرِّفْ المشرع الجزائري العقوبات التأديبية كبقية التشريعات في الدول الأخرى لكنه اكتفى بتحديد أسباب قيامها وفقاً لما جاء في المادة 160 من الأمر (03-06) على أن: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية, دون المساس, عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".¹

1 المادة 160، الأمر (03-06)، المرجع السابق، ص14.

غير أنه قام بترتيبها وتحديدتها على سبيل الحصر، حيث بدأ بأخفها وانتهى بأشدّها، وهذا أمر منطقي تاركًا السلطة المختصة بالتأديب الحرة في توقيع أي من العقوبات التي تراها مناسبة للخطأ التأديبي المرتكب من طرف الموظف العام.¹

عرّفها الأستاذ ' دال بيرى Del Pérée ' : " أنها ذلك الاجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بُغْيَة قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية".²

وهنا يمكن تعريف العقوبة التأديبية بصفة عامة: " كونها جزاء يُمسُّ الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي أي في حياته الوظيفية، بمعنى: أنها: " لا تُمسُّ شخص الموظف ولا ملكه الشخصي".³

الفرع الثاني: تعريف العقوبات التأديبية في الفقه الاسلامي.

عُرِفَت العقوبة التأديبية في الاسلام على عهد الرسول □ وذلك حين تثبت الجريمة التأديبية على عُمَّالِهِ وتوفّر فيها أركان الجريمة، فكان الرسول صلى الله عليه وسلم لا يتساهل في إيقاع العقوبة على مستحقها، وذلك ضمانًا لقيام عماله بواجباتهم على أكمل وجه، وضمن للمجتمع الاسلامي أن تبقى صبغة الطهارة تميزه، وقصته مع ابن التلبية التي مرت سابقا خير شاهد على ذلك، وقد عزل العلاء الحضرمي عامله على البحرين لأن وفد عبد القيس شكَّاهُ وَوَلَّى ابن سعيد مكانه. وقد استني بسنته وأقتفى أثره في دقة المحاسبة للعمال خلفاؤه الراشدون من بعده، فكانوا يؤدّبون الموظفين ويسألوهم عن

1 سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، د س ن، ص81.

2 نقلا من كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006 م، ص88.

3 عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، د ط، دار الفكر العربي، القاهرة، 1970م، ص10.

أخطائهم، وتعددت وسائله في التأديب كالعزل، والوقف عن العمل والخصم من المرتب، واللوم والتوبيخ... الخ.¹

وفي ختام هذا المطلب نستنتج ما سبق ذكره أنه لا وجود لتعريف دقيق وواضح للعقوبات التأديبية في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري؛ فهما يختلفان في أحكام العقوبة ففي الشريعة يرون أنّها "جزاء وضعه الشارع للردع عن ارتكاب ما تُهي وترك ما أمر به"، أما في القانون اعتبروها "جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، إلا أنّهم اتفقوا حول مصطلح العقوبة فكلاهما يرى أنّها جزءا. بالتالي يمكن القول بأن العقوبات هي عبارة عن عقوبة وظيفية تسلطها السلطة التأديبية المختصة على الموظف العام بناءً على الخطأ التأديبي الذي ارتكبه، بما يتوافق القواعد والقوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: خصائص ومبادئ العقوبات التأديبية.

من خلال التعاريف السابقة للعقوبات التأديبية يمكن استخلاص بعض الميزات التي تتميز بها (الفرع الأول)، والمبادئ التي تحكمها (الفرع الثاني) كالاتي:

الفرع الأول: خصائص العقوبات التأديبية .

تتميز العقوبات التأديبية بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المصطلحات المشابهة لها، والتي يدل وجودها على أنّها عقوبة تأديبية، أهمها:

1 مختار عيسى سليمان مصطفى، الوظيفة العامة في الفقه الاسلامي، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الفقه وأصوله، كلية الدراسات العليا جامعة الأردن، 1998م، ص271.

➤ **المرونة:** هي خاصة تعطي للسلطة التأديبية الامكانية في التصدي للأفعال التي تخل بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، وبتوقيع العقاب العادل والمناسب الذي ينسجم مع ظروف المرفق العام واوضاعه. فالمرونة ليست مطلقة بل مقيدة بقواعد واجراءات معينة وتخضع للرقابة القضائية.

➤ **الفئوية:** تتعلق بفئة الموظف العام فقط، فتؤثر على المركز القانوني للموظف سواء كانت تؤثر على حقوقه وامتيازاته الوظيفية كلها ام بعضها بصورة دائمة ام مؤقتة، فلا تتعدى العقوبة التأديبية صلاحيتها خارج نطاق الوظيفة، فلا تؤثر على حياة الموظف الخاصة كعلاقاته الشخصية وممتلكاته وغيرها.

➤ **الإيلام:** هو المساس بحق من حقوق من تنزل العقوبة ويتمثل هذا المساس بالحرمان الكلي او الجزئي، ويتحقق الايلام بصورة مادية في خسارته جزءا من راتبه ويكون معنويا كشعور الموظف بالإهانة، كما في عقوبتي الانذار والتنبيه.¹

الفرع الثاني: مبادئ العقوبات التأديبية.

تحكم العقوبة التأديبية جملة من المبادئ والتي حتى وإن لم ينص عليها المشرع صراحةً، إلا أنه لا بد من الالتزام بها بحكم كونها من المبادئ العامة للقانون، من أهمها:

أولاً: مبدأ شرعية العقوبة:

إن مبدأ الشرعية مستنبط في حقيقة الأمر من قانون العقوبات، بقوله: أنه: 'لا عقوبة إلا بنص'، وعليه فإن العقوبات التأديبية واردة على سبيل الحصر، فمثلاً نجد في المادة 163 من الأمر (06-03) أن المشرع الجزائري وضع الحد الأدنى والحد الأقصى لهذه العقوبة، ومثالاً على ذلك "إن قدرت السلطة

1 عبد الإله محمد علي سميران، مجلة العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، كلية القانون، جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، م 3، الأردن، 2022 م، ص 39.

التأديبية عقوبة من الدرجة الثالثة فلا يجوز لها القيام بتوقيف الموظف أكثر من ثمانية (8) أيام، لأنها مقيدة بالعقوبة قانوناً¹.

فالمدلول المباشر لهذا المبدأ يقوم على أن السلطة التأديبية المختصة إذا كانت تترخص في نطاق المخالفات التأديبية فإنها ملزمة بأن توقع العقوبة التي حددها المشرع من قبل فلا تستطيع أن تستبدل بها غيرها مهما كانت الدوافع، وإذا كانت المخالفات المهنية غير محددة على سبيل الحصر ولا تخضع لمبدأ شرعية الجريمة، فإن العقوبات التأديبية تخضع له.

وبالتالي فالمشرع الجزائري لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها على كل فعل من الأفعال، لكنه اكتفى فقط بوضع قاعدة عامة مفادها أن كل خروج عن واجبات الوظيفة العامة ومقتضياتها يعد جريمة تأديبية تستوجب توقيع الجزاء المحدد في القانون، فهذا المبدأ يهدف الى تحقيق العدالة في مجتمع الوظيفة العامة، إذ يمكن للموظف أن يَعْرِفَ مُسَبِّحًا ما ينتظره من جزاء في حالة ما إذا قصر في أداء واجباته أو ارتكب مخالفة تأديبية².

ثانيا: مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ التأديبي:

إنّ مبدأ التناسب من أهم الضمانات التي وضعها المشرع لحماية الموظف، إذ يتعين على السلطة التأديبية أن تفرض العقوبة على أساس الخطأ الصادر من طرف الموظف، بحيث لا يمكن للإدارة أن تعطي جزاء غير منصوص عليه قانونا، لذلك تكون سلطتها مقيدة بهذا المبدأ، ولا تعرض قرار الإلغاء إلا من طرف القاضي.

فالمشرع الجزائري نص على هذا المبدأ في المادة 161 على معايير العقوبة التأديبية والتي تتمثل في ما يلي:

1 سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015م، ص44-43.

2 د/ الدهمة مروان- باهي هشام، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، جامعة ورقلة، الجزائر، 2019م، ص28.

" درجة جسامه الخطأ، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، مسؤولية الموظف المعني، النتائج المترتبة على سير المصلحة، الضرر اللاحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام".¹

فهذا المبدأ يهدف الى تحقيق الموازنة بين العقوبة والخطأ، وهذا يعني أن المشرع منح للإدارة سلطة توجيه العقاب، لكن من جهة أخرى يتعين عليها أن لا تتعسف في استعمال هذا الحق وعليها احترام حقوق الموظف، وبالتالي فدرجة الخطأ تتناسب مع العقوبة المترتبة على خطأ تلك الدرجة، فمثلاً: " إذا كان الخطأ من الدرجة '3' فتكون العقوبة أيضاً من الدرجة '3'، وفق ما نصت عليه المواد في القانون".

ثالثاً: مبدأ عدم رجعية العقوبة

يعتبر هذا المبدأ أحد المبادئ الأساسية التي يقوم عليها القانون العام، ويقصد به أنه لا يجوز أن يتم إيقاع أي عقوبة تأديبية بحق الموظف المخطئ، فلا يمكن أن تؤثر العقوبة التأديبية على الحقوق والمراكز القانونية المكتسبة للموظفين بأثر رجعي، وإنما يتم إيقاعها اعتباراً من يوم وتاريخ توقيع العقوبة، فلا يجوز أن يترد أثر العقوبة الى تاريخ المخالفة مهما كانت خطورتها أو حداثة ارتكابها.²

فالتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا يكون لها أي أثر على وضعية الموظف العام إلا ابتداءً من تاريخ قرار الجزاء التأديبي، فوردت بعض الاستثناءات على هذا المبدأ، وهذا ما يتم استخلاصه في المادتين '173-174' من الأمر (03-06)، يتعلق الأمر بارتكاب الموظف لخطأ جسيم فيمكن أن يعرضه الى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة أو متابعة جزائية فإن للسلطة صلاحية توقيفه مؤقتاً، كما لها أن تخصم نصف راتبه الرئيسي الى حين صدور العقوبة التأديبية بحقه، فيظهر الأثر الرجعي لهذه العقوبة في الطابع المالي الذي يمس الموظف، كونه لا يتقاضى راتبه كاملاً ابتداءً من تاريخ اجراء التوقيف المؤقت، وليس من تاريخ اتخاذ العقوبة.³

¹ المادة 161، الأمر (03-06)، المرجع السابق، ص 15.

² عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين)، ط1، مطبعة مزوار للمطبوعات، الجزائر، 2011م، ص 286.

3 د/ الدهمة مروان- باهي هشام، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 32.

رابعاً: مبدأ وحدة العقوبة:

المقصود به أنه لا يجوز معاقبة الموظف عن مخالفة واحدة بعقوبتين تأديبيتين أصليتين ما لم يرد نص صريح على ذلك، مثلاً 'كأن يعاقب الموظف المخالف بالإندار، ويعاقب أيضاً عن ذات المخالفة بعقوبة أخرى إضافة لعقوبة الإندار، فالقرار التأديبي هنا يكون معيياً لهذا المبدأ'. فقد نص نظام الخدمة المدنية على هذا المبدأ بالقول: " لا يجوز فرض أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في النظام على كل مخالفة يرتكبها الموظف " .

كما لا يعد من قبيل تعدد العقوبات التأديبية، فهنا يعاقب الموظف تأديبياً بعد الحكم عليه بعقوبة جنائية من المحكمة المختصة، اذ توقع على الموظف في هذه الحالة عقوبة تأديبية وعقوبة جنائية عن ذات الفعل وذلك لاستقلال كل منهما عن الأخرى، فهما عقوبتان أصليتان ولكن ليس من نواع واحد.¹

خامساً: مبدأ شخصية العقوبة:

أقر الدستور الجزائري سنة 1996م، مبدأ شخصية العقوبات الجزائية، فيعتبر هذا المبدأ الركيزة الأساسية في القانون الجزائري، فالمسؤولية هنا تكون شخصية على مرتكب الجريمة دون غيره، وهو نفس المبدأ السائد في النظام التأديبي في الوظيفة العمومية.

فيعد هذا المبدأ من القواعد العامة المنصوص عليها في جميع أنواع التشريعات العقابية، سواء كانت تشريعات جنائية أم تأديبية، فالذي يرتكب مخالفة من أي قاعدة قانونية عليه أن يتحمل العقاب المقرر لتلك المخالفة بمفرده دون أن يشاركه أحد في التحمل بآثار العقاب، فهذه القاعدة ذات أثر نسبي سواء في النظام التأديبي أو الجنائي ذلك لأن العقوبات في كلا ، أيا كان ترتب آثار غير مباشرة على أسرة مرتكب الخطأ.²

سادساً: مبدأ المساواة في العقوبة:

1 نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة)، المرجع السابق، ص 186-187.

2 سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، المرجع السابق، ص 45 .

إن مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي يجب مراعاتها في مختلف المجالات، ويقصد به أن العقوبات المنصوص عليها في القانون التأديبي يجب أن تسري على جميع الموظفين المخالفين دون أي تفرقة بينهم، فالعقوبة لا تختلف باختلاف المراكز الوظيفية سواء من حيث نوعيتها أو درجتها في السلم الإداري، لذلك يعتبر هذا المبدأ أحد مقتضيات مبدأ المشروعية أو سيادة القانون، فمتى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها والآثار المترتبة عنها واحدة وتشكل بذلك أساسا لقيام دعوى تأديبية فلا بد من التطبيق الموحد للقانون بغض النظر عن الأطراف التي يقع عليها العقاب.¹

فالمشرع الجزائري أخذ بهذا المبدأ، وهذا ما نصت عليه المادة 32 من دستور 1996 على أن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه الى المولد أو العرق أو الجنس، أو الرّأي، أو أيّ شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي".²

كما أكدت المادة 27 من الأمر (06-03) على أنه: "لا يجوز التمييز بين المواطنين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".³

- ويمكن القول أن المشرع استمد هذه المبادئ من المبادئ التي جاءت بها مختلف المواثيق الدولية، وتعد بمثابة ضمانات تحمي الموظف من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها لتوقيع العقاب.

المطلب الثالث

تصنيف العقوبات التأديبية

من أجل حماية الموظف من تعسف السلطة التأديبية جرى تصنيف العقوبات التأديبية الممكنة توقيعها عليه، حيث قدم الفقه الإسلامي والقانون الجزائري في هذا الصدد عدة تقسيمات، فمن خلال

1 عبدالحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، المرجع السابق، ص 287.

2 المادة 32 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-1 المؤرخ في 06 مارس 2016 م، الجريدة الرسمية، ع 14، الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016 م.

3 المادة 27، الأمر (06-03)، المرجع السابق، ص 05.

هذه الفروع سأتطرق في الفرع الأول الى (أنواع العقوبات التأديبية في الفقه الإسلامي)، والفرع الثاني (أنواع العقوبات التأديبية في القانون الجزائري)..

الفرع الأول: أصناف العقوبات التأديبية في الفقه الإسلامي.

ظهرت العقوبات التأديبية في الاسلام على عهد الرسول ﷺ، ومن أبرز هذه العقوبات وصور تطبيقها، كالاتي:

أولاً: اللوم (التوبيخ):

يعتبر اللوم من العقوبات التي تقع على العامل إذا ارتكب خطأ بسيطاً، ومن صور تطبيق هذه العقوبة أن: « عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه وَبَخَ أَحَدُ عُمَّالِهِ، عندما أراد أن يَهْدِيَهُ حُلَّةً من الغنائم التي غنمها المسلمون في إحدى الغزوات، فسلمة ابن قيس أرسل مع رجل من قومه حلية إلى عمر بن الخطاب وحين رأى ذلك غضب ونهض من مجلسه وكان يأكل وقال لا أشبع الله بطن عمر، ونادى على خادمه وأمره أن يولي عنق هذا الرجل ثم لام ووبخ سلمة ورسوله».¹

وَرُوِيَ: عن عمر بن الخطاب: « أنه أنفد جيشاً، فغنموا غنائم، فلما رجعوا إليه لبسوا الحرير والديباج فلما رأهم تغير وجهه، وأعرض عنهم: فقالوا: أَعْرَضْتَ عَنَّا؟ فقال: انزعوا ثياب أهل النار، ونزعوا ما كانوا يلبسون من الحرير والديباج» ، وذلك فيه تعزير لهم بالإعراض عنهم وفيه توبيخ لهم فليس للتوبيخ صورة معينة يتم فيها، فقد يكون إما بالإعراض عن الشخص مرتكب المخالفة، أو إما بتوجيه حديث عنيف له.²

¹ مختار عيسى سليمان مصطفى، الوظيفة العامة في الفقه الاسلامي، المرجع السابق، ص 272.

² مختار عيسى سليمان مصطفى، الوظيفة العامة في الفقه الاسلامي، المرجع السابق، ص 272.

ثانياً: الإنذار:

يعتبر الإنذار أو ما يسمى بالتهديد من العقوبات التأديبية في الشريعة الإسلامية، بشرط أن لا تكون التهديد كاذباً و يكون كافياً لردع المخالف وإصلاحه وتأديبه، وقد ثبت عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه أنه « اتخذ درة يضرب بها من يستحق الضرب، وكانت تشكل تهديداً لكل مخالف، حتى قيل: 'درة عمر أهيأ من سيفكم'، ونقل عنه قول: 'و أقلّ الضرب وأشهر العصا'؛ وروي أنّ عمر بن الخطاب رضي الله عنه استعمل رجلاً على مصر، فبينما عمر يوماً ماراً في طريق من طرق المدينة إذ سمع رجلاً يقول: الله يا عمر ! تستعمل من يخون وتقول: ليس عليّ شيء، وعاملك يفعل كذا ! فأرسل إليه، فلما جاءه أعطاه عصاً و حبة صوف وغنماً، وقال: إزَعَهَا فَإِنَّ أَبَاكَ كَانَ رَاعِيًا، ثمّ دعاه، فذكر كلاماً فقال: إِنَّ أَنَا رَدَدْتُكَ ! فَرَدَّهُ إِلَى عَمَلِهِ.... ثم قال له لي عليك ألا تلبس رقيقاً ولا تركب برذوناً».

إذاً فهذه العقوبة موجّهة لمن ارتكب مخالفة تستوجب توجيه إنذار له، وتكون صادرة من ديوان المظالم وذلك بناءً على الدعوى المرفوعة من هيئة الرقابة والتحقيق، كما تكون مطبقة ومعروفة في القوانين الإدارية، لأنّ فيها زجراً وإصلاحاً للمخالف من الموظفين.¹

ثالثاً: العزل من الوظيفة:

هو نوع من أنواع العقوبات التأديبية في الإسلام، إذ يترتب عليه إنهاء خدمة العامل نهائياً، وجرمانه من الأجر الذي كان يتقاضاه، فالعزل لا يتم لخطورته إلا إذا كان خطأ العامل جسيماً.

ولهذا فإنّ ارتكاب العامل عملاً لا يتفق مع كرامة الوظيفة، لأنّ حسن السيرة والسلوك ليس شرطاً لتولي الوظيفة العامة فقط، بل هو شرط لاستمرار العلاقة بين الموظف والادارة، فإذا لم يحافظ على كرامة الوظيفة، فإنّه يكون قد فقد شرطاً من شروط الصلاحية للاستمرار فيها، ومن صور التطبيق على ذلك، « ما حدث في عهد الخليفة عمر بن الخطاب، فقد ولي المغيرة على البصرة، ولكنّ هذا الأمير أتى بتصرف لا يتفق مع كرامة الوظيفة، فقد كان يختلي بامرأة من بني هلال توفي عنها زوجها، فغضب لذلك

¹ خليل محمد نصار، تأديب الموظفين في الفقه الإسلامي والنام السعودي، المرجع السابق، ص 102-104.

أهل البصرة، وذهبوا إلى منزل المرأة، فوجدوا الوالي في حالة تلبس معها، فوفد إليه وفد على رأسهم شخص يدعو أبو بكره، ودخل أبو بكره إلى عمر فسمع صوته، وبينهما حجاب فقال عمر: أبو بكره؟ قال: نعم، قال: لقد جئت بشر، قال: إنما جاء إلى المغيرة، ثم قص عليه القصة، فأمر بعزل المغيرة وولى أبا موسى الأشعري بدلاً منه»¹.

