

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

ملحقة قصر الشلالة

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

التخصص : قانون اداري

بغـوان :

تسبب القرارات الإدارية في المجال التأديبي في قطاع الوظيفة العامة .

تحت اشراف الدكتورة

من اعداد الطالبين :

مجادي نعيمة

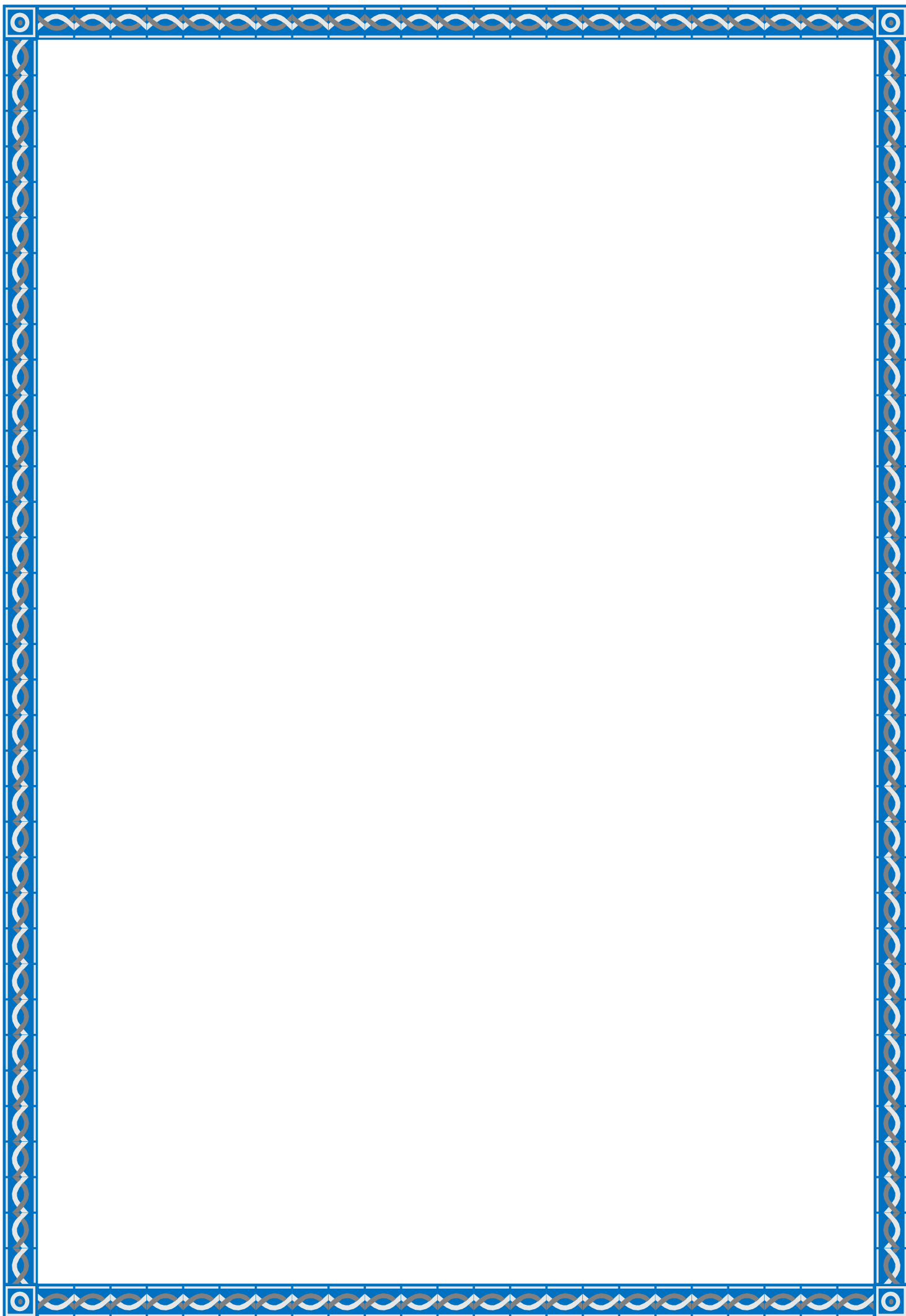
❖ باشا بوبكر .

❖ بومعزة جمال .

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ مساعد (أ)	تريكي هدى
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر (أ)	مجادي نعيمة
مناقش	أستاذ مساعد (أ)	بوشيبة الطاهر
عضوا مدعوا	أستاذ محاضر (أ)	جباري العيد

السنة الجامعية : 2022/2021



شكر ؛ و تقدير

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان للدكتورة مجادي نعيمة على جهوداتها

ونصائحها وعلى صبرها معنا لإنجاز هذه المذكرة.

كما نتقدم بجزيل الشكر المسبق للجنة المناقشة على ما سيقدمونه من

ملاحظات وتوجيهات والتي لن تزيد هذا العمل إلا إتقاناً وجمالاً.

و نشكر كل أساتذة كليتنا على دعمهم وتشجيعهم لنا، دون أن ننسى من

مد لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد.

إهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية

أتقدم بإهداء عملي المتواضع إلى

الذرع الواقي والكنز الباقي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي، لك أقدم وسام

الاستحقاق إلى أبي أطال الله عمرك .

رمز العطاء وصدق الإيباء ، إلى ذروة العطف والوفاء ، لك أجمل حواء ، أنت

أمي الغالية رحمها الله

و إلى زوجتي و ابنتي أريج منة الله و أبرار فاطمة الزهراء

وإلى رمز الصداقة وحسن العلاقة زملاء الدراسة دفعة واحدة

إلى من هم انطلاقة الماضي وعون الحاضر سند المستقبل اللواتي لا عيش

بدونهن ولا متعة إلا برفقتهن إخوتي الأعزاء

إلى الزملاء

وفي الأخير يا رب ..

يا رب لا تدعني أصاب بالغرور إذا نجحت ولا أصاب باليأس إذا فشلت بل

ذكرني دائما بأن الفشل هو التجربة الذي تسبق النجاح أمين يا رب العالمين

باشا يوبكر

إهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهما

"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا

"سورة الإسراء الآية 24.

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما ،

إلى الإخوة والأخوات ، إلى كل الأهل والأقارب ،

إلى جميع الأصدقاء،

إلى كل من عرفته من قريب أو بعيد،

إلى من رفعوا رايات العلم والتعليم

أساتذتي الأفاضل،

إلى كل من سقط سهوا من قلبي ولم يسقط من قلبي.

بومعزة جمال جهاد

إهداء

الشكر الاول كله لله وحده على توفيقه لنا فالحمد و الشكر على
تفضله بإنهاء هذا العمل المتواضع ، فمن لم يشكر الناس لم يشكر
الله .

- الى من أدين لهما بوجودي بعد اذن الله عز وجل الى والديا
الكريمين حفظهم الله .
- الى اخوتي و أخواتي .
- الى عمي و عماتي و خالي .
- الى أصدقائي و زملائي .
- الى الاساتذة الكرام عرفنا و تقدير عبر كل أطوار الدراسة من
الابتدائي الى الجامعة .
- الى كل من علمني حرفا .
- الى كل من مد لي يد المساعدة من قريب أو بعيد .
- الى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي و خلاصة عملي المتواضع .

مقدمة

تحتل الوظيفة العمومية مكانة هامة في الدراسات و الأبحاث الإدارية نظرا لما يشكله قطاع الموظفين من أهمية خاصة في الدولة الحديثة، التي تتدخل في مجال الوظيفة الإدارية للقيام بمجموعة من الأعمال الإدارية الرامية الى اشباع الحاجات العامة و ذلك ببذل الكثير من الجهد و التنظيم ، و باعتبار ان الدولة شخصية اعتبارية لا تستطيع ان تمارس مهامها و أعمالها بنفسها بل توكلها الى الفئة القائمة بالنشاط الإداري و يطلق عليهم الموظفون العموميين.

و إخلال الموظف العام بواجباته ينتج عنه قيام مسؤولية تأديبية التي ترتب عليه جزاءات تأديبية، والتي تعتبر ضمانا تهدف إلى منع المخالفات المرتكبة من الموظف التي تكون نتيجة للتقصير و الإهمال وهو في نفس الوقت له أثر وقائي، وهو الخوف من جزاءات الإدارة و دفع الموظف بالتصرف بحذر اتجاه واجبه الوظيفي، ومن جهة أخرى فان الإدارة تلتزم باحترام الضمانات الممنوحة للموظف والتي تعد بمثابة قيد على السلطة الإدارية و يمنعها من التعسف في استعمال حقها في التأديب.

أهمية الموضوع:

تعتبر ضمانة التسبب في مجال الوظيفة العامة الوجه الثاني لقواعد الشكل كضمانة من بين الضمانات التأديبية الأساسية التي لا يمكن الاستغناء عنها في المجال التأديبي نظرا لأهميتها البالغة سواء بالنسبة للموظف العام أو للقضاء الإداري ، فهي الضمانة التي تكفل حق الموظف في مساواة تأديبية عادلة و تحميه من أي إجراء أو تصرف غير قانوني صادر من الإدارة مهما كانت ذريعتها فيه، وتجعل الموظف المحال على التأديب على يقين من أن تأديبه سيكون طبقا للقانون حتى و إن كانت الإدارة هي الخصم والحكم في نفس الوقت .

أسباب اختيار الموضوع :

يعود السبب الرئيسي لاختيار هذا الموضوع إلى الميول الذاتي لدراسة الرقابة القضائية التي يمارسها القاضي الإداري و معرفة الموظف للضمانات الممنوحة له أثناء المساءلة التأديبية و أن كل مخالفة تأديبية تقابلها عقوبة شرعية لا غير ذلك.

الصعوبات :

من بين الصعوبات التي واجهتنا قللة المراجع التي تطرقت الى التسبب في القرارات الادارية رغم كثرة المراجع التي تمحورت حول الوظيفة العامة.

إشكالية الموضوع:

كيف نجعل من ضمانة تسبب القرار التأديبي ضمانة حقيقية لمساءلة تأديبية عادلة ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية يتطلب الأمر أن نجيب على التساؤلات الفرعية التالية : ما المقصود بضمانة تسبب القرار التأديبي ؟ ما أهمية هذه الضمانة ؟ وما علاقتها بضمانة الرقابة القضائية ؟ ماهي العناصر و الشروط التي يجب مراعاتها في تسبب القرار التأديبي ؟ و ماهو الجزاء المترتب عن الإخلال بها ؟

المنهج المتبع :

و لتحليل اشكالية الموضوع اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي وذلك بوصف الاطار القانوني الذي يبين العلاقة التأديبية للموظف ، و بتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالقانون الاساسي للوظيفة العامة ، إضافة الى المراسيم المنظمة للجان المتساوية الاعضاء و لجان الطعن .

تقسيم الدراسة :

تحقيقاً لأهداف البحث ومحاولة منا للإجابة على تساؤلاته قسمنا هذه الدراسة إلى فصل أول تناولنا فيه ماهية تسبيب القرار الإداري في المجال التأديبي ، خصصنا المبحث الأول منه المقصود بتسبيب القرار الإداري التأديبي ، والمبحث الثاني عناصر و شروط صحة التسبيب القرار الإداري التأديبي و أوجه عدم مشروعية التسبيب . أما الفصل الثاني فقد تطرقنا ضمانات تسبيب القرار الإداري التأديبي.، حيث تطرقنا في المبحث الأول منه : الرقابة الإدارية على تسبيب القرار الإداري التأديبي ، وفي المبحث الثاني إلى الرقابة القضائية على تسبيب القرار الإداري التأديبي .

الفصل الأول

ماهية تسبب القرار الإداري في المجال التأديبي

الفصل الأول : ماهية تسبب القرار الإداري في المجال التأديبي

يمنح الموظف العام خلال القيام بمختلف الواجبات المختلفة بوظيفته مجموعة من

الصلاحيات وعليه عدة حقوق للقيام بواجبه على أكمل وجه ، إلا أنه معرض دوماً للمسائلة

العقابية وأخطائه التي يرتكبها، كما له ضمانات مختلف في مجال التأديب، غاية من المشرع في

حماية من التعسف من قبل الإدارة ، وتمثل الضمانات أساس في وجوب ممارسة سلطة التأديب

في إطار القانون القائم على احترام وإتباع الإجراءات اللازمة أثناء كل عملية تأديب، وأي تجاوز

أو تخل عنها يؤدي إلى المساس بمشروعية القرار التأديبي ، والسلطة المختصة بتوقيع العقاب، يجب

أن تقوم بذكر سبب العقوبة في صلب القرار التأديبي وبيان العقوبة الموقعة والمخالفة التي كان

القرار التأديبي سببا لها .

يعتبر التسبب إحدى الضمانات الأساسية للموظف و شرط وجوده في صلب القرار الإداري

مهم خاصة عند تطبيق العقوبات التأديبية وسرد مختلف الوقائع التي تساعد خاصة في التكيف

لعقوبة مع درجة الخطأ المرتكب و فرصة للموظف للرد على وقائع الإدارة المذكورة في القرار الإداري

.و على ضوء ما سبق ذكره سنقسم فصلنا إلى مبحثين :المبحث الأول : المقصود بتسبب القرار

الإداري التأديبي و المبحث الثاني :عناصر و شروط صحة التسبب القرار الإداري التأديبي و أوجه

عدم مشروعية التسبب .

المبحث الأول : المقصود بتسبب القرار الإداري التأديبي:

يمنح الموظف العام خلال القيام بمختلف الواجبات المتعلقة بوظيفته مجموعة من الصلاحيات وعليه عدة حقوق للقيام بواجباته على أكمل وجه، إلا أنه معرض دوماً للمسائلة العقابية وأخطائه التي يرتكبها، كما له ضمانات مختلف في مجال التأديب، غاية من المشرع في حمايته من التعسف من قبل الإدارة وتتمثل تلك الضمانات أساس في وجوب ممارسة سلطة التأديب في إطار القانون القائم على احترام وإتباع الاجراءات اللازمة أثناء كل عملية تأديب، وأي تجاوز أو تخل عنها يؤدي إلى المساس بمشروعية القرار التأديبي.

• المطلب الأول : مفهوم تسبب القرار الإداري التأديبي**- الفرع الأول : تعريف تسبب القرار الإداري التأديبي :**

يعد تسبب القرارات الادارية التأديبية مظهر من مظاهر الشفافية، التي بدورها أيضا تعتبر ضمانا مهمة للموظف العام لحماية حقوقه ومركزه القانوني الذي يحكمه، وهي من المزايا القانونية التي فرضت على الإدارة العامة، حيث يقع ضمن القواعد المتعلقة بالمشروعية الخارجية للقرار الإداري التأديبي، فهو قرار ذو صبغة قضائية، وان ألزام الإدارة تسبب قراراتها التأديبية يعد من أهم الآليات الأساسية التي تبنى عليها علاقة الإدارة بالموظف.

