



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة ابن خلدون - تيارت -  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
ملحقة قصر الشلالة



مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في القانون الإداري  
الموسومة ب:

## الأخطاء التأديبية الجسيمة للموظف العام

تحت إشراف الأستاذ:

قعموسي هواري

إعداد الطالبتين:

❖ بغداد فتيحة

❖ قحدون حسيبة شهرزاد

لجنة المناقشة

د/ عليان بوزيان \_\_\_\_\_ رئيسا

أ/ قعموسي هواري \_\_\_\_\_ مشرفا مقرر

أ/ عيشوية عمار \_\_\_\_\_ عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2021/2022



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة ابن خلدون - تيارت -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
ملحقة قصر الشلالة



مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في القانون الإداري  
الموسومة ب:

## الأخطاء التأديبية الجسيمة للموظف العام

تحت إشراف الأستاذ:

قعموسي هواري

إعداد الطالبتين:

❖ بغداد فتيحة

❖ قحدون حسيبة شهرزاد

لجنة المناقشة

د/ عليان بوزيان رئيسا

أ/ قعموسي هواري مشرفا مقرر

أ/ عيشوبة عمار عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ  
وَالَّذِي جَعَلَ مِنَ  
النَّارِ سَمُوكًا  
وَالَّذِي جَعَلَ  
الْبُرُوجَ كَأَلْوَانٍ  
مُتَنَوِّعَاتٍ  
وَالَّذِي يَخْتَفِئُ  
بِالنَّجْمِ اللَّائِي  
تُفَوِّقُ السَّمَوَاتِ  
وَالْأَرْضَ وَهُوَ  
الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
جَعَلَ الْقُرْآنَ  
عَرَبِيًّا مُبِينًا  
وَالَّذِي يَخْتَفِئُ  
بِالنَّجْمِ اللَّائِي  
تُفَوِّقُ السَّمَوَاتِ  
وَالْأَرْضَ وَهُوَ  
الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

# كلمة شكر

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ... ولا تطيب الجنة إلا برويتك ... الله جل جلاله.

إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة... ونصح الأمة وكشف الغمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، أرسله بقرآنه المبين فعلمنا ما لم نعلم وحثنا على طلب العلم أينما وجد ، فالحمد لله على توفيقه وعونه لإمدادنا بالقوة على إنجاز هذا العمل المتواضع .

كما نتقدم بجزيل الشكر وعظيم العرفان للأستاذ الفاضل الذي أشرف علينا أثناء إنجاز هذا العمل " قعموسي هواري " والذي لم يتوانى لحظة في مد يد العون و النصح و التوجيه .

ولا يفوتنا الشكر لكل أساتذتنا الكرام الأفاضل الذين أشرفوا على تعليمنا طيلة مشوارنا الدراسي وعلى نسانحهم القيمة التي لم يبخلوا علينا بها و هذا لإيصالنا إلى أعلى المراتب العلمية.

فلكم منا جميعا جزيل الشكر والعرفان والتقدير تقبلوه منا مع فائق الإحترام .

من طالبتي قسم الحقوق والعلوم السياسية

الثانية ماستر قانون إداري

دورة 2022/2021

# إهداء

إليك يا من أحمل اسمه بكل فخر، يا من أفتقده ويرتعش قلبي لذكره أبي الغالي رحمه الله وتغمده برحمته الواسعة وأسكنه بجوار خير الأنام سيدنا محمد صل الله عليه وسلم .

إلى ينبوع الحنان، التي لا شغل لها إلا أن تسهر علي واحتنا و أن ترانا من أفضل الناس ذكرا و علما، أمي الحبيبة حفظها الله لي من كل سوء.

إلى من لم يبخلوا علي بالدعم المادي و المعنوي المتواصل أفراد أسرتي الحبيبة : ميلود وزوجته، خضراء وزوجها ، كلثوم و زوجها ، صباح، مليكة، كمال المختار وزوجته، أمال ، أيمن ، ندى ، رضوان ، إيناس .

إلى من تذوقتك مع من أجمل اللحظات إلى من جعل من الله أخواتي بالله إلى من أحببت من في الله صديقاتي: قيرع خيرة ، قليل أمينة ، عباس كريمة ، محقون حفصة .

إلى من قدمت لي كل الدعم والسند طيلة مشواري الدراسي فكانت لي نعم الأخوة و الصديقة والزميلة شريكتي في هذا العمل : قعدون حسينة شمرزاد .

إلى كل زملائي في العمل من قدموا لي جميع وسائل الدعم و التشجيع وعلى رأسهم: قدور شريفه فوضيل . زخافه محمد علي .

إلى براعم عائلتي : زكرياء ، أسماء ، إسماعيل ، إسلام ، ياسين ، يونس ، فراس سراج .

إلى زملائي طلبة الحقوق السنة الثانية ماستر تخصص قانون إداري

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي هذا .

فتيحة بغداد

# إهداء

أهدي ثمار جهدي هذا :

إلى والدي العزيزين ، الذين سهرنا من أجل تربيته و بذلا من الجهد من أجل رعايته  
والنشاط على البذل والعطاء ، وحب العلم ، والعمل بإخلاص و تفاني من أجل الوصول إلى  
المدفء المنشود

إلى رفيق دربي و سندي في هذه الحياة إلى من أستمد طاقتي و مثابرتي من خلال  
دعمه الدائم لي زوجي الحبيب لوجاه سفیان أدامه الله تاجا يرصع أيامي ويجملها .  
ولا أنسى فضل أسرتي الذين لم يبخلوا عليا بدعمهم المادي و المعنوي و بتوفير الجو  
الدراسي الملائم من أجل بذل المزيد من العطاء وهم : أختي حنان وزوجها الكريم بشير وأخي  
الحبيب علاء .

كما لا أنسى ذكر براعم العائلة: محمد، حسام، جواد.

إلى من أعتبرهم فردا من أفراد أسرتي أختوتي في الله وأصدقائي الغوالي وزملائي  
في العمل من كانوا ذخرا لي في السراء و الضراء وهم: قيرغ خيرة ،قدور شريفه فوضيل .  
بغداد فتيحة ، العبدوني إبتسام .

وكل من عرفتهم وعرفوني من قريب أو بعيد

إليهم جميعا أهدي هذا البحث

حسيبة شهرزاد قهدون

مقدمة

## مقدمة

يعتبر نشوء علاقة العمل وانتهاؤها و أسباب ذلك، من المسائل التي اهتمت بتنظيمها التشريعات العمالية<sup>1</sup>. علاقة الموظف بالوظيفة<sup>2</sup>. علاقة أساسية تحكمها عددا من الحقوق و تفرض عليه بالمقابل مجموعة من الواجبات، ومن أجل فرض احترامها من قبل الموظف كان لزاما سن النظام التأديبي، و الحكمة من وضعه جاء من أجل إصلاح و تقويم السلوك الإداري للموظف من خلال العقوبات التأديبية ومن جانب آخر المحافظة على كيان الوظيفة و حفظ هيبتها ضمانا لحسن سيرها، يعتبر التأديب الضمانة الفعالة لإحترام الموظف لواجباته الوظيفية<sup>3</sup>، وكل تجاوز للضوابط أو تزايد أو استبداد ينبغي رفضه<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> بوخالفة حدة، الخطأ الجسيم في إنهاء العلاقة العمالية، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية، المجلد 4، العدد3، المركز الجامعي بريكة، ص176.

<sup>2</sup> يختلف تعريف الوظيفة العمومية باختلاف الأنظمة القانونية فهي تعتبر في الإسلام مسؤولية وتكليف من ولي الأمر رعاية للدولة الإسلامية و خدمة لجمهور المسلمين. فؤاد محمود معوض، أديب الموظف العام في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2006، ص41.

؛ عرف الفقيه موريس هوريو بأنه : " كل من يشغل وظيفة في الكادر الدائم في إحدى المصالح العامة التي تديرها الدولة سواء كان نائباً عن السلطة العامة أو مستخدماً أو عاملاً أو مساعد"، العيفاوي صبرينة، مجلة القانون و العلوم السياسية، المجلد 4، عدد2، 2018، ص233.

؛ وعرفته محكمة النقض المصرية على أنه " هو صورة من صور الخطأ الفاحش ينبئ عن انحراف مرتكبه عن السلوك المؤلف و المعقول للموظف العادي في مثل ظروفه، و قوامه تصرف إرادي خاطئ يؤدي إلى نتيجة ضارة توقعها الفاعل أو كان عليه أن يتوقعها ولكنه لا يقبل إحداثها ولم يقبل وقوعها و السلوك المعقول للموظف العادي تحكمه الحياة الاجتماعية و البيئة و العرف و مألوف الناس في اعدالهم و طبيعة مهنتهم و ظروفها، فان قعد عن بذل القدر الذي يبذله أكثر الناس تهاونا في أمور نفسه كان تصرفه خطأ جسيماً"، فوزية عبد الستار، النظرية العامة للخطأ غير العمدي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي القاهرة 1977، ص114.

؛ و بالرجوع إلى الأمر 06-03 المؤرخ في 25 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المادة 4 منه قد حصر مفهوم الموظف في " كل عون معين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري".

<sup>3</sup> تواف كنعان، القانون الإداري، ج 2، الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2005، ص146.

<sup>4</sup> محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2001، ص113.





سعت الدولة إلى مباشرة عملية إصلاحات شاملة هدفها إقامة هياكل إدارية، خاصة و أن قطاع الوظيفة مرتبط كلياً بالنظام الإقتصادي للبلد، فكان أول قانون للوظيفة العمومية الصادر الأمر

رقم 66-133. المؤرخ في 02 جوان 1966 ( الملغى)<sup>1</sup>، و الذي حددت بموجبه المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية، ما دام العمل شرط أساسي للتنمية الإقتصادية والإجتماعية صدر القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل ( الملغى ) ما يلاحظ على أن هذا القانون لم يفرق بين الموظف و العامل<sup>2</sup>، ثم المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، كما يحدد القواعد القانونية التي تنطبق على العمال الذين يمارسون عملهم في المؤسسات و الإدارات العمومية.

مع التحولات العميقة السياسية والإقتصادية والإجتماعية التي عرفتها البلاد صدر الأمر رقم 06-03 مؤرخ 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>3</sup>، يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، و أخيراً المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 و المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف<sup>4</sup>، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد الشروط و الكيفيات المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، وضمانة للموظف من تعسف الإدارة المستخدمة تم إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان

---

<sup>1</sup> الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ( الملغى)، الجريدة الرسمية العدد 44، الصادر بتاريخ 08 يونيو 1966.

<sup>2</sup> القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ( الملغى )، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة في 08 أوت 1978.

<sup>3</sup> أمر رقم 06-03 مؤرخ 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 صادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 و المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية، العدد 77، صادرة في 20 ديسمبر 2020.

التقنية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 المؤرخ في 25 جويلية 2020<sup>1</sup> و الذي رسخ مبادئ العدالة و المشروعية، و فعل أسس التشاور مع الإدارة.

## أهمية الموضوع

ونظرا لأهمية الوظيفة العمومية في حياة المواطنين كان لابد من الإهتمام بالموظف، هو أداة الدولة في تحقيق أهدافها و تنفيذ قوانينها و لوائحها وواجهة الإدارة مع الجمهور وتمثيلها في كافة أنشطتها ووسيلتها المثلى في مساندة خطى التقدم و التطور فهو مرآة الدولة، فإذا تعرض الموظف للمساءلة التأديبية، فالعقوبة تصب في قالب استمرارية الوظيفة العامة و تحقيق الأهداف العامة من جهة، وله مجموعة من الضمانات تضمن له عدم تعسف الإدارة من جهة أخرى.

## سبب إختيار الموضوع

دراسة الأخطاء التأديبية الجسيمة يعود لأسباب ذاتية تكمن في ارتباطه بمجال الوظيفة العمومية و بتحديد ما يتعلق بالواجبات الوظيفية و حصر الأخطاء التأديبية و الموازنة بينها وبين العقوبة المقررة لها، أما الأسباب الموضوعية فتكمن في إثراء المكتبة ببحوث في مجال الوظيفة العامة.

## إشكالية البحث

لردع الموظف المخالف للتشريع الوظيفي، أقر المشرع الجزائري للإدارة الحق في إلحاق العقوبة التأديبية وفق المبادئ الدستورية و المشروعية فهل وفق المشرع عند إقراره العقوبة التأديبية على الموظف العام عند ارتكابه الخطأ بين الملائمة و التناسب أي توافق التصرف مع محله؟

ويندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية:

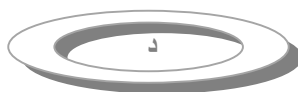
- ما هي حدود الرقابة القضائية على الأعمال الإدارية في مجال العقوبة التأديبية؟
- رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرار التأديبي؟

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 المؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية المساوية للأعضاء و لجان الطعن و لجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 44، صادرة في 25 جويلية 2020.

## المنهج المتبع

المنهج الذي اتبعناه هو المنهج الوصفي و التحليلي الذي يعتمد على تحليل واقعي يربط بين التشخيص و الواقع، فبعد جمع الحقائق و المعلومات يتم توظيف العلاقات المكونة للموضوع، كما تعتبر هذه المناهج أمرا ضروريا لتحليل و مقارنة موقف كل من الإدارة و القضاء و دوره في رقابة التناسب على القرارات التأديبية.

وسعيا منا للإحاطة الشاملة سأعالج هذا الموضوع من خلال مذكرتنا هذه و الموسومة ب " الأخطاء التأديبية الجسيمة للموظف العام" و التي سنتحدث فيها عن ماهية الخطأ التأديبي في الفصل الأول والذي به مبحثين الأول يتحدث عن مفهوم الخطأ التأديبي، تعريفه، في التشريع، وفي القضاء وفي الفقه، والأخطاء التأديبية، وفي المبحث الثاني يتحدث عن العقوبات التأديبية و الضمانات المقررة للموظف، و تصنيف الأخطاء التأديبية و العقوبة المقررة لها و الضمانات المقررة للموظف، أما الفصل الثاني فيتطرق للطعن الإداري والقضائي في القرارات الإدارية التأديبية والذي به مبحثين، الأول يختص بالطعن الإداري بالنسبة للقرارات التأديبية من حيث ماهية التظلم الإداري وتعريفه وأنواعه وكذا شروطه وآثاره، أما الثاني فيختص بالطعن القضائي في القرار الإداري المتعلق بالعقوبة التأديبية والطعن أمام الجهة القضائية المختصة، واختصاصاتها وأجال الطعن وكذا الطعن أمام مجلس الدولة وأجاله.



