

جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان -
كلية الحقوق والعلوم السياسية



الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص القانون العام

تحت إشراف الأستاذ:

أ.د. بدران مراد

من إعداد الطالبة:

مرابط خديجة

لجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة تلمسان	أ.د. تشوار جيلالي أستاذ التعليم العالي
مشرفاً ومقرراً	جامعة تلمسان	أ.د. بدران مراد أستاذ التعليم العالي
مناقشاً	جامعة تلمسان	د. دايم بلقاسم أستاذ محاضر قسم (أ)

السنة الجامعية : 2011-2012

شكر وتقدير وعرفان

إن أسمى عبارات الإعتراف والحمد للفضل والنعمة .
هي كلمة شكر... فهي عربون وفاء وتقدير وعرفان .
لذا أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير

بعد حمدي لله سبحانه وتعالى

لأستاذة المحترم الدكتور **مراد بدران** الذي رافقني بتوجيهاته
ونصائحه طيلة فترة إنجاز هذا البحث
جزاه الله منا ألفه خير .

كما أتوجه بالشكر إلى الأستاذة **أعضاء اللجنة** لقبولهم مناقشة هذه
المذكرة .

إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد ، ولو بكلمة زادت في هممي
في إنجاز هذا العمل .

الطالبة

الإهداء

إلى منبع العطف والرحمة والتضحية ... والعجب في أعلى الدرجات
أمي الحبيبة
إلى من علمني أن لكل عالم هفوة وأن لكل حسان كربة ...إلى من دعمني
وكان لي السند والقوة والعزيمة ...أبي إجراما لصبره وعطائه .
إلى من قاسموني ضياء ودفى البيت إخوتي وأخواتي .
إلى كل عائلتي الكبيرة التي زادت في همتي
إلى كل الأساتذة الكرام اللذين درسوني
إلى زميلاتي و زملائي .
أهدي ثمرة هذا الجهد

الطالبة : مرابط خديجة

قائمة المختصرات :

I. المختصرات باللغة العربية :

- ج : الجزء .
- ج.ر.ج.ج : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .
- د.د.ن : دون دار النشر .
- ص : الصفحة .
- ط : الطبعة .
- ف : فقرة
- ق.إ.م : قانون الإجراءات المدنية .
- ق.إ.م.وإ : قانون الإجراءات المدنية والإدارية .
- ق.م.ج : القانون المدني الجزائري .

II. المختصرات باللغة الفرنسية :

- A.J.D.J : Actualité juridique de droit administratif.
- C.E : conseil d'Etat.
- éd : édition.
- J.O : journal officiel.
- L.G.D.J : Librairie générale de droit et de jurisprudence.
- n° : numéro.
- op.cit : ouvrage précédemment cité.
- O.P.U : office des publications universitaires.
- p: page.
- P.D.P : Revue du droit public
- Rec : recueil.

مقدمة

إن تعزيز العدالة من أجل الدفاع عن حقوق الأفراد وتمكينهم من التمتع المشروع بحقوقهم وإستعادتها حين التعدي عليها، يظل من الإهتمامات الدائمة للدولة¹، و لا يكفي القول بحماية حقوق الأفراد وحررياتهم العامة أن يتم النص على سيادة القانون في شأن علاقات الأفراد مع الدولة بل يجب أن يتجسد ذلك في الحياة العملية، فالدولة و أجهزتها تتمتع بسلطة عامة لها من القوة ما يكفل لها حق تنفيذ قراراتها بالطرق المباشرة دون الحاجة إلى اللجوء للقضاء، مما قد يسمح لأجهزتها ما لم تخضع لسيادة القانون أن تبتلع حقوق الأفراد وتقضي على حرياتهم العامة سواء كان ذلك عن خطأ أو سوء تقدير أو تعسف.

لذلك فإن الإلتزام بمبدأ المشروعية من طرف الدولة و أجهزتها يؤكد خضوع الدولة لسيادة القانون، لأنه من غير هذا الخضوع سيكون في مقدور الدولة أن تخرج عن نطاق القانون دون التعرض لأي جزاء.

على أن مبدأ المشروعية الذي يفرض على السلطة التأديبية - بإعتبارها صاحبة الإختصاص- الخضوع لمجموعة من الضوابط المحددة في القواعد الدستورية أو قواعد القانون أو حتى النصوص اللائحية.²

من هنا حاول المشرع الجزائري عند وضعه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وما تبعه من قوانين وتنظيمات في هذا المجال خلق نوع من التوازن بين كل من الإدارة والموظف العام طيلة فترة العلاقة الوظيفية بداية من التوظيف أو التعيين، وصولاً إلى إنتهاء العلاقة وفك الرابطة الوظيفية بالطرق العادية أو غير العادية. ويظهر ذلك جليا في المنازعات التي تحدث بين الطرفين في المجال التأديبي، حيث تملك الإدارة سلطة تأديب الموظف العام كلما إرتكب خطأ تأديبيا أيا كانت درجته.

1- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية فقهية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص. 16.

2 - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط3، دار همومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص. 11.

فالمشرع عمد من خلال تنظيم موضوع الإجراءات التأديبية أو النظام التأديبي إلىظهار الحقيقة فيما يتعلق بإرتكاب الأخطاء التأديبية وصحة نسبتها للموظف العام، وذلك حتى يبنى القرار التأديبي على سبب صحيح وسليم بما يحقق مصلحة الطرفين : مصلحة الإدارة وبالتالي المصلحة العامة من جهة، ومصلحة الموظف العام المخطئ من جهة أخرى¹. ذلك لأن العمل القانوني الخاص بتوقيع العقاب التأديبي عمل إداري محض².

وبالتالي يخضع القرار التأديبي كقاعدة عامة للنظام القانوني الذي تخضع له سائر القرارات الإدارية. ومن تم فالقرار التأديبي بوصفه عملا قانونيا من شأنه أن يحدث أثرا قانونيا، من تعديل في التنظيم القانوني، له قوة ملزمة اتجاه الموظفين العموميين المخاطبين به، مما يعني إلزامهم بتنفيذ أحكام هذا القرار المتضمن العقوبة التأديبية³.

لهذا كان من الطبيعي، بل و من الضروري بعد أن أشار المشرع الجزائري إلى الواجبات والمسؤوليات التي تقع على الموظف، أن يبين الجزاء الذي يقع على الموظف المقصر أو الممتنع عن القيام بما أسند إليه، وإلا صارت مجرد واجبات أدبية وأصبحت المسؤولية عنها مسؤولية أخلاقية تخرج عن دائرة القانون⁴.

وبالرجوع إلى الموظف العام يمكن القول أنه لم تكن له قبل بداية القرن العشرين حقوقا على النحو المتعارف عليه في يومنا هذا، وإنما كان يخضع لسلسلة من الواجبات مستمدة من ضروريات سير المرفق العام بانتظام وإضطراب، وما يقتضيه سلطان الدولة. فلم تكن الحاجة آنذاك إلى أي نوع من الضمانات. حيث كان ينظر إلى القرارات التأديبية على أنها تصرفات إدارية لا

1- سعيد بو شعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر رقم 66 - 133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1996، ص. 05.

2 - Gaston JEZE , Les principes généraux du droit administratif , tome 1 ,Sirey , Paris , 1926 , p.87.

3 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 19.

4 - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص. 03.

يجوز للقضاء النظر فيها لأنه لا يتوافر فيها شروط فتح الجدل القضائي المتبع في المنازعات القضائية وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري سابقا أثناء صدور أول قانون للوظيفة العمومية¹.
فخلال هذه الفترة كانت تنطبق نفس القوانين الفرنسية، ولذلك غلب المشرع الجزائري منطق السلطة العامة والفاعلية على منطق الضمان، وبالتالي منح للإدارة سلطات عامة واسعة النطاق في مجال التأثيم والعقاب².

إلا أنه وبالمقابل وبعد صدور المرسوم رقم 85-59³، وتأثر المشرع الجزائري بالأفكار الإشتراكية الأمر الذي أدى إلى إتساع مضمون الضمانات التأديبية وتغلغلها في كيان الجريمة التأديبية. فأصبح المشرع يتدخل في تحديد شروط قيام المسؤولية التأديبية، ويضع ضوابط للعقوبة التأديبية باعتبارها الإجراء الفردي الذي تتخذه السلطة التأديبية بغية قمع الجرائم التأديبية، والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العام العملية⁴. فالسلطة الرئاسية مجبرة على توقيع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في سلم العقوبات.

يبد أنه، و أمام السلطة التقديرية للسلطة التأديبية في تكييف أفعال الموظف العام على أنها أخطاء تأديبية أم لا، ثمة قدر من الضمانات الجوهرية، يجب أن تتوفر كحد أدنى قبل و أثناء وبعد صدور القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية. حيث تستلهم هذه الضمانات بصفة عامة وجودها من عدة مصادر، وعلى رأسها مختلف القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة، القضاء الإداري وكذا المبادئ العامة للقانون⁵.

1 - الأمر رقم 66 - 133، الصادر في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج العدد 66، الصادرة في 8 جوان 1966، ص. 542.

2 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 12.

3 - المرسوم رقم 85 - 59، الصادر في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985، ص. 337.

4 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 88.

5 - كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص. 144.

فبالرغم من حرص المشرع على توفير ضمانات تأديبية هامة للموظف العام المخطئ خلال مباشرة الإجراءات التأديبية من قبل السلطة التأديبية المختصة، وقبل إتخاذ القرار التأديبي، إبتداء من مواجهته بالأخطاء المنسوبة إليه، إضافة إلى حقه في ممارسة حقوق الدفاع أمام سلطة تأديبية محايدة، إلا أنها قد تتعسف هذه السلطة في ممارسة حقها التأديبي، محلة في ذلك بهذه الضمانات. لذلك ثمة ضمانات أخرى جوهرية في مواجهة القرار التأديبي بعد صدوره.

والواقع أنه نظرا لإحتمالات نقص الضمانات الأساسية الواجب مراعاتها خلال الإجراءات التأديبية، أو عدم مراعاتها على الوجه المبين قانونا، أو تجاهلها تماما من قبل السلطة التأديبية، هناك ضمانات أخرى يتمتع بها الموظف العام الموقع عليه العقوبة التأديبية تتمثل في حق الطعن القضائي في القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية. وتستمد هذه الضمانات من تنظيم القضاء الإداري الذي يجيز له الطعن في القرارات الإدارية أمام القاضي المختص.

مما سبق يمكننا القول، أنه نظرا لما تتمتع به الهيئات التأديبية من سلطات واسعة تمكنها من توقيع العقوبة التي يمتد أثرها إلى حرمان الموظف العام من مزايا وظيفية عامة، كان من الضروري أن تكفل للموظف ضمانات في مواجهة تلك السلطات وفرها القضاء الإداري إرساء منه لدعائم مبدأ المشروعية¹.

1 - مراد بدران، محاضرة ألقيت على طلبة السنة أولى ماجستير، فرع القانون العام، تحت عنوان : منازعات الوظيفة العامة، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، 2008 - 2009.

إذن فهذه الدراسة تعنى بتسليط الضوء على إحدى الضمانات الأساسية و الجوهرية المقررة لحماية الموظف العام المخطئ. ومن تم التأكد من سلامة تطبيق القانون و المتمثلة في الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام.

وتبرز الأهمية البالغة لتقرير الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، في القيمة الحقيقية لخضوع السلطة التأديبية لمبدأ المشروعية وسيادة القانون، والتي لن تتحقق إلا بوجود رقابة قضائية فعالة، تشكل الضمان الحقيقي لخضوع الإدارة للقانون، وبالتالي حماية حقوق وحرريات الموظف العام. فضلا عما يتصف به القضاء الإداري من حيطة ونزاهة، وخبرته في إنزال الحكم الصحيح على المنازعات بين الإدارة وموظفيها¹.

إذن فهذه الدراسة تفتح المجال للتعرف على أهم الضمانات التي يحظى بها الموظف العام المخطئ ودور القضاء الإداري.

فحق الموظف العام في اللجوء إلى القضاء يستمد أساسه القانوني من نص المادة الثامنة (8) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والتي جاء نصها كالآتي : " لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه عن أعمال فيها إعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون"².

ولقد قررت الشريعة الإسلامية السمحاء هذا الحق منذ زمن، إذا إعترفت لكل شخص بحق الشكوى وحق التقاضي لقوله تعالى : " فإن تنازعتم في شيء فردوه إلى الله والرسول إن كنتم تؤمنون بالله واليوم الآخر ذلك خير و أحسن تأويلا "³.

1 - عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص. 16.

2 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن جمعية العامة للأمم المتحدة، بتاريخ 10 ديسمبر 1948، ص. 20.

3 - سورة النساء، الآية 59، ص. 87.

إضافة إلى المكانة الدستورية التي حظيت بها هذه الضمانة، حيث تنص المادة 139 من الدستور الجزائري لسنة 1996¹ على ما يلي : " تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية "

كما أكد على إختصاص القضاء بالفصل في الطعون الموجهة ضد القرارات الإدارية طبقا للمادة 143 منه والتي جاء فيها : " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية ".
 وتهدف من خلال هذه الدراسة الإحاطة بكافة جوانب الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للسلطة التأديبية المصدرة للقرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية، وذلك إما عن طريق إلغاء القرار التأديبي لعدم مشروعيته، أو بطلب التعويض عما يترتب عليه من أضرار لحقت بالموظف العام المعني، أو بهما معا، طبقا للقواعد العامة للطعن القضائي في القرارات الإدارية بالإلغاء أو بالتعويض، و معالجة بعض التفاصيل التي ينفرد بها القرار التأديبي من خلال دراسة موقف كل من التشريع والقضاء، خاصة بعد التطور الذي شهده النظام القضائي الجزائري بعد صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية في سنة 2008.

و إن كان البحث في هذا المجال، مثيرا وشيقا، إلا أنه قد واجهتنا بعض الصعوبات لعل من أهمها ندرة المراجع والبحوث والدراسات المتخصصة في مجال الوظيفة العامة في القانون الجزائري والتي تناولت هذه المسألة بدقة. إضافة إلى قلة الإجتهد القضائي الإداري الجزائري خاصة بعد صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

على أن هذا الموضوع، يثير التساؤلات الآتية :

● ما مدى إمكانية بسط القاضي الإداري لرقابته على القرارات التأديبية الصادرة ضد

الموظف العام ؟

1 - الدستور الجزائري لسنة 1996، المعدل والتمم بموجب القانون رقم 08 - 19 الصادر في 15 نوفمبر 2008، ج.ر.ج.ج العدد 63، الصادرة في 16 نوفمبر 2008.

● وما هي الآليات التي توصل إليها القضاء الإداري في رقابة على السلطة التقديرية للهيئة التأديبية لردّها لحدودها المشروعة، وحماية حقوق وحرّيات الموظف العام؟

● وما مدى إلتزام السلطة التأديبية بالقرارات الصادرة عن القاضي الإداري.؟

إن هذه الأسئلة وغيرها، سنحاول الإجابة عنها بإتباع المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل النصوص القانونية، بالإستناد إلى الآراء الفقهية والأحكام والقرارات القضائية في ظل الإجتهد القضائي القديم و الحديث.

وعليه، و بناء على كل ما تقدم، وإحاطة هذا الموضوع من كل جوانبه بنوع من الدقة والتفصيل إرتأينا تناوله في فصلين مستقلين.

الفصل الأول : خصص لرقابة القرارات التأديبية من خلال دعوى تجاوز السلطة.

أما في الفصل الثاني : فيتعلق بالتعويض عن القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام.

الفصل الأول

رقابة القرارات التأديبية

من خلال دعوى تجاوز السلطة

تتمتع الإدارة العامة بقدر من السلطة التقديرية في ممارسة سلطتها التأديبية، لكن مهما اتسعت هذه السلطة، عليها أن تلتزم في ممارستها مما يؤدي إلى تحقيق الصالح العام وحده دون أية مصالح شخصية أو مادية أخرى، و بما يحقق الغرض الذي من أجله منحت الإدارة تلك السلطة. فإذا ما خالفت الإدارة ذلك فإنها تكون قد ارتكبت ما يطلق عليه فقهاء القانون العام¹ الانحراف بالسلطة أو التعسف في إستعمالها، مما يستوجب إلغاء قرارها الإداري المتضمن العقوبة التأديبية. ومن هنا يمكننا القول أن السلطات التأديبية تخضع لرقابة الإلغاء القضائية للتأكد من سلامة تطبيق القانون عند ممارستها لاختصاصاتها. إذ يعتبر طريق الطعن القضائي بإلغاء أهم طريق قد يسلكه الموظف العام في القرارات التأديبية الصادرة ضده، و التي تمس بالحقوق المقررة له قانونا. فالمشرع الجزائري أحاط الموظف العام بضمانة الطعن القضائي كباقي الأفراد، إذ منح له الحق في اللجوء إلى القضاء المختص، إلا أنه و بالرجوع إلى القانون الحالي للوظيفة العمومية نجد أن القانون رقم 06-12² لم ينص على حق الموظف العام بالطعن أمام القضاء الإداري بالإلغاء القرار التأديبي الصادر ضده. و باعتبار القرار التأديبي قرار إداري محض، فإنه يحق للموظف العام رفع دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية، وفقا للقواعد العامة المعروفة في مجال المنازعات الإدارية³. على أن دعوى الإلغاء تتسم بجملة من الخصائص، فهي دعوى قضائية موضوعية تقوم على محاصمة قرار تأديبي غير مشروع، إذ تعد من أهم وسائل حماية المشروعية⁴،

1 - من بين هؤلاء الفقهاء : الأستاذ عبد الغني بسيوني عبد الله، الأستاذ محمد فتحى محمد حسين و الأستاذ مصطفى أبوزيد فهمي، لمزيد من المعلومات حول هذه المسألة، راجع : - عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري ، قضاء الإلغاء، منشأة المعارف، الإسكندرية 1996، ص. 30 ؛ محمد فتحى محمد حسين، الحماية الدستورية للموظف العام، دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا، مطبعة الأهرام الشرقية، مصر، 1997، ص. 43 ؛ مصطفى أبوزيد فهمي، قضاء الإلغاء، شروط القبول، أوجه الإلغاء، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص. 57.

2 - القانون رقم 06-12، الصادر في 14 نوفمبر 2006، المتضمن الموافقة على الأمر رقم 06-03، الصادر في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية، ج.ر.ج.ج العدد 72، الصادرة في 15 نوفمبر 2006.

3 - محفوظ لعشب، المسؤولية في القانون الإداري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص.93.

4 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص.164.

لما يترتب عليها من بطلان القرار المتضمن العقوبة التأديبية كجزاء على مخالفة القانون¹. كما أن دعوى الإلغاء من النظام العام، مما يترتب عليه عدم الإتفاق على رفع أو عدم رفع دعوى الإلغاء إضافة إلى أنه إذا تم رفع دعوى الإلغاء، فإنه لا يجوز سحبها، أو طلب عدم الحكم بالإلغاء فيها².

يتضح مما سبق أنه لقيام دعوى الإلغاء صحيحة، لابد من توافر مجموعة من الشروط الشكلية، ألا وهي أسس قضاء إلغاء القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (المبحث الأول). إضافة إلى الشروط الموضوعية، و المتعلقة بأوجه إلغاء القرارات التأديبية (المبحث الثاني). فبعد توافر هذه الشروط ينتقل القاضي الإداري المختص إلى الفصل في موضوع الدعوى، أين تكمن أهمية هذه الأخيرة، نتيجة لما يترتب عليها من آثار هامة تصون مصالح الموظف العام الطاعن، وتوفر له الحماية (المبحث الثالث).

1 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص.165.

2- عبد الكريم بودريوه، جزاء مخالفة القرارات الإدارية لقواعد المشروعية، درجات البطلان في القرارات الإدارية، مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 05، منشورات الساحل - عين البنيان، الجزائر، 2004، ص. 106.

المبحث الأول:أسس قضاء إلغاء القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام

يقصد بأسس قضاء إلغاء القرارات التأديبية، مجموعة الشروط الشكلية الواجب توافرها في الدعوى¹، حتى تكون مقبولة أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة، وحتى تتمكن هذه الأخيرة - بعد التأكد من توافرها - من الانتقال إلى فحص موضوع المنازعة الإدارية.

إذ أن عدم توافر هذه الشروط كلها أو بعضها، يؤدي إلى عدم قبول الدعوى شكلاً، دون التعرض لمبحث موضوعها.

فلقد جرى معظم فقهاء القانون العام²، على تحديد أسس قضاء إلغاء القرارات الإدارية بصفة عامة في ثلاثة شروط أساسية. فأما الشرط الأول فيتعلق بطبيعة القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء. أما الشرط الثاني فيتعلق بالشخص رافع الدعوى. أما الشرط الثالث فيتعلق بالدعوى في حد ذاتها. وتنطبق هذه القواعد العامة على الطعن القضائي بإلغاء القرارات التأديبية باعتبارها قرارات إدارية بحتة³. و من هنا يمكن القول بأن شروط قبول دعوى إلغاء القرارات التأديبية تنحصر فيما يلي:

- 1 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص.163.
 - 2 - عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص. 30-31.
 - 3 - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر رقم 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1996، ص.41.
- للإشارة في هذا الصدد، فإن ق.إ.م.و الجزائر قد ألغى الشرط المتعلق بانتقاء طريق الطعن الموازي المنصوص عليه في المادة 276 من ق.إ.م. الملغى.
- أما بخصوص شرط التظلم الإداري بصفة العامة، فإنه لم يعد يكتسي الطابع الإلزامي المقرر له في ق.إ.م سابقاً، بل أصبح جوازي طبقاً لنص المادة 830 ف1 من ق.إ.م.و.إ. وأما بخصوص التظلم في مجال التأديب فإنه جوازي طبقاً لنص المادة 128 من المرسوم رقم 85-59، الصادر في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر.ج.ج العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985، ص. 337. والمادة 175 من الأمر رقم 06-03، الصادر في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي جاء فيها: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار." ج.ر.ج.ج العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006، ص. 4. أما بخصوص العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية فتطبق القواعد العامة بالإحالة إلى النص المادة 830 من ق.إ.م.و.إ. المشار إليها أعلاه - كما أنها تعد ضماناً تأديبياً للموظف العام لاحقة على صدور القرار التأديبي، يمكن للموظف العام المخطئ اللجوء إليها قبل اللجوء إلى القضاء، كضمانة=

الشروط المتعلقة بالموظف العام رافع الدعوى (المطلب الأول). بالإضافة إلى الشروط الواجب توافرها في محل دعوى الإلغاء والمتعلقة بالقرارات التأديبية (المطلب الثاني). وفي الأخير الشروط المتعلقة بالدعوى بحد ذاتها (المطلب الثالث).

المطلب الأول:

الشروط الواجب توافرها في الموظف رافع الدعوى

من المسائل المستقر عليها، أنه لا تقبل الطلبات المقدمة من أشخاص ليس لهم فيها صفة و مصلحة شخصية¹. فلكل موظف عام صدر ضده قرارا تأديبيا، الحق في طلب إلغاء هذا القرار التأديبي².

فوجود الصفة والمصلحة الشخصية للموظف رافع دعوى الإلغاء، يعتبران شرطان أساسيان³ من شروط قبول الدعوى أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة.

و في هذا الصدد فقد نصت المادة 13 من القانون رقم 08-09⁴ على مايلي: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون. يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه. كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون"⁵.

=أخيرة لاستفتاء حقه.، مراد بدران، محاضرة ألقيت على طلبة السنة الأولى ماجستير، فرع القانون العام، تحت عنوان: منازعات الوظيفة العامة، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، 2008-2009.

1 - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، ط7، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص. 418.

2 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 164.

3 - عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص. 156.

4 - قانون رقم 08-09، الصادر في 23 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر.ج.ج، العدد 21، الصادرة في 25 فبراير 2008، ص.3.

5 - تجدر الإشارة إلى أنه على خلاف نص المادة 459 من الأمر رقم 66 - 154 الصادر في 8 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية الملغى، و التي حدّدت شروط قبول الدعوى بثلاثة، وهي الصفة و المصلحة و الأهلية.

و من هنا يمكننا القول أن المشرع من خلال نص المادة 13 من ق.إ.م.إ الجزائر، ميز بين الشروط الشكلية و الموضوعية لقبول الدعوى، بحيث أبقى على الشرطين الشكليين وهما الصفة و المصلحة، بينما أحال الأهلية بوصفها شرطا موضوعيا إلى نص المادة 64 من نفس القانون إذ أدرجها ضمن الدفع بالبطلان¹.

و عليه فإن القاضي الإداري المختص، قبل أن يبحث في موضوع الدعوى، عليه أن يبحث في مدى توافر شروطها بالنسبة للموظف العام المدّعي (Plaideur)². و من ثم لا تقبل دعوى إلغاء القرار التأديبي، إلا إذا توافرت في الموظف العام المخطئ الصفة (الفرع الأول). و كذلك المصلحة (الفرع الثاني). إضافة إلى شرط أهلية التقاضي (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

الصفة لدى الموظف العام المدّعي

إذا كانت الصفة (*la qualité*) هي القدرة القانونية على رفع الخصومة للقضاء، أو المثول أمامه³، هي بذلك العلاقة التي تربط أطراف الدعوى بموضوعها⁴ إذ لا تقبل دعوى الإلغاء، إلا إذا كان يدعي الموظف العام حقا أو مركزا قانونيا لنفسه⁵.

فالمقصود بالصفة إذن، أن يكون الموظف رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق المعتدى عليه، إذ يجب لاكتساب الشخص صفة الموظف العام، أن يتم تعيينه بقرار بواسطة سلطة مختصة، للعمل بصفة دائمة في خدمة المرفق العام.

1 - لمزيد من التفاصيل حول هذه المسألة، راجع : - عبد الرحمن بربرة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ط 1، دار بغداد للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص.32؛ نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، شركة الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين ميلة، الجزائر، 2009، ص. 123.

2 - جميلة قدودو، رقابة المشروعية في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، جامعة جيلالي اليابس- سيدي بلعباس الجزائر، 2005-2006، ص. 193.

3 - عبد الحكيم فوده، الخصومة الإدارية، أحكام دعوى الإلغاء و الصيغ النموذجية لها، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص. 35.

4 - نوفان العقيل العجاردة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، ط 1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص. 109.

5 - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، ط3، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2005، ص. 77.

و قد يعترف القانون بالصفة في دعوى إلغاء القرار التأديبي لشخص آخر غير الموظف الطاعن، و هو ما يعرف بالصفة غير العادية¹، أي صلاحية الشخص لمباشرة الإجراءات القضائية في الدعوى باسم غيره (صاحب الصفة) أو ما يسمى بالممثل القانوني².

إلا أن الفرق واضح بين الصفة و التمثيل القانوني. فبينما تتعلق الصفة بشرط قبول الدعوى فإن التمثيل القانوني يتعلق بإجراء مباشرة الخصومة³ و من هنا يتجلى التمييز واضحا بين الصفة في الدعوى و الصفة في التقاضي. فقد يستحيل على الموظف العام صاحب الصفة في الدعوى مباشرتها شخصيا بسبب عذر مشروع، و في هذه الحالة يسمح القانون لشخص آخر بتمثيله في الإجراءات، كأن يحضر المحامي نيابة عن الموظف العام المدعي، أو يحضر شخص آخر بموجب وكالة خاصة⁴. و في هذه الحالة يقع على القاضي الإداري المختص التأكد ابتداء من صحة التمثيل، ثم يبحث لاحقا في مدى توافر عنصر الصفة لدى صاحب الحق (الموظف العام). فصحة التمثيل ليست من شروط قبول الدعوى، بل هي من شروط صحة إجراءات الخصومة⁵. و من ثم يترتب على تخلف أو فساد التمثيل القانوني بطلان إجراءات الخصومة كمرحلة لاحقة لرفع الدعوى، في حين يترتب على عدم توافر شرط الصفة عدم قبول الدعوى. و يعد هذا الدفع من النظام العام، حيث يجوز للمحكمة أن تدفع به من تلقاء نفسها و في أي مرحلة كانت عليها الدعوى⁶.

و من ناحية أخرى، إذا كان يشترط توافر الصفة في الموظف العام المدعي، فإنه يشترط كذلك توافر هذا الشرط في المدعى عليه (الإدارة المصدرة للقرار التأديبي). فترفع الدعوى حينها

1 - عبد العزيز إبراهيم شيجا، القضاء الإداري، ولاية القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، أبو العزم للطباعة و النشر و التوزيع، الإسكندرية، 2002، ص. 125.

2 - محمد فتحي محمد حسنين، الحماية الدستورية للموظف العام، دراسة مقارنة بين مصر و فرنسا، مطبعة الأهرام الشرقية، مصر، 1997، ص. 634 - 636.

3 - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، تنظيم و إحتصاص القضاء الإداري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص. 15.

4 - عبد الرحمن بربارة، المرجع السابق، ص. 15.

5 - عبد الحكيم فوده، الدفع بانتفاء الصفة و المصلحة في المنازعات الإدارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص. 9 - 10.

6 - عبد الرحمن بربارة، المرجع السابق، ص. 16.

من ذي صفة على ذي صفة. و هذا ما أكده مجلس الدولة الجزائري¹، و الذي جاء فيه: " يشترط أن ترفع الدعوى من ذي صفة على ذي صفة، و بالنسبة لصفة المدعى عليه، فلا تقبل الدعوى إذا لم يكن له أي شأن في النزاع."

فبالإضافة إلى شرط الصفة الواجب توافره لدى الموظف العام رافع الدعوى، لا بد أن يحدث القرار التأديبي المطعون فيه أثرا على هذا الموظف. فلا يكفي حينها أن يكون القرار التأديبي غير مشروع بل لا بد أن يحدث ضررا للموظف العام، مما يجعل ذلك باعثا أو دافعا لرفع الدعوى بغرض إلغاء هذا القرار.

الفرع الثاني:

مصلحة الموظف في الطعن ضد القرار التأديبي

من المسائل المسلم بها، أنه لقبول دعوى تجاوز السلطة، لا بد أن تتوفر لدى الموظف رافع الدعوى مصلحة في الطعن ضد القرار التأديبي². و لكن على الرغم من ذلك، فقد تثور في هذا المجال عدة تساؤلات، حول طبيعة دعوى الإلغاء، فهل هي دعوى مفتوحة أمام كافة الموظفين من أجل مراقبة تصرفات السلطة التأديبية؟

يعتبر شرط المصلحة (*Intérêt*)، من شروط العامة المتطلبية بالنسبة للدعوى الإدارية والمدنية، و ذلك تطبيقا لمبدأ إجرائي أساسي مفاده: "حيث لا مصلحة فلا دعوى" (*pas. d'intérêt pas d'action*)³.

1- قرار مجلس الدولة الصادر في 01 / 02 / 1999، رقم 146043، القرار غير منشور. مقتبس عن: عبد الرحمن بربارة، المرجع السابق، ص. 35-36.

- و مع ذلك تجدر الإشارة، إلى أن هناك من الفقهاء، من بينهم الأستاذ محمد فتحي محمد حسين، من يعتبر أن الصفة تندمج في المصلحة، نظرا لاعتقادهم أن دعوى الإلغاء تنتمي للقضاء الموضوعي.

2- مراد بدران، محاضرات في منازعات الوظيفة العامة، المرجع السابق.

3 - Marcel WALINE , Traité de droit administratif , 9ème éd , Sirey, Paris , 1963 , p. 493.

فالمصلحة في دعوى إلغاء القرار التأديبي، تتمثل في مساس هذا الأخير بالمركز الذاتي أو الشخصي للموظف العام الطاعن بطريق مباشر، بسبب مخالفة هذا القرار لمبدأ المشروعية¹.
و من هنا، و حتى يتأكد القاضي الإداري من توافر هذا الشرط، فإنه يبحث ما إذا كان هناك مساس بالمركز القانوني للموظف المعني، حتى و إن لم يمثل القرار التأديبي محل الطعن إعتداء فعلياً على حق من حقوقه الشخصية².

كما تستوجب الدراسة التطرق لأهم الشروط الواجب توافرها في المصلحة، أي أن تكون المصلحة شخصية و مباشرة، مادية أو أدبية، قائمة أو محتملة، و متطابقة مع المصلحة التي يحميها القانون. و ذلك على النحو التالي:

أولاً : المصلحة الشخصية للموظف العام المدعي (L'intérêt personnel)

يقصد بالمصلحة الشخصية، أن يكون الموظف العام في مركز قانوني، أو حالة قانونية خاصة، أثر فيها القرار التأديبي المطعون فيه³، دون اشتراط أن يكون هذا الأخير قد مس بحق شخصي له. ما أكده القضاء الإداري الجزائري في العديد من المرات⁴.

ثانياً: المصلحة المباشرة للموظف العام المعني (L'intérêt direct)

تكون المصلحة مباشرة عندما تعود المنفعة من جراء إلغاء القرار التأديبي على الموظف العام الطاعن وهذا على خلاف المصلحة غير مباشرة⁵.

1- إبراهيم الدسوقي أبو الليل، شرط المصلحة في دعاوى القانون العام، مجلة الحقوق، السنة 25، ملحق العدد الرابع، جامعة الكويت، ديسمبر 2001، ص. 168.

2- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 164

3 - عبد الفتاح حسن، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009، ص. 390

4 - قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 02 / 04 / 1989، القرار غير منشور، مقتبس عن: جميلة قدودو، المرجع السابق، ص. 195.

- و هذا ما تبناه كذلك مجلس الدولة الفرنسي، في قضية كازانوف، في قراره الصادر في 1901/03/29. مقتبس عن: عبد الرحمن بربارة، المرجع السابق، ص. 49.

5 - مباركة بدري، النظام التأديبي للموظف، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، جامعة الجليلي الياس - سيدي بلعباس، الجزائر، 2004 - 2005، ص. 275.

ثالثا: المصلحة المادية أو الأدبية (L'intérêt matériel et moral)

إن دعوى الإلغاء، لا تحمي فقط المصالح المادية للموظف العام المدعي، بل أيضا المصالح الأدبية و هذا ما أكده قرار المحكمة العليا الجزائرية، الصادر في 07 / 04 / 1991¹، قضية حجام ضد والي ولاية قالمة، حيث جاء فيه: " يقبل القيام بدعوى تجاوز السلطة من طرف كل من ستبت أن له مصلحة مادية كانت أو معنوية في إلغاء قرار إداري ".

رابعا: المصلحة القائمة و المصلحة المحتملة

إن هذا الشرط يعني أن الموظف العام المدعي، سيحقق فائدة حتمية في حالة إلغاء القرار التأديبي الموجه ضده²، فهي المصلحة حالة أكيدة و قائمة³.
و مع ذلك، فإن المصلحة قد تكون محتملة⁴، أي أن إلغاء القرار التأديبي قد يمنع عن الموظف ضررا أيا كانت صورته. فالطاعن هنا لا يمكنه الانتظار حتى تصبح مصلحته محققة، إذ ستكون مدة الدعوى حينها قد إنقضت.

1 - قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 07 / 04 / 1991، تحت رقم 2892، المجلة القضائية، العدد 01، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1992. ص. 96.
2- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، ج2، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص. 626.
3 - محمد شوقي، ضوابط المصلحة و الموازنة بينهما، إدارة، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة، المجلد 12، العدد 24، مركز التوثيق و البحوث الإدارية، الجزائر، 2002، ص. 41.
4 - المادة 13 ف1 من ق.إ.م.و الجزائر، سابق الإشارة إليه، فالمصلحة المحتملة التي يقرها القانون وفقا لهذه المادة، هي التي يكون الهدف من ورائها منع وقوع ضرر محتمل. عبد الرحمن بربارة، المرجع السابق، ص. 39.
- ومع ذلك تجدر الإشارة إلى أن مجلس الدولة المصري أجاز قبول دعوى الإلغاء مكتفيا بوجود مصلحة محتملة للموظف الطاعن، إذ جاء في أحد قراراته مايلي: " للموظف حق الطعن في القرارات المخالفة للقانون، حتى ولو لم يكن من شأن إلغاء هذه القرارات ترقية فورا، و من ثم فإنه يكفي في هذه الدعوى أن تكون المصلحة محتملة..."، القضية رقم 234، السنة 11 القضائية، الصادرة في جلسة 28 فبراير 1968. مقتبس عن: محمود سامي جمال الدين، القضاء الإداري، المنازعات و الدعاوى الإدارية، ولاية القضاء الإداري، دعوى الإلغاء- دعوى التسوية- دعوى التعويض، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006، ص. 147 - 148.

خامسا: أن تكون مصلحة الموظف مصلحة مشروعة

أي أن تكون المصلحة قانونية، فتكون حينها بمثابة حق يحميه القانون. و في الأخير يمكن القول، أنه لا جدال في كفاية صفة الموظف العام للطعن في القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة، و التي يتبعها بموجب علاقاته التنظيمية بها¹، إذ يتواجد الموظف المعني في مركز قانوني يجعل له مصلحة متنوعة تمنحه الحق في الدفاع عنها. و يتعين أن يتوافر هذا الشرط من وقت رفع الدعوى، و أن يستمر حتى يفصل فيها نهائيا، فإذا ما زالت بعد قيامها، أو أثناء سير الدعوى، تصبح هذه الأخيرة من غير ذات موضوع، مادامت الأثر المترتبة عن القرار التأديبي المطعون فيه قد زالت². كما أنه و بإعتبار شرط صفة الموظف العام المدعي تندمج مع مصلحته في إلغاء القرار التأديبي نظرا لإنتهاء دعوى تجاوز السلطة للقضاء الموضوعي، فإن ذلك يترتب عليه إقترانها في الأحكام و الآثار، لأن ما يترتب على إنعدام الصفة يسري على إنعدام المصلحة في رفع الدعوى بإعتبارهما من النظام العام³.

و لما كانت الصفة و المصلحة شرطان أساسيان، لا بد من استيفائهما من قبل الموظف العام المدعي، لمواجهة القرار التأديبي الصادر ضده، فما هو الشأن بالنسبة لأهليته. ؟

1- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 165

2- من تطبيقات ذلك في القضاء الإداري الجزائري سابقا، قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 28 / 12 / 1985، تحت رقم 44299 الملف رقم 72078، في قضية (ج.م) ضد والي ولاية الجزائر، المنشور في المجلة القضائية، العدد 03، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1989، ص. 210؛ و كذلك القرار رقم 1598، الملف رقم 73259، الصادر بتاريخ 27 / 05 / 1991، المنشور في المجلة القضائية، العدد 01، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1992، ص. 122.

3 - مراد بدران، المصلحة في الدعوى الإدارية، مداخلة أقيمت في المنتدى الوطني حول ق.إ.م.و إ.م.و الجديد الذي نظمتها كلية الحقوق بجامعة جيلالي اليابس - سيدي بلعباس، يومي 28 و 29 أفريل 2009.

الفرع الثالث:

أهلية التقاضي بالنسبة للموظف العام رافع الدعوى

تعتبر الأهلية، الرمز أو الخاصية (*L'attribut*)، التي تخول للشخص الطبيعي سلطة التصرف (*pouvoir pour agir*)¹ أمام القضاء للدفاع عن مصالحه.

فالمقصود بأهلية التقاضي بخصوص الموظف العام الطاعن في القرار التأديبي، صلاحيته للقيام بأعمال الخصومة على النحو الذي يتطلبه القانون، أو ما يسمى بأهلية الأداء (أهلية التصرف). و ذلك ببلوغ سن الرشد المحدد بـ تسعة عشرة سنة (19) كاملة، إضافة إلى التمتع بكامل القوى العقلية. و هذا ما أكدته المادة 40 من القانون المدني الجزائري، و المادة 86 من الأمر رقم 02-05 المتضمن قانون الأسرة الجزائري و التي جاء فيها: " من بلغ سن الرشد و لم يحجر عليه يعتبر كامل الأهلية وفقا لأحكام المادة 40 من ق.م " 2.

هذا و تجدر الإشارة إلى أن الأهلية الالتحاق بالوظائف العمومية قد حددت بسن ثمانية عشرة (18) سنة كاملة³.

و لقد تناول المشرع الجزائري شرط الأهلية في نص المادة 64 من ق.إ.م و إ، ليكون قد فصل بينها و بين شرطي الصفة و المصلحة، و بالتالي اعتبرها شرطا لصحة الإجراءات من حيث موضوعها، و ليست شرطا لقبول الدعوى، مما يجعل الدفع بتخلفها دفعا بالبطلان، و ليس بعدم القبول⁴. و لقد أصاب المشرع في ذلك، لأن الأهلية وضع غير مستقر، قد يتوفر وقت قيد الدعوى، و قد تغيب أو تنقطع أثناء سير الخصومة⁵.

1 - André DELAUBADERE , Jean Claude VENEZIA , Yves GAUDEMET, Manuel de droit administratif , L.G.D.J. , 17ème éd , 2002 , p. 336.

2 - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص.94.

3 - المواد 31 ف4، من المرسوم رقم 85-59، سابق ذكره؛ 78 من الأمر رقم 06-03، سابق الإشارة إليه.

4 - وردية العربي، فكرة النظام العام في الإجراءات القضائية الإدارية، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان الجزائر، 2009-2010، ص. 56..

5 - عبد الرحمن بربارة، المرجع السابق، ص. 40.

و عليه فإذا كان الموظف المدعي متمتعاً بأهلية التصرف عند رفع الدعوى، تم طراً أثناء سير الإجراءات ما أفقده هذه الأهلية¹، فإن الدعوى تظل صحيحة، و لكن يوقف النظر في الخصومة إلى حين استئنافها ممن له الحق في مواصلتها. و هذا ما جاءت به المادة 210 من ق.إ.م.و الجزائر²، ليقوم القاضي بعدها و فور علمه بسبب انقطاع الخصومة، بدعوة كل من له صفة ليقوم باستئناف السير فيها و ذلك شفاهة³، في حين تنقضي الخصومة بوفاة أحد الخصوم، إذا كانت الدعوى غير قابلة للإنتقال⁴.

إذن من خلال ما سبق نلاحظ أن الشروط الواجب توافرها في الموظف العام الطاعن في القرار التأديبي من صفة، مصلحة و أهلية التقاضي، كلها متعلقة بالنظام العام، مما يمكن القاضي المختص سلطة إثارتها من تلقاء نفسه. كما يجوز للخصوم التمسك بالدفع بعدم القبول لانعدام الصفة أو المصلحة، أو الدفع بالبطلان لانعدام الأهلية، و ذلك في أية مرحلة كانت عليها الدعوى⁵.

و من تم وبعد توافر الشروط المتعلقة بالموظف العام المدعي، ينتقل القاضي لفحص مدى توافر الشروط المتعلقة بمحل دعوى الإلغاء، ألا وهي الشروط المتعلقة بالقرارات التأديبية المطلوب إلغاؤها.

1 - لقد فصلت المواد من 42 إلى 45 من ق.م.ج، في موضوع فاقد الأهلية أو ناقصها. لمزيد من التفاصيل، راجع: حسين بن شيخ آت ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، وسائل المشروعية، دار هومو للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص. 251 - 252.

2 - حيث جاء نصها كالاتي: "تنقطع الخصومة في القضايا التي تكون غير مهياًة للفصل للأسباب الآتية:

1. تغير في أهلية التقاضي لأحد الخصوم.

2. وفاة أحد الخصوم، إذا كانت الخصومة قابلة للإنتقال... الخ".

3 - المادة 211 ف1 من ق.إ.م.وإ.

4- المادة 220 ف2 من نفس القانون.

5 - وهذا ما أخذ به القانون الفرنسي، الذي تبني نفس الاتجاه و اعتبر كل القواعد المتعلقة بقبول الدعوى من النظام العام. للمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، راجع :

- Marie - Christine ROUAULT, Droit administratif , Gualino éditeur , Paris , 2005 , p. 536

المطلب الثاني:

الشروط المتعلقة بطبيعة القرارات التأديبية محل الدعوى

إن أعمال الإدارة القانونية عديدة و متنوعة، و محل طلب الإلغاء، له خصوصيات كقرار تأديبي تنفيذي، متكامل الأركان¹. و باعتبار دعوى الإلغاء وسيلة من وسائل الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية، فهي تنصب إذن على قرار إداري. تتوافر فيه مجموعة من الشروط.

فالقرار التأديبي يشترط فيه مجموعة من الشروط الواجب توفرها أثناء رفع الموظف العام للدعوى، إذ يجب أن يكون القرار التأديبي قرارا إداريا، ينبني على مجموعة من الأركان (الفرع الأول). إضافة إلى الطابع النهائي و التنفيذ للقرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية المختصة (الفرع الثاني). و في الأخير وجوب ترتيب القرار التأديبي لمجموعة من الآثار القانونية تؤثر على المركز القانوني للموظف العام المعني (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

أن يكون القرار التأديبي قرارا إداريا

يشترط أن يكون موضوع الطعن، قرارا إداريا قابلا للخصومة². و طبقا لما إستقر عليه الفقه³، يمكن القول بأن القرار التأديبي هو: "القرار الإداري الذي تفصح به الإدارة بالشكل

1 - رفيق بوغان، الرقابة القضائية و كيفية تحديد القرارات الإدارية، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، الجزائر، 2007-2008، ص.54.

2 - و في نفس السياق، أكد المشرع الفرنسي بعد تخلي مجلس الدولة على نظرية "الوزير القاضي" على ضرورة أن توجه دعوى الإلغاء ضد القرارات الإدارية. لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص، راجع: رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة و دعوى القضاء الكامل المرجع السابق، ص. 32.

- و مع ذلك تجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا للقرار الإداري، بل ترك المهمة للقضاء و الفقه الإداريين. أشار إلى ذلك، عبد القادر غيتاوي، وقف تنفيذ القرار الإداري قضائيا، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، 2007-2008، ص. 40.

3 - Gaston JEZE , Les principes généraux du droit administratif , tome1, Paris , 1926 , p. 87.

الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة، بما لها من سلطة بمقتضى القوانين و اللوائح مستهدفة إنزال العقوبة التأديبية بالموظف الذي يخل بواجبات وظيفته¹.

فمن المبادئ المقررة في القانون العام²، أن السلطة التأديبية ملزمة بالخضوع للقانون. لذا فهي مقيدة بالعمل ضمن ضوابط معينة، كضابط الاختصاص و الشكل و الإجراءات، إضافة إلى ضبطها بمشروعية السبب و المحل لتبرير هذا القرار، و التي تشكل مجموعة من الأركان ينبنى عليها القرار التأديبي. و هذا ما سيتم توضيحه تباعا.

أولا : ركن الاختصاص في القرار التأديبي

ينبغي أن يخضع القرار التأديبي لضوابط الاختصاص، و من ثم يتعين أن يصدر عن سلطة أنيط بها ممارسة صلاحية التأديب³. أي السلطة التي يتبعها الموظف الإداري المخطئ مباشرة "رئيسه الإداري المباشر"⁴. إلا أن المشرع الجزائري قد فرق في كفيات توقيع الجزاءات على الموظفين حسب طبيعة العقوبات المقترفة، فأعطى حق توقيع الجزاءات من الدرجة الأولى و الثانية للسلطة الإدارية المختصة بالتعيين، دون مشاركة أي هيئات أخرى. بينما العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، فتطلب المشرع ضرورة إستطلاع رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة بالجمعية كـمجلس تأديبي⁵.

- 1 - محمد مغاوي شاهين، القرار التأديبي و ضماناته و رقابته القضائية بين الفاعلية و الضمان، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة، 1986، ص. 07.
- 2 - حمدي ياسين عكاشة، موسوعة القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، ج2، دار الكتاب المصرية، القاهرة، 2001، ص. 161.
- 3 - ليلي بداوي، السلطة التأديبية و أنظمتها المختلفة، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2005-2006، ص. 51.
- 4 - المادة 162 من الأمر رقم 06-03، سالف ذكره، و التي جاء فيها: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين الإجراءات التأديبية." ؛ وبالاستناد إلى نص المادة 95 من الأمر أعلاه، فإن صلاحية تعيين الموظفين تعود إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين و التنظيمات المعمول بها، حيث حدد المشرع هذه السلطة، بموجب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 الصادر في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين، و التسيير الإداري، ج.ج.ج.ج، العدد 31، الصادرة في 28 مارس 1990، ص. 443.
- 5- طبقا لنص المادة 165 من الأمر رقم 06-03 سابق الإشارة إليه، حيث نصت على ما يلي: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني بتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، الجمعية كـمجلس تأديبي".

ثانيا: ركن الشكل في القرار التأديبي

يقصد بالشكل إفصاح السلطة التأديبية عن إرادتها وفقا للشكل الذي حدده القانون¹ فمن خلال تفحصنا للمواد من 165 إلى 176 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر، فإن العقوبات التأديبية ينبغي أن تكون في صورة قرار. إلا أن المشرع لم يشترط فيه شكلا معينا، فالمهم هو أن تظهر العقوبة التأديبية بأسبابها².

ثالثا: الإجراءات السابقة على اتخاذ القرار التأديبي

يجب على الإدارة إحترام جميع الإجراءات الجوهرية، التي تحقق للموظف العام، كافة الضمانات التي كفلها له القانون³، و لعل أهم هذه الإجراءات، مواجهة الموظف العام المخطئ بالمخالفات المنسوبة إليه، إلى جانب تمكينه من الدفاع عن نفسه، التحقيق الإداري و كذلك أخذ إستشارة جهة معنية منصوص عليها قانونا⁴.

رابعا: ركن السبب في القرار التأديبي

يتمثل عنصر السبب في القرار التأديبي فيما إرتكبه الموظف العام من أخطاء تأديبية تستوجب عقابه⁵.

فبالرغم من اعتبار الخطأ التأديبي أساس المتابعة التأديبية، إلا أن المشرع الجزائري لم يعرفه تعريفا جامعاً مانعاً، بل اكتفى بالإشارة إليه⁶.

1 - عز الدين عبده، تأديب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003، ص. 182.

2- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 147.

3 - c.f : instruction n° 07 , du 7 Mai 1969 , Relative à la procédure disciplinaire , p. 337.

4- Taib ESSAID , Droit de la fonction publique , Houma, Alger ,2003, p.367.

5 - خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة و الجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة للنشر- الازاريطة، الإسكندرية، 2009، ص. 312-313.

6 - و هذا ما نصت عليه المادة 160 من الأمر رقم 06 - 03 سابق التطرق إليها، حيث جاء فيها مايلي: "يشكل كل تغل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية."؛ أنظر كذلك المادة 20 من المرسوم رقم 85-59، سالف الذكر. =

و قام بتصنيفها تباعا لدرجة خطورتها إلى أربعة درجات¹.

