

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

تخصص: قانون إداري

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق



# دور القاضي الإداري في حماية الموظف العام

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي: تخصص قانون إداري

تحت إشراف:

أ.د/ مهدي رضا

من إعداد:

1- خطيبي سهام

2- حمزاوي فردوس

لجنة المناقشة:

الصفة	المؤسسة الجامعية	الرتبة العملية	الإسم واللقب
رئيسا			
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	رضا مهدي
مناقشا			

تاريخ المناقشة: 2024/06/03

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي  
أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ  
صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي

عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴿١٩﴾

النمل: ١٩

فجر

\* ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في .....  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي  
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

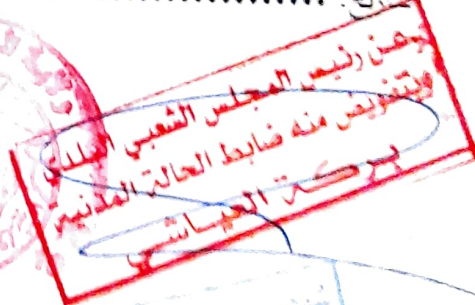
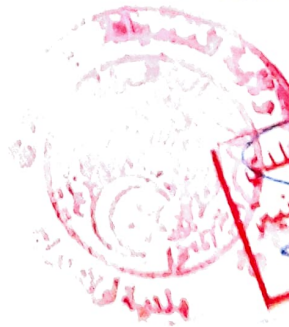
أنا الممضى أسفله.

السيد (ة): خطيب سعيام ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب  
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 206066431 والصادرة بتاريخ 30 09 2020 م  
المسجل (ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق  
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).  
عنوانها: دور القاضي الإداري في حماية حقوق  
العامة

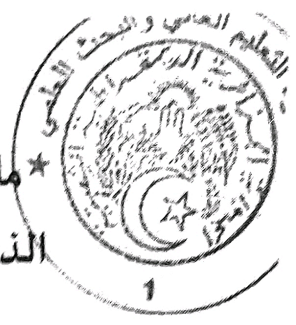
أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024/10/27

توقيع المعنى (ة)



التاريخ: 2024/10/27



ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي  
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): حزواني فريدوس ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث ..... م. البنة  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 109142331 والصادرة بتاريخ 2016 11 30  
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم والآداب قسم الحقوق  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،  
عنوانها: دور القاضي الإداري في حماية الموظف العام

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: .....

توقيع المعني (ة)

رئيس المجلس الشعبي البلدي  
ماي 2024

مفوض العالمة المدنية  
نختار ضيف



# الشكر والتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه ، واعظيم سلطانه الذي وفقنا لإتمام هذا البحث العلمي،

كما نتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف ممدني رضا الذي أمدنا من خبرته وعلمه من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا رغم انشغالاته الكثيرة والذي كان في قمة التواضع ، جزاه الله عنا خير الجزاء ،

كما نتقدم بالشكر للجنة المناقشة التي شرفتنا بقبولها مناقشة هذه المذكرة.

ونشكر كل من ساهم في انجاز هذا البحث ولو بكلمة طيبة

خطيبى سماه

حمزاوى فردوس

# الإهداء

أهدي ثمرة جهدي هذه إلى أغلى شخصين في حياتي، إلى من لا يضايقهما أحد في الكون، إلى من بذل الكثير وقدم لي مالا يمكن أن يرد، إلى أسمى آيات العطاء البرهري، إليكما تلك الكلمات أبي وأمي الغاليان فقد علمتاني كيف أقف بكل ثبات فكنتما على الدوام ملهمي والنور الذي أثار دربي.

إلى أروع من جسد الحب بكل معانيه فكان السند والعطاء وقدم لي الكثير دون ملل وشجعني على إكمال دراستي، إلى نصيبي الأجل من الدنيا لن أقول شكرا بل سأعيش الشكر معك دائما... إليك يا من أنت في الحياة حياة زوجي العزيز، إلى زهراتي أخواتي عذبي ومشاطري أفراحي وأحزاني إليكم إيمان، حياة، نسرين، حنين.

إلى من شجعني دائما ودفعني نحو الأمام لا سيما تلك اللحظات التي كنت أركن فيها إلى اليأس إلى من وقف بجاني ووقفه الأخ لأخته إليك زوج أختي بلال حفيظي إلى حبيبتي قلبي ملائكة الرحمان، إلى فلذات كبدي وزينة حياتنا وبهجتها الأء، آيات، مريم.

إلى صديقات عمري ورفيقات دربي يا من تستحقون كل الخير إليكم هذا الإهداء من قلبي إلى القلب.

خطيبي سهام

# الإهداء

إلى هؤلاء.....

أبي الذي كان سنداً دائماً لنا

أمي التي نعيش بها

إلى عائلتي الأولى والثانية وإلى زوجي

أهديهم جميعاً هذه المذكرة

حمزاوي فردوس

# مقدمة

## مقدمة:

إن الدولة في شكلها المعاصر تعتبر من أهم الأشخاص المعنوية العامة في مجال القانون الإداري، ونظرا لطبيعتها فلا يمكن لها أن تقوم بتطبيق سياستها في مختلف المجالات، إلا عن طريق أشخاص طبيعية يعبرون عن إرادتها ويفصحون عنها، ولعل أبرز هذه المجالات ما يعرف بالوظيفة العمومية، هذه الأخيرة قد عرفت تطورات كثيرة في نظامها، وهذا من أجل الانسجام مع المستجدات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي عرفت الجزائر في الحقب المتفاوتة، ويعتبر القانون 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الركيزة الأساسية في تنظيم ما يعرف بالوظيفة العامة في الجزائر.

وبتولى تسيير نظام الوظيفة العامة ما يعرف بالموظف العام، هذا الأخير الذي يعتبر بمثابة الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة والتي تمكنها من تحقيق أهدافها وتلبية حاجيات أفرادها، ولهذا أولاه المشرع الجزائري بأهمية كبيرة، وذلك من خلال سنه لمجموعة من التشريعات والقوانين بغية حماية حقوق الموظف العام من أي تجاوزات أو اعتداء عليها، كما نجد أن المشرع أوجد مجموعة من الآليات والطرق للحفاظ على السير الحسن للوظيفة العامة، ولعل أبرز هذه الطرق ما يعرف بلجوء الموظف العام إلى القضاء.

وبما أن القضاء الإداري ليس وليد الصدفة بل كان حتمية من الحتميات التي فرضتها الضرورة وهي تحول دور الدولة من دولة حارسة إلى دور فاعل أقحمها في جميع شؤون حياة الأفراد ذلك لاتساع نشاطها وتشعبه وتوغله فيها، مما زاد من حدة تدخل السلطات العامة في الحياة العامة للمواطنين، وأبرز احتكاكا تولد عنه تصادم بين السلطة العامة وحقوق وحرية الأفراد انبثق عنه نزاع وخصومة بينهما اختلفت طبيعته عن المنازعات العادية التي نعرفها بين الأفراد ذلك لاختلاف أطرافها أحدهما متميز بما يملكه من سلطات ألا وهو الإدارة العامة المرتبطة بالسلطة السياسية للدولة، والآخر ضعيف لا يستطيع

مجابتها ولا يقدر على انتزاع حقه منها لأنها جرته إلى قضاء كانت فيه الخصم والحكم في آن واحد.

### • أهمية البحث:

تتمثل أهمية موضوع دور القاضي الإداري في حماية الموظف العام فيتمثل في أنه موضوع يعرف انتشارا واسعا، كما تتجلى أهمية الموضوع في تسليط الضوء على الدور الفعال الذي يقوم به القاضي في حماية الموظف العام من أي تعسف أو اعتداء من طرف الإدارة.

### • أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في بيان مدى سلطة القاضي الإداري، في حماية الموظف العام، من خلال الرقابة خاصة على مدى احترام الضمانات التي خصصت له عندما يكون تحت السلطة التأديبية للإدارة العامة، وكذلك تهدف هذا الدراسة على الى الوقوف على مدى نجاعة الوسائل الممنوحة للقاضي التي يمكن ان تمكنه من التدخل وفرض الحماية اللازمة للموظف.

### • أسباب اختيار الموضوع:

- فهي تتنوع بين أسباب ذاتية وأخرى موضوعية فالأسباب الموضوعية تتعلق ب:
- طبيعة تخصص الماستر الذي هو القانون الإداري وموضوع دور القاضي في حماية الموظف العام يعد أحد مواضيع القانون الإداري.
  - الأهمية الكبيرة لدور الموظف في تسيير المرفق العام، وإشباع حاجيات المواطنين
  - أهمية دور القضاء في الرقابة على أعمال الإدارة، باعتباره يمثل ضمانا قانونية هامة لحماية الموظف.
- أما بالنسبة للأسباب الذاتية فتتمثل في الرغبة الشخصية في دراسة موضوع دور القاضي الإداري في حماية الموظف العام في التشريع الجزائري

دراسة مقياس الوظيفة العامة في السنة الثانية ماستر الذي أثار اهتمامنا به وحفزنا على دراسته والتعمق في جزئية منه.

### • الإشكالية:

ومن خلال ما سبق ونظرا لأهمية الدور الذي يقوم به الموظف العام من جهة، وكذا الدور البارز الذي يقوم به القاضي في حماية حقوق الموظف من جهة ثانية، جاءت دراستنا هذه الموسومة بعنوان دور القاضي الإداري في حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، من أجل الإجابة عن الإشكالية التالية : ما هو دور القاضي الإداري في حماية حقوق وحرريات الموظف العام وفق التشريع الجزائري المعمول به؟

### • منهج الدراسة:

ونظرا لطبيعة موضوع دراستنا فقد تم اختيار المنهج التحليلي بالاعتماد على النصوص التشريعية والقوانين والاجتهادات الفقهية والأحكام القضائية، كما تم استخدام المنهج الوصفي الذي يستعمل في وصف المفاهيم المتعلقة بموضوع دراستنا.

وللإجابة على هذه الإشكالات المطروحة قمنا بتقسيم هذه الدراسة - - إلى فصلين، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى مجال تدخل القاضي الإداري في ضمان حماية الموظف العام، والذي بدوره قسم إلى مبحثين، جاء المبحث الأول تحت عنوان الأعوان العموميين المعنيين بحماية القاضي الإداري، أما بالنسبة للمبحث الثاني فكان تحت عنوان شروط وموضوع تدخل القاضي الإداري، أما الفصل الثاني فقد عنوانه بالضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين حيث المبحث الأول وتم تخصيصه إلى رقابة القاضي على إجراءات التأديب، أما المبحث الثاني فقد جاء تحت عنوان الضمانات القضائية.

## الفصل الأول:

مجال تدخل القاضي الإداري لضمان  
حماية الموظف العام

## الفصل الأول:

### مجال تدخل القاضي الإداري لضمان حماية الموظف العام

تعد المرافق العامة أحد مظاهر الدولة في ممارسة نشاطها لتحقيق أهدافها وسياستها العامة في مختلف الميادين والمجالات، والآلية التي تسمح لها بإدارة شؤون المواطنين وإشباع حاجاتهم المختلفة، ومن المعلوم أنه لا يمكن لهذه المرافق العامة أن تؤدي نشاطها باستمرار وانتظام، وعلى النحو الذي يحقق المصلحة العامة للدولة والمجتمع إلا إذا تقلد إدارة وتسيير هذه المرافق موظفون عموميون يتمتعون بالكفاءة والأهلية العالية، وعليه يعتبر الموظفون العموميون من أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسات والإدارات العمومية، والأداة التي تمارس من خلالها الدولة مختلف نشاطاتها، خاصة ما تعلق بإدارة المرافق العامة، ونظرا لأهمية هذه الفئة في نشاط الإدارة العامة فقد وحتى تقوم بتأدية دورها في التسيير فقد منحها المشرع حماية في الحقوق والحريات حيث ويلعب القاضي الإداري دورا مهما في مجال حماية هذه الفئة وهو ما يتطلب منا تحديد الأعوان العموميين المعنيين بحماية القاضي الإداري في (مبحث أول)، ثم تحديد شروط وموضوع تدخل القاضي الإداري (مبحث ثان).

## المبحث الأول:

### الأعوان العموميين المعنيين بحماية القاضي الإداري

إن تحديد الأعوان العموميين المشمولين بالحماية يتطلب منا التركيز على الموظف العام من خلال بيان مفهومه الضيق في (مطلب أول)، كما يجب التطرق إلى العون المتعاقد باعتباره يشكل وسيلة بشرية أيضا في الإدارة العمومية (مطلب ثانٍ)

### المطلب الأول: الموظف العام بالمفهوم الضيق

إن قطاع الوظيفة العامة في الجزائر من بين أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاط الدولة في مختلف الميادين والمجالات، خاصة ما تعلق منها بإدارة المرافق العامة، ولعل من أهم الركائز الأساسية للوظيفة العمومية الموظفين العموميين الذين يعتبرون الأداة الرئيسية التي من خلالها تستطيع الدولة القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها، وعليهم يتوقف السير الحسن والمنتظم للمرافق العامة، هذه الأهمية جعلتنا نقسم هذا المطلب إلى فرعين حيث جاء الأول بالتعريف الإداري للموظف العام في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أما الفرع الثاني فتمثل في شروط توظيف الموظف .

### الفرع الأول:

### التعريف الإداري للموظف العام في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

من خلال تطرقنا لمفهوم الموظف في ظل الأمر 133/66 في مادته الأولى اتضح أن التعريف لم يكن جامعا مانعا لمعنى الموظف العام، بل جاء مقتضبا نوعا ما، حيث ارتكز على سرد العناصر التي تمنح للشخص صفة الموظف.

وهو الأمر الذي سنوضحه من خلال التطرق إلى مدلول الموظف في ظل الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، فلقد نصت المادة 04 منه بأنه : " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم برتبة في السلم الإداري "<sup>1</sup>.

باستقراء نص المادة المذكور سالفا نجد أن فكرة تحديد معنى الموظف العام في القانون تضمنت الشروط الواجب توفرها في الشخص لاكتسابه صفة الموظف العام، فضلا عن ذلك فإن هذا الأمر قد استعمل مصطلح الموظف بشكل واضح.

إلى جانب ذلك أورد الفئات التي يطبق عليهم أحكام هذا القانون، وهذا ما نصت عليه المادة 02 من الأمر 03/06 التي تنص :يطبق القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية "<sup>2</sup>.

كما استثنت هاته المادة الفئات التي لا تخضع إلى أحكام هذا الأمر: وهم القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني والبرلمان، وهو ما توافق نسبيا مع ما جاء في المادة الأولى من الأمر 133/66.

إلى جانب ذلك فإن التوافق واضح وجلي بين الأمرين، من خلال ما جاء في المادة 06 من الأمر 133/66، والمادة 07 من الأمر 03/06 في تحديد العلاقة بين الموظف والإدارة والتي يستشف منها صفة الموظف، حيث نصت المادة 07 على أنه : يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية ."

---

<sup>1</sup> - الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ج ج ، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

<sup>2</sup> - المادة 02 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

وبناء على ما سبق، يمكن القول أن المشرع الجزائري حاول من خلال هذا القانون الأساسي العام أن يضع تعريفا شاملا، بمعنى أن الموظف العام لم يرد ذكره في نص واحد بل جاء متفرقا.

حيث أنه ومن خلال جمع المادتين 04 و 07 السابعة من الأمر 03/06. يمكن أن نخلص إلى تعريف الموظف العام<sup>1</sup> بأنه : " كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة من السلم الإداري، حيث يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية " .

من خلال هذا التعريف يمكن استخلاص 05 عناصر أساسية في تحديد معنى الموظف العام وهي :

- التعيين الصريح في الوظيفة العمومية.
- أن تكون الوظيفة العمومية دائمة.
- أن تكون هذه الوظيفة العمومية الدائمة في إدارة أو مؤسسة عمومية.
- أن يرسم في رتبة من رتب السلم الإداري<sup>2</sup>.
- شرعية الالتحاق بالوظيفة<sup>3</sup>.

ومما سبق يستخلص أنه بمجرد اكتساب صفة موظف يصبح هذا الموظف محصنا مركزه القانوني ولا يمكن انحلال الرابطة التي تربطه بالإدارة إلا في حدود ما تسمح به النصوص القانونية المتعلقة بالاستقالة والإحالة على التقاعد والنظام التأديبي.

### الفرع الثاني:

---

<sup>1</sup> - عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر - دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين مطبوعة مزوار، الوادي، الجزائر، 2011، ط1، ص 26.

<sup>2</sup> - مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه، بوزريعة، الجزائر، 2018، ص 28.

<sup>3</sup> - عبد الحكيم سواكر، المرجع سابق، ص 31.

## شروط توظيف الموظف

لاكتساب صفة الموظف لابد لها من توافر جملة من الشروط القانونية، منها ما يتعلق بشخص الموظف (أولاً)، ومنه ما يتعلق بالوظيفة (ثانياً).

أولاً/ الشروط المتعلقة بالموظف: ويمكن إجمالها في شرطين أساسيين هما :

**1- التعيين في الوظيفة:** يجب أن يعين المرشح للوظيفة، والمستوفي لشروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 من نفس الأمر، بعد اجتيازه امتحان المسابقة من قبل السلطة التي لها قانوناً صلاحية التعيين، ويرتكز التعيين على أمرين:

ضرورة صدور أداة قانونية لإلحاق المرشح للوظيفة بمنصبه الوظيفي، ويتم التعيين أساساً بموجب قرار إداري مستوفي كافة الشروط القانونية.

ضرورة اختصاص سلطة التعيين في إصدار الأداة القانونية. فتعيين المرشح للوظيفة يقتضي أن يكون تعييناً صحيحاً، فإن حدث وصدرت أداة التعيين عن جهة غير مختصة، فإن الشخص محل التعيين المعيب اعتبر موظفاً فعلياً، في حدود نظرية الموظف الفعلي أو الواقعي، والتي تهدف بوجه عام إلى ضمان استقرار بعض الأوضاع والمراكز القانونية، حماية للغير حسن النية.

يشغل المعين رتبته الوظيفية بصفة متريص المادة 1/83، نظراً لأنه يوضع تحت الإختبار لمدة سنة كاملة، بهدف تدريبه على المهام الوظيفية من جهة، واختبار مدى كفاءته وقدرته على تحمل أعباء الوظيفة من جهة أخرى. ويكون لهذه الفترة التربصية أثرها على

احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة والدرجات وللتقاعد، نظرا لأنها فترة خدمة فعلية المادة 90. هذا وقد يتم إخضاعه إلى تكوين تحضيرى في بعض الأسلاك الوظيفية<sup>1</sup>.