فالعزل هنا ليس عقوبة على الزنا، لأنّ الزنا من جرائم الحدود لها عقوبتها المقررة شرعاً، ولكنّ العزل جاء نتيجة للسلوك الذي ارتكبه أحد عمال الدولة، والذي زرع الثقة في نفسه وأخلّ بكرامة الوظيفة.

أما من ناحية قلة الخبرة في العمل فقد عزل عمر بن الخطاب "عمار بن ياسر"²، كان قد قلده العمل مظنة أن يكون أهلاً له، فلما تبين له خلاف ذلك عزله، وقال له عمر: قَدْ عَلِمْتُ مَا أَنْتَ بِصَاحِبِ عَمَلٍ، وَلَكِنِّي تَأَوَّلْتُ قَوْلَ الْمَوْلَى سَبْحَانَهُ ﴿ وَ نُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتَضَعُّوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أُمَّةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ ﴾ [القصص: 05]

فمن جانب ضعف الإدارة فقد عزل "معاوية ابن أبي سفيان"³ عبدالله بن عامر عن ولاية البصرة، وكان سبب عزله أنه كان حليماً كريماً لئناً سهل العريكة، لا يأخذ على أيدي السفهاء، وفسدت البصرة في أيامه، فشكاه أهل البصرة إلى معاوية، وقالوا: « يا أمير المؤمنين أن أهل البصرة قد أكلهم سفهاؤهم وضعف عنهم سلطانهم، وعجز ابن عامر وضعف، فعزله وولى زياد ابن أبي سفيان مكانه »⁴.

الفرع الثاني: أصناف العقوبات التأديبية في القانون الجزائري.

² مختار عيسى سليمان مصطفى، المرجع نفسه، ص274.

² هو صحابي من موالى بني مخزوم ومن السابقين إلى الإسلام، كان من المستضعفين الذين عبدوا ليتركوا دين الإسلام، هاجر إلى المدينة المنورة وشارك مع النبي ﷺ في غزواته كلها، كما شارك بعد وفاة النبي في حروب الردة وقُطعت أذنه في معركة اليمامة، أنظر: أبو نعيم الأصبهاني، معرفة الصحابة،

دار الوطن، ط1، ج4، اطلع يوم: 14:30/06/02 مساءً، موقع ويكيبيديا: <https://ar.m.wikipedia.org>

³ هو أبو عبد الرحمن الأموي القرشي من أصحاب الرسول ﷺ وأحد كتاب الوحي وسادس الخلفاء في الإسلام، مؤسس الدولة الأموية في الشام وأول خلفاؤها، أنظر: نفس المرجع السابق، نفس اليوم، الساعة 14:30.

⁴ مختار عيسى سليمان مصطفى، المرجع نفسه، ص 275.

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية على سبيل الحصر وفقاً لأحكام المادة 163 من الأمر (06-03)، حيث قسمها إلى أربع درجات حسب خطورتها، وذلك منعا من توقيع عقوبات خارجة عن تلك التي حددها قانون الوظيفة العامة، وعليه سوف يتم توضيح العقوبات التأديبية بداية من الدرجة الأولى وصولاً إلى الدرجة الرابعة.

أولاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى:

هي أخف العقوبات التأديبية وتتناسب مع المخالفات اليسيرة، وقررها المشرع بقوله أن: " كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"¹, أي كل خطأ من شأنه أن يؤدي إلى الإخلال بالانضباط العام ويمس الوظيفة العامة. وتتمثل في:

✓ **التنبيه:** هو تذكير أو لفت انتباه الموظف بتوجيهه وإرشاده إلى واجباته الوظيفية عند قيامه بتصرف أو عمل فيه إخلال بسيط بواجباته الوظيفية .

✓ **الإنذار الكتابي:** هو تحذير الموظف المخطئ عن طريق إشعاره كتابياً بالخطأ المهني الذي ارتكبه، وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي.²

✓ **التوبيخ:** هو لوم الموظف المخطئ تأديباً وتأنيبه على ما ارتكبه من أخطاء تأديبية من الدرجة الأولى، التي تمس الموظف بالانضباط العام.³

ثانياً: العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية:

تتكون عقوبات الدرجة الثانية من عقوبتين وهما:

¹ المادة 178 من الأمر 06-03، ص 17.

سليمان سليم بطارسة، الوظيفة العامة النظرية والتطبيق دراسة مقارنة، أستاذ في جامعة عمان العربية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1438هـ / 2017م، ص 190.

³ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 566.

✓ التوقيف عن العمل من يوم "1" إلى ثلاثة "3" أيام.

✓ الشطب من قائمة التأهيل: هي عقوبة تمس مزايا الوظيفة، وتعني شطب اسم الموظف من الجدول الخاص بالترقيات.

ثالثاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة:

هي عقوبات أكثر شدة وتتمثل في:

✓ التوقيف عن العمل من أربعة "4" أيام إلى ثمانية "8" أيام.

✓ التنزيل من درجة إلى درجتين: تعني بتنزيل الموظف من درجة أدنى إلى الدرجة التي كان يشغلها.

✓ النقل الإجباري: قد يكون مكاني أي نقل الموظف من مكان إلى آخر مما يترتب عليه تغيير المجال والإقامة، وقد يكون نوعي أي نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى.

رابعاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة:

تتكون من عقوبتين وهي أقسى العقوبات التأديبية يمكن أن تطبق على الموظف وهي:

✓ التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة: يتمثل هذا الاجراء في تعيين الموظف في درجة أدنى من الدرجة التي كان ينتمي إليها.¹

✓ التسريح: هو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة، إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس متعلق بالخدمة أو الاستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي.²

¹ محمد جمال مطلق الذنيبات، الوجيز في القانون الاداري، أستاذ القانون العام، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، د ط، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الأردن، 2003م، ص 328.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، المرجع السابق، ص 438.

وبالتالي يمكن القول بأن العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، وتكون في جلسات مغلقة.

أما العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، فتتخذها كذلك السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر ولكن بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء ، وتكون مجتمعة كمجلس تأديبي، وهذا ما يتم بيانه في المبحث الثاني.¹

من خلال ما سبق ذكره وختاماً لهذا المطلب نستخلص أن: أنواع العقوبات التأديبية في الفقه الإسلامي هي العقوبات التي كانت تقع على عمال الدولة ضمانا للقيام بالأعمال على أكمل وجه وضمنا للمجتمع الإسلامي، أما في القانون هي العقوبات التي تصنف حسب جسامة الأخطاء المرتكبة.

ويجدر الإشارة أنّهما يختلفان من حيث التصنيف، ففي الشريعة تنقسم إلى ثلاث أنواع وهي: "اللوم أو التوبيخ، الإنذار، العزل من الوظيفة"، أما في القانون الجزائري تصنف إلى أربع درجات؛ كما يختلفان من تاريخ الظهور، فالعقوبات التأديبية في الشريعة الإسلامية ظهرت في عهد الرسول ﷺ ، أما في القانون الجزائري جاءت على سبيل الحصر وفقاً لأحكام المادة 163 من الأمر 03-06.

¹ بلورنة حسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، المرجع السابق، ص195.

الفصل الثاني

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات المقررة

تمهيد:

لدراسة هذا الموضوع يستلزم أولاً تحديد السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب، وثانياً بيان الضمانات المقررة للموظف، لذا سأتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين وهما:

المبحث الأول: السلطة المختصة بتوقيع العقوبات وإجراءات تأديب الموظف.

المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات المقرّرة

المبحث الأول

السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية و إجراءات تأديب الموظف.

سوف يتم دراسة هذا المبحث وفق مطلبين وهما: السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية (المطلب الأول)، و إجراءات تأديب الموظف (المطلب الثاني).

المطلب الأول: السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية.

تعد السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية هي تلك السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي تتشكل من اللجنة المتساوية الأعضاء، وسيتم بيانها على النحو الآتي:

الفرع الأول: السلطة التي لها صلاحية التعيين.

إنّ السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية هي السلطة التي تتمتع بصلاحيه التعيين، وذلك بقرار مبرر للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، كما تتخذ نفس السلطة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين(45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.¹

وإذا كانت السلطة المختصة باتخاذ العقوبات التأديبية هي السلطة التي لها صلاحية التعيين، فإنّه لا مانع من تفويض سلطة التعيين وما يترتب عنه من تفويض سلطة التأديب.²

¹ أنظر المادة 165 من الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 15، بتصرف.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، المرجع السابق، ص 435.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات

المقررة

إنّ المشرع الجزائري قام بتحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين، وذلك بمقتضى المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، حيث نصت على أنّ: " تحول سلطة تعيين الموظفين والأعوان العموميين وتسييرهم إلى من يلي ، إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك. الوزير يخص مستخدمي الادارة المركزية، الوالي يخص مستخدمي الولاية ، رئيس المجلس الشعبي البلدي يخص مستخدمي البلدية، مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الاداري يخص مستخدمي المؤسسة.¹

الفرع الثاني: اللجنة المتساوية الأعضاء.

تعد اللجنة المتساوية الأعضاء واحدة من هيئات الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، فنشأت في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مهامهم المهني وحماية الموظف من تعسف الإدارة، تتكون هذه اللجنة حسب القواعد الواردة في المرسوم على مستوى الادارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية.²

نصت المادة 63 على ما يلي : " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والادارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الادارة، وممثلين منتخبين عن الموظفين، و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها، أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الادارة".³

¹ المادة 01 من المرسوم 99-90 المؤرخ في 27 مارس 1990، يتضمن تعيين مجلس الادارة لمركز الدراسات الهندسية والخبرة المالية، الجريدة الرسمية، ع 13، ص 443.

² المادة 01 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984م، المتعلق باختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، ع 03، 1404 هـ / 1984م، ص 89.

³ أنظر: المادة 63، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 08.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات

المقرّرة

أما عن مدة العضوية، فالمادة 05 نصت على أنّه: " يعين أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء لمدة ثلاثة (3) ويمكن تجديد عضويتهم ، ويمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو تطويلها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير، أو الوالي المعني بعد موافقة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري حتى يمكن خاصة تجديد عدة لجان تابعة لمصلحة واحدة أو مجموعة مصالح في آن واحد.

ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو التطوير مدة ستة (6) أشهر، غير أنّه في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل أحد الأسلاك، أمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجان المختصة بقرار من الوزير المختص أو الوالي المعني دون اشتراط المدة".¹

كما تختص اللجنة المتساوية الأعضاء اختصاصات استشارية في المسائل الآتية:

- العقوبات من الدرجة الثانية.
- تمديد فترة التربص.
- النقل التلقائي.
- الانتداب التلقائي.
- الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية.
- حركة الموظفين السنوية.

فهنا السلطة الرئاسية ملزمة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء في مجال العقوبات من الدرجة الثانية، وإلا تعرضت قراراتها التأديبية إلى الإلغاء، حتى ولم تكن مقيدة بالالتزام.

وإلى جانب التخصصات الاستشارية المذكورة أعلاه، اشترط المشرع موافقة اللجان التأديبية على العقوبات من الدرجة الثالثة وعلى كل التدابير التي تحمل الطابع التأديبي وهي كالاتي:

¹ أنظر: الفقرة الأولى والثانية، المادة 05 من المرسوم 84-10، المرجع السابق، ص 89.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات المقررة

- رفض قبول الاستقالة من طرف الادارة.
- تغيير رتبة الموظف العام أو درجات الترقية.
- التقاعد التلقائي.
- العزل.

و يتضح مما سبق أن اللجان المتساوية الأعضاء تعمل تارة كهيئة استشارية، وتارة اخرى كمجلس تأديبي في مسألة العقوبات من الدرجة الثالثة.¹

المطلب الثاني

إجراءات تأديب الموظف العام

يقصد بالإجراءات التأديبية هي تلك الخطوات والمراحل الإجرائية المنظمة التي يتعين على السلطة الإدارية المختصة إتباعها، وذلك للتحقيق من ارتكاب الموظف للخطأ المنسوب إليه، فهي قاعدة سلوكية إجرائية تتضمن العقاب الذي يفرضه التشريع في حالة مخالفتها كما تهدف إلى إثبات سلطة الدولة في العقاب .

وعليه سوف أتناول في هذا المبحث المطلبين الآتيين: أحدهما يتعلق بالإجراءات التأديبية للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية (الفرع الأول)، وثانيهما الإجراءات التأديبية للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الإجراءات التأديبية للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية.

نصت المادة 165 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 140-141.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات

المقرّرة

توضيحات كتابية من المعنى"¹، وهذا يعني في حالة معاينة الخطأ المهني ورفع تقرير للسلطة التي لها صلاحية التعيين وحب توجيه استفسار للموظف بالواقعة التي ارتكب فيها الخطأ المهني، وتمكينه من تقديم رده حول صحة الواقعة ودوافعها، كما يجب على الرئيس الادارية تقدير مجمل الملف على أنّ هذه الواقعة تستحق العقاب أو توقيع بموجب قرار معلّل في العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية وذلك حسب تصنيفهما المذكور أعلاه.²

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة.

تُوقّع العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة بموجب قرار صادر عن السلطة التي تملك صلاحية التعيين، لكنّ بعد اجتماع مجلس التأديب المتمثل في اللجنة المتساوية الأعضاء، المنصوص عليها في المادتين '63 و'64 من هذا القانون، والتي تجري محاكمة تأديبية للموظف وفقاً لضوابط اجرائية محددة مقابل ضمانات تمنحها للموظف.

ومن بين هذه الضوابط الاجرائية هي :

أ) القيود الزمنية (الآجال):

هي تلك المدة الزمنية المقدرة بخمسة وأربعين (45) يوماً، فعلى الرئيس الاداري التقيد بهذه المدة لإحالة الملف واطار اللجنة المتساوية الأعضاء تبدأ من تاريخ معاينة الخطأ المهني، ورتب القانون على عدم احترام هذا الأجل بسقوط الخطأ المهني واعتباره كأن لم يكن، فوجب على اللجنة البث في الملف التأديبي وإصدار القرار بشأن الموظف.³

ب) التوقيف:

¹ أنظر: الفقرة الأولى من المادة 165، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 15.

² علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري (وسائل الادارة العمومية)، المرجع السابق، ص 243.

³ علاء الدين عشي، مدخل القانون الاداري، المرجع السابق، ص 244.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات

المقررة

يعد التوقيف أول إجراء تقوم به السلطة المختصة باتخاذ في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم.¹

فإنظر لخطورة الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة وما يترتب عنها من عقوبات صارمة، أجاز المشرع استثناءً توقيف الموظف المتابع، لذلك يعد اجراء التوقيف اجراء احترازي يتضمن تعليق مؤقت للعلاقة الوظيفية، بحيث يستبعد فيه الموظف عن مهامه إلى غاية الفصل في ملفه من قبل المجلس التأديبي على أن يتقاضى نصف راتبه والمنح العائلية، فلا يعتبر هذا الاجراء من قبيل العقوبات في حد ذاته بل هو مجرد إجراء وقائي لا أثر له في القرار النهائي.²

وهذا ما نصت عليه المادة 173 بقوله: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً، فيتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه نصف راتبه الرئيسي ومجمل المنح ذا الطابع العائلي".³

فاذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة اقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا تبثت اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، فهنا يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".⁴

من خلال ما تم دراسته في هذا المطلب نستنتج أن الشريعة الإسلامية لم تقم صراحة بتعداد إجراءات تأديب الموظف، إلا أنّها بيّنت ذلك من خلال قصص الصحابة رضي الله عنهم ومن بينها:

- قصة الصحابي سعيد ابن اللثبيّة: "عندما أرسله النبي ﷺ يجمع الزكاة من أهل الإحسان ومن جاورها، فجمع المال والهدايا وأتى بها إلى النبي ﷺ فقال: يا رسول الله هذا لكم وهذا أهديّ

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، المرجع السابق، ص 447.

² علاء الدين عشي، نفس المرجع السابق، الصفحة نفسها.

³ أنظر: الفقرة الأولى من المادة 173، الأمر 06-03، ص 15.

⁴ أنظر: الفقرة الثانية من نفس المادة، الأمر نفسه، ص 16.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات

المقرّرة

لي... قال الرسول □ : "لَوْ جَلَسْتَ فِي بَيْتِ أُمِّكَ أَكَانَ يُهْدَى لَكَ، قَالَ: لَا، فَقَالَ: لَهُ أَدْخِلْهُ إِلَى بَيْتِ الْمَالِ، ثُمَّ خَشِيَ أَنْ يَتَكَرَّرَ مِنْ غَيْرِ سَعِيدٍ، فَصَعَدَ الْمَنْبِرَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَجَمَعَ النَّاسَ. وَقَالَ: " مِنْ اسْتَعْمَلَنَاهُ عَلَى عَمَلٍ فَكُنْتُمْ مِنْ قَدَرِ أَدْرِهِ أَتَى بِهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ، أَلَّا فَإِنَّ رَجُلًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ يَأْتِي وَعَلَى رِقَبَتِهِ بَعِيرٌ لَهُ رُغَامٌ، وَبِقِرَّةٍ لَهَا خُورٌ أَوْ شَاةٌ تَبْعَرُ، فَيَقُولُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ أَعْنِي، فَأَقُولُ أَعْنِي عَنْكَ، فَقَامَ سَعِيدٌ وَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ أَقِمِّي عَمَلِي، قَالَ: لِمَا، قَالَ: إِنَّكَ تَقُولُ كَذَا وَكَذَا، قَالَ: نَعَمْ، إِنِّي أَقُولُ..... مِنْ اسْتَعْمَلَ عَلَى عَمَلٍ أَيْ وَضِفَ فِي وَضَيْفَةٍ يَأْخُذُ أَجْرَتَهُ مِنَ الدَّوْلَةِ، فَاسْتَدَ مِنْهَا قَدْرَ أَذْرَةٍ غَيْرِ الرَّاتِبِ الَّذِي يَأْخُذُهُ أَتَى بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ".

فكان النبي □ يمنع هذه الهدايا ويصادر ليردها إلى أهلها ان كان يعلمهم فإن لم يعلمهم أبقاها في بيت مال المسلمين ليدفع الغوائل وللاستعانة بها في الجهاد.¹

- كذلك قصة عمر ابن العاص الذي ضرب مصرياً، وترك عمر بن الخطاب للمصري أن يقتص من ابن عمر وأرسل عمر عبارته المشهورة لعمر بن العاص قوله: (متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرار).²

وبهذا نرى أنّ القانون الجزائري لا يخالف أحكام الفقه الإسلامي، و لا توجد هناك مخالفة شرعية وعدم وجود إجراءات تأديبية في الفقه الإسلامي، فإذا طُبِّقَتْ هذه العقوبات فلا مانع للتعرض في الفقه الإسلامي.

¹ أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الأحكام، باب هدايا العمال، نفس المرجع السابق، ص3158.

² د/حمدي عبد المنعم، ديوان المظالم نشأته وتطوره واختصاصاته مقارناً بالنظم القضائية الحديثة، ط1، دار الشروق، جميع الحقوق محفوظة، بيروت، 1403هـ-1983م.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات المقرّرة

المبحث الثاني

الضمانات المقرّرة في تأديب الموظف.

لحماية الموظف من أي ضغط أو تعسف يتعرض له أثناء ممارسة مهامه الوظيفي، منح له القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مجموعة من الضمانات تسمح له بالمشاركة في تنظيم وتسيير أمور المهنة، ولبين هذه الضمانات سوف يتم دراسة هذا المبحث وفق مطلبين: وهما: الضمانات السابقة (المطلب الأول)، والضمانات اللاحقة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الضمانات السابقة.

أقرّ المشرع للموظف التابع تأديباً جملة من الضمانات السابقة وذلك لاتخاذ العقوبة التأديبية في حقه، والتي تتمثل في:

الفرع الأول: إعلام الموظف بالتهم، حق إطلاع، إجراء التحقيق:

أولاً: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه:

يقصد به إعلام الموظف بالخطأ الذي ارتكبه ومواجهته بالأعمال والتصرفات التي قام بها، فلقد

نصت المادة 167 من الأمر 03-06 على هذه الضمانة بقوله: أنه: " يحق للموظف الذي تعرض

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات

المقرّرة

لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطّلع على كامل ملفه الإداري في أجل خمسة عشر "15" يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".¹

فهذه المادة صريحة في تقرير ضمانات تبليغ الموظف بالتهم المنسوبة إليه، وجعلها ضمانات مستقلة عن الاطلاع على الملف التأديبي، إلا أنها لم تحدد وسيلة تبليغ الموظف .