1* أولاً التعريف اللغوي :

إن مصدر كلمة التسبيب في اللغة العربية هو كلمة سبب، ويقول الزمخشري انقطع السبب أي الحبل ومالي إليه سبب، الطريق وأسباب الوصل وسبب الله لك سبب خير وسبب للماء مجرى أي سواه¹ ، والسبب هو كل ما يتوصل به إلى غيره ويقال انقطع السبب أي الحبل ويقال انقطعت بينهم الأسباب أي الوصل و جعلت لي فلانا سببا أي جعلت إليه حاجتي، ويقال سبب الأسباب أي أوجدها² ، والأصل اللغوي لكلمة يسبب motiver يمكن اشتقاقها من كلمتين الأولى يحرك أو يدفع، mouvoir والثانية من كلمة أسباب، motifs وهي ما يدفع الشخص أو رجل الإدارة إلى اتخاذ إجراء معين ومن كلتا هاتين الكلمتين تكونت كلمة motive.

وقد ظهر لفظ الأسباب كأصل لكلمة التسبيب في القرن الرابع عشر كاصطلاح له مدلول عام اقتصادي أو اجتماعي أو نفسي، وهو مدلول كلمة أسباب السائد في الفكر الانجلوسكسوني والجرماني في مجال نظرية أسباب الأحكام. أما في الفكر اللاتيني فيتخذ

¹ - كامل سمية ، تسبيب القرارات الادارية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص علوم قانونية ، جامعة جيلالي ليايس ، سيدي بلعباس ، 2018/2017 ، ص 26.

² - خالد منصور اسماعيل، تسبيب أحكام التحكيم، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد السعودية، 2015 ، ص 29.

المصطلح مدلولاً آخر يقصد به الأسباب القانونية والواقعية التي يتركز عليها الحكم أو القرار أما العوامل النفسية والاقتصادية والاجتماعية فهي مجرد دوافع. وقد ظهر لفظ motiver لأول مرة كاصطلاح لغوي في فرنسا في القرن 18 ويقصد به تضمين الحكم الأسباب الضرورية التي أدت إلى وجوده، وقد اكتسب هذا اللفظ منذ ظهوره مدلولاً قانونياً¹.

*2 ثانياً: التعريف الفقهي :

التسبیب هو مجموعة الحجج الواقعية والقانونية التي استخلص منها الحكم أو القرار منطوقه"².

وفي تعريف آخر أنه " كل مرة تبدي فيها الإدارة أسباباً تضعها صلب قراراتها سواء كانت ملزمة بتسبیب القرار أم غير ملزمة، وسواء كانت تتمتع بسلطة تقديرية أو سلطة مقيدة "³ وهناك تعريف آخر يستند إلى موضوعية التسبیب هو مجموعة الأساليب والمقدمات المنطقية

¹ - عزمي عبد الفتاح، تسبیب الأحكام وأعمال القضاة في المواد المدنية والتجارية، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية 2008 ، ص 14.

² - بلباقي وهيبة ، علاقة التسبیب بركن السبب في القرارات الإدارية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المركز الجامعي نور ،البشير، البيض، الجزائر ، العدد 18 جانفي 2018 ، ص 4.

³ - حريد فادي إسحاق ، يعقوبي سيف الإسلام ، تسبیب القرارات التأديبية ، مذكرة مكممة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون ، جامعة 80 ماي 5491 قالمة ، سنة 2020/2019 ، ص 09.

التي كونت اقتناع رجل الإدارة من خلال استدلاله القانوني، والتي بررت النتيجة التي انتهى إليها عند إصداره للقرار"¹.

3 * ثالثا :التعريف القضائي:

القضاء الجزائري لم يقدم لنا تعريفا واضحا ومميزا لتسبب في القرارات الإدارية التأديبية، إلا أنه أشار إلى أن الإدارة ليست مجبرة بالتسبب إلا بنص. أما فيما يتعلق بالتعريف القضائي لتسبب، فإن القضاء الإداري لم يعطي تعريفا جامعاً مانعاً لتسبب، ومثال ذلك محكمة القضاء المصرية التي أشارت إلى أن المقصود بالتسبب في أحكامها هو إيضاح وجهة نظر اللجنة في الطلب الذي ترفعه و يكون صاحب الأمر على نية من أمره وليحدد موقفه على أساس هذا الإيضاح.²

الفرع الثاني : التمييز بين التسبب و الافكار المشابهة له .

يتميز التسبب عن المصطلحات الأخرى القريبة من عدة جوانب، ومن أبرز هاته

¹ - عادل مستاري، الأحكام الجزائية بين الاقتناع والتسبب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2005 ص 101 .

² - سعد علي بشير، تسبب القرارات الإدارية، دراسة ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، الجلفة، الجزائر ، عدد27 ، جوان 2016 ، ص 53.

المصطلحات السبب والمواجهة، حيث تفصل بينهما معايير نوضحها كما يلي:

أولاً: التمييز بين التسبب والسبب :

إذا كان تعريف التسبب هو فصح الإدارة عن الأسباب التي أدت بها إلى إصدار القرار، مما يعني هنا وجود ا ربطة بينهما، إلا أنهما متميزين، ومتباعدين عن بعضهما:

فالتسبب يعتبر بالإضافة إلى أنه عنصر في القرار ، فإنه يعد جزءاً أساسياً من مضمون مبدأ الشفافية للقرارات الإدارية خاصة في المجال التأديبي، غير أن السبب في القرار الإداري هو الدافع أي المبرر لاتخاذ قرار معين من جانب الإدارة العامة، وقد يكون السبب حالة واقعية مثل اضطراب النظام العام والذي يدفع الإدارة إلى اتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة مثل هذه الحالة، وقد يكون السبب حالة قانونية مثل تقديم استقالة من جانب الموظف العام وأمر يدفع بالإدارة إلى اتخاذ الحق اللازم¹.

كما يشترط في السبب أن يكون قائماً عند إصدار القرار وكذلك أن يكون مشروعاً غير مجهولاً ومحددًا وليس مبنيًا على سبب عام، ويرى جانب من الفقه أن التسبب والسبب

¹ - محمد علي الشباطات، عبئ اثبات السبب في القرار الإداري، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للأبحاث و الدراسات في العلوم الانسانية الاجتماعية العدد2 ، جوان، 2019 ، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ص.131

متصلان، كون أن السبب هو أساس الرقابة على القرار التأديبي، وأن السبب هو أساس القرار ، ويترتب على عدم ذكر السبب في صلب القرار وفي حال وجود تعليل مبهم غير واضح ، يترتب عليه البطلان للقرار ، والتسبب يكتشف عن عدم وجود السبب في القرار الإداري، لاسيما أن قامت الإدارة بتحديد قرار سبب غير محدد، مثل قيام الإدارة بإصدار قرار عزل موظف عام بناء على سبب عام. وقد ذكر أحد الدكاترة المختصين في القانون الفرنسي على ان الأسباب القرارات الإدارية يمكن النظر فيها من جانبان مختلفان، جزء من العملية الفكرية ويتكون من جميع العناصر القانونية والحقيقية التي قادت الإدارية إلى التصرف".

ويشكل التسبب عنصر من عناصر القرار الإداري، إلا إذا تطلبه القانون على عكس السبب الذي يعتبر عنصر لازما من عناصر القرار الإداري " ¹.

فالتسبب يندرج ضمن المشروعية الخارجية للقرار الإداري التأديبي وأحد عناصر الشكل الضرورية فهو، بينما السبب يشكل أحد العناصر العامة لمشروعية الداخلية أو الموضوعية فيه

• ثانيا التمييز بين التسبب و المواجهة :

يقصد بالواجهة " إحاطة الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه ، و اطلاعه على الأدلة التي تشير

إلى ارتكابها للإدلاء بدفاعه ، و إشعاره أن الإدارة تتجه نحو مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة

¹ - بلباقي وهيبة ، ، مرجع سابق ، ص 6.

إدانتته.¹ فمبدأ المواجهة يعتبر من أصول الدفاع و من المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة لتأديبية وتحقيق العدالة في المساءلة التأديبية.²

وتعتبر المواجهة أيضا ضمانا جوهرية لحق الدفاع يجب أن تتسم بالصراحة والوضوح، مع إحاطة المتهم بكافة الأدلة، بالإضافة إلى احترام حق المتهم الدستوري في سماعه وتحقيق دفاعه.³

فإن المواجهة تشكل ضمانا إضافية للتسبب فإذا كانت المواجهة تمكن صاحب الشأن من معرفة أسباب القرار الإداري الصادر في مواجهته و تمكن الإدارة من التحري و استيضاح الحقيقة التي تبين لها عن طريق هذا الإجراء وذلك من أجل اتخاذ القرار الأكثر ملائمة لحقيقة الوضع " فإن التسبب هو عبارة عن توثيق لهذه الأسباب وهو ما يفسر الترابط التاريخي في القانون الفرنسي بين هذين الضامنتين.

بالعودة إلى النظام القانوني الفرنسي فإننا نجد بأنه قبل صدور النصوص القانونية المخصصة للمواجهة كانت تعتبر المواجهة غير واجبة الإلتباع إلا بنص خاص ، حتى و لو أدى

¹ - وسام عقون ، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العام ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013/2012 ، ص 22

² - وسام عقون ، مرجع سابق ، ص 23.

القرار إلى الإضرار بحقوق ومصالح الأفراد "غير أنه مما خفف من غلى هذه القاعدة إقرار القضاء لمبدأ احترام حقوق الدفاع استنادا إلى المثل اللاتيني Audi partes أي "استمع إلى الطرف الآخر مع العلم بأن هذا المبدأ كان مطبقا في مجال محدد نسبيا ، وهو في مجال التأديبي في الوظيفة العامة ، بشرط أن يكون الجزاء من خطورة معينة حتى ولو لم يرد نص يلزم الإدارة بالمواجهة . غير أن القضاء سرعان ما وسع من تطبيق مبدأ احترام حق الدفاع في الإجراءات التي تأخذ في الاعتبار شخص المخاطب بالقرار."

أما القرارات الأخرى ، فلم تكن الإدارة ملزمة بمراعاة المواجهة قبل اتخاذها ، كما غلق المحلات و حظر المطبوعات الواردة من الخارج " و بالنظر لخطورة إجراءات الضبط الإداري ، الأمر الذي يبرر منطقيا خضوعها للمواجهة، غير أن التبرير الذي كان سائدا في ذلك الوقت هو أن قرارات الضبط ليس لها صفة الجزاءات وإنما تستهدف المصلحة العامة .

فالمواجهة تمكن ذوي الشأن من معرفة أسباب القرار وتمكنهم من إبداء ملاحظاتهم عليه، إلا أنها لا تتيح لهم فرصة فحص مضمون القرار، أما التسبب فهو الذي يمكن ذوي الشأن من الوقوف على حقيقة الأسباب ومدى الترابط بينها وبين مضمون القرار"¹.

¹ - وسام عقون ، مرجع سابق، ص ، 24 .

والمشروع الجزائري طبق مبدأ المواجهة في الوظيفة العامة وذلك من خلال نص المادة 167 يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي".

من هذا المنطلق يمكن القول على أن التسبیب في القرارات التأديبية له ضمانات مهمة للموظف العام في المواجهة، حيث أن المعنى بالقرار التأديبي يكون على علم سبب القرار، و إبداء مختلف لملاحظات والربط بين الأسباب ومضمون القرار .

المطلب الثاني : أهمية تسبیب القرار الإداري التأديبي :

استقر القضاء الإداري على وجوب تسبیب القرار التأديبي حتى في حالة عدم وجود نص يلزم الإدارة بالتسبیب، إن التزام السلطة التأديبية بتسبیب القرار التأديبي يعتبر من أهم ضمانات الإجرائية في التأديب لما يشكله القرار التأديبي من خطورة على الحياة الوظيفية للموظف العام، فطبيعة القرار التأديبي تفرض استثناءه من قاعدة عدم إلزام الإدارة بتسبیب قراراتها.

الفرع الأول : أهمية التسبیب بالنسبة للموظف العام .

التسبیب يعطي لصاحب الشأن إحاطة بأسباب القرار الذي صدر في حقه، مما تسهل له عملية إثبات عدم صحة تلك الأسباب عند الطعن في القرار التأديبي بإلغائه. كما يطمئن الموظف

المتهم بأنه قد أدب نتيجة للأخطاء التي نسبت إليه وأبدى دفاعه بشأنها، بحيث لا تستطيع السلطة التأديبية تغيير الحقائق وتأديبه عن أخطاء لم يقترفها. و التسبب يجب على التساؤل الذي يتبادر في ذهن الموظف مناط التأديب، وهو لماذا صدر هذا القرار في حقه؟. وبذلك يحدد موقفه من القرار التأديبي إن كان قد بني على سبب حقيقي أم لا، ومن هنا يختار مسلك الرقابة عليه أو يقتنع بفحواه.

الإدارة العامة عند رغبتها في الإفصاح عن إرادتها ملزمة باحترام مجموعة من الشكليات والمظهر الخارجي للقرار الإداري، ويعد التسبب إحدى هاته الشكليات المهمة الواجب الأخذ بيها ، إذ يعطي ضماناً قوياً للموظف¹ ، ويتعدى ذلك إلى الأفراد، ويسهل من مهام القاضي الإداري خاصة رقابة المشروعية الداخلية للقرار الإداري².

و يستطيع المعني بالقرار من خلال التسبب فهم مختلف الأسباب الواقعية والقانونية التي دفعت الإدارة لإصدار القرار³ ، خاصة الموظف العام في مجال التأديب، حيث تجدر الإشارة على أن المبدأ العام عدم التزام الإدارة بتسبب وتعليل قراراتها إذا أوجب القانون بذلك، وهو ما يجعل

¹ - بلال بلقاسم ، قرار عزل الموظف في الوظيفة العامة ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، العدد 20 ، جامعة الوادي ، الجزائر ، 2019 ، ص 72.

² - راضية دهال، تسبب القرارات الإدارية: دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا، مجلة الباحث لدارسات الأكاديمية، العدد 11 ، جامعة باتنة الجزائر ، 2017 ، ص 428.

³ - بلباقي وهيبية ، مرجع سابق ، ص 2.