ويستوجب القانون أن يتم التعيين في وظيفة شاغرة<sup>2</sup>، فإذا صدر قرار من الجهة المختصة بتعيين شخص في وظيفة معينة لم تكن خالية (شاغرة) في ميزانية هذه الجهة الإدارية وقت التعيين، كان القرار منعما لافتقاره إلى أحد أركانه وهو وجود وظيفة خالية في الميزانية من نوع الوظيفة التي صدر قرار التعيين فيها<sup>3</sup>، وفي هذا الصدد نصت المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012، والذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، على أنه : يعد باطلا وعديم الأثر كل قرار تعيين أو ترقية، إذا تبين ما يأتي: ... عدم وجود منصب مالي شاغر مخصص للتوظيف أو الترقية..

وعليه فالمشرع بموجب النص المذكور، يكون قد رتب صراحة البطالان وانعدام الأثر القانوني عن كل عملية تعيين افتقدت للمنصب المالي الشاغر، ورتب نفس الحكم عن كل ترقية افتقدت هي الأخرى للمنصب المالي الشاغر.

**2- الترسيم في رتبة في السلم الإداري: الترسيم طبقا للمادة 2/4 من الأمر رقم 03/06**  
هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته<sup>4</sup>. فالمتربص لا يرسم إلا عند

---

<sup>1</sup> - المادة 84 من الأمر رقم 03/06، والتي ميز المشرع من خلالها بين أمرين: أولهما قضاء شاغل الوظيفة لفترة تربص "stage"، والمحددة بسنة كاملة وذلك بالنظر إلى المهام المنوطة برتبته، وثانيهما إجراء تكوين تحضيرى "formation préparatoire" بالنسبة لبعض الأسلاك الوظيفية.

<sup>2</sup> - نصت المادة (9) من نفس الأمر على أنه: "كل" تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية". يستفاد من النص أن شغور الوظيفة شرط أساسي يقوم عليه التعيين بشكل قانوني في الوظائف العمومية.

<sup>3</sup> - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س، ص 106.

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

اجتيازه فترة التربص بتفوق، وبعد إثباته القدرة الكاملة على تحمل أعباء الوظيفة، ويتم طبقاً للمادة 86 باقتراح من السلطة السلمية المؤهلة، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل التي تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجتمعة كلجنة ترسيم.

يترتب على هذا الإجراء التثبتي منح شاغل الوظيفة الحقوق التي افتقر للتمتع بها في فترة تربصه، ويراد بها حقوقه في النقل والانتداب والاستيداع، بحكم نص المادة 99، كما لا يستفيد من وضعية خارج الإطار، ذلك لأن الاستفادة منها مرهون باستنفاد الحق في وضعية الانتداب بناء على طلب من الموظف المعني. هذا ولا يملك المتربص الحق في الترشح للعضوية في إحدى اللجان الثلاث، ويقصد بها كل من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لجنة الطعن، واللجنة التقنية بحكم نص المادة 89.

فالمتربص شأنه شأن الموظف المرسم، يخضع إلى نفس الواجبات الوظيفية، ويتمتع بنفس الحقوق ما عدا ما استثني بنص خاص، كما سبق بيانه.

ولا تتوج فترة التربص في كل الأحوال بالتثبيت، فوضع المتربص خلالها غير مستقر، ومصيره مرهون بما يبذله من جهود لإثبات قدرته على تحمل أعباء الوظيفة. وذلك ما يستشف من نص المادة 85، فهو معرض إلى:

• إما التسريح دون إشعار مسبق ودون تعويض، في حال ثبوت عدم كفاءته وعدم استحقاقه للوظيفة. والتسريح في هذه الحالة ليس عقوبة تأديبية، فهذه الأخيرة لا توقع على الموظف إلا في حالة ارتكابه لخطأ مهني مصنف قانوناً على أنه من الدرجة الرابعة.

• إما إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة، حيث يمنح الفرصة لإثبات قدراته على تحمل أعباء الوظيفة، وأن استحقاقه للوظيفة كان عن جدارة.

**ثانياً/ الشروط المتعلقة بالوظيفة:** ويمكن حصرها هي الأخرى في شرطين أساسيين هما:

\* **عمومية الوظيفة:** يقصد بعمومية الوظيفة أن يشغل المتربص وظيفة لدى إحدى المؤسسات والإدارات العمومية، والتي أفصح المشرع صراحة عن طبيعتها العمومية في المادة 2/2 من نفس الأمر، وذلك بالنص على أنه: " يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

\* **ديمومة الوظيفة:** يقصد بالديمومة أن تكون الوظيفة لازمة لخدمة المرفق العمومي، وتتصرف أيضا للموظف، فلا تكون الاستعانة به بشكل عرضي أو مؤقت، وفي هذه الحالة نجد المشرع ينكر صراحة صفة الموظف على الأشخاص الآتي ذكرهم:

\* الشخص الذي تستخدمه الإدارة ليقوم بمهام لخدمة المرفق العمومي في إطار تطبيق أحكام المواد 19 و 20، وخص بها المشرع تحديدا مناصب الشغل الخاصة بنشاطات الحفظ والصيانة والخدمات، وكذا مناصب الشغل المخصصة للموظفين، في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

\* الشخص الذي تستخدمه الإدارة للقيام بمهام تكتسي طابعا مؤقتا في إطار تطبيق نص المادة 19

فهؤلاء الأشخاص أعوان متعاقدون، لا حق لهم في اكتساب صفة الموظف، ولا في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية، بحكم نص المادة 2/22، واستخدامهم من قبل المؤسسات والإدارات العمومية يعتمد على نظام التعاقد حيث يوصف عقدت وظيفتهم بأنه عقد عمل<sup>1</sup>، قد يكون محدد أو غير محدد المدة<sup>2</sup>، ويكون بصفة استثنائية في الأحوال المنصوص عليها في المواد 20 و 21 المشار إليها أعلاه مع التتويه إلى خضوعهم في

<sup>1</sup> - الفصل الأول بعنوان "عقد العمل" من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29/09/2007 المتعلق بنظام الأعوان المتعاقدين، ج ر ج ج، ع 61، الصادرة في 30/09/2007.

<sup>2</sup> - المادة (2) المرسوم الرئاسي 308/07، المرجع السابق.

ممارسة مهامهم إلى المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29/09/2007 والمتعلق بنظام الأعوان المتعاقدين.

### المطلب الثاني:

#### العون المتعاقد

نظرا للتحويلات التي فرضها المجتمع الحديث، ومنها تطور الإدارة وحتمية اللجوء لتوظيف عدد أكبر من المستخدمين لتسيير للمرافق العامة، قام المشرع باستحداث أنظمة قانونية للعمل، منها نظام التعاقد في التوظيف، ولهذا سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين جاء الفرع الأول ليبين شروط وطرق توظيف المتعاقد، أما الفرع الثاني فجاء لتمييز الموظف على المتعاقد.

### الفرع الأول:

#### شروط وطرق توظيف المتعاقد

#### أولا/شروط الالتحاق بوظيفة العون المتعاقد

حسب نص المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308/07 فإن الأعوان المتعاقدين يتم توظيفهم بصفة استثنائية بموجب عقد محدد المدة و بالتوقيت الكامل، وذلك استنادا على المادة 20 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، وبالتالي فإن توظيف الأعوان المتعاقدين للشروط المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06، حيث جاء نصها: "يوظف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 20 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمذكور أعلاه بصفة استثنائية، بموجب عقد محدد المدة وبالتوقيت الكامل.

\* شرط الجنسية الجزائرية: المتعارف عليه فقها وقانونا أن الجنسية هي رابطة سياسية وقانونية بين الفرد والدولة التي ينتمي إليها، وقد أقرت أغلب التشريعات على وجوب تمتع

المرشح للوظيفة بجنسية الدولة<sup>1</sup>. وقد أكد المشرع الجزائري على هذا الشرط في المرسوم الرئاسي 308/07 في المادة 16، حيث حصر التعيين في الوظائف العامة على المواطن الجزائري دون سواه بغض النظر إذا كانت الجنسية مكتسبة أو أصلية كمبدأ عام، حسنا فعل المشرع الجزائري بأن قصر تقلد الوظائف العامة في الدولة على المواطن الجزائري دون سواه، ففي هذا حماية لرعايا الدولة.

\* **شرط السن** : يعتبر شرط السن من الشروط الضرورية لتولي الوظائف في الإدارة، سواء الوظائف الدائمة أو المحددة المدة، حيث تشترط أغلب التشريعات بلوغ سن الرشد القانوني، أو بلوغ سن معينة تمكن المترشح من تحمل أعباء الوظيفة وإدراك مسؤوليتها.<sup>2</sup>

\* **القوة البدنية والعقلية**: يشترط في من يترشح لشغل وظيفة عامة أن يثبت سلامته من الناحية البدنية والذهنية، ويقصد بالسلامة البدنية أن يكون معافى من الناحية الجسمانية وغير مصاب بعجز أو إعاقة تحول دون قيامه بأعباء وظيفته فعلى المترشح إثبات ذلك بتقديم شهادة طبية صادرة من طبيب مختص في الأمراض الصدرية تثبت خلوه من أي مرض حتى لا يكون عالة على الوظيفة العامة وهو ما نص عليه الأمر رقم 133/66 في المادة 25 الخاصة بشرط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العامة بقولها: "لا يعين في وظيفة عمومية من لا يقدم للإدارة شهادة طبية صادرة من طبيب محلف في الطب العام تثبت خلوه من أي مرض أو عاهة لا تلاءم مهام الوظائف، إضافة إلى شهادة طبية تثبت خلو المرشح من إصابته بالسل أو شفائه النهائي منه.

يقصد بالسلامة الذهنية أن يكون المرشح لشغل الوظيفة العامة يتمتع بكامل قواه العقلية والذهنية وغير مصاب بجنون أو عته حتى لا يعرض المصلحة العامة ومصلحة الجمهور للخطر، ونظرا لأهمية هذا الشرط فقد نصت عليه معظم قوانين التوظيف وانتقلت على اشتراط خلو المرشح للوظيفة العامة من الأمراض المزمنة أو المعدية أو العقلية التي

<sup>1</sup> - علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى للطبع والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2012، ص 221.

<sup>2</sup> - شريف حلمي يوسف خاطر، الوظيفة العامة - دراسة مقارنة -، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007/2006، ص

تعيق أداءه للعمل وتعطل مصالح الجمهور لغيابه المتكرر نتيجة لمرضه، حيث اعتبر شرط الصلاحية البدنية ضروريا ليتمكن شاغل الوظيفة من القيام بأعبائها لأنه يكون دائم الاتصال بجمهور المتعاملين معه<sup>1</sup>.

\* **شرط التمتع بالحقوق المدنية والسياسية:** وهذا الشرط يقتضي من الإدارة المعنية بالتوظيف إجراء تحقيق أولي حول سيرة وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل و أثناء التحاقه بها، إلا أن اشتراط التحقيق الإداري المسبق لا يخص كل الأسلاك و الوظائف لأنه باستقراء المادة 77 من الأمر 03/06 نجدها تنص على " أنه يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك شروط التوظيف، كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق " .

**ثانيا- طرق توظيف العون المتعاقد في القانون الجزائري:** اعتمد المشرع الجزائري في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادرة في 2006 على نمط آخر من الأنظمة القانونية يتمثل في نظام التعاقد يخص عمالا معينين حسب طبيعة العمل المطلوب القيام به. وأقر نظام التعاقد الذي كرسه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا النصوص الأخرى المالية، نمطين من التعاقد يتمثلان في التعاقد لمدة محددة أو لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي<sup>2</sup>.

\* **عقود العمل محددة المدة:** نص المشرع الجزائري في الأمر 03/06 في المادة 22 على أنه يوظف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى 21 عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي . وبالرجوع إلى المرسوم الرئاسي رقم 308/07 نجده حدد العقود المحددة المدة في المادتين 10 و 11 منه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري - دراسة مقارنة-، مذكرة ماجستير في الشريعة والقانون، جامعة الجزائر 01، 2016/2017، ص 103.

<sup>2</sup> - فغول محفوظ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون، جامعة الجزائر 01، 2016/2017، ص 28.

<sup>3</sup> - المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المنصمّن تحديد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق

حيث أن المرسوم أشار إلى المادتين 20 و 21<sup>1</sup>، من الأمر رقم 03/06 وبين أن عقد العمل المحدد المدة هو العقد المخصص لشغل منصب عمل في إطار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين، أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل. وبالرجوع إلى نص المادة 21 من الأمر رقم 03/06 نجدها تنص على: " يمكن، بصفة استثنائية توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 أعلاه، في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.

ومنصب الشغل في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابع مؤقت، حيث نصت المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 على أنه يتم توظيف الأعوان المتعاقدين بعقود محددة المدة مدته سنة واحدة يمكن تجديدها مرة واحدة ولنفس المدة<sup>2</sup> ويكون ذلك في حالة تنظيم مسابقة توظيف، حيث أن الإدارة العمومية تضطر أحيانا إلى توظيف الأعوان المتعاقدين في انتظار إجراء مسابقة التوظيف، لتمكينها من تعويض العجز الموجود في المناصب الإدارية<sup>3</sup>، أو إنشاء سلك جديد للموظفين، وفي هذه الحالة منح المشرع الإدارة حرية أكبر في اللجوء إلى أسلوب التعاقد في انتظار إنشاء سلك جديد للموظفين، ويتم توظيف هؤلاء الأعوان بموجب عقد محدد المدة، وبالتوقيت الكامل حسب ما ورد في نص المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308/07.

بالرجوع إلى نص المادتين 19 و 21 من الأمر 03/06 نجد ان المشرع أضفى صفة التعاقد على النشاطات والحالات الاستثنائية، ذات الطابع المؤقت مهما كان نوعها، وهذا

---

عليهم، ج.ر، ج.ج، ع 61، المؤرخة في 2007/09/30، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 140/22 المؤرخ في 2022/03/31، ج.ر، ع 23، المؤرخة في 2022/04/06.

<sup>1</sup> - المادة 20 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - مهدي رضا، اصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 01، 2017/2016، ص 109.

<sup>3</sup> - سعيد طريب، عقود العمل محددة المدة، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 01، 2011، ص 81.

حسب ما ورد في نص المادة 21 من نفس الأمر، والصفة المؤقتة للأعمال هي التي اعتمدها المشرع لتبرير اعتماد المؤسسة أو الإدارة على أسلوب التعاقد، كما أن هذه الصفة تجعل من عقود التشغيل مبرمة وفق مدة محددة، و هو ما أقرته المادة 04 و المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07<sup>1</sup>، بالإضافة إلى حالة تعويض الشغور المؤقت في منصب شغل... إلخ،

باللجوء إلى نص المادة 19 من الأمر رقم 03/06 نجد أن المشرع نص على التعاقد من أجل القيام بنشاطات الحفظ، حيث أن هذا النشاط يعتبر من النشاطات اليومية والعادية في المؤسسات والإدارات العمومية المتعلقة أساسا بالخدمة والحراسة والأعمال المتعلقة بسياسة السيارات ورؤساء الحظائر والمهنيين<sup>2</sup>، أو الصيانة أو الخدمات.

ووفقا للمادة 25 من نفس الأمر والتي نصت على: " يمكن أن ينجز أعمالا ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة لحساب المؤسسات والإدارات العمومية في إطار اتفاقي مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب..." فإن المشرع نص صراحة على إمكانية الاستعانة بمستشارين للقيام بأعمال ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة، ويكون هذا في إطار اتفاقي<sup>3</sup>.

**عقود العمل غير محددة المدة:** حسب نص المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07، فإن العقد غير محدد المدة هو كل عقد موجه إلى شغل منصب دائم عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات، أو ضرورات الخدمة، أما عن كيفية التوظيف بهذا النوع من العقود، فقد حددته المادة 18 من نفس المرسوم، والتي نصت على: " يتم توظيف الأعوان المتعاقدين وحسب الحالة، عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب

<sup>1</sup> - المادة 11 من المرسوم الرئاسي 308/07، المرجع السابق.

<sup>2</sup> - سعيد طريبت، المرجع سابق، ص 71 .

<sup>3</sup> - سعيد طريبت، نفس المرجع ، ص 12.

شغلها بموجب عقد محدد المدة، اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير المحدد المدة.

## الفرع الثاني:

### تمييز الموظف على المتعاقد

إن تنوع نشاط الدولة وتشعب أجهزتها الإدارية عوامل أدت إلى تباين أوضاع العاملين بها، وإن كانت فئة الموظفين تمثل الفئة الأكثر أهمية لارتباطها الشديد بالمرافق العامة، وبالتالي خضوعها للحد الأقصى من مقتضياتها، إلا أنها ليست الفئة الوحيدة في خدمة الدولة، إذ يوجد بجانب الموظفين فئات متعددة من المستخدمين يخضع بعضها للقانون العام ولاختصاص القضاء الإداري، بينما يطبق على البعض الآخر القانون الخاص ويختص القضاء العادي بالفصل في منازعاتها<sup>1</sup>.

\* **التمييز بين الموظف العام والعون المتعاقد:** لم يعرف الأمر 03/06 العون المتعاقد، بل اكتفى فقط بالإشارة إلى مناصب الشغل الخاضعة لنظام التعاقد، والحالات التي تلجأ فيها المؤسسات والإدارات العمومية إلى هذا الأسلوب، وذلك في نص المواد 19-20 و 21. فهذه النصوص القانونية لم تعرّف العون المتعاقد، وأمام غياب التعريف القانوني حاول الفقه الإداري تعريف العون المتعاقد، فعرفه محمد بدران بأنه: "هو الذي تعهد إليه الدولة بأعمال تقتضي توفر مؤهلات وخبرات في شاغليها، أو عندما تنشأ الدولة مرفقا عاما جديدا، ولا تعرف مدى نجاحه واستمراريته". كما عرفه صالح دجال -تحت عنوان الأعوان الإداريين - ب: "الذين تلجأ إليهم الإدارة العامة مركزيا أو محليا لخبرتهم في تأدية خدمات لا تتوفر لدى موظف الإدارة العمومية أو لسد فراغ تقتضيه الظروف والمصلحة العامة للمرفق العمومي، فيعتبر هؤلاء مجرد متعاقدين مؤقتين". بناء على ما تقدم يمكن تعريف العون

<sup>1</sup> - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 33.

المتعاقد بأنه الشخص الذي يعمل بمقتضى عقد في خدمة مرفق عام إداري بصفة مؤقتة من خلال هذا التعريف يشترط في العون المتعاقد الشروط الآتية:

- العمل في خدمة مرفق عام إداري: أي ممارسة عمل من الأعمال المذكورة في المواد 19-20 و 21.
- تولي العمل بواسطة عقد: أي أن يكون التحاق العون المتعاقد بمنصب الشغل بموجب عقد بين هذا الأخير والمؤسسة.
- أن يكون العمل مؤقتا : أي غير دائم، ويدخل في أحد المجالات المنصوص عليها في المواد المذكورة أعلاه<sup>1</sup>.