# الفصل الأول

## الفصل الأول: ماهية الخطأ التأديبي

عمد المشرع إلى تنظيم التأديب قانوناً باعتباره الضمانة الفعالة لإحترام الموظف لواجباته الوظيفية، وحفاظاً على حسن سير المرافق العامة وبالتالي فإن كل إخلال بهذه الواجبات يعد خطأ وظيفي يستوجب عقوبة تأديبية مناسبة له<sup>1</sup>.

الأصل أن تقف رقابة القضاء الإداري على قرارات السلطة الإدارية، عند التحقق من الوجود المادي للوقائع التي اتخذتها هذه السلطة أساساً لقرارها وصحة التكييف لهذه الوقائع وعدم مخالفتها على مدى تحقيق هذا التناسب، إذا يقتصر على المطابقة بين محل القرار الإداري وأحد المبادئ القانونية العامة وهو عدم التناسب<sup>2</sup>.

وضعيًا و للإحاطة الشاملة بهذا الفصل سنتناول أو سنعالج الموضوع في بحثين، (المبحث الأول) سنتحدث فيه عن الخطأ المهني من حيث مفاهيمه، أما (المبحث الثاني) فسنتطرق للعقوبات التأديبية والضمانات المقررة للموظف.

<sup>1</sup> بن عبد الله سعاد، مبدأ التناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر جامعة تلمسان، 2016/2016، ص 11.

<sup>2</sup> محمود سلامة جبر، رقابة مجلس الدولة على الغلط البين للإدارة في تكييف الوقائع وتقديرها في دعوى الإلغاء، مجلة هيئة الدولة، العدد 1، القاهرة، 1993، ص 70.

## المبحث الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

يساهم النظام التأديبي في حماية المحيط الوظيفي "الوظيفة عبارة عن مركز قانوني يشغله الموظف، تنشأ عادة قبل أن يشغلها أحد فتستقل وجودها بحقوقها وواجباتها عن يشغلها وتبقى قائمة حتى لو كانت شاغرة، دون أن تتأثر إطلاقاً بموت من يشغلها أو استقالته أو لإحالاته إلى المعاش إذ ينفصل مصيرها عن من يشغلها<sup>1</sup>، يعني انه يحمي ما يوجد بداخل المحيط الوظيفي، وذلك من خلال المحافظة على مصلحة المرفق العام والموظف العمومي، فهذا النظام هو وسيلة من وسائل الرقابة الذاتية للإدارة، والغرض من هذه الرقابة هو معاقبة الموظف مما نتج عنه مخالفات، والغاية من توقيع الجزاء هو عدم رجوع الموظف إلى ارتكاب الخطأ وردعه وذلك حتى يحترم واجبات الوظيفة وما تقتضيه من أعمال<sup>2</sup>.

سنتناول تعريف الخطأ المهني في ( المطلب الأول) ونتطرق إلى الأخطاء التأديبية في (المطلب الثاني)

## المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي

لم تعرف أغلب التشريعات الخطأ التأديبي وتركت مهمة ذلك لاجتهادات الفقه والقضاء، فكان حتمياً أن تختلف التعريفات الفقهية والقضائية للخطأ، كما اختلفت حول التسمية التي يمكن إطلاقها على الأخطاء التي يرتكبها الموظف، والتي أثارت جدلاً فقهيًا وقضائياً في الجزائر حول التسمية التي تطلق على المخالفة التأديبية أو الخطأ المهني، وذلك بالرجوع إلى الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة وذلك حسب نص المادة 160 من هذا الأخير " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه خطأ مهني<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ساسي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، سنة 2004، ص 244.

<sup>2</sup> عصمت عبد الله شيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2003، ص 06.

<sup>3</sup> الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15/07/2006.

وبهذا نجد بأن المشرع الجزائري قد عنون الفصل الثالث من الباب السابع من الأمر 03/06 بالأخطاء المهنية، وسنتطرق إلى تعريف الخطأ المهني من خلال عرض التعريف الفقهي و القضائي و التشريعي.

### الفرع الأول: التعريف الفقهي

عرف سليمان الطماوي الخطأ المهني بأنه: " الخطأ التأديبي هو كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه الموظف وينافي واجبات منصبه الوظيفي<sup>1</sup> "

وعرفه جودت الملط بأنه: إخلال بواجبات الوظيفة ايجابية أو سلبية<sup>2</sup>، أما فؤاد العطار اعتبر إن الخطأ التأديبي هو كل فعل ينشأ عنه ضرر يمس أداة الحكم<sup>3</sup>.

ولقد عرفه الفقيه الفرنسي مازو بأنه: عيب يشوب مسلك الإنسان لا يأتيه رجل عاقل متبصر إحاطته ظروف خارجية مماثلة الظروف التي أحاطت بالمسؤول،

وعرفه أيضا الفقيه بلانيول بأنه إخلال بالتزام سابق<sup>4</sup>، كما أنه ورد في حكم صادر عن مجلس الدولة الفرنسي على الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالتزامات الوظيفية حتى ولو كانت خارج نطاق الوظيفة مادام أنه يمس بها<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> محمد سيد احمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، دراسة مقارنة بين القانون المصري والفرنسي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، سنة 2008، ص 25.

<sup>2</sup> محمد سيد احمد، المرجع نفسه، ص 27.

<sup>3</sup> محمد سيد احمد، المرجع نفسه، ص 28.

<sup>4</sup> عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص 85.

<sup>5</sup> حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الوادي، 2013-2014، ص 14.

### الفرع الثاني: التعريف القضائي

لم تجد القرارات في القضاء الجزائري تعريفا للخطأ المهني الجسيم وعليه نستعرض التعريف الذي انتهت إليه محكمة النقض المصرية إذ عرفته بأنه " هو صورة من صور الخطأ الفاحش ينبئ عن انحراف مرتكبه عن السلوك المألوف والمعقول للموظف العادي في مثل ظروفه وقوامه تصرف إداري خاطئ يؤدي إلى نتيجة ضارة توقعها الفاعل أو كان عليه أن يتوقعها ولكنه لا يقبل إحداثها ولم يقبل وقوعها والسلوك المعقول للموظف العادي تحكمه الحياة الاجتماعية والبيئة والعرف ومألوف الناس في أعمالهم وطبيعة مهنتهم و ظروفها<sup>1</sup>.

عرف القضاء المصري الخطأ المهني في حكمه الصادر بتاريخ: 28 / 02 / 1926 بأن سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو الخروج عن مقتضياتها وارتكابه خارج الوظيفة العامة<sup>2</sup>.

أما القضاء الجزائري حاول إعطاء تعريف للأخطاء المهنية، والتي نتذكر منها قضية (ب م ش) ضد وزير الداخلية بتاريخ: 1985/12/07 والذي جاء فيه من المقرر قانونا أن الأخطاء وتشمل على تقصير في ممارسة الوظيفة، والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة، والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف، أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: التعريف التشريعي

سار المشرع الجزائري مثل غالبية التشريعات الأخرى فلم يعرف الخطأ المهني وهنا ينبغي التوضيح بأنه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه والسبب في عدم تعريف الخطأ من قبل المشرع يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه والذي لا يقبل الحصر والتحديد خلافا

<sup>1</sup> فوزية عبد الستار، النظرية العامة للخطأ غير العمدي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، 1977، ص 1414 .

<sup>2</sup> قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه ( دراسة مقارنة) أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، ص26.

<sup>3</sup> سميرة سعدياي، منازعات الوظيفة العمومية، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2006-2007، ص 148.



للأخطاء في المجالات الأخرى وقد يرجع أيضا إلى أن المشرع ربما قد خشي إن أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصا بحيث لا يشتمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية ولهذا وضع قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر<sup>1</sup>.

أما الأمر رقم 03/06 قد نص على أنه "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: الأخطاء التأديبية

نصت المواد من 40 الى 54 من الأمر 03-06 على واجبات الموظف إذ يعتبر الاخلال بهذه الواجبات خطأ تأديبي يؤدي إلى عقوبة تأديبية.

#### أولا: واجبات الموظف

كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه، واحترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها، وأن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز و تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، و أن يتعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه.

يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه، غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم ويمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، يمنع عليه مهما كانت وضعيته في السلم

<sup>1</sup> بوعيني عبد الرحيم، النظام التأديبي للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مراح - ورقلة، الجزائر، 2015/2014، ص08.

<sup>2</sup> المادة 160، من الأمر 03/06 سالف الذكر.

الإداري، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليته أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة، وذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

إذا كان زوج الموظف يمارس بصفة مهنية نشاطا خاصا مربحا، وجب عليه التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها ، ويعد عدم التصريح خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا الأمر، ولا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤسيه.

يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة، وأن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها، كما يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبا إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية، و يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه، وألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة، كما يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.

### ثانيا : الأخطاء التأديبية

صنف المشرع الأخطاء التأديبية إلى أربع درجات، وأعطى تعريفا للخطأ المهني حسب كل درجة ، واعتمد في تصنيفها على مبدأ التدرج، مبتدأ بالأخطاء الأقل خطورة، ومنتهيا بتلك التي تبلغ حدا كبير من الجسامه، مما يحول بينهما وبين البقاء في الوظيفة، ودون المساس بالتكليف الجزائي لها وتتمثل الأخطاء المهنية فيما يلي:

- أخطاء من الدرجة الأولى
- أخطاء من الدرجة الثانية
- أخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة

### الفرع الأول: أخطاء من الدرجة الأولى

وتتمثل على وجه الخصوص في كل إخلال بالانضباط العام الذي من شأنه أن يمس بالسير الحسن للمصالح

### الفرع الثاني: أخطاء من الدرجة الثانية

وتتمثل على وجه الخصوص، فيما يأتيه الموظف من أعمال خاصة ما تعلق منها مثلا بالمساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 / 181<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: أخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة

وتتمثل على وجه الخصوص في استفاضة الموظف من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته، ارتكاب أعمال العنف على أي شخص كان في العمل، التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بسير الحسن للمصلحة العامة، وإتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط آخر مريح غير تلك المنصوص عليها في المادتين 44/43 ويتعلق الأمر بالاستثناءات الخاصة بجواز الجمع بين الوظائف العمومية والنشاطات المدرة للريح والمشار إليها سالفاً<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، دس، ص76-77.

<sup>2</sup> المادة 179 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

وقد يكون العديد من الأخطاء المهنية موضوع عقوبة تأديبية واحدة، نظرا لأن سلطة التعيين لها سلطة اتخاذ العقوبة المناسبة من بين عقوبات الدرجة الواحدة، وهذا وقد ترك المشرع توضيح الأخطاء المهنية المذكورة أعلاه، عند الاقتضاء وحسب خصوصية بعض الأسلاك، إلى القوانين الأساسية الخاصة.

### المبحث الثاني: العقوبات التأديبية والضمانات المقررة للموظف

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه، ردعا له ولغيره من العودة لإرتكابه، وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي، وقد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة، فعملية تأديب الموظف العام عن خطأ مهني ليست عملية انتقامية ولا قهرية، بل هي عملية قانونية يهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف وتحذير لبقية الموظفين، حفاظا على حسن سير المرفق العام، لا يفهم منه على أنها سلطة همجية، فهي تكون محصورة في مراحل وإجراءات، حماية لحقوق الموظفين ولمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية، لهذا أصدر المشرع الجزائري مختلف الأوامر والقوانين الأساسية التي تنظم مجال الوظيفة العمومية، ومختلف المراسيم والتعليمات الخاصة بموضوع التأديب، بناء على ما يكفله الدستور والنصوص القانونية و التشريع<sup>1</sup>.

وقد خصصنا ( المطلب الأول ) في هذا المبحث لتصنيف الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها، أما ( المطلب الثاني ) فقد حددنا فيه الضمانات المقررة للموظف العام.

<sup>1</sup>باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد 01، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2019، ص 20.

### المطلب الأول: تصنيف الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها

يعرف سعيد بوشعير، العقوبة التأديبية على أنها "إجراء عقابي تتخذها السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازات لفعله"<sup>1</sup>.

نستنتج أن العقوبة التأديبية تصيب الموظف في مركزه الوظيفي، بحيث يترتب عنها الحرمان، أو الإنقاص من امتيازات التي تقررها له وظيفته.

لقد عمل المشرع الجزائري في ظل هذا الأمر على وضع تقسيم جديد للعقوبات التأديبية، حيث قسمها إلى أربع درجات على خلاف التقسيم إلى ثلاث درجات. وإن هذا التزايد في درجات

العقوبة التأديبية<sup>2</sup>، عرف الفقيه BOMARD ROGER العقوبة التأديبية بأنها: جزء أدبي ومادي ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالموظف، حيث يؤدي حرمانه من المزايا والحصانات الوظيفية التي يتمتع بها، جاء متناسبا مع التزايد في درجات الأخطاء حكمة من المشرع يسعى من خلالها إلى منح الإدارة قدر أكبر من أجل اختيار العقوبة التي تتناسب مع الخطأ المرتكب إلى جانب توفير ضمانات للموظف إلى جانب الضمانات المقررة له، وعلى هذا الأساس سيتم التطرق إلى تصنيف العقوبات التأديبية الواردة في ظل الأمر 03/06.

### الفرع الأول: معايير تحديد طبيعة العقوبات التأديبية

لقد سبق وأن تمت الإشارة إلى أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 قد حدد بالنص وعلى سبيل الحصر تصنيفا للعقوبات التأديبية مع بيان طبيعتها.

ولتحديد طبيعة العقوبة المطبقة ودرجة تصنيفها، أعتمد المشرع على 05 معايير تتمثل فيما يلي<sup>3</sup>:

#### 1. جسامه الخطأ المهني المرتكب.

<sup>1</sup> سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 94.

<sup>2</sup> محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط و أفراد الشرطة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 319.

<sup>3</sup> رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية ادراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية صفحة رقم 132 / 133.

2. الظروف التي إرتكب فيها الخطأ المهني.
3. مسؤولية الموظف المرتكب للخطأ المهني.
4. النتائج المترتبة على سير المصلحة.
5. الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من خدمات المرفق العام<sup>1</sup>.

