

# مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية  
فرع: الحقوق  
تخصص: قانون إداري

رقم: .....

إعداد الطالب(ة):  
ذيابي نور الهدى  
يوم: 2024/06/11

## الرقابة المشروعية على قرار التأديب للموظف العام في الجزائر

### لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذة مساعدة ب	بوستة سمية
مشرفا	جامعة بسكرة	استاذ محاضر أ	شعيب محمد توفيق
ومقرر			
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذة مساعدة ب	غضبان غفران



## شكر وعرفان

أولاً أود أن أعبر عن شكري الجزيل لله الواحد القهار على نعمه الكثيرة التي وهبنا إياها، وخاصة نعمة العلم التي أهلنا لتحقيق هذه الدراسة. أطلب من الله أن يجعلها مفيدة للآخرين وأن يضعها في ميزان حسناتي.

كما أتقدم بالشكر للآستاذ المشرف، الدكتور شعيب محمد توفيق، على جهوده الكبيرة والمباركة التي ساهمت في إتمام هذا العمل. أنا ممتنة للتوجيهات القيمة والنصائح الفعّالة التي قدمها لي طوال فترة إعداد هذه المذكرة.

وأود أن أعرب عن شكري العميق لجميع أساتذتنا الذين قدموا المساعدة بلا كلل وجهد في إثراء معرفتنا وتوجيهنا في إطار العلم والثقافة، وإلى اللجنة التي أشرفت على مناقشة مذكرتي، لكم مني جزيل الشكر.

## الإهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون. لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق محفوفا بتسيهلات فمن قال أنا لها نالها، وأنا فعلتها ونلتها.

الحمد لله الذي وفقني لتتضمن هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بهذه المذكرة أهدي ثمرة نجاحي هذا إلى :

من أحمل اسمه بكل فخر، من أضاء دروبي وطريقي وقدوتي في كل خطوة أخطوها، من بذل الغالي والنفيس واستمدت من قوتي واعتزازي بذاتي "أبي الغالي" حفظه الله من جعلت الجنة تحت أقدامها وسلهت لي الشدائد بدعائها إلى الإنسانية العظيمة التي لطالما تمنيت أن تقر عينها في يوم كهذا "أمي العزيزة" حفظها الله

إلى من قيل فيهم ﴿سَنَشُدُّ عَضُدَكَ بِأَخِيكَ﴾ [سورة القصص 35]

إخوتي، كل بإسمه فأنتم يميني ونور قلبي وما الإخوة إلا اتكاء روح على روح وغيم تجاورنا مدى العمر.

سندي وضلعي الثابت، من تحلو معهم كل الأوقات وبقربهم أشعر بالأمن والأمان أخوتي. إلى كل عائلتي من صغيرها إلى كبيرها.

إلى صديقات العمر اللواتي يخجل اللسان عند ذكرهن، الأخوات اللاتي أنجبتهم لي الأيام وكل زملائي طوال المشوار الدراسي.

# مقدمة

## مقدمة:

يضمن مبدأ المشروعية خضوع جميع أعمال وتصرفات الإدارة العامة لرقابة القضاء، سواء كانت هذه الأعمال صادرة بناءً على سلطتها المقيدة أو التقديرية. تباشر الإدارة أعمالها وفق السلطة المقيدة عندما يقيدتها المشرع بشروط قانونية محددة وإلزامية، ويحدد الوسيلة التي يجب أن تسلكها دون أن يترك لها أي تقدير أو اختيار في ذلك.

عندما يمنح المشرع للإدارة اختصاصاً معيناً، فإنه قد يختار إحدى الطريقتين أو يجمع بينهما. يظهر التلازم والارتباط بين السلطة التقديرية والمقيدة، حيث تعتبر الأولى الأصل العام والمسيطرة على أعمال وتصرفات الإدارة العامة، بينما تظهر الثانية كاستثناء، خاصة عند مقارنتها بالسلطات الواسعة التي تتمتع بها الإدارة في إطار اختصاصها التقديرية.

تحقيق التوازن بين مبدأ المشروعية، الذي يقتضي احترام جميع أعمال وتصرفات الإدارة للقانون، وفكرة السلطة المقيدة التي تخضع دائماً لرقابة القاضي الإداري، يتطلب فهماً دقيقاً لدور القاضي الإداري كقاضي المشروعية. ويعتبر موضوع التأديب الإداري من أهم المواضيع التي تجمع بين ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية والمقيدة، والذي شهد تطوراً ملحوظاً في نطاق رقابة القاضي الإداري.

نظراً لأن النظام التأديبي جزء لا يتجزأ من النظام الوظيفي، فإن التطور الذي طرأ على الوظيفة العامة أثر بشكل مباشر على نظام التأديب. فالرسالة التي يقوم عليها التأديب هي رسالة نبيلة، لا تقوم على مجرد العقاب بل تهدف إلى الإصلاح. لا يستهدف التأديب الانتقام أو القصاص من الموظف، وإنما يركز غرضه الأساسي على ضمان سير المرافق العامة بانتظام وإطراد. في حال تقصير موظفي الدولة بواجباتهم، فمن حق الإدارة بل من واجبها أن تعاقبهم بواسطة السلطة التأديبية.

ومن خلال السابق يمكن طرح إشكالية الدراسة: ما مدى فعالية رقابة القاضي الإداري على قرارات التأديب الصادرة بحق الموظف العمومي في الجزائر؟

وتتفرع من هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية:

## مقدمة

- ما هي المعايير القانونية التي يعتمد عليها القاضي الإداري في رقابة المشروعية الخارجية للقرار التأديبي؟
- كيف يتعامل القاضي الإداري مع أسباب القرار التأديبي وما هي حدود رقابته على هذه الأسباب؟
- ما هي الشروط القانونية لمحل القرار التأديبي وكيف يتم التحقق من عدم مخالفته للقانون؟
- ما هو المقصود بعيب الانحراف في استعمال السلطة وكيف يتم إثباته في القرارات التأديبية؟

## أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من الدور الحيوي الذي تلعبه الرقابة القضائية في ضمان احترام مبدأ المشروعية وتحقيق العدالة الإدارية. وتكمن الأهمية أيضاً في توفير إطار قانوني واضح لممارسة السلطة التأديبية بما يضمن حماية حقوق الموظفين العموميين وتحقيق الغايات العامة للإدارة.

## أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- تحليل مدى فعالية الرقابة القضائية على قرارات التأديب في الجزائر.
- توضيح المعايير القانونية التي يعتمد عليها القاضي الإداري في رقابة المشروعية الخارجية والداخلية للقرارات التأديبية.
- تسليط الضوء على الإجراءات القانونية الواجب اتباعها لضمان صحة وسلامة القرارات التأديبية.

## أسباب اختيار الموضوع

ويرجع اختيار هذا موضوع دراستنا لأسباب متعددة، منها:

## الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بموضوع الرقابة القضائية والتأديب الإداري.
- الرغبة في المساهمة في تطوير الفهم القانوني وتحسين إجراءات الرقابة على القرارات التأديبية في الجزائر.

### الأسباب الموضوعية:

- الأهمية البالغة لموضوع التأديب في حياة الموظف العام وتأثيره المباشر على مسيرته المهنية.
- الحاجة إلى تعزيز الوعي القانوني حول حقوق وواجبات الموظفين العموميين وآليات الرقابة على القرارات التأديبية.
- قلة الدراسات المتخصصة في هذا المجال، مما يجعل البحث في هذا الموضوع إضافة قيمة للمكتبة القانونية الجزائرية.

### المنهج المتبع:

في هذه الدراسة اتبعنا عدة مناهج، منها المنهج الوصفي لوصف وفهم طبيعة الموضوع والوقوف على أحكامه، وكذا المنهج التحليلي، حيث قمنا بتحليل المواد ذات الصلة بموضوع الدراسة والآراء الفقهية والقانونية المتعلقة به، وأخيرا المنهج الاستقرائي والذي ساعدنا على استقراء المعلومات المتوفرة بشكل شامل ومفصل.

### هيكل الدراسة:

بالنسبة للفصل الأول: رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي، يتناول هذا الفصل الرقابة على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي من خلال ثلاثة مباحث. المبحث الأول يركز على رقابة الاختصاص التأديبي ويتضمن دراسة السلطة المختصة بالتأديب، ضوابط الاختصاص التأديبي، وصور عدم الاختصاص لسلطة التأديب. المبحث الثاني يدرس شكل القرار التأديبي، مع التركيز على المظهر الخارجي للقرار وتأثير تسبيب القرار الإداري. المبحث الثالث يتناول الإجراءات القانونية لاتخاذ القرار التأديبي، بما في ذلك ضمانات ما قبل التأديب و ضمانات أثناء التأديب.

أما في الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي، يتناول هذا الفصل الرقابة على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي عبر ثلاثة مباحث. المبحث الأول يناقش الرقابة على سبب القرار التأديبي، بما في ذلك حدود الرقابة القضائية على سبب القرار وإثبات عيب السبب. المبحث الثاني يركز على رقابة القرار التأديبي من حيث مخالفته، مع تعريف محل القرار التأديبي وشروطه، وصور مخالفة القانون. المبحث الثالث يدرس عيب الانحراف بسلطة القرار التأديبي، موضحاً المقصود بعيب الانحراف في استعمال السلطة، الطبيعة القانونية لرقابة هدف القرار التأديبي، وصور عيب الانحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي.

الفصل الأول: رقابة القاضي الإداري  
على المشروعية الخارجية للقرار  
التأديبي

## تمهيد:

إن نجاح أي قاعدة قانونية في الدولة يعتمد بشكل كبير على كيفية معالجة القضاء لمضمونها وتفسيرها. ولهذا السبب، يلعب مبدأ المشروعية دوراً هاماً في ضمان خضوع جميع أعمال وتصرفات الإدارة العامة للقانون.

يقتضي مبدأ المشروعية أن تتوافق تصرفات السلطة التأديبية مع أحكام القانون، وإلا أصبحت هذه التصرفات غير مشروعة مما يستوجب إلغائها. والأصل أن هذه التصرفات تتمتع بقرينة الصحة والمشروعية حتى يثبت العكس. ويقع إثبات عدم صحة تصرفات الإدارة، أي عدم مشروعيتها، على عاتق المدعي، ومن ثم على القاضي الإداري.

كفل المشرع الجزائري حماية الموظف من تعسف الإدارة في استعمالها لسلطة التأديب الإداري، وذلك بإحاطته بعدة ضمانات، تتمثل أساساً في وجوب ممارسة التأديب في إطار القانون القائم على احترام وإتباع الإجراءات اللازمة لتنفيذ عملية التأديب، وأي تخلف عنها أو تجاوزها يؤدي إلى المساس بمشروعية القرار التأديبي المتخذ بشأنها.

## المبحث الأول: رقابة الاختصاص التأديبي.

رقابة الاختصاص التأديبي هي عملية تقييم وتحديد ما إذا كانت الجهة أو السلطة التأديبية التي أصدرت العقوبة أو اتخذت الإجراء التأديبي تملك الصلاحيات القانونية اللازمة للقيام بذلك. تتمثل هذه الرقابة في التحقق من أن الإجراءات التأديبية تمت من قبل جهة مخولة قانوناً بذلك، وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها.

### المطلب الأول: السلطة المختصة بالتأديب.

وفي هذا المكلب والمتعلق بالسلطة المختصة بالتأديب سيتم التطرق إلى الاختصاص بالتأديب في النظام الرئاسي (الفرع الأول)، ومن ثم الاختصاص بالتأديب في النظام شبه القضائي (الفرع الثاني) وأخيراً تنظيم السلطة التأديبية في الجزائر (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: الاختصاص بالتأديب في النظام الرئاسي.

النظام الرئاسي المشار إليه هنا هو نظام تأديبي تمنح فيه الإدارة وحدها الحق في:

1-تحريك الدعوى التأديبية.

2-التحري عن الأدلة.

3-توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المذنب.

يدعم رجال الفقه ضرورة وجود هذا النظام، حيث تُمنح السلطة الرئاسية الاستقلالية الكاملة في توقيع كافة العقوبات التأديبية، بغض النظر عن درجاتها، على الموظفين العموميين في الدولة. السبب وراء هذا التأيد هو اعتبار أن السلطة الرئاسية هي الأقرب إلى الموظف والأقدر على تقييم سلوكه واتخاذ القرار المناسب بشأن تصرفاته.

يعتبر هذا النظام أن الإدارة هي الجهة الأكثر دراية بطبيعة العمل وسلوك الموظف، مما يجعلها الأكثر كفاءة في تحقيق الانضباط والالتزام داخل الجهاز الإداري وضمان العدالة وسرعة البت في القضايا التأديبية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 344.

يسعى هذا النظام إلى تغليب المصلحة العامة للجهاز الإداري على المصلحة الخاصة للموظف العام الخاضع للتأديب، وهو ما يعرف بمنطق الفعالية. حيث تستند سلطة التأديب إلى السلطة الرئاسية أو سلطة التعيين، كما هو الحال في النظام الفرنسي، الأمريكي، الإنجليزي، والجزائري. لهذا السبب، لقي هذا النظام تطبيقاً واسعاً خلال المراحل الأولى من نشأة وتطور القانون التأديبي للوظيفة العمومية<sup>1</sup>

بذل المشرع الجزائري جهداً كبيراً لتحديد قواعد الاختصاص التأديبي في الوظيفة العمومية، لتأكيد الارتباط الكامل بين فعالية التأديب والسلطة المختصة بتوقيعه، مع مراعاة طبيعة ونوعية العقوبة التأديبية المتخذة. وقد أدى ذلك إلى اتباع نظامين أساسيين، أحدهما النظام الرئاسي، الذي يُسند وظيفة التأديب بمختلف أنواعها ودرجاتها بصورة مباشرة إلى سلطة التعيين<sup>2</sup>.

ونلاحظ ذلك في المادة 162 من الأمر 06-03 الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"<sup>3</sup>، ونص المادة 165 الفقرة الأولى التي جاء فيها "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني"<sup>4</sup>.

كما نجد أن المشرع حدد السلطات المختصة بالتعيين في أجهزة الدولة بموجب المادة 01/01 من المرسوم التنفيذي رقم 90/99 المؤرخ في: 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة لموظفي وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري التي تنص أنه تخول سلطة تعيين الموظفين والأعوان العموميين وتسييرهم إلى ما يلي إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك:

\_\_ الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية

<sup>1</sup> مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال التوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تيزي وزو، 2012، ص 15.

<sup>2</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 76.

<sup>3</sup> المادة 162 من الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

<sup>4</sup> المادة 162 من الأمر 06-03، المصدر نفسه.

- \_ الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية
  - \_ رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية
  - \_ مسؤولية المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة<sup>1</sup>.
- رغم وضوح ودقة المشرع في تحديد السلطة التأديبية، إلا أنه لم يرق إلى مستوى الإصلاحات الأساسية التي تعكس النظام التأديبي في حلتّه الجديدة، بسبب النقائص التي اكتفتها النصوص القانونية للوظيفة العمومية، فالأمر يحتاج من وقت إلى آخر نوع من التعديل والإلغاء، أي التجديد في النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية مسايرا في ذلك متطلبات حسن سير المرافق العامة، وتحقيق فعالية وأهداف التأديب. لذلك نجد دور فعال وإيجابي للقاضي الإداري في التحقق من مدى مشروعية ممارسة اختصاص سلطة التأديب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 99-90، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 28 مارس 1990.

<sup>2</sup> مليكة مخلوفي، المرجع السابق، ص 17.

## الفرع الثاني: الاختصاص بالتأديب في النظام شبه القضائي.

النظام الشبه قضائي في المجال التأديبي هو هيئة مستقلة بجانب الإدارة يتعين استطلاع رأيها قبل توقيع العقوبة التأديبية وقد يكون رأيها ملزماً أي يتعين على الإدارة احترامه والتقيّد به، وتعد هذه الاستشارة إجراءاً جوهرياً حيث يترتب على إغفالها بطلان القرار الصادر بالعقوبة<sup>1</sup>.

يحاول النظام الشبه قضائي تحقيق التوازن بين منطق "الفعالية"، الذي يقوم على ضرورة تمتع الإدارة العامة بقدر من الاستقلال والحرية لتحقيق المصلحة العامة للجهاز الإداري، ومنطق "الضمان"، الذي يسعى إلى تغليب المصلحة الخاصة للموظفين وتوفير قدر أكبر من الضمانات لهم أثناء المساءلة التأديبية. من خلال هذا التوازن، يسعى النظام إلى الحفاظ على الانضباط داخل الإدارة العامة مع ضمان حقوق الموظفين في الحصول على محاكمة عادلة ومنصفة.

جاء في الفقرة الثانية من نص المادة 165 من الأمر 03-06 "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها...".<sup>2</sup> بموجب نص هذه المادة، اعتمد المشرع الجزائري النظام الشبه قضائي بشكل واسع، حيث يشمل كل العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة التي يمكن توقيعها على الموظفين. بموجب هذا النظام، يتم محاكمة الموظفين المخالفين أمام لجان متساوية الأعضاء، تعرف أيضاً بالمجالس التأديبية، حيث يكون لها سلطة مستقلة في اتخاذ القرارات التأديبية النهائية. بالمقابل، يقتصر دور سلطة التعيين على اقتراح العقوبة التأديبية من بين تلك التي ذُكرت في الدرجة الثالثة والرابعة.

<sup>1</sup> جمال تكفة، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2009، ص 26.

<sup>2</sup> المادة 165 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

هذا النظام يسعى إلى ضمان تحقيق التوازن بين الحفاظ على الانضباط داخل الإدارة العامة وضمن حقوق الموظفين في الحصول على محاكمة عادلة ونزيهة عند مساءلتهم بسبب مخالفات تأديبية تصنف ضمن الدرجات الثالثة والرابعة<sup>1</sup>.

كما قد قسمت السلطات شبه قضائية إلى فئتين: سلطات شبه قضائية في القانون العام للتوظيف وسلطات شبه قضائية في بعض القوانين الخاصة للتوظيف كطائفة القضاة<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم السلطة التأديبية في الجزائر.

لقد حاول المشرع الجزائري الاستفادة من مميزات كل من النظامين الرئاسي والشبه القضائي، حيث سعى إلى دمج العناصر الإيجابية من كلا النظامين لتحقيق توازن مثالي بين الفعالية والضمانات. في النظام الرئاسي، تتمتع الإدارة بقدر كبير من الاستقلال والحرية في توقيع العقوبات التأديبية، مما يعزز فعالية الجهاز الإداري وسرعة اتخاذ القرارات. أما في النظام الشبه القضائي، فتكفل حقوق الموظفين عبر ضمان محاكمة عادلة وشفافة أمام لجان مستقلة، ويتجلى ذلك في إعطاء سلطة توقيع عقوبات الدرجة الأولى للسلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين والتي تنفرد بتوقيعها، وذلك بمقرر مبين الأسباب، دون استشارة مجلس التأديب مقدما. وهو ما نصت عليه المادة 56 من الأمر رقم 66-133 والمؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي<sup>3</sup>، ونص المادة 125 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية كما منح المشرع السلطة الرئاسية أيضا سلطة توقيع عقوبات الدرجة الثانية لكنه خيرها باستشارة مجلس التأديب مقدما<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> الشتوي سعيد، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 49.

<sup>2</sup> سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 260.

<sup>3</sup> المادة 56 من الأمر 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

في الجزائر يجمع نظام التأديب بين النظامين الرئاسي والشبه القضائي. فالسلطة التأديبية المختصة تكون من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين، والتي تمارس هذه السلطة عند اللزوم بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تعقد جلساتها في مجلس التأديب، كما نصت المادة 123 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 في نصها الآتي: تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة، إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية، وتمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي<sup>1</sup>.

وبالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة هي أيضاً من اختصاص السلطة التأديبية الرئاسية، حيث منحها المشرع الجزائري سلطة توقيعها. إلا أنه قيد هذه السلطة بالإلزامية وضرورة استشارة المجلس التأديبي بشكل إلزامي، وذلك بعد أخذ رأيه وموافقته واتباع الإجراءات القانونية المحددة. في حال عدم التقيد بهذه الاستشارة، يعتبر قرار توقيع العقوبة التأديبية باطلاً، نظراً لإجبارية الأخذ برأي المجلس التأديبي وهو ما نصت عليه المادة 56 الفقرة الثالثة من الأمر رقم 66-133<sup>2</sup> ونص المادة 127 من المرسوم رقم 85-59<sup>3</sup>، ومن أجل تحقيق مقاصد موضوعية من التأديب، يعتمد القاضي الإداري على تفعيل النظام الشبه قضائي إلى جانب النظام الرئاسي، وذلك بإعطاء دور للجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لإبداء رأيها قبل اتخاذ القرار التأديبي. هذا التوجه يؤدي إلى عدم تركيز سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية في يد سلطة التعيين بصورة مطلقة، مما يضمن تحقيق توازن بين فعالية الإدارة وحقوق الموظفين في الحصول على محاكمة عادلة وشفافة<sup>4</sup>.

وقد صنف المشرع الجزائري العقوبات حسب جسامة الأخطاء إلى أربع درجات وهذا ما ورد في المادة 163 من الأمر 06-03 ووزع الاختصاص التأديبي في مجال توقيع

<sup>1</sup> المادة 123 من المرسوم التنفيذي 85-59، المرجع نفسه.

<sup>2</sup> المادة 56 من الأمر رقم 66-133، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 127 من المرسوم رقم 85-59، المرجع السابق.

<sup>4</sup> مليكة مخلوفي، المرجع السابق، ص 19.

العقوبات التأديبية على الموظف العام مناصفة بين السلطة الإدارية المختصة بالتعيين واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمععة كمجلس تأديبي.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: ضوابط الاختصاص التأديبي.

وسيتيم التطرق في المطلب الثاني والذي يتعلق بضوابط الاختصاص التأديبي إلى اختصاص سلطة التأديب من النظام العام (الفرع الأول)، تفويض اختصاص سلطة التأديب (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: اختصاص سلطة التأديب من النظام العام.

تعتبر رقابة مشروعية على سلطة التأديب جزءاً من النظام العام، حيث تمنع صاحب الاختصاص من التنازل أو الاتفاق على تفويضها إلا في الحدود التي يسمح بها القانون. لهذا السبب، تشكل مسألة النظام العام لسلطة التأديب إحدى أهم المحاور القانونية التي اعتمدها المشرع الجزائري لإصلاح نقائص النظام التأديبي وعيوب الرقابة القضائية عليه.

المشرع الجزائري يسعى إلى الحد والقضاء على الآثار السلبية التي نفشت على مستوى سلطة التأديب، خاصة مع تحول الإدارة العامة إلى مجموعة من وسائل الخدمات بدلاً من أداة سلطوية. هذا يسمح للقاضي الإداري بتفعيل رقابته على جميع أعمال ونشاطات الإدارة، بما في ذلك القرارات التأديبية، بهدف تعزيز حقوق الموظف الذي يخضع لها وحمايته من تعسف سلطة التأديب.<sup>2</sup>

مع العلم أن هذا الإصلاح القانوني الهام لا يمكنه أن يمضي قدماً نحو التصدي لهذا التعسف، إلا باقترانه بسلسلة من الإصلاحات القضائية، أهمها تطوير وتوسيع سلطات القاضي الإداري على القرارات التأديبية، وتفعيل الطعون القضائية ضدها، ضماناً لحقوق الموظف الخاضع لها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> جمال قرووف، رقابة قاضي الإلغاء على السلطة المقيدة للإدارة، دفاثر السياسة والقانون، جامعة 20 أوت -1955، العدد 19، سكيكدة، 2018، ص 190.

<sup>2</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، التفويض في السلطة الإدارية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1986، ص 42.

<sup>3</sup> الزين عزري، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، مطبوعات مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، جامعة بسكرة، 2010، ص 16.