أما الأمر 03-06 لم يبيّن كيفية تبليغ الموظف بالتهم المنسوبة إليه، وكذلك بالنسبة للنصوص التنظيمية السارية المفعول التي تحكم التأديب، فهي لم تتطرق أصلا لهذه الضمانة. ومقتضى المادة المذكورة أعلاه أن تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه إجراء منفصل عن اطلاعه بالملف، لأنّ التبليغ بالخطأ إجراء أولي يسبق تكوين الملف التأديبي، فالاطلاع عليه يكون مرحلة متقدمة في المتابعة التأديبية، فبعد إتمامه، يُوجّه للموظف استدعاء لحضور المجلس التأديبي.²

ثانيا: حق إطلاع الموظف على ملفه التأديبي:

هو حق من حقوق الدفاع ويعتبر هذا الحق من أقدم الضمانات للموظف، فيعني به إحاطة الموظف بكل ما يتعلق بمحاكمته تأديبيا، فالمشروع الجزائري تبنى هذا المبدأ في العديد من النصوص التشريعية.

ووفق المادة 57 من الأمر 66-133 بأن: "الموظف الذي يمثل أمام لجنة المتساوية الأعضاء له الحق، بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية، في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به"³

ووفق المادة 129 من المرسوم 85-59 أنه : " يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في اجراءات القضية التأديبية .."¹

¹ المادة 167 من الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 15.

² بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 587.

³ المادة 57 من الأمر 66-133، المرجع السابق، ص 553.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات

المقرّرة

أما الأمر 03-06 فنصت المادة 167 على حق الموظف في اطلاعه على ملفه التأديبي بنصها "... وأن

يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر "15" يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".²

فالمادة المذكورة أعلاه بيّنت عدة أحكام تخص اطلاع الموظف على ملفه التأديبي أهمها:

• يجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر

يوما ابتداء من تحريك المتابعة التأديبية, أي من تاريخ احطار المجلس التأديبي طبقا للمادة 166

من الأمر المذكور أعلاه.

• كما يجب على السلطة تمكين الموظف من جميع الوثائق والمستندات المكونة لملفه التأديبي.³

ثالثا: إجراء التحقيق:

يقصد بالتحقيق بأنه مجموعة الاجراءات القانونية التي تهدف إلى تحري الحقيقة في التهمة

الموجهة إلى الموظف وجمع المعلومات عنها في كافة العناصر المتصلة بها، فمعظم التشريعات الوظيفية

برزت بأنه لا يجوز توقيع أي عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد التحقيق معه، فالتحقيق هو من أهم

الضمانات التي تمنع ايقاع العقوبة عليه لمجرد الشبهة أو الاتهام.

ويتعين أن يجري التحقيق مع الموظف كتابة، لأنّ الكتابة تكون عادة أكثر انضباطا وأدق تعبيرا ويمكن

الرجوع إليها.⁴

المادة 129 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية، ع 13، ص 24.

دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، أستاذ متعاقد، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية (الجزائر)، مجلة الحقوق والحريات، م 6، ع 2، 2020م، ص 03.

³ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، المرجع السابق، الصفحة نفسها.

⁴ محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، أستاذ القانون العام، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، د ط، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الأردن، 2003م، ص 335.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات

المقرّرة

الفرع الثاني: حق الدفاع، تسبب القرار التأديبي:

أولاً: حق الدفاع:

يعد حق الدفاع من أهم الضمانات التأديبية، فيجب أن يُعطى للموظف فرصة للدفاع عن نفسه في مواجهة التهم المنسوبة إليه، فقد نص نظام الخدمة على هذا الحق في المادة 147 من النظام ويعتبر حق الدفاع من حقوق المتهم ليس فقط في النظام التأديبي وإنما في كافة قوانين الاجراءات. ولاستكمال حق الدفاع يتطلب الأسس التالية:

✓ لزوم إحاطة الموظف بالتهم المنسوبة إليه، لكي يتمكن من الدفاع عن نفسه من خلال تقديم البيّنات ومناقشة الشهود.

✓ يحق للموظف المتهم بتوكيل محامي للدفاع عنه.

✓ يحق للموظف بالاطلاع على الأوراق والملفات التي تدينه وحقه في التوقيع على محضر التحقيق وله حق التحفظ على أي نص ورد في المحضر.¹

ثانياً: تسبب القرار التأديبي:

يقصد بتسبب القرار التأديبي هو ذكر المبررات والأسباب التي استندت إليها السلطة في اصدار القرار التأديبي ضد الموظف، فهو من أهم الضمانات الهامة التي تكفل عدالة العقوبة التأديبية ، فيحقق المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية، كما يحقق أيضا المصلحة الخاصة للموظف المتهم من حيث ضمان عدالة العقوبة التي توقع عليه، وحمايته من تعسف سلطة التأديب وكل ذلك يجلب الاطمئنان الى نفسه والاستقرار في عمله.²

¹ محمد جمال مطلق الذنيبات، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص336.

² نواف كنعان ، القانون الاداري (الوظيفة العامة)، المرجع السابق، ص 208.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات

المقرّرة

يختلف تسبب القرار عن سبب القرار التأديبي في الحالة القانونية والواقعية التي دفعت الإدارة لاصداره، فالسبب قائم قبل صدور القرار أما التسبب يذكر في القرار نفسه، كما أن سبب القرار ركن موضوعي، أما تسبب القرار عنصر شكلي يندرج ضمن ركن الشكل و الإجراءات.¹

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة.

إذا لم يتمكن الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه والاستفادة مما قرر له المشرع من ضمانات، فلا يكون بوسعهم سوى التظلم من هذا القرار، إما عن طريق التظلم الإداري (الفرع الأول)، أو التظلم القضائي (الفرع الثاني)، وهذا ما يتم بيانه على النحو التالي:

الفرع الأول: التظلم الإداري:

يقصد بالتظلم هو عبارة عن شكوى يرفعها الموظف الى الجهة المختصة ضد قرار تأديبي ، أو هو إجراء يتيح للموظف الطعن في القرار الإداري بقصد إلغائه أو تغييره، وبعد صدور القرار التأديبي المتضمن في العقوبة التأديبية يحق للموظف المعاقب بتقديم تظلم إداري إلى الجهة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، وبالتالي يعتبر هذا القرار التأديبي قرارا إداريا.²

كما يهدف التظلم الإداري إلى إتاحة الفرصة للأفراد لمراجعة الإدارة قبل اللجوء إلى القضاء لحماية حقوقهم، ومصالحهم ، وإفساح المجال كذلك أمام الإدارة لكي تراجع نفسها، وتعيد النظر فيما أصدرته من قرارات، كما يهدف الى تخفيف العبء عن المحاكم وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع وهذا بدوره يؤدي الى أود الخصومة في مهدها مما يوفر الكثير من الوقت والجهد في حالة اللجوء الى القضاء .³

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 594.

² Dr.Berrouk Lye's, Disciplinary Guarantees For A Public Employee In Algerian Legislation, Jurisprudence Journal ,University Of 8 May Guelma, V 12, 2020,p269.

³ نجم الأحمد، التظلم الإداري ، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة دمشق، م 29 ، ع 3، 2013 م، ص 12-13.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات

المقرّرة

فينقسم التظلم الإداري الى: نوعين: " هناك التظلم الرئاسي والتظلم الولائي ".

• التظلم الرئاسي:

هو تظلم يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية لمصدر القرار التأديبي التي يكون لها الحق ببناء على سلطتها الرئاسية إما بتعديل هذا القرار أو سحبه أو إلغائه مما يجعله مطابقا مع القانون.

• التظلم الولائي:

هو أن يتقدم صاحب الشأن الى السلطة التي أصدرت القرار ذاته بشكوى يطلب فيها إعادة النظر في القرار التأديبي الذي أصدرته إما بسحبه أو تعديده أو استبداله بآخر.¹

الفرع الثاني: التظلم القضائي:

هو الطريق الأخير الذي بوسع الموظف الطعن فيه، ويعتبر حق الطعن القضائي من أهم ضمانات الموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، لذلك فان القضاء ما يتصف به من حيده ونزاهة ومعرفة تخصصية في مسائل المنازعات من شأنه أن ينظر نظرة فاحصة عادلة الى الجزاء التأديبي الموقع عليه²، فالتظلم القضائي على القرار التأديبي هو الضمانة الأخيرة للموظف عندما لا تسعفه الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو عليه من إلغاء العقوبة التأديبية الصادرة بحقه.³

وفي ختام هذا المبحث نستنتج أن المشرع الجزائري اهتم بالضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة القرار التأديبي الصادر بحقه، سواء قبل أو أثناء توقيع العقوبة التأديبية وذلك ضماناً لحقوقه

¹ إسماعيل حفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب ، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية، ع 6، 2015م، ص 19.

ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، أستاذ ورئيس قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، د ط، دار المطبوعات الجامعية، إسكندرية، 1996م، ص 365.

³ دهمه مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 10.

الفصل الثاني : السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف والضمانات

المقرّرة

وحياتته من تعسف الإدارة، إلا أنّ الفقه الإسلامي لم يُوضح هذا الجانب وهذا لا يعني أنّه لم يتعرض له، بل ذكره في مُقدّمته.

A decorative scroll with a black outline and a white fill. The scroll is oriented horizontally and has a small circular detail at the top right corner, suggesting it is a rolled-up document. The text 'الفصل الثالث' is written in a black, stylized Arabic font in the center of the scroll.

الفصل الثالث

الفصل الثالث : الدعاوى الإدارية و طرق الطعن فيها ورد الاعتبار في العقوبات التأديبية

تمهيد:

إنّ الدعاوى الإدارية وسيلة قانونية قضائية مقررة في النظام القانوني، فيجب على الشخص الالتجاء للقضاء بالكشف والاعتراف والمطالبة بحقوقه وحرياته ومصالحه الجوهرية، ويتم حماية هذه الحقوق بالشروط والاجراءات القانونية والقضائية، ولمعرفة جوانب الدعاوى الإدارية ومعالجة هذا الموضوع يتطلب الأمر إلى دراسة هذا الفصل وفق المباحث الآتية:

المبحث الأول: الدعاوى الإدارية.

المبحث الثاني: طرق الطعن في الأحكام الإدارية.

المبحث الثالث: رد الاعتبار في العقوبات التأديبية .

المبحث الأول

الدعاوى الادارية

لتحديد ماهية الدعوى الإدارية يتطلب الأمر لدراسة وشرح التعاريف وخصائص الدعوى الإدارية (المطلب الأول)، وبيان تصنيفاتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ماهية الدعوى الإدارية.

انطلاقاً من دراسة هذا المطلب هناك جملة من التعريفات عن الدعوى الإدارية (الفرع الأول)، ثم تليها الخصائص المتعلقة بها (الفرع الثاني)، وهي كالاتي:

الفرع الأول: تعريف الدعوى الادارية

هناك تعريفات عديدة وكثيرة للدعوى الادارية وكل منها يمثل وجهة نظر ومن بين هذه

التعاريف:

التعريف الأول:

" هي حق الشخص سواء أكان طبيعياً أو معنوياً في أن يلجأ إلى القضاء يطالبه في خصومة بينه وبين الإدارة، وذلك بقصد كفالة حماية ما يدعيه من حق أعتدى عليه أو لإعادة الحال الى ما كانت عليه أو التعويض عنه " ¹.

¹ فؤاد العطار، القضاء الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1968م، ص 267.

ويظهر من خلال هذا التعريف أن الدعوى الادارية حق شخصي، باللجوء للقضاء في حالة وقوع خصومة أو نزاع بين الادارة وبين الشخص الطبيعي والمعنوي، والهدف من هذه الدعوى هو حماية حق اعتدي عليه من قبل الادارة، وذلك بإعادته للحال التي كان عليها قبل الاعتداء، أو دفع تعويض مقابل الضرر الذي أصيب به الشخص من جراء اعتداء الادارة عليه.

التعريف الثاني:

" هي حق الشخص والوسيلة القانونية في تحريك الدعوى واستعمال سلطة القضاء المختص، وفي نطاق مجموعة القواعد القانونية الشكلية والاجرائية والموضوعية المقررة للمطالبة بالاعتراف بحق أو المطالبة بحماية حق أو مصلحة جوهرية نتيجة الاعتداء على هذا الحق أو هذه المصلحة بفعل الأعمال الادارية غير المشروعة والضرارة والمطالبة بإزالتها وإصلاح الأضرار الناجمة عنها".¹

ويمكن القول أن هذا التعريف يجمع العديد من العناصر الرئيسية لتوضيح مصطلح الدعوى الادارية، فهي: " أولا حق شخصي ووسيلة قانونية وهذا ما يمثل الطبيعة القانونية للدعوى، ثانيا لها سلطة قضاء مختصة محددة وخاصة بها، ثالثا لها قواعد قانونية وخصائص شكلية واجرائية وموضوعية متميزة تنفرد بها عن الدعاوى الاخرى، رابعا تتعد أنواعها؛ إما مطالبة بالاعتراف بحق أو حمايته نتيجة الاعتداء عليه بطريقة غير مشروعة من قبل الادارة بإزالة التعدي أو التعويض عنه".

الفرع الثاني: خصائص الدعوى الادارية

تتميز الدعوى الادارية بجملة من الخصائص وهي:

■ الدعوى الادارية دعوى قضائية:

د/ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الادارية)، أستاذ في القانون العام،¹ جامعة الجزائر، ج2، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014م، ص 230.

إنّ الدعوى الادارية ليست مجرد تظلم أو طعن إداري، لأنّها ترفع أمام جهة قضائية تابعة للسلطة القضائية، بينما الطعون الادارية ترفع أمام جهة إدارية تابعة للسلطة التنفيذية ، سواءا كان الطعن رئاسياً أو ولائياً، أو وصائياً.¹

■ **الدعوى الادارية لها اجراءات خاصة ومتميزة:**

تتسم الإجراءات القضائية الادارية بمجموعة من الخصائص تميزها عن الإجراءات القضائية الأخرى، سواءاً كان مصدرها كتابياً أو شفويّاً ، وسيتم بيانها كالاتي:

(أ) إجراءات كتابية:

إنّ الإجراءات القضائية الإدارية تبرز عليها السمة الكتابية، فالدعوى لا تفتح إلا بموجب عريضة مكتوبة، وعملية المرافعة لا تكون إلا من خلال المستندات والوثائق المكتوبة والمتبادلة بين الأطراف، كما أنّ الحكم لا يكون إلا كتابيا بعد تقديم النيابة العامة.²

(ب) إجراءات تحقيقية:

إنّ الاجراءات القضائية الإدارية تتميز بطابعها الاستقصائي و التحقيقي نظرا لدور القاضي في توجيه الدعوى الادارية، فان القاضي الإداري يتمتع بسلطات معتبرة فتختلف بمراحل في الدعوى فتكون عقب رفع الدعوى، أو في مرحلة التحقيق يمكنه الاتصال بالإدارة العامة وأمرها بتقديم المستندات التي يراها لازمة للتحقيق في القضية، و في مرحلة الحكم تعود للقاضي الإداري سلطة تقدير كون القضية مهيأة للفصل فيها.

(ج) إجراءات حضورية:

د/ محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية، أستاذ القانون الإداري ،كلية الحقوق، جامعة عنابة، د ط، دار العلوم للنشر

¹ والتوزيع، عنابة، 2002م، ص122.

² محمد بعلي الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 123.

تتسم الاجراءات الادارية بخاصية المواجهة أو الحضورية، وذلك كون القاضي الإداري لا يستطيع الفصل في الدعوى على أساس مستند لم يتيسر لأحد الطرفين الاطلاع عليه ومناقشته وتقديم الملاحظات بشأنه.

وبالتالي فالطبيعة الكتابية للإجراءات الإدارية، أنّ القاضي الإداري قبل أن يفصل في القضية لا بد كل من الطرفين أن يقدم مذكراته ودفعه من خلال تبادل المذكرات والردود، وبهذا تكون الإجراءات حضورية بمجرد تبليغ وإخبار المدعى عليه بعريضة طلبات المدعي، سواءً حضر أم غاب.¹

المطلب الثاني: تصنيفات الدعاوى الادارية

صنفت الدعاوى الادارية حسب معايير مختلفة، فالفقه الإداري اهتم بهذا الموضوع وأشار بأن هذا التصنيف مسألة مفيدة من عدة جوانب، لذلك اقترح بعض التصنيفات حسب معايير:

✓ تصنيف الدعاوى الادارية حسب معيار سلطات القاضي الاداري:

أول من صنف الدعاوى الادارية حسب هذا المعيار هو الأستاذ " لافريار - Laferrière "، وبصفة أدق حسب مدى سلطاته، فتبدأ قائمة الدعاوى بالدعوى التي يتمتع بها القاضي الإداري بأوسع سلطات تتمثل بصفة تدريجية من دعوى بعد دعوى، وهي على النحو التالي: " دعوى القضاء الكامل، دعوى الإلغاء، دعوى فحص المشروعية، دعوى التفسير.²

✓ تصنيف الدعاوى حسب طبيعة السؤال المطروح على القاضي الاداري:

انتقد الفقهاء " والين -Waline " و " جاز -Jaze " التصنيف الذي اقترحه الأستاذ لافريار لكونه يركز على معيار خارجي للنزاع فهو معيار ثانوي يتمثل في طبيعة قرار القاضي ولا يأخذ بعين

¹ محمد بعلي الصغير، المرجع نفسه، ص 124.

² خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية (الدعاوى وطرق الطعن الادارية)، ج2، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2013م، ص 14.

الاعتبار ما هو أساسي في القضية المطروحة وليس النتيجة المنتظرة من الدعوى ، فاقترحوا على هذا الأساس التصنيف الذي يميز بين المنازعات الموضوعية والمنازعات الذاتية، فالمنازعات الموضوعية تسمى "بمنازعات الشرعية"؛ فالمدعي يدعى بمخالفة المشروعية كقاعدة قانونية حسب مفهومها الواسع كمخالفة الدستور والتشريع و الاجتهاد القضائي وكل النصوص الصادرة عن مختلف السلطات الادارية.¹

أما المنازعات الذاتية أو ما تسمى "بمنازعات الحقوق" فهي تنتج عن وضعية قانونية شخصية كطلب تعويض بسبب ضرر ناتج عن عمل إداري أو نزاع متعلق بعقد إداري.

تكمن أهمية التمييز بين المنازعات الموضوعية والذاتية على النحو الآتي:

(أ) من حيث قبول الدعوى الإدارية: تختلف إجراءات قبول الدعوى من دعوى الى أخرى، بالنسبة للمنازعات الموضوعية من حيث التقدير والسهولة، كونها تصب على دفاع عن المشروعية فيستفيد منها أحد الخصوم كما يستفيد منها الجميع، أما المنازعات الذاتية لا يستفيد من نتائجها إلا أحد طرفين الدعوى.

(ب) من حيث آثار المقرر القضائي: ففي المنازعات الموضوعية تكتسي المقررات القضائية حجية المقضي فيه ، بحيث يخص إلغاء قرار إداري الخصوم وكل من يعنيه القرار، أما في المنازعات الذاتية حجية الشيء المقضي فيه تتميز بطابع نسبي يخص أطراف القضية فقط.²

وبالتالي فتتكون قائمة الدعاوى حسب معيار السؤال المطروح على القاضي من:

*دعوى الإلغاء.

*دعوى فحص المشروعية.

*دعوى التفسير.

¹ خلوفي رشيد، المرجع السابق، ص 15.

² خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 16.

الفصل الثالث : الدعاوى الإدارية و طرق الطعن فيها ورد الاعتبار في العقوبات التأديبية

كما تتكون الدعاوى حسب المنازعات الذاتية من: " الدعاوى المتعلقة بالعقود الإدارية و بطلب تعويض".¹

✓ تصنيف الدعاوى الادارية حسب معيار دولة القانون:

تعني دولة القانون أي خضوع الجميع للقاعدة القانونية، وعلى هذا الأساس يمكن تصنيف الدعاوى في الدرجة الأولى حسب علاقتها بمبدأ المشروعية ثم الدعاوى الادارية الأخرى، فيكون ترتيب الدعاوى الادارية، بدءاً من دعوى الإلغاء، ثم تقدير المشروعية، ثم تليها دعوى التفسير، وفي آخر القائمة دعوى القضاء الكامل.²

ونظراً لاختلاف التصنيفات السابقة، سيتم عرض الدعاوى وتحليلها حسب الترتيب الذي يهدف إلى تقديمها وتحليلها دون اعتبار آخر، وذلك وفقاً للفروع الآتية:

الفرع الأول: دعوى الإلغاء.