ويمكن القول بأن اعتماد هذا التصنيف جاء بسبب استحالة حصر كل الأعمال أو الأفعال والتصرفات والسلوكيات التي قد تشكل أخطاء مهنية، وكذا العقوبة المقررة لكلمتها، وإدراجها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وكننتيجة لذلك، نجد أن السلطة المختصة بإيقاع الجزاء التأديبي تتمتع قانوناً بسلطة تقديرية في اختيار العقوبة التأديبية التي تطبقها على الخطأ المهني الذي صدر عن الموظف، على عكس ما هو عليه الحال بالنسبة للعقوبات الجنائية والتي تكون فيها السلطة المختصة بإيقاع الجزاء الجنائي مقيد بالنصوص القانونية التي تحدد لكل جريمة عقوبتها الخاصة طبقاً لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات الذي يقضي بأن لا يجرم فعل ولا يعاقب عليه إلا بنص قانوني يحدد نوع الفعل المجرم وأركانه وشروطه، كما يبين العقوبة المستحقة.

### الفرع الثاني: معايير تصنيفها ودرجتها

#### 1-العقوبات التأديبية ذات الأثر المعنوي

وتتمثل في العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى حسب المادة 163 من الأمر 03/06<sup>2</sup>.

#### أولاً: التنبيه

وهو التوجيه الصادر عن المسؤول الذي له صلاحية التأديب تجاه الموظف الذي قام بسلوك غير مقبول، والغرض منه لفت انتباه الموظف إلى ضرورة عدم تكرار ما صدر منه في الواقع أثناء قيامه بالواجبات الوظيفية<sup>3</sup>، فهي مجرد عقوبة ليس لها أثر مالي مما يجعل الموظف لا يوليها أي أهمية.

<sup>1</sup> رشيد حباني ، المرجع السابق،ص133.

<sup>2</sup> أنظر المادة 163 من الأمر 03/06 مرجع سابق.

<sup>3</sup> نواف كنعان، القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن، سنة2007،ص176.

ثانيا: الإنذار الكتابي

ويقصد به إشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفية<sup>1</sup>، وعليه فإن عقوبة الإنذار تهدف إلى تبصير الموظف بالمخالفة التي ارتكبها وذلك من أجل عدم ارتكابها مرة أخرى.

ثالثا: التوبيخ

يحمل التوبيخ معنى اللوم الشديد، فهو من حيث التدرج أشد عقوبات الدرجة الأولى، ولا يوجد ما يدل على أنه كتابي كما هو الحال بالنسبة للإنذار الكتابي إلا أن المتعارف عليه أن التوبيخ غالبا ما يعبر عنه كتابيا ويرسل إلى الموظف، بغرض لفت انتباهه إلى وجوب عدم تكرار ما صدر عنه وتحسين أعماله في المستقبل<sup>2</sup>. إن هذه العقوبات قد تكون شفوية كما قد تكون كتابية وما ميزها هو انه ليس لها اثر مادي أو مالي كما أنها اخف العقوبات التأديبية.

1-العقوبات ذات الأثر المادي

بخلاف العقوبات من الدرجة الأولى والتي تجسدت في العقوبات المعنوية وذلك نظرا لأثرها المحدود كعقوبة التنبيه، والإنذار الكتابي أو التوبيخ، هناك مجموعة من العقوبات ذات الأثر المادي الشديد على الحياة الوظيفية للموظف حيث تنصب على العلاقة الوظيفية في حد ذاتها وقد تمثلت هذه الأخيرة في درجات سيتم التطرق لها :

أولا: عقوبات من الدرجة الثانية

وهي عقوبات أشد من عقوبات الدرجة الأولى، وتتمثل أساسا في طائفتين أساسيتين هما:

<sup>1</sup> محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 328.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث-قضاء التأديب- ( دراسة مقارنة)، ط04، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1995، ص282.

1. التوقيف عن العمل من يوم 01 إلى 03 أيام:

وتتمثل في منع الموظف عن ممارسة أعمال وظيفته بصفة مؤقتة أي بمعنى إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً، فلا يتولى خلاله سلطة، ولا يباشر لوظيفته عملاً<sup>1</sup>.

2. الشطب من قائمة التأهيل

اعتبار لنظام المسار المهني يمكن أن يرقى الموظف من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، و تتم الترقية حسب الطرق المنصوص عليها قانوناً<sup>2</sup>، يترتب عنه حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية، وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعية كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي، مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول اللاحقة<sup>3</sup>.

ثانياً: عقوبات من الدرجة الثالثة

نصت المادة 163 الفقرة 03 من الأمر 03/06 على ما يلي " تصنف العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل لمدة 04 أيام إلى 08 أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين النقل الإجباري...<sup>4</sup>" من خلال استعراض هذه المادة في فقرتها الثالثة يتبين لنا أن التنزيل من درجة إلى درجتين يترتب عنه النقص الفوري في مرتب الموظف إلى غاية استعادته للدرجة القديمة بواسطة الأقدمية.

في حين أن القضاء الفرنسي في حكم مجلس الدولة بتاريخ 28 جانفي 1972 قضى بأن التخفيض يمكن أن يمس درجة واحدة أو أكثر حسب خطورة الخطأ المعاقب عليه<sup>5</sup>. أما النقل الإجباري وحسب الأستاذ مقدم سعيد<sup>6</sup> هو الإجراء التأديبي، الذي يؤدي إلى نقل الموظف من

<sup>1</sup> - باهي هشام، الدهمة مروان، المرجع السابق، ص 41.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 107 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 437.

<sup>4</sup> - المادة 163 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>5</sup> - مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 483.



مكان عمله إلى مكان آخر، كما قد يكون هذا النقل نوعي أي من وظيفة إلى أخرى، وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب تأديبية،<sup>1</sup> في إطار مهامه لتحقيق المصلحة العامة.

### ثالثاً: عقوبات من الدرجة الرابعة

وتعتبر هذه العقوبات من أقسى العقوبات التأديبية التي يمكن أن تطبق على الموظف وتتكون من عقوبتين هما:

#### 1. التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

يتمثل في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة، وفي الواقع فإن هذا التخفيض لا يمكن أن يترتب عنه الإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف<sup>2</sup>.

وعلى سبيل المثال، فإن سلك المتصرفين يتكون من ثلاث رتب وهي:

- رتبة متصرف مستشار
- رتبة متصرف رئيسي
- رتبة متصرف

ففي حالة تطبيق عقوبة التنزيل على متصرف مستشار، فإنه ينزل إلى رتبة متصرف رئيسي، والتي هي الرتبة السفلى مباشرة له وتصبح مهام الموظف المعني بالتنزيل هي تلك المحددة بالنسبة لرتبته الجديدة الأقل من رتبته الأصلية، كما أن راتبه ينخفض تبعاً للتصنيف الجديد<sup>3</sup>.

### 2. التسريح

وهو إجراء يترتب عنه فقد الصفة وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقديرها نتيجة لتحول أو اختلاس أموال خاصة أو عمومية متعلقة بالخدمة أو الإستقالة من

<sup>1</sup> - مقدم سعيد، المرجع نفسه، ص 438.

<sup>2</sup> - مقدم سعيد، المرجع نفسه، ص 438.

<sup>3</sup> باهي هشام، الدهمة مروان، المرجع السابق، ص 43.

الوظيفة مقابل مبلغ مالي، ويرى الأستاذ سعيد مقدم أن المشرع الجزائري قد أفرط في آثار التسريح أو العزل في نص المادة 184 من أمر 03/06 عندما منع الموظف محل العقوبة، التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية<sup>1</sup>، زيادة على ذلك المتابعة الجزائية في بعض الحالات.

### الفرع الثالث: الأخطاء المهنية الجسيمة ومتابعة الجراء

#### أولاً : حالة الخطأ المهني الجسيم

في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، يتم توقيفه عن مهامه بصفة فورية من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين. وإن كان المشرع قد أشار في أحكام المادة 58 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 أن أمر التوقيف في هذه الحالة يشمل على حد سواء، الخطأ الجسيم الناتج عن تقصير في أداء الإلتزامات المهنية من قبل الموظف أو بسبب مخالفته للقانون العام، فإنه لم ينص صراحة على ذلك في أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة لسنة 2006 والجديد في هذا الشأن، يتعلق بإقرار المشرع أحقية تقاضي المعني خلال فترة التوقيف نصف راتبه الرئيسي وكذا المنح ذات الطابع العائلي، على خلاف القانون الأساسي لسنة 1966 الذي خول السلطة التي لها حق التأديب صلاحية تقرير إذا كان المعني بالأمر يحتفظ، أثناء مدة توقيفه، بالاستفادة من كامل مرتبه أو تحديد الحصة المقتطعة من مرتبه، والتي لا يمكن أن تتجاوز نصف مرتبه، وكذا الشأن بالنسبة للمرسوم رقم 85-59، الذي ذهب إلى حد حرمان الموظف في مثل هذه الحالة من الإستفادة من مرتبه طول مدة التوقيف<sup>2</sup>.

ويبدو أن المشرع من خلال نصه على هذا الإجراء في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، قد أعطى الأولوية لمبدأ قرينة البراءة من جهة، وحاول أن يراعي الوضع الإجتماعي من جهة أخرى للموظفين الذي من المفترض أن لا دخل لهم سوى راتب الوظيفة .

<sup>1</sup> مقدم سعيد، المرجع السابق، ص 238 - 239.

<sup>2</sup> المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

مع الإشارة أنه في حالة ما إذا تمت تبرئة الموظف الموقوف من الأخطاء المنسوبة إليه، أو اتخذت في حقه عقوبة أقل من الدرجة الرابعة، أو إذا لم يفصل المجلس التأديبي في القضية في الآجال المحددة، يسترجع المعني كامل حقوقه والجزء المخصص من راتبه<sup>1</sup>.

### ثانيا: حالة المتابعة الجزائية

يوقف الموظف محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه بصفة فورية من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين.

وإن لم يشر المشرع صراحة من خلال أحكام المادة 147 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن تعلق الأمر بمتابعات جزائية من قبل الإدارة<sup>2</sup>، أو بسبب تهمة خارجية لا تدخل ضمن الوظيفة، إلا أنه يستكشف من منطوق المادة المذكورة، أن أمر الإيقاف في هذه الخانة تطبق على الفرضية الثانية، وليس بسبب متابعات جزائية بعد ارتكاب خطأ مهني جسيم انجرت عنه عقوبة التسريح التي تنهي العلاقة القانونية الأساسية التي تربط الموظف بالهيئة المستخدمة.

يبقى أنه ثمة إمكانية استمرار المعني بالتوقيف بسبب المتابعات الجزائية، من الاستفادة من جزء من الراتب لا يتعدى النصف مع تقاضيه مجمل المنح العائلية، خلال مدة لا تتجاوز 06 أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف<sup>3</sup>.

وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

### الفرع الرابع: سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية

لقد سبق وأن تمت الإشارة إلى أن السلطة المختصة بإيقاع الجزاء التأديبي تتمتع بسلطة تقديرية في اختيار العقاب وتطبيقه على الخطأ الذي صدر عن الموظف، حيث لم يحدد في النصوص القانونية الخاصة بهذا الموضوع الخطأ والعقوبة المقررة له<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> رشيد حبانى، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 133.

<sup>2</sup> المادة 147 من الأمر 06 - 03 ، المرجع السابق.

<sup>3</sup> رشيد حبانى، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 134.

### أولاً: سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني.

كما أنه حق توقيع الجزاءات من الدرجة الأولى يعود للسلطة الإدارية المختصة بالتعيين بينما يوجب المشرع على السلطة المختصة بالتعيين بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية ضرورة استطلاع رأي هيئة (اللجنة المتساوية الأعضاء)<sup>2</sup>.

### ثانياً: سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي.

ومن الملاحظ، أن المشرع قد أمد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، على إجبارية أخذ رأي المجلس التأديبي عند اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، وهو الرأي الذي يعد ملزم بالنسبة للسلطة المختصة بإتخاذ العقوبة<sup>3</sup>،

كما لا يمكن للإدارة توقيع عقوبة العزل إلا بعد أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي<sup>4</sup>.

### المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف العام

إن الضمانات ليست إلا ضوء ينير الإجراءات التأديبية ويزيل عتمها، وسلاحاً للموظف لمواجهة انحرافات السلطة التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية وتعسفها ونتيجة لذلك فإن إحاطة الموظف بضمانات تأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية أو أثنائها أصبح من الأمور المستقر عليها حتى

<sup>1</sup> رشيد حبان، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 134.

<sup>2</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، سنة 1986، ص 107.

<sup>3</sup> رشيد حبان، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 134.

<sup>4</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 107.

في غياب النص القانوني الذي يقرها، باعتبارها من الأسس التي تقتضيها المبادئ القانونية العامة وتمليها قواعد العدالة و الإنصاف<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية

لقد أقر المشرع للموظف المتابع تأديبيا جملة من الضمانات السابقة على اتخاذ العقوبة التأديبية في حقه، والتي تتمثل في:

#### (1) إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه

إذا أرادت السلطة التي لها صلاحية التعيين أن الأعمال التي يقوم بها الموظف تشكل خطأ يستوجب عقوبة تأديبية، كان واجبا عليها إعلام الموظف المخطئ بما نسب إليه من أخطاء وذلك من اجل تحقيق اكبر قدر من الشفافية في المجال التأديبي، وهذا ما كرسه المشرع الجزائري في ظل المادة 167 من الأمر 03/06 حيث نصت على حق الموظف المتابع تأديبيا بأن يعلم بكل أخطائه من طرف السلطات التأديبية خلال 15 يوم من تحريك الدعوى التأديبية ضده حتى يكون له علما كافيا بكل الأخطاء المنسوبة إليه<sup>2</sup>.

#### (2) حق الاطلاع على الملف التأديبي

هو من حقوق الدفاع، ويعتبر هذا الحق من أقدم الضمانات للموظف، ويعني إحاطة الموظف علما بكل ما يتعلق بمحاكمته تأديبيا ولقد تبني المشرع الجزائري هذا المبدأ في العديد من النصوص التشريعية حيث نصت المادة 167 على حق الموظف في اطلاعه على ملفه التأديبي بنصها "و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر ( 15 ) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سعيد الشنيوي، المسالة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2008،ص 95.

