

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين رب العرش العظيم نحمده ونشكره على رضاه وتوفيقه لنا لإنجاز هذا العمل المتواضع والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد نتقدم بجزيل الشكر والعرفان وأسمى معاني الاحترام والتقدير إلى أساتذتنا المشرفة " حاجي كريمة" التي لم تبخل علينا بالنصح والتوجيه.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى جميع أساتذة قسم الحقوق بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة على ما قدموه لنا من نصح وإرشاد لإنجاز هذا العمل المتواضع.

الإهداء

إلى ملاكي في هذه الحياة إلى معنى الحب والحنان
إلى الذي دعائها سر النجاح إلى أمي الغالية حفظها الله وأطال عمرها
وإلى أبي العزيز الذي شجعني ودفعني إلى طريق النجاح
إلى كل عائلتي من صغير إلى كبير الذين كانوا سندا لي حفظهم الله
إلى زميلتي التي كانت سندا لي في انجاز هذه الدراسة.

حرساوي لبني

الإهداء

إلى من يخفق لهما قلبي حبا وحنانا

إلى أمي و أبي

إلى من ساندني و وقفا إلى جانبي طوال فترة الدراسة

إلى شقيقتي و أشقائي

إلى مؤنسي دربي في هذه الحياة

إلى صديقتي الأوفياء

إلى من كادوا أن يكونوا رسلا

إلى أساتذتي الكرام

براهيمي منال

قائمة المختصرات :

ق. إ. م : قانون الإجراءات المدنية

ق. إ. م. إ. : قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

ج. ر. ج. ج. : جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية .

ج : الجزء .

ط : طبعة .

ص : صفحة .

د. م. ج : ديوان المطبوعات الجامعية .

مفتمه

تسعى الدولة إلى تلبية كافة احتياجات الأفراد ، ولكن لا يمكنها القيام بكل المهام بنفسها لأنها ذات شخصية اعتبارية ، لهذا فهي تلجأ إلى فئات أخرى لضمان تغطية هذه الاحتياجات فضلا عن ضمان استمرارية مختلف القطاعات في تأدية الخدمات ، و ذلك بالاستناد على فئة العمال بالنسبة للقطاع الخاص أما فئة الموظفين العموميين بالنسبة للقطاع العام ، و هذا الأخير تركز عليه الدولة أكثر من سابقه .

و حتى تحمي هذه الفئات الضعيفة من تعسفات " السلطة " خاصة في مجال التأديب نجد المشرع الجزائري خولها نظاما يحميها ألا و هو " النظام التأديبي " الذي يقوم على فكرة المسؤولية التأديبية التي أساسها وجود خطأ مهني سواء كان هذا الخطأ بسيطا أو جسيما فيرتب عليه عقوبة تأديبية .

و نظرا للتطورات و الإصلاحات التي شهدتها الدولة الحديثة خاصة بالنسبة للقطاع العام مما ساهم في تعدد مرافقها و تنوع أنشطتها ، و هذا ما أدى إلى تطور قطاع " الوظيفة العامة " ، و هذه الأخيرة تسهر على تنفيذ مخططات الدولة من خلال تسيير مرافقها معتمدة في ذلك على فئة الموظفين العموميين ، كما تجدر الإشارة أن هذه الفئة تمثل أكبر شريحة في المجتمع لهذا نجد المشرع الجزائري وضع لها " نظام قانوني " يضمن لها جميع حقوقها و يحميها من اضطهاد " السلطة الإدارية " لأنها ذات مركز قوي باعتبارها تتميز بامتيازات السلطة العامة .

و عليه فإن أول تشريع وضع لفئة الموظفين كان سنة 1966 ، و ذلك بموجب الأمر 66 / 133¹ ، و قد استمر العمل به إلى غاية سنة 1985 تم إصدار المرسوم 85 / 59² ، و الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري قد ألغى القانونين السابقين ، و أصدر بعدهما الأمر 06 / 03³ ، و الملاحظ على هذا الأمر أنه استثنى فئة الأعوان الإداريين من الخضوع للنظام التأديبي فهو يقتصر على فئة الموظفين فقط بالرغم من أن الأعوان الإداريين يؤدون في خدمة عمومية ، و لكن المشرع الجزائري وضع لهم نظام تأديبي خاص بهم و ذلك بموجب المرسوم الرئاسي 07 – 308⁴ .

و لقد نصت القوانين السابق ذكرها على أهم ركن من أركان النظام التأديبي و هي " الضمانات القانونية " و هي على نوعين الضمانات القانونية السابقة عن توقيع العقوبة التأديبية و أخرى لاحقة ، و نظرا للأهمية هذه الأخيرة على حياة الموظف فقد ارتأينا إلى تسليط الضوء على موضوع الطعن في العقوبة التأديبية و الذي يعد أهم الضمانات القانونية اللاحقة المخولة للموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية التي تصدرها السلطة التأديبية قصد الحفاظ على حقوق الموظف .

1- الأمر 66 / 133 ، مؤرخ في 2 جويلية 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر ج ج ، عدد 46 ، صادر بتاريخ 08 جويلية 1960 (ملغى) .

2- المرسوم 85 – 59 ، مؤرخ في 23 مارس 1985 ، يتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ، ج ج ، عدد 13 صادر بتاريخ 24 مارس 1985 (ملغى) .

3- الأمر 06 / 03 ، المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، ج ج عدد 46 صادر بتاريخ 16 جويلية 2006 .

4- المرسوم 07 – 308 مؤرخ في 18 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 ، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطابق عليهم ، ج ر ، ج ج ، العدد 61 الصادر ب 30 سبتمبر 2007 .

و لتخصيص البحث و تحديده أكثر فإن الدراسة تقتصر فقط على فئة الموظفين العموميين الخاضعين للنظام الوظيفي دون الأعران الإداريين الخاضعين للمرسوم الرئاسي، و كذا فئة العمال الخاضعين لقانون العمل .

أهمية الدراسة :

إن النظام التأديبي للموظف العام له أهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة لهذا تعد الضمانات اللاحقة من أهم حقوق الموظف التي تحميه من تعسف الإدارة ، كما تعمل على تحقيق التوازن بين المصلحة العامة و المصلحة الخاصة فضلا عن كونها وسيلة لتفعيل الرقابة الإدارية و القضائية عن القرارات الإدارية .

أسباب اختيار الموضوع :

لقد تم اختيار هذا الموضوع لأسباب ذاتية و أخرى موضوعية :

الأسباب الذاتية :

تتمثل رغبتنا في البحث في مجال الوظيفة العامة و بالتحديد النظام التأديبي الذي خصصنا بدراسة جزئية منه ألا و هو " الطعن في العقوبة التأديبية " بالإضافة إلى عامل التخصص العلمي في مجال القانون الإداري .

الأسباب الموضوعية :

نظرا للقيمة العلمية التي يتميز بها موضوع البحث لأنه من الموضوعات التي تتعلق بالدفاع عن حقوق الموظف و حمايتها من الاضطهاد، أما من الناحية العملية فإن الزيادة في عدد الموظفين العموميين يقابله ارتفاع في عدد قضايا الطعن في القرارات التأديبية ، و هذا نتيجة انتهاك الإدارة لهذه الضمانات متحججة بذلك في حمايتها للمصلحة العامة .

أهداف الدراسة :

نهدف من خلال هذه الدراسة بتذكير فئة الموظفين حول هذه الضمانات حتى لا تضيق حقوقهم، و لكن بإتباع إجراءات قانونية محددة ، كما نهدف و لو بنسبة قليلة للحد من تعسفات الإدارة على مستوى الواقع العملي من خلال هذه الضمانات .

إشكالية الدراسة :

إن ارتباط هذا الموضوع بالحياة المهنية للموظف العام قصد حمايته من تعسف الإدارة ما دفعنا إلى طرح الإشكالية التالية : ما مدى نجاعة الطعن في العقوبة التأديبية في تحقيق حماية قانونية للموظف العام ؟ .

و تندرج تحت هذه الإشكالية تساؤلات فرعية هي:

- فيما يتمثل الطعن الإداري ؟ .

- فيما يتمثل الطعن القضائي ؟ .

- ما هي آثار الطعن في القرارات التأديبية ؟ .

و للإجابة عن هذه التساؤلات انتهجنا المنهج التحليلي من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية التي لها علاقة بموضوع الدراسة ، و المنهج المقارن من خلال لمقارنة بين النصوص القانونية ، و معرفة النقائص التي يشوبها .

الصعوبات:

واجهتنا أثناء دراسة هذا الموضوع صعوبات و لعل أبرزها الظروف الصحية الصعبة التي تمر بها الجزائر نظرا " لتفشي وباء كورونا " مما نتج عنه إصدار قرار بالحجر الصحي ، و هذا ما أدى إلى عدم الاتصال المباشر مع الأستاذة المشرفة بالإضافة إلى عدم التنسيق الجيد بين

الزميلتين ، ضف إلى ذلك صعوبة الحصول على المراجع اللازمة نظرا لغلاق المكتبات الجامعية ، و كذلك صعوبة الحصول على أحكام و القرارات القضائية .
وقد ارتأينا إلى تقسيم خطة الدراسة إلى فصلين: يتضمن الفصل الأول دراسة حول الطعن الإداري من خلال ثلاثة مباحث يتناول المبحث الأول الطعن الإداري المسبق، وفي المبحث الثاني الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة، أما المبحث الثالث فيتناول آثار الطعن الإداري على القرار التأديبي.

أما في الفصل الثاني فنتناولنا بدراسة الطعن القضائي من خلال ثلاث مباحث، حيث يتناول المبحث الأول دعوى إلغاء القرار التأديبي، في المبحث الثاني دعوى التعويض عن القرار التأديبي، أما في المبحث الثالث يتناول آثار الطعن القضائي على القرار التأديبي.

الفصل الأول الظعن الإداري

الفصل الأول : الطعن الإداري

يعد الطعن الإداري ضماناً من الضمانات اللاحقة التي خولها المشرع الجزائري للموظف ، الذي ارتكب خطأ مهني أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه ، مما يعرضه لعقوبة تأديبية من طرف السلطة المختصة، و لقد وضع المشرع الجزائري هذه الضمانة حتى لا يبقى عرضة لتعسف الإدارة من جهة و تجسيدا لمبدأ شرعية العقوبة التأديبية من جهة أخرى لهذا يعتبر الطعن الإداري من أهم الوسائل لحل النزاعات الإدارية التأديبية بالطرق الودية قبل اللجوء إلى القضاء .

كما نجد لهذا الطعن عدة طرق خولها المشرع للموظف لتمكينه من الطعن في القرار التأديبي ، و هذا ما سنتناوله من خلال بحثين ، بحيث نتناول في المبحث الأول (الطعن الإداري المسبق) أي " الطعن الولائي " و "الطعن الرئاسي"، أما في المبحث الثاني نتناول (الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة) ، أما في المبحث الثالث فنتناول (أثار الطعن الإداري على القرار التأديبي) .

المبحث الأول : الطعن الإداري المسبق

يعتبر الطعن الإداري المسبق وسيلة لتحريك عملية الرقابة الإدارية الذاتية ، و يعرف الطعن الإداري بأنه: " الإلتماس أو الشكوى و التي يقدمها أصحاب الصفة و المصلحة إلى السلطات الإدارية الولائية و الرئاسية و الوصائية و إلى اللجان الإدارية طاعنين في قرارات و أعمال إدارية بعدم الشرعية أو الطالبيين بإلغاء ، و سحب و تعديل هذه الأعمال الإدارية غير المشروعية بما يجعلها أكثر اتفاقا مع مبدأ الشرعية أو أكثر اتفاقا مع مبدأ الملائمة و الفاعلية و العدالة"¹.

ما يلاحظ على هذا التعريف أنه تطرق إلى ذكر طرق الطعن الإداري، و من بين هذه الطرق ، الطعن الولائي و الطعن الرئاسي ، اللذان يعتبران من أساسيات الطعن الإداري المسبق²، حيث سنتناول في المطلب الأول (طرق الطعن الإداري المسبق)، و في المطلب الثاني (شروط الطعن الإداري المسبق)، أما في المطلب الثالث (إجراءات تقديم الطعن الإداري و التصرفات فيه).

المطلب الأول : طرق الطعن الإداري المسبق

القاعدة العامة أن التظلم يكون رئاسيا ، و مع ذلك نجد المتقاضي يلجأ إلى التظلم الولائي في الحالات التي لا يكون لمصدر القرار رئيسا ، و عليه فإن التظلم الرئاسي هو الأصل أما التظلم الولائي هو الاستثناء في حالة عدم وجود الرئيس مصدر القرار أي أن الطعن الولائي بديل عن الطعن الرئاسي في حالة الهيئات الجماعية أو التي ليس لها رئيس لتمتعها باستقلال ذاتي ، كما هو الحال في القرارات الصادرة عن المجالس و اللجان ، و لكن من خلال استقرار النصوص القانونية نجد المشرع الجزائري قد نص على التظلم الولائي ، و التظلم الرئاسي معا ، و ذلك من خلال نص المادة 275 من الأمر 66 - 154 المؤرخ في 8 جوان 1966 المعدل و المتمم (ملغى) ... " الطعن الإداري التدريجي الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلق مباشرة الجهة التي أصدرت القرار ، فإن لم توجد فأمام من أصدر القرار نفسه " .

من خلال نص المادة يتضح أن المشرع نص على التظلم الرئاسي كأصل عام ، أما إذا استحال ذلك يقوم الموظف بالتظلم الولائي كاستثناء و لكن من خلال قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، نجد المشرع قد تدارك الوضع فقام بالنص على الطعن الولائي فقط ، كونه جاء بأحكام جديدة تتعلق بالجهة المختصة بالنظر في التظلم ، أي بعدما كان يشترط تقديم التظلم أمام الجهة الإدارية التي تعلق الجهة مصدرة القرار أصلا (التظلم الرئاسي) ، و الجهة مصدرة القرار استثناءا (التظلم الولائي) في حالة عدم وجود

1- عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، ج 2 ، د . م . ج ، الجزائر ، 1998 ص 366 .

2- الطعن الإداري المسبق هو: " عبارة عن شكوى أو طلب المقدم من طرف المتظلم للحصول على حقوقه أو لتصحيح وضعيته، لذلك يعتبر عملا إداريا يوجه إلى سلطة إدارية مختصة ضد عمل قانوني أو مادي تقوم به الإدارة ، فهو إجراء ذو طابع غير قضائي يسبق الدعوى الإدارية. أنظر : رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، شروط قبول الدعوى الإدارية ، ط 2 ، د . م . ج ، الجزائر ، 2006 ص 102.

سلطة رئاسية وهذه الأخيرة كثيرا ما كانت تفوت على المتظلم مواعيد الطعن ، و تؤدي إلى تضييع حقوقه نتيجة جهل المعني للجهة الإدارية الرئاسية ، لهذا جعل القانون رقم 08 / 09 الاختصاص بالنظر في التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار دون سواها ، لأن هذه الجهة عادة ما تكون معروفة لدى الموظف¹ ، وهذا ما نستنتج من خلال نص المادة 1/830 التي تنص : " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار ... " ، يتضح من نص المادة أن المشرع الجزائري نص صراحة على التظلم الولائي دون سواه ، و لكن بالرجوع إلى قانون الوظيف العمومي نجد المشرع لم ينص صراحة على الطعن الولائي و الطعن الرئاسي لأنه لم يحدد الجهة التي يقدم إليها الطعن بالنسبة لعقوبتي الدرجة الأولى و الثانية باستثناء عقوبتي الدرجة الثالثة و الرابعة فقد نص صراحة على الجهة المقدم إليها الطعن ، و هذا ما أكدته العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة ...² .

لكن بالرجوع إلى نص المادة 162 من الأمر 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نجدها تنص على أنه: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين " ، يتضح من خلال نص المادة أن المشرع قد منح السلطة الرئاسية حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المذنب .

و عليه نستنتج أن الموظف عندما يقوم بتقديم التظلم أمام نفس الجهة مصدرة القرار أي أمام السلطة الرئاسية، فالتظلم هنا تظلم ولائي بالرغم من أن الجهة المقدم إليها هي السلطة الرئاسية، ولكن ذلك في حالة عدم وجود رئيس ، لأنه إذا كان القرار التأديبي الصادر عن السلطة الرئاسية اتخذه الرئيس لمواجهة رؤوسيه فإن التظلم الذي يقدم إلى الرئيس إذا هو تظلم رئاسي .

بالرغم من الاختلافات الفقهية و القضائية حول الطعن الإداري المسبق إلا أننا نجد الموظف يلجأ إليه بصفة اختيارية و إرادية كونه يحقق مصلحة لكل أطرافه سواء للموظف أو الإدارة أو القضاء : فبالنسبة للموظف هو ضمان لمختلف حقوقه أما بالنسبة للإدارة هو ضمان لسير الحسن للمرافق العامة³ ، أما من جانب القضاء فهو يخفف العبء الواقع على كاهل القضاء ،

1- حسين كمون " مدى فعالية التظلم الإداري كإجراء لتسوية الودية للمنازعات الإدارية في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و القوانين الخاصة " ، في: مجلة الحقوق و الحريات ، العدد 06 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، الجزائر، 2018 ، ص 158 .
- يجب التنويه أن الطعن الإداري مهما كان نوعه فهو يعد ضماناً لتنفيذ القوانين و إلزام الإدارة بحدودها و ضمان كفاءة الموظفين و نزاهتهم بما يحافظ على حسن سير المرافق العامة و يحقق المصلحة العامة بالإضافة إلى حماية حقوق الأفراد و حرياتهم من الخطأ الذي قد يحدث من قبل الإدارة ، كما يعتبر الطعن الإداري فرصة للإدارة لإصلاح أخطائها و إعادة النظر في موقفها ، و في مقابل يخفف العبء على القضاء الإداري بإنهاء المنازعات الإدارية في بدايتها حتى تنفد منازعة قضائية تطرح أمام القضاء ، و ذلك لتوفير الجهد و المال و ربح الوقت لذوي الشأن .

أنظر : حسين كمون ، المركز الممتاز للإدارة في المنازعات الإدارية ، رسالة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، الجزائر ، 24 أفريل 2003 ، ص ص 15 - 16 .

2- أنظر المادة 175 من الأمر 06 / 03 ، السابق الذكر .

3- مروان دهممة ، " الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري " ، في: مجلة الحقوق و الحريات ، المجلد 06، العدد 02 ، جامعة خيضر ، بسكرة، الجزائر ، 2020/04/22 ص 200 .

فيساهم في تقليل عدد الملفات المنظورة أمام القضاء ، بخصوص المنازعات الإدارية و الخلافات الواقعة بين الموظف و الإدارة جراء قرار إداري أو تأديبي¹ .

و نظرا للاختلاف القائم حول الطعنين سنقوم بدراسة كل منهما على حدا حيث سنتناول في الفرع الأول (الطعن الولائي)، أما في الفرع الثاني فنتناول (الطعن الرئاسي) .

الفرع الأول : الطعن الولائي

الطعن الولائي هو: " التظلم الذي يرافقه صاحب الصفة و المصلحة في صورة التماس و رجاء إلى نفس الجهة أو الهيئة الإدارية يلتمس منها إعادة النظر و المراجعة فيما أصدره من قرارات بالتعديل أو الإلغاء أو السحب، حتى تكون هذه القرارات مشروعة و عادلة و ملائمة لحقوق و حريات الأفراد و للمصلحة العامة"²

يتضح من خلال هذه التعريف أن للطعن الولائي شروط واجب توافرها في رافع التنظيم و هي الصفة و المصلحة³ ويقصد بالصفة أن يكون موظف أما بالنسبة للمصلحة هي إلغاء أو سحب أو تعديل القرار التأديبي ، بالإضافة إلى شرط آخر و هو أن يقدم هذا التظلم إلى نفس الجهة مصدرة القرار .

إذا الطعن الولائي مقيد بشروط و في حال تخلف أحد هذه الشروط يعد هذا الطعن مرفوضا من قبل الإدارة .

كما يعرف الطعن الولائي بأنه: " التظلم الذي يقدم إلى السلطة التي أصدرت القرار الإداري المتظلم فيه أو أمام السلطة التي قامت بالعمل المادي محل التظلم ، يلتمس فيه إعادة النظر في قراره سواء بسحبه أو إلغاءه أو تعديله حتى تكون هذه القرارات مشروعة و عادلة و ملائمة لحقوق و حريات الأفراد و للمصلحة العامة"⁴ .

نلاحظ على هذا التعريف أنه لم يحدد شروط معينة في المتظلم في حد ذاته بل اكتفى بالجهة المقدم إليها الطعن وهي السلطة التي أصدرت القرار الإداري المتظلم منه ، لكن كلتا التعريفات أجمعت على أن تكون الغاية من هذا التظلم هو إصدار الإدارة قرارات مشروعة و عادلة و ملائمة لحقوق و حريات الأفراد و للمصلحة العامة ، و يتم تحقيق هذه الغاية في حالة

1- محمد حسين إحسان إرشيد ، التظلم الإداري كسبب لانقطاع ميعاد رفع دعوى الإلغاء ، مذكرة الماجستير في القانون العام ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين ، 2016 ، ص 26 ، متاحة على الموقع https://scholarnajah_edu ، تاريخ الاطلاع 2020/04/24 ، على الساعة 14:14 .

2- عمار عوابدي ، المرجع السابق ، ص 367 .

3- تجدر الإشارة أن شرطي الصفة و المصلحة تعتبر من شروط قبول الدعوى المنصوص عليها في المادة 13 من القانون 09/08 ، المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فيبر اير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ، العدد 21، الصادر بتاريخ 23 أفريل 2008.

4- مروان دهمة ، المقال السابق ، ص 208 .

التزام الإدارة عند إصدار قراراتها التأديبية بعدة مبادئ أهمها مبدأ التناسب بين الجزاء التأديبي والمخالفة التأديبية¹.

وبالرجوع إلى النصوص القانونية نجد المشرع الجزائري متردد في تحديد الطعن الولائي ، و ذلك حسب قانون الإجراءات المدنية الملغى خاصة المادة 275 أن الطعن الولائي يكون استثناء عن الطعن الرئاسي ، أما في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد حسب المادة 830 منه اقتصر فقط على التظلم الولائي ، أي تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار .

و في هذا الصدد نجد المشرع تدارك الوضع حتى يراعى مصلحة الموظف من خلال تسهيل عليه إجراءات رفع التظلم .

أما بالنسبة لقانون الوظيف العمومي نجد المشرع لم ينص صراحة على الطعن الولائي و ذلك من خلال الأمر: 133/66 و المرسوم 85 – 59 و كذلك من خلال التعديل القانوني الأمر 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

من خلال النصوص القانونية المتعلقة بالوظيف العمومي نجد المشرع لم يتدارك الوضع بخلاف قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الذي صرح بهذا الطعن مع العلم أن عقوبات الدرجة الأولى و الثانية حتى و إن كانت بسيطة فهي تحفظ في ملفه الإداري ، و هذا ما أكدته نص المادة 172 من الأمر 03 / 06 ، على المشرع الجزائري النص على الطعن الولائي كما هو معمول به في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، لكن نجد المشرع خلال قانون الوظيف العمومي نص على التظلم الذي تكون درجة جسامته أخطر، و هذا بالنسبة للعقوبة الدرجة الثالثة و الرابعة ، و هذا حسب المادة 175 من الأمر 03 / 06 .

الفرع الثاني : الطعن الرئاسي

الطعن الرئاسي هو تظلم يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية لمصدر القرار و التي يكون لها حق تعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون ، و ذلك إعمالاً لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على أعمالها² .

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن الطعن الرئاسي يقدمه المتظلم من القرار التأديبي إلى السلطة الرئاسية أي للجهة مصدرة القرار التأديبي ، و لهذه الأخيرة السلطة التقديرية إما بتعديل أو سحب أو إلغاء لقرارها التأديبي .

كما يعرف الطعن الرئاسي بأنه التظلم الذي يرفقه و يقدمه ذو الشأن أمام السلطات الإدارية الرئاسية التي تعلق وترأس من أصدر القرارات الإدارية المطعون فيها و المتظلم منها ، و ذلك

1- تجدر الإشارة إلى أن هذه المبادئ جد مهمة بالنسبة للموظف و الإدارة ، وهي مبدأ تسبب القرار التأديبي ، مبدأ عدم جواز توقيع أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة ، مبدأ شرعية العقوبة التأديبية ، و مبدأ شخصية العقوبة التأديبية .

أنظر : سامي جمال الدين ، الوظيفة العامة و الطعون المتصلة بشؤون الموظف، ط1، منشأة المعارف، مصر، 2005، ص ص 326 – 334 .

2- عيد العزيز عيد المنعم خليفة ، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري و تأديب الموظف العام ج 3 ، منشأة المعارف ، مصر ، دون سنة نشر، ص 257 .

في صورة شكوى ، و مطالبة هذه السلطات الإدارية الرئاسية بالتدخل لمراقبة الأعمال و القرارات الإدارية الولائية رقابة رئاسية بواسطة سلطات التعديل أو الإلغاء أو السحب أو الحلول لضمان شرعية الأعمال و القرارات الإدارية ، و لضمان ملائمتها و عدالتها بالنسبة للمصلحة الخاصة للأفراد¹ .

كما نلاحظ من خلال هذا التعريف أن الطعن الرئاسي يقدم من طرف ذو الشأن أي الموظف و يكون في صورة شكوى حتى يلتبس من السلطة الإدارية الرئاسية مراقبة أعمال و قرارات الإدارية الولائية ، فالطعن الرئاسي يساهم في تفعيل عنصر الرقابة ، وذلك من خلال سلطات التعديل أو الإلغاء أو السحب ، و إلى جانب هذه السلطات أضاف هذا التعريف سلطة أخرى هي سلطة الحلول ، و هذا من أجل ضمان هذه الأعمال و القرارات الإدارية من جهة ، و الحرص على ضمان شرعية هذه الأعمال و القرارات الإدارية من جهة ، و الحرص على ضمان ملائمتها و عدالتها بالنسبة للمصلحتين العامة و الخاصة من جهة أخرى .

إن التظلم إلى الجهة الرئاسية يكون أكثر نفعاً من تقديمه إلى الجهة مصدرة القرار ، لتوفره على عنصر الحياد و هو ما يجعل التظلم أكثر إنتاجية ، بعكس الوضع في حالة الطعن الولائي نجد نفس صفة الخصم و الحكم في مصدر القرار ، لهذا يعتبر الطعن الولائي أقل فائدة و مصلحة في تحقيق المآرب التي يسعى المتظلم لتحقيقها² لأنه غالباً ما تكون الجهة مصدرة القرار تتمسك بقراراتها أو تلتزم بالسكوت بدل الرد على القرارات المتظلم منها و هذا ما ينقص من فعالية الطعن الولائي .

و تتضح أهمية الطعن الرئاسي بالمقارنة مع الطعن الولائي ، أنه يمثل أداة رقابية على نشاطات المرؤوسين ، كما يساعد على اكتشاف أوجه الخلل و القصور في الجهة الإدارية التي يشرف عليها الرئيس الإداري الأعلى ، فضلاً عن تزايد احتمالات توفر الضمانات الجيدة و الفعالة ، و الموضوعية في نظر المتظلم و الفصل فيه من الرئيس الإداري و هو أمر قد لا نجده في التظلم الولائي ، لاسيما عندما يأبى مصدر القرار التراجع عنه ، الأمر الذي قد يؤدي إلى تجاهل التظلم المقدم إليه ، أو إلى رفضه دون وجه حق³ .

المطلب الثاني : شروط الطعن الإداري المسبق .

يمثل الطعن الإداري المسبق ضماناً إجرائية عامة ، كونه سمح للموظف أن يطعن أمام الإدارة في قرار تاديب من أجل تعديل أو سحب أو إلغاء القرار الإداري ، و حتى نكون أمام طعن إداري بالمعنى الحقيقي و القانوني فلا بد من توافر عدة شروط لقبول الطعن الإداري ، إذ أنه يرتب آثاراً في حالة مخالفتها ، و بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع لم يحدد هذه الشروط بصورة واضحة و كاملة و لكن بالرجوع إلى الفقه نجده تم التطرق إلى الشروط الطعن الإداري ، كما تم تقسيم هذه الشروط و اختلفت هذه التقسيمات باختلاف الآراء

1- عمار عوابدي ، المرجع السابق ، ص 367 – 368 .

2- محمد حسين إحسان إرشيد ، المذكرة السابقة ، ص 31 .

3- محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة رسالة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، الجزائر ، 2015 / 2016 ، ص 227 .

الفقهية ، و من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى نوع معين من أنواع هذه التقسيمات حيث نتناول في الفرع الأول (الشروط الشكلية)، وفي الفرع الثاني (الشروط الموضوعية)¹.

الفرع الأول : الشروط الشكلية للطعن الإداري المسبق

لقد تم وضع الشروط الشكلية للطعن الإداري المسبق كون هذه الشروط تشكل نوع من الاستقرار و الانضباط في تقديم هذا الطعن أو الطلب في صورة التماس أو إعادة النظر في ذلك القرار التأديبي ، فلو كان تقديم الطعن الإداري دون أي شروط قد يؤدي إلى عدم القدرة على تنظيم هذا القرار التأديبي بالشكل اللازم ، و أيضا عدم قدرة الإدارة على رد أي التزامها بالسكوت أو رفضه من الناحية الشكلية ، و بالتالي فإننا نرى أن تنظيم الشروط الشكلية لرفع الطعن الإداري المسبق أصبح من ضروري الالتزام بها .

و عليه ، فإن الطعن الإداري كغيره من الطلبات و الاعتراضات يحتوي على عدة شروط شكلية لا بد من أخذها بعين الاعتبار².

أولا - أن يقدم التظلم باسم المتظلم:

يجب أن يكون التظلم صادرا من صاحب الحق أي من طرف الموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي يتضمن عقوبة تأديبية و هذه الأخيرة مست بمصلحة أو مركزه القانوني ، بإمكان الموظف تقديم تظلمه إلى الجهة مصدرة القرار أو الجهة الرئاسية في حالة صدور القرار من قبل الرئيس .

من خلال قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، رقم 08 / 09 سالف الذكر نجده ينص على وجوب توفر شرطي الصفة و المصلحة ، و هذا ما أكدته المادة 13 من نفس القانون، و هذا على خلاف قانون الإجراءات المدنية الملغى الذي أضاف شرطا آخر ألا و هو الأهلية ، و هذا

1- بالرجوع للمرسوم الرئاسي 07 ، ج . ر . ج . ج ، عدد 61 ، السابق الذكر.

- تلجأ الإدارة إلى حالة العجز الذي تعاني منه من أجل تسيير المرافق العامة إلى استعمال أساليب القانون العوام أو الخاص ، و ذلك من خلال إبرام عقد بين الإدارة و الموظف (العون) ، و في حالة ارتكاب العون المتعاقد خطأ معين يتعرض لعقوبة تأديبية وفق للنظام التأديبي المنصوص عليه في المواد 59 إلى 68 من المرسوم 07 - 308 السابق الذكر و بالتالي فالعون المتعاقد لا يخضع لأحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فهو لا يعتبر موظفا عاما لأنه لا يشغل منصب دائم فهو يشغل وظيفة مؤقتة .