من خلال تعريف كل من الموظف العام والعون المتعاقد يمكن استخلاص الفروق الآتية:

- الموظف العام يلتحق بالوظيفة العمومية بأداة قانونية هي التعيين الصحيح الصادر عن السلطة المختصة قانونا، أما العون المتعاقد فيتم توظيفه وتسيير مساره المهني في إطار تنظيمي تعاقدية، حيث يتم توظيفه عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة، واختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة<sup>2</sup>.
- يتولى الموظف العام مهام وظيفة عمومية دائمة، وبمقتضى مبدأ الفصل بين الرتبة والوظيفة المنصوص عليها في المادة 5 من الأمر 03/06، فيحتفظ برتبته ولو تم تغيير وظيفته أو تم إلغاؤها، أما العون المتعاقد فيعهد إليه بمنصب شغل أو عمل أو نشاط . مؤقت، مع ملاحظة استعمال القانون مصطلح الوظيفة بالنسبة للموظف

<sup>1</sup>- المرجع نفسه، ص ص 36-37.

<sup>2</sup>- حامدي نور الدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية جامعة الجلفة، مج 3 ، ع2 ، 2014، ص 173.

العام، ومصطلح منصب شغل، نشاط بالنسبة للعون المتعاقد، فتعيينه مؤقت حيث يمكن تسريحه بفسخ عقده بسبب إلغاء وظيفته أو لأسباب أخرى.

• بعد اجتياز فترة التريص يرسم الموظف العام في الوظيفة التي عين فيها، فيصبح شغله لها يتسم بالدوام والاستمرار، بينما يخضع العون المتعاقد بعد فترة الاختبار إلى إجراء التثبيت في حدود مدة العقد المبرم بينه وبين الإدارة العمومية<sup>1</sup>.

لكن بالرغم من التباعد بين الموظف العام والعون المتعاقد إلا أن العلاقة بين الفئتين تظل قائمة، ويكفي الإشارة أن كل من الموظف العام والعون المتعاقد يعملان لدى إدارة مستخدمة واحدة وكلاهما يحصل على دخل شهري، ويساهم في نشاط المرفق العمومي، من أجل ذلك دأب مجلس الدولة الفرنسي على تسمية هذه العقود بعقود القانون العام<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني:

#### شروط وموضوع تدخل القاضي الإداري

ومن أجل معالجة هذا المبحث المعنون بشروط وموضوع تدخل القاضي الإداري، فقد قمنا بتقسيمه إلى مطلبين حيث كان المطلب الأول وجود قرار إداري يتضمن اعتداء على حقوق وحرريات الموظف والذي بدوره اشتمل على فرعين ، حيث جاء القرار الإداري فرعا أولاً، ومفهوم الاعتداء المادي فرعا ثانياً ، أما بالنسبة للمطلب الثاني فكان دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحرريات وقسم إلى فرعين القضاء الإستعجالي لحماية الحقوق والحرريات الأساسية فرعا أولاً، وكانت رقابة القاضي الإداري على أعمال الإدارة لحماية الحقوق والحرريات الأساسية فرعا ثانياً.

<sup>1</sup>- بوطبة مراد، المرجع سابق، ص ص 37-38.

<sup>2</sup>- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، ط1، 2015، ص 26.

## المطلب الأول:

### وجود قرار إداري يتضمن اعتداء على حقوق وحرريات الموظف

يعتبر موضوع الاعتداء على حقوق وحرريات الموظف العام من أدق موضوعات القانون الإداري، لا يكفي لتحقيق الاعتداء وجود قرار إداري، وإنما يجب تنفيذ هذا القرار أو تهديد المعني به، كما أن نظرية الاعتداء المادي تستهدف حماية حقوق وحرريات الأفراد ضد امتيازات التنفيذ أو التنفيذ الجبري، ومنه قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، كان القرار الإداري فرعاً أولاً ، ومفهوم الاعتداء المادي فرعاً ثانياً.

## الفرع الأول:

### القرار الإداري

لم تعرف التشريعات المختلفة المتعلقة بالسلطة الإدارية وأنشطتها القرارات الإدارية وإنما اختصرت النصوص التشريعية المتناثرة هنا وهناك بالإشارة فقط إلى القرارات الإدارية ومثال ذلك ما أشارت إليه المادة 30 من القانون الأساسي العام للتوظيف العامة الجزائرية إلى أنه: "تنشر القرارات الإدارية المتعلقة بمهنة الموظف فمن الشروط المحددة بموجب مرسوم وذلك بعد اكتسابها بالتأشيرات القانونية"<sup>1</sup>.

وهناك العديد من النصوص المتفرقة في فروع النظام القانوني السائد في الدولة التي تشير إلى القرارات الإدارية دون التعرض لتعريفها وتحديد مفهومها، لذلك فإن مهمة التعريف بالقرار متروكة لاجتهادات كل من الفقه والقضاء، فهكذا قامت محاولات عديدة من بعض الفقهاء في القانون الإداري لتعريف القرارات الإدارية.

---

<sup>1</sup> - عمار عوابدي، القانون الإداري، دار العلوم والنشر والتوزيع، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 2000، ص 15.

فقد حاول الفقيه أيوان دوبي تعريف القرار الإداري بأنه: كل عمل إداري بقصد تعديل الأوضاع القانونية كما هي قائمة وتحت صدوره أو كما ستكون في لحظته مستقلة معينة. ومن جهته عرف الفقيه بونارد القرار الإداري : كل عمل إداري يحدث تغييرا في الأوضاع القانونية القائمة ."

أما التعريف الذي وضعه الأستاذ الدكتور فؤاد مهنا للقرار الإداري فهو : هو عمل قانوني إنفرادي يصدر بإرادة إحدى السلطات الإدارية في الدولة، ويحدث أثارا قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم<sup>1</sup>.

كما عرفه الدكتور عزري الزين بأنه: "إعلان الإدارة عن إرادتها الملزمة، بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد إنشاء أو تعديل أحد المراكز القانونية يكون ممكنا وجائزا قانونا وكان الهدف منه تحقيق المصلحة العامة"<sup>2</sup>.

ومن خلال ما سبق نستنتج مجموعة من خصائص القرار الإداري:

- القرار الإداري عمل قانوني يخلق أثارا قانونية عن طريق إنشاء مراكز قانونية عامة أو خاصة لم تكن موجودة و قائمة.
- القرار الإداري عمل قانوني صادر عن سلطة إدارية مختصة أي أن القرارات الإدارية أعمال التي تصدر من السلطات السياسية والتشريعية والقضائية التي لا تعتبر قرارات إدارية وفقا للمعيار العضوي السائد حاليا في القانون الوضعي كأصل عام.
- القرار الإداري عمل قانوني انفرادي صادر من سلطة إدارية بإرادتها المنفردة والملزمة وبذلك يختلف القرار الإداري عن العقد الإداري باعتباره عملا إداريا قانونيا اتفاقيا ورضائيا بناء علي توافق إرادتين متقابلتين احدهما إرادة السلطة الإدارية و إرادة الطرف المتعاقد معها.

<sup>1</sup> - عمار عوابدي، المرجع السابق، ص ص239-240.

<sup>2</sup> - عزري الزين، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثالثة حقوق (نظام كلاسيكي) والسنة أولى ماستر قانون إداري، مطبوعات مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، 2010، ص12.

## الفرع الثاني:

### مفهوم الاعتداء المادي

أولاً - تعريف الاعتداء المادي: ليس هناك تعريف واحد للإعتداء المادي، وذلك لما يشوبه من التعقيد والغموض فتعددت التعريفات الممنوحة للإعتداء المادي، حتى أضحى لكل باحث تعريفه المتميز، كما إتفق الفقه والقضاء في توحيد تعريف الإعتداء المادي سواء في فرنسا مهد هذه النظرية، أو في باقي الأقطار التي انتقلت إليها هذه النظرية خاصة دول شمال إفريقيا ومنها الجزائر.

#### • التعريف الفقهي للاعتداء المادي:

- عرف الدكتور محمود محمد حافظ الاعتداء المادي بقوله، يوجد عمل من أعمال الاعتداء المادي إذا قامت الإدارة بعمل مادي غير مشروع يتضمن اعتداء جسيماً، على حق الملكية أو على حرية من الحريات العامة.<sup>1</sup> لا شك أن هذا التعريف تعرض لعناصر أساسية في الظاهرة، وهي الفعل المادي الغير مشروع و الإعتداء الجسيم على حق الملكية والحريات العامة
- تعريف الفقيه ديباش : عرف نظرية الإعتداء المادي بقوله إنها نظرية تستهدف ردع بعض ما هو غير مشروع، ولاسيما ما كان جسيماً وترتكب فيه الإدارة إعتداء على الحقوق الأساسية للفرد.<sup>2</sup>
- تعريف الفقيه ريفيرو : عرف نظرية الإعتداء المادي بقوله إن نظرية الإعتداء المادي تستهدف حماية الأفراد ضد إمتيازات الإدارة، في موضوع التنفيذ أو التنفيذ الجبري ويمكن القول أن هذا التعريف حدد غاية الإعتداء المادي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - محمود محمد حافظ، القضاء الإداري في القانون المصري المقارن، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة، مصر ن 1993، ص 231.

<sup>2</sup> - خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 2009، ص283

<sup>3</sup> - برهان خليل زريق، نظرية فعل الغصب الاعتداء المادي في القانون الإداري، المكتبة القانونية، دمشق، 2004، ص 25.

- تعريف الفقيه لوبادير : نكون أمام حالة الإعتداء المادي، عندما ترتكب الإدارة في حالة قيامها بنشاط مادي تنفيذي ،مخالفة جسيمة تمس بحق الملكية أو بحرية من الحريات العامة .

- تعريف الدكتور سليمان الطماوي<sup>1</sup>: عرفه بقوله الإعتداء المادي إركاب الإدارة لخطأ جسيم أثناء قيامها بعمل مادي يتضمن اعتداء على حرية فردية وعلى مال مملوك لأحد الأفراد .

● **التعريف القضائي للاعتداء المادي:** وهناك عدة تعاريف نذكر من بينها مايلي

- تعريف محكمة التنازع الفرنسية : المفهوم القضائي للإعتداء المادي ،قد ورد بأحكام صادرة عن القضاء العادي ،وقرارات عن القضاء الإداري وأخرى عن محكمة التنازع الفرنسية ،من بينها حكم محكمة التنازع الفرنسية في 08 أبريل 1935 جريدة أكيسون الفرنسية حيث أن هذا القرار كان نقطة الانطلاق لنظرية الإعتداء المادي فتعود وقائع هذه القضية أنه صبيحة 07 فيفري 1934 قام محافظ الشرطة بباريس بحجز جريدة لأكيسون الفرنسية ،لدى المستودعين في باريس وفي محافظة السين، فقامت الجريدة على إثر ذلك بمرافعته أمام القضاء العادي ،ووصل الأمر إلى محكمة التنازع التي قضت أن الإجراء المطعون فيه، يشكل تعديا يعود اختصاصه للقاضي العادي، وعلى هذا الأساس فالاجتهاد القضائي الفرنسي قد حدد معالم التعدي فنص على وجوده في حالة المساس الخطير، بإحدى الحريات الأساسية أو بالملكية الخاصة، عن طريق قرار إداري يكون غير مرتبط بالسلطات المخولة للإدارة، أو عن طريق التنفيذ الجبري لقرار إداري حتى ولو كان شرعيا ولكن لم تكن الإدارة مخولة لتنفيذه بالقوة<sup>2</sup>.

ويترتب على نظرية الإعتداء المادي نتائج هامة للغاية فتصرف الإدارة بخروجها عن إطار الشرعية يؤدي إلى تشويه تصرفاتها وبالتالي لا يعود هناك في فرنسا، فصل بين

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976، ص 364.

<sup>2</sup> - أمال حيرش، الإعتداء المادي في القضاء الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2013/2012، ص84.

القضاء الإداري والعادي، ويكون لهذا الأخير الولاية القضائية الكاملة، لمعينة التعدي وتوجيه الأوامر للإدارة للكف عنه وتعويض ما حدث من ضرر.

- مجلس الدولة الفرنسي: وقد عرفه مجلس الدولة الفرنسي في قرار صادر له بتاريخ 1949/11/18 (قضية كارلي Carlier ) بأنه تصرف متميز بالخطورة صادر

عن الإدارة والذي بموجبه تمس هذه الأخيرة بحق أساسي أو بالملكية الخاصة<sup>1</sup>.

- تعريف محكمة القاهرة الابتدائية : يكاد يتطابق مع التعريف السابق للدكتور طماوي، وإن كان قد حدد الأموال المعتدى عليها ، بأنها تشمل الأموال المنقولة وغير المنقولة، كما يتضح من قولها : الاعتداء المادي هو ارتكاب جهة الإدارة لخطأ جسيم ، أثناء قيامها بعمل مادي، يتضمن اعتداء على حرية فردية أو على مال مملوك لأحد الأفراد سواء أكان عقارا أو منقولاً<sup>2</sup>.

- في الجزائر: وبرجعنا إلى القانون الجزائري، نجد أن المشرع لم يعرف الإعتداء المادي ولم يحدد أهم الشروط والعناصر التي تقوم عليها هذه النظرية، تاركا ذلك للقضاء باعتباره أصل الفكرة فقد حددت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، موقفها إتجاه الإعتداء المادي من خلال بعض القضايا.

**ثانيا - العناصر الأساسية للاعتداء المادي:** تقوم فكرة الاعتداء المادي على ثلاث عناصر أو شروط وهي:

• **عمل مادي ناتج عن تصرف تنفيذي تقوم به الإدارة:** يشترط في التعدي أن تقوم الإدارة بعمل مادي، والأعمال المادية هي التي لا تستهدف قصدا خاصا ولا يترتب عليها أثر قانونيا في العلاقات القانونية بصرف النظر عما إذا كان صاحبها يريد النتيجة المادية لتصرفه أو لا يريد، وذلك بخلاف الأعمال القانونية التي تتجه إرادة

<sup>1</sup> - بشير بلعيد، القضاء المستعجل في الأمور الإدارية، مطابع عمار قرفي، باتنة، الجزائر، 1993، ص 168.

<sup>2</sup> - المحكمة العليا الغرفة الإدارية، قضية رقم 43017 بتاريخ 25 مارس 1989، المجلة القضائية للمحكمة العليا، 1990، ع 3، ص 176.

صاحبها إلى إحداث أثر قانوني معين<sup>1</sup>. ولتحقق الاعتداء المادي لا بد أن نكون بصدد عمل تنفيذي وهذا الشرط كان محل جدل كبير في أوساط الفقه حول ما إذا كان الاعتداء المادي يقوم لمجرد صدور قرار إداري غير مشروع ودون حاجة إلى تنفيذه من طرف الإدارة. حيث في هذا الخصوص ذهب بعض الشراح بدعم من محكمة التنازع الفرنسية إلى أن القرار المعيب بعيب جسيم يمكن أن يرتب بذاته اعتداء مادي دون حاجة إلى تنفيذه، غير أن الرأي الراجح فقها يشترط القيام بالاعتداء المادي وجود عمل تنفيذي صادر عن الإدارة.

يرى الدكتور مصطفى كمال وصفي" في مقال بعنوان الاستيلاء في القانون الإداري أنه يتعين أن يكون التنفيذ منطويا على صفات من العنف والجسامة الظاهرة كأعمال الطرد والهدم والاحتلال بالقوة والاعتداء على حرمت المساكن الخاصة وغير ذلك من أعمال العدوان العنيف الظاهر)<sup>2</sup>. يمكن القول أن الدكتور مصطفى كمال وصفي" بهذا الموقف يكون قد وقع في حالة الخلط بين الاستيلاء والاعتداء المادي. فمجرد قيام الإدارة بإصدار قرار معين لا يعتبر من أعمال الاعتداء المادي، ذلك أن قرارات الإدارة لا تعتبر بذاتها تشكل اعتداء مادي حتى ولو كانت قرارات منعدمة، إذ يتعين أن تنتقل الإدارة من مرحلة الإصدار إلى مرحلة التنفيذ فعلا أو على الأقل محاولة التنفيذ حتى نكون أمام حالة الاعتداء المادي<sup>3</sup>. أما بالنسبة للموقف الذي يرى أن القرار المنعدم يمكن أن يرتب بذاته الاعتداء المادي فإن هذا الموقف من شأنه أن يهدم نظرية الاعتداء المادي من أساسها، إذ تغني عنها وتوجبها نظرية الانعدام وبالتالي يصبح من غير المجدي التفرقة بين الانعدام والاعتداء المادي.

<sup>1</sup> - عبد المنعم عبد العظيم جيرة، آثار حكم الإلغاء - دراسة مقارنة -، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1971، ص 182.

<sup>2</sup> - مصطفى كمال وصفي، الاستيلاء في القانون الإداري، مجلة العلوم الإدارية، ع2، 1964، ص 77.

<sup>3</sup> - محسن خليل، القضاء الإداري اللبناني، دار النهضة العربية، بيروت، 1978، ص 312.

- **تصرف مشوب بمخالفة جسيمة:** يشترط في الاعتداء المادي أن يكون العمل الإداري مخالفا للقانون وأن تكتسي هذه المخالفة ويكون فاقدا لطابعه الإداري، وتتجسد المخالفة الجسيمة في حالتين :
  - جسامه متعلقة بالقرار محل التنفيذ من طرف الإدارة.
  - جسامه إجراءات تنفيذ القرار الإداري.
- **الاعتداء على الملكية أو حرية أساسية:** لا بد أن يشكل التصرف الإداري المادي مساسا خطيرا بالملكية الخاصة أو بحرية أساسية لكون الاعتداء المادي أوسع من حالة الغصب ويختلف عنها تماما، إذ يستوي الأمر بأن يكون الحق عينيا أو شخصيا أو لصيقا بالشخص كأن يقع على المنقولات كتحطيمها واقتحام المنازل السكنية والاعتداء على حق شخصي كالانتفاع من العين المؤجرة...
  - **المساس بحق الملكية:** تستوي في مثل هذه الحالة الملكية العقارية والملكية المنقولة، وللاعتداء هنا عدة صور أهمها الاستيلاء على ملكية الغير أو حرمان صاحبها من التمتع بها أو نزعها أو نقلها إلى الملكية العامة بطريقة غير مشروعة مثل قيام الإدارة بهدم منزل أو الاستحواذ على ملكية خاصة بدون وجه حق، وقد تقوم الإدارة بحجز أموال منقولة للغير مثل الحجز على الكتب أو الصحف أو تحطيم لمال منقول، وتدخل في ذلك الاعتداءات على الملكية الفكرية أو المعنوية ... لأن مساس الإدارة بحق الملكية لا يكون إلا بمقتضى نص المادة 20 من الدستور وفي إطار أحكام قانون نزع الملكية للمنفعة العامة ومقابل تعويض قبلي وعادل ومنصف وإلا فإن أي تصرف صادر عنها يقع على ملكية الأفراد يشكل من دون شك تعديا يستوجب وضع حد له من قبل القاضي الإداري طبقا للقواعد المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
  - **المساس بالحريات:** يعتبر المجال الحقيقي النظرية التعدي حيث يعتبر الاجتهاد القضائي أن المساس بحرية التنقل يشكل تعديا يستوجب رفعه من قبل القضاء الإستعجالي، ففي هذه الحالة يمكن أمر الإدارة التي تحوز جواز السفر (وزارة

الداخلية) بتسليمه لأن ممارسة سلطة الضبط الإداري لا بد أن تستند إلى القانون ودون المساس بالحريات الفردية<sup>1</sup>.