<sup>2</sup> - المادة 167 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

<sup>3</sup> - المادة 167 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

## (1) التحقيق التأديبي

بالرجوع إلى المشرع الجزائري نجد بأنه لم يضيفي الصفة الإلزامية على إجراء التحقيق وهذا ما يفهم من نص المادة 171 من الأمر 03/06 والتي تنص " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة" وذلك لتقصي الحقيقة وإصدار قرار التأديب على أسس مشروعة، وعليه فإن التحقيق يعد ضماناً جوهرياً لا بد من إتباعها قبل توقيع الجزاء على الموظف، فالشكاوى والبلاغات و إن كانت تصلح بأن تكون سنداً لإتهام الموظف، إلا أنها لا تصلح سنداً لتوقيع الجزاء عليه ما لم تجري الجهة الإدارية المختصة تحقيقاً تواجه فيه الموظف المعني<sup>1</sup>.

## (2) حق الموظف في الدفاع

يعد حق الدفاع من أهم الضمانات التي تحرص الدساتير على النص عليها نظراً لما يكفله من حق للمتهم في رد التهم المنسوبة إليه، سواء مارسه بنفسه أو بواسطة مدافع عنه، فهذا المبدأ يعد ضماناً أساسية لتحقيق العدالة ووسيلة ضرورية لتمكين المتهم من إثبات براءته، فهو حق مقدس لا يجب إهداره<sup>2</sup>، يمكن حق الدفاع للموظف المخطئ رد المخالفات المنسوبة إليه وذلك عن طريق تقديم الملاحظات التي تحمل في طياتها دليل تبرئته و هذا ما جاء في نص المادة 169 حيث جاء فيها "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية..."، وإلى جانب ذلك يفرض حق الدفاع تمكين الموظف المذنب من جميع الوسائل القانونية لإثبات براءته، كحقه في استدعاء أي شخص لأداء الشهادة سواء كان من بين الموظفين أو غيرهم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - سعيد الشتيوي، المرجع السابق، ص 100.

<sup>2</sup> قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة) أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2006/2007، ص 97.

<sup>3</sup> المادة 169 من الأمر 03/06، المرجع السابق .

## الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة لفرض العقوبة التأديبية

زيادة لإطمئنان الموظف الخاضع للتأديب من عدم تعسف السلطة التأديبية في استعمال سلطتها ألزمها المشرع باستشارة بعض الهيئات الاستشارية كما ألزمها بضرورة تبليغ القرار التأديبي المتخذ ضد الموظف

### 1- إلزامية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ضمانة أخرى أضافها المشرع للموظف في مواجهة الإدارة في حالة ارتكاب الموظف للخطأ يستوجب عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة ،حيث اوجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين إن تصدر قراراتها بعد استشارة هذه اللجنة ، وإلزامها كذلك بان يكون قرارها مطابقا لرأي اللجنة ما يعني تقرير عقوبة مخالفة لرأي اللجنة يجعل قرارها معيبا بعدم مشروعيتها<sup>1</sup>.

### 2. تبليغ القرار التأديبي

بما أن القرار التأديبي قرار إداري فردي فتطبق عليه القواعد القانونية العامة المتعلقة بالتبليغ، والمنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية إضافة إلى النصوص القانونية الوظيفية العامة التي تلزم السلطات التأديبية بضرورة تبليغ قرارها التأديبي إلى الموظف المعني خلال أجل لا يتعدى 08 أيام من تاريخ اتخاذه حيث نصت المادة 172 من الأمر 03/06 على أنه "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذه هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري"<sup>2</sup>، حماية للموظف من التنفيذ المفاجئ للقرارات التأديبية والذي يحول دون تمكنه من الدفاع عن مصالحه أمام القضاء، أقر المشرع أن يكون تبليغ القرارات الإدارية الفردية تبليغا شخصيا.

<sup>1</sup> عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون التوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، زروني محمد، المدرسة العليا للقضاء، 2006/2003، ص 34.

<sup>2</sup> شكري اعمارة، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص منازعات عمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي -، سنة 2015-2016، ص 37 .

الفرع الثالث: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة

هي الضمانات الأخيرة الممنوحة للموظف العمومي بعد اتهامه وإصدار قرار إداري في حقه، لم يبق له سوى هذه الضمانات وتتمثل في حق الموظف المدان بالتظلم من القرار الإداري الصادر في حقه لدى مصدر القرار، بالإضافة إلى ضمانات أخرى وتتعلق بحق الطعن في العقوبة التأديبية لدى القضاء، وهو ما يعرف بالتظلم القضائي<sup>1</sup>.

1- التظلم الإداري: هناك العديد من التعاريف التي جاء بها الفقه في هذا الشأن من بينها كل موظف له أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته أضر بمصلحة أو مس مركز قانوني، قصد إلغائه أو سحبه أو تعديله وذلك في صورة شكوى "تظلم"<sup>2</sup>.

2- التظلم القضائي: يعتبر الطعن القضائي ضماناً أخرى للموظف في مواجهة تعسف الإدارة في المجال التأديبي والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما يستنفذ كافة الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبات التأديبية وذلك بالتجائه للمرفق القضائي عن طريق رفع دعوى إلغاء قرار إداري<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، ط جوان 2019، ص 189.

<sup>2</sup> بولغيثي عزيزة، إجراءات التأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية أدرار، 2018/2019، ص 39.

<sup>3</sup> بولغيثي عزيزة، المرجع نفسه، ص 44.



# الفصل الثاني

### الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

تعتبر عملية الرقابة القضائية من أقوى وأكثر أنواع الضمانات في دولة القانون حيث تترتب عليها حماية حقوق، وحرية الإنسان بصفة عامة، وحماية الموظفين العاميين في مواجهة سلطة التأديب بصفة خاصة نظرا للخصائص و المميزات التي تتسم بها هذه الرقابة<sup>1</sup>، يسمح مبدأ الرقابة القضائية على أعمال الإدارة بالطعن في أحكامها و قراراتها و هو أثر لمبدأ المشروعية و سند و ضمان لحماية المتقاضى<sup>2</sup>.

منح المشرع للموظف العام ضمانات بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية وهي بمثابة الفرصة الأخيرة له إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له طيلة مراحل الإجراءات التأديبية وأهمها حق التظلم في القرار الصادر ضده وهو ما يعرف بالطعن الإداري وكذا أمام الجهة القضائية المختصة وهو ما يعرف بالطعن القضائي.

ومنه قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين الأول نتناول فيه مسألة الطعن الإداري بالنسبة للقرارات التأديبية هذا في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فخصصناه لدراسة الطعن القضائي بالنسبة للقرارات التأديبية.

<sup>1</sup> - عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994، ص25.

<sup>2</sup> - بن عيشة عبد الحميد، طرق الطعن في المواد الإدارية، وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09، المجلة الجزائرية للعلوم الاقتصادية و السياسية و القانونية، العدد5، جامعة تيسمسيلت 2020، ص339.

### المبحث الأول: الطعن الإداري بالنسبة للقرارات التأديبية

يعتبر التظلم الإداري إجراء من الإجراءات الإدارية غير القضائية التي تهدف إلى حل النزاعات بدون تدخل القاضي وفي حالة الفشل تدخل الإجراءات القضائية في التطبيق، و من ثم أعتبر التظلم الإداري أداة هامة للإدارة لكي تساعد نفسها فيما أصدرته من تصرفات و قرارات التي أصبحت محل موضوع الطعن بعدم الشرعية و تصحيحها بالتعديل الكلي أو الجزئي، ذلك أن التظلم ما هو إلا إجراء لحل المنازعات القائمة بين الفرد و الإدارة في مراحلها الأولى عن طريق التفاهم الودي و قبل المتابعة القضائية<sup>1</sup>، و عليه سيتم تناول ماهية التظلم الإداري (المطلب الأول)، شروط وإجراءات و آثار التظلم الإداري (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: ماهية التظلم الإداري

يمنح التظلم الإداري للإدارة فرصة لإصلاح أخطائها وإعادة النظر في موقفها، وبالنتيجة يخفف العبء على القضاء بإنهاء المنازعة الإدارية في بدايتها بشكل لا يؤدي بالإدارة إلى تطور الأمر إلى منازعة أمام القضاء. وفي ذلك توفير للجهد والمال<sup>2</sup>.

سنتناول ذلك من خلال تعريف التظلم الإداري (فرع أول) ثم أنواع التظلم الإداري (فرع ثان)

#### الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري

الموظف العام أثناء المساءلة التأديبية يتمتع بمجموعة من الحقوق والضمانات، منها ما هو سابق على توقيع الجزاء أو العقوبة، ومنها ما هو معاصر له، ومنها ما يأتي بعده، ومن

<sup>1</sup> - بوزيفي شريفة ، التظلم الإداري كآلية لفض النزاع الإداري ، دراسة مقارنة ،بين نصوص قانون الإجراءات المدنية 154 /66 وقانون الإجراءات المدنية و والإدارية 09/08 وقانون الصفقات العمومية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، مجلة صوت القانون ، المجلد السابع ، العدد 01 ، ماي 2020 ، ص 887.

<sup>2</sup> - كمون حسين، مدى فعالية التظلم الإداري كإجراء للتسوية الإدارية الودية للمنازعة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و القوانين الخاصة، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018، ص154.

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

قبيل الحقوق والضمانات التي تأتي بعد توقيع الجزاء هي حق الموظف في الطعن في القرار التأديبي سواء كان طعنا إداريا عن طريق التظلم أو طعنا قضائيا عن طريق دعوى الإلغاء<sup>1</sup>.

### أولاً: تعريف التظلم الإداري لغة:

التظلم لغة هو طلب رفع الظلم أو العنت، وتظلم منه أي شكا منه ظلمه والمتظلم الذي يشكو رجلا ظلمه والمتظلم أيضا المظلوم، وقال تظلمني فلان فظلمه تظليمة أي أنصفه من ظالمه وإعانة عليه ويقال ظلمته فتظلم أي صبر على الظلم<sup>2</sup>.

### ثانيا : تعريف التظلم الإداري اصطلاحا وقانونا:

اصطلاحا فوردت العديد من التعريفات له جاء بها الفقه:

فيعرف على أنه: "وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد عدم مشروعيتها ويلتمس منها إعادة النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل وهو طريق يسلكه الموظف العام الذي صدر ضده القرار التأديبي قبل اللجوء إلى القضاء<sup>3</sup>.

ويعرف كذلك بأنه توجه صاحب المصلحة بتقديم إلتماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت قرار يعتقد صاحب المصلحة انه غير شرعي أو مجحف بحقه، ويطلب منها فيه الرجوع عن قرارها<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسبية بن بوعلي الشلف، 2021، ص 1116

<sup>2</sup>- جمال الدين محمد بن منظور ، لسان العرب ، المجلد2 ، دار لسان العرب ، بيروت ، بدون سنة نشر ، ص 650.

<sup>3</sup>- كيلالي عواد، المرجع نفسه، ص 1117.

<sup>4</sup>- عمار عوايدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، د ط ج ، الجزائر ، 1995، ص 366.

؛ محمد حسين إحسان إرشيد، التظلم الإداري كسبب لإنقطاع ميعاد رفع دعوى الإلغاء، أطروحة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، سنة 2016 ، ص 15

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

ويعرفه الدكتور محمد إبراهيم خيرى الوكيل بأنه: "اعتراض كتابي يقدمه من صدر بشأنه القرار الإداري أو التأديبي إلى السلطة المختصة، يبدي فيه المعارض عدم رضائه عما تضمنه القرار الصادر بشأنه، لأنه مخالف للحقيقة ويتسم بعدم المشروعية، ويطلب فيه إعادة النظر بتعديل القرار أو سحبه أو إلغائه، وهو طريق يسلكه المعارض قبل لجوئه للقضاء، ويمثل قطع لسريان ميعاد دعوى الإلغاء وحالة من حالات إطالة مدتها<sup>1</sup>.

ويعرف التظلم الإداري على أنه : وسيلة لحل المنازعات الإدارية وديا، أي بين الإدارة والمخاطبين بأعمالها دون تدخل القضاء في ذلك، لذا يطلق عليه الأستاذ أحمد محيو إسم (الدعاوى الإدارية) انطلاقا من كونها دعاوى ترفع أمام الإدارة نفسها لذا فهي تتميز عن الدعاوى القضائية التي ترفع أمام القاضي.<sup>2</sup>

نستخلص مما تقدم أن التظلم الإداري يرتكز في تعريفه على ثلاثة أطراف، يتمثل الطرف الأول في وجود قرار إداري نهائي يتظلم منه، والطرف الثاني في صاحب الشأن، أو كل ذي مصلحة أضر القرار بمركزه القانوني والطرف الثالث في الجهة الإدارية مصدرة القرار المتظلم إليها أو الجهة الرئاسية لها.<sup>3</sup>

◀ أما قانونا فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا المصرية في معرض تعريفها للتظلم الإداري بأنه " وسيلة إدارية للتظلم من القرار الإداري أو التأديبي، يقدمه العامل إلى الجهة الإدارية عسى أن تعدل عن قرارها فتسحبه، وتكفي العامل مئونة الالتجاء إلى التقاضي طلبا لإلغاء القرار ".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - محمد إبراهيم خيرى الوكيل ، التظلم الإداري في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، طبعة سنة 2012 ، ص 16

<sup>2</sup> - مريم العقون، محمد بركات ، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد 10، العدد 01 ، صادرة عن جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، سنة 2017 ، ص 390.

<sup>3</sup> - مصطفى عبد الله "محمد توفيق" الروسان ، التظلم الإداري كضمانة لاحقة للجزاء التأديبي (دراسة مقارنة) ، شهادة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة جرش الأهلية ، سنة 2010 ، ص 90.

<sup>4</sup> - مصطفى عبد الله "محمد توفيق" الروسان ، المرجع السابق ، ص 91.

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

ويكون التظلم الإداري في معظم الحالات بمثابة تعبير من المتظلم عن رفضه للجزاء الموقع عليه ، أي القرار الإداري أو التأديبي الصادر بشأنه، ويطالب فيه المتظلم بتعديل القرار أو إلغائه أو سحبه، وتملك الجهة الإدارية المتظلم لها حيا ل هذا التظلم مجموعة من الحقوق والامتيازات تفوق تلك التي يتمتع بها المتظلم، ويحقق المتظلم مصلحة لكل من جهة الإدارة مصدره القرار، وصاحب الشأن الذي صدر في شأنه القرار، وجهة القضاء<sup>1</sup>، وهو يوفر الكثير من الوقت والجهد والمصاريف على الطرفين في حالة اللجوء إلى القضاء<sup>2</sup>.