إن إعتبار رقابة السلطة التأديبية من النظام العام، يستتبع العيب الذي يصيبها كما يرتب نتائج مهمة نذكر منها:

- \_ للمحكمة حق التصدي لهذا العيب حتى ولو تنازل عنه الطاعن لتعلقه بالنظام العام.
- \_ مدى جواز تصحيح القرار المعيب بعدم الاختصاص: نظراً لارتباط عيب عدم الاختصاص بالنظام العام، فإنه كقاعدة عامة لا يجوز تصحيح القرار المعيب بعدم الاختصاص أو إجازته من خلال إقرار الهيئة المختصة بإصداره.
- \_ للطاعن حق إبداء الدفع بعيب الاختصاص في أي مرحلة تكون عليها الدعوى، دون أن يُعتبر ذلك تقديمًا لطلبات جديدة<sup>1</sup>.
- \_ يجب على القاضي التصدي لهذا العيب وإثارته والتمسك به من تلقاء نفسه، وخاصة إذا لم يتأسس الطعن بالإلغاء ضد القرار التأديبي عليه، أي ولو لم يثره صاحب الشأن.
- \_ لا يجوز الاتفاق بين الإدارة والأفراد على مخالفة قواعد الاختصاص المقررة في القانون أو تعديلها.
- \_ لا يجوز لجهة إدارية أن تنزل عن اختصاصها لإدارة أخرى إلا بناء على تفويض صحيح قانوناً، وذلك لأن قواعد الاختصاص ليست مقررة لصالح الإدارة، فتعدل منها كما تشاء، إذ شرعت هذه القواعد الملزمة تحقيقاً للصالح العام، ومن هنا هي ليست حقوقاً للإدارة وإنما هي صلاحيات تلتزم الإدارة كأصل عام بمباشرتها بنفسها<sup>2</sup>.
- \_ لا يجوز للإدارة أن تتنازل عن اختصاصها المقرر لها قانوناً أو أن تفوض فيه إلا بإجازة من القانون نفسه بل ولا يشفع الاستعجال للإدارة في مخالفة قواعد الاختصاص، وليس هناك ما يبرر مخالفتها لها عدا الظروف الاستثنائية وبتوافر شروطها القانونية.

### الفرع الثاني: تفويض اختصاص سلطة التأديب.

يساعد التفويض على انجاز العمل الإداري، فيقوم المدير من خلاله بنقل جزء من اختصاصه في مسألة معينة أو بعض المسائل الإدارية إلى أحد مرؤوسيه التابعين له بشرط أن يسمح القانون بإجراء ذلك التفويض، ومن ثم يكون للمفوض إليه سلطة القيام بالعمل المفوض

<sup>1</sup> سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى الإلغاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 399.

<sup>2</sup> عادل بو عمران، النظرية العامة للقرارات الإدارية والعقود الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 31.

فيه، ولكن تحت الرقابة الرئاسية للرئيس الإداري المفوض، وعادة يكون التفويض في خصوص القرارات متوسطة الأهمية أو الأقل أهمية بحيث يحتفظ الرئيس باتخاذ القرارات الهامة<sup>1</sup>.

يعتبر التفويض في السلطة الإدارية من أهم موضوعات القانون الإداري بوجه عام وموضوع التأديب بوجه خاص. غير أن نص بعض تشريعات الدول على عدم إمكانية العمل به في المجال التأديبي يؤدي إلى ضعف فعاليته في هذا الإطار، مما يجعل سلطة التأديب محتكرة في يد السلطة الرئاسية. تعد هذه المسألة هامة، حيث يجب على الرئيس الإداري أن يتفرغ لها شخصياً، نظراً لتأثيرها المباشر على سير المرفق العام<sup>2</sup>.

سمح المشرع الجزائري باستخدام التفويض الإداري في المجال التأديبي، ويعتبر أن مسألة الاختصاص التأديبي التي تعتمد عليها سلطة التعيين في الدولة ليست حقاً لها، بل هي وظيفة يجب ممارستها وفقاً لما ينص عليه القانون. كما يعكس ذلك رغبة المشرع في منع سلطة التعيين من الاستحواذ الكامل على الاختصاص التأديبي، مما قد يضر بالموظف الذي يخضع لإجراءات تأديبية، والذي قد يجد نفسه مضطراً للتنقل المتكرر للمثول أمام هذه السلطة، خاصة عندما يتعلق الأمر بالإدارات المركزية.

لتجنب هذا الوضع، قام المشرع الجزائري بمبادرة قانونية استناداً إلى المبدأ العام، حيث أجاز استخدام التفويض في التأديب الوظيفي لبعض السلطات. يتضح هذا من خلال المرسوم التنفيذي رقم 90-99 الذي يمنح المديرية العامة على مستوى الولايات سلطة تعيين وتسيير الموظفين في كل ولاية، بالإضافة إلى منحها سلطة ممارسة التأديب عليهم. وبهذا، يكون المشرع الجزائري قد خفف من حدة السلطة الرئاسية في التأديب الوظيفي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ممدوح سودي منوخ الظفيري، أثر تفويض السلطة على فعالية الأداء لدى العاملين بمؤسسات القطاع الحكومي بمدينة الكويت دراسة تطبيقية على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2012، ص 11.

<sup>2</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، المرجع السابق، ص 44.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27-03-1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 28-03-1990.

**المطلب الثالث: صور عدم الاختصاص لسلطة التأديب.**

وتتمثل صور عدم الاختصاص لسلطة التأديب في إلغاء القرار التأديبي (الفرع الأول)،  
انعدام القرار التأديبي (الفرع الثاني).

**الفرع الأول: إلغاء القرار التأديبي.**

**أولاً: عدم الاختصاص الموضوعي لسلطة التأديب**

القاعدة تنص على أن تحديد الاختصاص هو من عمل المشرع، وعلى الجهة الإدارية الالتزام بحدود الاختصاص المرسومة لها قانوناً. ومن الضوابط المتعلقة بهذا الموضوع، قاعدة توازي الأشكال، والتي تعني أن من يملك سلطة التعيين يملك أيضاً سلطة الإنهاء، ومن يملك اتخاذ القرار يملك كذلك سلطة سحبه. تنطبق هذه القاعدة على سلطة التأديب التي تمارس صلاحياتها القانونية في تأديب الموظف العام، دون أن تمتد إلى أشخاص أو هيئات أخرى لم يسمح بها القانون<sup>1</sup>.

يُعتبر عدم اختصاص سلطة معينة بالتأديب من أكثر العيوب جدية وشيوعاً، ويعود سببه إلى سوء توزيع الاختصاصات في الإدارة العامة، حيث تتعدى كل جهة على مجال واختصاص جهة إدارية أخرى. كما يمكن أن يحدث هذا التعدي عندما يتجاوز موظف نطاق اختصاص موظف آخر<sup>2</sup>.

ويظهر هذا العيب في عدة صور هي كالاتي:

— يحدث اعتداء سلطة إدارية على اختصاص سلطة إدارية أخرى موازية لها عندما لا تربطهما علاقة سلطة رئاسية أو رقابية. على سبيل المثال، قد يتدخل وزير معين في صلاحيات وزير آخر بسبب الترابط والتشابه بين قطاعات الوزارات. مثال على ذلك

<sup>1</sup> أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 6، الجزائر، 2005، ص 185.

<sup>2</sup> بوبكر وليد ملياني، منازعات الوظيفة العامة في مجال التأديب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2015، ص 107.

هو إصدار وزير التربية قراراً يندرج أساساً ضمن صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي<sup>1</sup>.

يحدث اعتداء جهة إدارية مركزية على اختصاصات جهة إدارية لا مركزية: عندما تتجاوز الإدارة المركزية حدود صلاحياتها العديدة وتتدخل في اختصاصات السلطة الإدارية اللامركزية. وهذا يعرض قراراتها لعيب عدم الاختصاص، لأنه على الرغم من صلاحية السلطة المركزية في اتخاذ القرارات الضبطية العامة، فإن السلطة اللامركزية تتمتع بالاستقلالية القانونية الكاملة لممارسة اختصاصاتها المخولة لها طبقاً للقانون.

يحدث اعتداء السلطة الإدارية العليا على اختصاص السلطة الإدارية الدنيا: عندما يتجاوز الرئيس الإداري حدود صلاحياته في توجيه وتصديق وسحب وتعديل وإلغاء القرارات الإدارية الخاصة بمرؤوسيه، إلى درجة التعدي على اختصاصات المرؤوسين المقررة لهم قانوناً. إذا تجاوز الرئيس الإداري هذه الحدود، تصبح قراراته مشوبة بعيب عدم الاختصاص<sup>2</sup>.

اعتداء سلطة إدارية دنيا على اختصاصات السلطة الإدارية العليا يحدث عندما يصدر المرؤوس قرارات إدارية تقع ضمن اختصاص الرئيس الإداري الأعلى، دون أن يكون لديه تفويض بذلك. في هذه الحالة، يكون القرار مشوباً بعيب عدم الاختصاص<sup>3</sup>.

### ثانياً: عدم الاختصاص الزمني لسلطة التأديب.

إذا ما صدرت قرارات إدارية معينة قبل أن تتحقق صلاحية الموظف القانونية لإصدارها، مثل أن يصدر رئيس مصلحة قراراً تأديبياً ضد موظف قبل تعيينه أو ترقبته بصفة نهائية إلى درجة رئيس مصلحة، أو أن يصدر هذا القرار بعد انتهاء ولايته نتيجة الاستقالة أو

<sup>1</sup> مليكة مخلوفي، المرجع السابق، ص 30.

<sup>2</sup> أحمد محيو، المرجع السابق، ص 188.

<sup>3</sup> زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 93.

النقل أو الانتداب لوظيفة أخرى، فإن هذه القرارات تكون مشوبة بعيب عدم الاختصاص الزمني، لأنها صادرة خارج فترة ولايته الوظيفية<sup>1</sup>.

تمتد رقابة القاضي الإداري إلى مشروعية سلطة التأديب من حيث نطاقها الزمني. يتعين على السلطة التأديبية ممارسة صلاحياتها خلال المدة المحددة قانوناً، دون أن تملك أي سلطة تقديرية لتمديد هذه المدة. ينشأ هذا العيب أيضاً عندما لا تتخذ السلطة التأديبية أي إجراءات لمتابعة الموظف المرتكب لخطأ تأديبي، مما يؤدي إلى تقادم الدعوى التأديبية بعد انتهاء تلك المدة، وتجريد السلطة التأديبية من التأهيل القانوني في ممارسة اختصاصاتها التأديبية<sup>2</sup>.

تطبيقاً لنص المادة 166 الفقرة الأولى، من أمر رقم 06-03<sup>3</sup>، فعلى سلطة التعيين أن تخطر المجلس التأديبي وجوباً، خلال أجل لا يتعدى 45 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ المنسوب للموظف، وكما قيدت المادة 165<sup>4</sup> الفقرة الثانية منها، المجلس التأديبي بإلزامية إبداء رأيه خلال (45) يوماً من تاريخ إخطاره من السلطة التي لها صلاحية التعيين، فانقضاء هذا الميعاد يؤدي إلى سقوط الخطأ التأديبي المنسوب للموظف، مع تقادم المتابعة التأديبية في حقه<sup>5</sup>.

استناداً لهاتين الحالتين، ألغت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا قراراً تأديبياً اتخذته السلطة التأديبية بعد انقضاء أجل تسعين (90) يوماً من تاريخ معاينة الخطأ التأديبي المرتكب من الموظف، أي بعد تقادم الدعوى التأديبية المنصوص عليها في المادة (64)، من المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ما يجعل القرار التأديبي مشوباً بعيب عدم الاختصاص الزمني لسلطة التأديب<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> عبد العالي حاحة، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة بسكرة، 2005، ص 115.

<sup>2</sup> بوبكر وليد ملياني، المرجع السابق، ص 109.

<sup>3</sup> المادة 166 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 165 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

<sup>5</sup> دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 52.

<sup>6</sup> المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 49106، مؤرخ في 6 مارس 1989، قضية (ب، م) ضد (ش، و، ن، ت، م، س)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1991، ص 105-106.

كما امتدت رقابة القاضي الإداري لهذا العيب إلى إجراء التوقيف المؤقت للموظف تم الإشارة له في المادة 73 من الأمر رقم 06-03، حيث ألغت الغرفة الإدارية مقرر التوقيف الذي اتخذته الإدارة العامة ضد الموظف، نظرا لعدم تسوية وضعيته خلال أجل شهرين من تاريخ صدور هذا الإجراء، وبهذا دفعت الإدارة جميع مرتبات الموظف من يوم توقيفه إلى يوم إدماجه في وظيفته<sup>1</sup>.

### ثالثا: عدم الاختصاص المكاني لسلطة التأديبي.

تحدث هذه الحالة عندما يصدر القرار عن موظف يتمتع بسلطة التقرير ولكنه يتجاوز نطاق اختصاصه المكاني. حيث أن الاختصاص الوظيفي لكل موظف مرتبط بمكان معين، وبالتالي تبطل القرارات التأديبية الصادرة عن رئيس مصلحة ضد موظفين لا يتبعون المصلحة التي يترأسها.

يتحدد الإطار الإقليمي للسلطة التأديبية بالنظر إلى الإدارة أو المصلحة التي يرتبط بها الموظف عند ارتكابه للمخالفة التأديبية. وقد يمتد الاختصاص التأديبي لبعض السلطات ليشمل كافة إقليم الدولة، مثل الاختصاص التأديبي للمجلس الأعلى للقضاء الذي ينعقد كهيئة تأديبية<sup>2</sup>.

نجد أن المشرع أوكل مهمة تأديب الموظف المنتدب إلى الإدارة التي انتدب إليها. نستنتج ذلك من مفهوم المادة 137 الفقرة (01) من الأمر رقم 06-03 التي تنص على أن "يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه...". وهذا يعني أن اختصاص التأديب يؤول إلى الجهة التي وقع فيها الخطأ التأديبي للموظف<sup>3</sup>.

لم يقتصر المشرع الجزائري في نظام التأديب على منح سلطة التأديب لجهة واحدة، بل راعى الحالات والوضعيات القانونية المختلفة، ومنح الإدارة القدرة على تقدير خطورة الخطأ الإداري باعتبارها الأقدر على ذلك. بخصوص موقف القضاء الجزائري، لم نجد قرارات قضائية، سواء من المحكمة العليا سابقاً أو مجلس الدولة حالياً، توضح الموقف الذي اتخذه القضاء الإداري الجزائري في هذا المجال. وبموجب ذلك، يجب على جميع أعضاء السلطة

<sup>1</sup> المحكمة العليا، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 04، الجزائر، 1992، ص 153.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار العلوم، عنابة، 2007، ص 312.

<sup>3</sup> المادة 137 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

التففيذية أن يمارسوا اختصاصهم داخل النطاق الجغرافي المحدد لهم. فإذا تجاوز أحدهم هذا النطاق المكاني، فإن قراراته تكون مشوبة بعيب عدم الاختصاص<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: انعدام القرار التأديبي.

تعد نظرية اغتصاب السلطة اسبق النظريات وأقدمها في القانون العام، ويسند هذا المعيار للفقيه لافريير، إذ يري بأن التصرف لا يفقد صفته الإدارية إذا لحقه عيب عدم المشروعية، وذلك لأن رجل الإدارة قد خرج عن اختصاصه المحدد ومع ذلك لا يعتبر قراره فاقدًا للصفة الإدارية، فهذا العيب يؤثر في صحة القرار فيجعله باطلاً فقط.

ويأخذ هذا العيب صورتين هما: اغتصاب فرد عادي سلطة إصدار القرار، واغتصاب سلطة تففيذية على اختصاص سلطة قضائية أو تشريعية<sup>2</sup>.

يكون الإلغاء القضائي جزاءً لعدم احترام قواعد توزيع الاختصاص التأديبي داخل الإدارة الواحدة، مما يعني أن القرار التأديبي الصادر عن جهة غير مختصة قانونيًا يعتبر باطلاً ويمكن إلغاؤه من قبل القضاء. هذا النوع من الرقابة يهدف إلى ضمان الالتزام بالقوانين واللوائح التي تحدد بوضوح من يملك سلطة اتخاذ القرارات التأديبية.

من ناحية أخرى، يُعدّ انعدام القرار التأديبي جزاءً للخروج الجسيم عن ممارسة هذا الاختصاص، والذي يصل إلى حد اغتصابه. في هذه الحالة، يكون القرار الصادر ليس فقط باطلاً، بل معدوماً تمامًا، لأنه تم اتخاذه دون أي أساس قانوني. هذا النوع من الانتهاك يعتبر خطيرًا جدًا، حيث يتضمن تجاوزًا صارخًا للصلاحيات القانونية الممنوحة، مما يؤدي إلى انعدام القرار من الناحية القانونية.

درجة رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي المتخذ في هذه الحالات تكون مشددة للغاية، حيث يمكن أن تصل إلى إعدام القرار. في مثل هذه الحالات، لا يعتبر القرار التأديبي مجرد إجراء قانوني غير صحيح، بل تصرفاً ماديًا لا يملك أي صفة قانونية. هذا التصرف

<sup>1</sup> بوبكر وليد ملياني، مرجع سابق، ص 111.

<sup>2</sup> أحسن غربي، معايير التفرقة بين القرار المنعدم والقرار الباطل، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، دس، ص 130.

المادي يفتقر إلى الأسس القانونية التي تميز القرارات الإدارية الصالحة، مما يجعله مختلفاً جوهرياً عن التصرفات القانونية المعترف بها.

هذه الرقابة المشددة تهدف إلى حماية النظام القانوني من الانتهاكات الجسيمة لصلاحيات السلطة التأديبية، وضمان أن جميع القرارات التأديبية تتخذ ضمن الإطار القانوني الصحيح. هذا يعزز من العدالة والشفافية في الإجراءات التأديبية، ويضمن حماية حقوق الموظفين من التعسف أو الاستخدام غير القانوني للسلطة التأديبية<sup>1</sup>.

حالة رقابة القاضي الإداري لاغتصاب سلطة التأديب نادرة الوقوع، وذلك لندرة حدوثها عملياً، نظراً لوضوح النصوص القانونية التي تركز مبدأ الفصل بين السلطات. هذا الوضوح لا يدع مجالاً لإثارة هذا العيب أمام القاضي الإداري<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> BENBADIS Fouzia, La saisine du juge administratif, O.P.U, Alger, 1985, P77.

<sup>2</sup> بوبكر وليد ملياني، مرجع سابق، ص 113.

## المبحث الثاني: شكل القرار التأديبي.

شكل القرار التأديبي هو مجموعة من العناصر الشكلية والإجرائية التي يجب أن تتوفر في القرار ليكون صحيحاً وناظراً. تضمن هذه العناصر أن القرار قد اتخذ وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها، وأنه يعكس شفافية وعدالة العملية التأديبية ويحتوي على بعض العناصر الأساسية التي تشكل القرار التأديبي وجود هذه العناصر في القرار التأديبي يساعد في ضمان أن يكون القرار قانونياً وعادلاً، ويمكن الدفاع عنه أمام الجهات القضائية إذا لزم الأمر، ومن خلال هذا المبحث سنوضح المظهر الخارجي للقرار التأديبي (المطلب الأول)، تسبب القرار الإداري (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: المظهر الخارجي للقرار التأديبي.

يدخل ضمن مشروعية المظهر الخارجي للقرار التأديبي، تلك العقوبات التأديبية التي تفرغها السلطة التأديبية في قالب شكلي مكتوب، منظم بموجب قانون الوظيفة العمومية، باعتباره استثناء على الأصل العام، الذي يقضي بعدم تقييد الإدارة بشكل معين عند اتخاذ القرارات الإدارية عامة، ولذلك سنقوم بالتطرق إلى الشكل المكتوب للقرار التأديبي (الفرع الأول)، القرار التأديبي الشفهي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الشكل المكتوب للقرار التأديبي.

الشكل المكتوب هو المظهر الأساسي الذي يتجلى فيه القرار التأديبي، وهو النوع الغالب في القرارات التأديبية، حيث ع في مظهره تبعاً للسلطة التي تختص بإصداره أو قد يتخذ أشكالاً خاصة.

### أولاً: ذكر تاريخ ومكان صدور القرار التأديبي

ثبت عند الفقه والقضاء الإداريين على أنه إذا نص التشريع على مكان معين يتعين على الإدارة أن تصدر قرارها فيه، فإنها تكون ملزمة بإصداره في ذلك المكان وذكره ضمن قرارها، وإلا ترتب على ذلك بطلان القرار إذا صدر خارج المكان المحدد قانوناً لإصداره. أما إذا لم

يوجد نص يقضي بتحديد مكان معين لإصدار القرار، فإن ذلك لا يؤثر على صحة شكل القرار<sup>1</sup>.

هناك عدة آثار قانونية تنتج عن ذكر تاريخ ومكان اتخاذ القرار التأديبي، سواء بالنسبة لسلطة التأديب المتخذة له أو للموظف الذي منه فهي مقررّة للمصلحة العامة ومن أهمها:

\_ تحديد نطاق الاختصاص الزمني لمصدر القرار التأديبي ومدى احترام الآجال القانونية المقررة لاتخاذها.

\_ تسهيل للموظف كيفية حساب آجال الطعن القضائي إلغاء أو تعويضاً.

\_ تمكين القاضي الإداري من حساب حقوق الموظف في حالة الحكم بإلغاء القرار التأديبي، والذي يكون من تاريخ اتخاذ هذا الأخير.

\_ تسهيل تحديد الجهود القضائية الإدارية المختصة بالطعن في القرار التأديبي، وذلك من خلال معرفة طبيعة السلطة التأديبية المتخذة للقرار التأديبي محل الطعن<sup>2</sup>.

والتي قد تكون تابعة للجهات الإدارية المحلية (اللامركزية) فيؤول الاختصاص القضائي بشأنها إلى المحاكم الإدارية، تطبيقاً لنص المادتين 800،801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup>، أما بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة عن الجهات الإدارية المركزية فيؤول اختصاص النظر فيها إلى مجلس الدولة، تطبيقاً لنص المادة 09 من القانون العضوي 98-01 المتعلق بمجلس الدولة<sup>4</sup>، والمادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>5</sup>.

ثانياً: توقيع القرار التأديبي.

ذهب القضاء الإداري إلى أبعد من مجرد ذكر تاريخ صدور القرار التأديبي، حيث راقب مدى تضمين القرار توقيع الجهة المختصة بإصداره، ما دام ذلك يراعي مصلحة الموظف.

<sup>1</sup> علي خطار شطناوي، موسوعة القضاء الإداري، ج 5، دار الثقافة، عمان، 2008، ص 758.

<sup>2</sup> مليكة مخلوفي، المرجع السابق، ص 45.

<sup>3</sup> القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 25 فيفري 2008، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008.

<sup>4</sup> القانون العضوي رقم 98-01، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق بمجلس الدولة، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة في 01 جوان، 1998.

<sup>5</sup> القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

هذا التدقيق ليس مجرد إجراء شكلي، بل يلعب دوراً جوهرياً في حماية حقوق الموظف وضمان شفافية العملية التأديبية.

عندما يتضمن القرار التأديبي توقيع الجهة المختصة، يسهل ذلك على الموظف معرفة مصدر القرار بوضوح، سواء كان القرار صادراً عن صاحب الاختصاص الأصيل أو عن جهة مخولة بتفويض. هذا الوضوح يمكن الموظف من تحديد الجهة المسؤولة بدقة، مما يتيح له تحديد صاحب الصفة وأهلية التقاضي الذي يمكن مقاضاته أمام الجهة القضائية المختصة. معرفة الجهة المسؤولة بدقة تمكن الموظف من تقديم طعون قانونية صحيحة وفعالة، مما يضمن له فرصة عادلة للدفاع عن حقوقه<sup>1</sup>.

### ثالثاً: لغة القرار التأديبي

تدخل الصياغة اللغوية للقرار التأديبي أيضاً ضمن مجال المظهر الخارجي له، فيكون القرار التأديبي مشروعاً متى حرّر باللغة الرسمية التي حددها دستور الدولة، حيث أن المادة 03 من التعديل الدستوري الدستور 1996 الجزائري التي جاء فيها: "تظل اللغة العربية اللغة الرسمية للدولة..."

والمادة 02 من القانون 91-105 المؤرخ في 16 جانفي 1991 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، فأى قرار تأديبي كتابي يحرر بغير اللغة الوطنية الرسمية يكون غير مشروع يستوجب إلغائه من قبل القاضي الإداري المختص<sup>2</sup>.