و بالرجوع إلى النظام التأديبي الذي يخضع له العون نجده حدد العقوبات التأديبية و السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية لكنه لم ينص على الجهة المقدم إليها التظلم و أي نوع من التظلم ولائي أم رئاسي كما هو الحال بالنسبة للموظف الذي تعرض لعقوبة درجة أولى و ثانية فهو يستند في ذلك إلى القانون رقم 09 / 08 ، السابق الذكر.

2- محمد حسين إحسان إرشيد ، المذكرة السابقة ، ص 49 .

ما أكدته نص المادة 459 منه التي تنص على أنه : " لا يجوز لأحد أن يرفع دعواه أمام القضاء ، ما لم يكن حائزا للصفة و أهلية التقاضي و له مصلحة في ذلك " ¹.

لكن التساؤل المطروح هل هذه الشروط تنطبق على المتظلم من أجل القيام بتظلمه ؟ .

نعم هذه الشروط تنطبق على المتظلم من أجل القيام بتظلمه وإلا يرفض التظلم وذلك باعتبارها شروط خاصة برفع التظلم أمام الجهة المختصة.

ولقد اتجه الكثير من الفقهاء ، إلى القول أنه يجب على المتظلم أن يتمتع بالصفة و المصلحة و الأهلية من أجل القيام بتظلمه ².

و في هذا الصدد يقول الأستاذ " خلوفي رشيد " أنه : " مبدئيا و منطقيا ، يشترط في المتظلم أن تتوفر فيه عناصر و أحكام المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية مع الإشارة إلى أن هذه الأخيرة تطبق قانونا على المدعي و الطاعن و ليس على المتظلم ، و بالتالي فلا بد من توفر المتظلم على الصفة و المصلحة و الأهلية حتى يقبل تظلمه ³.

و هو ما أكدته أيضا الأستاذ عمار عوابدي " الشكوى و التي يقدمها أصحاب الصفة و المصلحة ... " فهو اشترط في المتظلم الصفة و المصلحة ، و بالتالي فالشروط المتعلقة برفع الدعوى نفسها التي تنطبق على المتظلم من بين هذه الشروط شرط صفة أي أن يكون موظف، لكن هل يمكن تقديم الطعن الإداري من طرف وكيل يقوم الموظف بتوكيله ؟

لا يمكن للموظف توكيل شخص آخر للقيام بتقديم الطعن الإداري نيابة عنه لأنه بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أنه لم ينص على إمكانية تقديم الطعن من طرف وكيل باستثناء الطعن الإداري في مجال الضرائب الذي أجاز القانون بصورة واضحة بتقديم الطعن الإداري من طرف وكيل ، لم نعثر على أي نص قانوني آخر يسمح بذلك .

أما الأهلية فلا يعتد بالتظلم الإداري الذي يقدم من طرف موظف منعدم أو ناقص الأهلية كونه يضر بمصلحته .

ثانيا - أن يقع التظلم على قرار إداري معين :

1- تجدر الإشارة إلى أن هذه الشروط تشترط في رافع الدعوى ، و تقابل هذه المادة في ق.إ.م. المادة 13 مع الإشارة أن هذه المادة لم ترد فيها الأهلية كشرط من شروط قبول الدعوى .
- ما يلفت الانتباه أن التظلم الإداري السليم يجب أن يشتمل على اسم المتظلم و وظيفته و تاريخ صدور القرار ، و موضوع القرار المتظلم منه و الأسباب التي بني عليها التظلم .

2- سفيان بوفراش ، عدم فاعلية التظلم الإداري المسبق في حل النزاعات الإدارية في الجزائر ، رسالة ماجستير في القانون جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر، 2009/07/15 ، ص 29 .

3- رشيد خلوفي ، المرجع السابق ، ص 106 .

- تجدر الإشارة أن حق التظلم الإداري لا يقتصر على الأشخاص الطبيعيين ، وإنما يمتد ليشمل الأشخاص الاعتبارية التي منحها القانون الشخصية القانونية، و مثال ذلك الهيئات و المؤسسات العامة ، النقابات ، الجمعيات ...إلخ.

يجب أن ينص التظلم على قرار معين بذاته ، و من ثم لا يعتد بالتظلم إذا جاء بعبارة عامة لا تشير إلى الطعن على قرار إداري بذاته ، و هنا تجدر الإشارة إلى معنى القرار الإداري و مفهومه ، حتى نميز هل نحن أمام قرار إداري قابل للتظلم أم لا ؟.

فحتى نكون أمام قرار إداري لابد أن يكون عمل قانوني صادر عن جهة إدارية مختصة ومنتجا لأثار معينة.

فالقرار الإداري يعرف على أنه: " عمل إداري قانوني ، ذلك أن القرار الإداري يولد و يحدث آثار قانونية عن طريق إحداث و إنشاء مركز أو مراكز قانونية ، أو حالة أو حالات قانونية خاصة و ذاتية أو عامة ، أو تعديل أو إلغاء هذه المراكز أو الحالات القانونية ... "1

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن القرار الإداري يحدث آثار قانونية إما بإنشاء مركز قانوني كتعيين موظف أو تعديل كقرار ترقية موظف أو إلغاء هذه المراكز كتسريح موظف .

ثالثا - تقديم التظلم بعد صدور القرار الإداري النهائي و قبل رفع دعوى الإلغاء:

يشترط في القرار المتظلم منه أن يكون قرارا نهائيا ، إذ لا يعتد بالقرارات الغير النهائية ، فالتظلم من قرار تاديب لم يصدر بعد لا يرتب أي أثر حتى لو كانت هناك نية في إصداره من طرف الإدارة .

و القرار الإداري النهائي هو: " ذلك القرار التنفيذي ، الذي ينشئ مراكز قانونية جديدة أو يعدل أو يلغي مراكز قانونية قائمة ، و الذي يمس بالمراكز القانونية المخاطب به بصفة سلبية ، أي يلحق أذى بذاته "2 .

كما لا يعتد بقرار إداري نهائي لم يتم نشره أو إعلانه إلى صاحب الشأن ، أو لم يعلم به علما يقينا.

رابعا - أن يكون عملا قانونيا إنفرادي:

و بالتالي تخرج عن نطاقه الأعمال المادية ، لأنها لا تحدث أثرا قانونيا ، سواء كانت هذه الأعمال صدرت دون إرادة الموظف العام ، أو بإرادته ، و بالرجوع إلى النصوص القانونية خاصة قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، نجد المشرع قد حصر تقديم التظلم الإداري عن الأعمال القانونية فقط دون الأعمال المادية ، و هذا على خلاف قانون الإجراءات المدنية الملغى 90 / 23³.

1- عمار عوابدي ، المرجع السابق ، ص 358 .

2- بوفراش سفيان ، الرسالة السابقة ، ص36، نقلا عن عوابدي عمار ، نظرية القرارات الإدارية : بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري ، دار هومة، الجزائر ، 1999 ، ص 23.

3- ما يلفت الانتباه أن الأعمال المادية الصادرة التي كانت محل التظلم الإداري ، و هذا قبل تعديل قانون الإجراءات المدنية في سنة 1990 ، و ذلك بموجب المادة 169 مكرر .

و يقوم الموظف وفق الإجراءات القانونية بتقديم طعن ولائي أو رئاسي أي حسب الجهة مصدرة القرار.

خامسا - يجب أن يقدم التظلم في الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء :

و يعني هذا الشرط أن يقدم التظلم خلال أجل 4 أشهر أي نفس ميعاد رفع دعوى الإلغاء و هذا ما أكدته نص المادة 830 / 1 بأنه: " ... تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه " ، و التي جاء في هذه الأخيرة أنه: " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر ... " .

الفرع الثاني : الشروط الموضوعية للطعن الإداري المسبق

الطعن الإداري شروط شكلية يجب مراعاتها لكي يتم قبول التظلم شكلا ، فهناك أيضا شروط موضوعية لا يقبل التظلم إلا بوجودها ، فهي شروط جوهرية تتعلق بموضوع الطعن ، أي بمضمون الطعن الإداري المسبق .

و عليه من خلال هذا الفرع سنتطرق إلى الشروط الموضوعية للطعن الإداري المسبق .

أولا - يجب أن يكون التظلم الإداري مجديا:

حتى يكون التظلم الإداري مجديا يجب أن يكون للجهة الإدارية المختصة إمكانية سحب القرار التأديبي أو تعديله من الناحية القانونية أو إلغائه ، و ذلك من خلال اقتناعها بصحة الأسباب الواردة في التظلم المقدم لها ، أما في حالة عدم استطاعة الجهة الإدارية المختصة منسحب أو تعديل أو إلغاء القرار ، فإن التظلم الإداري يصبح غير مجدي أي إنه لا ينتج أثره القانوني في قطع الميعاد التظلم¹ و عليه يستطيع الموظف الالتجاء إلى القضاء مباشرة لرفع دعوى الإلغاء².

و معنى أن يكون التظلم مجدي ، أي أن تكون هناك فائدة مرجوة من التظلم ، و أن يكون هناك إمكانية من جانب الإدارة على تغيير رأيها بعد تقديمه من قبل المتظلم³.

ثانيا- أن يكون التظلم واضحا:

و يقصد بالوضوح أن لا يحتوي على عبارات غامضة ، و عيبا معينا على معرفة القرار المشكو منه ، و يجب أن يتم تحديد التظلم ، و أن يكون في بيان مضمونه ، و فحواه ، و حاسما في تحديد هدفه ، سواء بسحب القرار أو تعديله أو إلغائه ، لكن إذا شاب القرار التأديبي الغموض ، و عدم الوضوح ، فلا يمكن أن ينطبق عليه وصف التظلم القاطع للميعاد .

1- محمد الأحسن ، الرسالة السابقة ، ص ص 235 - 236 .

2- أنظر : دعوى الإلغاء في الفصل الثاني (الطعن القضائي) ، من المبحث الأول، ص 48.

3- محمد حسين إحسان إرشيد ، المذكرة السابقة ، ص 67 .

و يجب على الموظف عند تقديم التظلم عليه التثبت من البيانات الواجب توافرها في التظلم .

المطلب الثالث : إجراءات تقديم الطعن الإداري و التصرفات فيه

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى الإجراءات اللازمة التي يقوم بها الموظف حتى يلقى القبول من الجهة المقدم إليها التظلم ، أي عند تقديم الموظف الطعن الولائي أو الطعن الرئاسي فلا بد من إتباع إجراءات قانونية معينة ، وبعد تحقق الجهة الإدارية المقدم إليها الطعن من صحة الإجراءات تقوم بالتصرف في ذلك التظلم أي البث فيه ، و هذا ما ستقوم بدراسته من خلال هذا المطلب حيث نتناول في الفرع الأول (إجراءات تقديم التظلم الإداري)، وفي الفرع الثاني (التصرفات في التظلم الإداري).

الفرع الأول : إجراءات تقديم الطعن الإداري

تبدأ إجراءات التظلم بتقديم الموظف طلب إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار ، أو إلى الجهات الرئاسية ويجب أن يشتمل التظلم الإداري على :

- اسم المتظلم ، و وظيفته ، و عنوانه .

- تاريخ صدور القرار المتظلم منه ، و تاريخ إعلام المتظلم به .

- موضوع القرار المتظلم منه بالإضافة إلى ذكر الأسباب التي بني عليها التظلم ، و يرفق الموظف مستندات يرى ضرورة في تقديمها¹ .

و عند تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية تقوم هذه الجهة بقيد التظلم برقم متسلسل في سجل خاص يبين فيه تاريخ تقديمه ، أو وروده .

و فور وصول التظلم تبدي الجهة الإدارية المختصة رأيها فيه ثم يرسل إلى الجهة التي يناط بها فحص التظلم² .

بالإضافة إلى الطلب المقدم ، و الشروط الواجب توافرها في طلب المقدم إلى الجهة الإدارية فهناك مسألة جد مهمة في إجراءات تقديم التظلم و هي مسألة الميعاد التظلم ، أي يجب على الموظف ، و الجهة الإدارية المختصة احترام أجل التظلم المنصوص عليه قانونا .

نلاحظ أن ميعاد التظلم في منازعات الوظيف العمومي يختلف باختلاف درجة جسامه العقوبة التأديبية ، فبالنسبة لعقوبة الدرجة الثالثة و الرابعة فإن ميعاد الطعن أمام لجنة الطعن الخاصة هو خمسة عشر يوما (15) ، و هذا طبقا لما نص عليه المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، و هذا ما أكدته المادة 13 منه بقولها: " يمكن أن تقدم طعون الإدارة أو المعنيين أنفسهم إلى هذه اللجان في ظرف خمسة عشر (15) يوما ، كما نصت المادة 24 من المرسوم 10 / 84

1- محمد الأحسن ، الرسالة السابقة ، ص 238 .

2- الرسالة نفسها ، ص 238 .

على أنه : " يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجؤا إلى لجان الطعن ، خلال أجل خمسة عشر يوما (15) " .

يلاحظ أن المشرع الجزائري قد تراجع عن المهلة التي حددها في تقديم الطعون أمام هذه اللجان ، ولكن فقد رفعها بموجب الأمر 03 / 06 إلى شهر كامل ابتداء من تاريخ تبليغ بالقرار التأديبي للمعني¹ .

و الملاحظ أيضا على الأمر 03 / 06 لم يوحد ميعاد الطعن بالنسبة لعقوبتي الدرجة الأولى والثانية مما يشكل خلل و قصور من الناحية الإجرائية ، و لكن بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نجده حدد ميعاد الطعن بالنسبة للطعن الولائي و ذلك وفقا للمادة 830 التي أحالتها إلى 829 في مسألة الميعاد الذي حدد بأربعة (4) أشهر، كما نلاحظ أن المشرع مدد في أجل الطعن مقارنة مع أجل طعن بالنسبة للجنة الخاصة إذا فالمشرع لم يوجد ميعاد التظلم .

كما حدد المشرع الجزائري للموظف ميعاد لرفع التظلم فقد حدد أيضا للجهة الإدارية ميعاد للفصل في التظلم إما بالرد أو تلتزم السكوت و ذلك خلال أجل شهرين و هو ما نصت عليه المادة 830 / 2 ، و يعد سكوت الجهة الإدارية عن الرد بمثابة قرار بالرفض و يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ بالتظلم² .

أما في حالة الرد خلال الأجل الممنوح لها ، يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ بالرفض و هو ما أكدته المادة 830 / 4 .

الفرع الثاني : التصرفات في الطعن الإداري

عند تقديم الموظف الطعن الإداري أما الجهة الإدارية المختصة فعلى هذه الأخيرة أن تثبت في الطعن الإداري قبل مضي شهرين من تاريخ تقديمه ، أما في حالة رفض الجهة الإدارية المختصة التظلم ، و يجب أن يكون قرار رفضها مسببا ، أما في حالة التزامها بالسكوت و عدم

1- مروان دهمة ، المقال السابق ، ص 211 .

- تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم يتخذ موقفا معينا بخصوص التظلم ، فبالرجوع إلى ق.إ.م رقم 154/66 فقد جعل التظلم الإداري شرط جوهرية ووجوبي قبل رفع دعوى إلغاء أو تعويض، و هذا ما أكدته المادة 169 مكرر من ق.إ.م " لا يقبل هذا الطعن إلا إذا سبقه طعن عن طريق التدرج الرئاسي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلق من أصدر القرار مباشرة أو طعن ولائي يوجه إلى من أصدر القرار" ، و هذا الطعن يجب أن يرفع خلال شهرين من تاريخ العلم بالقرار ، أما في حالة سكوت الإدارة خلال أجل ثلاثة أشهر كاملة يعتبر رفضا ضمنيا .

لكن بعد تعديل ق.إ.م بقانون رقم 90 - 23 فإن المشرع تراجع عن فكرة التظلم الوجوبي في بعض الدعاوى دون الأخرى بالنسبة للدعاوى التي ترفع أمام مجلس الدولة، و لكن المادة 275 من ق.إ.م نصت على إلزامية التظلم الإداري ، أما في مسألة الميعاد فهي نفسها خلال أجل شهرين ، لكن في حالة سكوت الإدارة عن مدة تزيد عن 3 أشهر عن الرد بمثابة الرفض ضمني أو خلال شهرين من تاريخ التبليغ بقرار الرفض ، و للطاعن حق رفع دعوى في أجل لا يتعدى شهرين من تاريخ انقضاء الميعاد و هذا بخلاف ق.إ.م. 09 / 08 الذي نص على جوازية التظلم بدليل كلمة " يجوز " في المادة 830 كما مدد في ميعاد رفع التظلم (4 أشهر) و للإدارة أجل شهرين للرد أو سكوت.

2- أنظر المادة 829 ، 830 من ق.إ.م. ، السابق الذكر .

- تجدر الإشارة أنه في حالة سكوت الجهة الإدارية ، يستفيد المتظلم من أجل شهرين (2) ، لتقديم طعنه القضائي، لتفصيل أكثر أنظر:

- المادة 830 / 3 من ق.إ.م. ، السابق الذكر .

الرد خلال أجل شهرين ، فهو بمثابة قرار بالرفض و يبدأ سريان هذا لأجل من تاريخ التبليغ بالتظلم ، و هذا ما أكدته المادة 830 / 2 .

و من بين التصرفات التي تقوم بها الإدارة عند البث في التظلم و هي :

أولاً - أن ترد جهة الإدارة على التظلم بالإيجاب :

و هذا من خلال سحب القرار المطعون فيه ، أو تعديله من خلال تصحيح الأخطاء ، و ذلك خلال الميعاد المقرر (شهرين) و قبل رفع دعوى الإلغاء ، و في طريق الحل الإداري الودي ، و بالتالي فإن التظلم قد حقق الهدف المرجو منه¹ .

ثانياً - أن ترد الإدارة على التظلم بالرفض :

في حالة رفض الإدارة لتظلم خلال الميعاد المقرر لبث التظلم ، و قبل رفع الدعوى ، في هذه المرحلة تبدأ النزاع القضائي عن طريق الطعن بالإلغاء القرار التأديبي ، و بالتالي يكون للموظف الحق في رفع الدعوى خلال شهرين من تاريخ وصول الإخطار إليه برفض التظلم ، و يجب الإشارة في هذا الصدد أن يكون القرار الصادر بالرفض مسبباً .

ثالثاً - أن ترد الإدارة في التظلم بالرفض خلال الميعاد ، و لكن بعد رفع الدعوى :

نلاحظ في هذه الحالة أن الموظف قد تعجل و رفع دعواه دون انتظار رد الإدارة ، و على المحكمة أن تسير في نظر الدعوى إلى نهايتها ، و لا تقضى بعدم القبول ، لأن انتظار المواعيد قبل رفع الدعوى ليس مقصوداً لذاته، وإنما أريد به فتح المجال أمام الإدارة من أجل إعادة النظر في قرارها المتظلم منه ، لكن في حالة رد الإدارة على التظلم بالإيجاب فإن الخصومة تعد منتهية ، و يتحمل المتظلم مصاريف الدعوى لرفعها قبل الأوان .

رابعاً - أن ترد الإدارة على التظلم بالإيجاب ، و تسحب قرارها و لكن بعد فوات الميعاد :

و بعد رفع الدعوى ، تعتبر في هذه الحالة أن الخصومة منتهية بين الإدارة و الموظف كون الموظف اختار طريق القضاء للاسترداد حقوقه كون الإدارة قد تجاوزت الميعاد المحدد لها قانوناً للبث في التظلم ، و بالتالي تتحمل جهة الإدارة المصاريف القضائية أو قد يتحملها الموظف ، أو قد يتحملها الاثنان معاً ، و ذلك كله بحسب الأحوال ، أما إذا كان رد الإدارة برفض التظلم ، فلا تقضي المحكمة الإدارية بعدم قبول الطعن ، لأن الانتظار ما كان ليغير من الواقع شيئاً ، و عليها أن تسير في الدعوى إلى أن يصدر حكم في موضوعها² .

1- محمد الأحسن ، الرسالة السابقة ، ص 239 .

2- محمد الأحسن ، الرسالة السابقة ، ص 239 .

المبحث الثاني : الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة

عندما لا يكون للطعن الولائي و الرئاسي أي فائدة في حل النزاعات الإدارية الحاصلة بين الموظف و الإدارة وكون هذه الأخيرة تشدد في العقوبة التأديبية مع إصرارها بالاحتفاظ بقرارها التأديبي الصادر ضد الموظف¹ ، في هذه الحالة يلجأ الموظف إلى لجنة الطعن الخاصة يوكل إليها مهمة النظر في الطعن في القرار التأديبي و بالتالي يهدف في حقيقة الأمر إلى إقامة توازن بين الفاعلية و الضمان ، لأن هذه اللجنة ينشأها القانون و ينظمها ، فيتظلم أمامها طالبا مراجعة القرار التأديبي قصد تعديله أو إلغائه حتى يصبح أكثر اتفاقا مع أحكام القانون.

و من خلال هذه المبحث سنتناول في المطلب الأول (الطبيعة القانونية للجنة الطعن الخاصة) ، وفي المطلب الثاني (شروط الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة) ، وفي المطلب الثالث (إجراءات الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة).

المطلب الأول : الطبيعة القانونية للجنة الطعن الخاصة

لجأ المشرع إلى إنشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعدادة النظر في قرارات الإدارة ، بطلب من الموظف المذنب أو السلطة الرئاسية² ، فإنه يمكن للموظف اللجوء إلى لجنة الطعن الخاصة من أجل إنصافه ، و يعتبر الطعن أمام هذه اللجنة إجراء يتقدم به الموظف المعني قصد استرجاع حقوقه ، وفقا للنصوص القانونية المحددة للإطار العام للجنة الطعن الإدارية ، و ذلك بموجب المرسوم 84 / 10 المحدد للاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها في شكل مجلس تأديبي ، و هذا للبت في المسائل التي تتدرج في إطار النظام التأديبي للموظف العام ، و لكن احتمال التعسف أو سوء التقدير يبقى قائما لذا منح المشرع الجزائي للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية من قبل هذه اللجان إمكانية الطعن أمام لجنة الطعن المختصة³ ، و لكن وفق عقوبات محددة حيث اعتمد المشرع الجزائي التظلم أمام لجنة الطعن و ذلك حسب المادة 175 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06 / 03 المؤرخ في 16 / 07 / 2006 التي تنص: " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أما لجنة الطعن ... " .

1-بالرجوع إلى النصوص القانونية نجد أن المشرع أولى عناية خاصة بلجنة الطعن الخاصة و ذلك من خلال الأمر 06-03 والتي جعلها هيئة استئناف تختص لاسيما في العقوبات التأديبية الأكثر جسامة ، و هذا بخلاف الأمر 66-133 ، حيث أن المشرع لم ينص إطلاقا على لجنة الطعن ، و بقي الأمر على هذا النحو حتى سنة 1984 و ذلك بصور المرسوم 84/10 الذي يلغي أحكام الأمر 66 / 133 ، و كذلك بالرجوع إلى المرسوم 85 / 59 نجده قد نص في المادة 13 منه على إحداث لجنة طعن ، في كل وزارة و في كل ولاية .

أنظر : مفيدة قيقاية ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري ، قسنطينة الجزائر ، 2008 / 2009 ، ص 157 .

2- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2004 ، ص 162 - 163 .

3- على إبراهيم بن دراج ، "لجنة الطعن الولائية لموظفي الإدارات و المؤسسات العمومية ، كآلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات" ، في: مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، المجلد 3 ، العدد 2 ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، الجزائر ديسمبر 2018 ، ص 12 .

و عليه فإن المادة 175 قد تحدثت عن العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة دون سواها مما يجعلنا نقول أن العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية لا يمكن التظلم فيها أمام هذه اللجنة ، و عليه فإن تصنيف هذه العقوبات يعتمد أساسا على درجة تأثير الضرر الذي يحدثه المعني¹ .

كما نلاحظ أن المشرع عندما استثنى العقوبات المصنفة من الدرجة الأولى و الثانية من إعادة النظر فيها من قبل لجنة الطعن الخاصة فإن ذلك يعتبر إجحاف في حق الموظف لأن الموظف الذي تعرض لعقوبة التوبيخ مثلا فإنها تستوجب النظر فيها من قبل لجنة الطعن كونها عقوبات ذات أثر نفسي على الموظف على عكس العقوبات الشفهية² .

إن الطعن أمام لجنة الطعن فهو أمر جوازي بدليل استخدام المشرع كلمة " يمكن " و هذا ما أكدته المادة 175 من الأمر 03 / 06 ، و لكن الآراء التي تصدرها لجنة الطعن فهي ذو طبيعة إلزامية للموظف و الإدارة على حد سواء ، كما أن الطعن أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه ، حيث أنه بمجرد لجوء الموظف للطعن لدى لجنة الطعن ، فإن العقوبة المسلطة عليه من طرف الإدارة يتم تعليقها إلى غاية فصل لجنة الطعن في الطعن المقدم لديها³ ، و عليه فإن لجنة الطعن هيئة استشارية ، لكن آرائها ذات طابع إجباري ، و سمح لها المشرع بإبطال الآراء الصادرة عن لجنة التأديب كما ذكرنا ، لكن يبدو أن مجلس الدولة خلط ما بين لجنة الموظف و لجنة الطعن بقوله: " حيث وصف جهة أخرى فإن لجان الطعون تشكل هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين " ، فهنا نجد مجلس الدولة قد نقل حرفيا نص الفقرة الثانية من المادة 11 من المرسوم 85 / 459 .

أيضا ما ذهب إليه مجلس الدولة أن آراء لجان الطعن ليست قرارات إدارية ، و بالتالي لا يمكن أن تكون محل طعن بسبب تجاوز السلطة ، و هذا على خلاف نص المادة 25 من المرسوم 84 / 10 ، بحيث من خلال هذا النص سمح للجان الطعن بإبطال الآراء المتنازع فيها الصادرة عن اللجان التأديبية و كذا تثبيتها أو تعديلها ، و عليه فإن آراء لجان الطعن تعتبر في مرتبة القرار الإداري ، و هي خاضعة للمحاكمة بدعوى تجاوز السلطة أمام القاضي الإداري ، و لهذا جعل المشرع من الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن أثر موقوف للعقوبة التأديبية الصادرة عن الإدارة⁵ .

و يتضح مما سبق أن ما ذهب إليه مجلس الدولة غير مستساغ ، و يشكل ثغرة في منطوق الضمان حينما أقر بأن آراء لجنة الطعن لا تعد من قبيل القرارات الإدارية ، و بالتالي لا يمكن

1- حورية أوراك " الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر " ، في: مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية العدد 01 ، المركز الجامعي بتمنغست، الجزائر ، جانفي 2012، ص ص 154 - 155 .

2- قوسم حاج غوتي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه - دراسة مقارنة - ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2012 ، ص 62 .

3- المادة 25 / 2 من المرسوم 84 - 10 ، السابق الذكر.

4- حسين بن شيخ أت ملويا ، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11 / 06 / 2001 "بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجنة الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي" ، في: مجلة الدراسات القانونية ، المجلد 1، العدد 01 ، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 2001، ص ص 18 - 19 .

5 - حسين بن شيخ أت ملويا ، تعليق على قرار مجلس الدولة ، المرجع السابق ، ص 19 .

الطعن فيها بالإلغاء ، و لهذا جعل المشرع الجزائري قرارات لجنة الطعن إلزامية حينما يلجأ كل من الموظف و الإدارة على حد سواء للتظلم أمامها.

و من ثم حبذا لو أعاد مجلس الدولة الجزائري النظر في الطبيعة القانونية لقرارات لجان الطعن ، لأن الأمر مرتبط بحقوق الموظف و الإدارة في اللجوء إلى القضاء إذا اكتنف هذه الآراء عيب من عيوب المشروعية¹ .

غير أن نجاح هذه النوع من اللجان في تحقيق التوازن بين الفاعلية و الضمان يتوقف على حسن تشكيلة اللجنة و ضبط اختصاصاتها و حدود سلطاتها ، بالإضافة إلى التقيد عند تقديم الطعن في الميعاد القانوني حتى يلقي القبول من قبل لجنة الطعن .

و من خلال هذا المطلب سنتناول في الفرع الأول (تشكيلة لجنة الطعن الخاصة) ، وفي الفرع الثاني (اختصاصات لجنة الطعن الخاصة) ، وفي الفرع الثالث (ميعاد الطعن أمام لجنة الطعن الخاصة).

الفرع الأول : تشكيلة لجنة الطعن الخاصة

حسب المواد 62 ، 65 ، 66 ، 67 ، من الأمر 03 / 06 التي تناولت كيفية تشكيلها و طبيعة عملها من خلال النظر في الطعون المقدمة من طرف الموظفين المتضررين من القرار التأديبي²، و لقد تم إنشاء لجنة الطعن الخاصة قصد تحقيق أكبر قدر ممكن من الضمانات الإدارية للموظف العام قصد حمايته من القرارات التعسفية خاصة التي تصدرها السلطة الرئاسية ، و حسب نص المادة 65 من الأمر 03 / 06 ، حيث تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين .

و جدير بالذكر أن الأمر 03 / 06 لم يحدد الفئة التي ينتمي إليها ممثلوا الإدارة ، فنحيل بذلك إلى المادة 23 من المرسوم 10 / 84 و التي نصت على أن التعيين يكون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل ، أما النصف الآخر من ممثلي الموظفين فيعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية و يتراوح ممثلي كل طرف بين 5 إلى 37³ .

و لكن على أن تنصب اللجنة في أجل شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء⁴ .

و تجدر الإشارة أن موافقة الموظفين حول قائمة المرشحين من ممثلي الموظفين في لجان الطعن غير ضروري ، لأن المعنيين قد سبق لهم أن حصلوا على موافقتهم أثناء انتخابهم في اللجان المتساوية الأعضاء سواء المركزية أو الولائية¹ .

1 - عادل زياد ، تسريح الموظف العمومي و ضمانته ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، تخصص القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو - الجزائر ، 2016 ، ص ص 248 - 249 .

2- حورية أوراك ، المقال السابق ، ص 154 .

3- المادة 23 من المرسوم 10 / 84 ، السابق الذكر .

4- المادة 66 من الأمر 03 / 06 .

و الجدير بالذكر أن مجلس الدولة الجزائري ، حينما أشار هذا الأخير إلى تشكيلة لجنة الطعن فهو لم يخطأ ، غير أن لجنة الطعن سواء كانت ولائية أم وزارية ، فهي منسوبة للوالي أو الوزير أو ممثليهما ، و بالتالي فالآراء التي تصدرها حتى و إن لم يحضرها الوالي أو الوزير فهي منسوبة إليها ، و هذا ما أخطأ بتقديره مجلس الدولة² .