خامسا: ركن المحل في القرار التأديبي

محل القرار التأديبي هو العقوبة التي ينطوي عليها². فالمشرع الجزائري لم يضع تعريفا للعقوبة التأديبية، مما دفع إلى إختلاف التعاريف الفقهية³ بهذا الشأن، إذ يقول عنها الأستاذ **DELPÉRÉ** على أنها: "الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية."⁴. أما بخصوص تحديد العقوبة التأديبية⁵، المطبقة على الموظف المخطئ، فهذا أمر مرده إلى درجة جسامة الخطأ.

إذ تصنف العقوبات التأديبية إلى أربع (04) درجات⁶، حيث تخضع في تصنيفها لمجموعة من المبادئ وهي:

❖ مبدأ شرعية العقوبة، مبدأ عدم رجعية العقوبة، مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية⁷.

= كما أن القضاء الإداري الجزائري، أشار في العديد من الأحكام لتعريف الخطأ التأديبي، على أنه إخلال بالإنضباط سواء أثناء الوظيفة أو خارجها. و من بين هذه الأحكام: * قرار مجلس الدولة، الصادر في 2001/04/09، تحت رقم 00962، المنشور في مجلة مجلس الدولة، العدد 02، منشورات الساحل - عين البيان، الجزائر، 2001، ص. 174.

1 - المادة 177 ف2 من الأمر رقم 06 - 03، سابق الإشارة إليه.

- إن هذا الأخطاء و اردة على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، فتقديرها متروك للسلطة التقديرية للإدارة، حيث يكتسي الخطأ التأديبي طابع المرونة لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص، راجع: ياسين عاشور، نظرية الخطأ التأديبي للموظف العمومي، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في الوظيف العمومي، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، الجزائر، 2007 - 2008، ص. 13 و مايليها.

2 - طبقا للمادة 172 من الأمر رقم 06-03، سالف ذكره: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية".
3 - لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص، راجع: - عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، 1983، ص. 502؛ سمير إبراهيم سعادة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مكتبة فايد، الإسكندرية، 2000، ص. 101.

4 - « la mesure individuelle qui prise en vue d'assurer la répression d'une infraction disciplinaire atteint l'agent public dans ses avantages de fonction ». c. f., F rancis DELPÉRÉ, L'élaboration du droit disciplinaire de la fonction publique, L.G.D.J., Paris, 1979, p. 104.

5 - أنظر المادتين: 161 و 183 من الأمر رقم 06-03، سابق الإشارة إليه.

6 - المادة 163 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر؛ على خلاف المرسوم رقم 85-59، سابق ذكره، الذي صنف العقوبات التأديبية إلى ثلاثة (03) درجات فقط، طبقا للمادة 124 منه.

7 - عبد الرحمن عزايوي، العقوبة الإدارية سبيل قانوني للحد من سلبات الوصمة الاجتماعية للعقاب، مجلة العلوم القانونية الإدارية و السياسية، العدد 06، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، 2008، ص. 256-257.

الفرع الثاني:

أن يكون القرار التأديبي صادرا من السلطة التأديبية بصفة نهائية و تنفيذية

إن القرار التأديبي، يخضع للنظام القانوني الذي تخضع له سائر القرارات الإدارية - أي النظرية العامة للقرارات الإدارية -¹ فالقرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية بوصفه عملا قانونيا، يشترط فيه أن يكون نهائيا، أي قابل للتنفيذ دون الحاجة إلى أي إجراء لاحق. مما يعني إكتساب القرار التأديبي قوة إلزامية قبل الأشخاص أي الموظفين المخاطبين به²، و بالتالي التزامهم بتنفيذ أحكام هذه القرارات التأديبية، إذ ليس لهم الاعتراض عليها، و إن كان لهم الحق في اللجوء إلى القضاء لمناقشة مشروعيتها، و طلب إلغائها، و وقف تنفيذها.

و من تطبيقات القضاء الإداري الجزائري بهذا الشأن مايلي :

❖ القرار الصادر في **18 / 12 / 1976** تحت رقم **12068** 3، قضية السيد عباس مولود

و رئيس بلدية البليدة، حيث جاء فيه :

" حيث أن المقرر الصادر عن رئيس بلدية البليدة، بإعتباره سلطة إدارية، يكتسي الطابع التنفيذي و النهائي. و أن هذين المعيارين كافين لإعطاء الطابع الإداري للمقرر المطعون فيه".

❖ كذلك قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في **10 / 03 / 1992**، تحت

رقم **83092**، بين السيد شندري رابح ضد والي ولاية تيزي وزو 4، الذي جاء فيه:

" حيث كون القرار نهائي أو غير نهائي، إنما مرده إلى أحكام القانون في هذا الشأن.

1 - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، قضاء التعويض، قضاء التأديب، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص. 246.

2- حسين فرججة، التنفيذ الإداري المباشر في أحكام القضاء الإداري الجزائري، إدارة، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة، العدد 23، مركز التوثيق والبحوث الإدارية، الجزائر، 2002، ص. 17.

3 - قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، المؤرخ في 18 / 12 / 1976، المنشور في المجلة القضائية، العدد 01، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1977، ص. 118.

4 - قرار غير منشور، مقتبس عن : عمار بوضياف، المرجع السابق، ص. 177.

حيث أن قرار الوالي المتضمن تسريح المدعي (ش.ر) هو قرار إداري نهائي تنفيذي، لأن الوالي هو المختص دون سواه، و ليست ثمة سلطة أعلى تملك التعقيب عليه، فهو قرار نهائي في التدرج الرئاسي...".

و بناء على ما سبق، لا يمكن الطعن بالإلغاء في الأعمال التحضيرية التي تسبق إتخاذ القرار التأديبي النهائي، كإخطار الموظف المعني بالمشول أمام السلطة التأديبية لتبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه، أو إجراء التحقيق معه، و كذلك القرار الصادر بإحالة الموظف إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المنعقدة كمجلس تأديبي. فهذه الأعمال إذن ليست بقرارات نهائية، لأنها تخضع إلى تصديق السلطة التي تملك حق التأديب.

ومن هنا نستخلص أن القرار التأديبي الحائز لحجة الأمر المقرر، يعد قرارا تنفيذيا لأنه ينفذ بصورة آلية، و يبدأ في إنتاج آثاره بسرعة نظرا لتمتعه بخاصية الإمتياز الأولية، مما يؤدي إلى وجوب احترامه من قبل الموظف المخاطب به¹.

فضلا عن هذا، فالقرار التأديبي التنفيذي لا يقف عند حد المساس أو التأثير في النظام القانوني للموظف العام المخطئ، و إنما يتعدى ذلك إلى حد تغيير هذا النظام و المراكز القانونية القائمة من خلال التأثير فيها.

الفرع الثالث:

أن يولد القرار التأديبي آثار قانونية للموظف العام الطامع

يشترط كذلك أن ينتج عن القرار التأديبي ضررا لرافع الدعوى، (Nécessité d'une décision faisant grief) و تحقق هذا الشرط مرهون بتوافر عنصرين أساسيين:

1 - مختار بو عبد الله، القرار التأديبي، في القانون الجزائري، أركانه و خصائصه، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، الموقع الالكتروني : <http://mouwazaf.ahlamontada.com/forum.htm>

تاريخ الدخول: الخميس 25 مارس 2010.

2 - Encyclopédie juridique , Répertoire de contentieux administratif , 17ème année , tome 1 , acte administratif et contrats administratifs , Dalloz , 2000 , p. 07.

(*Entraîne des* القرار قانونية عن القرار *conséquence.*)
العنصر الأول: يتمثل في وجوب توليد آثار قانونية عن القرار

أما العنصر الثاني: فيوجب أن يكون القرار من شأنه أن يحدث ضررا بنفسه *(du nature à faire grief par lui-même).*

فالأثر القانوني الذي يترتب على القرار التأديبي قد يتمثل في:

- التعديل في المراكز القانونية الموجودة فعلا، مثل العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة، والمتمثلة في النقل الإجباري، أو تنزيل الموظف العام المخطئ في الدرجة.

- إلغاء مركز قانوني قائم، مثل قرار تسريح الموظف العام عن وظيفته، أو عزله. وهذا كله بشرط أن يكون هذا الأثر ممكنا و جائزا قانونا¹.

و عليه، لا يمكن الطعن بالإلغاء في مجموعة من الأعمال، لعدم إستفائها لهذا الشرط، ألا و هي: الأعمال التي ليست لها آثار قانونية، و كذلك الإجراءات الداخلية، بالإضافة إلى الأعمال التحضيرية، و في الأخير الأعمال التي توقفت عن إنتاج آثار قانونية. و ستتم دراسة هذه الأعمال على التوالي:

أولا: الأعمال التي ليست لها آثار قانونية (*Actes sans effets juridiques*)

فالموظف الطاعن لا يستطيع أن يهاجم سبب القرار التأديبي وحده، و لا الوسائل المتعلقة بالخطأ التأديبي، لأن دعوى الإلغاء إنما ترفع ضد منطوق القرار المتضمن العقوبة التأديبية².

ثانيا: الإجراءات الداخلية (*Mesures d'ordre intérieur*)

تعد الإجراءات الداخلية، إجراءات تمهيدية سابقة على اتخاذ القرارات الإدارية، وبالتالي ليست لها طبيعة إحداث آثار معينة.

1 - محمد قادري، رقابة المشروعية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع القانون العام، جامعة عبد الرحمن ميرة - بجاية، الجزائر، 2004-2005، ص. 194.

2 - محمد قادري، المرجع نفسه، ص. 197.

❖ و هذا ما ذهب إليه قرار المجلس الأعلى الجزائري، الصادر بتاريخ 1978/03/18¹، والذي جاء في حيثياته :

" حيث أن التوقيف إجراء داخلي، لا ينطوي على درجة من الخطوة التي يكتسبها القرار الإداري المتضمن الجزاء التأديبي، إذ يشترط فيه قدر من الضرر كي ينقلب هذا الإجراء إلى قرار تأديبي".

ثالثا: الأعمال التحضيرية (*Actes préparatoire*)

يقتصر دور الأعمال التحضيرية، على التحضير لإصدار القرار، دون أن يتولد عنها بذاتها أثرا قانونيا، لأنها لا تضيف أو تنقص من التصرفات المتعلقة بها، ومن أمثلتها : الاقتراحات (*Les propositions*)، المنشورات (*Les circulaires*)، التعليمات (*Les instructions*)، التحقيقات (*Les enquêtes*)، والآراء (*les avis*)، فكلها أعمال لا تصلح لان تكون محلا لدعوى الإلغاء. و هذا ما تواترت عليه قرارات القضاء الإداري الجزائري، - في ظل القانون القديم - بدءا بالغرفة الإدارية للمجلس الأعلى ثم الغرفة الإدارية للمحكمة العليا سابقا، إلى غاية إنشاء مجلس الدولة، نذكر على سبيل المثال :

❖ قرار مجلس الدولة، الصادر بتاريخ 2001/01/22، في قضية (ل.ع) ضد والي ولاية جيجل² الفهرس رقم 40، و الذي جاء فيه :

1- قرار غير منشور، أشار إليه، كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 123.

2 - قرار غير منشور. لمزيد من التفاصيل حول هذا القرار، راجع : حسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج2، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع- بوزريعة، الجزائر، 2005، ص. 299-312.

- إن نفس الحل أكد عليه مجلس الدولة، في قراره الصادر في 2001/06/11، في قضية (د.ب) ضد والي ولاية قالة إذ جاء في إحدى حيثياته :

" حيث أنه و على الرغم من أن هذه الآراء تفرض حسب الحالات على الإدارة، فإنها لا تشكل قرارات إدارية يمكن أن تكون محل طعون بسبب تجاوز السلطة". قرار غير منشور ؛ للإطلاع على القرار بالكامل، انظر، حسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج3، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع- بوزريعة، الجزائر، 2007، ص. 65-85.

"حيث أن النزاع يتعلق حينئذ بالمحضر الصادر عن اللجنة التأديبية للطعن الولائي الصادر في 1996/03/11، غير أن اللجنة المذكورة آنفا هي هيئة استشارية تصدر آراء، مما يجعل دعوى الموظف (ل.ع) المستأنف غير مقبولة شكلا".

رابعا: الأعمال التي توقفت عن إنتاج آثار قانونية

(*Actes ayant cessé de produire des effets juridiques*).

لا تقبل دعوى الإلغاء بالنسبة للقرارات التأديبية التي تم سحبها أو إلغائها بأثر رجعي قبل رفع الدعوى، و بالتالي إنقضى أثرها و لم تعد تسبب أي ضرر. و من تطبيقات القضاء الإداري الجزائري - سابقا -، قرار المجلس الأعلى المؤرخ في 1967/02/01، تحت رقم 00275¹، الذي قضى بعدم قبول الدعوى شكلا، لأن قرار العزل الصادر في 1964 /03/03، تم إلغاؤه في 24 جويلية من نفس السنة، و بالتالي ليس ثمة داع للطعن فيه حينها.

و على هذا الأساس، و بعد توافر الشروط المتعلقة بالموظف العام المدعي، و القرار التأديبي محل الطعن بالإلغاء، يتم الانتقال إلى مرحلة جديدة، تتعلق بالدعوى في حد ذاتها.

المطلب الثالث:

الشروط المتعلقة بدعوى إلغاء القرارات التأديبية

القاعدة العامة أن دعوى الإلغاء، لا ترفع إلا بإتباع إجراءات معينة، أو اتخاذ أشكال محددة وإفراغها في قوالب خاصة، و ذلك من أجل حماية الحقوق والحريات الفردية و الجماعية من جهة، و ضمان المصلحة العامة من جهة أخرى².

ومن ثم فقد نص القانون على مجموعة من الإجراءات و الأشكال الخاصة، المتعلقة بدعوى إلغاء القرار الإداري. و لما كان القرار التأديبي قرارا إداريا محضا فإنه يخضع بذلك لنفس الشروط

1 - قرار منشور في نشرة القضاة، العدد 01، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1968، ص. 99. مقتبس عن : أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنحق و بيوض خالد، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية - بن عكنون، الجزائر، ص. 173.

2 - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، المرجع السابق، ص. 104.

الخاصة الواجب توافرها في دعوى إلغاء القرار الإداري. و من بين هذه الشروط، تؤكد القاضي من ضابط إسناد قواعد الإختصاص لتثبيت ولايته بالنظر في النزاع المطروح أمامه (الفرع الأول). لينظر حينها في توافر الشروط المتعلقة خاصة بعريضة الدعوى المرفوعة أمامه (الفرع الثاني). إضافة إلى الطابع الخاص بها من خلال تمييزها عن غيرها من المنازعات الإدارية الأخرى، و المتجسد في شرط الميعاد، إذ حرص المشرع الجزائري على تحديد آجال الطعن بالإلغاء في القرارات الإدارية من خلال مجموعة من النصوص القانونية (الفرع الثالث).

الفرع الأول :

الجهة القضائية المختصة بنظر دعوى إلغاء القرار التأديبي

إذا كان النظام التأديبي الجزائري، هو نظام شبه قضائي، تستند فيه سلطة التأديب والعقاب إلى السلطة الرئاسية أو السلطة التي تملك صلاحية التعيين، من خضوعها للقضاء. فالعقوبة التأديبية باعتبارها عمل إداري تنفيذي تصدر في مواجهة الموظف العام، فإنه بالإمكان أن تكون محل طعن أمام الجهة القضائية المختصة¹.

و في هذا الصدد، نصت المادة 800 من ق.إ.م.وإ على مايلي :

"المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعة لإدارية.

تختص بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها. " مع ما أكدته كذلك المادة الأولى من القانون رقم 98-02² المتعلق بالمحاكم الإدارية و التي جاء فيها : "تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية "

1 - بوزيان مكلكل، النظام القانوني للوظيفة العامة، دراسة مقارنة ما بين التشريع الجزائري والفرنسي، أطروحة دكتوراه دولة، فرع القانون العام، جامعة جيلالي اليابس - سيدي بلعباس، الجزائر، 2001-2002، ص. 272.

2 - القانون رقم 98-02، الصادر في 30 ماي 1998، المتعلق، بالمحاكم الإدارية، ج.ر.ج.ح رقم 37، الصادرة في 01 جوان 1998، ص. 08.

يتضح مما سبق، أن المشرع حدد قواعد الاختصاص مكرسا العمل بالمعيار العضوي السائد¹.

إلا أن المشرع الجزائري أخذ كذلك بالمعيار المادي²، عند إعماله على طبيعة النشاط المتخذ من قبل الهيئات العمومية.³

و لما كانت الهيئات القضائية الإدارية طبقا لما جاء به قانون الإجراءات المدنية والإدارية تتشكل من هيكلين هما :

المحاكم الإدارية، ومجلس الدولة. فما هو إختصاص كل جهة بنظر دعوى إلغاء القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام؟.

أولا : إختصاص المحاكم الإدارية بنظر دعوى إلغاء القرارات التأديبية

إنطلاقا من نص المادة 800 من ق.إ.م.وإ، وكذا نص المادة 801 ف1 من نفس القانون و التي نصت على ما يلي : " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

1- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية لقرارات الصادرة عن :

- الولاية والمصالح الغير الممركزة للدولة على مستوى الولاية

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى لبلدية

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية "

فإن المحاكم الإدارية⁴، هي صاحبة الإختصاص بالنظر في دعوى إلغاء القرارات الإدارية

المتضمنة للعقوبات التأديبية، إستنادا إلى :

1- الأمر الذي جاء في مضمون قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى، الصادر في 1970/01/23، تحت رقم 06523، قرار غير منشور، أشارت إليه، بابة سكاكني، دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة، الطبعة 2، دار هوم، الجزائر، 2006، ص. 28-29.

2- وهذا ما أكدته المادة 800 من ق.إ.م.وإ، سابق التطرق إليها ؛ و المادة 09 من القانون رقم 98-01، الصادر في 30 ماي 1998، المتعلق بمجلس الدولة، ج.ر.ج. رقم 37، الصادرة في 01 جوان 1998، ص.03.

3- أنظر في تفاصيل هذا الموضوع : وردية العربي، المرجع السابق، ص. 15-43.

4- لمزيد من التفاصيل حول المحاكم الإدارية، راجع : عمار بوضياف، النظام القانوني للمحاكم الإدارية في القانون الجزائري، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، منشورات الساحل - عين البنيان، الجزائر، 2004، ص. 65-98.

1. الإختصاص النوعي للمحاكم الإدارية :

لما كان القرار التأديبي عبارة عن قرار إداري محض، فإنه بهذه الصفة يثبت الإختصاص النوعي للمحاكم الإدارية للفصل في دعوى إلغاء القرار التأديبي¹.

2. الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية بنظر دعوى إلغاء القرار التأديبي :

طبقا لنص المادة 804 ف 4 من ق.م.إ.و، التي جاء فيها: "... في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مكان التعيين".

وعليه، فإن الموظف العام المدعي، ملزم برفع دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام المحكمة الإدارية، التي يقع في دائرة إختصاصها المؤسسة الإدارية التي يتبعها الموظف العام المخطئ.

ثانيا : إختصاص مجلس الدولة بنظر الطعن القضائي بإلغاء القرارات التأديبية

بالرجوع إلى نصوص المواد: 01، 09، 40 من القانون رقم 98 - 01 سابق الذكر، والمادة 901 من ق.م.إ.و، نستخلص مجال إختصاص مجلس الدولة كقاضي أول درجة، في دعاوى إلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية².

مما سبق، يتضح لنا أن معرفة الجهة القضائية المختصة سواء كانت الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي، أو المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة، مرتبط بالإقامة الإدارية للموظف المخطئ، إلا أنه في الحالة نقل الموظف العام، تصبح الجهة المختصة هي تلك التي تقع في دائرة إختصاصها المؤسسة

1 - محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم القانونية والإدارية، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر ص. 125-126.

2 - لمزيد من التفاصيل حول إختصاصات مجلس الدولة، راجع : عمار معاشو، تشكيل إختصاصات مجلس الدولة، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، لسنة 2004، المرجع السابق، ص. 51 - 64 ؛ عبد الكريم بوديود، القضاء الإداري في الجزائر، الواقع والآفاق، مجلة مجلس الدولة، العدد 06، منشورات الساحل - عين البنيان، الجزائر، 2005، ص. 09 - 27.

الإدارية التي أصبح الموظف العام يتبعها. أما في حالة الفصل والإحالة على التقاعد، فيجب الرجوع إلى آخر إقامة إدارية للموظف العام¹.

في الأخير، و بعد أن يتأكد القاضي من أنه فعلا مختص بالنظر في النزاع، لابد من تبليغ العريضة الإفتتاحية² للسلطة الرئاسية التي لها صلاحية التأديب كمدعى عليها.

الفصل الثاني :

إجراءات دعوى إلغاء القرار التأديبي

إذا كانت وظيفة القضاء هي الفصل في المنازعات، فإن القاضي لا يستطيع أن يفصل في النزاع من تلقاء نفسه، بل لا بد من توجيه طلب، يفصح به الموظف العام المدعي، عن إرادته في الإلتجاء إلى القضاء ليأتي هذا الطلب في شكل صحيفة أو ما يسمى " عريضة إفتتاح الدعوى"³. وفقا لإجراءات محددة قانونا.و ذلك وفقا لما يلي :

أولا: شكل عريضة إفتتاح دعوى إلغاء القرار التأديبي

ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة⁴. وفيما يتعلق بشرط الكتابة يقول الأستاذ Charles DEBBASEH⁵ أنها أساس المنازعة الإدارية، و التي تجد مصدرها في الأصل الإداري لهذه المنازعة.

و يشترط أن تكون هذه العريضة محررة باللغة العربية، طبقا لنص المادة 8 ف1 من

ق.إ.م.وإ.

1 - محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص.127 ؛ أما بخصوص الطبيعة القانونية للإختصاص بنوعيه المحلي و النوعي فلقد أكد المشرع الجزائري على أنها قواعد أمر من النظام العام، طبقا للمادة 807 من ق.إ.م.وإ.

2 - ليلى زروقي، صلاحيات القاضي الإداري على ضوء التطبيقات القضائية للغرفة الإدارية للمحكمة العليا، نشرة القضاة 54، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1999، ص. 180.

3 - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، القضاء الإداري، ج1، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص. 19.

4- المادة 14 من ق.إ.م.وإ.

5 - « il existe certainement entre la qualité de juridiction administrative et le caractère écrit de la procédure un lien naturel dont on ne trouverait pas l'équivalent en matière civile ». Charles DEBBASCH , Contentieux administratif , 2éme éd , Dalloz , 1978 , p.17.

أما بخصوص الجزاء المترتب عن عدم إحترام الشكل الواجب إتباعه عند تحرير عريضة إفتتاح الدعوى ، في عدم قبولها شكلا¹.

ثانيا : مضمون العريضة

يجب أن تتضمن عريضة إفتتاح دعوى إلغاء القرار التأديبي، مجموعة من البيانات تحت طائلة عدم قبولها شكلا. و هي طبقا لنص المادة 816 من ق.إ.م.وإ، تلك الواردة في تعداد نص المادة 15 من نفس القانون، على النحو التالي:

1. تحديد الجهة القضائية

يتعين على الموظف العام، تحديد الجهة القضائية المختصة بالتزاع بشكل واضح و صريح.

2. تعيين الخصوم

يشترط في عريضة إفتتاح الدعوى، تعيين الخصوم تعينا دقيقا، و ذلك بكتابة إسم الموظف العام (المدعي) كاملا، و لقبه، و الوظيفة التي يشغلها. كذلك الشأن بالنسبة للسلطة التأديبية المصدرة للقرار التأديبي الممثلة في ممثلها القانوني.

إذ يترتب البطلان الإجرائي على عدم ذكر هذه البيانات 2.

3. تحديد موضوع الطلب القضائي و الوسائل التي تؤسس عليها دعوى

يقصد بتحديد موضوع التزاع، عرض الموظف العام المدعي للوقائع³، ليختتم ذلك بطلب إلغاء القرار التأديبي، و كل الآثار الناجمة عن العقوبة التأديبية.⁴

1 - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الهيئات و الإجراءات أمامها، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص.254.

2 - و هذا ما تبناه أيضا في السابق، قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 1998/05/06، تحت رقم 165497، و الذي جاء في منطوقه :

" حيث أن عدم ذكر البيانات المتعلقة بالمدعى عليه بدقة، يغير من جوهر الموضوع، مما يترتب عليه بطلان العمل الإجرائي ". القرار غير منشور، أشار إليه، لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج1، دار هموم للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص. 129.

3- طبقا للمادة 25 ف1 من ق.إ.م.وإ، و التي جاء فيها : " يتحدد موضوع التزاع بالإدعاءات التي يقدمها الخصوم في عريضة إفتتاح الدعوى... "

4 - محمد قادري، المرجع السابق، ص.203.

4. أن تكون العريضة موقعة من قبل محام

يعد التمثيل بواسطة محام¹، أمر وجوبيا أمام جهات القضاء الإداري بصفة عامة. و يعد هذا الإجراء شرطا جوهريا متعلقا بالنظام العام طبقا لنص المادة 826 من ق.إ.م.و.إ.

5. أن ترفق العريضة بالقرار التأديبي محل الإلغاء

يشترط أن ترفق عريضة إفتتاح الدعوى، بالقرار التأديبي المطعون فيه، تحت طائلة عدم القبول شكلا، وفقا للمادة 819 ف1 من ق.إ.م.و.إ.و. يمكن الغرض من هذا الإجراء، في كونه يعرف بكامل جوانب القرار التأديبي محل الطعن. بالنسبة إلى الجهة القضائية المختصة وكذلك السلطة التأديبية المدعى عليها².

ثالثا : قيد عريضة إفتتاح دعوى إلغاء القرار التأديبي

تودع عريضة دعوى إلغاء القرار التأديبي، لدى أمانة ضبط المحكمة الإدارية مقابل دفع رسم قضائي من قبل الموظف العام رافع الدعوى³، لتقيد حينها بسجل خاص، إذا يمنح رقم للقضية، و يحدد تاريخ أول جلسة مع مراعاة الأجل القانوني المحدد بـ عشرين 20 يوما، المقرر بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور، و اليوم المعين لحضور أول جلسة⁴.

1- للإشارة، فإن عبارة محام هنا جاءت فضفاضة، فالمرشح حينها يأخذ بمعيار الاعتماد بمعناه الواسع، أي أن التمثيل أمام المحاكم الإدارية، يكون من قبل محام معتمد لدى المجلس القضائي، أو مجلس الدولة، فالأمر سيان، على خلاف معيار الإعتماد الواجب توافره في المحامي أمام مجلس الدولة، الذي يشترط فيه أن يستوفي أقدمية 10 سنوات في المهنة، ليكتسب صفة محام معتمد لدى المحكمة العليا و مجلس الدولة.

2 - مصطفى دربال، إجراءات التقاضي أمام جهات القضاء الإداري في التشريع الجزائري، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، الدفعة الرابعة عشر (14)، 2003-2006، ص.51-53.

- تجدر الإشارة إلى أن هذا الشرط متعلق بالنظام العام، إلا أن هناك إستثناء، فمضى تبين للقاضي أن عدم إرفاق العريضة بالقرار محل الطعن، ناتج عن إمتناع الإدارة أمرها بتقديمه، ويستلخص النتائج المترتبة عن هذا الإمتناع. مراد بدران، الطابع التحقيقي للإثبات في المواد الإدارية، مجلة مجلس الدولة، العدد 09، منشورات الساحل - عين البنيان، الجزائر، 2009، ص. 18.

3- أنظر، المادة 821 من ق.إ.م.و.إ.

4- لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، راجع :- عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة عشر (14)، الجزائر، 2003 - 2006، ص. 234 - 237. =

فبالإضافة إلى هذه الشروط، تتميز دعوى الإلغاء بالطابع الخاص بالميعاد المحدد لرفعها، أمام الجهة القضائية المختصة، و ذلك حتى يتسنى للموظف العام المدعي، تقديم دفاعه خلال فترة محددة.

الفصل الثالث:

إستثناء شرط ميعاد رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي

إن التطرق لشرط ميعاد 1 رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي، من طرف الموظف العام يثير مسألتين هامتين، أولهما : لجوء الموظف العام إلى التظلم الإداري قبل اللجوء إلى الطعن القضائي. أما المسألة الثانية، فتتمثل في الإلتجاء مباشرة إلى القضاء برفع دعوى الإلغاء. و ذلك على النحو التالي:

أولاً: حساب ميعاد دعوى الإلغاء في حالة رفع التظلم الإداري

قد يلجأ الموظف العام إلى التظلم الإداري المسبق، بإعتباره مسألة جوازية²، إلا أنه لا بد أن نفرق في هذا الصدد بين درجات العقوبات التأديبية، كما يلي:

1. رفع التظلم بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى أو الثانية

في غياب النصوص القانونية الخاصة، وباعتبار القرار التأديبي قرار إداريا محضاً، نطبق القواعد العامة المنصوص عليها في ق.إ.م.وإ، وبالأخص المادة 830 ف1 منه و التي تحيل إلى المادة 829 من ق.إ.م.وإ.

= - نشير إلى إن إجراءات قيد العريضة، أمام المحكمة الإدارية هي نفسها تلك المرفوعة أمام الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي المختص طبقاً للمواد : 14 و 15 و 16 من ق.إ.م.وإ، و كذلك أمام مجلس الدولة طبقاً للمادة 904 من نفس القانون، التي تحيل إلى المواد 815 إلى غاية 825 من ق.إ.م.وإ.

1 - تجدر الإشارة هنا، إلى أن العهد الدولي لحقوق المدينة و السياسة، نص على مبدأ الأجل المعقولة، الذي يجب بمقتضاه الفصل في الخصومة خلال آجال معقولة، يتم تقديرها حسب طبيعة النزاع، ما أكدته المادة 10 من القانون العضوي رقم 04-11، الصادر في 6 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، و التي جاء فيها: " يجب على القاضي أن يفصل في القضايا المعروضة عليه في أحسن الأجل". ج.ر.ح.ج رقم 57، الصادرة في 8 سبتمبر 2004، ص. 13.

2- و هذا على خلاف ق.إ.م. الملغى، و الذي إعتبر شرط التظلم الإداري المسبق شرطاً جوهرياً لا بد من إستفائه بالنسبة للقرارات الإدارية الصادرة عن هيئات المركزية، طبقاً لنصوص المواد : 275، 276، 278، 279، 280 من ق.إ.م. الملغى.

وبالتالي يمكن للموظف العام، أن يرفع تظلماً إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار التأديبي، في أجل أربعة (04) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من هذا القرار.

إلا أن مسألة التظلم الإداري تثير فرضيتين و هما:

أ. إما أن تستجيب الإدارة للتظلم، و بالتالي ينتهي النزاع.

ب. و لكن قد لا تستجيب صراحة، من خلال رفض التظلم، و هنا يجب على الموظف العام أن يرفع دعوى الإلغاء في ميعاد شهرين (02) من تاريخ تبليغ الرفض¹.

أما في حالة الرفض الضمني، أو سكوت الإدارة المتظلم أمامها مدة شهرين (02) فهذا قرينة قاطعة على الرفض، و بعد إنقضاء مدة شهرين (02)، يفتح ميعاد قضائي جديد بمدة شهرين².

2. رفع التظلم بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الثالثة أو الرابعة

يمكن للموظف العام المعني رفع التظلم ضد القرار الإدارية المتضمنة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أمام لجنة الطعن في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار³.

ويتعين على لجنة الطعن أن تبت كتابة في أجل أقصاه 45 يوماً. من تاريخ تبليغها، بقرار، إما بإلغاء عقوبة التأديبية أو تأييدها أو تعديلها. لينفذ قرارها فوراً⁴.

- فإذا ألغيت العقوبة، يعاد إدماج الموظف مع كافة حقوقه.

- أما في حالة تأييد أو تعديل العقوبة، يبقى للموظف حق اللجوء إلى القضاء، خلال مدة أربعة (04) أشهر، من تاريخ التبليغ الشخصي بالقرار التأديبي المؤيد من قبل لجنة الطعن.

1- أنظر، المادة 830 ف 4 من ق.إ.م.و.إ.

2- أنظر، المادة 830 ف3 من ق.إ.م.و.إ.

- لمزيد من التفاصيل، حول هذه المسألة، راجع : مراد بدران، منازعات الوظيفة العامة، المرجع السابق.

3- المادة 175 من الأمر رقم 06 - 03، سالف ذكره.

4- أنظر النشور رقم 05، سالف الذكر.

ثانيا : حساب ميعاد دعوى الإلغاء في حالة رفع الدعوى مباشرة أمام القضاء

يمكن للموظف العام اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة، و طلب إلغاء القرار التأديبي، خلال أربعة (04) أشهر من التبليغ الشخصي بنسخة من القرار التأديبي¹. إلا أن السلطة التأديبية، غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ²، و هذا ما يتضح من خلال المادة 172 من الأمر رقم 06-03 سابق الذكر، والتي جاء فيها: " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام، إبتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ".

وتحسب هذه الآجال كاملة، و لا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي و يوم إنقضاء الأجل وفقا المادة 405 من ق.إ.م.وإ. و لقد أكد المشرع الجزائري على الصفة الآمرة لشرط الميعاد، بإعتباره من النظام العام، طبقا للمادة 69 من ق.إ.م.وإ. و التي نصت على مايلي: " يجب على القاضي أن يثير تلقائيا عدم إحترام آجال الطعن... ". و كذلك المواد من 829 إلى 831 من نفس القانون. مما يترتب على عدم مراعاته عدم قبول الدعوى شكلا³، لأنه بفوات الميعاد يتحصن القرار التأديبي حتى و لو كان غير مشروع، على خلاف القرار التأديبي المنعدم، و الذي لا يتقيد فيه الطعن بالإلغاء بشرط الميعاد القانوني⁴.

1- المادة 829 من ق.إ.م.وإ.

2- على خلاف التبليغ الرسمي عن طريق المخضر القضائي، طبقا لأحكام المواد من 406 إلى 416 من ق.إ.م.وإ.

- تجدر الإشارة إلى أن رفض الموظف المدعي إمضاء الوثائق المتعلقة بالتبليغ الخاص بالقرار التأديبي، لا يؤثر على شرعية التبليغ. قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 1980/02/09، في قضية الموظف حاج عيسى ضد وزير الداخلية. القرار غير منشور، أشار إليه، عبد الرؤوف كوشيج، المرجع السابق، ص. 152.

3 - و هذا ما أكده القضاء الإداري الجزائري سابقا، نذكر على سبيل المثال : القرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادرة في 1988/01/30، تحت رقم 42 056، قضية بن كبوش زينب التي تعرضت للغزل بموجب قرار والي ولاية الجزائر، المحلة القضائية، العدد 02، 1989، المرجع السابق، ص. 202 - 207.

4 - أنظر قرار مجلس الدولة، الصادر في 2005/07/12، تحت رقم 015869، من قضية (ش.أ) ضد والي بجاية، حيث إستبعد المجلس دفع السلطة الإدارية بعدم إحترام الميعاد، لأن القرار محل النزاع منعدم، مجلة مجلس الدولة، العدد 07، منشورات الساحل - عين البنيان- الجزائر، 2005، ص. 141 - 142.

ثالثاً: إمتداد ميعاد الطعن بإلغاء القرار التأديبي

إذا كان شرط ميعاد إلغاء القرار التأديبي من النظام العام، إلا أن هناك وسائل لإطالة هذا الميعاد أو ما يسمى بقطع الآجال طبقاً للمادة 832 من ق.إ.م.و.إ. و تتمثل هذه الأسباب فيما يلي:

توجيه الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة، طلب المساعدة القضائية، وفاة الموظف العام المدعي أو تغيير أهليته، القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ، تمديد الميعاد بسبب العطلة. في الأخير، بعد أن يتأكد القاضي الإداري المختص من توافر الشروط الشكلية لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي، ينتقل للبحث في مشروعية أو عدم مشروعية هذا القرار، من خلال دراسة أوجه الطعن أو أسباب الإلغاء (les moyens d'annulation)، والمتمثلة في مجموعة العيوب التي تصيب القرار التأديبي فتجعله غير مشروع.

المبحث الثاني

أوجه إلغاء القرارات التأديبية الصادر ضد الموظف العام

إذا كان الأصل أن القرارات التأديبية تتمتع بقرينة المشروعية، إلا أن هذه القرينة قابلة لإثبات العكس، و على الموظف العام رافع دعوى الإلغاء إثبات أن القرار المطلوب إلغاؤه قد شابه عيب من العيوب التي تجعل القرارات التأديبية غير مشروعة حتى يحكم له بإلغائها.¹

و أسباب الحكم بالإلغاء، هي مجموعة الوسائل التي يمكن بواسطتها للجهة القضائية الإدارية المختصة إلغاء القرار التأديبي المطعون فيه بعدم الشرعية. و تتمثل هذه الوسائل في حالات أو أوجه عدم مشروعية القرارات التأديبية.² فهي إذن عيوب تمكن القاضي المختص من بسط رقابته على كل عناصر القرار التأديبي سواء الخارجية منها و الداخلية.³

نستخلص مما سبق، أن الرقابة القضائية تتفاوت ضيقا و إتساعا على العناصر المكونة للقرار التأديبي، و ذلك بحسب جوانب التقدير و التقييد التي تصاحب تلك العناصر. و عليه يمكن تقسيم عيوب القرار التأديبي، إلى عيوب تطال جوانب عدم التقدير و تشمل الرقابة على عيب عدم الإختصاص و على عيب الشكل و عيب الإجراءات (المطلب الأول). إضافة إلى العيوب التي تلحق جوانب التقدير في القرار التأديبي (المطلب الثاني). و في الأخير عيب الإنحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي، بإعتباره يجمع بين عيوب جوانب عدم التقدير من جهة، و يدخل ضمن الرقابة القضائية التي تنصب على مشروعية العناصر الداخلية للقرار التأديبي من جهة أخرى (المطلب الثالث).

1- إبراهيم المنحي، إلغاء الجزاء التأديبي، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص.137.

2- سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص. 134.

3- عبد القادر الشبخلي، المرجع السابق، ص.485.

المطلب الأول:

عيوب جوانب عدم التقدير في القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام

تنحصر عيوب جوانب عدم التقدير في القرار التأديبي، في العيوب التي تلحق بعنصر الإختصاص، الشكل، و الإجراءات، فهي بذلك تندرج ضمن الرقابة على المشروعية الخارجية للقرار،¹ و التي يقصد بها : تلك التي لا تتعلق بالإعتبارات الموضوعية السابقة أو اللاحقة للقرار، و إنما تلك التي تنصب على القواعد المنظمة للسلطة المختصة بإصدار القرار (الفرع الأول). وبالقواعد المنظمة للشكل الذي يظهر به إلى العالم الخارجي (الفرع الثاني). والإجراءات التي تتبعها السلطة الإدارية عند إصداره (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

عيوب عدم الإختصاص الذي يشوب القرار التأديبي

يقصد بعيوب عدم الإختصاص في دعوى الإلغاء، هو عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني معين جعله المشرع من إختصاص هيئة معينة أو فرد آخر. و ترجع أهميته إلى أن فكرة الإختصاص تعتبر حجر الزاوية التي يقوم عليها القانون العام من جهة، و فكرة التخصص داخل السلطة الواحدة. إذن لا يجوز لموظف أن يعتدي على إختصاص موظف آخر، ومن باب أولى لا يجوز لمن ليس بموظف أن يغتصب إختصاص الموظف و يصدر قراراته².

1- قسم الفقيه VEDEL، الرقابة على القرار الإداري إلى نوعين :

- الرقابة على المشروعية الخارجية للقرار، وهي رقابة شكلية. Contrôle Formel

- و الرقابة على المشروعية الداخلية، وهي رقابة مادية. Contrôle Matériel. مقتبس عن :

- G.VEDEL , Cour de droit administratif , L.G.D. J. , Paris , 1954 , p. 580.

2- نوفان العقيل العجامة، سلطة تأديب الموظف العام، المرجع السابق، ص.109.

- لقد شبه الأستاذ GAZIER رجل الإدارة غير المتخصص بناقص الأهلية، فكل منهما غير قادر على إتيان العمل القانوني.

- Francois GAZIER , la fonction publique dans le monde , Biblio theque de l'institut international d'administration publique Paris , 1972, p.493.

فالسطة التأديبية قد تستفي إختصاصها بإصدار القرار التأديبي، من القانون، وقد تستمدتها من أنظمة قانونية تعطيها هذا الحق نزولا على إعتبرات عملية، كما هو الحال في التفويض.¹

و على هذا الأساس حرص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03²، و الذي يحيل إلى ما جاء به مضمون المرسوم التنفيذي رقم 90-99، سابق ذكره، على تحديد السلطات التأديبية.

و لعل سبب ذلك مرجعه خطورة العقوبة التأديبية مما يتطلب الحيطة عند توقيعها، بأن توقع من السلطة التي خصها المشرع بذلك.

و عيب عدم الإختصاص الذي يشوب القرار التأديبي. يمكن أن يأخذ إحدى الصورتين³:

1- الصورة الأولى، هي عيب عدم الإختصاص البسيط أو العادي.

2- الصورة الثانية، هي عيب عدم الإختصاص الجسيم.

و سيتم تفصيل هاتين الصورتين على النحو الآتي:

أولا : عيب عدم الإختصاص البسيط : (L'incompétence proprement dite)

يقصد بعيب عدم الإختصاص البسيط، مخالفة قواعد توزيع الاختصاص، مخالفة غير

جسيمة.⁴ و لهذا النوع من عدم الإختصاص أقسام ثلاث هي:

عدم الإختصاص الموضوعي، عدم الإختصاص الزماني، عدم الإختصاص المكاني.

1- إن تفويض صلاحية التعيين و التسيير الإداري - طبقا لنص المادة 02 من المرسوم رقم : 90-99 سابق الإشارة إليه- ينجم عنه في الواقع تفويض صلاحيته توقيع العقاب، إنطلاقا من مبدأ الفاعلية في إطار التفسير الواسع للنصوص، في حين يرى الأستاذ مراد بدران، أنه لا بد من إعادة النظر في المرسوم التنفيذي رقم 90-99 السابق ذكر إذ لا بد من التمييز بين:

- العقوبات من الدرجة الأولى والثانية: والتي لا تؤثر كثيرا على الحياة المهنية للموظف العام، فلا إشكال في تطبيق المرسوم التنفيذي 90-99، سالف الذكر.

- أما العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة : و التي تمس كثيرا حياة الموظف العام المهنية، و من تم لا بد من الأخذ بمبدأ الضمان، و بالتالي يطبق التفسير الضيق للنصوص، و من فوض سلطة التسيير الإداري و التعيين لا يملك سلطة توقيع العقاب. مراد بدران، محاضرة ألقىت على طلبة السنة الأولى ماجستير، فرع القانون العام، بتاريخ 01/06/2009، تحت عنوان السلطة المختصة بالتأديب و إجراءات ذلك في الجزائر، المرجع السابق.

2 - أنظر، المواد : 162؛ و المادة 164 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر.

3 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 169.

4- عبد القادر الشخيلي، المرجع السابق، ص. 487.

إذ تستوجب الدراسة، تحليل هذه الأقسام على النحو التالي:

1- عدم الإختصاص الموضوعي: « Ratione materia »

يتجسد عدم الإختصاص الموضوعي في صدور القرار التأديبي، عن سلطة تأديبية معتدية فيه على إختصاص مقرر السلطة تأديبية أخرى.¹

و من أحكام القضاء الإداري الجزائري، في السابق، بهذا الخصوص نجد :

❖ قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 1986/02/01 تحت رقم: 42898،² القاضي بإلغاء قرار فصل الموظف (ب.م) الصادر عن مديرية مستشفى الأمراض العقلية بوهران، لأن الإختصاص يؤول لوزير الصحة العمومية.

2- عدم الإختصاص الزماني: « Ratione temporis »

إن عيب عدم الإختصاص الزماني، مفاده مزاولة السلطة التأديبية لإختصاص إنتهى زمنيا. فصدور القرار التأديبي، عن فقد ولاية إصداره إما بنقله، أو ترقيته، أو فصله، و إبلاغه بالقرار الصادر بذلك يعد في كل هذه الحالات تعديا على إختصاص من يخلفه.³

و من تطبيقات القضاء الإداري الجزائري بشأن عيب عدم الإختصاص الزماني، مايلي:

❖ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، الصادر في 2003/02/25، الملف رقم 17462،⁴ في قضية السيدة (س.ع) ضد مدير التربية لولاية سطيف، و الذي قضى بإلغاء قرار العزل الصادر عن مدير التربية لولاية سطيف، ضد الموظفة (س.ع)، لصدوره في وقت لم يكن مختصا قانونا بإصداره.

1- جميلة قودو، المرجع السابق، ص.387.

2- قرار منشور في المجلة القضائية، العدد 03، لسنة 1990، المرجع السابق، ص.172-175.

3- لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص، راجع : - إبراهيم المنحي، المرجع السابق، ص. 154 ؛ محمد مغاوري شاهين، المرجع السابق، ص.176.

4- قرار غير منشور، أشار إليه، عز الدين عبده، المرجع السابق، ص.218.

3- عدم الإختصاص المكاني: « Ratione loci »

يتحقق عدم الإختصاص المكاني، عندما يصدر أحد موظفي السلطة الإدارية، قرارا تأديبيا يتجاوز به الدائرة، أو النطاق الإقليمي، الذي له أن يمارس فيه إختصاصاته. إذ لا تمتد ولاية كل موظف. لتشتمل إقليم الدولة كاملا، وإنما تقتصر على نطاق إقليمي محدد.¹

ثانيا: عيب عدم الإختصاص الجسيم أو إغتصاب السلطة: (USURPATION DE

POUVOIR)

قد يكون عيب عدم الإختصاص في المجال التأديبي جسيما، كما لو صدر القرار التأديبي عن فرد عادي، أو أصدرت السلطة الرئاسية قرارا بعقوبة تأديبية، مما يدخل في إختصاصات إحدى السلطتين التشريعتين و القضائية. حينها ينحدر القرار إلى مجرد عمل مادي معدوم الأثر.² وهذا ما يؤكده مجلس الدولة³، في قضية بن يحي جمال ضد المدير العام للمركز الإستشفائي الجامعي بقسنطينة، و الذي قضى فيه بإعادة إدماج الموظف بن يحي جمال إلى منصب عمله، على أساس أن اللجنة متساوية الأعضاء قد تجاوزت إختصاصها، حين راحت تثبت وقائع السرقة في حين أن إثبات تهمة السرقة من إختصاص الجهات القضائية.

على أن قواعد الإختصاص تعد من النظام العام⁴. و من تم يمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه، حتى و لو لم يثره الموظف العام المدعي.

1- أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص.107.

2- ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص.361.

3- قرار مجلس الدولة، الصادر في 2004/05/18، تحت رقم 011820، فهرس 146، القرار غير منشور، أشارت إليه، سهام عبد الكريم، القانون المطبق على المنازعات التأديبية في الجزائر، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء- الجزائر، الدفعة (15) الخامسة عشر 2004-2007، ص.239-240.

- و في نفس السياق، ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر، في حكمها الصادر في 1982/05/22، غلى، : "تصدي مجلس التأديب العالي، للفصل فيها يستحقه الموظف المدعي عن مدة إبعاده، و قضائه بعدم إستحقاقه لمرتبة عن تلك المدة، يكون بذلك قد فصل في منازعة تدخل في إختصاص مجلس الدولة. و عليه فخروج مجلس التأديب عن حدود ولايته على هذا الوجه، لا يشوب قراره بمجرد عيب من العيوب التي تجعله قابلا للإلغاء مع إعتباره قانونا إلى أن يقضي بإلغائه، بل ينطوي على غضب الدولة، ينحدر بالقرار المذكور إلى جعله بمثابة عمل مادي عديم الأثر قانونا، القضية رقم 1655، لسنة 7 قضائية، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة التاسعة، ص.446، مقتبس عن: محمد مغاوري شاهين، المرجع السابق، ص.274.

4- عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية قضائية وفقهية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص.89.

هذا بخصوص الوجه الأول من أوجه الرقابة على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي. فماذا عن مخالفة القواعد المنظمة للشكل الذي يظهر به القرار التأديبي.

الفرع الثاني:

معيب الشكل في القرار التأديبي

يمكن تعريف عيب الشكل الذي يشوب القرار التأديبي بأنه: "عدم إحترام الإدارة في استعمال سلطتها في المجال التأديبي، للقواعد الشكلية المحددة لإصدار القرارات التأديبية في القوانين و اللوائح، سواء كان ذلك بإهمال تلك القواعد كلية، أو بمخالفتها جزئياً، عن عمد أو إهمال".¹

و تبعاً لذلك، يتمثل عيب الشكل في إصدار القرار التأديبي شفاهة، في الوقت الذي يتعين إصداره كتابة²، أو في عدم الإشارة إلى النصوص القانونية، التي إستند إليها القرار التأديبي، في الوقت الذي يتعين تسببه، أو في بيان تاريخ إصداره³.

و نظراً لأن التسبب يعتبر من قواعد الشكل، فإنه تسري بشأن بطلانه القواعد العامة، التي تحكم بطلان الشكل في القرارات الإدارية بصفة عامة، و التي تقضي بالبطلان، إذا كان ما تم إغفاله شكلاً جوهرياً⁴. و لما كان التسبب ضماناً جوهرياً مقررته للموظف العام المخطئ، فإنه بهذه المثابة يعد شكلاً جوهرياً، يترتب عليه البطلان إذا شاب القرار التأديبي قصور في التسبب،

1- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي و المصري و الفرنسي و الإنجليزي، ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص.219.

2- إن المشرع الجزائري من خلال إلزامه التسبب في القرارات التأديبية، فإنه يلزم بالنتيجة أن تكون مكتوبة، وذلك حتى يتسنى مراقبتها قضائياً وإدارياً. وبالتالي تجنب سلطة التأديب سوء التقدير. محمد آنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاً على التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص.103.

3- محمد الأحسن، المرجع السابق، ص.67.

4- محمد عبد اللطيف، تسبب القرارات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص.125.

أو في حالة تخلف هذا الأخير.¹ و هذا ما تواترت عليه أحكام القضاء الإداري الجزائري، في العديد من القرارات، نذكر على سبيل المثال ما يلي :

❖ قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا²، قضية السيد (ع.ع) ضد وزير التربية الوطنية، والذي جاء فيه :

"حيث يستخلص من الوثائق المدفوعة أن قرار الفصل الصادر في 1992/12/19 ضد السيد (ع.ع) بصفته رئيسا لحراس المدرسة الوطنية العليا بمستغانم، غير مسبب مما يستوجب إلغاءه".

❖ قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة الصادر في 2000/01/31، تحت رقم 11925³، في قضية العرابي محمد ضد مديرية الضرائب لولاية البيض، الذي ألغي بموجب قرارا صادرا عن مجلس قضاء سعيدة الصادر في 1986/03/17، و تصديا من جديد إلغاء و إبطال قرار العزل الصادر في 1987/12/12، الصادر عن والي ولاية البيض، مؤسسا قراره على أن:

" حيث أنه ثبت لمجلس الدولة، أن السيد العرابي محمد عون إداري مرسم بمديرية الضرائب لولاية البيض، تعرض لعقوبة تأديبية دون تبريرها من خلال مناقشة الخطأ المنسوب إليه و مدى ثبوته في حقه، مما جعل قرار الوالي تعسفيا و متجاوزا للسلطة، يتعين إلغاؤه".