الإدارة أحيانا تتعسف أحيانا في استعمال سلطتها خاصة في مجال تأديب الموظف العام، وتهضم حقوق الأفراد والمعنيين بالقرار الإداري، لذا فإن تسبب القرار التأديبي يعد من الضمانات المهمة التي تكفل عدالة الجزاء التأديبي الذي وقع على الموظف وتحميه من تعسف الإدارة".¹

الفرع الثاني : أهمية التسبب بالنسبة للسلطة التأديبية

يقوم على تقييد السلطة التأديبية ببيان الأسباب التي على أساسها بنت قرارها، مما يدفعها إلى التثبت والتريث عند إصدار أي قرار، لأن علاوة على أن التسبب كضمانة شكلية معاصرة لاتخاذ القرار التأديبي؛ فإنه كذلك أسلوب للتقييد الذاتي للإدارة، بحيث تصبح ملزمة بالبحث عن أسباب القرار وبذلك تبتعد عن التحكم. كما يصبح مصدر القرار رقيقا على نفسه، مما تتوفر الشفافية في أعمال السلطة التأديبية بإبعاد الشكوك التي قد تلحق بصحة قراراتها، ويزيل الشعور بأن القرار صدر في كهف بعيد عن الموظف المخاطب به، وبذلك تصرفاتها تكون ظاهرة بحسن نية، ويؤدي إلى تدعيم الثقة بين الإدارة والموظف، طالما أنه يدفع بالإدارة إلى الكشف عن الدوافع التي على أساسها قامت بإصدار قرارها.

¹ - محمد علي الخلايلية ، الوسيط في القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، 2015 ، ص 248.

ولما كان التسبب أسلوباً للتقييد الذاتي للإدارة فإن نتيجة مهمة تترتب على ذلك هي التقليل من احتمال صدور قرارات تأديبية خاطئة، لأنه يدعو رجال الإدارة إلى التريث والتأني في دراسة وتقدير أسباب إصدار القرار التأديبي. مما يخفف من حالات اللجوء إلى القضاء.

المبحث الثاني : عناصر و شروط صحة تسبب القرار الإداري التأديبي و أوجه عدم مشروعية

التسبب .

أن تسبب القرار التأديبي له أهمية بالغة في صحة توقيع العقوبة التأديبية للموظف المخالف، وكذلك له الدور الكبير والفعال في مساعدة القاضي الإداري في فحص عناصر مشروعية القرار التأديبي، لكن التزام السلطة التأديبية بالتسبب لا يعني ذكر أية أسباب و انتهى، فالتسبب عناصره وشروطه لا يقوم بدونها . والسلطة التأديبية مطالبة باحترامها لان تخلفها يفقد التسبب الأهمية والغاية التي أرادها المشرع من خلال جعله عنصرا جوهريا في أي قرار تأديبي، فتخلف التسبب أو عدم احترام العناصر والشروط التي يجب توفرها في التسبب يضع القرار في محل الشبهات ويجعله عرضة لإلغاء¹.

المطلب الأول : عناصر و شروط صحة تسبب القرار الإداري التأديبي .

الفرع الأول : عناصر صحة تسبب القرار الإداري التأديبي : إن عناصر التسبب هي

في الحقيقة عناصر صحة داخلية تتعلق بمضمون التسبب، فيجب في التسبب تحديد الوقائع الموجبة

¹ - محمد علي الخلايلية ، الوسيط في القانون الإداري ، ص 32.

للعقوبة التأديبية وكذلك بيان الأسس القانونية المعتمد عليها، و أيضا الرد على ما يبديه الموظف المتهم من أوجه الدفاع الجوهرية.

أولا * تحديد الوقائع الموجبة للعقوبة التأديبية :

يتمثل أول عنصر من عناصر التسبب في بيان الواقعة أو الوقائع التي إستندت إليها ، العقوبة، بحيث يستطيع الموظف المتهم معرفة أسباب القرار الصادر بحقه بمجرد قراءته لأنه من الصعب تطبيق الوصف القانوني السليم دون تحديد الأفعال الايجابية أو السلبية التي تشكل الركن المادي للخطأ التأديبي، فلا يمكن معاقبة الموظف إلا إذا كانت الواقعة تشكل اخلا لا . بمقتضيات الوظيفة، حيث يترتب على ذلك عدم جواز تطبيق أوصاف الخطأ الجنائي على الموظف المعني، كما لا يجوز إعمال التكييف القانوني للجرائم الجنائية وتطبيقها على التكييف التأديبي للخطأ الذي يرتكبه الموظف¹.

¹ - بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مجلة دراسات قانونية ، تصدر عن مركز البصيرة للبحوث و الخدمات التعليمية ، العدد 8 ، الجزائر ، 2008 ، ص:121 .

يقصد بالعناصر الواقعية للقرار " هي تلك الاعتبارات المتعلقة بالواقع التي تتحدد بها الجوانب الأساسية لمركز ذي الشأن والتي يؤدي وضعها في الحسبان إلى إصدار القرار " ¹.

فالقرار التأديبي يجب أن يتضمن بيان بالواقعة أو الوقائع التي تستوجب العقاب، فالإجراءات التأديبية تتطلب وجود فعل ينطوي على خطأ وهذا الخطأ هو الذي يعطي للسلطة التأديبية المشروعية في ممارستها لسلطتها التأديبية، ولذلك يجب على سلطة التأديب أن تبين الأفعال الإيجابية أو السلبية التي استخلصت منها الخطأ التأديبي.

وإذا كان لسلطة التأديب أن تستند لصبغة عامة في تكليفها للجريمة التأديبية، فإن تقرر أن الموظف قد خرج على ما يتطلبه الواجب في أعمال الوظيفة، فإنه يجب عليها أن تذكر وتحدد الواقعة أو الوقائع التي قام الموظف بإتيانها و اعتبرتها خروجاً على مقتضيات الوظيفة ².

كما قرر مجلس الدولة الفرنسي أنه لا يكفي مصدر القرار أن يوقع جزاءاً تأديبياً على موظف مستندا في ذلك إلى الخطأ الذي ارتكبه الموظف بل يجب عليه أن يحدد الأفعال المنسوبة إليه تحديداً نافياً للجهالة ¹.

¹ - وسام عقون ، مرجع سابق ، ص45.

² - أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2002 ، ص2

كما ينبغي على السلطة التأديبية المختصة تحديد واقعة بذاتها أو أكثر التي اعتبرت إخلالا بالواجبات الوظيفية، فلا يمكن الاكتفاء بذكر اتهامات عامة كالقول أن الموظف خرج عن مقتضى الواجب الوظيفي أو أنه لم يبتعد عن أماكن الشبهات، حيث قضى مجلس الدولة الفرنسي بضرورة قيام القرار الإداري على سبب يبرره صدقا وحقا بمعنى في الواقع والقانون كركن من أركان قيام القرار الإداري، وهذا ما جعله يرفض الاعتراف بشرعية العقوبة التأديبية المبررة بسوء تصرفات الموظف في مجملها دون أن تقوم بتحديد واقعة معينة بذاتها².

كما أنه لا يكفي أن تقوم السلطة التأديبية المختصة بذكر الواقعة محل الاتهام وتحديد الظروف التي وقعت فيها، بل يجب أن يتضمن القرار التأديبي المسبب أيضا تحديد الزمان الذي وقعت فيه المخالفة لما له من أهمية في رفع الغموض واللبس الذي يدور حولها، وكذلك في حساب مدة تقادم الدعوى التأديبية بالنسبة للتشريعات التي تأخذ تاريخ وقوع المخالفة كأساس لبداية حساب مدة التقادم³.

¹ - وسام عقون ، مرجع سابق، ص 46 .

² - وسام عقون ، مرجع سابق، ص 46

ثانيا * بيان الأسس القانونية المعتمد عليها.

إذا كان قوام الدعوى التأديبية هو ارتكاب الموظف لمخالفة تأديبية والمتمثلة في إخلاله بواجباته الوظيفية، إلا أن هذه الواجبات يجب أن تكون محددة مسبقا بموجب القوانين والقرارات الوزارية والتعليمات التي يجري العمل بها، وإذا كانت المخالفة التأديبية لا تخضع لقاعدة " لا جريمة إلا بنص" كما هو عليه الحال بالنسبة للجريمة الجنائية إلا أنها تخضع لقاعدة الشرعية بمعناها الواسع، والمتمثلة في إخلال الموظف بواجب من واجباته الوظيفية أو الخروج على مقتضياتها، حيث يعد الإخلال بواجب وظيفي أو أكثر هو السند القانوني الذي يجب أن يتحقق قبل توقيع العقوبة التأديبية . وعليه لا يمكن أن يعاقب الموظف تأديبيا إلا في الحدود التي يسمح بها القانون أو التنظيم¹، وهذا ما جاء في صريح المادة 161 من الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث نصت على أنه " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"²

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة، الجزائر، 2010، ص 338.

² - الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، العدد 46 ، 2006 .

ومن ناحية أخرى لابد أن يشتمل التسبب على النص أو القاعدة القانونية المستند إليها و أن تدخل الواقعة ضمن القانون الواجب تطبيقه، و أن لا يكون القرار مخالفا في أساسه للقانون أي نتيجة تفسير خاطئ للقانون ومنطبق على الواقعة محل القرار.¹

وقد اختلف الفقهاء الفرنسي حول بيان الأسباب القانونية التي يستند إليها القرار الإداري، فهناك من يقصره على ذكر الأسباب الواقعية وهناك من يتطلب أن يشتمل على الأسباب القانونية بالإضافة إلى أسبابه الواقعية، وهذا ما أكد عليه بعض الفقهاء الحديث بحيث لا تتبع الإدارة ما يحدث في الأعمال القضائية، وإنما تأتي في إشارتها للقاعدة التي طبقتها مجملة دون توضيح، ولا يعتبر الخطأ في الإشارة إلى القاعدة أو عدم ذكر المادة التي يقوم عليها القرار إخلالا جوهريا يعيب التصرف باعتباره خطأ مادي يمكن تداركه، ويكفي لقيام الأساس القانوني للتجريم أن ينطوي الفعل الإيجابي أو السلبي للموظف على الإخلال بواجب من الواجبات المفروضة عليه نظرا لأن المشرع لم يحدد في المجال التأديبي الأفعال التي تشكل مخالفات تأديبية بل اكتفى ببيان الالتزامات الوظيفية واعتبر كل خروج عليها يشكل خطأ تأديبي يعرض صاحبه للمساءلة التأديبية.²

¹ - وسام عقون ، مرجع سابق ، ص 48.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، ص 111.

بالرغم من عدم نص المشرع الجزائري على ضرورة تبيان الأساليب المعتمدة في القرار التأديبي، إلا أن ذلك لا يمنع قيامه على مجموعة من الأسانيد كالإشارة إلى النص الذي منح مصدر القرار الاختصاص، بالإضافة إلى الإشارة إلى النصوص التي تحكم موضوع القرار والوقائع التي يستند إليها، كما يشار في ديباجة القرار إلى الإجراءات المتخذة قبل صدوره كإجراء التحقيق الإداري وتحقيق دفاع المتهم.

ثالثا * الرد على ما يبديه الموظف المتهم من أوجه الدفاع الجوهرية

في مجال الإجراءات التأديبية يقصد بالطلب ما يتقدم به الخصم في الدعوى من أوجه دفاع تستهدف إظهار الحقيقة كطلب إجراء معاينة أو سماع شهود أو ندب خبير، أما الدفع فيقصد به أوجه الدفاع الموضوعية والقانونية التي يثيرها الخصم ليحقق غايته من الخصومة¹. و يعتبر الطلب جوهريا إذا كان بإمكانه أن يغير من النتيجة التي تم الحصول عليها من دليل معين، أو إذا كان هذا الطلب متعلقا بإظهار دليل جديد لم يتم التطرق إليه، فالطلب الجوهري بإمكانه تحقيق دفاع المتهم في نفي التهمة المنسوبة إليه، و ان يصبح ثبوتها عليه محل شك وبالتالي يجب تبرئته منها أو التخفيف من مسؤوليته عنها .

¹ - وسام عقون ، مرجع سابق ، ص. 49

الفرع الثاني : شروط صحة تسبب القرار الإداري التأديبي .

لا يكفي في التسبب الخاص بالقرار الإداري التأديبي أن تتوافر فيه عناصر تطلبها القانون وإنما أيضا هناك شروط لصحته لابد من توافرها وهي تعتبر شروط صحة خارجية، وهي أن يرد التسبب في صلب القرار الإداري التأديبي وأن تكون أسباب القرار الإداري التأديبي جدية كافية و واضحة.

أولا : أن يرد التسبب في صلب القرار الإداري التأديبي : ويقصد به أن يرد التسبب في

ذات السند لا ن السند يجب أن يجتمع فيه شروط صحته دون الحاجة لأي دليل على ذلك يرد من الخارج¹. من الضروري أن يتضمن القرار الإداري التأديبي الأسباب التي أدت إلى حدوث النتيجة

التي توصل إليها بشرط أن تكون هذه الأسباب واردة في صلب القرار ، حتى يكون من السهل

معرفتها والرقابة على مدى صحتها، وبالتالي إذا تذرعت الإدارة بسبب من الأسباب فلا يكفي

القاضي بالتأكد من صحته، وإنما يتأكد أيضا من مدى إمكانية حمل القرار الإداري عليه وما

¹ - نبيل إسماعيل عمر، تسبب الأحكام القضائية في قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2001، ص 41 .

إذا كان السبب جدياً منتجاً لأثره في اتخاذ العقوبة من عدمه.¹ وبالتالي فالتسبیب المباشر يستبعد

فكرة القرار الاداري الشفوي و فكرة التسبیب بالإحالة .

سننظر أولاً إلى إستبعاد فكرة القرار الشفوي يليه استبعاد فكرة التسبیب بالإحالة في ثانياً.

1 * استبعاد فكرة القرار الشفوي :

إن اشتراط التسبیب المباشر يعني اشتراط أن يتضمن القرار في ذاته الاعتبارات الواقعية والقانونية التي دفعت رجل الإدارة لاتخاذها، وهذا ما ينتج عنه استبعاد فكرة القرار الشفوي أصلاً ، وفي هذا الصدد نصت المادة الثالثة من قانون 11 جويلية 1979 الفرنسي على أن التسبیب يجب أن يكون مكتوباً وأن يشتمل على الاعتبارات الواقعية والأسانيد القانونية التي يقوم عليها.