و هذا ما أكدته المادة 65 من قانون الوظيفة العمومية رقم 06 / 03 ، كما أن المادة 22 من المرسوم 84 / 10 نصت على أنه: " **تنصب في كل قطاع وزاري و لدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله ، أو الوالي أو ممثله .**

يتضح من خلال نصوص المواد السابقة الذكر أن المشرع عندما جعل هذه اللجان يرأسها الوالي أو الوزير أو ممثلهما القانوني فقد سمح بالتالي إلى خرق مبدأ المساواة لأنه سوف يحدث مثول اللجنة الإدارية على حساب الموظف، كما أن المدة الممنوحة لهذه اللجان لإصدار آرائها طويلة و تحتاج إلى تقليص فيها من قبل المشرع .

و الملاحظ على لجنة الطعن الخاصة أنها تختلف باختلاف الجهة المقدم إليها الطعن ،نوضحها على النحو التالي:

أولا - بالنسبة للجنة الطعن الولائية

تنشأ لجنة الطعن الولائية³ لدى كل والي في كل ولاية ، و يرأسها الوالي أو من يمثله و تختص هذه اللجنة بدراسة الطعون المقدمة إليها من طرف الموظفين العموميين و أعوان المصالح الولائية و البلدية ، و كذا المؤسسات ذات الطابع الإداري ، و كذا الموظفين الأعوان التابعون للمصالح غير الممركزة ، و بالتالي الموظفين الذين لا يخضعون للمسار الوظيفي لتسيير المركزي و هم الموظفين الذين يمارسون مهامهم في هياكل إدارية تابعة للولاية و الذين ينتمون إلى الصنف 15 على الأقل ، و يتم تعيين ممثلي الموظفين من بين الأعضاء الدائمين لدى اللجان الموظفين بواسطة الانتخاب ، و قد أنشأ المشرع هذه اللجان قصد تحقيق الحماية للموظف المتضرر من قرار تأديبي⁴ .

و ما يلاحظ على تشكيلة لجنة الطعن أنها تتشكل بطريقة متساوية من ممثلي الموظفين ، و ممثلي الإدارة ، و هذا طبقا للمادة 23 من المرسوم 84 / 10 السابق الذكر ، و هذا من أجل ضمان الشفافية ، و من خلال نص المادة 13 من المرسوم 85 / 59 " فإذا كان الوالي عضوا

1- فاروق خلف ، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية ، رسالة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2010 ص 282 .

2- عادل زياد ، الرسالة السابقة ، ص 247 .

3- الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الولائية هو طلب يرفعه الموظف إلى لجنة الطعن الولائية يلتمس فيه إعادة النظر في القرار الذي أصدره مجلس التأديب الذي أصدر القرار إما بإلغائه أو تعديله و ذلك بتمكين الإدارة من مراجعة قرارها خلال 45 يوما من تاريخ تبليغها بالطعن .

أنظر : محمد زايد ، " المسؤولية التأديبية للموظف العام " ، في: مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، المجلد 1، العدد 01 ، المركز الجامعي بالبيضاء، الجزائر، ديسمبر 2013 ، ص 101 .

4- مصطفى بوادي ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، دراسة مقارنة بين القانونيين الفرنسي والجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر لقايد ، الجزائر ، 2013-2014 ، ص 326 .

في لجان الطعن الولائية ، سواء بنفسه أو بواسطة ممثله القانوني ، فإن الرأي أو القرار الصادر من تلك اللجان إنما ينسب للوالي، و بالتالي يجعل هذه الضمانة ضعيفة و غير فعالة ، و ذلك لأن غالبا ما ينحاز الرئيس الإداري إلى الإدارة في مواجهة الموظف .

و يتم تعيين الأعضاء الذين يمثلون الإدارة ، حسب الحالة بقرار من الوزير أو الوالي المختص ، أما بالنسبة للأعضاء الذين يمثلون الموظفين فيتم انتخابهم من بين الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء¹ من طرف الأعضاء الدائمين و الإضافيين في اللجان المتساوية الأعضاء نفسها² .

ثانيا - بالنسبة للجان الطعن للإدارات المركزية:

تنشأ لجنة الطعن للإدارة المركزية لدى الوزير أو من يمثله في كل قطاع وزارى ، و على مستوى الإدارة المركزية تتكون لجان الطعن من سبعة أعضاء يمثلون الإدارة و سبعة أعضاء يمثلون الموظفين .

أما على مستوى الإدارة المحلية فتكون لجان الطعن من خمسة أعضاء يمثلون الموظفين و خمسة أعضاء يمثلون الإدارة³ ، و تختص هذه اللجنة بدراسة الطعون الإدارية المتظلم منها من طرف الموظفين و أعوان الإدارة المركزية و المؤسسات العمومية الوطنية ، و كذا الموظفين أعوان المصالح الإدارية غير مركزية الذين يخضع مسارهم المهني لتسيير المركزي ، و هم الذين ينتمون إلى سلم 13 على الأقل ، و الذين يمارسون مهامهم في الولايات ، و هذا ما أشارت إليه المادة 28 من المرسوم 84 / 10 ، كما تختص هذه اللجان بدراسة الطعون المتعلقة على الخصوص بالتسريح و التنزيل من الرتبة و النقل الإجباري⁴ .

الفرع الثاني : اختصاصات لجنة الطعن الخاصة

حول المشرع الجزائري حق اللجوء للطعن لدى لجنة الطعن في العقوبات الجسيمة التي تصدر اتجاه الموظف من طرف الإدارة ، و هذا ما أكدته المادة 175 من قانون الوظيفة العمومية رقم 06 / 03 ، و تأسيسا على ذلك حدد المشرع الجزائري اختصاص لجنة الطعن في العقوبات التأديبية الجسيمة كالنقل الإجباري ، و التنزيل في الدرجة و التوقيف و التسريح ، و هذا ما نصت عليه المادة 67 من الأمر 06 / 03 حيث نصت على أن : " **تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة** " و بالتالي يعقد اختصاص لجنة الطعن لتنظر و تفصل في التظلمات المقدمة على مستواها في العقوبة التأديبية الجسيمة السابق ذكرها ، سواء كانت صادرة عن الإدارة المركزية أو الإدارة اللامركزية .

1- اللجان متساوية الأعضاء لا تتعقد كمجالس تأديبية فقط بل كذلك استشارية فيما يتعلق بالمسائل المهنية للموظف كحركة النقل ، الترسيم ... و قراراتها غير قابلة للطعن أمام لجنة الطعن الولائية ، و هذا طبقا للمادة 64 من قانون الوظيفة العمومية .

أنظر : المادة 64 من الأمر 06 / 03 ، ج . ر . ج . ج . العدد 46، السابق الذكر .

2- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان ، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2015، ص 213 .

3- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان، الرسالة السابقة، ص 212 .

4- مصطفى بوادي ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، الرسالة السابقة ، ص 324 .

و الملاحظ على اختصاصات لجنة الطعن نجد أنه يعترتها نقص ، و هذا نتيجة إهمال المشرع الجزائري في تزويد وتوسيع اختصاصات لجنة الطعن خاصة فيما يخص عقوبة التسريح و بالخصوص الإشكال حول تسريح الموظف المتربص بإجراء إداري ، و لكن التساؤل المطروح هل يخول للموظف في هذه الحالة اللجوء إلى لجنة الطعن؟ .

باستقراء نصوص المواد 67 و 175 من الأمر 03 / 06 ، يتضح عدم اختصاص لجنة الطعن في إطار التسريح بإجراء إداري (بالطريق غير تأديبي) ، و لهذا نأمل أن يتدارك المشرع الجزائري هذه الثغرة القانونية في تعديلاته المستقبلية ، التي لا تزال تعترى قانون الوظيفة العمومية الساري ، و كونها لا تصب في صالح الموظف العمومي و ضماناته¹ .

و الجدير بالذكر أنه تختص لجان الطعن بالنظر في الطعون الإدارية الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة ، و سواء كان هذا الطعن مقدم من طرف الموظف المتضرر نفسه أو من طرف الإدارة مصدرة القرار التأديبي²، و هذا ما أكدته المرسوم 10 / 84³ و جسده كذلك المرسوم 59 / 85⁴ و هذا ما سنبينه على النحو التالي :

أولا - الطعن المرفوع من طرف الموظف:

يمكن للموظف المتضرر من قرار العقوبة التأديبية أن يرفع طعنا إداريا أمام لجنة الطعن الخاصة في أجل 15 يوما و هذا طبقا للمادة 24 من المرسوم 10 / 84 و أيضا ما أكدتها المادة 13 من المرسوم 59 / 85 ، ولكن المشرع من خلال نصوص المواد السابقة الذكر (24 ، 13) لم يحدد كيفية احتساب التاريخ ، هذا على غرار الأمر 03 / 06 حيث المشرع تدارك الوضع و تم رفع مدة تقديم الطعن بشهر كامل و هذا ما يعطي ضمانات أكبر للدفاع بالإضافة إلى تحديد تاريخ احتساب الأجل من تاريخ التبليغ بالقرار التأديبي للموظف .

على أن يكون القرار متعلق بعقوبة الدرجة الثالثة بالنسبة للمرسوم 59 / 85 أما في ظل الأمر 03 / 06 تم رفع درجة أخرى ، و بالتالي تنتظر في الطعون الإدارية بالنسبة لعقوبتي الدرجة الثالثة و الرابعة فقط ، من ثم تصدر آراء يمكن من خلالها إما برفع العقوبة المسلطة على الموظف أو تعديلها أو تثبيتها ، كما يمكن للجنة رفض الطعن المقدم إليها⁵ .

و في حالة ما إذا قامت بإبطال القرار الصادر عن الإدارة تجاه الموظف فإن هذا القرار يصبح و كأن لم يكن كما يتوجب على الإدارة الانصياع لآراء لجنة الطعن في حالة ما إذا كانت العقوبة التأديبية قد عدلت ، و يتوجب عليها تنفيذها ولا يحق لها مطلقا تغيير آراء لجنة

1- زياد عادل، تسريح الموظف العام و ضماناته، الرسالة السابقة، ص 240 .
 2- فاروق خلف، الرسالة السابقة ، ص 286 .
 3- المادة 24 من المرسوم 10 / 84 ، السابق الذكر .
 4- المادة 3 / 13 ، من المرسوم 59 / 85 ، السابق الذكر .
 5- عادل زياد ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، الرسالة السابقة ، ص 240 .

الطعن ، أما في حالة رفض الطعن المقدم من طرف الموظف ، فتقوم الإدارة بعد ذلك بتثبيت قرارها و يصبح القرار مثبتا تبعا لذلك¹ .

ثانيا - الطعن المرفوع من طرف الإدارة :

من خلال المرسوم 84 / 10 نجد أن المشرع الجزائري خول للإدارة أيضا إمكانية تقديم طعن إداري أمام لجنة الطعن الخاصة² ، و من ممكن أن نتصور حالة تشديد العقوبة إذا كان الطعن مرفوعا من الإدارة ، لهذا فالمشرع أحسن من خلال الأمر 06 / 03 عندما خول للموظف فقط إمكانية الطعن أمام اللجنة .

و باعتبار أن العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة يتعين على الإدارة استشارة المجلس التأديبي و الذي يعتبر رأيه ملزما لها ، لذلك يمكن للإدارة في حالة اختلاف مقترحاتها و آراءها مع مقترحات و آراء المجلس التأديبي يمكنها رفع الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة ، و يمكن للجنة الطعن بعد ذلك إما إلغاء أو تعديل أو تثبيت القرار التأديبي³ .

و حتى تمارس لجنة الطعن الخاصة اختصاصاتها على أكمل وجه لابد أن يكون الطعن وفق حدود مسطرة قانونا .

و بالتالي فان لجنة الطعن الخاصة سلطة مختصة بالنظر و الفصل في الطعون المقدمة إليها و لها الحق في اتخاذ الإجراءات المناسبة حسب ما يقتضيه المرسوم 84 / 10 و أحكام الأمر 06 / 03 ، و إلا عد الطعن المقدم إليها لا فائدة منه ، و على هذا الأساس يكون موقفها إزاءه إما برفض الطعن المرفوع إليها ، و إما إن تصدر قرار بحسب القرار محل الطعن ، أو تتولى تعديل هذا القرار .

1- رفض الطعن الإداري :

يستلزم أن تكون الإدارة صريحة في قبول الطعن المقدم إليها أو رفضه ، لأن الصراحة دليل الشفافية الإدارية ، و التي ينبغي على الإدارة الالتزام بها مع موظفيها⁴ ، حيث أنه كلما كانت الإدارة صريحة في البث في الطعن الإداري ، سواء بقبول الطعن أو رفضه كلما أدى ذلك إلى تحقيق المصادقية الإدارية ، و بالتالي تحقيق الغاية من الطعن المقدم⁵ .

إن رفض التظلم من طرف الجهة الإدارية المختصة إذا كان رفضا صريحا و موضوعيا فإنه يساهم في توضيح مسار الموظف و توجيه موقفه ، و هو ما قد يؤدي إلى اقتناع الموظف بهذا القرار من خلال الوقائع و الأسانيد القانونية التي بررت بها اللجنة قرارها⁶ ، إلا أنه غالبا ما لا ترد الإدارة على الطعن المقدم إليها و تقابله بالتجاهل أو السكوت وقد يصل الأمر

1- الرسالة نفسها، ص241، نقلا عن بن الشيخ أت ملوينا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، ج2 ، دار هومه الجزائر 2006 ، ص81 .

2- المادة 24 من المرسوم 84 / 10 ، ج ر ج ج ، عدد 03 ، السابق الذكر .

3- عادل زياد ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري ، رسالة ماجستير كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، الجزائر ، 2011 ، ص79 .

4- فاروق خلف ، الرسالة السابقة ، ص311 .

5 - مصطفى بوادي ، ضمانات الموظف العام في مجال التأديب، الرسالة السابقة ، ص335 .

6 - عادل زياد ، تسريح الموظف العام و ضماناته، الرسالة السابقة ، ص226 .

حتى إلى الرد على الطعن بعد فوات الميعاد القانوني المحدد لها بثلاثة أشهر من تاريخ إيداع الطعن أمامها ، و هذا ما أكدته المادة 25 من المرسوم 10 / 84¹ ، و هذا على خلاف الأمر 06 / 03 الذي نصت المادة 165 / 2 منه على أنه يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها .

و نلاحظ من خلال نصوص المواد (25 ، 165 / 2) السابقة أن المشرع مدد في المدة بت اللجنة و هذا ليس في صالح الموظف ، على المشرع أن يجعل مدة البت في الطعن نفسها مدة تقديم الطعن أمام لجنة الطعن أي خلال شهر كاملا و هذا ما أكدته المادة 175 من الأمر 06 / 03 .

و يعتبر سكوت الإدارة عن رد أمر غير مقبول يؤدي إلى الإخلال بمبدأ الشفافية ، كما اعتبر القضاء سكوت الإدارة عن الطعن الإداري المقدم إليها رفضا ضمنيا² .

و بالرغم من تمتع الإدارة بسلطة تقديرية في رفض الطعن أو قبوله إلا أنها مقيدة بتسبب هذا القرار أي من خلال تبيان أسباب الرفض و الأساس الذي اعتمدت عليه إلا أنه من الناحية العملية و بالرغم من أهمية التسبب في القرارات الإدارية التأديبية .

إن الإدارة كثيـرا ما تتجاهل الطعن المقدم إليها ، و لا تقـوم بتسبب³ تسببيا واقعا و قانونيا ، إنما تلجأ إلى اعتبارات تضيف صفة بعيدة عن الموضوع⁴ .

فضلا عن ذلك فإن التزام الإدارة بتسبب قراراتها سيؤدي بدون شك إلى تفعيل الرقابة الإدارية ، كما يساعد تسبب الإدارة في القيام بتفقد قراراتها التأديبية سواء كانت صريحة⁵ ، أو ضمنية⁶ لقبل إصدارها² .

1 - المادة 25 من المرسوم 10 / 84 ، التي نصت على أنه: " يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابية في أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية ... " .

2 - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق ، ص 164 .

3- إن تخلف شرط التسبب في صلب القرار التأديبي ، يجعل ذلك القرار غير مقبول على حالته ، لأن عدم التسبب يحول بقوة القانون دون تنفيذ ذلك القرار و لا يرتب عليه أي آثار مهما طال الزمان أو تغير المكان نتيجة ذلك ..

أنظر : سمية كامل ، تسبب القرارات الإدارية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، تخصص علوم قانونية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة جيلالي لياس ، سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2017 / 2018 ، ص 316 .

4 - مصطفى بوداي ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، الرسالة السابقة ، ص 336 .

5- الرفض الصريح : يحق للجنة الطعن متى توصلت من ملاحظات الوقائع و الأدلة المقدمـة إليها رفض الطعن صراحة ولكن اشترط المشرع تسبب قرارها ، و أن ترد هذه الأسباب في مذكرة خاصة بالطاعن .

2- سحب القرار محل الطعن الإداري :

نظرا لما تتمتع به السلطة الإدارية من سلطات واسعة، و بالتالي يمكن لها سحب قرار تاديبى يتضمن عقوبة تاديبية للموظف المرتكب لخطأ تاديبى ، حيث يتم سحبه من طرف اللجنة الإدارية المختصة بالفصل في الطعون الإدارية المرفوعة إليها من طرف الموظف نفسه أو من طرف الإدارة مصدره القرار التاديبى ، و يتم سحب القرار التاديبى لتعلقه بمبدأ المشروعية أو الملائمة ، كما تعتبر فرصة للإدارة من أجل تصحيح أخطائها قصد إزالة جميع الآثار المترتبة عن القرار التاديبى و اعتباره كأنه لم يكن³ .

3- تعديل القرار محل الطعن:

يعد عرض الطعن الإداري على لجنة الطعن الخاصة من أجل إعادة النظر في القرار التاديبى بناء على ما تمتلكه من سلطة تقديرية ، و عليه فإذا التمسست أسباب جدية فلها أن تعدل القرار التاديبى إما بتخفيف العقوبة أو تشديدها⁴ و نظرا للامتيازات التي كفلها المشرع الجزائري للإدارة حتى يسهل عليها تادية مهامها ، و ضمان حسن سير المرافق العامة لهذا عليها ألا تستغل هذه الامتيازات لصالحها من خلال إصدار القرارات التاديبية التعسفية في مواجهة الموظف ، و حتى يحمي المشرع الموظف من هذه القرارات التعسفية ، فقد أوكل للجنة الطعن إعادة النظر في هذه القرارات و هذا بالنسبة للعقوبة درجة الثالثة و الرابعة ، فقد منح لهذه اللجنة سلطة تقديرية لتعديل القرارات التاديبية و هذا يشكل ضمانا حقيقية للموظف ، و هذا على خلاف السحب الذي تقوم به السلطة الإدارية بنفسها .

الفرع الثالث : ميعاد الطعن أمام لجنة الطعن الخاصة

يتعين على الموظف الذي تضرر من قرار العقوبة التاديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة ، أن يقدم الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة، و لكن وفق الميعاد المحدد قانونا و من خلال استقراء النصوص القانونية نجد أن المشرع لم يستقر على اعتماد ميعاد واحد ، فبالرجوع إلى المادة 24 / 1 من المرسوم 84 / 10 التي حددت ميعاد الطعن بـ 15 يوما ، و هذا ما أكدته أيضا المادة 13 / 3 من المرسوم 85 / 59 ، حيث يتضح أن المشرع حدد ميعاد الطعن أمام اللجنة بخمسة عشر (15) دون تحديد بداية الاحتساب من يوم صدور القرار أو من تاريخ تبليغ ، و هي مدة غير كافية خاصة إذا كانت القضية المعروضة على لجنة الطعن تحتاج لتمديد أو غير واضحة تحتاج فيها اللجنة إلى تفحص و تمعن أكثر⁵ ، و لكن بصور الأمر 03/06 نلاحظ أن المشرع تدارك الوضع بخصوص ميعاد الطعن بحيث نجده قد رفع الميعاد إلى شهر

أنظر : مصطفى بواوي ، الرسالة السابقة، ص 336 .

1- الرفض الضمني : يعتبر سكوت الإدارة عن الرد على الطعن المقدم إليها بعد فوات ميعاد 3 أشهر من طرف لجنة الطعن سواء تم تقديم طعن من قبل الموظف أو الإدارة ، فيعد سكوتها رفضا ضمنيا و هو ما يخول للطاعن إمكانية اللجوء إلى القضاء بعد انقضاء هذا الأجل لرفع دعوى الإلغاء خلال أجل شهرين من تاريخ الرفض الضمني.

أنظر : فاروق خلف ، الرسالة السابقة ، ص 312 .

2 - سمية كامل ، الرسالة السابقة ، ص 241 .

3- فاروق خلف ، الرسالة السابقة، ص 313 .

4 - الرسالة نفسها، ص 306 .

5 - علي إبراهيم بن دراج ، المقال السابق ، ص 15 .

من تاريخ تبليغ بالقرار التأديبي المطعون فيه طبقا للمادة 175 من الأمر 06 / 03 ، السابق الذكر ، و يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه 45 يوما طبقا للمادة 165 من نفس الأمر¹ ، و هذا بداية من تاريخ رفع الطعن إليها ، و ذلك قصد النظر و حـل الأمور المتنازع عليها² وهذا على خلاف المرسومين رقم 84 / 10 و 85 / 59 حيث نجد مدة إصدار اللجنة قراراتها هي ثلاثة أشهر و لكن سبق و أن ذكرنا بأن أفضل مدة لإصدار قراراتها هي نفس المدة رفع الطعن المنصوص عليها في المادة 175 من الأمر 06 / 03 أي خلال أجل شهر .

و عليه فإن ميعاد الطعن ضمانات إجرائية مهمة لا بد للموظف و الإدارة و لجنة الطعن الخاصة التقيد بميعاد الطعن الذي حدده المشرع الجزائري .

المطلب الثاني : شروط الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة

إن توقيع الجهة الإدارية المختصة عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة على الموظف المرتكب للخطأ المهني يستدعي من هذا الأخير تقديم طعن أمام لجنة الطعن و لكن حتى يلقى قبول من قبل هذه الأخيرة فلا بد أن يستند الطعن على عدة شروط ، و لكن بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع لم يحدد شروط معينة للطعن مما يجعلنا نستند على الفقه في تحديد الشروط الطعن الإداري ، حيث سنتناول في الفرع الأول (شروط شكلية) ، و في الفرع الثاني (شروط موضوعية).

الفرع الأول : الشروط الشكلية

يجب على الموظف عند تقديم طعنه الإداري أن يستند على الشروط الشكلية التي تعد ضرورية نظرا لما يترتب عليه الطعن من آثار تمس بالمركز الوظيفي للموظف ، وتشمل :

أولا - يجب أن يقدم الطعن من طرف صاحب الشأن :

يجب أن يقدم الطعن من طرف الموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي ، كما يمكن للإدارة أن تقدم طعن ، كما يجوز تقديمه من طرف ممثل عنهما ، و ذلك فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 06 / 03، و ما يلاحظ على هذه المادة حددت عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة حسب جسامة الأخطاء المرتكبة ، و التي تمس بالمركز الوظيفي للموظف .

ثانيا - يجب أن يقدم الطعن أمام اللجنة في أجل قانوني محدد :

ينبغي على الموظف أو الإدارة عند تقديم الطعن احترام الميعاد القانوني المحدد³، حسب الأمر 06 / 03 من خلال شهر من تاريخ تبليغ بالقرار أما بالنسبة للمرسوم 84 / 10 و المرسوم

1 - أنظر : المادة 165 ، 175 ، من الأمر 06 / 03 ، ج . ر . ج . ج ، العدد 46 ، السابقة الذكر .

2 - محمد زايد ، المقال السابق ، ص 101 .

3- تجدر الإشارة أن المشرع من خلال قانون الوظيفة العمومي لم يتفق في تحديد ميعاد القانوني للطعن أمام لجنة الطعن بحيث حدد في المرسومين 84 / 10 و 85 / 59 بخمسة عشرة (15) يوما

85 / 59 يكون خلال أجل خمسة عشر (15) يوما ، و هذا على خلاف التبليغ بالقرار الإداري و هذا ما أكدتـــــــــــــــــه المادة 829 من القانونـــــــــــــــــون 08 / 09 السابق الذكر و ذلك باحترام الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء حتى لا يسقط حق الموظف في الطعن أو ينقضي أجل الطعن القضائي ، فإذا انقضى الأجل يسقط حق الموظف في الطعن القضائي بالرغم من ان القرار مشوب بعيب من عيوب المشروعية الذي يشكل خطأ مرفقيا لأن الأصل هو احترام الدولة للقانون ، و من ثم تترتب مسؤوليتها في حالة مخالفته ، و قد تصيب لا مشروعية القرار الإداري في موضوعه فتكون لا مشروعيته موضوعية¹ ، و يتعين على الإدارة التقيد بالأجل المحدد لتبليغ الموظف بكل الوسائل القانونية المتاحة و ذلك لتمكينه من الاستفادة من حق الطعن الإداري لأن الموظف غالبا ما يجهل الإجراءات المتخذة للطعن² .

ثالثا - يجب أن يكون القرار الصادر عن الإدارة قرار نهائي:

حتى يكون الطعن مقبولا يشترط في القرار التأديبي أن يكون نهائيا قابل للتنفيذ مباشرة بعد إصداره من طرف السلطة الإدارية مصدره القرار دون أن نلجأ لجهة إدارية أخرى من أجل المصادقة عليه³ .

و من ثم لا يمكن للموظف أن يرفع الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة ضد قرار لم يصدر بعد حتى و لو كانت نية الإدارة تتجه إلى إصداره ، و هذا قصد منح فرصة للإدارة لإعادة النظر في قرارها و حتى تراجع نفسها كما ينطبق هذا أيضا على الموظف الذي لا يمكنه أن يقدم الطعن قبل إصدار القرار التأديبي بحقه و إلا فلا يعتد به لأنه لا يمكن افتتاح خصومة إدارية حول قرار لم يصدر بعد ، فالهدف من الطعن هو فحص القرار التأديبي الصادر ضد الموظف و ليس القرار الذي لم يصدر بعد⁴ .

الفرع الثاني : الشروط الموضوعية

بالإضافة إلى الشروط الشكلية التي يستند عليها القرار التأديبي ، فهناك شروط أيضا موضوعية التي لا تقل أهمية عن سابقتها فهي تتعلق بمضمون القرار التأديبي ، و حتى يكون هذا المضمون سليما فلا بد أن يستند على هذه الشروط .

أولا - أن يكون الطعن المقدم صريحا و واضحا :

يشترط في الطعن المقدم أمام لجنة الطعن أن يكون صريحا أي ذكر أسباب التي من أجلها إبطال القرار التأديبي صراحة ، و ذلك من خلال الاعتماد على الأسلوب الواضح دون اللجوء إلى الأسلوب الغامض فضلا عن ذلك ألا يكون هدف الموظف من الطعن هو معرفة الأسباب

هذا على غرار الأمر 06 / 03 الذي حدد ميعاد الطعن بشهر، و هذا على خلاف العون المتعاقد الذي لم يحدد له ميعاد للطعن و هذا بالنسبة للمرسوم الرئاسي 07 / 308 السابق ذكره.

- أنظر المادة 13 من المرسوم الرئاسي ، الجريدة الرسمية العدد 52 ، سنة 2008.

1- أنظر : هنية أميد ، " عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة) " ، في: مجلة المنتدى القانوني ، العدد 5، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، مارس 2018 ، ص ص 50 – 61 .

2 - مصطفى بوادي ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، الرسالة السابقة ، ص 333 .

3 - فاروق خلف، الرسالة السابقة، ص 296 .

4 - مصطفى بوادي ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، الرسالة السابقة ، ص 330 .

التي دفعت الإدارة إلى إصدار قرارها التأديبي، لهذا على الموظف أن يكون مطلع على القرار و له العلم بالقرار علما شاملا لكافة محتوياته و هذا حتى يتفادى العبارات العامة كما يجب عليه استخدام عبارات دقيقة و واضحة و متعلقة بالقرار في حد ذاته ، و هذا حتى يكون الطعن مجديا ، كما لا يمكن للموظف أو الإدارة في حالة ما إذا كانت هي الطاعنة الحق في طلب تأخير تنفيذ مضمون الطعن لأن الغاية من الطعن هي إبطاله أو تعديله أو تثبيته القرار التأديبي¹ .

ثانيا - أن يكون الطعن المقدم مجديا:

إن الطعن الذي يعتد به أمام لجنة الطعن هو الطعن الذي ينتج أثره إما بتخفيف العقوبة أو تشديدها أو إلغائها من طرف لجنة الطعن في حد ذاتها أو هناك إمكانية لتغيير الجهة الإدارية رأبها بعد تقديمه من قبل الطاعن ، و لكن إذا أفصحت لجنة الطعن عن عدم استجابتها للطعن المقدم إليها بخصوص العقوبة التأديبية أو كانت لجنة الطعن لا تمتلك سلطة التقديرية في تخفيف أو تشديد العقوبة أو إلغائها فإن الطعن في هذه الحالة لا فائدة منه .

ولكن بالرجوع إلى النصوص القانونية نجد المشرع الجزائري خول للجنة الطعن صلاحيات واسعة من إبطال أو تثبيت أو تعديل العقوبة التأديبية ، و هذا ما يجعل الطعن الإداري أمام لجنة الطعن مجديا بالإضافة إلى القرارات المطعون فيها تبدي فيها رأيها شفاهيا، و لكن تصدر قرارها حول الطعن كتابيا و مبررا كون المشرع ألزمها بذلك و هذا حفاظا على مبدأ الشفافية مما يجعل الطعن أمام هذه اللجنة مجديا .

المطلب الثالث : إجراءات الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة

إن إجراءات الطعن الإداري أمام لجنة الطعن لا تقل أهمية عن الشروط التي واجب على الموظف و الإدارة التقيد بها و كذلك بالنسبة لإجراءات الطعن فيجب على الطاعن و لجنة الطعن الالتزام بعدة إجراءات يراها المشرع الجزائري ضرورية و نظرا لأهمية هذه الإجراءات فقد ارتأينا دراستها بشكل مفصل حيث سنتناول في الفرع الأول (إجراءات قبلية أمام لجنة الطعن) ، و في الفرع الثاني (إجراءات بعدية أمام لجنة الطعن) .

الفرع الأول : الإجراءات القبلية أمام لجنة الطعن الخاصة

هناك إجراءات قبلية يتقيد بها كل من الطاعن (الموظف ، الإدارة) ، و لجنة الطعن حتى يلقى هذا الطعن القبول من قبل لجنة الطعن ، إن الموظف المتضرر من قرار التأديبي و الإدارة مصدره القرار عليها التقيد بالإجراءات القبلية للطعن الإداري و التي سوف نوجزها من خلال هذا الفرع .