يجد التظلم الإداري أساسه القانوني في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup> التي نصت على أنه: " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدره القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه<sup>4</sup>. كما نصت المادة 175 من الأمر رقم 03/06 أنه : يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة ، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار<sup>5</sup>.

### الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري:

يهدف التظلم الإداري إلى إتاحة الفرصة للأفراد لمراجعة الإدارة قبل اللجوء إلى القضاء لحماية حقوقهم، وإفساح المجال للإدارة كي تراجع نفسها وتعيد النظر فيما أصدرته من قرارات

<sup>1</sup> - محمد إبراهيم خيرى الوكيل ، المرجع السابق ، ص 18

<sup>2</sup> - بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الإداري ، دار هومة للطبع والنشر و التوزيع ، الجزائر، سنة 2018، ص 596.

<sup>3</sup> - قانون رقم 09/08 ، مؤرخ في 23 فيفري 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ر ع 21 لسنة 2008.

<sup>4</sup> - تنص المادة 829 من القانون رقم 08-09 ، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر ، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي ، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي "

<sup>5</sup> - مشعل محمد العجمي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، (دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي و الأردني) ، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2011، ص 115.

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

قد تكون جائرة أو غير مشروعة في حق من أصدرته ضدهم<sup>1</sup>، و التظلم قد يكون ولائيا أو رئاسيا.

### أولا: التظلم الولائي:

إن التظلم الإداري عبارة عن طعن إداري يقوم به من يريد مقاضاة الإدارة و يكون في شكل احتجاج يوجه إلى السلطة الإدارية المختصة طاعنا في مشروعية أعمالها الإدارية غير المشروعة بغية مراجعة تصرفاته<sup>2</sup>.

يتم التظلم الولائي عند تقديم التظلم أمام الشخص الذي قام بإصدار القرار التأديبي المطعون فيه ، ويعتبر التظلم الولائي من أضعف أنواع التظلمات لأسباب كثيرة أبرزها عدم توافر وصف الحياد واجتماع صفة الخصم والحكم في من يتلقى التظلم وهو ما يضعف القيمة العملية للتظلم كثيرا.

### ثانيا : التظلم الرئاسي :

التظلم الرئاسي هو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية المصدرة للقرار الإداري أو التي قامت بالعمل المادي محل التظلم<sup>3</sup>، طالبا منها سحب القرار أو تعديله<sup>4</sup>.

ومن قبيل الطعن الرئاسي طلب إعادة الاعتبار الذي بإمكان الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى والثانية أن يقدمه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة

<sup>1</sup> - مرية العقون ، محمد بركات ، المرجع السابق، ص 390

<sup>2</sup> - كمون حسين ، المرجع السابق، ص161.

<sup>3</sup> - أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د س ، ص78

<sup>4</sup> - وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام ، دراسة مقارنة ، كلية الحقوق الجامعة الأردنية ، الطبعة الأولى ، دار للنشر

والتوزيع، 2012، ص307

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

من تاريخ اتخاذ القرار، وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة يكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة<sup>1</sup>

### ثالثا: التظلم أمام لجنة خاصة

لايكون للتظلم الإداري الرئاسي والولائي فعالية، بسبب إصرار الإدارة على المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية<sup>2</sup>، لذا عمل المشرع الجزائري على إنشاء هيئة إدارية خاصة تدعى لجان الطعن مهمتها إعادة النظر في هذه القرارات وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 199/20 .

نجد أن المشرع الجزائري قد نص " تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله"<sup>3</sup>، أو «...تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية لجنة الطعن يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما تباعا» كما نصت المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، السالف الذكر "تكون لجان الطعن، لدى كل وزير أو وال وكذا لدى أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم.

• تكون اختصاصات لجان الطعن بعد إخطارها من الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة و المنصوص عليها في المادة 163 ما يلي:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثلاثة أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين .

<sup>1</sup> - بوكراع عبد السلام، بوجمعة نذير،منازعات الوظيفة العمومية وخصوصياتها في التشريع الجزائري ،مذكرة ماستر ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،قسم الحقوق ، سنة 2020/2019 ، ص 24.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ،دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، ط 2003 ، ص 162.

<sup>3</sup> - المادة 22 المرسوم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 ،المتضمن اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها و تنظيمها وعملها ، ج ر ، عدد 3 ، بتاريخ 17 جانفي 1984 ، الملغى.

: المادة 165 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يونيو 2006 ، المرجع السابق .



## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

○ النقل الإجباري.

○ التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

○ التسريح.<sup>1</sup>

● أما فيما يخص ميعاد تقديم الطعون أمام هذه اللجان فبعدما كانت المهلة 15 يوما من تاريخ تبليغ بموجب القرار بموجب المرسوم 10/84 الملغى، أصبحت بعد صدور الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية 30 يوما ابتداء من تاريخ التبليغ القرار التأديبي إلى المعني و يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار<sup>2</sup>، و يترتب على الطعن المرفوع في الأجل المحدد أثر تعليق العقوبة الصادرة<sup>3</sup>“

يتعين على لجنة الطعن إصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه 45 يوما ابتداء من تاريخ تقديم التظلم إليها من طرف الموظف المعني، أما إذا لم تجتمع أو لم تبد رأيها في الأجل المحددة يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف و في هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف في وظيفته و يسترجع كامل حقوقه و تبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة إلى غاية إصدار لجنة الطعن قرارها في القضية<sup>4</sup>

لا يمكن لموظف عضو في لجنة الطعن حضور الاجتماع إذا كانت هذه اللجنة بصدد إبداء رأي في مسألة تخصه بصفة فردية<sup>5</sup>، لا تصح مداولتها إلا بحضور 3/4 أعضائها على الأقل،

<sup>1</sup>- عمراوي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، سنة 2011/ 2012 ، ص 109 -110.

<sup>2</sup>- المادة 175 من قانون رقم 06-03، المرجع السابق.

<sup>3</sup>- المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المرجع السابق.

<sup>4</sup>- المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المرجع السابق.

<sup>5</sup>- المادة 60 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المرجع السابق.

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

وعند عدم اكتمال النصاب تستدعى من جديد في أجل 8 أيام و يصح عندئذ اجتماعها إذا حضر نصف أعضائها<sup>1</sup>.

نستخلص أن المشرع أقر اللجوء إلى لجنة الطعن في حالة عدم مشروعية القرار سواء للموظف أو الإدارة ثم تقوم لجنة الطعن في الفصل في القرار إما بالتعديل أو السحب ، وتعتبر قراراتها ملزمة يستوجب تطبيقها سواء للموظف أو الإدارة ، وهذا ما أكده مجلس الدولة في إحدى قراراته " المستأنف عليه أستاذ مساعد بجامعة الشلف أحيل على المجلس التأديبي لازدواجية الوظيفة وأن المستأنف عليه وظف بجامعة الشلف بالموازاة مع جامعة بومرداس ، وعلى إثر ذلك إقترح المجلس التأديبي تسريحه بتاريخ 2003/03/31 ، إلا أن المستأنف عليه رفع طعنا أمام لجنة الطعن والتي اجتمعت بتاريخ 2007/03/06 وقررت إلغاء رأي المجلس التأديبي بسبب عدم احترام الآجال القانونية المنصوص عليها في المادة 130 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/ 03/23 حيث أنه بموجب القرار المؤرخ في 2007/03/06 ثم إعادة إدماج المستأنف عليه في منصب عمله " <sup>2</sup>.

### المطلب الثاني : شروط و إجراءات وآثار التظلم الإداري

الموظف العام عبارة عن وسيلة لضمان وجود السلطة وسيادتها<sup>3</sup>، لذلك الدساتير الجزائرية المتعاقبة تضمن مبدأ حياد الإدارة بضمانات مساندة و مرافقة للمبدأ باعتباره من المرافق الهامة لحسن سير المرافق العمومية و كفالة الحقوق والحريات<sup>4</sup>، نصت المادة 26 من الدستور

<sup>1</sup> - المادة 62 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - كمال فرقاني، اوردش نجية، إنهاء علاقة العمل في قانون الوظيف العمومي، مذكرة ماستر تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجامعة مولود معمري - تيزي وزو، 2016، ص 64.

<sup>3</sup> - بوحفص سيدي محمد، مبدأ حياد الإدارة العامة في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون العام ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان 2006-2007، ص136.

<sup>4</sup> - ليبيد مريم، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة ، مذكرة ماجستير تخصص دولة و مؤسسات، جامعة ابن عكنون الجزائر ، 2013-2014، ص 4 .

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

الجزائري لسنة 2020 على هذا المبدأ "الإدارة في خدمة المواطن يضمن القانون عدم تحيز الإدارة"<sup>1</sup>.

تعد العقوبة التأديبية من أهم وأخطر عناصر النظرية العامة للتأديب، وذلك لما تسببه من تأثير سلبي على المركز القانوني للموظف، وعلاقته بوظيفته، كما أنها من أهم وسائل الإدارة لضمان احترام القواعد القانونية وتحقيق السير المنتظم والفعال للمرافق العامة، فهي تعد إجراء تنظيميا خاصا بالجهات الإدارية، ناشئ ومرتب على رابطة التوظيف القائمة بين الموظف والجهة الإدارية<sup>2</sup>.

سنتناول ذلك من خلال شروط و إجراءات التظلم الإداري (الفرع الأول )، النتائج والآثار المترتبة على رفع التظلم الإداري (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: شروط و إجراءات التظلم الإداري

يشترط شروط شكلية و أخرى موضوعية

#### أولا) الشروط الشكلية لرفع التظلم الإداري:

يتعين على المتظلم احترام الإجراءات و الشروط الشكلية حتى يكون تظلمه مقبول شكلا، وأن يكون التظلم الإداري مكتوبا يقدم للجهة الإدارية المختصة حتى يكون دليل إثبات لباقي الإجراءات اللاحقة على رفعه، وتتلخص الشروط الشكلية في:

#### 1. أن يقدم التظلم من طرف صاحب الشأن

الشخص الذي مسه القرار أو المضرور منه هو المرخص له بإقامة دعوى الإلغاء (شرط المصلحة و الصفة) فالتظلم الإداري مرحلة سابقة على إقامة دعوى الإلغاء، ولا ينقطع ميعاد

<sup>1</sup> - مرسوم رئاسي رقم 20- 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر، ج ر عدد 82، صادرة في 30/12/2020...

<sup>2</sup> - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، 2013-2014، ص206.

الطعن بالإلغاء إلا بالنسبة لمن تقدم بالتظلم، فلا يستطيع شخص آخر غيره الاستناد إلى ذلك في رفع دعوى الإلغاء بعد مضي أكثر من ستين يوما على صدور القرار، ويستوي أن يكون التظلم صادر من صاحب الحق أو من يمثله قانوناً<sup>1</sup>.

لا يجوز للشخص التقاضي ما يكن له صفة و مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون و يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه، كما يثير تلقائياً انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون<sup>2</sup>، يتبين أن كل من يود رفع دعوى أمام القضاء يجب أن يكون ذا صفة وصاحب مصلحة، وبذلك يستوي رافع دعوى الإلغاء بغيره من المتقاضين، و يضاف لذلك شرط الأهلية<sup>3</sup>

### 2. أن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة

الجهة المختصة تلك الجهة التي تملك سلطة فحص التظلم و الرد سواء كان التظلم ولائياً أو رئاسياً أو إلى لجنة مختصة، إلا أنه نظراً للتشابك بين أجهزة الإدارة العامة، فقد أبدى القضاء بعض التساهل من جانبه في تطبيق القاعدة السابقة .

ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى قبول التظلم كسب لتمديد ميعاد الطعن عندما تكون الجهة غير مختصة التي قدم إليها التظلم تتبع الجهة المختصة إدارياً وذلك بإحالة الجهة الإدارية غير مختصة للتظلم إلى الجهة المختصة و يبقى المعيار في حالة تمديد حتى في حالة قيام الجهة الإدارية غير مختصة نظراً لوجود التزام قانوني يجبرها بإحالة التظلمات الواردة إليها إلى الجهة الإدارية المختصة و هذا ما نصت عليه المادة 23 من المرسوم 88-131 الصادر بتاريخ : 04 جويلية 1988 المنظم للعلاقات الإدارية و المواطن، وذلك بنصها وإذا قدم لمصلحة أو هيئة طلب لا يدخل في اختصاصها فبإمكانها

<sup>1</sup> - محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 133.

<sup>2</sup> - المادة 13 من قانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، المرجع السابق

<sup>3</sup> - المادة 40 من القانون رقم 75-58، المتعلق بالقانون المدني، المرجع السابق.

بقدر المستطاع أن تحول الطلب المذكور إلى المصلحة أو الهيئة المعينة مع إشعار الطالب بذلك في الوقت ذاته وهذا ما أكدته الغرفة الإدارية بحيث قررت في قضية ع-ب ضد وزير الداخلية بتاريخ: 1985/12/21 ما يلي :

(حيث أنه إذا كان من الثابت حسب المبدأ المعمول به، أن الطعن الإداري التدريجي أو الولائي يوجه وجوبا للسلطة المؤهلة للفصل فيه ، فانه مع ذلك من المعقول عندما ينصب الغلط على الوزير غير المختص أن تعمل هذه الأخيرة على تحويل الطعن إلى السلطة (المختصة).<sup>1</sup>

### 3. أن يقدم التظلم خلال الآجال والمواعيد المحددة

حتى يرتب التظلم الإداري آثاره القانونية يجب أن يتم تقديمه من طرف الموظف صاحب الشأن في الآجال القانونية المحددة لذلك، حيث تنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على آجال تقديم التظلم الإداري بصفة عامة في أجل 04 أشهر ابتداء من تاريخ نشر أو تبليغ القرار الإداري، لكن الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة من خلال المادة 175 منها نصت على آجال تقديم الموظف العام لتظلمه ضد القرارات التأديبية التي أقرت عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة أمام لجنة الطعن في أجل شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار التأديبي،

حيث أن مضي آجال تقدم التظلم الإداري يجعل القرار التأديبي محصنا رغم العيوب التي تشوبه، وبذلك يفقد الموظف العام حقه في مخاصمته إداريا، ويبقى

<sup>1</sup> - خالد خوي ، التسوية الودية للنزاعات الإدارية ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر 1 ، سنة 2011/2012 ، ص 69.