أولاً: التعريف: تسمى بدعوى تجاوز حد السلطة، فهي دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإلغاء قرار إداري صدر مخالفاً للقانون، فتعد هذه الدعوى أهم الوسائل حماية المشروعية وتؤدي إلى ترتيب البطلان كجزاء يصيب القرار المخالف للقانون.³

ثانياً: الخصائص: تتميز هذه الدعوى بخاصيتين أساسيتين هما:

¹ خلوي رشيد، المرجع السابق، ص 17.

² خلوي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 18.

³ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، أستاذ القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، د ط، الإسكندرية، 2000م، ص 269.

➤ أنها دعوى تتعلق بالنظام العام فتنتج: بدعوى مقررة لإبطال القرارات الإدارية دون حاجة إلى نص خاص، أو بعدم جواز التنازل مقدّمًا عن اللجوء إلى دعوى الإلغاء، بحيث يعد هذا التنازل باطلا ولا أثر له.¹

➤ دعوى عينية موضوعها المنازعة في مشروعية قرار إداري بصرف النظر عن الحقوق الشخصية لرافع الدعوى، و يترتب عن ذلك نتيجتان:

* أن الأحكام الصادرة ببطالان القرارات الإدارية تتمتع بحجة مطلقة، فلا يجوز للإدارة تطبيق القرار المحكوم ببطالانه على شخص آخر بحجة أنه لم يكن طرفا في الدعوى، كما لا يجوز للإدارات الأخرى تطبيق نفس القرار المحكوم ببطالانه، فهنا يعتبر باطلا كأن لم يكن.

* يستطيع أي شخص أن يتمسك بالحكم الصادر ببطالان القرار الإداري حتى ولو كان غير رافع الدعوى، وهذا في حالة امتناع الإدارة عن التنفيذ، أو أن يلجأ إلى القضاء قصد إكراه الإدارة على الالتزام بالحكم القضائي بواسطة الأوامر التنفيذية والغرامة التهديدية.²

ثالثا: شروط قبول دعوى الإلغاء:

○ شرط القرار الإداري محلّ دعوى الإلغاء:

* أن يكون القرار الإداري صادر من سلطة إدارية مختصة في النظام الإداري للدولة، فلا يمكن قبول دعوى الإلغاء المنسوبة على القرارات الإدارية صادرة من سلطات وهيئات و وحدات إدارية غير مختصة، وبهذا لا ترفع ولا تقبل دعوى الإلغاء إذا ما انصبت على أعمال تشريعية بمختلف أنواعها وصورها من قوانين وأوامر.

¹ عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012م، ص 97-98.

² عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 98.

* أن يكون القرار الإداري الذي تنصب عليه دعوى الإلغاء من الجهة القضائية المختصة عملاً إدارياً قانونياً، بحيث يكون مولداً آثاراً قانونية تتضمن إنشاء مراكز أو حالات قانونية وذلك بحسب تعديلها أو إلغائها، فلا تقبل دعوى الإلغاء على الإجراءات والأعمال الإدارية، كما لا تقبل على التوصيات والاقتراحات والمداولات الاستشارية التي تقدمها المجالس واللجان.

* أن لا يكون القرار الإداري من أعمال السيادة أو الحكومة، لأنّ هذه الأعمال تحكمها نظرية أعمال السيادة لا تخضع أصلاً لرقابة القضاء، كما يجب على القرار أن يكون فاعلاً ومؤثراً بحيث أن يمس ويؤثر في حقوق ومصالح رافع دعوى الإلغاء.¹

○ شرط التظلم الإداري:

* أن يكون التظلم الإداري واضح الدلالة في تحديد المطلوب من السلطات الإدارية المتظلم أمامها، ويكون خالياً من أي غموض أو إبهام.

* أن يجري خلال مدة زمنية محددة، وهي مدة الشهرين أو أربع شهور في بعض الحالات، فتبدأ من تاريخ العلم بالقرار الإداري المطعون فيه بالتبليغ الشخصي أو النشر وفقاً للمبادئ والقواعد المقررة قضاءً أو تشريعاً.

* أن يتم إجراؤه وفقاً لقواعد الإثبات كأن يقدم مكتوباً وبالبريد المضمون والموصى عليه ويكون ثابت التاريخ.²

○ شرط الميعاد في دعوى الإلغاء:

* مدة الطعن بالإلغاء أربعة (4) أشهر:

¹ عوادي عمار، النظرية العامة للمنازعات الادارية، المرجع السابق، ص 359-362.

² عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الادارية، المرجع السابق، ص 383-384.

نصت المادة 829 من ق.إ.م.إ. : " يحدد ميعاد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي " ¹.

*حساب مدة الطعن:

نصت المادة 405 من ق.إ.م.إ. على ما يلي: " تحسب كل الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة، ولا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل. يعتد بأيام العطل الداخلة ضمن هذه الآجال عند حسابها، تعتبر أيام عطلة بمفهوم هذا القانون، أيام الأعياد الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية طبقاً للنصوص الجاري بهذا العمل.

إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كلياً أو جزئياً، يمدد الأجل إلى يوم عمل موالي " ². وعليه فإنّ الميعاد يخضع للقواعد التالية:

- بداية الميعاد: تنطلق من اليوم الموالي لإعلان القرار بالتبليغ أو النشر، فإذا كان القرار فردياً يبدأ الميعاد من تاريخ التبليغ الشخصي، أما إذا كان القرار جماعياً أو تنظيمياً يبدأ الميعاد من تاريخ النشر القرار المطعون فيه.

- نهاية الميعاد: تكون نهاية الميعاد في اليوم الموالي لسقوط ذلك الميعاد، مثلاً بتاريخ 2020/05/10 م تم إعلان القرار وتطبيق القاعدة حساب المدة كاملة فإنّ: " البداية تكون في اليوم الموالي للإعلان أي يوم 2020/05/11 م، أما النهاية تكون في اليوم الموالي لسقوط الميعاد أي يوم 2020/09/12 م.

المادة 829 من القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429هـ/25 فبراير 2008م، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية،

¹ الجريدة الرسمية، ع21، ص78.

² المادة 405 من القانون 08-09، المرجع السابق، ص34.

الفصل الثالث : الدعاوى الإدارية و طرق الطعن فيها ورد الاعتبار في العقوبات التأديبية

حالات تمديد الميعاد: يتم تمديد الآجال بحالتين إما عن طريق القطع أو الوقف.

حالات الوقف: وتتمثل في:

* بُعد المتقاضي عن إقليم الدولة:

وهذا ما نصت عليه المادة 404 من ق.إ.م.إ على ما يلي: " تمدد لمدة شهرين آجال المعارضة والاستئناف والتماس إعادة النظر والطعن بالنقض المنصوص عليها في هذا القانون للأشخاص المقيمين خارج الإقليم الوطني ".¹

* العطلة الرسمية:

تتمثل في أيام الراحة الأسبوعية والأعياد الرسمية، وإذا صادفت نهاية ميعاد دعوى الإلغاء يوم عمل كلياً أو جزئياً، فإنّ الميعاد يمدد إلى اليوم الموالي لنهاية أيام العطلة الرسمية.²

حالات الانقطاع:

نصت المادة 832 من ق.إ.م.إ على أنّ: "تنقطع آجال الطعن في الحالات التالية: الطعن أمام جهة قضائية غير مختصة، طلب المساعدة القضائية، وفاة المدعي أو تغيير أهليته، القوة القاهرة أو الحادث الفجائي ".³

○ شرط الصفة والمصلحة في دعوى الإلغاء:

(أ) شرط الصفة: لا تقبل الدعوى الادارية إلا إذا توفرت في المدعي العارض الصفة وهذا ما نصت عليه المادة 13 من ق.إ.م.إ على أنّه: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة ".¹

¹ المادة 404، القانون 08-09، المرجع السابق، الصفحة نفسها.

² المادة 405، الفقرة 2، القانون نفسه، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

³ المادة 832، القانون 08-09، المرجع السابق، ص78.

فالصفة في دعوى الإلغاء هي التي يحتج بها المدعي للقيام بدعواه، فيكون رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق المعتدى عليه بالنسبة للمدعي، أما المدعى عليه يجب أن يكون هو الشخص الذي يوجد الحق في مواجهته، فتثبت الصفة بمجرد إثبات الحق وحصول الاعتداء عليه، فيكون لصاحب الحق المعتدى عليه صفة في التقاضي، و على هذا الأساس، فإن كل شخص غير ناقص له الصفة التقاضي وكل شخص له أهلية التقاضي يمكن أن يمثل شخص آخر أمام القضاء.²

وبالتالي فالأهلية التي تمنح صفة التقاضي تكون بواسطة التمثيل:

* الأهلية والتمثيل أمام القضاء: جاء في المادة 826 من ق.إ.م.إ: "أنّ تمثيل الخصوم بمحام وجوبي أمام المحكمة الإدارية، تحت طائلة عدم قبول العريضة"³، فالمشرع استعمل كلمة 'الخصوم' للتعبير عن صاحب الحق في الدعوى الإدارية أو ما يشار إليه بالمدعي، فلا يستطيع إخطار القاضي إلا عن طريق محام.

* الأهلية وتمثيل الأشخاص الطبيعية: يشترط في أهلية التقاضي أن يكون الخصوم أو صاحب الحق متمتع بالشخصية القانونية؛ أي منذ الولادة إلى الوفاة، كما يشترط بلوغ سن الرشد 19 سنة، وأن يكون متمتعاً بكامل قواه العقلية حتى يكون كامل الأهلية.

* الأهلية و تمثيل الأشخاص المعنوية: فيقصد بالأشخاص المعنوية هي مجموعة من أشخاص وأموال يمنحها القانون كالدولة و الولاية، البلدية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، فيتمتع الشخص المعنوي بأهلية التقاضي إذا كان حائزاً على الشخصية المعنوية طبقاً للقانون.⁴

¹ المادة 13، القانون نفسه، المرجع نفسه، ص04.

أنظر: رشيد خلوي، ريم عبّيد، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، ع46، 2017 م، ص295.

³ المادة 826، القانون 08-09، المرجع نفسه، ص78.

⁴ خلوي رشيد، المنازعات الإدارية، المرجع نفسه، ص40-42.

ب) شرط المصلحة: يشترط في المصلحة أن تكون قائمة أو محتملة يقرها القانون، وهذا ما أشارت إليه المادة 13 من ق.إ.م.إ، وبناء على المبدأ القانوني الجوهري الذي يختص بالشروط المتعلقة بالمدعي في الدعوى الإدارية، بقوله: " لا دعوى بدون مصلحة"، فيشترط في المصلحة عدة شروط: أهمها:

* يجب أن تكون لرافع الدعوى مصلحة شخصية ومباشرة في دعواه، وقد تكون معنوية أو أدبية.

* يجب أن تكون مصلحة قائمة وحالة؛ بمعنى أن تكون عملية اعتداء القرار الإداري غير المشروع على المركز القانوني قد وقعت وإنّ واقعة الاعتداء ما زالت قائمة ولم تنتهي خلال رفع وقبول دعوى الإلغاء.¹

رابعاً: حالات رفع دعوى الإلغاء:

لرفع دعوى الإلغاء هناك حالات يتم فيها رفع الدعوى وهي كالاتي:

○ عيب عدم الاختصاص:

هو عيب من عيوب الإلغاء والذي يتعلق بالنظام العام، فالقاضي إذا تبين له صدور القرار من غير صاحب الاختصاص أن يتصدى لهذا العيب من تلقاء نفسه ولو لم يظهره رافع الدعوى كسبب للإلغاء.

وليس للإدارة أن تتفق على تعديل قواعد الاختصاص، فلا يمكن لها أن تتفق مع الافراد على التعديل لأنّ قواعد الاختصاص ليست مقررة لصالح الادارة فتتنازل عنها متى شاءت.

لعيب الاختصاص صورتان وهما:

* اغتصاب السلطة:

يطلق على عيب الاختصاص بهذا المصطلح عندما يكون هذا العيب جسيماً، وأنّ هذا القرار لا يعتبر باطلاً فحسب بل معدوماً لصفته الادارية، وتتحقق حالة اغتصاب السلطة أو الوظيفة في حالة

¹ عوايدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 417.

صدور القرار ممن لا يتصف بصفة الموظف العام؛ ففي هذه الحالة يقوم أحد الأفراد ممن لا يتمتعون بصفة الموظف بإقحام نفسه في مباشرة الاختصاصات الادارية ، كذلك وفي حالة دخول القرار في اختصاص السلطة التشريعية أو القضائية؛ فهنا تقوم السلطة الادارية بإصدار قرار في أمر من الأمور الداخلة في اختصاص السلطة التشريعية أو القضائية بحكم الدستور.¹

* عيب الاختصاص البسيط:

عيب الاختصاص البسيط هو مخالفة قواعد توزيع الاختصاص في مجال الوظيفة الإدارية مخالفة غير جسيمة، وعدم الاختصاص قد يكون سلبيا فيتخلص في امتناع الموظف من اصدار قرار يختص به ظنا منه أنه يخرج عن دائرة اختصاصه، ويمكن الطعن في القرار الناشئ في امتناع الادارة عن ممارسة اختصاصاتها، أو قد يكون إيجابيا فيتمثل في قيام أحد الموظفين بإصدار قرار جعله القانون من اختصاص موظف آخر.²

○ عيب الشكل:

يقصد بعيب الشكل هو عدم احترام الادارة للقواعد أو الإجراءات الشكلية المفروضة أثناء تحرير القرار الإداري³، وأغلب الحالات التطبيقية لعيب الشكل تتمثل في:

* **انعدام تسبب القرار:** هو إجراء شكلي، بحيث أنّ الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا إذا نص القانون على ذلك، ومن القرارات التي يجب تسببها هي القرارات المتضمنة بالعقوبات التأديبية، وكذلك القرارات المتضمنة برفض ترخيص البناء والهدم، ويشترط في التسبب أن يكون واضحا بحيث يكشف عن الأسباب التي دفعت الموظف إلى إصدار القرار.

¹ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 356-362.

² ماجد راغب الحلو ، المرجع نفسه، ص 367.

³ عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 149.

* عدم احترام الشكليات القانونية: أي عدم مراعاة الشكليات المفروضة في تحرير القرار الإداري، كالكتابة باللغة العربية والتوقيع بخط اليد والتاريخ الذي يؤدي إلى إلغاء القرار الإداري.¹

○ عيب انحراف في استعمال السلطة:

يقصد به أن يمارس مصدر القرار السلطة التي يخولها القانون لتحقيق أهداف غير تلك التي حددها له، فعلى رجل الإدارة أن يسعى بما يصدر من قرارات لتحقيق الهدف، فإذا لم يحدد القانون هدفاً معيناً للقرار الإداري وجب على رجل الإدارة أن يهدف بإصداره إلى تحقيق الصالح العام بصفة عامة.

ولذلك فإنّ السلطة التي منحها القانون لرجال الإدارة لا تجد لها أساس من يبررها سوى تحقيق المصلحة العامة أو إحدى صورها التي بيّنها القانون، وبالتالي فإنّ عيب إساءة السلطة من العيوب القصدية فيكون لدى الإدارة عند إصدار قرارها قصد إساءة استعمال السلطة والانحراف بها.²

○ عيب مخالفة القانون: هو العيب الذي يشوب محلّ القرارات الإدارية عندما تصدر في محلها أي في أثارها القانونية، فيتخذ عيب مخالفة القانون صوراً أساسية والتي تتمثل في:

* **المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية:** تتحقق المخالفة المباشرة للقانون حين تنتهك الإدارة القواعد القانونية التي يجب عليها التقيد بها، سواء بالامتناع عن عمل أو القيام بعمل يخالف ما ينص عليه القانون، كأنّ يكون القرار الإداري مخالفاً لمبدأ من المبادئ العامة الدستورية أو مخالفاً لقاعدة من قواعد القوانين التشريعية، فالمخالفة الصريحة والمباشرة للقانون قد تكون إيجابية كما قد تكون سلبية.

* **الخطأ في تفسير القاعدة القانونية:** تتحقق مخالفة القانون في تفسير الإدارة للنصوص بما يخالف إرادة المشرع ويخرج بها عن مقصوده، فالسبب الناشئ لتفسير الخاطئ هو الغموض الذي يشوب

¹ عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 151-153.

² ماجد راغب الحلوي، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 261.

الفصل الثالث : الدعاوى الإدارية و طرق الطعن فيها ورد الاعتبار في العقوبات التأديبية

أحيانا النصوص القانونية، لكن قد يرجع التفسير الخاطئ لا إلى غموض القاعدة، وإنما إلى سوء نية الإدارة.¹

خامسا: الإجراءات القضائية لدعوى الإلغاء:

تتمثل إجراءات دعوى الإلغاء على النقاط التالية:

* **من توجه الى الدعوى:** تعتبر هذه الجهة خصما في دعوى الالغاء، لأنها هي التي تستطيع الدفاع عن القرار الذي أصدرته، كما تستطيع سحبه أو تعديله ، فإذا كانت هذه الجهة شخصا معنويا رفعت الدعوى على ممثل هذا الشخص، سواء كان شخصا إقليميا كالمحافظات والمدن والقرى أم شخصا مرفقيا أو مصلحيا كالهيئات العامة، أما إذا لم تتمتع هذه الجهة بالشخصية المعنوية فإنّ الدعوى توجه إلى الوزير الذي تتبعه، لأنّ الوزير هو ممثل الدولة بالنسبة لوزارته، فإذا لم ترفع الدعوى على صاحب الشأن، قضت المحكمة من تلقاء نفسها بعدم قبول الدعوى.²

* **تقديم عريضة الدعوى:** ترفع دعوى الإلغاء بأن يقدم صاحب المصلحة طلبا الى قلم كتاب المحكمة المختصة، وذلك بعريضة موقعة من محام مقيد بجدول المحامين المقبولين أمام تلك المحكمة، وتتضمن العريضة بالبيانات العامة المتعلقة باسم الطالب ومن يوجه إليه الطلب وصفته ومحل اقامته، موضوع الطلب، وتاريخ التظلم من القرار ، ويرفق بالعريضة صورة أو ملخص من القرار المطعون فيه، وللمدعي أن يقدم مع عريضة الدعوى مذكرة يوضح فيها أسانيد طلبه، وعليه أن يودع قلم الكتاب عدا الأصول عددا كافيا من صور العريضة والمذكرة وحافظة المستندات.³

¹ خلوفي رشيد، عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 523-525.

² ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 341.

³ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 342.

* **الإعلان و مذكرات الرد:** تعلن العريضة ومرفقاتها إلى الجهة الإدارية المختصة وإلى ذوي الشأن في ميعاد لا يتجاوز سبعة أيام من تاريخ تقديمها، ويتم الإعلان عن طريق البريد، ويجب على الجهة الإدارية المختصة أن تودع قلم الكتاب مذكرة بالبيانات والملاحظات المتعلقة بالدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإعلان، كما يجوز لرئيس المحكمة أن يصدر أمراً غير قابل للطعن ويقتصر الميعاد ويعلن هذا الأمر الى ذوي الشأن بطريق البريد خلال أربع وعشرين ساعة من تاريخ صدوره، ويقوم قلم كتاب المحكمة خلال أربع وعشرين ساعة من انقضاء الميعاد المحدد للإدارة بإرسال ملف الأوراق إلى هيئة مفوضي الدولة بالمحكمة وذلك لرفع الدعوى.¹

* **التدخل في الدعوى:** يجوز للغير أن يتدخل في دعوى الإلغاء، وقد يكون هذا التدخل إجبارياً في بعض الأحيان، كما قد يكون تدخلاً انضمامياً يتدخل فيه الغير لتأييد المدعي في دعواه، كما في حالة تدخل النقابات والجمعيات للوقوف إلى جانب أعضائها في الدعاوى المرفوعة منهم، وقد يكون اختصامياً يتدخل فيه الغير للرد على ادعاءات المدعي، ويجب أن يكون للمتدخل مصلحة تبرر تدخله في الدعوى، كما يجب أن يتم التدخل خلال مدة جواز الطعن إذا استهدف هذا التدخل إلغاء القرار الإداري المطعون فيه.²

* **أثر رفع الدعوى على القرار المطعون فيه:** يترتب على تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه بإلغاء نتائج لا يمكن تداركها، كأن يكون من شأن تنفيذ القرار حرمان الطالب من فرصة أداء الامتحان لو كان له حق فيه، مما يتعذر معه تدارك النتيجة التي تترتب على ذلك، ويشترط لوقف تنفيذ القرار المطعون فيه: - أن يطلبه الطاعن صراحة في صحيفة الدعوى، وأن تكون نتائج تنفيذ القرار بتعذر تداركها.