2 * إستبعاد فكرة التسبیب بالإحالة :

التسبیب بالإحالة هو " أن يحيل مصدر القرار إلى وثيقة أخرى غير القرار تتضمن أسباب القرار ."

¹ - وسام عقون ، مرجع سابق، ص51.

وتتمثل الحكمة في عدم جواز التسبيب بالإحالة وعدم مشروعيتها في أن التسبيب الشخصي الذي يتولاه مصدر القرار يؤكد أنه قام بفحص الأسباب القانونية والواقعية فحصا دقيقا وموضوعيا وجديا قبل أن يصدر قرار.

أما القضاء الإداري المصري فلم يكن مستقرا في موقفها ازاء التسبيب بالإحالة، إذ جاءت بعض أحكامه متماشية مع المبدأ الذي اخذ به القضاء الفرنسي، مؤكدة على وجوب التسبيب المباشر أي أن ترد أسباب القرار التأديبي في صلبه في حين أجازت أحكام أخرى التسبيب بالإحالة إلى أوراق أو وثائق أو تحقيقات أخرى، مما حمل بعض الفقهاء إلى وضع ضوابط تحكم جواز التسبيب أو عدم جوازه حيث اعتبرت أن الأصل هو التسبيب المباشر و استثناء يجوز التسبيب بالإحالة وذلك بتوفر الشروط التالية :

- أن تكون الأسباب المحال إليها مسببة تسببيا وافيا.
- أن يستطيع صاحب الشأن التأكد من خلالها من التناسق بين هذه الأسباب وبين قرار التأديب.
- أن يتطابق قرار السلطة التأديبية مع النتيجة و الرأي الذي خلص إليه المجلس التأديبي وبأسبابه.

ثانيا : أن تكون أسباب القرار الإداري التأديبي جدية كافية وواضحة.

عندما اشترط المشرع تسبب القرار الإداري التأديبي إنما قصد إحاطة من يخاطبه علما بالأسباب التي بني عليها والأسباب التي دفعت الإدارة إلى إصداره حتى يكون بإمكانه الطعن فيه بالإلغاء والمطالبة بالتعويض عنه، ولذلك يجب أن يكون هذا التسبب كافيا وجديا ومنتجا ، في فهم النتيجة التي انتهى إليها القرار، أي يجب أن يتضمن الدليل والبرهان على أن ما نسب للموظف كان حقيقيا، وهو ما يستوجب أن يكون التسبب منطقيا أي متمشيا مع النتائج التي توصل إليها، وبالتالي لا يكفي لصحة العقوبة أن يكون التسبب قائما بل يجب أن يكون كاملا وشفافيا يحقق الهدف منه، بحيث يشتمل على كافة الروابط التي تتيح للإدارة التقريب بين الإعتبارات الواقعية والقانونية للقرار، فإن جاء ناقصا إعتبر كما لو كان معدوما مما يؤدي إلى بطلان القرار الإداري التأديبي.

ويعني كمال التسبب ذكر الوقائع المنسوبة لصاحب الشأن والتي تمثل إنتهاكا للقانون ما ثبت منها في صالحه وما إنتفى منها عنه وأسباب ذلك والحجج التي قدمها مع ضرورة الرد عليها و ذكر السبب أو الأسباب النهائية التي بني عليها القرار.

المفروض في التسبب أن يكون على شيء من الوضوح والتأصيل والجدية، فإذا بني القرار على أسباب عامة أو غامضة أو مجهولة عند قرارا خاليا من الأسباب، ولهذا قضت محكمة القضاء

الإداري في مصر بأن القول بعدم توفر الشروط المنصوص عليها في القانون قول مرسل لا يمكن الاعتماد عليه ليكون سببا للقرار بالمعنى الذي يقصده القانون¹.

وقد قضى القضاء الإداري الفرنسي-لاعتبارات المنفعة العامة-بإمكانية الاكتفاء بالتسبيب الموجز أي بناء القرار الإداري التأديبي على أسباب مختصرة ما دامت قد استتجت استنتاجا مقبولا من أصول ثابتة في الأوراق ، إذ ليس بالضرورة ذكر كل التفاصيل التي أدت إلى اتخاذ هذا القرار ، وإنما يجب أن تكون الأسباب كافية واضحة بحيث يتمكن القاضي من مراقبة مدى مشروعيتها، فإهمال الموظف الجسيم في القيام بواجباته من الأسباب الكافية لتبرير عقوبة العزل، ولكن رغم ذلك قد يؤدي التسبيب الموجز في حالات معينة إلى غموض القرار وعدم كفاية التسبيب، بحيث لا يعتبر هذا الأخير كافيا بمجرد ترديد نصوص القانون دون بيان مدى انطباقها على وقائع الاتهام وهذا ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي في حكمه الصادر في 19 نوفمبر 1948 " : لا يعد تسبب الإشارة إلى القانون نفسه،

فقرار الوزير بالإحالة إلى المعاش فلاكتفاء بذكر أن المدعي قد صدرت منه أفعال تعد ذنبا إداريا أشارت إليه المادة الأولى من احد القوانين يعد تسببيا معيبا وغير كاف " .

¹ - كامل سمية ، مرجع سابق ، ص 30.

المطلب الثاني : أوجه عدم مشروعية تسبب القرار الإداري التأديبي و الجزاء المترتب على

الاخلال به

يعتبر التسبب من المبادئ الأساسية للنظام القضائي، وهو يقتضي من

السلطة التأديبية

تحديد وصف الوقائع وصفا قانونيا وتكييفها التكييف القانوني الصحيح، و أن تقوم السلطة التأديبية

أيضا بإسناد الوقائع إلى الأشخاص ومواد القانون بطريقة صحيحة مع الرد على اوجه الدفاع التي

يبيدها الموظف المتهم، فتخلف أي عنصر من هذه العناصر يجعل التسبب معيبا وقاصرا عن أداء

الدور المنوط به¹.

الفرع الاول : أوجه عدم مشروعية تسبب القرار الإداري التأديبي

إن التسبب الصحيح هو التسبب المستوفي لجميع العناصر والشروط التي يستوجبها التسبب،

فتخلف أي عنصر من عناصره أو أي شرط من شروطه يجعل التسبب معيبا. فوجود التسبب يفرض

¹ - كامل سمية ، مرجع سابق ، ص 32.

التحقق أولاً من صحة وجود تلك الوقائع وكذلك إذا كان الوصف القانوني الممنوح لتلك الوقائع صحيح أم أن هناك فساد في الاستدلال.

سنحاول التطرق إلى أوجه عدم مشروعية تسبب القرار الإداري التأديبي وفق ما يلي:

• أولاً : عيب إنعدام الوقائع المادية المنسوبة للموظف

تعتبر رقابة القضاء الإداري على وجود الوقائع المادية التي إستندت إليها الإدارة في إصدار

قرارها أول درجات الرقابة القضائية على سبب القرار الإداري والحد الأدنى لهذه

الرقابة Control minimum في هذا الميدان¹.

ويقصد بعيب انعدام الوقائع المادية أو انعدام الأسباب ألا يتضمن القرار أو الحكم أي سبب يبرر

النتيجة المتوصل إليها، فإذا وجد في القرار أو الحكم سبب كاف أو غير كاف، سواء كان صريح

أو ضمنى، أو كان أساسه القانوني سليم أو معيب وسواء وردت الأسباب بشكل مختصر أو تام فهذا

يعني أن التسبب موجود وبالتالي عدم تحقق عيب انعدام الأسباب.

¹ - عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996، ص 63.

ويختلف عيب انعدام الأسباب عن عيب عدم كفاية الأسباب الذي يؤدي إلى القصور في التسبب أو بما يسمى بنقصان الأساس القانوني، لأن عيب انعدام الأسباب هو عيب شكلي لمخالفته للشروط الشكلية أما القصور في التسبب فهو عيب موضوعي وليس شكلي¹. وفي حالة ما إذا استند القرار إلى عدة أسباب، فيجب أن تكون كل هذه الأسباب صحيحة.

وقد تحول مجلس الدولة الفرنسي من مرحلة الامتناع عن رقابة مادية الوقائع المبررة لاتخاذ القرار والمكونة لركن السبب فيه إلى فرض رقابته على هذه الوقائع في حكم "Monod" سنة 1907. تتلخص وقائع القضية في صدور قرار الإداري، يقضي بإحالة أحد المحافظين إلى التقاعد، وقد أسست الإدارة قرارها إلى واقعة تقديم المحافظ "Monod" طلباً بذلك، في حين تبين أن المحافظ لم يقدم طلباً بإحالته إلى التقاعد مطلقاً. طالب المحافظ "Monod" بإلغاء قرار إحالته إلى التقاعد، لاستناده إلى واقعة لا أساس لوجودها أو صحتها². ومع ذلك لم يحكم المجلس بإلغاء هذا القرار لأن الإدارة أوضحت أن قرارها اتخذ بناءً على مخالفات صدرت من الطاعن لم ترغب في كشفها.

¹ - وسام عقون، مرجع سابق، ص 57.

² - مخلوفي مليكة، مرجع سابق، ص 87.

وتبع هذا الحكم صدور أحكام أخرى أشهرها حكم سنة "Dessay" 1910 وحكم "Camino" سنة 1916. وتتمثل حيثيات هذه القضية في صدور قرار تأديبي متضمن فصل عمدة إحدى القرى بحجة أنه لم يسهر على توفير الاحترام اللازم لجانزة أقيمت في قريته، طعن العمدة بالإلغاء في قرار الفصل أمام مجلس الدولة الفرنسي، مثيرا في ذلك عدم صحة الوقائع المنسوبة إليه و أنه قد قام بواجبه على أكمل وجه.

أقدم القضاء الإداري الفرنسي بموجب هذا القرار على البحث عن ماديات الوقائع في القرار الإداري، مخالفا بذلك موقفه التقليدي المستقر دوما على رفضه لرقابة مشروعية الوقائع التي تدعيها الإدارة في قراراتها الإدارية، وبعد هذا القرار بمثابة نقطة تحول هامة في قضاء الإلغاء الذي مكن القاضي الإداري من إبطال قرارات إدارية عديدة إذا ثبت أن الإدارة استندت في تبريرها إلى وقائع غير صحيحة من الناحية المادية بغض النظر عن سوء أو حسن نيتها في ذلك.¹

ثم قام المجلس بعد ذلك بإلغاء القرار الإداري الصادر بإحالة الطاعن إلى التقاعد في قضية "Tréponde"، لعدم ثبوت الواقعة التي اعتمدت عليها الإدارة كسبب قانوني Cause Juridique

¹ - عوادي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2004، ص 549.

للقرار المطعون فيه، وهي تقديم طلب من الطاعن بإحالته إلى التقاعد وأن قرار إحالته على التقاعد صدر بناء على طلب منه¹.

أصبح القاضي الإداري الفرنسي بهذا الاجتهاد لمجلس الدولة الفرنسي يمارس أول قيد على سبب القرار التأديبي، باعتباره أهم أوجه المشروعية الذي يمكن أن يعتمد عليه المتقاضى لإلغاء القرار التأديبي. لذا فالقاضي الإداري وباعتباره قاض مشروعية ملزم بالتأكد من الوجود المادي للوقائع التي تدعيها سلطة التأديب في حق الموظف، ومدى اعتبارها سببا كافيا لتبرير القرار التأديبي، فغيابها سيؤثر على مشروعية تسبب القرار الإداري التأديبي للموظف العام.

ثانيا : عيب الخطأ في التكييف القانوني للوقائع المادية المنسوبة للموظف.

بعدما يتأكد القاضي الإداري من مشروعية الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف، يمتد برقابته إلى مدى صحة التكييف القانوني الذي أعطته سلطة التأديب لتلك الوقائع، وذلك بتأكده عما إذا كانت تلك الوقائع قابلة بأن توصف بخطأ تأديبي تستلزم عقوبة تأديبية، أو أن الوقائع التي قام بها الموظف مجرد سلوك عادي ليس فيه ما يجب أن يعاقب عليه. تتطلب عملية التكييف القانوني للوقائع التي سيعاقب عليها الموظف، أن يتم إخضاع واقعة معينة أو حالة خاصة للقاعدة

¹ - حريد فادي إسحاق ويعقوبي سيف الإسلام ، مرجع سابق ، ص 33.

القانونية المارد تطبيقها، أي الانتقال من وضع العمومية والتجريد التي تكون عليه القاعدة القانونية إلى وضع الخصوصية والتجسيد للقاعدة على الواقعة التي تكون محل تكيف والمقصود بعملية التكيف هو أن يتم إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية¹.

وتكمن أهمية ذكر الأسباب القانونية، في القرار الصادر بالجزاء التأديبي في إمكانية مراقبة ما إذا كانت السلطة التأديبية قد طبقت النصوص القانونية تطبيقاً سليماً، و إذا كان الجزاء الذي طبقته يدخل في نطاق النص القانوني أم لا، فالخطأ التأديبي لا يخضع لمبدأ "لا جريمة إلا بنص" كما هو عليه الحال في القانون الجنائي، بل إنه يجب أن يخضع لمبدأ شرعية العقوبة التأديبية"².

تتصف النصوص القانونية المنظمة للمجال التأديبي في إطار الوظيفة العامة بالعمومية والتجريد، كونها لا تخص في الواقع حالات، أو مراكز فردية معينة، إنما تجمع في طياتها الخصائص والحالات الرئيسية التي تكون صالحة للتطبيق على جميع الموظفين، وهذا ما، يجعل

¹ - خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2001، ص 328.

² - محمد بن صديق احمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية دراسة تأصيلية، مقارنة وتطبيقية، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض (المملكة العربية السعودية، 2005، ص 137.

من عملية التكييف تتطلب من القائم بها أن يسعى أولاً للتوصل إلى تخصيص قاعدة القانون التي تتسم بالعمومية والتجريد أو عطائه أو معنى محدداً أكثر و أقل عمومية، ثم القيام بعد ذلك بإسقاط الواقعة الفردية على القاعدة القانونية¹.

ثالثاً : عيب القصور في تسبيب القرار التأديبي

القصور في التسبيب يعني العرض غير الكامل للوقائع L'exposition incomplète du fait ، وهذا يعني أن الأسباب موجودة شكلاً لكنها غير كافية من الناحية الموضوعية لتحقيق الغاية التي كان يهدف إليها المشرع من خلال اشتراطه للتسبيب . إذا اشترط المشرع ضرورة تسبيب القرار الإداري، فيجب أن تكون هذه الأسباب واضحة ، ومحددة، وبالتالي فإن بناء القرار على أسباب عامة أو مبهمة يجعل هذا القرار يكون معيباً في شكله لتخلف شروط التسبيب الصحيح . وكذلك لا يكون التسبيب صحيحاً إلا إذا قام بالرد على دفاع المتهم والإطلاع على ما قدمه من مستندات و الرد عليها².