لم يشأ المشرع أن يحدد مفهوم الحرية الأساسية تاركا مسألة التحديد للقاضي ليقرر كل حالة تبعا لظروفها، إذ حدد القاضي الفرنسي الحريات الأساسية التي يقع عليها الاعتداء في الحريات الدستورية سواء تضمنتها النصوص أو الديباجة. وبالرجوع إلى الدستور الجزائري ولاسيما الفصل الرابع منه بعنوان الحقوق والحريات نجده نص على العديد منها وجعل بعضها ذات طبيعة مطلقة لا تحتاج إلى تقييد مثل ما نصت عليه المادة 36 حيث لا مساس بحرمة حرية المعتقد، وحرمة حرية الرأي والبعض الآخر من الحريات ينظم في إطار القانون وممارسته مضمونه من طرف الدولة وبالقانون مثل حرية التجارة والصناعة طبقا للمادة 37 وحرية الابتكار الفكري والفني والعلمي الواردة في المادة 38 وحرية الاتصالات وسرية المراسلات وحرمة حياة المواطن الخاصة وحرمة شرفه طبقا للمادة 39 وحرمة المسكن المضمونة وفق للمادة 40 والحريات السياسية مثل الأحزاب بموجب المادة 42 وحق إنشاء الجمعيات طبقا للمادة 43 وحرية التنقل داخل وخارج البلاد طبقا لنص المادة 44 من الدستور وحريات أخرى لا تقل أهمية من الحريات المذكورة والمنصوص عليها في الدستور.

إن هذا المفهوم الواسع للاعتداء المادي، الذي لا يشمل فقط التصرفات المادية للإدارة وإنما يشمل أيضا كل تنفيذ لتصرف قانوني إنفرادي مشوب بعيب هو المنحى الذي سلكه القضاء الإداري الجزائري اقتداء بما قرره القضاء الفرنسي حول مفهوم هذه النظرية. غير أن القضاء الجزائري ولاسيما الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا خالفت الوضع السائد في فرنسا في بعض قراراتها ولاسيما في حالة التنفيذ الجبري.

<sup>1</sup> - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج3، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 306-307.

## المطلب الثاني:

### دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات

إن الضمانات القضائية من أهم الوسائل القانونية لاحترام القانون، والتي تجسد دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية، وذلك للتصدي لعدم التزام الإدارة لمبدأ المشروعية، في تصرفاتها المادية والقانونية خلال مباشرتها لسلطة الضبط الإداري<sup>1</sup>، فهما سلطتان تكملهما الإدارة واللذان تعززان مركزها ونفوذها، لأنها تتمتع بامتيازات السلطة العامة، وأخرجت بعض أعمال الإدارة من رقابة القاضي الإداري، أي ما يعرف بأعمال السيادة. وتعد من أهم الضمانات أيضاً، التي منحها المشرع الجزائري كوسيلة قانونية في يد القاضي الجزائري لحماية الحقوق والحريات الأساسية.

### الفرع الأول:

#### القضاء الإستعجالي لحماية الحقوق والحريات الأساسية

القضاء المستعجل يقصد به، أنه على قاضي الأمور المستعجلة أن يتخذ الإجراءات العاجلة، التي يراها، لازمة للمحافظة على مصالح الخصوم، دون التعرض لموضوع النزاع، وذلك بناء على طلب ذوي الشأن.

وجاء القضاء الإستعجالي، تطبيقاً لقاعدة أن البطء في العدل، نوع من أنواع الظلم "لأن الحفاظ على مصالح الخصوم، يستدعي اتخاذ إجراءات وقتية سريعة، تفادياً لحدوث أضرار، كلما انقضى الوقت، دون البث في هذه القضايا والاستعجال في الحكم فيها، ويبقى لهم بعدها حق طرح النزاع على قضاة الاختصاص للفصل فيها أيضاً، وفقاً للإجراءات المتبعة لرفع الدعاوى<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عمر محمد مرشد الشويكي، الرقابة على أعمال الإدارة وتطبيقاتها في الأردن، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، الأردن، 1981، ص 28

<sup>2</sup> - جعفري أميرة، الآليات الوطنية التنفيذية لحماية حقوق الإنسان، مجلة العلوم الإنسانية للدراسات التطبيقية القانونية، مج 28، ع 3، ص 83.

نشأ القضاء الإداري المستعجل في فرنسا، منذ أواخر القرن الماضي، ويتجسد حالياً في المادة 24 من القانون الصادر في 22 يوليو 1889 تجعل لرؤساء مجالس المحافظات، التي تحولت فيما بعد إلى محاكم إدارية، سلطة تعيين الخبراء لكتابة التقارير، التي تكون لها أهمية فيما يتعلق بالدعاوى المعروضة على هذه المجالس، وقد عدلت هذه المادة بالمرسوم الصادر في 10 أبريل 1959 وطبقاً لهذه المادة يكون لرؤساء المحاكم الإدارية، في حالات الاستعجال وبناء على طلب ذوي الشأن دون توجيه أوامر إلى الإدارة، أو عرقلة تنفيذ قرارها، أو المساس بأصل الحق، أن يتخذوا الإجراءات التحفظية اللازمة، لإثبات الحالات الواقعية ذات الأهمية البالغة، لموضوع الدعوى، وذلك باستثناء المنازعات المتعلقة بالنظام العام.

**أولاً- ضوابط قبول الدعوى الإستعجالية الإدارية في مجال الحريات الأساسية: نص**  
النظام القانوني الجزائري، في الفترة السابقة، على أنه في حالة صدور أي قرار إداري يتضمن الاعتداء على الحريات الأساسية، يمكن للمدعي ومع التزام مع دعوى الإلغاء، أن يلجأ إلى القضاء لوقف التنفيذ، ولما كانت الحماية القضائية لحقوق والحريات الأساسية من خلال القضاء الإستعجالي الإداري، في حالة الاعتداء من قبل الإدارة، أثناء ممارستها لأحدى سلطاتها، أحد الأهداف الرامية للإصلاحات التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث نصت المادة 920 منه على أنه " يمكن لقاضي الاستعجال، عندما يفصل في الطلب المشار إليه، في المادة 919 أعلاه إذا كانت ظروف الاستعجال قائمة أن يأمر بكل التدابير الضرورية للمحافظة على الحريات الأساسية المستهلكة، من الأشخاص المعنوية العامة أو الهيئات التي تخضع في مقاضاتها، لاختصاص الجهات القضائية الإدارية، وهذا أثناء ممارسة سلطاتها" ومن خلال هذه المادة تم تجسيد ووضع الأساس الشرعي لهذه الحماية، كما تم منح القاضي الإداري الإستعجالي، سلطة أمر الإدارة بأي تدبير، ضروري للمحافظة على حماية الحريات الأساسية في حالة الاعتداء عليها وانتهاكها،

من خلال توجيه الأوامر للإدارة، وإلزامها بالقيام أو الامتناع عن القيام بالأعمال، أو الحكم بوقف التنفيذ للقرار الإداري، إذا ما أحدث مساساً خطيراً بتلك الحريات الأساسية<sup>1</sup>.

- **الشروط الموضوعية لقبول طلب إصدار أوامر إلى الإدارة في حالة الاعتداء على الحريات الأساسية:** إن الحماية الدستورية لهذه الحريات، تظهر بشأنها منازعات قضائية، ومن هنا ظهرت أهمية القضاء الإستعجالي ودوره في منع أي تعدي على الحقوق والحريات، التي نص عليها القانون من خلال اتخاذ تدابير سريعة لحمايتها، والتي نظمها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وينتج عن المساس بهذه الحريات، دعاوى استعجالية يفصل فيها القضاء الإستعجالي الإداري، بصورة مستعجلة، وبهذا فإن الدعاوى الإستعجالية للحريات الأساسية، يكون لها مفعول إيجابي بالنسبة للفرد، الذي لديه الرغبة في الحصول على الحماية القضائية لحرياته وحقوقه الأساسية. إن المشرع خطى خطوة مهمة وفعالة لحماية حقوق وحريات المواطن من خلال توفير الحماية القضائية الضرورية له، وإعطاء هذه الحماية للقضاء الإستعجالي، هي من الضمانات الأساسية في هذا المجال، نظراً لأهمية القضاء الإستعجالي الإداري.

ومن هنا نبين الشروط الموضوعية الخاصة لقبول الدعوى الإستعجالية الإدارية في مجالاً لحريات الأساسية التي تتمثل في :

- 1- شروط الاستعجال:** صدور اعتماد على الحريات من قبل أشخاص معنوية عامة، أو الهيئات التي تخضع للقضاء الإداري، علماً أن كل دعوى لا تقبل أمام الهيئات القضائية، إلا إذا احترمت أحكام نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي نصت على أنه: " لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة

<sup>1</sup>- ماجد راغب الطلو، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط1977، ص356.

وله مصلحة قائمة أو محتملة " وبهذا فإن المشرع، اشترط أن يكون للمدعى حاجة مشروعة، إلى الحماية القضائية، انطلاقاً من القاعدة التي تقر أنه لا دعوى من غير مصلحة، والمصلحة منها الدعوى، وعليه فإنه يتحقق ذلك حين تكون هناك مصلحة قانونية وقائمة، إذ أن المشرع اشترط توفر المصلحة أثناء رفع الدعوى، دون إلزامية استمرارها إلى غاية صدور الحكم من قبل الجهات القضائية المختصة، بل لا يمكن للقاضي أن يثير انعدام المصلحة، من تلقاء نفسه وإنما يتحقق مقرر الخصوم<sup>1</sup>.

وكذلك صلاحية التخلّص، لمباشرة الإجراءات القضائية، سواء الرخص أو بواسطة ممثلي القانون<sup>2</sup>.

- شرط الاستعجال: نصت المادة 1/920 من قانون الإجراءات المدنية على أنه " لا يمكن لقاضي الاستعجال عندما يفصل في الطلب المشار إليه من المادة 919 أعلاه، إذا كانت ظروف الاستعجال قائمة ومن هنا نلاحظ أن القاضي الإستعجالي، يختص وحده بالبت، كلما توفر عنصر الاستعجال في الانتهاكات الخطيرة التي تمس تلك الحريات، أي أن يكون الطالب في الدعوى المرفوعة مستعجلاً، حيث يعد هذا الشرط شرطاً بديهياً في جميع القضايا الإستعجالية، ومنه وقف القرار الإداري المرتبط بدعوى الإلغاء، الذي نصت عليه المادة 919 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. كما نصت المادة 921 من ذات القانون الخاصة بحالة الاستعجال القصوى، والطلب المستعجل على اتخاذ تدابير ضرورية، للحريات غير مختص في الموضوع وهي الحالة الثانية.

<sup>1</sup>- الحاج الطاهر زهير، دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الاساية، مذكرة إجازة القضاء، الدفعة السابعة عشر، 2007/2006، ص13.

<sup>2</sup>- بقدر كمال القضاء الإستعجالي في مادة الحريات الأساسية، مجلة صوت القانون، العدد الثاني، أكتوبر 2014، ص148.

فالمشرع قد اشترط أن تكون حالة الاستعجال، قائمة بمفهوم المخالفة، أما إذا زالت حالة الاستعجال بعد رفع الدعوى، كان مآل الدعوى الرفض، الذي نصت عليه المادة 1/924 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه عندما لا يتوفر الاستعجال في الطلب، أو يكون غير مؤسس، يرفض قاضي الاستعجال، في هذا الطلب بأمر مسبب<sup>1</sup>.

وعليه فإن مسألة توافر الاستعجال منعدمة، وهي مسألة تقديرية للقاضي الإداري، وفقاً لملايسات كل قضية. ومنه فإن شرط الاستعجال المشار إليه بموجب المادة 920 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الفرق بينه وبين الاستعجال المحدد بأحكام المادة 919 يتمثل في سرعة الفصل. ولهذا فإن الاستعجال المطلوب، لوقف التنفيذ في حالة الاعتداء وانتهاك الحريات، تفوق خطورة درجة الاستعجال المقرر في الحالات الأخرى، وإلا لما تناول المشرع هذه الأحكام الخاصة، حيث تبنى المشرع سابقاً، قواعد جاءت صراحة في نص المادة 171 مكرر فقرة ثالثة تتمثل في :

- إذا كان محتوى الدعوى الإستعجالية طلب وقف تنفيذ قرار إداري، حكم القاضي الإستعجالي بعدم الاختصاص النوعي، أي أن قانون الإجراءات المدنية السابق، قد تبنى مبدأ الأثر غير الواقف لتنفيذ القرارات الإدارية.
- الأصل العام يكون وقف تنفيذ القرار الإداري، من اختصاص القاضي الإستعجالي، إذا شكل هذا الأخير تعدياً أو استيلاءً، ومن حالات التعدي مجال الحريات العامة، باعتبارها المجال المخصص لنظرية التعدي، لذلك اعتبرت الغرفة الإدارية لمجلس قسنطينة، أن المساس بحرية النقل المقرر دستورياً بعد التعدي يستوجب رفعة من قبل القاضي الإستعجالي، مما يجب على الإدارة المعنية، تسليم المدعى جواز سفره، والحجة في ذلك أن سلطات الإدارة في مجال النظام العام، لا تستطيع أن

<sup>1</sup> - بوشير محمد أمقران، قانون الإجراءات المدنية، نظرية الدعوى الإدارية نظرية الخصومة، الإجراءات الاستثنائية، ديوان المطبوعات الجامعية ط1998، ص36.

تمارس، إلا في نطاق القوانين، ودون المساس بالحريات الأساسية، زيادة على ذلك أن تصرف الإدارة في هذه الحالة، دون وجود قرار إداري، يمكنه الاستناد عليه لتحريك دعوى الإلغاء، حيث يكفي في حد ذاته، تعديا يستوجب اختصاص القاضي الإستعجالي<sup>1</sup>.

- إن وقف التنفيذ، يستند على وجود ضرر يصعب إصلاحه من وراء تنفيذ القرار الإداري، لكن بعد التطور الحاصل على قواعد القضاء الإداري الفرنسي، تبنى المشرع الجزائري صراحة، وقف التعديل الجديد لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، ولكن وفق شروط يجب أن تتوفر، لقبول وقف التنفيذ، وشروط لقبول طلب إصدار أوامر لجهة الإدارة، في حالة المساس بالحريات الأساسية وهي: كما يلي:
- على القاضي الإستعجالي أن يتأكد من وجود ظرف الاستعجال، وعلى ذلك فإن شرط الاستعجال يعتبر شرطا جوهريا من شروط اختصاص هذا الأخير، إذ أن هذا القضاء ملزم بقوة القانون، بتقصي شرط الاستعجال من عدمه، وتبقى له السلطة التقديرية في القبول أو الرفض، وعليه ينعدم شرط الاستعجال، إذا كان وفق الأحكام المنظمة، لكل حق من الحقوق الأساسية.
- إذا شك الانتهاك، مساسا خطيرا وغير مشروع بالحريات، فالنزاع الذي لا يعرض الحريات والحقوق للخطر، لا يبرر رفع دعوى إستعجالية، وتقدير مسألة الخطورة هنا، هي من اختصاص القاضي الإداري.
- يترتب على ذلك أن الحكم الصادر من القضاء الإستعجالي الإداري، في مجال الحريات، ما هو إلا إجراء مؤقت يراد به اتخاذ تدابير ضرورية، لحماية حريات الأفراد، إلى حين الفصل في النزاع، حتى لا تكون من ورائه، ببطء في الإجراءات، قد تلحق أضرارا، بالحريات لا يمكن تداركها.
- أن يكون الاعتداء أثناء ممارسة السلطة

<sup>1</sup>- بويشير أمقران، المرجع السابق، ص37

- أن يكون المساس بالحريات ناتج عن قرار إداري  
- إن الاستعجال المنصوص عليه، في المادة 920 والمتعلق بوقف التنفيذ، والمتعلق بالحريات الأساسية، أقوى من الاستعجال المنصوص عليه في المادة 919، المتعلق بوقف التنفيذ، والمرتبط بدعوى الإلغاء.

• أن يكون الاعتداء صادرا من قبل أشخاص معنوية عامة، أو الهيئات التي تخضع للقضاء الإداري: من خلال استقراء نصوص قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نجد أن المشرع قد كرس مبدأ الازدواجية، في القضاء العادي والقضاء الإداري، معتمدا في ذلك على المعيار العضوي، بالعودة إلى نص المادة 920 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يكون القاضي الإستعجالي الإداري، مختصا للنظر في قضايا الحريات الأساسية، إذا كان المدعي عليه من إحدى الحالات الآتية: الأشخاص المحددة تنص المادة 800<sup>1</sup> من قانون الإجراءات الإدارية والمدنية، التي تنص على أنه "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصفة الإدارية طرفا فيها.

- المؤسسات العمومية الخاصة، ذات الطابع العلمي والتكنولوجي.
- المؤسسات العمومية، ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.
- مراكز البحث والتنمية.
- هيئة من القانون الخاص والمكلفة بسد مرفق عام.

تجدر الإشارة أن الاختصاص الإقليمي للقاضي الإستعجالي، يخضع مبدئيا للقواعد العامة، التي تنظم هذا النوع من الاختصاص، في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أي

<sup>1</sup> - المادة 800 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج ، ع 21 الصادر في 2008/03/23.

أنه يخضع لأحكام المادتين 37 و 38 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، و وفقا لمقتضيات المادة 803 التي تنص على أنه " يتحدد الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية من النظام العام بحيث لا يمكن الإنفاق على مخالفته " وأحسن المشرع فيما فعل، بفكرة النظام الإستعجالي الإداري، على اعتبار هذا الأخير، هو قضاء استثنائي بطبيعته وقواعده، وهدفه هو التصدي المؤقت لحل القضايا الإستعجالية.