### رابعاً: التشكيلة القانونية للسير النظامي للجان المتساوية الأعضاء

يدخل أيضاً ضمن عناصر مشروعية المظهر الخارجي للقرار التأديبي مدى صحة وقانونية البناء العضوي للجنة المتساوية الأعضاء في هيئتها التأديبية.

هناك فرق بين عدم استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، الذي يدخل ضمن عيب عدم الإجراءات، وبين عدم قانونية تشكيلها، باعتباره عيب في الشكل، فقد تحترم السلطة التأديبية

<sup>1</sup> محمد الرصيفان العبادي، قضاء الإلغاء الإداري، دار جليس الزمان، ط 1، الأردن، 2013، ص 251.

<sup>2</sup> مجلس الدولة، الغرفة الثالثة، قرار رقم 005951 المؤرخ في 2002/02/11، قضية (متقاعد. س) ضد (منظمة المحامين لناحية وهران)، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، الجزائر، 2002، ص 147.

إجراء استشارة هذه اللجنة، إلا أن تشكيكتها القانونية غير صحيحة، ما يؤثر على صحة ومضمون القرار التأديبي المتخذ ضد الموظف<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: القرار التأديبي الشفهي.

القرار التأديبي الشفهي هو القرار الذي يصدر عن السلطة المختصة شفهيًا دون توثيقه كتابيًا في البداية. قد يحدث هذا النوع من القرارات في حالات الطوارئ أو الظروف التي تستدعي سرعة التصرف، لكن يجب أن يتبع بقرار مكتوب في أقرب وقت ممكن لتوثيقه وضمان وضوحه<sup>2</sup>.

أبرز مظهر يمكن أن توجد فيه القرارات التأديبية الشفهية، والتي لا يلزم فيها القانون أن تتضمن عقوبتها شكلاً كتابيًا، عقوبة التنبيه، التي وجدت اعترافاً تشريعياً ضمناً، وفق المادة 163، من أمر رقم 06-03<sup>3</sup>، والتي تقابلها عقوبة الإنذار الشفوي"، التي تتخذ في صيغة قرار تأديبي شفهي، تطبيقاً للمادة 124 من المرسوم رقم 85-59<sup>4</sup>.

إن الأخذ بفكرة القرار التأديبي الشفهي له أهمية بالغة بالنسبة للموظف الخاضع للتأديب، إذ أن العقوبة التأديبية لا تسجل في ملفه الإداري، كما أنها لا تؤثر على وضعيته الوظيفية والمالية.

فإذا كانت القاعدة العامة في القرار التأديبي أن تصدره الإدارة مكتوباً متبوعاً بتوقيع منسوب لمصدره، فإن ذلك لا يمنعها من إصدارها قراراً شفهيًا من شأنه أن ينتج كافة الآثار القانونية للقرار المكتوب، فالمعول عليه في ترتيب تلك الآثار مضمون القرار وليس شكل إصداره و من هنا يخضع لرقابة القضاء حيث يمكن الطعن فيه بالإلغاء، وذلك إرساء لمبدأ المشروعية الذي قد تنتهكه الإدارة من خلال ما يصدر عنها من قرارات شفوية، أما بالنسبة

<sup>1</sup> مليكة مخلوفي، المرجع السابق، ص 46.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2002، ص 114.

<sup>3</sup> المادة 163، من أمر رقم 06-03، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23-03-1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ: 24-03-1985.

لتطبيقات القضاء الإداري الجزائري بهذا الشأن، فتكاد تكون منعدمة، وذلك بسبب احترام سلطة التأديب المشروعية المظهر الخارجي للقرار الشفهي الذي تتخذه<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: تسبب القرار الإداري.

وفي هذا المطلب والذي يتعلق بتسبب القرار الإداري سوف نتطرق إلى تعريف تسبب القرار التأديبي وتميزه عن السبب (الفرع الأول)، من ثم تسبب القرارات التأديبية في النظام الجزائري (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تعريف تسبب القرار التأديبي وتميزه عن السبب.

#### أولاً: تعريف تسبب القرار التأديبي

##### 1-التعريف اللغوي للتسبب

التسبب في اللغة العربية هو مصدر كلمة "سبب". والسبب في اللغة يعني الحبل، وهو كل شيء يُتوصل به إلى غيره. كما يُستخدم السبب بمعنى الطريق قال الله تعالى: (وأَتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا فَاتَّبَعِ سَبِيلًا)، والسبب هو ما يوصل إلى الشيء؛ فالباب يوصل إلى البيت، والحبل طريق إلى الماء، والطريق يوصل إلى ما وراءه<sup>2</sup>.

##### 2-التعريف الفقهي

إن اصطلاح التسبب لا يختلف في جوهره عن اصطلاح سبب فكلاهما اصطلاح مركب يتضمن عرض الأسباب والوصول إلى نتائج معينة<sup>3</sup>. كما عرف على أنه إبراز الأسباب الواقعية والقانونية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سمية محمد كامل، الشكل في القرارات الإدارية، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، لبنان، 2014، ص 69

<sup>2</sup> على خطاير شنتاوي، موسوعة القضاء الإداري، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 561.

<sup>3</sup> سعد علي بشير، تسبب القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، الجلفة، الجزائر، عدد 27، جوان 2016.

<sup>4</sup> سليم جديدي، "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري"، (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص 305.

كما عرف أيضا بأنه كل مرة تبدي فيها الإدارة أسبابا تضعها صلب قراراتها سواء كانت ملزمة بتسبيب القرار أم غير ملزمة، وسواء كانت تتمتع بسلطة تقديرية أو سلطة مقيدة<sup>1</sup>.

بمعنى أن تسبيب القرارات الإدارية هو قيام الإدارة بذكر الأسباب التي دفعتها لإصدار القرار في صلبه. هذا يعني أن الإدارة تقوم بتوضيح المبررات والدوافع التي أدت إلى اتخاذ القرار الإداري بشكل واضح ومفصل ضمن نص القرار نفسه. التسبيب يعزز من شفافية العملية الإدارية ويتيح للمعنيين بالقرار فهم الأسس التي بُني عليها.

### 3-التعريف القضائي

القضاء الجزائري لم يقدم لنا تعريفا واضحا ومميزا للتسبيب في القرارات الإدارية التأديبية، إلا أنه أشار إلى أن الإدارة ليست مجبرة بالتسبيب إلا بنص.

أما فيما يتعلق بالتعريف القضائي للتسبيب، فإن القضاء الإداري لم يقدم تعريفاً شاملاً مانعاً لهذا المصطلح.

### ثانياً: تمييز التسبيب عن السبب

إذا كان تعريف التسبيب هو فصح الإدارة عن الأسباب التي أدت بها إلى إصدار القرار، مما يعني هنا وجود رابطة بينهما، إلا أنهما متميزين، ومتباعين عن بعضهما:

فالتسبيب يعتبر بالإضافة إلى كونه عنصراً في القرار، جزءاً أساسياً من مضمون مبدأ الشفافية في القرارات الإدارية، خاصة في المجال التأديبي. السبب في القرار الإداري هو الدافع أو المبرر الذي يدفع الإدارة العامة لاتخاذ قرار معين. قد يكون السبب حالة واقعية، مثل اضطراب النظام العام الذي يدفع الإدارة إلى اتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة هذه الحالة، أو حالة قانونية مثل تقديم استقالة من جانب الموظف العام، مما يدفع بالإدارة إلى اتخاذ القرار المناسب.

ويشترط في السبب أن يكون قائماً عند إصدار القرار، وأن يكون مشروعاً، غير مجهول، ومحدد، وألا يكون مبنياً على سبب عام. ويرى جانب من الفقه أن التسبيب والسبب متصلان

<sup>1</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، المرجع السابق ص 608.

بشكل وثيق، حيث أن السبب هو أساس الرقابة على القرار التأديبي، وهو أيضاً أساس القرار نفسه. التسبب يوفر الشفافية ويساعد في ضمان أن القرارات الإدارية تستند إلى مبررات قانونية وواقعية واضحة، مما يعزز من شرعيتها ومقبوليتها.

ويترتب على عدم ذكر السبب في صلب القرار وفي حال وجود تعليل مبهم غير واضح يترتب عليه البطلان للقرار، والتسبب يكتشف عن عدم وجود السبب في القرار الإداري، لاسيما أن قامت الإدارة بتحديد قرار ع سبب غير محدد، مثل قيام الإدارة بإصدار قرار عزل موظف عام بناء على سبب عام<sup>1</sup>.

ويشكل التسبب عنصراً من عناصر القرار الإداري، إلا إذا تطلبه القانون على عكس السبب الذي يعتبر عنصراً لازماً من عناصر القرار الإداري<sup>2</sup>.

فالتسبب يندرج ضمن المشروعية الخارجية للقرار الإداري التأديبي وأحد عناصر الشكل الضرورية فيه، بينما السبب يشكل أحد العناصر العامة للمشروعية الداخلية أو الموضوعية فيه<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: تسبب القرارات التأديبية في النظام الجزائري.

انتهج المشرع الجزائري سياسة التأطير القانوني في تسبب القرارات الإدارية بتطبيق قاعدة عدم تقييد الإدارة بتسبب قراراتها ما لم يوجد نص يلزمها بذلك، وعليه أصبح التسبب استثناء تلتزم به الإدارة في حالات قليلة ونادرة بموجب نص قانوني صريح<sup>4</sup>.

عزز المشرع الجزائري ضمانات تسبب القرار التأديبي من خلال قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة. فقد ألزمت المادة 56 من الأمر رقم 66-133<sup>5</sup> السلطة التأديبية بتسبب قراراتها

<sup>1</sup> محمد علي الشباطات، عبئ اثبات السبب في القرار الإداري، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 2 جوان 2019 جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ص 131

<sup>2</sup> منى رمضان بطيح، مسؤولية الإدارة عن بطلان السبب والغاية في القرار الإداري، دار النهضة العربية، مصر، 2014، ص 35.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، بعض أوجه الإلغاء في القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2002، ص 201.

<sup>4</sup> لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية (وسائل المشروعية)، دار هومة، الجزائر، 2006، ص 137.

<sup>5</sup> المادة 56 من الأمر 66-133، المرجع السابق.

التي تتضمن العقوبات التأديبية. وأكدت المادتين 125 و126 من المرسوم رقم 85-59<sup>1</sup>، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، على هذا المبدأ.

نلاحظ من خلال هذين الأمرين (66-133 و85-58) عدم وجود أي نص يلزم بتسبيب القرارات التأديبية التي تتضمن العقوبات التأديبية الجسيمة. وقد اشترط المشرع على السلطة المختصة بالتعيين عدم اتخاذ هذه القرارات إلا بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي. في المقابل، اكتفى باشتراط تبرير العقوبات التي تدخل في الاختصاص المطلق للسلطة الرئاسية. هذا الموقف التشريعي يمس حقوق الموظف العام، حيث يحرم الموظف من ضمانة أساسية لا يمكن تعويضها بأي إجراء جوهري آخر، والمتمثلة في استشارة المجلس التأديبي والتقييد برأيه<sup>2</sup>.

نصت المادة 165 من أمر رقم 06-03<sup>3</sup> على أن "السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتخذ العقوبات التأديبية بقرار مبرر". وقيد المشرع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المنعقدة كمجلس تأديبي، بتسبيب رأيها وفقاً للمادة 170، الفقرة الثانية من الأمر 06-03<sup>4</sup>، التي تشمل عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة. حيث نصت هذه المادة على أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة<sup>5</sup>.

فالمشرع الجزائي، وإن اعتمد تسبيب القرارات القضائية كمبدأ عام، فإنه يطبق هذا المبدأ على القرارات الإدارية كاستثناء وبنص قانوني صريح. هذا يعني أن التسبيب في القرارات الإدارية ليس قاعدة عامة، وإنما يُلزم به في حالات محددة ينص عليها القانون بوضوح. مثل هذا الاستثناء يهدف إلى تحقيق توازن بين مبدأ الشفافية وفعالية الإدارة في اتخاذ قراراتها، حيث يتطلب الأمر في بعض الأحيان توضيح الأسباب لضمان العدالة والمساءلة.

<sup>1</sup> المادتين 125 و126 من المرسوم رقم 85-59، المرجع السابق.

<sup>2</sup> مليكة مخلوفي، المرجع السابق، ص 56.

<sup>3</sup> المادة 165 من أمر رقم 06-03، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 170 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

<sup>5</sup> بدري مباركة، ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 2، الجزائر، 3002، ص 114.

### المبحث الثالث: الإجراءات القانونية لاتخاذ القرار التأديبي.

الإجراءات القانونية لاتخاذ القرار التأديبي تضمن أن القرار يتم وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها، ويحقق العدالة ويحترم حقوق الموظف.

باتباع الإجراءات القانونية، تضمن الإدارة أن القرارات التأديبية التي تتخذها تكون عادلة ومبنية على أسس قانونية سليمة، مما يحد من احتمال إلغائها أو الطعن فيها بنجاح أمام الجهات القضائية، ومن خلال هذا المبحث سوف نوضح ضمانات ما قبل التأديب (المطلب الأول) ومن ثم ضمانات أثناء التأديب (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: ضمانات ما قبل التأديب.

وسيتم التعرض إلى ضمانات ما قبل التأديب في القرار من خلال إجراء المواجهة (الفرع الأول)، إجراء التحقيق (الفرع الثاني) وأخيراً حق الدفاع (الفرع الثالث).

#### الفرع الأول: إجراء المواجهة.

المواجهة التأديبية تعني مواجهة العامل بالوقائع المنسوبة إليه، وهو ما يُعرف أيضاً بحقوق الدفاع. مهما اختلفت تعاريف المواجهة التأديبية، فإنها تتضمن أمرين أساسيين: أولاً، إخطار الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه؛ وثانياً، إتاحة الفرصة له للاطلاع على ملفه.

#### أولاً: إخطار الموظف

من أجل محاكمة عادلة يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين إخطار الموظف بالأخطاء المهنية التي نسبت إليه مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي أن تسلطها عليه حيث لا يمكن معاقبته دون إخباره بتلك الأخطاء والا تعرض قرار التأديب للإلغاء بسبب التعسف باستعمال السلطة فسلطة الاتهام طبقاً لنص المواد 125 126 127 من المرسوم رقم 85-

<sup>159</sup>، تكون بيد السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة قانوناً بذلك، ويكون ذلك دون مشاركة أي هيئة أخرى<sup>2</sup>.

نص المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 06-03<sup>3</sup> أنه " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يُبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ".

### ثانياً: الاطلاع على الملف

في حالة ارتكاب الموظف خطأ أثناء تأدية وظيفته، يتم إخطار الموظف بما نُسب إليه من خلال برقية رسمية. يمنحه القانون الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي الموجود لدى الإدارة. هذا الحق يُعد من حقوق الدفاع الأساسية، حيث يتيح للموظف المجال لمعرفة الأدلة والمستندات التي تمتلكها الإدارة ضده.

الاطلاع على الملف التأديبي يمكن الموظف من فهم جميع التفاصيل المتعلقة بالتهم الموجهة إليه، ما يساعده على إعداد دفاعه بشكل كامل ومناسب. من خلال هذا الإجراء، يمكن للموظف تحليل الأدلة، وتقديم تبريرات أو أدلة مضادة، والتواصل مع الشهود المحتملين لدعمه. هذا الإجراء يُعد جوهرياً في العملية التأديبية، ومخالفته تعرض القرار التأديبي للإلغاء. ذلك لأن حرمان الموظف من حقه في الاطلاع على ملفه يمنعه من تحضير دفاعه بشكل فعال، مما يمثل انتهاكاً لمبدأ العدالة والشفافية في الإجراءات التأديبية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المواد 125 126 127 من المرسوم رقم 85-59، المرجع السابق.

<sup>2</sup> حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص 63.

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

<sup>4</sup> سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون، الجزائر دس، ص

حيث أن المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 03-06 أقر أنه يحق للموظف الذي تعرض لأجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: إجراء التحقيق.

نظرا لخطورة الجزاء التأديبي وما يترتب عنه من آثار قانونية اتجاه الموظف، فيمكن أن يسبق عملية اتخاذه إجراء يهدف إلى إظهار حقيقة ما نسب إليه من تهم، حتى يبنى القرار التأديبي على مقومات سليمة وصحيحة، والتي تبدأ بالتحقيق مع الموظف الذي ارتكب سلوكاً ترى السلطة التأديبية المختصة أنه يستحق عنه جزاءً تأديبياً، لذلك لا يجب إحالة الموظف للتحقيق إلا إذا كانت هناك خطورة حقيقية واحتمال معقول في ارتكاب مخالفة تأديبية خطيرة<sup>2</sup>.

يمكن تعريف التحقيق الإداري على أنه إجراء شكلي يُتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، بهدف الوصول إلى الحقيقة وإمالة اللثام عنها. عادةً ما تقوم الإدارة بإجراء التحقيق الإداري بناءً على ملاحظات الرئيس المباشرة حول تصرفات الموظف الذي يتبعه<sup>3</sup>.

جعل المشرع الجزائري، التحقيق الإداري أمراً جوازياً بموجب المادة 171 من الأمر رقم 06-03<sup>4</sup>، التي تنص على أنه "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة". وقد اتخذ نفس الموقف في المادة 03 من المرسوم رقم 66-152 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتعلق بالإجراءات التأديبية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين)، مزار للمطبوعات، الوادي، الجزائر، 2011، ص 275.

<sup>2</sup> مليكة مخلوفي، المرجع السابق، ص 63.

<sup>3</sup> صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القار ارت التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الوادي، 2014، ص 82.

<sup>4</sup> المادة 171 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

<sup>5</sup> المادة 03 من المرسوم رقم 66-152، المؤرخ في 02-06-1966، المتعلق بالإجراءات التأديبية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 08-06-1966

كما نلاحظ أن المشرع قد أخذ بقاعدة "الخصم هو الحكم" بموجب المادة 171، حيث أسند مهمة التحقيق الإداري لسلطة التعيين بطلب من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. تصدر اللجنة قرارها بعد المداولات التي تقوم بها في جلسات مغلقة، ويجب أن يكون القرار مبرراً وأن تُبت القضية ضمن الآجال القانونية المحددة.

في هذا السياق، منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانوناً حق توجيه الاتهام والتحقيق في التهم المنسوبة إلى الموظف العام. لكن المنتبغ للنظام التأديبي في الجزائر يلاحظ أن مسألة إلزامية التحقيق تختلف، حيث يُعد التحقيق سلطة تقديرية تترخص فيها الإدارة وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: حق الدفاع.

الموظفون هم من الفئات التي يمكنها أن تتمتع بحق الدفاع، حيث تنظم شؤونهم نصوص قانونية خاصة تبين هذا الحق وتكرّسه. تتضمن هذه النصوص جواز استعانة الموظف المتابع بمدافع عنه يختاره، والذي قد يكون محامياً أو أي شخص يراه مناسباً. كما تشمل حقه في الاطلاع على الملف واستحضار شهود حول الوقائع، وتقديم ملاحظات مكتوبة أو شفوية في سبيل إبراز أوجه الدفاع عن نفسه.

نلاحظ أيضاً أن المشرع قد ترك المجال مفتوحاً للموظف في اختيار مدافعه، حيث يمكن له أن يستعين بمحامٍ، أو نقابي، أو أي شخص آخر يختاره بنفسه. كما يمكن للموظف أن يستعين بشهود وقائع، أي بأشخاص لهم دراية أو علاقة بالواقعة التي تسببت في مثوله أمام مجلس التأديب، أو شهود سلوك وأخلاق، إذ يمكنهم الإدلاء بشهادتهم شفهاً أو كتابياً<sup>2</sup>.

وقد ذهب المشرع الجزائري إلى أبعد من ذلك، حيث سمح بتمثيل الموظف بمدافع حتى في حالة تعذر حضوره أمام مجلس التأديب، بشرط تقديم مبرر مقبول لغيابه، رغم أن شرط أعمال ضمانة الاستعانة بمدافع هو أن يجري التحقيق بحضور المتهم.

<sup>1</sup> صباح حمايتي، المرجع السابق، ص 83.

<sup>2</sup> علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 244.

وبهذا، يعتبر حق الدفاع من أهم الضمانات التأديبية، ولذلك يجب أن يُعطى الموظف فرصة للدفاع عن نفسه في مواجهة التهم المنسوبة إليه. تضمن هذه الإجراءات العدالة والشفافية في العملية التأديبية، وتحمي حقوق الموظفين، وتساهم في بناء الثقة بين الموظفين والإدارة. إضافةً إلى ذلك، يمكن للموظف أن يستعين بشهود وقائع، أي بأشخاص لهم دراية أو علاقة بالواقعة التي تسببت في مثوله أمام مجلس التأديب، أو شهود سلوك وأخلاق، إذ يمكنهم الإدلاء بشهادتهم شفهيًا أو كتابيًا. وهذا يتيح للموظف تقديم دعم قوي لدفاعه من خلال شهادات مستقلة تدعم موقفه<sup>1</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري قد راعى أيضاً حالات خاصة، حيث سمح بتمثيل الموظف بمدافع حتى في حالة تعذر حضوره أمام مجلس التأديب، بشرط تقديم مبرر مقبول لغيابه. وهذا يظهر التزام المشرع بحماية حقوق الموظف وضمان العدالة في الإجراءات التأديبية، حتى في الحالات التي قد يكون فيها الموظف غير قادر على الحضور بنفسه.

في المجمل، تعد هذه الضمانات التأديبية جزءاً أساسياً من نظام حماية حقوق الموظفين، حيث تهدف إلى تحقيق توازن بين الحفاظ على النظام داخل المؤسسات وحماية حقوق الأفراد. إن إعطاء الموظف فرصة للدفاع عن نفسه أمام التهم المنسوبة إليه يعزز من نزاهة وعدالة العملية التأديبية، ويضمن أن يتم التعامل مع الموظفين بإنصاف وشفافية.

كما ورد في نص المادة 169 من الأمر 06-03 استحضار الشهود وكذا يكفل له القانون حق الدفاع في المادة 169 الفقرة 02 من نفس الأمر فمختلف هذه النصوص القانونية والمواد تؤكد على إقرار المشرع الجزائري لحق الموظف في دفاعه عن نفسه عند تأديبه<sup>2</sup>.

#### المطلب الثاني: ضمانات أثناء التأديب.

أما بالنسبة لمطلب ضمانات أثناء التأديب فسيتم تقديمها من خلال استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء (الفرع الأول)، تبليغ الموظف بالقرار التأديبي (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العالمية الدولية للنشر، الأردن، 2003، ص 336.

<sup>2</sup> محمد جمال مطلق الذنبيات، المرجع السابق، ص 337.

## الفرع الأول: استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

توجد بعض العقوبات التأديبية تعتبر خطير جدا نظرا لما لها من نتائج سلبية على الموظفين، خاصة العقوبات الجسيمة، فإن اتخاذها غالبًا ما يكون ثمرة اشتراك المجلس التأديبي فيها. هذا المجلس منظم بموجب نص قانوني خاص، هو المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984، والذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها. هذا المرسوم ما زال ساري المفعول حاليًا، نتيجة عدم صدور الأحكام التنظيمية الخاصة بالمرسوم رقم 85-59، تطبيقًا لما نصت عليه المادة 14 منه<sup>1</sup>.

كما أن الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الساري المفعول حاليًا، لم يهتم بشكل واسع في كيفية تنظيم وسير هذه اللجان، كما لم يتخذ أي نص تنظيمي ينظمها بعد صدور هذا الأمر، ما يبقينا دوما ضمن أحكام المرسوم رقم 84-10، والذي يحتاج إلى التعديل ليساير مقتضيات وأحكام النظام التأديبي المطبق حاليًا<sup>2</sup>.