¹ - خليفة سالم الجهمي ، مرجع سابق ، ص :329.

² - وسام عقون ، مرجع سابق ، ص 62.

الفرع الثاني : الجزاء المترتب على الإخلال بالتسبیب .

رتب القضاء الإداري جزاء على الإخلال بالتسبیب سواء في حالة تخلفه أو حالة عدم الالتزام بالعناصر والشروط المطلوبة لصحته.

سننظر لكل حالة على حدة وفق ما يلي:

الفرع الأول :جزاء تخلف التسبیب في القرار التأديبي.

الفرع الثاني :جزاء القصور في تسبیب القرار التأديبي.

أولا : جزاء تخلف التسبیب في القرار التأديبي .

الغرض من تنظيم الإجراءات التأديبية بقواعد قانونية يضعها المشرع هو حماية مصالح مهمة، ولكي يتم تحقيق هذا الهدف رتب القانون جزاء على مخالفة تلك القواعد، وغالبا الجزاء هو إلغاء العمل المخالف لأحكام القانون¹، و من ذلك لزوم تسبیب القرار الإداري التأديبي الذي يشكل ضمانا للأفراد من حيث إخضاع الأسباب المصرح بها لرقابة القضاء من حيث صحة وجودها المادي

¹ - محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، 1997 ، ص 12.

والقانوني وصحة تكييفها وأحيانا مدى ملاءمتها للقرار، فإذا أهملت الإدارة تسبب القرار كان معيبا في الشكل مستوجب الإلغاء .

أصبح عنصر التسبب في العقوبات الإدارية أمار مطلوباً من الناحية القانونية، فجميع القوانين التي نظمت العقوبات الإدارية سواء في مصر أو في فرنسا اشترطت أن يكون القرار التأديبي مسبباً¹ .

فالقرار الإداري التأديبي تحكمه القواعد العامة التي تحكم بطلان الشكل في القرارات الإدارية بصفة عامة، والتي تقضي بالبطلان إذا كان ما تم إغفاله هو شكل جوهري، ولما كان التسبب ضماناً مقررراً للموظف فإنه يعد بذلك شكلاً جوهرياً يرتب تخلفه بطلان الحكم أو القرار الإداري التأديبي الذي خلا منه، وعلى ذلك فقد ألغت المحكمة الإدارية العليا في الأردن قرار مجلس تأديبي حينما خلا من التسبب حيث اعتبرته عارياً من السند القانوني.

وعليه نجد أن المشرع الأردني أوجب على السلطة التأديبية تسبب قرارها التأديبي وفقاً لما نص عليه بمقتضى المادة (140/أ) ، من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته،

¹ - محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 2000، ص 193.

الأمر الذي ينبني عليه أن المركز القانوني للتسبیب يتمثل بأنه إجراء أو شكل واجب الإلتباع لذا فإنه يتوجب على السلطة التأديبية أخذه بعين الاعتبار

ار، إذ لا يجوز لها إغفاله أو قصوره و الا فان قرارها يطال عيب مخالفة الشكل ، وادراءات اصداره ، الأمر الذي يؤسس عليه بطلان ، القرار كون مصدر الإلتزام بالتسبیب هو نصوص قانونية ، لذا فإن الأثر الذي يترتب على ،خلو القرار التأديبي من أي عنصر من عناصر التسبیب يؤدي الى بطلانه ، ذلك أن التسبیب ،يعد شكلا يتوجب توافره بالقرار التأديبي . ومن ذلك ما ذهبت إليه محكمة العدل الأردنية بإلغاء القرار التأديبي المطعون فيه ، واعتبرته باطلا لمخالفته للنظام وعدم مراعاة الشكل الذي رسمه المشرع بموجب نظام الخدمة المدنية لإصداره وهو التسبیب، الأمر الذي يتعين معه إلغاؤه".وفي مصر فقد اعتبرت المحكمة الإدارية العليا المصرية أن الإدارة يجب عليها أن تقوم بتسبیب قراراتها إذا فرض عليها القانون ذلك سيكون معيبا من الناحية الشكلية .¹

ويبرر الفقه المصري الجزاء المترتب على إغفال شكلية التسبیب أن ذلك يرجع إلى أهمية التسبیب كضمانة تكفل للأفراد ممارسة حقوقهم وحریاتهم، كما أنه يؤثر على مضمون القرار الإداري

¹ - محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ، ص 102

التأديبي لان التسبب يعني التـطرق لكل حالة على حدة و هو دليل على أن القرار صدر بعد التفكير المطلوب، لذلك فالتسبب يعتبر

من أنجع الضمانات الممنوحة للأفراد لأنه يسمح لهم وللقضاء بمراقبة مشروعية القرار الصادر عن الإدارة لذلك فإن أفضل جزاء على عدم التقيد به هو إلغاء القرار الذي لا يكون مسببا.

لكن موقف القضاء الفرنسي مختلف فهو يتسم بالتباين وعدم الثبات فقد إشتراط مجلس الدولة الفرنسي في القرارات الإدارية أن تتضمن الأسباب الإعتبارات القانونية والواقعية التي تشكل أساس القرار، وفي موقف آخر له يتعلق بحل مجلس بلدي كان أقل تشددا رغم أن تسببه .اقتصر على التباين في الاراء بين أعضاءه مما أدى الى إعاقة عمل سير البلدية .

ثانيا : جزاء القصور في تسبب القرار التأديبي.

بما أن تسبب القرار الإداري يعني إحاطة الإدارة المخاطب بالقرار بدوافع إصداره و ان كانت الإدارة غير ملزمة به كأصل عام إلا أن المشرع ألزمها بتسبب بعض قراراتها كالقرارات التأديبية .فان صدور القرار متجاهلا تلك الشكلية يرتب بطلانه .

لقد جاء في حكم للمحكمة الإدارية العليا في مصر أن التسبب ليس ضروريا فقط لصحة الحكم التأديبي، فهو ضروري أيضا لصحة القرارات التأديبية التي تصدر عن مجالس التأديب و

اعتبرت أن القول بأن النيابة العامة أجرت تحقيقا في الموضوع ، تثبت من خلاله الواقعة على العامل وعدم ذكر مجلس التأديب في قراره الوقائع التي ثبت من خلالها الاتهام يجعل قراره باطلا للقصور الشديد في التسبيب . كما اعتبرت أنه لا يكفي لصحة العقوبة التأديبية أن يكون التسبيب قائما و إنما اشترطت فيه أيضا أن يكون كاملا ، لأنه إذا كان ناقصا اعتبر كأنه لم يكن و بالتالي فمصييره البطلان .

فالتسبيب الكامل يعني ذكر الوقائع المنسوبة للموظف والتي تعتبر خطأ تأديبيا والتي تم إثباتها عليه والتي لم يتم إثباتها عليه والحجج التي أتى بها والتي تم الرد عليها و السبب الذي صدر القرار بناء عليه .

كما جاء في حكم آخر للمحكمة الإدارية العليا في مصر أن القرارات التي تصدر عن مجالس التأديب التي لم يشترط القانون أن تخضع للتصديق من طرف جهات إدارية عليا تعتبر في الواقع قريبة في طبيعتها إلى الأحكام التأديبية أكثر ما هي قريبة إلى القرارات الإدارية وبالتالي فهي تخضع لنفس القواعد والأحكام التي تخضع لها الأحكام التأديبية يجب أن تكون الأسباب فيها مكتوبة بطريقة تتضح من خلالها الأسانيد الواقعية والقانونية التي أخذت منها المحكمة عقيدتها سواء كان

ذلك بالإدانة أو البراءة تحقيقاً لأوجه الدفاع الجوهرية للمتهم، والرد الذي أعطته عليها فالإخلال بهذه المعطيات يعد قصوراً في التسبب والذي بدوره يؤدي إلى بطلان الحكم¹

أما في فرنسا فقد قرر مجلس الدولة الفرنسي وقف تنفيذ القرار المعيب في تسببه، فرغم أن مجلس الدولة الفرنسي لا يميل إلى تقرير وقف تنفيذ القرار لأنه معيب من الناحية الشكلية إلا أنه في حالة مخالفة شكلية التسبب الجوهري، إعترف المجلس لصاحب الشأن بأحقية في طلب وقف تنفيذ القرار الذي يتضمن هذه المخالفة، ولم يكتف المجلس بهذا فقط وإنما و إعترف له أيضاً بأحقية في طلب توقيع غرامة تهديدية على الإدارة لمخالفتها أحكام التسبب الوجوبي، ورتب عليها أيضاً المسؤولية الإدارية في بعض الحالات .

¹ - عبير توفيق أبو كشك ، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجيستر ، جامعة النجاح ، الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، ص 125.

خلاصة الفصل الأول :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تسبب القرار التأديبي. وأوضحت الدراسة أن تسبب القرار التأديبي يعتبر من أهم الضمانات التأديبية في مجال الوظيفة العامة، فتعد هي الضمانة التي تكفل حق الموظف في مساءلة تأديبية عادلة وتحميه من أي إجراء أو تصرف غير قانوني صادر من الإدارة مهما كانت ذريعتها فيه، وتجعل الموظف المحال على التأديب على يقين من أن تأديبه سيكون طبقاً للقانون، وأوصت الدراسة بأنه يجب على الإدارة أن تتقيد بالتسبب القانوني الصحيح فلا يهمل إن جاء التسبب موجزاً أو مفصلاً بقدر ما يهمل اشتماله على الشروط والعناصر الأساسية اللازمة لصحته.

الفصل الثاني : ضمانات تسبب القرار الإداري التأديبي

من بين المبادئ التي يقرها القانون العام أن السلطة التأديبية ملزمة بالخضوع للقانون، فتكون مقيدة بالعمل ضمن ضوابط معينة، كضابط الاختصاص والشكل والإجراءات، إضافة إلى ضبطها بمشروعية السبب و الحمل وعدم انحراف بالسلطة و إساءة استعمالها ، وذلك حتى تبرر القرار الذي قامت بإصداره، وترتبط تلك الضوابط ارتباطا وثيقا بالأركان التي يبنى عليها القرار الإداري التأديبي ، وفي حالة عدم مطابقة هذه الأركان لمبدأ المشروعية المقرر قانونا تعتبر أسباب الإلغاء القرار التأديبي ، لان القرار يكون قد شابته عيب من العيوب التي يجب على الموظف رافع دعوى الإلغاء إثباتها حتى يتسنى للقاضي الإداري بسط رقابته و الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه، وتتجسد رقابة القاضي الإداري من خلال: رقابته على المشروعية الشكلية للقرار التأديبي ، والتي تمثل العيوب التي تلحق بالمظهر الخارجي للقرار، وهي عيب عدم الاختصاص، و عيب مخالفة الشكل، و عيب الإجراءات، إضافة إلى رقابة القاضي على المشروعية الموضوعية للقرار التأديبي ، والتي تمثل العيوب التي تلحق بالموضوع الداخلي للقرار، وهي عيب السبب عيب المحل و عيب انحراف بالسلطة على ضوء ما سبق ذكره . سنقسم فصلنا إلى مبحثين :المبحث الأول : الرقابة الإدارية على تسبب القرار الإداري التأديبي .

المبحث الثاني : الرقابة القضائية على تسبب القرار الإداري التأديبي .

المبحث الأول : الرقابة الإدارية على تسبب القرار الإداري التأديبي

ألقى المشرع الجزائري على الموظف العمومي مجموعات من الواجبات في مجال

الوظيفة التي يشغلها ، ومن جهة أخرى قيده بمجموعة من المحظورات وعليه تجنبها و عدم

العمل بها و الا تعرض للمسائلة التأديبية و لهذا قام المشرع الجزائري بإحاطة الموظف

بمجموعة من الضمانات في مراحل الدعوى التأديبية .

إذا كان موضوع التأديب الوظيفي يهدف إلى ردع الموظف وتقييم سلوكه غير السوي، وصولاً

لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، فإن أهميته لا تقف عند حد اعتباره مجرد انتقام أو

قصاص من الموظف، إنما وجوده أمر حتمي في طبيعة كل نظام إداري، ووسيلة للإدارة لأداء

رسالتها على أكمل وجه، غير أن احتمال جنوحها أمر وارد، لاسيما مع سلطتها العامة في إتخاذ

القرارات التأديبية اتجاه الموظفين العموميين لذا لا بد من ضمانات تحول دون إساءة

وتجاوز هذه السلطة، خاصة مع تطور وظائف الدولة الحديثة التي سادها مذهب التدخل في

مختلف الميادين، وظهور الموظف العام كعنصر هام وأساسي فيها، الأمر الذي يحتم على

المشرع توفير ضمانات تكفل له حماية حقوقه من كل تعسف أو تحك إداري¹.

¹ - حريد فادي إسحاق ويعقوبي سيف الإسلام ، مرجع سابق ، سنة 2020 ، ص 37.

المطلب الاول : النظام القانوني للجان المتساوية الاعضاء .

أعطى المشرع الجزائري للإدارة حق تأديب الموظف، و هو حق مستمد من علاقة التبعية و ما تمنحه من سلطة إشراف و إدارة، و بالمقابل فان هذا الحق ليس سلطة مطلقة من أي قيد إنما يستوجب تماثيه و القوانين المعمول بها، فضلا عن تدخل المشرع في تقييد هذه السلطة عبر كافة مراحل الإجراء التأديبي¹. لأن الموظف يتمتع بضمانات طيلة هذه المراحل من تاريخ ارتكاب الخطأ التأديبي و تكيفه الى غاية صدور القرار التأديبي ، كما خصه المشرع بجملة من الضمانات الأخرى حتى بعد صدور القرار و التي تتجلى في طرق الطعن التي خولها إياه، سواء امام الجهة مصدرة القرار أو أمام جهات أخرى².

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري كغيره من المشرعين في عدد من الدول مثل المشرع الفرنسي لم يعرف اللجان المتساوية الأعضاء تعريفا شاملا حيث اكتفى بالإشارة الى هذه اللجان وذلك في الامر 60/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة حيث اقر بإنشائها قصد المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظف .

¹ - بوزحافي نسيم ، أحكام تسبيب القرار الإداري، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، سنة 2020، ص 112.

² -منتديات الجلفة لكل الجزائريين والعرب، منتدى الحقوق الاستشارات القانونية، قسم البحوث العلمية المذكرات ، اجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري .

الفرع الاول : تشكيلة اللجان المتساوية الاعضاء و تخصصاتها .

تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارات المركزية بموجب قرار الوزير المعني

بعد استشارة كاتب الدولة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري، حسب المادة 27 من المرسوم-10

84 ، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، وكذا على

مستوى الولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية بمقتضى قرار اللجان الإدارية

المتساوية الأعضاء بثلاث 03 سنوات قابلة للتجديد، واستثناء يمكن تقصيرها أو تطويلها في

فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة كاتب الدولة للوظيفة والإصلاح

الإداري، ويمكن تجديد عدة لجان تابعة لمصلحة واحدة أو مجموعة مصالح في آن واحد، ولا

يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو التطويل مدة 06 أشهر. غير أنه في حالة ما إذا طرأ

تعديل على هيكل أحد الأسلاك أمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجان المختصة بقرار من الوزير

أو الوالي المعني دون إشتراط المدة وذلك حسب المادة 5 من نفس المرسوم.

فيما يخص اجتماعات اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي،

يجتمع هذا الأخير باستدعاء من رؤسائها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على

الأقل مرتين في السنة على الأقل، وتبنت هذه اللجان في القضايا المطروحة عليها في

أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها، وعلى الإدارة إخطار الموظف المتهم

بالأخطاء المنسوبة إليه، ومنحه الحق في الإطلاع على كامل ملف التأديب في أجل 15

يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية وهذا حسب المواد 165 ، 167 من الأمر رقم

03-06 لقد اشترط المشرع لمداولات المجلس قواعد شكلية، حيث يتعين بلوغ النصاب في

اجتماعاتها و المقدر $\frac{3}{4}$ عدد أعضائها على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعي من جديد

أعضاء اللجنة خلال الثمانية 08 أيام الموالية، وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضره نصف عدد

أعضائها وهذا حسب المادة 19 من المرسوم 84/10 السالف الذكر.

تتمتع اللجان المتساوية الأعضاء باختصاصات استشارية في:

-تمديد التريص؛

- الترقية في الدرجة أو الرتبة؛

- الانتداب التلقائي والنقل الإجباري؛

- الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية؛

- العقوبات من الدرجة الثانية؛

- الجدول السنوي لحركة التنقلات المنصوص عليها في المادة 53 من القانون الأساسي العام

للوظيفة العمومية؛

-الإدراج في أحد أسلاك الانتداب.

والى جانب الاختصاصات السابقة الذكر اشترط المشرع موافقة اللجان المتساوية الأعضاء -على العقوبات من الدرجة الثانية حسب المادة 56 من الأمر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كذا حسب المادة 127 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، في حين ان الأمر -03 لم يشترط ذلك الا في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة " 1 .

الفرع الثاني : سلطة اللجان في الرقابة على تسبب القرار الإداري التأديبي .

لقد منح المشرع الجزائري للجنة الادارية المتساوية الاعضاء مجموعة من الاختصاصات ، ولعل الهدف من ذلك هو تمكين الادارة من تسيير مرافقها بانتظام و اطراد فضلا عن حماية حقوق الموظف المصونة قانونا ، فقد عمد المشرع الى وضع نصوص تنظم المسار المهني للموظف و تضمن له هذه الغاية تماشيا مع مبدأ المشروعية . من أجل توفير الضمانات الاساسية فيما يخص حق الدفاع بالإضافة إلى حق الطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الادارية المختصة.

¹ - المادة 165 من الامر 03/06 ، المؤرخ في :15 جوان 2006 ، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، العدد 46، 2006.

حددت المادة 165 من الأمر 03/06 على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين

العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

المطلب الثاني : النظام القانوني للجان الطعن .

أقر المشرع الجزائري لضمان حماية أفضل لحقوق الموظف العمومي وعدم التعسف أثناء المساءلة التأديبية، إنشاء لجان الطعن يلجأ إليه ويرفع التظلم أمامها، كما للإدارة الطعن أساسها فيما يخص بعض الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والتظلم نوعان : تظلم رئاسي إلى الرئيس مصدر القرار يطلب من خلاله إلغاء أو سحب أو تعديل لمقرر التأديبي، كتظلم ولائي إلى الجهة المصدرة للقرار مباشرة يطلب من خلالها دراسة و مراجعة قرار معيب حماية الحقوق .

الفرع الأول :تشكيلة لجان الطعن

تم استحداث لجنة الطعن لاجتتاب مختلف الإجراءات و العراقيل التي قد تمس الموظف أثناء تأدية مهامه الموكلة إليه، والتي قد تعطل مساره المهني ولضمان فعالية كبيرة ولضمان حقوقهم خاصة توبعوا العقوبات تأدية تمس مركزهم القانوني.

أولاً: التركيبة البشرية للجان الطعن

تشكل لجنة الطعن في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تتكون اللجنة من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثل الموظفين ، حيث يتراوح عدد الأعضاء بين 5 و 7 أعضاء لكل طرف¹ ، و المعدلة بموجب المادة 49 من المرسوم التنفيذي 199/20 التي تنص على "تتكون لجان الطعن من 7 أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة و 7 أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين كأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين"² ، أما لجنة الطعن الولائية تتكون من 5 أعضاء يمثلون الموظفين و 5 أعضاء يمثلون الإدارة، ينتخب أعضاء اللجان المتساوية من بيني ممثلين كأعضاء في لجان الطعن، كما يعين ممثلو الإدارة من بين الموظفين الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك الممتدة في السلم 13 ، حسب المادة 30 من المرسوم رقم 84/10 الملغاة حسب المادة 49 من المرسوم التنفيذي الجديد رقم 199/20 .

ويصدر المرسوم 199/20 أقرت المادة 48 على أن التركيبة البشرية للجان الطعن تتكون من 7 أعضاء دائمين عن ممثلي الإدارة و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الاعضاء الدائمين ، و المرسوم 199/20 لم يحدد التركيبة البشرية للإدارات المركزية أو للإدارات الولائية

¹ - المادة 23 من المرسوم رقم 84/10 ، المرجع السابق .

² - المادة 49 من المرسوم رقم 199/20 ، المرجع السابق .

إنما عمم التشكيلة عليهما تحدد العهدة بثلاث سنوات قابلة للتقليص ، اذا انقطعت عضوية تجديد اللجنة. يعين ممثلو الإدارة الدائمون والاضافيون في لجان الطعن ، حسب حالة بقرار من الوزير و الوالي أو بمقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية ، من أجل 15 يوم الموالية للاعلان النتائج في الانتخابات ممثلي الموظفين .

ثانيا : اختصاصات لجان الطعن

أقرت المادة 24 من المرسوم 84/10 أنه " يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال 15 يوم في حالة اقرارات التأديبية الآتية فقط:

- التنزيل في الرتبة أك الدرجة.
- الإحالة إلى التقاعد الإجباري.
- التسريح مع بقاء حقوق المعاش¹.

يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل 3 أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، كذلك قصد إبطال الاراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها².

¹ - المادة 24 من المرسوم رقم 10/84 المرجع السابق.

² - المادة 25 من المرسوم رقم 84/10 المرجع السابق.

حدّد المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي الجديد 199/20 ، صلاحيات لجان

الطعن واختصاصها بالنظر في الطعون المتعمقة بالقرارات التأديبية من الدرجة الثالثة

والرابعة الصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء والمرفوعة في أجل شهر واحد ابتداء من

تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي ويترتب على الطعن المرفوع تعليق العقوبة الصادرة.¹

تصدر لجنة الطعن قرارها برأي معلل في أجل أقصاه 45 يوما من تاريخ الإخطار

وتختص لجان الطعن المكونة لدا الوزراء أو المسؤولين المؤهلين بعض المؤسسات و الإدارات

العمومية ، بالنظر في الطعون المرفوعة من طرف موظفي الادارات المركزية والإدارات

والمؤسسات العمومية السابقة الذكر.

وتختص لجان الطعن المكونة لدل الولاية، بالنظر في الطعون والمؤسسات العمومية التي هي

تحت وصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولايات.تجتمع لجان الطعن بناء على استدعاء

رئيسها، وتبدي رأيها بالأغلبية البسيطة وإذا تم اللجوء إلى الاقتراع والتصويت فسيكون سريا مع

مشاركة جميع الأعضاء، وفي حالة التساوي يكون صوت الرئيس مرجحا².

¹ - المادة 54 من المرسوم رقم 199/20 المرجع السابق.

² - المادة 60 ، من المرسوم رقم 199/20 المرجع السابق

الفرع الثاني: سلطة لجان الطعن

يمكن لموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة ، أن يفد تظلم أما لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار حسب أحكام المادة 25 من المرسوم 84 /10 تعلق العقوبة التأديبية لحين إصدار لجنة الطعن قراراتها ، حيث تعتبر سلطة هذه اللجان كبيرة على القرارات التأديبية خاصة فيما يتعلق بتسبيب القرارات، إذ تراقب اللجان عمل السلطات المكلفة بإصدار القرارات التأديبية، كما لها صلاحيات بإبطال مختلف القرارات التي تكون محل تنازع كذلك بتعديل أو اثباتها¹ كما أن قرارات اللجان هي قرارات إدارية، " يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة ". وهذا ما أكدته المادة 58 من المرسوم التنفيذي 199/20.²

وما يمكن استنتاجه هو أن سلطة رقابة لجان الطعن أكبر من سلطة اللجان المتساوية الأعضاء، حيث تعتبر قرارات لجان الطعن قرارات إدارية محدثة لآثار قانونية، تجدر الإشارة إلى أنه إلى جانب اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن يوجد مجلس أعلى الوظيفة حيث نص المشرع الجزائري عليه في الأمر 03/ 06 على ما يلي " :تتشأ هيئة للتشاور تسمى المجلس الأعلى للوظيفة، يكلف المجلس على ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال

¹ - المادة 25 من المرسوم رقم 84/10 المرجع السابق.

² - المادة 58 من المرسوم رقم 199/20 المرجع السابق.

الوظيفة وتحديد سياسة تكوين الموظفين وتعيين مستواهم ، دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العامة على المستوى الكمي والنوعي والسهر على احترام قواعد وأخلاقيات الوظيفة العامة، واقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام ، كما يستشار زيادة على هذا في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بالوظيفة العامة ، ويشكل المجلس الأعلى للوظيفة من ممثلين عن الإدارات المركزية، المؤسسات العمومية والجماعات الإقليمية والمنظمات النقابية كالأعمال الأجراء ، ويضم شخصيات يتم اختيارها لكفاءاتها يرفع المجلس تقرير سنويا لرئيس الجمهورية عن وضعية الوظيفة العامة في الجزائر، وقد أكد المرسوم 199/20 ، الصادر في 25 جويلية 2020 ، على الصلاحيات الكبيرة الممنوحة للجان الطعن في القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العمومي، ورقابته على تسبيب القرارات و التعسف الموجود، حيث أكدت المادة 55 من المرسوم التنفيذي 199/20 على " أن اللجنة لها صلاحية إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة عقوبات تأديبية و تسري قراراتها من تاريخ اجتماعها."

المبحث الثاني : الرقابة القضائية على تسبب القرار الإداري التأديبي

ظهرت الرقابة القضائية على ركن السبب في أوائل القرن العشرين، وان كانت متأخرة ظهرت

الرقابة القضائية على ركن السبب في أوائل القرن العشرين، على يد القضاء الإداري

الفرنسي، والذي سار نحوه القضاء الإداري المصري، كما تبناه القضاء الإداري الجزائري .

ويعرف ركن السبب على أنه: " الحالة القانونية أو الواقعية التي تجعل الإدارة تتدخل لتصدر القرار

الإداري ". فسبب القرار التأديبي يكمن في إخلال الموظف بواجباته الوظيفية . كما نجد أن الإدارة

ليست ملزمة بتسبب قراراتها لان أصل أن قراراتها صدرت لأسباب صحيحة، وعلى من

يدعي خالف ذلك إثبات العكس، غير أن ركن السبب يختلف بحسب سلطة الإدارة المقيدة أو

التقديرية. ويشترط في سبب القرار التأديبي أن يكون قائما وموجودا ومشروعا وصحيا

قانون " ¹.

المطلب الأول : الضمانات القضائية المختصة بالرقابة على تسبب القرار الإداري التأديبي

ينطوي تسبب القرارات التأديبية على مزايا متعددة ومتنوعة من ناحية الدارة نفسها و الأفراد

والقضاء الإداري الذي يمارس رقابته على مشروعية القرار التأديبي، ويعد تسببها ضمانا مهمة،

لحماية حقوق الأفراد وحريةهم بحيث يعتبر التسبب شكلية جوهرية يترتب على تخلفها بطلان

¹ - الزين عزري، الأعمال الادارية ومنازعاتها، مطبوعات مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، جامعة بسكرة، 2010، ص 46.

القرار التأديبي. و هو ما قضى به مجلس الدولة الجزائري بقوله: وحيث أن القرار أو المقرر فيه جاء غير مسبب في حين أن كل قرار إداريا كان أم قضائيا يجب أن يكون مسببا، وهو وحده يكفي لإلغائه"¹.

و فرض المشرع على الإدارة تسبب قراراتها التأديبية، فيتعين عليها احترام هذا الالتزام القانوني بحيث يعد غياب التسبب في هذه الحالة عدم مشروعية شكلية تعيب القرار التأديبي غير المسبب بعبء الشكل، وتجعله عرضة للإلغاء القضائي فيما لو طعن فيه بدعوى تجاوز حدود السلطة لدى القضاء الإداري ، ولكن يتعين أن تتوافر شروط معينة، لكي يكتسب التسبب صفة المشروعية، وتوفي الإدارة بالتزامها القانوني فالإدارة بتسبب القرارات التأديبية، جاء استثناء من الأصل العام والذي بمقتضاه تلتزم الإدارة بتسبب قراراتها إعمالا لقرينة الصحة المفترض توافرها في تلك القرارات. لهذا استقر الفقه والقضاء الإداريين على قاعدة مفادها "

التقييد للإدارة بتسبب قراراتها ما لم يلزمها القانون بذلك."²

¹ - أسماء حليس ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014/2015 ، ص 29

² - وسام عقون ، مرجع سابق ، ص 28.

الفرع الاول : نطاق اختصاص المحاكم الادارية في الرقابة على تسبيب القرار الاداري التأديبي .