❖ كذلك قرار مجلس الدولة الصادر في 2005/06/25، تحت رقم 106150⁴، في قضية (خ.ز) ضد مدير مركز التكوين المهني و التمهين رويشي سليمان بباتنة، أين ذهب مجلس الدولة إلى أن:

1- عبد الهادي محمود، الضمانات المقررة لحماية الموظف العام المحال على التأديب، المجلة الجزائرية للعلوم القضائية والاقتصادية و السياسية، العدد 01، الأبيار - الجزائر، 1998، ص.25.

- و في نفس السياق، أكد المشرع الفرنسي على ضرورة تسبب القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظفين العموميين و بقوله:

« Les sanctions disciplinaires doivent faire l'objet d'une décision motivée... ». Article 19-1 de la loi N° : 83-634, du 13 Juillet 1983 modifiée. portant droits et obligations des fonctionnaires , J.O.R.F., du 14 Juillet 1983, p.2174.

2- قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 1995/03/05، تحت رقم 123906، القرار غير منشور.

3- قرار غير منشور، مقتبس عن: إلياس بن سليم، الفصل التأديب للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة و المالية العامة، كلية الحقوق و العلوم الإدارية - بن عكنون، الجزائر، 2001-2002، ص.112.

4- قرار غير منشور، مقتبس عن: إلياس بن سليم، المرجع نفسه، ص. 114.

"حيث أنه بالرجوع إلى قرار العزل، يظهر من محتواه أنه إكتفى بسرد الوقائع المنسوبة للموظف، دون تبرير العقوبة، لأن ماجاء به مضمون القرار ليس تسببياً بمفهوم القانون. لذا يتعين إلغاء و إبطال قرار العزل الصادر في 2003/02/02".

فمن خلال هذه القرارات، يتضح لنا أن الغرفة الإدارية للمحكمة العليا سابقاً، و كذا مجلس الدولة حالياً، إعتبراً أن التسبب كضمانة جوهرية لحماية الموظف العام، يعتبر شكلية جوهرية يؤدي إغفاله إلى التأثير على القرار لتأديبي وبالتالي إغائه لأنه يتعلق بالنظام العام. ولما كان لزاماً على السلطة التأديبية المختصة، إحترام مجموعة من الإجراءات الجوهرية قبل إصدارها للقرار التأديبي، بما يكفل للموظف العام المخطئ كافة الضمانات المقررة لحمايته. فماذا عن تخلف هذه الإجراءات؟ و ما مدى تأثيرها على صحة القرار التأديبي؟.

الفرع الثالث:

معيبة الإجراءات في القرار التأديبي

يتعلق عيب الاجراءات، بعدم إتباع إجراءات معينة، أو إغفال إستشارة جهة معينة قبل إصدار القرار التأديبي، أو عدم مراعاة مدة معينة، أو أسلوب التحقيق و ضماناته، أو طريقة التصويت عند إصدار القرار التأديبي¹. مما يترتب عليه تميز عيب الإجراءات عن عيب الشكل². وتكون الإجراءات معيبة، إذا كانت الإجراءات التي إتبعتها الجهة الإدارية المختصة بالتأديب غير كاملة³.

1- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية، مطبعة حسان، القاهرة، 1982، ص. 124.

2- هذا وتجدر الإشارة، إلى أن الفقه في البداية كان لا يميز بين عيب الشكل و عيب الإجراءات، حيث تم دراستهما في موضوع واحد و كأهما مترادفين، على رأس هؤلاء الفقهاء الفرنسي.

- CHARLES DEBBASCH , Droit administratif, C.U.J.A.S. , Paris p.561.

أما الآن، فلا بد من التمييز بين عيب الشكل من جهة، و عيب الإجراءات من جهة أخرى. إذ يترتب على هذا التمييز نتيجة أساسية، تتمثل في أن عيب الشكل لا يؤثر على مشروعية القرار، إلا إذا كان الشكل جوهرياً. في حين أن مخالفة الإجراءات الواجب إتباعها، يؤدي كقاعدة إلى بطلان القرار و إغائه. مقتبس عن:

- (S) SALON.,op.cit.,p.263.

3 -Qu'il est constant que cette formalité n'a pas été accomplie, qu'ainsi la mesure susmentionnée a été prise à la suite d'une procédure irrégulière. Cité par : Francis HAMON , Droit des Fonctions publiques, organisation et gestion, L.G.D.J., Paris , 2002, p.263.

و في غياب القرارات القضائية الإدارية الجزائرية في ظل الأمر رقم 06-03 سالف ذكره،
يمكن الإستدلال بالقرارات القضائية الإدارية التالية :

أولاً: القرارات التي جاءت بخصوص إغفال الإجراءات الإستشارية في القرار التأديبي :

❖ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، الصادر في 2002/07/22، تحت رقم 005485¹،
في قضية (ب.ر) ضد محافظ الغابات بقلمة، حيث جاء فيه:

" حيث أنه طبقاً للمادة 120 من المرسوم رقم 85-60، الصادر في 1985/03/23، الذي
يحدد إجراءات تطبيق المرسوم رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال
المؤسسات و الإدارات العمومية، فإن الموظف (ب.ر) غير محق بأن يرفض نقله إلى مكان آخر
لفائدة المصلحة العامة، بشرط أن ملفه الإداري يعرض على لجنة الموظفين لإبداء رأيها، وبما
أن محافظ الغابات أغفل القيام بهذا الإجراء، فإنه عرض بذلك قرار نقل للإلغاء".

ثانياً: أما عن القرارات التي جاءت بشأن إغفال الإجراءات الوجيهة في القرار التأديبي :

فيشهد القضاء الإداري الجزائري، على تعدد حالات إلغاء القرارات التأديبية، الصادرة ضد
الموظف العام، نتيجة إغفال أحد الإجراءات الوجيهة، على النحو التالي:

❖ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، الصادر في 1999/12/06، قضية جواهرى موسى ضد
رئيس بلدية الماين²، حيث قضى بما يلي:

1- قرار منشور في مجلة مجلس الدولة، العدد 05، لسنة 2004، المرجع السابق، ص.164-165؛ ونفس الموقف اتخذ مجلس الدولة في قرار
مشابه في قضية (ت.ع) ضد وزير التجارة، إذ جاء فيه: " حيث لم يتبين من قرار التحويل، أن الإدارة المستخدمة، قد استشارت لجنة الموظفين،
مما يجعل قرارها مشوب بتجاوز السلطة، مما يتعين إلغاؤه". الغرفة الثانية، الصادر في 2005/10/21، تحت رقم 1008295، فهرس 860،
قرار غير منشور. لمزيد من التفاصيل بخصوص هذا القرار، راجع: حسين بن شيخ آث ملويا، ج3، المرجع السابق، ص.341-356.

2- قرار غير منشور، أشار إليه، مصطفى نعي، إجتهد القضاء الإداري، القضاء الوطني، دراسات قانونية، مجلة شهرية متخصصة في
الدراسات و البحوث القانونية، العدد 8 دار القبة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص.96-101.

- لقد تواترت قرارات مجلس الدولة على إلغاء القرارات التأديبية في حالة عدم تبليغ الموظف العام بالقرار التأديبي محل الطعن، من ذلك:

❖ القرار الصادر عن الغرفة الثانية في 2002/05/27، تحت رقم 005587، قضية (م.ف) ضد وزير المالية. مجلة مجلس الدولة، العدد

04، منشورات الساحل، عين البنيان، الجزائر، 2003، ص.135.

❖ القرار الصادر في 2004/04/20، تحت رقم 009898، قضية (م.ع) ضد والي ولاية سكيكدة. مجلة مجلس الدولة، العدد 05،

لسنة 2004، المرجع السابق، ص.134-146.

"حيث أن تبليغ قرار العزل بموجب رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول في 1995/10/03، حسب الوصل المرفق لا يمكن إعتبارها تبليغا صحيحا، مما يجعل قرار العزل مشوبا بعيب تجاوز السلطة و يعرضه للإلغاء".

❖ قرار مجلس الدولة، الصادر في 2001/06/11، تحت رقم 06309¹، قضية السيد (خ.ك) ضد وزير الشباب و الرياضة، و الذي قضى فيه، بإبطال القرار محل الطعن المتضمن عزل الطاعن (خ.ك)، مؤسسا هذا القرار على أن :

"حيث أنه من حق الموظف العام المعني، فور الشروع في إجراءات المساءلة التأديبية، أن يطلع على ملفه التأديبي، في المكان الذي يوجد فيه هذا الأخير. لذا فإن إغفال هذا الإجراء الجوهري، يؤدي إلى إلغاء القرار التأديبي.

من خلال كل ما تقدم، يتضح لنا أن الاجتهاد القضائي الجزائري، لم يفرق بين الإجراءات الجوهريّة، و الإجراءات الثانوية لإصدار القرار التأديبي، إيمانا منه أن كل القواعد و الشروط الإجرائية وضعت لحماية الموظف العام²، مما يجعل مخالفة هذه الإجراءات من النظام العام يترتب على مخالفتها، إلغاء القرار التأديبي. وبالرغم من تشدد القاضي بهذا الشأن، إلا أنه يوجد حالات يكون الخطأ في عدم إتمام الإجراءات يعود للموظف العام الطاعن. كرفض إستلام الإستدعاء³، أو عدم الاطلاع على ملفه بعد تمكينه من ذلك، أو عدم الحضور لمجلس التأديب، ورفض

1- قرار الغرفة الثانية، فهرس رقم 430، مجلة مجلس الدولة، العدد 03، منشورات الساحل - عين البنيان، الجزائر، 2002، ص.89-96؛ ما أكده كذلك القرار الصادر في 2002/11/12، قضية (ب.د) ضد المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني بالاغواط. قرار غير منشور، أشارت إليه، جميلة قدودو، المرجع السابق، ص.487-497؛ وكذلك قرار مجلس الدولة، الصادر في 2003/01/31، تحت رقم 153206، فهرس رقم 75، قضية (م.ع) ضد بلدية المليية. القرار غير منشور، أشار إليه، رفيق بوعنان، المرجع السابق، ص.205.

2 - نوح القضاء الإداري الجزائري، نفس المسلك الذي نوجه القضاء في فرنسا. حيث أن مجلس الدولة الفرنسي، إعتبر كل قواعد الإجراءات المتعلقة بالقرار التأديبي من النظام العام. للمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، راجع :

-F.MODERNE , L'extension du contrôle juridictionnel à la corrélation faute disciplinaire-mesure disciplinaire dans le droit de la fonction publique, D.R.P.,N°01, Janvier - Février 1990, p.39.

3 - قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 1987/01/31، المنشور في المجلة القضائية، العدد 04، لسنة 1989، المرجع السابق، ص.215.

الدفاع¹، أو عدم الاستجابة للاعتذارات الموجهة إليه²، مما يعرض طلبه الرامي لإلغاء القرار التأديبي الصادر ضده للرفض، لإنتفاء عدم المشروعية، بسبب عيب الإجراءات لأنه هو المتسبب في خرقها.

وإذا كانت الرقابة القضائية، على المشروعية الخارجية للقرارات التأديبية، تنصب على القواعد المنظمة للسلطة التأديبية، و الإجراءات التي تسلكها، فماذا عن الرقابة القضائية، التي تنصب مباشرة على القواعد المنظمة للمبرر الدافع لإتخاذ القرار التأديبي، و النتيجة القانونية لهذا القرار؟ ما سنتناوله من خلال المطلب الثاني.

المطلب الثاني

مخوِّب جواز التقدير في القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام

أن عنصر السبب والحل، يجسدان أهم جوانب التقدير الإداري في القرار التأديبي، إذ تتمحور حولهما الرقابة القضائية عموماً، ورقابة التناسب على وجه الخصوص، باعتبارهما يشكلان طرفي المعادلة في عملية التناسب.

فبالنظر لعدم تحديد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر، وعدم الربط كذلك بين هذه الأخطاء والعقوبات التأديبية المقابلة لها، تلعب الرقابة القضائية، على عنصري السبب (الفرع الأول). و الحل في القرار التأديبي (الفرع الثاني). دور فعال للتحقق من وجود الجريمة التأديبية من عدمه، سواء من الناحية القانونية أو المادية، فضلاً عما إذا كانت العقوبة الموقعة على الموظف العام، تتوافق وتناسب نوعاً ومقداراً، مع جسامة وخطورة الخطأ المرتكب أم لا؟ (الفرع الثالث).

1 - قرار الغرفة الإدارية للحكمة العليا، الصادر في 1999/05/06، قضية (ك.م) ضد مستشفى وهران. القرار غير منشور، أشارت إليه، مباركة بدري، المرجع السابق، ص.282.

2 - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، الصادر في 2004/01/20، تحت رقم 01005، قضية (ق.م) ضد مدير مركز التكوين المهني و التمهين الشهيد رويشي سليمان باتنة، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، لسنة 2004، المرجع السابق، ص.169-171.

المفرد الأول:معيب السبب في القرار التأديبي

تعتبر الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري، على سبب القرار التأديبي، من أهم الضمانات الأساسية لإحترام الإدارة لمبدأ المشروعية في قراراتها التأديبية¹.

يقوم عنصر السبب في القرار التأديبي، على ثبوت وقوع فعل مادي محدد، سلبيا كان أم إيجابيا يمكن أن يشكل خطأ تأديبيا، وهو يجعل رقابة القضاء الإداري على عنصر السبب في القرار التأديبي، تنصب بداية على صحة الوجود المادي للوقائع المكونة لذلك الفعل، فإذا ما تحقق ثبوت صحة هذه الوقائع ماديا²، إنتقل القاضي للرقابة على التكييف القانوني الذي أصبغته السلطة التأديبية على تلك الوقائع، للتأكد مما إذا كان هذا التكييف سليما من عدمه. وستتطرق فيما يلي لهاتين الرقابتين كل على حدة، على الشكل التالي :

أولا: الرقابة على صحة الوجود المادي للوقائع (Inexistence matérielle des faits)

تمثل الرقابة القضائية، على صحة الوجود المادي للوقائع التي يقوم عليها القرار التأديبي، الحلقة الأولى للرقابة على عنصر السبب. فالقرار التأديبي يكون مشوبا بعيب السبب، وقابلا

1- عبد القادر الشخلي، المرجع السابق، ص. 502.

- نشأت الرقابة القضائية على سبب القرار الإداري، في وقت متأخر و لاحق لنشأة أوجه الإلغاء الأخرى، حيث برز عيب السبب الذي يشوب القرار التأديبي، في قضاء مجلس الدولة الفرنسي، في أوائل القرن العشرين، إبتداء من سنة 1907 بحكم **Monod** الشهير، حيث تلخص وقائع القضية في أن "الإدارة أصدرت قرارا بإحالة السيد **Monod** إلى المعاش، مدعية أن ذلك قد تم بناءا على طلبه، فطعن الموظف في هذا القرار مطالبا بإلغائه، لأنه لم يطلب إحالته على المعاش، و لكن مجلس الدولة لم يجبه على طلبه، لأن الإدارة بينت أن الإحالة إلى المعاش قد تمت في الحقيقة، كجزء تأديبي لما وقع من الموظف من مخالفات لم تشأ الإدارة الكشف عنها حفاظا على سمعته.

- C.E. ,28/06/1907 , Monod , Rec. , p. 27.

2 - تجدر الإشارة، إلى أنه قد تباينت آراء الفقه الإداري، عما إذا كان العيب الذي يصيب عنصر السبب في القرار عيبا مستقلا بذاته، أم أنه يندرج ضمن عيوب عدم المشروعية المعروفة. حيث يرى الاستاذ **VEDEL** أن عيب السبب لا يعتبر عيبا مستقلا، و إنما يندرج في عداد عيب مخالفة القانون، خاصة إذا ما كانت الأسباب محددة بواسطة القانون.

- G.VEDEL, Droit administratif , P.U.F., Paris, 1968, p. 524.

بينما يرى الأستاذ **WALINE**، أنه إذا لم تكن الأسباب محددة بواسطة القانون، فإن عيب السبب يدخل في عيب الانحراف بالسلطة.

- M. WALINE, op.cit., p. 487.

في حين يذهب جانب آخر من الفقه، و هو الغالب، إلى إعتبار عيب السبب، عيبا قائما بذاته، ووجه مستقل من أوجه إلغاء القرار الإداري، من بين هؤلاء الفقهاء : **BONNARD , RIVERO , DELAUBADERE**. مقتبس عن :

- Jean RIVERO , Droit administratif, Paris, 1985 , p. 236.

للإلغاء، إذا ثبت أن السلطة التأديبية قد إستندت في تبريره إلى وقائع غير صحيحة من الناحية العملية. وذلك سواء أكانت السلطة التأديبية حسنة النية أي أنها إعتقدت خطأ بقيام الوقائع التي تدعيها، أم كانت تعلم بعدم توافرها¹.

ولقد إضطردت قرارات القاضي الإداري الجزائري في السابق، معترفا لنفسه بسلطة الرقابة على صحة الوجود المادي لوقائع القرار التأديبي، نذكر من بينها مايلي :

❖ قرار مجلس الدولة، الصادر في 2004/05/09، تحت رقم 580²، قضية والي ولاية تلمسان ضد (ع.ح)، الذي أبطل قرار العزل لعدم صحة الوجود المادي للوقائع³.

ثانيا : الرقابة على التكييف القانوني للوقائع (Erreur de qualification)

juridique

يقصد بعملية التكييف، إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية³. فذا ما بدر من الموظف العام فعل ما، و قدرت الجهة المختصة أن ذلك ينطوي على إخلال بواجبات الوظيفة، و الخروج على مقتضياتها، فإنه يقع على عاتق السلطة التأديبية، واجب تكييف هذا الفعل من الناحية القانونية، لتحقق مما إذا كان يشكل خطأ تأديبيا في نظر القانون، على ضوء التوجيه العام الذي وضعه المشرع الجزائري بهذا الخصوص، أم أنه لا يعدو كونه مجرد واقعة عادية. ليخضع هذا التكييف بعد ذلك للرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على عنصر السبب

1- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 155.

- يعتبر حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية **Camino**، من أشهر الأمثلة التقليدية على هذا النوع من الرقابة على عنصر السبب، الذي تتخلص وقائعه في صدور قرار بعزل الدكتور **Camino** من وظيفته كعمدة، لما نسب إليه أنه لم يراع الوفاق اللازم لموكب جنائزي كان يشارك فيه و قد ألغى المجلس قرار العزل لاستناده على سبب غير صحيح من الناحية المادية.

- C.E., 14/01/1916, Camino, Rec, P.15.

2 - قرار غير منشور، أشار إليه، زهير لعلامة، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ضد القرارات التأديبية، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة متنوري - قسنطينة، الجزائر، 2004-2005، ص.105.

3 - محمود سلامة جبر، الرقابة على تكييف الوقائع في قضاء الإلغاء، مجلة إدارة قضايا الحكومة، المجموعة الدولية للحاماة، القاهرة، أكتوبر-ديسمبر 1984، الموقع الإلكتروني:

http://gawd.a.team.ahlaman.tad.a.net/montada_fa/topic.t.272.ht.m

تاريخ الدخول : الأربعاء 25 مارس 2009.

في القرار التأديبي، و ذلك للحكم على مدى سلامة الوصف القانوني الذي أجرته السلطة التأديبية بهذا الصدد.¹

ولقد مارس القضاء الإداري الجزائري سابقا، الرقابة على صحة التكييف القانوني للوقائع في القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، نذكر مثلا :

❖ قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 1997/01/06، تحت رقم 144707² قضية بن عبد الله ضد وزير الداخلية، الذي قضى بإلغاء القرار المطعون فيه لعدم مشروعيته، ذلك لأن قرار فصل السيد بن عبد الله، لا يعد صحيحا من ناحية التكييف القانوني للوقائع.

فالقضاء الإداري الجزائري، يباشر رقابته على التكييف القانوني للوقائع بفرض ثبوتها ماديا، كقاعدة مسلم بها³.

إضافة لما تقدم يبطل القرار التأديبي كذلك، إذا ما شابته عيب من حيث موضوعه أو محله.

الفرع الثاني:

عيب المحل في القرار التأديبي

إذا كان محل القرار التأديبي، هو العقوبة التأديبية التي ينطوي عليها، فإنه يشترط في هذا المحل أن يكون جائزا قانونا. بمعنى أن يكون مضمون الأمر القانوني الذي يحدثه القرار التأديبي من الجائز ترتيبه طبقا للقواعد القانونية المطبقة، و إلا كان القرار التأديبي غير مشروع. ويعتبر عيب المحل أو مخالفة القانون⁴ من أهم أوجه الإلغاء، و أكثرها وقوعا من الناحية العملية، والذي يتخذ

1- أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص.116.

2- قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، المنشور في المجلة القضائية، العدد 01، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1997، ص.40.
3- تجدر الإشارة إلى أنه، لا تخرج عن هذه القاعدة، سوى طائفتين من القرارات، تتعلق إحداها بمجموعة قرارات الضبط الإداري المتصلة بسلامة الدولة و المحافظة عليها، و تصرف الأخرى إلى مجموعة القرارات ذات الطابع العلمي أو الفني المعقد. أنظر في تفاصيل ذلك : محمد عمارة، الرقابة على التكييف القانوني لوقائع القرار الإداري في الجزائر، منتدى القانون، قضاء القانونيين، الموقع الإلكتروني :
http://droit.Forumsjobs.com/login.forum?redirect=forum_f3/topic.t1022.htm.

تاريخ الدخول : الأحد 28 مارس 2010.

4- يطلق على عيب عدم المشروعية الذي يلازم عنصر المحل في القرار الإداري، عيب مخالفة القانون بمعناه الفني الدقيق، و ذلك لتخصص العيب الذي ينصب على عنصر المحل و تمييزه عن سائر العيوب التي تصيب العناصر الأخرى للقرار، إذا أن العيوب التي تلحق تلك العناصر، يمكن =

أوضاعاً أو صوراً ثلاثة هي : المخالفة المباشرة للقواعد القانونية، الخطأ في تفسيرها أو تأويلها، الخطأ في تطبيقها. ما سيتم تحليله تباعاً على نحو التالي:

أولاً: المخالفة المباشرة للقواعد القانونية

يقصد بالمخالفة المباشرة، أن تطرح السلطة التأديبية القاعدة القانونية الموضوعية جانباً، فتخالفها كلياً أو جزئياً. وقد تكون هذه المخالفة في صورة نشاط إيجابي أو نشاط سلبي¹.

وترتبط على ذلك قضت الغرفة الثانية لمجلس الدولة، في قرارها الصادر بتاريخ 2003/02/25 تحت رقم 7462²، في قضية (س.ر) ضد مديرية التربية لولاية سطيف، بأن قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية، قرار مخالف للقانون ليعيب في مخالفة مقتضيات المادة 136 من المرسوم رقم 85-59، لذا يتعين إلغاؤه. "

ثانياً: الخطأ في تفسير أو تأويل القاعدة القانونية

قد ينشأ عيب المحل عن تأويل القاعدة القانونية، و حملها خطأ على معنى غير ذلك الذي قصده المشرع عند إقرار هذه القاعدة. فالسلطة التأديبية في هذه الحالة لم تخالف القاعدة القانونية مخالفة مباشرة، إذ أنها لم تتجاهلها، وإنما اعترفت بوجودها، و لكن أعطت القاعدة معنى مختلفاً عن المعنى المقصود منها³.

ثالثاً: الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية على الوقائع

يتمثل الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية على الوقائع، في حالة قيام السلطة التأديبية بمعاينة الموظف العام بعقوبتين لم يسمح المشرع بالجمع بينهما، أو معاقبته بعقوبة غير مدرجة في سلم العقوبات إنطلاقاً من مخالفة مبدأ شرعية العقوبات التأديبية و النتائج المترتبة عليه، مما في ذلك

=اعتبارها أيضاً من قبيل مخالفة القانون- بالمعنى الواسع- لأن القاضي هو الذي يحدد تلك العناصر. أنظر في تفاصيل ذلك: سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط 6، مطبعة عين شمس، القاهرة، 1991، ص. 353.

1- رشيد عبد الهادي، الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة و العسكرية، دراسة مقارنة، ط 1، دار الكتاب الحديثة، القاهرة، 2008، ص. 194.

2- مجلة مجلس الدولة، العدد 05، لسنة 2004، المرجع السابق، ص. 166-168.

3- أمينة طاهري، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية، الجزائر، 2008-2009، ص. 107.

عدم جواز عقاب الموظف المخطئ عن ذات الفعل مرتين، أو تسليط عقوبة تأديبية على الموظف العام بسبب خطأ لا يندرج أصلاً ضمن الأخطاء المهنية. ما أكدته قرار مجلس الدولة الصادر في 20/01/2004، تحت رقم 010502¹، قضية مدير القطاع الصحي بتيقزيرت ولاية تيزي وزو ضد (م.ع)، و الذي جاء فيه:

" حيث أن العقوبة المسلطة على المستأنف عليها، هي عقوبة تعسفية، كونها تنطوي على خطأ في تطبيق القانون على الوقائع المعروضة محل النزاع. لأن رفض المستأنف عليها تسليم مفاتيح الشقة، لا يعد خطأ مهنياً. "

من خلال ما تقدم، تجدر الإشارة إلى أن رقابة القضاء الإداري الجزائي على القرارات التأديبية لم تقف عند التحقق من الوجود المادي للوقائع التي إتخذتها السلطة التأديبية لقراراتها، وصحة التكييف القانوني لهذه الوقائع، و عدم مخالفة محل القرار التأديبي للقواعد القانونية، و إنما تعدت ذلك للبحث في أهمية و خطورة السبب و تقدير مدى التناسب بينه و بين الجزاء المتخذ على أساسه، بحيث أن ثبوت المفارقة الصارخة بين درجة الخطأ التأديبي، و بين نوع الجزاء ومقداره يؤدي إلى عدم التناسب، مما يجعل القرار التأديبي غير مشروع.²

1- مجلة مجلس الدولة، العدد 05، لسنة 2004، المرجع السابق، ص. 175-177.

2- أنظر في تفاصيل ذلك : مصطفى محاشف، السلطة التقديرية في إصدار القرارات الإدارية، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أوبكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، 2007-2008، ص. 63-65.

الفرع الثالث:

حجب عدم التناسب بين محصري المصل و السبب في القرار التأديبي

إذا كان التناسب¹ في مجال التأديب، يعني تقدير العقوبة التأديبية نوعاً و مقدراً بما يتوافق مع جسامه الوقائع التي بعثت على إتخاذ القرار التأديبي. فإن مناط مشروعية السلطة التأديبية في تقدير التناسب بين الجزاء و المخالفة، هو ألا يشوبها غلو، و من صور هذه الغلو، عدم التناسب من الخطأ الإداري، و نوع الجزاء و مقداره.²

و هكذا يتجلى معنى عيب عدم التناسب، و الذي يقصد به عدم وجود ملاءمة ظاهرة بين الخطأ الوظيفي، و نوع الجزاء الموقع على مرتكبه³. و على هذا الأساس، فإن المغالات في إستعمال السلطة التقديرية تعد خروجاً من نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية.⁴

1- إن مبدأ التناسب في التأديب، قد ولد من رحم الملائمة "L'opportunité"، و التي تتعلق بالصلة بين العمل القانوني، و بين ظروف إصداره فالتناسب يشير إلى الصلة الداخلية بين بعض مكونات القرار الإداري أو أركانه، و بالتحديد بين سببه و محله. سيد محمد إبراهيم، الرقابة القضائية على ملاءمة القرارات التأديبية، مجلة العلوم الإدارية، العدد 02، كلية الحقوق، القاهرة، 2007، ص. 93.

— أما في ما يخص الميدان الرئيسي لمبدأ التناسب، فيتمثل في توقيع الجزاءات في القرارات التأديبية لمواجهة إصراف بعض الجهات الإدارية في ممارسة سلطتها التأديبية. عادل الطبطبائي، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية و المخالفة الوظيفية، مجلة الحقوق، السنة 06، العدد 03، جامعة الكويت، سبتمبر 1982، ص. 88.

— هذا و نشير إلى أن مجلس الدولة الفرنسي، كان أول من بدأ في تطبيق نظرية الخطأ الفاضح في تطبيق القانون أو الغلو "L'erreur mainfeste de droit"، منذ سنة 1953، ليأخذ بعدها بمبدأ التناسب ابتداءً من حكم **Lebon** الصادر في 1978/06/09 مقتبس عن :

F. DREYFUS , Les limitation du pouvoir discrétionnaire par l'application du principe de proportionnalité : A propose de trois jugements du tribunal administratif de I.'O.I.T. ,R.D.P. ,1990. p.691.

2- محمد مصطفى حسن، السلطة التقديرية في القرارات الإدارية، مطبعة عاطف، القاهرة، 1974، ص. 199.

3- محمد عصفور، عناصر الملائمة في القرار التأديبي، مجلة العلوم الإدارية، السنة 09، العدد 03، كلية الحقوق، القاهرة، 1998، ص. 72.

4- عصام عبد الوهاب البرزنجي، السلطة التقديرية للإدارة و الرقابة القضائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1971، ص. 418.

— أما بخصوص طبيعة عيب عدم التناسب، فيجب الإشارة هنا إلى الجدل الفقهي الذي تار بمناسبة تحديد الطبيعة القانونية لعيب عدم التناسب في تقدير العقوبة التأديبية. يرى الأستاذ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أن عدم التناسب في تقدير الجزاء التأديبي، إنحراف بالسلطة. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإنحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009، ص. 292. في حين يرى الأستاذ محمد حسنين عبد العال، أن عدم التناسب أو الغلو في تقدير العقوبة التأديبية، هو رقابة على السبب في صورته القصوى. محمد حسنين عبد العال، فكرة السبب في القرار الإداري و دعوى الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1971، ص. 72.

— ما يلفت الانتباه، أن الجدل الفقهي السابق حول طبيعة عيب عدم التناسب، لم يعد له أية فائدة، و ذلك بعد أن أصبحت فكرة التناسب من المبادئ العامة للقانون، حيث يبحث القاضي الإداري عن مدى تناسب محل القرار التأديبي مع سببه المبرر له، فإن كان هناك قدر من عدم=

ومن تطبيقات الرقابة القضائية على مدى تناسب القرارات التأديبية في القضاء الإداري الجزائري، ما تم الحكم به في القضايا التالية:

❖ قرار مجلس الدولة الصادر في 1999/07/26، تحت رقم 0371¹، في قضية برحمة

يوسف ضد مدير التربية و التعليم لولاية سيدي بلعباس، و الذي قضى بما يلي :
 "حيث أنه من الثابت فقها و قضاء، أن رقابة القاضي الإداري لا تمتد إلى تقدير نسبة درجة العقاب المسلط، إلا إذا تبين له عدم التلازم الواضح بين نسبي الخطأ و العقوبة، و هو أمر غير متحقق في قضية الحال بالنظر إلى خطورة الخطأ الثابت".

يستنتج من هذا القرار أن رقابة القاضي الإداري تقتصر على التحقق من صحة الوصف المعطى للخطأ التأديبي و كذلك مدى تناسب درجة العقوبة مع درجة الخطأ المرتكب.

❖ وكذلك قرار مجلس الدولة الصادر في 2009/02/08، تحت رقم 05242²، في

قضية الموظف (ب.م) ضد وزير الداخلية، و الذي قضى فيه بإبطال القرار المتضمن عزل الموظف مؤسسا ذلك على مايلي:

"و لما كانت الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل الموظف، غير كافية لتبرير عزله، مما يجعل العقوبة غير مناسبة مقارنة بالأخطاء المرتكبة".

نستخلص مما سبق، أن إلغاء القاضي الإداري للقرار التأديبي لعدم التناسب، ليس من شأنه المساس بسلطة الإدارة التقديرية، أو حريتها في تقدير ملاءمة القرار، لأن الإلغاء ليس إلا لتقييد تقدير الجزاء الأكثر ملاءمة في إطار مبدأ التناسب. مما يؤدي إلى الموازنة بين مبدئي الفاعلية والضمان في مجال التأديب. حيث أن سلطة التأديب المخولة للإدارة لممارستها على موظفي

=التناسب ألغى القاضي هذا القرار لعدم مشروعيته لمخالفته القانون. لمزيد من التفاصيل أنظر : عبد العال حاحة و آمال يعيش تمام، الرقابة على

تناسب القرار الإداري و محله في دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010، ص. 150.

1 - قرار غير منشور.

2 - قرار غير منشور، أشارت إليه، أمينة طاهري، المرجع السابق، ص. 163.

المرافق العامة ليست غاية في ذاتها، وإنما هي وسيلة لتحقيق المصلحة العامة، وإلا كان القرار التأديبي مشوبا بعيب الإنحراف بالسلطة أو إساءة إستعمالها.

المطلب الثالث:

معيبة الانحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي

نكون بصدد الإنحراف بالسلطة، إذا إستخدم رجل الإدارة سلطته من أجل تحقيق هدف غير المصلحة العامة، أو الهدف غير المخصص قانونا للقرار التأديبي، فإنه بذلك يكون قد أساء في إستعمال سلطته، وإنحرف بها عن الهدف الذي كان يتعين عليه تحقيقه، ومن ثم شاب قراره التأديبي عدم المشروعية، وكان جديرا بالإلغاء لعيب الإنحراف وإساءة إستعمال السلطة أو بالأحرى عيب الغاية¹. وسنتناول هذا الوجه من أوجه الإلغاء من خلال النقاط الثلاثة التالية :

- تعريف عيب الإنحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي و حالاته (الفرع الأول).
- مسألة إثبات عيب الإنحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريفه معيبة الانحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي وحالاته

قد يصدر القرار التأديبي مشوبا بعدم المشروعية الموضوعية، عند إحلاله بغاية تحقيق المصلحة العامة، مما يجعل القرار التأديبي حينها معيبا بعيب الإنحراف بالسلطة أو إساءة إستعمالها. فما المقصود بهذا العيب؟ وما هي صورته؟ ما سيتم تحليله تباعا في النقطتين الموالتين :

1- محمد ماهر أبو العينين، دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري، أسباب إلغاء القرارات الإدارية وفقا لأحكام المحكمة الإدارية العليا حتى عام 1997، الكتاب الثاني، دار الكتب القانونية، مصر، 1998، ص. 825.

أولاً: تعريف عيب الانحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي

الإنحراف بالسلطة هو وجه لعدم مشروعية القرار التأديبي، متصل بغاية إصداره. ويقع حينما يخالف القرار التأديبي غاية تحقيق المصلحة العامة المحسدة في تحقيق مصلحة المرفق، وضمان انتظام سيره، إضافة إلى هدف تحقيق الردع العام¹.
فالمقصود بهذا العيب إذن، أن يمارس مصدر القرار، السلطة المخولة له في تحقيق أهداف غير تلك المحددة له قانوناً².

ثانياً: صور عيب إساءة استعمال سلطة إصدار القرار التأديبي

يعتبر القرار التأديبي غير مشروع، إذا استهدف تحقيق غير الأغراض المخصصة التي نص عليها القانون، أو غير المصلحة العامة إذا لم يكن هناك نص. وهكذا يمكن تحديد صور عيب الغاية في:

1- البعد عن المصلحة العامة.

2- مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف³.

01. البعد عن المصلحة العامة

يقصد بهذا العيب، أن تطرح السلطة التأديبية المصلحة العامة جانبا، وهي تتخذ القرار التأديبي. إذ يمكن أن يظهر هذا العيب تحت الأشكال التالية :

إستعمال السلطة لتحقيق نفع شخصي، أو مباشرة السلطة بقصد الإنتقام والتنكيل بالموظف العام، أو إستهداف أغراض سياسية أو حزبية بعيدة عن المصلحة العامة، وأخيرا إستهداف التحايل على تنفيذ أحكام القانون⁴.

1- لمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، راجع : محمد علي بلخيري، الرقابة القضائية على التسريح التعسفي للموظف العام في الجزائر، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2006، ص. 158.

2- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، طبعة القانون الإداري-التنظيم الإداري، الموظفون العموميون، أموال الإدارة العامة، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، الإسكندرية، 2009، ص. 502-503.

3- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 180.

4- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة ماجستير قسم القانون العام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2004-2005، ص. 125.

02. مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف

إذا كان هدف القرار التأديبي هو دائما تحقيق المصلحة العامة، إلا أنه ينبغي أن يحقق أيضا الهدف الذي خصصه المشرع لإصداره¹. وعلى ذلك يكون القرار مشوبا بإساءة استعمال السلطة إذا استهدف غير هذه الأهداف حتى ولو كان متعلقا بالمصلحة العامة²، ومن صور الانحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف التي لأجلها يبطل القرار التأديبي إنحراف السلطة التأديبية عن الإجراءات الواجب سلوكها وهي في إطار توقيعها للجزاء التأديبي. فحق السلطة التأديبية في توقيع الجزاء على موظفيها ليس حقا طليقا من كل قيد، بل هو حق مشروط بأن تتبع في توقيع الإجراءات المقررة قانونا للتأديب، فإذا خالفت الإدارة ذلك شاب قرارها التأديبي إنحرافا في استعمال السلطة يؤدي إلى البطلان³.

كما يظهر الإنحراف بالسلطة في مجال الإجراءات التأديبية بجلاء فيما يطلق عليه "العقوبة المقنعة"، حيث تطبق السلطة التأديبية على الموظف إجراءات لا تحمل في ظاهرها طابع العقاب، بينما ينطوي جوهرها على عقاب تأديبي، كما لو قامت الإدارة بنقل الموظف العام أو توبيخه بدلا من توقيع الجزاء التأديبي عليه، في حين أن النقل ينطوي على عقوبة مستترة خلف ستار تنظيم العمل داخل المرفق الذي ينتمي إليه الموظف العام⁴.

وقد ترتكب الإدارة إنحرافا في استعمال الإجراءات، وهي بصدد استعمال سلطة فصل الموظف العام لإلغاء الوظيفة، ويكون ذلك حينما يرتكب الموظف أخطاء وظيفية تبرر توقيع

1- أشرف روية، إلغاء القرار التأديبي لحياذه عن الهدف المخصص لإصداره، المجموعة الدولية للمحاماة، الموقع الإلكتروني:

- www.Arlaw firm.com

تاريخ الدخول : الجمعة 11 ديسمبر 2009.

2- سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة- الانحراف بالسلطة، دراسة مقارنة، ط 3، مطبعة جامعة عين شمس، القاهرة، 1976، ص. 347.

3- سليم جديد، الانحراف في استعمال السلطة كسبب في إلغاء القرار الإداري، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري- قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص. 128.

4- عبد العزيز خليفة، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص. 332؛ أنظر كذلك، عادل الطبطبائي، النقل متى يعتبر عقوبة تأديبية مقنعة، تعليق على حكم دائرة التمييز محكمة الاستئناف العليا، مجلة الحقوق، السنة 6، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة الكويت، 1994، ص. 157-178.

جزاء تأديبي عليه، وبدلاً من أن تقوم السلطة التأديبية بتوقيع الجزاء المناسب عليه، فإنها تقوم بإلغاء الوظيفة التي كان يشغلها، وبالتالي إستبعاد الموظف بوسيلة غير الوسيلة المقررة قانوناً¹. لتظهر النية العقابية المقنعة للسلطة التأديبية في هذه الحالة بصورة واضحة عند إعادة إنشاء نفس الوظيفة فيما بعد وإسناد أمرها إلى موظف آخر².

إذن يترتب على تحديد صورتي الإنحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي، أهمية بالغة سواء بالنسبة للقاضي حيث يمكنه ذلك من الكشف عن هذا العيب، وبالتالي إلغاء القرار التأديبي، أو بالنسبة للموظف العام الطاعن حتى يستطيع إثبات هذا العيب.

الفرع الثاني:

مسألة إثبات عيب الإنحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي

يعتبر عيب الإنحراف في إستعمال السلطة من أصعب العيوب من حيث إكتشافها، والتأكد منها، وإثباتها من طرف القاضي المختص، لأنه يتصل بالأهداف والبواعث فهو من العيوب الداخلية غير الظاهرة³. فعلى من يقع عبء إثبات الإنحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي؟ وما هي وسائل إثبات الإنحراف في إستعمال السلطة؟ ما سنوضحه في النقطتين الموالتين.

أولاً : عبء إثبات عيب الإنحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي

لم تضع النصوص القانونية حكماً بشأن عبء الإثبات أمام القاضي الإداري، على خلاف عبء الإثبات أمام القاضي العادي. إلا أنه تطبيقاً للقاعدة العامة بخصوص عبء الإثبات، فقد إستقر الفقه الإداري⁴، على إلقاءه على عاتق المدعي. ومن هنا فهذا العيب لا يتعلق بالنظام العام. ويكمن الغرض من إلقاء عبء إثبات الإنحراف في إستعمال السلطة على عاتق المدعي، إلى

1- فؤاد محمد موسى، فكرة الانحراف بالإجراء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص. 234.

2- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 169.

3- عبد العزيز خليفة، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص. 333.

4- من بين هؤلاء الفقهاء : محسن خليل، قضاء الإلغاء، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، 1989، ص. 173-176؛ كذلك عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، المرجع السابق، ص. 290.

أن القضاء يقر بسلامة الأهداف التي تتوخاها الإدارة (قرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس)، وعلى من يدعي عكس ذلك أن يأتي بالدليل¹.

ثانيا : وسائل إثبات الانحراف في استعمال السلطة إصدار القرار التأديبي

على الرغم من التشدد في الإثبات، إلا أن القضاء الإداري الجزائري²، خفف من وطأة عبء الإثبات، وذلك بالخروج عن حدود النص الضيقة للقرار الإداري والبحث عن النوايا الخفية للإدارة من كافة المصادر الممكنة، سواء كان ذلك من القرائن المحيطة بالتزاع، أو حتى الظروف الخارجة عن التزاع المطروح أمامه.

وعليه فالموظف العام المدعي يجب عليه إثبات عيب الانحراف في استعمال سلطة إصدار القرار التأديبي، إما بالإلتجاء إلى وسائل مباشرة يعتمد عليها للكشف عن عيب الإنحراف، أو إلى وسائل غير مباشرة يستخلص منها وجود هذا العيب³.

1. الإثبات المباشر لعيب الإنحراف في استعمال السلطة

إن إثبات عيب الإنحراف في استعمال السلطة، يكون من خلال تفحص عبارات نص القرار التأديبي المطعون فيه، وإن لم يكن ذلك ناجعا، فيكون تفحص ملف الموضوع فيما يحويه من مستندات قد تشكل دليلا على الإنحراف في استعمال السلطة.

1- رياض بن عيسى الزهيري، عيب الإنحراف بالسلطة في القرار الإداري، دراسة مقارنة مع الجزائر، منتديات ششار الجزائرية من العرب و للعرب، الموقع الإلكتروني :

<http://WWW.Chechar.cc/vb/archive/index.php/t.15287/htm>

تاريخ الدخول : الثلاثاء 4 ماي 2010.

2- مراد بدران، الطابع التحقيقي للإثبات في المواد الإدارية، مجلة مجلس الدولة، العدد 09، لسنة 2009، المرجع السابق، ص. 18.
3- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص. 541.

- و بهذا الخصوص، ذهب الأستاذ مراد بدران، إلى أن أكبر تطور في مجال الإثبات، هو طلب القضاء من الإدارة بيانات أو ملفات، خلافا للقواعد العامة التي يشترط فيها أن يقدم الدليل المدعي، فإن رفضت تسليم تلك الوثائق فإن ذلك يعد قرينة بسيطة على صحة ما يدعيه المدعي.
مراد بدران، الطابع التحقيقي لإثبات في المواد الإدارية، مجلة مجلس الدولة، العدد 9، لسنة 2009، المرجع السابق، ص. 20.

02. الإثبات غير المباشر لعيب الإنحراف في استعمال السلطة

إن عدم تمكن القاضي الإداري من تلمس دليل الإنحراف بإستخلاصه من فحص نص القرار التأديبي، وملف الموضوع المطعون فيه، أدى به إلى اللجوء إلى وسائل غير مباشرة تخفف من عبء إثبات العيب، وتمكنه من التوصل إلى دليل إنحراف الإدارة، وذلك بالبحث في مجموع القرائن المحيطة بظروف النزاع، أو من خلال الظروف الخارجة عن النزاع¹.

إذن، بعد توافر الشروط الشكلية، وبعد إنتهاء القاضي الإداري من مرحلة فحص أسباب و أوجه إلغاء القرار التأديبي المطعون فيه بعدم المشروعية، فإنه ينتقل إلى المرحلة الأخيرة في عمله وهي مرحلة الفصل في دعوى إلغاء القرار التأديبي.

فما هي الآثار المترتبة على دعوى إلغاء القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام؟.

ما سيتم التطرق إليه من خلال المبحث الثالث.

1- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 169.

المبحث الثالث:

الآثار الناجمة عن دعوى إلغاء القرارات التأديبية الصادر ضد الموظف العام

سبق وأن تطرقنا في المبحثين الأول والثاني، لمجموعة الشروط الشكلية، والموضوعية الواجب توافرها في دعوى إلغاء القرار التأديبي المطعون فيه بعدم المشروعية، وفقا لما يراه الموظف العام الطاعن. فإذا وجد القاضي الإداري المختص أن هذه الشروط متوافرة في رفع دعوى الإلغاء، إنتقل إلى المرحلة الأخيرة في عمله، من خلال فص القرار التأديبي المطعون فيه، وبالتالي إصدار الحكم. على أن مجرد رفع الدعوى بطلب إلغاء القرار التأديبي لا يمكن أن ينال من نفاذ هذا القرار، بحكم تمتعه بقرينة الشرعية حتى يثبت العكس، لينتقل القاضي الإداري المختص بعدها وحين الانتهاء من دراسة كافة جوانب الدعوى، وموضوعها، ووقائعها بصورة تسمح بإصدار الحكم فيها، لإصدار قرار بإقفال باب المرافعة، وحجز القضية للحكم في جلسة قادمة، ثم يعقب ذلك المداولة بين أعضاء الجهة القضائية المختصة وهي مداولة سرية لا يشترك فيها سوى القضاة الذين سمعوا المرافعة، ليتم في الأخير النطق بالحكم في الدعوى بتلاوته في جلسة علنية¹.

وسوف نتناول دراسة هذا المبحث من خلال ثلاث مطالب، في البداية سيتم تناول الآثار الناجمة عن رفع دعوى إلغاء القرارات التأديبية (المطلب الأول). ثم بعد ذلك سيتم التطرق إلى آثار الحكم في دعوى إلغاء القرار التأديبي (المطلب الثاني). وفي الأخير سنتطرق لمدى إلتزام الإدارة بتنفيذ الأحكام الإدارية بإلغاء القرارات التأديبية (المطلب الثالث).

1 - فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع الإدارة و المالية، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة بن عكنون - الجزائر، 2002-2003، ص. 172.

المطلب الأول:آثار رفع دعوى إلغاء القرارات التأديبية

الأصل أنه لا يترتب على الطعن بإلغاء القرار التأديبي وقف تنفيذه، بمعنى أن مجرد رفع دعوى الإلغاء ضد قرار تأديبي يدعي الموظف العام الطاعن بعدم مشروعيته، لا يمنع من نفاذ هذا القرار، وإلا ترتب على ذلك شل نشاط الإدارة.

وعليه فإن المبدأ هو إفتراض الصحة والمشروعية في القرارات التأديبية، لذلك فإنها تسري في مواجهة الموظفين المخاطبين بما متى علموا بذلك، إعتبارا بوجوب نفاذها إستقرارا على قاعدة حجية الشيء المقرر، تلك التي لا تزول إلا بحجية أقوى منها هي حجية الشيء المقضي به¹.

بيد أنه إستثناء على هذه القاعدة، أو هذا الأصل، إذا كان تنفيذ القرار التأديبي يؤدي إلى نتائج بالغة الجسام في حق الموظف العام المخاطب به قد يتعذر تداركها فيما لو تم إلغاءه فيما بعد، يستطيع الموظف العام أن يطلب من القاضي الإداري وقف نفاذ القرار التأديبي محل الخصومة لفترة مؤقتة، حتى يتم البت في الدعوى الأصلية المتعلقة بإلغاء القرار التأديبي محل الطعن².

لذا سنحاول تحليل هذه القاعدة، و الإستثناء في هذا المطلب من خلال فرعين. حيث سيتم تناول الأصل ألا و هو الطعن بالإلغاء لا يوقف تنفيذ القرار التأديبي (الفرع الأول). ثم نتطرق إلى الإستثناء والمتمثل في طلب وقف تنفيذ القرار التأديبي (الفرع الثاني).

1 - محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الإجراءات الإدارية العامة، الغرامة، الحل، الوقف، الإزالة، سحب و إلغاء التراخيص، دار الجامعة الجديدة للنشر - الأزاريطة، الإسكندرية، 2000، ص. 238.

2 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 170.

الفرع الأول:

الطعن بالإلغاء لا يوقف تنفيذ القرار التأديبي

لما كان القرار التأديبي، عملاً قانونياً يصدر عن السلطة التأديبية بما لها من سلطة عامة، والذي يؤثر في المركز القانوني السابق للموظف العام الطاعن، فإنه يصدر حائزاً لحجية الشيء المقرر، متمتعاً بقوة ملزمة تجاه الموظف العام المخاطب به¹، حيث تملك الإدارة سلطة تنفيذه بالطريق المباشر، دون الاتجاه إلى القضاء، في حدود القوانين واللوائح، فالقرار المتضمن العقوبة التأديبية لا يسري في حق الموظف العام المعني، إلا إذا علم به عن طريق الوسيلة المقررة لذلك. ونظراً لخاصية التنفيذ المباشر للقرارات التأديبية، فإن رفع دعوى الإلغاء لا يوقف تنفيذ القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية، مادام لم يسحب من السلطة التأديبية ولم يقض القاضي الإداري بإلغائه².

لذلك فإن رفع دعوى الإلغاء، لا يؤدي بذاته إلى وقف تنفيذ القرار التأديبي. فهذه الدعوى ليس لها أثر موقوف³. فهي لا تمنع من تنفيذ القرار التأديبي المطعون فيه، وهذا نظراً لخاصية التي يتمتع بها القرار التأديبي المسماة قرينة المشروعية "قرينة الامتياز الابتدائي"، إلى أن يثبت عكس ذلك. فالتنفيذ المباشر للقرار التأديبي يظهر من خلال سمو الغاية التي تهدف إليها السلطة التأديبية

1 - أنظر: ص. 25-26 من هذه المذكرة.