بالرجوع إلى الأمر رقم 66-133، نجد المشرع الجزائري قد تشدد في تقييد سلطة التعيين بالإلزامية استشارة المجلس التأديبي بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية تحت طائلة بطلانها أمام القضاء الإداري، كما قيدها بالرأي المطابق له بالنسبة لعقوبة العزل نظرا لجسامة خطورتها، بينما خفف المرسوم رقم 58-59 من تقييد سلطة التعيين طلب استشارة المجلس التأديبي، والذي اقتصرها على العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة، والتي يمكن مهاجمتها بدعوى تجاوز السلطة في حالة عدم احترام هذا الإجراء، بينما ترك لسلطة التعيين المجال التقدير والاختياري في اللجوء إلى إجراء الاستشارة بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> لحسين بن الشيخ آث ملويا " تعليق على قرار مجلس الدولة، المؤرخ في 11 جوان 2001، بخصوص الطبعة القانونية لآراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي"، دراسات قانونية، مجلة دورية فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد الأول 2008، الجزائر، ص 20.

<sup>2</sup> مليكة مخلوفي، المرجع السابق، ص 74.

<sup>3</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص

غير أن الأمر رقم 03-06 الساري المفعول حالياً، اكتفى العمل بالاستشارة الإلزامية بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، تطبيقاً للمادة 165<sup>1</sup> الفقرة الثانية منها، الأمر الذي يقيد سلطة التعيين بضرورة احترام هذا الإجراء تحت رقابة القاضي الإداري، الذي يتأكد من مشروعية القرار التأديبي من خلال بحثه في مدى احترام سلطة التعيين لهذا الإجراء من عدمه.

احتراماً للمواعيد المنصوص عليها قانوناً، قيد المشرع المجلس التأديبي بأجل لا يتعدى (45) يوماً من تاريخ إخطاره من سلطة التعيين لإبداء رأيه، وفي حالة فوات الميعاد تتقدم الدعوى التأديبية، ويكون القرار التأديبي المتخذ بشأنه غير مشروع ما يعرضه للإلغاء القضائي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 165 من الأمر 03-06، المرجع السابق

<sup>2</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 141.

## الفرع الثاني: تبليغ الموظف بالقرار التأديبي.

يُعرف هذا الإجراء بأنه الوسيلة التي يتم من خلالها إبلاغ المتقاضى بوجود قرارات إدارية تؤثر عليه، وكذلك الطريقة التي تنتقل بها الإدارة القرار إلى علم الفرد أو الأفراد المعنيين من الجمهور. وبما أن القرار التأديبي يعتبر قراراً إدارياً فردياً، فإنه يخضع للقواعد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09. بموجب المادة 829 من هذا القانون، يُحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي<sup>1</sup>.

وقد حرص القانون رقم 08-09 على أن يكون تبليغ القرارات الإدارية الفردية تبليغاً شخصياً، مع ضرورة تضمينها بأجل الطعن فيها أمام القضاء الإداري، وفقاً للمادة 831 التي تنص على أنه "لا يُحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، إلا إذا أُشير إليه في تبليغ القرار المطعون فيه".

إضافة إلى ذلك، تنص النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية على إلزام سلطة التأديب بضرورة تبليغ قرارها التأديبي إلى الموظف المعني في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ اتخاذها. وهذا ما نصت عليه المادة 172 من الأمر رقم 06-03، حيث جاء فيها: "يُبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويُحفظ في ملفه الإداري"<sup>2</sup>.

بعد إصدار القرار، تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم بصفة فردية، وعادة ما يتم ذلك برسالة مضمونة مع إشعار بالوصول. إلا أن غياب قاعدة

<sup>1</sup> تاجر محمد، "بدء سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء"، المحاماة، مجلة تصدر عن منظمة المحامين، منطقة تيزي وزو، العدد الثالث، 2005، ص 6.

<sup>2</sup> المادة 172 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

قانونية تلزم سلطة التأديب باتباع وسيلة معينة للتبليغ يترك لها الحرية في تقدير واختيار الوسيلة الملائمة لذلك، تحت رقابة القاضي الإداري الذي يُراقب مدى فعالية وسيلة التبليغ المستخدمة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> معاش عمار، "التعليق على اجتهاد مجلس الدولة بخصوص نظرية العلم اليقين"، المحاماة، مجلة تصدر عن منظمة المحامين، منطقة تيزي وزو، العدد الثالث، 2005، ص 112.

## خلاصة الفصل:

يتناول الفصل الأول من هذه المذكرة رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي، مركزاً على الجوانب الشكلية والإجرائية التي يجب أن يتقيد بها القرار التأديبي ليكون سليماً من الناحية القانونية. يبدأ الفصل بمبحث رقابة الاختصاص التأديبي، حيث يوضح الجهة المختصة بإصدار القرارات التأديبية، ضوابط هذا الاختصاص، وصور عدم الاختصاص التي تؤدي إلى بطلان القرار. ثم ينتقل إلى شكل القرار التأديبي، مستعرضاً السمات الخارجية التي يجب أن يتضمنها القرار مثل التوقيع والتاريخ، وأهمية تسبب القرار لضمان الشفافية وتمكين الموظف من معرفة الأسباب التي أدت إلى معاقبته. ويختتم الفصل بمبحث الإجراءات القانونية لاتخاذ القرار التأديبي، موضحاً الضمانات التحضيرية والإجراءات الواجب اتباعها قبل وأثناء اتخاذ القرار، مثل التحقيق والاستماع إلى الموظف المتهم وحق الدفاع. تعزز هذه الرقابة من شرعية القرارات التأديبية، وتضمن احترام حقوق الموظفين، وتحقيق العدالة الإدارية من خلال التأكد من أن الإدارة لا تتجاوز سلطاتها وتلتزم بالإجراءات القانونية المحددة.

# الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي

## تمهيد:

تعد رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي من أهم الضمانات لتحقيق العدالة الإدارية والحفاظ على حقوق الموظفين العموميين. بينما تركز المشروعية الخارجية على الشكل والإجراءات، تهتم المشروعية الداخلية بالأساس الموضوعي للقرار ذاته، أي بالأسباب والمضمون والأهداف التي بنى عليها القرار التأديبي. يتناول هذا الفصل الأبعاد المختلفة لرقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية، من خلال تحليل سبب القرار ومشروعيته، ومدى توافقه مع القانون، وأهدافه والغرض من اتخاذه.

وسيتيم في هذا الفصل استعراض الحدود التي يمكن أن يمارسها القاضي الإداري عند فحص الأسباب التي أدت إلى اتخاذ القرار التأديبي، وكيفية إثبات أي عيوب تتعلق بهذه الأسباب. ثم ينتقل إلى دراسة رقابة القرار من حيث مخالفته للقانون، موضحاً المقصود بمحل القرار التأديبي والشروط التي يجب توافرها فيه، بالإضافة إلى تحليل صور المخالفات القانونية التي يمكن أن تشوب القرار.

وفي الأخير، يتم التطرق إلى عيب الانحراف بسلطة القرار التأديبي، موضحاً ما المقصود بهذا العيب وكيفية تحديده، والطبيعة القانونية لرقابة أهداف القرار التأديبي، وصور الانحراف في استعمال السلطة. تسهم هذه الرقابة في التأكد من أن القرارات التأديبية لا تُتخذ لأسباب غير قانونية أو لتحقيق أهداف شخصية بعيدة عن المصلحة العامة، مما يعزز الثقة في النظام التأديبي ويضمن احترام حقوق الموظفين.

## المبحث الأول: الرقابة على سبب القرار التأديبي.

يحظى السبب أو الأساس وراء اتخاذ قرار التأديب للموظف العام بتركيز فائق في البيئة الإدارية، إذ يحدد السبب المبرر للتأديب أساساً لمدى شرعية وعدالة القرار ومدى توافقه مع القوانين والأنظمة المعمول بها. تتنوع أسباب التأديب بما يتعلق بأداء الموظف، سلوكه، أو تقصيره في الواجبات المناطة به، ومن هنا تبرز أهمية الرقابة على هذه الأسباب لضمان عدم تعسف الإدارة والتأكد من مطابقة القرارات التأديبية للقوانين والمعايير القانونية، ويتطرق هذا المبحث إلى حدود الرقابة القضائية على سبب القرار التأديبي (المطلب الأول)، ومن ثم اثبات عيب السبب في القرار التأديبي (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: حدود الرقابة القضائية على سبب القرار التأديبي.

ويقصد بالسبب في القرار الإداري يشير إلى الفكرة العامة أو الظاهرة أو المشكلة التي تنشأ خارج نطاق الإدارة، مما يدفعها إلى اتخاذ إجراءاتها القانونية. يمكن أن تكون هذه الأفكار أو الوقائع مستقلة تماماً عن الإدارة، وتلزمها باتخاذ قرارات إدارية لمواجهةها.

يُعرف السبب في القرار الإداري بأنه "الحالة الواقعية أو القانونية التي تسبق القرار وتدفع الإدارة إلى التدخل". بينما يُعرف الفقيه هوريو السبب القانوني في القرار الإداري بأنه "الواقعة الدافعة التي تصنف القرار في فئة قانونية معينة"، مع التأكيد على أن فكرة السبب القانوني ترتبط بفكرة الفئة القانونية<sup>1</sup>.

وفقاً لتعريف de loubadere يُعرف السبب كونه "الحالة الواقعية أو القانونية التي تقع قبل اتخاذ القرار، والتي تفسر سبب إصداره وتحفز عليه". بشكل أكثر تحديداً، يُعرف أيضاً على أنه "الواقعة الواقعية أو القانونية التي تسبق القرار وتحفز الإدارة على اتخاذه، مثل الحالة القانونية أو الظروف الموضوعية التي تبرر اتخاذ القرار الإداري"<sup>2</sup>.

وعنصر السبب في القرار التأديبي لا يختلف عن القرار الإداري العام في جوانبه العامة. يمكن اعتبار السبب في القرار التأديبي كوجود حدث محدد إيجابي أو سلبي يرتكبه الموظف،

<sup>1</sup> ميسون جريس الأعرج، عيب السبب في القرار الإداري، دار وائل للنشر، الأردن، 2015، ص 56.

<sup>2</sup> محمود الجبوري، القضاء الإداري، دراسة مقارنة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 102.

والذي يتوافق مع تعريف الجريمة التأديبية. هذا السبب يبرر بالتالي سلطة الإدارة في فرض العقوبة. وقد أكدت المحاكم الإدارية في مصر على ضرورة وجود سبب واضح للقرار التأديبي، حيث يتمثل هذا السبب في الحدث الواقعي أو القانوني الذي يبرر تدخل الإدارة وتأثيره القانوني على حقوق الموظف، بما في ذلك فرض الجزاء. لذا، يعد عنصر السبب الأساسي الذي يدفع نحو اتخاذ القرار التأديبي ويمثل الأساس القانوني له، وفي حالة عدم وجود سبب صحيح يمكن أن يؤدي إلى بطلان القرار<sup>1</sup>.

وفي هذا المطلب سوف نتطرق إلى الرقابة القضائية على الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف (الفرع الأول)، ومن ثم الرقابة على التكييف القانوني للوقائع (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الرقابة القضائية على الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف.

تتمثل الرقابة على وجود الحقائق المادية بشكل عام في التحقق من صحة الوقائع التي استندت إليها الإدارة في إصدار قرارها. فتلك الوقائع تُعتبر الأساس الذي يستند إليه القرار، وتُعتبر أيضاً الدافع الرئيسي وراء إصداره. ونتيجة لذلك، فإن القرار يُعتبر باطلاً إذا ثبت عدم صحة الوقائع التي استندت إليها الإدارة في إصداره. على سبيل المثال، تستند قرارات الضبط الإداري عادةً إلى وقائع تشكل انتهاكاً للنظام العام في مختلف جوانبه، أو تشكل تهديداً له<sup>2</sup>.

ويتطلب صحة السبب في القرار التأديبي أن تكون الوقائع التي يستند إليها موجودة ومؤكدة حتى تاريخ صدور القرار. يتعين أن يكون السبب محدداً ومشروعاً وقابلًا للتقييم بالنسبة لتاريخ صدور القرار، حيث يجب أن يكون معروفاً للموظف المعني ليكون بمقدوره تحديد موقفه منه. لا يكفي أن يكون السبب عاماً أو غير واضح، بل يجب أن يكون واضحاً ومفهوماً بوضوح، مما يتيح للقاضي فرصة مراجعته والقيام بالرقابة اللازمة عليه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> فتيتي صفاء، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص 50.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 2001، ص 228.

<sup>3</sup> عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011، ص 96.

فلا يكتفي بمجرد احترام مبدأ المشروعية في القرارات الإدارية، بل ينبغي أن تكون الوقائع التي يستند إليها القرار قانونيًا مقبولة. وبموجب ذلك، يتعين على القاضي الإداري التحقق من صحة الوقائع الموجودة، أي التأكد من صحة الحالة الفعلية والقانونية التي يستند إليها القرار<sup>1</sup>.

وعندما يراجع القاضي ركن السبب في القرار الإداري المطعون فيه، يتأكد من صحة الوقائع الفعلية التي يستند إليها القرار. إذا كان القرار قائمًا ومنطويًا على وقائع صحيحة، يُرفض الطعن فيه بسبب عدم التأسيس. وإذا كان القرار غير مبني على وقائع صحيحة فعليًا، يصدر القاضي حكمه بإلغاء القرار المطعون فيه نظرًا لعدم وجود سبب صحيح يبرره<sup>2</sup>.

ورغم أن المشرع الجزائري لم يحدد شكلًا معينًا لصدور قرار تأديب الموظف إلا أنه اشترط أن يكون القرار التأديبي مسببًا، وذلك لما ينطوي تسبب القرارات الإدارية على مزايا متعددة للإدارة والأفراد والقاضي الإداري المعني بالرقابة<sup>3</sup>.

وهذا ما أكدته اجتهادات الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في موقفها الواضح في هذا الصدد، حيث أصدرت قرارًا ينص على أن "الإدارة ملزمة قانونًا بإعادة الموظف إلى وظيفته الأصلية أو وظيفة مماثلة لها بعد انتهاء فترة التعيين المؤقت، وفي حالة رفضها ذلك، يُعتبر قرار فصله عن الوظيفة تعسفيًا وبلا أسباب تأديبية"<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: الرقابة على التكييف القانوني للوقائع.

ويعني التكييف تطبيق القواعد القانونية على الوقائع الخاصة التي تشكل جوهر القضية، أو تحديد هذه الوقائع وتبسيط الضوء عليها كعناصر أو شروط أو قيود للقواعد القانونية المناسبة

<sup>1</sup> حسين بن شيخ أيت ملو، دروس في المنازعات الإدارية وسائل المشروعية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 365.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 352.

<sup>3</sup> إبراهيم يامة، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة حقيقة، العدد 39، 2016، ص 14.

<sup>4</sup> المحكمة العليا، الغرفة الإدارية القرار رقم 66471 المؤرخ في 11 فيفري 1989، قضية (رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بئر بن عابد ومن معه) صد (خ.ع)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1991، ص 152-155.

للتطبيق. ويهدف التكييف إلى إدراج حالة واقعية معينة ضمن إطار فكرة قانونية محددة، مما يمكن القرار الصادر بناءً عليها من أن يكون مبرراً وقانونياً<sup>1</sup>.

وتمتد الرقابة هنا لتشمل الوصف القانوني للوقائع التي أسندت

اليها الإدارة في إصدارها لقرارها فإذا تبين أن الإدارة أخطأت تكيفها القانوني لهذه الوقائع فإنه يحكم بإلغاء القرار الإداري لوجوب عيب في سببه، وهذا ما يعني أنه إذا تحقق القاضي من وجود الوقائع المادية التي استندت اليها الإدارة في إصدار قرارها ينتقل للبحث فيما إذا كانت تلك الوقائع تؤدي منطقياً إلى القرار المتخذ<sup>2</sup>.

وتنص رقابة القاضي في هذه الحالة على التأكد من سلامة التكييف أو الوصف القانوني الذي اعتمدته الإدارة للوقائع. وإذا كان الوصف القانوني سليماً ولم يخالف القانون، فإن القرار الذي استند إليه يُعتبر صحيحاً<sup>3</sup>.

من بين تطبيقات القضاء لهذا الشكل من الرقابة، يُشار إلى قرار مجلس الدولة رقم 010502، الذي ألغى عقوبة مفروضة على موظفة بسبب رفضها تسليم مفاتيح الشقة التي تشغلها كجزء من وظيفتها. وجاء في القرار أن هذا الرفض لا يُعد مهيناً بما يبرر فرض عقوبة تأديبية، مما دفع المجلس إلى إلغاء العقوبة بوصفها تعسفية وغير شرعية، حيث أكد أن رفض تسليم المفاتيح ليس سبباً كافياً لتوجيه عقوبة للموظف<sup>4</sup>.

إن دور القاضي الإداري في هذه الرقابة يتمثل في تطبيق النصوص القانونية التي سبقت والتي حددت بعض الأخطاء التأديبية المبررة للقرار التأديبي. وقد اعتمد الفقه الإداري هذا الموقف، تطبيقاً للوصف المرتبط بهذه الرقابة والمعروف باسم "التكييف القانوني للوقائع"، حيث يهدف إلى إلحاق وقائع معينة بالتصنيفات القانونية. وبهذا، يتأكد القاضي الإداري من أن

<sup>1</sup> حسين بن شيخ أث ملويا، مبادئ الإثبات في المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2002، ص 145.

<sup>2</sup> محمد علي الشباطات، أحمد فرج الصادق، عبء إثبات عيب السبب في القرار الإداري، دراسات وابحات المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 02، 2019، ص 133.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري، المرجع السابق، ص 255.

<sup>4</sup> إبراهيم يامة، المرجع السابق، ص 17.

السلوك الذي يُفترض وجوده والذي يُنسب إلى الموظف قابل للوصف على أنه خطأ تأديبي بموجب القانون<sup>1</sup>.

**المطلب الثاني: اثبات عيب السبب في القرار التأديبي.**

يقصد بالإثبات عمومًا تقديم الحجج والمعلومات والوقائع التي تثبت وجود حالة قانونية معينة، وتبين تأثيراتها القانونية المحددة. تختلف عملية الإثبات في الدعوى الإدارية عن الدعوى المدنية بشكل جوهري، خاصة فيما يتعلق بعبء الإثبات ودور القاضي الإداري فيها. يعزى ذلك إلى طبيعة الأطراف المتصارعة في القضايا الإدارية، حيث يكون أحدهما جهة مرتبطة بالقانون العام، وذلك مع مراعاة أن الإجراءات القضائية الإدارية تتميز بطابعها التحقيقي. وبالتالي، يظهر أن قواعد الإثبات المعتادة في الدعوى المدنية لا تكون دائمًا مناسبة للقضايا الإدارية في كثير من الحالات<sup>2</sup>.

ولإثبات عيب السبب في القرار التأديبي سوف نتطرق أولاً لعبء اثبات السبب في القرار التأديبي (الفرع الأول)، ومن ثم كيفية اثبات عيب السبب (الفرع الثاني).

**الفرع الأول: عبء اثبات عيب السبب في القرار التأديبي.**

مفهوم عبء الإثبات يشير إلى تحديد أحد الأطراف في الدعوى مسؤولاً عن تقديم الأدلة التي تثبت عدم وجود أو عدم صحة أحد عناصر القرار الإداري. يكون موقف الطرف الذي يتحمل هذا العبء أكثر صعوبة، إذ يجد نفسه في وضعية أقل تحسناً مقارنة بالطرف الآخر. هذا يؤكد على أهمية كبيرة لهذا العبء، حيث يمكن أن يؤدي فشله في تحقيقه في أغلب الحالات إلى خسارة الطرف الذي يتعين عليه الدفاع في الدعوى<sup>3</sup>.

ومن الواضح أن الإثبات له دور حاسم في تأكيد وجود الحقوق. فبدون إثبات التصرف أو الواقعة المادية التي تؤدي إلى ظهور الحق، يصبح الحق مجرد مفهوم لا وجود له في

<sup>1</sup> مليكة مخلوفي، المرجع السابق، ص 100.

<sup>2</sup> إبراهيم المنجي، المرافعات الإدارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1999، ص 465.

<sup>3</sup> عمر محمد الشوبكي، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 352.

الواقع. لذلك، يظهر دور الإثبات بوضوح في إقناع القاضي بصحة الحق المدعى به، حيث يمثل الإثبات الوسيلة الوحيدة لتوضيح وجود الحق وإثبات صحته أمام المحكمة<sup>1</sup>.

ويمثل إثبات عيب السبب تحديًا، خاصة نظرًا لعدم تكافؤ الأطراف في دعوى الإلغاء. فالإدارة تتمتع بمكانة رسمية كطرف أساسي في هذه الدعاوى، مع حيازتها على سلطات وامتيازات تفوق إمكانيات الطرف الآخر الذي يخاطبها بالدعوى. هذا الوضع يؤدي إلى عدم المساواة بين الأطراف في النزاع، مما يجعل من الصعب على الطرف المدعي عليه إثبات عيوب السبب بنجاح<sup>2</sup>.

بالتالي يلعب القاضي الإداري دورًا حاسمًا فيما يخص عبء الإثبات، بحيث يمكنه أن يلزم الإدارة بتقديم الوثائق والمستندات التي تملكها والتي تكون ذات صلة في الدعوى، وذلك لتخفيف العبء الملقى على كاهل الطرف المدعي. بهذا الشكل، يُمكن تسهيل عملية الإثبات على الطرف المدعي وتحقيق التوازن العادل بين الأطراف في النزاع الإداري<sup>3</sup>.

وقد أكدت المحكمة العليا هذا الدور في قرارها الصادر في 14 جانفي 1989 ملف رقم 57809، الذي نُشر في المجلة القضائية عام 1990 العدد الرابع. وأشارت المحكمة إلى أن المادة 220 من قانون الإجراءات المدنية لا تجد ما يبرر تطبيقها في المجال الإداري، نظرًا لطابع التحري والتحقيق الذي يتسم بها، والذي يتولى القاضي الإداري الإشراف عليه. وبناءً على ذلك، فإن أي قرار يتعارض مع هذا المبدأ يعد خطأ في تطبيق القانون، مما يستدعي إلغاء القرار المطعون فيه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> حسين بن شيخ أث ملويا، بحوث في القانون، القواعد الأساسية لنظرية الإثبات في المنازعات المدنية والإدارية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2000، ص 162.

<sup>2</sup> بلباقي وهيبة، دور التسييب في الرقابة على مشروعية السبب في القرار الإداري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 06، 2018، ص 109.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإثبات أمام القضاء الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008، ص 25.

<sup>4</sup> الملف رقم 57809، قرار صادر في 14/01/1989، والذي يتعلق بمقرر ادراج أرض في الاحتياطات العقارية، المجلة القضائية العدد الرابع، عام 1990، ص 185.

كما تطرقت إليه المادة 170 من قانون الإجراءات المدنية: تعرض على القاضي إشكالات تنفيذ مضاهاة الخطوط، لا سيما المتعلقة بتحديد الوثائق المعتمدة في عملية المقارنة، ويفصل في ذلك بمجرد التأشير على الملف، على أن يتضمنه الحكم فيما بعد<sup>1</sup>.

كما يلاحظ في موقف القضاء الإداري الجزائري من عبء الإثبات أنه يعتمد عادة على القاعدة العامة التي تلزم المدعي بتقديم الأدلة التي تدعم مطالبه. وقد رأينا تطبيق هذا المبدأ في عدة قرارات، بما في ذلك قرارات مجلس الدولة الجزائري. في أحد هذه القرارات، أكد المجلس أن المدعي يتحمل عبء الإثبات، وتم رفض الدعوى لعدم تقديم المدعي دليلاً على ادعائه. ورغم أن القانون يفرض عبء الإثبات على المدعي، إلا أنه تم رفض دعواه لعدم تقديمه الأدلة اللازمة، مع وجود أدلة في الملف تنفي مزاعمه.

وقضى المجلس الدولة الجزائري في قرار آخر بأن القاعدة العامة هي أن عبء الإثبات يقع على المدعي، حتى لو كانت الإدارة هي المدعية. وبالتالي، يتعين على المدعي تقديم الأدلة التي تدعم مطالبه، وهذه القاعدة تنطبق على جميع الأطراف في الدعوى، بما في ذلك الإدارة نفسها<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: كيفية اثبات عيب السبب.

فيما يتعلق بكيفية إثبات عيب السبب، فلا يُعتبر إثبات عيب السبب مشكلة إذا ذكرت الإدارة الأسباب التي استندت إليها في إصدار قرارها. ومع ذلك، تظهر الصعوبة الحقيقية عندما تحجب الإدارة الأسباب التي دفعتها لإصدار القرار.