إذ نجد أن الاصل العام في القضاء الاداري الفرنسي و المصري هو أن الادارة غير ملزمة بالتسبيب ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، أما بالنسبة للقضاء الاداري الجزائري فقد ألزم الإدارة بوجود تسبيب و كانت عرضة للإلغاء قراراتها ، وهذا بالإضافة إلى بعض النصوص القانونية التي ألزمت الإدارة بالتسبيب .وقد كرس المشرع الجزائري ضمانة تسبيب القرار التأديبي خلال دستور 1446 في المادة (3) التي جاء فيها: "تعلل الاحكام القضائية، وينطق بها في جلسات علانية"، وكذا في القانون رقم 04/00 المتعلق بالإجراءات المدنية و الادارية من خلال المادة 11 التي تنص على أنه: "يجب أن تكون الأوامر و الأحكام والقرارات مسببة"، كما ألزمت المادة 26 من الامر رقم 122/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السلطة التأديبية بتسبيب قراراتها المتضمنة للعقوبات التأديبية .وقد فرضت المادتان 152 و 156 من المرسوم رقم 24/02 على سلطة التعيين بأن تحترم هذا الإجراء ، حيث أصرت على تسبيب مقرراتها، وهو ما أخذ به القانون الحالي رقم 06/02 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 01/162 التي تنص على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية ". وكذا المادة 05/160 التي قيد من خلالها المشرع اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بتسبيب رأيها والتي تنص على أن: "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة.

الفرع الثاني: نطاق اختصاص مجلس الدولة في الرقابة على تسبب القرار التأديبي

أنشئ مجلس الدولة الجزائري رسميا في 17 جوان 1998 ، في إطار إعادة تنظيم القضاء ومؤسساته في البلاد، ويعبر مجلس الدولة الهيئة العليا بالنسبة لنظام القضاء الإداري ، يختص مجلس الدولة بفحص مشروعية القرارات التأديبية المطعون فيها، و من ثم النطق بإلغائها إذا كانت غير مشروعة، أو رفض الدعوة إذا كانت تلك القرارات مشروعة. وعليه يكون مجلس الدولة أحيانا ومحكمة أول وآخر درجة (أولا)، وأحيانا أخرى كجهة استئناف (ثانيا)، وأخيرا يختص بالطعون بالنقض (ثالثا).

أولا :مجلس الدولة ومحكمة أول وآخر درجة

يختص مجلس الدولة بالنظر في طعون الموظفين التابعين لهيئات والتنظيمات المركزية، تطبيقا لنص المادة ومن القانون العضوي 01 / 98 التي نصت على أن " يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الادارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية¹ .

¹ - القانون العضوي رقم 01/98 ، المؤرخ في 30 ماي 1998 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمها وعمله ، الجريدة الرسمية، العدد 37 .

ومن ثم فإن القرار التأديبي الصادر في حق هؤلاء الموظفين من قبل السلطة التأديبية يكون خاضعا للطعن فيه مباشرة أمام مجلس الدولة¹. حيث أبدع مجلس الدولة الجزائري في إيجاد مخرج لمواجهة واقعة امتناع كثير من الادارات على تسليم المعنيين نسخة من القرار مما يعيقها على التوجه للقضاء وعدم معرفة مرتكزات القرار التأديبي ومضمونه. وجاء اجتهاد مجلس الدولة متصديا لهذه الظاهرة الخطيرة التي لا تخدم دولة القانون ودولة المؤسسات، هذا الاجتهاد الذي صدر عن الغرفة الرابعة ملف رقم 026438 بتاريخ 28 جوان 2006 ، و صرح المجلس بموجب هذا القرار " أن دعوى الإلغاء المرفوعة أما القضاء الإداري لا تستوجب وجود قرار إداري وبالتالي لا يلزم المدعي بتقديم القرار الإداري متى امتنعت الإدارة المدعى عليه عليها تمكينه به² ، ويقع على الموظف المدعي إثبات واقعة الامتناع ليبادر القاضي الاداري بإلزام جهة السلطة التأديبية بتمكين المعني بنسخة من القرار تحت اشراف قضائي.

¹ - بوداوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي: دراسة مقارنة بين القانونيين الفرنسي و الجزائري ، جوان 2009 ، ص 347 .

² - الغرفة الرابعة بمجلس الدولة، ملف 026438 بتاريخ 28 جوان 2006 ، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن، ص 221.

ثانيا :مجلس الدولة محكمة استئناف بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة ابتدائيا من المحاكم الإدارية .

يُعدُّ مجلس الدولة محكمة استئناف بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة ابتدائيا من المحاكم الإدارية كذلك طبقا للنص العام الذي جاء في المادة 10 من القانون العضوي 98 / 01 المعدلة والمتممة بالمادة 2 من القانون العضوي 13/11 على أن " يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية¹.

ويختص أيضا كجهة استئناف في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاص ويجوز للموظف المعني تقديم تظلم خلال ذات المدة و بعد سكوت الغدارة عن الرد خلال مدة شهرين من تبليغ التظلم يعد بمثابة رفض له ، و في حالة سكوت الإدارة عن الرد تمنح للمعني أجل شهرين لرفع دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة، أما إذا بادرت الإدارة المعنية للرد على تظلم المعني فإن أجل شهرين لا يسري إلا بعد تبليغ المعني رد الإدارة.²

وتجدر الإشارة أن آجال الطعن تنقطع في الآجال التالية:

¹ - القانون العضوي رقم 98 / 01 ، المؤرخ في 30 مام 1998 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله،الجريدة الرسمية، العدد 37.

² - خذيري حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي ، الجزائر 2013/2014 ص 113.

- الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة- .

- طلب المساعدة القضائية.

- وفاة المدعي أو تغير أهليته.

- القوة القاهرة أو الحادث الفجائي

ثالثا: مجلس الدولة

يعتبر الطعن بالنقض طريقا غير عادي للطعن في الأحكام القضائية الصادرة بصفة

نهائية¹ ، حيث تنص المادة 11 من القانون العضوي 01/98 المعدلة والمتممة بالمادة 02 من

القانون العضوي 12/11 على أن " يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعن بالنقض في

الأحكام الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية."

يختص أيضا بالنظر في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة ، والجدير

بالذكر، أن مجلس الدولة الجزائري قد نهج نفس النهج الذي سار عليه مجلس الدولة الفرنسي

¹ - فاتح حديدي، النظام القانوني للمجلس الدولة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة، 2014 ، ص 86.

في تمسكه باختصاصه في الطعون المقدمة ضد القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء كذلك بتقديمه مجموعة من الأسباب التي تبرر هذا الموقف.¹

المطلب الثاني : حدود سلطة رقابة القاضي الإداري على تسبب القرار الإداري التأديبي

لم يحدد القانون التأديبي العقوبات التأديبية بصفة مطلقة كذلك ما يقابلها من جزاءات مما لا شك فيه أن إخضاع السلطة التأديبية في تقدير خطورة الخطأ وما يناسبه من جزاء لرقابة القضاء أمر ضروري وهام، حتى لا تنجح تلك السلطة التأديبية إلى المبالغة في توقيع الجزاء وما يترتب عليه والحاق الضرر بالموظف العام، خاصة وأن القضاء المتقدم يقوم أساساً على العدالة الإنسانية بالدرجة الأولى.

لهذا استقر الفقه والقضاء على أن القاضي الإداري يملك كقاعدة عامة رقابة المشروعية، بحيث لا يجوز له أن يتدخل في بحث مدى ملائمة القرار، فهو بذلك يتدخل في سلطة الإدارة، وكقاعدة استثنائية يجوز له أن يبحث في ملائمة القرار خاصة في مجال القرارات التأديبية أي (تأديب الموظف)، بحيث يتناسب (يتلاءم) مقدار الجزاء الموقع

¹ - بوداوي مصطفى، مرجع سابق، ص 348.

على الموظف مع المخالفة التي ارتكبها وانطلاقا ، و عليه قسمنا هذا المطلب الى فرعين :

الفرع الاول : أحكام رقابة الملائمة.

الفرع الثاني : أحكام رقابة المشروعية.

الفرع الأول : أحكام رقابة الملائمة

تجسيدا لمبدأ الفصل بين السلطات والوظائف ، لا يمكن للقاضي التدخل لتقدير مدى ملائمة

قرارات الإدارة، لأن سلطته تتوقف عند رقابة الوجود المادي للوقائع التي يتكون منها بسبب

القرار والتكييف القانوني لها، ذلك أن الإدارة هي الجهة المؤهلة بتقدير مدى ملائمة قراراتها ومن

هنا يبدو من الضروري أن تخضع سلطة الإدارة التقديرية لرقابة الملائمة، كهذا ما يضطرنا إلى

البحث فمعنى هذه الرقابة.

أولا : تعريف الرقابة الملائمة :

الجزاء في ذاته ليس غاية، بل هو وسيلة لتحقيق غاية انتظام المرافق العامة تحقيقا للصالح

العام، ولكي يتحقق ذلك يتعين أن يكون الجزاء متناسبا مع المخالفة، وهو ما يطلق عليه

بمبدأ الملائمة الذي يعتبر في نطاق التأديب أساس ثمره للجهود القضائية في حماية الموظف لاسيما في ظل امتناع المشرع أو تراخيه عن حصر المخالفة التأديبية¹.

ومنه فرقابة الملائمة هي رقابة القاضي لأهمية الوقائع ومدى تناسبها مع مضمون القرار الصادر، وبمعنى آخر رقابة القاضي الإداري لدرجة خطورة القرار.

ثانيا : صور رقابة الملائمة

يعود الفضل لمجلس الدولة الفرنسي في خلق وتطور هذه الرقابة، والتي تحولت واستقرت فيما بعد على شكل مبادئ قانونية عامة في البناء القانوني. ولرقابة الملائمة عدة صور أهمها، نظرية الغلط البين، وذلك لمواجهة الحالات التي أخرجها القضاء من نطاق رقابته على التكييف القانوني للوقائع، إلى جانب مبدأ التناسب ويكون ذلك بين عنصر السبب والمحل للقرار التأديبي وكذا نظرية الغلو، وذلك لمواجهة التعسف الإدارة وشططها في توقيع العقوبات التأديبية بما لا يتناسب مع جسامة الجرائم التأديبية المرتكبة وخطورتها

1 * نظرية الغلط البين: تؤكد نظرية الغلط البين على مدى اتساع رقابة القاضي الإداري، فهو

لا يلغي تصرف الإدارة، إلا إذا كانت الأضرار المترتبة عليه لا تتناسب وبشكل واضح مع المزايا والمنافع وبهذا عرف الفقه

¹ - أسماء حيلس ، مرجع سابق ، ص 67.

عيب الغلط البين أنه: العيب الذي يشوب تكييف الإدارة وتقديرها للوقائع الناجمة عنه، و هو ما يعد جوهر هذه النظرية. المتخذة كسبب للقرار الإداري، ويبدو بينا وجسيما، على نحو يتعارض والفترة السليمة، وتتجاوز به الإدارة حدود المعقول في الحكم الذي تحمله على الوقائع ويكون سببا لإلغاء قرارها المشوب بهذا العيب.¹

والقاضي في رقابته على الغلط البين لا يحكم على التقدير ذاته، ولكن على الغلط الذي شاب هذا التقدير عندما يكون الغلط البين ظاهرا يمكن كشفه بحسن الادراك، ولا يتضمن قضاء الغلط البين، أن على القاضي أن يحل تقديره محل تقدير الإدارة عندما تتمتع بسلطة تقديرية واسعة، ولكن في هذه الحالة تمثل رقابة الغلط البين في التقدير ضمان ضد تجاوز السلطة، التي تغري الإدارة، وقد أبرز قوله: "تتضمن السلطة التقديرية الحق في الوقوع في الغلط، ولكن ليس حق ارتكاب غلط بين، أي واضح وجسيم في نفس الوقت."²

2* مبدأ التناسب

التناسب فكرة يسهل فهمها، و ان صعب تعريفها، فهو تعبير عن علاقة تربط بين أمرين أو أكثر، وتنتم هذه العلاقة بالمنطقية أو التوافق أو المعقولية، وغير ذلك من الصفات التي تطلق على

¹ - أسماء حليس ، مرجع سابق ، ص 58.

² - زكي محمد النجار، فكرة الغلط البين في القضاء الدستوري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997 ، ص4

العلاقات المعتادة أو التي يفترض أن تكون عليها، فالتناسب في القانون العام أو الإداري هو صفة لعلاقة منطقية منسقة تربط بين عنصرين أو أكثر من عناصر القرار الإداري أو العمل القانوني العام، بحيث يتعين على مصدر القرار الإداري عدم إغفاله أو الخروج عليه نزولاً على دواعي المشروعية¹. كما يمكن أن ينشأ التناسب من علاقة تطابق بين وسيلة وهدف في نص معين، والتناسب بهذا المفهوم يمكن أن يتغير تبعاً للحالة الواقعية و المزايا المتوقعة والمضار المتحصلة ويقتضي مبدأ التناسب ما بين الخطأ والعقوبة التأديبية الموازنة بين مبدأي الفاعلية والضمان في الجزاءات التأديبية، فإذا كان من حق الإدارة أن تستخدم وسيلة التي قررها لها المشرع لضمان حسن أداء الجهاز الإداري، فإن واجبها يقتضي ألا تهدر بهذا الحق ضمانات للموظف في ألا يعاقب بأشد مما اقترف .

3* نظرية الغلو

ابتكر القضاء الإداري المصري لفظ الغلو، كاصطلاح قانوني في نطاق ممارسة الرقابة على التناسب في مجال التأديب، ويقصد به التعبير عن عدم الملائمة الظاهرة، أو المتفاوتة الظاهرة، أو عدم التناسب البين أو التفاوت الصارخ بين درجة خطورة الجريمة التأديبية، وجسامة العقوبة

¹ - أسماء حليس ، مرجع سابق ، ص 67 .

الموقعة عنها، والتشدد المبالغ فيه من قبل السلطة التأديبية في اختيار العقوبة المناسبة للجريمة سبق به نظيره القضاء الفرنسي الذي بدأ يعتنقها مؤخرًا في مجال التأديب.¹

وقد وفتت في البداية رقابة مجلس الدولة المصري على ملائمة القرارات التأديبية عند حد التحقق عن قيام الوقائع المكونة لركن السبب، ومن أنها تشكل مخالقات للواجبات الوظيفية، وذلك دون تطرق منه إلى فحص مدى تناسب الجزاء مع المخالفة المرتكبة، حيث كان هذا المجال محجوزًا لسلطة الإدارة التقديرية باعتباره من ملائمت الإدارة، غير الخاضعة لرقابة القضاء.