له حق مخاصمته أمام القضاء فقط مادام أجل رفع دعوى الإلغاء لم ينقضي بعد حسب نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المذكورة آنفا.<sup>1</sup>

والعبرة في تحديد تاريخ تقديم التظلم تكون بتاريخ وصوله الفعلي إلى الجهة المتظلم إليها صاحبة الاختصاص، أي أن العبرة بتاريخ الوصول الفعلي للتظلم إلى الجهة المتظلم إليها، وقيد هذا التظلم في السجل الميعاد لذلك وليس من تاريخ تحريره أو من تاريخ إيداعه بالبريد.<sup>2</sup>

#### 4. أن يقدم التظلم ضد قرار إداري تنفيذي قابل للتظلم فيه

يعرف الفقيه هوريو القرار الإداري على أنه عمل قانوني إنفرادي صادر عن هيئة إدارية يهدف إلى إحداث أثر قانوني.<sup>3</sup>

#### 5. إثبات القيام بإجراء التظلم

طبقا للمادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإنه يتعين على المعني بالأمر إثباته بكل الوسائل الممكنة حيث يقع عبء الإثبات على الشاكي طبقا للقاعدة المعروفة البيينة على من ادعى.

ففي حالة الرد الصريح من الإدارة على الشكوى يعتبر هذا الرد بمثابة دليل لقيام الشاكي بالشكوى.<sup>4</sup>

أما في حالة سكوت الإدارة على الشكوى يمكن للمعني إثبات وجودها، بكل وسائل الإثبات المكتوبة والممكنة، كوصول إرسال الشكوى بالبريد الموصى به، نسخة من رسالة الشكوى مؤشر عليها بالاستلام وتاريخه من جهة المودع إليها وهو مانصت عليه المادة 830 الفقرة الأخيرة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - كيلالي عواد، المرجع السابق، ص 1130.

<sup>2</sup> - محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 145.

<sup>3</sup> - مسعودي هشام، الطبيعة التنفيذية للقرار الإداري، دراسة تحليلية حول المفهوم والخصائص، المجلد 1، العدد 10، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، 149-150.

<sup>4</sup> - الرابط <https://www.tribunal dz.com/forum/t4506> - تاريخ الزيارة 2022/5/17

<sup>5</sup> - مرية العقون، محمد بركات، المرجع السابق، ص 397.

### ثانيا) الشروط الموضوعية لرفع التظلم الإداري.

الشروط الموضوعية فتتعلق بموضوع التظلم ومضمونه، حيث يجب أن تتوفر في التظلم حتى يؤدي الغرض منه.

#### 1- أن يكون التظلم واضحا وجليا

تحديد الهدف سواء بسحب القرار وإلغائه أو تعديله فإذا كانت القاعدة العامة أن التظلم لا يشترط فيه شكل معين وأن يشمل التظلم على البيانات الآتية:

- اسم المتظلم وعنوانه ووظيفته.
- تاريخ صدور القرار والمتظلم منه وتاريخ نشره في الجريدة الرسمية أو في الواقع المصرية أوفي النشرات المصلحية أو تاريخ إعلان المتظلم به.
- موضوع القرار المتظلم منه ولأسباب التي بني عليها التظلم ويرفق بالتظلم المستندات التي يرى المتظلم تقديمها.

أما إذا كانت البيانات المذكورة في التظلم غير كافية للدلالة على المتظلم أو على قصده بحيث تجعل التظلم مجهولا فإنه يقع باطلا لأنه لا يعتبر تظلما بالمعنى الذي قصده المشرع وبالتالي فإنه لا ينتج أثرا فيما يتعلق بميعاد إقامة الدعوى، هذا أو يخضع تقدير ما إذا كان التظلم مجهولا أم لا لرقابة القضاء، حيث يملك وحدة تقدير ما إذا كان البيان الذي تم اكفاله جوهريا مؤثرا على السلامة الشكلية للتظلم من عدمه.<sup>1</sup>

#### 2- أن يكون التظلم مجديا مبني على أسباب قانونية أو واقعية مؤثرة

يجب أن يبنى الشكوى على أسباب قانونية أو واقعية موجودة فعلا أثرت على المراكز القانونية حتى يكون للإدارة إمكانية النظر فيها ، والجدوى من ذلك تظهر من خلال مدى

<sup>1</sup> - بلغالي الجميعي، التظلم الإداري في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم سنة 2021/2020، ص 28-29.

إمكانية قبول الجهة الإدارية للتظلم من عدمه ، فلكي يكون التظلم الإداري مجديا لابد أن يكون للجهة الإدارية القدرة على التصرف معه، من الناحية القانونية تعديل،إلغاء أو سحب<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: النتائج والآثار المترتبة على رفع التظلم الإداري

يترتب على الطابع الإلزامي للتظلم الإداري السابق آثار هامة على القرار الإداري محل التظلم بحيث يساهم في تحريك الرقابة الإدارية على القرار الإداري غير المشروع و في حالة عدم الاستجابة للتظلم الإداري المسبق أو رفضه فإنه يفتح باب المخاصمة القضائية بالإضافة إلى عدم وقف تنفيذ القرار الإداري محل التظلم وإنما الإدارة وحدها هي التي تتمتع بهذه السلطة<sup>2</sup>.

### أولاً:النتائج المترتبة على تحريك التظلم الإداري بالنسبة للأطراف

يترتب على تقديم التظلم الإداري مجموعة من النتائج بالنظر للعلاقة الموجودة بين أطرافه، وهو ما سنختصره فيما يأتي:

#### 1. نتائج التظلم الإداري بالنسبة للشخص المتظلم

يجوز للجهة الإدارية فحص التظلم والتأكد من مدى مصداقيته و الرد عليه إذا رأت ذلك أو تبين لها ما يدعي صاحب المصلحة<sup>3</sup>، قد يؤدي هذا إلى تحقيق صاحب المصلحة عبء المنازعة القضائية من حيث الوقت المخصص لها.

<sup>1</sup> - مرية العقون، محمد بركات، المرجع السابق، ص 398.

<sup>2</sup> - عيساني علي ، التظلم و الصلح في المنازعات الإدارية ، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، 2007، ص 136.

<sup>3</sup> - الدين الجلاي ، محمد بوزيد ، التظلم الإداري في قواعد المرافعات أمام ديوان المظالم ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز الاقتصاد و الادارة ، السعودية ، 2014، ص293.



أ. العلم بالقرار الإداري<sup>1</sup>، يترتب على تقديم التظلم الإداري حصول المتظلم على حقوقه والحفاظ على مصالحه المشروعة وإزالة الأضرار المادية والأدبية اللاحقة به نتيجة لصدور القرار الإداري المتظلم منه والذي يعتبره المتظلم مجحف بحقه إذا اقتنعت الإدارة المتظلم إليها بمشروعية أسباب التظلم ووجاهة الملاحظات والاعتراضات ومن ثم ينتهي النزاع القائم بين صاحب المصلحة وبين الإدارة المعنية بطريقة سليمة ودية دون الحاجة لجوء إلى القضاء ،

ومن جهة أخرى فإن من المنطقي أن يترتب على تقديم المتظلم لتظلمه نتيجة مفادها أنه قد علم بالقرار المتظلم منه على اعتبار أنه لن يتقدم بهذا التظلم إلا إذا علم وأحاط بهذا القرار.

### ب. إفصاح المتظلم عن رفضه للقرار الإداري

أن تقديم المتظلم لتظلمه يؤدي بطريقة غير مباشرة على قيام الدليل على علمه بالقرار الإداري لأنه لا<sup>32</sup>، يتظلم أصلا ويعتبر تقديم التظلم كذلك إفصاحا من قبل صاحب الشأن عن رغبته في رفض القرار الذي ألحق به ضررا وبالتالي قد وضع الإدارة أمام أحد خيارين هما الجوء إلى الحق الودي بإعادة النظر في القرار أو سلوك الطريق القضائي بكل مشاقه وفعلا عن تحمل أعباء المصاريف المالية.

### 2- نتائج التظلم الإداري بالنسبة للجهة الإدارية المقدم لها التظلم

تختلف نتائج الشكوى(التظلم الإداري) بالنظر إلى الموقف الذي تتخذه الجهة الإدارية

المقدم لها

<sup>1</sup>- لعلاونة سليمان، نظرية العلم اليقيني في القضاء الجزائري ، ماستر أكاديمي تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2011-2012، ص10.

<sup>2</sup>- بلغالي جميعي، المرجع السابق ، ص 35.

### أ. حالة قبول التظلم الإداري.

قد تقبل الجهة الإدارية الموجه لها التظلم، فنقوم بتلبية طلب المعني بإلغاء، تعديل، أو استبدال القرار الإداري أو حتى سحبه، تصحيحه إذا شابه عيب مشروعية، وبذلك يكون التظلم حقق هدفه والغرض المرجو منه.

### ب. حالة رفض التظلم الإداري ونميز في هذه الحالة بين:

- **الرفض الصريح للتظلم الإداري** الجهة الإدارية المتظلم إليها ترفض ما ورد إليها من طلبات ومقترحات لعدم اقتناعها.
- **الرفض الضمني للتظلم الإداري** (حالة سكوت الإدارة وهو تمتنع الإدارة عن القيام بأي تصرف قانوني، أو إجراء مادي تجاه القرار الإداري المتظلم منه طيلة سريان الميعاد القانوني وحتى اليوم الأخير منه .

### 3- نتائج التظلم الإداري بالنسبة للجهات القضائية المختصة

إن النظرة المتعمقة للحكمة التشريعية في إشتراط التظلم إجراء ممهدا للدعوى الإدارية، لا تقف عند حدّ عدّه شرطا لقبولها فحسب، بل أن المشرع حرص من خلال اشتراطه له عند تقديم الطعن أمام المحكمة الإدارية، أن تقوم الإدارة بحل مشكلاتها مع المواطنين بنفسها<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - محمد سليمان الأحمد أحسن رابحي، القصد التشريعي من التظلم وجدوى اشتراطه في الدعوى الإدارية، مجلة جامعة الشارقة، المجلد 17، العدد 1، الإمارات العربية المتحدة، 2020، ص 402.

### المبحث الثاني: الطعن القضائي في القرار الإداري المتعلق بالعقوبة التأديبية

إن عملية الرقابة القضائية على سلطات الجهات التأديبية هي الضمانة اللاحقة والنهائية لكافة الضمانات القانونية والإدارية لحماية الموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة وغير العادلة من خلال فرض رقابة الإلغاء والتعويض عن القرارات التأديبية<sup>1</sup>، و عليه سنتناول الطعن أمام الجهة القضائية المختصة بالنسبة للقرارات التأديبية(المطلب الأول)، الطعن أمام مجلس الدولة بالنسبة للقرارات التأديبية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الطعن أمام الجهة القضائية المختصة بالنسبة للقرارات التأديبية

بعد أن يستنفذ الموظف العام الذي يكون محل عقوبة تأديبية كل الوسائل الإدارية للطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء لإلغاء ذلك القرار لعدم مشروعيته وطلب التعويض عن الأضرار التي لحقت من جراء تنفيذ الجزاء التأديبي، إذ تعد الرقابة القضائية ضمانة هامة لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة في حقه ولأنه من مقتضيات العدالة ألا يكون الحكم خصما في النزاع، وقد أعتبر المشرع الجزائري الطعن القضائي في القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام عبارة عن طعن قضائي في قرار إداري حيث أسند اختصاص نظر الطعن لإلغاء القرار التأديبي للمحاكم الإدارية<sup>2</sup>.

كرس المشرع العمل بالمعيار العضوي عند تحديد الاختصاص العضوي للمحاكم الإدارية، فهذه الجهة مختصة بالفصل في أول درجة بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-بوادي مصطفى، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثاني، المركز الجامعي البيض، ديسمبر 2014، ص46.

<sup>2</sup>- فاطمة الزهرة جدو، النظام القانوني للوظيفة العمومية، سلسلة مباحث في القانون، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء-الجزائر، سنة 2018، ص126.

<sup>3</sup>- عبد الرحمن بريارة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، منشورات البغدادي، طبعة 1، 2009، ص483.

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

سنعالج هذا المطلب من خلال فرعين: اختصاصات المحكمة الإدارية بالنسبة للقرارات التأديبية (الفرع الأول)، آجال الطعن القضائي أمام المحكمة الإدارية بالنسبة للقرارات التأديبية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: اختصاصات المحكمة الإدارية بالنسبة للقرارات التأديبية

استحدث المشرع الجزائري؛ المحاكم الإدارية في ظل نظام ازدواجية القضاء، وأصبحت هي المختصة بالنظر في كافة المنازعات التي تثور في نطاق الإقليم التابع لها، وهذا طبقاً لنص المادة الأولى من القانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية التي تنص: " تنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية<sup>1</sup>، يحدد عددها واختصاصها الإقليمي عن طريق التنظيم<sup>2</sup>، إذ تنص المادة 800 منه على الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية.

تختص بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها.."

وأكدت المادة 801 من نفس قانون على أنه تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

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

<sup>1</sup> - تم إنشاء المحاكم الإدارية بموجب القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر عدد 37، صادرة في 1/6/1998، و المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المؤرخ في 14/11/1998، المعدل والمتمم بالمرسوم 11-195، المؤرخ في 22/5/2011، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر عدد 29 صادرة 22/5/1998.

<sup>2</sup> - قانون 98-02 مؤرخ في 30 مايو 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر، عدد 37، سنة 1998.

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

2. دعاوى القضاء الكامل،

3. القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة."

و تختص المحاكم الإدارية في المواد المبينة في المادة 4/804 من نفس القانون بما يلي: "...

- مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين."

أما المادة 803 من القانون نفسه فلقد نصت على الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية والذي يحدد طبقا للمادتين 37 و 38<sup>1</sup>، منه، حيث إلى جانب ذلك يجب مراعاة مختلف الجوانب القانونية التي تتطلبها الدعاوى التي ترفع أمام المحاكم الإدارية، إذ يجب أن ترفع الدعوى بعريضة موقعة من محام وهذا حسب المادة 815 من القانون 08-09<sup>2</sup> المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، مع مراعاة أحكام المادة 827 من القانون نفسه المتعلقة بالبيانات الضرورية التي ينبغي أن تتضمنها العريضة وهي البيانات المشار إليها في المواد 15 و 821 و 844 من القانون نفسه.