2 - خليفة خليفي، رقابة المشروعية على القرارات التأديبية، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص الوظيفة العمومي، كلية الحقوق، جامعة يحي فارس - المدينة، الجزائر، 2008-2009، ص. 152.

3 - وهذا ما نصت عليه المادة 6 من المرسوم رقم 66-152، سابق الذكر، والتي جاء فيها: "إن الطعون الخاصة بالتراعات لا تعوق التنفيذ الفوري للعقوبة الصادرة من السلطة التي لها حق التأديب".؛ وكذلك طبقاً للقاعدة العامة، باعتبار القرار التأديبي قراراً إدارياً، إذ لا يوقف الطعن أمام الجهات القضائية الإدارية تنفيذ القرارات الإدارية، وهذا ما أكدته المادة 833 ف1 من ق.إ.م.وإ حيث قضت: "لا توقف الدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية تنفيذ القرار الإداري المتنازع فيه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك."؛ إضافة إلى نص المادة 910 من نفس القانون، والتي جاء فيها: "تطبق الأحكام المتعلقة بوقف التنفيذ المنصوص عليها في المواد من 833 إلى 837 أعلاه، أمام مجلس الدولة."؛ أنظر في تفاصيل هذا الموضوع: مسعود شهبوب، تطبيقات القرار الاستعجالي في مجال التعدي، ووقف تنفيذ القرارات الإدارية، منتديات الشروق <http://www.echorovkonline.com/montada/showthead.php?t=14656> أون لاين، الموقع الإلكتروني:

تاريخ الدخول: الأحد 28 مارس 2010.

وهي المحافظة على الانضباط داخل المرفق العام وبالتالي المحافظة على المصلحة العامة داخل المجتمع، إذ بدون هذه القرينة تحتل حياة الإدارة تماما، وتعجز الإدارة عن ممارسة نشاطها، الذي يستهدف أساسا تحقيق الصالح العام.

فالإدارة بلجوئها إلى التنفيذ المباشر، يكون لها منح تصرفاتها صبغة تنفيذية، ليس للطعن بالإلغاء فيها أمام السلطة القضائية أثر موقف¹.

نستخلص مما سبق أن قرينة الامتياز الابتدائي التي تتمتع بها القرارات التأديبية، تؤدي إلى التنفيذ المباشر والآلي لقرارات السلطة التأديبية، بحكم أنها سلطة عامة. والموظفون العموميون ملزمون بالإمتثال إليها بخضوعهم لمضمون القرار التأديبي.

وعليه فالطعن القضائي بالإلغاء لا يوقف تنفيذ القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية، مما جعل هذه القاعدة المستقرة في الجزائر، و في فرنسا، و مصر، تسمى بالطابع غير الموقف للدعوى أمام القضاء الإداري².

بيد أنه إستثناء من هذه القاعدة، أجاز المشرع الجزائري للمحكمة الإدارية المختصة وقف تنفيذ القرار الإداري، على شروط معينة³. و ذلك حيث يكون تنفيذ القرار الإداري المتضمن للعقوبة التأديبية المطعون فيه، يرتب نتائج بالغة الجسام في حق الموظف العام الطاعن، قد يتعذر تداركها، و يصبح السير في دعوى الإلغاء غير ذي موضوع، أو مسألة أدبية بحتة فيما لو حكم بإلغاء القرار التأديبي بعد تنفيذه.

1 - قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، الصادر في 1985/12/07، المجلة القضائية، العدد 01، لسنة 1990، المرجع السابق، ص.215.

2 - محمد منصور، تنفيذ القرارات التأديبية، دراسة مقارنة، منتدى العلوم القانونية و الإدارية، الموقع الإلكتروني : <http://droit.alafda.net./montada-f11/topic.t111.htm>

تاريخ الدخول: الأحد 31 جانفي 2010.

3 - و هذا ما نصت عليه المادة 833 ف2 من ق.إ.م.و الجزائر والتي جاء فيها :

" غير أنه يمكن للمحكمة الإدارية أن تأمر، بناء على طلب الطرف المعني، بوقف تنفيذ القرار الإداري".

الفرع الثاني:

طلب وقف تنفيذ القرار التأديبي

إن محل طلب الوقف، هو نفسه محل الإلغاء، باعتبار أن طلب الوقف، مشتق من طلب الإلغاء ومحل الطلبين هو القرار التأديبي المتكامل الأركان، و الذي يستمر تنفيذه إلى غاية وقت الفصل في طلب الوقف. و يكون للأمر بوقف التنفيذ طابع مؤقت يحول دون تنفيذ الإدارة للقرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية إلى حين الفصل في موضوع الدعوى¹. لذا يجب البحث عن مضمون وقف تنفيذ القرار التأديبي، و شروطه، و في الأخير التطرق للحكم الصادر بوقف تنفيذ القرار التأديبي على النحو التالي :

أولاً: مضمون وقف تنفيذ القرار التأديبي

يقصد بوقف التنفيذ²، عدم السير فيه خلال مدة قد لا تكون محددة مسبقاً، و ذلك بسبب حدوث سبب من أسباب الوقف، عادة ما يكون قيام منازعة تستهدف الحصول على حكم بإلغاء التنفيذ، أو يؤدي إلى إلغاءه³.
غير أن إتصال وقف التنفيذ بالعقوبة التأديبية، أكسبه في هذا المجال خصوصية و أضفى عليه نوعاً من الحماية تفوق ماله، بإعتباره يعد سلفاً مبدأ من المبادئ العامة للقانون⁴.

1 - محمد باهي أبو يونس، المرجع السابق، ص. 242.

2 - تجدر الإشارة، و بخصوص وقف التنفيذ، و بغض النظر عن الطعن القضائي بالإلغاء فإن التظلم أو الطعن أمام لجنة الطعن المختصة (فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة وفقاً لمقتضيات المادة 175 من الأمر رقم 06-03، سالف ذكره، يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية طبقاً لأحكام المادة 25 من المرسوم رقم 84-10 سابق الذكر و التي جاء فيها: "يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه (03) ثلاثة أشهر، ابتداءً من تاريخ رفع القضية إليها و ذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها.
يكون للطعن المرفوع في الأجل المنصوص عليه أعلاه، أثر تعليق العقوبة الصادرة"؛ أنظر القرار رقم 1813، الصادر عن م.ع.و.ع في 6 مارس 1991، الخاص بلجان الطعن، الأمر الذي أكدته التعليمات رقم 67 المؤرخة في 09/02/1999، الصادر عن الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري و الوظيف العمومي، سابق الإشارة إليها، الملحق رقم (05)؛ إضافة إلى ما جاء به المنشور رقم 15 الصادر في 10/08/2004، الصادر عن م.ع.و.ع المتعلق بصلاحيات اللجان متساوية الأعضاء ولجان الطعن ؛ و من تطبيقات القضاء الإداري الجزائري بهذا الخصوص، قرار مجلس الدولة الصادر في 18/03/2003، تحت رقم 008041، قضية (خ ب) ضد مدير القطاع الصحي بالمسيلة، حيث جاء فيه: " لكن حيث أن الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه طبقاً للمادة 25 من المرسوم رقم 84-10 المذكور أعلاه، قرار منشور في مجلة مجلس الدولة، العدد 05، لسنة 2004، المرجع السابق، ص. 183-185.

3 - أحمد خليل، التنفيذ الجزيري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2006، ص. 536.

4 - محمد باهي أبو يونس، المرجع السابق، ص. 245.

ولما كان من شأن وقف تنفيذ القرار الإداري عرقلة الطابع التنفيذي لهذا القرار، فإنه يكون واجبا في حالة توافر شروطه كإستثناء من الأصل أو القاعدة.

ثانيا : شروط طلب وقف تنفيذ القرار التأديبي

يخضع القرار التأديبي لنفس الشروط الواجب توافرها في طلب وقف تنفيذ القرار الإداري بصفة عامة، على النحو التالي :

1. أن يطلب وقف التنفيذ الموظف العام الطاعن صراحة، في نفس الوقت الذي يطلب فيه إلغاء القرار التأديبي، على أن يقدم الطلب الرامي إلى وقف التنفيذ بدعوى مستقلة¹.
2. أن يقدم الموظف العام المدعي أسباب جدية و واقعية²، حيث يقوم القاضي الإداري المختص ببحث عرضي عاجل لجدية الطلب.
- فشرط الجدية كشرط آخر لوقف تنفيذ القرار التأديبي، يكون قائما حال توافر عيب يلحق بالعقوبة التأديبية، تبتدئ معه مخالفتها للقانون، و يرجع بسببه إلغاؤها³.
- ولقد جرى الاجتهاد القضائي الإداري الجزائري على ترديد هذا الشرط في أحكامه بل وتشدد في التأكد من وجود هذا الشرط عدمه⁴.

1 - وهذا طبقا لنص المادة 834 من ق.إ.م.وإ.الجزائري، إذ جاء فيها: "تقدم الطلبات الرامية إلى وقف التنفيذ بدعوى مستقلة.
لا يقبل طلب وقف تنفيذ القرار الإداري، ما لم يكن متزامنا مع دعوى مرفوعة في الموضوع، أو في حالة التظلم المشار إليه في المادة 830 أعلاه".
2 - أشار المشرع الجزائري إلى هذا الشرط في العديد من المواد المتعلقة بوقف التنفيذ في ق.إ.م.وإ.منها : المادة 912 من ق.إ.م.وإ.التي نصت على: "...و عندما تبدو الأوجه المثارة في العريضة من خلال ما توصل إليه التحقيق جدية، ومن شأنها تبرير إلغاء القرار الإداري المطعون فيه"، وكذلك نص المادة 919 من نفس القانون : "...ومتى ظهر له من التحقيق وجود وجه خاص من شأنه إحداث شك جدي حول مشروعية القرار".

3 - لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، راجع : عبد الغني بسيوني عبد الله وقف تنفيذ القرار الإداري في أحكام القضية الإداري، ط2، منشورات الحلبي الحقوقية ببيروت، 2007، ص. 24 ؛ علي عبد الفتاح، الوجيز في القضاء الإداري، مبدأ المشروعية - دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، الإسكندرية، 2009، ص.293.

4 - قرار مجلس الدولة، الصادر في 2005/05/10، تحت رقم 110738 في قضية الموظف العام (ت.خ) ضد رئيس بلدية عين أزال، القرار غير منشور.

3. أن يكون من شأن الاستمرار في تنفيذ القرار محل الإلغاء، ترتيب نتائج يصعب أو يتعذر تداركها فيما لو قضي بإلغائه وهذا ما يعرف بشرط الاستعجال¹.

ويعني الاستعجال، إستحالة أعمال أثر الإلغاء، من إعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار المقضي بإلغائه².

ولقد ورد الاستعجال كشرط أساسي في النصوص القانونية المنظمة لوقف تنفيذ القرارات الإدارية، منها نص المادة 911 من ق.إ.م.وإ الجزائر بقولها: "إذا كان من شأنه الإضرار بمصلحة عامة أو بحقوق المستأنف". وكذلك المادة 919 من نفس القانون والتي جاء فيها: "متى كانت ظروف الاستعجال تبرر ذلك".

ثالثا: الحكم الصادر بوقف تنفيذ القرار التأديبي

يتم الفصل في دعوى وقف التنفيذ بتشكيلة جماعية (التي تنظر في الموضوع)، بموجب أمر مسبب³، ونظرا للطابع المعجل للدعوى، يتم التبليغ الرسمي للأمر القاضي بوقف تنفيذ القرار الإداري خلال أجل أربع وعشرين (24) ساعة⁴.

فالحكم الصادر بوقف تنفيذ القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية هو أمر بالمعنى القانوني الدقيق، لأنه يشكل طلبات قانونية مستقلة عن الحكم في موضوع النزاع⁵.

1 - محمد الصالح خراز، طبعة وقف تنفيذ القرارات الإدارية، دراسات قانونية، العدد 02، دار القبة للنشر و التوزيع- الوادي، الجزائر، سبتمبر 2002، ص.50.

2 - و في هذا الشأن ذهب الأستاذ محمد باهي أبو يونس إلى أن الجزء الإداري في جميع الأحوال، عنصر الضرر فيه قائم باعتباره يمثل إنتقاصا من حق كما هو الشأن إذا تعلق الأمر بالطرد أو الحرمان من الترقية. وعلى الرغم أيضا من أن مجرد تنفيذ قرار مخالف للقانون وفي حد ذاته إهدار للمشروعية ومساسا بدولة القانون، حتى وإن أمكن إصلاح الضرر المترتب عليه، فإنه يكون غير مجد لأنه غالبا ما يأتي بعد وقت طويل مما يفقده أثره وفاعليته. محمد باهي أبو يونس، المرجع السابق، ص. 240.241.

3 - المادة 836 من ق.إ.م.وإ الجزائر.

4 - المادة 837 ف1 من ق.إ.م.وإ الجزائر.

5 - لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، راجع: شهرزاد قوسطو، مدى إمكانية توجيه القاضي الإداري لأوامر للإدارة، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، 2009-2010، ص. 62-69.

وفي الأخير، ينتهي أثر وقف التنفيذ بالفصل في الدعوى الموضوع¹، على أن الأمر بوقف التنفيذ، يجوز إستئنافه أمام مجلس الدولة خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ التبليغ².

نستخلص مما سبق، أنه حتى يكون وقف التنفيذ ضمانا فعالة، لا بد أن يؤمر به قبل تمام النفاذ، لذا فإن وقف التنفيذ يكون مرتبطا بالجزاء الذي يستمر تنفيذه وقتا طويلا حتى يتدخل القاضي الإداري و يقضي به، أما العقوبات التي لا يستغرق تنفيذها وقتا طويلا فلا يكون مجديا فيها هذا الإجراء³.

و بهذا نكون قد إنتهينا من دراسة الآثار المترتبة على رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي. فماذا عن الآثار المترتبة على الفصل في دعوى إلغاء القرار التأديبي؟.

1 - المادة 836 ف2 من ق.إ.م وإ الجزائر

2 - المادتين : 836 ف2، 837 من نفس القانون.

3 - محمد رياض، وقف تنفيذ القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، منتدى الشؤون القانونية، الموقع الإلكتروني:

<http://droit.forumsjobs.com//ogin.fotum?redirect=forum.f3,topic-t1022.htm>.

تاريخ الدخول : الخميس 13 ماي 2010.

المطلب الثاني :

آثار الحكم في دعوى إلغاء القرار التأديبي

تحوز الأحكام القضائية الصادرة في مجال الإلغاء، حجية الشيء المقضي فيه¹ "Autorité de la chose jugée" وهي حجية تتسم بقوة تزول بها حجية الشيء المقرر التي صاحبت العقوبة التأديبية. ومعنى ذلك أن الحكم القضائي متى صدر، فإنه يعتبر حجة فيما قضى به. و يمتد أثر حجية الشيء المقضي فيه ليشمل الجانب الإجرائي في الدعوى، فضلا عن جانبها الموضوعي. فمن الناحية الشكلية، تستنفذ المحكمة الإدارية ولايتها بعد إصدارها للحكم القطعي، فليس لها الحق في الرجوع فيه، أو تعديله، وإن كانت تستطيع تفسيره أو تصحيحه من الأخطاء المادية، وهذا طبقا لنص المادة 297 ف2 من ق.إ.م.و الجزائر².

1 - طبقا لنص المادة 888 من ق.إ.م.و الجزائر، والتي جاء فيها: " تطبق المقتضيات المتعلقة بالأحكام القضائية المنصوص عليها في المواد من 270 إلى 298 من هذا القانون أمام المحاكم الإدارية ".
 - و بالإحالة إلى الفصل الرابع من القانون أعلاه، في إطار الأحكام الفاصلة في الموضوع و بالتحديد المادة 296 منه، و التي تنص على انه: " الحكم في الموضوع هو الحكم الفاصل كليا أو جزئيا في موضوع النزاع، أو في دفع شكلي أو في دفع بعدم القبول أو في أي طلب عارض. و يكون هذا الحكم بمجرد النطق به، حائزا لحجية الشيء المقضي فيه في النزاع المفصول فيه ".
 - إلا أنه يستثنى من طائفة الأحكام القضائية الصادرة في دعوى الإلغاء، و الحائزة لحجية الشيء المقضي فيه، الأحكام الصادرة بعدم قبول الدعوى شكلا، طبقا لما جاءت به المادة 298 ف2 من ق.إ.م.و الجزائر.
 - للإشارة فإن مجلس الدولة الفرنسي أكد في العديد من قراراته على أنه: " في المنازعات الإدارية تعتبر الأحكام و القرارات الحائزة لحجية الشيء المقضي فيه قرنيه قضائية لكونها من النظام العام، خاصة في دعوى تجاوز السلطة، و هذا نتيجة منطقية لطبيعة دعوى تجاوز السلطة، التي تغير من النظام العام، تهدف للحفاظ على المشروعية". قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر في: 1951/07/24، قضية السيد Heyriès، مقتبس عن: المستشار جمال نجمي، الأحكام و القرارات الإدارية الكبرى في القضاء الفرنسي، منتدى الجزائر للحقوق و القانون، الموقع الإلكتروني:

[http:// forum.law-dz.com/index.php?Showtopic=6811](http://forum.law-dz.com/index.php?Showtopic=6811).

تاريخ الدخول: الاثني 07 ديسمبر 2009.

2 - و التي جاء نصها كالآتي: "و يجوز له أيضا تفسير حكمه أو تصحيحه طبقا للمادتين 285 و 286 من هذا القانون". و هذا أكدته كذلك المادة 891 من نفس القانون أعلاه، و التي وردت في الباب الأول تحت عنوان الاجراءات المتبعة أمام المحاكم الإدارية، القسم الرابع المتعلق بالأحكام و التي جاء فيها: " يجوز للجهة القضائية التي أصدرت الحكم، و لو بعد حيازة ذلك الحكم قوة الشيء المقضي به، أن تصحح الخطأ المادي أو الإغفال الذي يشوبه".

أما من الناحية الموضوعية، فإن الحكم الصادر في دعوى الإلغاء يعتبر عنوانا للحقيقة والعدالة، و بالتالي لا يجوز عرض النزاع أمام محكمة إدارية أخرى إلا باستعمال الطرق المقررة للطعن في الأحكام¹.

و الأصل أن يقتصر أثر الحجية على الخصوم في الدعوى التي صدر بشأنها الحكم القضائي، و على ذات النزاع الذي فصل فيه محلا و سببا، و تسمى الحجية على هذا النحو بالحجية النسبية، إذ تنطبق هذه الحجية النسبية على الأحكام التي تصدر بشأن دعوى الإلغاء بعدم قبولها شكلا، أو برفضها موضوعا. و قد يمتد أثر الحجية إلى الكافة (الغير)، و ليس فقط فيما يتعلق بأطراف الدعوى، و ذلك نظرا لطبيعة دعوى الإلغاء العينية، أو الموضوعية، التي تنصب على مخاصمة القرار التأديبي ذاته و هذا ما يسمى بالحجية المطلقة لحكم الإلغاء².

إستنادا إلى ما سبق، سوف نتناول دراسة آثار الحكم في دعوى إلغاء القرار التأديبي من خلال فرعين، في البداية، سنتطرق للحجية النسبية للحكم الصادر في دعوى إلغاء القرار التأديبي (الفرع الأول). ثم نتطرق في الأخير، للحجية المطلقة للحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

الحجية النسبية للحكم الصادر في دعوى إلغاء القرار التأديبي

الأصل أن للأحكام القضائية حجية نسبية، و تنطبق هذه الحجية على الأحكام التي تصدر بشأن دعوى إلغاء القرار التأديبي بعدم قبولها شكلا، أو برفضها موضوعا.

1 - موسى بن رمضان، آثار الحكم القضائي بالإلغاء في الجزائر، الندوة العلمية حول أهم ما جاء به قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري، كلية العلوم القانونية و السياسية، جامعة سطيف، 10-11 ماي 2010.

2 - جهيدة بن سليمان، حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، منتدى الأغواط نت " كل ما يخص الحقوق و العلوم الإدارية"، الموقع الإلكتروني:

<http://www.laghouat.net/vb/showthread.php?t=216378&page=2>.

تاريخ الدخول: الجمعة 12 مارس 2010.

و نظرا لأن الحجية النسبية تنطبق عليها شروط الدعوى الشخصية، فتتطلب لإعمالها شروط ثلاثة هي : وحدة الخصوم، وحدة الموضوع، و وحدة السبب¹. ما سنتناوله تباعا كما يلي:

1- شرط إتحاد الخصوم : و طبقا لهذا الشرط، لا تسري الحجية إلا في مواجهة الخصوم في الدعوى (الموظف العام المدعي، و السلطة التأديبية التي أصدرت القرار التأديبي محل الطعن). و العبرة في تحديد الخصوم بصفتهم القانونية لا بصفتهم الطبيعية. فإذا كان أحد الخصوم ممثلا في الدعوى عن طريق نائب أو وكيل، فإن الحكم لا يسري في مواجهتهما وإنما يسري في مواجهة الأصيل².

2- إتحاد المحل أو الموضوع: و يتمثل في الطلبات التي يقدمها الخصوم في الدعوى، و تفصل فيها المحكمة الإدارية المختصة، سواء كانت طلبات أصلية أو عارضة، وفقا لما جاءت به المادة 25 من من ق.إ.م.و الجزائر.

3- شروط إتحاد السبب: و السبب في الحكم القضائي الصادر في دعوى إلغاء القرار التأديبي هو المصدر القانوني للحق المدعى به، أو هو القاعدة التنظيمية التي يؤسس عليها الموظف العام المدعي دعواه، أو الواقعة القانونية التي تنشئ مركزه. و شرط إتحاد السبب يكمل شرط إتحاد الخصوم و الموضوع في تحقيق النسبية. إذ أن مفاد هذا الشرط أن تكون الدعوى الجديدة مجرد تكرار للدعوى السابقة في كل عناصرها³.

و تنطبق الحجية النسبية على الأحكام التي تصدر بشأن دعوى إلغاء القرار التأديبي إما بعدم قبولها شكلا، أو برفضها موضوعا. و تستوجب الدراسة شرح كل من هاتين الحالتين على التوالي :

1 - محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص. 122-123.

2 - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص. 155.

3 - عبد المنعم عبد العظيم جيرة، آثار حكم الإلغاء، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1971، ص. 59. وما يليها.

أولاً: الحكم الصادر بعدم قبول دعوى إلغاء القرار التأديبي وحجته النسبية

إن إقرار الحجية النسبية للحكم الصادر بعدم قبول دعوى إلغاء القرار التأديبي، لإنعدام الشروط الشكلية، أو إذا لم يتوفر شرط واحد منها دون التعرض لبحث موضعها، أمر سائغ، ويمكن تبريره. فمثل هذا الحكم لا ينبغي أن يكون حائلاً دون قبول الدعوى، إذا ما توافرت شروط قبولها بعد تصحيح العيب بالنسبة للموظف العام الطاعن¹. لأن الحكم الصادر بعدم قبول دعوى إلغاء القرار التأديبي لا يجوز حجية الشيء المقضي فيه².

ثانياً: الحكم الصادر برفض دعوى إلغاء القرار التأديبي وحجته النسبية

بعدما يفصل القاضي الإداري المختص في دعوى إلغاء القرار التأديبي، قد يحكم برفض الدعوى إذا تبين له عدم صحة ما ادعاه الموظف العام المخطئ، وتؤكد من مشروعية القرار التأديبي، من الناحية القانونية.

وعليه، فللحكم الصادر برفض دعوى إلغاء القرار التأديبي حجية نسبية، تقتصر على أطراف النزاع فقط. أي الموظف العام المخطئ، والسلطة التأديبية التي أصدرت القرار التأديبي. وفي المقابل، فإن أي طاعن آخر (موظف آخر) باستطاعته مباشرة دعوى الإلغاء ضد هذا القرار³.

لأن الحكم بالرفض ليس له أثر في مواجهة الغير، وفي هذا الصدد فإن الموظف العام المخطئ لا يمكنه أن يتمسك بعدم مشروعية جديدة للقرار التأديبي برفع دعوى جديدة⁴، لأن الحكم القضائي برفض الدعوى حائز لحجية الأمر المقضي فيه، طبقاً لما ورد في نص المادة 296 من ق.إ.م.و.إ.

1 - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 265.

2- طبقاً للمادة 298 من ق.إ.م.و.إ. الجزائري، والتي جاء فيها: " الحكم الصادر قبل الفصل في الموضوع لا يجوز هذا الحكم حجية الشيء المقضي فيه.

لا يترتب عن هذا الحكم تخلي القاضي عن النزاع "

3 - محمد قادري، المرجع السابق، ص. 237.

4 - خليفة خليف، المرجع السابق، ص. 167.

والحجية كقاعدة أساسية، لا تكون إلا لمنطوق الحكم دون أسبابه، و استثناء من ذلك، فإن الحجية تلحق أيضا ذلك جزء من الأسباب الذي يعتبر مكملا للمنطوق، ويكون مرتبطا به ارتباط السبب بالنتيجة¹. ففي هذه الحالة يظل القرار التأديبي قائما، لأن المحكمة الإدارية المختصة لم تقتنع بما استند إليه الموظف العام المدعي في دعواه، الذي لم يوفق في إثبات عدم مشروعيتها. إلا أن ذلك لا يعني حتما سلامة القرار التأديبي محل الدعوى، إذ قد تكون ثمة أساسية أخرى إثارها من تلقاء نفسها تقطع بعدم مشروعية القرار التأديبي².

إلا أن القاضي الإداري المختص، قد يحكم بإلغاء القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية، إذا وجد أنه غير مشروع، لتوافر عيب أو أكثر من العيوب -سابقة الذكر-، فحكم بالإلغاء على هذا النحو يثير في ارتباطه بالعقوبة التأديبية مسألة طبيعية حجية هذا الحكم.

الفرع الثاني:

الحجية المطلقة للحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي

قد يحكم القاضي الإداري المختص بإلغاء القرار التأديبي المشوب بعيب أو أكثر من العيوب السابقة، إلا أن مدى الإلغاء و نطاقه أمر تحدده طلبات الخصوم، و ما تنتهي إليه المحكمة الإدارية في قضائها. فقد يتناول الحكم بإلغاء القرار التأديبي بأكمله فيزيل آثاره، و هو ما يسمى بالإلغاء الكلي. و قد يتناول بعض أجزاء القرار التأديبي، عندما يكون من الممكن فصل أجزاء القرار عن بعضها دون ضرر، و إلغاء البعض دون الآخر، و هو ما يسمى بالإلغاء الجزئي³.

و حكم الإلغاء على هذا النحو يتمتع بحجية مطلقة⁴، و يترتب على ذلك أن أثر حكم الإلغاء لا يقتصر على أطراف الخصومة (الموظف العام الطاعن و الإدارة المصدرة للقرار التأديبي

1 - لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، أنظر : طعيمة الجرف، المرجع السابق، ص. 329 و مايليها.

2 - عبد الرؤوف كوشيج، المرجع السابق، ص. 207.

3 - سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص. 134.

4 - بإستعراضنا لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري، و كذا القوانين الخاصة بإنشاء المحاكم الإدارية، و مجلس الدولة في الجزائر، لم نثر على نص يتعلق بالحجية المطلقة في المواد الإدارية. على خلاف المشرع المصري، حيث تكفل القانون المتعلق بتنظيم مجلس الدولة المصري في المادة 20 من القانون رقم 1959/55، بالنص على مايلي: " تسري في شأن الأحكام جميعا القواعد الخاصة بقوة الشيء المحكوم فيه، على أن أحكام الإلغاء تكون حجة على الكافة". و هذا ما استقرت عليه كذلك أحكام القضاء الإداري الفرنسي، و من أشهر الأحكام التي قررت =

محل الدعوى)، و إنما يستفيد منه من تعلقته له مصلحة بالقرار المطعون، أو يكون في مركزه القانوني. و العلة في ذلك ترجع إلى انتماء دعوى الإلغاء إلى طائفة القضاء الموضوعي أو العيني¹.
فالحكم بإلغاء القرار التأديبي، يجعله كأن لم يكن، إذ تمحى آثاره، و لا يحتج به في مواجهة أي فرد. لأن الإلغاء يعني تصحيح اللامشروعية التي وصم بها القرار التأديبي. و من المنطقي أن يسري هذا التصحيح في مواجهة الكافة، مما ينجم عنه أنه يمكن لكل من تعلقته له مصلحة أو مسه القرار المطعون فيه أن يحتج بالحكم الصادر بإلغاء هذا القرار، و لو لم يكن طرفاً في الخصومة، كما يستفيد من آثاره².

إلا أن هناك استثناءات ترد على الأثر المطلق للحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي، من ذلك ما قرره المشرع الجزائري بخصوص المعارضة³، و في إعتراض الغير الخارج عن الخصومة⁴. بالإضافة إلى ذلك فإن هذا الأثر لا يحول دون تدخل المشرع للتصديق على القرار الذي ألغاه القاضي مخالفاً بذلك حكم القاضي، حيث أن الحجية المطلقة لا تسري في مواجهة المشرع، على أن تدخل المشرع لا بد أن يكون صريحاً⁵.

و كما سبق أن أسلفنا، فإنه يترتب على الحكم الصادر بالإلغاء، إزالة القرار التأديبي المطعون فيه نهائياً، و إعتباره كأن لم يكن. إذ يمتد أثر الحكم الصادر بالإلغاء إلى الماضي، و هذا ما يسمى بالأثر الرجعي⁶. بمعنى أن القرار التأديبي الذي قضى بإلغائه يعتبر كأن لم يكن، و تمحى جميع الآثار القانونية التي ترتبت عليه، و على الإدارة أن تعيد الحال إلى ما كانت عليه قبل صدور

=مبدأ الحجية المطلقة للحكم الصادر بإلغاء القرار الإداري، حكم مجلس الدولة الفرنسي، الصادر في : 1899/12/08 في قضية « Ville D'avignon ». مقتبس عن: محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص. 123-124.

1 - أحمد محيو، المرجع السابق، ص. 199.

2 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 173.

3 - طبقاً لنص المادة 953 من ق.إ.م.و الجزائر، التي جاء فيها: " تكون الأحكام و القرارات الصادرة غيابياً عن المحاكم الإدارية و مجلس الدولة قابلة للمعارضة".

4 - طبقاً لنصوص المواد : 960، 961، 962 من ق.إ.م.و الجزائر.

5 - مباركة بدري، المرجع السابق، ص. 285.

6 - مصطفى بود ينار، آثار إلغاء القرارات التأديبية في الجزائر، منتديات الخلفة، منتدى الحقوق و الاستشارات القانونية، الموقع الإلكتروني:

http://www.djelfa.info/vb/Forum_display.php?F=62.

تاريخ الدخول : الخميس 01 أفريل 2010.

القرار التأديبي المحكوم بإلغائه. ومن هنا يجب على الإدارة أن تعيد النظر في جميع القرارات التي صدرت في غضون المدة التي سبقت حكم الإلغاء¹.
 فحكم الإلغاء من الأحكام الكاشفة لا المنشئة²، فهي لا تخلق جديداً، وإنما تثبت أمراً كان واقعاً سلفاً. لذا فإن الحكم حين يصدر يكشف أن القرار التأديبي منذ صدوره كان غير مشروع.
 ولما كان حكم الإلغاء يمثل عملية هدم، لا تعقبها عملية بناء، فالقاضي الإداري يقف عند حد إلغاء القرار التأديبي، دون أن يقرر النتائج الحتمية لهذا الإلغاء. ويترتب على ذلك ضرورة تدخل الإدارة لإصدار القرارات الإدارية اللازمة المترتبة عن الحكم الإداري وتطبيق مضمونه. والإدارة حينما تقوم بتنفيذ حكم الإلغاء، إنما تكون أمام وضع قانوني مجرد يتمثل في زوال القرار التأديبي الملغى، وبالتالي يكون عليها إستخلاص النتائج المترتبة على هذا الوضع القانوني، سواء أكانت نتائج إيجابية، أم سلبية³.

ومن هنا يقع على عاتق الإدارة الإلتزام بتنفيذ الحكم الإداري بإلغاء القرار التأديبي.

المطلب الثالث

مدى إلتزام الإدارة بتنفيذ الأحكام الإدارية بإلغاء القرارات التأديبية

من المبادئ المسلم بها في مجال المنازعات الإدارية، أن الأحكام الإدارية تعتبر واجبة النفاذ بمجرد صدورهما، و إنما تصبح بدون قيمة إذا لم تنفذ. وعليه فإذا ما انتهى القاضي الإداري

1 - سهام عبد الكريم، المرجع السابق، ص. 274.

- و في هذا الشأن، أكد مجلس الدولة الفرنسي في العديد من القرارات، على الأثر الرجعي المترتب على القرارات القضائية بالإلغاء، نذكر على سبيل المثال: - قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 1925/12/26، قضية **Rodière**. حيث جاء في التعليق عن هذا القرار أن مجلس الدولة إستخلص كافة نتائج الأثر الرجعي المترتبة على القرار القضائي بالإلغاء، و ذلك بالحكم بأن إلغاء جدول الترقيات في أحد أسلاك الموظفين، يترتب عليه أن تقوم الإدارة بإعادة ترتيب المسار الوظيفي، بصفة رجعية لكل الموظفين المعنيين، و كأن ذلك الجدول الملغى لم يوجد أصلاً.

على أن مجلس الدولة الفرنسي أكد هذا الاتجاه، الذي يلزم الإدارة باتخاذ قرارات ذات أثر رجعي يتطلبها قرار الإلغاء القضائي. و قد كان المجال الرحب لهذه الاجتهادات هو باب الوظيف العمومي. مقتبس عن: جمال نجيمي، المرجع السابق، ص. 12-16.

2 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 172.

3 - محمد علي بلخيري، المرجع السابق، ص. 169.

الجزائري إلى الحكم بإلغاء القرار التأديبي المطعون فيه، فإنه يترتب عليه جميع الآثار الموضحة سلفاً، كما يتعين على الإدارة الإلتزام بتنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي، تطبيقاً كما نص عليه الدستور الجزائري الصادر في 28 نوفمبر 1996¹ بقوله: "على كل أجهزة الدولة المختصة أن تقوم في كل وقت في كل مكان، و في جميع الظروف بتنفيذ أحكام القضاء".

فلطالما ساد الاعتقاد أن مهمة القاضي الإداري تنتهي بمجرد التصريح بالحكم الفاصل في النزاع المعروض عليه، و ذلك بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع².

غير أن إنتشار دولة القانون و تكريسا لمبدأ استقلال القضاء، نتج عنه إعادة النظر في هذه القناعة السائدة، مما أدى إلى إقرار مسؤولية الإدارة، و إلزامها بتنفيذ أحكام القضاء بإعتبارها شخصا من أشخاص القانون، و من واجبها الإمتثال إليه في كل تصرفاتها، و بالنظر إلى دعوى الإلغاء و مراعاة لمبدأ الفصل بين السلطات، فلا يجوز للقاضي الإداري المختص أن يتحول إلى سلطة رئاسية إدارية، إذ لا يمكنه التدخل في عمل الإدارة³.

و من هنا يمكننا القول أن تنفيذ الحكم القضائي بالإلغاء الصادر ضد الإدارة، الأصل فيه أن يكون إختياريا، و هو الأمر المفترض في الإدارة، فتتخذ ما يلزم من إجراءات لترجمة الآثار القانونية المترتبة عن منطوق الحكم القضائي و ذلك لواقع ملموس بإعتبارها القائمة على تنفيذ الأحكام (الفرع الأول). كما أنه و لتمكين حكم إلغاء القرار التأديبي من ترتيب جميع آثاره يترتب على الإدارة التي أصدرت القرار محل الإلغاء في إطار تنفيذها لهذا الحكم القضائي إلتزامين أولها إيجابي، و الآخر سلبي (الفرع الثاني). ولكن من الناحية العلمية، فإن الإدارة قد ترفض تنفيذ الحكم الإداري بالإلغاء، على أن عدم التنفيذ، إما يكون مبررا يدفع الإدارة حينها للاحتجاج

1 - المادة 145 من الدستور الجزائري الصادر في 28 نوفمبر 1996، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 08-19، سابق الإشارة إليه.

2 - محمد قادري، المرجع السابق، ص. 285.

3 - زينب كريم، مدى تنفيذ الإدارة للأحكام الصادرة ضدها، مجلة العلوم القانونية و الإدارية، كلية الحقوق، جامعة جلالى اليابس - سيدي بلعباس، الجزائر، العدد 05، أبريل 2009، ص. 115.

بعدم التنفيذ، وإما أن يكون بدون مبرر، مما يجعل الإمتناع عن التنفيذ، إخلالاً بالتزام قانوني يقع على عاتق الإدارة المصدرة للقرار التأديبي، يترتب عليه جزاء قانوني (الفرع الثالث).

الفرع الأول :

إلتزام الإدارة بتنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي

يشمل الحكم الإداري بالإلغاء على أسلوب تنفيذه وفق مآرسه القانون. على أن الحكم الصادر بإلغاء القرار الإداري، لا يرتب آثار آلية بإزالة كافة الآثار القانونية التي خلفها القرار التأديبي الملغى وإلا كان ذلك بمثابة حلول القاضي الإداري المختص محل الإدارة في مباشرة اختصاصاتها الإدارية، وإنما يتطلب التنفيذ تدخل الإدارة التي أصدرت القرار التأديبي¹. فالمقصود بالتنفيذ طبقاً للمبدأ العام، تمكين المحكوم له من حقه². ومن ثم فإنه إذا ما تقرر إلغاء القرار التأديبي، فإنه يجب على الإدارة الإلتزام بإعادة الحال إلى ما كانت عليه كما لو لم يصدر القرار الملغى.

وعليه فالإدارة ملزمة بتنفيذ الحكم الإداري بالإلغاء إذا إستوفى شروط تنفيذه³، وهي إجمالاً تتحدد في الشروط التالية :

أولاً: أن يتم تبليغ الحكم الإداري للإدارة

إشترط المشرع الجزائري⁴ أن يتم التبليغ الرسمي للإحكام إلى الخصوم في موطنهم، وذلك عن طريق محضر قضائي. حيث تكمن الحكمة من التبليغ في كونه السبيل الأوثق للتأكد من علم الإدارة بمضمون الحكم الإداري.

1 - خليفة خليفي، المرجع السابق، ص. 208.

2- محمد حسنين، طرق التنفيذ في الإجراءات المدنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص. 42.

3- عبد الناصر بلحول، تنفيذ القرار القضائي بإلغاء الصادر ضد الإدارة في الجزائر، حواس للمحاماة، منتدى الأبحاث القانونية، الموقع الإلكتروني:

[droit. ibda3. Org/ profile.forum ?modc=viewprofile&u=236http://Hawass](http://droit.ibda3.Org/profile.forum?modc=viewprofile&u=236http://Hawass)

تاريخ الدخول : السبت 06 مارس 2010.

4- المادة 894 من ق.إ.م.و.إ. الجزائري.

إلا أنه يجوز بصفة إستثنائية، لرئيس المحكمة الإدارية أن يأمر بتبليغ الحكم إلى الخصوم عن طريق أمانة الضبط¹.

ثانيا: أن يكون الحكم الإداري مهورا بالصيغة التنفيذية

طبقا للمبدأ العام، فالأحكام الإدارية لا تكون محلا للتنفيذ ما لم تمهر بالصيغة التنفيذية². على أن النسخة التنفيذية هي التي تجعل من الحكم الإداري صالحا للتنفيذ³. و تسلم النسخة التنفيذية للمستفيد من الحكم الإداري شخصيا (الموظف العام المستفيد من حكم الإلغاء) أو الوكيل عنه بوكالة خاصة⁴.

ثالثا : عدم وجود حكم صادر بوقف التنفيذ

إن الإدارة ملزمة بالتنفيذ، متى إستوفى الحكم الإداري بإلغاء القرار التأديبي الشروط السابقة الذكر، إضافة إلى الشرط المتمثل في عدم وجود طلب وقف تنفيذ الحكم الإداري أمام مجلس الدولة و إستجاب له القاضي الإداري، طبقا للشروط في المادة 914 من ق.إ.م.و الجزائر⁵، و ذلك لأن الإستئناف أمام مجلس الدولة ليس له أثر موقف للحكم الإداري⁶.

1- المادة 895 من نفس القانون.

- في حين يتم تبليغ الأحكام الإدارية، طبقا للمادة 177 من قانون المحاكم الإدارية الفرنسية، إلى أطراف الخصومة بواسطة رسائل مضمّنة إلى عناوينهم الفعلية، مع تسليم الإشعار بالوصول. مقتبس عن:

- Paraskir MOUZANRAKI. L'exécution des décisions des autorités administratives.

[http:// www.Coe.net/t/f/affaires_juridiques/coop](http://www.Coe.net/t/f/affaires_juridiques/coop).

La date d'entrer :le Samedi 01/05/2010.

2- محمد حسنين، المرجع السابق، ص. 43.

3- طبقا لنص المادة 601 من ق.إ.م.و الجزائر، و التي جاء فيها: " لا يجوز التنفيذ في غير الأحوال المستثناة بنص في القانون، إلا بموجب نسخة من السند التنفيذي، مهورا بالصيغة التنفيذية ". حيث أنه و بالرجوع لنص المادة 600 ف7 من نفس القانون، يعد الحكم الإداري الصادر عن المحكمة الإدارية عبارة عن سند تنفيذي.

4- المادة 602 من نفس القانون أعلاه.

5- تنص هذه المادة على مايلي: " عندما يتم إستئناف حكم صادر عن المحكمة الإدارية، قضى بإلغاء قرار إداري يتجاوز السلطة، يجوز لمجلس الدولة، بناء على طلب المستأنف، أن يأمر بوقف تنفيذ هذا الحكم متى كانت أوجه الإستئناف تبدو من التحقيق جدية و من شأنها أن تؤدي فضلا عن إلغاء الحكم المطعون فيه أو بتعديله، إلى رفض الطلبات الرامية إلى الإلغاء من أجل تجاوز السلطة الذي قضى به الحكم".

6- المادة 908 من ق.إ.م.و الجزائر. على خلاف المعارضة والتي لها أثر موقف للتنفيذ، عندما يكون الحكم صادر غيايبا عن المحكمة الإدارية، طبقا لنص المادة 955 من نفس القانون.

إلا أن الإدارة لا تلتزم بتنفيذ الأحكام الإدارية من تلقاء نفسها، و لا يعد سكوتها خطأ من جانبها، و إنما لا تقوم مسؤوليتها إلا عندما يطالبها الموظف العام صاحب الشأن بتنفيذ الحكم و تتراخى في الإستجابة إلى طلبه¹.

و يجب في هذا الصدد أن نفرق بين حالتين:

الحالة الأولى: إذا ألغي القرار التأديبي لعيب في الشكل أو الإجراءات أو الاختصاص، فإنه يمكن للسلطة التأديبية أن تمارس إختصاصها من جديد، محرمة في ذلك الإجراءات المتعلقة بالشكل و الإجراءات و الإختصاص، ما لم يسقط الخطأ التأديبي بالتقادم².

الحالة الثانية: إذا ألغي القرار التأديبي لسبب موضوعي، ففي هذه الحالة تطوى صفحة التأديب نهائيا. و تلتزم الإدارة بتنفيذ الحكم الإداري بالإلغاء تنفيذا كاملا غير منقوص³.

وعليه يمكننا القول أنه إذا كان الأثر الأساسي للإلغاء يتمثل في زوال القرار التأديبي، فإن هذا الزوال يعتبر عادة كافيا في حد ذاته، حيث أنه يلزم الإدارة بعدم تطبيق القرار التأديبي الملغى. وعلى سبيل المثال: إذا وجه توبيخ إلى الموظف العام (عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى) و تم إلغاؤه، فليس أمام الإدارة، من تدبير تتخذه سوى حذف عبارة العقوبة التأديبية من ملف الموظف العام المعني. و لكن توجد هناك حالات تلزم فيها الإدارة، بإتخاذ بعض القرارات الإدارية لتمكين الحكم الإداري بالإلغاء من إنتاج جميع آثاره، و ضمان إحترام حجية الشيء المقضي به.

الفرع الثاني:

صور تنفيذ الإدارة لحكم إلغاء القرار التأديبي

إذا صدر حكم قضائي بإلغاء القرار التأديبي المطعون فيه من قبل الموظف العام، فإن التنفيذ يكون بأثر رجعي من طرف الجهة الإدارية، و كأن القرار التأديبي الملغى لم يكن، بحيث يترتب على الإدارة إلتزامان أو واجبان أساسيان. وهنا يجب دراسة نقطتين:

1 - Taib ESSAID , op. cit., p. 381.

2- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص. 172.

3- مباركي بدري، المرجع السابق، ص. 286.

الأولى: هي التزام الإدارة الإيجابي في تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي.
أما النقطة الثانية، فهي الإلتزام السلبي في تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي. وسيتم تفصيل هاتين النقطتين على النحو الآتي :

أولا : الإلتزام الإيجابي في تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي

يلقي الواجب الإيجابي إلتزاما على الإدارة بإعادة الوضع إلى ما كان عليه قبل صدور القرار الملغى¹، حيث يترتب على الحكم الإداري بإلغاء القرار التأديبي إنعدامه بأثر رجعي يمتد إلى تاريخ صدوره. و تلتزم الإدارة بإزالة كافة الآثار القانونية و المادية² التي ترتبت في ظلّه بأثر رجعي من جهة، و كذا هدم كافة القرارات، و الأعمال القانونية التي إستندت في صدورها إلى القرار التأديبي الملغى من جهة أخرى.

ففي حالة إلغاء القاضي الإداري للقرار التأديبي و الذي يتضمن في غالب الأحوال عقوبة الفصل التأديبي، فإنه يتعين على الإدارة إصدار قرار إداري بسحب القرار التأديبي الملغى³، مثال ذلك: إلغاء القرار التأديبي بتسريح الموظف العام، فهنا لا بد من إعادة النظر في مجموعة الآثار التي ترتبت على القرار الملغى، منها إرجاعه إلى وظيفته، المرتب، التعويضات، الأقدمية، ... الخ، وهنا رقابة القضاء لا تقتصر على المشروعية بل تمتد إلى الملائمة⁴.

1- حسينة شرون، إمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية الإدارية، مذكرة ماجستير، فرع الإدارة و المالية العامة، كلية العلوم القانونية و الإدارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2003 - 2004، ص. 19.

2- أوضح السيد رشيد بودينة، رئيس مفتشية الوظيف العمومي لولاية سطيف، في مداخلة ألقاها، إلى أن السيد وزير العدل حافظ الأختام، أكد في تصريح له بخصوص إعادة إدماج الموظفين العموميين في مناصبهم، بعد حصولهم على أحكام وقرارات بإلغاء القرارات التأديبية بالتسريح تنفذ بنسبة 83%، مداخلات و توصيات، ملتقى الوظيف العمومي، مداخلة حول تنفيذ أحكام القضاء الإداري الخاصة بإعادة إدماج الموظفين العموميين، المكتبة الوطنية بالحامة، الجزائر العاصمة، المنعقد يومي الأحد و الإثنين (23 و 24) ماي 2010.

3 - Taib ESSAID , op.cit , p. 386.

4- و هذا ما أكده قرار المجلس الأعلى الجزائري، الصادرة في 1978/06/24، قضية (م.ف) ضد وزير المالية، قرار غير منشور، أشار إليه، أحمد محيو، المرجع السابق، ص. 200.

ثانيا: الإلتزام السلبي في تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي

يتمثل الإلتزام السلبي في إمتناع الإدارة عن إتخاذ أي إجراء يمكن إعتبره تنفيذا للقرار التأديبي الملغى¹. كما يفرض الواجب السلبي على الإدارة الإمتناع عن القيام بمايلي:

1. إمتناع الإدارة عن تنفيذ القرار التأديبي الملغى

إذا صدر حكم إداري بإلغاء القرار التأديبي، فإنه يجب على الإدارة التوقف عن تنفيذ القرار الملغى.

2. إمتناع الإدارة عن إعادة القرار التأديبي الملغى

إذا كان الإلتزام الأساسي للإدارة، هو إمتناعها عن تنفيذ القرار التأديبي الملغى، فإنه يتفرع عنه ألا تتحايل على التخلص منه، فتصل إلى نفس النتيجة عن طريق إصدار قرار جديد، هو عبارة عن صورة مستثناة للقرار التأديبي الملغى. كأن تصدر قرار جديد بفصل الموظف العام بغير الطريق التأديبي بعدما صدر حكم إداري بإلغاء قرار فصله بالطريق التأديبي².

على أنه الناحية العملية، فإن الإدارة كثيرا ما تقوم بتنفيذ حكم الإلغاء بطريقة ناقصة، كإعادة الموظف العام المفصول إلى وظيفة أخرى أقل السلم الوظيفي عن الوظيفة الأصلية، أو إعادته إلى وظيفته مع عدم منحه ما كان يستحق من ترقية و علاوات عن الفترة التي فصل فيها إذا كان يستحق ذلك قانونا. إضافة إلى أن الموظف العام قد يجد إشكالا في تطبيق الحكم

1- مصطفى بن رمضان، المرجع السابق، ص. 130.

2- مباركة بدري، المرجع السابق، ص. 287.

- ما يجلب الإنتباه بخصوص صور تنفيذ الإدارة لحكم إلغاء القرار التأديبي، هو أن النصوص القانونية الجديدة، في إطار قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري، مكنت القاضي الإداري من سلطة توجيه أوامر للإدارة بإتخاذ الإجراءات اللازمة لأجل التنفيذ الحكم الإداري الصادر ضدها، و أوضح في الدلالة على ذلك نص المادة 978 من نفس القانون التي جاء فيها: "عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار، إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لإختصاص الجهات القضائية الإدارية بإتخاذ تدابير تنفيذ معينة، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك، في نفس الحكم القضائي، بالتدبير المطلوب مع تحديد أجل للتنفيذ، عند الإقتضاء". إذن ما يتعين ملاحظته في هذا الصدد، هو صلاحية القاضي الإداري في ترتيب آثار الحكم الإداري الصادر ضد الإدارة، و تحديد كيفية تنفيذه، فالقاضي يشير في منطوق الحكم الأصلي الذي يصدره إلى الإجراءات اللازمة للتنفيذ، و هذا ما تواترت عليه أحكام محاكم القضاء الإداري الفرنسي، من بينها حكم المحكمة الإدارية (Strasbourg) بتوجيه أمر الإدارة بإعادة موظف، حصل على حكم بإلغاء القرار الصادر بفصله من وظيفته.

- T.A. Strasbourg ,16 Février 1995 , M Fisher.C/chambre des métiers de la moselle , Rec , p. 942.

الإداري بالإلغاء خاصة إذا رفضت الإدارة التنفيذ، فهل يمكن جبر الإدارة على تنفيذ الأحكام الإدارية الصادرة في مواجهتها؟.