والقاضي الإستعجالي الإداري، يمكنه التدخل لحماية الحريات الأساسية، إذا كان الاعتداء صادرا من أحد أشخاص القانون الخاص، الذي يخضع في مقاضاته، من اختصاص الجهات القضائية، الإدارية، كالمنظمات المهنية الوطنية، والمؤسسات العمومية الاقتصادية، استنادا إلى أحكام القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، لاسيما المادتين 55 و56.

وإضافة إلى ذلك، يشترط أن يكون الاعتداء أثناء ممارسة هذه الهيئات لسلطاتها، ولم يكتمل المشرع بذلك، بل اشترط أيضا أن يكون الاعتداء على الحريات الأساسية، ناتجا فقط عن قرار إداري، وبالتالي لا يمكن إصدار دعوى وقف التنفيذ، دون رفع دعوى الإلغاء، وهذا بخلاف المشرع الفرنسي، الذي لم يحدد وسيلة الاعتداء على الحريات الأساسية التي قد تكون من خلال الأعمال القانونية، كالعقد أو القرارات، أو الأعمال المادية، التي لا ترتب أي أثر قانوني، وهذا بخلاف طبيعة وقف التنفيذ، المتعلق بالحريات الأساسية، الذي يثار بدون شرط وجود دعوى ضد هذا القرار الإداري.

- أن يكون الاعتداء جسيما: إن شرط الخطورة، شرط ضروري كما نصت عليه المادة 20 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حتى يمارس قاضي الاستعجال اختصاصه بوقف تنفيذ القرار الإداري، إلا أن أغلبية الفقه، يجمع على أنه ليس جميع الاعتداءات الواقعة على الحريات الأساسية، هي بالضرورة اعتداءات جسيمة،

لذلك فإن مسألة التفرقة والتمييز بين الاعتداء الجسيم والبسيط، مسألة متروكة للسلطة التقديرية للقاضي.

حيث أنه من خلال المادة 920 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يشترط في الاعتداء على الحريات الأساسية أن يكون ظاهراً<sup>1</sup>.

**الشروط الإجرائية لقبول طلب إصدار أوامر إلى الإدارة في حالة الاعتداء على الحريات الأساسية:** إن اختصاص القاضي الإستعجالي الإداري في مجال الحريات، هو اختصاص قانوني، يستمد من قواعد قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لذلك يخضعه المشرع لقوانين إجرائية، وعليه أصبحت الإجراءات الخاصة تلعب دوراً إيجابياً في حماية الحقوق والحريات الأساسية، التي تجد أساسها، في منح حماية قضائية وقتية.

ومنه فإن المحكمة التي ترفع أمامها الدعوى الموضوعية تختص بالفصل في الدعوى المستعجلة، وقد نصت المادة 917 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على ما يلي "يفصل في مادة الاستعجال بالتشكيلة الجماعية المنوط بها، وليست في دعوى الموضوع". وبالتالي فإن المشرع، قد جمع بين قاضي الموضوع وقاضي الاستعجال، علاوة على هذا تنظر فيها تشكيلة جماعية، متكونة من رئيس غرفة وقاضيان، برتبة مستشار وفقاً لأحكام المادة 113 من القانون رقم 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية، والتي تقضي أنه لصحة أحكامها أن تتشكل المحكمة الإدارية من ثلاثة قضاة على الأقل، من بينهم رئيس ومساعدين برتبة مستشار، والعلّة في الجمع بين شرطي القضاء الجماعي والرتبة هو عضو الطابع الخاص للمنازعات الإدارية.

**ثانياً - دور القضاء الإستعجالي وتقييمه في حماية الحقوق والحريات الأساسية:** كانت الإدارة قديماً، لا تخضع لرقابة المحاكم عكس اليوم، حيث أصبح الفرد والإدارة في كفة المساواة أمام القضاء، ومن حق الفرد ليس اللجوء فقط إلى العدالة، بل من حقه مقاضاة الإدارة وذلك بإتباع إجراءات ميزتها السرعة للحصول على تدابير إستعجالية تحمي مركزه

<sup>1</sup> - سايج سنقوفة، قانون الإجراءات المدنية تعليقا وشرحا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، ط2001، ص142

القانوني اتجاه الإدارة بصفة مؤقتة، فأصبحت تدابير الاستعجال اليوم من الإجراءات المنصوص عليها، في أغلب النصوص الإجرائية، وعبر كامل دول العالم وهي تدابير يأمر بها قاضي منفرد، يمكن اللجوء إليه بأقل التكاليف وأسرع المواعيد، وأقصر الإجراءات للحصول على حكم يصون الحقوق ويحميها، إلى أن تنتهي الخصومة بالحكم النهائي. وجاء في نص المادة 6 من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية على أن المتقاضي له الحق في الحصول على حكم وفي وقت قريب. كما نقول بأنه إذا كان القاضي الإستعجالي في المواد الإدارية، كمنظيره في المواد العادية، لا يمس بأصل الحق، عند نظره للنزاع المعروض عليه، فهذا لا يعني أنه حر وغير مقيد، بوجوب حماية وضمان حقوق الأفراد وحرياتهم الأساسية ولو بصفة مؤقتة، متى كانت انتهاكات الإدارة تشكل مساسا خطيرا وغير مشروع بتلك الحريات.

لقد كرس المشرع الجزائري من خلال تعديله لقانون الإجراءات المدنية بموجب القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية وذلك من أجل تكريس دولة القانون واحترام النصوص الدستورية، وفقا لما نصت عليه المادة 139 من دستور 1996 " تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات، وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية ".

إن الأهمية الكبيرة، لوجود التدابير الإستعجالية أمام القاضي الإداري، من أجل تحقيق رقابة قضائية فعالة، على أعمال الإدارة وإقرار مبدأ المشروعية، وذلك بحماية الحقوق والحريات الأساسية للمتقاضين، وبإتباع إجراءات مبسطة وسريعة، في انتظار الفصل النهائي، من قبل قاضي الموضوع، لأن حماية حقوق المواطن وحرياته الأساسية غير مرتبطة بزمن أو بقاضي معين، دون غيره أين وقع الاعتداء عليها، فيلزم بالضرورة حمايتها وإعادة الحالة إلى ما كانت عليها، قبل وقوع الاعتداء باعتبار ذلك يشكل واجبا دستوريا، يقع

على عاتق القاضي الجزائري، وحق دستوري يتمتع به المواطن الجزائري، في حالة المساس بحقوقه وحرياته الأساسية المكفولة دستوريا<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني:

#### رقابة القاضي الإداري على أعمال الإدارة لحماية الحقوق والحرريات الأساسية

إذا كانت القاعدة العامة تقضي أن جميع أعمال الإدارة تخضع لرقابة القضاء بما فيها السلطة التقديرية للإدارة، فإنه استثناء على هذه القاعدة أخرجت أعمال السيادة عن رقابة القضاء.

إذ لا يمكن للمشرع، أن يتدخل في العديد من الأحيان، لصياغة أسباب تدخل الإدارة، في نصوص قانونية واضحة، لحفظ النظام العام.

ومن هذا المنطلق قد قسمنا المطلب الثاني، إلى فرعين عالجا في الفرع الأول رقابة القاضي الإداري للسلطة التقديرية للإدارة، وفي الفرع الثاني مدى رقابة القاضي الإداري للسلطة التقديرية.

**أولاً- رقابة القاضي الإداري للسلطة التقديرية للإدارة:** إن تدخل الدولة في مجالات عديدة، أدى بالمشرع إلى تقرير السلطة التقديرية للإدارة، لمواجهة مهامها ومسؤولياتها بكفاءة، وحسن التصرف لأنه لا يمكن للمشرع التدخل في العديد من الحالات لصياغة أسباب تدخل الإدارة، في نصوص واضحة خصوصا فيما يتعلق بالنظام العام، وبهذا فإن المبدأ الذي بمقتضاه تعتبر الحريات مجالا محجوزا للمشرع ليس مبدأ مطلقا، فحيث أن الحكومة ملزمة بالمحافظة على النظام العام، فإنه من الضروري منحها السلطة التي تمكنها من الحيلولة دون الاضطرابات، في الحالات التي يلزم فيها المشرع الصمت، ومن ثم يعد منح الإدارة، صلاحيات تقديرية، مسألة ضرورية لرفع كفاءة الجهاز الإداري في الدولة،

<sup>1</sup>- فضيل العيش، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات أمين، ص 45.

وزيادة فعاليته ومنح هذه الصلاحية، لا يعني أن السلطة قد أصبحت مطلقة، إذ أن ثمة مجموعة من الضوابط على ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية<sup>1</sup>.

ونتيجة لخطورة السلطة التقديرية على الحقوق والحريات العامة، تم إخضاع ملائمة القرارات الإدارية المقيدة للحرية لرقابة القضاء باعتباره أفضل وأنجح وسيلة، لحماية حقوق وحريات الأفراد من تعدي الإدارة، ومنه وضع القضاء الإداري مجموعة من الضوابط، لممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية، وهذا لحماية حقوق وحريات الأفراد في مواجهة الإدارة وهي:

**1- يجب أن تكون الحالة القانونية والواقعية التي يبني عليها القرار المطعون فيه موجودا ماديا :** بعد ما كان مجلس الدولة الفرنسي، مقيد بفكرة امتناعه عن التدخل، في مراقبة السلطة التقديرية للإدارة، عدل عن هذا المسلك، وانتهج مسلك آخر بمقتضاه، أقر لنفسه في بداية الأمر، الحق في رقابة كافة وقائع القرارات الإدارية، سواء تلك التي يعتبرها القانون شرطا لاتخاذ القرارات، أو التي لا يعتبرها كذلك، وهي الوقائع التي تدعيها الإدارة، بناء على سلطتها التقديرية، وبناء على هذا الاتجاه الجديد، أصبح القرار الإداري معرضا للإلغاء، كلما ثبت أن الإدارة قد استندت في تبريرها إلى وقائع غير صحيحة، من الناحية المادية، وبستوي في ذلك أن تكون الإدارة حسنة النية، أو سيئة النية أي كانت عالمة بانعدام هذه الوقائع، وهذا يعد في الواقع، أول قيد يحد به مجلس الدولة من سلطة الإدارة التقديرية<sup>2</sup>.

**يجب أن تكون الوقائع التي تبني عليها القرار مكيفة تكيفا صحيحا:** استقر القضاء الإداري في فرنسا، على أحقيته في رقابة التكييف القانوني، الذي تضيفه الإدارة على الوقائع، ومن ثم يقوم القضاء الإداري برقابة صحة التكييف، للتأكد من وجود ما يسوغ إصدار الإدارة لتلك القرارات من الناحية القانونية، وتعد عملية التكييف عملية مزدوجة

<sup>1</sup> - فريدة أبركان، رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة مجلة مجلس الدولة، العدد 01، سنة 2002، ص

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص38.

ومختلطة، تتمثل في تقدير الواقعة أو الوقائع وتقدير القانون، فالمقصود بالتكليف القانوني إدراج حالة واقعية ضمن دائرة فكرة قانونية.

✓ **عدم انحراف الإدارة، في استخدام سلطتها التقديرية:** إن الإدارة ملزمة عند ممارسة صلاحياتها التقديرية، بشرط عدم الانحراف في ممارسة هذه الصلاحية، أي عدم الخروج عن الأهداف التي من أجلها، منحت الإدارة هذه الصلاحية، وعدم التعمد في مخالفة القانون، معنى هذا وجوب أن تكون جميع قرارات الإدارة، في تقدير الواقعة غير مخالفة للنظام العام، وبهذا يقوم القضاء الإداري بإلغاء أي قرار، من شأنه أن يستهدف غاية غير مشروعة.

**ثانيا- مدى رقابة القاضي الإداري للسلطة التقديرية للإدارة:** لقد درج مجلس الدولة الفرنسي، على الامتناع عن مراقبة، ملائمة قرارات الإدارة، وفي هذا المعنى يقول الأستاذ فالين إذا سمح القاضي لنفسه، بمراجعة الإدارة في تقديرها هذا، وإلغاء القرارات التي يقدر أنها لا تخدم الصالح العام، بدرجة كافية، فإنه في هذه الحالة، لا يصبح قاضيا، وإنما رئيسا أعلى في الإدارة".

ولقد صاغ الأستاذ فالين قضاء مجلس الدولة الفرنسي، في هذا الخصوص بقوله: "كلما حد إجراء من إجراءات البوليس حرية عامة فهو لا يكون تصرفا قانونيا، إلا إذا كان لازما، وبمعنى آخر ملائما، والقضاء هو حامي الحريات العامة وفقا لمبدأ مشروعية العمل الإداري، يجب عليه إذا ما طرح عليه النزاع، أن يبحث هذه الضرورة، وتلك الملائمة وهذا بدوره سيؤدي إلى إلغاء سلطة الإدارة التقديرية، في هذا الصدد"<sup>1</sup>.

وبهذا يتضح أن القضاء الإداري في فرنسا، عمل على إزالة الحدود الفاصلة، بين رقابة المشروعية، ورقابة الملائمة، بغرض بسط رقابته على أعمال الإدارة، وبهذا فإن من

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، 1979، ص

الصواب القول، بأن القاضي الإداري، يراقب الشرعية وهو ما قد يدفعه أحيانا إلى مراقبة الملائمة، عندما تكون شرطا لهذه الشرعية.

وبالرجوع إلى أن القضاء الإداري الجزائري، نجد أنه اعتبر نفسه غير مؤهل، لمراقبة مدى ملائمة اختيار الإدارة للأراضي، محل نزاع الملكية قصد إنجاز مشروع فيه منفعة عامة، وهذا ما أكدته المحكمة العليا، في قرارها رقم 66960 الصادر سنة 1990 بقولها "من المستقر عليه أن القاضي الإداري غير مؤهل لمراقبة مدى ملائمة اختيار الإدارة، للأراضي محل نزاع الملكية قصد إنجاز مشروع فيه منفعة عامة، ومن ثم فإن النعي على القرار المطعون فيه، بأن صفة المنفعة العامة غير مقدرة في غير محله<sup>1</sup>.

وعلى الرغم من هذا القرار، إلا أنه لا يمكن أن نقول أن القاضي الجزائري لم يتدخل في رقابة ملائمة السلطة التقديرية بصفة مطلقة، والدليل على ذلك، تدخله كلما اقتضت ضرورة المصلحة العامة، وحماية حقوق وحرريات الأفراد.

---

<sup>1</sup>- قرار الغرفة الإدارية للمحكمة الإدارية العليا رقم 66960 الصادر بتاريخ 1990/04/21، المجلة القضائية، العدد 02 ، سنة 1992، ص ص 158-160.

### خلاصة الفصل الأول:

بناء على كل ما تمت دراسته في هذا الفصل، يمكن القول أن الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية قد أعاد الاعتبار لنظام الموظفين من خلال وضع تعريف واضح للموظفين في المادة 02 و 04 منه، حيث اعتبر موظفا كل عين في وظيفة عمومية دائمة تنتمي إلى قطاع الإدارات و المؤسسات العمومية، ورسم في رتبة السلم الإداري ، وهذا التعريف بالمفهوم الضيق للموظف يتفق مع ما أخذ به الفقه و القضاء الإداريين.

وبهذا التعريف ميز الموظفين عن باقي مستخدمي الدولة : الأعوان المتعاقدين، العمال العموميين الأجراء، الأعوان المتربصين، والموظفين الفعليين.

كما أقر صراحة الوضعية القانونية و التنظيمية في علاقة الموظفين بالإدارة، و هذا ما يوفر لهم الاستقرار الوظيفي و يمنحهم حقوقا و ضمانات تميزهم عن غيرهم من مستخدمي الدولة، و يكرس المفهوم التقليدي للوظيفة العمومية، إلا أن الوضعية القانونية و التنظيمية التي أخذ بها الأمر رقم 03/06 ليس بالمفهوم الذي طرحه الفقه الإداري، إذ أدت عدة أحكام قانونية إلى تعزيز مركز الموظفين في مواجهة سلطة الإدارة كجعل قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و الضمانات الأساسية للموظفين من اختصاص السلطة التشريعية و هنا يبرز الدور البارز للقاضي الإداري في مجال حماية الموظف .

الفصل الثاني:

الضمانات القانونية المقررة لحماية

الموظف العام

## الفصل الثاني:

### الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

من أجل حماية الموظف العام الذي يعتبر وسيلة من وسائل تحقيق النشاط الإداري للإدارة العامة - وسيلة بشرية- فقد أحيط بمجموعة من الحقوق و الضمانات التي تضمن له الطمأنينة والاستقرار الوظيفي كما تعمل على تشجيعه للقيام بعمله على أكمل وجه ومقابل هاته الحقوق فقد القي على عاتق الموظف العام مجموعة من الواجبات والالتزامات تفرض عليه احترام مكان عمله ورؤسائه في العمل وظروف عمله وفق قواعد قانونية تقيده حتى لا يتعدى حدود ما تتطلبه وظيفته ففي حال خالف الموظف هاته القواعد اصطدم بقرارات تسلبه حقوقه الوظيفية وهذه القرارات تعرف بالقرارات التأديبية تصدرها الإدارة العمومية الهدف منها ردع التصرفات المخلة بنظام الوظيفة العمومية والمحافظة على إستمرارية المرفق العام بشكل سليم و منظم، غير أننا نجد في بعض الأحيان تعسفا إداريا نابعا من الشعور بالرغبة في الانتقام الشيء الذي قد يهدم المركز القانوني للموظف وينهي علاقته الوظيفية، لكن المشرع الجزائري وضع ضمانات تحمي الموظف من أفعال الإدارة المتعسفة وإساءة استخدام سلطتها.

كما تعد الرقابة القضائية أنجع وسيلة لتفعيل مبدأ المشروعية عن طريق الدعاوى الإدارية المقررة قانونا فهذه الأخيرة تمثل ضمانا لحماية مبدأ المشروعية وحقوق الأفراد في مواجهة السلطة العامة على نشاط الإدارة وتصرفاتها وفق القواعد الشرعية والنظامية.

فأعمال الإدارة لا تكون إلا تطبيقا لأحكام النظام ومخالفتها يجعلها غير مشروعة وتعرضها للإلغاء عن طريق دعوى الإلغاء أو التعويض في حالة ما إذا كان فصل القضاء بالتعويض فيها عن طريق التعويض.

وهذا ما سنحاول عرضه من خلال هذا الفصل الذي قسمناه إلى مبحثين (مبحث الأول) تطرقنا فيه إلى رقابة القاضي على إجراءات التأديب، بينما درسنا الضمانات القضائية في (مبحث ثانٍ).