أولا- تقديم الطعن ضد القرار تأديبي:

1- فاروق خلف ، الرسالة السابقة ، ص323 .

عقب افتتاح جلسة الطعن يستدعي رئيس اللجنة الموظف المعني أو ممثله إذا كان هو الطاعن أو الإدارة أو ممثلها إذا كانت هي الطاعنة ، و بعد تذكير رئيس اللجنة بالوقائع القضائية و إجراءاتها منذ لحظة ارتكاب الموظف للخطأ المهني مرورا بتوقيع العقوبة عليه وصولا إلى الطعن أمام هذه اللجنة مبينا في طعنه العقوبة الموقعة عليه و مضمون القرار التأديبي بعدها يتولى أعضاء لجنة الطعون الخاصة استجواب الموظف المعني عن كل الأفعال المنسوبة إليه ، عن جميع وقائع القضية و للموظف الحق بالإجابة عن هذه الأسئلة¹ ، و هو مكفول بحماية قانونية ، و هذا ما أكدته المادة 129 من المرسوم 85 / 59 السابق الذكر .

حيث منح المشرع الجزائري للموظف الطاعن ضمانات تحميه أثناء اللجوء إلى الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة من خلال تبليغه بتاريخ المثل أمام اللجنة قبل 15 يوما على الأقل عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل بالاستلام ، و يمكن له التمثيل بمدافع عنه ، كما يمكنه أن يقدم تبرير مقبول في حالة غيابه² ، و هذا ما أكدته أيضا المادة 169 من الأمر 06 / 03 السابق ذكره.

و إذا لم تقتنع اللجنة عند استجواب الموظف بالأجوبة التي قدمها أو أنها كانت غامضة و غير مفهومة أو أن العقوبة التأديبية غير مشروعة يمكن لها أن تطالب من الجهة الإدارية مصدرة القرار التأديبي أن تقدم توضيحات بخصوص ذلك أو تطلب حضور ممثل الإدارة من أجل تقديم تقرير مفصل عن ملاسبات القضية .

الفرع الثاني : الإجراءات البعدية أمام لجنة الطعن الخاصة

و هي الإجراءات التي تقدم عليها لجنة الطعن بعد استنفاد الإجراءات القبلية للطعن و هي لا تقل أهمية عن سابقتها فهي المرحلة الأخيرة التي تقبل عليها اللجنة قبل إصدار قرارها.

أولا - مداوات أعضاء لجنة للطعن:

على أثر الأجوبة التي قدمها الموظف حول الأسئلة المعروضة عليه ، و بعد الاستماع إلى ممثل الإدارة المعنية و الدراسة المعمقة و الدقيقة حول وقائع القضية و الأسانيد و التقارير المقدمة ، يجتمع أعضاء لجنة الطعن للمداولة في جلسة سرية و مغلقة ، و هذا طبقا للمادة 170 من الأمر 06 / 03 من أجل البت في القضية المطروحة³.

و تجدر الإشارة أنه لا تصح مداوات أعضاء لجنة الطعن ما لم يحضرها ثلاثة أرباع عدد أعضاءها على الأقل وإذا لم يبلغ هذا النصاب عند اجتماع لجنة الطعن ، و في هذه الحالة

1 - فاروق خلف ، الرسالة نفسها، ص 324 .

2- و هذا ما نصت عليه المادة 129 / 2 من المرسوم 85 / 59 على أنه " ...يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن ، إن اقتضى الأمر ، أي توضيح كتابي أو شفوي أو يستحضر شهودا ، كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه " .

و يتضح من خلال نص المادة أن المشرع أحاط بالموظف عدة حقوق يحمي من خلالها الموظف للمثل أمام لجنة الطعن و منها : تقديم توضيح ، استحضار شهود إن وجد بالإضافة إلى إمكانية الاستعانة بمحامي ، و هذه الحقوق نراها تساهم في فعالية الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة .

3 - المادة 170 من الأمر 06 / 03 ج . ج . ج . ج ، عدد 03 ، السابق الذكر .

يتولى الرئيس استدعاء أعضاء اللجنة من جديد في أجل ثمانية (08) أيام الموالية ، و بالتالي يصبح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها مقبولاً¹ .

ثانيا - إصدار لجنة الطعن لقرارها :

بعد ما يتم مداولة القرار التأديبي من قبل أعضاء اللجنة فيتوجب على هذه الأخيرة إصدار قرارها مكتوباً مسبباً في أجل أقصاه ثلاث (03) أشهر من تاريخ رفع الطعن أمامها إما بإلغاء أو تثبيت أو تعديل القرار التأديبي و هو ما أكدته النصوص القانونية بدليل المادة 25 من المرسوم 84 / 10 و لكن من خلال الأمر 03 / 06 تم تقليصها بـ 45 يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها ، و هذا طبقاً للمادة 165 / 2 من نفس الأمر .

و لكن في حالة سكوت اللجنة عن رد بعد انقضاء المدة المحددة لها قانوناً ، فيعتبر سكوتها رفضاً ضمناً حسب قانون الاجراءات المدنية والادارية.

إلا أنه في حالة اقتناع لجنة الطعن بالأسانيد و التقارير المقدمة بأن القرار التأديبي غير مشروع ، و غير مطابق للإجراءات المنصوص عليها قانوناً تقوم اللجنة في هذه الحالة بإلغاء القرار التأديبي الصادر ضد الموظف ، فضلاً عن ذلك تصدر اللجنة قرارها بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين ، و يتم رفع الجلسة في الساعة و التاريخ المحدد² ويتوجب على لجنة الطعن إخطار الموظف بالقرار الصادر في حقه و ذلك في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ القرار التأديبي³ ، و يحفظ في ملفه الإداري ، كما تلتزم اللجنة بتدوين محاضرها.

1 - المادة 19 / 2 من المرسوم 84 / 10 ج . ج . ج . ج ، عدد 03 ، السابق الذكر .
2 - فاروق خلف، الرسالة السابقة ، ص 325 .
3 - المادة 172 من الأمر 03 / 06 ، ج . ج . ج . ج ، عدد 46 ، السابق الذكر .

المبحث الثالث : آثار الطعن الإداري

يترتب على تقديم الطعن الإداري آثار مهمة و جوهرية ، و تختلف هذه الآثار باختلاف طبيعة الطعن الإداري في حد ذاته ما إذا كان الطعن ولائياً ، أو رئاسياً ، أو الطعن أمام لجنة الطعن الخاصة ، و عليه فإن الطعن الإداري يترتب آثار جد مهمة حيث نتناول في المطلب الأول (آثار الطعن الإداري بالنسبة للموظف والجهة المقدم إليها)، وفي المطلب الثاني (آثار التظلم الإداري بالنسبة للقرار المطعون فيه)، وفي المطلب الثالث (آثار الطعن الإداري بالنسبة للغير).

المطلب الأول : آثار الطعن الإداري بالنسبة للموظف و الجهة المقدم إليها

للطعن الإداري نتائج و آثار هامة بالنسبة للموظف و بالنسبة للجهة للمقدم إليها الطعن ، كونه السبب الرئيسي من أسباب انقطاع ميعاد دعوى الإلغاء وكذا وقف تنفيذ القرارات الإدارية المتعسفة ، كما يعمل على إعطاء فرصة للجهة الإدارية بحل مشاكلها بالطرق الودية و الداخلية ، كل هذا يترتب آثار و نتائج مباشرة و أخرى غير مباشرة بالنسبة للموظف من جهة و الجهة المقدم إليها من جهة أخرى ، حيث نتناول في الفرع الأول (آثار الطعن الإداري بالنسبة للموظف)، وفي الفرع الثاني (آثار الطعن بالنسبة للجهة المقدم إليها) .

الفرع الأول : آثار الطعن الإداري بالنسبة للموظف

إذا رفع الموظف تظلمه أمام ذات الجهة مصدرة القرار ، أو أمام الجهة الرئاسية و هذا بالنسبة لعقوبة الدرجة الأولى والثانية ، أما بالنسبة لعقوبة درجة ثالثة و الرابعة يقدم الموظف تظلمه أمام لجنة الطعن كما سبق و ذكرنا فإن تحقق التراجع و العدول من جانب الإدارة ، فهذا الأمر من شأنه أن يخفف على صاحب المصلحة عبء المنازعة القضائية خاصة من حيث الزمن المخصص لها لأن هناك عدد هائل من الدعاوى المسجلة على مستوى مختلف الأجهزة القضائية الإدارية¹ .

و يترتب الطعن الإداري بالنسبة للموظف آثار مباشرة و أخرى غير مباشرة .

أولاً - الآثار المباشرة للطعن الإداري بالنسبة للموظف:

للطعن الإداري آثار مباشرة بالنسبة للموظف المتمثلة فيما يلي :

1- رفض الموظف لمضمون القرار الإداري : يبدي الموظف اعتراضه الصريح على مضمون القرار الإداري المتظلم منه، و التعبير القاطع عن إرادته بمخاصمة الجهة الإدارية مصدرة القرار مباشرة أو من خلال الجهة الرئاسية لها لأن سكوت الموظف عند صدور القرار الإداري التأديبي رغم مساسه بحقوقه ، و إلحاق الضرر بمصالحه ، فيعد دليلاً على

1 - محمد حسين إحسان رشيد ، المذكرة السابقة، ص82، نقلاً عن عمار بوضياف ، الوسيط في قضاء الإلغاء - دراسة مقارنة - مدعمة بتطبيقات قضائية حديثة في كل من الجزائر - فرنسا - مصر ، ط1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن 2011 ص 121 .

قبوله و سرىانية بحقه ، لأنه بإمكانه التعبير عن رفضه من خلال رفض مضمون هذا القرار ، و الاعتراض على صدور¹ .

2- حصول المتظلم على حقوقه : يترتب على تقديم الطعن الإداري أيضا حصول الموظف على حقوقه و الحفاظ على مصالحه المشروعة و التي كفلها القانون ، لإزالة الأضرار الناجمة عن القرار التأديبي ، و الذي يعتبره الموظف محجف في حقه ، و لكن إذا اقتنعت الإدارة المتظلم إليها بمشروعية الأسباب التي استند عليها الموظف قد ينتهي النزاع القائم بين الموظف و الإدارة المعنية في مراحل الأولى ، بطريقة ودية دون الحاجة إلى مجابهة القضاء ، فضلا عن ربح الوقت و النفقات ، زيادة عن اختصاره في الإجراءات .

ثانيا- الآثار غير المباشرة للطعن الإداري بالنسبة للموظف:

عند تقديم الموظف لطقنه يؤدي بطريقة غير مباشرة على قيام الدليل لعلمه بالقرار الإداري ، لأنه لا يمكنه التظلم من القرار التأديبي لولا علمه به ، و لأنه قد أضر بمصلحته ، و في حالة عدم تبيان الموظف تاريخ علمه بالقرار الإداري محل التظلم فتاريخ تقديمه للتظلم هو تاريخ علمه بهذا القرار² .

الفرع الثاني : آثار الطعن الإداري بالنسبة للجهة المقدم إليها

لقد سبق و أشرنا أن المشرع الجزائري لم يحدد الجهة التي يطعن فيها الموظف بالنسبة لعقوبة الدرجة الأولى و الثانية و لكن بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08 / 09 نجده نص على أن يكون الطعن أمام نفس الجهة مصدرة القرار أي السلطة الإدارية ، و بالتالي يترتب عن هذه الأخيرة آثار مهمة ، أما بالنسبة لعقوبة الدرجة الثالثة و الرابعة يقدم الموظف طعنه أمام لجنة الطعن الخاصة و هذا ما أكدته المادة 175 من الأمر 06 / 03 ، و كذلك يترتب هذا الطعن آثار بالنسبة للجنة الطعن الخاصة ، و من خلال هذا الفرع سنتطرق أولا إلى آثار الطعن بالنسبة للإدارة و ثانيا آثار الطعن بالنسبة للجنة الطعن الخاصة .

أولا - آثار الطعن بالنسبة للإدارة:

مهما كان نوع الطعن الإداري فله آثار مهمة بالنسبة للإدارة مصدرة القرار المتظلم منه ، و من خلاله تستطيع الإدارة إعادة النظر في مشروعية قراراتها ، و اكتشاف أوجه الخلل أو القصور التي قد تتعرض لها عند إصدار القرارات التأديبية التي تنعكس سلبا على سير المرافق العامة للدولة ، كما أن حسم المنازعات إداريا يحافظ على أسرار الإدارة دون خروجها عن السلطة الإدارية ، بالإضافة إلى كون الطعن الإداري وسيلة غير مكلفة للموظف ، و لا يخضع لشروط شكلية معقدة على خلاف شروط إقامة دعوى الإلغاء ، و بالتالي تستطيع الإدارة إلغاء أو سحب أو تعديل القرار التأديبي بطريقة ودية و بسيطة ، مما يؤدي إلى بناء جسر الثقة بين الإدارة و الموظف ، و هذا ما يزيد من فعالية الطعن الإداري .

1- محمدحسين إحسان ارشيد ، المذكرة السابقة، ص ص 71-72 .

2 - المذكرة نفسها، ص 72 .

و للطعن الإداري بالنسبة للإدارة المتظلم إليها أثرين أولهما الأثر المباشر و ثانيهما الأثر غير مباشر¹.

1- الأثر المباشر للطعن الإداري بالنسبة للإدارة المتظلم إليها :

و يتجلى الأثر المباشر من خلال تحويل جهة الإدارة المتظلم إليها سلطة التصرف في الطعن المقدم إليها و هذا من خلال نقاط التالية :

أ- قبول الجهة الإدارية للتظلم المقدم إليها و البت فيه وفق الميعاد المحدد و قبل رفع دعوى الإلغاء إما بسحب القرار المتظلم منه أو إلغائه أو تعديله ، و لكن قد ترد الإدارة على التظلم و خلال ميعاد محدد حسب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية خلال أجل شهرين ، و لكن بعد أن يكون الموظف قد رفع دعوى الإلغاء و هنا يقع الإشكـال و كذلك بالنسبة أن ترد الإدارة و لكن بعد فوات الميعاد المقرر للرد .

ب- رفض جهة الإدارة للتظلم المقدم إليها ، أي أن ترفض جهة الإدارة التظلم المقدم إليها لعدم اقتناعها بمشروعية الأسباب و الاعتراضات الواردة في التظلم ، و لقد سبق و أشرنا أن المشرع من خلال قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حدد رفض الإدارة إما رفض صريح أو رفض ضمني².

2- الأثر الغير مباشر للطعن الإداري بالنسبة للإدارة المتظلم إليها

إن تحويل الجهة الإدارية بسلطة التصرف في الطعن الإداري يكشف لنا التوجهات و نية الإدارة عند البت فيه ، كما يتضح من خلال ذلك عما إذا كانت جادة في ذلك أم لا³ ، و باعتبار الإدارة طرف قوي لأنها تملك إمكانيات لا يملكها الموظف ، لهذا يقع على عاتقها رفع الضرر عن الموظف قدر الاستطاعة و وفقا للقانون ، تفاديا دعوى الإلغاء⁴ ، و عليه ينبغي للإدارة التمعن جيدا في الطعن المقدم إليها مع البحث جديا و موضوعيا و بدرجة عالية من الحياد ، كما لا يجب عليها رفضه إلا لسبب قانوني و منطقي و معقول⁵.

ثانيا - آثار الطعن الإداري بالنسبة للجنة الطعن الخاصة:

يعد الطعن الإداري أمام لجنة الطعن ضمانا من الضمانات التي حولها المشرع الجزائري للموظف المتضرر من العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة كعقوبة التسريح مثلا و نظرا لخطورة هذه العقوبة فقد صنفها المشرع الجزائري ضمن عقوبة الدرجة الرابعة و هذا على غرار عقوبة العزل التي تعتبر في مرتبة التسريح إلى أننا نجد المشرع الجزائري نص

1- محمدحسين إحسان ارشيد ، المذكرة السابقة، ص 73 .

2- المذكرة نفسها، ص 77 .

3- المذكرة نفسها، ص82، نقلا عن الحسيني محمد بن عبد الله بن محمد ، التظلم الإداري دراسة نظرية و تطبيقية مقارنة رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ، الأردن، 2001 ، ص 130.

4- محمد حسين إحسان إرشيد، المذكرة السابقة، ص83، نقلا عن الحسيني محمد بن عبد الله بن محمد ، التظلم الإداري دراسة نظرية و تطبيقية مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن، 2001 ، ص 130.

5- المذكرة نفسها، ص83، نقلا عن الحسيني محمد بن عبد الله بن محمد ، المذكرة نفسها، ص130.

عليها بموجب المادة 184 من الأمر 03 / 06 ، و لكن كيفية إجراءاتها و تطبيقاتها أحالها على التنظيم .

و يترتب على هذا الطعن أمام اللجنة آثار مهمة بالنسبة للموظف من خلال وقف تنفيذ العقوبة التأديبية إلى غاية الفصل النهائي في القرار ، أما بالنسبة للإدارة فهو منح فرصة أخرى لها بمراجعة قراراتها و تصحيح الأخطاء إن وجدت .

المطلب الثاني : آثار الطعن الإداري بالنسبة للقرار المتظلم منه

إن الطعن الإداري بالنسبة للقرار التأديبي المتظلم منه آثار هامة ، يختلف آثاره باختلاف الطعن المقدم ، حيث نجد أن آثار الطعن بالنسبة للقرار المتظلم منه فيما يخص الطعن الولائي أو الرئاسي تختلف عن آثار الطعن بالنسبة للجنة الطعن الخاصة حيث سنتناول في الفرع الأول (آثار الطعن الإداري المسبق بالنسبة للقرار الإداري) ، وفي الفرع الثاني (آثار الطعن أمام لجنة الطعن بالنسبة للقرار الإداري).

الفرع الأول : آثار الطعن الإداري المسبق بالنسبة للقرار الإداري

يترتب على الطعن الإداري المسبق (الولائي ، الرئاسي) آثار هامة على القرار الإداري محل التظلم كونه يساهم في تحريك الرقابة الإدارية على القرار التأديبي غير المشروع ، بالإضافة إلى عدم وقف تنفيذ القرار الإداري محل التظلم والإدارة وحدها هي التي تتفرد بهذه السلطة (أولا) ، كما أن رفع الطعن الإداري المسبق إلى جهة إدارية غير مختصة يؤدي إلى رفض هذا الإجراء (ثانيا) ، فضلا أن آثار الطعن الإداري المسبق تمتد أيضا إلى تحديد الجهة القضائية المختصة (ثالثا) ، و أخيرا تمتد آثاره إلى قطع ميعاد الطعن بالإلغاء (رابعا)¹

أولا - عدم وقف تنفيذ القرار الإداري محل التظلم:

تعتبر القرارات التأديبية قرارات إدارية نهائية ذات طابع تنفيذي ، و بالتالي فإن الطعن الإداري المسبق لا يوقف تنفيذ القرار الإداري محل الطعن ، لأن آثار وقف تنفيذ هي من صلاحيات السلطة الإدارية مصدرية القرار التأديبي² .

ويتضح مما سبق أن الطعن ليس له آثار يوقف بها تنفيذ القرار الإداري موضوع الطعن و لكن نجد المشرع الجزائري قد استثنى بعض القرارات الإدارية لأن هذه الأخيرة تمس بحفظ

1 - علي عيساني ، التظلم و الصلح في المنازعات الإدارية ، رسالة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر 2007 - 2008 ، ص 136 .

2 - عادل زياد ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام ، الرسالة السابقة ، ص 86 .

الإدارة المعنية ، و عليه ينقطع سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء ، و تمنح مدة جديدة لكل من الموظف و الإدارة لحل النزاع بينهما ، و يستمر هذا الخلاف إلى غاية فصل الجهة الإدارية المختصة في الطعن نهائياً¹ .

الفرع الثاني : آثار الطعن أمام لجنة الطعن بالنسبة للقرار الإداري

يترتب على الطعن الإداري المقدم أمام لجنة الطعن الخاصة آثار بالنسبة للموظف أو الإدارة مصدره القرار التأديبي على حد سواء ، سنوضحها من خلال النقاط التالية :

أولاً - تحريك الرقابة الإدارية :

يعد تقديم الطعن أمام لجنة الطعن الخاصة يساهم في تحريك الرقابة الإدارية ، و ذلك بواسطة لجان الطعن بحيث هذه الأخيرة تدرس القرار التأديبي الذي أصدرته الإدارة من خلال مدى مشروعية العقوبة التأديبية ، بعد ذلك تصدر لجنة الطعن قرارها النهائي الذي يمكن من خلاله الطعن أمام القضاء في حالة عدم اقتناع الموظف بالقرار .

ثانياً - الأثر الموقوف لطعن الإداري :

إن الطعن أمام لجنة الطعن المختصة يوقف تنفيذ القرار التأديبي و ذلك خلال أجل ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطعن أمامها² و هو ما أكدته المادة 25 من المرسوم 84 / 10 حيث يمكن للموظف اللجوء للطعن أمام اللجنة لتوقيف و تعليق العقوبة المسلطة عليه إلى غاية أن تفصل اللجنة الطعن في الطعن المقدم إليها خلال 45 يوماً و هذا حسب المادة 165 من الأمر 06 / 03 .

إننا نجد أن وقف تنفيذ القرار الإداري المتظلم منه إلى غاية البت الفاصل و النهائي في القرار الإداري من طرف اللجنة ، يعد أمراً أساسياً و ضرورياً لا بد من العمل به و تحقيقه لتأسيس فكرة العدالة و الإنصاف الإداري ، و هذا حفاظاً على مبدأ المساواة و الحق و الإنصاف التي تعد مصدراً من مصادر التشريع و ركناً داعمياً له³ .

ثالثاً- تحريك الرقابة القضائية :

إن تقديم الطعن أمام لجنة الطعن الخاصة دليل على أن الموظف له رغبة في مخاصمة القرار الإداري في حالة عدم اقتناع الموظف بالقرار الذي أصدرته اللجنة أو في حالة عدم استجابة اللجنة خلال الأجل الممنوح لها ، و بالتالي يعتبر اللجوء إلى القضاء ضماناً إجرائياً لا يمكن اللجوء إليها مباشرة ، دون مخاصمة القرار الإداري أمام هذه اللجنة .

المطلب الثالث : آثار الطعن الإداري بالنسبة للغير

1- محمد حسين إحسان إرشيد ، المذكرة السابقة ، ص ص 84 - 85 .
2- علي إبراهيم بن دراج ، المقال السابق ، ص 15 .
3- محمد حسين إحسان إرشيد ، المذكرة السابقة ، ص 91 .

إن الطعن من القرار الإداري يحمل في طياته آثارا و نتائج تنعكس على الغير ، و لو بشكل غير مباشر ، فبالرغم من أن آثار الطعن الإداري تكون بشكل أكبر على أطراف القرار الإداري سواء بالنسبة للموظف و الإدارة أو لجنة الطعن المتظلم إليها ، و أيضا الغير تنعكس عليه بعض الآثار الناتجة عن الطعن الإداري ، سواء أ كان من العاملين في تلك الجهة الإدارية ، أم من الأفراد المتعاملين مع الجهات الإدارية أم من الجهات العامة الأخرى ، و عليه فـإن قبول الطعن أو رفضه لا بد أن يحمل بالتبعية آثارا ايجابية أو سلبية بالنسبة للغير ، حيث سنتناول في الفرع الأول (آثار الطعن الإداري بالنسبة للعاملين في الإدارة) وفي الفرع الثاني (آثار الطعن الإداري بالنسبة للعاملين مع الإدارة).

الفرع الأول : آثار الطعن الإداري بالنسبة للعاملين في الإدارة

إن القرار الإداري محل الطعن يترتب آثار في مواجهة العاملين في الإدارة ، و ما يترتب عليه أيضا من انعكاسات عليهم و لكن هناك قاعدة لا بد من مراعاتها و هي عدم الإخلال أو المساس بالمراكز القانونية لذوي الشأن ، فإذا تظلم الموظف إلى جهة الإدارة و استجابت هذه الأخيرة إلى مطلبه سواء بتعديل أو سحب أو إلغاء القرار محل الطعن فإن تصحيح وضعية الموظف مرهون بعدم المساس بالحقوق القانونية المكتسبة للعاملين الآخرين ، إذ لا يجوز أن تهدر الحقوق .

و مثال ذلك أن تصدر الجهة الإدارية المعنية قرارا بترقية عدد من الموظفين ، و تتخطى عدد آخر لهم الحق في الترقية ، فعندما يقوم من تخطتهم بالطعن أمامها فهنا يتعين على الإدارة تعديل أو إلغاء القرار جزئيا فقط فيما يخص من تخطتهم ، و تصحيح الوضعية لهم فقط ، و هذا حفاظا على الحقوق المكتسبة للآخرين¹ .

الفرع الثاني : آثار الطعن الإداري بالنسبة للعاملين مع الإدارة

إن القاعدة العامة المسلم بها في فقه و القضاء ، هي أن القرارات متى صدرت سليمة و بدون عيب يشوبها أو قصور ، و ترتبت عليها حقوق شخصية أو مراكز قانونية خاصة ، فإن الإدارة لا تملك المساس بتلك الحقوق و المراكز القانونية الخاصة بقرارات لاحقة و لإعادة قراراتها الجديدة غير مشروعة يتعين إلغاؤها ، و بالتالي فإن القرار الصادر في الفصل في الطعن الإداري يجب أن لا يؤثر على هذه الحقوق المكتسبة أو المراكز القانونية الخاصة و لكن استقرار هذه المراكز لا يعني جمودها المطلق ، و لكن يمكن المساس بها و لكن في حدود القانون ، كما يجوز تغييرها بتنظيم جديد يسري عليه دون أن يكون له الحق في أن يعامل دائما بالتنظيم القديم ، و لكن إذا كان الموظف قد اكتسب في تطبيق التظلم القديم مركز قانونيا ذاتيا ، فإنه لا يجوز المساس به في التنظيم الجديد ، مع العلم أنه لا يجوز إلا بنص قانوني ينص صراحة على سريانه بأثر رجعي .

1- محمد حسين إحسان ارشيد ، المذكرة السابقة ، ص ص 92 - 93 .

و بناء على ما سبق ذكره ، فإننا نجد أن المراكز التنظيمية العامة التي تنشؤها القوانين و اللوائح و الأنظمة و القرارات هي مراكز وقتية ، و قابلة لتعديل و للتغيير لما يحتاجه الصالح العام¹ .

و الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري خول للموظف إمكانية التظلم من القرارات التأديبية ، كما ينتج عن هذا التظلم آثار بالنسبة للموظف ، و هذه الآثار قد تمتد أيضا للغير كما سبق و أشرنا بالنسبة للعاملين في الإدارة و العاملين مع الإدارة ، بالإضافة إلى الجهات العامة الأخرى التي لها نفس الآثار الطعن بالنسبة للموظف .

1- المذكرة نفسها، ص 95 .

خلاصة الفصل الأول

خول المشرع الجزائري الضمانة الإدارية للموظف حتى يحميه من تعسف السلطة الإدارية جراء قراراتها التأديبية الغير مشروعة ، و التي تعتبر الأسلوب الأمثل لحل المنازعات الإدارية بالطرق الودية تفاديا لخصومة قضائية،ولهذه الضمانة عدة طرق تنقسم حسب جسامه العقوبات التأديبية بحيث نجد الطعن الإداري المسبق (الطعن الولائي ، الطعن الرئاسي) بالنسبة للعقوبة التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية وحتى يلقي هذا الطعن القبول من الجهة الإدارية المختصة لابد من توفره على شروط شكلية وأخرى موضوعية، بالإضافة الى ضرورة اتباع إجراءات قانونية محددة خاصة ما يتعلق بمسألة الميعاد، كما أن هناك نوع آخر من الطعن ألا و هو " الطعن أمام لجنة الطعن الخاصة ، و هذا في حالة توقيع عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، و حتى لا يقع كل من الموظف و الإدارة في الخطأ عند القيام بالطعن فقد حدد له القانون شروط شكلية و أخرى موضوعية هذا من جهة و من جهة أخرى حدد لهما المشرع الجزائري إجراءات جوهرية محددة بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

و نظرا للأهمية هذه الضمانة الإدارية نجدها تنبثق عنها آثار مهمة بالنسبة للموظف هو استرجاع كافة حقوقه أما بالنسبة للإدارة هي تصحيح أخطائها من خلال تعديل أو إلغاء أو سحب القرار التأديبي أما من جانب الغير حماية حقوقهم و الحفاظ على مراكزهم القانونية.

و ما يمكن استخلاصه مما سبق :

أن المشرع الجزائري من خلال قانون الوظيفة العامة نجده لم ينص صراحة على الطعن الولائي و الرئاسي كونه لم يحدد الجهة التي يقدم إليها كل منهما كما لم يحدد أجل للطعن ، و هذا على خلاف قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الذي نص صراحة على الطعن الولائي مع تحديد آجال للطعن .

المشرع لم يشترط في الطعن الإداري المسبق شروط معينة على خلاف الفقه الذي قسمها و نظمها و لكن وفق إجراءات قانونية محددة .

إن الطعن أمام لجنة الطعن بالنسبة للموظف الذي سلطت عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة تعبر ضمانا للموظف إلا أن المشرع نص على جوازية الطعن أمامها مما ينقص من فاعليتها .

الفصل الثاني

الطعن القضائي

الفصل الثاني: الطعن القضائي

إن الطعن القضائي من الضمانات المكفولة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب التي تصدر قرارات تأديبية غير مشروعة في حقه، والذي استنفذ حقه في الطعن الإداري لكنه لم يتمكن من خلاله الحصول على حقوقه المتضررة أو المسلوقة، ونظراً لعدم فعالية الطعن الإداري في تحقيق الحماية القانونية له.

يلجأ الموظف إلى الطعن القضائي أو التظلم القضائي للمطالبة بحقوقه عن طريق اللجوء إلى القضاء برفعه دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة لإلغاء القرار التأديبي غير المشروع ومطالبته بتعويضه عن الضرر الذي لحق به.

ولتسليط الضوء على ذلك سنتناول في هذا الفصل الطعن القضائي من خلال ثلاث مباحث، حيث نتناول في المبحث الأول (دعوى إلغاء القرار التأديبي)، وفي المبحث الثاني نتناول (دعوى تعويض عن القرار التأديبي)، أما في المبحث الثالث فننتاول (أثار الطعن القضائي على القرار التأديبي).

المبحث الأول: دعوى إلغاء القرار التأديبي

دعوى الإلغاء هي الوسيلة التي يمكن للموظف من خلالها اللجوء إلى القضاء قصد الطعن في القرار التأديبي غير المشروع الصادر عن الجهة الإدارية المختصة بتسليط العقوبة على الموظف المرتكب لخطأ مهني والذي حدد بموجب قانون الوظيفة العامة.

حيث سنتناول في المطلب الأول (شروط قبول الطعن بالإلغاء)، وفي المطلب الثاني (أوجه الطعن بالإلغاء)، وفي المطلب الثالث (أحكام الطعن بالإلغاء).