الفرع الثالث:

مخالفة الإدارة الإلتزام بتنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي والجزاء المترتب عنه

إن إمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم الإداري بإلغاء القرار التأديبي، يعد إعتداء على حجية الشيء المقضي به، الذي يعد في حد ذاته مخالفة لقاعدة قانونية، فهذا الإخلال يشكل خطأ جسيما يستوجب قيام مسؤولية الإدارة¹.

إلا أن عدم التنفيذ إما أن يكون بدون مبرر، وإما يكون مبررا، وبالتالي فلا مجال للبحث عن وسائل قانونية لإجبار الإدارة على تنفيذ الحكم الإداري². وللوقوف على مظاهر مخالفات الإدارة في تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي، يجب أولا تحديد حالات الإمتناع عن تنفيذ الحكم الإداري، ثم الجزاء على مخالفة الإلتزام بالتنفيذ.

أولا : حالات الامتناع عن تنفيذ الحكم الإداري

قد تتمسك الإدارة بإعتبارات تدفعها إلى عرقلة تنفيذ الحكم الإداري بإلغاء القرار التأديبي، و بالتالي الامتناع عن تنفيذه، حيث أن هذا الامتناع إما يكون صريحا، وإما أن يكون ضمنيا، كما قد يأخذ الامتناع شكلا مغايرا يفهم منه إحجام الإدارة عن التنفيذ من خلال إهمالها لتنفيذ الحكم الإداري أو من خلال التنفيذ المعيب لهذا الأخير.

1- محمد الأمين لعربي، حالات إمتناع الإدارة عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية و مبرراته في التشريع الجزائري، منتديات ستار تايمز، شؤون قانونية، الموقع الإلكتروني:

<http://www.startimes.com/f.aspx? Mode=f& member =1415753>.

تاريخ الدخول : الإثنين 2 فيفري 2010.

2- زينب كريم، المرجع السابق، ص. 116.

1. الإمتناع الصريح

يتجسد الإمتناع الصريح، بصدور قرار إداري صريح من الإدارة، يفهم منه رفضها تنفيذ الحكم الإداري¹.

2. الإمتناع الضمني

يعتبر الإمتناع الضمني، الأكثر شيوعا، حيث تلتزم الإدارة السكوت إزاء الحكم الإداري بالإلغاء، وهذه الأخيرة موقفين، إما الإستمرار في تنفيذ القرار التأديبي الملغى، أو أن تقوم بإعادة إصدار قرار إداري مماثل للقرار التأديبي الملغى².

3. التنفيذ المعيب للحكم الإداري بالإلغاء

أن التنفيذ المعيب للحكم الإداري بإلغاء القرار المتضمن العقوبة التأديبية، يوحي أن هناك إمتناع من جهة الإدارة، ويتخذ هذا الوجه إحدى الصورتين هما :

التنفيذ الجزئي، أو التنفيذ المتأخر للحكم الإداري بالإلغاء.

الصورة الأولى: التنفيذ الجزئي للحكم الإداري بالإلغاء

يعد التنفيذ الجزئي تنفيذا ناقصا، ومن أمثلة ذلك: الحكم الإداري بإلغاء القرار المتضمن العقوبة التأديبية و إعادة الموظف العام المفصول إلى وظيفته و تمكينه من كافة حقوقه المالية، فتقوم الإدارة بتنفيذ الشق الأول من الحكم الإداري دون الشق الثاني المتعلق بالتعويضات³.

1 - محمد الأمين لعربي، المرجع السابق، ص. 06.

- ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري، التي تبرز إمتناع الإدارة عن التنفيذ صراحة، قرار مجلس الدولة، الصادر في 14/05/2001، في قضية بن قانة بشير الذي إستأنف قرار إعادته إلى منصب عمله، الذي رفضته مديرية الضرائب لولاية تلمسان، قرار غير منشور، أشار إليه، مراد بدران، القيود الواردة على الحقوق الشخصية في ظل الظروف الاستثنائية، مجلة العلوم القانونية و الإدارية والسياسية، العدد 06، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، 2008، ص. 241.

2- حسينة شرون، المرجع السابق، ص. 62.

3- إبراهيم أوفائدة، تنفيذ الحكم الإداري الصادر ضد الإدارة، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في الإدارة و المالية العامة، معهد العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الجزائر، جانفي 1986، ص. 125.

الصورة الثانية: التنفيذ المتأخر للحكم الإداري بالإلغاء

قد تلجأ الإدارة إلى التباطؤ في التنفيذ متحججة تارة بانتظار الفصل في الإستئناف، و تارة أخرى بعدم تحديد الحكم الإداري لمدة التنفيذ¹. إلا أن عدم تنفيذ الإدارة لحكم إلغاء القرار التأديبي، قد يكون ناجما عن إستحالة التنفيذ، وذلك إذا كان المبرر قائما و مشروعاً، و لعل من أهم هذه المبررات ما يرجع إما للإستحالة القانونية أو الإستحالة المادية لتنفيذ الحكم الإداري²، و مثال ذلك: صدور حكم إداري يقضي بإلغاء قرار فصل الموظف العام، وعند تنفيذ الحكم الإداري يكون الموظف العام قد بلغ سن التقاعد. فالتنفيذ هنا مستحيل من الناحية العملية.

ثانيا : الجزاء المترتب على مخالفة الإلتزام بتنفيذ الحكم الإداري

إن المسؤولية الناجمة عن عدم التنفيذ لا تقع على عاتق الإدارة فحسب، بل تقع أيضا على عاتق الموظف إذا كان هو المتسبب في الخطأ. و ينقسم هذه الجزاء إلى: جزاء مدني (الغرامة التهديدية)، و جزاء جنائي (المسؤولية الجزائية).

1. الجزاء المدني

تعتبر الغرامة التهديدية، عقوبة مالية تبعية تحدد بصفة عامة عن كل يوم تأخير، يصدرها القاضي الإداري في حال إمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم الإداري الممهور بالصيغة التنفيذية³. وهذا ما قضت به المواد 980 و 981 من ق.إ.م.و الجزائر، فهي وسيلة لإجبار الإدارة على تنفيذ ما يرتبط به من أوامر تنفيذية.

1- تجدر الملاحظة، إلى أن المشرع الجزائري، مكن القاضي الإداري من تحديد آجال للتنفيذ، إما بموجب أمر مقترن مع منطوق الحكم الإداري الأصلي طبقا لنص المادة 978 من ق.إ.م.و الجزائر سالف ذكرها، في حالة إحتمال سوء تنفيذ الحكم الإداري، و إما بموجب أمر لاحق لصدور الحكم الإداري الأصلي، في حالة عدم تنفيذها لإلتزامها، طبقا لنص المادة 981 من نفس القانون أعلاه، و التي جاء فيها: "في حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار قضائي، و لم تحدد تدابير التنفيذ، تقوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك بتحديد أجل للتنفيذ...".

2- جميلة آغا، إمتناع الإدارة عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، مجلة العلوم القانونية و الإدارية، العدد 05، لسنة 2009، المرجع السابق، ص. 123.

3- رمضان غناي، عن موقف مجلس الدولة من الغرامة التهديدية، مجلة مجلس الدولة، العدد 04، منشورات الساحل- عين البنيان، الجزائر، 2003، ص. 145-151.

2. الجزء الجنائي

أمام إتساع ظاهرة إمتناع الإدارات العمومية عن تنفيذ أحكام القضاء الإداري، يلجأ المشرع الجزائري لتجريم فعل الإمتناع، إذ عرض كل من يمتنع عن تنفيذ أو تعطيل لتنفيذ الأحكام القضائية لعقوبة جنائية حددها القانون رقم 01-09¹، و الذي جاء فيه: " كل موظف عمومي إستعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو إمتنع أو إعترض أو عرقل عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات و بغرامة من 5.000 دج إلى 50.000 دج".

و يعتبر هذا التعديل أهم حصانة جاء بها المشرع الجزائري لضمان تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الإدارة، إذ يمكن للموظف العام الصادر الحكم الإداري لصالحه اللجوء إلى قاضي التحقيق عن طريق الإدعاء المدني لتحريك الدعوى العمومية ضد الموظف الممتنع عن التنفيذ². و من هنا يمكننا القول، أنه إذا كان يمكن للموظف العام اللجوء إلى أسلوب الغرامة التهديدية للضغط على الإدارة على التنفيذ، إلا أننا نرى أن أسلوب التجريم و العقاب الجزائي هو الأسلوب الأمثل للموظف العام الطاعن لتنفيذ الحكم الإداري الصادر لصالحه ضد الإدارة. و بهذا نكون قد إنتهينا من دراسة الآلية الأولى من آليات الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للسلطة التأديبية. لكن قضاء الإلغاء، رغم أهميته الكبيرة إلا أنه لا يكفي لحماية الموظف العام حماية كاملة، لأنه لا يضمن ما يلحق الموظفين العموميين من أضرار خلال فترة نفاذ هذه القرارات التأديبية المعيبة قبل إلغائها. و هذا يستتبع بالضرورة وجود قضاء آخر يؤمن الحماية الكاملة للموظف العام ضد تصرفات الإدارة و التي تمس مركزا قانونيا خاصا به، و هذا ما يسمى بدعوى التعويض. إذ فضلا على حق الموظف العام في الطعن بالإلغاء ضد القرار التأديبي غير

1- المادة 138 مكرر من القانون رقم 01-09، الصادر في 26 جوان 2001، المعدل و المتمم للأمر رقم 66-156، الصادر في 08 جوان 1966، و المتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج رقم 34، الصادرة في 27 جوان 2001، ص. 15.

2- كمال عرباوي، ضمان تنفيذ الأحكام الإدارية في الجزائر، منتدى معسكر، المنتدى القانوني، الموقع الإلكتروني:

<http://mascara.7om.org/montada-fu/topic-t108.htm>.

تاريخ الدخول : الخميس 1 أفريل 2010.

المشروع الصادر ضده، يمكن له اللجوء إلى القضاء و المطالبة بتعويض الإدارة له عن الأضرار
الناجمة عن القرار التأديبي الذي ألحق به الأذى.

الفصل الثاني

التعويض عن القرارات التأديبية

الصادرة ضدّ الموظف العام

أمام السلطة التقديرية التي تتميز بها السلطة التأديبية في إصدار قراراتها الإدارية والمتضمنة للعقوبات التأديبية ضد الموظف العام، يتمتع هذا الأخير بالحق في التعويض عن الأضرار التي أصابته بسبب القرار التأديبي غير المشروع.

على أن التعويض كأثر من آثار تطبيق الحماية، له طبيعة مزدوجة، فهو حق للموظف العام المتضرر، و إلتزام على الإدارة. و يكون تعويض الموظف عن تلك الأضرار التي أصابته بموجب دعوى قضائية يرفعها ضد الإدارة المعنية مطالبا إياها بالتعويض.

فإذا كانت دعوى تجاوز السلطة تهدف إلى الحكم بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع، فإن دعوى التعويض تهدف إلى إصلاح وتغطية الأضرار التي لحقت بالموظف العام نتيجة لصدور هذا القرار المتضمن العقوبة التأديبية، والتي يستند الموظف العام في رفعها على الحق القانوني الموجب للرابطة الوظيفية الذي تم الإعتداء عليها من خلال القرار التأديبي غير المشروع. ذلك لأن دعوى التعويض دعوى شخصية تهدف إلى حماية المراكز الفردية والحقوق الشخصية.

هذا وتجدر الإشارة إلى أننا نجد في بعض المؤلفات الإشارة إلى دعوى التعويض تحت عنوان مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير تعاقدية. فتعبير المسؤولية في اللغة القانونية يمثل إلتزام الشخص الذي ألحق ضررا بشخص آخر بإصلاح ما أحدثه عن طريق إعادة الحالة إلى ما كانت عليه أو بواسطة التعويض المادي.

إذن تعتبر دعوى التعويض الوسيلة القضائية لحماية حقوق الموظف العام المتضرر ضد القرار التأديبي غير مشروع، والتي تتسع فيها سلطات القاضي الإداري المختص بعد مراعاته لمجموعة من المبادئ العامة تقوم على أساسها مسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية غير المشروعة (المبحث الأول). فالموظف الذي يطالب بالتعويض لا بد أن يستند إلى قرار تأديبي مشوب بأحد عيوب عدم المشروعية التي تؤثر على الموظف العام تأثيرا مباشرا من خلال الضرر الناجم

عنها (المبحث الثاني). ليكون الغرض من مطالبة الموظف العام بالتعويض هو جبر الضرر وتغطيته كجزاء لمسؤولية السلطة التأديبية المصدرة للقرار التأديبي، وفقا لما يراه القاضي الإداري مناسبا في إطار سلطته التقديرية الواسعة من خلال الحكم الإداري بالتعويض ضد الإدارة التي أصدرت ذلك القرار المعيب (المبحث الثالث).

المبحث الأول :المبادئ العامة لمسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية الصادرةضد الموظفين العام

على غرار كل نشاط فإن الإدارة عند ما تصدر قرارا تأديبيا مولدا للضرر، فيكون للموظف العام المتضرر الحق في طلب إصلاحه. وتعرف هذه المطالبة بدعوى مسؤولية الإدارة، وتعد دعوى التعويض الناشئة عن أخطاء الإدارة أهم فروع القضاء الكامل في واقع الحياة العملية. ولما كانت مسؤولية الإدارة تقوم على فكرة الخطأ، فإنه يترتب على ذلك مبدأ حيث لا يوجد خطأ لا توجد مسؤولية.

وسوف يتم في هذا المبحث دراسة المبادئ العامة لمسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، باعتبارها آلية للحد من ذاتية السلطة العامة، بهدف تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف العام من جهة، و مصلحة الإدارة من جهة أخرى من خلال ثلاث مطالب. ففي البداية سيتم تناول مفهوم دعوى التعويض عن القرارات التأديبية (المطلب الأول). ثم بعد ذلك سيتم التطرق إلى شروط المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن القرارات التأديبية (المطلب الثاني). وفي الأخير سيتم التعرض إلى الخطأ كأساس للمسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية (المطلب الثالث).

المطلب الأول :

مفهوم دعوى التعويض عن القرارات التأديبية

للموظف العام الحق في التعويض عن الأضرار التي أصابته نتيجة القرار التأديبي غير المشروع. ويعد التعويض هنا كأثر من آثار تطبيق الحماية للموظف العام ذو طبيعة مزدوجة، فهو حق للموظف وإلتزام على الإدارة في نفس الوقت¹.

ويكون تعويض الموظف العام عن تلك الأضرار التي أصابته، بموجب دعوى قضائية يرفعها ضد الإدارة مطالبا إياها بالتعويض، وبذلك تكون دعوى التعويض، هي الدعوى التي يرفعها الموظف بغرض الحصول على حكم قضائي بإلزام الإدارة بأن تؤدي إليه تعويضا عما أصابه من أضرار مادية أو أدبية، من جراء تصرفها غير المشروع².

فلتحديد مفهوم دعوى التعويض عن القرارات التأديبية بصورة واضحة وكاملة، يتطلب الأمر التطرق لتعريف دعوى التعويض عن القرارات التأديبية (الفرع الأول). كذلك تحديد النظام القانوني للمسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية (الفرع الثاني). ثم التعرض لأهم خصائص دعوى التعويض عن القرارات التأديبية (الفرع الثالث).

الفرع الأول :

تعريف دعوى التعويض عن القرارات التأديبية

تعرف دعوى التعويض بصفة عامة بأنها : " الدعوى القضائية الذاتية، التي يحكمها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل، والعاقل اللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار " ³.

1 - مباركة بدرى، المرجع السابق، ص. 292.

2 - محمد فتحي محمد حسنين، المرجع السابق، ص. 672.

3 - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج 2، المرجع السابق، ص. 566.

إذن تعتبر دعوى التعويض، الوسيلة القضائية لحماية حقوق الأفراد ضد أعمال الإدارة غير المشروعة، كما أنها أهم صورة من صور القضاء الكامل التي تتسع في سلطات القاضي لتشمل تعويض الضرر الناشئ عن تصرفات الإدارة. و هي بذلك التجسيد القانوني للمسؤولية الإدارية، التي هي الحالة القانونية التي تلتزم فيها الدولة، أو المرافق، أو الهيئات العامة الإدارية، بدفع التعويض عن الأضرار التي تصبب الغير، سواء كانت هذه الأعمال الإدارية الضارة مشروعة أو غير مشروعة¹.

إذن دعوى التعويض عن القرار التأديبي، هي الدعوى التي يرفعها الموظف العام بغرض الحصول على حكم قضائي يلزم الإدارة تعويضه عما أصابه من أضرار مادية و أدبية من جراء القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية².

فإن كانت مسؤولية الإدارة عن الأعمال المادية، قد تنسب في مفهوم أحكام القانون المدني إلى المصدر الثالث من مصادر الالتزام وهو العمل غير المشروع، فليس من شك في أن مسؤوليتها عن القرارات الإدارية المتضمنة للعقوبات التأديبية في شأن الموظفين، إنما تنسب إلى المصدر الخامس وهو القانون باعتبار أن هذه القرارات التأديبية هي تصرفات قانونية، وليست أفعالاً مادية، طالما أن علاقة الإدارة بموظفيها هي علاقة تنظيمية عامة مصدرها القوانين واللوائح. وباعتبار التعويض المترتب على إصدار الإدارة لقرارات تأديبية مخالفة للقانون، هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا القانون³.

وبالنظر إلى نشاط الإدارة العامة، الذي يترتب عليه مجموعة من الأضرار المادية والمعنوية التي تصبب الموظف العام مما يقتضي تعويضه. فإنه يتعين أن تكون قواعد مسؤولية الإدارة مرنة بعيدة عن الجمود الذي يعرقل ويشمل نشاط الإدارة، ويجول دون الإبداع والابتكار. كما أن الإدارة وباعتبارها شخصاً معنوياً لا تتصرف مباشرة، بل من خلال أشخاص طبيعيين يجرون

1 - طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدول في القانون المقارن، ط3، دار إقرأ، لبنان، 2002، ص.309.

2 - أحمد محمود جمعة، منازعات التعويض في مجال القانون العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص.14.

3 - أحمد محمود جمعة، المرجع السابق، ص.15.

التصرفات القانونية بإسمها ولحسابها. وبذلك يتوجب تحديد الجهة التي تتحمل عبئ التعويض النهائي¹.

ولما كانت منازعات التعويض التي ترفع ضد الإدارة، تعد منازعات إدارية يختص القضاء الإداري بنظرها، والفصل فيها، وفق قواعد قانونية مغايرة لقواعد القانون المدني التي وضعت لحكم علاقات الأفراد العاديين ومنازعاتهم، فإنها بذلك ذات نظام متميز، وهو ما يعبر عنه بمبدأ استقلالية المسؤولية الإدارية التي لا يمكن أن تنظمها مبادئ القانون المدني².

الفرع الثاني :

النظام القانوني للمسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية

إن الإدارة العامة تملك وفق أحكام القانون، تحديد شروط سير المرافق العامة المكلفة بتسييرها. كما يحق لها أيضا، تحديد العلاقات التي تنشأ بسبب تلك المرافق بين الإدارة والموظفين العموميين الخاضعين لها، وبالتالي تقدير طابع ومدى الحقوق والالتزامات المتبادلة التي تنشأ وتتولد بينهم. ولا يمكن أن تخضع تلك الالتزامات للمبادئ، والأحكام الواردة في القانون المدني فقط، خصوصا ما يتعلق منها بمسؤولية الإدارة في حالة الخطأ والإهمال والتقصير الذي ينسب إليها. فهذه المسؤولية ليست عامة ومطلقة، بل إنها تتغير، وتتبدل حسب طبيعة، ومقتضيات كل مرفق عام³.

و لقد أكد القضاء الإداري الجزائري - في السابق - على خصوصية واستقلالية النظام القانوني للمسؤولية الإدارية، حيث جاء في قرار المجلس الأعلى، الصادر في 14/12/1966، في قضية بلقاسمي ضد وزارة النقل⁴، ما يلي :

1 - علي حطار شطناوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أفعالها الضارة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص.16-17.

2 - سمير مقراني، مسؤولية لا الدولة عن أفعالها التعاقدية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2006، ص.47.

3 - الحسين بن شيخ أث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الأول، المسؤولية على أساس الخطأ، ط1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص.13.

4 - قرار غير منشور، أشار إليه، سمير مقراني، المرجع السابق، ص.69.

" حيث أن مسؤولية الدولة عن الأضرار التي تلحق الأفراد بسبها لا يمكن أن تحكمها قواعد القانون المدني.

وأن هذه المسؤولية الإدارية للإدارة ليست بالعامّة ولا بالمطلقة، بل لها قواعدها الخاصة التي تتغير حسب الضرورة "

❖ وكذلك قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر في 1982/04/17 قضية عبد المؤمن الطاهر ضد وزير الصحة العمومية ومدير القطاع الصحي لمديرية القل¹.

و لقد جاء في إحدى حيثياته: " حيث أن المسؤولية الإدارية تخضع لقواعد ذاتية لها، وإن أحكام القانون المدني هي أجنبية غير مطبقة عليها، فنظم المسؤولية الإدارية تقسم إلى نظام قضائي ونظم تشريعية "

ومن بواعث إستقلال وخصوصية قواعد المسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية مايلي :

أولا : عدم ملائمة قواعد المسؤولية المدنية في المجال الإداري

وضعت قواعد المسؤولية المدنية لتنظم علاقات الأفراد العاديين، فهي غير ملائمة لحكم مسؤولية الأشخاص المعنوية العامة التي تهدف في المقام الأول إلى تحقيق الصالح العام. كما أن تلك القواعد القانونية المدنية تقيم المسؤولية على أساس علاقة المتبوع بالتابع، وهو أساس لا يمكن

1 - قرار غير منشور، أشار إليه، رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص.06.
- إن موقف القضاء الجزائري هذا هو نفس الموقف الذي أخذه القضاء الإداري الفرنسي، الذي أكد على خصوصية واستقلال قواعد المسؤولية الإدارية من خلال أحكام مجلس الدولة الفرنسي، من ذلك على سبيل المثال، حكمه الصادر في 1855/12/06، في قضية (Rothschild).

- C. E. , 06/12/1855 , Roths Child , Rec. , p.705 .

- أشار إليه، علي حطار شطناوي، المرجع السابق، ص.17.

- وهذا ما أكدته كذلك محكمة التنازع الفرنسية، في حكمها الصادر في 1873/02/08، في قضية (Blanco)، الذي جاء فيه مايلي :
" La responsabilité qui peut incomber à l'État pour les dommages causés aux particuliers par le fait des personnes qu'il emploie dans le service public , ne peut être régis par les principes qui sont établis dans le code civil pour les rapports des particuliers à particuliers. Cette responsabilité n'est ni générale ni absolue : **elle à des règles spéciales** qui varient suivant les besoins du service et le nécessité de concilier les droits de l'Etat avec les droits privés" ; T. C. , 08/02/1873 , Blanco , D , 1873 , p.17.

تطبيقه في مجال القانون العام، إذا أن علاقة الإدارة بموظفيها علاقة تنظيمية وليست تعاقدية. كما لا يمكن تطبيق قواعد مسؤولية المتبوع عن التابع إذا لم يسند الفعل الضار إلى موظف معين¹.

ثانيا : مرونة قواعد المسؤولية الإدارية

بالنظر لقواعد القانون المدني التي تتسم بالثبات والاستقرار، مما يضيف عليها نوعا من الجمود يعيق ويعرقل تطور الإدارة العامة، فإنه يتعين أن تكون قواعد المسؤولية الإدارية مرنة، وقابلة للتطور بغية مواكبة تطور الإدارة العامة².

ثالثا: مراعاة طبيعة الإدارة العامة

لا شك أن الإدارة تتكون بالمعنى الواسع، من مجموعة الأشخاص المعنوية العامة التي تقوم بأعمالها و تؤدي الخدمات المرتبطة بها بواسطة موظفيها. وعليه ينسب الفعل الضار إلى الموظف العام مرتكب الخطأ المسبب للضرر. إلا أن تقرير مسؤولية الموظف الشخصية قد يشل نشاط الإدارة العامة، كما أنه قد يتعذر مساءلة الموظف العام إذا تعذر نسبة الخطأ إليه. وعليه فحتى لو تعذر إسناد الخطأ إلى موظف معين، يمكن للموظف العام المطالبة بالتعويض على أساس ما يسمى بالخطأ المرفقي³.

رابعا :مراعاة الغاية التي تستهدف السلطة التأديبية تحقيقها

تهدف السلطة التأديبية إلى تحقيق المصلحة العامة بالموازاة مع مصلحة الموظفين العموميين. لذا يتعين أن تراعي قواعد مسؤوليتها تلك الغاية. فيجب أن تقوم قواعد المسؤولية الإدارية على أساس التوازن والتوفيق بين حقوق و إمتيازات الإدارة من جهة وحقوق الموظف العام من جهة أخرى. فهي قواعد قانونية خاصة يهيمن عليها مصالح متعارضة.

1 - فارس مكي، المسؤولية الإدارية عن القرارات التأديبية، منتدى التعليم الجامعي، فرع العلوم السياسية والعلاقات الدولية، الموقع الالكتروني : <http://ta3lime.com/montaada/forumdisplay.php? = 173>

تاريخ الدخول : الجمعة 16 أفريل 2010.

2 - حسين بن شيخ آت ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الأول، المرجع السابق، ص. 14.

3 - سمير مقراني، المرجع السابق، ص.51.

و إنطلاقاً من النظام القانوني للمسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية المصدرة للقرار التأديبي محل الدعوى، نستخلص أن هذه الأخيرة (الدعوى) تتسم بمجموعة من المميزات والخصائص تبرز مدى أهميتها وتوضح كيفية تنظيمها وتطبيقها.

الفرع الثالث :

خصائص دعوى التعويض عن القرارات التأديبية

تتسم دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام بمجموعة من الخصائص تؤدي عملية التعرف عليها إلى زيادة في معرفة ماهيتها بصورة أكثر دقة ووضوحاً. ومن أبرز هذه الخصائص، أنها دعوى قضائية، ذاتية وشخصية، فهي من دعاوى القضاء الكامل إضافة إلى كونها من دعاوى قضاء الحقوق. وستتم دراسة هذا النقط على التوالي :

أولاً : دعوى التعويض عن القرار التأديبي دعوى قضائية (Un recours)

juridictionnel

يترتب على الطبيعة القضائية لدعوى التعويض عن القرار التأديبي، أنها تتحرك وترفع، وتقبل ويفصل فيها في نطاق الشروط الشكلية، والإجراءات المقررة قانوناً، وأمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بالتعويض الكامل عن الأضرار الناجمة عن القرار التأديبي غير مشروع.

ثانياً : دعوى التعويض دعوى ذاتية أو شخصية (Un recours subjectif)

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الشخصية أو الذاتية¹، على أساس أنها تتحرك وتنعقد على أساس حق أو مركز قانوني شخصي وذاتي للموظف العام رافع الدعوى. كما تستهدف تحقيق مصلحة شخصية وذاتية تتمثل في تحقيق مزايا وفوائد ومكاسب مادية أو معنوية شخصية وذاتية للتعويض عن الأضرار المادية أو المعنوية التي أصابت الحقوق والمركز القانوني الشخصي للموظف طالب التعويض.

1 - جميلة قودود، المرجع السابق، ص.224.

وتعد هذه الدعوى كذلك، لأنها تهاجم قرار السلطة التأديبية غير المشروع والضرار المتضمن العقوبة التأديبية¹.

ثالثا : دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل (Recours de contentieux de pleine juridiction)

تتسم دعوى التعويض بأنها من دعاوى القضاء الكامل، لأن سلطات القاضي فيها واسعة وكاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في دعوى قضاء الشرعية. ففي هذه الدعوى تتعدد سلطات القاضي الإداري من سلطة البحث والكشف عن مدى وجود الحق الشخصي للموظف العام رافع دعوى التعويض، وسلطة البحث عما إذا كان قد أصاب هذا الحق ضررا بفعل القرار التأديبي، ثم سلطة تقدير نسبة الضرر، و سلطة تقدير مقدار التعويض الكامل والعادل واللازم لإصلاح الضرر، فسلطة الحكم بالتعويض.

فسلطات القاضي الإداري المختص بالنظر في دعوى التعويض متعددة وواسعة، لذلك كانت هذه الأخيرة من دعاوى القضاء الكامل، وفقا لمنطق وأساس التقسيم التقليدي للدعاوى الإدارية².

رابعا: دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق (un recours de contentieux des droits)

دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق، وفقا للتقسيم التوفيقي والمختلط للدعوى الإدارية. فهذه الدعوى تعقد وتقبل على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة، لأنها تستهدف دائما وبصورة مباشرة و غير مباشرة حماية هذه الحقوق، ألا وهي الحقوق المكتسبة للموظف العام بموجب علاقته التنظيمية بالإدارة المصدرة للقرار التأديبي محل الطعن بالتعويض.

وينجم عن هذه الخاصية، أن مدة تقادم دعوى التعويض عن القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية تتطابق مع مدد تقادم الحقوق التي تتصل بها³.

1 - بشير طيبي، المرجع السابق، ص.51

2 - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، المرجع السابق، ص.568.

3 - عبد الرؤوف كوشيج، المرجع السابق، ص.207.

نستخلص مما سبق، أن الإلتجاء إلى القضاء للمطالبة بتعويض الضرر الناجم عن القرار التأديبي يتطلب إجراءات قانونية يستلزم على الموظف العام المدعي إتباعها، من أجل وصول الملف إلى يد القاضي الإداري المختص للفصل فيه.

المطلب الثاني :

شروط المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن القرارات التأديبية

لا تقبل دعوى التعويض عن الأضرار الناجمة عن القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام أمام الجهات القضائية المختصة، إلا بتوافر مجموعة من الشروط المقررة لقبولها. و في هذا الصدد يشترط المشرع الجزائري جملة من الشروط للفصل في دعوى التعويض، كما فعل بالنسبة لدعوى الإلغاء، وتتمثل في الشروط التشكيلية لقبول دعوى التعويض. وكقاعدة عامة تعد من الشروط التشكيلية لقبول دعوى التعويض، شرط وجود قرار إداري سابق (**La décision préalable**)¹ يستصدره الشخص المضروب من السلطة الإدارية المختصة صاحبة النشاط الإداري الضار وفقا للأوضاع والإجراءات المقررة قانونا، وذلك بعد تقديم تظلم إداري إليها مطالبا إياها بالتعويض الكامل لإصلاح الضرر التي تسببت فيه. و إذا كان هذا الشرط ينصب على الأعمال الإدارية المادية الضارة، فإنه قد ينصب كذلك على القرارات الإدارية².

1 - عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، المرجع السابق، ص. 573. ومع ذلك تجدر الإشارة إلى أن التظلم الإداري في الجزائر أصبح اختياريًا.

2 - محفوظ لعشب، المرجع السابق، ص. 108.

إذن يعتبر هذا الشرط متوافرا في دعوى التعويض، التي يرفعها الموظف العام المضروب من القرار التأديبي غير المشروع الصادر ضده¹، باعتبار أن هذا القرار التأديبي هو قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية المختصة بتأديب الموظف العام.

وعليه حتى تقبل دعوى التعويض عن القرار التأديبي محل النزاع، لابد من توافر مجموعة من الشروط الأساسية المتعلقة بالموظف العام رافع الدعوى (الفرع الأول). إضافة إلى الشروط المتعلقة بالإختصاص القضائي والميعاد المقرر لقبول دعوى التعويض (الفرع الثاني). وفي الأخير الشروط الواجب توافرها في عريضة دعوى التعويض عن القرار التأديبي من خلال إجراءات تحضير ملف دعوى التعويض عن القرار التأديبي (الفرع الثالث).

الفرع الأول :

الشروط المتعلقة بالموظف العام طالب التعويض

يشترط في الموظف العام رافع دعوى التعويض الرامية لترتيب المسؤولية الإدارية عن القرار التأديبي ما يشترط في الطعون الأخرى، وفي هذا الصدد فقد وضع قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري قاعدة عامة تحتوي على مجموعة من الشروط، وضبطها بنصي المادتين 13 و64² من القانون أعلاه، السالف ذكرهما.

ومن ثم يشترط في الموظف العام المدعي في دعوى التعويض توافر : الصفة، والمصلحة والأهلية.

وسوف نحاول من خلال هذه الدراسة تفادي تكرار المسائل التي سبق التطرق إليها في الفصل الأول المتعلق بالطعن القضائي بالإلغاء.

1 - نفس الموقف تبناه الفقه الفرنسي، وبالتالي يحق للموظف المتضرر الطعن مباشرة بالتعويض في القرارات التأديبية غير المشروعة الصادرة دون تطبيق شرط القرار الإداري السابق.

" Les fonctionnaires sont recevables à demander réparation , par la voie du recours de pliene juridiction des préjudices divers qu'ils estiment avoir subis du fait d'une sanction" ; Serge .SALON et Jean CHARIES SAVIGNAC , op.cit , p. 205

2 - أنظر : ص. 13- 21 من هذه المذكرة.

أولاً: توفر الصفة

يجب أن ترفع دعوى التعويض من الموظف العام صاحب المركز القانوني الذاتي، أو بواسطة وكيلة أو نائبة القانوني.

أما الصفة في السلطة الإدارية كمدعى عليها، فيجب أن ترفع دعوى التعويض ضد السلطة التأديبية المختصة، والتي تملك الصفة القانونية للتقاضي، بإسم ولحساب الإدارة العامة¹. لذلك يجب على القاضي المختص أن يفحص، ويتأكد من وجود، أو عدم وجود الصفة القانونية للتقاضي في طرفي الخصومة. وهذا ما كرسه القضاء الإداري الجزائري سابقاً، في تسبب قرار من قرارات مجلس الدولة، في قضية رئيس بلدية الميلة ضد الموظف (ع.ل.)²، حين رفض مجلس الدولة الدفع الشكلي لرئيس بلدية الميلة في أن لا صفة له في النزاع، وجاء في القرار:

" حيث أن صفة المتقاضين هي من النظام العام ويمكن إثارتها خلال الدعوى وفي أي وقت وحتى تلقائياً من طرف القاضي...".

ثانياً: توفر المصلحة

ما يميز المصلحة في دعوى التعويض عن دعوى الإلغاء، أنه لا يكفي لتحقيقها في دعوى التعويض، أن يكون للموظف العام المدعي مجرد وضعية قانونية، أو مركز قانوني ويقع عليه الاعتداء نتيجة القرار التأديبي غير المشروع، بل يشترط أن يكون الموظف رافع الدعوى صاحب مركز قانوني ذاتي، وحق مكتسب شخصي، ويقع عليه الاعتداء بفعل القرار التأديبي الضار، حتى يثبت وجود رابطة شخصية ومباشرة بين الموظف العام صاحب الحق والمصلحة وبين موضوع النزاع³.

1 - ياسمينة بوالطين، التعويض عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء المرفقة والشخصية في القضاء الإداري الجزائري، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2006، ص. 34.

2 - قرار مجلس الدولة الصادر في 2000/03/27، ملف رقم 129944، القرار غير منشور، أشارت إليه ياسمينة بوالطين، المرجع السابق، ص. 34.

3 - جميلة فدودو، المرجع السابق، ص. 288.

ويشترط في المصلحة أن تكون قانونية ومشروعة، شخصية ومباشرة، مادية أو أدبية، قائمة أو محتملة¹.

ثالثا : توفر الأهلية

طبقا للمادة 64 من ق.إ.م.و، وكذلك المادة 40 من القانون المدني الجزائري، فإن الموظف العام المدعي لا يكون أهلا للتقاضي، إلا إذا بلغ سن الرشد (19 سنة)، وكان متمتعا بكامل قواه العقلية، ولم يحجر عليه، أما فاقد الأهلية، أو ناقصها فتطبق عليه أحكام المواد من 42 إلى 45 من نفس القانون أعلاه، والمواد من 81 إلى 125 من قانون الأسرة الجزائري. وعليه لما كانت دعوى التعويض دعوى قضائية، يتطلب لرفعها من الموظف العام صاحب الصفة والمصلحة، الحائز لأهلية التقاضي، مراعاة مجموعة الشكليات، و الإجراءات القضائية المقررة قانونا، إذا لا يجوز قبول دعوى التعويض عن القرار التأديبي محل الطعن من السلطات القضائية المختصة، إلا في حدود الميعاد المقرر لذلك.

الفرع الثاني :

الشروط المتعلقة بالاختصاص القضائي والميعاد المقرر لقبول دعوى التعويض

إذا كانت الإدارة تسأل عن القرار التأديبي غير المشروع الصادر ضد الموظف العام، فإن هذا يستدعي النظر في جهة الاختصاص بالحكم بالتعويض للموظف العام المتضرر، خلال الميعاد القانوني المقرر لذلك.

أولا : الجهة القضائية الإدارية المختصة بالتعويض

إذا ما تضرر الموظف العام من جراء القرار التأديبي الصادر ضده، كان له الحق في إقامة دعوى المسؤولية الإدارية أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة للمطالبة بالتعويض لجبر الضرر الذي لحق به بفعل العقوبة التأديبية. لذا سنتناول تحديد الاختصاص القضائي بنظر دعوى

1 - لمزيد من التفاصيل لهذا الخصوص، أنظر، ص.16 - 19 من هذه المذكرة.

التعويض عن القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية في نقطتين: الإختصاص النوعي، والإختصاص المحلي أو الإقليمي.

1. الإختصاص النوعي

طبقا لنص المادة 800 من ق.إ.م.وإ، - سالفه الذكر - وكذلك نص المادة 801 ف2

من نفس القانون والتي جاء فيها :

"تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

1- دعاوى القضاء الكامل."

والمقصود بدعاوى القضاء الكامل، مجموعة الدعاوى القضائية التي ترمي إلى فحص مدى مشروعية تصرف الإدارة، والحكم بإلغائه إذا ثبتت عدم مشروعيته، ثم تتصدى للتعويض المناسب جبرا للضرر الناجم عن هذا العمل غير المشروع والضرار¹.

وعليه، تعتبر دعوى التعويض صورة من صور دعاوى القضاء الكامل تختص بالنظر فيها المحاكم الإدارية، حيث تبقى الغرف الإدارية بالمجالس القضائية صاحبة الولاية والإختصاص إلى غاية تنصب هذه المحاكم الإدارية، بناء على المادة 08 من القانون رقم 98-02 سالف ذكره.²

2. الإختصاص المحلي

يتحدد الإختصاص المحلي للمحاكم الإدارية، بنظر دعوى التعويض عن القرار التأديبي غير المشروع الصادر ضد الموظف العام، بالإقامة الإدارية للموظف العام المدعي، أي المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مكان تعيينه، طبقا لنص المادة 804 ف4 من ق.إ.م.وإ سالفه الذكر³.

1 - أبو بكر صالح بن عبد الله، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، المطبعة العربية، غرداية ، 2006، ص. 412.

2 - أنظر : ص. 31-32 من هذه المذكرة.

3 - أنظر : ص. 33 من هذه المذكرة.

ثانيا : شرط المدة لقبول دعوى التعويض عن القرار التأديبي

لا تقبل دعوى التعويض عن القرار التأديبي إلا برفعها من الموظف العام المتضرر خلال الميعاد المقرر لها. ويعتبر ميعادها من النظام العام بحيث لا يجوز الإتفاق بين الأطراف على مخالفته، كما يجب على القاضي الإداري المختص إثارتها من تلقاء نفسه إذا لم يشره الخصوم¹. وتعتبر مدة أو ميعاد رفع دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام هي ذاتها ميعاد رفع دعوى إلغاء، طبقا لنصوص المواد من 829 إلى 832 من ق.إ.م.وإ.الموضح سلفا².

إلا أننا نؤكد في هذا الصدد بأن دعوى التعويض لا تتقيد بميعاد دعوى الإلغاء، بل يضل رفعها جائزا طالما أن الحق الذي تسند إليه يبقى قائما، ولم يسقط بالتقادم، لأنه من شروط قبول دعوى المسؤولية الإدارية (دعوى التعويض) أن يكون الحق الذي تدور معه وجودا أو عدما قد وجد حقيقة، ولم يسقط بمدد السقوط ولم يتقادم، فدعوى التعويض إذن تسقط وتتقادم بمدد سقوط وتقادم الحقوق التي تحميها³. وبالتالي فإن فوات وإنقضاء الميعاد المقرر لرفعها لا يؤدي إلى تقادمها، وإنما يؤدي فقط إلى سقوط إجراءات وشكليات الدعوى⁴، ومن ثمة فيإمكان الموظف المتضرر رفع دعوى التعويض من جديد في نطاق شكليات وإجراءات جديدة وفي ميعاد جديد⁵، وهذا من شأنه توفير ضمانات أكبر للموظف العام المتضرر.

1 - حادي تومي، المسؤولية المدنية للموظف العمومي، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون - تيارت، الجزائر، 2008-2009، ص. 148.

2 - أنظر : ص. 37-40 من هذه المذكرة.

3- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، المرجع السابق، ص. 603-604.

4 - طبقا لنص المادة 222 من ق.إ.م.وإ.المغني والتي جاء فيها : " لا يترتب على سقوط الدعوى إنقضاء الحق، وإنما يؤدي فقط إلى إلغاء الإجراءات الحاصلة فيها..." ؛ على خلاف ق.إ.م.وإ.المغني الذي لم يتطرق لهذه المسألة.

5 - وهذا ما أكدت القضاء الإداري الجزائري سابقا، في قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الصادر في 13/01/1991، الملف رقم 75670، قضية (ك.ن) ضد والي ولاية تيارت، والذي أيد أحقية الموظف المتضرر في التعويض عن الخطأ المرفقي نتيجة القرار التأديبي غير المشروع الصادر ضده، حيث أقر أن دعوى التعويض غير مقيدة بأجل مادامت لم تتقادم، القرار غير منشور، مقتبس عن : حادي تومي، المرجع السابق، ص. 149.

على أنه إذا كانت القاعدة العامة، أن مدة تقادم الحق في التعويض تقدر بخمسة عشرة سنة (15) من يوم وقوع الفعل الضار¹، والمتمثل في صدور القرار التأديبي غير المشروع، فإن حقوق أخرى تتقادم بمرور مدة خمسة سنوات (5) مثل: المرتبات، والأجور، والمعاشات². وعليه، إذا كانت دعوى التعويض الوسيلة القانونية، القضائية، التي يرفع بواسطتها الموظف العام المضروب طلباً إلى المحكمة الإدارية المختصة، أو الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي المختص، بغرض الحكم على السلطة الإدارية المصدرة للقرار التأديبي بالتعويض الكامل للإصلاح الضرر، عن طريق ما يسمى بعريضة دعوى التعويض، فماذا عن أحكام هذه العريضة.؟

الفرع الثالث

إجراءات تحضير ملف دعوى التعويض عن القرار التأديبي

تبدأ الإجراءات أمام المحكمة الإدارية المختصة، أو الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي المختص بتقديم عريضة دعوى التعويض عن القرار التأديبي مكتوبة، وموقعة من قبل محام، محتوية على مجموعة البيانات المنصوص عليها في المادة 15 من ق.إ.م.وإ. سالف الذكر، وملخص موجز عن وقائع الدعوى والأسس والأسانيد والطلبات. وبعد تقديمها إلى أمانة ضبط المحكمة الإدارية المختصة، يسلم أمين الضبط للمدعي إيصالاً بعد دفع الرسم القضائي. لتقيد حينها في سجل خاص³، ليتم تبليغ الإدارة المعنية كمدعى عليها⁴. ثم تأتي مراحل تحضير ملف الدعوى. وسوف نتعرض لهذه الإجراءات عبر مرحلتين وهما: مرحلة إعداد ملف دعوى التعويض، ومرحلة المرافعة والمحاكمة على نحو التالي:

1 - المادة 133 من ق.م.ج.

2 - أنظر المادة 309 من نفس القانون.

3 - المواد: 821، 822، 823، 824، من ق.إ.م.وإ. سابق التطرق إليها.

4 - المادة 838 من نفس القانون.

أولا : مرحلة إعداد ملف دعوى التعويض

بمجرد قيد عريضة إفتتاح دعوى التعويض بأمانة ضبط المحكمة الإدارية المختصة أو الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي المختص، يعين رئيس المحكمة الإدارية أو رئيس المجلس القضائي المختص التشكيلية التي يؤول إليها الفصل في الدعوى¹، ليقوم رئيس تشكيلة الحكم بتعيين القاضي المقرر ليضطلع على عملية إعداد وتحضير ملف القضية للمداولة والمحاكمة وذلك بإتباع الخطوات التالية :

1. القيام بمحاولة صلح بين الموظف العام المدعي والسلطة الإدارية المصدرة للقرار التأديبي ويستند إجراء الصلح للعديد من النصوص القانونية التي تشكل الإطار القانوني له بموجب المواد 970 إلى 974 من ق.إ.م.وإ، وكذلك المواد من 990 إلى 993 من نفس القانون. فجواز الصلح في مادة القضاء الكامل، معناه جوازه أيضا بالنسبة للتعويض جبرا للضرر²، في أية مرحلة كانت عليها الخصومة، سواء بمبادرة من الخصمين، أو من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم.

وفي حالة الوصول إلى اتفاق وتم الصلح، يحرر رئيس تشكيلة الحكم محضرا يبين فيه ما تم الإتفاق عليه، ويأمر بتسوية النزاع وغلق الملف، ويكون هذا الأمر غير قابل لأي طعن³. ويعد محضر الصلح سندا تنفيذيا بمجرد إيداعه بأمانة الضبط.⁴

2. أما في حالة عدم حصول الصلح، تتحرك بعد ذلك بقية مراحل وإجراءات عملية تحضير ملف دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام، وهي إجراءات

1- المادة 844 ف1 من نفس القانون أعلاه.

2- وهذا على خلاف الطابع الإجباري الذي كان يكتسبه الصلح وفقا لنص المادة 169 من ق.إ.م - الملغى -؛ لمزيد من التفاصيل بخصوص إجراء الصلح أنظر : علي عيساني، التظلم و الصلح في المنازعات الإدارية، مذكرة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان الجزائر، 2007-2008، ص. 116-135.

- الجدير بالذكر في هذا الصدد، أن المشرع الجزائري من خلال من ق.إ.م.وإ، لم يحدد مدة الصلح، على خلاف من ق.إ.م. - الملغى - طبقا للمادة 169-3 ف2، والتي جاء فيها : " ويقوم القاضي بإجراء محاولة صلح في مدة أقصاها 3 أشهر "

3- المادة 973 من ق.إ.م.وإ.

4- المادة 993 من نفس القانون.

التحقيق. وعليه يقوم القاضي المقرر بتبليغ المذكرات ومذكرات الرد والوثائق المرفقة بها في الآجال المقررة¹.

وإذا ما تأكد من أن عملية الفصل في الدعوى أصبحت مؤكدة، وواضحة، جاز لرئيس المحكمة الإدارية المختصة، أو الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي المختص، أن يقرر بالألّا وجه للتحقيق، ويرسل الملف إلى محافظة الدولة لتقديم إلتماساته، ليأمر بعدها بإحالة الملف أما تشكيلة الحكم طبقاً للمادة 847 ف2 من ق.إ.م.و.إ.

3. وفي حالة عدم وضوح عملية الفصل، تبدأ إجراءات التحقيق المقررة في المواد من 838 إلى 870 من ق.إ.م.و.إ. وتنطلق هذه العملية بعد صدور الأمر بإجراءات التحقيق، وتبلغ كل الإجراءات المتخذة، وتدابير التحقيق إلى الخصوم برسالة مضمنة مع الإشعار بالإستلام، أو عن طريق محضر قضائي، عند الاقتضاء، وفقاً لأحكام المادة 840 ف1 من القانون أعلاه. ليختتم التحقيق²، عند ما تكون قضية التعويض عن القرار التأديبي مهياًة للفصل فيها، إذ يحدد رئيس تشكيلية الحكم تاريخ إختتام التحقيق بموجب أمر غير قابل لأي طعن.

4. بعد مراقبة محافظ الدولة لكافة إجراءات التحقيق، وبعد إحالة ملف القضية له وجوباً من قبل القاضي المقرر، يقوم محافظ الدولة بإعداد تقرير مكتوب في أجل شهر واحد من تاريخ إستلامه الملف³.

ليقوم حينها رئيس تشكيلة الحكم وفقاً للمادة 874 من ق.إ.م.و.إ. بجدولة الجلسة أمام المحكمة الإدارية ومن تم تبليغ محافظ الدولة. إذ يتم إخطار جميع الخصوم من طرف أمانة الضبط عشرة (10) أيام على الأقل قبل تاريخ الجلسة. ويجوز في حالة الاستعجال تقليص هذا الأجل إلى يومين (2) بأمر من رئيس تشكيلية الحكم⁴.

1 - المادتين 883 و 844 ف2 من القانون أعلاه.

2 - أنظر بشأن إختتام التحقيق المواد من : 825 إلى 854 من ق.إ.م.و.إ.

3 - طبقاً للمادتين : 897 و 898 من ق.إ.م.و.إ.

4 - المادة 876 من القانون أعلاه، هذا و نشير إلى أن ق.إ.م. سابقاً، قد قلص من مدة إخطار النيابة العامة والمحددة بـ 8 أيام قبل الجلسة، على خلاف الميعاد في حالة الاستعجال الذي قدره بـ 4 أيام طبقاً للمادة 170 منه.

كل هذا تحضيراً لبداية جلسات المرافعة والمحاكمة و المداولات.

ثانياً : مرحلة المرافعة والمحاكمة

بعد ضبط ملف الدعوى وإطلاع محافظ الدولة، تبدأ جلسات المرافعة والمحاكمة العلنية، بحضور الموظف العام المتضرر، والسلطة الإدارية المصدرة للعقوبة التأديبية وممثليهم القانونيين¹. تبدأ المرافعة بتلاوة تقرير القاضي المقرر المعد حول القضية، كما يمكن للخصوم تقديم ملاحظاتهم الشفوية تدعيماً لطلباتهم الكتابية، ويمكن أيضاً لرئيس تشكيلية الحكم الاستماع إلى أعيان الإدارة المعنية أو دعوتهم لتقديم توضيحات²، ثم يقوم محافظ الدولة بإبداء طلباته³. وبعد إقفال باب المناقشة تحال القضية للمداولة، ويحدد اليوم الذي يصدر فيه الحكم و يبلغ الخصوم بهذا التاريخ خلال الجلسة طبقاً للمادة 271 ف1 من ق.إ.م.و.إ. وتجري المداولات في سرية إذا تنص المادة 269 من ق.إ.م.و.إ. على مايلي : " تتم المداولات في السرية، وتكون وجوباً بحضور كل قضاة التشكيلية، دون حضور ممثل النيابة العامة والخصوم ومحاميهم و أمين الضبط ". على خلاف النطق بالحكم الفاصل في النزاع والذي يكون علنياً⁴. وعليه، بعد أن يتأكد القاضي الإداري المختص من توافر شروط قبول دعوى التعويض عن القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية المرفوعة أمامه، ينصرف لفحص الأسباب الموضوعية التي تبرر الحكم بالمسؤولية وبالتالي التعويض للموظف العام المتضرر.