<sup>1</sup> المادة 170 من قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>2</sup> بلباقي وهيبة، دور التسييب في الرقابة على مشروعية السبب في القرار الإداري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 06، 2018، ص 111.

### أولاً: في حالة ذكر الإدارة لأسباب القرار التأديبي

نظراً لأن الإدارة ليست ملزمة بتسبيب قراراتها سواء في الوثائق أو أمام القضاء إلا إذا كان هناك نص صريح يلزمها بذلك كقاعدة عامة تبرز صعوبة إثبات عيب السبب في مواجهة قرينة عامة تفترض مشروعية القرارات الإدارية<sup>1</sup>.

تبرز أهمية التسبيب في إثبات عيب السبب أمام القاضي الإداري، حيث يُعد التسبيب شكليّة تعتمد على الكتابة، وهذا يتوافق مع طبيعة الإثبات في المنازعة الإدارية. التسبيب ينقل المعلومات التي من شأنها أن تفيد المدعي في إثبات صحة ادعاءاته، وبالتالي يسهم في توفير قاعدة قوية للأدلة التي يمكن للقاضي أن يستند إليها في قراره.

ومنه فالتسبيب الإلزامي للقرارات الإدارية يخفف من الامتيازات التي تتمتع بها الإدارة باعتبارها طرفاً في الدعوى الإدارية. ويؤكد ذلك الفقيه Mourgeon بقوله: "إن عبء الإثبات في الجزاءات الإدارية يقع على الفرد المدعي نتيجة أعمال قرينة السلامة التي تتمتع بها القرارات الإدارية، إلا أن هذا العبء يخفف عن طريق التسبيب"<sup>2</sup>.

وفي حالة إفصاح الإدارة عن السبب الذي دعاها إلى إصدار قرارها، يفرض القاضي الإداري رقابته على هذا السبب باعتباره السبب الصحيح للقرار الإداري. يحق للقاضي البحث والتأكد من هذه الأسباب من خلال مدى مطابقتها للواقع والقانون. إذا تبين له عدم صحة أو عدم قانونية الأسباب، يستطيع القاضي الإداري إلغاء القرار لعيب السبب<sup>3</sup>.

وفي الأخير، لا يشكل إثبات عيب السبب أية صعوبة في حالة وجوب التسبيب، بينما تكمن الصعوبة في حالة عدم إلزام الإدارة به. يتجلى ذلك في ظل القرينة العامة التي تفترض

<sup>1</sup> سمير صادق، المبادئ العامة في القضاء الإداري المصري، دار الفكر الحديثة للطبع والنشر، القاهرة، ص 197.

<sup>2</sup> بلباقي وهيبه، المرجع السابق، ص 113.

<sup>3</sup> نايف بن علي الشراري، رقابة القضاء الإداري على ركن السبب في إجراءات الضبط الإداري، رسالة ماجستير في القانون الإداري، جامعة اليرموك، 2015، ص 21.

صحة القرار الإداري، حيث يقع على من يدعي العكس إثبات ذلك، بزحزحة هذه القرينة بالدليل القاطع أو بتقديم بداية دليل ينقل عبء الإثبات إلى الإدارة<sup>1</sup>.

### ثانياً: في حالة عدم افصاح الإدارة عن سبب القرار التأديبي

في بعض الأحيان لا تفصح الإدارة عن أسباب قرارها تمسكاً منها بالقاعدة العامة التي لا تلزمها ببيان أسباب قراراتها إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك. وهنا تكمن صعوبة إثبات عيب السبب، وذلك بسبب القرينة العامة التي تفترض صحة القرارات الإدارية، وبالتالي صحة أسبابها. وعلى من يدعي خلاف ذلك أن يثبت دعواه<sup>2</sup>.

وبالتالي، يكون سلطة القاضي في الرقابة على عيب السبب في هذه الحالة مقيدة، ولكن ذلك لا يمنعه من الرقابة على مبدأ المشروعية، والذي يتمثل في احترام حقوق الأفراد وحياتهم من تعسف الإدارة. وبناءً على ذلك، يحق للقاضي طلب من الإدارة الكشف عن أسباب قرارها، وإذا امتنعت الإدارة عن ذلك، فلا يمكن الاعتماد على قرينة صحة القرار الإداري المطعون فيه. بالتالي، ينقلب الدليل إلى جانب المدعي باعتبار صحة ما يدعيه عدم صحة الأسباب التي يقوم عليها القرار. وبناءً على ذلك، يمكن للقاضي أن يصدر قراراً بإلغاء القرار الإداري، وفي هذه الحالة، يكون عبء الإثبات على عاتق الإدارة التي تمتلك الوثائق والمستندات الخاصة بالمنازعة القضائية<sup>3</sup>.

فالقاعدة الأصولية "البينة على من ادعى" تطبق في الإثبات في المواد الإدارية باعتبارها قاعدة عامة. وعليه، فإن عبء إثبات عيب السبب يقع على المدعي، وذلك لأنه هو من بادر برفع الدعوى أمام القضاء الإداري. فالخصومة الإدارية هي نتيجة طبيعية لنشاطه في تقديم الدعوى للقضاء، حيث يقدم من خلالها ادعاءات تهدف إلى تغيير الأوضاع والمراكز القانونية القائمة، وبالتالي يكون عليه تبرير دعواه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> بلباقي وهيبه، المرجع السابق، ص 112.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري، المرجع السابق، ص 253.

<sup>3</sup> نايف بن علي الشراري، المرجع السابق، ص 22.

<sup>4</sup> بلباقي وهيبه، المرجع السابق، ص 109.

وقد تبين أن للقضاء الإداري دوراً بارزاً في استخدام وسائل التحقيق للوصول إلى أدلة الإثبات لحل النزاعات المعروضة أمامه. وذلك يأتي بشكل خاص بنظر الإدارة للوسائل المتاحة للإثبات. لأنه بالنظر إلى أن الإدارة تمتلك وسائل الإثبات، فإن الطرف الثاني، أي المدعى عليه، قد يجد نفسه في موقف يضطره للجوء إلى القضاء. وفي هذه الحالة، تكون الإدارة ملزمة بتقديم المستندات والبيانات التي تساهم في قضية النزاع، وفقاً لما جاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة 819، حيث يتحمل المانع (الإدارة) عبء إثبات عدم تمكن المدعى عليه من قرار المطعون فيه في جلسة المحاكمة الأولى<sup>1</sup>.

كما أن للقاضي الإداري في حالة صمت الإدارة عن تقديم الأسباب الحقيقية، وغير الظاهرة، وبعد ثبوت عدم صحة الأسباب المعلنة من طرف الإدارة، الحق في تقدير هذا الصمت. ولا يحكم بإلغاء القرار إلا بعد دراسة الظروف والملابسات المحيطة بالقضية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حسين بن شيخ أث ملويا، مبادئ الإثبات في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 122.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري (قضاء الإلغاء)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 805.

## المبحث الثاني: رقابة القرار التأديبي من حيث مخالفته.

قبل التطرق إلى الرقابة على محل في القرار التأديبي للإدارة، يجب أولاً توضيح المقصود بركن المحل والشروط المتعلقة به (المطلب الأول). بعد ذلك، سيتم تناول وجه الرقابة القضائية عليه (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: المقصود بمحل القرار التأديبي وشروطه.

سنتطرق في هذا المطلب أولاً إلى المقصود بمحل القرار التأديبي (الفرع الأول)، ومن ثم شروط محل القرار الإداري التأديبي والتي يمكن تقسيمها إلى نقطتين أساسيتين (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: المقصود بمحل القرار التأديبي.

يعد القرار الإداري عملاً إدارياً يصدر عن الجهة الإدارية المختصة، ويحدث آثار قانونية، وتمثل هذه الآثار محل القرار الإداري، فهي جوهر القرار ومادته، والتغيير الذي يحدث في الوضع القانوني القائم سواء بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية قائمة هي محل القرار الإداري<sup>1</sup>.

ويقصد بمحل القرار التأديبي موضوعه، أي الأثر القانوني الذي يترتب عليه، وبمعنى آخر الموضوع الذي ينصب عليه هذا التصرف<sup>2</sup>.

ويكون ذلك عادة بالتغيير في المراكز القانونية سواء بالإنشاء أو التعديل أو الإلغاء. فمحل القرار الصادر بتعيين موظف هو وضع هذا الشخص في مركز قانوني محدد بالذات. وبهذا يتميز القرار التأديبي باعتباره عملاً قانونياً في محله عن العمل المادي الذي يكون محله دائماً نتيجة واقعة.

<sup>1</sup> عطاء يونس، الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري المطعون فيه، مجلة نوميروس الأكاديمية، المجلد الرابع، العدد الأول، 2023، ص184.

<sup>2</sup> مريم زايد المزروعى، القرار الإداري على ضوء قضاء المحكمة الاتحادية العليا، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الامارات المتحدة، 2019، ص22.

وعرفت محكمة التمييز محل القرار التأديبي بأنه إنشاء حالة قانونية معينة أو تعديلها أو إلغائها ومن ثم يكون المركز القانوني الذي تتجه إرادة مصدر القرار إلى إحداثه والأثر القانوني الذي يترتب عليه حالاً ومباشرة.

ويجب أن يستهدف القرار إحداث أثر قانوني هو محل القرار، وعلى المحكمة حين تعرض للقرار الإداري التأديبي أن تتحقق من قيامه بمقوماته القانونية والتعرف على فحواه فإن ظهر لها سلامته وصحته عليها أن تعمل تطبيقه وفقاً لنصوصه وينزل ما يرتبه له القانون من آثار على النزاع المطروح عليها<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: شروط محل القرار التأديبي.

لكي يكون المحل في القرارات الإدارية صحيحاً، يجب أن تتوافر مجموعة من الشروط في القرار الإداري، وهي:

#### أولاً: أن يكون القرار التأديبي ممكناً

ونعني بذلك ألا يكون الأثر القانوني الناتج عنه غير مستحيلاً أي أن المركز القانوني للموظف العام قائم بحد ذاته وقابلًا للتعديل أو الإلغاء من طرف السلطة التأديبية المختصة فلا يمكن إحداث أثر قانوني على مركز قانوني غير قائم ولعل أبرز الأمثلة على ذلك صدور قرار تأديبي متضمن عقوبة تسريح من الوظيفة فإن ثبت الموظف العام توفي قبل صدور القرار التأديبي صار القرار التأديبي غير ممكناً<sup>2</sup>، أو كأن يصدر قرار بتعيين أحد الموظفين قم يتضح أن هذا التعيين قد تم على وظيفة مشغولة<sup>3</sup>.

فالقرارات الإدارية التي يستحيل ترتيب آثارها من الناحية القانونية أو الواقعية، تعد بمثابة أعمال إدارية تنحدر إلى درجة الانعدام وتسري عليها أحكامه من حيث جواز سحبها في أي

<sup>1</sup> حسني درويش عبد الحميد، ماهية القرار الإداري وقوته التنفيذية، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة في التشريع والفقه والقضاء الفرنسي والمصري والكويتي، معهد الكريت للدراسات القضائية والقانونية، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، 2020، ص235.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء، الطبعة الأولى، دار الثقافة لنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص197.

<sup>3</sup> رائد محمد يوسف العدوان، نفاذ القرارات الإدارية بحث الافراد-دراسة مقارنة بين مصر والأردن، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2013، ص22.

وقت مع جواز الطعن فيها أمام القضاء دون تحصن بمدة معينة، إضافة إلى عدم جواز تنفيذها جبريا، حيث أنها لا تعتبر قرارات إدارية وإنما تأخذ حكم عدم الذي لا يرتب أي أثر قانوني على الأفراد ولا يؤثر في مراكزهم القانونية. لكن لا يمكن تصور الطعن في قرار منعدم، فلا يوجد صاحب المصلحة في الطعن فيه، كما أنه لا يعقل الطعن في قرار منعدم الأثر<sup>1</sup>.

### ثانيا: أن يكون القرار التأديبي مشروعاً

ويقصد بمشروعية القرار الإداري ألا يتعارض مضمون القرار أو محله مع التشريع الجاري به العمل داخل الدولة سواء كان تشريعاً أساسياً (الدستور) أو تشريعاً عادياً (القانون) أو تشريع تنظيمي (كالمراسيم والقرارات)<sup>2</sup>.

كما يجب أن يكون هذا المحل من الجائز أن يرتب الأثر القانوني الذي سيتولد عن القرار في ظل القواعد القانونية المعمول بها من وقت صدوره، فإذا صدر قرار تأديبي بمعاقبة موظف بتأخير أقدميته في الفئة أو الدرجة التي يشغلها، كان هذا القرار معيباً في محله، لأنّ هذا الأثر تأخير الأقدمية في الفئة أو الدرجة مما لا يجوز ترتيبه قانوناً ما دام المشرّع لم يورده من بين قائمة العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على موظفي الدولة<sup>3</sup>.

فالقرار الذي يتعارض محله مع القواعد القانونية السارية أو المبادئ العامة للقانون هو قرار معيب في محله، لاستحالة تحقق هذا المحل قانوناً، حيث أن المحل في هذه الحالة يكون غير مشروع في ضوء القواعد القانونية النافذة عند صدور القرار<sup>4</sup>.

كما تناول القانون المدني الجزائري المحل في المواد من 92 إلى غاية 98 "يشترط في المحل أن يكون موجوداً إذا كان شيئاً، أو ممكناً إذا كان عملاً أو الامتناع عن عمل، كما يشترط

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى إلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2011، ص168.

<sup>2</sup> إسماعيل بوقرة، علاء الدين قليل، دور القاضي الإداري في الكشف عن عيب مخالفة القانون في القرارات التي يصدرها الوالي، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد الثامن، 2017، ص145.

<sup>3</sup> محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان-، 2016، ص398.

<sup>4</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص172.

فيه أن يكون معيناً أو قابل للتعيين". بالإضافة إلى شرط: "أن يكون قابلاً للتعامل فيه؛ أي أن يكون مشروعاً"<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: صور مخالفة القانون في القرار التأديبي.

قد يحدث أن يخالف القرار التأديبي القانون بصورة مباشرة (الفرع الأول) عندما تعتمد الإدارة انتهاك إحدى القواعد القانونية، سواء بتنفيذ عمل تحظره تلك القواعد أو بالامتناع عن أداء عمل تفرضه. كما قد تحدث المخالفة بصورة غير مباشرة (الفرع الثاني) كأن تخطئ الإدارة في تفسير القاعدة القانونية أو تطبقها بشكل خاطئ على الوقائع، أو يمكن أن تكون المخالفة من خلال العيب في تطبيق القاعدة القانونية في الواقع (الفرع الثالث)

#### الفرع الأول: المخالفة المباشرة لقواعد القانون.

تتحقق هذه الصورة عندما تتجاهل الإدارة القاعدة القانونية كلياً أو جزئياً، سواء بارتكابها عملاً محظوراً أو بامتناعها عن أداء عمل مطلوب منها. وهذا يعني أن مخالفة نصوص القانون قد تكون إيجابية (أولاً) أو سلبية (ثانياً).

#### أولاً: المخالفة الإيجابية لنصوص القانون (الخروج من حكم القانون)

وتتم هذه المخالفة بأن تقوم الإدارة بالخروج الإدارة بصورة عمديه على قاعدة قانونية<sup>2</sup> وإصدار قرار يتعارض مع القواعد القانونية، سواء كانت هذه القاعدة القانونية في صورة مكتوبة كنص دستوري أو قانون عادي أو قرارات تنظيمية، أو كانت غير مكتوبة كعرف إداري أو أحد المبادئ العامة للقانون، فالعبرة في الحكم على مشروعية القرار يكون بالنظر إلى مضمون القاعدة القانونية الملزمة، ولا أهمية للشكل الذي ترد فيه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الجمهورية، الأمانة العامة للحكومة، القانون المدني، 2007، من المواد 92-98، ص 16-17.

<sup>2</sup> بو صلاح خالد، بن جلول محمد برجى، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 05، العدد 01، 2019، ص 101.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى إفاء القرار الإداري، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2011، ص 196.

وكمثال على ذلك حالة قيام الإدارة بإصدار قرار تسليم أحد اللاجئين السياسيين بالمخالفة للنص الدستوري الذي يحضر ذلك، أو أن تلجأ الإدارة إلى التنفيذ المباشر في حالة لم ينص عليها القانون<sup>1</sup>.

كما يعد من قبيل عيب مخالفة القانون أن تقوم السلطة التأديبية بتطبيق عقوبة غير منصوص عليها في لائحة العقوبات، فإن قيام الإدارة بتطبيق عقوبتين تأديبيتين على خطأ تأديبي واحد تعد مخالفة في ذلك المبدأ العام الذي يقضي بعدم معاقبة الشخص عن الفعل الواحد مرتين. وكأن يصدر قرار بتعيين شخصاً خلافاً للشروط القانونية اللازمة للتعيين كما قد تتم عن طريق عدم التزام الإدارة بقاعدة الأقدمية عند الترقية في الوظائف العامة التي تخضع لهذه القواعد.

وتطبيقاً لذلك يكون القرار الإداري باطلاً لكونه مشوباً بعيب المحل إذا ما خالف هذا القرار مبدأً دستورياً، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا إلى إلغاء قرار كلية طب القاهرة برفض قبول حاصل على بكالوريوس شعبة الترشيح بتقدير جيد بالسنة الثالثة بها على الرغم من قبول أقرانه الحاصلين على نفس التقدير حيث اعتبرت المحكمة الإدارية العليا أن في ذلك إخلالاً بمبدأ دستوري هو مبدأ المساواة. (المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم 2509 الجلسة 1993/08/22... غير منشور)

كذلك، يُبطل القرار التأديبي إذا خالف نصاً قانونياً أو لائحياً. على هذا الأساس، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بإلغاء قرار الإدارة بإنهاء خدمة ضابط بسبب الانقطاع عن العمل، وذلك لأنه كان محالاً على مجلس تأديب في ذلك الوقت، واعتبرت القرار مخالفاً للقانون. كما قضت المحكمة بأن قرار ترقية الموظف دون استيفاء المدة المقررة كحد أدنى للترقية هو قرار مخالف للقانون. وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا ذلك بقولها: "ومن حيث أنه لما كان الثابت من الأوراق أن جهة الإدارة قد أضافت شرطاً لترقية بالاختيار إلى درجة مدير عام الشاغرة بالمحافظات الإقليمية"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بو صلاح خالد، بن جلول محمد برجى، نفس المرجع السابق، ص 101.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بالإلغاء في القرار الإداري، الطبعة 1، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، 2002 ص 182.

وأخيراً، يُعتبر كل قرار إداري تأديبي يتعارض مع أحد المبادئ العامة للقانون أو العرف الإداري قراراً باطلاً.

### ثانياً: المخالفة السلبية لنصوص القانون (الامتناع عن تطبيق القانون)

تتمثل في حالة امتناع الإدارة عن تطبيق القاعدة القانونية أو رفضها تنفيذ ما تفرضه عليها من التزامات ويتحقق ذلك عندما تكون ملزمة بالقيام بعمل معين أو إجراء تصرف محدد فإذا اتخذت موقفاً سلبياً إزاء هذا الالتزام فإنها تكون قد ارتكبت مخالفة للقانون تجعل قرارها معيباً وقابلًا للإلغاء<sup>1</sup>.

ومن أمثلة هذه الحالة رفض الإدارة منح ترخيص لأحد الأفراد رغم استيفاء جميع الشروط القانونية لذلك، أو امتناعها عن التعيين في الوظائف الخالية حسب ترتيب الاستحقاق للمرشحين الذين نجحوا في المسابقة لشغل هذه المناصب مخالفة بذلك القانون الذي يلزمها بمراعاة هذا الترتيب<sup>2</sup>.

وإثبات المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية أمر أيسر مما على طالب الإلغاء هنا إلا أن يثبت قيام القاعدة القانونية التي يستند إليها أن الإدارة قد تجاهلت هذه القاعدة كلياً أو جزئياً فأنت عملاً تحرمه تلك القاعدة أو امتنعت عن القيام بعمل توجيه. إلا أن هذا الإثبات قد تعثر به بعض الصعوبات، إذا كانت القاعدة القانونية المدعى مخالفة القرار لها، قاعدة غير مكتوبة، وهنا يبرر القاضي الإداري الإيجابي في الإثبات والذي يكون له بالغ الأثر في تسيير مهمته المدعى في الإصلاح بعبء الإثبات الملقى على كاهله<sup>3</sup>.

ومن أمثلة تطبيقات النظام القضائي الجزائري لعب مخالفة القانون، نجد حكم الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في القضية رقم 43308 بتاريخ 1985/12/21 للسيد (ع ب) ضد كل من وزير الداخلية ووالي ولاية الجزائر حيث ألغت الغرفة الإدارية قرار الوالي الصادر

<sup>1</sup> أحمد هنية، عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى الوطني، فيم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص54.

<sup>2</sup> أحمد هنية، نفس المرجع السابق، ص54.

<sup>3</sup> سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، القاهرة، دار الفكر العربي، 1976، ص268.

في 16/04/1984 وذلك لأن قرار الوالي كان مشوباً بعيب المخالفة الصريحة والمباشرة لحجية الشيء المقضي فيه<sup>1</sup>.

ولا يؤثر على وجود عيب المحل أن تقع المخالفة المباشرة للقانون في صورة إيجابية أو سلبية؛ فالنتيجة في كلتا الحالتين هي نفسها، وهي بطلان القرار التأديبي.

### الفرع الثاني: الخطأ في تفسير وتأويل القاعدة القانونية.

يمكن أن يأخذ عيب مخالفة القانون، بالإضافة إلى المخالفة المباشرة للقواعد القانونية، أشكالاً أخرى مثل الخطأ في تفسير وتأويل القاعدة القانونية التي استند إليها القرار، فيمكن أن يكون الخطأ غير مقصود في تفسير القانون (أولاً) أو مقصوداً (ثانياً) كخطأ في تطبيق القاعدة القانونية.

#### أولاً: العيب غير المقصود في تفسير القانون

وهذه الصورة أدق وأخطر من الحالة السابقة، ذلك أن الإدارة لا تنكر القاعدة القانونية أو تتجاهلها كما في حالة المخالفة المباشرة، وإنما تعطي للقاعدة القانونية معنى آخر غير المقصود قانوناً، كأن تمد من نطاق القاعدة القانونية ليشمل حالات لا تدخل في نطاقها، أو تضيف أثراً جديداً لم تنص عليه القاعدة القانونية<sup>2</sup>.

فيجعل هذا من القاعدة غامضة مما يحمل الإدارة على تفسيرها تفسيراً خاطئاً وفي هذا يكون الخطأ غير متعمد<sup>3</sup>.

والتفسير الخاطئ للقاعدة القانونية يفترض في هذه القاعدة أنها كانت محل جدال أي أنها تحمل عدة أوجه للتطبيق، ويقوم قاضي الموضوع بتبني تفسيراً لهذه القاعدة ترى جهة النقض أنه لا يتوافق مع المعنى الحقيقي لها، فالأمر هنا لا يتعلق بمخالفة للنص الحرفي للقاعدة

<sup>1</sup> عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني -نظرية الدعوى الإدارية، ط6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 257. انظر: تفاصيل وقائع القضية في المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، العدد الثالث، 1989، ص 205 وما بعدها.

<sup>2</sup> وسام زكي متاني، سنا محمد صادق، القرار الإداري ودعوى الطعن بمخالفة القانون، مجلة كلية الإسراء الجامعة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 40، العدد 07، 2022، ص 180.

القانونية، وإنما يتعلق بمخالفة لروحها، وهذا هو الفرق بين الخطأ في تفسير القانون وخرق القانون<sup>1</sup>.

إن الخطأ في تفسير القانون قد يقع عند محاولة الوصول إلى معنى المفاهيم القانونية التي تتضمنها فرضيات القاعدة القانونية، كما قد يقع عند محاولة تفسير معنى الحل الذي تقرره القاعدة القانونية لتلك الفرضيات، حيث يحصل هذا الخطأ عندما يعطي القرار المطعون فيه معنى للنص القانوني أو المادة القانونية لا ينطبق عليهما، وفي كلا الحالتين لا يعتد بهذا الخطأ إلا إذا أدى هذا التفسير الخاطئ إلى حل قانوني خاطئ للنزاع<sup>2</sup>.

ومن أمثلة تطبيق هذه الحالة نعرض قرار الغرفة المدنية للمحكمة العليا المؤرخ في 19/03/2008 ، والذي من خلاله قامت المحكمة العليا بنقض القرار المطعون فيه استناداً إلى الخطأ في تفسير القانون ، فبالرجوع إلى هذا القرار فإن الوقائع التي عرضت على قضاة الموضوع كانت تتعلق بتطبيق المادتين 07/02 و 22/01 من المرسوم التشريعي رقم 94/11 المؤرخ في 26/05/1994 ، حيث أن الطاعن الصندوق الوطني للبطالة كان قد طلب من قضاة الموضوع إلزام المطعون ضده بأن يرجع المنح التي تسلمها في مقابل الاستفادة من نظام التأمين على البطالة ، واستند في طلبه هذا أن المطعون ضده كان يمارس نشاطاً تجارياً ربحياً وقت الاستفادة، ورغم إقرار المطعون ضده بهذه الواقعة رفض قضاة الموضوع طلبات الطاعن، واستندوا في رفضهم إلى أن المادتين 07/02 و 22/01 من المرسوم السابق الذكر تنصان على أن سقوط حق المستفيد لا يكون إلا في حالة ممارسته لنشاط مهني وليس تجاري، عرض النزاع على المحكمة العليا فأنتهت إلى نقض قرار قضاة الموضوع ، ولامت، قضاة الموضوع على خطئهم في تفسير المادتين سابقتي الذكر، حيث سببت قرارها بالأسباب التالية: { حيث أن التفسير الذي ذهب إليه قضاة الموضوع يتنافى مع قصد المشرع وما يريده والذي هو عدم ازدواجية الاستفادة بمنحة البطالة مع دخل آخر متمثل في أرباح ، وبالتالي منع الجمع بين المنحة ومزاولة نشاط آخر، وحيث ثابت في قضية الحال أن المطعون ضده لم ينكر أنه

<sup>1</sup> زرقون نور الدين، سلطة قاضي الموضوع في اختيار القاعدة القانونية الملائمة لحل النزاع، دفاتر السياسة والقانون، العدد الثامن، 2013، ص10.

<sup>2</sup> حلمي محمد الحجار، أسباب الطعن بطريق النقض، جزء 1، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط01، طرابلس، لبنان، 2004، ص 92.

لجأ إلى ممارسة نشاط لإضافة دخل يساعد حسب أقواله لسد حاجياته ، لذا فإن قضاة المجلس عندما قضاوا برفض الدعوى التي أقامها الطاعن الرامية إلى إلزام المطعون ضده بتسديد مجموع تأمينات البطالة المستوفاة بغير حق على أساس أن المادتين 07/02 و 22/01 تمنعان جمع استفادة منحة البطالة مع دخل ناتج عن نشاط مهني فقط فإنهم قد أخطئوا في تفسير القانون مما يتعين نقض وإبطال القرار .. يبدوا واضحا من تحليل هذا القرار أن قضاة الموضوع وفي سبيل تطبيقهم لقاعدة قانونية، أعطوا مفهوما ضيقا لها، وعند عرض قرارهم على المحكمة العليا رأت أن هذا التفسير لا ينسجم مع قصد المشرع وهدفه من النص المطبق هنا المعيار المتبع من طرف المحكمة العليا في إيجاد التفسير الصحيح هو معيار نية المشرع ، والمصلحة التي كان يهدف إليها من سنه للنص محل التطبيق، كما أن المحكمة العليا توصلت إلى ذلك من خلال نظرتها الشاملة للقانون الذي يوجد فيه النص محل التطبيق<sup>1</sup>.

#### ثانيا: العيب المقصود في تفسير القانون

وتحدث هذه المخالفة في مشروعية القرار عند تطبيق نص قانوني غير النص المفروض تطبيقه، ويقصد بالعيب المقصود في تفسير القانون "مباشرة الإدارة للسلطة التي منحها القانون إياها بالنسبة لغير الحالات التي نص عليها القانون أو دون توافر الشروط التي حددها المشرع لمباشرتها".

ويحدث هذا عادة نتيجة عدم التأكد من النص الواجب التطبيق بسبب تعاقب القواعد القانونية، أو تغيير القواعد المستمدة من العرف وما يثور من شك حول القاعدة الواجبة التطبيق مما يؤدي إلى الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> زرقون نور الدين، نفس المرجع السابق، ص10.

<sup>2</sup> عبد رزيح اسود فياض الدليمي، القضاء الإداري عيب الشكل وعيب المحل، محاضرات العلمية، جامعة الانبار، 2020- ص04.

وقد عرف الدكتور محمود عاطف البنا<sup>1</sup> هذا العيب بأنه: "تطبيق الإدارة القانون تطبيقاً غير صحيح فتمارس السلطة المخولة لها في غير الحالات التي نص عليها القانون أو دون أن تتوفر الشروط التي حددها القانون لممارستها".

كما نجد أن هناك اختلاف بين الفقه والقضاء في اعتبار هذه الصورة من عيوب القرار الإداري متعلقة بالمحل أم في كونها متعلقة بعيب السبب، إذ اتجه الفقه المصري إلى اعتبارها من عيوب المحل وعلى رأسه الدكتور الطماوي وعزز رأيه بقرارات لمجلس الدولة المصري وذهب لدعم رأيه إلى القول بأن رقابة القضاء فيما يتعلق بمخالفة القواعد القانونية فإنها رقابة موضوعية تستهدف مطابقة محل القرار الإداري لأحكام القانون، ثم يقرر أن الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية على الوقائع المختلفة في رقابة القضاء الإداري في التحقق من حدوث الوقائع المادي التي استندت إليها الإدارة في إصدار القرار. كذلك تعديل الوقائع الثابت حدوثها للتأكد ما إذا كانت تبرر إصدار القرار ضمن العيوب التي تصيب محل القرار الإداري<sup>2</sup>.

وبالاستناد على النظام السعودي نجد أنه يجمع بين عيب مخالفة القانون والخطأ في الوقائع، فنظام ديوان المظالم لم يورد نصاً يفيد صراحة وجود عيب المحل، وعيب السبب ضمن أوجه الإلغاء، لكن نجد عبارة "مخالفة النظم واللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها أو تفسيرها"، وهي ترمز أساساً إلى عيب المحل، لكنها عامة وواسعة بحيث تتسع لعيب السبب أيضاً<sup>3</sup>.

ومن جهة أخرى هناك من يرى بأن عيب الخطأ في تطبيق القانون يعتبر ضمن عيب السبب وهذا ما يؤيده الفقه الفرنسي وجزء من الفقه المصري على أساس أنه الخطأ في تطبيق القانون إنما يشير إلى عيب السبب وإن القضاء في فرنسا ومصر يرجع في إلغاء الكثير من القرارات إلى عيب السبب صراحة وأنه من المنطق أن يقابل كل ركن من أركان القرار

<sup>1</sup> محمود عاطف البنا، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984، ص 96.

<sup>2</sup> د. صالح إبراهيم المتين، الرقابة القضائية على مخالفة القانون، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون، جامعة الموصل، 2002، ص 125.

<sup>3</sup> انظر: القانونية المغربية، عيب المحل أو مخالفة القانون في القرار الإداري، <https://www.elkanounia.com/2020/02/Articles82.html>، تاريخ الإطلاع، 2024/05/31، على الساعة 14:35.

الإداري وجها من أوجه الإلغاء وينشأ عن العيب الذي يمكن أن يصيبه<sup>1</sup>. ولكننا مع هذا الاختلاف فأنا نميل إلى رأي الدكتور ماهر صالح علاوي والذي عد هذه الصورة ضمن الأوضاع المتعلقة بالرقابة على المحل القرار الإداري ولكنه عد العيب الذي يشوب ركن السبب من العيوب المستقلة<sup>2</sup>.

هذا ما يدفعنا إلى ضرورة التمييز بين الخطأ في تطبيق القانون والخطأ في الوقائع أو السبب فالخطأ في تطبيق القانون كما أشرنا سابقا يتجلى في تطبيق قاعدة قانونية غير القاعدة المفروض تطبيقها. أما الخطأ في الوقائع فيتحقق إما بعدم وجود الوقائع التي تكون سببا لإصدار القرار الإداري، أو عدم استيفائها للشروط التي تطلبها المشرع<sup>3</sup>، كأن يوقع الرئيس الإداري عقابا تأديبيا على أحد الموظفين دون ارتكابه الخطأ تأديبي يبرر توقيع الجزاء<sup>4</sup>.

ومن التطبيقات القضائية لعيب الخطأ في تطبيق القانون في القرار التأديبي، ما ذهب إليه مجلس الدولة لما ألغى قرار تأديبي في حق حارس بلدي ضد والي ولاية عين الدفلى، وهذا بمناسبة خطأ في تطبيق القانون من طرف هذا الأخير حيث جاء في القرار: "حيث أن المستأنف عليه توقف عن ممارسة عمله بسبب المرض أم الشهادة الطبية المودعة بالملف تثبت ذلك، حيث أن المادة 136 من المرسوم 85/59 المثارة من المستأنف خاصة بالموظف الذي يتخلى عن منصب عمله بإرادته وقبل عزله يجب إنذاره مرتين للالتحاق بالمنصب، حيث أن المادة 136 من المرسوم 85/59 لا مجال لتطبيقها في قضية الحال، لأن تخلف المستأنف عليه عن وظيفته كان بسبب المرض وأن الشهادة الطبية دالة على ذلك، حيث أن العطل المرضية للموظف توقف علاقة العمل ولا تقطعها، حيث أن المستأنف أصدر القرار المؤرخ في 17/05/2003 تحت رقم 155 بعزل المستأنف عليه من منصب عمله وهو في عطلة مرضية

<sup>1</sup> ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص444.

<sup>2</sup> ماهر صالح علاوي، غلط الإدارة البين ورقابة القضاء عليه، مجلة العلوم القانونية، العدد 1-2، السنة 1990.

<sup>3</sup> علي شفيق، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، مركز البحوث، طبعة 2002، ص143-144.

<sup>4</sup> محمد الأعرج، القانون الإداري المغربي، منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، الجزء الأول، الطبعة الثالثة 2011، ص 222.

رغم أن علاقته بالمستأنف عليه كانت متوقفة، حيث أن القرار المطعون فيه بالإلغاء المتضمن تسريح المستأنف عليه جاء مخالفا للقانون<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: العيب في تطبيق القاعدة القانونية على الوقائع.

إذا كان تطبيق القاعدة القانونية مرتبطاً بتحقيق حالة واقعية معينة، فإن تخلف الوقائع التي يستند إليها القرار أو عدم استيفائها للشروط المطلوبة يؤدي إلى بطلانه. ويتجلى هذا الخطأ في صورتين رئيسيتين في العمل، الوجود المادي للوقائع (أولاً)، تقدير الوقائع (ثانياً).

#### أولاً: رقابة القرار على الوجود المادي للوقائع

هي أولى درجات الرقابة القضائية على ركن السبب في القرار التأديبي، فإذا تبين أن القرار لا يقوم على سبب يبرره أو تبرره أو تبين أن سببه غير صحيح، أو وهمي، فإنه يكون جديراً بالإلغاء لانعدام السبب الذي استندت إليه<sup>2</sup>، حيث يقوم هنا القاضي الإداري بالتأكد من صحة الوجود الفعلي للحالة القانونية أو الواقعية التي بني عليها القرار، والتحقق من الواقعة المادية<sup>3</sup> التي استند إليها رجل الإدارة في إصدار قراره الضبطي، والمتمثلة في حدوث وقائع تشكل إخلالاً بالنظام العام، نظراً لكون تلك الوقائع هي الأساس الذي يقوم عليه القرار الإداري الضبطي، ويقع قرار الضبط الإداري باطلاً، إذا ما ثبت عدم صحة ما استندت إليه الإدارة في إصدار قرارها من وقائع.

كما لو فرضت الإدارة عقوبة تأديبية على موظف بحجة إخلاله بواجباته الوظيفية، كالغياب عن مركز عمله دون إذن رسمي، ثم تبين أن هذه المخالفة المنسوبة له لا وجود لها أصلاً، فإن القرار بتوقيع العقوبة يكون باطلاً ما دام وأنه يستند إلى واقعة مادية غير موجودة، أو كأن يحال الموظف على التقاعد، وتدعي الإدارة أن ذلك كان بناءً على طلبه، بينما لم يتقدم الموظف بتاتا بمثل هذا الطلب.

<sup>1</sup> بو صلاح خالد، بن جلول محمد برجى، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 05، العدد 01، 2019، ص 101.

<sup>2</sup> سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، طبعة 2018، إصدارات المركز الديمقراطي العربي، ص 113.

<sup>3</sup> يوسف ناصر أحمد الظفيري، الضبط الإداري وحدود سلطاته في الظروف العادية والظروف الاستثنائية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 24، 2020، ص 1524.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه بالرغم من أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في اتخاذ القرار، فإن ذلك لا يحول دون صلاحية القضاء في رقابة الوقائع المادية من حيث وجودها وصحتها وبالصورة التي كشفت عنها الإدارة<sup>1</sup>.

ومن تطبيقات النظام القضائي الجزائري نجد أن الغرفة الإدارية قضت بالمجلس الأعلى بقرار صادر عنها بتاريخ 11/07/1981، فصلا في القضية التي جمعت السيد " او عمران رابح مدعي و السيد وزيد الداخلية مدعى عليه ، وجاء فحوى القرار ما يلي: "ولكن حيث أنه كان في الإمكان قانونا رفض تسليم رخصة البناء أو منحها مع التحفظ بخصوص وجوب مراعاة مقتضيات خاصة ، و ذلك في حالة ما إذا كانت طبيعة البناءات من شأنها أن تخل من حيث موقعها و أبعادها بالصحة العامة و الأمن العام ، فإنه يتعين على الإدارة معاينة وفحص كل حالة على انفراد للتوصل على ضوء خطورة المساس الذي يلحقه البناء بالصحة العامة أو بالأمن العام".

حيث أنه كان على الإدارة فحص هذه النقطة اثناء مباشرة التحقيق بخصوص طلب السيد "او عمران " حيث ان الإدارة رأت فيما يتعلق بهذه القضية بانه لا مجال هناك لرفض منح رخصة البناء ولا لربطها باحترام مقتضيات خاصة، ومن ثم فان قرار رئيس دائرة بئر مراد راييس مشوب بخطأ واضح، ومدام كذلك مستوجب الابطال وبناء على ما سبق صرح المجلس الأعلى ببطلان القرار سالف الذكر.

ومما سبق نرى أن القضاء الإداري أكد انه من الضرورة الرقابة على الوجود المادي للوقائع في قرارات الضبط الإدارية وان لا يكون مشوبا بعيب يثبت عدم صحة ما استندت اليه الإدارة في إصدارها من وقائع ويصبح باطلا<sup>2</sup>.

### ثانيا: رقابة القضاة على تقدير الوقائع

يقوم عنصر السبب في القرار التأديبي كما أسلفنا على ثبوت وقوع فعل مادي محدد، سلبيا كان أم إيجابيا، يمكن أن يشكل جريمة تأديبية في نظر القانون، وهو ما يجعل رقابة

<sup>1</sup> فهد عبد الكريم أبو العثم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الأردن، ط1، 2011، ص380.

<sup>2</sup> لربس سمرا، الرقابة القضائية على عيب السبب بين الشرعية والملائمة في قرارات الضبط الإداري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغدير، خنشلة، العدد 09، جانفي 2018، ص224.

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 مادياً، انتقل القضاء للرقابة على التقدير القانوني الذي أسبغته السلطة التأديبية على تلك الوقائع للتأكد مما إذا كان هذا التكليف سليماً من عدمه<sup>1</sup>.

والمقصود هنا بالتقدير هو إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية، وبذلك فإن رقابة التقدير القانوني للوقائع تقتضي إجراء مقابلة بين الحالة الواقعية والنص القانوني، وهي تحتاج بكل تأكيد إلى جهد إنشائي وخلاق يبعد بها أن تكون مجرد عمل آلي يتم بملاحظة مطابقة للنصوص. ففي هذه الرقابة يقوم القاضي الإداري بالبحث في مدى صحة الوصف والتقدير القانوني الذي أسقطته الإدارة على الواقعة القانونية أو المادية الداعية لاتخاذ القرار التأديبي، كأن يتم مثلاً تقدير الخطأ المهني على أنه من الدرجة الثالثة بينما هو في الحقيقة خطأ من الدرجة الثانية فقط. فخطأ الإدارة في ذلك التقدير يؤدي إلى عدم مشروعية قرار تأديب الموظف مما يستوجب القضاء بإلغائه.

ومن تطبيقات القضاء لهذا الشكل من الرقابة قرار مجلس الدولة رقم 010502 الذي ألغى بمقتضاه عقوبة سلطت على موظفة بسبب رفضها تسليم مفاتيح الشقة التي تشغلها في إطار وظيفتها وبصفة قانونية كونها تعسفية وغير شرعية، على اعتبار أن رفض تسليم مفاتيح الشقة لا يعد خطأ مهيناً يستوجب عقوبة العامل الراض الامتثال له<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> فنتيتي صفاء، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، -2013، 2014 ص 52.

<sup>2</sup> يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، 2016، ص 18.

### المبحث الثالث: عيب الانحراف بسلطة القرار التأديبي.

الانحراف بالسلطة هو أقصى ما توصل إليه القضاء الإداري في رقابته على القرار الإداري، والقضاء الإداري في رقابته عليه أي على هذا العيب فقد كان محظورا عليه ممارسة رقابته عليه منذ زمن ليس ببعيد فظهور بعض العلامات التي تدل على مقاصد الإدارة وسوء نيتها دعا القضاء إلى فرض رقابته على المجال الذي منح فيه للإدارة سلطة تقديرية، فما هي إلا وسيلة لتحقيق الغاية من كل مشروع أو إدارة فكثيرا ما تحيد عن مقاصدها وللإحاطة بموضوع عيب الانحراف بسلطة القرار تناولنا في مبحثنا هذا المقصود بعيب الانحراف في استعمال سلطة التأديب (المطلب الأول)، الطبيعة القانونية لرقابة هدف القرار الإداري (المطلب الثاني)، صور عيب الانحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي (المطلب الثالث).

#### المطلب الأول: المقصود بعيب الانحراف في استعمال سلطة التأديب.

عيب الانحراف في استعمال سلطة التأديب يشير إلى سوء استخدام السلطة التأديبية من قبل الإدارة العامة أو السلطات المختصة في اتخاذ قرارات تأديبية ضد الموظفين. هذا العيب يظهر عندما تستعمل السلطة التأديبية لغرض غير الهدف الذي من أجله منحت تلك السلطة، مما يؤدي إلى قرارات غير مشروعة. يمكن أن يتخذ الانحراف في استعمال السلطة التأديبية عدة أشكال، ولفهم المقصود بعيب الانحراف في استعمال سلطة قمنا بتقسيم المطلب إلى فرعين حيث تطرقنا إلى تعريف عيب الانحراف في استعمال السلطة (الفرع الأول)، خصائص عيب الانحراف في استعمال السلطة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تعريف عيب الانحراف في استعمال السلطة.

عيب الانحراف في استعمال السلطة هو استغلال السلطة الإدارية صلاحياتها لتحقيق أهداف غير تلك التي منحت لها هذه الصلاحيات من أجلها. بمعنى آخر، يكون هناك انحراف في استعمال السلطة عندما تستخدم الإدارة سلطاتها لتحقيق غايات أو مصالح شخصية أو غير مشروعة، بدلاً من تحقيق المصلحة العامة التي يهدف إليها القانون. هذا العيب يشكل انتهاكاً لمبدأ المشروعية ويؤدي إلى بطلان القرار الإداري الصادر عن هذه السلطة<sup>1</sup>.

ويعرفه الأستاذ سلمان محمد الطماوي: "يقصد بهذا العيب أن يستعمل رجل الإدارة سلطته التقديرية لتحقيق غرض غير معترف له به"<sup>2</sup>.

وعرفه الدكتور عبد الغنى بسيونى: بأنه استخدام الإدارة لسلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة، سواء باستهداف غاية بعيدة عن المصلحة العامة أو بابتغاء هدف مغاير للهدف الذي حدده القانون<sup>3</sup>.

وعرفته الدكتورة طعميه الجرف: بأن تصدر الإدارة قرار إدارياً لغير الغرض المقرر له قانوناً<sup>4</sup>.

كما عرفه الفقيه بونارد أنه "هو استعمال رجل الإدارة سلطاته التقديرية مع مراعاة الشكل الذي فرضه القانون واتخاذ قرار يدخل في اختصاصه، ولكن لتحقيق أغراض وحالات أخرى"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> رابحي أحسن، الأعمال القانونية الإدارية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2013، ص 6.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة، الانحراف بالسلطة، دراسة مقارنة، ط 3، مطبعة جامعة عين الشمس، مصر، 1978، ص 68.

<sup>3</sup> عبد الغنى بسيونى عبد الله، القضاء الإداري (قضاء الإلغاء)، منشأة المعارف للسلسلة: الكتب القانونية، مصر، 1998، ص 660.

<sup>4</sup> طعميه جرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة: قضاء الإلغاء، دار النهضة العربية، مصر، 1984، ص 160.

<sup>5</sup> صبرينة مراومية، عيب الانحراف في استعمال السلطة: بين صعوبة اكتشافه ووسائل إثباته، مجلة المعارف، العدد 01، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2023، ص 130.

وعرفه شارل ديباش قائلاً: "إن السلطات الممنوحة للإدارة، إنما لتحديد هدف معين فيوجد الانحراف بالسلطة حينما تستخدم جهة الإدارة سلطاتها لتحقيق هدف غير الذي من أجله منحت هذه السلطات"<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: خصائص عيب الانحراف في استعمال السلطة.

- الصفة القصدية لعيب الانحراف في استعمال السلطة:

الانحراف بالسلطة هو عيب خاص من عيوب القرار الإداري، ويشترط لقيامه أن يثبت اتجاه نية الإدارة نحو هدف غير مشروع. وفي حالة عدم توفر تلك النية، يكون القرار مشوباً بعيب مخالفة القانون. هذا العيب يتطلب إثباتاً واضحاً للنية غير المشروعة، حيث يركز على الغاية التي كانت تسعى الإدارة لتحقيقها عند إصدار القرار<sup>2</sup>.

- ارتباط عيب الانحراف في استعمال السلطة بركن الغاية في القرار الإداري:

يعتبر ركن الغاية ركن أساسي من أركان القرار الإداري وهو النتيجة النهائية التي يسعى رجل الإدارة إلى تحقيقها وعن طريق الأثر القانوني المباشر لقرارها ومنه فإن الصلة واضحة بين عيب الانحراف في استعمال السلطة ركن الغاية في القرار الإداري إذ أن هذا العيب يتحقق إذا ما خالفت الإدارة الهدف أو الغاية سواء تمثلت هذه المخالفة في استهداف القرار غاية بعيدة عن المصلحة العامة أو استهداف غاية غير الغاية المحددة بالذات للقرار بنص القانون وبذلك يمثل هذا العيب انحراف الإدارة في استعمال سلطاتها عن غاية القرار الإداري<sup>3</sup>.

- الصفة الاحتياطية لعيب الانحراف في استعمال السلطة:

يعتبر عيب الإساءة في استعمال السلطة أو الانحراف بها من العيوب الخفية بسبب تعلقها في نفوس رجال الإدارة الداخلية، والقاضي المطروح امامه النزاع دائماً ما يلجأ الى اثبات العيوب الأخرى في القرار كالعيوب الخارجية الشكل والاختصاص، وثم بعد ذلك العيوب

<sup>1</sup> صبرينة مراومية، المرجع السابق، ص 131.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف في استعمال السلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001، ص 59.

<sup>3</sup> عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، الطبعة 02، دار هوم، الجزائر، 2012، ص 163.