¹ ماجد راغب الحلو، المرجع نفسه، ص 343.

² ماجد راغب الحلو، المرجع نفسه، ص 344.

- أن يقوم طلب الإلغاء بحسب الظاهر على أسباب جدية، كما يشترط مكان وقف تنفيذ القرار المطعون فيه بالإلغاء، وأن لا يكون من القرارات التي لا يقبل طلب الغائها قبل التظلم منها إداريا وهي القرارات المتعلقة بالموظفين.¹

* **الفصل في الدعوى:** تقوم المحكمة ببحث شروط الدعوى، فإذا تحققت من توافرها انتقلت الى فحص موضوع الدعوى، وتقتصر سلطة القاضي في دعوى الإلغاء على الغاء القرار الإداري الذي بحث في مشروعيته فوجده مخالف للقانون، ولا يملك القاضي أن يذهب إلى أبعد من ذلك ليعدل القرار المعيب أو يصدر للإدارة أوامر بشأنه.²

* **تنفيذ حكم الإلغاء:** يترتب على الحكم بإلغاء القرار الإداري واعداد هذا القرار أثر رجعي يمتد من تاريخ صدوره، وتلزم الإدارة بإزالة آثار هذا القرار وإعادة الأوضاع الى ما كانت عليه قبل صدوره، ويترتب على تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء القرارات التي بنيت على أساسه، لأنّ ما يقوم على الباطل فهو باطل.³

الفرع الثاني: دعوى التفسير.

أولا: التعريف: هي دعوى إدارية تقدم للقاضي الإداري الذي يقوم بتوضيح مضمون القرارات الإدارية.

ثانيا: شروط قبول دعوى التفسير:

يشترط لقبول دعوى التفسير أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة جملة من الشروط وهي:

¹ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 347.

² ماجد راغب الحلو، المرجع نفسه، ص 348.

³ ماجد راغب الحلو، المرجع نفسه، ص 350.

* يجب أن ترفع دعوى التفسير أمام الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي، بالنسبة للقرارات الصادرة عن رؤساء المجالس الشعبية البلدية، أو مديري المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، أما بالنسبة للقرارات الصادرة عن الولايات فإن الاختصاص القضائي بتفسيرها يعود الى الغرفة الادارية الجهوية.

* يختص مجلس الدولة بالطعون الخاصة بتفسير القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية أو الهيئات العمومية الوطنية.

* يشترط في القرار المطعون فيه أن يكون غامضا ومبهما، كما يترتب على غموض القرار نزاع جدي بين طرفين أو أكثر، كما يشترط في الطاعن توافر الصفة والأهلية والمصلحة.¹

الفرع الثالث: دعوى القضاء الكامل:

أولا: التعريف:

هي مجموعة الدعاوى القضائية التي يرفعها أصحاب الصفة القانونية و المصلحة أمام جهات السلطات القضائية العادية والإدارية المختصة وفق مجموعة من الشروط والإجراءات والشكليات القانونية المقررة، هدفها المطالبة بحقوق شخصية مكتسبة، وذلك بتقرير التعويض اللازم لإصلاح الضرر المادي أو المعنوي.²

ثانيا: إجراءات تسوية دعاوى الكامل:

أ) التسوية الإدارية:

¹ محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية، المرجع السابق، ص 189-190.

² عبد اللطيف رزايقية، دعاوى القضاء الكامل وتطبيقاتها في النظام القانوني الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أم البواقي، 2020/2019م، ص 31.

تعد التسوية الادارية هي محاولة إيجاد حل داخلي للنزاع بالطرق الودية حتى لا يصل النزاع للقضاء، والتي تتمثل في شروط التظلم الاداري واحترام الميعاد القانوني.

* **شروط التظلم الاداري:** يمكن للشخص المعني بالقرار الإداري أن يوجه تظلمًا للسلطة الإدارية التي أصدرته خلال أجل أربعة أشهر ابتداء من النشر أو التبليغ، كما يمكن أن يتم إيداع التظلم لدى السلطة الادارية كتابيا وينبغي تقديمه لدعم العريضة.

* **شرط الميعاد:** إنّ دعاوى القضاء الكامل لا ترتبط بالميعاد، وأنّ أجل رفعها تبقى مفتوحة، وهذا لا يعني أنّها لا تتقيد بميعاد مطلقاً وإّما يشترط لقبولها أن يكون الحق الذي تدور معه الدعوى وجوباً أو عدماً.¹

(ب) التسوية القضائية:

بعد فشل التسوية الادارية يطرح النزاع أمام القضاء بتوافر شروطه السابقة لقبوله، بعدها يقوم القاضي بالنظر في الدعوى والفصل فيها، فتبدأ مرحلة التحقيق بمحاولة إجراء الصلح القضائي وسير الدعوى ووسائل الإثبات.

* **الصلح القضائي:** يهدف إجراء الصلح إلى منع تراكم القضايا لدى القاضي، ويكون بين الأطراف أثناء النظر في الدعوى، وينتهي بتحرير محضر يتضمن بنود الصلح وغلق الملف.

* **سير الدعوى ووسائل الإثبات:** لسير الدعوى لا بد من وسائل تتعلق بالأدلة الكتابية وإجراءات التحقيق، كحضور الخصوم واستجوابهم وسماع الشهود والخبرة واليمين، فهذه الإجراءات يلجأ إليها القاضي ضمن عملية التحقيق في الدعوى قبل الفصل في القضية، فتقدم الوثائق المطلوبة في الملف من قبل الأطراف والأدلة المعتمد عليها والمناقشات التي تتبعها بالنسبة للقاضي لاتخاذ قراره، فهنا التحقيق

¹ عبد اللطيف رزايقية، دعاوى القضاء الكامل وتطبيقاتها في النظام القانوني الجزائري، المرجع السابق، ص 53-54.

يكون بطلب من الخصوم من القاضي نفسه أو في مرحلة من مراحل سير القضية بأمر على عريضة أو عن طريق الاستعجال.¹

المبحث الثاني

طرق الطعن في الأحكام الإدارية

يتضمن هذا المبحث مطلبين، أولهما يتعلق بماهية الطعن الإداري (المطلب الأول)، و ثانيهما بطرق الطعن الإداري (المطلب الثاني)، و سيتم بيانها على النحو الآتي:

المطلب الأول: ماهية الطعن الإداري

لدراسة هذا المطلب يتم التعرف على الطعن الإداري، و بيان الفرق بينه وبين الدعوى الإدارية، وهي كالاتي:

الفرع الأول: تعريف الطعن الإداري

هو إجراء قانوني يقوم به الطاعن ضد مقرر قضائي أمام قاضي إداري مختص.

الفرع الثاني: الفرق بين الطعن الإداري والدعوى الإدارية

يختلف الطعن الإداري عن الدعوى الادارية في عدة أوجه، من ناحية التشابه والاختلاف في الشكل والمضمون.

¹ عبد اللطيف رزايقية، دعاوى القضاء الكامل في النظام القانوني الجزائري، المرجع السابق، ص 55-56.

أ) أوجه التشابه: كلاهما إجراءان نص عليهما القانون ذات طابع قانوني وليس إداري أو قضائي، بحيث ترفع الدعاوى الإدارية وطرق الطعن الإداري أمام الجهات القضائية الإدارية، لذلك تعتبر إجراءات قضائية تختلف عن التظلم الإداري الذي يعد إجراء إداري يتم أمام السلطات الإدارية. كلاهما إجراءان تصدر عنهما مقررات قضائية، فتنتهي خصومة الطعن والدعوى الإدارية بصدور مقررات قضائية خلافا للتظلم الذي يصدر عنه قرار إداري.¹

ب) أوجه الاختلاف: يختلف الطعن عن الدعوى الادارية من حيث الشكل والمضمون، فمن حيث الشكل: هناك اختلاف في التسمية، احدهما سُميت بطعن والأخرى بدعوى، فتسمى أطراف الطعن بالطاعن والمطعون فيه، على غرار أطراف الدعوى سميت بالمدعي والمدعي عليه، أما من حيث المضمون: ترفع الدعوى ضد عمل قانوني أو مادي صادر عن سلطة إدارية، أما الطعن فهو إجراء يستعمل لمخاصمة مقرر قضائي.²

المطلب الثاني: تصنيف طرق الطعن الإداري

صنّف المشرع الجزائري في قانون الاجراءات المدنية والادارية طرق الطعن الإداري إلى صنفين: طرق الطعن العادية (الفرع الأول)، وطرق الطعن غير العادية (الفرع الثاني)، وسيتم بيان كل صنف على النحو الآتي:

الفرع الأول: طرق الطعن العادية

تنقسم طرق الطعن العادية إلى قسمين وهما: الاستئناف و المعارضة.

أ) الاستئناف:

¹ خلوفي رشيد، قانون المنازعات الادارية، المرجع السابق، ص 192.

² خلوفي رشيد، قانون المنازعات الادارية، المرجع السابق، ص 193.

أولاً: التعريف:

هو الطعن الذي يقوم بواسطته الطرف الذي يشعر بالغبن جراء حكم الدرجة الأولى بنقل القضية إلى جهة التقاضي الأعلى بغرض الحصول على إبطال أو إلغاء الحكم المطعون فيه.¹

ثانياً: شروط قبول الطعن بالاستئناف:

يشترط لقبول الطعن بالاستئناف مجموعة من الشروط تتعلق بالطاعن، ومحل الاستئناف، والميعاد والاجراءات.

- **شروط الطاعن:** وضع قانون الإجراءات المدنية والإدارية قاعدة عامة تطبق على مختلف الطعون، منها الطعن بالاستئناف سواء أمام القضاء العادي أو القضاء الإداري، فيشترط لدى الطاعن في الطعن بالاستئناف توافر شرطي: 'الصفة، و الأهلية، والمصلحة'.²
- **شروط محل الاستئناف:** إنّ محل وموضوع الطعن الاستئناف أمام مجلس الدولة هو القرار أو الأمر الابتدائي الصادر عن المحاكم الإدارية، وهذا ما نصت عليه المادة 949 من ق.إ.م.إ: "يجوز لكل طرف حضر الخصومة أو استدعي بصفة قانونية، ولو لم يقدم أي دفاع، أن يرفع استئنافاً ضد الحكم أو الأمر الصادر عن المحكمة الإدارية، ما لم ينص هذا القانون على خلاف ذلك".³

¹ عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص296.

أنظر: محمد بعلي الصغير، بن عيشة عبد الحميد، طرق الطعن في المواد الإدارية وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09-08²، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، أستاذ محاضر كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2018 ص344.

³ المادة 949 من القانون 08-09، المرجع السابق، ص87.

وبالتالي فالحكم الابتدائي هو الحكم الصادر عن محكمة الدرجة الأولى، والقابل للطعن فيه بالاستئناف، فيشترط في محل الطعن بالاستئناف أن يكون عمل قضائي ابتدائي صادر من المحاكم الادارية دون سواها.¹

- **شرط الميعاد:** تنص المادة 950 من ق.إ.م.إ على أنه: "يحدد أجل استئناف الأحكام بشهرين (2) ويخفض هذا الأجل إلى خمسة عشر(15) يوما بالنسبة للأوامر الاستعجالية ما لم توجد نصوص خاصة.

تسري هذه الآجال من يوم التبليغ الرسمي للأمر أو الحكم إلى المعني، وتسري من تاريخ انقضاء أجل المعارضة إذا صدر غيبا، تسري هذه الآجال في مواجهة طالب التبليغ.²

* مدة الاستئناف: هي شهران من تاريخ التبليغ الرسمي بالقرارات القضائية وخمسة عشر بالنسبة للأوامر الاستعجالية.

* حساب الميعاد: يتم حساب الآجال كاملة، ولا يحسب يوم التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل، ويعتد بأيام العطل الداخلة ضمن هذه الآجال عند حسابها، وإذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كليا أو جزئيا يمدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي.

* تمديد الميعاد: يمدد أجل الاستئناف شهرين بالنسبة للأشخاص المقيمين خارج الاقليم الوطني.

- **شرط الشكل والاجراءات:** يشترط تقديم عريضة مكتوبة مستوفية لكل البيانات المطلوبة والمتعلقة بالأطراف إضافة إلى عرض موجز للوقائع وأوجه الطعن بالاستئناف، وموقعة من طرف

¹ محمد بعلي الصغير، الوجيز في المنازعات الادارية، المرجع السابق، ص 270، بتصرف.....

² المادة 950 من القانون 09-08، المرجع السابق، ص 87.

الفصل الثالث : الدعاوى الإدارية و طرق الطعن فيها ورد الاعتبار في العقوبات التأديبية

محامي معتمد من قبل مجلس الدولة ، كما يشترط تقديم نسخة من القرار القضائي المطعون فيه بالاستئناف، واحترام شرط الميعاد المحدد للطعن بالاستئناف.¹

ب) المعارضة:

أولاً: التعريف:

هي إحدى طرق الطعن العادية يمارسها الخصم المتغيب، تسمح بمراجعة الحكم أو القرار الغيابي والنظر في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون أمام نفس الجهة التي أصدرت الحكم أو القرار الغيابي الصادرين إما عن محكمة أو مجلس قضائي.

ثانياً: الاجراءات المتعلقة بالمعارضة:

• من حيث الاختصاص: تتم المعارضة في الحكم أو القرار الغيابي أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرته ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.²

• من حيث رفع المعارضة: نصت المادة 330 من ق.إ.م.إ ما يلي: " ترفع المعارضة حسب الأشكال المقررة لعريضة افتتاح الدعوى.

يجب أن يتم التبليغ الرسمي للعريضة إلى كل أطراف الخصومة.

يجب أن تكون العريضة المقدمة أمام الجهة القضائية مرفقة تحت طائلة عدم القبول شكلاً بنسخة من الحكم المطعون فيه.³

ثالثاً: شروط قبول المعارضة:

¹ بن عيشة عبد الحميد، طرق الطعن في المواد الإدارية وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 08.
بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ضوء القانون رقم 08-09 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13،
² ج 1، ط 1، جميع الحقوق محفوظة، الجزائر، 2022م، ص 291-292.
³ المادة 330، القانون 08-09، المرجع السابق، ص 28.

يشترط لقبول المعارضة شرطين أساسيين وهما:

- **شرط الغياب:** تطرح مسألة الغياب للمدعي والمدعي عليه، فالمعارضة ترفع من المدعي وبالتالي لا يمكن اعتباره طرفا غائبا في القضية إذا لم يقدم المذكرة الإضافية التي ذكرها في عريضته الافتتاحية، فلا يجوز للمدعي رفع المعارضة في الدعوى الإدارية.
- أما بالنسبة للمدعي عليه فالمعارضة تعتبر ضمانا للخصم الغائب في الخصومة، ويؤدي غيابه إلى صدور مقرر قضائي غيابي.¹

- **شرط الآجال:** إنّ أجل المعارضة هو شهر واحد، وهذا ما أشارت إليه المادة 954 من ق.إ.م.إ: " ترفع المعارضة خلال أجل شهر واحد من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار الغيابي ".²

الفرع الثاني: طرق الطعن الغير العادية

تنقسم الطرق غير العادية إلى (3) أقسام وهي: 'النقض الإداري، التماس إعادة النظر، اعتراض الغير خارج عن الخصومة'.

(أ)النقض الإداري:

أولاً: التعريف:

هو طريقة من طرق الطعن غير العادية، فهو لا يهدف إلى مراجعة الحكم أو تعديله أو تصحيحه، فقاضى النقض لا يتناول الخصومة في مجملها من حيث الوقائع والقانون، و إنما يقتصر

¹ خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 218.

² المادة 954، القانون نفسه، ص 87.

الفصل الثالث : الدعاوى الإدارية و طرق الطعن فيها ورد الاعتبار في العقوبات التأديبية

القاضي دوره على مراقبة الحل الذي أعطاه قاضي الموضوع للنزاع على ضوء أوجه الطعن التي يثيرها الطاعن للنظر فيما إذا كان ما قضى به مطابقاً للقانون.¹

ثانياً: أوجه الطعن بالنقض الإداري:

تصنّف أوجه الطعن حسب المادة 358 في الفقرة الأولى، من ق.إ.م.إ. على ما يلي: " لا يبنى الطعن بالنقض إلا على وجه واحد أو أكثر من الأوجه الآتية":، أما الفقرة الثانية من هذه المادة أشارت إلى الأوجه المطلوبة لتأسيس الطعن بالنقض.

ومنه نستخلص أن أوجه الطعن تنقسم إلى ثلاثة أوجه:

* الأوجه المتعلقة في عدم الاختصاص: تتكون من الوجهتين المذكورتين في المادة 358 وهي:

- عدم الاختصاص.
- تجاوز السلطة.²

* الأوجه المتعلقة بعيب الشكل والإجراءات: يحتوي هذا الصنف الثاني على الأوجه التالية:

- خالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات.
- اعتقال الأشكال الجوهرية للإجراءات.
- انعدام التسبيب.
- قصور التسبيب.
- تناقض التسبيب.
- تحريف المضمون الواضح والدقيق لوثيقة معتمدة في الحكم.

¹ خلوفي رشيد، بن عبشة عبد الحميد، طرق الطعن في المواد الإدارية وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص14.

² خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص230.

- تناقض أحكام صادرة في آخر درجة.
- وجود مقتضيات متناقضة ضمن منطوق الحكم.
- الحكم بما لا يطلب أو أكثر مما طلب.
- السهو عن الفصل في أحد الطلبات الأصلية.
- إذا لم يدافع عن ناقص الأهلية.

* الأوجه المتعلقة بمخالفة القانون: تتعلق الأوجه الخاصة بمخالفة القانون بما يلي:

- مخالفة القانون الداخلي.
 - مخالفة القانون الأجنبي المتعلق بقانون الأسرة.
 - مخالفة الاتفاقيات الدولية.
 - انعدام الأساس القانوني.
- ونجذر الإشارة في هذه القائمة أن بعض الأوجه غير مناسبة للنقض في المادة الإدارية، كـمخالفة القانون الأجنبي المتعلق بقانون الأسرة أو إذا لم يدافع عن ناقص الأهلية¹، فهذا الوجه لم يتوقع وقوعه بحكم المثلل الإجباري أمام الجهات القضائية الإدارية.¹

(ب) التماس إعادة النظر:

أولاً: التعريف:

التماس إعادة النظر هو طريق طعن غير عادي في القرارات القضائية النهائية الصادرة عن مجلس الدولة، يهدف إلى مراجعة الحكم الأمر الاستعجالي أو الحكم أو القرار الفاصل في الموضوع الحائز لقوة الشيء المقضي به والفصل فيه من جديد من حيث الوقائع و القانون.¹

¹ المادة 358 ، خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 231.

ثانيا: شروط الالتماس:

يشترط لقبول الالتماس توفر العناصر التالية:

- أن يتعلق الالتماس بمراجعة أمر استعجالي أو حكم او قرار فاصل في الموضوع.
- أن يكون الأمر الاستعجالي أو القرار المطعون فيه حائزا لقوة الشيء المقضي به.
- أن يكون المتقدم بالطعن طرفا في الحكم أو القرار المطعون فيه أو تم استدعاؤه قانونا، فمن لم يكن حائزا لصفة الطرف لا يجوز له الطعن بالالتماس.²

ثالثا: آثار التماس:

يترتب عن التماس إعادة النظر بعض الآثار وهي كالاتي:

- يعد التماس إعادة النظر طريق طعن غير عادي، يخضع للقاعدة العامة والتي مفادها أنه " ليس لالتماس إعادة النظر أثر موقف، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".³
- يترتب على رفض الالتماس بإعادة النظر جواز الحكم على الخصم الذي يرفض التماسه بغرامة، وهذا ما أشارت إليه المادة 397: " يجوز للقاضي الحكم على الملتمس الذي خسر الدعوى بغرامة مدنية من عشرة آلاف دينار (10.000) الذي خسر الدعوى بغرامة مدنية من عشرة آلاف دينار (10.000) إلى عشرين ألف دينار (20.000)، دون الإخلال بالتعويضات التي قد يطالب بها، وفي هذه الحالة تطبق أحكام الفقرة الثانية من المادة 388".⁴

¹ بربارة عبد الرحمن، بن عيشة عبد الحميد، طرق الطعن في المواد الإدارية، المرجع السابق، ص 29.

² بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية، المرجع السابق، ص 329-330.

³ المادة 348، القانون 09-08، المرجع السابق، ص 29.

⁴ المادة 397، القانون نفسه، المرجع نفسه، ص 33.

الفصل الثالث : الدعاوى الإدارية و طرق الطعن فيها ورد الاعتبار في العقوبات التأديبية

■ يترتب على الفصل في الطعن بإلتماس إعادة النظر و عدم قبول إلتماس ثان بشأنه، لأنه لا إلتماس على إلتماس، وهذا ما أشارت إليه المادة 969: " لا يجوز تقديم التماس إعادة النظر من جديد في القرار الفاصل في دعوى الإلتماس."¹

ج)اعتراض الغير الخارج عن الخصومة:

أولاً: التعريف:

يعتبر اعتراض الغير طريق من طرق الطعن غير العادية في الأحكام، فهو الذي يُسَوِّغُهُ القانون للأشخاص الذين تضرروا من الحكم الصادر في الدعوى التي لم يكونوا طرفا فيها، أو هو طعن يرفع إلى المحكمة التي أصدرت الحكم من جانب شخص لم يدخل أو يتدخل في الدعوى رغم أن الحكم الصادر فيها يعد حجة عليه.²

ثانياً: إجراءات الاعتراض والفصل فيها:

■ إجراءات الاعتراض:

يشترط في الدعوى الرامية إلى رفع اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أن:

* ترفع وفقاً للأشكال المقررة لرفع الدعوى أمام الجهة القضائية التي أصدرت الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه، ويجوز الفصل في الاعتراض من طرف نفس القضاة.

¹ المادة 969، القانون نفسه، المرجع نفسه، ص 88.

علاء ابراهيم محمد حسين، اعتراض الغير الخارج عن الخصومة، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، ع4، 2015م، ص² 07.

الفصل الثالث : الدعاوى الإدارية و طرق الطعن فيها ورد الاعتبار في العقوبات التأديبية

* أن تصحب العريضة بوصل يثبت إيداع مبلغ لدى أمانة الضبط يساوي الحد الأقصى من الغرامة المنصوص عليها في المادة 388 المذكورة أعلاه.¹

■ الفصل في الاعتراض:

* إذا قبل القاضي اعتراض الغير الخارج عن الخصومة على الحكم أو القرار أو الأمر، يجب أن يقتصر في قضائه على إلغاء أو تعديل مقتضيات الحكم أو القرار الذي اعترض عليه الغير و الضار به.

* إذا قضي برفض اعتبار الغير الخارج عن الخصومة، جاز للقاضي الحكم على المعترض بغرامة مدنية من عشرة آلاف دينار إلى عشرين ألف، دون الإخلال بالتعويضات المدنية التي يطالب بها الخصوم، و بالتالي فاستعمال المشرع لفظ الاجازة؛ يدل على أنّ الحكم على المعترض يجب أن يستند إلى ثبوت التعسف في الطعن ، أما إذا رفض الاعتراض بسبب سوء تقدير أو خطأ غير عمدي من المعترض أو لسبب قانوني آخر، فلا يحكم على المعترض بالغرامة المدنية لأنّ التقاضي حق دستوري لا يجوز أن تصد الغرامة عن ممارسته.²

المبحث الثالث

رد الاعتبار في العقوبات التأديبية للموظف العام

¹ بريرة عبد الرحمن، شرح قانون الاجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص325.

² بريرة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والادارية، المرجع السابق، ص326.

يقصد برد الاعتبار هو طلب الموظف وإعادة اعتباره من السلطة الإدارية التي عيّنته في وظيفته وذلك بتوفر مجموعة من الشروط لإنتاج الأثر والتي تتمثل في محو العقوبة من ملف الموظف المعني.

فيتم رد اعتبار الموظف بعد انقضاء فترة العقوبة المسلطة عليه وفقا لما يتناسب من الخطأ المهني الذي ارتكبه ودرجة الخطأ والعقوبات المترتبة عليه، ولدراسة هذا المبحث وجب التعرض لبيان رد الاعتبار في العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية (المطلب الأول)، و رد الاعتبار في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: رد الاعتبار في العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية.

يكون رد الاعتبار بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية فقط، وهذا ما أشار إليه المشرع الجزائري في المادة 176 بقوله أن: " يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية 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".¹

وما يمكن استنتاجه من نص هذه المادة:

- أن محو العقوبة مقتصر على العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية فقط، دون العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.
- أن رفع العقوبة يكون بحالتين هما:

¹ أنظر: الفقرة الأولى والثانية من المادة 176، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 16.

الفصل الثالث : الدعاوى الإدارية و طرق الطعن فيها ورد الاعتبار في العقوبات التأديبية

أ)- تكون بناء على طلب من الموظف الذي كان محلا للعقوبة يوجهه الى السلطة التي لها
صلاحيات التعيين بعد مرور سنة واحدة من تاريخ اتخاذ القرار.

ب)- يكون فيها رد الاعتبار بقوة القانون للموظف العمومي الذي كان محلا للعقوبة، إذا لم يتعرض
خلال سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة لعقوبة جديدة.¹

وهذا ما يترتب على العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف كونه يرد له اعتباره، كما أنه يحى له
كل أثر في العقوبة، وهذا ما أشارت إليه الفقرة الثالثة من المادة 176 المذكورة أعلاه، " ...وفي حالة
إعادة الاعتبار يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني"؛ بمعنى أن جميع الآثار المترتبة على العقوبة التأديبية
تمحى كالوثائق في ملف المعني .²

المطلب الثاني: رد الاعتبار في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة.

لم يرد المشرع في الأمر 03-06 على إمكانية رد الاعتبار بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة
الثالثة والرابعة، فبالنسبة لعقوبة النقل الاجباري فإنه ليس هناك ما يمنع من مراجعة وضعية الموظف المعني
الإدارية في إطار حركات نقل الموظفين العادية أو لضرورات المصلحة القصوى بشرط أن لا يكون هذا
الاجراء تحايلا بقصد محو آثار العقوبة، كما أنه لا يمكن أن ينقل الموظف من منصبه إلا بعد مرور سنتين
المشترطة لرد الاعتبار في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، ويشترط أن يثبت خلال تلك الفترة حسن
السلوك وأن لا يتعرض لعقوبات تأديبية خلال تلك الفترة ولا يتم محو آثار العقوبة.

¹ بلورنه حسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، المرجع السابق، ص 197.

² الفقرة الثالثة من المادة 176، الأمر 03-06، المرجع السابق، الصفحة نفسها.

الفصل الثالث : الدعاوى الإدارية و طرق الطعن فيها ورد الاعتبار في العقوبات التأديبية

فلا يمكن رد الاعتبار في هذه العقوبات كونها تتعارض مع الغرض من العقوبة أو لاستحالة تجسيدها عمليا.¹

وختاماً في هذا الفصل نرى بأنّ الدعاوى الإدارية وسيلة قضائية وقانونية مقرّرة في النظام القانوني للشخص وإبراز طرق الطعن فيها، فهناّ المشرع منّح للموظف الحق في اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقه وحرّياته ومصالحه الجوهرية، وذلك بالشروط والإجراءات القانونية والقضائية المقرّرة قانوناً، إلا أنّ الشريعة الإسلامية لم تتعرض لها إطلاقاً، وبهذا يدّل على أن الدعاوى مقرّرة ومنصوص عليها في القانون الجزائري.

¹ص26. رئيس مفتشية الوظيفة العمومية، دليل النظام التأديبي للموظف العام، سلسلة مواضيع حول الوظيفة العمومية، غليزان، 2019م،



خاتمة

خاتمة:

و في الأخير من خلال دراستي لهذه الرسالة توصلت إلى النتائج التالية:

- تعد دراسة العقوبات التأديبية موضوعاً هاماً بالنسبة للموظف و الإدارة على حد سواء، ويتجلى فيها كل الأسس المتعلقة بها. كما اعتمدت في هذه الدراسة على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي جاء بتعديلات بالغة الأهمية بهدف الوصول إلى أفضل السبل الكفيلة بضمان عقوبة عادلة ومنصفة مع ما يرتكبه الموظف من أخطاء مهنية، ويؤدي ذلك إلى تحقيق فاعلية الإدارة في أداء واجباتها وانضباط في العمل وضمان حقوق الموظف وعدالة مساءلته.

وبهذا فالفقه الإسلامي تناول مسألة التأديب في الوظيفة العامة ، ويشير إلى أنه يجب على الموظفين العموميين الالتزام بالأخلاق والقيم الإسلامية لأداء أعمالهم وعدم الانحراف عنها، فالنظام التأديبي يجب عليه أن يكون مبني على العدالة و المساواة والاعتدال في تطبيقه.

- تتمحور بداية هذه الدراسة بالإشارة إلى مفهوم الموظف وعلاقته بالإدارة، يعتبر الموظف يد الإدارة في ممارسة نشاطها، و العلاقة التي تربط بينهما علاقة تنظيمية كونها تقوم بتنظيم الشروط والقوانين وتحدد حقوق وواجبات الموظفين.

- كما أن العقوبات التأديبية هي بمثابة الجزاء الذي يمسُّ الموظف في حياته المهنية عند ارتكابه بخطأ مهني تختلف باختلاف درجة الأخطاء وجسامتها، تخضع لعدة مبادئ منها مبدأ شرعية العقوبة الذي حَقَّقَ قَدراً كبيراً لحماية الموظف من خلال حصر العقوبات وعدم جواز عقاب الموظف إلا بإحدى العقوبات المنصوص عليها قانوناً، كالقول " لا عقوبة إلا بنص " وهذا يعني بأنه لا يجوز توقيع عقوبة ما لم ينص عليها القانون، فكل هذه المبادئ التي اعتمد عليها المشرع في سنه لتلك القوانين، جاءت لأجل ضمان وإقرار العدل في سيرورة التشريع عموماً بما يضمن استمرارية المصلحة العامة التي أنشأ من أجلها المرفق العام والذي يرتكز أساساً على الشخص الطبيعي ألا وهو الموظف العام.

- بيّنت مختلف التشريعات والقوانين التي تحكم النظام التأديبي للموظف العام مجموعة من الضمانات منحها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تسمح له بالمشاركة في تنظيم وتسيير أموره المهنية وذلك حماية من أي تعسف يتعرض له أثناء تأدية مهامه الوظيفي. كما وضعت له إجراءات تأديبية تقوم بها السلطة الإدارية للتحقيق من ارتكاب الموظف للخطأ المنسوب إليه.

و في ختام هذه الدراسة يتضح نظرة الفقه الإسلامي في هذا الإطار الذي يتعلق بشخص الموظف صوتاً لكرامته وإحلالاً للعدل في نياله الجزاء المستحق على أي إخلال في التزاماته المنوطة به والمؤكّل بها أثناء تأديته لوظيفته.

- بهذا الصدد فالدعاوى الإدارية واللجوء إلى القضاء الإداري في حالات الطعن في القرارات المتعلقة باللجان التأديبية للسلطات الإدارية، هو ما يدفعنا إلى تصور نظام تأديبي يتضائل فيه طلب حق اللجوء إلى القضاء الإداري بنسبة لا تذكر ، ولا يتسنى للفقيه والمشرع إلا ببذل الجهد من أجل ضبط أكثر وتعزيز لتلك الضمانات والاجراءات التي من شأنها تقليل فرص الجزاء الغير محدد في حق الموظف العام إلا من تثبت في حقه الأخطاء المهنية الجسيمة التي لا تترك مجالاً للشك أو إعادة النظر في إقرارها.

وفي الأخير أرجو أن تكون هذه الدراسة بين يدي طالبي العلم بمختلف درجاته منارة لسبل أخرى، وأسأل الله تعالى أن يوفقني في كتابة هذا البحث، فإن أصبت فمن الله وحده وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان وآخر دعوانا الحمد لله رب العالمين.

التوصيات:

- نشر الثقافة القانونية بين الموظفين العاملين في الدولة على جميع المؤسسات العمومية، وذلك من خلال تتبع المحاضرات والدورات التخصصية وإلقاء نظرة عليها، وتوزيع مذكرات تخص بمجال الوظيفة.
- الاهتمام بالمشرفين الإداريين وتوعيتهم بكيفية أدائهم لواجباتهم الوظيفية وطرق التعامل معهم بأحسن معاملة.
- ضرورة اتباع ومراجعة التشريعات والقوانين المنظمة في الوظيفة العمومية وإزالة ما يعتريها من غموض أو تعارض لضمان تحقيق العدالة وسهولة الإجراء في مختلف القضايا الإدارية.

الملاحق

نسخة عادية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

حكم

المحكمة الادارية:

الغرفة رقم: 01

إن المحكمة الادارية
في السابع والعشرون من شهر ديسمبر سنة الفين و اثنان و عشرون
برئاسة السيد (ة):
بعضوية السيد (ة):
و بعضوية السيد (ة):
وبمحضر السيد (ة):
وبمساعدة السيد (ة):

بجلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات للقصر العدالة
رئيسا مقرر
مستشارا
مستشارا
محافظ الدولة
أمين الضبط

رقم القضية: 22/00

رقم الفهرس: 22/00

جلسة يوم: 22/12/27

مبلغ الرسم / 1500 دج

المدعى:

صدر الحكم الاتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 22/00281

بين:

1 () المدعى
العنوان:
المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة):

المدعى عليه:

وزير المالية ممثلا بالسيد مدير
البرمجة ومتابعة الميزانية

من جهة

وبين

1 () وزير المالية ممثلا بالسيد مدير البرمجة ومتابعة
الميزانية
العنوان: لولاية
المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة): شركة الحمامة للأستاذين

من جهة ثانية

و بحضور:

1 () السيد محافظ الدولة .

إن المحكمة الإدارية

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2022/12/27

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق
لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق
لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد
876، 884، 885، 888، 889، 896 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) المقرر

في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) محافظ الدولة

صفحة 1 من 3

قم الجدول: 22/00

قم الفهرس: 22/00

والإستماع إلى ملاحظاته (هـ) الشفوية.

وبعد المداولة القانونية أصدر الحكم الآتي:

أوقائع والإجراءات:

الإستاد و نيابه عن المدعي السكن ملك بريد ولاية قدام دعوه امام المحكمة الاداريه ضد وزير الماليه ممثلاً بالسيد مدير البرمجة ومتابعه الميزانية في ولاية مقره ولاية ويعرض ان المدعي احيل علم المجلس التأديبي في 17 جويليه 2022 بسبب شكوى ضده من طرف زميلته في العمل تدعي انه قام بشتمها والتي كانت مجرد مناوشات بسيطه لم ترقى لما تدعيه وتم اصدار مقرر توقيف تحفظي من طرف الاداره في 26 جوان 2022 وانه تلقى عقوبه التسريح من الدرجه الرابعه بموجب المقرر رقم 300 بتاريخ 17 جويليه 2022 عن اللجنه التأديبيه وقدم طعن امام اللجنه الولائيه واصدرت قرار بالغاء عقوبه التسريح مؤرخ فيه 8 سبتمبر 2022 رقم 3095 وبعد تبليغ الاداره بقرار الغاء العقوبه تقدم بطلب اعاده ادماجه في منصب عمله و علم انه تم عقد اجتماع اللجنه المتساويه الاعضاء في 21 سبتمبر وقررت عقوبه التسريح من جديد ضاربه عرض الحائط قرار لجنه الطعن الولائيه وان قرار لجنه الطعن يلغي الراي الملزم للجنه المتساويه الاعضاء هو ينفذ فوراً وان الاداره ملزمه بتنفيذ قرار اللجنه دون الرجوع الى اللجنه المتساويه الاعضاء للبت في اعاده الادماج ويلتمس الغاء القرار الصادر في 21 سبتمبر 2022 رقم 304 اللجنه التأديبيه واعتباره كان لم يكن القول ان قرار لجنه الطعن الولائيه هو القرار الملزم واعاده ادماجه في منصب عمله الاصلي وتمكينه من كافة الامتيازات والحقوق المتعلقة بالمنصب في رتبته منصرف رئيسي ابتداء من تاريخ توقيف التحفظي والتعويضه بمبلغ مليونين دينار جراء الضرر المادي والمعنوي وقدم طلباً اضافياً لاسترجاع الحقوق والاجزاء المقتطعه من الراتب خلال فتره التوقف التحفظي والرواتب المتأخره الى غايه بدايه مزاوله عمله لدى المدعي عليها و نيابه عن المدعي عليها اجاب الاستاذان ب ع ر ي ض جاء فيها ان المدعي بسبب تصرفاته تجاه زملائه تم توقيفه تحفظياً واحالته امام اللجنه المتساويه الاعضاء التي اصدرت قرار بالتسريح وبعد الطعن صدر قرار عن اللجنه الولائيه قضى بالغاء العقوبه وتم احواله مره ثانيه امام اللجنه المتساويه الاعضاء وصدر قرار في 21 سبتمبر 2022 وان المدعي قبل الطعن في قرار اللجنه المتساويه الاعضاء قام برفع دعوى الحال مباشره وان المدعي طوال هذه الفتره لم يقوم باداء عمل ليتمكن من المطالبه براتبه وبالنسبه لطلب التعويض فان المدعي عليه لم يرتكب اي خطأ وان الاجراءات المتخذة ضده كانت بناء على المتابعه الجزائيه والتي اودين فيها بجنحه الاشتراك في تبديد اموال عموميه وان قرار الغاء عقوبه التسريح ثم من قبل لجنه الطعن وبالتالي فلا مجال للمطالبه بالتعويض ويلتمس في الشكل عدم قبول الدعوى لانعدام اهليه التقاضي ولسبق اوانها وفي الموضوع رفضها لعدم التأسيس واوديع السيد محافظ الدوله مذكراً يلتمس من خلالها الفصل طبقاً للقانون

**** وعليه فإن المحكمة ****

في الشكل = حيث ان المدعي بواسطة دفاعه قدم دعوى امام المحكمة الادارية ضد مديرية البرمجة ومتابعه الميزانية لولاية طعننا في قرار التسريح الصادر في 26/9/2022 فالدعوى مقبولة شكلاً طبقاً للمواد 800 وما يليها من ق. ا.م. ا في الموضوع = حيث انه يتضح من ملف الدعوى ان المدعي عليها في 26 جوان 2022 اصدرت توقيف تحفظي في حق المدعي لارتكابه العنف اللفظي ضد موظف أثناء اوقات العمل وحيث انه في 12 سبتمبر 2022 بلغته ولاية رئيس لجنه الطعن الولائيه بقرارها بالغاء العقوبه المقررة في حقه وحيث انه في 26 سبتمبر 2022 بلغه السيد مدير البرمجة ومتابعه الميزانية بالنيابة بقرار التسريح من جديد وحيث ان دفاع المديرية يجيب عن ذلك بان التسريح كان بناء على متابعة جزائية دون تقديمه

يثبت ذلك ولا يظهر ذلك من الملف
وحيث ان اجتماع اللجنة التأديبية طلبت في نفس الموضوع في 21 سبتمبر 2022 في شهر محنة
لعدم مشروعية ازدواج المحاكمة عن الفعل الواحد

**** لهذه الأسباب ****

تقرر المحكمة الإدارية علانية حضوريا و في اول درجة في 27/12/2022
في الشكل: قبول الدعوى
في الموضوع: الغاء القرار الصادر في 21/09/2022 و الزام المدعى عليها باعادة اذماج
المدعى في منصب عمله و تمكينه من حقوقه المتعلقة بالمنصب من تاريخ التوقيف التحفظي
المكرس بالمقرر 41/2022 و المؤرخ في 26/06/2022
و الزام المدعى عليه بأدائه للمدعى مبلغ 100.000.00 دج مائة ألف دينار تعويض
المصاريف القضائية على المدعى عليه.
بذا صدر هذا الحكم وأفصح به جهرا بالجلسة العلنية المنعقدة في التاريخ المذكور أعلاه. و انبثا
لذلك أمضى من قبل الرئيس المقرر و أمين الضبط.