1 - حادي تومي، المرجع السابق، ص. 152.

2 - المادة 884 من ق.إ.م.و.إ.

3 - المادة 885 من نفس القانون.

4 - المادة 272 ف1 من نفس القانون.

المطلب الثالث :

الخطأ كأساس للمسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية

إن مسؤولية السلطة الإدارية عن القرارات التأديبية التي ألحقت ضرراً بالموظف العام، قائمة على أساس الخطأ، لأنه لا يمكن إجبار الإدارة على تعويض الضرر، أو جبره، إلا بناء على خطئها. ولما كانت مسؤولية الإدارة تقوم على فكرة الخطأ¹، فإنه يترتب على ذلك، أنه حيث لا يوجد خطأ لا توجد مسؤولية، أو بمعنى آخر، لا تقوم مسؤولية الإدارة إلا إذا كان القرار التأديبي الضار ينطوي على الخطأ².

فالأصل في مجال إنعقاد مسؤولية الإدارة على أساس الخطأ³ أنها تقوم على نفس الأركان التي تقوم عليها المسؤولية المدنية، وهي الخطأ، والضرر، وعلاقة السببية بين الضرر والخطأ. إلا أنه تتميز المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، في الفرق بين طبيعة الخطأ والنتائج المترتبة عنه، في كل من القانون المدني، والقانون الإداري. فإذا كان كل خطأ في القانون المدني⁴ يؤدي إلى مسؤولية مرتكبه، ويلزم بتعويض الضرر الذي خلفه، فإن هذه القاعدة المطلقة لا توجد بنفس القوة في مجال المسؤولية الإدارية، بحيث لا تكون الإدارة مسؤولة عن كل خطأ ارتكب من طرف موظفيها، أو أحد مرافقها، كما أن الخطأ في المجال الإداري له أحكام أصيلة ومتميزة غير موجودة في القانون الخاص⁵.

إذن يمكن حصر شروط الحكم بالمسؤولية والتعويض، أو ما يسمى بشروط انعقاد المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ في: ركن الخطأ في مسؤولية السلطة التأديبية (الفرع الأول).

1 - على خلاف الإستثناء من هذا المبدأ والمتعلق بالمسؤولية بدون خطأ، والتي تنقسم إلى قسمين :

- المسؤولية على أساس المخاطر، والمسؤولية على أساس الإخلال بالمبدأ المساواة أمام الأعباء العامة ؛ لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص، راجع : سهام عبدلي، مفهوم دعاوى القضاء الكامل، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر، 2007-2008، ص. 297-298.

2 - مباركة بدري، المرجع السابق، ص. 295.

3 - أحمد محمود جمعة، المرجع السابق، ص. 17.

4 - طبقاً للمادة 124 من ق.م. ج.

5 - أحمد هينة، الخطأ ودوره في تحديد المسؤولية الإدارية، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، قسم العلوم القانونية والإدارية جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر، 2003-2004، ص. 124.

وركن الضرر الموجب للمسؤولية الإدارية (الفرع الثاني). بالإضافة إلى علاقة الضرر بفعل قرار السلطة التأديبية (الفرع الثالث).

الفرع الأول :

ركن الخطأ في مسؤولية السلطة التأديبية

إن الخطأ هو الركن الأول في مسؤولية الإدارة، ويقصد به مخالفة الإدارة لحكام القانون¹. ولا تكون الهيئة الإدارية مسؤولة بصفة عامة عن التعويض، إلا عن الأخطاء المرفقية وعن الأضرار الناجمة. عن تصرفاتها الإدارية، فضلا عن مسؤوليتها عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية² الصادرة ضدها إذن تقتضي الدراسة التطرق لهتين النقطتين على النحو التالي :

أولا : مسؤولية السلطة التأديبية على أساس الخطأ المرفقي

يقتصد بالخطأ المرفقي أو المصلحي³، الخطأ الذي ينسب إلى المرفق العام نفسه، حتى ولو كان الذي قام به ماديا هو أحد موظفي الإدارة.

فهو بذلك الخطأ الذي يشكل إخلالا بالتزامات وواجبات قانونية سابقة عن طريق التقصير والإهمال الذي ينسب إلى المرفق العام ذاته، ويعقد المسؤولية الإدارية⁴. سواء كان مرتكب

1- René CHAPUS , op.cit.,p.1211.

2 - حسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الأول، المرجع السابق، ص.25.

3 - يرجع الأصل التاريخي لاستعمال مصطلح الخطأ المرفقي "La faute de service" إلى مفوض مجلس الدولة الفرنسي وتحديدًا مفوض الحكومة السيد Romieu في تقريره المقدم إلى مجلس الدولة بمناسبة حكم المجلس الصادر في 1895/06/21 في قضية Cames، والمفوض Teissier. بمناسبة حكم المجلس الصادر في 1903/05/29 في قضية Le berre، ثم تبناه مجلس الدولة نهائيًا في حكمه الصادر في 1904/07/01، والذي جاء فيه :

" Une faute de service peut seule expliquer qu'une semblable erreur ait été commise ".

- مقتبس عن : سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997، ص.140.

4 - وفاء بن صالح، المسؤولية الإدارية - مفهوم الخطأ المرفقي وإثباته، منتدى العلوم السياسية والعلاقات الدولية، الموقع الإلكتروني : http://ta3lime.com/montada_index.php.

تاريخ الدخول : الخميس 4 مارس 2010،

الخطأ المسبب لمسئولية الإدارة معروفا أي ما يسمى بالخطأ المرفقي، أو مجهولا ويسمى حينها الخطأ بسبب المرفق¹.

ويعرف الخطأ المرفقي، بأنه كل خطأ غير شخصي، سواء كان مرتكب الخطأ موظفا أو موظفين معينين أم غير معينين، وسواء تمثل هذا الخطأ في عمل قانوني أو عمل مادي إيجابا أم سلبيا².

وبناء عليه، يعتبر القرار غير المشروع المثل الحقيقي للخطأ المرفقي في مجال التعويض عن القرارات الإدارية، فإذا ما أصدرت الإدارة قرارا غير مشروع بفصل موظف عام من وظيفة ولحق بهذا الأخير ضررا من جراء ذلك، فإن عدم المشروعية في هذه الحالة تفتح له باب الطعن بالإلغاء وكذلك التعويض عن الأضرار الناجمة عنه³.

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري سابقا، قرار الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي بقسنطينة الصادر في 18/04/1969، تحت رقم 308، في قضية الآنسة بن عززي ضد رئيس بلدية سكيكدة⁴ والتي تتلخص وقائعها في أن رئيس بلدية سكيكدة أصدر قرارا إداريا بمعاينة الآنسة (ب) عقابا تأديبيا، بإيقافها عن العمل لمدة 15 يوم بدون أجر، مخالفا به لمقتضيات المادة 33 من قانون عمال البلديات الصادر في 18/04/1952، والتي تقضي بأن العقوبة التأديبية لعمال البلديات يجب أن يبت فيها أولا المجلس التأديبي بالبلدية، فقضت بإلغاء قرار رئيس البلدية وتعويض المتضررت من جراء القرار التأديبي غير المشروع لأن مناط مسؤولية الإدارة هو وقوع عيب في هذا القرار محل الطعن.

1 - علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص. 190 - 191.

2 - عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسئولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1982، ص. 103.
- هذا ونشر، إلى أن فكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي تقدم تقسيرا مقبولا لتحميل مسؤولية عبئ التعويض، ومن ثم تحقيق فكرة العدالة. وذلك بمسئولية الإدارة عن الأعمال التي يؤديها لها موظفوها، والتي تسبب أضرار للغير، وأساسها الاخطاء المصلحية أو المرفقية حسب المعايير العتمدة، وفي المقابل قيام مسؤولية الموظف العام الشخصية، والتي تجد مبررها في الخطأ الشخصي الذي إرتكبه. حسين فريجة، مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، مجلس الدولة، العدد 05، لسنة 2004، المرجع السابق، ص. 32-38.

3 - عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسئولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص. 135.

4 - قرار منشور في المجموعة السنوية للقضاء، لسنة 1969، المرجع السابق، ص. 104.

نستخلص مما سبق، أنه إذا كان القرار التأديبي غير مشروع، فإنه في الوقت نفسه مخطئ فإرتكاب عدم مشروعية يشكل دائما خطأ مرفقيا تسأل عنه الإدارة بمفردها. أما إذا كان ثمة تعدد في الأخطاء بأي صورة من الصور، وإضطرت الإدارة أن تدفع التعويض، فإنها تتمتع بحق الرجوع على الموظف بما يقابل نصيبه من الخطأ الشخصي¹.

هذا بخصوص مسؤولية الإدارة من جراء عدم مشروعية القرار التأديبي الصادر عنها، فماذا عن مسؤوليتها بسبب إمتناعها عن تنفيذ أحكام القضاء الصادرة ضدها؟

ثانيا : المسؤولية بسبب الإمتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الإدارة²

إن عدم تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية النهائية، الصادرة ضد الإدارة، والمتضمنة إلغاء القرار التأديبي بدون مبرر، يعد إخلالا بالتزام قانوني يقع على عائق الإدارة، وهذا بشكل خطأ جسيما - طبقا لنص المادة 145 من الدستور الجزائري لسنة 1996 سألقة الذكر - يستوجب قيام مسؤوليتها، مما يسمح للموظف العام برفع دعوى التعويض نتيجة ما أصابه من ضرر.

هذا ونشير إلى أنه لا يمكن أن يثبت الخطأ في حق الجهة الإدارية لقيام مسؤوليتها، وبالتالي الحكم بالتعويض، وإنما يجب أن ينجم عن الخطأ ضرر يصيب الموظف العام المعني.

الفرع الثاني :

ركن الضرر الموجب للمسؤولية الإدارية

يعد الضرر قوام المسؤولية الإدارية بإعتباره محل الالتزام بالتعويض الناشئ عن الخطأ المترتب عن القرار التأديبي. ويعرف الضرر على أنه : الأذى الذي يلحق بالشخص المعني (الموظف العام) في ماله أو جسمه أو عواطفه أو حق من حقوقه³. ولكي تكون مسؤولية الإدارة قائمة بصفة

1 - لمزيد من التفاصيل بهذا الخصوص، راجع : سيدي محمد بوحفص، مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، 2006 - 2007. ص 370 - 375.

2 - مسعود شيهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقهما في القانون الإداري، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية - بن عكنون، الجزائر، 2000، ص. 51 - 52 .

3 - أحمد محيو، المرجع السابق، ص. 239.

فعلية، فإنه لا يكفي وجود ضرر فقط سواء كان ماديا أو معنويا، بل يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط في هذا الضرر ليكون قابلا للتعويض، وهذا ما سيتم توضيحه تباعا.

أولا : أنواع الضرر القابل للتعويض

يأخذ الضرر الموجب للتعويض في مسؤولية الإدارة صورتين هما : الضرر المادي، والضرر المعنوي.

1. الضرر المادي

يقوم الضرر المادي على الإعتداء الموجه إلى المال أو ما يسمى بالضرر المالي، إضافة إلى الضرر الجسماني¹.

1. الضرر المالي : يقصد بالضرر المالي، الضرر الذي يلحق مباشرة النشاط المهني، والمتمثل في النشاط الوظيفي للموظف العام المتضرر، فهو بذلك يلحق بالذمة المالية لهذا الأخير. ولا خلاف حول إلتزام الإدارة بتعويضها عن القرار التأديبي غير المشروع بقدر يتناسب مع هذا الضرر.

2. الضرر الجسماني : و هو الضرر الذي يسمى بالسلامة الجسمانية للشخص المتضرر فيؤدي إلى الإخلال بظروف معيشته².

2. الضرر المعنوي :

يتعلق الضرر المعنوي بنفسية الموظف العام المتضرر فيحدث ألاما معنوية، كتلك التي تمس بالشرف والسمعة، فهذا الضرر لا إتصال له بالذمة المالية للموظف العام المتضرر.

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري بخصوص التعويض عن الضرر المعنوي، ما قضى به مجلس الدولة في قراره الصادر في 2007/01/06، قضية الموظف (ل. أ) ضد رئيس بلدية حاسي ببح، والذي أيد قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجلفة المتضمن تعويض الموظف العام

1 - محفوظ لعشب، المرجع السابق، ص.104.

2 - أحمد محيو، المرجع السابق، ص.242.

المتضرر من جراء قرار الإدارة المتضمن العقوبة التأديبية من الدرجة الثانية والمتمثلة في الشطب من قائمة التأهيل، حيث جاء فيه:

".. حيث أن الضرر الذي لحق به، يتمثل في خيبة الأمل التي أحس بها بعد حذف اسمه من قائمة التأهيل.."¹.

هذا بخصوص أنواع الضرر. فماذا عن الشروط التي يجب أن يستوفيها؟

ثانيا : شروط الضرر

لما كان الحق في التعويض مرتبطا بوجود ضرر، فإنه يلزم أن يكون هذا الضرر، أكيدا أي محققا خاصا، ويصيب حقا مشروعاً، ويمكن أن يقيم بالمال، كما يجب أن يكون مباشرا².
وسنحاول تفصيل هذه الشروط على النحو الآتي :

1. أن يكون الضرر محققا أي مؤكدا : أي وقع فعلا، وقد يكون مستقبلا، وبالتالي يستبعد الضرر المفترض أو المحتمل. فمثلا : لا يعتد بقول الموظف العام المدعي بأنه لو بقي في الوظيفة لوصل في ترقيته إلى درجة عليا، لأن ذلك ليس حقا للموظف بل هو أمرا تقديريا بيد الإدارة تمنحه لمن يثبت جدارته بها³.

2. أن يكون الضرر خاصا بالموظف العام المدعي : وإلا عد من الأعباء العامة الواجب تحملها من الجميع دون تعويض.

3. أن يصيب الضرر حقا مشروعاً : حيث يفترض في الضرر أن يمس مركز الموظف الوظيفي الذي يحميه القانون، أو يجرمه من حق أو ميزة مقررة له، بحيث يصبح في وضع أسوأ مما كان عليه قبل وقوع الضرر⁴.

1 - قرار مجلس الدولة الصادر في 2007/02/06، الملف رقم 1194، فهرس 47، القرار غير منشور، أشارت إليه، سهام عبدلي، المرجع السابق، ص. 317.

2 - نوار عياش، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية، مذكرة نهاية التكوين بالمدرسة الوطنية لإدارة، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 2001، ص. 60.

3 - أحمد محيو، المرجع السابق، ص. 240.

4 - أحمد محيو، المرجع نفسه، ص. 242.

4. إمكانية تقويم الضرر نقداً¹: يجب أن يكون الضرر الذي وقع على الموظف العام المدعي ممكن التقدير نقداً، ويسهل ذلك للأضرار المادية على خلاف الأضرار المعنوية.

5. أن يكون الضرر مباشراً: وهذا يعني أن يكون خطأ الإدارة هو السبب المباشر (La cause direct) لحدوث الضرر، و أن الضرر يمثل النتيجة المباشرة والطبيعية لخطأ الإدارة المتمثل في القرار التأديبي غير المشروع².

وهنا يكمن ركن آخر في مسؤولية السلطة التأديبية، وهو علاقة السببية بين الخطأ والضرر. فالضرر المباشر هو الذي يحقق هذه العلاقة.

الفرع الثالث:

علاقة الضرر بفعل السلطة التأديبية

لا تتعدد المسؤولية الإدارية، إلا إذا وجدت علاقة سببية بين فعل المسؤول والضرر الناجم الذي أصاب الشخص المضرور. ويتجسد دور هذه العلاقة في تحديد المسؤولية والمسؤول عن طريق تحديد الفعل المباشر والمنتج للضرر، أي تحديد سببه المباشر الفعال³.

لذلك يجب على الموظف العام إقامة الدليل، والإثبات على أن السبب المباشر للضرر اللاحق به فيه علاقة مباشرة مع نشاط الإدارة. وهذا ما أكدته القضاء الإداري الجزائري سابقاً، في قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الصادر في 1990/05/05، تحت رقم 65983، في قضية (ر.م) ضد والي ولاية قسنطينة⁴، حيث جاء فيه:

"حيث أن المدعي (ر.م) لم يعرض ولم يأت بالدليل عن الضرر اللاحق من جراء قرار نقله، وبالتالي لا يمكنه الاستفادة من التعويض، إلا بعد إثباته للضرر لاحق به..".

1 - نبيل صقر، المرجع السابق، ص. 217.

2 - لمزيد من التفاصيل بهذا الشأن، أنظر: ياسمينة بوالطين، المرجع السابق، ص. 94.

3 - رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص. 110.

4 - المجلة القضائية، العدد 01، لسنة 1992، المرجع السابق، ص. 123.

فمن خلال هذا القرار، يتضح لنا أنه يجب أن يكون الضرر الحاصل، قد ترتب مباشرة على القرار التأديبي غير المشروع المتضمن لتلك العقوبة التأديبية، أي الأثر القانوني الناشئ عنه.

كما أكد القضاء الإداري الجزائري، على ضرورة توفر رابطة السببية، في قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 2004/03/19، في قضية الموظف (ل.ن) ضد المدير العام للمكتب الوطني للأرصاد الجوية بالجزائر، والذي قضى بتأييد قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر، ومن ثم إستبعاد طلب التعويض عن القرار التأديبي، و جاء فيه مايلي :

"حيث أن المستأنف (ل.ن) ينازع القرار المعاد فيما إستبعد التعويض عن الأضرار الناجمة من جراء قرار النقل الذي إتخذته الإدارة، الصادر بتاريخ 2000/12/16 عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر.

حيث أنه تم إستبعاد الخسارة المادية، التي أصابت الموظف (ل.ن) الطاعن في قرار نقله إلى محطة بوسعادة بسبب عدم وجود علاقة السببية بين قرار النقل محل الطعن، والضرر الذي أصابه. مما يتعين القضاء بتأييد قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر. " ¹.

إلا أنه وطبقا للقواعد العامة للمسؤولية، تنقطع علاقة السببية كلما ثبت أن الضرر لم يكن ناتجا عن خطأ الإدارة العامة، وإنما حدث كلية نتيجة سبب أجنبي لا دخل للإدارة فيه.

ويبرز السبب الأجنبي في ثلاث صور: القوة القاهرة، خطأ المضرور، وأخيرا خطأ الغير.

وستتم دراسة هذه الصور على التوالي:

أولا: القوة القاهرة

يشترط لوصف القوة القاهرة التي تعفي الإدارة من مسؤوليتها، أن يكون الحدث غير متوقعا وغير مقاوم وخارج عن نشاط الإدارة، على خلاف الحادث المفاجئ الذي يكون داخل النشاط الضار ويقبل حينها التعويض على أساس المخاطر². ففي مجال العقوبات التأديبية، لا

1 - قرار مجلس الدولة الصادر في 19 /03/2004، تحت رقم 011556، فهرس 149، القرار غير منشور، أشارت إليه، سهام عبدلي، المرجع السابق، ص.320-321.

2 - نبيل صقر، المرجع السابق، ص.220.

يتصور تطبيق نظرية القوة القاهرة ما دام أن هذه الإدارة هي التي أصدرت القرار المتضمن العقوبة التأديبية.

ثانيا: فعل المضرور

إذا وقع الخطأ من المضرور وحده، فإن جهة الإدارة غير مسؤولة، لأن الموظف العام هو الذي ألحقه بنفسه مما يؤدي إلى إنعدام رابطة السببية بين الضرر والقرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية.

أما إذا ساهم الموظف العام المتضرر وخطأ الإدارة في إحداث الضرر، فتقسم المسؤولية بين المتسبب في الخطأ والموظف المتضرر، حسب مساهمة خطأ كل منهما في إحداث الضرر¹.

ثالثا : فعل الغير

يقصد بفعل الغير، عمل شخص أو عام مهما كانت صفته، غير جهة الإدارة المدعى عليها و ليس من الضروري أن يكون الغير معروفا. ويقاس خطأ الغير بمعيار الانحراف عن السلوك المألوف للرجل العادي².

مما سبق يتضح لنا أن الأحكام الخاصة بركني الضرر وعلاقة السببية، تشبه إلى حد كبير الأحكام المعروفة في القانون الخاص، أما بالنسبة لركن الخطأ فله أحكامه الخاصة و الأصيلة المتميزة.

وبهذا نكون قد إنتهينا من دراسة المبادئ العامة لمسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية الصادرة ضد الموظف العام. ولكن قد نتساءل في هذا الصدد، عما إذا كان يترتب على عدم مشروعية القرار التأديبي ضرورة الحكم بالتعويض، إذا ما تأكد القاضي الإداري المختص من حدوث الضرر وتوافر علاقة السببية؟ علما أن عدم مشروعية القرارات الإدارية المتضمنة للعقوبات التأديبية ليست بمستوى واحد، فقد تكون عدم المشروعية بسيطة، وقد تكون جسمية.

1 - ياسمينة بوالطين، المرجع السابق، ص. 105.

2 - ياسمينة بوالطين، المرجع نفسه، ص. 105.

المبحث الثاني

نطاق المسؤولية الإدارية عن القرارات التأديبية غير المشروعة

مناطق مسؤولية الإدارة في مجال القرارات الإدارية المتضمنة للعقوبات التأديبية، والتي تسبب ضرراً بالموظف العام، هو عدم مشروعية تلك القرارات. فإذا انتفت عدم المشروعية فلا مسؤولية على الإدارة مهما ترتب على القرار من أثر أضر بالموظف العام المدعى، وإن كان نوع ودرجة جسامته عدم المشروعية من شأنها التأثير على ثبوت المسؤولية الإدارية¹.

فإذا كان عدم المشروعية يؤدي إلى إلغاء القرار التأديبي - كما سبق وأن أوضحنا في المبحث الثاني من الفصل الأول - فإنه لا يؤدي دائماً وحتماً إلى تقرير مسؤولية الإدارة عن الضرر الذي نجم عن هذا القرار، وذلك لأنه ليس هناك تلازم بين كافة أوجه إلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة، وبين حالات قيام مسؤولية الإدارة عن هذه القرارات. فعدم مشروعية القرارات التأديبية من الناحية الشكلية لا تؤدي في جميع الأحوال إلى تقرير مسؤولية الإدارة عنها (المطلب الأول). وعلى العكس من ذلك فإن مسؤولية الإدارة تقوم دائماً إذا ما أصاب القرارات التأديبية أحد عيوب المشروعية من الناحية الموضوعية (المطلب الثاني). هذا إلى جانب أن القرارات التأديبية المعدومة ترتب مسؤولية الإدارة دائماً، وذلك مرجعة جسامته عدم المشروعية التي تشوب هذه القرارات (المطلب الثالث).

المطلب الأول

مسؤولية الإدارة عن البطلان الشكلي للقرارات التأديبية

إن بطلان القرار الإداري المتضمن للعقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، قد يكون مرجعه أسباب شكلية، كما لو أصابه عيب في الشكل أو الإجراءات الواجب إتباعها والتي

1- عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص.135.

حددها القانون قصد توفيرها كضمانة مقررة لحماية الموظف العام، أو صدور هذا القرار من غير مختص.

كما أن عدم مشروعية القرار التأديبي من الناحية الشكلية، وإن كان كافياً لإلغاء هذا القرار، إلا أنه لا يرتب مسؤولية الإدارة عنه في كل الأحوال إذا ما ترتب على تنفيذه ضرر أصاب الموظف العام المعني.

وسوف يتم في هذا المطلب دراسة الأثر الناجم على عدم مشروعية الشكلية للقرارات التأديبية في ترتيب مسؤولية الإدارة عنها، من خلال فرعين. في البداية سيتم تناول الصورة الأولى للبطان الشكلي ألا وهي عدم مشروعية شكل وإجراءات القرار التأديبي ومسؤولية الإدارة (الفرع الأول). ثم بعد ذلك سيتم التطرق إلى مسؤولية الإدارة نتيجة مخالفة الإدارة لقواعد الإختصاص كصورة ثانية للبطان الشكلي للقرار التأديبي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

عدم مشروعية شكل وإجراءات القرار التأديبي ومسؤولية الإدارة

يكون القرار الإداري (القرار التأديبي) مشوباً بعيب الشكل متى صدر على خلاف الأشكال و الإجراءات المقررة قانوناً. فالقاعدة العامة في هذه الحالة هي أن عدم مشروعية التي تشوب القرار لا تؤدي إلى تعويض الأضرار الناجمة عنه، إذا كان بالإمكان إعادة إصداره من جديد دون أي تغيير في جوهره ومضمونه¹.

ومن هنا يتبين لنا أنه لا تلازم بين الحكم بعدم مشروعية القرار التأديبي ومسؤولية الإدارة عنه. وترجع العلة في عدم تقرير التعويض في هذه الحالة، إلى أن الإدارة تملك من الناحية القانونية إعادة إصدار القرار الملغى من جديد، بعد إحترام قواعد الشكل والإجراءات أمام غياب

1- إعاد علي حمود القيسي، القضاء الإداري و قضاء المظالم، ط1، دار وائل للطباعة و النشر، عمان، 1999، ص. 252.

الضرر الحقيقي الذي يستوجب التعويض¹. إذا لا يمكن أن يرتب القرار التأديبي مسؤولية الإدارة إلا إذا كان الضرر مباشرا ومؤكدا - كما سبق و أوضحنا - .

وكما عرفنا سلفا، فإن عيب الشكل والإجراءات لا يؤدي إلى إلغاء القرار التأديبي، إلا إذا إتصل هذا العيب بشكل من الأشكال والإجراءات الجوهرية، وكذلك الشأن بالنسبة لقيام مسؤولية الإدارة.

إذن يمنح التعويض إذا بين الموظف العام المدعي بأن إحترام الأشكال والإجراءات قد تؤدي بالإدارة إلى عدم اتخاذ القرار التأديبي الضار. فالقضاء الإداري الجزائري² لا يجعل عيب الإجراءات يشكل دائما خطأ مرفقيا يرتب مسؤولية الإدارة، فهو يشترط لقيام ذلك أن يكون الإجراء أساسيا وجوهريا. على خلاف ما إستقر عليه القضاء الإداري في مصر وفرنسا³، إذا يشترط في مجال المسؤولية الإدارية شرطا ثانيا وهو أن يتسم هذا العيب بصفة الجسامة. أو بمعنى آخر فإنه يشترط لقيام مسؤولية الإدارة عن القرارات الإدارية غير المشروعة لعيب الشكل والإجراءات، أن يكون هذا العيب جسمية ومتصلا بشكل جوهري.

و بناء على ما تقدم يمكننا القول بأن عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام، لا يكون مصدرا للتعويض الإداري، إلا إذا كان من شأن وصم القرار الإداري به التأثير في مضمونه وجوهره، بحيث كان من الممكن صدور هذا القرار على نحو مخالف لموضوعه لو لم يصيبه ذلك العيب⁴. في حين تنتفي المسؤولية طالما يكون هذا العيب غير مؤثر في موضوع القرار الذي كان سيصدر على أية حال بذات المضمون (حتى و لو روعيت قواعد الشكل والإجراءات).

1 - أحمد محيو، المرجع السابق، ص. 216.

2 - قرار الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي بقسنطينة، الصادر بتاريخ 1969/04/18، تحت رقم 308، قضية آنسة بن عزي ضد رئيس بلدية سكيكدة ويتمثل الإجراء الجوهري في إغفال ما جاءت به المادة 33. من قانون عمال البلديات، مما يبرر إلغاء قرار رئيس البلدية، وتعويض المتضررة عنه. قرار سابق الإشارة إليه.

3- أشار إلى ذلك، محمود سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص. 454.

4- أحمد هنية، عيوب القرار الإداري، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، لسنة 2010، المرجع السابق، ص. 18.

ومن ثم فإن عدم ترتيب المسؤولية الإدارية عن عدم مشروعية شكل وإجراءات القرار التأديبي ترجع إلى انفصال رابطة السببية بين العيب ذاته وبين القرار، متى كان في وسع الإدارة إعادة إصدار القرار من جديد بنفس المضمون مع مراعاة قواعد الشكل والإجراءات¹.

هذا بالنسبة للصورة الأولى من عدم المشروعية الشكلية للقرار التأديبي ومسؤولية السلطة التأديبية فماذا عن الصورة الثانية والمتمثلة في عيب عدم الاختصاص الذي يشوب هذا القرار ومدى مسؤولية الإدارة عنه؟.

الفرع الثاني

عيب عدم الإختصاص قبي القرار التأديبي، ومسؤولية الإدارة

إن عيب عدم الإختصاص يؤدي إلى بطلان القرار التأديبي المشوب به، إذا كان هذا العيب بسيطاً كما هو الشأن بالنسبة لعدم الإختصاص الموضوعي أو الزماني أو المكاني، حيث لا يتصف خروج هذا القرار على مبدأ المشروعية في هذه الأحوال بالجسامة. وعلى العكس من ذلك فإن القرار الإداري المتضمن للعقوبة التأديبية يضحى معدوماً إذا ما شابه عدم الإختصاص الجسيم الذي يخلع عنه وصف القرار الإداري إذ يصبح مجرد عمل مادي.²

والأصل أن عيب الاختصاص يؤدي دائماً إلى الإلغاء، و الضرر الناتج عنه يعطي عادة الحق في التعويض. إلا أنه وفي بعض الحالات يمكن رفض التعويض³، حيث أن عدم مشروعية القرار التأديبي من حيث الإختصاص وإن أدت إلى إلغائه، فإن مسؤولية الإدارة لا تقوم معها، متى كان القرار سليماً في مضمونه محمولاً على أسبابه المبررة، وذلك بالرغم من مخالفته لقاعدة الإختصاص، فهنا لا يكون ثم محل لمساءلة الجهة الإدارية عنه والقضاء عليها بالتعويض. وهذا ما تبناه قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى الجزائري الصادر في 1969/06/20، تحت رقم

1 - أحمد هنية، المرجع نفسه، ص.18.

2 - أنظر : ص. 42-45 من هذه المذكرة.

3 - أحمد محيو، المرجع السابق، ص.217.

19117¹، في قضية الموظف (د.ب) ضد رئيس بلدية قسنطينة والذي قضى بفصله من مهامه، مما جعله محلا للإلغاء لعب عدم الإختصاص الموضوعي. لأن سلطة الفصل من إختصاص الوالي، إلا أن عدم مشروعية القرار التأديبي في هذه الحالة تعاقب بالإلغاء دون حق الموظف المعني بالتعويض، ذلك لأن هذا الموظف كان سيفصل في جميع الأحوال، الأمر الذي لا يكون له معه الحق في المطالبة بالتعويض لصدور القرار من جهة غير مختصة.

و الملاحظ من خلال هذا القرار، أن القاضي الإداري إذا تبين له أن القرار الإداري المشوب بعيب عدم الإختصاص البسيط له تبريره من حيث الموضوع، فإن جزاء عدم المشروعية هو الإلغاء دون التعويض ما لم يكن من شأن إعادة إصداره من الجهة المختصة التأثير في مضمونه. بينما في حالة عدم الإختصاص الجسيم حيث تكون عدم المشروعية جسيمة فإن ذلك سيؤدي إلى جعل القرار التأديبي مجرد عمل مادي معدوم الأثر، فهنا تتحقق مسؤولية الإدارة نظرا لجسامة الخطأ. وهذا ما أكده مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر في 2004/05/18، تحت رقم 011820، فهرس 146 في قضية الموظف بن يحي جمال ضد المدير العام للمركز الإستشفائي الجامعي بقسنطينة والذي قضى بإلغاء قرار فصل الموظف بن يحي جمال، ومنحه تعويضا قدره 30000 دج ثلاثون ألف دينار جزائري جزاء الضرر الذي لحق به، على أساس أن اللجنة متساوية الأعضاء تجاوزت إختصاصها وتعدت على إختصاص الجهات القضائية في إثبات تهمة السرقة ضد الموظف².

و بهذا يمكننا القول أنه لا تلازم أيضا بين عيب الإختصاص ومسؤولية الإدارة عن القرارات التأديبية المشوبة بعدم الإختصاص، إذا يشترط للتعويض عن هذه القرارات أن يتسم عيب عدم الإختصاص بصفة الجسامة، مثلما هو الحال بشأن عيب الشكل والإجراءات. فالتعويض مقتصر أيضا على الحالات التي يؤثر فيها عيب الإختصاص على مضمون القرار.

1- قرار منشور في المجموعة السنوية للقضاء، لسنة 1969، سابق الإشارة إليه .

2- قرار غير منشور، سابق الإشارة إليه، ص. 45 من هذه المذكرة.

غير أنه وبالإضافة إلى المسؤولية الإدارية عن عدم المشروعية الشكلية للقرارات التأديبية، تترتب كذلك مسؤولية الإدارة عن عدم المشروعية الموضوعية للقرارات الإدارية المتضمنة للعقوبات التأديبية. وهذا ما سيتم تباينه في المطلب الآتي.

المطلب الثاني :

المسؤولية الإدارية عن عدم المشروعية الموضوعية للقرارات التأديبية

القرار التأديبي المشوب بعدم المشروعية الموضوعية يكون دائما محلا للإلغاء متى توافرت شروط قبول دعوى إغائه - على النحو السابق لنا تناوله - وللتعويض عن أثاره، متى قامت أركان المسؤولية الإدارية الأخرى المتمثلة في الضرر الذي لحق بالموظف العام المعني، وعلاقة السببية بين القرار التأديبي غير المشروع والذي يشكل خطأ مرفقيا، وبين الضرر الذي أصابه. و على خلاف ما هو الحال عليه بالنسبة لأوجه عدم المشروعية الشكلية، فإن أوجه عدم المشروعية الموضوعية تشكل أخطاء مرفقيه كأصل عام وأخطاء شخصية على سبيل الإستثناء إذا ما إقترن إرتكابها بتعمد مرتكبيها، تستوجب مسؤولية الإدارة عن تعويض الموظف العام المعني الأضرار الناجمة عنها، في كل الأحوال بغض النظر عن جسامه الضرر، حيث كون تأثيرها على موضوع القرار التأديبي مؤكدا وذلك لأن إعادة إصدار هذا القرار تنطوي حتما على تغيير في مضمونه¹.

ومن هنا يتبين لنا قاعدة التلازم الحتمي بين عدم المشروعية الموضوعية للقرارات التأديبية محل الطعن من جهة، ومسؤولية الإدارة عن تعويض الأضرار الناجمة عنها من جهة أخرى. وتفصيل ذلك يستوجب منا عرض أوجه البطلان الموضوعي للقرار التأديبي، ويتم تبيان مسؤولية الإدارة عن كل منها في هذا المطلب. حيث سيتم تناول عدم مشروعية سبب القرار التأديبي ومسؤولية الإدارة (الفرع الأول). ثم التطرق إلى عدم مشروعية محل القرار التأديبي

1- أحمد عيداوي، مسؤولية الإدارة عن القرارات التأديبية غير المشروعة، منتدى الجزائرية للقانون والحقوق، المرجع السابق، ص. 14 - 15.

والمسؤولية عنه (الفرع الثاني). وفي الأخير عيب الإنحراف بالسلطة كمصدر لمسؤولية الإدارة عن القرار التأديبي (الفرع الثالث).

الفرع الأول :

عدم مشروعية سبب القرار التأديبي ومسؤولية الإدارة

سبب القرار التأديبي هو مجموعة الوقائع التي تسبقه وتدفع إلى إصداره، فهو المبرر أو الدوافع إلى إتخاذه. فالقرار الإداري يكون مشوبا بعيب السبب متى ثبت أن السلطة التأديبية قد إستندت في تبريره إلى وقائع غير صحيحة من الناحية العملية¹.

إلا أن الفقه لم يتخذ موقفا محمدا من المبدأ الذي إعتنقه القضاء الإداري الجزائري، والذي يتمثل في تقرير مسؤولية الإدارة عن عدم مشروعية سبب القرار الإداري. فقد تباينت آراء فقهاء القانون العام بصدد هذا الموضوع. ويمكن تقسيم هذه الآراء إلى إجتاهين رئيسين، ذهب أولهما إلى تأييد النهج الذي سار عليه القضاء الإداري الجزائري في التلازم الحتمي بين عيب السبب ومسؤولية الإدارة عن القرارات الإدارية (القرارات التأديبية) مستنديين على مجموعة من الحجج.

في حين ذهب الإجتاه الثاني إلى عدم التلازم الحتمي بين عيب السبب الذي يشوب القرار الإداري ومسؤولية الإدارة عنه.

وسوف يتم عرض هذين الإجتاهين وتبيان الحجج التي إستند عليها كل منهما على النحو

الآتي :

أولا : الإجتاه المؤبد لقاعدة التلازم الحتمي بين عيب السبب ومسؤولية الإدارة

يرى هذا الإجتاه الفقهي أن هناك تلازم حتمي بين عيب السبب وتقرير مسؤولية الإدارة عن القرارات المشوبة بهذا العيب. ويعني هذا الإجتاه الربط بين إلغاء مثل هذا القرار والمسؤولية عنه².

1- أنظر: ص. 52-54 من هذه المذكرة.

2- يasmine بوالطين، المرجع السابق، ص. 145.

ومن الفقهاء الذين أيدوا الإتجاه الذي إستقر عليه القضاء الإداري الجزائري¹ في التلازم الحتمي بين عيب السبب ومسؤولية الإدارة عن القرارات التأديبية المشوبة بهذا العيب الأستاذ **عمار عوابدي** الذي أسس رأيه على أهمية ركن السبب في القرار التأديبي باعتباره الحالة الواقعية أو القانونية الدافعة إلى إتخاذ العقوبة التأديبية، و لأنه إذا كان سبب القرار التأديبي غير موجود أو غير صحيح و ترتب على هذا القرار ضرر للموظف الذي صدر في حقه، فمن الظلم حرمانه من التعويض عن الضرر الذي لحق به دون سبب صحيح².

ثانيا : الإتجاه المعارض لقاعدة التلازم الحتمي بين عيب السبب ومسؤولية الإدارة

إن عيب السبب لا يولد دائما مسؤولية الإدارة، فقد يلغى القرار الإداري (القرار التأديبي) ولا تقرر مسؤولية الإدارة. وهذا ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي³، حيث إعتبر أن عيب السبب ليس من الجسامة لتقدير مسؤولية الإدارة والحكم بالتعويض. ومن ثم فليس هناك تلازم حتمي بين عيب السبب ومسؤولية الإدارة عن القرارات الإدارية المشوبة بهذا العيب.

وهذا ما أيده الأستاذ **أحمد محيو** والذي يرى أن عيب السبب من العيوب التي لا تثير دوما مسؤولية الإدارة، لأنها لا تصف بصفة الخطأ الفادح أو الجسيم دائما. وعليه يشترط لتقرير مسؤولية الإدارة عن القرار الإداري المشوب بعيب السبب أن يتصف هذا العيب بالجسامة⁴.

1- نذكر على سبيل المثال القرارات القضائية التالية :

- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، الصادر في 1968/01/12. حيث جاء في منطوق القرار: "... وعليه ينبغي القول بإلغاء القرار التأديبي لعدم التحقق من صحة الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف الطاعن و بالتالي إستحقاقه تعويضا متناسبا مع الضرر الذي لحق به ". قرار منشور في نشرة القضاء، العدد 02، لسنة 1968، المرجع السابق، ص. 71.

- كذلك قرار مجلس الدولة، الصادر في 2004/05/09، تحت رقم 580، إذا جاء في منطوقه :

" حيث يتضح أن القرار المعاد قد قدر الوقائع حق قدرها حينها أبطل قرار العزل لعدم صحة الوجود المادي للوقائع، ومتى كان الأمر كذلك يتعين المصادقة عليه، والقضاء بإلزام المستأنف (والي ولاية تلمسان) بإعادة إدماج المستأنف عليه (ع.ح) في منصب عمله وبدفعه له 150000 دج تعويضا عن الأضرار التي لحقت. القرار غير منشور، مشار إليه سابقا، ص. 53. من هذه المذكرة.

2 - عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص. 136.

3 - C.E. , 06/12/1935 , Van cleef , R.D. P. , 1936 , p. 328.

- أشار إليه، أحمد محيو، المرجع السابق، ص. 217.

4 - أحمد محيو، المرجع نفسه، ص. 217.

فبالإضافة إلى عدم مشروعية سبب القرار التأديبي كأحد أوجه عدم المشروعية الموضوعية، قد يكون القرار التأديبي مشوباً بعيب المحل، أو ما يسمى بمخالفة القانون، و الذي يشكل خطأ مرفقياً من جانب الإدارة مما يستوجب معه قيام مسؤوليتها عن الأضرار التي تنجم عن هذا القرار.

الفرع الثاني :

عدم مشروعية محل القرار التأديبي و المسؤولية عنه

عندما يبحث القاضي الإداري المختص عن عيب مخالفة القانون، فإنه يفحص القرار التأديبي المطعون فيه، ومدى إلتزام الإدارة المصدرة لهذا القرار بمراعاة مجموعة القواعد القانونية. فالسلطة التأديبية عندما تريد توقيع العقوبة التأديبية، عليها أن تلتزم بالقواعد القانونية التي تصدر قراراتها بالإستناد عليها فلا تخالفها أو تخرج عن حدودها¹.

وفي مجال مخالفة القانون، يبدو أن القضاء الإداري الجزائري يمنح دائماً الحق في التعويض عن القرارات الإدارية المعيبة بعدم مشروعية المحل بصفة عامة والقرارات التأديبية المخالفة للقانون بصفة خاصة².

فمخالفة العقوبة التأديبية للقواعد القانونية تولد مسؤولية السلطة التأديبية عن الأضرار التي تنجم عنها في مواجهة الموظف العام المعني، سواء تمثل عيب المحل في مخالفة الصريحة لهذا القواعد، أم مجرد الإمتناع عن تطبيقها.

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري، مما جاء به قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية الصادرة في 2007/03/18، تحت رقم 47072، في قضية سوايبي عبد المجيد ضد رئيس بلدية الذرعان ولاية عنابة، والذي تتلخص وقائعه فيما يلي :

1 - مباركة بدري، المرجع السابق، ص. 296.

2- أحمد هنية، المرجع السابق، ص. 41.

" حيث أن المدعي (س.ع) طعن بالبطلان في القرار الصادر عن رئيس بلدية الذرعان بتاريخ 2002/10/07 المتضمن عزله من منصب عمله، الطعن المرفوض من طرف قضاة الدرجة الأولى بموجب القرار المستأنف فيه.

وحيث أنه يدفع لتبرير إستئنافه أن حالة التخلي عن المنصب المحتج بها من طرف المدعى عليها غير ثابتة، وبالتالي القرار المتضمن عزله على أساس التخلي عن المنصب مخالف للقانون نتيجة خطأ في تطبيق القانون.

وحيث أنه لا يوجد في مستندات القضية ما يثبت أن رئيس البلدية قد إستعان بالطبيب المراقب وفقا لمقتضيات المادة 203 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وحيث أنه يعتبر إذن قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية مخالف للقانون، لذا يتعين إلغاء القرار المستأنف فيه الذي أساء في تقرير الوقائع و تطبيق القانون، وفصلا من جديد القضاء بإبطال قرار العزل و تعويض المستأنف عن الضرر الثابت الذي لحقه و المقدر بـ 80.000.00 دج¹

ومن هنا نستخلص، أنه إذا تبين للقاضي الإداري المختص أن درجة عدم مشروعية المحل جسيمة نتيجة الضرر الذي لحق بالموظف العام المدعي، فإنها تحقق زيادة على الإلغاء مسؤولية الإدارة والحكم بالتعويض.

فبالإضافة إلى عيب المحل في القرار التأديبي، قد يكون القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية مشوب بعدم مشروعية الغاية والتي تشكل خطأ جسيما يولد مسؤولية السلطة التأديبية المصدرة لهذا القرار.

1 - قرار غير منشور، أشارت إليه، سهام عبدلي، المرجع السابق، ص. 352.

- هذا وتجدر الإشارة، إلى أن أهم عيوب المحل بصفة عامة والتي تؤدي إلى تقرير مسؤولية الإدارة، الإمتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية، لما يعينه ذلك من مخالفة أحد المبادئ القانونية العامة، و هو مبدأ حجية الشيء المقضي به. مسعود شهبوب، المسؤولية عن الإحلال بمبدأ المساواة، المرجع السابق، ص. 51.

الفرع الثالث :بعبء الإنحراف بالسلطة كمصدر لمسؤولية الإدارة عن القرار التأديبي

يعتبر القرار التأديبي مشوباً بعبء الإنحراف بالسلطة، إذا إستهدفت سلطة التأديب المخولة للإدارة غرضاً غير الغرض الذي من أجله منحت سلطة إصداره، فهو بذلك متعلق بالغاية من القرار التأديبي¹.

وترتب القرارات المشوبة بعبء الإنحراف في إستخدام السلطة مسؤولية الإدارة عن تعويض الأضرار الناجمة عنها، سواء جانبت السلطة التأديبية المصدرة للعقوبة التأديبية تحقيق المصلحة العامة كلية، أي إذا إستهدف مصدر القرار الإنتقام، أو التنكيل بالموظف العام، أو تحقيق نفع شخصي لمصدر القرار ذاته، أم جانبت السلطة التأديبية قاعدة تخصيص الأهداف إذا إستهدفت غير الأهداف التي خصصها المشرع الجزائي بإصدار القرار التأديبي، حتى ولو كانت المصلحة التي ترمي إلى تحقيقها تدرج ضمن إطار المصلحة العامة².

ومن أمثلة إجتهد القضاء الإداري الجزائري التي تقر مسؤولية الإدارة عن القرارات الإدارية المتضمنة للعقوبات التأديبية، وبالتالي تعويض الموظف العام المعني، نذكر على سبيل المثال، القرارات التالية :

❖ قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الصادر في 1987/07/25، تحت رقم 01270، في قضية (ب.ع.س) ضد رئيس المجلس الشعبي البلدي بعنابة، حيث جاء في سبب القرار مايلي : " حيث أن رئيس المجلس الشعبي بعنابة قد إرتكب بالقرار المطعون فيه المتضمن عزل الموظف (ب.ع.س) تجاوزاً صارخاً للسلطة لغاية لا تمت إلى المصلحة العامة بصلة مما يستوجب إلغاؤه.

1- أنظر : ص. 59 - 64 من هذه المذكرة.

2 سليم جديد، المرجع السابق، ص. 174 - 178.

وعليه فإنه ينبغي القول بأن القرار المستأنف فيه أصاب في تطبيق القانون عند إلغاؤه قرار العزل مما يتعين القضاء بتأييده، وتأييد الحكم الرامي إلى الحكم على البلدية بدفع مبلغ 75.000.00 دج خمسة وسبعون ألف دينار تعويضا عن الضرر اللاحق به ¹.

❖ كذلك قرار مجلس الدولة الصادر في 2002/03/13، تحت رقم 012611 قضية الموظف (ط.ج) ضد رئيس بلدية أولاد خلوف (ولاية قسنطينة) ²، والذي جاء فيه: "حيث أنه من الثابت من الوثائق أعلاه أن الخطأ المنسوب إلى الموظف غير ثابت مما يجعل قرار الفصل تعسيفا، مما يتعين إلغاء القرار المستأنف و القضاء من جديد بإلزام المستأنف عليها بإعادة إدماج المستأنف إلى منصب عمله و تعويضه عن الأضرار التي لحقت به بسبب قرار الفصل بمبلغ قدره 120000 دج مائة وعشرون ألف دينار".

وعليه، نخلص من خلال هذه القرارات القضائية أن هناك تلازم بين عيب الإنحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي، ومسؤولية السلطة التأديبية. بمعنى أن القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية المشوب بعيب التعسف في استعمال السلطة يؤدي حتما إلى تقرير مسؤولية الإدارة عن الأضرار الناجمة عن هذا القرار غير المشروع.

وبناء على ما تقدم، يمكن القول بأن القرار التأديبي المشوب بعيب الإنحراف، يعني أن خطأ الإدارة في هذه الحالة يعد خطأ جسيما يستوجب مسؤولية الإدارة عن الأضرار الناجمة عنه. فمعيار جسامة الخطأ الذي يحتويه هذا العيب كباقي أوجه عدم المشروعية الموضوعية يحقق مسؤولية الإدارة وما عدا ذلك فلا مسؤولية كما هو الحال في الأخطاء العرضية حيث تكون أوجه عدم المشروعية سببا للإلغاء دون التعويض ³.

إلا أن درجة الجسامة قد تصل إلى وصف القرار التأديبي بالمعدوم، فيصبح حينها هذا القرار مجرد عمل مادي ليس له أية آثار قانونية، مما يستوجب معه تعويض الأضرار الناجمة عنه.

1 - المجلة القضائية، العدد 02، لسنة 1990، المرجع السابق، ص. 176.

2 - قرار غير منشور.

3 - أحمد هنية، المرجع السابق، ص. 47.

المطلب الثالث :

المسؤولية الإدارية عن القرارات التأديبية المنعقدة

يكون القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية معدوما إذا بلغت مخالفته لمبدأ المشروعية حدا من الجسامة لا يجوز معها أن يوصف بأنه قرار إداري، حيث لا يعدو أن يكون عملا ماديا لا يرتب أثرا ولا يكسب حقا ولا يكتسب حصانة.

فالقاعدة هي التلازم الحتمي بين القرار المنعدم و تعويض جميع الأضرار التي رتبها. فتقرير إنعدام القرار التأديبي يستلزم الحكم بتعويض الأضرار التي خلفها، وتحديد مسؤولية العبء المالي للتعويض المحكوم به للموظف العام المتضرر¹.

وسوف نتناول في هذا المطلب مدى الترابط بين القرارات التأديبية المنعقدة بالنظر لعدم المشروعية الجسيمة التي تشوبها، و إلزامية تعويض الموظف العام عن جميع الأضرار الناجمة عنها (الفرع الأول). كما سنتناول تحديد المسؤول عن عبء التعويض عن آثار القرار التأديبي المعدوم (الفرع الثاني).

الفرع الأول :

القرار التأديبي المعدوم كمصدر للمسؤولية الإدارية

لم يستقر الفقه الإداري على معيار قانوني يفصل به بين القرار الإداري الباطل والقرار المعدوم². فلقد إنقسم الفقه في هذا الشأن إلى أربعة اتجاهات، يرى أولها أن القرار الإداري يكون معدوما إذا ما إنطوى على إغتصاب مصدره لسلطة إصدار القرار. و من الفقهاء الذين أيدوا هذا الإتجاه الدكتور عبد العزيز عبد المنعم خليفة³. فالقرار في هذه الحالة صدر عن

1 - فارس مكي، المسؤولية الإدارية عن القرارات التأديبية، منتدى التعليم الجامعي، المرجع السابق، ص. 17.

2 - لمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، راجع : عبد القادر غيتاوي، المرجع السابق، ص. 54 - 55.

3 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية الإدارية في مجال العقود و القرارات الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص. 191.

شخص لا سلطات له بإصدار العقوبة التأديبية مما يجعل القرار معدوما بحيث يشكل تنفيذه إعتداء ماديا.