وعلى هذا الأساس فإن القاضي الإداري الذي ينظر في دعوى إلغاء القرار التأديبي يتمتع بسلطات واسعة في البحث والتحري، بخصوص شرعية هذا الأخير، ولا يقتصر هذا التحري على القرار موضوع، ولكن يمتد أيضا إلى الإجراءات المتبعة في ذلك، فيقوم بالتأكد على ضوء مستندات الملف التأديبي من الأدلة المادية للوقائع التي استندت إليها الإدارة وصحة تكييفها

<sup>1</sup> - تنص المادة 37 من القانون رقم 09-09 على أنه: "يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه.

و أضافت المادة 38 من نفس القانون في حالة تعدد المدعي عليهم يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن أحدهم.

<sup>2</sup> - فاطمة الزهرة جدو، المرجع السابق، ص 126.

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

للعقوبة التأديبية التي سلطت على الموظف، وعليه فان القاضي الإداري يتمتع بسلطة التكيف القضائي للوقائع.<sup>1</sup>

يترتب على إلغاء القرار المتضمن العقوبة التأديبية، اعتبار الجزاء كأن لم يوقع. وهذا الأمر يستتبع العودة بالحالة والقرار الملغى كأن لم يصدر قط، أو لم يكن له أي وجود قانوني<sup>2</sup>، يملك الموظف طالب الإلغاء ، إثبات مشروعية القرار المطعون بجميع طرق الإثبات ، وتتمثل أوجه الإلغاء في<sup>3</sup>:

- **عيب الاختصاص:** عدم القدرة قانونا على مباشرة عمل من اختصاص سلطة أخرى طبقا للقواعد المنظمة للاختصاص، فهو عيب قانوني معين، حيث جعله المشرع من اختصاص هيئة أو فرد آخر عضوي ويعني عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني معين جعله المشرع.
- **عيب الشكل:** يعني صدور القرار الإداري دون مراعاة الإدارة للشكليات أو الإجراءات التي ينص عليها القانون، سواء أن الإدارة تجاهلت تماما تلك الشكليات أو الإجراءات، أو أنها نفذتها بطريقة ناقصة وغير مكتملة الإداري<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - عتبة نور الدين، حمداوي جلول، الطعن في قرار تأديب موظف، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبلاي بونعامة-خميس مليانة، سنة 2019-2020، ص 80-81.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 480.

<sup>3</sup> - شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه علوم، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2017، ص 286.

<sup>4</sup> - بن علي عبد الحميد ، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، 2010-2011 ، ص 73-79 .

### الفرع الثاني: آجال الطعن القضائي أمام المحكمة الإدارية بالنسبة للقرارات التأديبية

لقد نظم المشرع الجزائري في القانون رقم 08-09 ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحاكم الإدارية الجزائرية بموجب المواد من 829 إلى غاية المادة 832 حيث نصت المادة 829 على أنه: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"، أما في حالة لجوء الطاعن إلى التظلم الإداري الإختياري المسبق الذي يجب أن يكون ضمن ميعاد الأربعة أشهر المذكورة أعلاه فإن الميعاد يختلف، بحيث إذا التزمت الإدارة السكوت لمدة شهرين من تاريخ إيداع التظلم لديها فإن للمدعي شهرين للطعن القضائي، وإذا ردت الإدارة بقرار صريح سلبي خلال الأجل الممنوحة لها فإن للمدعي شهرين 02 للطعن القضائي، ابتداء من تاريخ تبليغه بقرار الرفض وهذا ما جاءت به المادة 830 من القانون رقم 08\_09 غير أن المادة 831 وضعت قيوداً لإمكانية الاحتجاج بالميعاد المنصوص عليه في المادة 829 الإشارة إلى أجل الطعن في تبليغ القرار المطعون فيه، إذا انتقي هذا القيد أصبح الطعن القضائي مقبولاً حتى لو جاء خارج الآجال القانونية المحددة في المادة المذكورة أعلاه<sup>1</sup>.

• **حساب الميعاد:** ويقصد به حصر المدة في مرحلة معلومة البداية و النهاية ضماناً لعدم التعرض للإجراءات المتخذة للبطلان إن تمت خارجها ، وذلك لتعلق المواعيد بالنظام العام<sup>2</sup> ، وعليه فالمواعيد تحتسب كاملة، إذ لا يسري اليوم الأول والأخير منها طبقاً للقواعد العامة، ومن ثمة فسريان الميعاد يكون ابتداء من الساعة الصفر لليوم الموالي ليوم العلم بالقرار التأديبي المطعون فيه بعدم الشرعية، وينتهي بتمام اليوم الموالي لسقوط الميعاد، وإن صادف اليوم الأخير يوم عطلة أو بداية أسبوع، يمتد الميعاد إلى يوم العمل

<sup>1</sup> - بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، الملحقة الجامعية مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، السنة الجامعية 2015/2016، ص 74 - 75.

<sup>2</sup> - خلف فاروق، الطعن القضائي في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي، دار هومة، الجزائر، 2019، ص

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

الموالي له ويترتب عن انقضاء الميعاد المقرر لرفع دعوى الإلغاء، اكتساب القرار الإداري حصانة ضد الإلغاء.<sup>1</sup>

تعتبر أيام العطلة، بمفهوم هذا القانون، أيام الأعياد الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية طبقا للنصوص الجاري بها العمل. إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كليا أو جزئيا، يحدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي".<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى أحكام الأمر 03-06 نجد أن المادة 173 منه تلزم الإدارة بإعادة إدماج الموظف الموقوف عن وظيفته، إذا اتخذت في حقه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تثبت للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، مع إلزامها بإعادة كافة حقوقه مع الأجزاء التي تم خصمها من راتبه.

كما أن الموظف المتابع جزائيا والذي تم توقيفه من طرف الإدارة، يجب تسوية وضعيته إذا صدر لصالحه قرار قضائي بالبراءة. فإحجام جهة الإدارة عن إرجاعه إلى منصب عمله، يسمح للقاضي الإداري وبعد رفع القضية إليه، بأمر جهة الإدارة بذلك طبقا للمادة 174 الفقرة الرابعة منه والتي تنص على أنه: "...وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا".

في حالة رفض أحد طرفي علاقة العمل إعادة الإدراج تحكم المحكمة بالتعويض "النتفيذ بمقابل" طبقا للمادة 176 من القانون المدني، وقد قررت المادة 4/76 من قانون 11/90 المعدل والمتمم<sup>3</sup> بأنه في حالة التسريح المعتبر تعسفيا فإنه إذا رفض العامل أو صاحب العمل الرجوع لمنصب عمله فإن العامل يستحق تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة

<sup>1</sup> - كوشيح عبد الرؤوف، المرجع السابق، ص 46.

<sup>2</sup> - بن عبد الله سعاد، المرجع نفسه، ص 74-75.

<sup>3</sup> - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/4/1990، يتعلق بعلاقات العمل، معدل و متمم، ج ر عدد 17، صادرة في 25/4/1990.



## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

6 أشهر، من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، هذا كله جبرا للضرر الذي قد يكون ماديا أو معنويا.

### المطلب الثاني: الطعن أمام مجلس الدولة بالنسبة للقرارات التأديبية

يعتبر مجلس الدولة الهيئة الوطنية العليا في النظام القضائي الإداري ، مقابل " المحكمة العليا " في النظام القضائي العادي ، باعتباره مستشارا للسلطة الإدارية المركزية إلى جانب دوره الرئيسي كمحكمة إدارية عليا ، مع ضرورة احترام سلطات وصلاحيات الهيئات العليا الأخرى<sup>1</sup> وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى فرعين: اختصاصات مجلس الدولة بالنسبة للقرارات التأديبية (الفرع الأول)، آجال الطعن القضائي أمام مجلس الدولة بالنسبة للقرارات التأديبية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: اختصاصات مجلس الدولة بالنسبة للقرارات التأديبية

يختص مجلس الدولة بالنظر في طعون الموظفين المعنيين بمرسوم. ومن ثم فإن القرار التأديبي الصادر في حق هؤلاء الموظفين من قبل السلطة التأديبية يكون خاضعا للطعن به أمام مجلس الدولة مباشرة، ويكون الطعن في هذه القرارات على أساس الطعن بالإلغاء<sup>2</sup>

تبعاً لنص المواد 09 و 10 و 11 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل و المتمم<sup>3</sup>، الذي نص على « يفصل مجلس الدول ابتدائيا ونهائيا في:

- الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية.

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، د ط ، 2010 ، ص 68.

<sup>2</sup> - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، 2013-2014، ص344.

<sup>3</sup> - القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30 ماي 1998 يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، معدل و متمم، ج ر 37، صادرة في 6 جوان 1998.

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

• الطعون الخاصة بالتفسير و مدى شرعية القرارات التي تكون من اختصاص مجلس الدولة».

يختص مجلس الدولة بالفصل بصفة ابتدائية نهائية في دعاوى الإلغاء التي يرفعها الموظف ضد قرارات السلطات الإدارية المركزية أو المنظمات المهنية الوطنية، ويرى بعض شراح القانون الإداري بأن هذه الحالة تعد إخلالا بمبدأ التقاضي على درجتين في مجال الوظيفة العمومية،

و عليه أخرج المشرع من ولاية مجلس الدولة كجهة للقضاء الابتدائي والنهائي فقط دعاوى التعويض التي ترفع أمام المحاكم الإدارية الابتدائية<sup>1</sup>.

وتبعا لنص المادة 10 من نفس القانون التي تنص بأن « يفصل مجلس الدولة في استئناف القرارات الصادرة ابتدائيا عن المحاكم الإدارية في جميع الحالات..»

يفصل مجلس الدولة طبقا لهذا النص في الطعون بالاستئناف قرارات وأوامر المحاكم الإدارية بهدف مراجعتها أو إلغائها و النظر فيها في الموضوع مرة أخرى تقابلها المادة 902 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إذ تنص على أنه "يختص مجلس الدولة بالطعن بإسئناف الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية..".

كما يعد مجلس الدولة جهة نقض بالنسبة لقرارات المحاكم الإدارية الصادرة عنها نهائيا طبقا لنص المادة 11 من نفس القانون، ولا يهدف الطعن بالنقض الإداري إلى مراجعة الحكم ولا إلى تعديله أو إلى إعادة النظر فيما قضي به، فقاضي النقض يقتصر دوره على معاينة الحل الذي أعطاه قاض الموضوع للنزاع على ضوء أوجه الطعن التي أثارها الطاعن، للتحقق من ما قضي

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المعيار العضوي و إشكالاته القانونية في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 10، الجزائر 2012، ص33.

و تقابل هذه المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 08-09 إذ تنص على أنه "يختص مجلس الدولة كأول وآخر درجة بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية.

كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة.

## الفصل الثاني: الطعن الإداري و الطعن القضائي في القرارات الإدارية التأديبية

به في الموضوع من خلال مطابقة قراره الذي أصدره للقاعدة القانونية<sup>1</sup>، تقابلها المادة 903 إذ تنص على أنه "يختص مجلس الدولة بالطعون بالنقض في القرارات الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية..."

ويشترط في هذا الطعن ما يلي:

- أ. أن يكون لمقدم الطعن مصلحة تبرر هذا الطعن.
- ب. أن يقدم الطعن خلال شهرين من تاريخ إعلان القرار التأديبي.
- ج. أن يراعي الإجراءات المقررة أمام مجلس الدولة، لاسيما فيما يتعلق برفعه عن طريق محام في بعض الحالات.

ويقوم مجلس الدولة بإصدار قرار إما بتأييد، أو بإلغاء، أو بتعديل الحكم المطعون فيه. ولا يترتب على الطعن بالإستئناف وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه، مالم يقرر مجلس الدولة خلاف ذلك<sup>2</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن مجلس الدولة في الجزائر استنادا للمادة 119 من الدستور يمارس وظيفة استشارية في المجال التشريعي ، فله أن يمد الحكومة بما يراه مناسبا بخصوص مشاريع القوانين على اختلاف موضوعها والقطاع المعني بها ، وله أن يقترح عند عرض الأمر عليه ، أي إضافة أو إلغاء للمشروع المعروض عليه ، بينما لانجد المحاكم الإدارية تمارس الدور الاستشاري واكتفى المشرع بتحديد اختصاصها فقط و حصريا في الجانب القضائي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - حاتم بن كريمة، سفيان بن عمارة، حقوق الموظف في مواجهة سلطة الإدارة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سنة 2017-2018، ص 82.

<sup>2</sup> - بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 344.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، القضاء الإداري، ط معدلة طبقا لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية 2008، دار جسر للنشر و التوزيع، د ت، ص 123.

### الفرع الثاني: آجال الطعن القضائي أمام مجلس الدولة بالنسبة للقرارات التأديبية

نصت المادة 901 من القانون رقم 08-09 على ما يلي: " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية".

ويفهم من هذه المادة أن دعوى الإلغاء ترفع ابتدائية ونهائياً أمام مجلس الدولة، ويتعلق الأمر بالدعاوى التي ترفع ضد قرار وزاري أو مرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول أو بالرجوع إلى المادة 907 نجدها قد أحالت بشأن الميعاد للمواد من 829 إلى غاية 832 من نفس القانون الجدير بالذكر أنه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضماناً كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة ، بل لابد من تعويض الموظف عما لحقه جراء هذا القرار. و بالتالي فإن فكرة التعويض تعد ضماناً اللاحقة الضمانة للإلغاء، ومكملة ل ضمانات التأديب<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>- بن عبد الله سعاد ، المرجع السابق ، ص 76.

خاتمة

## خاتمة

تناولت الدراسة موضوعا في غاية الأهمية ألا وهو الأخطاء التأديبية الجسيمة للموظف العام في التشريع الجزائري، و خلصت هذه الدراسة في الأخير إلى جملة من الاستنتاجات و التوصيات و هي كالتالي:

- ◀ يكون من الضروري في ظل استحالة حصر و تحديد الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل الموظف، تحديد مجموعة من المعايير أو القواعد العامة التي يمكن أن تستنبط منها الأخطاء المهنية للموظف.
- ◀ الإدارة مجبرة على احترام الإجراءات التي وضعها المشرع عند تكييف العقوبة و قبل توقيعها على أي موظف، بالإضافة إلى تقييد حرية الإدارة باستشارة اللجنة متساوية الأعضاء إذا كانت العقوبات المراد توقيعها من الدرجة الثالثة أو الرابعة، إذ تعتبر ضمانة يواجه بها الإدارة.
- ◀ التظلم الإداري يعتبر إجراء هام لحل المنازعات الإدارية في مراحلها الأولى و تحريك عملية الرقابة الذاتية على أعمال الإدارة.
- ◀ عدم الرد من قبل الجهات الإدارية المختصة على التظلم و دراسته فهو تعسف في حق الموظف و إهدار للوقت و تراكم الملفات أمام القضاء مما يجعل القاضي أن يبذل جهد إضافي من جهة أخرى مالية إضافية على عاتق الدولة في تكوين القضاء لسد العجز.