## المبحث الأول:

### رقابة القاضي الإداري على إجراءات التأديب

محاولة من المشرع في إضفاء التوازن بين حماية المصلحة العامة للدولة في حسن سير مرافقها العامة وحماية مصلحة الموظف العام في مركزه القانوني، منح للإدارة حق تأديب الموظف العام على أي إخلال منه بالالتزامات والواجبات الناتجة عن علاقته الوظيفية بالإدارة وبالمقابل منح عدة ضمانات للموظف العام عند تأديبه حيث سيتم التطرق إلى الضمانات التأديبية المقررة قبل صدور القرار الإداري التأديبي في المطلب الأول، والضمانات التأديبية المقررة بعد صدور القرار الإداري التأديبي في المطلب الثاني<sup>1</sup>.

### المطلب الأول:

#### الضمانات التأديبية المقررة قبل صدور القرار الإداري التأديبي.

سننتقل إلى الضمانات التأديبية السابقة لصدور القرار الإداري التأديبي (فرع أول) ثم إلى الضمانات التأديبية المتزامنة لصدور القرار الإداري التأديبي (فرع ثانٍ).

### الفرع الأول:

#### الضمانات التأديبية السابقة لصدور القرار الإداري التأديبي.

وسندرس هذا الفرع من خلال بيان كيفية تكريس مبدأ الوجاهة للموظف العام المتابع تأديبياً (أولاً)، ثم نتطرق إلى التحقيق التأديبي (ثانياً).

أولاً- تكريس مبدأ الوجاهية للموظف العام المتابع تأديبياً: ونبين هنا مبدأ الوجاهية وحق الدفاع وذلك كمايلي:

<sup>1</sup> - فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للتوظيف العمومية وفقاً للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2019، ص 121.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

**1- ضمان مبدأ المواجهة:** يقصد بمبدأ المواجهة مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه مما يساعده على تحضير دفاعه والأدلة التي تفند الأفعال المنسوبة له<sup>1</sup>.

كما يعرف الأستاذ عبد العزيز عبد المنعم خليفة المواجهة على أنها «إيقاف العامل على حقيقة التهمة المسندة إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه» إذ نص صراحة المشرع الجزائري على هذه الضمانة في الأمر 06/03 بموجب المادة 167 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص كما يلي «يحق للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ الأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه الإداري في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية».

في إطار تعزيز هذا الحق أو تحقيق هذه الضمانة قام المشرع بمنح الموظف حق تبليغه أو إعلامه بالأخطاء المنسوبة إليه وكذا حقه في الاطلاع على ملفه التأديبي كاملا.

إذن فضمانة المواجهة تتحقق في عنصرين:

أ- إعلام الموظف بالخطأ المهني المنسوب إليه.

ب- اطلاع الموظف على ملفه التأديبي وجميع الوثائق الملحقة به<sup>2</sup>.

**1- ضمان حق الدفاع:** يعد حق الدفاع من أهم الضمانات التي تحرص الدساتير على النص عليها نظرا لما يكفله من حق للمتهم في رد التهمة المنسوبة إليه، سواء مارسه بنفسه أو بواسطة مدافع عنه فهذا المبدأ بعد ضمانة أساسية لتحقيق العدالة ووسيلة ضرورية لتمكين المتهم من إثبات براءته.

إذن فضمانة حق الدفاع يتحقق في عنصرين<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> - دليح بسمه، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق، المركز الجامعي سي الحواس بريك، 2023/2022، ص11.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص12.

<sup>3</sup> - دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، جامعة خنشلة، الجزائر، المجلد 6، العدد 02، 2020/04/22، ص 204.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

أ- الحق في اختيار المدافع.

ب- الحق في إحضار الشهود.

وهو التوجه الذي سار عليه المشرع الجزائري بنصه في المادة 169 من الأمر 03/06 >> يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه<<.

**ثانيا-التحقيق التأديبي:** يعتبر التحقيق من الضمانات الجوهرية في عملية التأديب غير أن المشرع لم يجعله إلزاميا وذلك من خلال أحكام المادة 171 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاءت كما يلي « يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة».

والمقصود بالتحقيق الإداري في المادة 171 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالفة الذكر هو مجموعة الإجراءات التي تقوم بها السلطة المختصة بفرض الوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف.

وما تجدر الإشارة إليه هو أن السلطة المخول لها إجراء التحقيق الإداري هي نفسها السلطة المختصة بتوجيه الاتهام للموظف العام الذي قام بأحد الأخطاء المهنية المحددة في المواد من 178 إلى 181 من القانون الأساسي الوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

أساس هذه العملية هو إظهار الحقيقة حتى يتسنى للإدارة أن تبني قرارها التأديبي على أسس شرعية، فهو يرمي إلى معرفة الظروف التي ارتكب فيها الذنب الإداري وبالتالي يتعين على المحقق الوقوف على آراء الشهود والاستماع إلى توضيحات الموظف المتهم خاصة إذا تعلق الأمر بأخطاء جسيمة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، المرجع السابق، ص ص 122-123.

<sup>2</sup>- كمال رحماوي. تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006 ص156.

## الفرع الثاني:

### الضمانات التأديبية المتزامنة لصدور القرار الإداري التأديبي

وندرس في هذا الفرع استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء كضمانة في مجال التأديب (أولاً)، ثم ضمانة تسبب القرار الإداري (ثانياً).

أولاً: إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كضمانة في مجال التأديب: تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات الإدارية الإستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري، فهي بمثابة ضمانة من بين الضمانات التي منحها المشرع للموظفين، يهدف من خلالها إلى إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التي تعنى بمسارهم المهني، وتوفير الضمانات الأساسية لهم<sup>1</sup>.

أنشأت اللجان المتساوية الأعضاء في ظل القانون العام للوظيفية العمومية الجزائري الصادر بالأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966<sup>2</sup>، والمرسوم 143/666 المؤرخ في 02/06/1966 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها<sup>3</sup>.

غير أن التطور الحاصل في مجال الوظيفية العمومية أدى إلى استحداث نصوص تنظيمية جديدة حيث تم إصدار مرسومين تنفيذيين أولهما المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها<sup>4</sup>، والثاني هو المرسوم 11/84 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - بوصبع خضرة، زهراوي مبيريكة أسماء، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199/20، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درية أدرار، 2021/2022، ص2.

<sup>2</sup> - ج ر ج ج، العدد 46 الصادر في 08/06/1966.

<sup>3</sup> - ج ر ج ج، العدد 46 الصادر في 08/06/1966 (الملغى).

<sup>4</sup> - ج ر ج ج، العدد 03، الصادر في 17/01/1984(الملغى)

<sup>5</sup> - ج ر ج ج، العدد 03، الصادر بتاريخ 17/01/1984(الملغى).

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

ثم تلاهما المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري حيث استحدث هذا المرسوم في المادة 11 لجنة متساوية الطرفين بين الإدارة والموظفين واسماها لجنة الموظفين<sup>1</sup>.

ثم صدر الأمر رقم 03/06 الذي يعد التشريع الأساسي الخاص بالوظيفة العامة<sup>2</sup> الساري المفعول حاليا حيث أنشأ ثلاثة لجان.

- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء،
- لجان الطعن،
- اللجان التقنية.

فقد أضاف المشرع لها مصطلح الإدارية لتمييزها عن اللجنة المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى<sup>3</sup>.

وفي الأخير صدر المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 25/07/2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية، وتضمن هذا المرسوم كل ما يتعلق بهذه اللجان من تشكيلها إلى اختصاصاتها وعدد أعضائها<sup>4</sup>.

نصت كل من المراسيم التنفيذية السابقة والحالية على أن تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فقد ألزم المشرع الجزائري السلطة المختصة بتوقيع العقوبة من الدرجتين الثالثة والرابعة بالأخذ بالرأي الملزم للجنة لإدارية المتساوية الأعضاء<sup>5</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 2/165 من القانون الأساسي للوظيفية العمومية<sup>6</sup> >> السلطة التي تملك

<sup>1</sup> ج ر ج ج، العدد 13، الصادر في 1985/03/24.

<sup>2</sup> الأمر 03/06، المرجع السابق،

<sup>3</sup> - كلكال إدير، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، دراسة نظرية تطبيقية أو ت 2015، ص2.

<sup>4</sup> ج ر ج ج، العدد 44، 30 جويلية 2020.

<sup>5</sup> مروان دهمه/، صدوق المهدي، شراطي خيرة، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة الأغواط، الجزائر المجلد 4، العدد1، 2020/06/28، ص37.

<sup>6</sup> الأمر 03/06، المرجع السابق.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

صلاحية التعيين والتي تتخذ في حق الموظف العمومي عقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة بقرار مبرر، يجدر بها استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي<<.

فللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي الحق في طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويكون هذا قبل الفصل في القضية المطروحة وهذا طبقا للمادة 171 من الأمر 103/06<sup>1</sup>.

إذا خالفت الإدارة الرأي الملزم الذي اتخذته اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يكون قرارها مشوبا بعيب الشكل والإجراءات ما يجعله عرضتا للإلغاء القضائي<sup>2</sup>.

**ثانيا- ضمانة تسبب القرار الإداري:** من الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي أن يصدر القرار التأديبي مسببا فتسبب الجزاء التأديبي يقصد به الإفصاح أو الاحتواء على الأسباب الواقعة القانونية التي دعت الجهة التأديبية لاتخاذها<sup>3</sup>.

يري مبدأ تبرير المقررات التأديبية على سائر العقوبات الإدارية سواء منها ما يتخذ بعد استشارة اللجنة المختصة أو ما يتخذ بدون استشارة هذه اللجنة ذلك أن هذا الضمان لا يمكن اعتباره مجرد إجراء شكلي فهو أساسي بالنسبة للموظف والدفاع عن حقوقه أمام القضاء<sup>4</sup>.

فالسبب هو ركن من أركان القرار الإداري يترتب على تخلفه بطلان القرار، أما التسبب فهو جراء شكلي لا يرقى لمرتبة الركن في القرار<sup>1</sup> بل يندرج ضمن ركن الشكل والإجراءات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أحسن غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الصادر بتاريخ 2020/07/25 مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد3، جويلية 2021، سكيكدة الجزائر، ص530.

<sup>3</sup> عبد العال محمد حسنين، فكرة السبب في القرار الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، د س ن، ص 178.

<sup>4</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الطبعة الثالثة، 2013، ص342.

## الفصل الثاني:-----الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

كما أكد المشرع الجزائري على ضرورة تسبب القرارات التأديبية سواء كانت من قبل السلطة صاحبة التعيين أو من قبل المجلس التأديبي وذلك من خلال عدة نصوص من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي كالآتي:<sup>3</sup>

\* المادة 165 التي تنص على أنه «تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي...»<sup>4</sup>

\* المادة 166 التي جاءت كما يلي «يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين...»<sup>5</sup>

\* المادة 170 التي تنص على ما يلي «... يجب ان تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة»<sup>6</sup>

فتسبب القرارات التأديبية من الضمانات الجوهرية الملازمة لصدور العقوبة التأديبية والتي أقرها المشرع لحماية الموظفين من تعسف الإدارة، فبوجودها يطمئن الموظف من

---

<sup>1</sup> إيناس بثينة حاج شعيب، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر 2020/2019، ص 58.

<sup>2</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06/03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص594.

<sup>3</sup> شكري أعمار، الضمانات التأديبية لموظف العام، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر تخصص منازعات عمومية، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2015-2016، ص 27.

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

<sup>5</sup> المادة 166، من الأمر 06/03، المرجع السابق.

<sup>6</sup> المادة 170، من الأمر 06/03، المرجع السابق.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

أسباب اتهامه ويتمكن من تحقيق دفاعه، كما تعد وسيلة لرقابة مشروعية القرارات التأديبية أمام القضاء<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني:

#### الضمانات التأديبية المقررة بعد صدور القرار الإداري التأديبي.

بالإضافة إلى الضمانات التأديبية التي منحها المشرع للموظف العام قبل وأثناء صدور قرار التأديب من أجل حماية مركزه الوظيفي وحقه في مساءلة عادلة، فقد أقر له أيضا مجموعة من الضمانات اللاحقة لصدور هذا القرار سنتطرق إليها في هذا المطلب التظلم الإداري كضمانة تأديبية (الفرع الأول) والظعن أمام لجنة الظعن المختصة (الفرع الثاني)

### الفرع الأول:

#### التظلم الإداري كضمانة تأديبية

ونتطرق في هذا الفرع إلى تعريف التظلم (أولا)، ثم إلى شروط التظلم (ثانيا).

**أولا- تعريف التظلم:** التظلم الإداري عبارة عن ضمانة أساسية للموظف تمكنه من مواجهة القرار التأديبي الذي أصدرته الإدارة أو السلطة المختصة<sup>2</sup>.

كما أن التظلم الإداري يعتبر وسيلة لحسم المنازعة الإدارية في مراحلها الأولى وطريقة مثلى للإدارة في معالجة قضايا المتعاملين معها أو موظفيها دون اللجوء إلى القضاء، كما أن التظلم الإداري يسمح للأفراد المتعاملين مع الإدارة باستصدار قرارات إدارية بأسهل الطرق ودون نفقات مالية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص 55.

<sup>2</sup> - قناين عبد القادر، سالم حميد، دور القاضي الإداري في حماية حقوق الموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة ابن خلدون تيارت، 2021/2020، ص 26.

<sup>3</sup> - حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية دراسة مقارنة، دار الخلدونية، الجزائر، 2011، ص 182

## الفصل الثاني:- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا للتظلم الاداري مما فسح المجال للفقهاء الاجتهاد وإعطاء تعاريف كل بحسب وجهة نظره<sup>1</sup>.

إن من أهم التعاريف نجد تعريف رشيد خلوفي بقوله «ذلك الإجراء الموجه إلى مؤسسة إدارية نشيطة وينظر في الأعمال الإدارية وفقا لاختصاصات إدارية وهذا التظلم يفترض وجود نزاع قائم بين مؤسستين إداريتين»<sup>2</sup>.

كذلك هناك من يعتبر التظلم الاداري بأنه «طلب أو شكوى يتقدم به صاحب المصلحة يتظلم فيه من قرار إداري مس بمركزه القانوني ويطلب من السلطات الإدارية المختصة أن تراجع القرار وتعيد النظر فيه وذلك أما بسحبه، أو إلغائه، أو تصحيحه حتى تجعله أكثر تطابق مع أحكام القانون والقرارات الإدارية»<sup>3</sup>.

**ثانيا- شروط التظلم:** أدرج المشرع الجزائري شروطا شكلية وأخرى موضوعية لقبول التظلم الاداري<sup>4</sup>.

### 1- الشروط الشكلية: تتمثل الشروط الشكلية في مايلي:

أ- أن يقدم التظلم باسم صاحب الشأن كامل الأهلية: يجب أن يكون التظلم صادرا من صاحب الحق أو من يمثله قانونا سواء قدمه منفردا أم في جماعة من طائفته. وبمعنى آخر فإن حق التظلم الاداري لا يقتصر على أشخاص الطبيعيين وإنما يشمل الأشخاص الاعتبارية التي منحها القانون الشخصية القانونية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز انق وخالد بيوض، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983، ص84.

<sup>2</sup> - علي بن عرفة، عيسى قشوش، منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل الشهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020/2019، ص 90.

<sup>3</sup> - عوابدي عمار، المنازعات الادارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 30.

<sup>4</sup> - العيد الصالحي، الوجيز في شرح قانون الإجراءات الجبائية دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 87.

<sup>5</sup> - بلغالي الجميعي، التظلم الاداري في القانون الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، التخصص قانون اداري، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2021/2020، ص ص 24-25.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

ب- أن يقدم التظلم الإداري ضد قرار نهائي: يتعين أن يكون محل التظلم قراراً تأديبياً نهائياً باعتبار أنه قرار إداري يتضمن عقوبة تأديبية، بمعنى أن تتجه الإدارة من خلال قرارها التأديبي إلى إحداث مركز قانوني أو أثر قانوني يمس المركز الوظيفي للموظف بهدف معاقبته عن المخالفة التي ارتكبها، بهدف تحقيق المصلحة العامة<sup>1</sup>.

ج- أن يكون الطعن الإداري مكتوباً ويقدم إلى الجهة الإدارية المختصة: حتى يتم التعامل مع الطعن الإداري بجدية، على المتظلم أن يرسل طعنه مكتوباً إلى الجهة مصدرة القرار التأديبي هذا من جهة، ومن جهة أخرى يجب أن يقدم الطعن الإداري إلى الجهة المختصة لتسهيل إجراء الطعن وريح الوقت سواء إلى الجمعية الإدارية المختصة أو لجنة الطعن حسب العقوبة الموقعة<sup>2</sup>.

د- تقديم التظلم خلال ميعاد الطعن: بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الأولى والثانية فيجب أن يرفع فيها التظلم للسلطة الإدارية المختصة خلال أربعة 4 أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار التأديبي. أما بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن من عقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة فإن ميعاد الطعن الإداري هو ثلاثون (30) يوماً ابتداءً من تاريخ نشر القرار الإداري أو تبليغه للموظف ويكون أمام لجنة الطعن المختصة<sup>3</sup>.

### 2- الشروط الموضوعية: تتمثل الشروط الموضوعية لتظلم في مايلي:

أ- أن يكون التظلم مجدياً: أي أن الهدف من التظلم الإداري هو منح الإدارة فرصة لفحص القرار الإداري للتأكد من مدى تأثير مشروعيته والتصحيح لما قد تكون وقعت فيه من أخطاء قد تصيب بها الموظف المتظلم في مركزه القانوني فيكون التصحيح بإلغاء أو السحب أو التعديل في القرار الذي من شأنه المساس بمركز الموظف القانوني<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - بن شهرة محمد، مغيث لحسن، الجزاءات التأديبية للموظف وضماناتها، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020/ 2021، ص 41.

<sup>2</sup> - ايناس بثينة، حاج شعيب، المرجع السابق، ص 63.

<sup>3</sup> - دليح بسمة، المرجع السابق، ص 52.

<sup>4</sup> - قناين عبد القادر، حميد سالم، المرجع السابق، ص 28.

ب- أن يكون التظلم الإداري واضح وجلي: أن يكون المعنى محدد الهدف سواء بسحب القرار وإلغاءه أو تعديله فإذا كانت القاعدة العامة أن التظلم لا يشترط فيه شكل معين هذا لا يعني أن يتضمن التظلم عبارات مبهمة وغير دقيقة في تحديد القرار المتظلم والجهة التي أصدرته<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني:

#### الطعن أمام لجنة الطعن المختصة:

لقد أتاح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي غير مناسب له أد يرفع تظلما أمام لجنة خاصة<sup>2</sup>.

لذا عمد المشرع إنشاء هذه اللجنة التي تدعى في صلب النص «لجنة الطعن» بموجب المادة 22 من المرسوم 10/84 الملغى<sup>3</sup>.

وكما نصت أيضا المادة 65 من الأمر 03/06 على هذه اللجنة والتي جاء فيها «تتشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين»<sup>4</sup>.