في حين يرى الإتجاه الثاني الربط بين الوظيفة الإدارية وتحديد ما إذا كان القرار الإداري باطلا أو معدوما. وفي هذا يقول الدكتور سليمان محمد الطماوي أن: " كل عمل منبت الصلة بالوظيفة الإدارية لا يمكن إعتبره تنفيذا مباشرا أو غير مباشر للوظيفة الإدارية يعد عملا معدوما. وعلى العكس من ذلك يعد القرار باطلا إذا باشرته الإدارة مستندة في ذلك إلى وظيفتها الإدارية، إلا أنها تجاوزت في ذلك لحدود المشروعية " ¹.

أما الإتجاه الثالث فإعتمد في تحديده للقرارات المعدومة على فكرة الظاهر، فإذا كان مظهر القرار ينفي عنه الإحترام و يكون من الواضح للأفراد أنه لم يصدر عن السلطة المختصة باتخاذ، كان القرار معدوما، فلا يستقر و لا تترتب عليه المراكز القانونية. و هذا ما أيده الدكتور إعاد علي حمود القيسي ².

و أخيرا عول الإتجاه الرابع في حكمه على نوع القرار من حيث البطلان أو الإنعدام على مدى توافر أركانه من عدمه. إذا يقول الدكتور عبد القادر الشبخلي أن فقدان القرار لأحد أركانه الأساسية، يجعله معيبا بخلل جسيم يتزل به إلى حد العدم حيث لا يعدو أن يكون عملا ماديا. ³

إلا أنه و في المقابل، إستقر القضاء الإداري على أن القرار المنعدم هو القرار المشوب بعيب جسيم من عدم المشروعية ⁴.

1 - سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص . 398.

2 - إعاد علي حمود القيسي، المرجع السابق، ص.206.

3 - عبد القادر الشبخلي، المرجع السابق، ص.431.

4 - لأكثر تفاصيل حول موقف القضاء الإداري من القرار المنعدم، راجع : علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص. 216.

فالقرار المنعدم الذي لا يتقيد الطعن فيه بميعاد حسبما إستقر عليه الفقه و القضاء الإداريان، هو القرار الذي تكون المخالفة فيه صارخة إلى حد يفقد معه القرار طبيعته، و تخرجه من دائرة تطبيق الأحكام العامة للقرارات الإدارية¹.

ومنها نخلص، إلى أنه لا ينطق التقادم المسقط بمضي خمسة عشر سنة من صدور القرار التأديبي غير المشروع على دعوى التعويض عن أضرار هذا القرار المنعدم.

وبناء عليه، توجب القرارات التأديبية المنعدمة الصادرة ضد الموظف العام بالنظر لعدم المشروعية الجسيمة التي تشوبها، تعويض الأضرار الناجمة عنها، إذ يستلزم إنعدام القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية الحكم بالتعويض للموظف العام وبالتالي مسؤولية العبء المالي للتعويض المحكوم به للموظف العام المعني بين كل من الإدارة و الموظف الذي أصدر العقوبة التأديبية وذلك حسب قواعد التفرقة السائدة ما بين الخطأ الشخصي و المرفقي.

و إذا كان القرار التأديبي المعدوم يعد مصدرا للمسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية التي أصدرته، فإنه يستوجب تحديد عبء التعويض عن أثار القرار التأديبي المعدوم. و هذا ما سيتم التعرض له في الفرع التالي :

الفرع الثاني

معبء التعويض عن أثار القرار التأديبي المعدوم

القرار التأديبي المعدوم كأصل عام يرتب المسؤولية الشخصية للموظف الذي أصدره². ولا تثير بعض صور القرار التأديبي المعدوم أية صعوبة في معرفة المسؤول عن الأضرار التي ترتبت عليه، فالقرار التأديبي الصادر من فرد أو سلطة لا علاقة لها بجهة الإدارة (السلطة التأديبية) يرتب بلا شك المسؤولية الشخصية، وذلك لأن هذا الفرد أو تلك السلطة البعيدة تماما عن الإتصال بالوظيفة لا يمكن أن يتمتع بأي إمتياز من الإمتيازات التي قررها القانون للموظف العام، والتي

1 - أحمد محيو، المرجع السابق، ص. 220.

2 - أحمد عيداوي، مسؤولية الإدارة عن القرارات التأديبية غير المشروعة، المرجع السابق، ص. 17.

منها إمكان مسؤولية جهة الإدارة في بعض الحالات عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء قيامه بالوظيفة.

وإن كانت الإدارة قد تقوم بأداء التعويض للموظف المضروب من القرار المعدوم، إلا أن ذلك لا يشكل سوى حماية للموظف العام المضروب من احتمال إفسار الموظف، دون إلتزام من الإدارة بتحمل عبء التعويض¹.

غير أن تحمل الإدارة عبء أخطاء موظفيها أيا كانت طبيعة هذه الأخطاء، وصلتها بالمرفق العام، فيه تهديد لخزينة الدولة، إذ يمكن للإدارة الرجوع عما دفعته من تعويض على الموظف مصدر القرار التأديبي المعدوم، وذلك لإسترداد مبلغ التعويض. لأن خطأ الموظف في هذه الحالة منفصل تماما عن المرفق العام².

وحتى تمارس دعوى الرجوع هذه يجب على الإدارة إثبات الخطأ الذي قد حدث من طرف الموظف التابع إليها، إذ بدون ذلك لا يمكن الرجوع عليه، لأنه سيكون حتما بدون وجه حق.

إلا أنه عمليا غالبا ما تعفى الإدارة من هذا الواجب نظرا لإثبات خطأ الموظف من قبل المتضرر أثناء الدعوى التي رفعها في مقاضاته للإدارة³.

وإذا كان القرار التأديبي المعدوم يعد مصدرا للمسؤولية الشخصية للموظف الصادر منه هذا القرار، بحيث يتحمل عبء التعويض عن الأضرار التي يولدها من ماله الخاص، إلا أن هذا القرار يولد مسؤولية الإدارة عن تعويض بعض آثاره الضارة بقدر ما إستفادت به، وذلك حتى لا تثرى جهة الإدارة على حساب الموظف إذا ما تحمل كامل قيمة التعويض⁴.

1 - فارس مكي، المرجع السابق، ص. 21.

2 - هذا ونشير إلى أنه لا يمكن للإدارة الرجوع على الموظف مصدرة القرار التأديبي المعدوم إذ كان الخطأ متصلا إتصلا مباشرا بالمرفق العام. ياسمينة بوالطين، المرجع السابق، ص. 149.

3 - حادي تومي، المرجع السابق، ص. 152.

4 - فارس مكي، المرجع السابق، ص. 25.

وهذه القاعدة منصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة إذ يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها الموظف أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له.¹ ولقد أخذ القانون المدني بنفس الحل طبقا لنص المادة 129 منه والتي جاء فيها : " لا يكون الموظفون، والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت إطاعة هذا الأمر واجبة عليهم".

وعلى هذا الأساس، فإن كل موظف عمومي يجب أن يكون محميا من المسؤولية المترتبة على الخطأ المصلحي، وإلا كان بإستطاعته الرجوع على الإدارة في حالة جمع الأخطاء أو جمع المسؤوليات.

وعليه فإذا تحققت شروط وأسس المسؤولية الإدارية وأثبتت من طرف الموظف العام المتضرر، فإن القاضي الإداري المختص يتولى تقدير مدى الجزاء المترتب على تقرير هذه المسؤولية الإدارية لجبر الضرر.

1 - المادة 31 من الأمر رقم 06 - 03، سابق الإشارة إليه.

المبحث الثالث :

الآثار المترتبة على تقرير مسؤولية الإدارة

بسبب قراراتها التأديبية غير المشروعة

عندما ينتهي القاضي الإداري المختص من فحص مدى توافر أركان المسؤولية الإدارية، أي توافر شروط الحكم بالجزاء المترتب على مسؤولية السلطة التأديبية المصدرة للقرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية، ويتأكد من إصابة الموظف العام المدعي بالضرر والأذى نتيجة تنفيذ القرار التأديبي الصادر ضده والقاضي بإلغائه بسبب عدم مشروعيته، فإنه ينتقل إلى مرحلة تقرير الأثر المترتب على مسؤولية السلطة التأديبية والذي نجم عنه ضرورة إصلاح الضرر وإلزام المسؤول بتعويض الموظف العام المضروب لجر الضرر الذي أصابه.

فتعويض المضروب من خطأ الإدارة هو جزاء لها على إرتكاب الخطأ الذي أحدث الضرر¹. وعلى ذلك فإن الحق في التعويض لا ينشأ من الحكم الصادر في المسؤولية الإدارية، وإنما ينشأ من القرار التأديبي الضار، فيترتب في ذمة السلطة التأديبية إلزامها بالتعويض وقت تحقيق أركان المسؤولية الإدارية الثلاث، فالحكم ليس إلا مقرا لهذا الحق لا منشأ له.

وسوف يتم في هذا المبحث دراسة الآثار المترتبة على تقرير مسؤولية السلطة التأديبية المصدرة للقرار التأديبي غير المشروع الصادر ضد الموظف العام من خلال ثلاث مطالب. يتم في البداية تناول جزاء تقرير مسؤولية السلطة التأديبية (المطلب الأول). ثم يلي ذلك التطرق إلى نطاق التعويض الإداري عن القرارات التأديبية (المطلب الثاني). ثم بعد ذلك سيتم التطرق لمدى تنفيذ الإدارة للأحكام الإدارية الصادر بالتعويض عن القرارات التأديبية (المطلب الثالث).

1 - لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الثالث، نظام التعويض في المسؤولية الإدارية، ط1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص.07.

المطلب الأول:

جزاء تقرير مسؤولية السلطة التأديبية

بعد دراسة القاضي الإداري لملف الدعوى من الناحية الشكلية، وتقريره لإختصاصه بالنظر في الدعوى، ينتقل للجانب الموضوعي أين يتطرق لتوافر شروط المسؤولية الإدارية، ومن ثم الحكم بالمسؤولية والذي يترتب عليه ضرورة إصلاح الضرر الناجم عن تنفيذ العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام المعني.

على أن إصلاح الضرر بصفة عامة في القانون الإداري يتميز بخصائص خاصة تميزه عن تلك المقررة في روابط القانون الخاص¹.

فتعويض الموظف العام الذي سلطت عليه العقوبة التأديبية يمثل جزاء للسلطة التأديبية على إرتكابها الخطأ المحدث للضرر، والمتمثل في القرار التأديبي غير المشروع. فإعتراف القاضي المختص بأن القرار التأديبي أحدث ضرراً، يترجم بالحكم على الإدارة بضرورة إصلاح الضرر، وتعويض الموظف العام المتضرر.

والتعويض الإداري عن القرار التأديبي يتسم بطبيعة خاصة تختلف عن تلك المقررة في روابط القانون الخاص في إطار المسؤولية المدنية (الفرع الأول). كما أن هذا التعويض الإداري يخضع في تقديره لأسس معينة إذ تسري بشأنه مجموعة من الأحكام متى توافرت موجباته (الفرع الثاني).

1 - لحسين بن الشيخ آث ملويا، الكتاب الثالث، المرجع السابق، ص 13

الفرع الأول :

طبيعة التعويض عن القرار التأديبي

في روابط القانون الخاص، وبالتحديد في إطار المسؤولية المدنية قد يكون التعويض المحكوم به في حالة ثبوت تلك المسؤولية، إما نقدياً، وإما عينياً حسب الأحوال. إلا أن الأمر مختلف في المسؤولية الإدارية عامة بمفهومها الفني التقليدي، و التي يكون التعويض فيها نقدياً في غالب الأحوال بحيث لا يتصور التعويض العيني إلا إستثناء¹. فالقاعدة العامة في هذا المجال هي أن التعويض النقدي هو الأصل، والتعويض العيني هو مجرد إستثناء². أما في مجال الوظيفة العامة، فإنه يترتب على تقرير مسؤولية السلطة التأديبية أن يثبت للموظف العام المتضرر الحق في التعويض الإداري من خلال الإصلاح العيني للضرر الناجم عن القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية. أي إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل تسليط العقوبة التأديبية، إضافة إلى التعويض النقدي. وهذا ما سيتم توضحه في النقاط التالية :

أولاً: التعويض الإداري النقدي عن القرار التأديبي

الأصل العام أن يكون التعويض المقضي به في الدعاوى الإدارية و المتولد عن خطأ الإدارة نقدياً يقدره القاضي الإداري المختص في ضوء جسامته الضرر. فالقاضي الإداري المختص عند تقريره إلزام السلطة المصدرة للقرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام، و المنتج للضرر، فإنه يأخذ بعين الإعتبار طبيعة هذا الضرر، و مركز الموظف العام صاحب الحق³. فقد يقضي بإلزام الإدارة بدفع مبلغ التعويض للموظف العام المتضرر دفعة

1 - سهام عبدلي، المرجع السابق، ص.320.

2 - علي خطار شطناوي، المرجع السابق، 301.

3 - خديجة بلعري، طبيعة التعويض في المسؤولية الإدارية عن القرارات التأديبية، منتدى العلوم السياسية و العلاقات الدولية ص.61، الموقع الإلكتروني :

واحدة، أي في شكل رأس مال يدفع مباشرة للموظف العام المعني، كما يلزم القاضي المختص الإدارة بدفع دخل مالي للموظف المدعي في شكل عائد يدفع بصفة دورية.¹

فالطرق التي تحكم كفاءات التعويض النقدي في المجال الإداري لا تخرج عما هو مطبق في المجال المدني. وبذلك فإن ظروف القضية هي التي تحدد كيفية منح التعويض النقدي²، وهي لا تخرج عن ثلاثة صور :

01 : قد يمنح التعويض النقدي بصفة إجمالية ونهائية. وهنا يكون التعويض شاملاً لكافة التعويضات التي يستحقها المتضرر في حكم واحد. وهنا تلتزم الإدارة بتقديم هذا التعويض كاملاً بدون تجزئة أو تأخير.

02 : كما قد تدفع الإدارة التعويض النقدي الإجمالي على شكل أقساط إلى حين التنفيذ الكلي للتعويض. ويتحقق هذا بصفة خاصة في مجال التعويض عن المدة التي فصل فيها الموظف العام بدون وجه حق³.

03 : وقد يكون التعويض النقدي المحكوم به من قبل القاضي الإداري المختص إيراداً في شكل مرتب لمدة زمنية محددة، أو يكون هذا المرتب لمدي الحياة.

و إذا كنا لم نتمكن من الحصول على قرارات قضائية تتعلق مباشرة بالطعن بالتعويض في القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، فإننا يمكننا من الحصول على قرارات قضائية تتعلق بالآثار التي خلفها الحكم القضائي بإلغاء القرار التأديبي، ومن ثم التعويض النقدي للموظف العام المتضرر. نذكر على سبيل المثال :

1 - يasmine بوالطين، المرجع السابق، ص. 153.

2 - الحسين بن شيخ آت ملويا، الكتاب الثالث، المرجع السابق، ص. 53 - 56.

3 - نوار عياش، المرجع السابق، ص. 104.

❖ قرار مجلس الدولة، الصادر في 2000/05/22، تحت رقم 0328، في قضية (م.ط) ضد رئيس بلدية منعة بباتنة¹ حيث أيد قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء باتنة الصادر في 1995/10/30، والذي قضى بإبطال قرار الطرد و إلزام المستأنف عليها بإعادة الموظف (م.ط) في منصب عمله وتعويضه بمبلغ 10.000.00 دج عشرة آلاف دينار جزائري. والأصل أن إلزام الإدارة بأداء التعويض ينتهي بدفع قيمته للموظف العام المتضرر على النحو الصادر به الحكم ضدها، الأمر الذي لا يجوز معه للموظف المعني معاودة اللجوء للقضاء بصدد ذلك التعويض مرة أخرى، لأن طلبه سيواجه برفض الدعوى لسبق الفصل فيها. كما يضاف إلى التعويض النقدي المقضي به ضد الإدارة مصاريف التقاضي متى لم تكن هناك وسيلة للحصول على التعويض غير اللجوء للقضاء، هذا بالإضافة إلى الفوائد التأخيرية، التي يتم احتسابها عن فترة تأخر الإدارة في أداء مبلغ التعويض المقضي به عليها.²

ثانيا : التعويض الإداري العيني عن القرار التأديبي

بالإضافة إلى التعويض الإداري النقدي يتمتع القاضي الإداري بصلاحيحة الحكم بالتعويض العيني إذا لزم الأمر، إذ يتجسد هذا التعويض في إزالة أسباب الضرر بإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية.

و إذا كان تنفيذ الحكم الإداري الصادر بالتعويض النقدي لا يثير مشكلة حيث تلتزم الإدارة بأدائه، فإن الحكم الصادر بالتعويض العيني أو إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور

1 — قرار غير منشور، أشار إليه، حادي تومي، المرجع السابق، ص. 154 ؛ و نفس الحل تبناه كذلك مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 2001/06/11، تحت رقم 06309، قضية الموظف (خ.ك) ضد وزير الشباب و الرياضة، والذي قضى بإبطال قرار العزل ومنح الموظف (خ.ك) تعويضا قدره 17.000.00 دج جزاء الضرر الذي لحقه، قرار سابق الإشارة إليه ؛ كذلك قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 2007/03/18، تحت رقم 47072، قضية سوايبة عبد المجيد ضد رئيس بلدية الذرعان ولاية عنابة حيث فصل من جديد بإبطال قرار العزل و تعويض المستأنف (س.ع م) عن الضرر اللاحق به والمقدر بـ 80.000.00 دج، قرار غير منشور.

2 — لحسين بن شيخ آت ملويا، الكتاب الثالث، المرجع السابق، ص. 58.

— تجدر الإشارة إلى أن إفادة الموظف العام بحقوقه المستحقة عن الأضرار الناجمة عن القرار التأديبي الصادر ضده لا يخول له طلب الراتب خاصة فيما يتعلق بعقوبة الفصل، ذلك لأن إستحقاق الراتب لا يكون إلا بمقابل عمل فعلي، وهذا ما نصت عليه المادة 207 من الأمر رقم 06 — 03، سالف ذكره، وكذلك ما تواترت عليه القرارات القضائية الإدارية، لعل أبرزها قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 2007/03/18، تحت رقم 47072، سالف ذكره.

القرار التأديبي غير المشروع وإعتبار هذا القرار كأن لم يكن أمر متروك للإدارة تمسكا بمبدأ الفصل بين السلطات، و أن القاضي يقضي ولا يجوز له أن يدير¹. ونتيجة لذلك، فإن قيام السلطة التأديبية بتنفيذ الحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع يعد بمثابة تعويض عيني.

ومن أمثلة الإجتهد القضائي الإداري الجزائري بخصوص التعويض العيني ما تواترت عليه القرارات التالية :

❖ قرار مجلس الدولة، الصادر في 2002/03/13، تحت رقم 012611، في قضية الموظف (ط.ج) ضد رئيس بلدية أولاد خلوف ولاية قسنطينة، والذي ألزم المستأنف عليها بضرورة إلغاء الفصل التعسفي و إعادة إدماج المستأنف إلى منصب عمله².

❖ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، الصادر في 2004/05/18، تحت رقم 011820، والذي قضى بإلزام المستأنف عليها بإعادة إدماج الموظف بن يحي جمال إلى منصب عمله بالمركز الإستشفائي الجامعي بقسنطينة³.

ونتيجة لذلك فإن القاضي المختص متى قضى بعدم مشروعية القرار، و تأكد من الضرر الناجم عنه، فإن له صلاحية الحكم بالتعويض سواء النقدي أو العيني أو كلاهما معا، و من ثم تقدير التعويض المناسب لجبر ذلك الضرر.

1 - خديجة بلعري، المرجع السابق، ص. 64.

2 - قرار غير منشور.

3 - قرا غير منشور، سبق الإشارة إليه ؛ ما أكده كذلك مجلس الدولة في قراره الصادر في 2005/06/25، الملف رقم 106150، حيث ألزم القاضي مدير مركز التكوين المهني والمتهين رويشي سليمان بباتنة، بالتعويض العيني لفائدة الموظف (خ. ز) وبالتالي إعادة إدماجه إلى منصب عمله الأصلي، القرار غير منشور.

الفرع الثاني :تقدير التعويض عن القرار التأديبي

المسلم به سواء في المجال المدني أو في المجال الإداري، أن التعويض يجب أن يغطي كل الضرر الذي تحمله الشخص المضرور.

والأصل أن يحدد الإتفاق مقدار التعويض. أما إذا إنتقى الإتفاق على تحديد قدر التعويض متى توفرت موجباته، ولم يوجد نص قانوني في هذا الشأن، فإن تقدير التعويض يخضع لسلطة القاضي¹، على أنه من المتفق عليه في المبادئ الإدارية فقها وقضاء أن يتوخى القاضي الإداري المختص في تقدير التعويض عن القرار الإداري الخاطئ، الإسترشاد بالقواعد المدنية الخاصة بالتقدير، مع مراعاة ما تقتضيه الروابط الإدارية من أوضاع، ثم مسوغات الصالح العام المتعلق بالمرفق، وما أعتور القرار الإداري من حسن فيه أو سوء فيه².

ولقد كرس القضاء الإداري الجزائري هذا المبدأ في قراره الصادر في 2007/02/10، في قضية الموظف (م.ع) ضد مديرية التربية لولاية الجزائر³، والذي فيه :

"...حيث أن طلب المستأنف للتعويض عن قرار العزل مبرر لأن الضرر المستحق للتعويض ثابت، فللقاضي كل السلطة لتقييم وتحديد ذلك التعويض..".

إضافة إلى ما جاءت به المادة 182 من ق.م.ج، التي تنص على : " إذا لم يكن التعويض مقدرا في العقد أو في القانون يقدره القاضي..."، وكذلك ما جاء في المادة 184 من نفس القانون التي تنص على أنه : " يجوز للقاضي تعديل التعويض تحقيقا للعدالة ".

1 - عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص. 146.

2 - لحسين بن شيخ آث ملويا، الكتاب الثالث، المرجع السابق، ص. 65.

3 - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، الصادر في 2007/02/10، تحت رقم 07886، القرار غير منشور.

فالقاعدة في تقدير التعويض تكون بمراعاة ما فات المضرور من كسب، وما لحقه من خسارة على الأقل بالنسبة للأضرار المادية. في حين يكون تقدير الأضرار المعنوية على شيء من التحكم لعدم إستنادها إلى قيم متعارف على تقديرها¹.

إلا أنه قد تثار بعض المشاكل بشأن مدى التعويض الذي يستحقه الموظف العام الذي ألغى قرار فصله، على أساس أن إلغاء القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية يعيد الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار المعيب، نظرا لما يترتب عليه من نتائج مبالغ فيها². لذا يراعى في تقدير قيمة التعويض عن القرار التأديبي المعيب مجموعة من العناصر المختلفة يمكن حصرها فيما يلي :

1- الضرر الفعلي الذي أصاب الموظف العام أيا كان نوعه، كحرمان الموظف من مرتبه وعلاواته وإحتمالات الترقية وما نال سمعته من ضرر.

2- درجة الخطأ المسوب إلى الإدارة، إذا أن قيمة التعويض تزداد كلما ألغى القرار التأديبي غير المشروع لعيب موضوعي. في حين يقل هذا التعويض إذا كان إلغاء القرار لأسباب شكلية. كما قد يرفض القاضي الإداري المختص التعويض كلية أحيانا و ذلك رغم الخطأ المنسوب إلى الإدارة. و من أمثلة ذلك ما جاء به قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 25/02/2003، في قضية (س.ر) ضد مديرية التربية لولاية سطيف، الذي جاء فيه :

"حيث أن قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية مخالف للقانون لذا يتعين إلغاؤه.

حيث أن طلب المستأنف إعادة الإدماج غير مبرر بسبب عدم إثباته بشهادة طبية أنه مؤهل لإستئناف العمل بعد إنتهاء مدة العجز.

1- خديجة بلعري، المرجع السابق، ص. 66.

2- جرى مجلس الدولة الفرنسي حتى سنة 1933 على القضاء بأن إلغاء قرار الفصل أو منع الموظف العمل لعدم مشروعية، يوجب منحه مرتبة بالكامل عن المدة التي حرم منها من العمل رغم عدم قيامه بالعمل لأنه لا دخل له في ذلك، ولكنه عدل عن هذا الموقف منذ حكم **DEBERLE** الصادر في 7 أبريل 1933، وقرر أن الموظف في هذه الحالة يستحق تعويضا يراعى في تقدير الضرر الحقيقي الذي أصابه ومن ثم لا يستحق الموظف الراتب بناء على قاعدة العمل المؤدى :

" En application de la règle du service de fait, l'agent écarté ne peut prétendre à un rappel des traitements mais à une indemnité destinée à compenser le préjudice résultant de la mesure irrégulière qui la frappé ". Cité par : Taib ESSAID , op.cit.,p.374

حيث أن طلب المستأنف التعويض غير مبرر أيضا علما أنه كان مكلف به من طرف صندوق الضمان الإجتماعي، لذا يتعين رفض التعويض.¹

3- درجة الأخطا المنسوبة إلى الموظف، حيث يضع القاضي الإداري ذلك نصب عينيه عند تقدير التعويض. فكلما كان خطأ الموظف جسيما بحيث هيأ للإدارة فرصة إصدار القرار المعيب، كلما ساهم ذلك في إنقاص مقدار التعويض أو رفضه كلية. وهذا ما نص عليه المشرع في القانون المدني الجزائري بقوله²: "يجوز للقاضي أن ينقص مقدار التعويض أو لا يحكم بالتعويض إذا كان الدائن بخطئه قد إشتراك في إحداث الضرر أو زاد فيه."

و إذا كان الأصل أن يقدر القاضي التعويض بصفة نهائية، فإنه يمكن في بعض الحالات أن يلجأ إلى تقدير التعويض بصفة مؤقتة، وذلك عندما لا تتوفر لديه الوسائل الكافية للتقدير بصفة نهائية، فيعطى القاضي للموظف المتضرر الحق في المطالبة خلال مدة معينة بالنظر من جديد في تقدير التعويض، كما قد يلجأ في بعض الأحيان إلى أسلوب الإحالة فيحيل الموظف العام المعني إلى الإدارة لتقدم له التعويض اللازم.

وهنا يقرر القاضي إستحقاق الموظف العام المتضرر للتعويض دون تقديره³.

ويتم تقدير التعويض من تاريخ وقوع الضرر أي من يوم صدور القرار التأديبي غير المشروع ويجدد بالعملة الوطنية. غير أن القضاء الإداري الجزائري أقر مبدأ التعويض من تاريخ رفع دعوى في قرار مجلس الدولة الصادر في 2003/12/16، ملف رقم 009740، قضية (م.ش) ضد مديرية التربية لولاية جيجل، والذي جاء فيه :

1 - مجلة المجلس الدولة، العدد 05، لسنة 2004، المرجع السابق، ص. 166 - 168؛ القرار سبق التطرق إليه.

2 - المادة 177 من ق.م.ج.

3 - سهام عبدلي، المرجع السابق، ص. 322 - 323.

" حيث أنه ينبغي القول بأن المستأنف (م.ش) غير سديد فيما يتعلق بالأجور ولكن يستحق تعويضاً مناسباً مع الضرر الذي له من يوم رفع الدعوى ويقدر بمبلغ 50.000.00 دج¹.
وعليه، يمكننا القول أن القاضي الإداري يتمتع بحرية واسعة في تقييم الضرر القابل للتعويض الناجم عن العقوبة التأديبية، إلا أن حرته ليست مطلقة، إذ لها حدود قانونية وموضوعية.

المطلب الثاني :

نطاق التعويض الإداري عن القرارات التأديبية

إذا كان تقدير التعويض عن القرارات الإدارية المتضمنة العقوبات التأديبية من إطلاقات سلطة قاضي الموضوع على نحو ما سبق، إلا أن ذلك المبدأ العام لا يكون مقبولاً بدون مجموعة من الضوابط تمثل النطاق الذي يدور في فلكه التعويض عن القرارات التأديبية.
لذا تظهر حرية القاضي الإداري في سلطته الواسعة في تقدير التعويض وفق ما يراه مناسباً لجبر الضرر الذي لحق بالموظف العام من جراء القرار التأديبي وذلك من خلال الإطلاع على الوثائق المقدمة من طرف الموظف المتضرر.
إلا أنه وفي المقابل يتعين على القاضي المختص الإلتزام بمجموعة من القواعد تشكل ضوابط أساسية لإستحقاق التعويض (الفرع الأول). ضف إلى ذلك أن الحكم الإداري بالتعويض عن الخطأ المتمثل في عدم المشروعية القرار التأديبي لا بد أن تتحمله جهة معنية والتي تلتزم بأدائه للموظف العام المتضرر (الفرع الثاني).

1 - لمزيد من التفاصيل حول هذا القرار، أنظر : مجلة مجلس الدولة، العدد 05، لسنة 2004، المرجع السابق، ص. 158 - 160 .
- تجدر الإشارة إلى أن القضاء الإداري الجزائري لم يفرق بين الضرر اللاحق بالأموال و الضرر اللاحق بالأشخاص، حيث أخذ بمبدأ تقييم الضرر من تاريخ رفع عوى التعويض، وهذا ما إستقر عليه في السابق في قراره الصادر في 1988/01/02، قضية وزير المالية ضد (م.ع)، للإطلاع على القرار بالكامل، راجع : المحلة القضائية، العدد 04، لسنة 1993، المرجع السابق، ص. 173.

الفرع الأول :

ضوابط إستحقاق التعويض عن القرار التأديبي

بمجرد تحديد عناصر المسؤولية الإدارية فليس للقاضي سوى الإهتمام بضمان التعويض الكامل للموظف العام المتضرر قدر الإمكان، ولتحقيق ذلك، لابد من إصلاح و تغطية الضرر الذي أصابه. والحال هنا لا يختلف عن التعويض عن المسؤولية المدنية، وذلك بالإعتماد على مجموعة من القواعد العامة، و التي تشكل أسس وضوابط يتعين على القاضي الإداري الإلتزام بها على النحو التالي :

أولا : التعويض الكامل لضرر

يجب أن يكون التعويض عن القرار التأديبي كاملا، بحيث يشمل هذا التعويض ما لحق الموظف المضروور من خسارة جراء القرار غير المشروع، وما فاته من كسب¹، تطبيقا للقاعدة العامة و كذلك نص المادة 182 من ق.م.ج : "يشمل التعويض ما لحق الدائن من خسارة وما فاته من كسب..".

ثانيا : شمول التعويض

إن التعويض الإداري قد يشمل الضرر الأدبي الذي أصاب الموظف العام نتيجة القرار التأديبي غير المشروع، بإعتبار أنهما يشكلان عنصري الضرر محل دعوى التعويض. و إذا كان التعويض عن الضرر المادي واقعا بحيث يغطي هذا الضرر تماما، فإن التعويض عن الضرر المعنوي أو الأدبي يكون رمزيا لإرتباطه بأمر لا يمكن تقييمها بالمال².

ثالثا : تقييد القاضي بطلبات الموظف العام المتضرر :

كقاعدة عامة يتقيد القاضي بطلبات الخصوم، ومن ثم فلا يجوز له أن يقضي بأزيد مما طلبوه.

1 - كريم حمداوي، نطاق التعويض عن القرارات التأديبية في القضاء الجزائري، منتديات ستار تايمز، الموقع الإلكتروني السابق، ص. 03.

2 - محفوظ لعشب، المرجع السابق، ص. 102.

و إذا كان من المسلم به أن التعويض الإداري يكون عن الضرر المادي و الأدبي، شاملا لعنصري الضرر من خسارة قائمة و كسب فائت، إلا أن القاضي الإداري لا يقضي بذلك إلا في حدود طلبات الخصوم بحيث لا ينبغي له تجاوزها.¹

ومن ثم، فإذا طلب الموظف العام المتضرر بتعويض عن ضرر مادي أصابه بسبب القرار التأديبي غير المشروع، فلا يسع القاضي الإداري سوى أن يقضي له بذلك متى توافر موجهه دون أن يملك الحكم له بتعويض كامل للضرر المادي و الأدبي معا حتى و لو كان الضرر الأخير ثابتا. وعليه فلا يجوز للقاضي تجاوز طلبات الموظف، و القضاء له بأزيد منها بحجة أن الموظف العام ضعيف أما الإدارة أو أنه غير ملم بمبادئ القانون، و أن القاضي هو الذي يوجه الإجراءات في المنازعات الإدارية. وهذا ما نستشفه من خلال قرار مجلس الدولة، الصادر في 2004/05/09، تحت رقم 580، في قضية (ع.ح) ضد والي تلمسان، والذي قضى بإلغاء قرار العزل الصادر ضد الموظف (ع.ح) وتعويضه عن الضرر اللاحق به و المقدر بـ 60.000.00 دج²، في حدود طلبات المستأنف دون إلزام المستأنف عليها بإعادة إدماجه، لأن المستأنف لم يبد في العريضة إستعداده لمزاولة الوضعية من جديد.

رابعا : تقدير القاضي للتعويض يكون بقدر الضرر الذي أصاب الموظف العام

إن التعويض الذي يقدره القاضي يجب أن يتناسب مع جسامة الضرر الواقع، والذي تسببت فيه الإدارة، أي أن التأسيس بالتعويض هو جسامة الضرر المسبب له. فحتى لا يتحول التعويض إلى وسيلة لإثراء الموظف بلا سبب على حساب الإدارة، فإنه على القاضي الإداري أن يتحرى في حكمه ألا يفوق التعويض قدر الضرر الناتج عن القرار التأديبي غير المشروع، كما لا يجوز للقاضي أن يتزل بالتعويض عن الحد اللازم لجبر الضرر³.

1 - لحسين بن شيخ آث ملويا، الكتاب الثالث، المرجع السابق، ص. 106.

2 - قرار غير منشور، سابق الإشارة إليه.

3 - كريم حمداوي، المرجع السابق، ص. 07 - 09.

وتحقيقاً لغاية ألا يزيد التعويض عن الضرر الفعلي الناشئ عن القرار التأديبي غير المشروع، فإنه يراعى في تقديره أن يخصم منه قدر يتناسب مع الفائدة التي حصل عليها الموظف من قرار الإدارة رغم عدم مشروعيته.

و إذا كان الضرر وقع نتيجة خطأ مشترك بين الإدارة و الموظف العام المتضرر، فإنه يتعين عند تقدير التعويض أن يتزل قدرا منه تناسبا مع مساهمة الموظف المتضرر في إصدار القرار التأديبي محل الطعن. وفي هذا الشأن قضى مجلس الدولة بأنه : " .. حيث أن المستأنف ارتكب خطأ إداريا فشارك بخطئه في إصدار قرار العزل، لذا يتعين أن يتزل بمقدار التعويض بما يقابل خطأ المستأنف و خصم جزء منه يتناسب مع درجة مساهمته في وقوع الضرر.. " ¹

و في إطار وجوب أن يكون التعويض بقدر الضرر، فلا يجوز للموظف الحصول على تعويض عن ضرر واحد وإن تعدد المسؤولين، لأنه بغض النظر عن الجهة الملزمة بأداء التعويض، فالموظف لا ينال سوى تعويضا واحدا.

الفرع الثاني :

الجهة المسؤولة عن تحمل عبء التعويض عن القرار التأديبي

حرص القضاء الإداري على حماية المتضرر من نشاط الإدارة العامة، لذلك فقد قرر مسؤولية الإدارة عن الأخطاء المرفقية، و الأخطاء المشتركة (الخطأين الشخصي والمرفقي معا)، والأخطاء الشخصية التي تنفصل عن الوظيفة العامة. والحكمة من ذلك هي حصول المتضرر على كامل التعويض دون المجازفة بإحتمال إعسار الموظف المخطئ، وبقاء المضرور بلا تعويض عن الأضرار التي لحقت به ².

1 - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، الصادر في 2004/02/10، تحت رقم 009391، فهرس 112، قضية بن سعيد محمد ضد والي ولاية ورقلة، القرار غير منشور، أشارت إليه سهام عبدلي، المرجع السابق، ص. 323.

2 - أحمد محيو، المرجع السابق، ص. 227.

وعليه تتحمل الإدارة التعويض نتيجة خطأ الموظف المصدر للقرار التأديبي، وقد تشترك معه في التعويض. كما قد يقع الخطأ من الموظف المصدر للعقوبة التأديبية، فتلتزم الإدارة بتعويض الموظف لتقوم بالرجوع على الموظف المخطئ فيما بعد¹. وأخيراً قد تكون المسؤولية و التعويض كاملين على عاتق الموظف المصدر للقرار التأديبي كما هو الشأن بالنسبة للقرارات التأديبية المدومة.

فما يهمنا في هذا، هو تعويض الإدارة عن تصرفات موظفيها الذين أصدروا القرار التأديبي محل المسؤولية، إما كلياً أو إحتياطياً مع الرجوع على موظفيها المسؤولين بالقدر الذي تحمته الإدارة من تعويض أو الإشتراك معهم في المسؤولية.

وسنحاول إستعراض هذه الحالات كالأتي :

أولاً : تحمل الإدارة التعويض عن القرار التأديبي بصفة نهائية :

إن الإدارة تتحمل كل التعويض وبشكل نهائي، ولا تعود بذلك التعويض على موظفيها في حالة الخطأ المرفقي، والمتمثل في عدم مشروعية القرار التأديبي، أي لا دخل للخطأ الشخصي في هذه المسؤولية المسببة للتعويض. ومن ذلك فإن المسؤولية تكون على عاتق الإدارة وحدها وبالتالي فهي الجهة التي يحكم عليها بهذا التعويض².

ثانياً : مشاركة الإدارة للموظف المصدر للقرار التأديبي عبء التعويض

إن الإدارة تشارك الموظف المخطئ في تحمل أعباء التعويض في حالة توافر خطأ شخصي وخطأ مرفقي في نفس الوقت، وهذه الحالة تعرف في الفقه والقضاء بقاعدة الجمع بين الأخطاء. فالسؤال المطروح هنا هو كيفية توزيع التعويض بين الإدارة والموظف المخطئ في هذه الحالة ؟

يتمتع القاضي الإداري بسلطة تقديرية واسعة في تحديد نصيب كل من الموظف المصدر للقرار التأديبي محل الطعن، و الإدارة في المبلغ المحكوم به تعويضاً للموظف العام المتضرر. و إذا لم

1 - أحمد هنية، المرجع السابق، ص. 89.

2 - عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص. 139.

يستطع القاضي تحديد نصيب كل من الطرفين فإن الأصل أن يوزع مبلغ التعويض على الموظف المخطئ و الإدارة بالتساوي، أس المسؤولية تكون تضامنية¹. وهذا ما أقرته المادة 126 من ق.م.ج والتي تنص على: " إذا تعدد المسؤولين عن فعل ضار، كانوا متضامنين في إلتزامهم بتعويض الضرر، وتكون المسؤولية فيما بينهم بالتساوي، إلا إذا عين القاضي نصيب منهم في الإلتزام بالتعويض."

وهنا لا يمكن للموظف العام المتضرر الحصول على تعويض في آن واحد، أي تعويض مضاعف من الإدارة و الموظف، لأن القاضي الإداري يربط التعويض بالشخص العام، وذلك بحلول الإدارة محل الموظف المخطئ في دفع التعويض. وفي حالة دفع الإدارة التعويض أي كامل المبلغ، فما عليها إلا أن ترجع على الموظف بإسترداد المبلغ الذي دفعته.

ثالثا : تحمل الإدارة التعويض عن القرار التأديبي بصفة إحتياطية

قد تقوم الإدارة في حالة الحكم على الموظف المصدر للقرار التأديبي المعيب المرتكب للخطأ الشخصي و المحكوم عليه بالمسؤولية المدنية بالتعويض بدلا منه، و ذلك ليسر الذمة المالية للإدارة. إلا أنه لها كامل الحق بالرجوع عليه بكامل ما دفعته بناء على مبدأ رجوع الإدارة على الموظف المخطئ². وهذا ما جاءت به المادة 173 من ق.م.ج والتي تنص على أنه : " للمتبع حق الرجوع على تابعة في حالة إرتكابه الخطأ جسيما "

و من هنا يمكننا القول أن الإدارة تعتبر تقريبا هي التي تتدخل وتقوم بتحمل التعويض، إما بصفة نهائية لما تثبت المسؤولية على عاتقها وحدها، و إما بصفة تضامنية أو في المسؤوليات، كما قد تتدخل لتدفع التعويض بصفة إحتياطية مع حقها في الرجوع على الموظف المخطئ بما دفعته من تعويض.

هذا بخصوص تحمل الإدارة للتعويض عن القرار التأديبي غير المشروع الصادر ضد الموظف العام. فما هو مدى إلتزامها بتنفيذ الحكم لإداري المتضمن لهذا التعويض.؟

1 - لحسين بن شيخ آث ملويا، الكتاب الثالث، المرجع السابق، ص. 18.

2 - مباركة بدري، المرجع السابق، ص. 300.

المطلب الثالث :

مدى إلتزام الإدارة بتنفيذ الأحكام الإدارية بالتعويض عن القرارات التأديبية

بعد الإنتهاء من دراسة كافة جوانب الدعوى وموضعها ووقائعها بصورة تسمح بإصدار الحكم فيها، يصدر القاضي الإداري المختص قراره بالتعويض ضد الإدارة بناء على مسؤوليتها الثابت بموجب الخطأ المتمثل في القرار التأديبي غير مشروع، والذي ألحق ضرراً للموظف العام. فالقاعدة العامة أن القرارات الحائزة لقوة الشيء المقضي فيه واجبة التنفيذ، فأى حكم قضائي يفقد سبب وجدوه إن لم ينفذ، فالتنفيذ هو سبب وجوب الأحكام القضائية¹. إلا أن مسألة تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في مواجهة الإدارة، مسألة مرتبطة أولاً وأخيراً بهذه الإدارة التي يفترض فيها الإنصياع تلقائياً لحكم القانون، وبالتالي حتمية إلتزامها بتنفيذ أحكام تصدر بإسم الشعب، وبالتالي إتخاذ جميع الإجراءات اللازمة التي تؤدي إلى تنفيذ الحكم الإداري بالتعويض (الفرع الأول). غير أن الأمر ليس كذلك دائماً، بحيث أن تنفيذ الأحكام الإدارية الصادرة ضد الإدارة بالتعويض يعتبر من أهم القضايا إثارة للمشاكل، وذلك لما يترتب عليها من تغير في الأوضاع القانونية والمادية السائدة في المرحلة السابقة للحكم، وهو ما يزيد مسألة التنفيذ تعقيداً، وبالتالي تعنت الإدارة وعدم تنفيذها للحكم الإداري الصادر ضدها (الفرع الثاني).

الفرع الأول :

تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض عن القرار التأديبي من قبل الإدارة

إذا تحققت مسؤولية الإدارة، إستوجب الحكم على الإدارة بناء على مسؤوليتها عن القرار التأديبي المعيب بالتعويض سواء التنفيذي أو العيني. و الأحكام الإدارية الصادرة في دعوى التعويض، وإن كانت أغلبها أحكام مالية، قد تبدو لأول وهلة بأنها أحكام بالإلتزام، لأنها

1- حسين فريجة، المرجع السابق، ص.116.

تتضمن دائما قضاء بإلزام الإدارة بأداء مبلغ معين من المال. ولكن قد تكتفي هذه الأحكام الإدارية بتقرير مسؤولية الإدارة عن الأضرار الناجمة عن القرار التأديبي غير المشروع دون تحديد مبلغ التعويض أو الإلتزام به، وفي هذه الحالة لا يلحقها التنفيذ¹.

فتقوم الإدارة بتنفيذ الحكم الإداري بالتعويض عن القرار التأديبي حتى تمكن الموظف العام المتضرر من حقه، ومن ثم فإن تقرير الحكم بالتعويض من جراء الضرر الذي لحق بالموظف العام المدعي، يوجب على الإدارة الصادر ضدها الحكم الإلتزام بإصلاح الضرر، وتغطيته، وذلك بإعادة إدماج الموظف العام المعزول إلى منصب عمله كتعويض عيني، بالإضافة إلى التعويض التنفيذي جراء ما لحقه من أضرار مادية.

وتلتزم الإدارة بتنفيذ الحكم الإداري وفقا للتعويض الذي حدده القاضي الإداري بناء على ضوابط ومستحقات لتغطية ما نتج عن العقوبة التأديبية. فالإدارة إذن ملزمة بالتنفيذ متى اكتمل شروط التنفيذ والمتمثل في :

تبليغ الحكم الإداري للإدارة المعنية حتى تكون على ذراية كاملة بمحتواه، وذلك عن طريق التبليغ الرسمي طبق لمقتضيات المادتين 894 من ق.إ.م.و، 895 من ق.إ.م. بالإضافة إلى ضرورة إمهار القرار الإداري بالصيغة التنفيذية، زد على ذلك عدم وجود طلب وفق هذا الحكم الإداري أمام مجلس الدولة.

وتبعا لذلك تلتزم الإدارة بإتخاذ جميع الإجراءات التي تؤدي إلى تنفيذ حكم التعويض، وذلك إما بالطرق العامة التي تنفذ بها نفقات الدولة، أو بالإجراءات الخاصة التي جعلت خصيصا لتنفيذ الأحكام بالتعويض، والتي يتم من خلالها تسجيل النفقات في الميزانية وإصدار الأمر بصرفها.

وتعد التعويضات المالية التي تلتزم بها الإدارة، والمحددة في الحكم الإداري الصادر ضدها، من بين النفقات الإلزامية بقوة القانون، وذلك لما للأحكام من قوة إلزامية في التنفيذ. لذلك يجب

1- محمد بلقصور، تنفيذ القرارات القضائية الإدارية في دعوى التعويض عن القرارات الإدارية، منتدى الأوراس القانوني، الموقع الإلكتروني السابق، ص. 07 .

على الإدارة أن تلتزم بتنفيذها، و أن تنفذ جميع الإجراءات الكفيلة لتحقيق التعويض. فكل هيئة إدارية تكون ملزمة بتسجيل النفقات الإلزامية في ميزانيتها سواء كانت هذه الهيئة تتمثل في الدولة أو المجموعات المحلية أو المؤسسات العامة¹.

وهذا على خلاف التعويض المتعلق بالقرارات التأديبية المتعلقة بمرتبات الموظفين، والذي يندرج ضمن النفقات العادية أو المحتملة والذي تنفذه الإدارة عن طريق إصدار الأمر بصرف هذا التعويض مباشرة من طرف الموظف المختص بذلك².

إلا أن الموظف العام المتضرر قد يجد إشكالا في الحصول على التعويض المحكوم به ضد الإدارة، خاصة في حالة رفض هذه الأخير التنفيذ، والذي تفتن له المشرع الجزائري من خلال منح صلاحية تنفيذ هذا الحكم الإداري إلى إدارة أجنبية عن الجهة المسؤولة عن التنفيذ ألا وهي خزينة الولاية.

الفرع الثاني :

إمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم الإداري بالتعويض

في حالة إصدار القاضي للحكم الإداري بالتعويض لصالح الموظف العام المتضرر من قبل الجهة الإدارية المسؤولة، ورفضت هذه الأخير القيام بذلك، فإن رفضها يشكل إمتناعا عن التنفيذ، وبالتالي فإن ذلك يشكل مخالفة الإدارة لقاعدة قانونية. فعابا ما تمتنع الإدارة عن تنفيذ التعويض خاصة في ما يتعلق بالتعويض العيني، والمتمثل في إعادة الموظف العام المفصول إلى منصبه الأصلي بدون مبرر³

1 - محمد بالقصير، المرجع السابق، ص. 09.

2- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص. 98.

3 - تشير الحياة العملية إلى مشكلة تؤكد كثر المنازعات التي تعرض على القضاء الإداري بشأن إمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الإدارية بالتعويض العيني عن القرارات التأديبية المتعلقة بالفصل، و بإتخاذها موقفا سلبيا إزاء إعادة إدماج الموظف العام المتضرر، نذكر على سبيل المثال : قضية الموظف (خ.ز) موظف كإطار سامي لدى ولاية الجزائر و الذي تحصل على قرار من مجلس الدولة تحت رقم 078070، الغرفة الثانية، الفهرس رقم 695، الصادر بتاريخ 17 / 02 / 2002، يقضي بإعادة إدماجه إلى منصب عمله الأصلي لدى الولاية، إلا أن الإدارة إمتنعت عن ذلك، القرار غير منشور، أشارت إليه سهام عبدلي، المرجع السابق، ص. 164 _ 165.

إلا أنه في المقابل قد يكون إمتناع الإدارة عن تنفيذ حكم التعويض ناتجا عن إستحالة التنفيذ، حين تقوم الإدارة بتعيين موظف عام آخر في نفس الوظيفة التي كان يشغلها الموظف العام المتضرر قبل صدور القرار التأديبي محل الطعن. كما قد تكون الإستحالة قانونية، حين يحكم القاضي الإداري بالتعويض و دفع كافة المستحقات المالية من تاريخ عزل للموظف إلى غاية الرجوع، وتعذر على الخزينة العمومية توقع المبلغ الإجمالي للموظف العام المستفيد من هذا التعويض.

لذا جاء الحل حاسما في مثل هذه الحالة، أي إمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الإدارية بالتعويض، إذ تدخل المشرع الجزائري ونظم هذه المشكلة في القانون رقم 91 - 02¹، حيث أوكل مهمة تنفيذ هذه الأحكام لأمين الخزينة العمومية على مستوى الولاية، وفقا للإجراءات التالية :

أولا : أطراف التنفيذ

يدور تنفيذ الأحكام الإدارية بالتعويض عن القرارات التأديبية بين الجهة المختصة بتنفيذ، والموظف العام الصادر لصالحه الحكم الإداري للتعويض، والجهة الإدارية الصادر ضدها الحكم.

1. الجهة المختصة بالتنفيذ

حدد القانون رقم 91 - 02 أعلاه الجهة المختصة بالتنفيذ ضد الإدارة وهي خزينة الولاية ، حيث تتكفل كل خزينة على المستوى الوطني بتنفيذ الأحكام المتضمنة إدانات مالية ضد الدولة والهيئات التابع لها.

أما عن الإختصاص المحلي فيرجع إلى الخزينة التي يقع في دائرتها موطن الموظف العام المستفيد من الحكم².

1- القانون رقم 91_02، المؤرخ في 08 جانفي 1991، المتعلق بتحديد القواعد الخاصة المطبق على بعض أحكام القضاء، ج.ر.ج.ج العدد 02، الصادرة في 09 جانفي 1991، ص. 26.

2 - طبقا لنص المادة 07 من نفس القانون.

2. الموظف العام صاحب المصلحة في التنفيذ

لقد نصت المادة 05 من القانون رقم 91 _ 02 سابق الذكر على ما يلي: " يمكن أن يحصل على مبلغ الديون لدى الخزينة العمومية و بالشروط المحددة في المواد 6 وما يتبعها، المتقاضون المستفيدون من أحكام القضاء التي تتضمن إدانة الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. "

ومن هنا يتضح لنا أن المستفيد من التنفيذ هو الموظف العام الصادر لصالحه الحكم الإداري بالتعويض.