المطلب الأول: شروط رفع الطعن بالإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء "دعوى قضائية إدارية موضوعية وعينية يرفعها ذو المصلحة والصفة أمام الجهات القضائية المختصة من أجل المطالبة بإلغاء القرار الإداري غير المشروع"¹.

لذلك ينبغي أن تكون الأعمال الصادرة عن الجهات الإدارية العمومية تشتمل على خصائص وأركان القرار الإداري حتى يقبل الطعن فيها بالإلغاء أمام القضاء الإداري².

ولكي يقبل الطعن بالإلغاء يشترط توفر شروط معينة حيث نتناول في الفرع الأول (شروط خاصة برفع الدعوى)، وفي الفرع الثاني (شروط متعلقة بالقرار التأديبي)، وفي الفرع الثالث (شروط الميعاد).

الفرع الأول: شروط خاصة برفع دعوى الإلغاء

حتى يقبل الطعن لابد أن يرفع من طرف الطاعن نفسه والذي لابد أن يشتمل على شروط³ وهو ما نصت عليه المادة 13 من القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية بنصه على أنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي مالم تكن له صفة أو مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".
أولا- الصفة:

يقصد بالصفة: "أن يكون الشخص الذي تم الاعتداء على حقه هو نفسه رافع الدعوى أي المدعي، أو الشخص الذي هو في مواجهة الحق أي المدعى عليه، ومنه تثبت الصفة للمعتدى عليه بمقاضاة المدعي للحق بمجرد إثبات المساس بحق المعتدى عليه"⁴.

فالصفة خاصة معترف بها لشخص الطبيعي والمعنوي، والتي تخوله سلطة التصرف أمام القضاء لدفاع عن حقوقه⁵.

1- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007، ص30.

2- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص127.

3- المرجع نفسه، ص144.

4- مسعود شيهوب، المرجع السابق، ص271-272.

5- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص39.

ونظرا لصعوبة الإجراءات القضائية خول المشرع الجزائري له إمكانية توكيل محامي من أجل تمثيله عند رفع الدعوى و يتحقق القاضي الإداري عند رفع الطلب إليه فيما إذا توفر في المدعي الصفة، وفي حالة ما إذا تخلف هذا الشرط يرفض القاضي الإداري الدعوى شكلا لغياب شرط ضروري في الدعوى¹.

ثانيا- المصلحة:

القانون لم يعرف المصلحة، أما الفقه فقد أعطى تعريفا واضحا، فقد عرفها على أنها: "الفائدة العملية المشروعة التي يراد تحقيقها بالجوء إلى القضاء"².

وحتى تقبل دعوى الإلغاء لابد أن تتوفر في المدعي رافع الدعوى مصلحة شخصية ومباشرة جراء القرار الإداري النهائي الصادر والذي تولد عنه آثار قانونية للطاعن ويوضحها في دعواه المرفوعة، حيث تعتبر المصلحة شرطا أساسيا لقبول الطعن المرفوع أمام القضاء الإداري، وبالتالي لا دعوى بدون مصلحة³. ومن أهم خصائص المصلحة أن تكون شخصية⁴ ومباشرة وقائمة وحالة، سواء أكانت مادية أو معنوية⁵. وينبغي أن تستمر وجود المصلحة إلى غاية الفصل النهائي في دعوى الإلغاء، وإذا ماتبين للقاضي الإداري غيابها يرفض الدعوى شكلا. كما يشترط في المصلحة أن تكون قائمة أو محتملة طيلة فترة رفع الدعوى، حيث يرى الدكتور سليمان الطماوي جواز الدفع بانعدام المصلحة في أية حالة تكون عليها الدعوى ولكنه يؤكد على أنه من الدفوع الموضوعية⁶.

ثالثا- الأهلية:

يجب على الموظف رافع دعوى إلغاء القرار التأديبي أن يكون له أهلية التقاضي⁷ والمحددة بموجب المادة 40 من القانون المدني إذ أنه طبقا لهذه المادة لا يكون أهلا لمباشرة حقوقه المدنية إلا من بلغ سن 19 سنة كاملة، ومتمتعابقواه العقلية ولم يحجر عليه، أما في حالة فقدان الأهلية يتولى وصيه أو وليه أو القيم إذا كان محجورا عليه مباشرة رفع دعوى الإلغاء⁸. ولكن بالرجوع إلى قانون الوظيفة العمومي من خلال مادته 78 نجد أنها تحدد سن الالتحاق بوظيفة عمومية لمن بلغ سن 18 سنة وهنا نجد تناقض بين القانونين مما قد يؤدي إلى حدوث إشكالات خاصة للموظف الذي يلتحق بسلك الوظيفة العامة في سن 18 سنة وتعرض لعقوبة تأديبية أثناء القيام

1- عادل زياد، تسريح الموظف العام وضماناته، الرسالة السابقة، ص 258 257.

2- مسعود شيهوب، المرجع السابق، ص 264.

3- عادل زياد، تسريح الموظف العام وضماناته، الرسالة السابقة، ص 259.

4- يمكن أن تكون المصلحة جماعية، الأمر الذي يترتب عنه تقديم عريضة جماعية.

5- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 148.

6- حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، ط2، دار الخلدونية، الجزائر، 2012، ص 150.

7- يقصد بالأهلية صلاحية الموظف للقيام بجميع الإجراءات القانونية على النحو الذي يتطلبه القانون سواء أكانت باسمه ولمصلحته أو لمصلحة الآخرين.

8- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 489.

بمهامه مما يدفعه إلى رفع دعوى إلغاء ولكنه يجد نفسه أمام عائق بلوغ سن الرشد القانوني¹.

ويعتبر شرط الأهلية شرطا لصحة إجراءات دعوى الإلغاء وليست شرطا لقبولها، فإذا ما باشر برفع دعوى الإلغاء من ليس له أهلية القيام بذلك تكون دعواه مقبولة ولكن إجراءاتها تكون باطلة، السير فيها من يقوم مقامه². وعليه يمكن إلا أن يستأنف القول أن شرط الأهلية من النظام العام يثيرها القاضي من تلقاء نفسه وفي أي مرحلة من مراحل النزاع.

الفرع الثاني: شروط خاصة بالقرار التأديبي

يعد هذا الشرط لازما لقبول دعوى الإلغاء فلا تقبل الدعوى إلا إذا كانت منصبة على قرار تأديبي نهائي صادر عن سلطة إدارية وأن يكون له أثر منتج³.

حيث يمكن للموظف الطعن في القرارات التأديبية الصادرة بشأنه بغض النظر عن جسامتها أو بساطة العقوبة الموقعة عليه إذ أن القرار المطعون فيه يترتب عليه رفع الجزاء الموقع عليه وإزالة آثاره⁴.

كما أن لأعمال المادية التي تقوم بها الإدارة في إطار القيام بعمل تشريعي أو قانوني، فهي لا تقبل الطعن بالإلغاء باعتبارها غير منتجة لأثر ما، ومنه فلا تعتبر من قبيل القرارات الإدارية التأديبية⁵.

مما تقدم يمكن القول أن القرار الإداري التأديبي لا يقبل الطعن فيه بالإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة ما لم يكن قرار إداري نهائي صادر عن سلطة إدارية ومنتجا لأثره.

الفرع الثالث: شرط الميعاد

يعتبر شرط الميعاد شرط أساسي في رفع دعوى الإلغاء القرار التأديبي من طرف الموظف العام لذا لا بد من معرفة الموظف رافع الدعوى حساب أجل اللجوء إلى رفع الطعن وحالات امتداد الميعاد.

أولا- حساب ميعاد الطعن:

لحساب ميعاد الطعن لا بد من التمييز بين حالتين، حالة اللجوء إلى الطعن الإداري قبل اللجوء إلى الطعن القضائي، وحالة اللجوء إلى الطعن القضائي مباشرة، ففي حالة لجوء الموظف إلى الطعن الإداري والذي يعتبر مسألة جوازية، إذ يمكن للموظف أن يرفع طعنا إداريا بالنسبة لعقوبتي الدرجة الأولى والثانية أمام السلطة التأديبية المصدرة للقرار التأديبي قبل اللجوء إلى القضاء، فبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية من خلال مادته

1- عادل زياد، تسريح الموظف العام وضمائنه، الرسالة السابقة، ص 260.

2- حسين طاهري، المرجع السابق، ص 149.

3- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 36.

4- حسين طاهري، المرجع السابق، ص 153.

5- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 74.

830 نستنتج أنه في حالة لجوء الطاعن إلى رفع طعن إداري قبل اللجوء إلى القضاء ويبدأ حساب مدة الطعن أمام السلطة المصدرة للقرار التأديبي في أجل أربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار أو نشره، ففي حالة رد الإدارة لطعن المرفوع إليها فإن ذلك يؤدي إلى إنهاء النزاع بطريقة ودية، أما في حالة عدم ردها بعد فوات أجل شهرين فإن ذلك يعتبر رفض ضمني، يخول للموظف بعد مهلة شهرين من تاريخ انقضاء مدة سكوت الإدارة إلى رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء المختص.

أما فيما يخص الطعن الإداري بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فإنه يمكن للموظف اللجوء إلى رفع طعن إداري ضد قرارات السلطة التأديبية أمام لجنة الطعن، وذلك خلال أجل شهر من تاريخ تبليغ قرار العقوبة والتي تلتزم اللجنة بالرد كتابة للموظف المعني خلال أجل 45 يوم من تاريخ تبليغها بالقرار إما بتعديل العقوبة أو تأييدها أو إلغائها، ففي حالة إلغاء العقوبة يتم إعادة إدماج الموظف في منصب وظيفته أما في حالة تأييد أو تعديل العقوبة فإن للموظف إمكانية اللجوء إلى القضاء خلال أجل أربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار العقوبة من طرف لجنة الطعن.

أما في حالة ما إذا تم اللجوء مباشرة إلى القضاء فإن ميعاد الطعن القضائي يبدأ حسابه من تاريخ إعلان القرار التأديبي للموظف المعني إذا كان قرارا فرديا أو من تاريخ نشره إذا كان جماعيا¹. ولكي تقبل دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء لا بد أن ترفع في المدة المحددة له قانونا وهي مدة أربعة أشهر تسري من تاريخ تبليغ الفردي وهي نفس المدة المحددة لرفع الدعوى سواء أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة².

ثانيا- امتداد الطعن القضائي:

يترتب على وجود حالات وقف الميعاد توقيف مدة سريان الأجل إلى حين زوال حالات الوقف فتستكمل ما تبقى من المدة القانونية فقط³. ويقصد بوقف ميعاد الطعن بالإلغاء أن تظهر عند بدأ سريانه أو أثنائه قوة قاهرة لها طابع الاستمرار، تؤدي إلى وقف سريان الميعاد، فإذا ظهرت القوة القاهرة أثناء بدء سريان الميعاد لا يبدأ في سريانه إلى غاية انتهائها، أما إذا ظهرت القوة القاهرة خلال سريان الميعاد فإنها توقف سريانه إلى حين زوال القوة القاهرة وإتمام الحساب من تاريخ انقضاء المدة⁴، كما يتوقف ميعاد الطعن بالإلغاء في حالة الطعن أمام جهة قضائية غير مختصة، وفي حالة

1- عادل زياد، تسريح الموظف العام وضمائنه، الرسالة السابقة، ص 265.

2- حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون اداري وادارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-2012، ص 117.

3- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 15.

4- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 290.

طلب المساعدة القضائية، أو في حالة وفاة المدعي أو تغيير أهليته، أو بسبب القوة القاهرة والحادث المفاجئ¹.

المطلب الثاني: أوجه الطعن بالإلغاء

إن رقابة القاضي الإداري لمشروعية القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة الإدارية تعتبر آخر ضمانة يلجأ إليها الموظف قصد الطعن في القرار الصادر ضده عن طريق رفع دعوى إلغاء أو ما يصطلح عليه بدعوى تجاوز السلطة قصد إلغاء القرار غير المشروع².

إذ يقوم القاضي الإداري بدراسة القرار التأديبي إذا كان مشوباً بعيب من عيوب المشروعية الداخلية أو عيوب المشروعية الخارجية حيث سنتناول في الفرع الأول (الأوجه الخارجية لطعن بالإلغاء)، وفي الفرع الثاني (الأوجه الداخلية لطعن بالإلغاء).

الفرع الأول: الأوجه الخارجية للطعن بالإلغاء

تتمثل الأوجه الخارجية لطعن بالإلغاء على القرار التأديبي في عيب الاختصاص والشكل والإجراءات وهي عيوب تمس الجانب الشكلي للقرار التأديبي والتي تمكن القاضي من خلالها إلغاء القرار غير المشروع، والتي سنتناولها على النحو التالي:

أولاً- عيب عدم الاختصاص:

يقصد بعدم الاختصاص عدم القدرة على مباشرة الأعمال والتصرفات الإدارية لضرورة صدورها من سلطة أو هيئة مختصة³.

إذ ينبغي على الموظف العام عند إصداره للقرارات الإدارية أن يصدرها وفقاً لما نص عليه القانون، ووفق اللوائح الإدارية الداخلية للإدارة، ولا يمكن له إصدار قرارات خارج المجال الوظيفي المخصص له، وألا تتجاوز الاختصاصات الممنوحة له مما يعرض هاتاه القرارات لعيب عدم الاختصاص⁴.

وعيب عدم الاختصاص من النظام العام يثيره القاضي من تلقاء نفسه، وفي أي مرحلة من مراحل النزاع حتى ولو لم يثيره الخصوم، غير أن القاضي غير ملزم بالتقيد بما طلبه منه الخصوم ولا يمكن له التدخل لإلغاء قرار أو

1- المادة 832 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.

2- إبراهيم يامة، "رقابة قاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري"، في: مجلة الحقيقة، العدد 39، كلية الحقوق، جامعة ادرار، الجزائر 2016، ص 11.

3- حسين طاهري، المرجع السابق، ص 162.

4- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المذكرة السابقة، ص 91.

جزء منه أصدرته سلطة غير مختصة فعمله يتوقف على دراسة عيب عدم الاختصاص فقط¹.

وقد تصدر الأعمال والتصرفات الإدارية خارج نطاق الاختصاص فتكون بين الجسامة والبساطة، وهو ما يعرف بعيب عدم الاختصاص الجسيم وعيب عدم الاختصاص البسيط:

01- عيب عدم الاختصاص البسيط:

يكون عدم الاختصاص بسيطاً في حالة تجاوز السلطة في نطاق الوظيفة الإدارية أي في الحالات التي تتعدى فيها جهة إدارية على اختصاص جهة إدارية أخرى²، دون أن تصل هذه المخالفة إلى درجة اغتصاب السلطة، ويعتبر هذا العيب أقل خطورة وحدة من عيب عدم الاختصاص الجسيم، والذي يتمثل في اعتداء سلطة إدارية على اختصاص سلطة إدارية أخرى³، ويشمل:

أ- عدم الاختصاص الموضوعي:

يكون عدم الاختصاص موضوعياً إذا صدر القرار من شخص أو هيئة لا تملك الاختصاص بإصداره⁴، حيث تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة لها إذا اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية، وهو ما نصت عليه أحكام المرسوم 59/85 السابق الذكر، إلا أن لأمر 03/06 جاء مخالفاً لذلك إذ تختص السلطة التأديبية وحدها بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، في حين أن توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة تختص به السلطة التأديبية بعد أخذ الرأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي وإلا عد معيب بعدم الاختصاص الموضوعي⁵.

ب- عدم الاختصاص الزماني:

يتحقق هذا العيب في حالة ما إذا قام موظف بإصدار قرار تأديبي ليس له الحق بإصداره كأن يصدر القرار من موظف لم يتقلد المنصب بعد أو أنه انتهت ولاية القيام بعمله⁶.

إذ تمتد سلطة القاضي الإداري إلى النطاق الزماني للقرار التأديبي، إذ يتوجب على السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية ضرورة احترام الأجل المحددة لها لتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف المذنب، وفي حالة عدم متابعتها خلال المدة المحددة تتقادم الدعوى التأديبية ضد الموظف،

1- محمد الأحسن، الرسالة السابقة، ص 250.

2- حسين طاهري، المرجع السابق، ص 164.

3- حياة عمرواي، المذكرة السابقة، ص 118-119.

4- حسين طاهري، المرجع السابق، ص 163.

5- مفيدة قياية، المذكرة السابقة، ص 173.

6- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 26.

ويصبح القرار معيب بعيب عدم الاختصاص الزماني إذا ما قامت بمتابعة الموظف¹

ج- عدم الاختصاص المكاني:

يتوجب أن يصدر القرار التأديبي ضمن النطاق الجغرافي الذي يعمل فيه الموظف، وفي حالة ما إذا صدر القرار خارج النطاق الجغرافي ليتجاوز الحدود الجغرافية لاختصاصه أعتبر قراره قابلاً للإلغاء²، كما تأثر الوضعية الإدارية للموظف عليه ففي حالة ما إذا تم توقيع عقوبة على الموظف من طرف السلطة التي انتدب إليها الموظف، وتم احتساب ارتكبه خطأ مهني من طرف السلطة التي لم يقع فيها الخطأ يعتبر عدم الاختصاص الموضوعي³.

02- عدم الاختصاص الجسيم:

ويتحقق هذا العيب في حالة الاغتصاب الصارخ لركن الاختصاص، وهو ما يعتبر اغتصاباً للسلطة، وذلك في حالة ما إذا أصدر الموظف قراراً لا يملك سلطة تقديرية في إصداره، أو في حالة اغتصاب السلطة التشريعية لاختصاص السلطة التنفيذية، ومنه يعتبر هذا القرار منعماً أي كأنه لم يصدر⁴.

وقد صدر قرار عن الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى للقضاء بتاريخ 15/6/1985 يقضي بإبطال القرار الإداري الصادر عن النائب مدير التربية لولاية الجزائر المتضمن معاقبة المدعية بالتوبيخ مع تسجيل تلك العقوبة في ملفها بسبب عدم طاعتها للرئيس مع العنف، على أساس أن القرار المطعون فيه صادر عن سلطة إدارية غير مختصة⁵، من خلال هذا القرار نجد أن المجلس الأعلى للقضاء أعتبر أن إصدار قرار متضمن عقوبة التوبيخ للموظفة من سلطة إدارية غير مختصة خروج عن مقتضيات الاختصاص، وقد أعتبر المجلس هذا القرار غير صحيح بالرغم ارتكابه الخطأ إلا أنه في نظرها اعتداء صارخ لركن الاختصاص، وهنا نجد أن القرار جاء تطبيقاً لنص القانون.

ثانياً- عيب الشكل والإجراءات:

1-مليقة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، مدرسة الدكتوراه في القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر، 2012، ص34.

2- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المذكرة السابقة، ص94.

3-مليقة مخلوفي، المذكرة السابقة، ص36.

4- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص24.

4-قرار مشار إليه لدى يامة إبراهيم، "رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف"، المقال السابق، ص13.

يقصد بهذا العيب عدم التزام السلطة الإدارية بالقواعد الشكالية¹ والإجرائية² التي تطالبها القانون لإصدار القرار التأديبي على الموظف العام، وفي حالة مخالفتها يترتب عليها بطلانه³.

والتطبيقات القضائية في هذا الخصوص تعتبر منعدمة، وذلك لأن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية تحترم الإجراءات اللازمة لمشروعية القرار التأديبي من الناحية الخارجية عند توقيعه على الموظف المذنب، ولكن غالباً ما يثير القاضي الإداري الجزائي عيب الشكل، حيث يدخل ضمن عيب مخالفة القانون بمفهومه الواسع، مع العلم أن هذه العبارة واسعة وقد تشمل جميع عيوب القرار التأديبي⁴.

وتعتبر آراء اللجان المتساوية الأعضاء آراء غير ملزمة فهي مجرد آراء استشارية، ولا تدخل ضمن تعريف القرار التأديبي الإداري، والمقرر الذي يتخذ لاحقاً بناء على هذا الرأي هو وحده الذي يكون قابلاً للطعن بالبطلان، ومن ثم فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن، والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفاً للقانون، ومتى كان الأمر كذلك استوجب عدم قبول الطعن شكلاً⁵.

الفرع الثاني: الأوجه الداخلية لطعن بالإلغاء

بعد أن يبسط القاضي الإداري رقابته على أوجه المشروعية الخارجية للقرار التأديبي يقوم ببسط رقابته على أوجه المشروعية الداخلية، والمتمثلة في عيب مخالفة القانون، عيب السبب وعيب الانحراف بالسلطة والتي نتناولها كما يلي:

أولاً- عيب مخالفة القانون:

يتمثل عيب مخالفة القانون في ترتيب القرار الإداري للآثار غير المشروعة سواء بتعديل أو إلغاء أو إنشاء مركز قانوني عام أو خاص داخل الدولة⁶، حيث يتعلق عيب مخالفة القانون بمحل القرار وسببه فمحل القرار يجب أن يكون موافقاً للقانون⁷.

ومن التطبيقات القضائية ما جاء في قرار مجلس الدولة لسنة 2013 في قضية بين وزير المالية و(ق 1) إذ قضى بإلغاء القرار الصادر عن وزير المالية القاضي بنقل موظف من مكان منصبه لكونه مشوب بعيب انعدام التسبيب، وعيب مخالفة القانون، ويتعين إرجاع الموظف إلى منصب وظيفته ورفض

1- الشكل هو الإطار أو القالب الذي يظهر فيه القرار الإداري.

2- الإجراءات هي الخطوات والمراحل التي تمر بها القرار الإداري منذ بداية تحضيره إلى غاية ظهوره في قالبه النهائي.

3- حسين طاهري، المرجع السابق، ص 166.

4- مليكة مخلوفي، المذكرة السابقة، ص 37.

5- قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا رقم (87137) الصادر بتاريخ 1993/1/3، قضية (ق أ) ضد (الم.ع.ج)، المجلة القضائية، العدد 03 لسنة 1993 ص 222، المشار إليه لدى قياية مفيدة، الرسالة السابقة، ص 178.

6- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 171.

7- حسين طاهري، المرجع السابق، ص 173.

التعويض لكونه غير مؤسس¹، وعليه يظهر لنا بأن رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي رقابة فعالة من خلال بسط رقابته على عيب مخالفة القانون فالمادة 158 من الأمر 03/06 توجب تسبيب قرار النقل وأن يكون وفقا للقانون مع ضرورة استشارة اللجنة متساوية الأعضاء.

ثانيا- عيب السبب:

ينبغي على القاضي الإداري عند فحصه للقرار المطعون فيه أن يتفحص ركن السبب².

للتأكد من صحة الوقائع المادية والقانونية التي بني عليها القرار³، فالأصل هو أن القانون يلزم الإدارة بتسبيب قراراتها الإدارية إلا أنه يلزمها بتسبيب قراراتها التأديبية الصادرة ضد الموظف العام وذلك حفاظا على حقوقه وضمائنه المكفولة له قانونا⁴.

وبالرجوع إلى الأمر 03/06 نجد أن المشرع الجزائري نص على وجوب تسبيب القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام، كما هو الشأن بالنسبة للجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، والذي يبدي رأيه بعد إخطاره من السلطة التي لها صلاحية التعيين والذي يتعين أن يكون معللا.

إذ أن سبب توقيع العقوبة التأديبية على الموظف هو ارتكابه لمخالفات أثناء القيام بمهام وظيفته، والسبب في إصدار هذه العقوبة هو قمع الموظف على إخلاله بواجبات وظيفته⁵.

ومنه فعيب السبب هو عدم مشروعية القرار التأديبي في تسببيه، وذلك باعتبار أن الواقعة التي يقوم عليها القرار غير صحيحة أو غير موجودة أصلا، ومن أشكال عيوب السبب التي تشكل وجها للإلغاء:

1- انعدام الوجود المادي للوقائع:

يفحص القاضي الإداري القرار التأديبي المطعون فيه للتأكد من مدى وجود الحالة الواقعية في القرار، فإذا ما تأكد القاضي الإداري مثلا من أن الموظف المفصول لم يرتكب فعليا خطأ مهني أثناء قيامه بمهام وظيفته، أو أن العقوبة المسالطة عليه غير مشروعة، فإنه يلغي قرار الفصل لعدم مشروعية السبب نظرا لانعدامه⁶.

2- الخطأ في التكييف القانوني للوقائع:

1-قرر مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم 080713 المؤرخ في 11/4/2013، قضية (ق ا) ضد وزير المالية، مجلة مجلس الدولة، العدد 12، الجزائر، 2013 صص 159-160-161.

2-السبب هو الحالة القانونية أو الواقعية السابقة على القرار والدافعة إلى تدخل الإدارة لاتخاذها أي الحالة القانونية أو الظروف المادية المبررة لإصدار القرار الإداري.

3-محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 161.

4-حسين طاهري، المرجع السابق، ص 169.

5-عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المذكرة السابقة، ص 99.

6-محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 353.

يقصد بالتكليف إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية بحيث يمكن أن يحمل القرار المتخذ عليها باعتبارها دافعا مشروعاً لاتخاذها¹، بعد فحص القاضي الإداري لمدى صحة وجود أو عدم وجود الحالة القانونية للقرار التأديبي يتعدى ذلك إلى فحص صحة التكليف القانوني للوقائع، ومثال ذلك أن يكيف الخطأ المهني على أنه خطأ من الدرجة الثالثة بينما هو من الدرجة الثانية، فالقاضي هنا يراقب الجهة الإدارية المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية، ويتأكد من مدى صحة التكليف القانوني للوقائع وصحة تبريرها أو العكس².

3- رقابة الملائمة:

الأصل أن القاضي الإداري عند فحصه لعيب السبب في القرار التأديبي لا يمتد للبحث في مدى صحة تناسب الخطأ مع العقوبة التأديبية، وإنما يكتفي بالبحث عن مدى صحة الوقائع المادية وصحة التكليف القانوني لهذه الوقائع تاركاً السلطة التقديرية للإدارة في تحقيق التناسب بين العقوبة والخطأ³.

إلا أنه واستثناء يمكن له البحث في مدى تناسب الخطأ مع العقوبة التأديبية، وذلك عندما يمس القرار بحقوق الموظف العام، حيث لا يكتفي القاضي الإداري من التأكد من صحة الوجود المادي للوقائع، وصحة تكليفها القانوني، وإنما يفرض رقابته أيضاً على مدى ملائمة الوقائع⁴.

حيث يقوم القاضي بدراسة مدى خطورة الخطأ المهني المرتكب مع درجة العقوبة التأديبية المسطرة على الموظف العام من طرف السلطة التأديبية، ومدى تناسبهما، والتي ينبغي أن لا تكون متشددة لدرجة المبالغة، ولا متساهلة لدرجة التفريط وذلك راجع لكون العقوبات التأديبية تؤثر على المسار المهني للموظف⁵.

ثالثاً- عيب الانحراف بالسلطة:

القرار الإداري يكون مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها إذا خالف الهدف الذي نص عليه القانون، أو الهدف المخصص للمصلحة العامة⁶.

ويحق للموظف الطعن بتجاوز السلطة ضد القرارات الفردية، والتنظيمية التي تمس بالمصلحة العامة للموظفين، في حين يفرض القاضي الإداري رقابته على السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف المذنب إذا ما شاب القرار تشديد من طرفها مما يعرض القرار التأديبي الصادر

1- حياة عمراوي، المذكرة السابقة، ص 130.
2- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المذكرة السابقة، ص 99-100.
3- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 354.
4- المرجع نفسه، ص 354.
5- إبراهيم يامة، المقال السابق، ص 18.
6- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 180.

للإلغاء، ويكون القرار التأديبي معيباً بعبء إساءة استخدام السلطة في حالتين هما:

1- عدم الانتجاع إلى تحقيق المصلحة العامة:

أي أن تقوم الجهة الإدارية بإصدار قرار إداري لا يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، والتي كان لابد عليها إصداره تحقيقاً للمصلحة العامة،¹ فكل قرار إداري لا يكون الهدف منه تحقيق المصلحة العامة يكون مشوباً بعبء الانحراف بالسلطة.

2- إصدار قرار قصد تحقيق المصلحة العامة إلا أن هذه المصلحة تتجاوز ما نص عليه القانون:

إن الهدف المرجو من إصدار القرار الإداري هو تحقيق المصلحة العامة، ويكون وفقاً لما ينص عليه القانون، فالموظف عند إصداره للقرار التأديبي يهدف من خلاله إلى تحقيق المصلحة العامة، إلا أن هذا القرار صدر معيباً وذلك لأنه قام بتحقيق هدف لا يدخل في اختصاصه لأنه لم ينط به تحقيقه².

ونظراً لصعوبة الإثبات في المادة الإدارية وخاصة بالنسبة للموظف بإقامة دليل براءته، فقد منح المشرع للقاضي الإداري دوراً إيجابياً في تسيير الخصومة نظراً لعدم التوازن بين طرفي الخصومة وذلك بنصه على وسائل التحقيق بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية من خلال مواده 858 إلى 862 وهي الخبرة، سماع الشهود، سماع أعوان الإدارة أو طلب حضورهم لتقديم الإيضاحات، المعاينة والانتقال إلى الأماكن، مضاهاة الخطوط، كما نص أيضاً على إجراء تسجيل صوتي، أو بصري، أو سمعي بصري لكل العمليات أو جزء منها وهو ما أشارت إليه المواد من 863 إلى 864.

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري، نجد قرار مجلس الدولة رقم 010502 بتاريخ 20/1/2004 الذي ألغيت بمقتضاه عقوبة سلطت على موظفة بسبب رفضها تسليم مفاتيح الشقة التي تشغلها في إطار وظيفتها وبصفة قانونية كونها تعسفية غير شرعية، على اعتبار أن رفض تسليم مفاتيح الشقة يعد خطأ مهنياً يستوجب عقوبة الموظف الراض الامتثال له³.

المطلب الثالث: أحكام الطعن بالإلغاء

يخضع الطعن بالإلغاء أمام القضاء الإداري للعديد من الأحكام والقواعد التي ينبغي تنظيمها وذلك باعتبار أن الطعن في القرار التأديبي يرتب العديد من الآثار الهامة وعليه سنتناول في الفرع الأول (القضاء المختص بالطعن بالإلغاء)، وفي الفرع الثاني (إجراءات الطعن بالإلغاء).

1- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، المذكرة السابقة، ص 103.

2- حياة عمراوي، المذكرة السابقة، ص 132-133.

3- قرار مشار إليه لدى إبراهيم يامة، المقال السابق، ص 18.

الفرع الأول: القضاء المختص بالطعن بالإلغاء

إن تحديد الاختصاص القضائي للطعن في إلغاء العقوبة التأديبية أمر مهم للغاية نظراً لما يشكله القرار من أهمية للموظف العام والإدارة، إذ تسري على القرارات التأديبية أحكام الطعن بالإلغاء، وقد تم توزيع الاختصاص بين هئتين قضائيتين هما مجلس الدولة والمحاكم الإدارية والتي تم تنظيمهما بموجب القانون 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية¹ والقانون 01/98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله².

أولاً- المحكمة الإدارية:

في ظل نظام الأحادية القضائية كانت الغرف الإدارية بالمجالس القضائية هي صاحبة الاختصاص الأصلي في النظر للطعن في القرارات التأديبية، وقد تم استحداث محاكم إدارية في ظل نظام الثنائية القضائية وأصبحت هي صاحبة الاختصاص الأصلي في النظر، والفصل في المنازعات الإدارية الواقعة على المستوى الإقليمي سواء تعلق الأمر بدعوى الإلغاء أو التعويض³.

01- الاختصاص النوعي:

تختص المحاكم الإدارية بالنظر والفصل في الطعون المتعلقة بالقرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة اللامركزية، إذ تنص المادة الأولى من القانون العضوي 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية على أنه: "تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية".

من خلال هذه المادة يتبين أن المحاكم الإدارية تختص نوعياً للنظر في المنازعات الإدارية أياً كان موضوعها وأطرافها، وذلك يفهم من خلال عبارة كجهات قضائية للقانون العام، ومنه فالمنازعات القرارات التأديبية هي من الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية.

كما جاءت المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لتؤكد على اختصاص المحاكم الإدارية في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها، إذ تفصل فيها بحكم قابل للاستئناف⁴.

ومن خلال هذه المادة نلاحظ أن المشرع الجزائري ذكر عبارة "المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية" ولم يذكر المؤسسات ذات الطابع المهني والعلمي والثقافي والتكنولوجي من اختصاص المحاكم الإدارية للنظر في الطعن في قراراتها، مما يسمح للقاضي الإداري الاجتهاد في مدى

1- القانون العضوي 02/98، المؤرخ في 30/5/1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر ج ج ، عدد 37، الصادرة بتاريخ 1998/6/1.

2- القانون 01/98، المؤرخ في 31/5/1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر ج ج ، عدد 37، الصادر بتاريخ 1998/6/1.

3- مصطفى بواوي، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، المقال السابق، ص 13.

4- محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية، المرجع السابق، ص 41.

اختصاص المحاكم الإدارية للنظر في هذه المنازعات، لاسيما وأن الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية من النظام العام يثيره القاضي من تلقاء نفسه، وفي أي مرحلة من مراحل النزاع¹.

بالإضافة إلى اختصاص المحاكم الإدارية بالفصل في قرارات السلطة المحلية تختص أيضا بالدعوى المنصوص عليها بموجب المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بالقول تختص كذلك بالفصل في: أ-دعوى إلغاء القرار الإداري ودعوى التفسيرية ودعوى فحص المشروعية القرار الصادر عن:

- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية.
- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

ب-دعوى القضاء الكامل:

ج-القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة:

مما سبق نستنتج أن الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن بالإلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة اللامركزية هي المحاكم الإدارية فهي تتمتع بالاختصاص العام والولاية العامة في المادة الإدارية، إلا ما استثناه القانون صراحة إلى جهات أخرى.

02-الاختصاص الإقليمي:

حددت المادة 803 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية بموجب المادتين 37 و38، حيث يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وإن لم يكن له موطن معروف فيؤول الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حالة اختيار موطن يؤول الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها موطن المختار ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وفي حالة تعدد المدعى عليهم يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاص موطن أحدهم.

بالإضافة إلى اختصاص المحاكم الإدارية بمادة المنازعات المتعلقة بالموظفين من أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة الإدارية دائرة اختصاص مكان التعيين، وذلك بموجب المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانيا- مجلس الدولة:

يختص مجلس الدولة بالنظر والفصل في الطعون بإلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة المركزية، وذلك ما أكدته المادة 09 من قانون العضوي

1- عادل زياد، تسريح الموظف العام وضمائنه، الرسالة السابقة، ص 287.

01/98 المتعلق باختصاص مجلس الدولة التي نصت على أنه: "يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في:

-الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية.

-الدعاوى الخاصة بتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة."

ومنه نستنتج أن الطعن بالإلغاء ضد القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة المركزية والمتمثلة في رئاسة الجمهورية، رئاسة الحكومة ومختلف الوزارات والهيئات والإدارات التابعة للإدارة المركزية، وكذا المؤسسات والهيئات العمومية والمنظمات المهنية من اختصاص مجلس الدولة فقط، إذ يعتبر مجلس الدولة هنا كمحكمة أول وآخر درجة.

كما يختص مجلس الدولة كجهة استئناف بالنظر في الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية، وهو ما تنص عليه المادة 10 من القانون العضوي 01/98 إذ أن مجلس الدولة يختص باستئناف أحكام المحاكم الإدارية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

وبموجب التعديل الذي أحدثه المشرع من خلال تعديل للمادة 09 من القانون العضوي 01/98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه بموجب القانون العضوي 13/11 بنصه من خلال المادة 10 منه على أنه: "يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية، ويختص أيضا كجهة استئناف في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة".

يتضح أن مجلس الدولة يختص بالبحث في المنازعات الإدارية بحكم ابتدائي نهائي صادر عن السلطة المركزية بالإضافة إلى اختصاصه بالفصل باستئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية، أما كقاضي نقض فإن مجلس الدولة يختص بالنظر للفصل في الطعون المقدمة ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية¹.

وهو ما أقرته المادة 11 من تعديل القانون العضوي 13/11 بنصها على أنه: "يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية، ويختص أيضا بالنظر في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة".

ومنه فمجلس الدولة بعد أن كان يختص بالفصل في الطعون عن طريق الاستئناف أو الإلغاء أصبح يختص أيضا بالفصل بالنقض من خلال التعديل الذي أدخله القانون العضوي 13/11 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

1- مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، الرسالة السابقة، ص 347.

إلا أن الواقع العملي يثبت أن مجلس الدولة لا يقبل الطعن بالنقض في القرارات الإدارية وإنما يقبل الطعن بالإلغاء فقط وهذا ما يثير تناقضا بين النصوص القانونية والواقع العملي¹.

الفرع الثاني: إجراءات الطعن بالإلغاء

تودع عريضة افتتاح دعوى الإلغاء بأمانة ضبط الجهة القضائية المختصة، على أن تكون العريضة مستوفية للبيانات الإجرائية والشكلية التي يتطلبها القانون متضمنة الجهة القضائية المختصة برفع الدعوى أمامها سواء المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة، ذكر أسماء وألقاب الخصوم وموطنهم، الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي أو ممثله القانوني أو الاتفاق يذكر الطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى، مع إشارة إلى الوثائق الداعمة للدعوى.²

ترفع العريضة بأمانة المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة من طرف محامي وجوبيا وألا ترفض الدعوى³، إلا أنه استثناء تعفى الدولة والبلدية والولاية والأشخاص المعنوية العامة من إلزامية التمثيل بمحامي⁴.

وللمدعي تصحيح العريضة التي لا تثير أي وجه من خلال إيداع مذكرة إضافية خلال أجل رفع دعوى الإلغاء على أن تودع العريضة التصحيحية بملف القضية مع نسخة إضافية منها⁵.

يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء القرار التأديبي أو تفسيره أو تقدير مشروعيته، القرار الإداري الذي تم الطعن فيه، ما لم يوجد مانع يبرر ذلك، إلا أنه إذا ثبت أن المانع يعود إلى امتناع الإدارة عن تمكين الموظف من القرار الإداري المطعون فيه، يأمرها القاضي بتقديمه في أول جلسة⁶.

بمجرد قيد عريضة افتتاح دعوى بأمانة الضبط، يتم التبليغ الرسمي لعريضة افتتاح عن طريق محضر قضائي، على أن يتم تبليغ المذكرات ومذكرات الرد مع الوثائق المرفقة بها إلى الخصوم عن طريق أمانة الضبط تحت إشراف القاضي المقرر⁷.

ويجوز لرئيس تشكيلة الحكم حسب ظروف القضية فور تسجيل العريضة تحديد التاريخ الذي يختتم فيه التحقيق، على أن يعلم به الخصوم عن طريق أمانة الضبط، كما نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية من خلال المادة 838 على أنه: "لا توقف الدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية تنفيذ القرار الإداري المتنازع فيه ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، غير أنه يمكن للمحكمة الإدارية أن تحكم بناءً على طلب الطرف المعني بوقف

1- عادل زياد، تسريح الموظف العام وضمائنه، الرسالة السابقة، ص 289.

2- المادة 15 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.

3- المادة 826 ق. ا. م. ا، السابق الذكر.

4- المادة 827 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.

5- المادة 817 و818 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.

6- المادة 819 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.

7- المادة 828 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.

القرار الإداري وذلك بموجب أمر مسبب عن طريق دعوى مستقلة موازية للموضوع".

إن وقف تنفيذ القرار التأديبي الصادر عن الإدارة المتضمن الجزاء التأديبي لا يمكن أن يتحقق ما لم يقدم الموظف المعني طلباً لوقف تنفيذ القرار التأديبي الصادر في دعوى مستقلة عن دعوى الموضوع ويعتبر ذلك كقيّد للموظف لذا نرجو من المشرع إعادة النظر في هذا الإجراء.

يحدد رئيس تشكيلة الحكم جدول كل جلسة أمام المحكمة الإدارية ويبلغ إلى محافظ الدولة¹ كما يجوز لرئيس تشكيلة الحكم أو رئيس المحكمة الإدارية، أن يقرر في أي وقت وفي حالة الضرورة جدولة أية قضية للجلسة للفصل فيها بإحدى تشكيلاتها².

يتم إخطار الخصوم بتاريخ الجلسة الذي ينادى فيه على القضية، على أن يتم الإخطار من طرف أمانة الضبط خلال أجل 10 أيام على الأقل قبل تاريخ الجلسة، ويجوز لرئيس تشكيلة الحكم تقليص هذا الأجل بأمر منه في حالة الاستعجال إلى يومين³.

1- المادة 874 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.
2- المادة 875 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.
3- المادة 876 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.

المبحث الثاني: دعوى التعويض عن القرار التأديبي

نظرا لإمكانية تعسف السلطة السُّلْمِيَّة في إصدار قرارات تأديبية في حق الموظف المرتكب لخطأ وظيفي أثناء القيام بالمهام المفروضة عليه، وبعد استنفاد لجوئه للطعن الإداري أمام هذه السلطة يمكنه حينها اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي الذي مسه بضرر مادي برفع دعوى تعويض عن ذلك من أجل الحصول على التعويضات المستحقة.

ومن أجل التطرق إلى جوانب هذه الجزئية سنتناول في المطلب الأول (شروط طلب التعويض عن القرار التأديبي)، وفي المطلب الثاني سنتناول (أوجه عدم مشروعية القرار التأديبي) وفي المطلب الثالث (قواعد مسؤولية التعويض عن القرار التأديبي).

المطلب الأول: شروط طلب التعويض عن القرار التأديبي

دعوى التعويض عن القرار التأديبي هي دعوى شخصية تهدف إلى حماية المراكز القانونية والشخصية للموظف¹.

ولدعوى التعويض خصائص مميزة إذ تعتبر دعوى شخصية عينية من دعاوى القضاء الكامل وهي من أكثر الدعاوى تطبيقا وذلك لأن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة تهدف إلى حماية الموظف من تعسفها²، ومن أجل صحة رفع دعوى التعويض لابد على الموظف الالتزام بشروط معينة حيث سنتناول في الفرع الأول (شروط عامة)، وفي الفرع الثاني (شروط خاصة).

الفرع الأول: شروط عامة

لابد من توفر شروط شكلية معينة حتى تقبل عريضة دعوى التعويض أمام القضاء الإداري والتي نتناولها كما يلي:

أولاً- شرط الصفة والمصلحة:

لقبول دعوى التعويض عن القرار التأديبي يشترط القانون أن يكون للموظف المعني مصلحة في ذلك، باعتبار أن الفائدة والمنفعة المحققة من جراء ذلك هي التي تساعد في اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به إزاء اعتداء الإدارة على حقوقه أثناء ممارستها لسلطاتها التأديبية، والتي أدت إلى الإضرار بمركزه القانوني، ويتحقق شرط المصلحة في التقاضي إذا وجد مركز قانوني ثابت وذاتي وحق مكتسب للموظف في ظل نظام قانوني قائم³.

1- صباح حماتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2014/2013، ص 139.

2- مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، الرسالة السابقة، ص 380.

3- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 626.

أما بالنسبة للصفة فهي ترفع من صاحب المركز القانوني الذاتي والشخصي للموظف نفسه أو وكيله القانوني أو وصيه أو نائبه أو القيم عليه.¹

ثانيا- عريضة دعوى التعويض:

تتم المطالبة القضائية في دعوى تعويض من طرف الموظف المتضرر من القرار التأديبي الصادر ضده عن طريق عريضة افتتاح دعوى التعويض، ولقبول عريضة افتتاح دعوى التعويض يشترط أن تحتوي العريضة على البيانات المنصوص عليها (تم التطرق لها سابقا في المبحث الأول من هذا الفصل).

ثالثا- شرط الميعاد:

بما أن القرار التأديبي هو عمل قانوني صادر عن الإدارة من أجل إحداث مركز قانوني أو تعديله أو إلغائه فإن أجل رفع دعوى تعويض أمام المحكمة الإدارية هو أربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي إذا كان قرارا فرديا، أو من تاريخ النشر إذا كان قرارا جماعيا.²

ولا تقبل دعوى التعويض ما لم ترفع خلال المدة المحددة بأربعة أشهر من طرف الموظف المتضرر من القرار التأديبي وهي نفس المدة المقررة لرفع دعوى الإلغاء، إلا أنه يمكن أن ترفع دون رفع دعوى الإلغاء مادام الحق المعتدى عليه لا زال قائما.³

الفرع الثاني: شروط خاصة

تتمثل الشروط الخاصة بدعوى التعويض عن القرار التأديبي في ضرورة ذكر مبلغ التعويض في الطلب القضائي وتحديد القضاء المختص بذلك كما يلي:

أولا- شرط ذكر مبلغ التعويض المستحق:

على الموظف المتضرر من القرار التأديبي أن يقدر قيمة التعويض المستحق، فعدم ذكره ينجر عنه رفض القاضي الإداري على أساسه الدعوى، وقد أشارت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا بأن قضت على أنه: "حيث أنه وقبل تعويض الضرر يشترط تقديره ويشمل هذا التقدير تحديد مجال الضرر وكذلك تقييمه المالي"⁴.

فالقاضي الإداري يتمتع بحرية واسعة في تقدير الضرر القابل لتعويض إلا أن إرادة المشرع وإرادة أطراف الدعوى تستطيع الحد من هذه السلطة، فلا يمكن للقاضي منح تعويض يفوق مبلغ التعويض المقدر بموجب نص قانوني

1- المرجع نفسه، ص 627.

2- المادة 928 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الذكر.

3- حنان خديري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، 2013/2014، ص 156.

4- رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، د. م. ج، الجزائر، 1995، ص 137.

في بعض القضايا، كما يحد طلب طرفي الخصومة في تحديد مبلغ التعويض فلا يمكن للقاضي الحكم بأكثر مما طلبه الخصوم.¹
ثانياً: الاختصاص القضائي لدعوى التعويض:

يؤول الاختصاص القضائي لدعوى التعويض إلى المحاكم الإدارية، حيث طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص المادة 801 فقرة 2 على أنه: "تختص المحاكم الإدارية كذلك: بالفصل في دعاوى القضاء الكامل". في حين ينعقد الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية لنظر والفصل في دعوى تعويض عن القرار التأديبي غير المشروع الصادر ضد الموظف العام أي بالمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تعيينه.² وكما لا ننسى بأن الاختصاص النوعي والإقليمي للمحاكم الإدارية من النظام العام يثيره القاضي من تلقاء نفسه حتى وإن لم يثرها الخصوم.³
ثالثاً: إجراءات رفع دعوى التعويض:

تقيد عريضة افتتاح دعوى تعويض بأمانة ضبط المحكمة الإدارية المختصة وبعد القيام بإجراءات التبليغ الرسمي للعريضة عن طريق محضر قضائي تتعقد الخصومة القضائية ويحدد رئيس المحكمة الإدارية التشكيلة التي يؤول إليها الفصل في الدعوى،⁴ ويمكن لرئيس تشكيلة الحكم محاولة إجراء الصلح بين الموظف العام والسلطة الإدارية في أي مرحلة من مراحل النزاع وإذا حصل الصلح يحرر رئيس التشكيلة محضراً يبين فيه ما تم الاتفاق عليه، أما في حالة عدم حصول الصلح تتحرك بعد ذلك بقية إجراءات التحضير لدعوى التعويض عن القرار التأديبي للفصل فيها ويغلق ملف التسوية الودية.⁵

المطلب الثاني: أوجه عدم المشروعية الموجبة للحكم بالتعويض

إن أساس قيام مسؤولية الإدارة هو عدم مشروعية القرارات الإدارية التأديبية، إذ أن القرار الإداري إذا كان خالياً من أي عيب من عيوب المشروعية التي تقوم على إغائه أو إبطاله فإنه لا مجال للقول بقيام مسؤولية الإدارة بغض النظر عن جسامه الضرر الذي لحق بالموظف جراء تنفيذ هذا القرار المعيب.⁶

1- حنان خديري، المذكرة السابقة، ص 156/ 157.

2- المادة 803 من ق.ا.م.ا، السابق الذكر.

3- المادة 807 من ق.ا.م.ا، السابق الذكر.

4- المادة 874 من ق.ا.م.ا، السابق الذكر.

5- المادة 873 من ق.ا.م.ا، السابق الذكر.

6- نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2010، ص 23. متاحة على الموقع: <http://scholarworks.uaeu.ac.ae>، تاريخ الاطلاع 2020/5/6، على الساعة 21:15.

وسنبين الأوجه التي توجب الحكم بالتعويض حيث سنتناول في الفرع الأول (أوجه عدم المشروعية الشكلية)، وفي الفرع الثاني (أوجه عدم المشروعية الموضوعية).

الفرع الأول: أوجه عدم المشروعية الشكلية

حتى تقر السلطة التأديبية بتعويض الموظف عن القرار التأديبي لا بد أن يرتب القرار التأديبي المعيب في شكله ثبوت عيبه وإلغائه من طرف القاضي الإداري، وأن يكون العيب الذي شاب القرار على درجة كبيرة من الجسامة منذ صدور القرار إلى غاية إلغائه، وللقاضي سلطة تقديرية واسعة في معرفة ذلك حسب ملاسبات كل قضية¹.

وركن الشكل يمثل وجهاً من أوجه عدم المشروعية التي ترتب إلغاء القرار التأديبي غير المشروع لكنه لا يكون أساساً للحكم بالتعويض، إلا إذا كان هذا العيب يمس مضمونه وجوهه والذي كان من الممكن أن يصدر بشكل مخالف لو لم يمس هذا العيب².

فعبء عدم الاختصاص أو عيب الشكل الذي يشوب القرار التأديبي والذي يكون أساساً للحكم بالإلغاء لا يصلح حتماً للحكم بالتعويض، ولكن ذلك ليس على إطلاقه إذ يرد عليه استثناء وذلك في حالة ما إذا صدر القرار مراعيًا لقواعد الاختصاص والشكليات التي تطلبها القانون، ومدى درجة الخطأ الجسيم الذي شاب القرار مما ترتب ضرر للطاعن فالقاعدة العامة تنص على أنه لا يجوز الحكم بالتعويض بمجرد مخالفة الإجراءات الشكلية والقانونية التي لا ترتب ضرراً للطاعن³.

وعليه فإن العيوب الشكلية الثانوية ليست أساساً للحكم بالتعويض في حين أن العيوب الأساسية والجوهرية التي تؤثر في مضمون القرار التأديبي هي التي تكون أساساً للحكم بالتعويض.

الفرع الثاني: أوجه عدم المشروعية الموضوعية

بخلاف أوجه عدم المشروعية الشكلية لإلغاء القرار التأديبي التي لا تكون أساساً للحكم بالتعويض إلا إذا كانت جسيمة، فإن الأوجه الموضوعية لإلغاء القرار التأديبي توجب المسؤولية الإدارية للإدارة بغض النظر عن جسامة الضرر⁴.

1- حنان خديري، المذكرة السابقة، ص174.

2- حنان خديري، المذكرة نفسها، ص175، نقلاً عن عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى التعويض الإداري في الفقه والقضاء مجلس الدولة، المصدر القومي للإصدارات القانونية، دار النشر، ط 1، مصر، 2010، ص193.

3- نداء محمد أمين أبو الهوى، المذكرة السابقة، ص29، نقلاً عن علي شنطاوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها العامة، ط1، دار وائل لنشر، عمان، 2008، ص212.

4- شمسة مفتاح أحمد الناصري، مسؤولية الإدارة في التعويض عن القرارات الإدارية، أطروحة ماجستير، كلية القانون جامعة الإمارات العربية المتحدة 2018، ص42، نقلاً عن عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى التعويض الإداري في الفقه والقضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص194. متاحة على الموقع: <https://scholaeworks.uaeu.ac.ae>، تاريخ الاطلاع 2020/6/26، على الساعة 10:00.

كما أن عيب مخالفة القانون يكون في شكل مخالفة غير مباشرة للقاعدة القانونية، أي أن يكون خطأ يسيرا مغتفرا، ذلك عندما تكون الإدارة أمام تفسير نص قانوني غامض يحتمل التفسير والتأويل فتعطي المعنى غير المقصود منه قانونا، وقد يكون في شكل مخالفة مباشرة للقاعدة القانونية وذلك بالتكسر لأحكامها فيكون الخطأ جسيما وتنشأ هذه الحالة عندما يكون خطأ الإدارة في تفسير النص القانوني لا مبرر له لوضوح النص، ومثال ذلك مخالفة الإدارة حجية الشيء المقضي به، وتفسير القاعدة القانونية تفسيرا رتب ضررا للغير، فإنه يصلح للحكم بالتعويض، وعليه فإنه يجب على طالب التعويض إثبات عيب الانحراف بالسلطة بإقامة الدليل بوجود هذا العيب في القرار التأديبي حتى يكون مستحقا للتعويض عن الضرر الذي لحقه جراء القرار المعيب¹.

ومنه فإن عيوب المشروعية الموضوعية التي تشوب القرار التأديبي بسبب مخالفة القانون أو بسبب الانحراف باستعمال السلطة هي التي تكون دائما أساس التعويض.

المطلب الثالث: قواعد مسؤولية التعويض عن القرار التأديبي

يقصد بقواعد مسؤولية التعويض عن القرارات التأديبية مجموعة الأنظمة القانونية المطبقة من أجل قيام المسؤولية الإدارية الموجبة لتعويض حيث سنتناول في الفرع الأول (أركان قيام مسؤولية التعويض عن القرار التأديبي)، وفي الفرع الثاني (أثر مسؤولية التعويض عن القرار التأديبي).

الفرع الأول: أركان قيام مسؤولية التعويض عن القرار التأديبي

تقوم مسؤولية الإدارة لتعويض عن القرارات التأديبية غير المشروعة على أركان ثلاثة والمتمثل في ركن الخطأ الواقع من طرف سلطة التأديب والمتمثل في عدم مشروعية وملائمة القرار التأديبي بالإضافة إلى ركن الضرر الذي يصيب الموظف جراء إصدار هذا القرار والعلاقة بين الخطأ والضرر والتي سنتطرق لها فيما يلي:

أولا- ركن الخطأ:

إذا ما سبب القرار التأديبي الذي أصدرته السلطة التأديبية ضررا للموظف بسبب وقوع عيب في أحد أركان القرار التأديبي، فإن أصدرت الإدارة مثلا قرارا بفصل موظف وترتب عليه ضررا له فإن ذلك يمكن الموظف زيادة عن حقه في الطعن بإلغاء القرار التأديبي، إمكانيته طلب التعويض أيضا أما إذا انتفى هذا العيب فلا يمكن مسائلة السلطة التأديبية على ما ترتب من أضرار بسبب القرار الصادر²، والقضاء الإداري يوجب المسؤولية الإدارية

1- حنان خديري، المذكرة السابقة، ص176، نقلا عن عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى التعويض الإداري في الفقه والقضاء الإداري، المرجع السابق، ص196.

2- حنان خديري، المذكرة السابقة، ص158.

للدولة على أساس الخطأ الشخصي أو المرفقي وليس على أساس أعمال أعوانها.¹

والخطأ المرفقي هو الذي ينسب إلى المرفق بذاته، أما الخطأ المرتكب من طرف الموظف فهو خطأ شخصي.²

وعليه لا تقوم المسؤولية الإدارية عن الأخطاء الواقعة بسبب القرار التأديبي غير المشروع الصادر من طرفها ما لم يرتب هذا الخطأ ضرراً للموظف.

ثانياً- ركن الضرر:

يعتبر الضرر أساس قيام المسؤولية الإدارية، وقد اتفق الفقه على أنه لا مسؤولية بدون ضرر والقضاء يرفض كل دعوى تعويض لم يثبت فيها ضرر، وحتى يقوم الضرر لابد له من شروط:

1- أن يكون محققاً:

وقد عرفه القضاء بالضرر الحالي، والضرر المقبل واستثنى الضرر المحتمل.³

2- أن يصيب قراراً مشروعاً:

يفترض في الضرر أن يمس المركز الوظيفي للموظف الذي يحميه القانون،⁴ وقد كان القضاء يشترط المساس بحق مشروع ثم غير من موقفه وأصبح يبحث إذا ما كان الضرر يمس مصلحة مشروعاً.⁵

3- أن يكون الضرر مباشراً:

يشترط للمطالبة بالتعويض أن يكون الضرر مرتبطاً برابطة مباشرة مع نشاط الإدارة.

4- أن يكون الضرر شخصي:

أي أن يصيب الضرر شخصاً معيناً أو أشخاص معينين بذواتهم ولا يمتد إلى غيرهم.

5- أن يكون الضرر قابلاً لتقدير النقدي:

يستوجب في الضرر الذي أصاب الموظف العام إمكانية تقديره نقداً ويسهل ذلك في الأضرار المادية أكثر من المعنوية ولضرر نوعين وهو الضرر الذي يخل بمصلحة المتضرر المادية ويشترط فيه أن يكون محققاً، أما

1- حسين طاهري ، المرجع السابق، ص188.

2- المرجع نفسه، ص 191.

3- رشيدخلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص110.

4- صباح حمايتي، المذكرة السابقة، ص146.

5- رشيدخلوفي ، قانون المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص114.

الضرر المعنوي فهو الضرر الذي يمس مصلحة غير مالية للموظف العام وإنما يمس السمعة والاعتبار¹.

ثالثاً-العلاقة السببية

حتى تقوم المسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية لابد من رابطة تربط الضرر بالخطأ وهو ما يعرف بالعلاقة السببية فلا تقوم المسؤولية الإدارية إذا ما انقطعت هذه الرابطة سواء بسبب حادث مفاجئ أو خطأ الغير أو حتى خطأ الموظف نفسه، فإن الإدارة مسؤولة عن تعويض الضرر أما إذا ما ساهمت الإدارة بجزء من الضرر فهي ملزمة بجزء من التعويض².

فالإدارة لا تسأل عن التعويض على القرار التأديبي غير المشروع إذا انتفت الرابطة السببية بين الخطأ والضرر، إذ تنقطع هذه الرابطة في حالة وجود سبب أجنبي والمتمثلة فيما يلي:

1- القوة القاهرة: تنتفي العلاقة السببية بين الخطأ والضرر في حالة حصول القوة القاهرة التي لا يمكن دفعها أو توقعها، وبالتالي لا يمكن نسبة الخطأ الواقع إلى الإدارة³.

2- خطأ المضرور: إذا ثبت أن الضرر الواقع مرده خطأ الموظف نفسه فإن العلاقة سببية تنتفي وتنتفي معها المسؤولية الإدارية للإدارة فهو وحده المسؤول عن الضرر الذي أصابه، أما في حالة ما إذا كان الخطأ مشتركاً فإن الإدارة تتحمل جزء من المسؤولية الإدارية بالتعويض وذلك بحسب ما يقدره القاضي الإداري.

3- خطأ الغير: إذا ثبت أن الضرر الذي لحق بالموظف مرده شخص أجنبي فإن الإدارة تعفى من المسؤولية الإدارية، أما في حالة ما إذا أشترك خطأ الإدارة مع السبب الأجنبي فإن الإدارة هنا ملزمة بجزء من التعويض بقدر الضرر الذي أحدثته⁴.

الفرع الثاني: أثر مسؤولية التعويض عن القرار التأديبي

إذا ما توفرت أركان المسؤولية الإدارية فإنه يمكن للموظف الحصول على مبلغ التعويض المستحق، ولذا يجب تحديد طبيعة التعويض ومقداره والتي نوضحها كما يلي:

أولاً- طبيعة التعويض:

الأصل في التعويض أن يكون نقدياً إلا أنه يمكن أن يكون عينياً كأن يأمر القاضي الإداري بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه أو يأمر بأداء أمر معين متصل بالعمل غير المشروع⁵.

1-حسين طاهري ، المرجع السابق، ص204.

2- صباح حمايتي، المذكرة السابقة، ص147، نقلاً عن ماجد راغب الطو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص526.

3-نداء محمد أمين أبو الهوى، المذكرة السابقة، ص116.

4-نداء محمد أمين أبو الهوى، المذكرة السابقة، ص117.

5-عادل زياد ، تسريح الموظف العام وضمائنه، الرسالة السابقة، ص326.

إن القضاء الإداري يأخذ بالتعويض النقدي لأن التعويض العيني يمكن أن يؤدي إلى إزالة أعمال إدارية تقتضي تحقيق المصلحة العامة، ومنه فلا وجود لمسؤولية إدارية نظرا لاستقلال الإدارة في القيام بعملها بالإضافة إلى عدم إمكانية القاضي توجيه أوامر للإدارة¹.

ثانيا- تقدير التعويض:

يمكن للمضروور تقدير مبلغ التعويض المستحق أثناء رفع دعوى التعويض وقبل الفصل في دعوى الموضوع من طرف القاضي الإداري².

ويجب عند تقدير مبلغ التعويض أن يراعي القاضي الإداري قاعدة تعويض المضروور عما فاتته من كسب وما لحقه من خسارة، وعليه فالموظف الاستفادة من التعويض بقدر الضرر الذي لحقه من جراء الجزاء الصادر ضده³، وبعد تقدير المبلغ المستحق للتعويض يمكن للموظف اللجوء إلى خزينة الولاية مصحوبا بحكم الإدانة والوثائق اللازمة قصد الحصول على مبلغ التعويض كاملا غير منقوص منه، ولا يمكن لأمين خزينة الولاية التحجج بعدم وجود المبلغ المستحق أو القيام بإجراءات التحقيق تفاديا لمنح المبلغ المستحق للموظف⁴.

ومن التطبيقات القضائية بخصوص دعوى التعويض نجد قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 2002/10/15 بخصوص قضية وزارة الشؤون الخارجية ضد (ت خ) التي قضى فيها مجلس الدولة برفض الطلب المدعية بالتعويض عن التسريح التعسفي لكونه غير مؤسس أمام انعدام قرار العزل، وكل ما في ذلك إحالة المستأنفة على التقاعد بعد توفر السن و الأقدمية في العمل⁵.

وعليه فبالرجوع إلى قانون الوظيفة العمومي نجد أن الإحالة على التقاعد يعتبر انتهاء للخدمة لبلوغها سن التقاعد المحدد ب60 سنة وليس عقوبة تأديبية، ومنه فقرار القاضي الإداري يعتبر قرار سليم لانعدام القرار.

1-حسين طاهري، المرجع السابق، ص207.

2-رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص137.

3-مصطفى بوادي، "الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب"، المقال السابق، ص198.

4-المادة 7 من القانون رقم 02/21، المؤرخ في 1991/1/8، المتضمن القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، ج ر، العدد2، الصادر بتاريخ 1991/1/9.

5-قرار مجلس الدولة، الغرفة 2، رقم006005 المؤرخ في 2002/10/15، قضية(ت خ) ضد وزارة الشؤون الخارجية، مجلة مجلس الدولة العدد2، الجزائر ص148

المبحث الثالث: آثار الطعن القضائي

في وسع أي موظف إذا صدر في حقه قرار تأديبي الطعن فيه متى توافرت الأسباب المجدية فيه وفي حالة ما إذا تم صدور حكم الإلغاء من طرف القضاء يترتب عنه جملة من الآثار التي تلزم الإدارة بتنفيذ فحواها تنفيذًا كاملاً، حيث سنتناول في المطلب الأول (التزام الإدارة بتنفيذ الحكم القضائي)، وفي المطلب الثاني (آليات تنفيذ أحكام الطعن القضائي)، وفي المطلب الثالث سنتناول (شطب العقوبة التأديبية والعفو عنها).

المطلب الأول: التزام الإدارة بتنفيذ الحكم القضائي

ينتج عن صدور دعوى إلغاء من تاريخ صدور القرار التأديبي آثار، تلتزم الإدارة بها كإعادة الموظف إلى منصبه الوظيفي الذي كان يشغله وفي حالة عدم وجود المنصب يتم تسوية وضعيته بإيجاد منصب مماثل له، كما يلزم ذلك الإدارة تعويض الموظف عن الأجرور التي خصمت منه بسبب هذا القرار¹.

إن دور قاضي الإلغاء يتوقف على إلغاء القرار التأديبي في حالة ما إذا تم تيقنه بأنه غير مشروع في حين تلتزم الإدارة بتنفيذ منطوق الحكم غير مخالفة للحدود التي رسمها الحكم، ولا يجوز تجاوز تلك الحدود أو التعرض لأمر لم يتناولها الحكم². حيث سنتناول في الفرع الأول (إعادة الموظف إلى منصب وظيفته)، وفي الفرع الثاني (تسوية وضعية الموظف المهنية).

الفرع الأول: إعادة الموظف إلى منصب وظيفته

يستوجب على الجهة الإدارية إعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار الملغى، إذ يترتب على ذلك إزالة جميع الآثار القانونية والمادية بأثر رجعي³، فبالرجوع إلى الأمر 03/06 نجده يلزم الإدارة بإعادة إدماج الموظف الموقوف إذا تم تسليط عليه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو لم تبث اللجنة متساوية الأعضاء في الأجل المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزاء جراء الخصم من راتبه⁴، فللموظف المفصول من وظيفته بسبب غير مشروع الحق في إعادة إدماجه في منصب وظيفته.

فإبعاد الموظف من منصب عمله مثلاً يحتم إعادته إليه أي إعادة إدماجه مجدداً في منصب عمله وعند الاقتضاء تعيينه في منصب مماثل أو معادل للذي كان يشغله قبل إزاحته منه، وفي حالة ما إذا تم تنزيله من رتبته أو في

1- سعيد مقدم، المرجع السابق 418.

2- إسماعيل بوقرة، "آثار حكم الإلغاء وإشكالات تنفيذه"، في: مجلة الأحياء، المركز الجامعي، العدد 14، خنشلة، الجزائر، 2014، ص 554.

3- فواز لجلط، "تنفيذ أحكام الجهات القضائية الإدارية بين مصداقية السلطة القضائية وامتناع الإدارة عن التنفيذ"، في: المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإدارية المجلد 53، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2016/6/15، ص 207.

4- المادة 173 من الأمر 03/06، سابق الذكر.

الدرجات أو إحالته على التقاعد الإجباري أو تسريحه يقتضي محو آثار هذه العقوبة بتمكينه من استرجاع حقوقه الأصلية ومراجعة مسار حياته المهنية السابقة للعقوبة إضافة إلى تعويضه عن الضرر الذي لحق به¹، مع أن الإدارة ملزمة بإعادة الموظف إلى الوظيفة التي كان يشغلها حتى ولو تم تعيين موظف آخر في مكانه، فإذا كانت تلك الوظيفة الوحيدة يتم إرجاع الموظف المفصول إلى وظيفته لشرعية منصبه وذلك لأن أثر حكم الإلغاء هو الكشف عن عدم شرعية القرار الصادر لإنشاء حق جديد إذ يمتد بأثر رجعي للماضي معدما القرار²، ففي حالة إلغاء الوظيفة الموجودة لا يمكن للموظف الرجوع إلى المنصب الذي كان يشغله، غير أنه لا يمكن للإدارة إزالة بعض الآثار الناشئة عن القرار الملغى، لاستحالة التنفيذ مما يخول لصاحب الشأن حق اللجوء إلى طلب التعويض³.

الفرع الثاني: تسوية وضعية الموظف المهنية

وفي هذا الصدد أكد القضاء الإداري الجزائري في أحكامه على تسوية وضعية الموظف المهنية من خلال قرار المحكمة العليا بتاريخ 1 أفريل 1978: بأن حكم الإلغاء لا يقتصر على إعادة إدماج الموظف إلى مركزه الوظيفي السابق، بل يترتب على ذلك حق الموظف في استرجاع المزايا الوظيفية التي كان يتمتع بها خاصة الترقيّة في الدرجات، والتي كان يتمتع بها لولا قرار العقوبة⁴ إذ يجب على الإدارة الالتزام بتطبيق النصوص التشريعية، والتنظيمية سارية المفعول الذي يبدأ العمل به بعد بدء سريان مفعول التدابير المتخذة والقيام بالإجراءات اللازمة وتدعو الإدارة لجنة الترقيّة أو الانتقاء قصد دراسة حالة الموظف من أجل اتخاذ الإجراء اللازم على أن لا يكون له أثر رجعي، بشرط أن لا يكون هنا يستحيل دعوة اللجنة للاجتماع، غير أنه يخول للإدارة إخطار الجهة المختصة لدراسة وضعية الموظف واتخاذ الإجراء اللازم وذلك عند استحالة دعوة أعضاء اللجنة المختصة للاجتماع في حالة قيامهم بتغيير مكان عملهم أو مغادرتهم السلك⁵.

وعلى ضوء ما سبق فالموظف الذي صدر بحقه حكم بإلغاء إعادة إدماجه في المنصب الذي كان يشغله سابقا، وفي حالة عدم وجود منصب شاغر يتم تسوية وضعيته بتعيينه في منصب مماثل له حتى ولو كان زائدا عن العدد، كما يحتفظ بكامل حقوقه في الترقيّة أو إحالته على التقاعد والتي كان سيتمتع بها قبل توقيع العقوبة عليه.

المطلب الثاني: آليات تنفيذ أحكام الطعن القضائي

1- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 481.

2- إسماعيل بوقرة، المقال السابق، ص 552.

3- فواز لجلط، المقال السابق، ص 207.

4- مصطفى بوادي، "الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب"، المقال السابق، ص 25.

5- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 482.

الأصل أن التزام الإدارة بتنفيذ الحكم القضائي الصادر ضدها إلا أن الاستثناء هو امتناعها عن تنفيذ منطوق هذا الحكم مما دفع المشرع الجزائي بمنح جملة من الضمانات للموظف الطاعن تكفل له تنفيذ الحكم أو القرار القضائي المتضمن إعدام القرار المطعون فيه واعتباره كأنه لم يكن¹.

والإدارة ملزمة بتنفيذ أحكام القضاء الحائزة لحجية الشيء المقضي فيه والمتعلقة بإلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة²، وعليها تنفيذ حكم بطلان القرار التأديبي وذلك بتبليغها بنسخة تنفيذية من الحكم القضائي مهورة بالصيغة التنفيذية³، وقد جاء قانون الإجراءات المدنية والإدارية ليؤكد على القوة التنفيذية للقرارات الإدارية المترتبة على دعوى الإلغاء، حيث لا يوقف تنفيذ أحكام الطعن بالإلغاء عند الاستئناف أو سريان ميعاده، وذلك بعكس الأحكام الصادرة في المواد المدنية، إذ يكون لطعن القضائي أثر موقوف⁴.

ومنه يتضح أن الطعن القضائي في المادة الإدارية لا يوقف تنفيذ أحكام الطعن القضائي، إذ يتوجب تنفيذ جميع الأحكام القضائية الصادرة ضد أي جهة إدارية.

وهي -أي الإدارة- كذلك ملزمة بتنفيذ حكم الإلغاء والتعويض تنفيذاً كاملاً دون إنقاص منه وبدون أي تراخ أو تحايل على التزامها في التنفيذ، إلا أنها تتماطل أحياناً أو تتحايل قصد عدم تنفيذ الأحكام القضائية، ولهذا لا بد من توافر وسائل تجبرها على التنفيذ، حتى لا تتحجج بوجود عوائق مادية أو قانونية تحول دون ذلك.

وقد أوجد المشرع الجزائي من أجل ذلك ضمانات أو آليات قانونية تكفل تنفيذ الأحكام القضائية حيث سنتناول في الفرع الثاني (دعوى إلغاء قرار الامتناع عن تنفيذ حكم الإلغاء)، وفي الفرع الثاني (توجيه أوامر للإدارة)، وفي الفرع الثالث (المسؤولية الجزائية)، وفي الفرع الرابع (الغرامة التهديدية).

الفرع الأول: دعوى إلغاء قرار الامتناع عن تنفيذ الحكم

قد تلجأ الإدارة إلى مخالفة تنفيذ حكم إلغاء بإعادة إصدار قرار مخالف لمضمونه أو بنفس الآثار التي خلفها القرار الملغى، أو رفضها الضمني لحكم التنفيذ من خلال عدم الرد⁵.

فيخول القانون للموظف الحائز لحكم الإلغاء إمكانية اللجوء إلى القضاء من جديد في حالة رفض الإدارة تنفيذ منطوق الحكم القضائي، برفع دعوى إلغاء

1- حياة عمراوي، المذكرة السابقة، ص 137

2- صباح حماتي، المذكرة السابقة، ص 135.

3- المادة 601 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.

4- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 383.

5- فارس بوحديد، "امتناع الإدارة العامة عن تنفيذ أحكام الإلغاء دراسة مقارنة"، في: مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد 45، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، مارس 2016، ص 93.

ثانية ضد القرار المخالف للحكم القضائي ضمانا واحتراما لحجية الشيء المقضي فيه¹.

حيث اتجه مجلس الدولة من خلال قرار له إلا أنه من المقرر قانونا أن القرارات التي تستهدف الوقوف ضد حكم قضائي نهائي تمس بقوة الشيء المحكوم فيه وتصير مشوبة بعيب تجاوز السلطة وتستوجب البطلان². وتمكين المشرع الموظف من إمكانية اللجوء إلى رفع دعوى إلغاء ثانية في حالة امتناع الإدارة عن تنفيذ منطوق الحكم أو القرار القضائي يعتبر ضمانا تحمي حقوقه في مواجهة تعسف الإدارة.

الفرع الثاني: توجيه أوامر للإدارة

إن سلطة توجيه أوامر للإدارة لم تكن معمولا بها في ظل قانون الإجراءات المدنية حيث كان يحظر على القاضي إمكانية توجيه أوامر للإدارة وذلك إعمالا لمبدأ الفصل بين السلطات، إلا أنه مع تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية خول للقاضي إمكانية توجيه أوامر للإدارة³، حيث أوجب على الجهة الإدارية تنفيذ الأحكام القضائية واجبة النفاذ وذلك احتراماً لحجية الشيء المقضي به وتطبيقاً لمبدأ الفصل بين السلطات، وكذا لضمان تنفيذ الأحكام القضائية⁴.

حيث نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية في هذا الصدد في مادته رقم 978 على أنه: «عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة، تأمل الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك في نفس الحكم القضائي بالتدبير المطلوب مع تحديد أجل لتنفيذ عند الاقتضاء».

كما نصت المادة 979 أيضا على أنه: «عندما يتطلب الحكم أو القرار، إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدبير تنفيذ معينة، لم يسبق أن أمرت بها بسبب عدم طلبها في الخصومة السابقة تأمر الجهة القضائية المطلوب منها ذلك، بإصدار قرار إداري جديد في أجل محدد».

يتضح من خلال هاتين المادتين أن القاضي الإداري لا يمكنه توجيه أوامر للإدارة إلا إذا تم تقديم طلب من صاحب الشأن من أجل اتخاذ تدابير معينة قصد تنفيذ منطوق الحكم أو القرار سواء أكان هذا الطلب مقدم قبل صدور الحكم القضائي من أجل القيام باتخاذ التدبير المطلوب مع تحديد أجل لتنفيذ عندما يقتضي الأمر، كما منح المشرع للموظف الطاعن فرصة ثانية في

1- عادل زياد، تسريح الموظف العام وضمائنه، الرسالة السابقة، ص 301.

2- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 387.

3- عادل زياد، تسريح الموظف العام وضمائنه، الرسالة السابقة، ص 300.

4- فريدة مزياي وأمنة سلطاني، «مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة والاستثناءات الواردة عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية»، في: مجلة المفكر، العدد 7، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص 134.

حالة عدم تقديم طلب لاتخاذ تدبير معين وذلك من خلال تقديم طلب إلى الجهة الإدارية بعد صدور الحكم أو القرار قصد اتخاذ تدابير تنفيذ معينة لم تأمر بها الجهة القضائية من قبل خلال أجل معين .

كما خول المشرع للقاضي الإداري أيضا إمكانية توجيه أوامر للإدارة سواء تعلق الأمر في دعوى الموضوع أو دعوى الاستعجال، وهذا ما جسده مجلس الدولة الجزائي في تطبيقاته القضائية من خلال القرار رقم 059813 قضية ضد و.م ضد والي ولاية تيزي وزو، ومن معه حيث جاء فيه: "... القرار المطعون فيه لم يبين نوع الخطأ المهني المرتكب ولم يصنف في أي درجة من الدرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 177 من الأمر 0306 حيث إن القرار المطعون فيه مشوب بعيب انعدام السبب وتجاوز السلطة ومخالفة القانون، مما يتعين إلغاؤه وإلزام المستأنف عليها مديرة التربية لولاية تيزي وزو بإعادة إدماج المستأنف لمنصب عمله الأصلي

11

يتضح جليا مما سبق ذكره أن المشرع كفل ضمانات قانونية للموظف قصد تنفيذ أحكام الإلغاء إلا أنه وبالرغم من هذه الضمانات فإن الإدارة لا زالت تلجأ إلى الامتناع عن التنفيذ من خلال اللجوء إلى التحجج بتنفيذ أوامر الرئيس الإداري، واستحالة التنفيذ قصد عدم تنفيذ أوامر القضاء، لذا نرجو من المشرع إعادة النظر في النصوص قصد سد الثغرات بموجب نصوص قانونية صارمة.

الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية

إن امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية، يعتبر إخلالا بالقانون يعرض أعمالها لعدم المشروعية، وبالتالي يعرض مرتكبه للمساءلة الجزائية قصد توقيع العقاب عليه².

إذ نص المشرع بموجب قانون العقوبات 09/01 المعدل والمتم للامر 156/66 وذلك بموجب المادة 138 مكرر منه والتي تفرض عقوبة الحبس على من يمتنع عن تنفيذ الحكم أو القرار القضائي إذ نصت على أنه: "كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض، أو عرقل عمدا التنفيذ يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات وبغرامة مالية من 5000 دينار إلى 50000 دينار جزائري".

لقد لجأ المشرع إلى إقرار هذه العقوبة نتيجة تزايد امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام القضائية والإدارية مستعملة في ذلك سلطتها الإدارية قصد الامتناع عن إعادة الموظف إلى منصب وظيفته³.

1- قرار رقم 59813، الصادر بتاريخ 2010/12/23، قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري، الغرفة 02، قرار غير منشور، مشار إليه لدى زياد عادل تسريح الموظف العام وضمائنه، الرسالة السابقة، ص 308.

2- غنية نزلي وفضيلة شعبان، "الجزاء الجنائي كوسيلة لتنفيذ الأحكام القضائية الإدارية"، الملتقى الثامن، الموسوم بتوجهات الحديثة للقضاء الإداري ودوره في إرساء دولة القانون، المنعقد يومي 06 و07 مارس 2018، ص 582.

3- عمار بوضياف، "تنفيذ الأحكام القضائية في المادة الإدارية بين الإطار القانوني والاجتهاد القضائي"، في: مجلة العلوم الاجتماعية والإنسان، العدد 2، سبتمبر، كلية الحقوق تبسة، الجزائر، سبتمبر 2007، ص 20.

بالإضافة إلى العقوبة الأصلية المتمثلة في الحبس أضاف المشرع عقوبة تكميلية والتي يحرم من خلالها الموظف من جميع الحقوق المتعلقة بممارسة وظيفته¹.

وحتى تقوم جريمة الامتناع عن تنفيذ الحكم أو القرار القضائي يجب توفر ركنين هما القصد الجنائي، والركن المادي إذ يتوفر هذا الأخير في الموظف الممتنع عن تنفيذ منطوق الحكم مستعملاً سلطة وظيفته قصد عرقلة تنفيذ منطوق الحكم أو القرار القضائي أو الامتناع عن التنفيذ².

في حين يقوم الركن المعنوي لجريمة الامتناع عن التنفيذ على عنصرين العلم والإرادة، إذ يجب على الموظف أن يكون على علم بأن هذا السلوك المرتكب يشكل جريمة يعاقب عليها القانون، أما الإرادة فهي توجهه ورغبته ونيته قصد إحداث ذلك السلوك بطريقة عمدية³.

إلا أنه بالرغم من تجريم الامتناع عن التنفيذ إلا أن الواقع العملي يثبت صعوبة إثبات هذه الجرائم من طرف الجهات الإدارية وذلك نظراً لعدم تمكن القاضي من التدخل في عمل الإدارة وذلك ما نصت عليه أحكام المادة 48 من قانون العقوبات التي تنص على أنه: "لا عقوبة على من اضطرته إلى ارتكاب الجريمة قوة لا يقبل له بدفعها".

يتضح من خلال هذه المادة أن المشرع مكن الموظف من الامتناع عن تنفيذ منطوق الحكم عندما تضطره الظروف إلى ذلك بموجب الاستجابة لأوامر الرئيس الإداري⁴. فالموظف المرتكب للعقوبة خارجة عن نطاق إرادته لا توجب توقيع العقوبة الجزائية عليه مما يجعل الموظف المرتكب لمثل هاتاه الجرائم يتحجج بتطبيق أوامر الرئيس الإداري مما يمنع قيام المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع عن تنفيذ منطوق الحكم القضائي الصادر، وذلك بتبره من المسائلة الجزائية وهو ما يعتبر ثغرة قانونية يلجأ إليها موظفي الإدارة قصد الامتناع عن المسائلة الجزائية والتي نرجو من المشرع تداركها.

الفرع الرابع: الغرامة التهديدية

سابقاً كان موقف القضاء الجزائي غير مستقر بخصوص الغرامة التهديدية إذ كانت الغرف الإدارية بالمحكمة العليا متذبذبة في قراراتها، فنقرر أحياناً بضرورة فرض غرامة تهديدية على السلطة الإدارية وأحياناً تعارض ذلك، غير أن مجلس الدولة كان موقفه واضحاً بخصوص ذلك حيث رفض فكرة فرض غرامة تهديدية في حالة رفض الإدارة الامتناع عن التنفيذ.

1- غنية نزلي وفضيلة شعبان، المقال السابق، ص586

2- تنص المادة 139 من قانون العقوبات على أنه: "يعاقب الجنائي فضلاً عن ذلك بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 وذلك من 5 سنوات على أقل إلى 10 سنوات على الأكثر، كما يجوز أن يحرم من ممارسة كافة الوظائف أو كافة الخدمات العمومية لمدة 10 سنوات على الأكثر".

3- غنية نزلي وفضيلة شعبان، المقال السابق، ص586.

4- عادل زياد، تسريح الموظف العام وضمائنه، الرسالة السابقة، ص311.

ففي ظل قانون الإجراءات المدنية القديم لم يكن للقاضي الإداري إمكانية فرض غرامة تهديدية استناداً على عدم جواز توجيه أوامر للإدارة، إلا أنه بصدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية الأخير أقر للقاضي الإداري إمكانية توجيه أوامر للإدارة ومنه إمكانية فرض غرامة تهديدية في إطار تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية.¹

ومنه يمكن للقاضي الإداري فرض غرامة تهديدية مع تحديد سرعان تنفيذها، ففي حالة الامتناع عن تنفيذ حكم أو قرار قضائي ولم يتم تحديد تدابير لتنفيذ، يقوم القاضي المطلوب منه ذلك بتحديد أجل ويمكن له تحديد أجل لتنفيذ والأمر بالغرامة التهديدية.²

حيث باستقراء للمادتين 987 و988 نستنتج أنه لتوقيع الغرامة التهديدية ينبغي أن تتوفر شروط معينة وتمثل في:

أن تأمر الجهة القضائية بهذا التدبير قصد تنفيذ أحكام القضاء، كما يستلزم تقديم طلب من صاحب الشأن يطلب فيها القيام بتدبير تنفيذي والمتمثل في فرض غرامة تهديدية فالقاضي لا يمكنه أن يأمر بها تلقائياً وإنما بناء على طلب ومتى ارتأى له أنها لازمة وضرورية لإكراه الإدارة على تنفيذ الحكم أو القرار القضائي.

كما أنه لا يمكن تقديم طلب الحكم بالغرامة التهديدية من أجل الأمر بتنفيذ الحكم النهائي قصد إكراه الإدارة على التنفيذ إلا بعد تقديم طلب لها ورفضها لتنفيذه وذلك بعد انقضاء مهلة الثلاث أشهر من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار القضائي، إلا أن المشرع في حالة الأوامر الإستعجالية مكن الطاعن من حق تقديم الطلب في أي وقت دون تحديد أجل معين.

فإقرار الغرامة التهديدية على الموظف الممتنع عن التنفيذ يعد الوسيلة الناجعة قصد إجباره على التنفيذ وذلك لأنه هو من يتحمل دفع هذه الغرامة وليس خزينة الدولة.³

يأمر بها القاضي بناء على طلب من صاحب الشأن خلال مدة محددة وتعتبر الغرامة التهديدية عقوبة مالية يمارس من خلالها سلطته التقديرية بإلغاء أو تعديل قيمة الغرامة التهديدية وذلك بعد انقضاء الأجل المحدد لتنفيذ وعند الضرورة.⁴

كما للقاضي الإداري سلطة تصفية الغرامة التهديدية في حالة الامتناع عن تنفيذ الحكم كلياً أو جزئياً، وذلك بناء على طلب من صاحب الشأن وللقاضي الإداري سلطة تقديرية في تصفية مبلغ الغرامة التهديدية عندما تقتضي الظروف ذلك.⁵

1- فارس بوحديد، المقال السابق، ص 94.

2- مصطفى بواوي، "الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب"، المقال السابق، ص 193.

3- صباح حماتي، المذكرة السابقة، ص 137.

4- المادة 984 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.

5- المادة 983 من ق. ا. م. ا، السابق الذكر.

وتجدر الإشارة إلى أن الغرامة التهديدية تكون في إحدى الحالتين فبالرجوع إلى المادتين 980 و981، نجد أن الغرامة قد تكون مرتبطة بالحكم الأصلي فتصدر في المرحلة السابقة لعملية التنفيذ، كما يمكن أن تكون بعد صدور الحكم أو القرار القضائي وامتتاع الإدارة عن تنفيذه وهو ما يعتبر المرحلة اللاحقة على صدور الحكم الأصلي¹.

إن جعل الحكم القضائي مشمول بالنفاذ المعجل للغرامة التهديدية سيجعل المحكوم عليه مجبرا على التنفيذ، ففي هذا الصدد يقول الأستاذ عمار بوضياف: "فلو تصورنا أن الحكم القضائي تضمن إلغاء قرار الفصل عن الوظيفة وقرر إدماج الموظف في منصب عمله فإن هذا الحكم ينبغي أن يتضمن ساعة صدوره عبارة أن الجهة المحكوم ضدها ملزمة بدفع غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير"².

إن فرض الغرامة التهديدية على الإدارة الممتنعة عن تنفيذ منطوق الحكم أو القرار القضائي يعد السبيل الناجع من أجل إلزامها على تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي غير المشروع.

المطلب الثالث: شطب العقوبة التأديبية والعفو عنها

في حالة عدم استفادة الموظف من حقه بالرغم من توفر الضمانتين السابقتين منحه المشرع ضمانا أخرى يمكنه اللجوء إليها قصد التخفيف من آثار العقوبة المسالطة عليه حيث سنتناول في الفرع الأول (شطب العقوبة التأديبية)، وفي الفرع الثاني (العفو عن العقوبة التأديبية).

الفرع الأول: شطب العقوبة التأديبية

يعرف شطب العقوبة التأديبية بأنه: "رد الاعتبار ردا إداريا للموظف المخالف الذي فرضت عليه عقوبة تأديبية وتم تنفيذها في حقه، بعد انقضاء مدة معينة بحسب نوعية العقوبة"، كما عرف بأنه: "إزالة آثار الجزاء التأديبي برفع الأوراق العقوبة من ملف الموظف وعدم الإشارة إليها مرة أخرى"³، ويمكن تعريفه كذلك بأنه طلب يقدم من طرف الموظف قصد تطهير ملفه الإداري من آثار العقوبة المسالطة عليه وذلك بعد مرور مدة معينة يوضح فيها حسن سيرته، ورغبته في إصلاح نفسه.

وما يتخذ ضد الموظف من تدابير لا تعد جزاء تأديبيا فإنها لا تعتبر عقوبة تأديبية ومن ثم فلا يمكن أن تكون محلا لإجراء العفو، ومثال ذلك تأجيل العلوات الدورية لا تعد بمثابة عقوبة تأديبية بشرط عدم ورودها ضمن إطار التأديب⁴.

1- فريدة مزياي وأمنه سلطان، المقال السابق، ص 135.

2- حياة عمراوي، المذكرة السابقة، ص 142.

3- محمد جلاب، "محو العقوبة التأديبية بين النص و التطبيق"، في: مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لونيبي علي، الجزائر، جانفي 2017، ص 179.

4- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة والعلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، قسم العلوم القانون والإدارية، جامعة الحاج لخضر، الجزائر، 2007/2006، ص 220.

وقد تم النص على إجراء المحو من خلال المرسوم 152/66 وذلك بموجب المادة 07 منه حيث نصت على أنه: "يسوغ للموظف الذي وقعت عليه عقوبة تأديبية وغير مبعد عن السلك نهائياً أن يطلب من السلطة التي لها صلاحية التأديب بشطب العقوبة الصادرة والمقيدة في ملفه وذلك بعد مرور ثلاث سنوات إذا كان متعلق بالإنذار أو توبيخ وبعد ست سنوات إذا كان متعلقاً بعقوبة أخرى" كما نصت المادة 50 الفقرة الثانية من المرسوم 59/85 على أنه: "...كما تدرج في ملف المعني مقررات العقوبة التأديبية ويمكن سحبها منه حسب الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا القانون الأساسي النموذجي" كما جاء المرسوم 302/82 من خلال مادته 67 الفقرة 1 منه بنصها على أنه: "يمكن للهيئة المختصة في مجال التأديب أن تصدر العفو عن العامل، إذا برر ذلك سلوكه ومردوده خلال السنة الموالية لتطبيق الإجراء التأديبي عليه، ففي هذه الحالة يتعين على الموظف أو العامل أن يتقدم بشكوى إلى إدارة الهيئة المستخدمة طالباً إلغاء أو محو آثار العقوبة التي استنفذها ويكون ذلك :

- بعد سنة إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الأولى.
- بعد ثلاث سنوات إذا تعلق الأمر بأخطاء الدرجة الثانية والثالثة بعد انقضائها من تاريخ تنفيذ العقوبة".

كما جاء الأمر 03/06 ليؤكد على هذا الإجراء وذلك من خلال المادة 176 منه، والتي تنص على أنه: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى والثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة يكون إعادة الاعتبار له بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ إقرار العقوبة وفي حالة إعادة الاعتبار يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني".

فيتضح من خلال ما سبق أن المشرع منح للموظف حق تقديم طلب محو العقوبة المسالطة عليه، بشرط إن لم تسلط عليه عقوبة جديدة خلال تأدية مهامه والتي تمنح للموظف إمكانية رد الاعتبار له بقوة القانون بعد مرور المدة المحددة، إلا أن المشرع منح إمكانية اللجوء إلى طلب الاعتبار بالنسبة للعقوبتين من الدرجة الأولى والثانية فقط دون أن يكون للموظف المسالط عليه عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة أن يستفيد من هذه الضمانة وذلك لخطورة درجة هاتين العقوبتين، إلا أنه وبرغم خطورة العقوبتين إلا أن ذلك يعتبر إجحافاً في حق الموظف.

أولاً- شروط محو العقوبة التأديبية

حدد المشرع الجزائي مجموعة من الشروط الواجب توافرها حتى يتم محو العقوبات التأديبية والمتمثلة فيما يلي:

01- شرط انقضاء المدة:

نص المشرع الجزائي على المدة المحددة لمحو الجزاءات التأديبية والمقدرة بسنة كاملة تسري من تاريخ تنفيذ العقوبة على الموظف المذنب، وهي مدة متعلقة بعقوبة الدرجة الأولى فقط وهو نفس الأمر الذي أبقى عليه المشرع بموجب الأمر 03/06.

أما عقوبات الدرجة الثانية والثالثة فيشترط المشرع فيها ضرورة مرور ثلاث سنوات كاملة تحسب من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، غير أن المشرع بموجب الأمر 03/06 تنازل عن هذه المدة بالنسبة لعقوبة الدرجة الثانية وخفضها إلى سنة كاملة للتساوي مع عقوبة لدرجة الأولى¹.

وقد منح القانون للموظف المرتكب لخطأ مهني حق محو عقوبته دون تقديم أية شكوى وهو ما يعتبر ضماناً أخرى للموظف، وذلك بعد مرور سنتين من تاريخ توقيع العقوبة عليه، ولكن بشرط عدم ارتكابه لأي خطأ آخر يعرضه لعقوبة جديدة².

ونلاحظ هنا أن المشرع برغم من منح الموظف هذه الضمانة إلا أنه قيده بشرطين حتى يتم محو العقوبة المسلطة عليه بقوة القانون والمتمثلة في شرط مرور سنتين وشرط عدم ارتكاب لأي خطأ آخر يوجب توقيع عقوبة تأديبية عليه، فالمشرع أحسن صنعا هنا بمنح الموظف فرصة جديدة لإعادة تصحيح نفسه والقيام بالمهام المسندة له وذلك لاكتساب الحقوق المقررة له.

02- شرط حسن السلوك:

أوجب المشرع على الموظف المرتكب لجزاء تأديبي أن يكون سلوكه مرضياً من تاريخ توقيع الجزاء عليه حتى يتم محو عقوبته، وتتأكد السلطة التأديبية التي لها صلاحية التعيين من ملفه الإداري وكذا ما يبيده عليه الرؤساء من ملاحظات وما يدون عليه في تقاريره السنوية³.

ومن ثم فحتى يكون طلب محو العقوبة مقبولاً من قبل السلطة المختصة فيجب أن يتعد الموظف عن مواطن الخطأ وأن يؤكد ولأنه لوظيفته، حتى لا توقع عليه أي عقوبة جديدة⁴.

03- شرط تقديم شكوى تتضمن طلب المحو:

حتى تقبل عملية محو العقوبة ينبغي على الموظف المعني تقديم طلب إلى السلطة المختصة قصد إزالة آثار التي خلفها الجزاء التأديبي أو يمكن أن تخلفها مستقبلاً موضحاً نيته في محو العقوبة المسلطة عليه¹.

1- عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010/2011، ص50.

2- حياة عمراوي، المذكرة السابقة، صص 146-147.

3- حياة عمراوي، المذكرة نفسها، ص147.

4- عبد الحميد بن علي، المذكرة السابقة، ص51.

وقد اشترط المشرع على الموظف المذنب ضرورة تقديم طلب أو شكوى إدارية إلى السلطة الإدارية طالبا منها محو آثار الجزاء الموقع عليه ومحوه نهائيا من ملفه الإداري².

ويعتبر هذا الشرط بمثابة دليل قاطع على اعتراف الموظف ورغبته في إصلاح نفسه، ويظهر ذلك من خلال تذكره للميعاد القانوني المحدد لتقديم طلب محو العقوبة المسلطة عليه إلى السلطة المختصة التي تلتزم بدورها بضرورة الرد على هذا الطلب خلال مدة محددة وذلك بعد دراسته والفصل فيه³.

ثانيا- آثار محو العقوبة التأديبية

يترتب على محو الجزاءات التأديبية آثارا تتمثل فيما يلي:

01 - زوال أثر الجزاء التأديبي في المستقبل:

وذلك يعني أن المحو ليس له أثر بالنسبة لما رتبته العقوبة في الماضي من آثار سواء باعتبارها عقوبة أصلية، أو بالنسبة للعقوبة التبعية التي تترتب عليها، أو الآثار غير المباشرة من حيث دخول العقوبة في اعتبار الجهة المختصة لوضع تقرير الكفاية⁴.

تزول جميع آثار الجزاء التأديبي بأثر فوري فبمجرد صدور قرار المحو تمحى جميع الآثار التي خلفها ولا تمتد للماضي ومن ثم فليس له أثر رجعي، ومثال ذلك إذا تم أثناء تنفيذ فترة العقوبة التأديبية تقدير كفاية الموظف من قبل الجهة الإدارية المختصة، وخلال ذلك صدر قرار محو الجزاء التأديبي، فلا يترتب على ذلك إعادة تقييم الموظف وتقديم كفايته لأن ذلك من شأنه إجراء المحو بأثر رجعي وهو غير جائز قانونا⁵.

02- رفع أوراق العقوبة من ملف الخدمة:

ويعني ذلك إعدام أوراق الملف مطلقا بإتلافها فيترتب عنه محو الأهداف المرجوة منه، فلا تؤثر هذه الأوراق مستقبلا على الرئيس الإداري وهو بصدد تقدير كفاية الموظف أو وضع تقاريره السنوية⁶.

فبقاء هاتاه الأوراق في ملف الموظف من شأنها عرقلة مساره المهني⁷، ومن أجل ضمان تنفيذ إجراء رفع أوراق الجزاء التأديبي من الملف الإداري للموظف منح المشرع ضمانة خاصة بعرض السلطة التأديبية لملف

1- محمد جلاب ، المقال السابق، ص183

2- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص173.

3- عبد الحميد بن علي، المذكرة السابقة، ص52.

4- المذكرة نفسها، ص53، نقلا عن سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب 3، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، 1995، ص412.

5- المذكرة نفسها، ص نفسها.

6- عبد الحميد بن علي، المذكرة السابقة، ص53، نقلا عن سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص430.

7- المذكرة نفسها، ص53.

الموظف مرة ثانية على المجلس التأديبي لمراقبة مدى التزام الإدارة باحترام قرار المحو¹.

فبمجرد رد الاعتبار للموظف المعني تمحى جميع آثار الجزاء التأديبي من ملف الإداري للموظف²، فقد أشارت التعليمات رقم 07 على أنه يجب أن تفرغ وتصفى جميع آثار الجزاء التأديبي المادية من الملف الإداري للموظف ومثال ذلك التقارير وأوراق التحقيق أو الشهادات الكتابية....

الفرع الثاني: العفو عن العقوبة التأديبية

إن العفو عن العقوبة التأديبية يعتبر من بين الضمانات المكفولة للموظف العام، وتعتبر هذه الضمانة كإجراء لإزالة جميع الآثار المترتبة على الجزاء التأديبي، كما يعتبر من بين أسباب انقضاء العقوبة التأديبية إذ يمكن للإدارة أن تقوم بمحو الجزاءات الموقعة على الموظف إذا اثبت حسن سلوكه، أو عن طريق قانون خاص أو ما يسمى بالعفو عن العقوبة³.

وقد عرف الأستاذ كمال رحماوي العقوبة التأديبية بأنها: "إسداد الهيئة الاجتماعية ستار النسيان عن بعض الجرائم وبالتالي محو الدعاوى التي رفعت والأحكام التي ترتبت عنها، وقد يؤدي العفو الشامل إذ نص المشرع صراحة على ذلك إلى محو الجزاءات التأديبية التي ترتبت عن الجرائم"⁴.

كما عرف بأنه: "إجراء عام يمحو بموجبه المشرع الجرائم المرتكبة دون أن يلغي مع ذلك القانون الذي يوقع عقوبة ما على هذه الجرائم، فيجعله غير مطبق بأثر رجعي على هذه الأفعال ويسقط حكم الإدانة الموقع بمناسبة فضلها عن إزالة ما تم اتخاذه على هذه الإجراءات واستحالة تحريكها فيما بعد بناء على ذات أفعال محو العفو"⁵.

وعليه يمكن أن نعرف إجراء العفو بأنه تنازل أو صفح السلطة التأديبية عن كل أو جزء من الجزاء الموقع على الموظف المذنب.

ويعتبر إجراء العفو السبيل الأنجع قصد تحقيق العدالة، التي لا يمكن تحقيقها بالوسائل القانونية كما يعد وسيلة لتخفيف من قسوة العقوبة المحكوم بها فهو يخفف جزء من العقوبة لمن نفذ جزء منها نتيجة حسن سلوكه⁶.

وفي حقيقة الأمر فإن المشرع الجزائري لم يُفَعِّل إجراء العفو الشامل في المجال التأديبي، وذلك لأن قضائية القانون التأديبي لم تنته بعد فالكثير من الفقهاء يرفضون تدخل المشرع في المجال التأديبي⁷.

1- حياة عمراوي، المذكرة السابقة، ص148.
2- الفقرة 3 المادة 176 من الأمر 06/03، السابق الذكر.
3- عبد الحميد بن علي، المذكرة السابقة، ص54.
4- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص175.
5- محمد الأخضر بن عمران، الرسالة السابقة، ص393.
6- الرسالة نفسها، ص394.
7- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص176.

خلاصة الفصل الثاني:

الطعن القضائي يعتبر إجراء ثاني يرفع أمام السلطة القضائية من أجل إلغاء القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام، إذ يعتبر الطعن القضائي كآلية قانونية لمنع تعسف السلطة الإدارية ورد الحقوق لأصحابها، إذ يدرس القاضي الإداري مدى توفر الشروط الشكلية (الصفة والمصلحة في رافع دعوى وتوفير القرار التأديبي محل الطعن بالإضافة إلى عريضة مستوفية لشروط القانونية)، ثم ينتقل لدراسة مدى توفر الشروط الموضوعية المتمثلة في أوجه خارجية للقرار التأديبي (الشكل والإجراءات والاختصاص) بالإضافة إلى الأوجه الداخلية (السبب عيب مخالفة القانون وعيب الانحراف بالسلطة) وذلك من خلال البحث في مدى مشروعية وملائمة القرار التأديبي. كما يترتب على إلغاء القرار التأديبي تعويض الموظف عن الضرر الذي أصابه في الجانب المادي إذ يبحث القاضي الإداري في مدى توفر ركن الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما، لتحديد مقدار الضرر الموجب لتعويض.

ونتيجة لطعن القضائي يتوجب على السلطة الإدارية إلغاء القرار التأديبي الصادر ضد الموظف وإعادته إلى منصب وظيفته، وتعويضه عن الضرر الذي لحق به وفي حالة امتناع الإدارة عن التنفيذ يمكن للموظف اللجوء إلى آليات قانونية تلزم الإدارة على التنفيذ (كالغرامة التهديدية و توجيه أوامر للإدارة)، كما يترتب على ذلك شطب العقوبة التأديبية والعفو عنها. نستخلص مما سبق أن:

فعالية الطعن القضائي في تحقيق الحماية القانونية للموظف وتحقيق مبادئ العدالة، لحيدة الجهة القضائية المقدم أمامها الطعن الذي يمكن القاضي من بسط رقابته على أوجه الطعن ليخول إليه إلغاء القرار إذا ما شابه أي وجه من أوجه الطعن بالإلغاء.

بالرغم من كفالة المشرع لضمانة حق الموظف في الطعن القضائي وتمتع القاضي الإداري بدور إيجابي في تسيير الخصومة، إلا أن إلقاء عبء الإثبات على الموظف من شأنه إضعاف كاهله باستيفاء حقوقه باعتبار أن الإدارة هي الطرف القوي في هذه الخصومة.

خول المشرع في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري المفعول آليات قانونية قد تلقى فاعلية في تنفيذ منطوق الحكم القضائي في حالة امتناع الإدارة عن التنفيذ خاصة آلية الغرامة التهديدية إذا تم العمل بها بشفافية. يعتبر إجراء شطب العقوبة التأديبية والعفو عنها من بين الضمانات الفعالة الممنوحة للموظف في تحقيق الحماية القانونية للموظف.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الطعن في العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري يتضح لنا من خلال قانون الوظيفة العمومية؛ أن المشرع قيد السلطة التأديبية بضوابط من خلال حصر الأخطاء المهنية و كذا العقوبات التأديبية ، و لكن من خلال الواقع العملي نجد الإدارة لها سلطة تقديرية واسعة في تكييف الأخطاء ، و بالتالي تنتهك حقوق الموظف جراء قراراتها التأديبية التعسفية ، مما يؤثر على مبدأ الضمان المقرر لصالح الموظف ، و في المقابل نجد تغليب مبدأ الفاعلية الإدارية .

و عليه فإن المشرع الجزائري أصاب عندما خول للموظف الضمانات القانونية اللاحقة وهي ضمانات إدارية و أخرى قضائية ، و تعتبر الضمانة الإدارية الأسلوب الأمثل لحل النزاعات الإدارية بالطرق الودية ، و المتمثلة في الطعن "الولائي" أو "الطعن الرئاسي" هذا عند توقيع الإدارة عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية ، أما في حالة توقيع عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة فيقدم الموظف طعنه أمام " لجنة الطعن الخاصة "

أما الضمانة القضائية التي تعتبر من أقوى الضمانات التي يلجأ إليها الموظف في حالة عدم نجاعة الضمانة الإدارية ، كما يعتبر الطعن القضائي فرصة ثانية للموظف لمواجهة قرار تأديبي غير مشروع و غير عادل ، و ذلك من خلال فرض رقابة الإلغاء و التعويض عن القرارات التأديبية ، كما لا ننسى أن هاتين الضمانتين لهما آثار بالغة الأهمية خاصة بالنسبة للموظف الذي يسعى إلى استرداد حقوقه، و لكن من الناحية القانونية نجد أن هاتين الضمانتين غير كافيتين لحماية الموظف لوجود ثغرات قانونية تنقص من فاعليتهما، كما أنه من الناحية العملية هناك إنتهاك لضمانة الطعن بنوعيه مما يؤدي إلى عدم نجاعته في تحقيق حماية قانونية للموظف العام.

وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى جملة من النتائج و الاقتراحات وهي كالتالي :

I النتائج :

1- بالرغم من أهمية الطعن الإداري إلا أنه لم يحقق الفائدة المرجوة منه وذلك إما بسبب جهل الموظف إجراءات الطعن الإداري ، و إما عدم إخطاره بالقرار التأديبي من قبل الإدارة إلى جانب استمرار الإدارة في تعنتها لأن لها إيماناً راسخاً بأنها لا تخطئ ، وهذا يؤدي إلى إنقاص من فاعلية الطعن الإداري .

2- في ظل قانون الإجراءات المدنية القديم كان الطعن الإداري إلزامياً قبل اللجوء إلى القضاء ، و هذا بخلاف قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد فقد أصبح إجراء الطعن إجراء جوازي

رغبة منه في تسهيل إجراءات التقاضي ، و هذا ما يؤدي إلى إضعاف فاعلية الطعن الإداري .

3-من خلال الحفاظ على مبدأ الفاعلية الإدارية و الضمان فقد أخذ المشرع بفكرة إشراك مجالس التأديب ، و لجان الطعن في اتخاذ العقوبة التأديبية ، و بالتالي تملك الإدارة سلطة التأثير عليهم باعتبارهم تابعين لها من جهة ، و من جهة أخرى في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس ، و بالتالي فصوته يكون لصالح الإدارة مما يساهم في القضاء على مبدأ التمثيل المتساوي لهذه اللجان ، و عليه يؤدي إلى فقدان المجلس التأديبي لهيئته و قيمته كجهة تأديبية تصدر قرارات مشروعة .

4-إن صدور الأمر 03 / 06 الذي كان يرجى منه تدارك الأخطاء و الثغرات التي وقع فيها المرسوم 59 / 85 ، لكننا نجد غموض في النصوص الإجرائية المنظمة لهذه الضمانات ، اذ نجدها في الكثير من الأحيان تنص على الإجراء و لا تحدد كيفية القيام به و هذا ما يؤثر على فاعلية الطعن الإداري .

5-إن الضمانة القضائية التي أقرها المشرع للموظف بإمكانها الحد من تعسفات الإدارة التي تشوب الكثير من القرارات الإدارية خاصة التأديبية ، ولكن إلقاء عبء الإثبات على الموظف من شأنه أن يثقل كاهله ، و يقلل حظه في استئناف حقوقه .

II الاقتراحات :

1-ينبغي على المشرع تصنيف جميع الأخطاء المهنية و حصرها مع ربط كل مخالفة تأديبية بما يقابلها من عقوبة مناسبة لها ، و هذا من شأنه أن يحد من السلطة التقديرية للإدارة في توقيعها لعقوبات قاسية على الموظف .

2-يجب توضيح الإجراءات التأديبية و ذلك من خلال الإلمام بجميع الإجراءات في تقنين واحد ، مما يسهل على الموظف إجراء الطعن الإداري .

3-تعدد الجهات التي يقدم إليها الطعن الإداري من شأنه أن يصعب على الموظف تقديم طعنه أمام الجهة الصحيحة خاصة بالنسبة للطعن الرئاسي الذي يجهل الكثير جهته ، و بالتالي نقترح أن تحدد الجهة التي يقدم إليها الطعن بوضوح حتى يسهل على الموظف معرفتها، و أن لا تكون أمام نفس الجهة مصدرة القرار ، و هذا حفاظا على مبدأ الحياد و النزاهة .

4-إن تقديم الطعن أمام لجنة الطعن الخاصة بالنسبة للعقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة فقط، فإن ذلك إجحاف في حق الموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الأولى و الثانية من أحقية إعادة النظر فيها من قبل لجنة الطعن لأن هذه العقوبات تدون في ملفه

الإداري و بالتالي تؤثر عليه ، و لهذا نرجو من المشرع إعادة النظر بالنسبة لهاتين العقوبتين .

5- من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العامة نجد المشرع لم ينص صراحة على الطعن الرئاسي بالرغم من أهميته من الطعن الولائي لهذا نقتراح النص عليه صراحة مع تحديد ميعاد الطعن لهما كما هو بالنسبة للجنة الطعن الخاصة ، كما نقتراح إلزامية الطعن الإداري في مجال التأديبي حتى لا نقلل من فاعليته وحتى نخفف العبئ عن كاهل القضاء .

6- نظرا لعدم فاعلية المجالس التأديبية نقتراح أن يختص المجلس الأعلى للوظيفة المحدد بموجب الأمر 06 / 03 على عملية رقابة و توجيه في ما يخص الطعن في القرارات التأديبية أي تصبح لجان الطعن تابعة للمجلس الأعلى للوظيفة .

7- نظرا للاستقلالية القضاء و عدم تخصص قضاته في مجال التأديب لهذا نقتراح بإنشاء محاكم تأديبية متخصصة تكون من صلاحياتها الفصل في المخالفات التأديبية خاصة المتعلقة بعقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة ، و التي لا يجب توقيعها من قبل الإدارة حتى لا تضر بمصلحة الموظف .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية.

أ- القوانين العضوية والقوانين العادية.

1- القانون العضوي 01/98 المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله ج . ر . ج . ج . ج ، عدد 37، الصادر بتاريخ 1 جوان 1998، المعدل والمتمم بموجب القانون العضوي رقم 13/11 المؤرخ في 26 جويلية 2011، ج . ر . ج . ج ، عدد 43، الصادر بتاريخ 3 أوت 2011.

2- القانون العضوي 02/98 المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج . ر . ج . ج ، عدد 37 الصادر بتاريخ 1 جوان 1998.

3- القانون 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فيبرايير، 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج . ر . ج . ج ، عدد 21، الصادر بتاريخ 23 أفريل 2008.

4- الأمر 66 / 133 ، المؤرخ في 2 جويلية 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج . ر . ج . ج ، عدد 46 ، صادر بتاريخ 08 جويلية 1960 (ملغى) .

5- الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج . ر . ج . ج ، عدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

ج-النصوص التنظيمية:

1- المرسوم 10/84 المؤرخ في 11 ربيع الأول 1404 الموافق ل 14 يناير سنة 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وعملها، ج . ر . ج . ج ، عدد 3، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984.

2- المرسوم 59/85 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج . ر . ج . ج ، عدد 13، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985 (ملغى).

3- المرسوم 07 – 308 مؤرخ في 17 و ضمان عام 1428 الموافق ل 23 سبتمبر 2007 ، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطابق عليهم ، ج . ر ، ج . ج ، العدد 61 الصادر بـ 30 سبتمبر 2007 .

ثانياً: المؤلفات :

أ- المؤلفات المتخصصة:

- 1- رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، شروط قبول الدعوى الإدارية ، ط 2 ، د . م . ج ، الجزائر — 2006 .
- 2- سامي جمال الدين، الوظيفة العامة و الطعون المتصلة بشؤون الموظف ، ط 1 ، منشأة المعارف ، مصر، 2005.
- 3- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 4- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، ج 3 المكتب الفني للإصدارات القانونية، مصر، 2005.
- 5- عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، ج 2 ، د . م . ج ، الجزائر — 1998 .
- 6- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 7- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.
- 8- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007.

ب- المؤلفات العامة:

- 1- حسين طاهري، القانون الإداري، والمؤسسات الإدارية، ط 2، دار الخلدونية، الجزائر، 2012.
- 2- رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، د . م . ج ، الجزائر، 1994.
- 3- لحسين بن شيخ آت ملويا، المنتقى في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الخلدونية، الجزائر، 2008.
- 4- مسعود شيهوب، المبادئ العامة في المنازعات الإدارية، ج 2، ط 4، د . م . ج ، الجزائر، 1999.

ثالثا: الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراه:

- 1- حسين كمون ، المركز الممتاز للإدارة في المنازعات الإدارية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر، 24 أفريل 2003.
- 2- سمية كامل ، تسبيب القرارات الإدارية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، تخصص علوم قانونية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة جيلالي ليايس ، سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2018/2017.
- 3- عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر، 2016.
- 4- فاروق خلف ، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية ، رسالة الدكتوراه في القانون العام كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2010.
- 5- قوسم حاج غوتي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه – دراسة مقارنة - رسالة الدكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2012 .
- 6- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان – دراسة مقارنة – رسالة الدكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2015.
- 7- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2016/2015.
- 8- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري- دراسة مقارنة- أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الحاج لخضر ، باتنة الجزائر، 2007/2006.
- 9- مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونيين الفرنسي و الجزائري أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر 2014/2013.

ب- مذكرات الماجستير:

- 1- حنان خديري ، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهدي، الجزائر 2014/2013.

- 2- حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2012/2011.
- 3- سفيان بوفراش ، عدم فاعلية التظلم الإداري المسبق في حل النزاعات الإدارية في الجزائر رسالة الماجستير في القانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو الجزائر، 2009/07/15 .
- 4- شمسة مفتاح أحمد الناصري، مسؤولية الإدارة في التعويض عن القرارات الإدارية، أطروحة ماجستير، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2018. متاحة على الموقع: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae>. تاريخ الاطلاع 2020/5/26، على الساعة 10:00.
- 5- صباح حماتي ، الآليات القانونية لمواجهة قرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الوادي ، الجزائر 2014/2013.
- 6- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2011 .
- 7- عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2006.
- 8- محمد حسين إحسان إرشيد ، التظلم الإداري كسبب لانقطاع ميعاد رفع دعوى الإلغاء مذكرة الماجستير في القانون العام ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية فلسطين 2016. متاحة على الموقع: <https://scholarnajah-edu>. تاريخ الاطلاع 2020/4/24، على الساعة 14:14.
- 9- مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009/2008.
- 10- مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، مدرسة الدكتوراه

للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012.

11-نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشارقة الأوسط، 2010. متاحة على الموقع: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae>، تاريخ الاطلاع 2020/5/6، على الساعة 21:15.

خامسا: المقالات العلمية:

1-إبراهيم يامة، "رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري"، في: مجلة الحقيقة، العدد 39، كلية الحقوق، جامعة أدرار، الجزائر، 2016.

2-إسماعيل بوقرة، "أثار حكم الإلغاء وإشكالات تنفيذه"، في: مجلة الأحياء، العدد 14، المركز الجامعي خنشلة الجزائر، 2014.

3- بن شيخ حسين أت ملويا، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11 / 06 / 2001 "بخصوص الطبيعة القانونية لأراء لجنة الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي" في : مجلة الدراسات القانونية، المجلد 1، العدد 01 مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 2001 .

4- حسين كمون " مدى فعالية التظلم الإداري كإجراء لتسوية الودية للمنازعات الإدارية في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و القوانين الخاصة " ، في : مجلة الحقوق و الحريات ، العدد 06 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر، 2018.

5- حورية أورك " الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر " ، في : مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية العدد 01 ، المركز الجامعي بتمنغست، الجزائر ، جانفي 2012.

6- علي إبراهيم بن دراج ، "لجنة الطعن الولائية لموظفي الإدارات و المؤسسات العمومية ، كآلية لحماية الموظفين على مستوى الولايات" ، في : مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، المجلد 3 ، العدد 02 ، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر ، ديسمبر 2018.

7-عمار بوضياف، "تنفيذ الأحكام القضائية في المادة الإدارية بين الإطار القانوني والاجتهاد القضائي"، في: مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 02 ، تبسة، الجزائر، سبتمبر 2007.

8-فارس بوحديد،"امتناع الإدارة عن تنفيذ أحكام الإلغاء دراسة مقارنة"، في: مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، العدد15 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة20أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، مارس2016.

9-فريدة مزياني وأمنة سلطاني،"مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة والاستثناءات الواردة عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، في: مجلة المفكر ، العدد7 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، د س ن.

10-فواز لجلط ، "تنفيذ أحكام الجهات القضائية الإدارية بين مصداقية السلطة القضائية وامتناع الإدارة عن التنفيذ" في : مجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، المجلد53، العدد2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يوسف بن خدة ، الجزائر، 15/6/2016.

11- محمد جلاب،"محو العقوبة التأديبية بين النص والتطبيق"، في : مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية المجلد6، العدد1 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لونيبي علي، الجزائر ، 2011.

12- محمد زايد ، " المسؤولية التأديبية للموظف العام " ، في : مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، المجلد1، العدد 01 المركز الجامعي بالبيض ، الجزائر ، ديسمبر 2013 .

13- مروان دهمة ، " الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري "، في : مجلة الحقوق و الحريات، المجلد 06 ، العدد 02 ، جامعة محمد خيضر، الجزائر ، 22/04/2020 .

14-مصطفى بوادي،"الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري"، في: مجلة الفقه و القانون ، العدد 22 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر 2014.

15- هنية أحمد ، " عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة) " ، في : مجلة المنتدى القانوني ، العدد 05 جامعة محمد خيضر، بسكرة ، مارس 2018 .

سادسا: المداخلات الدولية:

1-غنية نزلي،الجزء الجنائي كوسيلة لتنفيذ الأحكام القضائية الإداري، الملتقى الدولي الثامن، الموسوم بالتوجهات الحديثة للقضاء الإداري ودوره في إرساء دولة القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، المنعقد يومي 6/7مارس2008.

فارس المصطفى

الصفحة	العنوان
1	مقدمة
5	الفصل الأول: الطعن الإداري
6	المبحث الأول: الطعن الإداري
6	المسبق
6	المطلب الأول: طرق الطعن الإداري
8	المسبق
8	الفرع الأول: الطعن الولائي
10	الفرع الثاني: الطعن
11	الرئاسي
11	المطلب الثاني: شروط الطعن الإداري المسبق
12	الفرع الأول: الشروط الشكلية لطعن الإداري المسبق
15	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لطعن الإداري المسبق
16	المطلب الثالث: إجراءات تقديم الطعن الإداري والتصرفات فيه
16	الفرع الأول: إجراءات تقديم الطعن الإداري
18	الفرع الثاني: التصرفات في الطعن الإداري
20	المبحث الثاني: الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة
20	المطلب الأول: الطبيعة القانونية للجنة الطعن الخاصة
22	الفرع الأول: تشكيلة لجنة الطعن الخاصة
25	الفرع الثاني: اختصاصات لجنة الطعن الخاصة
29	الفرع الثالث: ميعاد الطعن أمام لجنة الطعن الخاصة
30	المطلب الثاني: شروط الطعن الإداري أمام لجنة الخاصة
30	الفرع الأول: الشروط الشكلية
32	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية
33	المطلب الثالث: إجراءات الطعن الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة

33	الفرع الأول: الإجراءات القبلية أمام لجنة الطعن الخاصة
35	الفرع الثاني: الإجراءات البعدية أمام لجنة الطعن الخاصة
37	المبحث الثالث: آثار الطعن الإداري
37	المطلب الأول: آثار الطعن الإداري بالنسبة للموظف والجهة المقدم إليها
37	الفرع الأول: آثار الطعن الإداري بالنسبة للموظف
38	الفرع الثاني: آثار الطعن الإداري بالنسبة للجهة المقدم إليها
40	المطلب الثاني: آثار الطعن الإداري بالنسبة للقرار المطعون فيه
40	الفرع الأول: آثار الطعن الإداري المسبق بالنسبة للقرار التأديبي
42	الفرع الثاني: آثار الطعن أمام لجنة الطعن الخاصة بالنسبة للقرار التأديبي
43	المطلب الثالث: آثار الطعن الإداري بالنسبة للغير
43	الفرع الأول: آثار الطعن الإداري بالنسبة للعاملين في الإدارة
44	الفرع الثاني: آثار الطعن الإداري بالنسبة للعاملين مع الإدارة
45	خلاصة الفصل :
47	الفصل الثاني: الطعن القضائي
48	المبحث الأول: دعوى إلغاء القرار التأديبي
48	المطلب الأول: شروط رفع الطعن بالإلغاء
48	الفرع الأول: شروط خاصة برفع الدعوى
50	الفرع الثاني: شروط خاصة بالقرار التأديبي
51	الفرع الثالث: شرط الميعاد
52	المطلب الثاني: أوجه الطعن بالإلغاء

53	الفرع الأول: الأوجه الخارجية لطعن بالإلغاء
56	الفرع الثاني: الأوجه الداخلية لطعن بالإلغاء
59	المطلب الثالث: أحكام الطعن بالإلغاء
60	الفرع الأول: القضاء المختص بالطعن بالإلغاء
63	الفرع الثاني: إجراءات الطعن بالإلغاء
65	المبحث الثاني: دعوى التعويض عن القرار التأديبي
65	المطلب الأول: شروط طلب التعويض عن القرار التأديبي
65	الفرع الأول: شروط عامة
66	الفرع الثاني: شروط خاصة
68	المطلب الثاني: أوجه عدم مشروعية الموجبة للحكم بالتعويض
68	الفرع الأول: أوجه عدم المشروعية الشكلية.....
69	الفرع الثاني: أوجه عدم المشروعية الموضوعية.....
69	المطلب الثالث: قواعد مسؤولية التعويض عن القرار التأديبي.....
70	الفرع الأول: أركان قيام مسؤولية التعويض عن القرار التأديبي.....
72	الفرع الثاني: أثر مسؤولية التعويض عن القرار التأديبي
74	المبحث الثالث: آثار الطعن القضائي.....
74	المطلب الأول: التزام الإدارة بتنفيذ الحكم القضائي
74	الفرع الأول: إعادة الموظف إلى منصب وظيفته
75	الفرع الثاني: تسوية وضعية الموظف المهنية
76	المطلب الثاني: آليات تنفيذ أحكام الطعن القضائي

77	الفرع الأول: دعوى إلغاء قرار الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي.....
77	الفرع الثاني: توجيه أوامر للإدارة
79	الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية
80	الفرع الرابع: الغرامة التهديدية
82	المطلب الثالث: شطب العقوبة التأديبية والعفو عنها
84	الفرع الأول: شطب العقوبة التأديبية
86	الفرع الثاني: العفو عن العقوبة التأديبية.....
88 خلاصة الفصل :
90 خاتمة :
94	قائمة المصادر و المراجع فهرس المحتويات