فإنشاء لجان الطعن يعد أكبر ضمانة ممكنة للموظفين لحمايتهم من تعسف الإدارة المستخدمة والنص على إنشاء لجان الطعن على مستوى الإدارة المركزية والمحلية وكذا في كل الإدارات والمؤسسات العمومية وتبين اختصاصاتها كل هذا يؤدي إلى توفير كافة الضمانات لاحترام مبادئ العدالة والشرعية والمساواة وتوفير الاستقرار والأمان للموظفين في حياتهم المهنية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - بلغالي الجميبي، المرجع السابق، ص28.

<sup>2</sup> - بن شهرة محمد، مغيث لحسن، المرجع السابق، ص 43.

<sup>3</sup> - المرسوم 10/84، المرجع السابق.

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

<sup>5</sup> - مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مسيلة، العدد1، مارس 2016، ص34.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

أولاً- اختصاصات لجان الطعن: طبقاً لأحكام المادة 175 من الأمر 03/06 فإن الموظف العام له الحق في الطعن أمام لجنة الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه، وذلك في حالة الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة والعقوبات المقررة عليهم وهذا الحق يعتبر ضمان في حالة هذه العقوبات التي تتسم بجسامتها<sup>1</sup>.

تختص لجنة الطعن بالنظر في الطعون التي يقدمها الموظف المعني فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة والمنصوص عليها في المادة 163<sup>2</sup> من المذكورة على سبيل الحصر المتمثلة في:

- التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام
- التنزيل من درجة إلى درجتين
- النقل الإجمالي
- التنزيل إلى التربة السفلة مباشرة
- التسريح

والجدير بالذكر أن المادة 67 من الأمر 03/06<sup>3</sup> لم تشر إلى إمكانية رفع التظلم أمام لجنة الطعن من طرف الإدارة عكس ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم التنفيذي الملغى 10/84 من إمكانية لجوء الإدارة إلى لجان الطعن<sup>4</sup>.

ثانياً- ميعاد الطعن أمام لجان الطعن: يتعين على الإدارة إبلاغ الموظف بحقه المتمثل في الطعن وكذلك آجال رفعه أمام لجنة الطعن طبقاً لنص المادة 172 من الأمر 03/06 والتي تنص على >> يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبات التأديبية في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري <<.

<sup>1</sup>- الأمر 03/06، المرجع السابق.

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

<sup>3</sup>- وهو الأمر المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، المرجع السابق.

<sup>4</sup>- الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، المرجع السابق.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

يمكن للموظف الذي كان محاطاً بعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار حسب نص المادة 175 من الأمر 03/06.

أما العقوبات من الدرجة الأولى أو الثانية فالموظف يمكن له أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة وإذا لم يتعرض لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وفي حالة إعادة الاعتبار يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني حسب نص المادة 176 من الأمر 03/06.

### المبحث الثاني:

#### الضمانات القضائية

بالإضافة إلى الضمانات الإدارية أقر أيضاً المشرع مجموعة من الضمانات القضائية لحماية الموظف المتابع تأديبياً وتعتبر الضمانات القضائية لها أهمية بالغة في النظام التأديبي لتحقيق مبدأ التوازن بين الفاعلية والضمان، لهذا حظيت هذه الآلية بمكانة داخل الهرم القانوني فهو حق معترف به دولياً وذلك بموجب أحكام المادة 8 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي نصت على «لكل شخص الحق أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه عن أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها القانون له» وسنحاول من خلال هذا المبحث عرض أهم الضمانات القضائية من خلال مطلبين نتطرق في المطلب الأول دعوى الإلغاء و في المطلب الثاني دعوى التعويض.

## المطلب الأول:

### دعوى الإلغاء

مكن القانون الموظف الذي صدر في حقه القرار التأديبي بحق اللجوء إلى القضاء واستعمال آلية دعوى إلغاء القرارات التأديبية التي يرفعها صاحب المصلحة إلى القضاء من أجل إلغاء القرار الإداري كما أمر المشرع آلية أخرى لضمان حق الموظف المتابع قضائياً وتتمثل هذه الضمانة في التعويض عن القرارات التأديبية وذلك عن طريق رفع دعوى التعويض وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب من خلال فرعين الفرع الأول دعوى الإلغاء أما الفرع الثاني تتكلم عن دعوى التعويض<sup>1</sup>.

### الفرع الأول:

#### مفهوم دعوى الإلغاء

تعد دعوى الإلغاء من أهم الطرق القضائية التي يلجأ إليها الموظف العام الطاعن في القرار التأديبي الماس بحقوقه ومركزه الوظيفي، لذلك كان لزاماً أن نتطرق إلى مفهوم دعوى الإلغاء (أولاً) ورقابة القاضي الإداري على القرارات التأديبية من خلال دعوى الإلغاء (ثانياً)<sup>2</sup>.

**أولاً- تعريف دعوى الإلغاء:** لم يعطي المشرع تعريفاً واضحاً وصريحاً لدعوى الإلغاء، ولكن الفقه القانوني قد عرفها على أنها: «دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإعدام قرار إداري صدر مخالفاً للقانون»<sup>3</sup>، أو هي كما عرفها الدكتور عمار عوابدي على أنها «الدعوى القضائية

<sup>1</sup> - مصطفى بلال، عبد النبي بوزيد، الآليات القانونية لحماية الموظف من القرارات التأديبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2021/2020 ص 52-49

<sup>2</sup> - عامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1، الجزائر، المجلد 08، العدد 01، 2023/06/01، ص 3.

<sup>3</sup> - مصطفى بلال، عبد النبي بوزيد، المرجع السابق، ص 50.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

العينية أو الموضوعية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة القانونية والمصلحة أمام جهة القضاء الإداري المختصة طالبين فيها الحكم بإلغاء قرار إداري نهائي غير مشروع»<sup>1</sup>.

إن دعوى الإلغاء هي الدعوى الوحيدة والأصلية لإلغاء القرارات غير المشروعة والغاية منها حماية الحقوق والحريات العامة للأفراد<sup>2</sup>.

**ثانيا - خصائص دعوى الإلغاء:** تتميز دعوى الإلغاء بمجموعة من الخصائص وفي مايلي نذكر أهمها.

**1- دعوى الإلغاء دعوى موضوعية - عينية-:** من بين أهم مميزات دعوى الإلغاء أنها ذات طبيعة وصفة الموضوعية والعينية، فهي وخلافا للدعاوى القضائية تنصب كليا وأساسا على القرار الإداري المطعون فيه بعدم الشرعية من ذوي الصفة والمصلحة، بغض النظر عن السلطة أو الجهة المصدرة له. فالهدف الرئيسي والأساسي من دعوى الإلغاء هو حماية مبدأ الشرعية من خلال حماية شرعية القرارات من مظاهر وأسباب عدم المشروعية وليس للدعوى أي علاقة بالشخص الذي صدر عنه القرار

وينجم عن الخاصية المذكورة أعلاه أن رافع دعوى الإلغاء يجب أن يهتم من حيث الأصل بالقرار المطعون فيه كوثيقة قانونية ويبرز عيوبه دون الاكتراث بالشخص المصدر للقرار. فله أن يثير مسائل تخص القرار في شكله وموضوعه، كما أنه له أن يثير مسائل تتعلق بالجوانب الإجرائية أو بشروط القرار، المهم أن وسيلة الهجوم ألا وهي الدعوى تنصب على القرار<sup>3</sup>.

**2- دعوى الإلغاء من دعاوى قضاء المشروعية:** تعتبر دعوى الإلغاء من دعاوى قضاء المشروعية كون أنها ترفع وتتحرك وترفع على أساس مخالفة القرارات الإدارية لمبدأ المشروعية، فتتصب على القرارات الإدارية من حيث شرعيتها وتطالب بإلغائها في حال مخالفتها لمبدأ الشرعية. فالهدف الأساسي والجوهري لدعوى الإلغاء إذن هو حماية مبدأ

<sup>1</sup>- عمار عوابدي، القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر، ص 523.

<sup>2</sup>- قناين عبد القادر، سالم حميد، المرجع السابق، ص 46.

<sup>3</sup>- قاسي الطاهر، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 1، 2012، ص12.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

المشروعية بصفة عامة وحماية شرعية القرارات الإدارية بصفة خاصة. وتأسيسا على ذلك فإن دعوى الإلغاء هي الوسيلة والمكنة الأساسية للكشف عن مدى التزام الإدارة بمبدأ المشروعية ونتيجة لذلك تتحقق نتيجتين هامتين، أولهما تقويم عمل الإدارة وإجبارها على احترام مبدأ المشروعية، والثانية حماية حقوق الأفراد وحياتهم عن طريق إلغاء القرارات الإدارية التي شابها عيب من عيوب الفرار الإداري<sup>1</sup>.

**3- دعوى الإلغاء ذات طبيعية قضائية:** يقصد بالطبيعة القضائية لدعوى الإلغاء أنها إجراء قانوني يستعمل أمام القضاء كما أن النظر فيها يتم من طرف قاضي مختص<sup>2</sup>.

**4- دعوى الإلغاء إجراءات خاصة:** أن تميز دعوى الإلغاء عن غيرها من حيث سلطة القاضي ومن حيث نتائجها فرض على المشرع إخضاعها لإجراءات خاصة وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المشرع نظم هذه الدعوى بالعديد من الإجراءات القضائية وهو مالم يفعله في باقي الدعاوى الإدارية. فتخضع بذلك إلى عديد من الشروط الخاصة إضافة إلى الشروط العامة الواجب توافرها في أي دعوى قضائية.

ولكي تقبل دعوى تجاوز السلطة في النظام القضائي الجزائري يجب مراعاة إجراءات وشروط معقدة ولعل أهم تلك القواعد هي قواعد الاختصاص، احترام المواعيد المحدد بالقانون والتي تعتبر قصيرة نسبيا، شرط التظلم الإداري المسبق وإن اعتبره قانون الإجراءات المدنية والإدارية شرطا جوازيا، شرط إرفاق عريضة دعوى الإلغاء بالقرار المطعون فيه<sup>3</sup>.

**5- الدعوى الأصلية الوحيدة لإلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة:** معنى هذه الخاصية أنه لا يمكن تحقيق عملية إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة إلا بواسطة دعوى الإلغاء فلا يمكن لأية دعوى من الدعاوى القضائية كدعوى التفسير والتعويض وفحص المشروعية

---

<sup>1</sup>- فادي نعيم جميل علاونة، مبدأ المشروعية في القانون الإداري وضمانات تحقيقه، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة النجاح، نابلس فلسطين، 2011، ص45.

<sup>2</sup>- رشيد خلوفي: قانون المنازعات الإدارية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011. ص24.

<sup>3</sup>- قاضي أنيس فيصل، دولة القانون ودور القاضي الإداري في تكريسها في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 158.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

تحقيق هدف ونتائج تطبيق دعوى الإلغاء، أي القضاء على آثار القرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي<sup>1</sup>.

6- دعوى الإلغاء دعوى الصالح العام: يقصد بهذه الخاصية إمكانية رفع دعوى الإلغاء من طرف كل شخص تتوفر فيه شروط قبولها ضد كل قرار إداري حتى ولو نص القانون على خلاف ذلك وسميت بدعوى ذات الصالح العام ارتباطا بهدفها الرامي إلى حماية الشرعية وقد استتجت هذه الخاصية من طرف القضاء والفقهاء الإداريين تأسيسا على المبادئ العامة للقانون التي تعتبر المصدر القانوني لها<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني:

#### رقابة القاضي الإداري على القرارات التأديبية للموظف العام من خلال دعوى الإلغاء.

لا يمكن للقاضي الإداري أن يتدخل من تلقاء نفسه لفرض رقابته على أعمال الإدارة إذ أنه لا يتدخل إلا بعد تحريك دعوى قضائية من طرف الموظف العام، والموظف الذي تعرض إلى تعسف الإدارة في القرار التأديبي أو تعسفه على حقوقه وحرياته<sup>3</sup>، خول له القانون حق اللجوء إلى القضاء الإداري بتقديم الطعن في القرارات الناتجة عن تعسف الإدارة في حقه عن طريق دعوى الإلغاء التي تقوم على مخاصمة القرار الإداري الغير مشروع من أجل حماية المركز القانوني للموظف العام<sup>4</sup>.

وتتحصّر سلطة ووظيفة القاضي في دعوى الإلغاء في فحص وتقدير مدى مشروعيه أو عدم مشروعية القرار الإداري المطعون فيه بعدم المشروعية، فالقاضي المختص قبل أن يبحث في موضوع الدعوى عليه أن يبحث في مدى توافر شروطها بالنسبة للموظف العام

<sup>1</sup> - قرعوشة نبيلة، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعته عبد الحميد بن باديس، السنة الجامعية 2022/2023، ص 18.

<sup>2</sup> - رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 21.

<sup>3</sup> - برتيمية نادية، بالمسعود هنية، بالمسعود خديجة، دو القاضي الإداري الجزائري في حماية حقوق وحرّيات الموظف العام، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2021 / 2022 ص ص 43-44.

<sup>4</sup> - عمور سلامي، الوجيز في قانون الإجراءات الإدارية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2008/2009، ص 37.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

المدعي، وعليه يقوم بالرقابة على مشروعية القرار التأديبي، فإذا تأكد من عدم مشروعيته فصل في موضوع الدعوى بالدعم بإلغاء القرار<sup>1</sup>.

وبناء على ذلك، فإن رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف تنصب على الرقابة على عدم المشروعية الخارجية، والرقابة على عدم المشروعية الداخلية، وهو ما سيتم التطرق إليه<sup>2</sup>:

**1- رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية:** تتجسد رقابة القاضي الإداري من خلال رقابته على المشروعية الشكلية للقرار التأديبي والتي تمثل العيوب التي تلحق بالمظهر الخارجي للقرار وهي<sup>3</sup>:

أ- **عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي:** هو صدور القرار التأديبي. غير السلطة المختصة لاتخاذها<sup>4</sup> وعيب عدم الاختصاص هو العيب الوحيد المتعلق بالنظام العام فلا يمكن مخالفته وبثيره القاضي من تلقاء نفسه وفي أي مرحلة من مراحل الدعوى، وعليه نجد أن المشرع الجزائري قد حدد السلطة المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية في سلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي لا يمكنها تفويض هذا الاختصاص إلى أي سلطة أخرى حسب المادة 162 و 165 من الأمر 03/06<sup>5</sup>، ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري لعيب عدم الاختصاص قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 15/06/1985 الذي قضى بإبطال القرار الإداري الصادر عن نائب مدير التربية لولاية الجزائر المتضمن معاقبة المدعية بالتوبيخ مع تسجيل تلك العقوبة في ملفها بسبب عدم طاعتها للرئيس مع العنف، على أساس أن القرار المطعون فيه صادر عن سلطة إدارية غير مختصة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> - أودينة عابدة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسي، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2016/2017 ص 6.

<sup>2</sup> - يامة ابراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، الجزائر، المجلد 15، العدد 39، 2016/01/07، ص 12 - 17.

<sup>3</sup> - أودينة عابدة، المرجع السابق، ص 7.

<sup>4</sup> - مصطفى بلال، عبد النبي بوزيد، المرجع السابق، ص 51.

<sup>5</sup> - بن شهرة محمد، مغيث لحسن، المرجع السابق، ص 47.

<sup>6</sup> - يامة ابراهيم، المرجع السابق، ص 13.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

ب- عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي: هو عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية والإجرائية التي يتعين مراعاتها عند إصدار القرار، فمثلا قضى مجلس الدولة ببطلان قرار والي البيض الصادر عند السيد (ع. م) بسبب عرض ملف هذا الأخير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

2- رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية: تتجسد رقابة القاضي الإداري من خلال رقابته على المشروعية الموضوعية للقرار التأديبي، والتي تمثل العيوب التي تلحق بالموضوع الداخلي للقران وهي<sup>2</sup>:

أ- عيب المحل في القرار التأديبي: هو المخالفة الواضحة لقاعدة قانونية أو تفسيرها تفسيراً خاطئاً أو عدم تطبيقها بشكل صحيح. والعيب الذي يلحق بمحل قرار تأديب الموظف هو مخالفة القانون أحد الأوجه أو الحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلغاء قرار تأديب الموظف لأجلها، سواء كانت مخالفة القانون مباشرة أو غير مباشرة<sup>3</sup> ومن التطبيقات القضائية قرار مجلس الدولة رقم 462 بتاريخ 2003/02/25 والذي أبطل بمقتضاه قراراً تأديبياً بعزل موظف أثناء عطلة مرضية باعتباره مخالفاً للقانون لعيب في تطبيق المادة 136 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات والإدارات العمومية<sup>4</sup>.

ب- عيب السبب في القرار التأديبي: هو انعدام الواقعة المادية أو القانونية التي تدفع السلطة التأديبية إلى إصدار القرار التأديبي. أو وقوع خطأ في تقدير تلك الواقعة أو تكييفها. بناء على هذا السبب ألغى مجلس الدولة مقرر مدير التربية والتعليم لولاية سيدي بلعباس الصادر ضد السيد (ب. ي) لعدم التناسب بين الخطأ المهني والجزاء التأديبي<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - دليح بسمة، المرجع السابق، ص ص 62-63.

<sup>2</sup> - أودينة عابدة، المرجع السابق، ص 7.

<sup>3</sup> - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2002، ص 87.

<sup>4</sup> - يامة ابراهيم، المرجع السابق، ص 20.

<sup>5</sup> - دليح بسمة، المرجع السابق، ص 63.

ج- عيب انحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي: وتتجسد صورة عيب انحراف السلطة أو عيب الغاية في القرار الإداري بصفة عامة وفي قرارات تأديب الموظف بصفة خاصة في ثلاث صور أساسية هي تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة، والخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف، وإساءة استعمال الإجراء<sup>1</sup>. فعلى أساس هذا السبب ألغت المحكمة العليا قرار وزارة الدفاع الوطني الذي أقر شطب السيد (غ. س) بهدف تقليص التعداد<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني:

#### دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض مكملًا للحماية التي يضيفها قضاء الإلغاء على حقوق الموظف العام بتعويض الضرر الذي يلحق بالموظفين من تعسف الإدارة،<sup>3</sup> فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية كفصله عن الوظيفة أو وقفه عنها وهذه الآثار لا يكفي إزالتها بمجرد إلغاء القرار التأديبي غير المشروع، بل لا بد من تعويض الموظف العام عما لحقه من ضرر جراء هذا القرار<sup>4</sup>، يكون هذا التعويض عن طريق دعوى قضائية يرفعها الموظف العام ضد الإدارة المعنية، فهي تعتبر من أكثر الدعاوي قيمة لحماية حقوق الموظف العام وحرياته. لذلك سنتناول في هذا المطلب مفهوم دعوى التعويض (الفرع الأول) ودور دعوى التعويض في جبر أضرار الموظف العام الناتجة عن القرار التأديبي (الفرع الثاني)<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - بن شهرة محمد، مغيث لحسن، المرجع السابق، ص 48.