3. الجهة المنفذ ضدها الحكم

تحدد الجهات التي ينفذ ضدها الحكم في الجهات التالية :

الدولة، الجماعات المحلية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وهذا وفقا لنص المادة 5 أعلاه.

ثانيا : شروط التنفيذ من قبل الخزينة العمومية

حتى تلتزم الخزينة بالتنفيذ، إشتراط المشرع مجموعة من الشروط والبيانات خاصة فيما يتعلق بالعريضة طبقا لنص المادة 07 القانون رقم 91-02 التي تنص على أنه : " يقدم المعنيون بالأمر عريضة مكتوبة لأمين الخزينة بالولاية التي يقع فيها موطنهم.

ولكي تقبل هذه العريضة لا بد أن تكون مرفقة بما يلي :

* نسخة تنفيذية من الحكم المتضمن إدانة لهيئة المحكوم عليها.

* كل الوثائق والمستندات التي تثبت بأن إجراءات التنفيذ عن طريق المحضر القضائي في بقية طيلة شهرين بدون نتيجة إبتداء من تاريخ إيداع الملف لدى القائم بالتنفيذ "

وعليه فإذا رفضت الإدارة التنفيذ، يلجأ الموظف العام الذي صدر الحكم الإداري لصالحه

إلى أمين خزينة الولاية المختص مرفقا بملف يحتوي على طلب مكتوب، ونسخة تنفيذية من

الحكم، وكل الوثائق التي تبين فشل مساعي التنفيذ بعد شهرين من حصوله على محضر إمتناع الإدارة المعينة على التنفيذ¹.

كما يسمح لأمين الخزينة أن يقدم كل طلب للنائب العام أو مساعديه لدى الجهة القضائية التي أصدرت الحكم للتحقيق في الموضوع، على أن لا يتجاوز مهلة التسديد المذكورة سابقاً². ويطلب منه إذا كان هذا الحكم نهائياً قابلاً للتنفيذ، فإن كان رده بالإيجاب، فإن أمين الخزينة يبدأ في عملية التنفيذ من خلال تسديده للموظف العام المستفيد مبلغ الحكم القضائي النهائي على أساس هذا الملف، في أجل لا يتجاوز ثلاثة 03 أشهر³.

ولهذا تحل الخزينة العمومية بحكم القانون محل الموظف العام المستفيد من الحكم الإداري بالتعويض إذا سحب المبلغ فوراً من رقم حساب الإدارة المحكوم ضدها بالتعويض، ويحوله إلى الحساب رقم 302-038 المخصص لتنفيذ أحكام القضاء المقضي به لصالح الأفراد، والمتضمنة إدانات مالية للدولة وبعض الهيئات⁴.

وعليه يمكن للموظف العام الذي صدر الحكم الإداري بالتعويض لصالحه إستفاد مبلغ التعويض المحكوم به بعد ثبوت حقه لذلك من خلال إتخاذ هذه الإجراءات القانونية اللازمة، إلا

1- فطيمة بداود، تنفيذ القرارات الصادرة عن القضاء الكامل، منتدى معسكر، المنتدى القانوني، الموقع الإلكتروني :

<http://mascara7dm.org/forum>

تاريخ الدخول : الأحد 12 أفريل 2009.

2- طبقاً للمادة 09 من القانون رقم 91_02، سابق الإشارة إليه.

3 - المادة 08 من نفس القانون ، وتكمن العبر في تحديد أجل ثلاثة أشهر، هي التأكد من أن الإدارة الصادر ضدها الحكم الإداري بالتعويض لم تطعن في هذا الحكم. وهذا ما أكدته التعليمية رقم 06 / 034 الصادر في تاريخ 11 ماي 1991 والمتعلقة بتنفيذ بعض أحكام القضاء في إطار القانون 91_02 والتي جاء فيها :

- Il est rappelé que et conformément aux disposition de l'article _ de la loi n° 91- 02 du 8 janvier 1991 les opérations au profit des créanciers , au titre 2 devient être effectuées dans un délai maximum de trois «3» mois à compter de la date de dépôt de la requête. Instruction n° 034 / 06 , du 11 mai 1991 , Exécution de certaines décisions de justice , p.18.

4- المادة 06 من القانون رقم 91-02 وكذلك المادة 10 من نفس القانون أعلاه.

إذا إمتنع أمين الخزينة عن تنفيذ هذا الحكم عندها يكون أمام مشكلة بسبب وجود فراغ تشريعي حول هذه المسألة¹.

وبهذا نكون قد أتمنا كل الجوانب المتعلقة بقضاء التعويض عن القرارات التأديبية غير المشروعة الصادرة ضد الموظف العام، لنستشف من خلالها أن المشرع الجزائري قد حرص على توفير مجموعة من الضمانات للموظف العام المتضرر من القرار غير مشروع مقابل تعنت الإدارة الصادر الحكم الإداري بالتعويض ضدها، مما يضمن نوعا من التوازن بين الإدارة كطرف قوي، و الموظف العام المتضرر كطرف ضعيف أمام الإدارة.

1- كشف نائب رئيس الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين، أن القانون، رقم 91 - 02 أضحى عائقا كبيرا أمام تنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة ضد مختلف الإدارة العمومية بسبب المتاعب التي يواجهها الضباط المكلفون بالتنفيذ ضد الإدارة مثل ما هو الشأن في قضايا الموظفين العموميين. و من أجل تسليط الضوء على هذا القانون برمجت الغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين لناحية الشرق بتنسيق مع وزارة العدل ملتقى بباتنة يوم الخميس 11 مارس 2010 للبحث عن ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة إلى جانب دور الخزينة العمومية في تنفيذ وصرف التعويضات اللازمة.

خاتمة

أصبح من المسلم به اليوم في مجال تسيير الشؤون العامة للدولة ، عدم جواز التغاضي عن التكفل بجملة من المعطيات الأساسية الملازمة للسير الحسن للمرفق العام . كضرورة مراعاة العنصر البشري في ذلك - الموظف العام - بإعتباره موردا مكلفا ، و إنتهاج أساليب التسيير بالأهداف المسطرة دون إهمال التشديد على وظيفة المراقبة لأجل حماية المشروعية¹ .

فإذا كانت الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في مجال إصدار القرارات التأديبية ، فإن المشرع على الرغم من ذلك ، أحاط بإختصاص الإدارة في هذا المجال بسياج واسع من القيود والرقابة ، مستهدفا في ذلك تحقيق نوع من التوازن بين الفاعلية والضمان .

ولقد تنوعت وسائل وصور الرقابة التي أقرها المشرع الجزائري ، ولعل من أبرزها الرقابة القضائية موضوع الدراسة ، والتي يهدف القاضي الإداري المختص من خلالها إلى زيادة فاعلية الإدارة لاشل حركتها .

فلما كان القانون هو ملجأ وملاذ الموظف العام لمواجهة السلطة التأديبية ، فهو الرادع لتجاوزاتها وصمام الأمان للحقوق والحريات العامة ، والكفيل الحقيقي لحفظ النظام العام داخل المجتمع . هذا النظام الذي لا تقوم له قائمة إلا بتحقيق التوازن بين صلاحيتها وإختصاصاتها ومصالحة من تجمعهم أي علاقة معها ، مهما كانت نوعية وطبيعة هذه العلاقة التي يجب أن لا تنحرف عن الحدود المسطرة لها قانونا حتى تتحقق فكرة دولة القانون .

غير أن القانون عبارة عن آلية كامنة ومستقرة . ولتفعيلها وتحريكها لا بد من اللجوء إلى القضاء وذلك عن طريق الطعن القضائي الذي يأخذ عدة صور منها ، دعوى الإلغاء أو دعوى تجاوز السلطة كما يسميها البعض ، ودعوى التعويض أو المسؤولية الإدارية .

فهي بذلك تقنيات أو آليات يستعملها القاضي الإداري المختص لسط رقابته على مشروعية القرارات التأديبية كوسيلة قانونية في يد الموظف العام قصد محاصمة القرار الإداري

1 - كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص . 177 .

المتضمن للعقوبة التأديبية المشوب بعدم المشروعية. إذا كان لهذا الموظف مصلحة واضحة في الطعن ضد القرارات التي تمس بمركزه القانوني وتضر بحقوقه المكتسبة قانوناً.¹

فمن خلال عرض هذه الدراسة ، يمكن إستخلاص النتائج التالية :

- إن أكثر مجال يحتاج فيه الموظف العام لنجاعة الرقابة القضائية هو القرارات التأديبية، لأنه و إن كان للتأديب في الوظيفة العامة دورا هاما في إرساء مبدأ الإنضباط الواجب توافره لتمكين الإدارة من الإضطلاع بما يناط بها من دور لتحقيق الصالح العام، ووسيلة لعقاب الموظف العام جزاء لما يثبت في حقه من أفعال مؤثمة تشكل أخطاء تأديبية بغرض مواجهة سلوك منحرف يشكل خروجاً عن مقتضيات الواجب الوظيفي وتهديداً لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب .

لكن ينبغي أن لا يكون ذلك على حساب ضمانات الموظفين العموميين ، فهي حقوق تقابل سلطات الإدارة الواسعة . وإمتداداً لدور القاضي الإداري في إرساء دعائم مبدأ المشروعية فقد قام بجهود كبيرة لتوفير هذه الضمانات ، فقرر للموظف العام المعرض للمساءلة التأديبية جملة من الضمانات، كمواجهته بالأخطاء المنسوبة إليه ، و تمكينه من إبداء دفاعه في ظل حياد السلطة التأديبية المختصة ، إضافة إلى حق الطعن القضائي كضمانة لاحقة لصدور القرار التأديبي إذ يعتبر طريق الطعن القضائي بالإلغاء أهم طريق قد يسلكه الموظف العام المعاقب لإسترجاع حقوقه المعتدى عليها بموجب القرار التأديبي ، لما يترتب عليه من آثار هامة بغض النظر عن مدى جسامة الجزاء التأديبي الموقع عليه . كما لا يغير من ذلك أن تكون العقوبة التأديبية قد تم تنفيذها فعلاً على الموظف العام ، وذلك لكون إلغاء القرار التأديبي المطعون فيه يترتب عليه رفع الجزاء الموقع وإزالة الآثار المترتبة عليه بأثر رجعي.

زيادة إلى حق الطعن القضائي بالتعويض ، وذلك جبراً للأضرار الناجمة عن تطبيق القرار

التأديبي غير المشروع.

1 - سعيد بوشعير ، المرجع السابق ، ص . 104 .

- هذا ونشير إلى أنه ليس هناك تلازم بين دعوى الإلغاء ودعوى التعويض عن القرار التأديبي غير المشروع . فقد ترفع دعوى التعويض مع دعوى الإلغاء ، كما قد ترفعا إستقلالاً عن بعضها البعض . فغالبا ما يغلق طريق الطعن بالإلغاء بسبب فوات مواعيد الطعن القضائية ويظل باب الطعن بالتعويض مفتوحا أمام الموظف العام . فيبقى حينها للموظف العام المتضرر طريق واحد لجبر الضرر و هو طريق التعويض . نظرا لتقييد دعوى الإلغاء بميعاد قصير نتيجة الآثار المترتبة عنها والتي تشكل في حد ذاتها خطرا على الإدارة .

- إن الرقابة القضائية على مشروعية القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ، قد بلغت حدا كافيا لكي تعطي الضمانات الضرورية للموظف العام التي يطمح إليها في دولة تخضع فيها كل من السلطة التأديبية والموظف العام للقانون .

فالقضاء الإداري الجزائري بفضل ما إعتمده من آليات يعتبر الضمانة الرئيسية الفعالة أمام تعسف السلطة التأديبية ، خاصة بعد الإصلاحات الإجرائية التي جاء لها قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 ، حيث عزز حق المتقاضى في المطالبة بتوقيع الغرامة التهديدية ضد الإدارة عند إمتناعها عن تنفيذ الحكم القضائي الممهور بالصيغة التنفيذية .

- والخلاصة التي ننتهي إليها من خلال هذه الدراسة ، أن آليات الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ، مهما بلغت دقتها تبقى محدودة الفعالية ، إذا لم تجد المناخ الملائم عن طريق إزالة العوائق والعراقيل التي تعيقها في أداء مهامها .

لأن هذه الآليات لن تعطي ثمارها كاملة إلا إذا وضعت في وسط يستقبلها ، وذلك لبناء دولة القانون ، وبالتالي تحقيق التوازن بين السلطة التأديبية من جهة والموظف العام من جهة أخرى. بدء من مرحلة رفع الدعوى إلى غاية النطق بالحكم فيها .

وبناء على ذلك ، نرى أنه من الأفضل إعادة النظر في النظام التأديبي للوظيفة العامة الجزائرية قصد بلوغ الهدف المنشود في هذا المجال لاسيما و أمام التزايد المستمر لعدد الموظفين في الجزائر والذي يفوق المليون موظف. لذلك هناك مجموعة من الإقتراحات لتفادي احتمالات

تعسف الإدارة في إستعمال سلطتها التأديبية بما يسيء للموظف العام خاصة في ظل النظام الإداري الرئاسي في مجال التأديبي.

وتتمثل أهم هذه الإقتراحات فيما يلي :

➤ تنظيم كل المسائل المتعلقة بالنظام التأديبي بالتفصيل ، خاصة ما يتعلق بالعقوبة التأديبية ، الإختصاص التأديبي ، بدل كثرة النصوص القانونية المتناثرة .

➤ تحديد العوامل التي تؤخذ بعين الإعتبار عند معاقبة الموظف العام وتقدير الخطأ التأديبي.

➤ يجب أن ينص المشرع صراحة على الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام مهما كانت درجة العقوبة خلال كافة مراحل الإجراءات التأديبية وبعد صدور القرار التأديبي .

➤ ضرورة النص صراحة على طرق الطعن في القرارات الإدارية المتضمنة للعقوبات التأديبية ، وذلك إما بمعالجتها في نصوص خاصة ، أو الإحالة صراحة إلى تطبيق القواعد العامة المعروفة في هذا الشأن ، وذلك حتى يشعر الموظف العام بالطمأنينة.

➤ إقامة محاكم تأديبية متخصصة مثلما هو الشأن في فرنسا ومصر ، وتتكون من قضاة مختصين في الوظيفة العامة وذو خبرة .

➤ ضرورة إصدار النصوص التنظيمية التي نص عليها الأمر رقم 06 - 03 سالف الذكر ، لاسيما في ظل تطبيق أحكام المرسوم رقم 85 - 59 سابق الذكر ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه .

قائمة المراجع

I. الكتب والمؤلفات العامة :**أولا - باللغة العربية :**

1. أبو بكر صالح بن عبد الله ، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة ، المطبعة العربية ، غرداية ، 2006 .
2. أحمد محمود جمعة ، منازعات التعويض في مجال القانون العام ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2005 .
3. أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ، ترجمة فائز أنجق و بيوض خالد ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1992 .
4. إعاد علي حمود القيسي ، القضاء الإداري وقضاء المظالم ، ط1 ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، 1999 .
5. لحسن بن شيخ آث ملويا ،المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثاني ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع - بوزريعة ، الجزائر ، 2005 .
6. لحسين بن شيخ آث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الأول ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006 .
7. لحسين بن شيخ آث ملويا ، دروس في المنازعات الإدارية ، وسائل المشروعية ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006 .
8. لحسين بن شيخ آث ملويا ، دروس في المسؤولية الإدارية ، الكتاب الأول ،المسؤولية على أساس الخطأ ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007 .
9. لحسين بن شيخ آث ملويا ، دروس في المسؤولية الإدارية ، الكتاب الثالث، نظام التعويض في المسؤولية الإدارية ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007 .
10. لحسين بن شيخ آث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثالث ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع - بوزريعة ، الجزائر ، 2007 .
11. باية سكاكيني ، دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة ، الطبعة الثالثة ، دار هومه ، الجزائر ، 2006 .

12. حمدي ياسين عكاشة ، موسوعة القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة ، الجزء الثاني ، دار الكتاب المصرية ، القاهرة ، 2001 .
13. رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 .
14. رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، تنظيم و إختصاص القضاء الإداري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005 .
15. رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، شروط قبول دعوى الإدارية ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 .
16. سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ، الطبعة السابعة ، مطبعة جامعة عين شمس ، القاهرة ، 1991
17. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الأول ، قضاء الإلغاء ، الطبعة السابعة دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1996
18. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثاني ، قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1997 .
19. عبد الحكيم فودة ، الدفع بإنتقاء الصفة والمصلحة في المنازعات الإدارية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1997 .
20. عبد الحكيم فودة ، الخصومة الإدارية ، أحكام دعوى الإلغاء والصيغ النمودجية لها ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2003 .
21. عبد الرحمن بربارة ، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الطبعة الأولى ، دار بغدادي للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009 .
22. عبد العزيز إبراهيم شيحا ، القضاء الإداري ، ولاية القضاء الإداري ، دعوى الإلغاء ، أبو العزم للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2002 .
23. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المسؤولية الإدارية في مجال العقود والقرارات الإدارية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2007 .

24. عبد الغني بسيوني عبد الله ، القضاء الإداري ، قضاء الإلغاء ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، 1996 .
25. عبد الغني بسيوني عبد الله ، وقف تنفيذ القرار الإداري في أحكام القضاء الإداري ، الطبعة الثانية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2007 .
26. عبد الفتاح حسن ، القضاء الإداري ، قضاء الإلغاء ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2009.
27. عبد المنعم عبد العظيم جيرة ، آثار حكم الإلغاء ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1971 .
28. عصام عبد الوهاب البرزنجي ، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1971 .
29. علي خطار شطناوي ، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، 2008 .
30. علي عبد الفتاح ، الوجيز في القضاء الإداري ، مبدأ المشروعية - دعوى الإلغاء ، دراسة مقارنة دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2009 .
31. عمار بوضياف ، القرار الإداري ، دراسة تشريعية قضائية و فقهيية ، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007 .
32. عمار بوضياف ، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009 .
33. عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1982 .
34. عمار عوابدي ، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، الطبعة الأولى ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2002 .
35. عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، القضاء الإداري ، الجزء الأول ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003 .

36. عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، نظرية الدعوى الإدارية ، الجزء الثاني ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003 .
37. فؤاد محمد موسى ، فكرة الإنحرف بالإجراء ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1997 .
38. ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، قضاء الإلغاء ، قضاء التعويض ، قضاء التأديب منشأة المعارف ، الإسكندرية ، د.ت. ن .
39. محسن خليل ، قضاء الإلغاء ، دار المطبوعات الجامعية ، القاهرة ، 1989 .
40. محفوظ لعشب ، المسؤولية في القانون الإداري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1994 .
41. محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، الطبعة الثالثة ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، 2005 .
42. محمد باهي أبو يونس ، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ، الغرامة ، الحل الوقف ، الإزالة ، سحب وإلغاء الرأحيص ، دار الجامعة الجديدة للنشر - الأزاريطة ، الإسكندرية ، 2000 .
43. محمد حسنين ، طرق التنفيذ في الإجراءات المدنية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 .
44. محمد حسنين ، عبد العال ، فكرة السبب في القرار الإداري ، و دعوى الإلغاء ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1971 .
45. محمد رفعت عبد الوهاب ، النظرية العامة للقانون الإداري ، التنظيم الإداري ، الموظفون العموميون ، أموال الإدارة العامة ، دار الجامعة الجديدة - الأزاريطة ، الإسكندرية ، 2009 .
46. محمد عبد اللطيف ، تسبيب القرارات الإدارية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1996 .
47. محمود سامي جمال الدين ، القضاء الإداري ، المنازعات والدعاوي الإدارية ، ولاية القضاء الإداري ، دعوى الإلغاء - دعوى التسوية - دعوى التعويض ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2006 .
48. مسعود شيهوب ، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية ، الهيئات والإجراءات أمامها ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1999 .

49. مسعود شيهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقها في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية – بن عكنون ، الجزائر ، 2000 .
50. مصطفى أبو زيد فهمي ، قضاء الإلغاء ، شروط القبول ، أوجه الإلغاء ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2003 .
51. نبيل صقر الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، شركة الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين ميله ، الجزائر ، 2009 .

ثانياً – باللغة الفرنسية :

1. R. BONNARD , Précis de droit administratif , 4^{ème} éd , L.G.D.J . , 1943 .
2. H. BOUCHAHDA et R. KHELLOUFI , R.A.J.A. , O.P.U., Alger , 1985 .
3. René CHAPUS , Droit du contentieux administratif , 10^{ème} éd , Motchrestien , 2002 .
4. Charles DEBBASCH ,Droit administratif , C.U.J.A.S. , Paris , 1979 .
5. André DELLAUBADERE , Jean cloude VENEZIA , Yves GAUDEMET , Manuel de droit administratif , L.G.D.J. , 17^{ème} éd , 2002 .
6. Gaston JEZE , les principes généraux du droit administratif , tome 1 , Paris , 1926 .
7. G. MORNGE , les droit de la défense devant l'administration active , chronique du droit , P.U.F. , 1995 .
8. Jean RIVERO , Droit administratif , Paris , 1985.
9. Marie – christine ROUAULT , Droit administratif , Gualino éditeur , Paris , 2005 .
10. G.VEDEL , Cour de Droit administratif , L.G.D.J. , Paris 1954 .

11. G. VEDEL , Droit administratif , P.U.F. , Paris , 1968.
 12. Marcel WALINE , Traité de droit administratif , 9^{ème} éd ,
 Sirey , Paris , 1963 .

II . الكتب والمؤلفات الخاصة :

أولا - باللغة العربية :

1. إبراهيم المنجي ، إلغاء الجزاء التأديبي ، الطبعة الأولى ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2005 .
2. أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 .
3. خليفة سالم الجهمي ، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب دار الجامعة الجديدة للنشر – الأزرارطة ، الإسكندرية ، 2009 .
4. رشيد عبد الهادي ، الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والعسكرية ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2008 .
5. سعد الشتيوي ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2008 .
6. سعيد بو شعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر رقم 66 – 133 دراسة مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1996 .
7. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995 .
8. سمير إبراهيم سعادة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، مكتبة فايد الإسكندرية ، 2000 .
9. طلال عامر مهتار ، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن ، الطبعة الثالثة ، دار إقرأ ، لبنان ، 2002 .

10. عبد العزيز خليفة ، قضاء التأديب ، ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار الكتاب الحديث ، مدينة نصر ، القاهرة ، 2008 .
11. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، مطبعة جامعة القاهرة ، 2008 .
12. عبد القادر الشخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 1983 .
13. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2004 .
14. كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006 .
15. فؤاد محمد معوض ، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2006 .
16. محمد أنس قاسم ، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 .
17. محمد فتحي محمد حسين ، الحماية الدستورية للموظف العام ، دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا ، مطبعة الأهرام الشرقية ، مصر ، 1997 .
18. محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق الإداري في المحالفات التأديبية ، دراسة مقارنة الطبعة الثالثة ، دار الجامعة الجديدة ، الأزاريطة ، الإسكندرية ، 2007 .
19. محمد ماهر أبو العينين ، قضاء التأديب في الوظيفة ، دار أبو المجد للطباعة الهرم ، د.ب، 2004 .
20. محمد مغاوري شاهين ، القرار التأديبي و ضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان ، مكتبة أنجلو المصرية ، القاهرة ، 1986 .
21. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية ، مطبعة حسان ، 1982 .

22. نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان – الأردن ، 2007 .

ثانياً – باللغة الفرنسية :

1. Taib ESSAID , Droit de la fonction publique , Houma , Alger , 2003 .
2. Fancios GAZIER , la fonction publique dans le monde , Bibliotheque de l'institut international d'administration publique , Paris , 1972 .
3. Francis HAMON , Droit du fonction publique , organisation et gestion , L.G.D.J. , Paris , 2002 .
4. Jaques ROBERT et Jean Marie AUBY , « le contentieux de la fonction publique , et la convention européenne des droits de l'homme » ; Droit publique , L.G.D.J. , n° 3 , 2000.
5. Serge SALON , Délinquance et répression disciplinaire dans la fonction publique , L.G.D.J., Paris , 1969 .
6. Serge SALON et Jean Charles SAVIGNAC , la fonction publique , Paris 1985 .

III. الرسائل والمذكرات والمقالات:

أولاً : الرسائل :

1. بوزيان مكلكل ، النظام القانوني للوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ما بين التشريع الجزائري والفرنسي ، رسالة دكتوراه دولة ، فرع القانون العام ، جامعة جيلالي اليابس – سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2001 – 2002 .

2. سيدي محمد بوحفص ، مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري ، رسالة دكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان ، الجزائر ، 2006 – 2007 .
3. عبد الحميد بن عيشة ، المبادئ العامة للإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي ، رسالة دكتوراه دولة في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، جامعة بومرداس ، الجزائر ، 2002 .
4. عبد القادر قاسم العيد ، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في القانون الجزائري ، رسالة دكتوراه دولة في القانون العام ، جامعة جيلالي اليابس – سيدي بلعباس، الجزائر، 2002 .
5. محمد الأخضر بن عمران ، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه دولة في العلوم القانونية والإدارية ، جامعة الحاج لخضر – باتنة ، الجزائر ، 2006 – 2007 .

ثانيا : المذكرات :

1. إبراهيم أوفائدة ، تنفيذ الحكم الإداري الصادر ضد الإدارة ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية العامة ، معهد العلوم القانونية والإدارية ، جامعة الجزائر ، جانفي 1986 .
2. أحمد هنية ، الخطأ و دوره في تحديد المسؤولية الإدارية ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير فرع القانون العام ، كلية العلوم القانونية والإدارية ، جامعة الحاج لخضر – باتنة ، الجزائر ، 2003 – 2004 .
3. إلياس بن سليم ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر ، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية العامة ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية – بن عكنون ، الجزائر ، 2001- 2002 .
4. أمينة طاهري ، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية ، الجزائر . 2008-2009 .

5. جميلة قدودو ، رقابة المشروعية في الوظيفة العامة ، مذكرة ماجستير ، فرع القانون العام، جامعة جيلالي اليابس – سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2005 ، 2006 .
6. حادي تومي ، المسؤولية المدنية للموظف العمومي ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير ، فرع القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابن خلدون – تيارت ، الجزائر ، 2008-2009 .
7. حسينة شرون ، إمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية ، مذكرة ماجستير ، فرع الإدارة و المالية العامة ، كلية العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة محمد خيضر – بسكرة ، الجزائر ، 2003 – 2004 .
8. خليفة خليفي ، رقابة المشروعية على القرارات التأديبية ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، تخصص الوظيف العمومي ، كلية الحقوق ، جامعة يحي فارس المدية – الجزائر ، 2008-2009 .
9. رفيق بوعنان ، الرقابة القضائية وكيفية تحديد القرارات الإدارية ، مذكرة ماجستير في القانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سكيكدة ، الجزائر ، 2007 – 2008 .
10. زهير لعلامة ، ثروة قبول دعوى تجاوز السلطة ضد القرارات التأديبية ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري – قسنطينة ، الجزائر ، 2004-2005 .
11. سليم جديد ، الإنحراف في إستعمال السلطة كسبب في إلغاء القرار الإداري ، مذكرة ماجستير ، فرع القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري – قسنطينة ، الجزائر ، 2008 – 2009 .
12. سهام عبدلي ، مفهوم دعاوى القضاء الكامل ، مذكرة ماجستير ، فرع القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر – باتنة ، الجزائر ، 2007-2008 .

13. شهرزاد قوسطو ، مدى إمكانية توجيه القاضي الإداري لأوامر للإدارة ، دراسة مقارنة مذكرة ماجستير ، فرع القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان ، الجزائر ، 2009 - 2010 .
14. عبد الرؤوف كوشيح ، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر ، الدفعة (14) الرابعة عشر ، 2003 - 2006 .
15. عبد القادر غيتاوي ، وقف تنفيذ القرار الإداري قضائيا ، مذكرة ماجستير ، في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية ، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان ، الجزائر 2007 - 2008 .
16. عز الدين عبده ، تأديب الموظف العام في الجزائر ، مذكرة ماجستير في القانون ، فرع الإدارة و المالية ، الجزائر ، 2002 - 2003 .
17. علي عيساني ، التظلم والصلح في المنازعات الإدارية ، مذكرة ماجستير ، فرع القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان ، الجزائر ، 2007 - 2008 .
18. فاروق خلف ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، فرع الإدارة و المالية ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، جامعة بن عكنون ، الجزائر ، 2002 - 2003 .
19. فاطمة الزهراء فيرم ، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر ، مذكرة ماجستير في القانون العام فرع الإدارة و المالية ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، جامعة الجزائر ، 2004 - 2005 .
20. ليلي بداوي ، السلطة التأديبية وأنظمتها المختلفة ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير في القانون ، كلية الحقوق ، جامعة محمد بوضياف - المسيلة ، الجزائر ، 2005 - 2006 .
21. مباركة بدري ، النظام التأديبي للموظف ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير ، فرع القانون العام ، جامعة جيلالي اليابس - سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2004 - 2005 .

22. محمد الأحسن ، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان ، الجزائر ، 2007 - 2008 .
23. محمد علي بلخيري ، الرقابة القضائية على التسريح التعسفي للموظف العام في الجزائر، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر ، 2005 - 2006 .
24. محمد قادري ، رقابة المشروعية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير ، فرع القانون العام ، جامعة عبد الرحمن ميرة - بجاية ، الجزائر ، 2004 - 2005 .
25. مصطفى بن رمضان ، ضمانات تنفيذ القرارات التأديبية ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، جامعة 8 ماي 1945 - قلمة ، الجزائر ، 2004-2005 .
26. مصطفى دربال ، إجراءات التقاضي أما جهات القضاء الإداري في التشريع الجزائري، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر ، الدفعة (14) الرابعة عشر، 2003-2006 .
27. مصطفى مخاشف ، السلطة التقديرية في إصدار القرارات الإدارية ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان ، الجزائر ، 2007 - 2008 .
28. نجاة بن ديدة ، الحماية القانونية للموظف ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير ، فرع القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة جيلالي اليابس - بلعباس ، الجزائر ، 2007 - 2008 .
29. نوار عياش ، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية ، مذكرة نهاية التكوين بالمدرسة الوطنية للإدارة ، المدرسة الوطنية للإدارة ، الجزائر ، 2001 .

30. وردية العربي ، فكرة النظام العام في الإجراءات القضائية الإدارية ، مذكرة ماجستير فرع القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر ، 2009-2010 .
31. ياسمينه بوالطين ، التعويض عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء المرفقية الشخصية في القضاء الإداري الجزائري ، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر ، 2005-2006 .
32. ياسين عاشور ، نظرية الخطأ التأديبي للموظف العمومي ، دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير في الوظيف العمومي ، كلية الحقوق ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر ، 2007 - 2008 .

ثالثا المقالات :

أ- باللغة العربية :

1. أحمد هنية ، عيوب القرار الإداري ، مجلة المنتدى القانوني ، العدد 05 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2010 .
2. لحسين بن شيخ آث ملويا ، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2001/06/11، دراسات قانونية ، دورية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث و الإستشارات والخدمات التعليمية ، العدد 01 ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، القبة ، الجزائر ، جانفي 2008 .
3. جميلة آغا ، إمتناع الإدارة عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية ، مجلة العلوم القانونية والإدارية ، العدد 05 ، كلية الحقوق ، جامعة جيلالي اليابس - سيدي بلعباس ، الجزائر، أفريل 2009 .
4. حسين فريجة ، التنفيذ الإداري المباشر في أحكام القضاء الإداري الجزائري ، إدارة ، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة ، العدد 23 ، مركز التوثيق والبحوث الإدارية ، الجزائر ، 2002 .

5. حسين فريجة، إجراءات دعوى الإلغاء في الجزائر، إدارة، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة،
المجلة 12، العدد 24، مركز التوثيق والبحوث الإدارية، الجزائر، 2002.
6. زينب كريم، مدى تنفيذ الإدارة للأحكام الصادرة ضدها، مجلة العلوم القانونية
و الإدارية، العدد 05، كلية الحقوق، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر،
أفريل 2009.
7. سيدي محمد إبراهيم، الرقابة القضائية على ملائمة القرارات التأديبية، مجلة العلوم
الإدارية، العدد 02، كلية الحقوق، القاهرة، 2007.
8. عادل الطبطبائي، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة
الوظيفية، مجلة الحقوق، السنة 06، العدد 03، جامعة الكويت، سبتمبر 1982.
9. عبد الرحمن عزاوي، العقوبة الإدارية سبيل قانوني للحد من الوصمة الإجتماعية
للعقاب، مجلة العلوم القانونية و الإدارية والسياسية، العدد 06، جامعة أبو بكر بلقايد
- تلمسان، الجزائر، 2008.
10. عبد العال حاجة و آمال يعيش تمام، الرقابة على تناسب القرار الإداري ومحلته في
دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، العدد 05، جامعة محمد خيضر، بسكرة،
2010.
11. عبد الكريم بودريوه، جزاء مخالفة القرارات الإدارية لقواعد المشروعية، درجات
البطلان في القرارات الإدارية، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، منشورات الساحل -
عين البنيان الجزائر، 2004.
12. عبد الكريم بودريوه، القضاء الإداري في الجزائر، الواقع و الآفاق، مجلة مجلس
الدولة، العدد 06، منشورات الساحل - عين البنيان، الجزائر، 2005.
13. عبد المجيد جبار، مفهوم القرار الإداري في القانون الجزائري، مجلة إدارة، المجلد 05،
العدد 01، مركز التوثيق والبحوث الإداري، الجزائر، 1995.
14. عمار بوضياف، النظام القانوني للمحاكم الإدارية في القانون الجزائري، مجلة مجلس
الدولة، العدد 05، منشورات الساحل - عين البنيان، الجزائر، 2004.

15. عمار معاشو ، تشكيل و إختصاصات مجلس الدولة ، العدد 05 ، منشورات الساحل، الجزائر ، 2004 .
16. ليلي زروقي ، صلاحيات القاضي الإداري على ضوء التطبيقات القضائية للغرفة الإدارية للمحكمة العليا ، نشرة القضاة 54 ، الديوان الوطني للأشغال التربوية ، الجزائر ، 1999 .
17. محمد شوقي ، ضوابط المصلحة والموازنة بينهما ، مجلة إدارة ، المجلد 12 ، العدد 24 ، مركز التوثيق والبحوث الإدارية ، الجزائر ، 2002 .
18. محمد عصفور ، عناصر الملاءمة في القرار التأديبي ، مجلة العلوم الإدارية ، السنة 09 ، العدد 03 ، كلية الحقوق ، القاهرة ، 1998 .
19. مراد بدران ، القيود الواردة على حقوق الشخصية في ظل الظروف الإستثنائية ، مجلة العلوم القانونية والإدارية والسياسية ، العدد 06 ، جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان ، الجزائر ، 2008 .
20. مراد بدران ، الطابع التحقيقي للإثبات في المواد الإدارية ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 09 ، منشورات الساحل – عين البنيان ، الجزائر ، 2009 .

ب- باللغة الفرنسية :

1. Francis DELPERE, L'élaboration du droit disciplinaire de la fonction publique , L.G.D.J., n° 08 , Paris , 1979 .
2. F . DREYFUS , Les limitation du pouvoir discrétionnaire par l'application du principe de proportionnalité : Apropos de trois jugements du tribunal administratif de L.O.I.T., R.D.P. , 1990
3. F. MODERNE , L'extention du contrôle juridictionnel à la corrélation faute disciplinaire mesure disciplinaire dans le droit de la fonction publique ,D.R.P . , n° 01 , 1990 .
4. Marie christine de MONTECLER , Un fonction peut être assiste d'un avocat lors d'une poursuite disciplinaire , A.J.D.A . , n° 08 ,Mars 2004 .
5. S. TSIKLITIRAS ,Le statut constitutionnel du sursis à exécution devant le juge administratif , R.D.P., 1992 .

IV. المصادر :

1. الدستور الجزائري الصادر في 28 نوفمبر 1996 ، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 08 - 19 ، الصادر في 15 نوفمبر 2008 ، ج.ر.ج.ح العدد 63 ، الصادرة في 16 نوفمبر 2008.
2. القانون العضوي رقم 04 - 11 ، الصادر في 6 سبتمبر 2004 ، المتضمن القانون الأساسي للقضاء ، ج.ر.ج.ح العدد 57 ، الصادرة في 8 سبتمبر 2004.
3. القانون رقم 91-02 ، الصادر في 8 جانفي 1991، المتعلق بتحديد القواعد الخاصة المطبقة على أحكام القضاء ، ج.ر.ج.ح العدد 02 ، الصادرة في 09 جانفي 1991 ، ص. 26.
4. القانون رقم 98-01 ، الصادر في 30 ماي 1998 ، المتعلق بمجلس الدولة ، ج.ر.ج.ح العدد 37 ، الصادرة في 01 جوان 1998 ، ص. 03 .
5. القانون رقم 98-02 ، الصادر في 30 ماي 1998 ، المتعلق بالمحاكم الإدارية ، ج.ر.ج.ح العدد 37 ، الصادرة في 01 جوان 1998 ، ص. 08 .
6. القانون رقم 06 - 12 ، الصادر في 14 نوفمبر 2006 ، المتضمن الموافقة على الأمر رقم 06 - 03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ح العدد 72 ، الصادرة في 15 نوفمبر 2006 .
7. القانون رقم 08-09 ، الصادر في 23 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج.ر.ج.ح العدد 21 ، الصادرة في 25 فبراير 2008 .
8. الأمر رقم 06 - 03 ، الصادر في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ح العدد 46 ، الصادرة في 16 جويلية 2006 .
9. المرسوم رقم 66-133 ، الصادر في 2 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ح العدد 46 ، الصادرة في 08 جوان 1966 .
10. المرسوم رقم 66-152 ، الصادر في 2 جوان 1966 ، المتعلق بالإجراء التأديبي، ج.ر.ج.ح العدد 46 ، الصادرة في 08 جوان 1966 .

11. المرسوم رقم 84-10 ، الصادر في 14 جانفي 1984 ، المحد لإختصاصات اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، ج.ر.ج.ح العدد 03 ، الصادرة في 17 جانفي 1984 .

12. المرسوم رقم 85-59 ، الصادر في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج.ر.ج.ح العدد 03 ، الصادرة في 24 مارس 1985 .

13. المرسوم التنفيذي رقم 90-99 ، الصادر في 27 مارس 1990 ، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية ، والولايات ، والبلديات ، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، ج.ر.ج.ح العدد 31 ، الصادرة في 28 مارس 1990 ، ص. 443 .

14. التعليم رقم 07 ، الصادر في 7 ماي 1969 ، الصادرة عن وزارة الداخلية ، المتعلقة بالإجراءات التأديبية .

15. التعليم رقم 20 ، الصادرة في 26 جوان 1984 ، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان متساوية الأعضاء ولجان الطعن .

16. التعليم رقم 06-034 ، الصادرة في 11 ماي 1991 ، المتعلقة بتنفيذ بعض أحكام القضاء في إطار القانون رقم 91-02 .

17. المنشور رقم 67 ، الصادر في 9 فبراير 1999 ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المتعلقة بكيفيات إنشاء وتجديد وتمديد اللجان متساوية الأعضاء ولجان الطعن .

18. المنشور رقم 05 ، الصادر في 12 أفريل 2004 ، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 .

V. مواقع من شبكة الانترنت :

1. شبكة منتديات الجزائر ، منتديات العلوم الإجتماعية والإنسانية والحقوق والإستشارات القانونية ، الموقع الإلكتروني :

www.Arlaw.Firm.com

2. منتديات ملتقى الموظف العمومي ، الموقع الإلكتروني :

[http:// mouwasaf.Ahlamontada.com/ forum.htm.](http://mouwasaf.Ahlamontada.com/forum.htm)

3. منتديات ششار الجزائرية من العرب وللعرب ، الموقع الإلكتروني :
[http:// www.chechar .cc/vb/archive.htm](http://www.chechar.cc/vb/archive.htm).
4. منتدى الأغواط نت " كل ما يخص الحقوق والعلوم الإدارية : ، الموقع الإلكتروني :
[www.laghouat. http:// Net /vb/php = 2.](http://www.laghouat.net/vb/php)
5. منتديات الجلفة ، منتدى الحقوق والإستشارات القانونية ، الموقع الإلكتروني :
[http://www.djelfa. Info/vb/ forum.F = 62 .](http://www.djelfa.Info/vb/forum.F=62)
6. أبحاث في القانون ، منتدى محامي سورية ، الموقع الإلكتروني :
[http://www .damascubar. org /a/ muntada / index . php .](http://www.damascubar.org/a/muntada/index.php)
7. منتدى معسكر ، المنتدى القانوني ، الموقع الإلكتروني :
[http:// mascara .7om.org./montada.full topic . htm.](http://mascara.7om.org/montada.fulltopic.htm)
8. منتدى العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، الموقع الإلكتروني :
[http:// ta3lim . com / montada / forum display . php](http://ta3lim.com/montada/forumdisplay.php)

الفهرس

1	مقدمة
9	الفصل الأول: رقابة القرارات التأديبية من خلال دعوى تجاوز السلطة.....
	المبحث الأول: أسس قضاء إلغاء القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف
12	العام
13	المطلب الأول: الشروط الواجب توافرها في الموظف رافع الدعوى
14	الفرع الأول: الصفة لدى الموظف العام المدعى
16	الفرع الثاني: مصلحة الموظف في الطعن ضد القرار التأديبي
20	الفرع الثالث: أهلية التقاضي بالنسبة للموظف العام رافع الدعوى
	المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بطبيعة القرارات التأديبية محل
22	الدعوى.....
22	الفرع الأول: أن يكون القرار التأديبي قرارا إداريا
	الفرع الثاني: أن يكون القرار التأديبي صادرا من السلطة التأديبية
26	بصفة نهائية و تنفيذية.....
	الفرع الثالث: أن يولد القرار التأديبي آثار قانونية للموظف العام
27	الطاعن
30	المطلب الثالث: الشروط المتعلقة بدعوى إلغاء القرارات التأديبية
	الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة بنظر دعوى إلغاء القرار
31	التأديبي
34	الفرع الثاني : إجراءات دعوى إلغاء القرار التأديبي
37	الفرع الثالث: إستفتاء شرط ميعاد رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي
41	المبحث الثاني: أوجه إلغاء القرارات التأديبية الصادر ضد الموظف العام.
	المطلب الأول: غياب جوانب عدم التقدير في القرار التأديبي الصادر ضد
42	الموظف العام
42	الفرع الأول: غياب عدم الإختصاص الذي يشوب القرار التأديبي

- 46..... الفرع الثاني: عيب الشكل في القرار التأديبي
- 48..... الفرع الثالث: عيب الإجراءات في القرار التأديبي
- المطلب الثاني: عيوب جوانب التقدير في القرار التأديبي الصادر ضد
الموظف العام..... 51
- 52..... الفرع الأول: عيب السبب في القرار التأديبي
- 54..... الفرع الثاني: عيب المحل في القرار التأديبي
- الفرع الثالث: عيب عدم التناسب بين عنصري المحل و السبب في القرار
التأديبي..... 57
- 59..... المطلب الثالث: عيب الانحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي
- الفرع الأول: تعريف عيب الانحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي
و حالاته..... 59
- الفرع الثاني: مسألة إثبات عيب الانحراف بسلطة إصدار القرار
التأديبي..... 62
- المبحث الثالث: الآثار الناجمة عن دعوى إلغاء القرارات التأديبية الصادر
ضد الموظف العام..... 65
- 66..... المطلب الأول: آثار رفع دعوى إلغاء القرارات التأديبية
- 67..... الفرع الأول: الطعن بالإلغاء لا يوقف تنفيذ القرار التأديبي
- 69..... الفرع الثاني: طلب وقف تنفيذ القرار التأديبي
- 73..... المطلب الثاني: آثار الحكم في دعوى إلغاء القرار التأديبي
- الفرع الأول: الحجية النسبية للحكم الصادر في دعوى إلغاء القرار
التأديبي..... 74
- 77..... الفرع الثاني: الحجية المطلقة للحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي
- المطلب الثالث: مدى إلتزام الإدارة بتنفيذ الأحكام الإدارية بإلغاء
القرارات التأديبية..... 79
- 81..... الفرع الأول: إلتزام الإدارة بتنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي

- 83..... الفرع الثاني: صور تنفيذ الإدارة لحكم إلغاء القرار التأديبي
- الفرع الثالث: مخالفة الإدارة الإلتزام بتنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي
والجزاء المترتبة عنه.....86
- الفصل الثاني : التعويض عن القرارات التأديبية الصادرة ضد
الموظف العام.....91
- المبحث الأول : المبادئ العامة لمسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية
الصادرة ضد الموظف العام.....94
- المطلب الأول : مفهوم دعوى التعويض عن القرارات التأديبية.....95
- الفرع الأول : تعريف دعوى التعويض عن القرارات التأديبية.....95
- الفرع الثاني : النظام القانوني للمسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية.....97
- الفرع الثالث : خصائص دعوى التعويض عن القرارات التأديبية.....100
- المطلب الثاني : شروط المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن
القرارات التأديبية.....102
- الفرع الأول : الشروط المتعلقة بالموظف العام طالب التعويض.....103
- الفرع الثاني : الشروط المتعلقة بالأختصاص القضائي والميعاد المقرر
للقبول دعوى التعويض.....105
- الفرع الثالث: إجراءات تحضير ملف دعوى التعويض عن القرار
التأديبي.....108
- المطلب الثالث : الخطأ كأساس للمسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية.....112
- الفرع الأول : ركن الخطأ في مسؤولية السلطة التأديبية.....113
- الفرع الثاني : ركن الضرر الموجب للمسؤولية الإدارية.....115
- الفرع الثالث: علاقة الضرر بفعل السلطة التأديبية.....118
- المبحث الثاني: نطاق المسؤولية الإدارية عن القرارات التأديبية غير
المشروعة.....121

- المطلب الأول: مسؤولية الإدارة عن البطلان الشكلي للقرارات
التأديبية 121
- الفرع الأول: عدم مشروعية شكل وإجراءات القرار التأديبي ومسؤولية
الإدارة..... 122
- الفرع الثاني: عيب عدم الإحتصاص قبي القرار التأديبي ومسؤولية
الإدارة..... 124
- المطلب الثاني: المسؤولية الإدارية عن عدم مشروعية الموضوعية
للقرارات التأديبية 126
- الفرع الأول: عدم مشروعية سبب القرار التأديبي ومسؤولية
الإدارة..... 127
- الفرع الثاني: عدم مشروعية محل القرار التأديبي و المسؤولية عنه.. 129
- الفرع الثالث: عيب الإنعراف بالسلطة كمصدر لمسؤولية الإدارة عن
القرار التأديبي 131
- المطلب الثالث: المسؤولية الإدارية عن القرارات التأديبية المنعدمة. 133
- الفرع الأول: القرار التأديبي المعدوم كمصدر للمسؤولية الإدارية.. 133
- الفرع الثاني: عيب التعويض عن آثار القرار التأديبي المعدوم 135
- المبحث الثالث: الآثار المترتبة على تقرير مسؤولية الإدارة بسبب قراراتها
التأديبية غير المشروعة 138
- المطلب الأول: جزاء تقرير مسؤولية السلطة التأديبية 139
- الفرع الأول: طبيعة التعويض عن القرار التأديبي 140
- الفرع الثاني: تقدير التعويض عن القرار التأديبي..... 144
- المطلب الثاني: نطاق التعويض الإداري عن القرارات التأديبية 147
- الفرع الأول: ضوابط إستحقاق التعويض عن القرار التأديبي 148
- الفرع الثاني: الجهة المسؤولة عن تحمل عيب التعويض عن القرار
التأديبي 150

المطلب الثالث : مدى إلتزام الإدارة بتنفيذ الأحكام الإدارية بالتعويض عن	
القرارات التأديبية.....	153
الفرع الأول : تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض عن القرار التأديبي من قبل	
الإدارة.....	153
الفرع الثاني : إمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم الإداري بالتعويض ...	155
خاتمة.....	160
قائمة المراجع.....	165
الفهرس.....	184



ملخص :

تعتبر الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، ضماناً من الضمانات الجوهرية التي أقرها المشرع الجزائري لحماية الموظف العام أمام السلطة التقديرية التي تتمتع بها السلطة التأديبية في مجال التأثيم والعقاب. وتهدف هذه الرقابة لبسط المشروعية على القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية، لتمكين الموظف العام من إسترجاع حقه المعتدى عليه، إما من خلال إلغاء القرار التأديبي، وإزالة كل الآثار المترتبة عنه بإعادة الحال إلى ما كان عليه، وإما عن طريق طلب التعويض عن الأضرار الناجمة عن تنفيذ العقوبة، أو بكليهما معا.

الكلمات المفتاحية:

القاضي الإداري - الأخطاء المهنية - العقوبة التأديبية - القرار الإداري - دعوى تجاوز السلطة - مسؤولية السلطة التأديبية - تنفيذ الأحكام الإدارية - إمتناع الإدارة عن التنفيذ.

RÉSUMÉ :

Le contrôle judiciaire sur les décisions disciplinaire est considéré comme une garantie des garanties essentielles que le législateur Algérien a installé (avoué) pour protéger le fonctionnaire public devant une autorité estimative que l'autorité disciplinaire a dans le domaine de sanction et de faute.

Ce contrôle a un but dépanouiser la légalité sur la décision administrative qui contient la sanction disciplinaire, pour donner au fonctionnaire public la possibilité récupérer son droit spolié agressé, par l'annulation de la décision disciplinaire , et supprimer tous les traces qui en résultent par repart la situation telle qu'elle était, ou par demander la compensation des malheurs (préjudices) de l'exécution de la sanction disciplinaire, ou par les deux.

LES MOTS CLÉS :

Juge administratif - les erreurs professionnelles- sanction disciplinaire - la décision administrative - un procès de passer l'autorité - la responsabilité de l'autorité disciplinaire - l'exécution des jugements administratifs - l'alistention de l'administration de l'exécution.

SUMMARY :

Juridical control on refinement decision is considered as a guarantee among important guarantees which the Algerian legislation etified it to protect the public official in front of the estimation authority which the refinement authority clarifies in the punishment and sin's field.

This control aimed to estense the legality en juridical descision included the refinement punishment to enable the public official from the recovering his aggresso's right ,buy the abolition of the refinement descision, and removing the traces which resulted , because of him to return the situation as it was ,or by askin about the compensation of the damages from the execution of the refinement punishment or both of them.

KEY WORDS:

Administrative judge - professional mistakes - refinement punishment - administrative decision - authority pass lawsuit - refinement's power responsibility - administrative rules execution - alistention of the administration from execution.