الخلاصة

## ملخص

حرص المشرع الجزائري على إيجاد نظام تأديبي محكم ، يهدف إلى إصلاح و تقويم السلوك الإداري والمحافظة على كيان الوظيفة العمومية وحفظ هيبتها لضمان سير المرافق العامة بانتظام و اطراد ، وقد يأتي ذلك من خلال الأمر 03/06 الذي تضمن مجموعة من القواعد و الأحكام التي تبين واجبات الموظف وتحدد الأخطاء المهنية للموظف والعقوبات المقررة لكل خطأ على حدا والتي توقع عليه بمعرفة السلطة التأديبية المختصة وفق إجراءات تأديبية معينة كما منح المشرع من خلال ذات الأمر ضمانات لحماية الموظف من تعسف الجهة التي توقع العقاب التأديبي والتي تتمثل في الطعن الإداري كإجراء أولي سابق لتحريك الرقابة الذاتية على أعمال الإدارة أو الطعن القضائي أمام الجهة القضائية المختصة المخولة قانونا.

### الكلمات المفتاحية:

- |                 |                      |                       |
|-----------------|----------------------|-----------------------|
| 1/ الموظف العام | 2/ الأخطاء التأديبية | 3/ العقوبات التأديبية |
| 4/ الضمانات     | 5/ الطعن الإداري     | 6/ الطعن القضائي      |

### Résumé :

Le législateur algérien s'est efforcé d'instaurer un système disciplinaire robuste visant à réformer et à évaluer le comportement administratif, et à préserver l'entité de la fonction publique ainsi que son prestige afin d'assurer le fonctionnement régulier des services publics. Cela peut être dicté par l'ordonnance 06/03, qui contient un ensemble de règles et dispositions décrivant les fonctions du salarié et précisant ses erreurs professionnelles et les sanctions prescrites pour chacune séparément imposées par l'autorité disciplinaire compétente conformément à certaines mesures disciplinaires. Par le même ordre, le législateur a également accordé des garanties pour protéger l'employé contre les abus de l'autorité disciplinaire, ce manifestant par recours administratifs et mesures préliminaires pour un éventuel auto contrôle de l'administration ou, recours judiciaire auprès de l'autorité judiciaire compétente.

### Mots clés :

- |                 |                          |                            |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|
| 1/Fonctionnaire | 2/Erreurs disciplinaires | 3/Sanctions disciplinaires |
| 4/Garanties     | 5/Appel administratif    | 6/Appel judiciaire         |



# قائمة المصادر و المراجع

## قائمة المصادر و المراجع :

أولاً: قائمة المراجع:

### 1) الكتب:

1. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، سنة 1986.
2. أحمد محيو، المنازعات الإدارية، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د س.
3. بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع - الجزائر طبعة جوان 2019 .
4. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الإداري، دار هومة للطبع والنشر والتوزيع الجزائر، سنة 2018.
5. جمال الدين محمد بن منظور، لسان العرب، المجلد 2، دار لسان العرب، بيروت، د س.
6. خلف فاروق، الطعن القضائي في قرارات الإدارة التأديبية بمجال الوظيف العمومي، دار هومة، الجزائر، 2019.
7. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية ادراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 15 / 07 / 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
8. ساسي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر ،سنة 2004.
9. سعيد الشتوي، المسالة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2008.
10. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
11. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
12. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث- قضاء التأديب- ( دراسة مقارنة)، ط04، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1995.

13. عبد الرحمن بريارة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، منشورات البغدادي، طبعة 1، 2009.
14. عصمت عبد الله شيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2003.
15. عمار بوضياف، القضاء الإداري، ط معدلة طبقا لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية 2008، دار جسور للنشر و التوزيع، د ت .
16. عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.
17. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، د ط ج، الجزائر، 1995.
18. عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994.
19. فاطمة الزهرة جدو، النظام القانوني للوظيفة العمومية، سلسلة مباحث في القانون، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء - الجزائر، سنة 2018.
20. فوزية عبد الستار، النظرية العامة للخطأ غير العمدي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، 1977،
21. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 2003 .
22. محمد إبراهيم خيرى الوكيل، التظلم الإداري في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة سنة 2012.
23. محمد الصغير بعلي، الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، د ط ، 2010 .
24. محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2001 .
25. محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط02، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.

26. محمد سيد احمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، دراسة مقارنة بين القانون المصري والفرنسي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، سنة 2008.
27. محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
28. محمود سلامة جبر، رقابة مجلس الدولة على الغلط البين للإدارة في تكييف الوقائع وتقديرها في دعوى الإلغاء، مجلة هيئة الدولة، العدد 1، القاهرة، 1993.
29. نواف كنعان، القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2007.
30. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، كلية الحقوق الجامعة الأردنية، الطبعة الأولى، دار للنشر والتوزيع، 2012.

## (2) الرسائل الجامعية :

### (أ) دراسات عليا :

1. عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون التوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، زروني محمد، المدرسة العليا للقضاء، 2006/2003.

### (ب) أطروحات الدكتوراه :

1. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري ، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، 2013-2014.
2. بوحفص سيدي محمد، مبدأ حياد الإدارة العامة في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2006-2007.
3. د/ قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة) أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2006/2007.

4. شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة ، أطروحة دكتوراه علوم، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2017.

(ج) رسائل الماجستير :

1. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، 2013-2014.

2. حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الوادي، 2013-2014.

3. خالد خوخي، التسوية الودية للنزاعات الإدارية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، سنة 2011/2012.

4. سميرة سعيداي، منازعات الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2006-2007.

5. عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، سنة 2011/ 2012.

6. عيساني علي، التظلم و الصلح في النزاعات الإدارية، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، 2007.

7. لبيد مريم، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة ، مذكرة ماجستير تخصص دولة و مؤسسات، جامعة ابن عكنون الجزائر ، 2013-2014.

8. محمد حسين إحسان إرشيد، التظلم الإداري كسبب لإنقطاع ميعاد رفع دعوى الإلغاء، أطروحة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، سنة 2016.

9. مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، (دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي و الأردني)، مذكرة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

10. مصطفى عبد الله "محمد توفيق" الروسان، التظلم الإداري كضمانة لاحقة للجزاء التأديبي (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير ،كلية الحقوق،جامعة جرش الأهلية، سنة 2010.

## د) مذكرة الماستر :

1. بلغالي الجميعي، التظلم الإداري في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم سنة 2021/2020 .
2. بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، الملحقة الجامعية مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، السنة الجامعية 2016/2015.
3. بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2010-2011.
4. بوعيني عبد الرحيم، النظام التأديبي للموظف في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، 2015/2014.
5. بولغيتي عزيزة، إجراءات التأديب الموظف العام في القانون الجزائري مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية أدرار، 2019/2018.
6. حاتم بن كريمة، سفيان بن عمارة، حقوق الموظف في مواجهة سلطة الإدارة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سنة 2017-2018.
7. شكري عمارة، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص منازعات عمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي - ام البواقي -، سنة 2016-2015.
8. عتبة نور الدين، حمداوي جلول، الطعن في قرار تأديب موظف، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة - خميس مليانة، سنة 2019-2020.

9. كمال فرقاني، اوردش نجية، إنهاء علاقة العمل في قانون الوظيف العمومي، مذكرة  
ماستر تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري -  
تيزي وزو، 2016، ص 64.
10. لعلاونة سليمان، نظرية العلم اليقيني في القضاء الجزائري، ماستر أكاديمي تخصص  
قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011-2012.

### (3) المقالات :

1. باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع  
الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد 01، جامعة محمد خيضر  
بسكرة، سنة 2019.
2. بن عيشة عبد الحميد، طرق الطعن في المواد الإدارية، وفقا لقانون الإجراءات المدنية  
والإدارية 08-09، المجلة الجزائرية للعلوم الاقتصادية و السياسية و القانونية، العدد 5،  
جامعة تيسمسيلت 2020.
3. بوادي مصطفى، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثاني، المركز الجامعي  
البيض، ديسمبر 2014.
4. بوخالفة حدة، الخطأ الجسيم في إنهاء العلاقة العمالية، مجلة الدراسات القانونية و  
الاقتصادية، المجلد 4، العدد 3، المركز الجامعي بريكة.
5. بوزيفي شريفة، التظلم الإداري كآلية لفض النزاع الإداري، دراسة مقارنة، بين نصوص  
قانون الإجراءات المدنية 66/154 وقانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08/09  
وقانون الصفقات العمومية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، مجلة صوت القانون،  
المجلد السابع، العدد 01، ماي 2020.
6. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،  
مجلة الفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،  
الجزائر، د.س.
7. بوكراع عبد السلام، بوجمعة نذي، منازعات الوظيفة العمومية وخصوصياتها في التشريع  
الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، سنة 2019/2020

8. الدين الجلاي، محمد بوزيد، التظلم الإداري في قواعد المرافعات أمام ديوان المظالم، مجلة جامعة الملك عبد العزيز الاقتصاد و الإدارة، السعودية، 2014.
9. عمار بوضياف، المعيار العضوي و إشكالاته القانونية في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر 2012.
10. كمون حسين، مدى فعالية التظلم الإداري كإجراء للتسوية الإدارية الودية للمنازعة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و القوانين الخاصة، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018.
11. كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 2021 .
12. محمد سليمان الأحمد أحسن رابحي، القصد التشريعي من التظلم وجدوى اشتراطه في الدعوى الإدارية، مجلة جامعة الشارقة، المجلد 17، العدد 1، الامارات العربية المتحدة، 2020.
13. مرية العقون، محمد بركات ، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 10، العدد 01، صادرة عن جامعة محمد بوضياف، المسيلة، سنة 2017.
14. مسعودي هشام، الطبيعة التنفيذية للقرار الإداري، دراسة تحليلية حول المفهوم والخصائص، المجلد 1، العدد 10، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة.

ثانيا: قائمة المصادر:

## 1) النصوص القانونية

أ / القوانين:

1. القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30 ماي 1998 يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، معدل و متمم، ج ر 37 ، صادرة في 6 جوان 1998.
2. القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق بالمحاكم الادارية، ج ر عدد 37 ، صادرة في 1/6/1998.



3. قانون رقم 09/08 ، مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر ع 21 لسنة 2008.
4. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى) ، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة في 08 أوت 1978.
5. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/4/1990، يتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم، ج ر عدد 17، صادرة في 25/4/1990.
6. المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المؤرخ في 14/11/1998، المعدل و المتمم بالمرسوم 11-195، المؤرخ في 22/5/2011، يتعلق بالمحاكم الادارية، ج ر عدد 29 صادرة 22/5/1998.

#### ب / الأوامر:

1. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)، الجريدة الرسمية العدد 44، الصادر بتاريخ 08 يونيو 1966.
2. الأمر رقم 06-03 مؤرخ 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 صادرة في 16 يوليو 2006.

#### ج / المراسيم :

1. المرسوم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتضمن اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها و تنظيمها وعملها، ج ر، عدد 3، بتاريخ 17 جانفي 1984، الملغى.
2. المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 المؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 44، صادرة في 25 جويلية 2020.
3. المرسوم التنفيذي رقم 20- 373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 و المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية، العدد 77، صادرة في 20 ديسمبر 2020.
4. المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

5. مرسوم رئاسي رقم 20 - 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر، ج ر عدد 82، صادرة في 2020/12/30.

**(1) المواقع الإلكترونية:**

الرابط <https://www.tribunaldz.com/forum/t450> - تاريخ الزيارة 2022/5/17

# الفهرس

## الفهرس

الصفحة	العنوان
أ	المقدمة
06	الفصل الأول: ماهية الخطأ التأديبي
07	المبحث الأول: مفهوم الخطأ التأديبي المهني
07	المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي المهني
08	الفرع الأول: التعريف الفقهي
09	الفرع الثاني: التعريف القضائي
09	الفرع الثالث: التعريف التشريعي
10	المطلب الثاني: الأخطاء التأديبية
12	الفرع الأول: أخطاء من الدرجة الأولى
12	الفرع الثاني: أخطاء من الدرجة الثانية
12	الفرع الثالث: أخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة
13	المبحث الثاني: العقوبات التأديبية و الضمانات المقررة للموظف
14	المطلب الأول: تصنيف الأخطاء التأديبية و العقوبة المقررة لها
14	الفرع الأول: معايير تحديد طبيعة العقوبات التأديبية
15	الفرع الثاني: معايير تصنيفها ودرجتها
19	الفرع الثالث: الأخطاء المهنية الجسيمة ومتابعة الجزاء
20	الفرع الرابع: سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية
21	المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف العام
22	الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية

24	الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة لفرض العقوبة التأديبية
25	الفرع الثالث: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة
26	<b>الفصل الثاني: الطعن الإداري و القضائي في القرارات الإدارية التأديبية</b>
27	المبحث الأول: الطعن الإداري بالنسبة للقرارات التأديبية
27	المطلب الأول: ماهية التظلم الإداري
27	الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري
30	الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري
34	المطلب الثاني : شروط و إجراءات وآثار التظلم الإداري
35	الفرع الأول: شروط و إجراءات التظلم الإداري
40	الفرع الثاني :النتائج والآثار المترتبة على رفع التظلم الإداري
43	المبحث الثاني: الطعن القضائي في القرار الإداري المتعلق بالعقوبة التأديبية
43	المطلب الأول: الطعن أمام الجهة القضائية المختصة بالنسبة للقرارات الأديبية
44	الفرع الأول: اختصاصات المحكمة الإدارية بالنسبة للقرارات التأديبية
47	الفرع الثاني:آجال الطعن القضائي أمام المحكمة الإدارية بالنسبة للقرارات التأديبية
49	المطلب الثاني: الطعن أمام مجلس الدولة بالنسبة للقرارات التأديبية
49	الفرع الأول: اختصاصات مجلس الدولة بالنسبة للقرارات التأديبية
52	الفرع الثاني: آجال الطعن القضائي أمام مجلس الدولة بالنسبة للقرارات التأديبية
54	<b>الخاتمة</b>
56	<b>ملخص</b>
58	<b>قائمة المصادر و المراجع</b>
75	<b>الفهرس</b>