الفرع الثاني: أحكام رقابة المشروعية

يراقب القاضي الإداري مدى تقييد السلطة التأديبية بالقواعد الشكلية التي تنظمها النصوص القانونية، لأن الشكل الخارجي للقرار التأديبي يجسد ارادة الإدارة. وعليه فإن المظهر الخارجي للقرار التأديبي أمر مهم بالنسبة للموظف، وضمانا للسلطة المقيدة التي فرضها المشرع في المجال التأديبي، ولقد امتدت رقابة المشروعية إلى المظهر الخارجي للقرار التأديبي الشفهي (أولاً) والكتابي المحدد بموجب قاعدة قانونية أ مرة (ثانياً).

¹ - خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة و الجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 119/118.

أولاً: رقابة مشروعية القرار التأديبي الشفهي :

يعد الشكل غير المكتوب أحد الصور التي يظهر بها القرار التأديبي، وهو أكثر مرونة من

الشكل المكتوب، وان كان هذا الأخير يتميز عنه بسهولة الإثبات، والشكل غير المكتوب

يظهر في صورتين، صورة صريحة وصورة ضمنية.¹

فإذا كانت القاعدة العامة في القرار التأديبي أن تصدره الإدارة مكتوباً متبوعاً بتوقيع منسوب

لمصدره، فإن ذلك لا يمنعها من إصدار قراراً شفويًا، من شأنه أن ينتج كافة الآثار القانونية للقرار

المكتوب. فالمعول عليه في ترتيب تلك الآثار مضمون القرار وليس شكل إصداره، ومن

هنا يخضع القرار لرقابة القضاء حيث يمكن الطعن عليه بالإلغاء، إذا ما توافر موجب ذلك، وذلك

إرساء لمبدأ المشروعية الذي قد تنتهكه الإدارة من خلال ما يصدر عنها من قرارات شفوية،

معتمدة في ذلك على عدم رقابة القضاء عليها.²

أما بالنسبة لتطبيقات القضاء الإداري الجزائري بهذا الشأن، فتكاد تكون منعدمة، وذلك

بسبب احترام سلطة التأديب لمشروعية المظهر الخارجي للقرار الشفوي الذي تتخذه. إلا أن

مجلس الدولة الفرنسي أقر بالشكل الشفوي في أحكام عديدة له منها اقراره للقرار الشفوي

¹ - أسماء حليس ، مرجع سابق ، ص 26.

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الاداري دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2002 ، ص 112.

الصادر بعزل سكرتيرة العمدة والتفويض الشفوي بالهاتف. كما تقتضي قاعدة توازي الأشكال بأن يكون إلغاء أو تعديل القرار التأديبي بقرار تأديبي آخر، صادر من نفس السلطة التي أصدرت القرار الأول، وإتباع نفس الإجراءات والأشكال التي اتبعت عند إصداره. فالقاعدة العامة في الجزائر أن إلغاء القرار التأديبي، يجب أن يتم وفقا للأشكال نفسها اللازمة لإصداره، وبناءا على ذلك فإنه يتم إلغاء قرار تعيين رئيس الدائرة بموجب صدور مرسوم رئاسي بناءا على اقتراح من رئيس الحكومة طبقا لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 240/99 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة .

ثانيا : رقابة مشروعية القرار التأديبي الكتابي

الشكل المكتوب هو المظهر الأساسي الذي يتجلى فيه القرار التأديبي، وهو النوع الغالب في القرارات التأديبية، والشكل المكتوب في ذاته يتنوع في مظهره تبعا للسلطة التي تختص بإصداره أو قد يتخذ أشكالا خاصة ، بالنسبة لكتابة القرار التأديبي، فإن القاعدة أنها ليست ركنا ولا شرطا لصحته، ومع ذلك إذا اشترط القانون أن يتخذ الشكل الكتابي، فيجب على الإدارة أن تحترم إدارة
المشروع.¹

¹ - عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية. 2003. ص 120.

وقد لا يصرح المشرع بشرط الكتابة، إلا أن ذلك قد يستفاد ضمناً حين يلزم القانون الإدارة بنشر القرار أو إعلانه، فإن ذلك يعني أن يكون القرار مكتوباً. إذ قيد المشرع الجزائري سلطة التأديب في اتخاذ العقوبات التأديبية، في شكل قرار مكتوب، وذلك ما نستدركه من خلال نص المادة 162 من الأمر رقم 03/06، التي حصرت العقوبات التأديبية. إذ يسهل على الموظف العام إثبات وجودها ورقابتها من طرف القاضي الإداري، وذلك من خلال نص المادة 819. من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي قيدت قبول دعوى الإلغاء بنسخة من القرار الإداري المطعون فيه¹.

فقد حكم مجلس الدولة الفرنسي بسلامة بعض القرارات الصادرة من العمدة في خارج النطاق المكاني المحدد لوظائفهم، وفي نفس المعنى قضى مجلس الدولة المصري برفع دعوى إلغاء قرار صادر من مجلس التأديب لعييب في شكله على أنه انعقد في الإسكندرية بدلاً من انعقاده في القاهرة. أما بالنسبة لتاريخ صدور القرار التأديبي فيعد من البيانات الشكلية ولا يعد في ذاته من شروط الصحة الشكلية في القرار وهذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي في حكم Balenciaga فقرر أن غياب بيان تاريخ الإصدار لا يشكل في ذاته عيباً جوهرياً يسحب عدم المشروعية عليه.

¹ - القانون رقم 09/08 المؤرخ بتاريخ: 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، العدد 21 الصادرة بتاريخ: 2008/4/23.

خلاصة الفصل الثاني:

تعتبر الرقابة على تسبيب القرار التأديبي من أكثر المواضيع المثيرة للجدل بين الفقهاء نظراً لأهميتها، ومن هنا بدت ضرورة العمل على تنظيم الرقابة الفعالة وفرضها على أعمال الإدارة، خاصة في مجال القرارات التأديبية، وقد حاولنا في دراستنا و بحثنا هذا، أن نعالج كل من الرقابة الإدارية كالرقابة القضائية كل على حدى. فالرقابة الإدارية هي رقابة تقوم بها الإدارة بنفسها لمراقبة أعمالها، والتحقق من مدى مطابقتها للقانون فإذا كان بسط هذه الرقابة على مختلف صورها ، لم يحقق الغاية منها، أو أنها كانت غير مجدية وان للموظف حق اللجوء إلى القضاء لبسط رقابتها من خلال الطعن القضائي، فتتحقق بذلك الرقابة القضائية وهي أكثر أنواع الرقابة تحقيقاً لمبدأ المشروعية.

تُعدُّ الرقابة القضائية من أهم الضمانات التي قررها القانون للموظف المعاقب تأديبياً، إذ أنه ينبغي على الجهة القضائية المختصة أن تتأكد أن القرار التأديبي صدر من الجهة المختصة به، على النحو الذي يقرره القانون لإصداره .

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

■ أولاً المصادر:

1* النصوص التشريعية :

1. المرسوم رقم 84/10 ، المؤرخ في 14 يناير 1984. الذي يحدد اختصاص المجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد3 ، الصادر في 17 يناير1984.

2. المرسوم رقم 199/20 ، مؤرخ في 25 جويلية 2020 ، يتعمق بالمجان الإدارية المتساوية الأعضاء والجان الطعن والمجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44 ، الصادر في 30 جويلية2020

2* الدساتير:

الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، العدد46 ، 2006 .

3* الاحكام و القرارات الادارية :

1. الغرفة الرابعة بمجلس الدولة، ملف 026438 بتاريخ 28 جوان 2006 ، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن.

2. القانون العضوي رقم 01/ 98 ، المؤرخ في 30 مام 1998 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية، العدد 37.

3. القانون العضوي رقم 01/98 ، المؤرخ في 30 ماي 1998 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمها وعمله ، الجريدة الرسمية، العدد37 .

4. القانون رقم 09/08 المؤرخ بتاريخ :2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، العدد 21 الصادرة بتاريخ : 2008/4/23.

ثانيا المراجع :

1* الكتب :

- 1- خالد منصور اسماعيل، تسبيب أحكام التحكيم، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد السعودية، 2015.
- 2- عزمي عبد الفتاح، تسبيب الأحكام وأعمال القضاة في المواد المدنية والتجارية، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية 2008 .
- 3- محمد علي الخلايلية ، الوسيط في القانون الاداري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، 2015،
- 4- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة، الجزائر، 2010 .
- 5- نبيل إسماعيل عمر، تسبيب الأحكام القضائية في قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2001 .
- 6- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
- 7- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية ، 2001.
- 8- عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2004 .
- 9- محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، 1997.
- 10- محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 2000.
- 11- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة و الجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2009 .

قائمة المصادر والمراجع

12- زكي محمد النجار، فكرة الغلط البين في القضاء الدستوري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997 .

13- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2002 .

14- عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية. 2003 .

2* الرسائل الجامعية :

أ* الدكتوراة :

1* كامل سمية ، تسبيب القرارات الادارية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص علوم قانونية ، جامعة جيلالي ليايس ، سيدي بلعباس ، 2018/2017 .

ب* الماجستير :

1. - خذيري حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي ، الجزائر 2014/2013 .

2. أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2002 .

3. عادل مستاري، الأحكام الجزائية بين الاقتناع والتسبيب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2005 .

4. عبير توفيق أبو كشك ، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير ، جامعة النجاح ، الوطنية ، نابلس ، فلسطين .

5. محمد بن صديق احمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية دراسة تأصيلية ، مقارنة وتطبيقية، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض (المملكة العربية السعودية ، 2005 .

1. أسماء حليس ، رقابة القاضي الاداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015/2014 .
2. بوداوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي :د راسة مقارنة بين القانونيين الفرنسي و الجزائري ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، جوان 2009 .
3. بوزحافي نسيم ، أحكام تسبب القرار الإداري، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، سنة 2020. حريد فادي إسحاق ، يعقوبي سيف الإسلام ، تسبب القرارات التأديبية ، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون ، جامعة 80 ماي 5491 قالمة ، سنة 2020/2019 .
4. فاتح حديدي، النظام القانوني للمجلس الدولة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة، 2014 .
5. وسام عقون ، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العام ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013/2012 .

ثالثا : المجالات

1. بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مجلة دراسات قانونية ، تصدر عن مركز البصيرة للبحوث و الخدمات التعليمية ، العدد 8 ، الجزائر ، 2008 . .
2. بلال بلقاسم ، قرار عزل الموظف في الوظيفة العامة ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، العدد 20 ، جامعة الوادي ، الجزائر ، 2019 .
3. بلباقي وهبية ، علاقة التسبب بركن السبب في القرارات الإدارية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المركز الجامعي نور ،البشير، البيض، الجزائر ، العدد 18 جانفي 2018 .
4. راضية دهال، تسبب القرارات الإدارية: دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا، مجلة الباحث لدراسات الأكاديمية، العدد 11 ،جامعة باتنة الجزائر ،2017 .

قائمة المصادر والمراجع

5. الزين عزري، الاعمال الادارية ومنازعاتها، مجلة مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، جامعة بسكرة، 2010.
6. سعد علي بشير، تسبب القرارات الإدارية، دراسة ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، الجلفة، الجزائر ، عدد27 ، جوان 2016 .
7. محمد علي الشباطات، عبئ اثبات السبب في القرار الإداري، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للأبحاث و الدراسات في العلوم الانسانية الاجتماعية العدد2 ، جوان، 2019 ، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
8. منتديات الجلفة لكل الجزائريين والعرب، منتدى الحقوق الاستشارات القانونية، قسم البحوث العلمية المذكرات ، اجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري .

قائمة المصادر والمراجع

الفهرس

الصفحة	العنوان
أ - ب	مقدمة
4	الفصل الأول: ماهية تسبيب القرار الاداري في المجال التأديبي
5	المبحث الاول : المقصود بتسبيب القرار الاداري التأديبي
5	المطلب الأول : مفهوم تسبيب القرار الإداري التأديبي.
5	الفرع الأول : تعريف تسبيب القرار الإداري التأديبي
7	الفرع الثاني : التمييز بين التسبيب و الافكار المشابهة له
11	المطلب الثاني: أهمية تسبيب القرار الاداري التأديبي
11	الفرع الاول : أهمية التسبيب بالنسبة للموظف العام
12	الفرع الثاني : أهمية التسبيب بالنسبة للسلطة التأديبية
13	المبحث الثاني : عناصر و شروط صحة تسبيب القرار الاداري التأديبي و أوجه عدم مشروعية التسبيب
13	المطلب الاول : عناصر و شروط صحة تسبيب القرار الاداري التأديبي
13	الفرع الاول : عناصر صحة تسبيب القرار الاداري التأديبي

18	الفرع الثاني : شروط صحة تسبب القرار الاداري التأديبي
21	المطلب الثاني : أوجه عدم مشروعية تسبب القرار الاداري التأديبي و الجزاء المترتب على الاخلال به
21	الفرع الاول : أوجه عدم مشروعية تسبب القرار الاداري التأديبي
26	الفرع الثاني : الجزاء المترتب على الاخلال بالتسبب
32	الفصل الثاني : ضمانات تسبب القرار الاداري التأديبي
33	المبحث الاول : الرقابة الادارية على تسبب القرار الاداري التأديبي
33	المطلب الاول : النظام القانوني للجان المتساوية الاعضاء
34	الفرع الاول : تشكيلة الجان متساوية الاعضاء و تخصصاتها
35	الفرع الثاني : سلطة اللجان في الرقابة على تسبب القرار الاداري التأديبي
36	المطلب الثاني : النظام القانوني للجان الطعن
36	الفرع الاول : تشكيلة لجان الطعن
38	الفرع الثاني : سلطة لجان الطعن
40	المبحث الثاني : الرقابة القضائية على تسبب القرار الاداري التأديبي
40	المطلب الاول : الضمانات القضائية المختصة بالرقابة على تسبب القرار الاداري التأديبي

الفهرس

41	الفرع الاول : نطاق اختصاص المحاكم الادارية في الرقابة على تسبب القرار الاداري التأديبي
41	الفرع الثاني : نطاق اختصاص مجلس الدولة في الرقابة على تسبب القرار التأديبي
44	المطلب الثاني : حدود سلطة رقابة القاضي الاداري على تسبب القرار الاداري التأديبي
45	الفرع الاول : أحكام رقابة الملائمة
48	الفرع الثاني : أحكام رقابة المشروعية
	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الفهرس

المخلص:

كلمات مفتاحية:

Abstract:

