

مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبتين:

- بلخيري حسبية

- بوبلاط شيماء

يوم: 2025/06/02

رقابة القاضي الإداري على القرار التّأديبي للموظف العام

لجنة المناقشة:

شعيب محمد توفيق	الرتبة: أستاذ محاضر	جامعة محمد خيضر - بسكرة	رئيسا
مستاري عادل	الرتبة: أستاذ	جامعة محمد خيضر - بسكرة	مشرفا ومقررا
رواحنة زوليخة	الرتبة: أستاذ محاضر	جامعة محمد خيضر - بسكرة	مناقشا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ وَلَئِنْ صَبَرْتُمْ لَهُوَ خَيْرٌ لِلصَّابِرِينَ ﴾

﴿ صَبَرْتُمْ لَهُوَ خَيْرٌ لِلصَّابِرِينَ ﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة النحل - الآية 126 -



الإهداء

الشكر والحمد لله، جل في علاه، فإنه ينسب الفضل كله في إكمال هذا العمل وبعد:

بصدق الكلم وطيب المقال وبكل فخر واعتزاز أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى الأستاذ المشرف الدكتور "مستاري عادل" لما قدمه لنا من دعم وتوجيه طيلة انجازنا لهذا العمل.

بالإضافة إلى زميلتي ومؤنستي في هذا المشوار، فبوجودها وجهودها سلكننا دربا للتخرج كنا نراه طولاً.

وبأرقى وأسمى عبارات التقدير والاحترام أتقدم بالشكر الجزيل إلى كامل أساتذة وعمال وطلبة قسم الحقوق وإلى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو بعيد.

كما لا يفوتني أن أشكر داعمي وسندي في مشواري الدراسي "أبي الفاضل"، وإلى التي بدعائها فتحت أبواب وأنارت الطريق "أمي الغالية"

في الختام أشكر كل من رفع كُفَّ الدُّعاء لي في السِّر والعلن، لكم مني جزيل الشُّكر والتَّقدير والعرفان.

بلخيري حسيبة





الإهداء

بعد مسيرة دامت سنوات حملت في طياتها الكثير من الصعوبات والتحديات ها
أنا اليوم أقف على عتبة تحقيق أول هدف من أهدافي، واقفة على عتبة تخرجي
أقطف ثمار تعبتي و أرفع قبعتي بكل فخر، فاللهم لك الحمد حتى يبلغ الحمد منتهاه.
الحمد لله لأنك وفققتني على تحقيق حلمي.

أهدي هذا النجاح إلى التي أرفع رأسي فخرا بها، من دعمتني بلا حدود وأعطتني
بلا مقابل، إلى من علمتني أن الدنيا كفاح و سلاحها طلب العلم، إلى من غرست في
روحي مكارم الأخلاق، داعمتي الأولى في مسيرتي قوتي و سندي بعد الله، إلى من جعل
تحت أقدامها الجنة، إلى القلب الحنون قوتي ونجاعي ومصباح دربي أمي حفظها الله
من كل أذى ورزقها سعادة الدنيا.

إلى ضلعي الثابت و خيرة أيامي و عوضي الجميل إلى من يكافح مصاعب الحياة
ليرى بسمتي زوجي حفظه الله ورعاه.

إلى من ساند نجاعي إلى خير عوض لي إلى من ترك ذكرى تسعد قلبي جدي حبيب
قلبي رحمه الله و أسكنه فسيح جناته.

إلى رفيقتي دربي صديقتي.

إلى كل عائلتي، لكل من كان عوناً وسنداً لي في هذا الطريق أهدىكم هذا الإنجاز
و ثمرة نجاعي الذي لطالما تمنيته.

ها أنا اليوم اتممت أول ثمراته راجية من الله تعالى أن ينفعني بما علمني و أن
يعلمني ما أجهل ويجعله حجة لي لا علي.

بوبلاط شيماء



شكر و عرفان

قال الله تعالى: "لَيْنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ"

في البداية نشكر المولى عزّ وجل الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذه الرسالة العلمية التي نرجوا ونأمل أن تكون مرجعا يستفاد منه، فالحمد لله حمدا طيبا مباركا، الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه.

كما نتوجّه بأسمى عبارات الشكر والثناء للأستاذ المؤطر "عادل مستاري"، لما قدمه لنا من دعم وتوجيهات قيّمة ساعدتنا كثيرا في إعداد هذه المذكرة، فجزاه الله خير الجزاء وجعل ذلك في ميزان حسناته، ووفقه الله لما يحب ويرضى.

ولا يسعنا أيضا إلا أن نخص بالشكر كافة أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد خيضر بسكرة، ممن درسنا ومن لم يدرسنا لما قدموه من علم ومعرفة خلال مسيرتنا الجامعية.

وأخيرا، نعبر عن خالص امتناننا لكل من ساندنا ووقف إلى جانبنا خلال إعداد هذا العمل، سواء من قريب أو بعيد، ولو بكلمة طيبة أو بدعم معنوي.



مقدمة

مقدمة

يعتبر موضوع التأديب من أهم وأدق مسائل الوظيفة العامة، باعتباره أمر كامن في طبيعة كل نظام اجتماعي، والرسالة التي يقوم عليها التأديب هي رسالة نبيلة، لا تقوم على مجرد العقاب بقدر ما تقوم على الإصلاح، لهذا خصه المشرع بنظام قانوني راع فيه المصلحتين "الموظف والمرفق"، فالتأديب لا يستهدف الانتقام أو القصاص من الموظف بعد ارتكابه للخطأ التأديبي وتسليط عليه العقوبة التأديبية المناسبة، وإنما ينحصر غرضه الأساسي في ضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، ومن المسلم به أن المشرع حين يقوم بتحديد احدى اختصاصات الإدارة العامة، فإنه يكون مخيراً بين طريقتين: فهو إما أن يقوم بفرض ذلك الاختصاص بصفة أمرة وبطريقة محددة وملزمة، راسماً للإدارة الطريق الذي تسلكه في ممارستها ومحدداً لها الشروط التي تنقيد بها والاجراءات التي تتبعها بشأن ذلك الاختصاص، وهو ما يسمى بالاختصاص المقيد للإدارة. وإما أن يقوم المشرع بتحديد ذلك الاختصاص بشكل تقديري بحت، بمعنى أن يترك للإدارة العامة سلطة تقدير وقت ممارسة ذلك الاختصاص والطريقة التي تمارسها به، والشروط والاجراءات التي تتبعها بشأنه. وذلك حسب تقديرها لظروف كل حالة على حدى، دون أن يفرض عليها ذلك بصفة أمرة، وذلك ما يسمى بالسلطة التقديرية للإدارة.

بالمقابل يتمتع المتعاملون مع الإدارة في دولة القانون بحقوق على الإدارة وينتظرون منها احترام القواعد السارية المفعول ويستطيعون عند الحاجة إجبارها على احترام هذه القواعد من خلال ما يمارسونه من طعون قضائية.

وإذا كان كل من الفقه والقضاء قد استقر على أن السلطة الرئاسية أمر لازم للإدارة العامة في عصرنا الحالي، كضرورة لا غنى عنها لكي تتمكن من أداء مسؤولياتها الخطيرة وممارسة وظائفها المتشعبة. فقد استقر أيضاً على أن تجاوز الإدارة حدود هذه السلطة أمر خطير، يؤدي إلى عواقب وخيمة تضر بالمصلحة العامة وكذا بحسن سير المرافق العامة وبحقوق الأفراد وحررياتهم.

وبناء على هذا يمكن القول أنه مهما قيل عن ضرورة السلطة الرئاسية للإدارة ومهما قيل في تبريرها فإن هذه السلطة لا يمكن أن تتخطى النظام القائم على مبدأ سيادة القانون. فهناك ارتباط وتلازم بين فكرة السلطة الرئاسية للإدارة والدولة القانونية. ولكن كيف نضمن خضوع الإدارة للقانون في ظل هذه الدولة؟ أي كيف يمكن إجبار الإدارة على ضرور الالتزام أثناء مباشرة سلطتها الرئاسية حدود النظام المقرر في المجتمع؟

كما أن منح امتياز ممارسة سلطة رئاسية في جميع مجالات الحياة لا ينجو من التجاء القضاء الإداري إلى قلعة الدفاع عن هذه الحقوق والحريات، وسياج العدالة ضد كل تعسف أو استبداد. مما يحق معه التساؤل عن مدى فعالية الرقابة القضائية في مراقبة القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة في مجال الوظيف العمومي؟

وإذا كانت الرقابة القضائية أفضل أسلوب لتحقيق التوازن الأمثل بين تمكين الإدارة من إدارة مرافقها بما يحقق الصالح العام، وبين حماية حقوق الأفراد وحرياتهم من خلال رقابة المشروعية، فهل يعني ذلك غياب الرقابة القضائية على ملائمة القرارات التأديبية؟ خاصة وأن هذه الرقابة لم تعد تتلاءم مع المنازعات التي تثور في المجالات الحديثة.

ومن جهة أخرى فلقد حرص المشرع الجزائري في تنظيمه الفصل التأديبي للموظف العام إلى محاولة التنسيق والتقارب بين الأنشطة الفردية بهدف إقامة نظام العدالة وكذا تقييد السلطة الإدارية بجملة من الإجراءات جاءت بالمقابل حماية للموظف العام (دعوى الإلغاء ودعوى التعويض) ووضع حد لتعسف الإدارة.

وعليه تتجلى لنا العديد من التساؤلات الفرعية والتي ستمنحنا المعرفة الكافية عند الإجابة عليها والمتمثلة في:

- إلى أي مدى تطاله الرقابة القضائية على قرارات الإدارة التأديبية؟

- ماهو الأساس القانوني لظهور الصورة الحديثة للرقابة القضائية والمتمثلة في رقابة الملائمة؟

- وهل رقابة الملائمة على القرارات التأديبية للإدارة تلغي الرقابة على مشروعيتها؟
- ماهي الشروط الشكلية والموضوعية لقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري؟
- ما أركان المسؤولية الإدارية التي يجب توافرها لقيام دعوى التعويض؟

أسباب ودوافع اختيار الموضوع:

يعود أسباب اختيار هذا الموضوع لأسباب موضوعية وأخرى ذاتية

الأسباب الموضوعية:

- تعد القرارات التأديبية ضرورة لا بد منها تفرضها تداعيات نشاط العمل الإداري تحقيقا للمصلحة العامة يقابلها تزايد حالات تعسف الإدارة في استعمال سلطتها الرئاسية مما يمس بحقوق وحرقات الأفراد.
- تسليط الضوء على دور الرقابة القضائية وإلى أي حد وصلت إليه في مراقبتها لأعمال الإدارة خاصة التي تندرج تحت السلطة التقديرية في اصدار قراراتها التأديبية على موظفيها.
- التطرق لمدى امكانية الطعن في القرارات التأديبية في حال أحس الموظف أنها غير منصفة.
- إبراز مكانة الطعن القضائي من بين الضمانات المخولة للموظف العام، وكذا الاجتهادات القضائية الحديثة والتي تم فيها اسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي لتعزيز مفاهيم الدراسة أكثر.
- موضوع التأديب في الوظيف العمومي أكثر ما يتعرض له الموظف العام في حياته المهنية خاصة إن كان القرار التأديبي الصادر في حقه غير عادل وجاء بناء على تعسف الإدارة، وبالتالي البحث عن السبل القانونية لمواجهة هذه الأخيرة.
- الأهمية البالغة التي تكتسبها الإدارة في حياة الأفراد والمجتمع.

الأسباب الذاتية:

- الميول إلى الجانب الإداري خاصة فيما يتعلق بسلطة الإدارة الرئاسية في إصدار قراراتها خاصة التأديبية منها لأنها تمس بحقوق وحریات الغير (الموظف العام).
- الإطلاع أكثر على الحدود الموضوعة للإدارة في نطاق سلطتها الرئاسية، كذا حدود الرقابة القضائية عليها.
- التعرف أكثر على ضوابط السلطة التأديبية في إصدار القرار التأديبي وما يشوب هذا الأخير من عيوب تمكن المتضرر منه الطعن فيه، هي ثقافة قانونية تضاف إلى رصيدنا على اتجاهين سواء الاتجاه الإداري كسلطة مصدرة القرار أو الاتجاه الوظيفي كموظف عام صدر في حقه هذا القرار (بحكم الجانب المهني مستقبلاً).
- الرغبة في إثراء المكتبة القانونية بمرجع حاولنا قدر الإمكان أن نبدي فيه جانب من الشمولية حول هذا الموضوع.

أهمية الدراسة:

- يعتبر موضوع الرقابة القضائية على قرارات تأديب الموظف العام من أهم جوانب القانون الإداري، ومن أكثر الموضوعات التي أثير حولها النقاش والجدل بين الفقهاء، فهو موضوع يصعب تحديد معالمه وصيانة نظرية شاملة محكمة تضع له قواعد واضحة ومحددة خاصة في ظل التطورات التي تمس الجانب الإداري والتي قد توقع الإدارة في عيب التعسف في استعمال سلطتها تحت ما يسمى بالسلطة التقديرية للإدارة.
- وهنا يأتي دور الرقابة القضائية والتي تعمل كعين حارسة لحماية الحقوق والحریات التي تطالها يد الإدارة، وأكثر ما يدعو للإهتمام بهذا الموضوع هو إلى أي مدى يمكن للرقابة القضائية أن تسلط رقابتها على القرارات التأديبية للإدارة؟
- تحديد الضمانات الجوهرية المقررة قانوناً للموظف العام والتي تحمي حقوقه (دعوى الإلغاء والتعويض).

أهداف الدراسة:

- تبرز أهداف الدراسة في تسليط الضوء حول مفهومين رئيسيين هما محور هذه الدراسة: "القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة الرئاسية للإدارة والرقابة القضائية عليها"، بالإضافة إلى تبيان طرق الطعن على هذه القرارات، والمتمثلة في دعوى الإلغاء والتعويض.

إشكالية الدراسة: محاولة منا لإثراء هذا الموضوع بنظر الإشكالية التالية:

- إلى أي مدى يمكن للقضاء الإداري بسط رقابته على القرارات التأديبية التي تتخذها الإدارة في حق الموظف العام؟

أو بعبارة أخرى ماهي حدود الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على قرارات الإدارة التأديبية في مجال الوظيف العمومي؟

منهج الدراسة:

يستلزم موضوع الدراسة اتباع المنهج الوصفي بصورة رئيسية والذي أعتمد في الفصل الأول من الدراسة والتي تشمل كـمبـحث أول "الرقابة التقليدية" وكان ذلك بوصف القرار التأديبي من خلال التطرق لأركانه ومايشوبها من عيوب تؤدي إلى إبطاله)، هذا من جهة بالإضافة إلى تحديد السلطة المختصة بإصدار القرارات التأديبية وضوابطها من جهة أخرى. بالإضافة إلى الرقابة القضائية على القرارات التأديبية "رقابة الملائمة" وكان ذلك في ظل كثرة المنازعات الإدارية وعدم ملائمة الرقابة التقليدية لحلها وكذا تطور الرقابة القضائية والتوسع في تقييد السلطة التقديرية للإدارية كـمبـحث الثاني.

ناهيك عن المنهج التحليلي والذي أعتمد في الفصل الثاني من الدراسة، حيث تناولنا في المبحث الأول دعوى إلغاء القرار التأديبي (من تعريف وشروط وإجراءات)، أما المبحث الثاني فجاء فيه دعوى التعويض عن القرارات التأديبية (من خصائص وشروط وآثار).

حيث تخلل هذه الدراسة بعض الصعوبات تمثلت في أن القضاء الإداري الجزائري لم يتخذ موقفا صريحا وواضحا فيما يخص تطبيقه لرقابة القاضي الإداري على قرارات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، حيث أدى هذا الأمر إلى صعوبة إيجاد تطبيقات في القضاء الجزائري. وهو ما قادنا للإستعانة بأحكام الفقه المقارن.

وقد اعتمدنا في دراستنا على الخطة الآتية:

خطة الدراسة:

للإجابة على التساؤلات المطروحة والإشكالية المقترحة تم تقسيم الدراسة إلى فصلين:

خصص **الفصل الأول** لتحديد نطاق الرقابة القضائية على قرارات تأديب الموظف العام، فجاء على ضوء ذلك تبيان الرقابة القضائية على عدم مشروعية القرار التأديبي بالنسبة للمبحث الأول من هذا الفصل، والرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي بالنسبة للمبحث الثاني.

في حين خصص **الفصل الثاني** لإبراز الآليات القضائية لمواجهة القرارات التأديبية والذي تم فيه تقسيم الدراسة إلى مبحثين، يتناول **الأول** دعوى إلغاء القرارات التأديبية، أما **المبحث الثاني** من نفس الفصل فكان مضمونه دعوى التعويض عن القرارات التأديبية.

الفصل الأول

نطاق الرقابة القضائية على قرارات
التأديب

الفصل الأول

نطاق الرقابة القضائية على قرارات التأديب

تمهيد:

يعد خروج الموظف العام عن مقتضى الواجب الوظيفي خطأ يستوجب العقاب*، ونظرا لخطورة الجزاء في بعض الحالات والآثار المترتبة عن ذلك فقد أحاط المشرع الجزائري عملية متابعة الموظف تأديبيا بقواعد إجرائية واضحة حددتها أحكام الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تشكل في ذات الوقت ضمانات للموظف العام تمكنه من ممارسة حقوقه في هذا الشأن لاسيما حق الطعن أمام الجهات القضائية في حال الخروج عن مقتضى المشروعية في توقيع الجزاءات، وهنا يبرز دور القاضي الإداري في رقابته على مشروعية القرار التأديبي وهذا ما سنتطرق إليه في (المبحث الأول)، حيث سعى القضاء الإداري أيضا إلى توسيع نطاق الرقابة القضائية على أسباب القرارات التأديبية وذلك لما تتعرض له الحريات العامة خاصة في الظروف الاستثنائية** ليكون بهذا قد أحدث تغييرا في طبيعة ومحتوى الرقابة القضائية على أعمال الإدارة خاصة التأديبية كاتجاه حديث لها، حيث أصبح للملائمة نصيب في إلغاء القرارات الإدارية (المبحث الثاني).

* من الصعب إيجاد تعريف جامع ومانع للمخالفة التأديبية (الخطأ التأديبي)، رغم محاولات الفقه والقضاء الإداري إلا أننا نجد مجلس الدولة الجزائري قد استقر في قراره الصادر في 2001/04/09 على: " أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم بل تقوم هذه الجريمة أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وتحل بالحياد...."، أنظر: دهما مروان، صدوق المهدي، شرطي خيرة، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد الرابع، العدد الأول، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، 2020، ص 23.

** انطلاقا من فكرة أن الحرية هي القاعدة وأن تدابير وإجراءات الضبط الإداري (التأديبية أيضا) هي الاستثناء، يكون وزن وتقدير القضاء الإداري للوقائع، ومدى ملائمة تدابير الضبط الإداري المتخذة في انقاء الخطر الذي يهدد النظام العام، أنظر: مقدود مسعودة، تطورات الرقابة القضائية على عناصر القرار الضبطي، مجلة المفكر، العدد الخامس عشر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017، ص 711.

المبحث الأول: الرقابة القضائية على عدم مشروعية القرار التأديبي

تعتبر عملية الرقابة القضائية على عدم مشروعية القرارات التأديبية من أهم وأبرز الضمانات القضائية المقررة والموجودة والأكثر جدية وفعالية وقوة في حماية حقوق وحرّيات الموظفين العامين ومصالحهم، وذلك في مواجهتها ضد أي تعسف أو استبداد صادر من سلطات الإدارة الرئاسية التأديبية تلك، حيث يبحث القاضي الإداري في مدى مشروعية القرار التأديبي من خلال فحص الأركان المكونة له، ويكون ذلك ضمن نطاق الرقابة القضائية على المشروعية الخارجية (المطلب الأول) والداخلية للقرار التأديبي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: رقابة القاضي الإداري على عدم المشروعية الخارجية للقرار التأديبي

تتمثل رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي في رقابته لركن الاختصاص الذي يوجب إصدار القرار التأديبي من السلطة المختصة قانوناً بالتأديب، وركن الشكل والإجراءات الذي تمر عليه مرحلة إصدار القرار التأديبي. وعليه سنتناول في الفرع الأول رقابة ركن الاختصاص في القرار التأديبي وفي الفرع الثاني ركن الشكل والإجراءات.

الفرع الأول: رقابة ركن الاختصاص

يعد عيب عدم الاختصاص، أول أسباب الطعن بالإلغاء ظهورياً، والتي تبناها مجلس الدولة الفرنسي بقصد إلغاء القرارات الإدارية المخالفة لمبدأ الشرعية، ولذا سميت دعوى الإلغاء في فرنسا بدعوى تجاوز السلطة « Le recours pour exès de pouvoir »¹، حيث تنصب رقابة القاضي الإداري في المجال التأديبي على مدى مشروعية الجهة المختصة بالتأديب وهو العيب الذي يصيب القرار الإداري من حيث الاختصاص، إذ يحدد مجال اختصاص السلطة الإدارية بالقانون، حيث أن السلطات الإدارية التي تملك حق توقيع العقوبات التأديبية في إطار

¹ عبد الله طلبية، القانون الإداري " الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، القضاء الإداري"، منشورات جامعة حلب، كلية الحقوق، الطبعة 02، سوريا، (ب.ت)، ص 257.

العلاقة القانونية التي تربط الإدارة بالموظف هي السلطة التي تملك صلاحية التعيين، وذلك وفقا لنص المادة 165 من الأمر 06-03¹، وبهذا الخصوص فإن القاضي الإداري لديه كامل الصلاحية في إلغاء القرار الإداري من تلقاء نفسه في حال ما عرض عليه قرار صادر من غير مختص، ولو لم يطلب منه صراحة أو ضمنا².

كما تختلف الجهة التي تملك حق إصدار قرار التأديب من تشريع إلى آخر باختلاف الأنظمة حيث توجد ثلاثة أنظمة في العالم هي: النظام التأديبي الرئاسي³، النظام التأديبي القضائي* والنظام الشبه قضائي، إذ تبنى المشرع الجزائري هذا الأخير من أجل الأخذ بمميزات كل من النظامين التأديبيين السابقين واستبعاد مساوئهما⁴، حيث يقوم هذا النظام على أسس ومبررات مختلفة تستهدف تحقيق التوازن بين السلطة الرئاسية وتحقيق العدالة وحفظ الحريات والضمانات لحماية الموظفين عند تحريك وممارسة سلطة التأديب، إذ يحفظ للسلطة الرئاسية حق ممارسة سلطة توقيع الجزاء⁵، ومع ذلك فيستلزم مع هذا النظام قبل توقيع الجزاء نهائيا، استشارة هيئات تمثل فيها كل من الحكومة والموظفين بالتساوي، فيطلب إليها النظر في

¹ أمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46.

² سليمان محمد سليمان الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة أمام مجلس الدولة والمحاكم القضائية، مطبعة دار النشر الثقافية، الاسكندرية، 1950، ص 58.

³ ويقرر هذا النظام أن الذين يقدر الأخطاء التأديبية، ويقررون لها العقوبات، إنما هم الرؤساء المختصون في السلم الإداري، دون أية مشاركة أو أية مساعدة أو تدخل سابق من هيئة جماعية استشارية. أنظر: محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب "دراسة مقارنة"، القسم الأول، ملتمز الطبع والنشر، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص ص 454، 455.

* يتميز نظام التأديب القضائي باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية، ويتطلب هذا النظام فصلا مطلقا بين السلطة الرئاسية (كسلطة اتهام) والتي تقوم برفع الدعوى ومتابعتها، وسلطة الحكم التي تتولاها جهة قضائية خاصة مستقلة تختص بتقدير الخطأ المهني المنسوب إلى الموظف، وبتوقيع الجزاء الذي تراه مناسبا مع الوقائع الثابتة، ويعتبر قرار هذه الهيئات ملزما للسلطة الرئاسية، أنظر: محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب "دراسة مقارنة"، القسم الأول، ملتمز الطبع والنشر، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 455.

⁴ الياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، 2002، ص 76.

⁵ مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، 2012، ص 132.

الفصل الأول: نطاق الرقابة القضائية على قرارات التأديب

الإجراءات واقتراح الجزاء، وكقاعدة عامة لا يقيد هذا الاقتراح السلطة الرئاسية ولا يلزمها في شيء¹.

لقد سائر القضاء الجزائري نظريه الفرنسي والمصري في موقفه من خطأ عدم الاختصاص الذي يشوب القرارات الإدارية وكانت له عدة اجتهادات في هذا المجال²، ففي قرار المحكمة العليا الصادر بإلغاء القرار المتخذ من طرف (مدير التربية والثقافة لولاية الجزائر) في قضية المدعية (ف ب ع)³، المتضمن عقوبة توبيخ مع تسجيل ذلك في الملف من أجل عدم طاعة الرئيس والعنف، صادرة عن غير الوزير. فوفقاً لنص المادة 18 الفقرة الثانية من المرسوم 302/68 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأساتذة التعليم المتوسط أن وزير التربية الوطنية هو الذي ينطق بعقوبات الدرجة الأولى بدون نشر، ومن ثم فإن القرار المتضمن عقوبة التوبيخ التي هي من نفس الدرجة يكون صادراً عن إدارة غير مختصة ومشوباً بعبث تجاوز السلطة ومتى كان ذلك، استوجب إبطال القرار المطعون فيه⁴.

نذكر بعض صور عيب عدم الاختصاص فيما يلي:

أولاً: عن التفويض في الاختصاص التأديبي:

نظراً لخطورة الآثار القانونية التي يترتبها القرار التأديبي على الحياة المهنية للموظف العام*، حرص المشرع الجزائري على استبعاد تقنية التفويض من المنظومة التأديبية⁵. إذ

¹ محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب "دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 455.

² هنية احميد، الخطأ في قيام المسؤولية الإدارية "دراسة مقارنة"، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 186.

³ قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ: 15/06/1985 عن الغرفة الإدارية، ملف رقم 42917، المجلة القضائية، تصدر عن قسم المستندات للمحكمة العليا، العدد 4، 1989، ص 243.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 302/68 المؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأساتذة التعليم المتوسط * عرف المشرع الجزائري الموظف العام في المادة 04 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006: "يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري"، بينما نجد المفهوم الموسع للموظف العام في أحكام المادة 02 من القانون رقم 01/06، أنظر: المادة 02 من القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 08/03/2006.

⁵ مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2020، ص 120.

نستشف موقف القضاء الإداري الجزائري حول هذا الأمر من قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقا، بتاريخ 15 جوان 1985، بمناسبة فصلها في قضية الموظف (ف،ب،ع) ضد (وزير التربية الوطنية ومدير والثقافة لولاية الجزائر) وقد جاء في حيثيات هذا القرار مايلي: إن المادة 18 الفقرة 2 من المرسوم رقم 302-68 المؤرخ في 30 ماي 1968 تنص على " أن وزير التربية الوطنية هو الذي ينطق بعقوبات الدرجة الأولى، حيث أن عقوبة التوبيخ المسلطة على المعنية، تدخل ضمن عقوبات الدرجة الأولى المنصوص عليها في المادة 163 من القانون الأساسي للتوظيف العمومي. حيث إن القرار المطعون فيه الصادر عن نائب مدير التربية لولاية الجزائر متخذ من طرف سلطة إدارية غير مختصة"¹.

وفي حين لم تعرف الجزائر نظاما مستقلا بالتفويض في الاختصاص* إلا أنه أخذنا بالأسلوب الذي يجيز التفويض في تشريعات خاصة بمناسبة تنظيم موضوع معين مثل النص على التفويض في قانون الولاية 07-12 المؤرخ في 21-02-2012، على تفويض التوقيع الذي يتم بموجب قرار من الوالي إلى موظفي الولاية² وذلك في نص المادة 126 منه**، في قرار للغرفة الإدارية حيث جاء فيه"، أما عن مسألة عدم اختصاص مصدر القرار، إن المدعي ينتقد القرار المطعون فيه على إصداره موقعا عليه من طرف مدير الصحة لولاية سكيكدة، والحال أنه يتعين التوقيع عليه من طرف الوالي وحده، ولكن حيث أنه مدير الصحة عضو في الهيئة التنفيذية للولاية ويتوفر على التفويض بالإمضاء عليه من الوالي، ومن ثم يحق له قانونا التوقيع على القرار"³.

¹ حسين فريجة، علاقة القاضي الإداري بالإدارة، مجلة الحقوق، العدد 04، المسيلة، الجزائر، 2014، ص 863.
* يعرف الدكتور عمار بوضياف التفويض على أنه: " الإجراء الذي تعهد بمقتضاه سلطة لسلطة أخرى بجزء من اختصاصاتها بناء على نص قانوني يأذن له بذلك"، عمار بوضياف، القرار الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 115.
² أحسن غربي، قواعد تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 08، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2014، ص 62.
** تنص المادة 126 من قانون 07-12 المؤرخ في 21-02-2012، المتضمن قانون الولاية على: " يمكن الوالي تفويض توقيعه لكل موظف حسب الشروط و الأشكال المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها".
³ المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 58006، مؤرخ في 05/11/1988، قضية (ح، م) ضد (و،و،س و ص،ع)،
المجلة القضائية، العدد الثالث، الجزائر، 1992، ص ص 139، 140.

دائما ضمن مشروعية تفويض الاختصاص التأديبي حيث قضى مجلس الدولة بقرار في قضية السيد (ب، ط) الذي هو معلم في الطور الأساسي منذ 1981 وتم اعتقاله سنة 1995 ومحاكمته ومعاقبته بالحبس لانتمائه إلى شبة إرهابية، حيث تم رفض دعواه لإلغاء قرار تسريحه أمام الغرفة الإدارية بمجلس قضاء قالمة، فقد جاء في الملاحظة الأولى من التعليق على القضية كما يلي: "إن المبدأ المعمول به في الوظيف العمومي هو أن ينعقد الاختصاص في مجال اتخاذ القرار الناطق بالعقوبة، للسلطة المخولة بالتعيين، غير أن هناك استثناء على هذا المبدأ من خلال تفويض سلطة التعيين فقط أو من خلال تفويضات تفصل بين ممارسة السلطتين، وفي هذا الإطار فإن المرسوم 99/90 المؤرخ في 29/03/1990 الصادر عن وزير التربية يعطي لمديري التربية بالولايات سلطة تعيين وتسيير موظفي التربية.

وقد أصابت بالتالي مديرية ولاية قالمة باتخاذها قرار التسريح¹.

ثانياً: عيب عدم الاختصاص الموضوعي:

يتحقق هذا العيب كلما خالفت سلطات التأديب قواعد توزيع الاختصاص بينها، كما لو تقوم إحداها بالتعدي على اختصاص سلطة تأديبية أخرى موازية لها أو أعلى منها درجة أو كان إختصاصها التأديبي مبنياً على تفويض مخالف للقانون²، غير أنه ترد استثناءات على عيب عدم الاختصاص الموضوعي، فإذا كان الأصل العام هو أن تباشر السلطة الإدارية اختصاصاتها بنفسها وهذا ما كرسته مختلف الدساتير والقوانين واللوائح، إذ لا يجوز التنازل على قواعد اختصاص هيئة أو إدارة لأخرى، إلا أنه وتطبيقاً لمبدأ الاستمرارية في المرافق العامة وحرصاً على المصلحة العامة وسير المرافق العامة في تأدية خدماتها للمواطنين اعترف المشرع بطرق لتغطية عدم الاختصاص وهي التفويض، الحلول والإنابة³، فالتفويض عند الدكتور "بعلي محمد الصغير" هو: "نقل الرئيس لجانب من اختصاصاته إلى بعض مرؤوسيه ليقوموا بها دون

¹ مجلس الدولة ، الغرفة الثانية، قرار رقم 001192، المؤرخ في 07 أبريل 2001، قضية (ب، ط) ضد (مديرية التربية لولاية قالمة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، الجزائر، 2002، ص 70.

² مليكة مخلوفي ، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 132.

³ علي عثمان، عيب عدم الاختصاص في اجتهاد القضاء الإداري الجزائري، مجلة آفاق العلمية، المجلد 11، العدد 3، رقم العدد التسلسلي 20، قسم الحقوق، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي أفلو، 2019، ص 161.

الفصل الأول: نطاق الرقابة القضائية على قرارات التأديب

العودة إليه، على أن تبقى مسؤوليته قائمة على الآثار المترتبة عن الاختصاصات المفوضة إليهم¹، ونعني بالحلول في المجال الإداري أن يتغيب صاحب الاختصاص الأصلي أو يعترضه مانع سواء كان إداريا كالاستقالة أو الامتناع عن العمل أو كان غير إداري كالمرض والموت وعندئذ يحل من يعينه المشرع محل الأصلي²، أما الإنابة فيقصد بها حالة الشغور الذي في الوظيفة نتيجة غياب أو امتناع سلطة عامة فتقوم سلطة أعلى منها بتعيين نائب يقوم بالعمل ضمن الكيفية التي يجيزها النص القانوني، وتعتبر الإنابة كالتفويض والحلول بالنسبة للنظام اللامركزي تحتاج إلى نص إما في الدستور أو القانون أو التنظيم³.

وقد تسنى للقضاء الإداري رقابة مشروعية ركن إختصاص القرار التأديبي في عدة مناسبات، فقضت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقا بإلغاء قرار تأديب السيد (ق، ب، ع) لاتخاذ من سلطة غير مختصة بتاريخ 1991/03/24 توصلت أيضا إلى أنه: "من المقرر قانونا أن تعيين مدير مؤسسة ولائية يتم بموجب مقرر من الوالي، ويتم إيقافه عن مهامه بنفس الطريقة"⁴.

ثالثاً: عيب عدم الاختصاص الزمني:

لا يكفي الحكم بمشروعية الإختصاص التأديبي صدوره من الجهة المختصة قانونا، إنما يجب أيضا مزاولته وفق نطاقه الزمني⁵.

حيث يبدأ المسار المهني للموظف ابتداء من تاريخ تعيينه في وظيفته، وينتهي بناء على تقاعده أو استقالته أو وفاته وحتى نقله إلى منصب آخر يكسبه صفة والتزامات جديدة، وبالتالي

¹ أحسن غربي، قواعد تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر، المرجع السابق، ص 60.

² عمار بوضياف، القرار الإداري "دراسة تشريعية قضائية فقهيّة"، المرجع السابق، ص 120.

³ المرجع نفسه، ص 123.

⁴ المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 42917، مؤرخ في 15 جوان 1985، قضية (ق، ب، ع) ضد (مدير التربية والثقافة لولاية الجزائر)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 4، الجزائر، 1989، ص ص 243-247.

⁵ مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 134.

فلا يمكن أن يصدر من الموظف قرارا قبل صدور قرار تعيينه ولا بعد نهاية خدمته الوظيفية في المصلحة المحددة له، وإلا شابه عيب عدم الاختصاص الزمني¹.

وبخصوص موقف القضاء الإداري الجزائري، فقد كانت له الفرصة لابداء موقفه من خلال عدة قرارات صادرة عنه، ويظهر ذلك جليا من خلال القرار الصادر عن مجلس الدولة حيث ألغى هذا الأخير القرار المتخذ من طرف مديرية التربية لولاية سطيف في حق الموظفة (س، ر) وذلك كون الموظف كان في عطلة مرضية ومؤمن من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية أي يتمتع بعطلة قانونية وشرعية وقد ورد في مضمون القرار مايلي: "وحيث أنه بالرجوع إلى مستندات القضية ... أنه فعلا وبعد الطعن المرفوع من طرف المستأنف ضد قرار الطبيب المراقب الرفض للعطلة المرضية الممنوحة للمؤمن المستأنف، قد استفاد هذا الأخير بعجز (الدرجة الأولى) ... وحيث أن طلب المستأنف للتعويض غير مبرر أيضا علما بأنه كفل به من طرف صندوق الضمان الاجتماعي إلى غاية 2000/04/07 وبالتالي فالضرر المستحق للتعويض غير ثابت، لذا يتعين رفض طلب التعويض لعدم التأسيس"².

أما بخصوص حالة صدور القرار بعد انقضاء الآجال القانونية لذلك، حيث أخذ المشرع الجزائري هذا الأمر بعين الاعتبار حينما أخضع تحريك الدعوى التأديبية للتقادم، وهذا ما جاء في قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا التي ألغت قرار تأديبي اتخذته السلطة التأديبية بعد انقضاء أجل ثلاثة (3) أشهر من تاريخ معاينة الخطأ المرتكب من الموظف³، كما ألغت الغرفة ذاتها مقرر توقيف الذي اتخذته الإدارة ضد الموظف بسبب عدم تسوية وضعيته خلال أجل

¹ هناء عمامرة، عبد القادر زرقين، قويدر شعشوع، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، 2023، ص ص 463، 464.

² قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 7462، المؤرخ في 2003/02/25، قضية (س، ر) ضد (مديرية التربية لولاية سطيف)، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص 166.

³ المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 49106، مؤرخ في 1989/03/6، قضية (ب، م) ضد (ش، و، ن، ت، م، س)، "العقوبة التأديبية تتقادم بتسعين يوما- القضاء بخلاف ذلك مخالف للقانون"، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 1، الجزائر، 1991، ص ص 105، 106.

شهرين من تاريخ صدور هذا الإجراء، مع حصوله على جميع مرتباته من يوم توقيفه إلى يوم إدماجه في الوظيفة¹.

رابعاً: عيب عدم الاختصاص المكاني:

يكن عيب عدم الاختصاص المكاني في الحالة التي تتعدى فيها السلطات التأديبية في ممارسة اختصاصاتها نطاق إقليمها، فتقع في دائرة اختصاصات سلطة تأديبية أخرى²، لكن قد يثار عيب الاختصاص المكاني لسلطة التأديب فيما إذا قامت هذه الأخيرة بتأديب موظف ارتكب خطأ تأديبياً وهو في حالة انتداب، فهذه الحالة لم تعالج في الأمر رقم 03/06، حيث إكتفت الفقرة الأولى من المادة 137 من الأمر السابق الذكر بعبارة: "يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه"، دون أن توضح نطاق هذا الخضوع، مما قد يوقع سلطة التأديب الأصلية والمنتدبة في تنازع إيجابي أو سلبي حول تأديبه، خاصة وأن هذه الوضعية لم تعالج بنص تنظيمي يوضحها أكثر، وذلك اعتبار مسألة الاختصاص من النظام العام، كما لا يوجد أي اجتهاد قضائي يعتمد عليه، بخلاف المحكمة الإدارية العليا بمصر التي وضحت بأنه: "في حالة ندب العامل أو إعارته إلى جهة أخرى داخل النظام الإداري للدولة، يعقد للجهة المنتدب إليها الاختصاص التأديبي عما يقع منه من مخالفات تأديبية أثناء فترة انتدابه باعتبارها الأقدر عن غيرها على تقدير خطورتها".

لذلك تكون العبرة في تحديد الاختصاص الإقليمي لسلطة التأديب بالجهة الإدارية التي يتبع إليها الموظف وقعت ارتكاب الخطأ التأديبي لا بالجهة التي يتبع لها وقت تأديبه، وهو ضابط يتفق مع حسن سير الإجراءات التأديبية، حيث تستطيع الجهة التي ارتكب فيها ذلك الخطأ أن تقدم ما قد تطلبه السلطة التأديبية من أدلة أو مستندات في وقت ملائم مما يساعد على الفصل في الدعوى التأديبية بعدالة ودون تأخر³.

الفرع الثاني: رقابة ركن الشكل والإجراءات

¹ المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 78275، مؤرخ في 13/01/1991، قضية (مدير ق، ص، أ ولاية باتنة) ضد (و، ومن معها)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 4، الجزائر، 1992، ص ص 153-155.

² هناء عمامرة، عبد القادر زرقين، قويدر شعشوع، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المرجع السابق، ص 463.

³ مخلوفي مليكة، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 137.

تعتبر الإجراءات التي تحاط بالتأديب الوظيفي بمثابة ضمانات مقررة لصالح الموظف، وسلاحا لمقاومة انحراف السلطة التأديبية، وسيجا يحد من تطرفها عند اتخاذ القرار التأديبي ضده. وعليه فركن الشكل والإجراءات في القرار التأديبي يقتضي أن يتخذ شكلا خارجيا حتى يتمكن المخاطبون به من العمل به وإدراك محتواه وإلا تعرض للإلغاء، ومنه فلا بد من التطرق إلى تبيان مفهومه (أولا) ومن ثم التعرض للرقابة القضائية المكرسة في هذا المجال (ثانيا).

أولاً: تعريف ركن الشكل والإجراءات في القرار التأديبي

إن عيب الشكل والإجراءات يشكل الوجه الثاني من أوجه الإلغاء في القرار الإداري وكما هو الحال بالنسبة لعدم الاختصاص إذا تحقق هذا العيب فإنها تعيب المشروعية الخارجية للقرارات الإدارية¹. ويعني أن تتقيد الإدارة في إصدار قراراتها بشكل معين، وعليها أن تلتزم بإجراءات معينة حددها القانون، ويعتبر الشكل والإجراءات ركنا أساسيا في القرار الإداري²، حيث تعد الشروط الشكلية ضمانات أساسية في حماية الموظف من الإدارة في استعمال سلطتها في المجال التأديبي، فهذه الشروط لم توضع كما يزعم البعض لتعقيد الإجراءات الإدارية³.

ويقصد بالإجراءات، تلك العمليات المختلفة التي يمر بها القرار الإداري منذ التحضير له إلى ما قبل صياغته في قالب الذي يظهر فيه، أما الشكل فهو ذلك الإطار نفسه الذي يصدر فيه عند صياغته النهائية، وتهدف قواعد الشكل إلى كفالة حسن سير المرافق العامة وحماية مصالح الأفراد، فهي من ناحية تمنع التسرع والارتجال وتحمل الإدارة على التروي والتدبر ودراسة وجهات النظر المختلفة بما يضمن إصدار قرارات سليمة كما أنها توفر الحماية للأفراد

¹ محمد برجى بن جلول، خالد بوصلح، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 05، العدد 01، جامعة سوسة، تونس، 2019، ص 99.

² المرجع نفسه، ص 98-99.

³ خالد سرياح، عبد الهادي درار، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2019، ص 129.

ضد تعسف السلطة العامة¹. وبالتالي كل قرار تأديبي ينبغي أن يتخذ وفق شكليات معينة، وبتابع إجراءات محددة.

ثانياً: الرقابة على مشروعية شكل وإجراءات القرار التأديبي

أ- الرقابة على مشروعية شكل القرار التأديبي

القاعدة العامة أن القرارات الإدارية (التأديبية منها) لا تقتضي إتباع إجراءات معينة أو اتخاذ أشكال محددة أو إفراغها في قوالب خاصة. ومع ذلك، ومن أجل حماية الحقوق والحريات الجماعية والفردية وضمان المصلحة العامة، فقد ينص القانون أو التنظيم على إجراءات وأشكال معينة، يؤدي عدم احترامها وخرقها إلى إصابتها القرار الإداري بعيب، مما يسمح للقاضي باتخاذها وجهاً لإلغائه².

ومن أمثلة ذلك نجد قرار المحكمة العليا في قضية (ل، خ) ضد (وزير الشؤون الخارجية) المتضمن إلغاء قرار عزل الموظف. حيث يستخلص من مقتضيات المادة 94 الفقرة 2 من الأمر رقم 10-77 المؤرخ في الفاتح مارس 1977 أنه: " تتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب مقرر مسبب بعد رأي اللجنة المتساوية الأعضاء"، حيث يستفاد من بنود المقرر المتضمن قرار العزل أن هذا الأخير قد أمر به بناء على محضر اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة تجاه سلك الوزراء المفوضين والمستشارين والكتاب بوزارة الشؤون الخارجية، إذ يتبين من هذا المحضر الذي هو بالضرورة وثيقة داخلية لم يقدم من طرف المدعي عليه ولم تظهر به في المناقشات التي دارت وهذا ليتمكن المجلس الأعلى من فحص وتقدير خطورة الأفعال والأخطاء المنسوبة للمدعي والتي سبقت مناقشتها في الإطار التأديبي، وأنه وفي غياب هذه العناصر فإن مجرد الإشارة في القرار المطعون فيه إلى محضر اللجنة المتساوية الأعضاء لا يحل محل التعليل المنصوص عليه في المادة 94 الفقرة 2 الأنف الذكر، وعليه فإن القرار الإداري - قرار

¹ هنية أحمد، عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2008، ص 51.

² محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 172.

العزل- خال ضمن هذه الأحوال من الأسباب الضرورية لصحته، ومن ثم فهو مستوجب للإبطال من حيث الشكل¹.

ب- الرقابة على مشروعية إجراءات اتخاذ القرار التأديبي

يقصد بإجراءات القرار الإداري الترتيب التي تتبعها الإدارة قبل اتخاذ القرار، أي التي تسبق إصداره نهائياً، وتأخذ الإجراءات عدة صور من أهمها: الاستشارة بما في ذلك الرأي المطابق*، حيث ألزم المشرع الإدارة باستشارة بعض الهيئات قبل توقيعها للقرار التأديبي على الموظف²، وكذا إتاحة الفرصة للموظف بالإطلاع على ملفه التأديبي وتقديم دفاعه أمام المجلس التأديبي، وأي خروج للإدارة على هذه الإجراءات يترتب عليه إلغاء القرار التأديبي لعيب في الإجراءات³ وهذا ما ورد في نص المادة 123 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية إذ جاء فيها⁴: "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". أو ما ذهبت إليه المادة 127 من نفس المرسوم والتي تنص على ما يلي: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة، بعد موافقة لجنة الموظفين".

وهذا ما يتضح لنا من خلال قرار المحكمة العليا في قضية (ل خ) ضد (وزير الشؤون الخارجية): "متى كان من الثابت ومن المبادئ المعمول بها أن القرارات الفردية الضارة بالأفراد

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، ملف رقم 33853، قرار الصادر بتاريخ 1984/05/26، قضية (ل. خ) ضد (وزير الشؤون الخارجية)، المجلة القضائية، تصدر عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، العدد الرابع، الجزائر، ص 218. * يتمثل الإجراء الاستشاري هنا في أن الإدارة ملزمة باستطلاع رأي جهة أخرى مع ضرورة الالتزام أيضاً بذلك الرأي لدى إصدار القرار، أنظر: محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 174.

² أنظر: الفقرة الثانية من المادة 165 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ محمد برجى بن جلول، خالد بوصلاح، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، المرجع السابق، ص 99.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

لا تطبق في حقهم بأثر رجعي وإنما تطبق ابتداء من تاريخ تبليغ قرار التصريح بالعقوبة، ومن ثم فإن القرار الإداري الذي يقضي بعقوبة تأديبية خلافا لما ورد في أحكام هذا المبدأ، يعد مخالفا للقانون"، إذ كان الثابت في قضية الحال أن وزير الشؤون الخارجية أصدر بتاريخ 1982/04/01 قرارا تضمن عزل موظف بأثر رجعي ونص فيه على سريان مفعوله ابتداء من 1981/11/20 في حين أن هذا الموظف كان قد استمر في تأدية وظائفه برضا رؤسائه وكان من المتعين - على الأقل - اللجوء إلى إجراء توقيف هذا الموظف قبل اتخاذ قرار عزله. ومتى كان كذلك تعين قبول عريضة الطعن والتصريح بإبطال القرار المطعون فيه¹.

كما يمكن التطرق كذلك إلى بعض صور الإجراءات الواجب إتباعها من طرف الإدارة قبل إصدارها القرار التأديبي والمتمثلة في: الاقتراح، التقرير المسبق* والإجراء المضاد أو ما يعرف بحقوق الدفاع**، حيث سنحاول بيان بعض التطبيقات القضائية في هذا الصدد على النحو الآتي:

1- عن عدم استشارة المجلس التأديبي: حيث ألزمت المادة 165 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الفقرة الثانية منها، السلطة التأديبية على أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، وذلك فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة كما ذكرنا سابقا، وأي خرق للإدارة لهذا الإجراء الجوهري يجعل القرار التأديبي باطلا²، ويظهر ذلك من خلال قرار مجلس الدولة في قضية بين موظف (ق، أ) ضد وزير المالية³، إذ أن المدعي يعيب على المقرر

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، ملف رقم 33853، قرار الصادر بتاريخ 1984/05/26، قضية (ل خ) ضد (وزير الشؤون الخارجية)، المجلة القضائية، تصدر عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، العدد الرابع، الجزائر، ص 215.
* أنظر المادة 57 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

** وهو مبدأ من مبادئ القانون تلتزم به الإدارة لدى إصدار قرارها سواء ورد به نص أو لم يرد، ويظهر هذا الإجراء خاصة في مجال التأديب أو في مجال الضبط الإداري وكل ما من شأنه أن يشكل خطرا على الحقوق والحريات. أنظر: محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 174.

² محمد برجى بن جلول، خالد بوصلح، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، المرجع السابق، ص 100.

³ أنظر: قرار رقم 080713 مؤرخ في 2013/04/11، بين موظف (ق، أ) ضد وزير المالية.

https://www.conseildetat.dz/sites/default/files/jurisp_file/arretn080713-a.pdf

المطعون فيه وخاصة في المادة 165 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث أنه وبالرجوع إلى المقرر المطعون فيه يتجلى واضحا أنه اتخذ بدون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وبدون أي تسبب، وحسب المادة 158 من الأمر السالف الذكر¹، يعد قرار منعدم التسبب ومخالفة القانون، قرار النقل غير المسبب المتخذ بدون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

2- عدم احترام حقوق الدفاع وإجراءاته: لقد ألزمت المادة 151 من الدستور السلطة التأديبية على احترام حق الدفاع للموظف حيث جاء فيها: "الحق في الدفاع معترف به..."²، وهذا ما أكدت عليه المادة 129 من المرسوم التنفيذي 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية التي نصت على ما يلي: "يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية"، وجاء في فقرتها الثانية: "ويمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب، أو أمام لجنة الطعن، ان اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا. كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"³. بالإضافة إلى نص المادة 169 أيضا من قانون الوظيفة العمومية: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"⁴.

3- حالات سقوط الضمانات التأديبية: إن أي خرق من الإدارة للضمانات المكرسة قانونا أثناء المتابعة التأديبية يجعل قراراتها التأديبية غير مشروعة، وذلك ما تبينه قضية وزير المالية ضد الموظفة (م، ف)، حيث أن الاستئناف رفع من طرف وزير المالية يهدف إلى إلغاء القرار الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاة أم البواقي القاضي بإدراج المستأنف عليها إلى منصب عملها، حيث أن قرار العزل جاء بسبب إهمال منصب لكونها لم تعد إلى العمل بعد

¹ المادة 158 من الأمر 03/06: " يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل. ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل".

² المادة 151 من دستور 1996 الجزائري، القانون رقم 03-02 المؤرخ في 10 أفريل 2002، المعدل والمتمم في 15 نوفمبر 2008.

³ المادة 129 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

⁴ المادة 169 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

انقضاء إجازتها السنوية، وبناء على اعدارين لم يتم الرد عليهما، في حين تتكرر المستأنف عليها استلام البرقيتين، حيث يتبين من حيثيات القضية والإجراءات المتبعة من قبل الإدارة أنه لم يستخلص من البرقيتين أنه تم استلامها من طرف المستأنف عليها¹، خاصة فيما يتعلق بالمادتين 7 و 8 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب²، وهذا يؤدي للقول أن لا يمكن أخذهما بعين الاعتبار وبالتالي فقرار العزل غير شرعي وبناء على ذلك يستوجب التصريح بأن قضاة الدرجة الأولى كانوا على صواب³.

وإذا كانت الرقابة القضائية على المشروعية الخارجية للقرارات التأديبية تنصب على القواعد المنظمة للسلطة التأديبية، والإجراءات التي تسلكها (ركن الاختصاص وقواعد الشكل والإجراءات)، فماذا عن الرقابة القضائية التي تنصب مباشرة على القواعد المنظمة للمبرر الدافع لاتخاذ القرار التأديبي؟ (ركن السبب، المحل، الغاية)، وهذا ما سنتناوله في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: رقابة القاضي الإداري على عدم المشروعية الداخلية للقرار التأديبي

بعد تأكد القاضي الإداري من المشروعية الخارجية للقرار التأديبي للإدارة فإنه ينتقل إلى فحص المشروعية الداخلية لأركان القرار التأديبي والعيوب التي يمكن أن تطرأ عليها، والمتمثلة في كل من الرقابة على ركن محل القرار التأديبي، الرقابة على ركن الغاية وكذا الرقابة على ركن السبب والتي سنتطرق إليها بشيء من التفصيل من خلال مايلي:

الفرع الأول: الرقابة المتعلقة بركن السبب في قرار تأديب الموظف العام

بعد أن كان القضاء الإداري يرفض في البداية الرقابة على أسباب القرار الإداري، أو ما يعرف في المنازعات الإدارية بـ "عيب السبب"، توجه شيئاً فشيئاً نحو الرقابة على الوجود

¹ مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 005587 مؤرخ في 2002/05/27، قضية وزير المالية ضد الموظفة (م، ف)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004، ص ص 178، 179.

² أنظر المادتين 7 و 8 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ: 12 نوفمبر 2017.

³ مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 005587 مؤرخ في 2002/05/27، قضية وزير المالية ضد الموظفة (م، ف)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004، ص ص 178، 179.

المادي للوقائع، ثم وسع رقابته لتشمل التكييف القانوني للوقائع، ليتوجه بعدها إلى مدى أوسع بالرقابة على أهمية وخطورة تلك الوقائع¹، وهذا ما سنتطرق إليه كآلاتي:

يعرف السبب بأنه الحالة الواقعية (غالبا) أو القانونية (أحيانا) التي تبرر إصدار القرار الإداري فهي نقطة البدء في ولادته وأن العيب الذي يتعلق بها يكون مرجعه إما إلى عيب مخالفة القانون بمعناه الاصطلاحي الدقيق، وذلك في حالة الاختصاص المحدد، وإما إلى عيب الانحراف في حالة السلطة التقديرية²، حيث يفترض أن كل قرار إداري مستندا إلى سبب صحيح دون أن تلزم الإدارة بذكر السبب في القرار إلا أنه في بعض الأحيان قد يشترط المشرع على الإدارة وجوب ذكر السبب في بعض القرارات الإدارية خاصة في قرارات تأديب الموظفين³، والقرار التأديبي - شأنه في ذلك شأن أي قرار إداري آخر - يجب أن يقوم على سبب يبرره، فلا تتدخل الإدارة لتوقيع الجزاء إلا إذا قامت حالة واقعية أو قانونية تسوغ هذا التدخل، وللقضاء الإداري في حدود رقابته القانونية أن يراقب صحة قيام هذه الوقائع وصحة تكييفها القانوني⁴.

وقد أخضع القضاء الإداري في كل من الجزائر ومصر وفرنسا، سبب القرار الإداري لرقابته، باعتباره أحد أركان القرار الإداري التي يبطله تخلفه، وقد تطورت تلك الرقابة من رقابة للوجود المادي للوقائع التي استندت إليها الإدارة في إصدار قرارها، إلى رقابة التكييف القانوني لتلك الوقائع من حيث مدى صحة وصف الإدارة لها، ومدى تطابق هذا الوصف مع القانون، وأخيرا وصلت رقابة القضاء الإداري على سبب القرار الإداري إلى أقصى مدى، حيث ذهب

¹ سمير دادو، كمال كيجل، دور القاضي الإداري في الرقابة على سلطة الإدارة في التكييف القانوني للوقائع، مجلة الرسالة الدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 10، العدد 01، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2025، ص 275.

² محمد سليمان الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة أمام مجلس الدولة والمحاكم القضائية، المرجع السابق، ص 278.

³ حيدر عبد النبي طولي، زيد عجمي بشيت، سلطة القاضي الإداري في إلزام الإدارة بالإفصاح عن سبب قرارها (دراسة مقارنة)، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد التاسع عشر، كلية القانون، جامعة سومر، 2019، ص 57.

⁴ محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، كلية الحقوق جامعة الفيوم - مراجع قانونية، الرسالة الحائزة على مرتبة الشرف الأولى، دار النهضة العربية، كلية الحقوق بجامعة القاهرة، 1967، ص ص 412، 413.

القضاء وفي أحوال استثنائية إلى فرض رقابته على أهمية تلك الوقائع ومدى الخطورة الناجمة عنها¹، وينطبق هذا على القرار التأديبي أيضا.

كما يأخذ عيب السبب (انعدام السبب) الذي يشكل وجها لإلغاء القرارات الإدارية العديدة من الصور، قدمها القضاء والفقهاء الإداري على النحو التالي:

أولاً: الرقابة على الوجود المادي للوقائع

يقصد بالوقائع تلك التصرفات والسلوكيات التي يستلزم ثبوتها فعلا من الموظف حتى تتمكن الإدارة من إصدار قرارها التأديبي، كإخلال الموظف بإحدى واجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، أو إتيانه بعمل يتنافى ومقتضيات كرامة الوظيفة العمومية².

وكان تطور رقابة القاضي الإداري على الوقائع المادية للقرار بفضل اجتهاد القضاء الإداري الفرنسي منذ عام 1970 في قضية المحافظ "Monod" الشهيرة الذي أحيل إلى المعاش دون أن يقدم طالبا بذلك، فبنيت الإدارة أسباب الإحالة كعقوبة تأديبية على مخالقات لم تفصح عنها، حيث أن المجلس قام برقابة الوقائع في ظل ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية، تبين من خلال توفر الشروط القانونية لإحالة المدعي على التقاعد أن القرار لم يكن يتضمن عقوبة تأديبية³.

كما تخضع جل القرارات الإدارية لرقابة القضاء الإداري بخصوص الوجود المادي للوقائع في كافة الأحوال والظروف أي سواء كانت سلطة الإدارة مقيدة أم تقديرية، على عكس التكييف القانوني للسبب وعلى الملائمة⁴.

¹ عبد الرحمان مويدي، محمد بن عمر، سلطات قاضي الإلغاء في تقدير مشروعية سبب اتخاذ القرار الإداري في ظل الاجتهاد القضائي الجزائري والمقارن، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد الثالث، جامعة زيان عاشور الجلفة، (د، ت)، ص 68.

² مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 180.

³ محمد خليفي، الضوابط القضائية للسلطة التقديرية للإدارة - دراسة مقارنة-، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016، ص 161.

⁴ مريم بوكوية، انعدام أسباب القرار الإداري والرقابة القضائية عليه، مقال لحوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 34، العدد 03، جامعة لبليدة، 2020، ص 37.

يقوم القاضي الإداري وهو يفحص ركن السبب في القرار الإداري المطعون فيه أمامه، بالتأكد من صحة الوجود الفعلي للحالة (القانونية أو المادية) التي بنى عليها القرار، فإذا وجدها قائماً يرفض الطعن لعدم التأسيس¹، وإذا ما توصل إلى أنها غير موجودة فعليا، يصدر حكمه بإلغاء القرار المطعون فيه لانعدام السبب كوجه للإلغاء، فإذا تأكد القاضي الإداري مثلا أن الموظف المفصول لم يرتكب الخطأ المهني أو التأديبي المنسوب إليه، فإنه يلغي قرار الفصل لعدم مشروعية السبب بانعدامه².

ثانياً: الرقابة على التكييف القانوني للوقائع

لا تتوقف رقابة القاضي الإداري عند التأكد من الوجود الفعلي للواقعة أو الحالة (المادية أو القانونية) التي يقوم عليها القرار المطعون فيه، وإنما تتعدى ذلك إلى رقابة مدى صحة الوصف والتكييف القانوني لها، كأن يتم مثلا تكييف الخطأ المهني على أنه من الدرجة الثالثة بينما هو في الحقيقة خطأ من الدرجة الثانية فقط³، أو حول تكييف قرار العزل هل هو إجراء تأديبي أم عقوبة تأديبية؟

ونقصد بالتكييف القانوني للوقائع هو: "تحديد الطبيعة القانونية لواقعة أو عمل قانوني، وفقا للقانون الواجب التطبيق ولشروط تطبيقه"، وبمعنى بسيط، التكييف القانوني هو: "إلحاق الواقعة بأصلها القانوني الذي يحكمها"⁴.

نوضح أولاً أنه جاء في نص المادة 184 من الأمر 06-03 على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوماً (15)، متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كيفيات تحدد

¹ أنظر: قرار رقم 080451 مؤرخ في 2013/04/11 عن قضية موظف (ه، أ) ضد وزير التجارة. https://www.conseildetat.dz/sites/default/files/jurisp_file/arretn080451-a.pdf

² محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 161.

³ المرجع نفسه، ص 161.

⁴ بومدين ديداني، مقال بعنوان: أهمية التكييف الفقهي والقانوني للوقائع، كلية العلوم الانسانية والعلوم الإسلامية، جامعة وهران 1، (د، ت)، ص 96.

عن طريق التنظيم"، في حين نصت المادة (185) من نفس الأمر على أنه: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"¹.

ويمكن أيضا تأييد هذا التكييف بالمادة (2/207) والتي جاءت بالنص على أنه: " يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي". كما يجدر التنويه إلى أن المشرع استعمل في النص المذكور مصطلح "العقاب"، بالإشارة إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها، وأراد بها حتما العزل، نظرا لأن توقيعه مرتبط بالغياب لا بالخطأ المهني².

ونجد المثال عن قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية لموظف هو قرار مخالف للقانون، حيث جاء فيه أنه "يعتبر قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية قرار مخالف للقانون لعييب في تطبيق المادة 136 من مرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات والإدارات العمومية*، لذا يتعين إلغاء القرار المستأنف فيه الذي أساء في تقدير وتطبيق القانون وبعد التصدي بإبطال القرار المطعون فيه المتضمن عزل المستأنف من منصب عمله"³.

وكذلك ما جاء في قرار مجلس الدولة في قضية الموظف (م، ع) ضد رئيس بلدية مولاي العربي ولاية سعيدة: "حيث أن المستأنف عليها لما اعتبرت المستأنف كعامل مؤقت رغم تشغيله لمدة أكثر من عشر سنوات وقامت بتسريحه دون احترام الإجراءات القانونية لضمان حقوقه قد

¹ الأمر 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 16 جويلية 2006.

² أم الخير بوقرة، تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص ص 82، 83.

* "كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب، رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"، المادة 136 من مرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات والإدارات العمومية.

³ أنظر: القرار رقم 7462، الصادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية بتاريخ 2003/02/25، في قضية الموظف (س، ر) ضد مديرية التربية لولاية سطيف، مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 05، الاجتهاد القضائي، 2004، ص ص 166 - 168.

تعسفت في حقه مما يتعين إلغاء القرار المستأنف عليها الذي أساء تقدير الوقائع وتطبيق القانون والقضاء وتعويضه عن الأضرار التي لحقته بسبب التسريح التعسفي¹.

ومن كل ما سبق نجد أنه تكتسي الرقابة على التكييف القانوني للوقائع أهمية بالغة بين وسائل المشروعية، كونها الوسيلة الفعالة التي تسمح للقاضي الإداري بالتأكد مما إذا كانت الإدارة قد طبقت صحيح القانون على الواقع المطروحة أمامها، سواء تصرفت في حدود سلطتها المقيدة أو التقديرية².

الفرع الثاني: رقابة ركن المحل

يقصد بمحل القرار الإداري، موضوع القرار أو فحواه المتمثل في الآثار القانونية التي يحدثها القرار مباشرة بعد صدوره، وذلك بالتغيير في المراكز القانونية سواء بالانشاء أو التعديل أو الإلغاء. بمعنى أن يكون لكل تصرف قانوني محل معين³، إذ يتوضح عيب مخالفة القانون والفهم السيئ له، كما لو عملت السلطة التأديبية على معاقبة موظف بعقوبة في سلم العقوبات أو عاقبته بعقوبة لا تتناسب والخطأ المفترض أو عاقبته بعقوبتين لم يبح المشرع الجمع بينهما⁴، ويتخذ عيب مخالفة القانون الصور التالية⁵:

- المخالفة الصريحة والواضحة لأحكام ومبادئ وقواعد قانونية.
- الخطأ في تفسير القانون، والخطأ في تطبيقه.

¹ مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 009993 مؤرخ في 16/03/2004، قضية الموظف (م، ع) ضد رئيس بلدية مولاي العربي (ولاية سعيدة)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004، ص ص 150، 151.

² سمير دادو، كمال كحل، دور القاضي الإداري في الرقابة على سلطة الإدارة في التكييف القانوني للوقائع، مجلة الرسالة الدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 10، العدد 01، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2025، ص 275.

³ حسين فريجة، السلطة التقديرية واجتهاد القاضي الإداري، مجلة الإجتهد القضائي، العدد الثاني، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، (د، ت)، ص 215.

⁴ خالد سرباح، عبد الهادي درار، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، المرجع السابق، ص 129.

⁵ عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، صنف 5/024، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2003، ص 194.

الفرع الثالث: رقابة ركن الانحراف في استعمال السلطة (ركن الغاية)

إن المؤيدين لفكرة قضائية القانون التأديبي، يرون ضرورة تطبيق قاعدة العقوبة الأشد تجب العقوبة الأخف، لما تشكله هذه القاعدة من ضمان في مواجهة سلطة التأديب، إذ من شأنها أن تمنع الإدارة من تسليط أكثر من عقوبة واحدة في حالة تعدد الجرائم¹. أما المعارضون لهذه الفكرة فإنهم يرون ضرورة معاقبة الموظف على جميع الأخطاء التي ارتكبها، لأن القانون التأديبي يبتعد كل البعد عن القانون الجنائي ولا يعرف مبدأ تناسب الخطأ مع الضرر. ويلاحظ أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسألة، فالأبواب مفتوحة إذا أمام تعسف الإدارة في استعمال حقها².

إذ يعد عيب الانحراف بالسلطة من أهم وأخطر أسباب إلغاء القرار الإداري والأكثر شيوعا، بحيث تستخدم الهيئة التأديبية كسلطة مخولة قانونا للتأديب، هذه السلطة تستخدم لغرض غير الذي حدده المشرع وهو تحقيق الصالح العام، وذلك من خلال استهداف أغراض خارج المصلحة، بحيث يستغل رجل الإدارة سلطته التقديرية لتحقيق أغراض خارج إطار المصلحة العامة، وتحقيق أغراض شخصية بقصد الانتقام مثلا أو لتحقيق نفع شخصي أو غرض سياسي يحمل أفكار لا تتوافق وأفكار الموظف المعاقب³. ويقصد بمصطلح "الانحراف بالسلطة"، لغويا كلمة "الانحراف" أقرب إلى الدلالة على العيب الذي ينصب أولا وأخيرا على الهدف الذي تسعى إليه الإدارة وسوء توجيهها لسلطاتها، أما تعبير "سوء استعمال السلطة" أو "التعسف في استعمال السلطة" يفهم منه أن الإدارة حين تلجأ إلى هذا العيب تكون سيئة النية، تهدف إلى أغراض سيئة، ولكن نظرية الانحراف أوسع مدى من ذلك، فهي تتسع لصور تكون فيها الإدارة قد صدرت عن أنبل الأغراض، ومع ذلك فإن عملها يعتبر معيبا لأنها خالفت مبدأ تخصيص الأهداف⁴.

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 41.

² المرجع نفسه، ص 42.

³ خالد سرباح، عبد الهادي درار، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، المرجع السابق، ص 129-130.

⁴ سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة أمام مجلس الدولة والمحاكم القضائية، المرجع السابق، ص 51، 52.

المبحث الثاني: الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي

على الرغم من أن وظيفة الإدارة العامة تتطلب قسطاً من الحرية والتقدير، إلا أن هذا القدر من الحرية يجب إخضاعه للرقابة للحد من تجاوز الإدارة لسلطتها والانحراف بها، إلا أن هذه الرقابة لم تعد تواكب التطورات التي حصلت في أنشطة الإدارة ومهامها، لذا بسط مجلس الدولة الجزائري والذي أخذ بنهج مجلس الدولة الفرنسي رقابته على السلطة التقديرية للإدارة، وتعد هذه الرقابة خطوة متقدمة وجريئة من القضاء الإداري للحد من تعسف الإدارة، مما أثار جدلاً عميقاً في أوساط الفقه والقضاء الإداري، فيما إذا كان حدود القاضي تصل إلى رقابة الملائمة أم يبقى في نطاق رقابة المشروعية؟

وهذا ما سنتطرق إليه بشيء من التفصيل وفق مطلبين، تناول الأول الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي وكيف يكون ذلك، أما المطلب الثاني فخصص لمعرفة موقف الفقه والقضاء الإداري الجزائري من مبدأ الملائمة على القرار التأديبي.

المطلب الأول: نطاق أعمال القاضي الإداري لرقابة الملائمة على القرارات التأديبية

نظراً لما أحدثته الرقابة القضائية من تغييرات في القضاء الحديث والذي ضيق من سلطة الإدارة، إذ لا يكفي برقابة مادية الوقائع وتقديرها، بل يتعدى ذلك إلى بسط رقابته على مدى تناسب السبب والإجراء المتخذ، أي ما إذا كانت هذه الوقائع تبرر القرار المتخذ، بمعنى هل الوقائع المكونة للسبب متناسبة في درجة أهميتها مع درجة خطورة القرار المتخذ أم لا؟

وهذا ما أدى إلى ظهور العديد من النظريات المهمة والتي تشكل صوراً لهذه الرقابة والتي من بينها نظرية التناسب بين الخطأ والعقوبة التأديبية، نظرية الخطأ الظاهر في التقدير ونظرية الغلو، وهذا ما سنوضحه فيما يأتي:

الفرع الأول: نظرية التناسب تقنية حديثة لاحتواء الجانب التقديري للسلطة الإدارية

إذا كان موضوع الاعتراف الكامل لحق القاضي الإداري في رقابة الوجود المادي للخطأ وصحة تكيفه لم يعد يثير أي خلاف، فإن الخلاف انصب في عهد قريب حول مدى سلطته في الرقابة على تقدير تناسب الخطأ مع العقوبة المقررة له، ليطم التساؤل عن الدور الذي يلعبه

القاضي الإداري في هذه الحالة. فهل له البحث في التناسب باعتباره ضماناً فعالة وجدية لحقوق الموظفين في مواجهة سلطة التأديب؟ أم أن الأمر يقتصر على التأكد من احترام السلطة التأديبية للنصوص القانونية عند توقيعها للعقوبة التأديبية؟

وللوقوف على مفهوم التناسب *La proportionnalité* باعتباره تعبير ينصرف إلى أكثر من معنى يجب تحديد معناه في اللغة والاصطلاح (أولاً)، كما أن تداخله مع بعض التعبيرات خاصة السلطة التقديرية والملائمة يستوجب تمييزه عنهما (ثانياً)، كذا معرفة الأساس القانوني للرقابة القضائية على التناسب في مجال التأديب (ثالثاً).

أولاً: تعريف نظرية التناسب بين الخطأ والعقوبة التأديبية

التناسب لغة: مشتق من أصل كلمة "نسب"، والنسب يعني القرابة والصلة، ويقال استنسب أي ذكر نسبه، وناسبه يعني شارك في نسبه، وناسب مناسبة يعني ماثله ولأئمه، ويقال أيضاً استنسب الشيء أي وجده مناسباً¹، وفي اللغة الفرنسية تعني العلاقة والصلة والارتباط بين شيئين أو أشياء وجعلها متناسبة بمعنى متكافئة ومتوازنة².

أما اصطلاحاً: فينصرف في معناه العام إلى العلاقة بين شيئين أو تعبير عن صلة تتسم بالتوافق أو التوازن بين شيء ثابت وآخر متغير. ويعني في الاصطلاح القانوني بوجه عام، بأنه تعبير عن صلة توافقية بين حالة معينة وأخرى مناظرة لها، نتيجتها توازن مقبول بينهما. أما في مجال التأديب فيعني تقدير العقوبة التأديبية نوعاً ومقداراً بما يتوافق مع جسامة وخطورة المخالفة المرتكبة، أو هو تقدير الإجراء - المحل - الذي يتناسب مع خطورة وأهمية المخالفة -السبب-³.

¹ قاموس المنجد في اللغة والإعلام، ط 25، دار المشرق، بيروت، 1981، ص 800.

² لعلام محمد مهدي، دور القاضي الإداري في ضمان مبدأ التناسب في المجال التأديبي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، (د، ت)، ص 212.

³ المرجع نفسه، ص 212.

التعريف الفقهي لمصطلح التناسب:

عرفها عمار عوابدي بأنها: "فكرة مادية فنية غير قانونية تتمثل أساسا في عملية إيجاد التلاحم والتناسب بين الوقائع ومحل القرار الإداري المتخذ"¹، ولتوضيحه أكثر في النظام التأديبي يضرب الأستاذ "JELINEK Walter" مثلا عنه فيقول: "لا يجب إطلاق النار على عصفور بمدفع أو قتل ذبابة بمطرقة"².

كما جاءت على أنها: "فكرة أساسية من أفكار القانون الإداري، تنشأ من علاقة تطابق بين وسيلة ومضمون القرار التأديبي، فيمتد عمل القاضي الإداري إلى رقابة مدى تحقق التناسب بينهما، باعتباره أحد المبادئ العامة القانونية"³.

فمن خلال استعراضنا - سابقا - لدور القاضي الإداري في ممارسة رقابة المشروعية على قرارات تأديب الموظف العام، تبين أن هذه الرقابة تصلح كوسيلة لتحقيق القانون من جانب ركن الاختصاص والشكل والإجراءات وحتى المحل، إلا أن ركن الغاية يصعب إثباته حيث لا يستطيع القاضي الإداري تحقيق احترام سيادة القانون بناء على معادلة المشروعية، بل عليه أن يستند إلى رقابة الملائمة من خلال البحث عن درجة تناسب بين الجزاء الموقع على الموظف مع الخطأ الذي ارتكبه، حيث تقتضي معادلة الملائمة إبراز مدى تناسب أو تلاءم العقاب مع الخطأ⁴.

¹ عمار عوابدي، النظرية العامة في المنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الأول، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص 546.

² محمود سلامة جبر، التطورات القضائية في الرقابة على التناسب بين الخطأ والجزاء، مجلة هيئة قضايا الدولة، العدد 1، المعهد الدولي للعلوم الإدارية، القاهرة، 1991، ص 73.

³ عبد العالي حاحة، أمال يعيش تمام، الرقابة على تناسب القرار الإداري محله في دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، العدد 5، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعو محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2008، ص 137.

⁴ نجاه بن ديدة، القوة القانونية للرقابة القضائية على قرار تسريح الموظف، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد السادس، العدد 01، 2020، ص 83.

ثانياً: تمييز نظرية التناسب على غيرها من المصطلحات القانونية المشابهة

إن العلاقة التي تربط التناسب بالسلطة التقديرية من ناحية والملائمة من ناحية أخرى، ساهمت في الخلط بين معنى كل واحد منها، الأمر الذي يستدعي تمييز كل منهما عن التناسب فيما يأتي:

أ- تمييز نظرية التناسب عن الملائمة

يعتبر مصطلح الملائمة من المصطلحات القانونية الأكثر تداخلاً مع مصطلح التناسب، فالملائمة تعني الإصلاح والجمع والاتصال بين شيئين أو طرفين فأكثر وجعلهما متلائمين، كما تعني الاتفاق والانسجام، والملائمة بصفة عامة هي صفة في القرار الإداري تتحقق إذا كان مناسباً أو موافقاً أو صالحاً من حيث الزمان والمكان والظروف والاعتبارات المحيطة إلى جانب مراعاة التوافق والتناسب بين السبب والاجراء المتخذ - المحل¹، حيث تعتبر الملائمة من أهم الوسائل التي اعتمدها القضاء في ممارسة الرقابة على الإدارة ونشاطها بوجه خاص، والتي تعد أحدث رقابة توصل إليها القضاء الإداري سواء في الرقابة على تكيف الوقائع التي تشكل ركن السبب أو في تناسب تلك الوقائع مع المحل، وأخيراً رقابة الموازنة بين منافع القرار وأضراره لتصل بذلك الرقابة القضائية إلى أعلى درجاتها باعتماد ما يعرف برقابة التناسب وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالرقابة على القرارات التأديبية، حيث تم اعتماد هذا النوع من الرقابة في إطار ترقية وفعالية الرقابة القضائية على العمل الإداري خاصة في المجال التأديبي، تحقيقاً لدولة الحق والقانون².

في حين نعني بالرقابة على الملائمة في القرار الإداري: "هل الوقائع المكونة للسبب متناسبة في درجة أهميتها مع درجة خطورة القرار الإداري أم لا؟"، وهي أقصى درجات الرقابة

¹ لعلام محمد مهدي، دور القاضي الإداري في ضمان مبدأ التناسب في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص 214، 215.

² كمال دحماني، أثر رقابة الملائمة في إثراء القاعدة القانونية الإدارية - العقائد والنهج-، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، 2023، ص 67.

على الإطلاق وتجد مجالها الأصيل كحد على السلطة التقديرية للإدارة¹، حيث أن الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على الوقائع ليست على درجة واحدة من الأهمية بل أن هذه الرقابة تشمل ثلاث مستويات أو ثلاث عناصر من الرقابة القضائية وهي: الرقابة على الوجود المادي للوقائع والرقابة على التكييف القانوني للوقائع والرقابة على أهمية الوقائع²، فبعد أن يراقب القاضي الإداري الوجود المادي للوقائع والذي يشمل كل القرارات الإدارية على أساس أنه ليس للإدارة سلطة تقديرية إزاءها، يراقب مدى صحة التكييف القانوني الذي أصبغته الإدارة على تلك الوقائع وملائمة ما اتخذ من إجراءات من طرف الإدارة لمواجهة تلك الوقائع، وهنا يكون للقاضي سلطة واسعة في تقدير الواقعة من حيث أهميتها وخطورتها، وبالتالي تقدير مدى ملائمة الإجراء المتخذ من قبل الإدارة مع تلك الوقائع، وبذلك كانت الرقابة على ملائمة القرارات (خاصة التأديبية) اتجاها حديثا للرقابة القضائية³.

بينما يعني التناسب توافق الإجراء المتخذ مع سببه، بمعنى توافق جسامه الخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف مع درجة العقوبة المتخذة لردعه⁴، وعليه يظهر بأن التناسب هو توافق في أحد أهم عناصر الملائمة فقط، من حيث السبب مع المحل، وبالتالي فإن الملائمة أوسع نطاق من التناسب باعتبار هذا الأخير عنصرا من عناصرها⁵، فإذا كان اصطلاح الملائمة يعني توافق القرار التأديبي مع جميع العوامل والظروف المحيطة بإصداره، فإن التناسب واحدة منها، فهو يشير إلى صلة بين بعض عناصر القرار التأديبي وتحديدًا بين سببه (الخطأ) ومحلله (العقوبة)، وبالتالي ينصب على أحد جوانب ملائمته دون أن يستغرقها، ومن ثمة يعتبر التناسب بهذه المثابة أحد ملائمتها القرار التأديبي في مجال السلطة التقديرية للإدارة⁶.

¹ عبد العالي حاحة، أمال يعيش تمام، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء وقضاء التعويض، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الثالث، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، (د، ت)، ص 185.

² جاسم كاظم كباشي العبودي، مجالات التقدير في رقابة القاضي الإداري على الوقائع، المرجع الإلكتروني للمعلوماتية، تاريخ النشر: 2016/06/15، <https://almerja.com/more.php?idm=50484>.

³ مسعودة مقدود، تطورات الرقابة القضائية على عناصر القرار الضبطي، المرجع السابق، ص 711.

⁴ مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق ص 356.

⁵ محمد مهدي لعلم، دور القاضي الإداري في ضمان مبدأ التناسب في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص 215.

⁶ مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 357.

والنتيجة التي يمكن الوصول إليها من خلال التمييز بين الملائمة والتناسب باعتباره أحد أهم عناصرها، هي أنه يمكن أن يتحقق التناسب في القرار الإداري من غير أن تتحقق ملائمته، وذلك لعدم تحقق بقية عناصر الملائمة، كعدم ملائمة وقت التدخل على سبيل المثال، فيكون هنا القرار ملائماً من حيث التناسب من غير أن يكون ملائماً من حيث وقت إصداره.

ب- تمييز نظرية التناسب عن السلطة التقديرية

إن السلطة التقديرية* هي ذلك الحق الممنوح من المشرع للإدارة للمفاضلة بين أمرين أو أكثر، على أن هذا لا يعني مطلقاً أن أحد الأمرين مشروع، والآخر على خلاف ذلك.

وقد تطرق جانب من الفقه العربي إلى تعريف السلطة التقديرية، فقد عرفها الدكتور محمد فؤاد مهني بأنها: "قدرة الإدارة على إعمال إرادة حرة في مباشرة النشاط الإداري". ويرى الدكتور أحمد حافظ عطية نجم أن السلطة التقديرية للإدارة بإيجاز شديد: "هي مدى ما تتمتع به الإدارة في حرية الاختيار في اتخاذ القرار المناسب في غير الحالات التي تخضع فيها للالتزام من جانب المشرع"¹.

ويعرف الدكتور ماجد راغب الحلو السلطة التقديرية على أنها: "حق إعمال الإدارة حرية الاختيار في ممارسة الاختصاص، فعندما يترك القانون للإدارة حرية التصرف في شأن من الشؤون يقال أن لها سلطة تقديرية، أما عندما يقيد حريتها فإن اختصاصها في هذا الأمر يكون مقيداً"².

* إن السلطة التقديرية ليست سلطة تحكيمية، إنما هي سلطة قانونية تخضع مثل سائر سلطات الإدارة للرقابة على مشروعيتها. ولا تتحقق هذه المشروعية إلا إذا استهدفت تحقيق الصالح العام، وهو الدور الذي يأخذه على عاتقه القاضي الإداري في حدود خبرته وقدراته، ومدى اتصاله بالإدارة العامة ونشاطها، أنظر: بن شهرة العربي، الصور الحديثة للرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد الأول، المركز الجامعي تيسمسيلت، يونيو 2016، ص 65.

¹ مصلح الصرايرة، مدى تطبيق محكمة العدل العليا للمبادئ التي أقرها القضاء الإداري في رقابته على السلطة التقديرية للإدارة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، 2009، ص 167.

² ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1995، ص 55.

إن غالبية الفقه يجمع على وجود تمايز بين المصطلحين مبدأ التناسب ومصطلح السلطة التقديرية، بحيث يؤكد الدكتور محمد سيد أحمد محمد على وجود فرق بين المصطلحين، وأن التناسب لا يغدو سوى مظهر من مظاهر السلطة التقديرية الواسعة الممنوحة للإدارة، ويقول في هذا الصدد أن التناسب يعني "تقدير أهمية السبب ومدى توافقه مع محل القرار الإداري، أي الاجراء المتخذ، فهو جزء من كل ويمثل أحد أهم تصرفات الإدارة في مجالها التقديري، وليس هو التصرف الوحيد الذي تعمل فيه الإدارة حريتها"¹.

ويعد هذا الرأي مقبولاً لأن التناسب يقتضي من سلطة التأديب أن تقدر أهمية السبب ومدى توافقه مع محل القرار التأديبي المتخذ، أي التناسب جزء من جملة التقديرات التي تتمتع بها الإدارة، ومن هنا تتضح العلاقة الوطيدة بين السلطة التقديرية وتناسب القرار التأديبي.

ثالثاً: الأساس القانوني للرقابة القضائية على التناسب في مجال التأديب

رقابة التناسب لا يمكن أن تكون إلا على أساس عيب تجاوز السلطة، إن القاضي الإداري حين يلغي القرار التأديبي الصادر من جهة الإدارة، إذا تضمن جزءاً مسرفاً في الشدة أو ممعناً في الرأفة (متى رأى القاضي الإداري أن الجزاء التأديبي بحالته ليس فيه خير على حسن سير المرافق العامة)، فإنه لا يلغيه على أساس عدم التناسب، وإنما على أساس عيب من عيوب تجاوز السلطة، والمعيار هنا موضوعي وهو عدم تحقق المصلحة العامة من وراء القرار².

فبعدما أصبحت رقابة التناسب واقعا ملموسا أمام القضاء الإداري، عمل الفقه الإداري في إيجاد أساس قانوني مقنع لهذه الرقابة ركيزة ومبدأ يعتمد عليه، حيث خلصت اجتهاداتهم إلى ظهور رأيين أوله أنها ذات أساس تشريعي، فيما يردّها الثاني إلى دور القاضي الإداري في إنشاء القواعد القانونية.

¹ عمار عيشوية، التطورات الحديثة للرقابة القضائية على تناسب الجزاء التأديبي، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد الرابع، العدد 02، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2018، ص 655.

² علي محمد محسن العفاسي، حدود الرقابة القضائية على التناسب في مجال التأديب، مجلة الفكر القانوني والإقتصادي، السنة التاسعة، العدد الأول، ص 902.

أ- الأساس التشريعي:

1- حيث يرى جانب من الفقه أن رقابة التناسب تستمد مرجعيتها من صراحة أو ضمنية بعض النصوص القانونية للوظيفة العمومية، فقد تصرح هذه الأخيرة على ضرورة تحقيق التناسب بين الخطأ والعقوبة التأديبية وهذا ما حرصت عليه المادة 183* من الأمر 03/06 والتي تأمر بتطبيق العقوبة التأديبية أن يكون من درجة الجسامة نفسها التي يكون فيها الخطأ المرتكب من الموظف وهو ما يحقق تكريس مبدأ التناسب.

هذا وقد تفقد السلطة التأديبية سلطتها التقديرية بشكل آلي لتصبح مقيدة بتحقيق التناسب إذا ما خص المشرع بنص صريح عقوبة معينة لخطأ تأديبي بعينه، فبالنظر لنص المادة 37 من القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة السجون: " فضلا عن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في أحكام المادة 163 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يمكن تسليط عقوبة المنع من مغادرة مكان العمل لمدة تتراوح بين ثلاثة (3) وثمانية (8) أيام على الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون بسبب الإخلال بالقواعد العامة للانضباط. تشكل العقوبة المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، عقوبة من الدرجة الثانية"¹، نفس الشيء نجده في الفقرة الأولى من المادة 63 من القانون الأساسي للقضاء التي نصت على أن: "يتعرض القاضي الذي ارتكب خطأ تأديبيا جسيما لعقوبة العزل..."².

كذلك الحال ذاته إذا ما قيدت الإدارة نفسها بوضع لائحة تتضمن جدولاً يبين مختلف الأخطاء التأديبية لموظفيها وما يقابلها من عقوبات تأديبية، ومن أمثلتها إدارة البريد بفرنسا حيث تمكنت بشكل جزئي الربط بين الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها، من خلال وضع لائحة خاصة بالأخطاء التأديبية التي تستوجب عقوبة العزل بما فيها اختلاس الرسائل البريدية،

* حيث تنص المادة 183 من الأمر 03/06 على أن: " تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه"

¹ مرسوم تنفيذي رقم 08-167 مؤرخ في 07 جوان 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، معدل ومتمم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 30، بتاريخ 11 يونيو 2008.

² قانون عضوي رقم 04-11 مؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 57، الصادرة بتاريخ: 8 سبتمبر 2004.

تجاوز الرسوم المستحقة للإدارة... الخ، كما قامت بوضع قائمة تتضمن مائة وستين (160) خطأ تأديبيا وحددت لكل واحد منه العقوبة التي تناسبه¹.

كما قد تنص عليه بطريقة ضمنية من خلال تقييد سلطة التأديب ببعض الضوابط²، وهذا ما اعتمده التشريع الوظيفي الجزائري من خلال التفسير المنطقي لنص المادة 161 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها: " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"³.

فمع صراحة هذه النصوص يكون جدل البحث عن أساس الرقابة على التناسب في مجال التأديب دون فائدة، إذ لا اجتهاد مع وجود النص.

2- وعلى غرار معظم التشريعات الوظيفة العمومية والتي يتم فيها الاعتماد على قاعدة التدرج في العقوبات التأديبية* كمفترض أوليا لتحقيق التناسب بين الخطأ والعقوبة التأديبية، وسندا أساسيا للقاضي الإداري ليمارس رقابته على ملائمة القرارات التأديبية، نجد أن القضاء الإداري الجزائري فيما يتعلق بهذا الجانب، فإنه لم يصرح بقاعدة التدرج في العقوبات كأساس لرقابة تناسب القرارات التأديبية، وسبب ذلك طبيعة قراراته التي تميل عادة إلى الإيجاز، بعيدة عن التأصيل والتفصيل، خالية من عرض الأسانيد القانونية المعتمدة في اتخاذها أو الإفصاح عنها بشكل واضح⁴.

ب- أما فيما يتعلق بدور القاضي الإداري في إنشاء القواعد القانونية وما إذا كان ذلك يبرر أعمال التناسب في مجال التأديب كإحدى المبادئ العامة للقانون؟ (أي أعمال رقابة الملائمة على القرارات التأديبية).

¹ مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 376.

² المرجع نفسه، ص 374.

³ أمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46.

* تكفل المشرع الجزائري بموجب المادة 163 من الأمر 03/06 بوضع جدول خاص بالعقوبات التأديبية بدء من أخفها درجة وهي التنبيه وصولا إلى أشدها قساوة وهي التسريح، كما صنفها إلى أربع درجات متفاوتة الجسامة.

⁴ مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 379.

نرى أن دور القاضي الإداري يتسم بالاتساع والعمق وذلك من خلال اجتهاده في كل المسائل المطروحة عليه، وفي كل أنواع المنازعات الإدارية موضوعية كانت أم إجرائية، فينصب اجتهاده في دعاوى الإلغاء لتبيان تحقق وجه من أوجه عدم المشروعية في القرار الإداري المطعون فيه، وفي دعاوى التعويض ليتحقق من الضرر ووقوعه، وتقدير التعويض عنه والنطق به، كما يعمل اجتهاده في دعاوى التفسير لمعرفة الفهم الصحيح للقرار المتنازع فيه وإعطاء معنى له. بل ويتعدى ذلك الاجتهاد إلى استدراك ما في النص القانوني من قصور أو فراغ، ويكون اجتهاده في هذه الحالة "اجتهادا منشئا أو بناء"¹، ونستشف ذلك من التعديل الدستوري لسنة 2016².

الفرع الثاني: نظرية الخطأ الظاهر في التقدير معيار قضائي لرقابة ملائمة القرار التأديبي

أولا: تعريف نظرية الخطأ الظاهر في التقدير

ولقد عرف الغلط البين أو الجلي على أنه: "الغلط الذي يشوب تكييف الإدارة وتقديرها للوقائع المتخذة كسبب للقرار الإداري ويبدوا بينا وجسيما على نحو يتعارض مع الفطرة السليمة وتتجاوز به الإدارة حدود المعقول في الحكم الذي تحمله على الوقائع ويكون سببا لإلغاء قرارها المشوب بهذا العيب"³، كما عرف بأنه: "الغلط الواضح كعين الشمس، أي أن يكون من يراه خبيرا يقضا ليكتشفه إذ هو تجاوز الإدارة لعتبة معقولة متسامح بها، أو هو الخطأ الذي يتميز بعدم المعقولية*".

¹ مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 382.

² قانون رقم 01-16 مؤرخ في 6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، الصادرة عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، بتاريخ 7 مارس 2016، تنص المادة 171 الفقرة الثالثة منها: "تضمن المحكمة العليا ومجلس الدولة توحيد الاجتهاد القضائي في جميع أنحاء البلاد ويسهران على احترام القانون".

³ عبد العالي حاحة، آمال يعيش تمام، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء وقضاء التعويض، المرجع السابق، ص 188.

* إن المفهوم القانوني للمعقولية هو استخدامها كمعيار للرقابة القضائية على الأعمال الإدارية، لا سيما تلك المتخذة بمقتضى ما تملك الإدارة من سلطة التقدير، وعليه فالمعقولية تعني أنه يمكن إلغاء التصرف أو الإجراء المتخذ من قبل الإدارة إذا ما ثبت أنه غير معقول، أو على الأقل التعويض عنه إذا ما بلغ حد تمام التنفيذ، أنظر: محمد عبد العال إبراهيم، الرقابة القضائية على معقولية أعمال السلطة الإدارية (دراسة مقارنة)، الإسكندرية، (د، ت)، ص 328.

ويعرف الفقه الإداري الخطأ الظاهر في التقدير بأنه: "عيب مستحدث وبارز يشوب القرار الإداري، الذي يعتمد أساساً على وجود سلطة تقديرية للإدارة، ويضيق من نطاقها، ويمكن أن يبصره الرجل المعتاد، ومن شأن هذا العيب أن يفضي إلى إلغاء القرار الإداري بالأساس"¹. إن رقابة الخطأ الواضح تشكل في الواقع خطوة هامة وأساسية للحد من سلطة الإدارة التقديرية وذلك لما تفرضه على رجل الإدارة من الالتزام بضرورة التحلي بالمنطق والموضوعية عند إجراء عملية التكييف أو التقييم للوقائع التي يستند إليها في قراره التقديري، أو بمعنى آخر تفرض هذه الرقابة على رجل الإدارة التزاماً بأن يكون حذراً عند مباشرة سلطته التقديرية، وذلك بالألا يرتكب في خصوص تكييف أو تقييم الوقائع خطأ جسيماً أو خطأً بديهياً أو خطأً فادحاً².

ثانياً: رقابة الخطأ الظاهر في التقدير في مجال التأديب والوظيفة العامة

أ- رقابة الخطأ الظاهر في نطاق الوظيفة العامة

يعتبر مجال الوظيفة العامة من المجالات الحيوية التي يتم تطبيق نظرية الخطأ الظاهر فيه، وعلى نحو خاص في مجال معادلة الوظائف، إذ يعد القرار الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي المؤرخ في 15/02/1961 في قضية lagrange اللبنة الأولى لنشأة نظرية الخطأ الظاهر في التقدير، فالقاضي الإداري أصبح بفضل هذه النظرية يراقب الإدارة في تقييمها للوقائع التي تدعيها كأساس لقراراتها وذلك في حالات لم تكن تخضع في خصوصها من قبل لمثل تلك الرقابة ليتأكد من أنها لم ترتكب عند إجماع هذا التقييم خطأً يوصف عادة بأنه خطأً بين أو ظاهر³.

¹ زانا رؤوف حمه كريم، وثاسو حمه شين عبد الكريم، الرقابة القضائية على الخطأ الظاهر في التقدير "دراسة تحليلية"، مجلة جامعة التنمية البشرية السلیمانية، إقليم كردستان، قسم القانون، كلية القانون والسياسة، العرق، (د، ت)، ص 39.

² العربي زروق، التطور القضائي لمجلس الدولة الفرنسي في رقابة السلطة التقديرية للإدارة ومدى تأثير القضاء الجزائري بها، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة سعد دحلب، البلدة، 2007، ص 156.

³ عائشة عروس، رقيقة قصوري، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة على عيب السبب في مجلس الدولة الفرنسي ومدى تأثير القضاء الجزائري بها، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 07، العدد 02، جامعة خنشلة، 2020، ص ص 346، 345.

وفي المجال نفسه، وخاصة ما يرتبط برقابة القضاء على الخطأ الظاهر في مجال الترقية الوظيفية، نذكر الحكم الصادر في قضية *Dubbober et autres* حيث قام المجلس فرفض الطعن المتضمن إلغاء قرار متخذ من وزير الإقتصاد والمالية الصادر في 1964/12/12 المتضمن شطب الموظف من جدول الترقيات على درجة المفتش الرئيس للضرائب وذلك بعد طلب هذا الأخير تأجيل النقل بسبب الظروف العائلية المحيطة به، وكان ذلك بعد تثبيته لوظيفته ونقله لمقاطعة أخرى، حيث بنى المجلس حكمه على عدم وقوع خطأ بين في تقدير مصلحة المرفق ونقل الطالب، بمعنى آخر أن الموازنة بين نقل المدعي وتحقيق مصلحة المرفق لم تكن محققة إلى حد كبير¹.

ب- رقابة الخطأ الظاهر في التقدير في مجال التأديب

تماشياً مع فكرة السلطة التقديرية للإدارة العامة وتوازنها مع قدرة القضاء الإداري في بسط الرقابة القضائية عليها، بادر مجلس الدولة الفرنسي بفكرة الحد من حرية الإدارة في تقدير ملاءمة قرارها الإداري، وذلك من خلال إخضاع تلك الحرية في اتخاذ القرار للرقابة القضائية، درء لتحويل الإدارة إلى سلطة تعسفية، وذلك من خلال استحداث نظرية الخطأ الظاهر في التقدير، والتي بنيت أساساً لسد الثغرات الموجودة في الرقابة على مشروعية تلك القرارات التي تستند إلى سلطة الإدارة التقديرية، ومنها الحكم الصادر على السيدة (MM boury neuron) والتي كانت تعمل سكرتيرة في إحدى المرافق العامة (مديرية بلدية صغيرة) حيث قامت الدائرة العامة بعزلها عن الوظيفة كجزاء أو عقاب قانوني بسبب تأخرها في إيصال الردود على المكالمات الرسمية، إلا أن المجلس قد ألغى القرار المتخذ من قبل الإدارة معتبراً أن الخطأ الذي ارتكبه الموظف لم يرتق إلى درجة أن يعاقب بمثل هذه العقوبة².

يعد هذا التطور لمجلس الدولة الفرنسي خطوة هامة وأساسية من شأنها توسيع الرقابة القضائية على للإدارة والتقليص من دائرة سلطتها التقديرية، وهو ما أخذ به مجلس الدولة الجزائري في بعض قراراته في مجالات متعددة نذكر منها قرار مجلس الدولة الصادر في تاريخ:

¹ زانا رؤوف حمه كريم، وناسو حمه شين عبد الكريم، المرجع السابق، ص 43.

² المرجع نفسه، ص 43.

1998/07/27¹، والتي نستنتج منها أن مجلس الدولة الجزائري وإن لم تستقر في ظل هذه النظرية بعد، إلا أنه استجاب لهذا التطور وذلك بتطبيقه بعض نتائج الخطأ البين في بعض المجالات².

الفرع الثالث: نظرية الغلو

تتمتع الإدارة بمجموعة من الامتيازات عند اتخاذ القرارات التأديبية بحق الموظف العام، كسلطة إصدار القرار التأديبي منفردة بغرض تحقيق أهداف معينة كإنشاء أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية معينة، ويعتبر مجال الوظيفة العامة من المجالات الأكثر شيوعاً لما يربط الإدارة بالموظف العام من علاقة وظيفية، ومن هنا يكمن دور القاضي الإداري في الرقابة على عمل الإدارة فيما يصدر عنها من قرارات تأديبية، وذلك من خلال فرض رقابة على ملائمة القرارات التأديبية المشوبة بالغلو في تقدير العقوبة³. فهل بالإمكان أن يكون الغلو عيباً من عيوب القرار الإداري التأديبي؟

أولاً: تعريف الغلو في الجزاء التأديبي

أول ما نبدأ به هو قوله تعالى في كتابه العزيز الآية 171 من سورة النساء: ﴿يَا أَهْلَ الْكِتَابِ لَا تَغْلُوا فِي دِينِكُمْ وَلَا تَقُولُوا عَلَى اللَّهِ إِلَّا الْحَقَّ إِنَّمَا الْمَسِيحُ عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ رَسُولُ اللَّهِ وَكَلِمَتُهُ أَلْقَاهَا إِلَى مَرْيَمَ وَرُوحٌ مِنْهُ فَآمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَلَا تَقُولُوا ثَلَاثَةٌ انْتَهُوا خَيْرٌ لَكُمْ إِنَّمَا اللَّهُ إِلَهٌ وَاحِدٌ سُبْحَانَهُ أَنْ يَكُونَ لَهُ وَلَدٌ لَهُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَكَفَى بِاللَّهِ وَكِيلًا﴾⁴. مخاطباً بها الله عز وجل أهل الكتاب الذين تجاوزوا الحد في المسيح عيسى ورفعوه فوق المنزلة التي أعطاها الله تعالى إياه، بمعنى أن لا تزيدوا على ما شرع الله تعالى.

¹ مجلس الدولة، قرار رقم 172994، الصادر بتاريخ 1998/07/27، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2002، ص ص 83-84.

² عائشة عروس، رفيقة قصوري، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة على عيب السبب في مجلس الدولة الفرنسي ومدى تأثر القضاء الجزائري بها، المرجع السابق، ص ص 346، 347.

³ عبد الإله محمد سميران، رقابة القاضي الإداري على الغلو في القرار التأديبي "دراسة مقارنة"، مجلة العلوم القانونية، المجلد 38، العدد 01، كلية القانون، جامعة آل البيت، 2023، ص 600.

⁴ سورة النساء، الآية 171.

إن نظرية الغلو نظرية مصرية في أصلها حيث أن القضاء الإداري المصري قد ابتدع هذه النظرية¹ وسبق نظيره الفرنسي في هذا المجال²، ويعني الغلو في اللغة الزيادة والارتفاع والمغالاة في الشيء، كما يتصل بالإسراف والتجاوز والمبالغة، أما كاصطلاح قانوني في مجال الرقابة على التناسب، فيقصد به التعبير عن عدم الملائمة الظاهرة، أو المفارقة الصارخة، أو التفاوت الصارخ بين درجة خطورة المخالفة التأديبية وشدة العقوبة الموقعة³.

والغلو فقها هو: "عدم الملائمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين نوع الجزاء ومقداره، وإلا أصبحت سلطة الإدارة في هذا المجال غير مشروعة"⁴.

أما عن ما ذكره الدكتور "محمود سلامة جبر" في رسالته بأن: "الغلو في الاصطلاح الفقهي ليس إلا أداة قضائية، استهدف بها مجلس الدولة المصري تحقيق رقابة أكثر فاعلية، ومقاومة التقديرات السيئة والمشوبة بعدم التناسب الظاهر للسلطات التأديبية واستطرد قائلاً، بأن رقابة الغلو تسمح للقاضي الإداري بفحص التكييف الإداري، وممارسة رقابة أكثر عمقا من تلك التي تحققها وسائل الرقابة الأخرى، ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى الوقوف إلى حالات التقدير السيئة والمجازرة للحد، في تحديد العلاقة بين الذنب الإداري وبين الجزاء التأديبي..."⁵.

أما عن تعريف الغلو في القضاء فقد أجمعوا في أحكامهم على أنه: "التفاوت الظاهر بين درجة خطورة الذنب المرتكب، أو عدم التناسب الظاهر بين سبب القرار ومحلّه"⁶.

¹ محمد مهدي لعلام، دور القاضي الإداري في ضمان مبدأ التناسب في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص 218، 219، من قرار المحكمة الإدارية العليا المصرية، 1961/11/11، في قضية رقم 563 لسنة 07 (ق)، نقلا عن علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 372.

² ميار ياسر موسى ابراهيم، الغلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري "دراسة مقارنة"، قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2023، ص 62.

³ محمد مهدي لعلام، دور القاضي الإداري في ضمان مبدأ التناسب في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص 218.

⁴ محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 723.

⁵ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016، ص 409.

⁶ هاله إسماعيل عبد النبي شاهين، ماهية الغلو وطبيعته في القرار الإداري "دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي"، 2020، ص 7.

وعلى هذا نرى أن الفقه القانوني لم يتفق على صياغة محددة في تعريف الغلو في القرار الإداري أو في مجال التأديب، وإن كان يجمعها أنه هو الأداة الفنية التي ابتكرها القضاء الإداري المصري ليمارس من خلالها رقابته على التناسب بين المخالفة المرتكبة والجزاء الموقع بحيث لا يكون تقدير السلطة الإدارية للعقوبة أو محل القرار خاليا من الغلو وعدم التناسب الظاهر، وبحيث لا يكون هناك لين أو تساهل في توقيع الجزاء المناسب¹.

ثانياً: الرقابة على الجزاء التأديبي المشوب بالغلو

لنظرية الغلو أسباب كغيرها من النظريات دفعت بالقاضي الإداري إلى الاعتماد عليها، فكان إمتناع المشرع عن تحديد الجزاءات التأديبية المناسبة لكل نوع من المخالفات التأديبية، أدى إلى اسراف بعض الجهات الإدارية في استعمال سلطتها التي خولها لها القانون، في اختيار العقاب المناسب للخطأ المرتكب².

حيث لقد بلغت نظرية الغلو ختام تطورها بدخولها لم يتوقعه الفقه، وهو مجال التناسب بين الجزاءات أو الأخطاء التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، وذلك بحكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 1978/06/9 في قضية (ليبون)، إذ أن المجلس قد أقر للمرة الأولى رقابة القاضي لتجاوز السلطة بسبب تقدير الجزاء الذي توقعه السلطة التأديبية على الموظف الذي يرتكب الخطأ التأديبي، نظراً لعدم وجود نص يقضي برقابة الملائمة أي التناسب بين الخطأ والجزاء الذي يمكن توقيعه على مرتكب الخطأ التأديبي³. التي تتلخص وقائعها في أن مدرسا بأكاديمية تولوز اتهم بارتكابه أفعالا مخلة للحياء مع تلاميذه، فصدر قرار بإحالاته إلى المعاش، وعندما طعن السيد "Lebon" في هذا القرار على أساس جسامه الجزاء الموقع عليه، بالنسبة

¹ هاله إسماعيل عبد النبي شاهين، ماهية الغلو وطبيعته في القرار الإداري "دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي"، المرجع السابق، ص 9.

² مصطفى مخاشف، السلطة التقديرية في إصدار القرارات الإدارية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2008، الجزائر، ص 63.

³ عبد الله رمضان بنيني، الغلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري "دراسة مقارنة"، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، كلية القانون، جامعة الزاوية، 2015، ص ص 175، 176.

إلى الأفعال التي ارتكبتها، رفض مجلس الدولة هذا الطعن قائلاً: "إنه لا يتضح من الأوراق أن هذا الجزاء يقوم على خطأ ساطع في التقدير"¹.

المطلب الثاني: موقف الفقه والقضاء الإداري من الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي

لقد حاول كل من الفقه والقضاء الإداري إعطاء تبريرات وحجج لرقابة عنصر الملائمة في القرارات الإدارية بما فيها التأديبية أيضاً، على اعتبار أنه مجال محظور عليها إعمالاً لمبدأ الفصل بين السلطات، حيث سنتطرق لموقف الفقه من هذه الرقابة (الفرع الأول) وكذا موقف القضاء الإداري (الفرع الثاني)، لنخصص في الأخير موقف القضاء الإداري الجزائري منها على وجه التحديد (الفرع الثالث).

الفرع الأول: موقف الفقه من الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي

تباينت آراء فقهاء وباحثي القانون بين مؤيد ومعارض حول مسألة خضوع رقابة القاضي الإداري على ملائمة القرار التأديبي، حيث تحجج الاتجاه الأول باعتبار مبدأ التناسب أضحى أمراً ضرورياً كونه أصبح اليوم أحد المبادئ القانونية العامة الواجبة التطبيق والاحترام، وأن الأخذ بمبدأ الفصل بين السلطات لا يعد حاجزاً يحول دون قيام القاضي الإداري لرقابة ملائمة أعمال الإدارة (أولاً)، في حين عارض الاتجاه الثاني الفكرة انطلاقاً من أن الملائمة هي من اختصاصات السلطة التأديبية التي لا يجوز التعقيب عليها. بالإضافة لمبدأ الفصل بين السلطات والذي يتعارض مع فكرة الرقابة على قرارات الإدارة التأديبية (ثانياً).

أولاً: الفقه المؤيد لقضاء الملائمة في مجال التأديب

يرى أنصار هذا الاتجاه أنه لا بد من الرقابة القضائية على مبدأ الملائمة من أجل ضمان حسن سير قيام السلطة التأديبية في إجراء عملية التوافق بين الخطأ والعقوبات التأديبية الصادرة من طرف الإدارة، وبالتالي لم تعد هذه الأخيرة حرة لا في تقدير خطورة الوقائع التي تدعيها في

¹ نسيمه عطار، مبدأ التناسب في القرارات الإدارية، مجلة التراث، العدد 16، جامعة الجلفة، الجزائر، 2014، ص ص 174، 175.

الفصل الأول: نطاق الرقابة القضائية على قرارات التأديب

قراراتها التأديبية ولا في اختيار العقوبة الملائمة لتلك الوقائع، وإنما أصبحت خاضعة في مثل هذا التقدير لرقابة صارمة من جانب القضاء، الأمر الذي يحقق العدالة والإنصاف في إطار الوظيفة العامة¹، وبخصوص هذا الأمر تقول الأستاذة فريدة أبركان: "يتمتع المتعاملون مع الإدارة في دولة القانون بحقوق على الإدارة وينتظرون منها احترام القواعد السارية المفعول ويستطيعون عند الحاجة إجبارها على احترام هذه القواعد من خلال ما يمارسونه من طعون قضائية"².

ثم إن فرض ملائمة العقوبة التأديبية إنما تفرضها قواعد العدالة والإنصاف في العقاب، فمن العدل أن تتماثل العقوبة قوة وضعفا مع الذنب المرتكب، ولا يتخذ الأسلوب التأديبي سبيلا للانتقام أو القصاص من الموظف، بل ينزل عليه بقدر ما يحقق منه الردع ومقابل ما اقترفت يده من أخطاء³، وذلك مصداقا لقول الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يُؤْمِرُكُمْ أَنْ تَوَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾⁴.

أما فيما يخص تطبيق مبدأ الفصل بين السلطات فيرى أنصار هذا الاتجاه أنه لا يوجد تعارض بين الملائمة ومبدأ الفصل بين السلطات كون رقابة القضاء الإداري على تقدير الوقائع المنسوبة للموظف من طرف سلطة التأديب لا تعدو أن تكون إلا ترجمة لعلاقة القاضي الإداري بالإدارة، مما يستوجب النظر إلى مبدأ الفصل بين السلطات وفق مفهومه الحديث (المرن) القائم على تعاون متبادل بين السلطات وليس الفصل بينهما فصلا تاما (جامدا)، فالمبدأ يفسر في ضوء العلاقة بين السلطات وليس الفصل بينهما، وأن الحجج القائلة بوجود تعارض بين رقابة الملائمة ومبدأ الفصل بين السلطات ماهي إلا حجج واهية، غرضها تمكين ذوي النفوذ من استبعاد السلطة التقديرية للإدارة من رقابة القضاء تحقيقا لمآربها الشخصية⁵.

¹ حنان خديري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2014، ص ص 86، 87.

² فريدة أبركان، رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، 2002، ص 36.

³ مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 424.

⁴ سورة النساء، آية (58).

⁵ مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 422.

ثانياً: الفقه المعارض لقضاء الملائمة في مجال التأديب

يتجه هذا الجانب من الفقه إلى معارضة الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي، ويعود ذلك لعدة اعتبارات نستهلها انطلاقاً من رؤية الأستاذان "أوبي" و "دراجو" بأن: "ملائمة الجزاء مع المخالفة المرتكبة، هو من الصلاحيات التقديرية المطلقة للسلطة التأديبية، ولا يخضع هذا الأمر لرقابة القضاء، فالسلطة التأديبية تستقل بتقديرها لهذا الأمر ويتوجب على القاضي الإداري الالتزام بشرعية القرارات دون ملائمتها"¹.

وتحقيقاً لمبدأ الفصل بين السلطات* يقرر الفقيه "WALINE (M)" أنه لا رقابة على التصرفات التي تتخذها الإدارة بناء على اختصاصها التقديري، بل كل ما عليها وهي بصددها ممارستها هذا الإختصاص أن تضع نفسها في أفضل الظروف والأحوال، وأن تجري تقديرها بروح موضوعية، ذلك أن عملية التقدير تتمثل أساساً في الإختيار ضمن نطاق مجموعة من القرارات التي يمكن اتخاذها قانوناً²، ويوضح الفقيه "فالين فيري" في هذا الصدد بقوله: "القاضي إذا أصر على إجراء الملائمة فإنه يصبح رئيساً أعلى للإدارة، وهذا لا يجوز، عملاً بمبدأ الفصل بين السلطات"³.

وفي الفقه العربي فقد أيد الدكتور "سليمان الطماوي" هذا الاتجاه حيث انتقد بشدة إقحام القاضي الإداري نفسه في تقدير الإدارة بقوله: "إن جوهر السلطة التقديرية يقوم على الإطلاق، فهي تأبى التقييد للعنصر الذي تلازمه، فهي إما موجودة أو غير موجودة، وبهذا تكون الإدارة في ممارستها للسلطة التقديرية بمنجاة من كل رقابة قضائية إلا إذا استعملتها لتحقيق غرض

¹ حنان خذيري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومي، المرجع السابق، ص 89.

* ويقصد بمبدأ الفصل بين السلطات في المجال الذي نحن بصدده أن يكون ثمة استقلال عضوي ووظيفي بين الإدارة العامة والقضاء الإداري، فالإستقلال العضوي يقصد به انفصال أعضاء من يقومون بالوظيفة الإدارية عن أعضاء من يمارسون القضاء، فالإدارة لها هيئاتها وأشخاصها، والقضاء الإداري كذلك. أما الاستقلال الوظيفي فيعني به انفصال الوظيفة الإدارية التي تقوم بها الإدارة عن الوظيفة القضائية، حيث يتمتع كل منهما عن تجاوز الاختصاصات المحددة له قانوناً، وبذلك لا يكون للإدارة أن تقضي بنفسها في المنازعات الإدارية التي تكون طرفاً فيها، والقضاء بدوره لا يتدخل في وظيفة الإدارة ويحل محلها في مباشرة شؤونها الإدارية، كتعيين الموظفين أو ترقيتهم أو فصلهم، أنظر: لندة يشوي، السلطة التقديرية ومفهوم الملائمة كامتياز من امتيازات الإدارة، مجلة الحقوق، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة الكويت، 2010، ص 309.

² مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 406.

³ حنان خذيري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومي، المرجع السابق، ص 89، 90.

غير مشروع، أو لم يجعلها المشرع من اختصاصها"¹، ويضيف في قوله: "إن السلطة التقديرية من الملائمات التي يجب تركها للإدارة، فهي وحدها الأقدر على وزن خطورة الجرائم المنسوبة للموظفين، فما يبدو للقضاء هينا قد تراه الإدارة لسبب أو لآخر خطيرا"²، لتتمكن من ردع المخالف ليكون عبرة لغيره، ولذلك يجب أن تقف رقابة القاضي الإداري في مجال التأديب عند حد الرقابة على المشروعية ولا تتعداها إلى رقابة الملائمة³.

أما عن الفقه الجزائري فنذهب إلى ما أشار إليه الأستاذ "بعلي محمد الصغير": "القاعدة العامة أن رقابة القضاء الإداري على أعمال الإدارة وقراراتها تقف عند رقابة مادية الوقائع وتكييفها القانوني، حيث أنه لا يتدخل في تقدير أهمية الوقائع وتناسبها مع مضمون القرار، إذ يعود ذلك أصلا للسلطة التقديرية للإدارة، ومع ذلك فإن القضاء الإداري الفرنسي والمصري، وسع من رقابته ليطال جانب الملائمة، خاصة في مجال التأديب"⁴.

الفرع الثاني: موقف القضاء الإداري من الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي

أولاً: خضوع القرار التأديبي لرقابة الملائمة

توارت أحكام مجلس الدولة الفرنسي الراضة لفكرة بسط القاضي الإداري رقابته على مدى تناسب الجزاء التأديبي من عدمه، على أساس أن اختيار العقوبة التأديبية من الملاءمات المتروكة للسلطة التأديبية التي لا يعقب عليها المجلس، وامتد متمسكا بهذا الموقف إلى غاية سنة 1978⁵، إلى أن الفقه الفرنسي لم يقتنع بأن تصل حرية تقدير الإدارة إلى حد التفاوت الواضح أو الصارخ في توقيع العقوبات التأديبية، مما يقلل إلى حد كبير من قيمة الضمانات التأديبية وغاياتها التي كفلها المشرع والقضاء في هذا الصدد⁶، فمع تزايد مظاهر السلطة

¹ محمد سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط 6، مطبعة جامعة عين شمس، القاهرة، 1991، ص 77.

² محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 663.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، دار محمود للنشر والتوزيع، الجزء الرابع، ضمانات تأديب الموظف العام، 2007، ص 76.

⁴ محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2004، ص 103.

⁵ كمال رحماوي، تأديب الموظف في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 99.

⁶ عبد العالي حاحة، أمال يعيش تمام، مجلة المنتدى القانوني، العدد الثامن، 2008، ص 136.

التقديرية للإدارة الناجمة عن تخلي المشرع أو عجزه عن تقييد الإدارة عند اتخاذ قراراتها الإدارية، لجأ القضاء الإداري إلى حل آخر للدفاع عن الحقوق والحريات العامة للأفراد ضد كل تعسف وإستبداد، فبعدما انتهى إلى فرض رقابته على الوجود المادي للوقائع التي تدعيها الإدارة سببا للقرار وصحة تكييفها القانوني، بادر إلى اتخاذ جريئة إلى الأمام راقب من خلالها تقدير الإدارة لأهمية الوقائع، وخطورتها ومدى التناسب بينهما وبين الإجراء المتخذ وهو ما يعرف برقابة التناسب أو رقابة الملاءمة¹.

وبموجب التطور الهام في القضاء الإداري أصبح من اختصاص القاضي مراقبة تقدير الإدارة لخطورة وأهمية ما بنت عليه قراراتها من أسباب، دون أن يعد ذلك تدخلا منه في أعمال الإدارة، ويظهر ذلك خاصة في مجال التأديب أو القرارات الإدارية ذات العلاقة بالحريات العامة²، وهو ما أخذ به القضاء الإداري الجزائري في بعض أحكامه رغم قلتها والتي كانت أغلبها في مجال القرارات التأديبية³.

ثانياً: عدم خضوع القرار التأديبي لرقابة الملاءمة

حينما يخاطب المشرع الأفراد الخاضعين لقواعده العامة المجردة، فإنه يلجأ إلى وضع الإطار العام أو النطاق الخارجي الذي تكون أفعال الأفراد داخله مشروعة طالما بقيت في إطاره، لكنه يترك للأفراد حرية الاختيار داخل هذا الإطار العام.

والإدارة بحكم كونها من الأشخاص المخاطبين بالقواعد القانونية فإنها تملك الخيار داخل الإطار الذي وضعه المشرع، فإذا ما خرجت بسلطتها التقديرية عنه كان عملها غير مشروع، أما عدم تدخل القاضي في ملاءمات الإدارة فإنه يرجع إلى مبدأ الفصل بين السلطات، فلو أن

¹ مصطفى مخاشف، السلطة التقديرية في إصدار القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 110.

² عبد اللطيف رزيقية، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون العام تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014، ص 153. نقلا عن محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، ص 48.

³ عائشة عروس، رقيقة قصوري، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة على عيب السبب في مجلس الدولة الفرنسي ومدى تأثر القضاء الجزائري بها، المرجع السابق، ص 344.

القاضي أعطى لنفسه سلطة التعقيب على الملائمة الإدارية لنصب من نفسه رئيسا إداريا أعلى وهذا غير جائز¹.

حيث نجد عدم اعتراف القضاء الإداري المصري بالرقابة على تناسب الخطأ المرتكب من الموظف مع العقوبة المقرر له، حيث قضت محكمة القضاء الإداري المصري بأنه: "ليس للقضاء الإداري أن يتدخل بالرقابة على مدى صلاحية الموظف وتناسب الجزاءات مع المخالفات المنسوبة إليه إذ أن ذلك من الملاءمات التي تتفرد الإدارة بتقديرها بلا معقب عليها في ذلك حيث تخرج عن نطاق رقابة القضاء"².

الفرع الثالث: موقف القضاء الإداري الجزائري من الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي

كما أشرنا سابقا فقد طبق القضاء الإداري الرقابة على الملائمة في مجالين أساسيين هما: مجال القرارات التأديبية ومجال قرارات الضبط الإداري الماسة بحقوق وحرريات الأفراد.

ومن هنا سنتعرف في هذا الفرع على ما استند عليه القضاء الإداري الجزائري في اعتماده لرقابة الملائمة كمعيار قانوني لرقابة قرارات الإدارة التأديبية في مجال الوظيفة العامة وذلك على مستوى الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا وكذا مجلس الدولة، مع تبيان ذلك ببعض تطبيقات القضاء الإداري الجزائري بهذا الخصوص.

أولاً: منهج الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في رقابة ملائمة القرارات التأديبية

تجدر الإشارة بداية بأن موضوع المنازعات المتعلقة بالوظيفة العامة في الجزائر صعب التحديد، ويعود أساسا إلى طبيعة النظام القضائي الجزائري، الذي مر بعدة مراحل وصولا إلى مرحلة الازدواجية من خلال دستور 1996.

¹ محمد جناي، مبررات الاعتراف بالسلطة التقديرية للإدارة، وكالة الخبر الديني "دين بريس"، تاريخ النشر: 13 يناير 2023، تاريخ الدخول: 2025/04/20، <https://dinpresse.net>.

² عمار عيشوية، التطورات الحديثة للرقابة القضائية على تناسب الجزاء التأديبي، المرجع السابق، ص 657.

ففي نظام وحدة القضاء كان الاتجاه العام للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا يتلاقى مع الموقف السابق لمجلس الدولة الفرنسي، الذي رفض* رقابة ملائمة أعمال الإدارة بما فيها القرارات التأديبية، ومن القرارات التي تؤكد هذا الموقف، قضاءها بأن: " الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تقدير العقوبة التأديبية المناسبة لخطورة الخطأ التأديبي المرتكب دون معقب عليها من طرف القاضي الإداري"، وفي الاتجاه نفسه، قضت الغرفة ذاتها في قرارها الصادر بتاريخ 25 نوفمبر 1978 بأن: " تقدير أهمية وخطورة الوقائع الثابتة في حق الموظف الخاضع للتأديب تخضع للاختصاص التقديري للسلطة التأديبية"¹.

ومن بين القضايا التي يمكن الإشارة إليها في هذا الصدد وقبل تبني الازدواجية في نظامنا القضائي:

قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ: 1991/03/24 في قضية (ي، ب) ضد (والي ولاية بشار) والتي تتلخص وقائعها في أن والي ولاية بشار اتخذ قرار وقف مهام موظف مدير عام لمكتب الدراسات التقنية المتعددة الخدمات للولاية، ولما طعن الموظف المذكور ضد هذا القرار أما القاضي الإداري مدعيا أنه أوفى بكل التزاماته الوظيفية وأن قرار توقيفه مبني على اعتبارات شخصية لا قانونية.

غير أن والي ولاية بشار تمسك في موضوع الدعوى أن المدعي يقوم بتصرفات غامضة وإجراءات غير قانونية بهدف استيلائه على فيلا وأثاثها، ما دفع بالوالي إلى النظر في تسيير مكتب الدراسات التقنية، وأنه بعد القيام بالتحقيقات وجه له إنذارا لتصحيحها ولكنه نكل عن ذلك.

وعلى إثر هذه الحثيات توصلت الغرفة الإدارية أنه: "وحسب المرسوم 201/83 المؤرخ في 19 ماي 1983 الذي يبين ظروف إنشاء الهيئات وسير المؤسسات العمومية المحلية ينص

* يقول في هذا الشأن الأستاذ محيو أحمد: " الإدارة وحدها المؤهلة في تقدير ملائمة القرار وليس للقاضي الإداري التدخل، بل عليه الإهتمام فقط برقابة المشروعية دون إحلال تقديره الشخصي محل تقدير الإدارة، وإن فعل ذلك فإنه يقوم بعمل إداري وليس كقاض، ويخلف بذلك مبدأ الفصل بين السلطات والوظائف"، أنظر: محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق وبيوض خالد، ط 6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 190.

¹ مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 441.

الفصل الأول: نطاق الرقابة القضائية على قرارات التأديب

في مادته 18 على أن تعيين مدير مؤسسة ولائية يتم بموجب مقرر من الوالي ويتم إيقافه عن مهامه بنفس الطريقة.

حيث أن تعيين والعزل فيما يخص هذين المنصبين النوعيين يخضعان لسلطة الوالي التقديرية"، وعليه تم رفض طعن المدعي¹.

كما جاء في قضية: (والي ولاية بسكرة) ضد (ش، ع) واستنادا للاجتهاد القضائي وبناء على المادة 127 من مرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 التي تنص على: "من المقرر قانونا أن السلطة هي التي لها صلاحية تحديد عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين".

"ومن المستقر عليه أن النقل يتم لصالح المرفق العام بشرط أن لا يشكل نقلا تلقائيا ولما كان ثابتا- في قضية الحال- أن الطاعن كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل، لأنه كان متصرفا إداريا يتمتع بصنف 5/17 بينما صنف الأمين العام هو 2/17 وبمجرد رفضه قام الوالي بفصله دون أخذ رأي لجنة الموظفين، فإن قضاة الدرجة الأولى لما قضاوا بإبطال قرار الوالي لخرقه للقانون 59/85 طبقوا القانون تطبيقا سليما"².

حيث أنه لا يمكن النطق بالتنزيل في الرتبة إلا بعد أخذ رأي لجنة الموظفين، وعليه يتعين تأييد القرار المطعون فيه.

وعليه فهذا الحكم يعتبر نقطة تحول في قضاء الغرفة الإدارية، حيث انتقلت من مرحلة تأييد ما جاء في قرارات السلطة الإدارية، إلى مرحلة أكثر تقدما وهي مخالفة ما قرره السلطة

¹ المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 76732، مؤرخ في 1991/03/24، قضية (ي، ب) ضد (والي ولاية بشار)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، تصدر عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1993، ص ص 149-146.

² قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، ملف القضية رقم 115657، المؤرخ في 05/01/1997، قضية (والي ولاية بسكرة) ضد (ش، ع)، المجلة القضائية، تصدر عن قسم الوثائق للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1997، ص 101.

الإدارية في هذا المجال، وهو ما يشكل قفزة نوعية في رقابة القضاء الإداري لقرارات التأديب الصادرة عن السلطة الإدارية¹.

ثانياً: تكريس مجلس الدولة رقابة ملائمة القرار التأديبي

لقد استعمل القاضي الإداري الجزائري فكرة رقابة الملائمة بشكل ضمني* غير مصرح به لعدم اعترافه بها كرقابة حديثة في مجال التأديب إلى جانب رقابة المشروعية، باعتبارها فكرة فرنسية المنشأ، إلى أنه بدأ يتراجع عن رأيه هذا في ظل نظام الازدواجية قصد تطوير آليات رقابته على أعمال الإدارة من خلال الاهتمام والتعمق في مدى ملاءمتها إلى جانب التحقق من مشروعيتها.

فالممتنع لقرارات مجلس الدولة الجزائري يلاحظ أنه قد حافظ على المسلك الذي انتهجته الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا مؤخراً، حيث لم يتردد في بسط رقابته على سلطة الإدارة في توقيع العقوبات التأديبية، بل أكثر من ذلك فقد صرح في أكثر من موضع بصلاحيته في رقابة ملائمة القرارات التأديبية².

فمن بين تطبيقات الرقابة على الملائمة فيما يخص تناسب الجزاءات التأديبية بين الخطأ والعقوبة في مجال الوظيفة العمومية، قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2011/11/17 الذي جاء فيه: "المبدأ: متى كان من المقرر قانوناً أن اللجنة التأديبية ملزمة بمراعاة التناسب بين درجة الخطأ المرتكب ودرجة العقوبة المتخذة بشأنه، فإن قرار لجنة الطعن الوزارية بإلغاء قرار اللجنة التأديبية الذي سلط عقوبة التسريح المصنفة في الدرجة الرابعة على موظف ارتكب خطأ من

¹ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ملف القضية رقم 005485، المؤرخ في 22 جويلية 2002، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص 147.

* يعتبر التأديب في مجال الوظيفة العامة أول مجال طبق فيه رقابة التناسب، إلا أنه لم يورد القضاء الإداري الجزائري ألفاظاً وعبارات صريحة تدل على الأخذ بهذا التوجه الحديث - رقابة التناسب - فرقابة التناسب من خلال بعض النصوص جاءت ضمنية وذلك بتصريحات ك: "بسلامة القرار"، وكذا عبارة "الأخطاء المرتكبة كافية لتبرير توقيع هذه العقوبة بالذات"، أنظر: عمار عيشوية، التطورات الحديثة للرقابة القضائية على تناسب الجزاء التأديبي، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد الرابع، العدد 02، الرقم التسلسلي 08، جامعة الحيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2018، ص 662.

² مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص ص 446، 447.

الدرجة الثالثة يعد غير مطابق للتنظيم المعمول به¹، حيث نتبين من منطوق هذا القرار أن مجلس الدولة قد ساند لجنة الطعن الوزارية التي اتخذت قرار إلغاء عقوبة تسريح المستأنف (م، ج) رغم إقرارها بأنه ارتكب خطأ تأديبيا من الدرجة الثالثة، وذلك لاستحالة إنزال عليه عقوبة من الدرجة الثالثة وهي التحويل نظرا لعدم توفر هياكل أخرى تابعة للقطاع، كما اعتبرت اتخاذ عقوبة التنزيل من الرتبة عليه غير ممكن في تلك الفترة بسبب عدم توافر منصب مالي شاغر في الرتبة الأدنى من رتبته (تقني سامي في الفلاحة) في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الخاصة بالمعهد بعنوان 2007، وأخيرا احتجت اللجنة ذاتها بأن اتخاذ إحدى العقوبتين لا جدوى منه طالما أنه سيتسبب مستقبلا في خلق مشاكل تسيير تخصص إدارة المعهد.

كما أنه فرض رقابته في مجال الملائمة ليس بصدد إلغاء القرارات فقط، بل حتى إلى قضاء التعويض وذلك استنادا على نظرية التعسف في استعمال الحقوق الإدارية، إضافة إلى النظريات التي استحدثتها بصدد الإلغاء². وذلك ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني.

¹ مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 068965، مؤرخ في 2011/11/17، قضية (المعهد الوطني للفلاحة) ضد (م، ج)، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012، ص 98.

² عبد العالي حاحة، أمال يعيش تمام، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء وقضاء التعويض، المرجع السابق، ص 185.

الفصل الثاني

رقابة القاضي الإداري على قرارات تأديب
الموظف العام

الفصل الثاني

آليات الرقابة القضائية في مواجهة القرارات التأديبية

تمهيد

تعتبر الرقابة القضائية على القرارات التأديبية ضماناً من الضمانات الجوهرية التي أقرها المشرع الجزائري لحماية الموظف العام أمام السلطة التقديرية التي تتمتع بها السلطة التأديبية في مجال التأثيم والعقاب.

وتهدف هذه الرقابة لبسط المشروعية على القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية لتمكين الموظف العام من إسترجاع حقه المعتدى عليه، إما من خلال إلغاء القرار التأديبي، وإزالة كل الآثار المترتبة عنه بإعادة الحال إلى ما كان عليه (دعوى الإلغاء) ، وإما عن طريق طلب التعويض عن الأضرار الناجمة عن تنفيذ العقوبة (دعوى التعويض) ، أو بكليهما معا.

وهذا ما سنتطرق إليه في فصلنا هذا من خلال:

المبحث الأول: رقابة القضاء الإداري من خلال دعوى الإلغاء

المبحث الثاني: رقابة القضاء الإداري من خلال دعوى التعويض

المبحث الأول: رقابة القضاء الإداري من خلال دعوى الإلغاء

يشكل القضاء الإداري أحد الضمانات الأساسية لحماية مبدأ المشروعية؛ حيث يعمل على في من رقابة قانونية على تصرفات الإدارة لضمان عدم تجاوز السلطة المخولة لها. وتعد دعوى الإلغاء من أهم الوسائل التي تمكن الأفراد من التصدي للقرارات الإدارية غير المشروعة مما يجعلها أداة فعالة لتحقيق التوازن بين سلطة الإدارة و حقوق الأفراد.

إن توسع نشاط الإدارة الفريدة وزيادة تدخلها في مختلف المجالات أدى إلى ضرورة توفير آلية قانونية تتيح مراقبة مدى احترامها للقوانين والأنظمة و من خلال دعوى الإلغاء، يستطيع القاضي الإداري ممارسة رقابته على قرارات الإدارة متحققا من مدى مشروعيتها وتكمن أهمية هذه الرقابة في حماية الحقوق والحريات الفردية من تعسف الإدارة مع ضمان استمرار المرافق العامة وفقا لمبادئ العدالة والشرعية لذلك فإن دراسة رقابة القضاء الإداري من خلال دعوى الإلغاء تتيح فهم هذه الدعوى وشروط قبولها.

المطلب الأول: مفهوم الطعن بالالغاء في القرار التأديبي

الطعن بالالغاء أهم الآليات القانونية التي تتيح للأفراد والجهات المعنية فرصة الرد على القرارات الإدارية غير المشروعة. فهو يجسد ضمانا لمبدأ المشروعية، حيث يسمح للقاضي بالرقابة على تصرفات الإدارة و ضمان تطبيقها للقانون كما يعد وسيلة لحماية حقوق الموظف العام من أي تعسف صادر من قبل السلطات الإدارية.

الفرع الأول: تعريف وخصائص دعوى الالغاء

أولا: تعريف دعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء هي الدعوى القضائية العينية التي يرفعها إلى محكمة العدل العليا بوصفها محكمة قضاء إداري كل ذي شأن له مصلحة شخصية مباشرة من جزاء قرار إداري نهائي صدر عن إحدى الجهات الإدارية الوطنية العامة وأثر بذاته في مركزه القانوني مستهدفا

الفصل الثاني: آليات الرقابة القضائية في مواجهة القرارات التأديبية

مخاصمته هذا القرار وذلك بطلب استصدار حكم بإلغائه بسبب عدم مشروعيته ويكون الحكم الصادر بإلغائه حكماً ذا حجية قبل الكافة¹.

وعرفها الفقيه الفرنسي ADEL AUBADERE دعوى الإلغاء أو دعوى تجاوز السلطة هي طفى قضائي يرمي إلى إبطال القرار الإداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري².

عن الفقه العربي: فقد عرفها العميد الدكتور سليمان محمد الطماوي بقوله الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري يطلب إعدام قرار إداري مخالف للقانون³.

ويعرف عن الأستاذ لحسين بن شيخ آث ملويا بأنها دعوة تنازعية يستطيع بواسطتها كل شخص أن يطلب من القاضي الإداري أن يبطل القرار الإداري أو العقد بسبب عدم صحتها⁴.

وعند مقابلة هذه التعاريف ببعضها البعض نستنتج أنه على خلاف صياغتها الحرفية ومبانيها اللفظية إلا أنها أجمعت على أن دعوة الإلغاء هي دعوة قضائية بما يحتم على الطرف المدعي اللجوء إلى القضاء المختص طالباً بإلغاء قرار إداري كما أن سلطة القاضي في هذه الدعوة دون سواها سنحصر في إقناعه بأسباب الإلغاء في إعدام القرار الإداري المطعون فيه دون إمكانية استبداله بغيره من القرارات ورغم أن سلطة القاضي في دعوة الإلغاء سلطة محددة ودقيقة إلا أنها في غاية الخطورة فهي سلطة إعدامية تؤدي إلى زوال القرار الإداري بعد تصريح القاضي بإلغائه رغم ما يتمتع به القرار الإداري من سبعة تنفيذية أيًا كانت الجهة التي صدر عنه سواء كانت جهة مركزية أو إدارة محلية أو مرفقية³.

¹ عمر محمد الشوبكي، القضاء الإداري "دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2006، ص 181.

² عمار بوضياف، قضاء الإلغاء "دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011، ص 60.

³ محمد سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري "دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985، ص 151.

⁴ عبد الرحمان بن جيلالي، مفهوم دعوى الإلغاء وتميزها عن الدعاوى الإدارية الأخرى، مجلة الدراسات الفلسفية والإنسانية المعقدة، العدد السابع، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020، ص 285.

ثانياً: خصائص دعوى الإلغاء

أ- دعوى الإلغاء موضوعية عينية

خلافاً للدعاوى القضائية الأخرى خاصة المدنية منها فإن دعوى الإلغاء تتميز بطابعها العيني والموضوعي فهي لا تنتم بالطابع الشخصي أو الذاتي كدعوى القضاء الكامل أو دعوى التعويض فهي تتميز بهذه الصفة أي دعوى الإلغاء لأن الغرض منها هو مهاجمة القرار الإداري المعيب وليست موجهة ضد مصدره أي كانت درجته الإدارية¹.

ومن هنا نقول أنها دعوى موضوعية أي أنها تركز على القرار نفسه هل هو قانوني أو فيه خطأ أو أنها عينية أي لا يهم الطرف الذي قام بإصدار القرار بل يهم محتوى القرار كمثال توضيحي إن قامت الإدارة بإصدار قرار بفصل موظف من غير سبب قانوني دعوى الإلغاء هنا لا تكون موجهة ضد المدير كشخص بل تكون من القرار نفسه، أي أن القاضي لا تهمة شخصية أو نية الشخص المصدر للقرار بل هل القرار قانوني أو فيه خرق للقوانين، على عكس الدعاوى المدنية فهي تركز على الضرر الذي أصاب الشخص، والذي تسبب فيه.

ب- دعوى من دعاوى قضاء المشروعية

تعد دعوى الإلغاء من الوسائل القانونية التي تستخدم لمراقبة مدى مشروعية تصرفات الإدارة، إذ تتيح هذه الدعوى للأفراد الحق في الطعن أمام القضاء الإداري في القرارات الإدارية المخالفة للقانون، بهدف إبطالها وإنهاء أثارها القانونية.

إذا ألغى القضاء الإداري قراراً إدارياً لمجاوزة السلطة مجاوراً لعدم المشروعية، ولهذا تعتبر من دعاوى قضاء الشرعية كونها تتحرك وتتعد على أساس مبدأ الشرعية في الدولة وتستهدف حماية شرعية أعمال الدولة والإدارة العامة أساساً وأصلاً، وإن كان رافعها يستهدف مباشرة حماية حقوقه وحرياته الفردية وينتج عن هذه الخاصية لدعوى الإلغاء نتائج منها كون دعوى الإلغاء من دعاوى قضاء الشرعية يعتبر عنصر أساسي يكسب دعوى الإلغاء الطبيعية الموضوعية والعينية وتؤثر على النظام القانوني لدعوى فتصبح مرنة وسهلة، مثل حقيقة مرونة

¹ عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في القانون الإجراءات المدنية والإدارية "دراسة تشريعية وقضائية فقهية"، الجور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009، ص 82.

شرط المصلحة والصفة لرفع وقبول دعوى الإلغاء وتبسيط إجراءات ومواعيد رفع الدعوى¹.

ج- دعوى قضائية

لا تصنف دعوى الإلغاء بأنها طعن أو دعوى تظلم فقط فبصدور قانون 1872 أصبح لمجلس الدولة الفرنسي إلى جانب اختصاصه في المجال الاستشاري اختصاص قضائي ولقد تأكد ذلك بصورة تامة ونهائية وعملية في قضية كادو في 13-12-1882 إذ قبل المجلس الاختصاص دون ضرورة الطعن المسبق أمام الوزير عن طريق الطعن الإداري الرئاسي واضعا بذلك هذا النظام الوزير القضائي²، وعليه أصبحت دعوى الإلغاء دعوى قضائية ترفع وفقا لأحكام قانون الاجراءات المدنية والإدارية أمام الجهات القضائية المختصة، التي تخول بسلطة إلغاء القرار التاديبى المطعون فيه بالشكل الذي حدده القانون وضمن أجل محددة.

وبما أنها دعوى قضائية فإنها تختلف عن التظلم أو الطعن الإداري المسبق الذي لا يقدم أمام القضاء بل يوجه إلى السلطة التنفيذية الممثلة في الجهة الإدارية التي أصدرت القرار وذلك باعتبارها سلطة إدارية مستقلة ويكون هذا التظلم الزاميا أو إختياريا بحسب ما إذا كان القرار التظلم شرط مسبق للطعن .

د- تحكمها إجراءات خاصة

لما كانت دعوى الالغاء دعوى مميزة من حيث سلطة القاضي، ومن حيث نتائجها بات من الضروري إخضاعها لإجراءات خاصة، ورجوعها لقانون الإجراءات المدنية والإدارية نجده قد خص دعوى الإلغاء سواء المرفوعة أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة بكم هائل من النصوص والأحكام وهو ما لم يفعله بالنسبة لباقي الدعاوى؛ كدعوى التعويض أو دعوى التفسير أو دعوى فحص المشروعية ولعل السبب الرئيسي يعود لخطورة هذه الدعوى وتميزها من حيث الموضوع عن باقي الدعاوى الأخرى، من جهة ومن جهة ثانية، نظرا لسعة انتشارها،

¹ وفاء بوشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011، ص ص 16، 17.

² محمد الصغير بعلي، القضاء الاداري "دعوى الإلغاء"، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2007، ص35.

فكأنما سعة انتشار هذه الدعوى في الوسط القضائي دفعت المشرع الجزائري لأن يخصصها بالكثير من الأحكام الإجرائية¹.

الفرع الثاني: شروط الطعن بالالغاء

أولاً: الشروط المتعلقة بالقرار التأديبي

أ- يجب أن يكون القرار الإداري محل الطعن ذا الطبيعة الخاصة، بحيث يكون من القرارات الإدارية النهائية الجائز الطعن بها بالالغاء وبالتالي يستبعد من مجال الطعن بالالغاء أعمال السلطة التشريعية كالقوانين والأعمال البرلمانية أو أعمال السلطة القضائية المتمثلة بالأحكام القضائية، فهذه الأعمال لا تصلح بطبيعتها لأن تكون موضوعاً لدعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري، بالإضافة إلى القرارات الإدارية التي لا تتوفر عناصر عناصرها فإنها تخرج من دائرة الاختصاص للقضاء الإداري.

ب- يجب أن تتوفر للمدعي مصلحة جدية وشخصية ومباشرة للطعن بالالغاء القرار الإداري الذي ألحق أضراراً به أو اعتدى على مصلحة الشخصية، بحيث تكفل القانون بحمايتها وعليه يستطيع القاضي الإداري عدم قبول دعوى الإلغاء لإقامتها من شخص غير ذي مصلحة أو صفة متعلقة بالدعوى².

وبالتالي تشترط دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري أن يكون للمدعي مصلحة شخصية مباشرة وجدية؛ أي أن يكون القرار المطعون فيه قد ألحق به ضرراً فعلياً أو مس مصلحة مشروعة له يحميها القانون فليس من حق أي شخص أن يطعن في أي قرار إداري لمجرد أنه يعترض عليه أو يراه غير عادل، بل يجب أن يثبت أن القرار قد أثر عليه بشكل مباشر ومحدد وتعد هذه المصلحة شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى ويترتب على غيابها عدم القبول شكلاً دون التطرق إلى الموضوع.

¹ حنان خديري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومي، المرجع السابق، ص 100.

² محمد وليد العابدي، A Whority to judge the concellation in jordan، تسليم البحث 05/10 /2005، تاريخ قبول النشر 2005/08/11، ص73.

كما أن القاضي الإداري يمتلك السلطة التقديرية في التحقق من توافر هذه المصلحة، وله أن يرفض الدعوى إذا ثبت أن المدعي لا تربطه أي علاقة قانونية أو مصلحة حقيقية بالقرار محل الطعن، سواء لانعدام الصفة أو لكون المصلحة غير جدية أو غير مشروعة.

ج- أن يكون القرار صادرا عن سلطة إدارية وطنية: إن القرارات التي تقبل الطعن بالإلغاء هي القرارات الصادرة عن سلطات إدارية وطنية وليس من سلطة أو هيئة أجنبية، ويعتبر القرار الإداري صادرا عن سلطة إدارية وطنية إذا كان مثلا متخذا باسم وسيادة الدولة الجزائرية.

د- أن يكون القرار نهائيا لا يجوز الطعن في القرار الإداري بالإلغاء إلا إذا اكتسب صفة نهائية أي أصبح قابلا للتنفيذ دون أن توقفه سلطة إدارية أخرى يكون لها حق مراجعته أو التصديق عليه ومثال ذلك القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس التأديبي فهي تعتبر مجرد مقترحات وليست قرارات نهائية لأنها تخضع إلى تصديق السلطة التي تمتلك حق التأديب، وبالتصديق عليها من طرف تلك السلطة تصبح قرارات إدارية نهائية يمكن أن تكون موضوعا للطعن فيها بالإلغاء¹.

فنقول: لا يمكن الطعن في القرار الإداري بالإلغاء أمام القضاء إلا إذا كان نهائيا؛ أي غير خاضع لمراجعة أو تصديق من سلطة إدارية أخرى. فالقرارات التي تزال في طور الاقتراح، مثل تلك الصادرة من المجلس التأديبي لا تعد نهائية لأنها تحتاج إلى تصديق من الجهة المختصة بالتأديب. ولا تصبح قابلة للطعن إلا بعد هذا التصديق، حيث تكتسب حينها صفة القرار الإداري النهائي القابل للطعن بالإلغاء.

ثانيا: الشروط المتعلقة برفع الدعوى

في الشروط المتعلقة برفع الدعوى نجد أن المشرع الجزائري أقر الشروط التي تتعلق برفع الدعوى حيث ذكرها في المادة 13 من قانون 08 - 09 «لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة أو مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون...»²، وكشرح لهذه المادة نجد أنه لا يحق لأي شخص أن يرفع دعوى أمام المحكمة، إلا إذا كانت له صفة قانونية ومصلحة

¹ محمد صالح مهدي، الوجيز في النزاعات الإدارية "مبدأ المشروعية، دعوى الإلغاء"، الإيداع القانوني 2020، ص 38.

² المادة 13 قانون 08-09.

الفصل الثاني: آليات الرقابة القضائية في مواجهة القرارات التأديبية

حقيقية، سواء كانت قائمة بالفعل أو يتوقع حدوثها بشرط أن تكون هذه الصفة والمصلحة معترف بهما في القانون.

أ- شرط الصفة:

الصفة في دعوى الإلغاء هي أن يكون المدلي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أو في مركز قانوني سليم بخوله إلى القضاء للحصول على الحق، ونستشف من المادة 2/13 من قانون الإجراءات الإدارية والمدنية أنه يترتب عن تخلف هذه رفض الدعوى شكلا لارتباطها بالنظام العام، فالهدف منها أن حق اللجوء إلى القضاء يكون لأصحاب الحماية القانونية دون سواهم¹.

وعليه فإن الفقه الفرنسي عرف الصفة بأنها السلطة الشرعية لرافع الدعوى أو هي الوصف الذي يوصف به رافع الدعوى في سير الخصومة كما عرفت أيضا بأنها القدرة القانونية على رفع الخصومة إلى القضاء، أو هي قدرة الشخص على المثل أمام القضاء في الدعوى كمدعي أو مدعى عليه، أو هي القدرة على اللجوء إلى القضاء دفاعا عن الحق أو المصلحة كما يقصد بها أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى؛ أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه إلى القضاء².

ب- شرط المصلحة:

إن المصلحة في دعوى الإلغاء تتوفر في حالة مساس القرار الإداري بالمركز القانوني للطاعن، والمصالحة هي الفائدة العملية المشروعة التي يراد تحقيقها باللجوء إلى القضاء، ولا يمكن أن تتوفر هذا الشرط إذ لم يؤثر القرار المطعون فيه على المركز القانوني للمدعي بصفة مباشرة وشخصية³.

¹ حميدي محمد أمين، شروط رفع الدعوى وآجالها وتقديم المستندات، مداخلة في إطار شرح أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلس قضاء الشلف، 2009، ص 6.

² عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء "دراسة مقارنة" مدعمة بتطبيقات قضائية حديثة في كل من الجزائر، فرنسا، تونس، مصر، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011، ص 106.

³ محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 163.

ج- شرط الأهلية:

تعد الأهلية شرط لصحة إجراءات الدعوى القضائية التأديبية ويؤدي إنعدامها إلى الدفع ببطلان الدعوى، فأهليته التقاضي للموظف العام هي صلاحية لاكتساب مركز قانوني لمباشر إجراءات الخصومة وذلك ببلوغ سن الرشيد المحدد 19 سنة كاملة، وفي حالة فقدانها أو نقصها تطبق أحكام القانون المدني، وهنا تجدر الإشارة إلى أن السن المحدد للالتحاق بالوظائف العامة هو 18 سنة كاملة، حسب المادة 78 من الأمر رقم 03/06 وهو ما قد يثير إشكالا في إطار أهلية التقاضي للموظف الذي تولى منصبا في سن 18 سنة وتم تسريحه خلال فترة التبريز لا سيما أن أهلية التقاضي في رفع الدعوى تخضع للقواعد العامة لأحكام القانون المدني¹.

كما أن المشرع الجزائري من خلال ق. إ م . إ لم يعد يدرج الأهلية ضمن الشروط الشكلية لقبول الدعوى، حيث قام بالفصل بينها وبين الصفة والمصلحة، بحيث خولها شرطا مستقلا يتعلق بصحة إجراءات الخصومة، وذلك من خلال المادتين 64 و65 من نفس القانون، كما اعتبرها من الدفوع الموضوعية المتعلقة بالنظام العام، بحيث يثير القاضي إنعدامها من تلقاء نفسه وفي أية مرحلة تكون عليها الدعوى.

وبالتالي فإن تختلف الأهلية يترتب عليها بطلان الإجراءات على أساس المادة 64 من ق.إ.م.إ ويحكم القاضي بعدم قبول الدعوى لانعدام الأهلية وليس الحكم برفض الدعوى شكلا على أساس المادة 13 من نفس القانون. والحكم هنا لا يحوز حجية الشيء المقضي فيه، بحيث إذا توفرت له الأهلية مستقبلا يجوز له اللجوء أمام نفس القامي لاثارة نفس النزاع ولا يمكن للقاضي حينها التذرع بسبق الحكم أو الفصل في النزاع².

ويترتب عن ذلك أنه في حال قام شخص برفع دعوى دون أن يكون مخولا قانونا بذلك، فإن دعواه تقبل، غير أن الإجراءات المتعلقة بالخصومة هي التي قد يعترتها البطلان ويكون الحكم ببطلانها صادرا عن القاضي، مما يجعل تلك الإجراءات كأنها لم تتخذ ومن هذا يتضح

¹ هناء عامرة، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المرجع السابق، ص ص 5، 6.

² محمد مهدي لعلم، السلطة التأديبية بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014، ص31.

أن المشرع الجزائري كان موفقا على ما لم يدرج الأهلية ضمن الشروط الشكلية لقبول الدعوى، بل اعتبرها شرطا لصحة إجراءات الخصومة نظرا لكون الأهلية عنصرا في ثابت قد يتغير أثناء سير الخصومة، كما أنه يمكن تصحيح العيوب المتعلقة بها خلال مجريات الدعوى.

ثالثا: الشروط المتعلقة بالعريضة

ترفع الدعوى الإدارية سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة بعريضة مكتوبة موقعة من محام ولا بد أن يكون المحامي معتمد لدى مجلس الدولة إذا تعلق الأمر بنزاع في معرض أمام مجلس الدولة وفقا للمواد 815 و 816 و 826 و 904 و 905 من ق.إ.م.إ من شرط تقديم عريضة بواسطة محام ويتعلق الأمر هنا بالدولة، الولاية البلدية والمؤسسات العامة ذات الصبغة الإدارية وتوقع العريضة في هذه الحالة من الممثل القانوني لكل جهة من الجهات المذكورة ويستوجب أيضا إرفاق القرار الإداري محل الطعن بالإلغاء مع العريضة الرامية إلى إلغاء أو تفسير وتقدير مشروعيته القرار الإداري مالم يوجد مانع مبرر له وذلك وفقا للمادة 817 من ق.إ.م.إ أما إذا كان المانع يعود إلى الإدارة فإن القاضي يأمرها بتقديمها في أول جلسة ويستخلص النتائج القانونية المترتبة في هذا الامتناع¹.

المطلب الثاني: إجراءات رفع دعوى الإلغاء (العريضة)

إذا توفرت الشروط الشكلية والموضوعية لرفع دعوى الإلغاء للقرار التأديبي فإن اللجوء إلى الجهات القضائية يتطلب اتباع مجموعة من الإجراءات في مقدمتها إعداد عريضة الدعوى وإرفاقها بجملة من الوثائق الضرورية وتعد العريضة وسيلة قانونية أساسية لمباشرة الدعوى القضائية ويفترض أن تتضمن رضا شاملا وواضحا لموضوع النزاع، والأسس القانونية التي تسند إليها الدعوى، بالإضافة إلى تحديد دقيق لأطراف الخصومة.

¹ أنظر المواد، 800 و 817 من قانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، القانون رقم 47 لسنة 1972، المؤرخ في 01 أكتوبر 1972، تنظيم مجلس الدولة بمصر.

الفرع الأول: شرط الكتابة والتوقيع

وفقا لنص المادة 14 من ق.إ.م.إ فإن العريضة يجب أن تكون مكتوبة أي أن تفرغ الدعوى ومستنداتها وطلبت المدعي في قالب شكلي مكتوب غير شفهي وفي مجال المنازعات الإدارية فإنما يشترط رفع الدعوى أمام جهات القضاء الإداري أن تكون العريضة محررة موقعة من محامي تحت طائلة عدم قبول الدعوى¹.

وهذا النص يعني أن المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تشترط أن تكون العريضة مكتوبة أي أن يتم تدوين مضمون الدعوى والمستندات المؤيدة لها، إضافة إلى طلبات في شكل كتابي وليس شفهيًا.

وفيما يتعلق بالقضايا الإدارية. يُلزم القانون بأن ترفع الدعوى أمام القضاء الإداري بواسطة محام، ويجب أن تكون العريضة محررة وموقعة من طرفه، وإذا لم تقرر العريضة من قبل محام، فإن الدعوى تكون غير مقبولة شكلا.

الفرع الثاني: بيانات أطراف الخصومة

يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلا، البيانات التالية²:

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى؛
- اسم ولقب المدعي وموطنه؛
- اسم و لقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له؛
- الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي؛

- عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى؛
- الإشارة، على الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى.

¹ سائح سنقوفة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 1044.

² المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09.

الفرع الثالث: ملخص حول الموضوع مع وجه الطعن وطلبات المدعي

تتكون الدعوى من مجموعة من البيانات، وبدونها لا يمكن تأسيسها، لذا يقوم المدعي، وهو الموظف العام، بعرض دقيق للوقائع، بالإضافة إلى تقديم المستندات التي استندت إليها الدعوى¹.

بعد سرده لملخص القضية فإنه يقدم وجه من أوجه الطعن من خلاله يعمل إلى التلميح إلى العيب الذي يراه قد أصاب ركن من أركان القرار التأديبي كأن يشير الطاعن إلى الإجراءات، طالبا من الجهة القضائية إلغاء القرار التأديبي².

الفرع الرابع: الوثائق المؤيدة للدعوى

لقبول الدعوى يجب تقويمها مع وثائق مرفقة لها حيث ذكرت المادة 819 من قانون 08-09 أنه: «يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء أو تفسير أو تقدير مدى مشروعية القرار الإداري تحت طائلة عدم قبول القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر»³.

ووفقا لنص المادة 818 و821 من القانون 08-09، فإن الطاعن يودع العريضة ونسخة منها مع ملف القضية بأمانة الضبط في المحكمة الإدارية المختصة مقابل دفع الرسوم القضائية⁴.

بناء على ما سبق، وإذا كانت الشروط اللازمة والمحددة أعلاه مستوفاة و متحققة فإن القاضي الإداري يقوم أولا بالنظر في الشكل القانوني للدعوى التي رفعها الموظف العام، والتي يطعن من خلالها في القرار التأديبي الصادر عن الجهة التأديبية المختصة، فإن تبين له أن هذه الدعوى مستوفية لجميع الشروط الشكلية المطلوبة من حيث المواعيد والإجراءات والأطراف المعنية، فإنه يقرر قبولها من الناحية الشكلية.

¹ مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ص258.

¹ محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص151.

³ المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09.

⁴ سائح سنقوفة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 1048، 1049.

وبعد التأكد من استيفاء الجانب الشكلي ينتقل القاضي الإداري إلى المرحلة التالية، وهي دراسة مضمون الدعوى والبت فيها من الناحية الموضوعية، في هذه المرحلة يقوم بفحص الوقائع والدفع المقدمة من الطرفين ويمارس رقابته على مشروعية القرار التأديبي المطعون فيه وذلك من خلال التحقق من مدى مطابقة للقانون واحترامه للضمانات القانونية المقررة للموظف العام.

الفرع الخامس: شرط الميعاد

لقبول الدعوى يشترط أن ترفع في الأجل الذي حدده القانون، وبعد شرط الميعاد من النظام العام، مما يعني أنه لا يجوز الاتفاق على مخالفته كما يحق للقاضي إثارته من تلقاء نفسه، ويمكن طرحه في أي مرحلة من مراحل النزاع. وبالرجوع إلى القانون 08-09 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية والإدارية الجزائري نجد أنه في حدد أجال رفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية.

أولاً: ميعاد دعوى الإلغاء المرفوعة أمام المحكمة الإدارية

طبقاً للمادة 829 من قانون 08-09 فإن أجل رفع الدعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية حدد بأربعة أشهر تسري من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الجماعي أو التنظيم ويجوز للشخص خلال هذه المدة و قبل رفع دعواه أن يتقدم بتظلم إلى الجهة الإدارية المصدرة للقرار ويعد سكوت هذه الجهة خلال مدة شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار بمثابة رفض له¹.

وفي حالة رفع الإدارة فإن أجل شهرين يسري من تاريخ تبليغ الرد ويثبت التظلم بكل الوسائل المكتوبة.

ثانياً: ميعاد دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة

طبقاً للمادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والادارية فإن دعوى الالغاء قد ترفع ابتداء ونهائياً أمام مجلس الدولة كان تتعلق الأمر بدعوى ترفع ضد قرار وزاري أو مرسوم تنفيذي

¹ عمار بوضياف، قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 130.

الفصل الثاني: آليات الرقابة القضائية في مواجهة القرارات التأديبية

صادر عن الوزير الأول وبالرجوع للمادة 907 من ذات القانون نجدها قد أحالت بشأن الميعاد للمواد 829 إلى 832 من نفس النصوص القانونية، أي أن أجل رفع الدعوى يقدر بأربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار أو نشره، ويجوز للمعني تقديم تظلم خلال هذه المدة ويعد سلوك الإدارة عن الرد خلال مدة شهرين من تبليغ التظلم بمثابة رفض له، وفي حالة سكوت الإدارة عن الرد يمنح للمعني أجل شهرين لرفع دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة، أما إذا بادرت الإدارة المختصة بالرد على التظلم فإن أجل شهرين لا يسري إلا بعد تبليغ المعني برد الإدارة¹.

لا يؤدي رفع دعوى الإلغاء تلقائياً إلى وقف تنفيذ القرار الإداري. لذلك على من يرغب في توقيف سريان القرار أن يرفع أولاً دعوى في الموضوع أمام مجلس الدولة يطلب فيها إلغاء القرار الإداري، ثم يتقدم بدعوى استعجالية أمام نفس الجهة القضائية يطلب فيها توقيف تنفيذ القرار هذا ما نصته المادة 910 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتقدر حالات إنقطاع ميعاد الطعن المحددة بأربعة أشهر.

ينقطع أجل الطعن المعده بأربعة أشهر في الحالات التالية:

- الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة؛
- تقديم طلب المساعدة القضائية؛
- وفاة المدعي أو تغيير أهليته القانونية؛
- حدوث قوة قاهرة.

¹ محمد صالح مهداوي، الوجيز في النزاعات الإدارية "مبدأ المشروعية، دعوى الإلغاء"، المرجع السابق، ص 41.

المبحث الثاني: رقابة القضاء الإداري من خلال دعوى التعويض

دعوى التعويض الإدارية الأكثر قيمة عملية وتطبيقية، فهي وسيلة قضائية كثيرة الإستعمال والتطبيق لحماية الحقوق والحريات الفردية والدفاع عنها في مواجهة أنشطة الإدارة العامة غير المشروعة والضارة، كما أن دعوى التعويض الإدارية هي الوسيلة القضائية لتجسيد تطبيق أحكام النظام القانوني لنظرية المسؤولية الإدارية تطبيقاً حقيقياً وسليماً، ولدراسة دعوى التعويض سيتم التعرض إلى عملية تحديد مفهوم دعوى التعويض ثم خصائص دعوى التعويض.

المطلب الأول: مفهوم دعوى التعويض في القرارات التأديبية

يقصد بدعوى التعويض الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقاً للشكليات والإجراءات المقررة قانوناً، للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل اللازم للأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار وتمتاز دعوى التعويض الإدارية هذه بأنها من دعاوى القضاء الكامل و أنها من دعاوى قضاء الحقوق¹.

الفرع الأول: تعريف دعوى التعويض

أولاً: التعريف اللغوي:

هو العوض بمعنى البذل أو الخلف، فقد جاء في لسان العرب أن العوض هو البذل واعتراض وتعويض أخذ العوض واستعاض أي طلب العوض.

ثانياً: التعريف القانوني:

هي دعوى التي يرفعها أحد الأشخاص الى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة، ويمكن تعريفها كذلك بأنها الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة وطبقاً للشكليات

¹ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، الجزائر، سنة 2003، ص566.

والإجراءات المقررة قانوناً للمطالبة بالتعويض العادل اللازم للأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار¹.

الفرع الثاني: أهمية دعوى التعويض

مما لا شك فيه أن دعوى التعويض تحتل مكانة كبيرة بين دعاوى القضاء الكامل، لذي وجب أن نخصص جزءاً من بحثنا هذا لدراسة أهمية هذه الدعوى.

أولاً: من حيث التجسيد الفعلي لحماية الحقوق الفردية في مواجهة الإدارة

على الرغم من الأهمية الكبيرة لقضاء الإلغاء، إلا أنه لا يوفر حماية كاملة للأفراد، فرغم أنه يضمن إلغاء القرارات الإدارية المعيبة، إلا أنه لا يغطي الآثار الناتجة عن بقاء تلك القرارات لفترة من الزمن، وذلك بسبب مبدأ نفاذ القرارات الإدارية حتى في حال رفع دعوى الإلغاء إذا قامت الإدارة بتنفيذ قرار إداري معيب ثم ألغاه مجلس الدولة لاحقاً، فإنه يتوجب تعويض الأضرار الناتجة عن ذلك وبالتالي يصبح طريق التعويض مكماً في هذه الحالة، بالإضافة إلى ذلك يُعتبر قضاء الإلغاء وسيلة لمراقبة القرارات الإدارية، لكنه لا يشمل جميع الأعمال الإدارية المادية ومن ثم فإن رقابة الإدارة في هذا المجال تتم عن طريق قضاء التعويض كما أن طريق الطعن بالتعويض يبقى مفتوحاً رغم إغلاق باب الطعن بالإلغاء ويظهر ذلك في حالة تحصين القرار الإداري ضد دعوى الإلغاء بالنص على عدم جواز الطعن فيه بالإلغاء².

بهذا تعد دعوى التعويض من أهم الدعاوى الإدارية قيمة وتطبيقاً لحماية الحقوق الفردية في مواجهة أعمال السلطات الإدارية الضارة.

ثانياً: من حيث التقسيم التقليدي والحديث للدعاوى الإدارية

نظراً لأنها دعوى شخصية ذات طابع ذاتي وتندرج ضمن دعاوى قضاء الحقوق، تُعتبر دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية من أكثر الدعاوى الإدارية تميزاً وفقاً للتقسيمات المختلفة

¹ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، 566.

² أحمد محمود جمعة، منازعات التعويض في مجال "القانون العام"، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص 101.

للدعاوى الإدارية وبالتالي تُصنف هذه الدعوى كدعوى قضاء كامل، استناداً إلى منطق وأسس التنظيم التقليدي للدعاوى الإدارية وذلك بناءً على مدى سلطات القاضي في هذه الدعوى.

تُعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الشخصية الذاتية، حيث تعكس منطق وأساس التقسيم الحديث للدعاوى الإدارية الذي يعتمد على طبيعة المركز القانوني الذي تستند إليه الدعوى، كما تُصنف دعوى التعويض الإدارية ضمن دعاوى قضاء الحقوق، مما يعكس التقسيم المركب والمختلط الذي يجمع بين الأسس التقليدية والحديثة في تصنيف الدعاوى الإدارية¹.

الفرع الثالث: خصائص دعوى التعويض

تتسم دعوى التعويض بمجموعة من الخصائص تؤدي عملية التعرف عليها إلى الزيادة في معرفة ماهيتها بصورة أكثر دقة ووضوحاً، كما تؤدي عملية التعرف عليها إلى تسهيل وتوضيح عملية تنظيمها وعملية تطبيقها بصورة صحيحة وسليمة ومن أبرز خصائص دعوى التعويض أنها دعوى قضائية أنها دعوى ذاتية وشخصية وأنها من دعاوى القضاء الكامل، وأنها من دعاوى قضاء الحقوق.

أولاً: دعوى التعويض دعوى قضائية

اكتسبت دعوى التعويض الإدارية طابعاً قضائياً منذ زمن بعيد، وتترتب على هذه الطبيعة القضائية خصائص تميزها عن كل من مفهوم القرار السابق ومفهوم التظلم الإداري، حيث إنهما يعتبران طعوناً وتظلمات إدارية، كما أن الطبيعة القضائية لدعوى التعويض تعني أنه يمكن رفعها وقبولها والفصل فيها وفقاً للإجراءات والشكليات القانونية المعمول بها وأمام جهات قضائية مختصة².

ثانياً: دعوى التعويض دعوى ذاتية (شخصية)

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الذاتية الشخصية ذلك أنها تتحرك وتتعقد على أساس حق ومركز قانوني شخصي وذاتي وتستهدف تحقيق مصلحة شخصية ذاتية.

¹ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 566.

² رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994، ص 115.

تنجم عن الطبيعة الذاتية والشخصية لدعوى التعويض العديد من الآثار القانونية، أبرزها التشدد في مفهوم شرط الصفة والمصلحة لرفع وقبول هذه الدعوى، فلا يكفي أن يكون لدى الشخص حالة أو مركز قانوني يتعرض للاعتداء نتيجة أعمال إدارية ضارة ليكون له مصلحة جدية ومباشرة وشخصية ومشروعة في رفع دعوى التعويض أمام الجهات القضائية المختصة، بل يتطلب الأمر أن يكون الشخص صاحب حق شخصي مكتسب ومعلوم ومحميا قانونيا وقضائيا بموجب النظام القانوني الساري في الدولة، وعندما يتعرض هذا الحق للاعتداء بفعل نشاط إداري ضار، تتحقق له المصلحة والصفة اللازمة لرفع دعوى التعويض.

كما تتيح هذه الخصوصية للقاضي المختص النظر في الدعوى وتحديد مدى وجود الحقوق الشخصية المكتسبة والعمل على إصلاح الأضرار التي تلحق بها، لذلك تُعتبر دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل¹.

ثالثاً: دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل

تتميز دعوى التعويض بأنها من دعاوى القضاء الكامل، حيث يتمتع القاضي فيها بسلطات واسعة تفوق تلك الممنوحة له في الدعاوى الأخرى، تشمل سلطات القاضي في هذه الدعوى القدرة على البحث والتحقق من وجود الحق الشخصي الذي يبرر رفع الدعوى، بالإضافة إلى تقييم ما إذا كان هذا الحق قد تعرض للضرر نتيجة النشاط الإداري. كما يمتلك القاضي سلطة تقدير نسبة الضرر ومقدار التعويض العادل والكافي لإصلاح هذا الضرر، مما يمكنه من إصدار حكم بالتعويض، لذا فإن سلطات القاضي في دعوى التعويض متعددة وواسعة، مما يجعل هذه الدعوى تُصنف ضمن دعاوى القضاء الكامل وفقاً للتقسيم التقليدي للدعاوى الإدارية².

رابعاً: دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق

تعد دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق، وفقاً للتقسيم المختلط للدعاوى الإدارية وذلك لأن دعوى التعويض تتعد وتقبل على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة ولأنها تهدف

¹ رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 116.

² عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 259.

الفصل الثاني: آليات الرقابة القضائية في مواجهة القرارات التأديبية

بصورة مباشرة وغير مباشرة لحماية الحقوق الشخصية المكتسبة والدفاع عنها قضائياً، ويترتب عن هذه الخاصية الطبيعية لدعوى التعويض عدة نتائج من أهمها¹:

- حتمية الدقة في وضع وتطبيق الشكليات والإجراءات القضائية المتعلقة بدعوى التعويض لتوفير الضمانات اللازمة لفاعلية وجدية دعوى التعويض في حماية الحقوق الشخصية المكتسبة من اعتداءات الأعمال الإدارية غير المشروعة والضارة؛
- تتطلب الطبيعة والخصائص المرتبطة بدعوى التعويض بشكل منطقي وضروري منح قاضي هذه الدعوى سلطات شاملة وذلك لتمكينه من حماية الحقوق الشخصية المكتسبة وتعويض الأضرار التي قد تلحق بها نتيجة النشاط الإداري الضار أثناء إجراءات دعوى التعويض الإدارية؛
- كما ينجم أيضاً عن طبيعة التعويض الإداري من حيث كونها من دعاوى الحقوق أن مدة تقادم دعوى التعويض تتساوى وتتطابق مع مدة تقادم الحقوق التي تتصل بدعوى التعويض.

هذه هي أهم خصائص دعوى التعويض الإدارية التي يجب احترامها والالتزام بها في حالة التعويض لمعالجتها بواسطة عملية التنظيم أو بواسطة عملية تطبيقها قضائياً.

الفرع الرابع: شروط رفع دعوى التعويض على القرارات التأديبية للموظف العام

إن المدعي في الدعوى الإدارية هو الشخص القانوني الذي يبادر باللجوء إلى القضاء طالباً حقا معيناً حسب نوع الدعوى الإدارية وفي دعوى التعويض يطالب المدعي بجبر الضرر الذي لحق به جراء تصرف الإدارة، ولقد وضع قانون الإجراءات المدنية والإدارية قاعدة عامة تسري على مختلف الطعون والدعاوى المدنية والإدارية حينما نص في المادة 13 على ما يأتي: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه كما يثير تلقائياً انعدام الإذن

¹ محمود سامي جمال الدين، القضاء الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية، 2008، ص 147.

الفصل الثاني: آليات الرقابة القضائية في مواجهة القرارات التأديبية

إذا ما اشترطه القانون"، ومن ثم فإنه يشترط في أشخاص الخصومة في الدعوى الإدارية توافر الصفة والمصلحة والأهلية¹. وذلك على الشكل التالي:

أولاً: الصفة:

يجب على صاحب المركز القانوني الذاتي أو الحق الشخصي المكتسب رفع دعوى التعويض، إما بشكل مباشر أو من خلال نائبه أو وكيله القانوني أو القيم أو الوصي عليه. ينطبق ذلك على الأفراد الذين يكونون مدعين أو مدعى عليهم في دعاوى التعويض الإدارية. أما بالنسبة للسلطات الإدارية المختصة، فيجب أن ترفع الدعوى من أو ضد هذه السلطات التي تمتلك الصفة القانونية للتقاضي باسم الإدارة العامة والوظيفة الإدارية في الدولة. على سبيل المثال، تُرفع الدعاوى القضائية من أو ضد الوزارات فيما يتعلق بالدولة، ومن أو ضد الولاية بالنسبة للولايات، ومن أو ضد المديرين العاملين للمؤسسات العامة الإدارية فيما يتعلق بالدعاوى القضائية الخاصة بتلك المؤسسات².

ثانياً: المصلحة:

هي المنفعة والفائدة التي تعود على المدعي من رفع الدعوى أمام القضاء أو التي يسعى إلى تحقيقها، سواء كانت هذه الفائدة هي حماية حقه أو اقتضائه أو الإستيثاق له أو الحصول على تعويض مادي أو أدبي عنه³.

يتضح أن القضاء يتبنى موقفاً صارماً تجاه هذا الشرط في هذه الدعوى، حيث يتمسك بتعريف ضيق للمصلحة، أي تلك المصلحة التي تصل إلى مستوى الحق وذلك لتفادي تحول الدعاوى الإدارية إلى دعاوى شعبية مما قد يؤثر سلباً على سير العمل القضائي، لذا يشترط القانون والقضاء وجود رابطة شخصية ومباشرة بين صاحب الحق والمصلحة وموضوع النزاع، وبشكل عام يجب أن تتوافر في المصلحة الشروط نفسها التي تُشترط في الضرر، بحيث تكون

¹ محمد الصغير بعلي، الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2010، ص 40، 41.

² المرجع نفسه، ص 123، 124.

³ على الشيخ ناصر المبارك، المصلحة في دعوى الإلغاء "دراسة مقارنة"، المكتب الجامعي الحديث، 2009، ص 52.

الفصل الثاني: آليات الرقابة القضائية في مواجهة القرارات التأديبية

قانونية ومشروعة، شخصية ومباشرة، وأن تكون قائمة أو على الأقل محتملة وفقاً لما يقره القانون¹.

ثالثاً: الأهلية:

اعتبر القضاء الإداري أن الأهلية ليست شرطاً لقبول الدعوى لكنها تُعتبر شرطاً لصحة إجراءات الخصومة، وهذا يعني أن عدم توافر الأهلية لا يمنع من قبول الدعوى ولكن إجراءات الخصومة تكون باطلة، وبالتالي يمكن للشخص أن يحق له رفع الدعوى حتى وإن لم يكن أهلاً لمباشرتها، في هذه الحالة يجب أن تُتخذ الإجراءات بواسطة ممثل قانونياً لا ستكون إجراءات الدعوى باطلة، حيث يمكن تصحيح العيب المتعلق بعدم الأهلية إذا حضر والده الجلسة وقدم حكماً بالحجر على ابنه المجنون مع تعيينه قيماً عليه، إذا تم تصحيح الدعوى وتوجيهها بصفته قيماً فلا يمكن الدفع ببطلان إجراءات الدعوى حيث يصبح التقاضي صحيحاً بعد زوال هذا العيب².

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن تقرير مسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية

الفرع الأول: المسؤولية المترتبة عن تقرير مسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية

للموظف الحق بالمطالبة بالتعويض نتيجة الضرر الذي لحقه من جراء العقوبة لعدم مشروعية القرار التأديبي، الذي يترتب عنه مسؤولية الإدارة بالتعويض نتيجة الخطأ الذي ألحق ضرراً بالموظف، مما يستوجب قيام العلاقة السببية بين خطأ الإدارة والضرر، ويتحقق ذلك إذا توافرت أركان المسؤولية التي تستوجب التعويض التي تقوم على ثلاثة أركان (الخطأ، الضرر والعلاقة السببية).

أولاً: ركن الخطأ في القرار التأديبي.

لا تتحمل الهيئة الإدارية المسؤولية عن التعويض بشكل عام إلا عن الأخطاء المرفقية والأضرار الناتجة عنها، وذلك لأن الإدارة ليست شخصاً طبيعياً ليكون الخطأ شخصياً،

¹ على الشيخ ناصر المبارك، المصلحة في دعوى الإلغاء "دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 52.

² حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية "دراسة مقارنة"، الطبعة 01، دار الخلدونية، 2011، ص 179-180.

فالأخطاء المرفقية في جوهرها تعود إلى الموظف العام من الناحية الديناميكية والعضوية ومع ذلك نظراً لارتباطها بالوظيفة العامة من الناحية المادية أو المعنوية أو كليهما فإنها تُعتبر أخطاء مرفقية ذات طابع مصلحي أو وظيفي¹.

ويتخذ الخطأ المرفقي صورتين على أساس أن المرفق ذاته هو الذي تسبب في الضرر، ذلك لأنه لم يؤد الخدمة العامة وفقاً للقواعد التي يسير عليها، سواء كانت هذه القواعد خارجية يضعها المشرع ليلتزم بها المرفق أو داخلية سنها المرفق لنفسه أو يقتضيها السير العادي للأمور وهاتاه الصورتين تتمثلان في²:

- إما أن ينسب إلى موظف أو إلى موظفين معينين، مما يمكن معرفة مصدر الفعل الضار الذي أدى إلى مسؤولية المرفق؛
- إما أن ينسب الخطأ إلى المرفق بذاته مما يمكن عدم معرفة مصدر الفعل الضار الذي أدى إلى مسؤولية الإدارة.

ثانياً: ركن الضرر في المسؤولية المترتبة على خطأ السلطة المختصة بالتأديب

القاعدة أن لا مسؤولية ولا تعويض دون ضرر والذي قد يكون مادياً وآخر معنوياً.

- أ- **الضرر المادي:** هو الضرر الذي يصيب الشخص في جسمه أو ماله كنتيجة لخطأ الإدارة
- ب- **الضرر المعنوي:** هو الضرر الذي يصيب الشخص في شعوره أو عاطفته أو كرامته أو شرفه، ويشترط في الضرر الذي تترتب عليه مسؤولية الإدارة سواء كان مادياً أو معنوياً عدة شروط:

1- يجب أن يكون الضرر مباشراً، مما يعني أنه يجب أن يكون ناتجاً مباشرة عن العقوبة التأديبية، أي القرار التأديبي غير المشروع. فإذا انعدمت العلاقة المباشرة بين الضرر والفعل الإداري غير المشروع فلا يحق التعويض.

¹ عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 121-122.

² رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية " شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 137.

- 2- أن يكون الضرر محققاً ومؤكداً، حيث أن التعويض يقدر على أساس الضرر المؤكد أو الواقع فعلاً، فالضرر إذا كان محتملاً فإنه لا يعرض عنه¹.
- 3- يجب أن يتسبب الضرر في انتهاك حق مشروع، مما يعني أن القرار التأديبي غير القانوني يجب أن يؤثر على مركز يحميه القانون، مما يؤدي إلى إلحاق ضرر مادي أو معنوي بصاحبه، أما إذا وقع الضرر على مصلحة غير مشروعة فلا يُشترط التعويض.
- 4- يجب أن يكون الضرر قابلاً للتقدير المالي، إذ يسهل تقدير الأضرار المالية التي تلحق بالمصالح المادية للشخص المتضرر، مثل حرمان الموظف من راتبه خلال فترة فصله من العمل. أما بالنسبة للأضرار المعنوية مثل المساس بكرامة الشخص أو شرفه واعتباره فإن تقدير التعويض عنها يصبح أكثر تعقيداً، حيث يُعتبر هذا التعويض رمزاً للمواساة أو لاستعادة الاعتبار.

ثالثاً: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر كأساس لمسؤولية الإدارة عن العقوبة التأديبية

لا تسأل الإدارة بالتعويض إلا إذا كانت هناك علاقة مباشرة بين خطأ الإدارة المتمثل في العقوبة التأديبية المتمثلة في القرار التأديبي غير مشروع وبين الضرر، فإذا انتفت رابطة السببية فلا تعويض²، فتتعدم رابطة السببية بين خطأ الإدارة والضرر عندما يكون الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي ويكون ذلك في أحد الأمور التالية:

- أ- **حالة القوة القاهرة:** حيث لا يمكن نسبة الخطأ للإدارة، فالقوة القاهرة لا يمكن توقعها ومن المستحيل دفعها.
- ب- **خطأ المضرور نفسه:** فإذا أثبتت الإدارة في هذه الحالة أن المضرور قد تسبب بخطئه في حدوث الضرر الذي أصابه بإهماله، فهذا معناه أن للضرر سبباً أجنبياً غير الخطأ الذي وقع منه .
- ج- **خطأ الغير:** حيث يجب أن تثبت الإدارة أن الضرر الذي لحق المضرور بسبب شخص أجنبي عنها وكان فعله خطأ.

¹ محسن غالب عبد الله محسن، سلطة تأديب الموظف العام في القانون اليمني والمقارن، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس كلية الحقوق، 1997، ص 586.

² المرجع نفسه، ص 587.

ففي حالة إذا اشترك خطأ الإدارة مع سبب أجنبي في إحداث الضرر فإن الإدارة لا تعفي من المسؤولية ولكنها تكون ملزمة بجانب من التعويض بقدر يتناسب مع درجة مساهمة الخطأ الإداري في إحداث الضرر، بما أن خطأ الإدارة يمثل القرار التأديبي غير المشروع الذي تصدره الإدارة ضد الموظف العام والذي ينتج عنه ضرر، وتقوم عليه مسؤولية الإدارة بالتعويض فإنه قد يكون هناك حالات لقيام المسؤولية من عدمها.

الفرع الثاني: جزاء تقرير مسؤولية السلطة التأديبية

تعويض الموظف العام الذي سلطت عليه العقوبة التأديبية يمثل جزاء للسلطة التأديبية على ارتكابها الخطأ المحدث للضرر والمتمثل في القرار التأديبي غير المشروع، فاعتراف القاضي المختص بأن القرار التأديبي أحدث ضرراً، يتوجب بالحكم على الإدارة بضرورة إصلاح الضرر، وتعويض الموظف العام المتضرر.

يتسم التعويض الإداري عن القرار التأديبي بطبيعة فريدة تختلف عن تلك المعمول بها في علاقات القانون الخاص ضمن إطار المسؤولية المدنية، كما أن تقدير هذا التعويض الإداري يخضع لأسس محددة، حيث تُطبق مجموعة من الأحكام متى توافرت شروطه¹.

أولاً: طبيعة التعويض عن القرار التأديبي

في سياق الوظيفة العامة، يتطلب تقرير مسؤولية السلطة التأديبية إثبات حق الموظف العام المتضرر في الحصول على تعويض إداري، إذ يتم ذلك من خلال إصلاح الضرر الناتج عن القرار الإداري الذي يتضمن العقوبة التأديبية، مما يعني إعادة الوضع إلى ما كان عليه قبل فرض العقوبة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يشمل التعويض أيضاً تعويضاً نقدياً حيث سيتم توضيح هذه النقاط في ما يلي:

¹ مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، الجزائر، 2014، ص45.

أ- التعويض الإداري النقدي عن القرار التأديبي

الأصل العام أن يكون التعويض المقضي به في الدعاوى الإدارية والمتولد عن خطأ الإدارة نقدياً يقدره القاضي الإداري المختص في ضوء جسامته الضرر.

فالقاضي الإداري المختص عند تقريره إلزام السلطة المصدرة للقرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام والمنتج للضرر، فإنه يأخذ بعين الاعتبار طبيعة هذا الضرر ومركز الموظف العام صاحب الحق¹، فقد يقضي بإلزام الإدارة بدفع مبلغ التعويض للموظف العام المتضرر.

التعويض عن القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام واحدة، أي في شكل رأس مال يدفع مباشرة للموظف العام المعني كما يلزم القاضي المختص الإدارة بدفع دخل مالي للموظف المدعي في شكل عائد يدفع بصفة دورية.

فالطرق التي تحكم كفاءات التعويض النقدي في المجال الإداري لا تخرج عما هو مطبق في المجال المدني. وبذلك فإن ظروف القضية هي التي تحدد كيفية منح التعويض النقدي وهي لا تخرج عن ثلاثة صور²:

- الصورة الأولى: قد يمنح التعويض النقدي بصفة إجمالية ونهائية وهنا يكون التعويض شاملاً لكافة التعويضات التي يستحقها المتضرر في حكم واحد وهنا تلتزم الإدارة بتقديم هذا التعويض كاملاً بدون تجزئة أو تأخير؛

- الصورة الثانية: كما قد تدفع الإدارة التعويض النقدي الإجمالي على شكل أقساط إلى حين التنفيذ الكلي للتعويض، ويتحقق هذا بصفة خاصة في مجال التعويض عن المدة التي فصل فيها الموظف العام بدون وجه حق³؛

¹ خديجة بلعربي، طبيعة التعويض في المسؤولية الإدارية عن القرارات التأديبية، منتدى العلوم السياسية والعلاقات الدولية، ص 61.

² لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الثالث، نظام تعويض في المسؤولية الإدارية، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 53-54.

³ عياش نوار، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية، مذكرة نهاية التكوين بالمدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 2001، ص 104.

- الصورة الثالثة: وقد يكون التعويض النقدي المحكوم به من قبل القاضي الإداري المختص إيراداً في شكل مرتب لمدة زمنية محددة، أو يكون هذا المرتب لمدى الحياة.

ب- التعويض الإداري العيني عن القرار التأديبي

بالإضافة إلى التعويض الإداري النقدي يتمتع القاضي الإداري بصلاحيّة الحكم بالتعويض العيني إذا لزم الأمر، إذ يتجسد هذا التعويض في إزالة أسباب الضرر بإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية.

وإذا كان تنفيذ الحكم الإداري الصادر بالتعويض النقدي لا يثير مشكلة حيث تلتزم الإدارة بأدائه، فإن الحكم الصادر بالتعويض العيني أو إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار التأديبي غير المشروع وإعتبار هذا القرار كأن لم يكن أمر متروك للإدارة تمسكاً بمبدأ الفصل بين السلطات وأن القاضي يقضي ولا يجوز له أن يدير.

ونتيجة لذلك، فإن قيام السلطة التأديبية بتنفيذ الحكم الصادر بإلغاء القرار التأديبي المشروع يعد بمثابة تعويض عيني.

ومن أمثلة الإجتهاد القضائي الإداري الجزائي بخصوص التعويض العيني ما تواترت عليه القرارات التالية¹:

- قرار مجلس الدولة، الصادر في 13/03/2002، تحت رقم 012611 في قضية الموظف (ط. ج) ضد رئيس بلدية أولاد خلوف ولاية قسنطينة، والذي ألزم المستأنف عليها بضرورة إلغاء الفصل التعسفي وإعادة إدماج المستأنف إلى منصب عمله.

- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، الصادر في 18/05/2004، تحت رقم 011820، والذي قضى بإلزام المستأنف عليها بإعادة إدماج الموظف بن يحي جمال إلى منصب عمله بالمركز الاستشفائي الجامعي بقسنطينة.

¹ عياش نوار، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 105.

ونتيجة لذلك فإن القاضي المختص متى قضى بعدم مشروعية القرار ، وتأكد من الضرر الناجم عنه، فإن له صلاحية الحكم بالتعويض سواء النقدي أو العيني أو كلاهما معا، ومن ثم تقدير التعويض المناسب لجبر ذلك الضرر.

ثانياً : تقدير التعويض عن القرار التأديبي

المسلم به سواء في المجال المدني أو في المجال الإداري، أن التعويض يجب أن يغطي كل الضرر الذي تحمله الشخص المضرور.

والأصل أن يحدد الإتفاق مقدار التعويض، أما إذا إنتقى الإتفاق على تحديد قدر التعويض متى توفرت موجباته ولم يوجد نص قانوني في هذا الشأن، فإن تقدير التعويض يخضع لسلطة القاضي¹.

يتفق الفقه والقضاء على أن القاضي الإداري المختص يجب أن يسترشد بالقواعد المدنية المتعلقة بتقدير التعويض عن القرارات الإدارية الخاطئة، ويجب عليه أيضاً مراعاة الظروف الإدارية والاعتبارات المتعلقة بالصالح العام المرتبط بالمرفق وما أعتور القرار الإداري من حسن فيه أو سوء فيه².

ولقد كرس القضاء الإداري الجزائري هذا المبدأ في قراره الصادر في 10/02/2007، في قضية الموظف (م.ع) ضد مديرية التربية لولاية الجزائر، والذي جاء فيه:

"... حيث أن طلب المستأنف للتعويض عن قرار العزل مبرر لأن الضرر المستحق للتعويض ثابت فللقاضي كل السلطة لتقييم وتحديد ذلك التعويض...."

¹ عمار عوابدي، الأساس القانوني للمسؤولية الإدارية عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص146.

² لحسين بن شيخ أيت ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص65.

إضافة إلى ما جاءت به المادة 182 من ق.م.ج التي تنص على: " إذا لم يكن التعويض مقدرا في العقد أو في القانون يقدره القاضي...."، وكذلك ما جاء في المادة 184 من نفس القانون التي تنص على أنه: " يجوز للقاضي تعديل التعويض تحقيقا للعدالة"¹.

إلا أنه قد تثار بعض المشاكل بشأن مدى التعويض الذي يستحقه الموظف العام الذي ألغي قرار فصله على أساس أن إلغاء القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية يعيد الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار المعيب، نظرا لما يترتب عليه من نتائج مبالغ فيها* ، لذا يراعى في تقدير قيمة التعويض عن القرار التأديبي المعيب مجموعة من العناصر المختلفة يمكن حصرها فيما يلي:

- 1- الضرر الفعلي الذي أصاب الموظف العام أيا كان نوعه، كحرمان الموظف من مرتبه وعلاواته وإحتمالات الترقية وما نال سمعته من ضرر.
- 2- درجة الخطأ المنسوب إلى الإدارة، إذا أن قيمة التعويض تزداد كلما ألغي القرار التأديبي غير المشروع لعيب موضوعي، في حين يقل هذا التعويض إذا كان إلغاء القرار لأسباب شكلية. كما قد يرفض القاضي الإداري المختص التعويض كلية أحيانا وذلك رغم الخطأ المنسوب إلى الإدارة ومن أمثلة ذلك ما جاء به قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 25/02/2003 في قضية (س. ر) ضد مديرية التربية لولاية سطيف الذي يقول: "حيث أن قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية مخالف للقانون لذا يتعين إلغاؤه. حيث أن طلب المستأنف إعادة الإدماج غير مبرر بسبب عدم إثباته بشهادة طبية أنه مؤهل لإستئناف العمل بعد إنتهاء مدة العجز".

¹ عمار عوابدي، الأساس القانوني المسؤولية الإدارية عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص 123.
* جرى مجلس الدولة الفرنسي حتى سنة 1933 على القضاء بأن إلغاء قرار الفصل أو منع الموظف العمل لعدم مشروعية، يوجب منحه مرتبة بالكامل عن المدة التي حرم منها من العمل رغم عدم قيامه بالعمل لأنه لا دخل له في ذلك، ولكنه عدل عن هذا الموقف منذ حكم DEBERLE الصادر في 7 أبريل 1933، وقرر أن الموظف في هذه الحلة يستحق تعويضا يراعى في تقدير الضرر الحقيقي الذي أصابه ومن ثم لا يستحق الموظف الراتب بناء على قاعدة العمل المؤدى:

des En application de la règle du service de fait, l'agent écarté ne peut prétendre à un rappel mesure traitements mais à une indemnité destinée à compenser le préjudice résultant de la irrégulière qui la frappé. Cité par : Taib ESSAID, op. cit.,p.374

3- درجة الخطأ المنسوبة إلى الموظف، حيث يضع القاضي الإداري ذلك نصب عينيه عند تقدير التعويض، فكلما كان خطأ الموظف جسيماً بحيث هيأ للإدارة فرصة إصدار القرار المعيب، كلما ساهم ذلك في إنقاص مقدار التعويض أو رفضه كلية وهذا ما نص عليه المشرع في القانون المدني الجزائري بقوله¹: "يجوز للقاضي أن ينقص مقدار التعويض أو لا يحكم بالتعويض إذا كان الدائن بخطئه قد إشتراك في إحداث الضرر أو زاد فيه".

إذا كان من المفترض أن يحدد القاضي التعويض بشكل نهائي، فإنه يمكنه في بعض الحالات تقدير التعويض بشكل مؤقت، وذلك عندما تفتقر لديه الوسائل الكافية لإجراء التقدير النهائي. في هذه الحالة، يُمنح الموظف المتضرر الحق في المطالبة بإعادة النظر في تقدير التعويض خلال فترة معينة. كما قد يلجأ القاضي أحياناً إلى أسلوب الإحالة، حيث يحيل الموظف العام المعني إلى الإدارة لتقديم التعويض المطلوب.

وهنا يقرر القاضي إستحقاق الموظف العام المتضرر للتعويض دون تقديره². "حيث أنه ينبغي القول بأن المستأنف (م. ش) غير سديد فيما يتعلق بالأجور ولكن يستحق تعويضاً مناسباً مع ضرر الذي له من يوم رفع الدعوى ويقدر بمبلغ 50.000.00 دج"³.

الفرع الثالث: مدى التزام الإدارة بتنفيذ الأحكام الإدارية بالتعويض عن القرارات التأديبية

تُعتبر مسألة تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الإدارة مرتبطة بشكل أساسي بهذه الإدارة التي يُفترض بها الالتزام التلقائي بحكم القانون، وبالتالي يتعين عليها الالتزام بتنفيذ الأحكام التي تصدر باسم الشعب واتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لتحقيق تنفيذ الحكم الإداري بالتعويض، ومع ذلك فإن الواقع لا يكون دائماً على هذا النحو، بحيث أن تنفيذ الأحكام الإدارية الصادرة ضد الإدارة بالتعويض يعتبر من أهم القضايا إثارة للمشاكل، وذلك لما يترتب عليها من

¹ المادة 177 من القانون المدني الجزائري.

² سهام عبدلي، مفهوم دعاوى القضاء الكامل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2008، ص 322-323.

³ المزيد من التفاصيل حول هذا القرار، أنظر: مجلة مجلس الدولة، العدد 05 لسنة 2004 منشورات الساحل، عين البنيان، الجزائر، 2004، ص 158-160.

الفصل الثاني: آليات الرقابة القضائية في مواجهة القرارات التأديبية

تغير في الأوضاع القانونية والمادية السائدة في المرحلة السابقة للحكم، وهو ما مسألة التنفيذ تعقيدا، وبالتالي تعنت الإدارة وعدم تنفيذها للحكم الإداري الصادر ضدها.

أولاً: تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض عن القرار التأديبي من قبل الإدارة

إذا تم إثبات مسؤولية الإدارة، فإنه يتعين الحكم عليها بناءً على مسؤوليتها عن القرار التأديبي المعيب بالتعويض، سواء كان ذلك تعويضاً تنفيذياً أو عينياً. وتعتبر الأحكام الإدارية الصادرة في دعاوى التعويض، رغم أن معظمها أحكام مالية، وكأنها أحكام بالالتزام، لأنها غالباً ما تتضمن إلزام الإدارة بدفع مبلغ محدد من المال. ولكن قد تكتفي هذه الأحكام الإدارية بتقرير مسؤولية الإدارة عن الأضرار الناجمة عن القرار التأديبي غير المشروع دون تحديد مبلغ التعويض أو الإلتزام به، وفي هذه الحالة لا يلحقها التنفيذ¹.

تقوم الإدارة بتنفيذ الحكم الإداري القاضي بالتعويض عن القرار التأديبي، وذلك لتمكين الموظف العام المتضرر من استعادة حقوقه. وبالتالي فإن تقرير الحكم بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بالموظف العام المدعي يستوجب على الإدارة المعنية الإلتزام بإصلاح هذه الأضرار وتغطيتها. ويشمل ذلك إعادة إدماج الموظف العام المعزول في منصب عمله كتعويض عيني، بالإضافة إلى التعويض المالي عن الأضرار المادية التي تعرض لها.

وتلتزم الإدارة بتنفيذ الحكم الإداري وفقاً للتعويض الذي حدده القاضي الإداري بناءً على ضوابط ومستحقات لتغطية ما نتج عن العقوبة التأديبية. فالإدارة إذن ملزمة بالتنفيذ متى اكتمل شروط التنفيذ والمتمثل في:

تبليغ الحكم الإداري للإدارة المعنية حتى تكون على ذرية كاملة بمحتواه، وذلك عن طريق التبليغ الرسمي طبق لمقتضيات المادتين 894 من ق.إ.م.إ، 895 من ق.إ.م.إ. بالإضافة إلى ضرورة إمهارة القرار الإداري بالصيغة التنفيذية، زد على ذلك عدم وجود طلب وفق هذا الحكم الإداري أمام مجلس الدولة.

¹ خديجة مرابط، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012، ص 153.

وتبعاً لذلك تلتزم الإدارة باتخاذ جميع الإجراءات التي تؤدي إلى تنفيذ حكم التعويض، وذلك إما بالطرق العامة التي تنفذ بهما نفقات الدولة أو بالإجراءات الخاصة التي جعلت خصيصاً لتنفيذ الأحكام بالتعويض والتي يتم من خلالها تسجيل النفقات في الميزانية وإصدار الأمر بصرفها.

وتعد التعويضات المالية التي تلتزم بها الإدارة والمحددة في الحكم الإداري الصادر ضدها، من بين النفقات الإلزامية بقوة القانون، وذلك لما للأحكام من قوة إلزامية في التنفيذ. لذلك يجب على الإدارة أن تلتزم بتنفيذها وأن تنفذ جميع الإجراءات الكفيلة لتحقيق التعويض، فكل هيئة إدارية تكون ملزمة بتسجيل النفقات الإلزامية في ميزانيتها سواء كانت هذه الهيئة تتمثل في الدولة أو المجموعات المحلية أو المؤسسات العامة¹.

ثانياً: إمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم الإداري بالتعويض

في حالة إصدار القاضي للحكم الإداري بالتعويض لصالح الموظف العام المتضرر من قبل الجهة الإدارية المسؤولة، ورفضت هذه الأخير القيام بذلك، فإن رفضها يشكل إمتناعاً عن التنفيذ.

لذا جاء الحل حاسماً في مثل هذه الحالة أي إمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الإدارية بالتعويض، إذ تدخل المشرع الجزائري ونظم هذه المشكلة في القانون رقم 91 - 202، حيث أوكل مهمة تنفيذ هذه الأحكام لأمين الخزينة العمومية على مستوى الولاية، وفقاً للإجراءات التالية:

أ- أطراف التنفيذ

يدور تنفيذ الأحكام الإدارية بالتعويض عن القرارات التأديبية بين الجهة المختصة بتنفيذ، والموظف العام الصادر لصالحه الحكم الإداري بالتعويض، والجهة الإدارية الصادر ضدها الحكم.

¹ - خديجة مرابط، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، 155.

² - القانون رقم 91-02 المؤرخ في 08 جانفي 1991 المتعلق بتحديد القواعد الخاصة المطبق على بعض أحكام القضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، الصادرة في 09 جانفي 1991، ص 26.

1- الجهة المختصة بالتنفيذ

حدد القانون رقم 91-02 أعلاه الجهة المختصة بالتنفيذ ضد الإدارة وهي خزينة الولاية، حيث تتكفل كل خزينة على المستوى الوطني بتنفيذ الأحكام المتضمنة إدانات مالية ضد الدولة والهيئات التابع لها.

2- الموظف العام صاحب المصلحة في التنفيذ

لقد نصت المادة 05 من القانون رقم 91-02 سابق الذكر على ما يلي: "يمكن أن يحصل على مبلغ الديون لدى الخزينة العمومية وبالشروط المحددة في المواد 6 وما يتبعها، المتقاضون المستفيدون من أحكام القضاء التي تتضمن إدانة الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري". ومن هنا يتضح لنا أن المستفيد من التنفيذ هو الموظف العام الصادر لصالحه الحكم الإداري بالتعويض.

3- الجهة المنفذ ضدها الحكم

تحدد الجهات التي ينفذ ضدها الحكم في الجهات التالية: الدولة والجماعات المحلية المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وهذا وفقا لنص المادة أعلاه.

ب- شروط التنفيذ من قبل الخزينة العمومية

حتى تلتزم الخزينة بالتنفيذ، إشتراط المشرع مجموعة من الشروط والبيانات خاصة فيما يتعلق بالعريضة طبقا لنص المادة 07 القانون رقم 19-02 التي تنص على أنه: "يقدم المعنيون بالأمر عريضة مكتوبة لأمين الخزينة بالولاية التي يقع فيها موطنهم¹.

ولكي تقبل هذه العريضة لابد أن تكون مرفقة بما يلي :

- نسخة تنفيذية من الحكم المتضمن إدانة لهيئة المحكوم عليها؛

¹ شفيقة بن صاولة، إشكالية تنفيذ الإدارة للقرارات الإدارية "دراسة مقارنة"، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص314.

- كل الوثائق والمستندات التي تثبت بأن إجراءات التنفيذ عن طريق المحضر القضائي في بقية طيلة شهرين بدون نتيجة إبتداء من تاريخ إيداع الملف لدى القائم بالتنفيذ".

وعليه فإذا رفضت الإدارة التنفيذ يلجأ الموظف العام الذي صدر الحكم الإداري لصالحه إلى أمين خزانة الولاية المختص مرفقا بملف يحتوي على طلب مكتوب، ونسخة تنفيذية من الحكم، وكل الوثائق التي تبين فشل مساعي التنفيذ بعد شهرين من حصوله على محضر إمتناع الإدارة المعينة على التنفيذ.

إذا إمتنع أمين الخزانة عن تنفيذ هذا الحكم عندها يكون أمام مشكلة بسبب وجود فراغ تشريعي حول هذه المسألة¹.

¹ عفيف بن عبو، تنفيذ الأحكام القضائية المتضمنة إدانة مالية ضد الإدارة العمومية، مجلة القانون الدولي والتنمية، المجلد 9، العدد 01، 2021، ص 163.

خاتمة

خاتمة

أصبح من المسلم به اليوم في مجال تسيير الشؤون العامة للدولة، عدم جواز التغاضي عن التكفل بجملة من المعطيات الأساسية الملازمة للسير الحسن للمرفق العام، كضرورة مراعاة العنصر البشري في ذلك - الموظف العام- باعتباره موردا مكلفا، وانتهاج أساليب التسيير بالأهداف المسطرة دون إهمال التشديد على وظيفة المراقبة لأجل حماية المشروعية.

فبالرغم من أن للتأديب في الوظيفة العامة دورا هاما في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره لتمكين الإدارة من الإضطلاع بما يناط بها من دور لتحقيق الصالح العام، ووسيلة لعقاب الموظف العام جزاء لما يثبت في حقه من أفعال مؤثمة تشكل أخطاء تأديبية بغرض مواجهة سلوك منحرف يشكل خروجا عن مقتضيات الواجب الوظيفي وتهديدا لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب، لكن ينبغي أن لا يكون ذلك على حساب ضمانات الموظفين العموميين، فهي حقوق تقابل سلطات الإدارة الواسعة وامتدادا للقاضي الإداري في إرساء دعائم مبدأ المشروعية، فقد قام هذا الأخير بجهد كبير لتوفير هذه الضمانات، إذ يعد اللجوء إلى القضاء الملاذ الأخير للموظف العام المحال للتأديب، لاستنفاد آخر ضمانات مخولة له في مواجهة قرار توقيع العقوبة التأديبية، واسترجاع حقوقه المعتدى عليها بموجب القرار التأديبي، لما يترتب عليه من آثار هامة بغض النظر عن مدى جسامة الجزاء التأديبي الموقع عليه.

كما لا يغير من ذلك أن تكون العقوبة التأديبية قد تم تنفيذها فعلا على الموظف العام، وذلك لكون إلغاء القرار التأديبي المطعون فيه يترتب عليه رفع الجزاء الموقع وإزالة الآثار المترتبة عليه بأثر رجعي، زيادة إلى حق الطعن القضائي بالتعويض، وذلك جبرا للأضرار الناجمة عن تطبيق القرار التأديبي غير المشروع.

هذا ونشير إلى أنه ليس هناك تلازم بين دعوى الإلغاء ودعوى التعويض عن القرار التأديبي غير المشروع. فقد ترفع دعوى التعويض مع دعوى الإلغاء، كما قد ترفعا إستقلالا عن بعضها البعض، فغالبا ما يغلق طريق الطعن بالإلغاء بسبب فوات مواعيد الطعن القضائية ويظل باب الطعن بالتعويض مفتوحا أمام الموظف العام، فيبقى حينها للموظف

العام المتضرر طريق واحد لجبر الضرر وهو طريق التعويض، نظرا لتقييد دعوى الإلغاء بميعاد قصير نتيجة الآثار المترتبة عنها والتي تشكل في حد ذاتها خطرا على الإدارة.

وعلى الرغم من أن وظيفة الإدارة العامة تتطلب قسطا من الحرية والتقدير، إلا أن هذا القدر من الحرية يجب إخضاعه للرقابة للحد من تجاوز الإدارة لسلطتها والانحراف بها، إلا أن هذه الرقابة لم تعد تواكب التطورات التي حصلت في أنشطة الإدارة ومهامها، لذا بسط مجلس الدولة الجزائري والذي أخذ بنهج مجلس الدولة الفرنسي رقابته على السلطة التقديرية للإدارة من خلال التوازن بين فاعلية عمل الإدارة من جانب، وضمان حقوق وحرقات الأفراد من جانب آخر، وتعد هذه الرقابة خطوة متقدمة وجريئة من القضاء الإداري للحد من تعسف الإدارة.

إلا أنه في ختام هذا البحث نؤكد على أن السلطة التقديرية باقية للإدارة ولا تزول إلا بزوالها، وعليه فإن رقابة القاضي الإداري لتلك السلطة سواء بانتهاج الطرق التقليدية (رقابة الوجود المادي للوقائع وصحتها وتكييفها القانوني) أو الحديثة (فكرة الخطأ الواضح في التقدير وفكرة الغلو) إنما أوجد بذلك توازنا جديدا لهذه السلطة حيث استطاع بموجبها أن يضع حدا من إساءة استخدامها، وإذا كان قضاؤنا الإداري قد تبني منذ نشأته بعض هذه الطرق التقليدية للرقابة إلا أنه لم يساير الاتجاهات الحديثة لمجلس الدولة الفرنسي بطريقة مطلقة وإنما في حالات ضيقة جدا تكاد تنعدم، حيث لا نرى لها أثرا واضحا وكبيرا إلا في حالات استثنائية بطريقة محتشمة عند استقراء أحكامه القضائية.

ولهذا نأمل أن لا يتأخر مجلس دولتنا عن مسايرة ركب التطور الذي أصاب نظيره الفرنسي في الرقابة على قرارات الإدارة الصادرة منها في مجال السلطة التقديرية باعتباره الحصن الأمين لضمان وصيانة حقوق الأفراد وحرقاتهم ضد تعسف وتسلط الإدارة وخاصة مع التعديلات الأخيرة التي طرأت على نظامنا القضائي بتبنيه الازدواجية القضائية ومنح القاضي سلطات أوسع في مراقبة أعمال الإدارة العامة خاصة في المجال التأديبي.

ومن خلال عرض هذه الدراسة، يمكن إستخلاص النتائج التالية:

- لم نجد في القضاء الإداري الجزائري إلى ما يشير إلى تطبيق نظرية الموازنة بين التكاليف والمزايا
- لم يطبق القضاء الإداري الجزائري نظرية الخطأ الظاهر في التقدير بخصوص القرارات التأديبية إلا في حالات نادرة وبصورة محتشمة.
- يمكن القول أن القضاء الإداري الجزائري لم تكتمل عنده الرقابة على أعمال الإدارة، ولا يزال أمامه الكثير حتى يصل إلى رقابة أوسع على السلطة التقديرية للإدارة خاصة فيما يخص القرارات التأديبية.

ولعل أهم نتيجة تم الوصول إليها من خلال هذه الدراسة التي وبموجب ما حققه تطور الرقابة القضائية على أعمال الإدارة هي التوسيع من نطاق المشروعية والتضييق من نطاق السلطة التقديرية للإدارة، بقصد كفالة الموازنة بين حماية حقوق الأفراد وحررياتهم وتمكين الإدارة من تحقيق أغراضها وذلك لتحقيق العدالة، إلا أن مجلس الدولة الجزائري تبنى الاتجاهات التقليدية التي استقرت في قضاء مجلس الدولة الفرنسي دون أن تشمل رقابته جميع المجالات حيث إقتصرت على بعضها فقط، إذ نجد مثلا في رقابة الخطأ البين، لم تطبق من قبل القاضي الإداري الجزائري حتى الآن بشكل واضح، إذ اقتصر تطبيقها على المجال التأديبي في بعض القضايا والحالات النادرة فقط وبشكل محتشم.

وبناء على ذلك، نرى أنه من الأفضل إعادة النظر في النظام التأديبي للوظيفة العامة الجزائرية قصد بلوغ الهدف المنشود في هذا المجال لاسيما وأمام التزايد المستمر لعدد الموظفين في الجزائر والذي يفوق المليون موظف لذلك هناك مجموعة من الإقتراحات لتقادي احتمالات تعسف الإدارة في إستعمال سلطتها التأديبية بما يسيء للموظف العام خاصة في ظل النظام الإداري الرئاسي في مجال التأديبي.

- دعوة القاضي الإداري الجزائري إلى مواكبة التطورات القضائية الحاصلة في فرنسا وذلك بتبني أساليب الرقابة الحديثة على السلطة التقديرية للإدارة لعدم كفاية أساليب الرقابة التقليدية.

- تنظيم كل المسائل المتعلقة بالنظام التأديبي بالتفصيل، خاصة ما يتعلق بالعقوبة التأديبية، الإختصاص التأديبي، بدل كثرة النصوص القانونية المتناثرة .
- تحديد العوامل التي تؤخذ بعين الإعتبار عند معاقبة الموظف العام وتقدير الخطأ.
- أن ينص المشرع صراحة على الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام مهما كانت درجة العقوبة خلال كافة مراحل الإجراءات التأديبية وحتى بعد صدور القرار التأديبي.
- ضرورة النص صراحة على طرق الطعن في القرارات الإدارية المتضمنة للعقوبات التأديبية، وذلك إما بمعالجتها في نصوص خاصة، أو الإحالة صراحة إلى تطبيق القواعد العامة المعروفة في هذا الشأن، وذلك حتى يشعر الموظف العام بالطمأنينة.
- إقامة محاكم تأديبية متخصصة مثلما هو الشأن في فرنسا ومصر، وتتكون من قضاة مختصين في الوظيفة العامة وذو خبرة .

وفي الأخير نرى أن آليات الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مهما بلغت دقتها تبقى محدودة الفعالية، إذا لم تجد المناخ الملائم عن طريق إزالة العوائق والعراقيل التي تعيقها في أداء مهامها. لأن هذه الآليات لن تعطي ثمارها كاملة إلا إذا وضعت في وسط يستقبلها، وذلك لبناء دولة القانون، وبالتالي تحقيق التوازن بين السلطة التأديبية من جهة والموظف العام من جهة أخرى. بدء من مرحلة رفع الدعوى إلى غاية النطق بالحكم فيها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

القرآن الكريم:

الموسوعات والقواميس والمعاجم:

- قاموس المنجد في اللغة والإعلام، ط 25، دار المشرق، بيروت، 1981.

- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام "ضمانات تأديب الموظف العام"، دار محمود للنشر والتوزيع، الجزء الرابع، 2007.

أولاً: النصوص القانونية:

أ- دساتير:

- دستور 1996 الجزائري، القانون رقم 03-02 المؤرخ في 10 أفريل 2002، المعدل والمتمم في 15 نوفمبر 2008.

ب- قوانين عضوية وأوامر:

(1) قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية. القانون رقم 47 لسنة 1972، المؤرخ في 01 أكتوبر .

(2) قانون رقم 91-02 المؤرخ في 08 جانفي 1991 المتعلق بتحديد القواعد الخاصة المطبق على بعض أحكام القضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، الصادرة في 09 جانفي 1991.

(3) قانون عضوي رقم 04-11 مؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 57، الصادرة بتاريخ: 8 سبتمبر 2004.

(4) قانون رقم 06/01 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 2006/03/08.

(5) أمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 16 جويلية 2006.

- (6) قانون 07-12 المؤرخ في 21-02-2012، المتضمن قانون الولاية .
(7) قانون رقم 01-16 مؤرخ في 6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، الصادرة عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، بتاريخ 7 مارس 2016.

ت- نصوص تنظيمية:

- (1) المرسوم التنفيذي رقم 302/68 المؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأساتذة التعليم المتوسط.
(2) المرسوم التنفيذي رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
(3) مرسوم تنفيذي رقم 167-08 مؤرخ في 07 جوان 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، معدل ومتمم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 30، بتاريخ 11 يونيو 2008.
(4) المرسوم التنفيذي رقم 321-17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ: 12 نوفمبر 2017.

ثانيا: قرارات قضائية:

- (1) قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، ملف رقم 33853، قرار الصادر بتاريخ 1984/05/26، قضية (ل خ) ضد (وزير الشؤون الخارجية)، المجلة القضائية، تصدر عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، العدد الرابع، الجزائر.
(2) قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ: 1985/06/15 عن الغرفة الإدارية، ملف رقم 42917، المجلة القضائية، تصدر عن قسم المستندات للمحكمة العليا، العدد 4، 1989.
(3) المجلس الأعلى، الغرفة الإداري، قرار رقم 58006، مؤرخ في 1988/11/05، قضية (ح، م) ضد (و، و، س و ص، ع)، المجلة القضائية، العدد الثالث، الجزائر، 1992.
(4) المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 49106، مؤرخ في 1989/03/6، قضية (ب، م) ضد (ش، و، ن، ت، م، س)، "العقوبة التأديبية تتقدم بتسعين يوما- القضاء بخلاف ذلك مخالفة للقانون"، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 1، الجزائر، 1991.

- (5) المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 78275، مؤرخ في 13/01/1991، قضية (مدير ق، ص، أ ولاية باتنة) ضد (و، ومن معها)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 4، الجزائر، 1992.
- (6) المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 76732، مؤرخ في 24/03/1991، قضية (ي، ب) ضد (والي ولاية بشار)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، تصدر عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1993.
- (7) قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، ملف القضية رقم 115657، المؤرخ في 05/01/1997، قضية (والي ولاية بسكرة) ضد (ش، ع)، المجلة القضائية، تصدر عن قسم الوثائق للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1997.
- (8) مجلس الدولة، قرار رقم 172994، الصادر بتاريخ 27/07/1998، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2002.
- (9) مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 001192، المؤرخ في 07 أفريل 2001، قضية (ب، ط) ضد (مديرية التربية لولاية قالمة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، الجزائر، 2002.
- (10) مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 005587 مؤرخ في 27/05/2002، قضية وزير المالية ضد الموظفة (م، ف)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004.
- (11) قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ملف القضية رقم 005485، المؤرخ في 22 جويلية 2002، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004.
- (12) القرار رقم 7462، الصادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية بتاريخ 25/02/2003، في قضية الموظف (س، ر) ضد مديرية التربية لولاية سطيف، مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 05، الاجتهاد القضائي، 2004.
- (13) مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 009993 مؤرخ في 16/03/2004، قضية الموظف (م، ع) ضد رئيس بلدية مولاي العربي (ولاية سعيدة)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004.
- (14) مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 068965، مؤرخ في 17/11/2011، قضية (المعهد الوطني للفلاحة) ضد (م، ج)، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، الجزائر، 2012.

15) قرار رقم 080451 مؤرخ في 11/04/2013 عن قضية موظف (ه، أ) ضد وزير التجارة.

https://www.conseildetat.dz/sites/default/files/jurisp_file/arretn080451-a.pdf

16) قرار رقم 080713 مؤرخ في 11/04/2013، بين موظف (ق، أ) ضد وزير المالية.

https://www.conseildetat.dz/sites/default/files/jurisp_file/arretn080713-a.pdf

ثالثا: الكتب:

1) أحمد محمود جمعة، منازعات التعويض في مجال القانون العام، منشأة المعارف الإسكندرية، 2005.

2) حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية دراسة مقارنة، الطبعة 01، دار الخلدونية، 2011.

3) رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية "شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.

4) سائح سنقوفة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.

5) شفيقة بن صاولة، إشكالية تنفيذ الإدارة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2012.

6) عبد الله طلبية، القانون الإداري " الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، القضاء الإداري"، منشورات جامعة حلب، كلية الحقوق، الطبعة 02، سوريا، (ب. ت).

7) على الشيخ ناصر المبارك، المصلحة في دعوى الإلغاء "دراسة مقارنة"، المكتب الجامعي الحديث، 2009.

8) عمار بوضياف، القرار الإداري "دراسة تشريعية قضائية فقهية"، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

- 9) عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية قضائية فقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2007.
- 10) عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في القانون الإجراءات المدنية والإدارية "دراسة تشريعية وقضائية فقهية"، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009 .
- 11) عمار بوضياف، قضاء الإلغاء "دراسة مقارنة" دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011.
- 12) عمار عوابدي، الأساس القانوني المسؤولية الإدارية عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.
- 13) عمار عوابدي، النظرية العامة في المنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الأول، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- 14) عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، بن عكنون، الجزائر، سنة 2003.
- 15) عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، صنف 5/024، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2003.
- 16) عمر محمد الشوبكي، القضاء الإداري "دراسة مقارنة" دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2006.
- 17) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2004.
- 18) لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الثالث، نظام تعويض في المسؤولية الإدارية، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 19) ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1995.
- 20) محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، ودار العلوم، عنابة، الجزائر، 2007.

- 21) محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، 2004.
- 22) محمد الصغير بعلي، الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2010.
- 23) محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، 2005.
- 24) محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 25) محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، كلية الحقوق جامعة الفيوم – مراجع قانونية، الرسالة الحائزة على مرتبة الشرف الأولى، دار النهضة العربية، كلية الحقوق بجامعة القاهرة، 1967.
- 26) محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب "دراسة مقارنة"، الكتاب الثالث، القسم الأول، ملتزم الطبع والنشر، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.
- 27) محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- 28) محمد سليمان الطماوي، النظرية العامة لقرارات الإدارية، ط 6، مطبعة جامعة عين شمس، القاهرة، 1991.
- 29) محمد سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985.
- 30) محمد سليمان الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة أمام مجلس الدولة والمحاكم القضائية، مطبعة دار النشر الثقافية، الإسكندرية، 1950.
- 31) محمد صالح مهداوي، الوجيز في المنازعات الإدارية مبدأ المشروعية دعوى الإلغاء، الإيداع القانوني 2019.
- 32) محمد عبد العال ابراهيم، الرقابة القضائية على معقولية أعمال السلطة الإدارية (دراسة مقارنة)، الإسكندرية، (د، ت).
- 33) محمود سامي جمال الدين، القضاء الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية، 2008.

34) محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق وبيوض خالد، ط 6/ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

35) مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر.

36

رابعاً: الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراه:

1) محسن غالب عبد الله محسن، سلطة تأديب الموظف العام في القانون اليمني والمقارن، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس كلية الحقوق، 1997.

2) محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة " دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016.

3) محمد خليفي، الضوابط القضائية للسلطة التقديرية للإدارة - دراسة مقارنة-، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016.

4) مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، الجزائر، 2014.

5) مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2020.

ب- مذكرات الماجستير:

1) حنان خديري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2014.

2) خديجة مرابط، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012.

- (3) سهام عبدلي، مفهوم دعاوى القضاء الكامل، مذكرة ماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2008.
- (4) عبد اللطيف رزايقية، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون العام تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014.
- (5) عياش نوار، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية، مذكرة نهاية التكوين بالمدرسة الوطنية للإدارة، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 2001.
- (6) فاطمة مولوة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، 2012.
- (7) محمد مهدي لعلام، السلطة التأديبية بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014.
- (8) مصطفى مخاشف، السلطة التقديرية في إصدار القرارات الإدارية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر، 2008.
- (9) ميار ياسر موسى ابراهيم، الغلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري "دراسة مقارنة"، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2023.
- (10) هنية احميد، الخطأ في قيام المسؤولية الإدارية " دراسة مقارنة"، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- (11) وفاء بوشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011.
- (12) الياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، 2002.

خامسا: مقالات علمية:

- 1) محمد وليد العابدي، A Whority to judge the concellation in jordan، تسليم البحث 2005 /05/10، تاريخ قبول النشر 2005/08/11.
- 2) هاله إسماعيل عبد النبي شاهين، ماهية الغلو وطبيعته في القرار الإداري " دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي"، 2020.
- 3) محمد مهدي لعلام، دور القاضي الإداري في ضمان مبدأ التناسب في المجال التأديبي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، (د، ت).
- 4) بومدين ديداني، مقال بعنوان: أهمية التكييف الفقهي والقانوني للوقائع، كلية العلوم الانسانية والعلوم الإسلامية، جامعة وهران 1، (د، ت).
- 5) مريم بوكوبة، انعدام أسباب القرار الإداري والرقابة القضائية عليه، مقال لحوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 34، العدد 03، جامعة لبليدة، 2020.

سادسا: المداخلات العلمية:

- حميدي محمد أمين، شروط رفع الدعوى وأجالها وتقديم المستندات، مداخله في إطار شرح أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلس قضاء الشلف، 2008-2009.

سابعا: الجرائد والمجلات:

- 1) أحسن غربي، قواعد تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 08، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2014.
- 2) أم الخير بوقرة، تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي للتوظيف العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
- 3) حسين فريجة، السلطة التقديرية واجتهاد القاضي الإداري، مجلة الإجتهد القضائي، العدد الثاني، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، (د، ت).
- 4) حسين فريجة، علاقة القاضي الإداري بالإدارة، مجلة الحقوق، العدد 04، المسيلة، الجزائر، 2014.

- (5) حيدر عبد النبي طولي، زيد عجمي بشيت، سلطة القاضي الإداري في إلزام الإدارة بالإفصاح عن سبب قرارها (دراسة مقارنة)، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد التاسع عشر، كلية القانون، جامعة سومر، 2019.
- (6) خالد سرباح، عبد الهادي درار، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2019.
- (7) زانا رؤوف حمه كريم، وناسو حمه شين عبد الكريم، الرقابة القضائية على الخطأ الظاهر في التقدير "دراسة تحليلية"، مجلة جامعة التنمية البشرية السلیمانية، إقليم كوردستان، قسم القانون، كلية القانون والسياسة، العرق، (د، ت).
- (8) سمير دادو، كمال كيجل، دور القاضي الإداري في الرقابة على سلطة الإدارة في التكييف القانوني للوقائع، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 10، العدد 01، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2025.
- (9) عائشة عروس، قصوري رفيقة، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة على عيب السبب في مجلس الدولة الفرنسي ومدى تأثير القضاء الجزائري بها، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 07، العدد 02، جامعة خنشلة، 2020.
- (10) عبد الإله محمد سميران، رقابة القاضي الإداري على الغلو في القرار التأديبي "دراسة مقارنة"، مجلة العلوم القانونية، المجلد 38، العدد 01، كلية القانون، جامعة آل البيت، 2023.
- (11) عبد الرحمان بن جيلالي، مفهوم دعوى الإلغاء وتميزها عن الدعاوى الإدارية الأخرى، مجلة الدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد السابع، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020.
- (12) عبد الرحمان مويدي، محمد بن عمر، سلطات قاضي الإلغاء في تقدير مشروعية سبب اتخاذ القرار الإداري في ظل الاجتهاد القضائي الجزائري والمقارن، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد الثالث، جامعة زيان عاشور الجلفة، (د، ت).

- 13) عبد العالي حاحة، يعيش تمام أمال، الرقابة على تناسب القرار الإداري محله في دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، العدد 5، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعو محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2008.
- 14) عبد العالي حاحة، أمال يعيش تمام، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء وقضاء التعويض، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الثالث، (د، ت).
- 15) عبد العالي حاحة، أمال يعيش تمام، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء وقضاء التعويض، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الثالث، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، (د، ت).
- 16) عبد العالي حاحة، أمال يعيش تمام، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء وقضاء التعويض، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الثالث، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، (د، ت).
- 17) عبد العالي حاحة، أمال يعيش تمام، مجلة المنتدى القانوني، العدد الثامن، 2008.
- 18) عبد الله رمضان بنيني، الغلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري " دراسة مقارنة"، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، كلية القانون، جامعة الزاوية، 2015.
- 19) العربي بن شهرة، الصور الحديثة للرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد الأول، المركز الجامعي تيسمسيلت، يونيو 2016.
- 20) العربي زروق، التطور القضائي لمجلس الدولة الفرنسي في رقابة السلطة التقديرية للإدارة ومدى تأثير القضاء الجزائري بها، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2007.
- 21) عفيف بن عبو، تنفيذ الأحكام القضائية المتضمنة إدانة مالية ضد الإدارة العمومية، مجلة القانون الدولي والتنمية، المجلد 9 العدد 01، 2021.
- 22) علي عثمان، عيب عدم الاختصاص في اجتهاد القضاء الإداري الجزائري، مجلة آفاق العلمية، المجلد 11، العدد 3، رقم العدد التسلسلي 20، قسم الحقوق، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي أفلو، 2019.

- 23) علي محمد محسن العفاسي، حدود الرقابة القضائية على التناسب في مجال التأديب، مجلة الفكر القانوني والإقتصادي، السنة التاسعة، العدد الأول.
- 24) عمار عيشوية، التطورات الحديثة للرقابة القضائية على تناسب الجزاء التأديبي، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد الرابع، العدد 02، الرقم التسلسلي 08، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2018.
- 25) فريدة أبركان، رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، 2002.
- 26) كمال دحماني، أثر رقابة الملائمة في إثراء القاعدة القانونية الإدارية "لعقائد والنهج"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، 2023.
- 27) لندة يشوي، السلطة التقديرية ومفهوم الملائمة كامتياز من امتيازات الإدارة، مجلة الحقوق، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة الكويت، 2010.
- 28) محمد برجي بن جلول، خالد بوصول، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 05، العدد 01، جامعة سوسة، تونس، 2019.
- 29) محمود سلامة جبر، التطورات القضائية في الرقابة على التناسب بين الخطأ والجزاء، مجلة هيئة قضايا الدولة، العدد 1، المعهد الدولي للعلوم الإدارية، القاهرة، 1991.
- 30) مروان دهمة، المهدي صدوق، خيرة شرطي، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد الرابع، العدد الأول، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2020.
- 31) مسعودة مقدود، تطورات الرقابة القضائية على عناصر القرار الضبطي، مجلة المفكر، العدد الخامس عشر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017.
- 32) مصلح الصرايرة، مدى تطبيق محكمة العدل العليا للمبادئ التي أقرها القضاء الإداري في رقابته على السلطة التقديرية للإدارة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، 2009.

- 33) نجاة بن ديدة، القوة القانونية للرقابة القضائية على قرار تسريح الموظف، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد السادس، العدد 01، 2020.
- 34) نسيمة عطار، مبدأ التناسب في القرارات الإدارية، مجلة التراث، المجلد 4، العدد 16، جامعة الجلفة، الجزائر، 2014.
- 35) هناء عمامرة، عبد القادر زرقين، قويدر شعشوع، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، 2023.
- 36) هنية أحمد، عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2008.
- 37) مجلة مجلس الدولة، العدد 05، منشورات الساحل، عين البنيان، الجزائر، 2004.
- ثامنا: المواقع الإلكترونية:
- 1) جاسم كاظم كباشي العبودي، مجالات التقدير في رقابة القاضي الإداري على الوقائع، المرجع الإلكتروني للمعلوماتية، تاريخ النشر: 2016/06/15، <https://almerja.com/more.php?idm=50484>.
- 2) خديجة بلعربي، طبيعة التعويض في المسؤولية الإدارية عن القرارات التأديبية، منتدى العلوم السياسية والعلاقات الدولية.
- 3) محمد جناي، مبررات الاعتراف بالسلطة التقديرية للإدارة، وكالة الخبر الديني "دين بريس"، تاريخ النشر: 13 يناير 2023، تاريخ الدخول: 2025/04/20، <https://dinpresse.net>.

الفهرس

الفهرس

الإهداء

شكر وعرقان

مقدمة..... أ - و

الفصل الأول

8 نطاق الرقابة القضائية على قرارات التأديب.....

9 المبحث الأول: الرقابة القضائية على عدم مشروعية القرار التأديبي.....

9 المطب الأول: رقابة القاضي الإداري على عدم المشروعية الخارجية للقرار التأديبي.....

9 الفرع الأول: رقابة ركن الاختصاص.....

11 أولاً: عن التفويض في الاختصاص التأديبي:.....

13 ثانياً: عيب عدم الاختصاص الموضوعي:.....

14 ثالثاً: عيب عدم الاختصاص الزمني:.....

16 رابعاً: عيب عدم الاختصاص المكاني:.....

16 الفرع الثاني: رقابة ركن الشكل والإجراءات.....

17 أولاً: تعريف ركن الشكل والإجراءات في القرار التأديبي.....

18 ثانياً: الرقابة على مشروعية شكل وإجراءات القرار التأديبي.....

22 المطب الثاني: رقابة القاضي الإداري على عدم المشروعية الداخلية للقرار التأديبي.....

22 الفرع الأول: الرقابة المتعلقة بركن السبب في قرار تأديب الموظف العام.....

24 أولاً: الرقابة على الوجود المادي للوقائع.....

25 ثانياً: الرقابة على التكيف القانوني للوقائع.....

27 الفرع الثاني: رقابة ركن المحل.....

28 الفرع الثالث: رقابة ركن الانحراف في استعمال السلطة (ركن الغاية).....

29 المبحث الثاني: الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي.....

- 29المطلب الأول: نطاق أعمال القاضي الإداري لرقابة الملائمة على القرارات التأديبية
- 29الفرع الأول: نظرية التناسب تقنية حديثة لاحتواء الجانب التقديري للسلطة الإدارية
- 30أولاً: تعريف نظرية التناسب بين الخطأ والعقوبة التأديبية
- 32ثانياً: تمييز نظرية التناسب على غيرها من المصطلحات القانونية المشابهة
- 35ثالثاً: الأساس القانوني للرقابة القضائية على التناسب في مجال التأديب
- 38الفرع الثاني: نظرية الخطأ الظاهر في التقدير معيار قضائي لرقابة ملائمة القرار التأديبي
- 38أولاً: تعريف نظرية الخطأ الظاهر في التقدير
- 39ثانياً: رقابة الخطأ الظاهر في التقدير في مجال التأديب والوظيفة العامة
- 41الفرع الثالث: نظرية الغلو
- 41أولاً: تعريف الغلو في الجزاء التأديبي
- 43ثانياً: الرقابة على الجزاء التأديبي المشوب بالغلو
- 44المطلب الثاني: موقف الفقه والقضاء الإداري من الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي
- 44الفرع الأول: موقف الفقه من الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي
- 44أولاً: الفقه المؤيد لقضاء الملائمة في مجال التأديب
- 46ثانياً: الفقه المعارض لقضاء الملائمة في مجال التأديب
- 47الفرع الثاني: موقف القضاء الإداري من الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي
- 47أولاً: خضوع القرار التأديبي لرقابة الملائمة
- 48ثانياً: عدم خضوع القرار التأديبي لرقابة الملائمة
- 49الفرع الثالث: موقف القضاء الإداري الجزائري من الرقابة القضائية على ملائمة القرار التأديبي
- 49أولاً: منهج الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في رقابة ملائمة القرارات التأديبية
- 52ثانياً: تكريس مجلس الدولة رقابة ملائمة القرار التأديبي

الفصل الثاني

- 55آليات الرقابة القضائية في مواجهة القرارات التأديبية
- 56المبحث الأول: رقابة القضاء الإداري من خلال دعوى الإلغاء
- 56المطلب الأول: مفهوم الطعن بالالغاء في القرار التأديبي

56	الفرع الأول: تعريف وخصائص دعوى الإلغاء
56	أولاً: تعريف دعوى الإلغاء
58	ثانياً: خصائص دعوى الإلغاء
60	الفرع الثاني: شروط الطعن بالإلغاء
60	أولاً: الشروط المتعلقة بالقرار التأديبي
61	ثانياً: الشروط المتعلقة برفع الدعوى
64	ثالثاً: الشروط المتعلقة بالعريضة
64	المطلب الثاني: إجراءات رفع دعوى الإلغاء (العريضة)
65	الفرع الأول: شرط الكتابة والتوقيع
65	الفرع الثاني: بيانات أطراف الخصومة
66	الفرع الثالث: ملخص حول الموضوع مع وجه الطعن وطلبات المدعي
66	الفرع الرابع: الوثائق المؤيدة للدعوى
67	الفرع الخامس: شرط الميعاد
67	أولاً: ميعاد دعوى الإلغاء المرفوعة أمام المحكمة الإدارية
67	ثانياً: ميعاد دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة
69	المبحث الثاني: رقابة القضاء الإداري من خلال دعوى التعويض
69	المطلب الأول: مفهوم دعوى التعويض في القرارات التأديبية
69	الفرع الأول: تعريف دعوى التعويض
69	أولاً: التعريف اللغوي
69	ثانياً: التعريف القانوني
70	الفرع الثاني: أهمية دعوى التعويض
70	أولاً: من حيث التجسيد الفعلي لحماية الحقوق الفردية في مواجهة الإدارة
70	ثانياً: من حيث التقسيم التقليدي والحديث للدعوى الإدارية
71	الفرع الثالث: خصائص دعوى التعويض
71	أولاً: دعوى التعويض دعوى قضائية
71	ثانياً: دعوى التعويض دعوى ذاتية (شخصية)
72	ثالثاً: دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل
72	رابعاً: دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق

73	الفرع الرابع: شروط رفع دعوى التعويض على القرارات التأديبية للموظف العام
74	أولاً: الصفة:
74	ثانياً: المصلحة:
75	ثالثاً: الأهلية:
75	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن تقرير مسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية
75	الفرع الأول: المسؤولية المترتبة عن تقرير مسؤولية الإدارة عن قراراتها التأديبية
75	أولاً: ركن الخطأ في القرار التأديبي
76	ثانياً: ركن الضرر في المسؤولية المترتبة على خطأ السلطة المختصة بالتأديب
77	ثالثاً: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر كأساس لمسؤولية الإدارة عن العقوبة التأديبية
78	الفرع الثاني: جزاء تقرير مسؤولية السلطة التأديبية
78	أولاً: طبيعة التعويض عن القرار التأديبي
81	ثانياً : تقدير التعويض عن القرار التأديبي
83	الفرع الثالث: مدى التزام الإدارة بتنفيذ الأحكام الإدارية بالتعويض عن القرارات التأديبية
84	أولاً: تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض عن القرار التأديبي من قبل الإدارة
85	ثانياً: إمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم الإداري بالتعويض
90	خاتمة
95	قائمة المصادر والمراجع:
97	الفهرس

الملخص

تعد رقابة القاضي الإداري على القرارات التأديبية الموجهة ضد الموظف العام من أهم مظاهر حماية مبدأ المشروعية وضمان حقوق الأفراد داخل الوظيفة العمومية. تهدف هذه المذكرة إلى تحليل مدى فعالية هذه الرقابة في التشريع الجزائري، وحدودها، وآلياتها، ودورها في التوفيق بين مصلحة الإدارة في فرض الانضباط وضمان حسن سير المرافق العامة، وحق الموظف في الحماية من التعسف والشطط في استعمال السلطة.

إن رقابة القاضي الإداري (رقابة المشروعية) على القرارات التأديبية تلعب دورًا أساسيًا في حماية الموظف العام، لكن رغم ماتوفره هذه الرقابة من حماية قانونية إلا أنها ماتزال محدودة في بعض الجوانب من حيث عدم التوسع في رقابة الملاءمة، مما يعرقل القاضي الإداري من فحص ملاءمة القرار التأديبي في جوهره وهو ما يجعل بعض القرارات التأديبية تمر رغم قسوتها أو عدم عدالتها، طالما احترمت الشكليات.

وفي هذا السياق، نجد أن للموظف العام المتضرر من قرار تأديبي غير مشروع، يمكنه اللجوء إلى القضاء الإداري ليس فقط من خلال دعوى الإلغاء لإبطال القرار، بل أيضا عبر دعوى التعويض للمطالبة بجبر الضرر الناتج عنه، سواء كان ماديا أو معنويا، إذا ثبت أن القرار التعسفي ألحق به ضررا فعليا.

الكلمات المفتاحية: القاضي الإداري، القرار التأديبي، الرقابة القضائية، دعوى الإلغاء، دعوى التعويض.

Abstract:

Administrative judges' oversight of disciplinary decisions against public employees is one of the most important aspects of protecting the principle of legality and guaranteeing the rights of individuals within the public service. This memorandum aims to analyze the effectiveness of this oversight in Algerian legislation, its limits, mechanisms, and its role in reconciling the administration's interest in enforcing discipline and ensuring the smooth running of public services, with the employee's right to protection from arbitrary and excessive use of power.

The administrative judge's oversight (legitimacy oversight) of disciplinary decisions plays a fundamental role in protecting public employees. However, despite the legal protection this oversight provides, it is still limited in some aspects in terms of the lack of expansion in the oversight of suitability, which hinders the administrative judge from examining the suitability of the disciplinary decision in its essence, which causes some disciplinary decisions to pass despite their severity or unfairness, as long as the formalities are respected.

In this context, we find that a public employee harmed by an unlawful disciplinary decision may resort to the administrative judiciary not only through a cancellation suit to invalidate the decision, but also through a compensation suit to demand redress for the resulting harm, whether material or moral, if it is proven that the arbitrary decision caused actual harm.

Key Words : Administrative judge, disciplinary decision, judicial oversight, annulment suit, compensation suit.