أمين الضبط

الرئيس (ة) المقرر

نسخة عادية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

حكم

المحكمة الإدارية
الغرفة رقم: 01

رقم القضية: 12/002
رقم الملف: 00/000
جلسة يوم: 13/01

ان المحكمة الادارية
في الثامن والعشرون من شهر جانفي سنة الفين و ثلاثة عشر 2013
برئاسة السيد (ة) [REDACTED]
بعضوية السيد (ة): [REDACTED]
وبعضوية السيد(ة): [REDACTED]
وبمحضر السيد (ة): [REDACTED]
وبمساعدة السيد (ة): [REDACTED]

رئيسا
مستشارا
مستشارا موقرا
محافظ الدولة
امين الضبط

صدر الحكم الآتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 12/00256

بين:

1 (المدعي
العنوان: [REDACTED]
المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة): [REDACTED]

وبين

1 (المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بواسطة المدعي عليه
ممثلها القانوني مديرها مقرها [REDACTED] وبحضور السيد
محافظ الدولة
المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة): [REDACTED]

من جهة

من جهة ثاني

إن المحكمة الإدارية
في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2013/01/28
بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق
لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.
بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق
لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد
876، 884، 885، 888، 889، 896 منه.
بعد الاستماع إلى السيد(ة) [REDACTED] المقرر
في تلاوة تقريره(ها) المكتوب
بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) [REDACTED]
والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.
وبعد المداولة القانونية أصدر الحكم الآتي:

محافظ الدولة

رقم الجدول: 12/00
رقم الملف: 00/00

صفحة 1 من 6

الوقائع والاجراءات :

بموجب عريضة افتتاح دعوى إدارية مسجلة ومودعة بأمانة ضبط المحكمة بتاريخ 16-10-2012 تحت رقم 12-256 أقامت المدعية ~~موظفة الساكنة حي المجاهدين~~ ^{موظفة} المباشرة الخصام بواسطة دفاعها الأستاذ ~~مديرها~~ ^{مديرها} ضد المدعى عليها المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ~~بواسطة ممثلها القانوني مديرها~~ ^{بواسطة ممثلها القانوني مديرها} الكائن مقرها ~~بجانب~~ ^{بجانب} جاء فيها: أنه وعلى اثر تضامنها مع زميلتها في العمل وفي النقابة السيدة ~~مديرة~~ ^{مديرة} هذه الأخيرة والتي أثناء مزاولتها وظيفتها الاعتيادية تفاجأت بوجود كميات معتبرة (من لقاحات الأطفال منتهية الصلاحية معدة للحقن وعلى اثر حقن الأطفال الوافدين للعيادة بها للفترة ما بين 01-02-2012 إلى غاية 11-03-2012) سارت إلى تنبيه مسؤوليها المباشرين عن الأمر بالمراسلة المؤرخة في 08-03-2012 لاتخاذ الإجراءات اللازمة خاصة منها سحب كمية اللقاح التالف واستدراك التلقيح ومتابعة الأطفال الملقحين به وحال رفض المصادقة على إرسالها تقدمت به إلى مدير الصحة الولائي ورئيس دائرة بريان ~~باعتبارها~~ ^{باعتبارها} بتاريخ 21-03-2012 بموضوع: تذكير بالانضباط بعدم طرح موضوع اللقاح التالف لجهات غير ذات صلة والالتزام بإجراءات عقابية في غاية الصرامة. ثم تم مراسلتها باستفسار للرد بشأن الخوض في نفس القضية رغم غلق ملفها نهائيا من طرفه ومدير الصحة لولاية ~~بجانب~~ ^{بجانب} بتاريخ 09-04-2012 أنه وبعد فوات مدة أربعة أشهر أعلنت المدعى عليها في 27-05-2012 عن حملة استدراك للأطفال الملقحين بالتلقيح التالف وأنها تفاجأت بمقرر خصم رقم 147-2012 لمدة 26 يوم من راتبها على اعتبار أنها غائبة في حين أنها كانت مداومة الحضور والعمل اليومي بإقرار المراقب الطبي ~~بجانب~~ ^{بجانب} وبختم المؤسسة وكذا الطبيب ~~بجانب~~ ^{بجانب} طبية مسؤولة بالعيادة المتعددة الخدمات القصر القديم وبختم المؤسسة. وبالرغم من ذلك أصدرت المدعى عليها المقرر رقم 34-2012 القاضي بتوقيفها مدة لا تتجاوز (45 يوما) من توقيف راتبها كاملا عدا المنح العائلية وذلك إلى حين متولها أمام المجلس التأديبي للزمع بار تكايبها خطأ مهني من الدرجة الثالثة والثابت تجاوز مدة 45 يوما المحددة والتي تنتهي في 04-10-2012 إلا أنه وإلى غاية اليوم يتعمد المدعى عليه حرمانها من حق استئناف وظيفتها مما يعد إخلالا خطيرا بالقانون كما لم تبلغ بأي امتثال لأي مجلس تأديبي وهو ما يستوجب إلزامه بإعادة إدماجها. وإنها ضحية لاستغلال مسؤول المدعى عليها للسلطة الإدارية لإصدار قرارات تعسفية ضدها وكذا كونها عضو بالنقابة مما يؤكد بأن هذه القرارات معيبة لما يلي:

- 1- بعدم الاختصاص كون المدعى عليها غير مختصة بإصدار هذه القرارات كونها تؤول للسلطة التي لها صلاحية التعيين
- 2- مخالفة ركن الشكل والإجراءات بعدم احترام الأجال وحق الدفاع.
- 3- بمخالفة القانون لخلوها من أي استناد لنص من القانون وكذا بحرمانها جميع المرتب في حين ينص القانون على حقها في تقاضي نصف الراتب - المادة 173 من قانون الوظيفة العامة.
- 4- عيب انعدام السبب لثبوت عدم تغييب العارضة مطلقا عن عملها.
- 5- عيب الانحراف في استعمال السلطة إذ ما هي المصلحة المتوخاة من توقيف ممرضة ذات ضمير حي تقني عمرها في علاج المنات من أبناء الوطن، وعليه تلتزم في الشكل بقبول الدعوى. في الموضوع: الحكم بإلغاء مقرر الخصم رقم 147-2012 وكذا مقرر التوقيف رقم 34-2012 وما يترتب عنهما ومن ثم إلزام المدعى عليها بإعادة إدماجها بمنصب عملها وتثبيتها فيه مع استمرار دفع رواتبها من تاريخ توقيفها تعسفا وحتى إدماجها فعليا مع تعويضها عن جميع الأضرار اللاحقة بها ماديا ومعنويا بواقع مليون دينار. ~~بجانب~~ ^{بجانب} وبعد تكليف المدعية المدعى عليها بعريضة الدعوى ومرفقاتها تم فتح تحقيق القضية بتاريخ 19-11-2012 ردت المدعى عليها المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ~~بجانب~~ ^{بجانب} ممثلة بمديرها بواسطة دفاعها شركة المحاماة للأستاذين ~~بجانب~~ ^{بجانب}

رئيس دائرة بريان

حالة
حسب القانون

1/ - عن مسألة اللقاحات : أن المدعية تزعم وان اللقاحات فعلا منتهية الصلاحية استنادا الى مراسلة مديرية الصحة - وان الاستناد الى هذه المراسلة لا يعتبر إثباتا لعدم صلاحية اللقاح وذلك لكون التاريخ المذكور الناحية التقنية يعبر عن انتهاء صلاحية اللقاح بانتهاء شهر مارس كاملا أي بتاريخ 2012-03-31. أنه والأكثر من ذلك فقدم سحب هذه اللقاحات بتاريخ 2012-02-27- بعد ملاحظة تغيير طفيف في لونها يرتبط أساسا بخلل مفتعل في سلسلة التبريد وليس التخزين وعليه فان مسؤولية احترام سلسلة التبريد تقع على عاتق أعضاء فرقة التلقيح والتي كانت المدعية من ضمنها

2- عن مسألة غياب المدعية عن منصب عملها : أن المدعية تزعم وأنه لا وجود لأي قرار لتحويل المدعية عن منصب عملها إلا أنه بتاريخ 2012-06-03 تم توجيهها للعمل بالوحدة الصحية ~~بموجب~~ وقد علمت بمقرر التوجيه وعليها إثبات العكس. وأنه لا وجود لإسمها على القائمة الواردة في سجل العيادة المتعددة الخدمات بالقصر ~~الصحى~~ وأن الختم المستعمل في توريقه ليس ختم الإدارة بل هو ختم المصالح الصحية فقط. وبالتالي فان عيب انعدام السبب غير محقق في دعوى الحال.

03- عن مقرر الخصم لمدة 26 يوما أن المدعية لم تقم بتنفيذ قرار التوجيه للعمل بالوحدة الصحية ~~بموجب~~ بموجب توجيه داخلي رقم 2012-45 بتاريخ 2012-06-03. ووجهت لها اعدار للالتحاق بهذا المنصب وأنها في حالة غياب غير مبرر عن العمل كما قامت بتوجيه اعدار ثاني بتاريخ 2012-06-20 الا أنها بقيت غائبة عن منصب عملها الأمر الذي توكده حركة العمال لشهر جوان وجويلية وأوت. الأمر الذي يشكل خطأ من الدرجة الثالثة طبقا للمادة 180 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مما تم خصم 26 يوما من راتبها عملا بالمادة 207 من القانون المذكور أعلاه.

وأن المدعية تمارس عملها بالوحدة الصحية القاعدية ~~بموجب~~ وليس بالقصر ~~الصحى~~ وأن المراقب الطبي والطبيبة لا يمكن لهما ان يحلا محل الإدارة في إثبات الحضور من عدمه والأكثر من ذلك فان الطبيبة التي قدمت شهادتها لحضور المدعية في العيادة فإنها كانت في عطلة ابتداء من 2012-07-30 الى غاية 2012-08-26 فكيف انها تشهد بحضورها وهي نفسها غائبة حتى ان المراقب الطبي فإنه قد استغل منصبه واستعمل الختم الخاص بالإدارة لأغراض ليس لها صلة بعمله وان الإدارة تحتفظ بحقها في متابعتها.

04- عن مقرر التوقيف : انه نتيجة لرفض المدعية تنفيذ تعليمة سلمية تم توقيفها عن العمل لمدة 45 يوما وذلك لعرض ملفها على المجلس التأديبي. وأنه تم إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء بتاريخ 2012-09-24 وذلك بغرض إحالة المدعية الى المجلس التأديبي وفي نفس التاريخ تم توجيه استدعاء للمدعية من أجل الاطلاع على الملف التأديبي لجلسة 2012-10-15 أين صدر فيها قرار النقل الإجباري في حق المدعية وتم تبليغها بالقرار بتاريخ 2012-10-16. وان كافة الإجراءات تمت في الأجل المحددة بالمادة 166 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وان المدعية تزعم وان القرارات محل الدعوى تستوجب الإلغاء مستندة الى عدة عيوب:

01- عن عدم الاختصاص : ان المدير وبمقتضى القرار 495 المؤرخ في 2012-07-16 المتضمن تعيين ~~مدير~~ مديرا للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ~~بموجب~~ عليها وكذا بمقتضى أحكام المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 140-07 فان للمدير كامل صلاحيات التعيين. وبذلك فان عيب عدم الاختصاص منعدم في دعوى الحال مما يتعين رفضه.

02- عن انعدام السبب : ان هذا العيب ليس له أساس مما يتعين رفضه.

03- عن مخالفة الشكل والإجراءات : أن جميع الإجراءات خاصة بالمجلس التأديبي تمت في الاجال المنصوص عليها قانونا. وتم احترام كافة حقوق الدفاع في كافة المراحل من خلال استدعاء المدعية للاطلاع على ملفها التأديبي وكذا تبليغها بتاريخ الجلسة وتبليغها بقرار المجلس التأديبي. وبذلك فان هذا العيب منعدم في القرار محل الدعوى مما يتعين رفضه.

04- عن مخالفة القانون : ان المدعية استندت الى المادة 173 من القانون الأساسي للوظيفة

العمومية عن عقوبة مقرر الخصم فان هذه المادة تخص مرتكبي الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة . وإبها ارتكبت خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة في حين ان المادة المستند إليها لم يرد بها أي إشارة لهذا الصنف من الأخطاء والأكثر من ذلك فان الإجراء الخصم تم وفقا لمقتضيات المادة 207 من القانون السالف الذكر مما يجعل هذا العيب منعدم.

05- عن الانحراف في استعمال السلطة: ان للمدعى عليها اتخاذ أي إجراء من شأنه الحفاظ على المؤسسة وعلى حسن سير المرفق العام محترمة في ذلك كل القوانين والتشريعات. وأنها لو أرادت ان تضرب بها لما اكتفت بالقرار الذي أصدرته فقط. وبذلك فان هذا العيب منعدم في القرارات محل دعوى الحال. وبالإضافة الى ذلك فإنها تحاول ان تغطي على أخطائها تحت ستار النقابة لتبين انها مستهدفة على هذا الأساس. وعليه نلتزم رفض الدعوى لعدم التأسيس. بتاريخ 12-12-2012 ردت المدعية بان الثابت في مراسلة مدير الصحة الولائي الموجهة للمدعى عليها المؤرخة في 13-05-2012 تحت رقم 2012-1743 بان اللقاحات المستعملة فعلا منتهية الصلاحية وانه يتعين على المدعى عليها تنظيم حملة علاجية للأطفال الملحقين به سلفا.

وانه لا وجود لأي قرار بتحويلها ولم تتوصل بأي قرار تحويل ويخلو الملف مما يثبت ذلك. وأنه وعن الزعم بغيبائها فان السجل الرسمي للحضور وال مداومة يثبت حضورها وعملها الاعتيادي ومنه فعيب (انعدام السبب محقق) وان المقرر رقم 495 لا ينص على ان للمدير المؤسسة له سلطة التعيين فضلا على ذلك فالثابت ان مقرر الخصم صادر قبل صدوره ومنه فهو لم يكن مختصا لتحريك الدعوى التأديبية وعليه فعيب عدم الاختصاص محقق. وأنه لا أساس قانوني لمقرر توقيف العارضة مدة (45) يوم مع حرمانها جميع مرتبها ذلك ان التوقيف المنصوص عليه طبقا للعقوبة من الدرجة الثالثة محددة من أربعة أيام إلى ثمانية أيام طبقا للمادة 163 من قانون الوظيفة العامة وإذا كان مرتكب الخطأ من الدرجة الرابعة يستفيد من نصف راتبه مع المنح فعلى أي أساس قانوني تحرم ذو الخطأ الأدنى بإقرارها بانه من الدرجة الثالثة من جميع راتبها .

أما المادة 207 من قانون الوظيفة العامة فهي تتعلق بالخصم عن الغياب غير المبرر الأمر المنتفي لديها بثبوت حضورها كما سلف ومنه فعيب مخالفة القانون محقق. ان المدعى عليها باشرت تحريك الدعوى التأديبية حتى قبل تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء اذ انها لم تشكل الا بتاريخ 19-09-2012 أي بعد أكثر من ثلاثة أشهر من ارتكاب الخطأ التأديبي المزعوم في 08-05-2012 في حين ان القانون وطبقا لنص المادة 166 من نفس القانون يستلزم إخطارها في اجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ والاسقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الاجل الأمر المحقق في قضية الحال. فضلا على ذلك فقد خالفت المدعى عليها جميع الإجراءات المنصوص عليها بالموادك 167-172-168 من نفس القانون والمتعلقة بتبليغ العارضة بالخطأ المزعوم بالطريق القانوني وكذا حق اطلاعها على الملف التأديبي في اجل 15 يوم وكذا تبليغها قبل 15 يوم على الأقل قبل مثولها بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام وكذا حقها في الدفاع ومنه فعيب مخالفة ركن الشكل والإجراءات محقق.

ومن خلال ما سبق يتضح سوء نية المدعى عليها في استغلالها للسلطة الإدارية بافتعال متابعة تأديبية لإصدار قرارات معيبة ضدها كونها نقابية وخرقا للمصلحة العامة ومنه فعيب الانحراف في استعمال السلطة محقق وعليه تتمسك بسابق طلباتها والحكم ببطلان إجراءات المتابعة التأديبية وما ترتب عنها من عقوبة النقل الإجباري.

عند هذا الحد اعتبرت القضية مهياة للفصل فيها طبقا للقانون وأخطر الطرفين بتاريخ اختتام التحقيق وأعد المستشار المقرر تقريره وأحاله رفقة الملف أمام السيد محافظ الدولة لتقديم طلباته المكتوبة، والذي أبدى رأيه بتاريخ 13-01-2013 حول المسائل المطروحة بان الثابت من أوراق الملف وان المدعية تم توجيهها للعمل بوحدة الصحة القاعدية بموجب قرار داخلي رقم 12-45 وأنها لم تنفذ هذا القرار وظلت غائبة عن منصب عملها هذا ما يؤكد حركة العمال لشهر جوان وجويلية وسبتمبر ، أنه وكنتيجة لرفض المدعية تنفيذ قرار توجيهه تم توقيف

المدعية لمدة 45 يوم وذلك من أجل عرض ملفها على المجلس التأديبي، وبالنسبة للحلول المقترحة والطلبات؛ فإن الإجراءات المتخذة من طرف المدعى عليها كانت استناداً إلى نصوص قانونية سيما المادة (207 و166) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية وعليه فإن القرارات المتخذة من المدعى عليها سليمة وقانونية وخالية من أي عيب من عيوب المشروعية ومنه يلتزم رفض الدعوى لعدم التأسيس. وجدولت القضية للمرافعة لجلسة 28-01-2013 وأخطر الأطراف بتاريخ انعقادها وفيها تغيب الطرفين وبعد المرافعة وضعت في المداولة لآخر الجلسة ليفصل فيها بصدور الحكم التالي:

**** وعليه فإن المحكمة ****

بعد الاستماع للسيد ~~محمد~~ المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب.
بعد الاستماع لطلبات محافظ الدولة.
بعد الاطلاع على كافة أوراق ومستندات الملف.
بعد الاطلاع على المواد: 13-14-15-17-800-801-802-803-804-805-815 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
بعد الاطلاع على أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. لاسيما المواد: 162 - 163 - 166 - 167 - 168 - 169 - 172 - 180 منه.
بعد المداولة قانوناً.
في الشكل: حيث ان الدعوى جاءت مستوفية لكافة الأوضاع والأشكال القانونية المقررة مما يتعين قبولها شكلاً.
في الموضوع:- حيث أن الدعوى تهدف إلى إلغاء مقرر الخصم ومقرر التوقيف وما يترتب عنهما مع إعادة إدماج العارضة بمنصب عملها وتثبيتها فيه مع استمرار دفع رواتبها من تاريخ توقيفها تعسفاً لغاية إدماجها فعلياً مع التعويض عن جميع الأضرار المادية والمعنوية.
- حيث أن المدعية أسست طلباتها على مايلي:- أنها تفاجأت بوجود كميات معتبرة من لقاحات الأطفال منتهية الصلاحية معدة للحقن. فراسلت مسؤوليها لاتخاذ الإجراءات اللازمة إلا أنها قوبلت بالانضباط وعدم طرح موضوع اللقاح التالف لجهات غير ذات صلة.
- صدور قرار بالخصم لمدة 26 يوم من راتبها على اعتبار أنها غائبة
- صدور مقرر بتوقيفها مدة لا تتجاوز 45 يوم مع توقيف راتبها كاملاً عدا المنح العائلية وذلك لحين مثولها أمام المجلس التأديبي للزعم بارتكابها خطأ مهني من الدرجة الثالثة.
- ان هذه القرارات معيبة من حيث عدم الاختصاص -مخالفة ركن الشكل والإجراءات بعدم احترام الأجل وحق الدفاع - مخالفة القانون - عيب انعدام السبب لثبوت عدم تغييبها عن عملها - عيب الانحراف في استعمال السلطة.
وحيث دفعت المدعى عليها عن مسألة اللقاح بأنه لا وجود لأي لقاحات منتهية الصلاحية وان الأمر لا يعد كونه تغيراً طفيفاً في لون بعض القارورات. وأنها قامت بسحب الكمية كلها من التداول.
- وأنه وبالنسبة لمقرر الخصم لمدة 26 يوم فإنه بتاريخ 03-06-2012 تم التوجيه المدعية للعمل بالعيادة المتعددة الخدمات ~~بمحافظة~~ وقاعة العلاج ~~بمحافظة~~ بموجب توجيه داخلي. وأنها لم تقم بتنفيذ قرار توجيه. رغم اعدارها مرتين عن طريق المحضر القضائي.
- عن مقرر التوقيف: انه وكنتييجة لرفض المدعية تنفيذ تعليمة سلمية تم توقيف المدعية عن العمل لمدة 45 يوم وذلك لأجل عرض ملفها على المجلس التأديبي. محترمة كافة الإجراءات القانونية لغاية صدور قرار المجلس التأديبي القاضي بالنقل الإجباري وتبليغها به .
- عن عدم الاختصاص وانعدام التسبب ومخالفة الشكل والإجراءات ومخالفة القانون والانحراف في استعمال السلطة منعدمة في القرارات محل دعوى الحال.
وحيث ان طالبات السيد محافظ الدولة الشفوية جاءت مطابقة لطلباته المكتوبة والرامية لرفض الدعوى.
وحيث يتبين من مجمل أوراق الملف ان المدعية الحالية تم تبليغها بالتوجه للعمل بمصلحة

(الأمومة و الطفولة بالعبادة المتعددة الخدمات) وقاعة العلاج بموجب مقرر توجيه داخلي تحت رقم 2012/17 بعد ان كانت تعمل بصفتها ممرضة للصحة العموم بعبادة القصر القديم

وحيث ان المدعية لم تلتحق بالمكان الموجهة اليه مما تم اذارها مرتين عن طريق المحضر الفصائي بتاريخ 2012/05/17 و 2012/06/06 /لالتحاق بمنصب عملها المحدد في مقرر التوجيه الداخلي إلا انها بقت غائبة عن منصب عملها الأمر الذي جعل ممثل المدعى عليها يصدر مقرر بحصم 28 يوم من راتبها.