الداخلية المحل والسبب والغاية أخيراً، فهذا ما يجعل الانحراف عن المصلحة العامة عيب احتياطي والصعوبة في الإثبات المقصودة هذا نسبية وليست مستحيلة أو مطلقة فالقاضي يستطيع إثبات ذلك من الظروف المحيطة للقرار ومن عنصر الملائمة بين الذنب الإداري والعقوبة التأديبية وتتنوع وتختلف الظروف المحيطة من قرار القرار آخر، وفي حال قامت الإدارة بتحقيق هدف آخر غير الهدف المخصص في نصوص التشريع يكون لدينا عيب الانحراف<sup>1</sup>.

- عدم تعلق عيب الانحراف باستعمال السلطة بالنظام العام:

عيب الانحراف في استعمال السلطة غير مرتبط بالنظام العام، حيث أن القاضي الإداري لا يتصدى له من تلقاء نفسه. بمعنى أن القاضي لا يتعرض له ما لم يتعرض له الخصوم عند تأسيس طلباتهم. سلطات القاضي في هذا الشأن مقيدة بسبب كون الإجراءات أمامه كلها كتابية، وبالتالي ليس أمام المجلس فرصة لاستدعاء مصدر القرار أو مناقشته أو التحقق منه أو استدعاء شهود، أو غير ذلك من الوسائل التي قد يحتاج إلى الاحتجاج بها إذا حاول إثارة مسألة الانحراف من تلقاء نفسه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى إلغاء القرار الإداري وطلبات إيقاف تنفيذه، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، بيروت، 2011، ص 196.

<sup>2</sup> بوحميذة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم عمل واختصاص)، دار هومه، الجزائر، 2011، ص 70.

### المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لرقابة هدف القرار الإداري.

يُعتبر عيب الانحراف بالسلطة من أخطر العيوب التي يمكن أن تصيب القرار الإداري، لأنه لا يتعلق بمظهر القرار أو مدى توافق عناصره مع القانون، وإنما يتعلق بالإرادة الباطنة لمُصدر القرار. إذ أن القصد والنية أمر كان في نفسية مُصدر القرار، لا تكشف عنه إلا أمارات خارجية تُعرف بالإرادة الظاهرة أو التعبير الخارجي الذي يكشف عن هذه المكونات. ولتوضيح الطبيعة القانونية لرقابة هدف القرار الإداري، يمكن تقسيم الموضوع إلى قسمين: رقابة القضاء لعباب الانحراف بالسلطة من الجانب القانوني (الفرع الأول)، ورقابة القضاء لعباب الانحراف بالسلطة كرقابة خلقية (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: رقابة القضاء لعباب الانحراف بالسلطة من الجانب القانوني.

إن المبادئ العامة للقانون هي مبادئ غير مشرعة، يستلهمها القاضي من مقومات المجتمع ومن قواعد التنظيم القانوني في الدولة. وبعض هذه المبادئ وعلى سبيل المثال لا الحصر هي: مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون، ومبدأ حرية التجارة والصناعة، ومبدأ حجية الشيء المقضي به، ومبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية، ومبدأ حرية العقيدة، ومبدأ عدم الجمع بين العقوبات، ومبدأ كفالة حقوق الدفاع.<sup>1</sup>

يتعلق عيب الانحراف في استعمال السلطة بهدف العمل الإداري وغايته في ميدان السلطة التقديرية للإدارة، أي في الأحوال التي يترك فيها المشرع للإدارة جانباً من الحرية في التدخل أو عدمه وفي اختيار الوقت الملائم للتدخل

فهكذا نرى أن عيب الانحراف في استعمال السلطة، كعيب يلحق القرار الإداري، ويتميز بطبيعته المختلفة التي تميزه عن غيره من العيوب الأخرى في القرارات الإدارية حيث لا يكون فقط حين يكون القرار الإداري مخالفاً للنفع العام، بل يتحقق هذا العيب أيضاً إذا كانت غايته مخالفة لروح القانون.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بن عطا الله كاميلية هبة، الرقابة على القرارات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، مجلة التراث، العدد 16، جامعة الجلفة، الجزائر، ص 200.

<sup>2</sup> إبراهيم سالم العقيلي، إساءة استعمال السلطة في القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار فنديل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 99.

فالقرار الإداري إذا شابه عيب من العيوب الظاهرة كعيب الشكل أو عيب مخالفة القانون في محله أو عيب الاختصاص أو عدم توافر الأسباب التي تبرره، فإنه غير مشروع لمخالفته مبدأ المشروعية ومستوجباً للإلغاء، بسبب مخالفته القواعد القانونية، مخالفة مباشرة أو ظاهرة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: رقابة القضاء لعيب الانحراف بالسلطة رقابة خلقية.

إن الرقابة على إساءة استعمال السلطة رقابة دقيقة، ومهمة القاضي الإداري فيها شاقة وعسيرة، إذ أنها لا تنحصر في فحص مشروعية الخارجية أو الظاهرية، وإنما تمتد إلى البحث عن الغرض. والهدف الحقيقي الذي اتخذته الإدارة القرار من أجله بعيداً عن المصلحة العامة، حيث أن هذا العيب قد حظي بأهمية كبيرة وأحتل نطاقاً واسعاً للتطبيق.

وهذا ما دفع بعض الفقهاء إلى إدراج الرقابة على إساءة استعمال السلطة ضمن مجال الرقابة الخلقية لأعمال الإدارة. الرقابة الخلقية تتطلب فحص الغرض الأساسي الذي يسعى الموظف لتحقيقه من خلال تصرفاته وقراراته. إن هذه الرقابة تتجاوز الأبعاد القانونية البحتة لتغوص في أعماق النوايا والأهداف الحقيقية للقرارات الإدارية، وهو ما يميزها عن الرقابة التقليدية<sup>2</sup>.

الرقابة الخلقية تعني بأن كل قرار إداري يُتخذ يجب أن يكون محكوماً بمعايير أخلاقية صارمة، حيث يُعتبر أي تقدير يسعى إليه كائن حر حكماً أخلاقياً قبل كل شيء. هذا يعني أن القاضي الإداري لا يكتفي بفحص مدى التزام القرار بالقوانين واللوائح، بل يتعمق في تحليل النوايا والدوافع التي تقف وراء اتخاذ هذا القرار .

إدراج الرقابة على إساءة استعمال السلطة ضمن الرقابة الخلقية يعكس التزاماً عميقاً بأهمية البعد الأخلاقي في العمل الإداري. فالأهداف النبيلة والنوايا الصادقة هي الأساس الذي يجب أن تقوم عليه جميع تصرفات الإدارة. عندما ينحرف الموظف عن هذه المبادئ، يتدخل

<sup>1</sup> حسن خالد محمد الفليت، الانحراف في استعمال السلطة وأثره على القرار الإداري، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الأزهر غزة، 2014، ص 47.

<sup>2</sup> عبد الغني بسيوني، المرجع السابق، ص 84

القاضي الإداري لتصحيح المسار وضمان أن تكون القرارات الإدارية خالية من الأهداف الشخصية أو الغايات غير المشروعة<sup>1</sup>.

الرقابة الخلقية تُعتبر رقابة شاملة ودقيقة، حيث تتطلب من القاضي أن يكون ليس فقط فاحصاً قانونياً، بل أيضاً مقيماً أخلاقياً. هذا يتطلب مستوى عالياً من الحكمة والبصيرة، حيث يجب على القاضي أن يزن جميع الجوانب المحيطة بالقرار، ويحدد ما إذا كان هناك انحراف في استعمال السلطة.

بالتالي، الرقابة الخلقية على إساءة استعمال السلطة ليست مجرد وسيلة لضمان مشروعية القرارات الإدارية، بل هي إطار أوسع يهدف إلى تعزيز النزاهة والعدالة في جميع الأعمال الإدارية. وهي تعبير عن الالتزام العميق بأخلاقيات الخدمة العامة، حيث يجب أن تكون جميع تصرفات الموظفين موجهة نحو تحقيق المصلحة العامة بأقصى درجات الشفافية والنزاهة<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: صور عيب الانحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي.

يتخذ الانحراف في استعمال السلطة عن المصلحة العامة عدة مظاهر قد يظهر في صورة رجل الإدارة الذي يسعى من وراء قراره إلى تحقيق نفع شخصي يعود عليه أو على غيره كما قد يظهر في صورة إصدار قرار إداري بهدف الانتقام من الغير، ونجده أيضاً في صورة القرار الذي يصدر بدافع سياسي كما يمكن أن يتقيل في شكل رجل الإدارة الذي يهدف من وراء قراره إلى التحايل على تنفيذ الأحكام القضائية أو إلى الغش نحو القانون، وفيما يلي نعرض صور عيب الانحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي حيث تطرقنا إلى انحراف سلطة التأديب عن المصلحة العامة (الفرع الأول) ثم انحراف سلطة التأديب عن قاعدة تخصيص الأهداف (الفرع الثاني) وأخيراً انحراف سلطة التأديب في استعمال الإجراءات (الفرع الثالث).

<sup>1</sup> عبد الغني بسيوني، المرجع السابق، ص 367.

<sup>2</sup> سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 84.

الفرع الأول: انحراف سلطة التأديب عن المصلحة العامة.

أولاً: الانحراف بسلطة التأديب لأهداف شخصية

الانحراف بسلطة التأديب لأهداف شخصية هو أحد أبرز وأخطر أشكال الانحراف في استعمال السلطة، حيث تستخدم السلطة التأديبية الممنوحة للإدارة لتحقيق أهداف شخصية بدلاً من تحقيق المصلحة العامة، هذا النوع من الانحراف يعتبر تجاوزاً خطيراً لمبدأ المشروعية ويتعارض مع مبادئ العدالة والنزاهة في الإدارة العامة، فلا يعقل ممارسة هذه الصلاحيات مستخدمين وسائل القانون العام لتحقيق مصالحهم وأغراضهم الشخصية، والتي تتنافى ودولة القانون، فهذا يعتبر من قبل النظام الإقطاعي السائد في القرون الوسطى، ومما تجدر الإشارة إليه أن السلطات أو الامتيازات التي تكثر إساءة استعمالها والانحراف بها عن المصلحة العامة هي سلطات الضبط الإداري، فرجل الإدارة مهمته في مجال الضبط الحفاظ على النظام العام بعناصره (الأمن العام، الصحة العامة، السكينة العامة) ولكن تحت هذا الستار يمكنه السعي إلى جلب منفعة شخصية<sup>1</sup>.

موقف القضاء الإداري الجزائري في أحد القضايا المعروضة أمامه والتي كان يهدف مصدر القرار من وراء تحقيق نفع شخصي حيث جاءت في حيثيات القرار: " حيث من الثابت أن رئيس بلدية بركة منح قطعة أرض مساحتها 500م<sup>2</sup> للمسمى ميلاس عبد الحق بناء على المداولة المؤرخة في 04-11-1984 والتي أصدرت تحت رئاسة ميلاس موسى أب المستفيد الذي كان رئيساً للبلدية في تلك الفترة.

حيث يستخلص من القانون البلدي، وكذا من الاجتهاد القضائي المستقر، بأنه لا يجوز استعمال السلطة لمنح أفضليات واستفادات للأقارب، وأن ذلك يعد تحويلاً للسلطة لأغراض شخصية، وهذا ما هو ثابت في هذه القضية بالنسبة للفترة التي كان فيها موسى أب ميلاس عبد الحق رئيساً لهذه البلدية. حيث أن قضاة المجلس قرروا إلغاء القرار الإداري المؤرخ في 22-03-1987 ومحضر المداولة المؤرخ في 26-07-1985 لمخالفتها القانون، قد أصابوا في تقدير الوقائع وفي تطبيق القانون ويتعين بالتالي تأييد القرار المستأنف فيه... ومن خلال

<sup>1</sup> عمار بوضياف، القرار الإداري (دراسة تشريعية، قضائية، فقهية) جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 167.

منطوق القرار نلاحظ أن القضاء الإداري الجزائري يعبر عن الانحراف في استعمال السلطة في صورة تحويل السلطة لأغراض شخصية<sup>1</sup>.

### ثانيا: الانحراف بسلطة التأديب لمصلحة الغير

قد يستهدف مصدر القرار سلطته لتحقيق نفع للغير أو محاباته باستهداف تحقيق مصلحة فرد أو مجموعة افراد على حساب المصلحة العامة<sup>2</sup>، وتأكيدا لذلك الغى مجلس الدولة الفرنسي قرار صادرا بالاستلاء على ارض لتخصيصها للمنفعة العامة بإنشاء بحيرة صناعية واماكن للهو في الهواء الطلق حيث ثبت لديه ان الهدف الحقيقي للإدارة من اصدار القرار، هو تسهيل استغلال محجر لإحدى الشركات الصناعية الخاصة، فالقرار هنا استخدم تحقيق الصالح العام ستارا لتحقيق مصلحة الشركة الخاصة بتمكينها من استغلال المحجر، فالقرار في ظاهره محقق للصالح العام، بينما واقعه تحقيق صالح الهيئة الخاصة صاحبة امتياز استغلال المحجر<sup>3</sup>.

كما قضت الغرفة الادارية بالمحكمة العليا بالجزائر في قرار لها مؤرخ في 13-01-1991 بإلغاء مقرر صادر عن والي ولاية تيزي وزو يقضي بنزع الملكية للمنفعة العمومية لما تبين لها بانه كان يهدف الخدمة مصلحة شخصية، ومما جاء في حيثيات هذا القرار: "... حيث انه يستنتج من تقرير الخبرة انه ليس هناك منفعة عامة، لان العملية لا تستجيب لأية حاجة ذات مصلحة عامة، وانما تفيد عائلة وحيدة تتوفر على طريق"<sup>4</sup>

### ثالثا: الانحراف بسلطة التأديب لهدف سياسي

يجب أن تهدف قرارات الإدارة إلى تحقيق المصلحة العامة، دون الميل إلى اتجاه سياسي أو عقائدي، فإذا حاد الموظف عن هذه القاعدة وابتغى بقراره التعبير عن انتمائه السياسي، خرج قراره عن إطار المشروعية، وصار معيب بعيب الانحراف في استعمال السلطة الموجب

<sup>1</sup> لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية "وسائل المشروعية"، دار هوم، الطبعة 04، الجزائر، 2009، ص 345.

<sup>2</sup> عبد اللطيف وزايقية، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الادارية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الوادي، 2013، ص 162

<sup>3</sup> عبد العزيز خليفة، قضاء الإلغاء (أسس إلغاء القرار الإداري)، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2008، ص 221.

<sup>4</sup> سمير دادو، الانحراف في استعمال السلطة في القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 21.

لإلغاء<sup>1</sup>، تتحقق صورة الانحراف بسلطة التأديب لهدف سياسي إذا استعمل رجل الإدارة سلطته، مدفوعا باعتبارات سياسية كان يصدر قرار تحقيقها لغاية حزبية بعيدا عن الصالح العام، وتكثر هذه الصورة في الدول التي تأخذ بالنظام الحزبي حيث يحاول الوزراء إلغاء الموظفين من إرضاء الأحزاب الأخرى التي كانت تتولى الحكم قبلهم فيعملون على إبعادهم إرضاء مؤيديهم، كما قد تشكل هذه الحرية خطرا كبيرا على مبدأ الحياد المفترض في الإدارة العامة وتؤدي بالموظف الإداري إلى استعمال سلطته ليس لتحقيقه مصلحة عامة، وإنما لإدراك هدف سياسي<sup>2</sup>.

غير أن لهذه القاعدة استثناء حيث يجوز فصل بعض الموظفين بناء على اعتبارات سياسية بحتة، دون أن تكون قرارات الفصل تلك مشوبة بعيب الانحراف في استعمال السلطة وهذا الاستثناء مرتبط بالموظفين الذي يستقلون مناصب ذات طابع سياسي ومارد ذلك إلى طبيعة ومقتضيات تلك الوظائف التي لا بد من الالتزام فيها بسياسته الحكومة وأهدافها<sup>3</sup>.

#### الفرع الثاني: انحراف سلطة التأديب عن قاعدة تخصيص الأهداف

إذا كانت القاعدة العامة أن القرارات الإدارية كلها وبغير استثناء يجب أن تستهدف المصلحة العامة، فإن هناك قاعدة أخرى تضاف إليها وتكملها وتقضي بأن القرار الإداري يجب أن تستهدف المصلحة العامة بشكل عام نفس الهدف الذي حدده القانون و هي قاعدة تخصيص الأهداف وهذه الأخيرة التي يرى جانب من الفقه أنها أقل خطورة من حالة مخالفة المصلحة العامة، لأن جهة الإدارة في مخالفتها تلك القاعدة يكون عملها مقصورا على مخالفة هدف معين بذاته حدده المشرع لها، بحيث لا تحد عنه في قراراتها، و في نفس الوقت فإنها لم تتجاوز الصالح العام<sup>4</sup> أما حالات الانحراف في استعمال السلطة عن قاعدة تخصيص الأهداف نميز فيها:

<sup>1</sup> سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص 733.

<sup>2</sup> فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2000، ص 91.

<sup>3</sup> عطاء هلا أبو حميدة، الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العمومية والقانون الأساسي العام للعامل "دراسة مقارنة" مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 1989، ص 152.

<sup>4</sup> ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 397.

**حالة خطأ الموظف في تحديد الأهداف:** ذلك أنه قد يحدد القانون للموظف هدفا معينا يسعى إلى تحقيقه بما يصدره من قرارات، فإذا استهدف القرار هدفا معينا غيره وقع القرار باطلا لانحراف السلطة حتى إذا كان القصد منه هو تحقيق المصلحة العامة، ومثال ذلك جعل المشرع الهدف الذي يجب أن تسعى إلى تحقيقه سلطة الضبط الإداري هو المحافظة على النظام العام بعناصره الثلاثة المتعارف عليها والتقليدية منها و الحديثة ، فإذا أصدر رجل الضبط الإداري قرارا لتحقيق غير ذلك الهدف كان قراره معيبا يعيب انحراف السلطة و لو كان الهدف الذي سعى إلى إدراكه يتفق والصالح العام<sup>1</sup> وتميز في خطأ الموظف في تحديد الأهداف الحالات الآتية:

**حالة الانحراف في استعمال سلطة الاستيلاء:** فقد كرسها القضاء الإداري الجزائري من خلال قضية شركة عين الفخارين ضد: "الدولة"، وتتلخص وقائع القضية، أنه أصدر محافظ الجزائر قرار بالاستيلاء على مساحة مملوكة للشركة المعنية ووضعها تحت تصرف الديوان العمومي للإسكان بأجر معتدل لمدينة الجزائر يلغي القرار، حيث لم تكن الغاية منه إلا تمكين الديوان من وضع يده على المساحة دون إتباع الإجراءات القانونية لنزع الملكية وبالتالي ثمة انحراف بالسلطة في صورة الانحراف بالإجراءات<sup>2</sup>.

**أما حالة استعمال الإدارة سلطتها في فض نزاع مدني:** والذي نعني به أنه قد تتدخل الإدارة بسلطاتها في هذه الحالة من أجل فض نزاعات خاصة بين الأفراد ، عادة ما تكون ذات طابع مدني و هذا التدخل و إن كان ذو طابع نبيل من قبل الإدارة إلا أنه مشوب بالانحراف وفيه نوع من التعدي على السلطات القضائية التي من اختصاصها النظر في تلك المنازعات، و في هذا الصدد قضى مجلس الدولة الفرنسي بعدم مشروعية قرارات ضبط قصد به حل نزاع بين الأفراد و كذلك هو الشأن بالنسبة لمحكمة القضاء الإداري المصرية وكذلك الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في الجزائر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 159.

<sup>2</sup> سمير دادو، المرجع السابق، ص 58.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 374.

وبخصوص حالة منع خدمات الإدارة عن أحد الأفراد لإجباره على إتيان تصرف معين: يتمثل في أداء ما كفله لهم القانون من خدمات شريطة أن تنطبق عليهم شروط استحقاقها، فإن توافرت تلك الشروط فالإدارة ملزمة بأداء الخدمة بلا سلطة تقديرية لها في ذلك، حيث تكون الإدارة قد ارتكبت انحرافاً بالسلطة إن هي امتنعت أو تباطأت في أداء الخدمة أياً كان باعثها على ذلك، فسلوك الإدارة في هذه الحالة يمثل انحرافاً بالسلطة<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: انحراف سلطة التأديب في استعمال الإجراءات.

المقصود بهذه الصورة هو أن تلجأ الإدارة إلى استخدام إجراء قانوني محدد لغرض معين، ولكنها تستعمله في الواقع لتحقيق غاية أخرى، وهذا يعتبر انحرافاً بالإجراء عندما تلجأ الإدارة إلى إجراءات إدارية لا يجوز لها استعمالها لتحقيق الهدف الذي تسعى إليه. يعد الانحراف بالإجراء أحد صور الانحراف في استعمال السلطة، حيث تقوم الإدارة بالتلاعب بالإجراءات القانونية لتجنب الالتزام بالضوابط القانونية أو لتحقيق أهداف غير مشروعة<sup>2</sup>.

على سبيل المثال، قد تستخدم الإدارة إجراءً قانونياً معيناً بشكل يتعارض مع الغاية الحقيقية لهذا الإجراء والمقصود منه. قد تقوم الإدارة باستخدام إجراء إداري للتخلص من شكليات معينة أو لتفادي الضمانات المقررة للأفراد بدلاً من استخدام الإجراء القانوني المناسب المحدد لتحقيق الغرض القانوني الصحيح.

في هذه الحالة، يتم تحديد الانحراف بالإجراء عندما يكون الهدف الفعلي من استخدام الإجراء غير متوافق مع الهدف الذي من أجله منح القانون هذا الإجراء للإدارة. هذا النوع من الانحراف يشكل انتهاكاً لمبدأ المشروعية ويستدعي رقابة قضائية لضمان احترام القواعد القانونية والمبادئ الأساسية للحكم القانوني العادل والمنصف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عطا الله تاج، الانحراف في استعمال السلطة كوجه من أوجه إلغاء القرار الإداري، دفاثر السياسة والقانون، العدد 16، جامعة عمار تلجي بالأغواط، الجزائر، 2017، ص 19.

<sup>2</sup> عبد الغاني بسيوني عبد الله، المرجع السابق، ص 672.

<sup>3</sup> مازن ليلو راضي، القضاء الإداري دراسة الأسس ومبادئ القضاء الإداري في الأردن، دار فنديل للنشر والتوزيع، الطبعة 01، عمان، 2009، ص 217.

وللتوضيح أكثر مثال قضية بربرة حيث أصدر محافظ عمالة المدينة قرارين بتسخير ملكيتين عقاريتين من أجل إقامة مجمع الهاتف بالاستناد إلى قانون 11 يوليو 1638 المتعلق بتنظيم الأمة في زمن الحرب، لكن مقتضيات هذا القانون لا تنص على التسخير إلا للاستعمال المؤقت، وليس للاكتساب النهائي، ويشكل إحجام الإدارة عن ذلك انحرافاً بالإجراءات المتعلقة بالتسخير تحقيقاً لهدف آخر، وبالتالي فإن الإجراءات المتخذة غير مشروعة.

وايضاً مقرر والي ولاية تيزي وزو حيث أبطله قضاء المجلس الأعلى في 18 جانفي 1986 لكونه مشوب بعيب الانحراف في الإجراءات<sup>1</sup>.

غالباً ما تلجأ الإدارة إلى إساءة استخدام الإجراءات التأديبية بحق الموظفين، حيث تصدر قرارات تبدو في ظاهرها إدارية سليمة، لكنها في الواقع تحمل طابعاً تأديبياً مستتراً تحت غطاء قرارات النقل أو النذب، وذلك دون اتباع الإجراءات التأديبية المقررة قانوناً<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> لحسين بن شيخ اث ملويا، المرجع السابق، ص 347.

<sup>2</sup> إبراهيم سالم العقيلي، إساءة استعمال السلطة في القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة 01، 2008، ص 181.

## خلاصة الفصل:

يستعرض الفصل الثاني من هذه المذكرة رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي، مركزاً على العناصر الموضوعية للقرار لضمان توافقه مع القانون والعدالة. يبدأ الفصل بمبحث الرقابة على سبب القرار التأديبي، حيث يتم تحليل حدود الرقابة القضائية على أسباب القرار وكيفية إثبات عيب السبب في القرارات التأديبية. ثم يتناول المبحث الثاني رقابة القرار من حيث مخالفته، موضحاً المقصود بمحل القرار التأديبي وشروطه القانونية وصور مخالفة القانون التي قد تطرأ على القرار. يختتم الفصل بمبحث عيب الانحراف بسلطة القرار التأديبي، موضحاً مفهوم عيب الانحراف في استعمال السلطة، الطبيعة القانونية لرقابة هدف القرار التأديبي، وصور الانحراف في استعمال السلطة. تعزز هذه الرقابة من مشروعية القرارات التأديبية من خلال التأكد من أن القرارات لا تتجاوز حدود السلطة القانونية الممنوحة للإدارة، وتلتزم بالأهداف التي وضعت من أجلها، مما يضمن حماية حقوق الموظفين وتحقيق العدالة في الإجراءات التأديبية.

الخاتمة

## الخاتمة:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذه المذكرة حول الرقابة المشروعية على قرار التأديب للموظف العام في الجزائر، تبين أن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية تعد ضماناً أساسية لتحقيق العدالة الإدارية والحفاظ على حقوق الموظفين العموميين. إن الرقابة القضائية ليست مجرد آلية للتحقق من صحة الإجراءات الشكلية، بل هي عملية شاملة تتناول كل جوانب القرار التأديبي لضمان توافقه مع القوانين والمبادئ القانونية السائدة. تطرقت الدراسة إلى أبعاد الرقابة على المشروعية الخارجية، التي تشمل التحقق من اختصاص الجهة المصدرة للقرار، والشكل القانوني للقرار، والإجراءات المتبعة في إصداره. كما تناولت الرقابة على المشروعية الداخلية، التي تتعلق بفحص الأسس الموضوعية للقرار، مثل سبب القرار ومضمونه والغرض منه، مما يضمن أن يكون القرار مبنياً على أسس قانونية سليمة وأهداف مشروعة.

لقد أوضحت الدراسة دور القاضي الإداري في فحص مدى تطابق هذه القرارات مع القوانين والإجراءات المعمول بها، حيث يقوم القاضي بدور حاسم في مراجعة القرارات التأديبية والتحقق من شرعيتها. تشمل هذه الرقابة التدقيق في أسباب القرار لضمان أنها ليست تعسفية أو مبنية على دوافع غير قانونية، وكذلك التأكد من أن الإجراءات المتبعة كانت عادلة وشفافة. بهذا الشكل، تسهم الرقابة القضائية في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، حيث يطمئن الموظفون إلى أن حقوقهم محمية وأن أي قرار تأديبي يخضع لمراجعة قضائية دقيقة.

إضافة إلى ذلك، فإن هذه الرقابة تعمل على تحسين أداء الإدارة العامة من خلال فرض معايير صارمة للقرار التأديبي، مما يدفع الجهات الإدارية إلى الالتزام بالقانون وتجنب التجاوزات. وبالتالي، يمكن القول إن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية تلعب دوراً محورياً في تعزيز مبدأ سيادة القانون، وحماية حقوق الموظفين، وضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

## ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الجزائر تساهم بشكل كبير في ضمان احترام مبدأ المشروعية وتطبيق القانون بشكل صحيح على موظفي الإدارة العامة.

2. أهمية تحديد الجهة المختصة بإصدار القرارات التأديبية وضرورة التقيد بضوابط الاختصاص التأديبي لضمان صحة هذه القرارات.
3. تبين أن تسبب القرارات التأديبية يعزز من شفافيتها ويسمح للموظف المتضرر بفهم أسباب معاقبته، مما يسهل عملية الطعن في حال وجود أي تجاوزات أو أخطاء.
4. اتباع الإجراءات القانونية السليمة قبل وأثناء اتخاذ القرارات التأديبية يعد ضرورياً لضمان حقوق الدفاع للموظف وتأمين عملية تأديبية عادلة.
5. الرقابة على الأسباب والمضمون والأهداف التي بني عليها القرار التأديبي أهميتها في ضمان عدم تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التأديبية وحماية الموظفين من القرارات غير المشروعة.

### توصيات الدراسة

1. على المشرع تطوير النصوص التشريعية المتعلقة بالقرارات التأديبية لتكون أكثر وضوحاً وتفصيلاً، بما يضمن حماية حقوق الموظفين وتوجيه الإدارات نحو ممارسة سلطتها التأديبية بشكل قانوني وعادل.
  2. العمل على تعزيز الشفافية في الإجراءات التأديبية من خلال نشر القرارات التأديبية المسوغة والإجراءات المتبعة، مما يسهم في بناء ثقة الموظفين في النظام التأديبي.
  3. الحرص تفعيل دور النقابات العمالية في مراقبة وتقييم القرارات التأديبية، وتقديم الدعم والمشورة القانونية للموظفين المتضررين.
  4. تطوير آليات الطعن في القرارات التأديبية لتكون أكثر فعالية وسرعة، بما يضمن حق الموظفين في الحصول على مراجعة عادلة وسريعة لقرارات التأديب التي تصدر بحقهم.
- وفي الختام، تأمل هذه الدراسة أن تسهم في تعزيز فهم دور الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الجزائر، وتقديم مقترحات فعالة لتحسين النظام التأديبي بما يحقق التوازن بين سلطة الإدارة في تأديب موظفيها وحقوق هؤلاء الموظفين في الحماية من القرارات التعسفية وغير المشروعة.



قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### 1-المصادر:

1. القانون العضوي رقم، 98-01، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق بمجلس الدولة، الجريدة الرسمية، العدد، 37، الصادرة في 01 جوان، 1998.
2. القانون رقم، 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 25 فيفري 2008، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادر في 23 أفريل 2008.
3. الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد، 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.
4. الامر 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.
5. المرسوم التنفيذي رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.
6. المرسوم التنفيذي رقم 90/99 المؤرخ في 27-03-1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 28-03-1990.
7. المرسوم التنفيذي رقم 99-90، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 28 مارس 1990.
8. المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23-03-1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ: 24-03-1985.

2-الكتب:

1. جمال قروف، رقابة قاضي الإلغاء على السلطة المقيدة للإدارة، دفاثر السياسة والقانون، جامعة 20 أوت -1955، العدد 19، سكيكدة، 2018.
2. إبراهيم المنجي، المرافعات الإدارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1999.
3. إبراهيم سالم العقيلي، إساءة استعمال السلطة في القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
4. إبراهيم سالم العقيلي، إساءة استعمال السلطة في القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة 01، 2008.
5. أحمد بوضياف، الجرمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
6. أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 6، الجزائر، 2005.
7. بوحميده عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم عمل واختصاص)، دار هومه، الجزائر، 2011.
8. حسني درويش عبد الحميد، ماهية القرار الإداري وقوته التنفيذية، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة في التشريع والفقہ والقضاء الفرنسي والمصري والكويتي، معهد الكريت للدارسات القضائية والقانونية، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، 2020.
9. حسين بن شيخ أث ملويا، بحوث في القانون، القواعد الأساسية لنظرية الاثبات في المنازعات المدنية والإدارية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2000.
10. حسين بن شيخ أث ملويا، مبادئ الاثبات في المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2002.
11. حسين بن شيخ أيت ملويا، دروس في المنازعات الإدارية وسائل المشروعية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
12. حلمي محمد الحجار، أسباب الطعن بطريق النقض، جزء 1، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط01، طرابلس، لبنان، 2004.

13. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، 2010.
14. رابحي أحسن، الأعمال القانونية الإدارية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2013.
15. الزين عزري، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، مطبوعات مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، جامعة بسكرة، 2010.
16. سامي الوافي، الوسيط في دعوى الإلغاء، طبعة 2018، إصدارات المركز الديمقراطي العربي.
17. سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى الإلغاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
18. سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005.
19. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون، الجزائر دس.
20. سليم جديدي، "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري"، (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
21. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 260.
22. سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، القاهرة، دار الفكر العربي، 1976.
23. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري (قضاء الإلغاء)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
24. سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة، الانحراف بالسلطة، دراسة مقارنة، ط 3، مطبعة جامعة عين الشمس، مصر، 1978.
25. سمية محمد كامل، الشكل في القرارات الإدارية، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، لبنان، 2014.
26. سمير صادق، المبادئ العامة في القضاء الإداري المصري، دار الفكر الحديثة للطبع والنشر، القاهرة.

27. الشتوي سعيد، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.
28. طعيمة جرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة: قضاء الإلغاء، دار النهضة العربية، مصر، 1984.
29. عادل بو عمران، النظرية العامة للقرارات الإدارية والعقود الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2010.
30. عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين)، مزار للمطبوعات، الوادي، الجزائر، 2011، ص 275.
31. عبد العزيز خليفة، قضاء الإلغاء (أسس إلغاء القرار الإداري)، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2008.
32. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإثبات أمام القضاء الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008.
33. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف في استعمال السلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001.
34. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بالإلغاء في القرار الإداري، الطبعة 1، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، 2002.
35. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى إلغاء القرار الإداري وطلبات إيقاف تنفيذه، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، بيروت، 2011.
36. عبد الغنى بسيوني عبد الله، القضاء الإداري (قضاء الإلغاء)، منشأة المعارف السلسلة: الكتب القانونية، مصر، 1998.
37. عبد الغنى بسيوني عبد الله، التفويض في السلطة الإدارية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1986.
38. عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، الطبعة 02، دار هومة، الجزائر، 2012.
39. عبد رزيح اسود فياض الدليمي، القضاء الإداري عيب الشكل وعيب المحل، محاضرات العلمية، جامعة الانبار، 2020—ص 04.
40. علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012.

41. علي خطار شنطاوي، موسوعة القضاء الإداري، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
42. علي خطار شنطاوي، موسوعة القضاء الإداري، ج 5، دار الثقافة، عمان، 2008.
43. علي شفيق، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، مركز البحوث، طبعة 2002.
44. عمار بوضياف، القرار الإداري (دراسة تشريعية، قضائية، فقهية) جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
45. عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء، الطبعة الأولى، دار الثقافة لنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 197.
46. عمر محمد الشوبكي، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 352.
47. فهد عبد الكريم أبو العثم، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الأردن، ط 1، 2011.
48. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
49. لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية "وسائل المشروعية"، دار هومة، الطبعة 04، الجزائر، 2009.
50. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999.
51. مازن ليلو راضي، القضاء الإداري دراسة الأسس ومبادئ القضاء الإداري في الأردن، دار قنديل للنشر والتوزيع، الطبعة 01، عمان، 2009.
52. محمد الرصيفان العبادي، قضاء الإلغاء الإداري، دار جليس الزمان، ط 1، الأردن، 2013.
53. محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار العلوم، عناية، 2007.
54. محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العالمية الدولية للنشر، الأردن، 2003.
55. محمود الجبوري، القضاء الإداري، دراسة مقارنة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.

56. محمود عاطف البناء، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984.
57. منى رمضان بطيخ، مسؤولية الإدارة عن بطلان السبب والغاية في القرار الإداري، دار النهضة العربية، مصر، 2014.
58. ميسون جريس الأعرج، عيب السبب في القرار الإداري، دار وائل للنشر، الأردن، 2015.
59. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

### 3- الرسائل والاطروحات

1. بوبكر وليد ملياني، منازعات الوظيفة العامة في مجال التأديب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2015.
2. جمال تكفة، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2009.
3. حسن خالد محمد الفليت، الانحراف في استعمال السلطة وأثره على القرار الإداري، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الأزهر غزة، 2014.
4. حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.
5. د. صالح إبراهيم المتيتوي، الرقابة القضائية على مخالفة القانون، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون، جامعة الموصل، 2002.
6. رائد محمد يوسف العدوان، نفاذ القرارات الإدارية بحث الافراد-دراسة مقارنة بين مصر والأردن، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2013.
7. زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 93.
8. سمير دادو، الانحراف في استعمال السلطة في القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 21.

9. صباح حماتي، الآليات القانونية لمواجهة الفساد التآديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الوادي، 2014، ص82.
10. عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011، ص 96.
11. عبد العالي حاحة، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة بسكرة، 2005، ص 115.
12. عبد اللطيف وزايقية، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الوادي، 2013، ص 162.
13. عطاء هلا أبو حميدة، الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العمومية والقانون الأساسي العام للعامل "دراسة مقارنة" مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 1989، ص 152.
14. فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2000، ص 91.
15. فتيتي صفاء، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص 50.
16. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان- ، 2016، ص398.
17. مريم زايد المزروعي، القرار الإداري على ضوء قضاء المحكمة الاتحادية العليا، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الامارات المتحدة، 2019، ص22.
18. مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال التوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تيزي وزو، 2012، ص 15.

19. ممدوح سودي منوخ الظفيري، أثر تفويض السلطة على فعالية الأداء لدى العاملين بمؤسسات القطاع الحكومي بمدينة الكويت دراسة تطبيقية على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2012، ص 11.
20. نايف بن علي الشراري، رقابة القضاء الإداري على ركن السبب في إجراءات الضبط الإداري، رسالة ماجستير في القانون الإداري، جامعة اليرموك، 2015، ص 21.

#### 4-المقالات العلمية

1. إبراهيم يامة، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة حقيقة، العدد 39، 2016.
2. أحسن غربي، معايير التفرقة بين القرار المنعقد والقرار الباطل، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، دس.
3. أحمد هنية، عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى الوطني، فيم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة محمد خيضر بسكرة.
4. إسماعيل بوقرة، علاء الدين قليل، دور القاضي الإداري في الكشف عن عيب مخالفة القانون في القرارات التي يصدرها الوالي، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد الثامن، 2017.
5. بدري مباركة، ضمانات تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 2، الجزائر، 2003.
6. بلباقي وهيبة، دور التسبيب في الرقابة على مشروعية السبب في القرار الإداري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 06، 2018.
7. بن عطا الله كاميلية هبة، الرقابة على القرارات الادارية في النظام القضائي الجزائري، مجلة التراث، العدد 16، جامعة الجلفة، الجزائر.
8. بو صلاح خالد، بن جلول محمد برجى، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 05، العدد 01، 2019.

9. بو صلاح خالد، بن جلoul محمد برجى، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 05، العدد 01، 2019.
10. تاجر محمد، "بدء سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء"، المحاماة، مجلة تصدر عن منظمة المحامين، منطقة تيزي وزو، العدد الثالث، 2005.
11. زرقون نور الدين، سلطة قاضي الموضوع في اختيار القاعدة القانونية الملائمة لحل النزاع، دفاتر السياسة والقانون، العدد الثامن، 2013.
12. سعد علي بشير، تسبيب القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، الجلفة، الجزائر، عدد 27، جوان 2016.
13. صبرينة مراومية، عيب الانحراف في استعمال السلطة: بين صعوبة اكتشافه ووسائل إثباته، مجلة المعارف، العدد 01، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2023، ص 130.
14. عطا الله تاج، الانحراف في استعمال السلطة كوجه من أوجه إلغاء القرار الإداري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، الجزائر، 2017، ص 19.
15. لحسين بن الشيخ آث ملويا " تعليق على قرار مجلس الدولة، المؤرخ في 11 جوان 2001، بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي"، دراسات قانونية، مجلة دورية فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد الأول 2008، الجزائر، ص 20.
16. لربس سمرا، الرقابة القضائية على عيب السبب بين الشرعية والملائمة في قرارات الضبط الإداري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغدير، خنشلة، العدد 09، جانفي 2018، ص 224.
17. ماهر صالح علاوي، غلط الإدارة البين ورقابة القضاء عليه، مجلة العلوم القانونية، العدد 1-2، السنة 1990.
18. محمد الأعرج، القانون الإداري المغربي، منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، الجزء الأول، الطبعة الثالثة 2011، ص 222.

19. محمد علي الشباطات، أحمد فرج الصادق، عبء إثبات عيب السبب في القرار الإداري، دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 02، 2019، ص 133.
20. محمد علي الشباطات، عبء إثبات السبب في القرار الإداري، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 2 جوان 2019 جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ص 131
21. معاش عمار، "التعليق على اجتهاد مجلس الدولة بخصوص نظرية العلم اليقيني"، المحاماة، مجلة تصدر عن منظمة المحامين، منطقة تيزي وزو، العدد الثالث، 2005، ص 112.
22. وسام زكي متاني، سنا محمد صادق، القرار الإداري ودعوى الطعن بمخالفة القانون، مجلة كلية الإسرائ الجامعة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 40، العدد 07، 2022.
23. يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، 2016.
24. يوسف ناصر أحمد الظفيري، الضبط الإداري وحدود سلطاته في الظروف العادية والظروف الاستثنائية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 24، 2020.

#### 5-المواقع الالكترونية

1. انظر: القانونية المغربية، عيب المحل أو مخالفة القانون في القرار الإداري، تاريخ <https://www.elkanounia.com/2020/02/Articles82.html> الإطلاع، 2024/05/31، على الساعة 14:35.

#### 6-القرارات:

2. المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 49106، مؤرخ في 6 مارس 1989، قضية (ب، م) ضد (ش، و، ن، ت، م، س)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1991، ص 105-106.

3. مجلس الدولة، الغرفة الثالثة، قرار رقم 005951 المؤرخ في 11/02/2002، قضية (متقاعد. س) ضد (منظمة المحامين لناحية وهران)، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، الجزائر، 2002، ص 147.
4. المحكمة العليا، الغرفة الإدارية القرار رقم 66471 المؤرخ في 11 فيفري 1989، قضية (رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بئر بن عابد ومن معه) ضد (خ.ع)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1991، ص 152-155.
5. المحكمة العليا، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 04، الجزائر، 1992، ص 153.
6. الملف رقم 57809، قرار صادر في 14/01/1989، والذي يتعلق بمقرر ادراج أرض في الاحتياطات العقارية، المجلة القضائية العدد الرابع، عام 1990.

7-المراجع الأجنبية:

1. BENBADIS Fouzia, La saisine du juge administratif, O.P.U, Alger, 1985, P77.

فهرس المحتويات

شكر وعرفان .....	
مقدمة: .....	أ
<b>الفصل الأول: رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي</b>	
تمهيد: .....	6
المبحث الأول: رقابة الاختصاص التأديبي .....	7
المطلب الأول: السلطة المختصة بالتأديب .....	7
الفرع الأول: الاختصاص بالتأديب في النظام الرئاسي .....	7
الفرع الثاني: الاختصاص بالتأديب في النظام شبه القضائي .....	10
الفرع الثالث: تنظيم السلطة التأديبية في الجزائر .....	11
المطلب الثاني: ضوابط الاختصاص التأديبي .....	13
الفرع الأول: اختصاص سلطة التأديب من النظام العام .....	13
الفرع الثاني: تفويض اختصاص سلطة التأديب .....	14
المطلب الثالث: صور عدم الاختصاص لسلطة التأديب .....	16
الفرع الأول: إلغاء القرار التأديبي .....	16
الفرع الثاني: انعدام القرار التأديبي .....	20
المبحث الثاني: شكل القرار التأديبي .....	22
المطلب الأول: المظهر الخارجي للقرار التأديبي .....	22
الفرع الأول: الشكل المكتوب للقرار التأديبي .....	22

25.....	الفرع الثاني: القرار التأديبي الشفهي.
26.....	المطلب الثاني: تسبيب القرار الإداري.
26.....	الفرع الأول: تعريف تسبيب القرار التأديبي وتميزه عن السبب.
28.....	الفرع الثاني: تسبيب القرارات التأديبية في النظام الجزائي.
30.....	المبحث الثالث: الإجراءات القانونية لاتخاذ القرار التأديبي.
30.....	المطلب الأول: ضمانات ما قبل التأديب.
30.....	الفرع الأول: إجراء المواجهة.
32.....	الفرع الثاني: إجراء التحقيق.
33.....	الفرع الثالث: حق الدفاع.
34.....	المطلب الثاني: ضمانات أثناء التأديب.
35.....	الفرع الأول: استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.
37.....	الفرع الثاني: تبليغ الموظف بالقرار التأديبي.
39.....	خلاصة الفصل:

### الفصل الثاني: رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي

41.....	تمهيد:
42.....	المبحث الأول: الرقابة على سبب القرار التأديبي.
42.....	المطلب الأول: حدود الرقابة القضائية على سبب القرار التأديبي.
43.....	الفرع الأول: الرقابة القضائية على الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف.
44.....	الفرع الثاني: الرقابة على التكيف القانوني للوقائع.
46.....	المطلب الثاني: اثبات عيب السبب في القرار التأديبي.

46.....	الفرع الأول: عبء اثبات عيب السبب في القرار التأديبي
48.....	الفرع الثاني: كيفية اثبات عيب السبب
52.....	المبحث الثاني: رقابة القرار التأديبي من حيث مخالفته
52.....	المطلب الأول: المقصود بمحل القرار التأديبي وشروطه
52.....	الفرع الأول: المقصود بمحل القرار التأديبي
53.....	الفرع الثاني: شروط محل القرار التأديبي
55.....	المطلب الثاني: صور مخالفة القانون في القرار التأديبي
55.....	الفرع الأول: المخالفة المباشرة لقواعد القانون
58.....	الفرع الثاني: الخطأ في تفسير وتأويل القاعدة القانونية
63.....	الفرع الثالث: العيب في تطبيق القاعدة القانونية على الوقائع
66.....	المبحث الثالث: عيب الانحراف بسلطة القرار التأديبي
66.....	المطلب الأول: المقصود بعيب الانحراف في استعمال سلطة التأديب
67.....	الفرع الأول: تعريف عيب الانحراف في استعمال السلطة
68.....	الفرع الثاني: خصائص عيب الانحراف في استعمال السلطة
70.....	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لرقابة هدف القرار الإداري
70.....	الفرع الأول: رقابة القضاء لعيب الانحراف بالسلطة من الجانب القانوني
71.....	الفرع الثاني: رقابة القضاء لعيب الانحراف بالسلطة رقابة خلقية
72.....	المطلب الثالث: صور عيب الانحراف بسلطة إصدار القرار التأديبي
73.....	الفرع الأول: انحراف سلطة التأديب عن المصلحة العامة
75.....	الفرع الثاني: انحراف سلطة التأديب عن قاعدة تخصيص الأهداف

## فهرس المحتويات

---

77.....	الفرع الثالث: انحراف سلطة التأديب في استعمال الإجراءات.
79.....	خلاصة الفصل:
81.....	الخاتمة:
85.....	قائمة المصادر والمراجع
96.....	فهرس المحتويات
100.....	الملخص:

## المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتقييم الرقابة المشروعية على قرارات التأديب للموظف العام في الجزائر، مسطرة الضوء على دور القاضي الإداري في ضمان توافق هذه القرارات مع القانون والإجراءات المعمول بها. تتناول الدراسة الأبعاد المختلفة للرقابة القضائية على القرارات التأديبية، بما في ذلك المشروعية الخارجية والداخلية. توضح الدراسة أهمية الرقابة القضائية كضمانة أساسية لتحقيق العدالة الإدارية والحفاظ على حقوق الموظفين العموميين، وتبرز التوازن المطلوب بين سلطة الإدارة في تأديب موظفيها وحقوق هؤلاء الموظفين في الحماية من القرارات التعسفية وغير المشروعة. كما تقدم الدراسة نتائجها وتوصياتها لتعزيز فعالية الرقابة القضائية وتحسين النظام التأديبي في الجزائر.

**الكلمات المفتاحية:** الرقابة القضائية، المشروعية، القرارات التأديبية، الموظف العام، القاضي الإداري، العدالة الإدارية.

## Abstract

This study aims to analyze and evaluate the judicial oversight of disciplinary decisions for public employees in Algeria, highlighting the role of the administrative judge in ensuring the compliance of these decisions with the law and established procedures. The study addresses various dimensions of judicial oversight of disciplinary decisions, including external and internal legitimacy. It illustrates the importance of judicial oversight as a fundamental guarantee for achieving administrative justice and safeguarding the rights of public employees, emphasizing the necessary balance between the authority of the administration to discipline its employees and the rights of these employees to protection against arbitrary and unjust decisions. Additionally, the study presents its findings and recommendations to enhance the effectiveness of judicial oversight and improve the disciplinary system in Algeria.

**Keywords:** Judicial oversight, Legitimacy, Disciplinary decisions, Public employee, Administrative judge, Administrative justice.