و نتيجة لرفض المدعية تنفيذ تعليمة سلمية تم توظيفها عن العمل لمدة 45 يوم بموجب مقرر التوظيف صاندر بتاريخ 2012-09-03 تحت رقم 2012-034 لعرض ملفها على المجلس التأديبي.

أنة تم إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء بفرض إحالة المدعية إلى المجلس التأديبي مع استدعائها من أجل الإطلاع على الملف التأديبي. وتم استدعائها أمام المجلس التأديبي في الجلس المحددة بتاريخ 2012-10-15.

-انه تم صدور قرار النقل الإجباري في حق المدعية إثر عقد جلسة للمجلس التأديبي بتاريخ 5 2012-10-16 وبلغت به بتاريخ 2012-10-16.

وحيث انه ومن المقرر قانونا وطبقا للمادة 180 الفقرة الثالثة من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية انه تعتبر على وجه الخصوص ،أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف :- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

-وبقضية الحال فان رفض المدعية تنفيذ مقرر التوجيه الداخلي المحرر بتاريخ 2012-05-08 تحت رقم 2012-17 المتضمن إلتحاقها بعبادة المتعددة الخدمات وقاعة العلا ابتداء من 2012-06-05 وبقائها بعبادة القصر (بعد خطأ من الدرجة الثالثة) وحيث ان الإجراءات التي قام بها ممثل المدعى عليها في مواجهة المدعية كانت إجراءات سلمية وشريعة طبقا لنصوص المواد 165 الفقرة الثانية و 166 - 167-168-169 من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

وحيث خلص للمحكمة ان جميع الضمانات المقررة قانونا في الباب السابع الخاص بالنظام التأديبي من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.احترمت في مواجهة المدعية وحيث ان دفع المدعية المتعلق بنجاوز المدعى عليها السلطة بسبب عضويتها بالنقابة مردود عليها إذ ان الخطأ الثابت في حقها المذكور أعلاه - امتناعها عن تنفيذ مقرر التحويل - لا يدخل ضمن الأعمال النقابية وأن قرار المدعى عليها محل الطعن سليم ومؤسس قانونا مما يتعين رفض هذا الدفع لعدم التأسيس.وفقا للمادة 52 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وحيث ان المصاريف القضائية يتحملها خاسر الدعوى طبقا للمادة 419 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

** لهذه الأسباب **

تقرر المحكمة - حال فصلها في القضايا الإدارية العادية - علنيا حضوريا و ابتدائيا . في الشكل : قبول الدعوى

في الموضوع : رفضها لعدم التأسيس و تحميل المدعية بالمصاريف القضائية بذا صدر هذا الحكم و أفسح به جها بالجلسة العلنية المنعقدة في التاريخ المذكور أعلاه . و إثباتا لذلك أمضى من قبل الرئيس و المستشار المقرر و أمين الضبط

أمين الضبط

المستشار المقرر

الرئيس(ة)

الفهارس العامة

فهرس الآيات القرآنية:

1. قال الله تعالى: ﴿ إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا ﴾ [سورة التوبة: 60]، ص 11.
2. قال الله تعالى: ﴿ وَ نُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتُضِعُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلُهُمْ أُيَمَةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ ﴾ [القصص: 05] ص 30.

فهرس الأحاديث النبوية:

1. قال النبي □: « مَنْ وُلِّيَّ مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا... فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ » ص 11.
2. قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: « مَا بَأَلَ الْعَامِلِأَيُّهُدَى إِلَيْهِ أَمْ لَا.. » ص 12.
3. « مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًافَلْيَكْتَسِبْ مَسْكِنًا » ص 12.
4. « وَبَخَّ أَحَدُ عُمَّالِهِ ثُمَّ لَامَ وَوَبَخَ سَلْمَةَ وَرَسُولَهُ» ص 28.
5. « أَنَّهُ أَنْفَدَ جَيْشًا مِنْ الْحَرِيرِ وَالذِّيَابِ» ص 28.
6. « اتَّخَذَ دَرَّةً يَضْرِبُ بِهَا مَنْ يَسْتَحِقُّ الضَّرْبَ أَلَا تَلْبَسُ رَقِيقًا وَلَا تَرْكَبُ بَرْدُونًا» ص 29.
7. « مَا حَدَّثَ فِي عَهْدِ الْخَلِيفَةِ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ .. وَوَلَّى أَبَا مُوسَى الْأَشْعَرِيَّ بَدَلًا مِنْهُ » ص 29.
8. « يَا أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْ أَهْلَ الْبَصْرَةَ قَدْ أَكَلَهُمْ وَوَلَّى زِيَادَ ابْنَ أَبِي سَفْيَانَ مَكَانَهُ » ص 30.

فهرس الأعلام المترجم لهم:

1. الشيخ العلامة عبد الحي الكتائي ص 12.
2. عمار بن ياسر ص 30.

3. معاوية ابن أبي سفيان.....30.



المصادر و المراجع

المصادر:

*القرآن الكريم برواية ورش عن نافع.

*كتب الأحاديث النبوية و السنن.

المراجع :

1) باللغة العربية:

أولاً: الكتب و المؤلفات:

1. أحمد فتحي البهنسي، العقوبة في الفقه الإسلامي، دار الشروق، ط5، القاهرة، 1983م.
2. بلورنة حسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د ط، الجزائر، 2019م.
3. بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية على ضوء القانون رقم 08-09 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13، ج1، ط1، جميع الحقوق محفوظة، الجزائر، 2022م.
4. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018م.
5. جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، د ط، دار كنوز الانتاج للنشر والتوزيع، الجزائر، 1442هـ-2021م.
6. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية (الدعوى وطرق الطعن الإدارية)، ج2، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013م.

7. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، د س.
8. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013م
10. سليمان سليم بطارسة، الوظيفة العامة النظرية والتطبيق دراسة مقارنة، أستاذ في جامعة عمان العربية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، جميع الحقوق محفوظة للناسر، الأردن، 1438هـ-2017م.
11. عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر(دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين)، ط1، مطبعة مزوار للمطبوعات، الجزائر، 2011م.
12. عبد السلام ابن تيمية، السياسة الشرعية في إصلاح الرّاعي والرّعيّة، ط1، دار عالم الفوائد للنشر والتوزيع، دمشق، 1418هـ.
13. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة في التشريع الجزائري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، د س.
14. عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012م.
15. عبد المنعم حمدي، ديوان المظالم نشأته وتطوره واختصاصاته مقارنا بالنّظم القضائية الحديثة، ط1، دار الشروق، جميع الحقوق محفوظة، 1403هـ-1983م.
16. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، د ط، دار الفكر العربي، القاهرة، 1970م.
17. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري(دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 1436هـ-2017م.

18. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الادارية)، أستاذ في القانون العام، جامعة الجزائر، ج2، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2014م.
19. علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري (وسائل الإدارة)، ج2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تبسة، د ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012م.
20. فؤاد العطار، القضاء الاداري، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة، 1968م.
21. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، أستاذ محاضر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة قلمة، ط3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006م.
22. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، أستاذ القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، د ط، الإسكندرية، 2000م.
23. مازن ليلو راضي، القانون الإداري(الوظيفة العامة)، أستاذ القانون العام، ط3، جميع الحقوق محفوظة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008م.
24. محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية، أستاذ القانون الإداري، كلية الحقوق، جامعة عنابة، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2002م.
25. محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري(الوظيفة العامة)، أستاذ القانون العام، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، ط1، دار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003م.
26. محمد عبد الحميد أبو زيد، القانون الإداري، ط2، مطبعة العشري، دبي، 2006م.
27. نواف كنعان، القانون الإداري(الوظيفة العامة)، ج2، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، د ط، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، 2007م.

ثانياً: أطروحات الدكتوراه والماجستير:

1. د/ مختار عيسى سليمان مصطفى، الوظيفة العامة في الفقه الإسلامي، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الفقه وأصوله، كلية الدراسات العليا، جامعة الأردن، 1998م.
2. د/ خليل محمد نصار، تأديب الموظفين في الفقه الإسلامي وتطبيقاته في النظام السعودي، رسالة لنيل درجة الماجستير، جامعة الملك سعود، كلية الدراسات العليا، شعبة الفقه وأصوله، 1420هـ.
3. سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015م.

ثالثاً: المجالات:

1. إسماعيل حفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية، 6، 2015م.
2. أحمد، التظلم الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة دمشق، م 29، ع 3، 2013 م.
3. دهمه مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، أستاذ متعاقد، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية (الجزائر)، مجلة الحقوق والحريات، م6، ع2، 2020م.
4. الدهمة مروان - باهي هشام، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، جامعة ورقلة، الجزائر، 2019م.
5. عبد الإله محمد علي سميران، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة للدراسات القانونية، كلية القانون، جامعة الزيتونة الأردنية، م 3، الأردن، 2022 م.
6. حازم محمد الجمالي، الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، كلية القانون، ج1، 2016م.

7. عبد اللطيف رزايقية، دعاوى القضاء الكامل وتطبيقاتها في النظام القانوني الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أم البواقي، 2020/2019م.
8. بن عيشة عبد الحميد، طرق الطعن في المواد الإدارية وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، أستاذ محاضر كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2018م.
9. علاء ابراهيم محمد حسين، اعتراض الغير الخارج عن الخصومة، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية ، ع4، 2015م.
10. دليل النظام التأديبي للموظف العام، مفتشية الوظيفة العمومية، سلسلة مواضيع حول الوظيفة العمومية، غليزان، 2019م.

رابعا: القوانين التشريعية و التنظيمية:

1. دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-1 المؤرخ في 06 مارس 2016 م ، الجريدة الرسمية، ع 14، الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016 م.
2. القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429هـ/25 فبراير 2008م، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية، ع21.
3. المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية، ع 13.
4. المرسوم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984م، المتعلق باختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها من المرسوم 99-90 المؤرخ في 27 مارس 1990، يتضمن تعيين مجلس الادارة لمركز

الدراسات الهندسية والخبرة المالية، الجريدة الرسمية، ع 13 وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، ع 03، 1404هـ / 1984م.

5. الأمر 03-06 المؤرخ في 16 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، ع 46، 2006 م.

6. الأمر 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، ع 46، 1966 م.

خامسا: المواقع الإلكترونية:

1. أبو نعيم الأصبهاني، معرفة الصحابة، دار الوطن، ط1، ج4، 14:30/06/02 مساءً، موقع ويكيبيديا: <https://ar.m.wikipedia.org>

2. محمد آل رحاب، اجازة منظومة من العلامة جمال الدين القاسمي " للعلامة محمد عبد الحي الكتاني و أولاده"، 2023/06/02، 23:00 مساءً، شبكة الألوكة: <https://www.alukah.net>

2) المراجع باللغة الانجليزية:

1. Dr.Berrouk Lye's, Disciplinary Guarantees For A Public Employee In Algerian Legislation, Jurisprudence Journal, University Of 8 May Guelma, Vol 12, 2020.

فہرس

مقدمة.....	ص: أ- و.
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والعقوبات التأديبية.....	09
المبحث الأول: تعريف الموظف العام وطبيعة علاقته بالإدارة.....	10
المطلب الأول: تعريف الموظف العام.....	10
الفرع الأول: تعريف الموظف لغةً و اصطلاحًا.....	10
الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في الفقه الإسلامي.....	11-12
الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في القانون الجزائري.....	13-14
المطلب الثاني : تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة.....	14
الفرع الأول: النظرية التعاقدية.....	15-18
الفرع الثاني: النظرية التنظيمية اللائحية.....	18
موقف المشرع الجزائري من النظريتين.....	19
المبحث الثاني: ماهية العقوبات التأديبية.....	20
المطلب الأول: تعريف العقوبات التأديبية.....	20
الفرع الأول: تعريف العقوبات التأديبية لغةً و اصطلاحًا.....	20
الفرع الثاني: تعريف العقوبات التأديبية في الفقه الاسلامي.....	21
الفرع الثالث: تعريف العقوبات التأديبية في القانون الجزائري.....	21-22

- المطلب الثاني: خصائص ومبادئ العقوبات التأديبية.....22
- الفرع الأول: خصائص العقوبات التأديبية.....22-23
- الفرع الثاني: مبادئ العقوبات التأديبية.....23
- أولاً: مبدأ شرعية العقوبة.....23
- ثانياً: مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ.....24
- ثالثاً: مبدأ عدم رجعية العقوبة.....25
- رابعاً: مبدأ وحدة العقوبة.....25
- خامساً: مبدأ شخصية العقوبة.....26
- سادساً: مبدأ المساواة في العقوبة.....26-27
- المطلب الثالث : تصنيف العقوبات التأديبية.....28
- الفرع الأول: أصناف العقوبات التأديبية في الفقه الإسلامي.....28
- أولاً: اللوم (التوبيخ).....28
- ثانياً : الإنذار.....29
- ثالثاً: العزل من الوظيفة.....30
- المطلب الثاني: أصناف العقوبات التأديبية في القانون الجزائري.....31
- الفرع الأول: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية.....32
- الفرع الثاني: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة.....33

- الفصل الثاني: السلطة المختصة بتوقيع العقوبات وإجراءات تأديب الموظف والضمانات المقررة.....35
- المبحث الأول: السلطة المختصة بتوقيع العقوبات و إجراءات تأديب الموظف.....35
- المطلب الأول: السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية.....36
- الفرع الأول: السلطة التي لها صلاحية التعيين.....36-37
- الفرع الثاني: اللجنة المتساوية الأعضاء.....37-38
- المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف.....39
- الفرع الأول: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية.....39
- الفرع الثاني: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة.....40-42
- المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف.....43
- المطلب الأول: الضمانات السابقة.....43
- الفرع الأول: اعلام الموظف بالتهم، حق اطلاع، اجراء التحقيق.....43-45
- الفرع الثاني: حق الدفاع، تسبب القرار الإداري.....45-46
- المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة.....46
- الفرع الأول: التظلم الإداري.....47
- الفرع الثاني: التظلم القضائي.....48
- الفصل الثالث: الدعاوى الإدارية وطرق الطعن فيها و رد الاعتبار.....50

- المبحث الأول: الدعاوى الإدارية.....50
- المطلب الأول: ماهية الدعاوى الإدارية.....51
- الفرع الأول: التعريف.....51-52
- الفرع الثاني: الخصائص.....52-53
- المطلب الثاني: تصنيف الدعاوى الإدارية.....54-55
- الفرع الأول: دعوى الإلغاء.....56
- أولاً: التعريف.....56
- ثانياً: الخصائص.....56
- ثالثاً: شروط قبول دعوى الإلغاء.....57-61
- رابعاً: حالات رفع دعوى الإلغاء.....61-64
- خامساً: الإجراءات القضائية في دعوى الإلغاء.....64-66
- الفرع الثاني: دعوى التفسير.....66
- أولاً: التعريف.....66
- ثانياً: شروط قبول دعوى التفسير.....66-67
- الفرع الثالث: دعوى القضاء الكامل.....67
- أولاً: التعريف.....67
- ثانياً: إجراءات تسوية القضاء الكامل.....67-68

- المبحث الثاني: طرق الطعن في الأحكام الإدارية.....69
- المطلب الأول: ماهية الطعن الإداري.....69
- الفرع الأول: تعريف الطعن الإداري.....69
- الفرع الثاني: الفرق بين الطعن الإداري والدعاوى الإدارية.....69-70
- المطلب الثاني: تصنيف طرق الطعن الإداري.....70
- الفرع الأول: طرق الطعن العادية.....70
- أ) الإستئناف.....70-72
- ب) المعارضة.....72-73
- الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية.....74
- أ) النقض الإداري.....74-77
- ب) إلتماس إعادة النظر.....76-77
- ج) اعتراض الغير خارج الخصومة.....77-78
- المبحث الثالث: رد الاعتبار في العقوبات التأديبية.....79
- المطلب الأول: رد الاعتبار في العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية.....79-80
- المطلب الثاني: رد الاعتبار في العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية والثالثة.....80-81
- خاتمة.....83-84
- التوصيات.....85

الملاحق.....	87-96.
الفهارس العامة.....	98.
فهرس الآيات القرآنية.....	98.
فهرس الأحاديث.....	98.
فهرس الأعلام المترجم لهم.....	98.
المصادر و المراجع.....	105-110.
فهرس المحتويات العام.....	112-117.
ملّخص الدراسة.....	118.

تعالج هذه الدراسة موضوعاً هاماً من مواضيع الوظيفة العامة تتمثل في تأديب الموظف تحت عنوان: "

العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام دراسة مقارنة ".

حاولت التطرق في هذه الدراسة بداية بإبراز العقوبات التأديبية وتصنيفاتها وإجراءاتها والضمانات المقررة

لحماية الموظف، وُصُولاً إلى كيفية رفع الدعاوى وطرق الطعن فيها، فالمرجع الجزائري وضع جملة من

القواعد لاتخاذها ومراعاتها، و لضمان حقوق الموظف العام وجب عليه القيام برفع الدعاوى أمام

المحكمة الإدارية للمطالبة بحقه وحمايته من تعسف الإدارة.

وبهذا العقوبات التأديبية تُعدُّ بمثابة الجزاء الذي يُمسُّ الموظف العام في حياته المهنية عند ارتكابه بخطأ

مهني أو في حالة الإخلال بواجباته المهنية، فتُعدُّ وسيلة السلطة الإدارية لضمان واحترام القواعد القانونية

و تحقيق السير المنتظم والفعال للمرافق العامة.

Study summary :

The This study deals with an important topic of public office, which is discipline public employee under the title: "Disciplinary penalties imposed on the public employee, a comparative study."

In this study, I tried to address the beginning by highlighting the disciplinary sanctions, their classifications, procedures, and guarantees. Decided to protect the employee, down to how to file lawsuits and ways to challenge them, the Algerian legislator has set a number of rules to be taken and observed, and to ensure the rights of the employee, he must file lawsuits before. The Administrative Court to claim his right and protect him from the abuse of the administration. Thus, disciplinary penalties are considered as the penalty that affects the public employee in his professional life when he commits a professional error or in the event of a

breach of his professional duties, so it is considered a means of the administrative authority to ensure and respect the legal rules and achieve the regular and effective functioning of public utilities.