<sup>2</sup> - دليح بسمة، المرجع نفسه، ص 63.

<sup>3</sup> - برتيمية نادية، بالمسعود هنية، بالمسعود خديجة، المرجع السابق، ص 62.

<sup>4</sup> - دليح بسمة، المرجع السابق، ص ص 75-76.

<sup>5</sup> - عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 255.

## الفرع الأول:

### مفهوم دعوى التعويض.

ونتطرق في هذا الفرع إلى تعريف دعوى التعويض (أولاً)، ثم نتكلم عن خصائصها (ثانياً).

**أولاً- تعريف دعوى التعويض:** هناك اختلاف حول تعريف دعوى التعويض فهناك من عرفها بان التعويض هو جزاء المسؤولية أي الحكم والأثر الذي يترتب عليها وهو التزام المسؤول بتعويض المضرور لجبر الضرر الذي أصابه وعلى ذلك فان الحق في التعويض لا ينشأ من الحكم الصادر في الدعوى المسؤولية وإنما نشأ من الفعل الضار فيترتب في ذمة المسؤول التزامه بالتعويض من وقت تحقق أركان المسؤولية الثلاث والحكم ليس إلا مقرر لهذا الحق لا منشأ له.

وهناك من يرى أن دعوى التعويض هي المطالبة بالتعويض وجبر الأضرار المترتبة عن أعمال الإدارة سواء كانت مادية أو قانونية<sup>1</sup>.

إذن فدعوى التعويض هي الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة، وعادة ما يكون التعويض عن طريف دعوى قضائية يرفعها الموظف العام ضد الإدارة المعنية لمطالبتها بالتعويض الكامل والعادل لإصلاح الضرر الذي أصاب حقوقه<sup>2</sup>.

وترتبط دعوى التعويض في القانون الإداري شأنه شأن دعوى التعويض في المجال المدني والجزائي بوجود ضرر، غير أنها تتميز بضرورة أن يكون هذا الضرر ناتجاً عن عمل إداري - عمل مادي أو قانوني- وبصفة عامة فإن الضرر في المسؤولية الإدارية يتحقق متى ارتكبت الإدارة العمومية خطأ في حق شخص أو مجموعة منهم، سواء أكان هذا الخطأ ناتجاً عن عمل مادي أو قانوني - قرار إداري غير مشروع-، غير أن الخطأ وحده

<sup>1</sup>- لحوارش ياسين، زغلامي رمزي، دعوى القضاء الكامل دعوى التعويض، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قالمية، 2014/2013 ص ص 41-42.

<sup>2</sup>- مصطفى بلال، عبد النبي بوزيد، المرجع السابق، ص 52.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

غير كاف للمطالبة بالتعويض أمام هيئات القضاء الإداري، إذا يشترط أيضا أن يخلق الخطأ المرتكب من قبل الإدارة العامة أو النشاط الذي مارسه بالمعنى تهديدا أو اعتداءا على مصالحه الخاصة، حيث يعتبر الضرر ركنا جوهريا لقيام المسؤولية الإدارية<sup>1</sup>.

ولكي تحقق الدعوى الهدف المرجو منها فهناك شروط معينة يجب أن تتوافر في الضرر الذي هو أساس الدعوى وهذه الشروط هي:

❖ أن يكون الضرر الواقع أكيدا يقصد بالضرر الأكيد هو الضرر الموجود والثابت.

❖ أن يكون واقعا وحالا وإن لم يكن بصورة كاملة وفورية.

❖ أن يكون الضرر مباشر<sup>2</sup>.

❖ أن يكون الضرر الواقع يمس حق مشروع على الرغم من استيفاء الضرر الجميع شروطه الا أنه لا يترتب التعويض عليها إلا إذا توفر شرط المشروعية.

❖ أن يكون قابلا للتقدير بالمال، حتى يتولى القضاء الاداري مهمة الحكم لمن ثبت له الحق بالتعويض<sup>3</sup>.

**ثانيا- خصائص دعوى التعويض:** تتميز دعوى التعويض بمجموعة من الخصائص تتمثل في مايلي:

1- **دعوى التعويض دعوى قضائية:** ينجر عن هذه الخاصية أن دعوى التعويض تتحرك وترفع وتقبل ويتم الفصل فيها في مجال الشكليات والإجراءات القضائية المقررة قانونا ويكون ذلك أمام الهيئات والجهات القضائية المختصة.

<sup>1</sup> - بوزيان سعاد، سلطة القاضي الإداري في دعوى التعويض في المسؤولية الإدارية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 يوسف بن خدة، 2021/2020، ص 220.

<sup>2</sup> - رمضان ثابتي، اختصاص المحاكم الجزائرية في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل من شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة إكليلي محند اولحاج، البويرة، 2016/2015، ص 63.

<sup>3</sup> - برتيمية نادية، بالمسعود هنية، بالمسعود خديجة، المرجع السابق، ص 63.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

2- دعوى التعويض دعوى ذاتية وشخصية: ومعنى ذلك أنها تحرك على أساس شخصي وذاتي أي ترمي إلى تحقيق مصلحة شخصية وذاتية، تتمثل في الحصول على تعويض لجبر للأضرار المادية و المعنوية التي أصابت الحقوق و المراكز القانونية الشخصية لرافعها<sup>1</sup>.

3- دعوى التعويض من قضاء الحقوق: كونها تستهدف بصورة مباشرة وغير مباشرة المطالبة بالحماية القضائية لحقوق ذاتية و شخصية مكتسبة، من خلال التعويض العادل و الكامل للأضرار المادية و المعنوية التي أصابت الحقوق الشخصية المكتسبة، ومن أهدافها أيضا حماية هذه الحقوق والدفاع عنها<sup>2</sup>.

4- دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل: ذلك أن سلطة القاضي فيها واسعة وكاملة من حيث البحث عما إذا كان قد أصيب الحق بفعل نشاط إداري بضرر وحول كذلك في تقدير نسبة الضرر وكذا تقدير مقدار التعويض المتناسب والعادل لجبر الضرر<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني:

دور دعوى التعويض في جبر أضرار الموظف العام الناتجة عن القرار التأديبي.

دعوى التعويض هي إحدى وسائل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، الناتجة عن القرار التأديبي مقتضاه تقرير مسؤولية الإدارة عما أصاب المضرور بسبب عدم مشروعية القرار التأديبي، فعدم المشروعية شرط أساسي للتعويض عن القرارات التأديبية.

ودعوى التعويض في المجال التأديبي على الدعوى القضائية التي يرفعها أحد الموظفين للحصول على تعويض مالي عن كافة الأضرار التي لحقت به بسبب توقيع الجزاء التأديبي غير المشروع، أو بسبب عدم تنفيذ الإدارة للحكم الصادر بإلغاء ذلك الجزاء<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - لحوارش ياسين، زغلامي رمزي، المرجع السابق، ص44.

<sup>2</sup> - كيف الحسن، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة، الجزائر، 2014، ص 281.

<sup>3</sup> - سالم إلهام، دعوى التعويض الإداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، تاريخ المناقشة 2019/07/01، ص10.

<sup>4</sup> - أوزينة عابدة، المرجع السابق، ص 30.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

فعندما ترفع أمام القاضي الإداري دعوى المطالبة بالتعويض، وجب عليه في المرحلة الأولى أن يفهم الوقائع المطروحة أمامه، وفي المرحلة الثانية تكييفها بتطبيق النص الملائم عليها من خلال التأكد بأنها كافية لتشغيل أركان المسؤولية الإدارية، لتأتي المرحلة الثالثة تقدير التعويض على اعتبار أنه لا تعويض بدون مسؤولية، وعليه أن يحدد طريقة موازية والتي يتم بها التعويض عن القرارات التأديبية غير المشروعة<sup>1</sup>.

فدعوى التعويض من أهم صور دعوى القضاء الكامل التي تتسع فيها سلطة القاضي الإداري لتشمل<sup>2</sup>:

- ❖ سلطة البحث والكشف عن مدى وجود الحق الشخصي للموظف العام رافع دعوى التعويض.
- ❖ سلطة البحث عما إذا كان قد أصاب هذا الحق ضرراً بفعل القرار التأديبي.
- ❖ سلطة تقدير نسبة الضرر ومقدار التعويض الكامل إضافة إلى سلطة الحكم بالتعويض.

من المسلم به أن التعويض المحكوم به يجب أن يعطي كل الضرر الذي تحمله المضرور، فالقاضي في هذه الحالة لا ينظر إلى درجة الخطأ الذي ارتكبه الإدارة فالقاعدة في تقدير الضرر<sup>3</sup>.

أما فيما يتعلق بكيفية التعويض فهذا الأخير يحدده القانون، وقد يترك تقديره للقاضي الذي يراعي فيه قواعد عامة أهمها:

- أن يكون التعويض كاملاً وشاملاً ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب.
- ألا يتجاوز مبلغ التعويض ما طلبه المضرور.
- أن يكون تقدير التعويض مرتبطاً بقدر مسؤولية الإدارة عن الفعل الذي سبب الضرر.

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب دراسة مقارنة دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 478،

<sup>2</sup> - خديجة مرابط، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإسلامية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012/2011، ص ص 100-101

<sup>3</sup> - أوزينة عابدة، المرجع السابق، ص 30.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

---

- يقدر القاضي التعويض وقت الحكم به لا وقت وقوعه.
- الغرض من التعويض هو جبر الأضرار لذلك فإن أمر تحديد التاريخ له أهمية كبيرة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - لحوارش ياسين، زغلامي رمزي، المرجع السابق، ص 60.

## خلاصة الفصل الثاني:

في نهاية هذا الفصل الذي خصصناه لعرض أهم الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف المتابع تأديبيا حيث تنقسم إلى ضمانات تأديبية والتي تنقسم بدورها إلى ضمانات مقررة قبل صدور القرار التأديبي المتمثلة في ضمانات سابقة لصدور القرار الإداري التأديبي والتي تتمثل في كل من مبدأ الوجاهية الذي يكون فيه الموظف وجها لوجه أمام الاتهامات المنسوبة إليه وإخطاره بذلك والحق في اطلاعه على ملفه وكذلك ضمان حق الدفاع عن نفسه باختياره للمدافع وإحضار الشهود، و التحقيق التأديبي الذي يعد إجراء جوهري وله دور كبير في الكشف عن الأدلة والوصول إلى الحقيقة، وهناك أيضا ضمانات متزامنة لصدور القرار التأديبي وهي استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تعتبر أداة لمشاركة الموظفين في حياتهم المهنية من خلال البحث عن التوازن بين قواعد المصلحة العامة والمصالح الفردية للموظف العام، وضمانة تسبب القرار الذي عن طريقه يستطيع الموظف فهم مختلف الأسباب الواقعية والقانونية التي دفعت الإدارة إلى إصدار القرار، أما الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي تتمثل في أولا التظلم الذي هو بمثابة اعتراض مكتوب يصدر عن صدر بشأنه القرار التأديبي إلى السلطة مصدرة القرار، يبدي فيه اعتراضه عما تضمنه القرار من جزاء، مطالبا إعادة النظر في القرار الصادر على ضوء ما يبديه المعارض في تظلمه بالإضافة إلى التظلم أمام لجنة خاصة التي تشكل هيئة استئناف تختص بالنظر لاسيما في القرارات التأديبية الأكثر جسامة والصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء اتجاه الموظفين.

أما في ما يخص الضمانات القضائية فهي تتمثل في كل من دعوى الإلغاء التي تعتبر دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإعدام قرار اداري صدر مخالفا للقانون، ودعوى التعويض التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه من ضرر نتيجة الإدارة.

## الخاتمة

وفي آخر هذه الدراسة نستطيع القول أنه لا يمكن للإدارة العمومية أن تضطلع بعملها ونشاطها إلا من خلال الموظف العمومي فيعبر عن إرادتها ويسهر على تحقيق المصلحة العامة وحسن سير الوظيفة العمومية بانتظام، لذا جاء قانون الوظيفة العمومية لكي ينظم العلاقة بين الإدارة المستخدمة والموظف العمومي، بداية من تحديد شروط تعيينه في الوظيفة العمومية وحقوقه وواجباته، ولضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام فإنه يجب عدم إهدار مصلحة جديرة بالحماية وهي مصلحة الموظف في الاستقرار وظيفياً، خاصة وأن الموظف العام خلال مساره المهني قد يرتكب مخالفات تؤدي إلى توقيع العقوبة عليه من قبل السلطة التأديبية.

وباعتبار أن القانون ملجأ الموظفين لمواجهة الإدارة وردع تجاوزاتها وباعتباره صمام الأمان للحقوق والحريات العامة والكفيل الحقيقي لحفظ النظام العام داخل المجتمع، فقد سعى المشرع الجزائري إلى إحاطة الموظف العام بموجب القانون الأساسي للوظيفة العامة بنظام تأديبي، جسد من خلاله مجموعة من الضمانات تهدف إلى توفير الحماية اللازمة للموظف العام وضمان محاكمة تأديبية عادلة له، حيث تتعدد وتتوعد هذه الضمانات حسب المرحلة الزمنية التي يمر به الإجراء التأديبي، سواء كان ذلك قبل صدور القرار التأديبي أو أثناء صدوره أو بعده.

فتعتبر الرقابة القضائية من أنجع الوسائل القانونية لفرض احترام القانون وهي الصورة الحقيقية لتجسيد دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية للموظف العام، فرقابة القاضي الإداري من أهم آليات الرقابة المستقلة والفعالة، والتي من شأنها أن تضع حداً للإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التقديرية أو الانحراف في استعمال سلطاتها.

**من خلال دراستنا لهذا الموضوع يمكننا استخلاص النتائج التالية:**

1- الموظف العام الأداة الفعالة لتحقيق الأغراض الأساسية للمرفق العام

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

- 2- الموظف عند ممارسة مهامه الموكلة له قد يخل بالواجبات والالتزامات فيتعرض بما يسمى المساءلة التأديبية فيصطدم بقرارات تعرف بالقرارات التأديبية تصدرها السلطة الرئاسية الإدارية
- 3- إقرار المشرع للموظف مجموعة من الضمانات التأديبية قبل وأثناء وبعد صدور القرار التأديبي
- 4- تمكين الموظف من مواجهة التهم المنسوبة اليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه
- 5- يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق اداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة عليها
- 6- قيام السلطة التأديبية بالتحقيق في المخالفات التأديبية يجعل منها الخصم والحكم في نفس الوقت مما سيؤثر حتما على مسار التحقيق
- 7- ضرورة استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي عندما يتعلق الأمر بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة
- 8- إلزام سلطة التأديب بضرورة تسبب قراراتها التأديبية أي ذكر الأسباب الواقعية والقانونية التي دفعتها لإصدار القرار التأديبي
- 9- في حال انقضاء الضمانات التأديبية المقررة السابقة والمعاصرة للقرار التأديبي لابد من إتاحة الفرصة للموظف ليقدم تظلمه أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار التأديبي و للجان الطعن الخاصة
- 10- الرقابة القضائية أنجع وأقوى ضمانا لحماية حقوق وحرريات الموظفين وذلك للدور المهم الذي يلعبه القاضي الاداري
- 11- دور القاضي الاداري في دعوى الإلغاء ينحصر في البحث عن مدى مشروعية القرار الاداري الداخلية والخارجية
- 12- تعتبر دعوى التعويض مكملا للحماية التي يضيفها قضاء الإلغاء على حقوق الموظف العام بتعويض الضرر الذي يلحق بالموظفين من تعسف الإدارة.

## الفصل الثاني:----- الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

13- تقوم الدعوى الاستعجالية على عنصرين أساسيين هما الاستعجال وعدم المساس بأصل الحق.

14- منح القاضي الاستعجالي سلطة اتخاذ التدابير الضرورية للمحافظة على الحريات الأساسية لوضع حد لاعتداء الواقع على حرية أساسية.

فعلى ضوء النتائج المتوصل إليها نورد فيما يلي بعض الاقتراحات التي نراها هامة وتتمثل فيما يلي:

1- القيام ببعض الإصلاحات في قطاع الوظيفة العامة وهذا من خلال حصول الموظف العام على جميع حقوقه وحرياته مع توفير الضمانات اللازمة لهاته الحقوق والحريات عن طريق وسائل قانونية خاصة ومستعجلة ومستقلة للموظفين العموميين.

2- زيادة وعي الموظف العام وإعلامه بالوسائل القانونية الموضوعة تحت تصرفه لإجبار الإدارة على احترام القواعد القانونية وقت إجراء التصرفات القانونية.

3- انتهاج فكرة المحاكم التأديبية في الفصل في الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل الموظف.

4- إصدار قانون يتعلق بتأديب الموظف.

5- تجريد الإدارة من صلاحية التحقيق مع الموظف العام الخاضع للتأديب وإسنادها إلى جهة أخرى محايدة خارجية ، وذلك باستحداث لجنة خاصة للقيام بمهمة التحقيق فكيف للإدارة هي الحكم والخصم في نفس الوقت للموظف فهذا مجحف في حقه.

6- إدراج فصل في النظام التأديبي خاص بالتحقيق لتبيان الضمانات والإجراءات الواجب إتباعها في التحقيق الإداري.

7- استحداث نص قانوني يتضمن إمكانية رد عضو التأديب في حالة توفر سبب جدي لذلك كوجود عداة شخصي اتجاه الموظف.

8- التخفيف من حدة شرط جسامة الاعتداء ونرى أنه من الأفضل لو أن المشرع يشترط مجرد المساس بالحرية الأساسية للتمكن من طلب الحماية المستعجلة للحرية الأساسية.

## الفصل الثاني:-----الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام

9- منح اختصاص الفصل في الدعوى الاستعجالية لقاضي فرد بدلا من التشكيلة الجماعية.

10- تزويد القاضي الاداري بالوسائل القانونية والضمانات التي تمكن من ردع الإدارة وإذا ما قامت بتجاوزات في مجال الحقوق والحريات.

11- تكثيف جهود أكبر من أجل توفير إصلاح نوعي للحقوق والحريات الأساسية للموظف.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

النصوص القانونية:

1. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون العام للوظيفية العمومية الجزائرية، ج ر ج ج، العدد 46 الصادر في 08/06/1966 (الملغى).
2. المرسوم 143/666 المؤرخ في 02/06/1966 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ج ر ج ج، العدد 46 الصادر في 08/06/1966 (الملغى).
3. المرسوم التنفيذي رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج، العدد 03، الصادر في 17/01/1984 (الملغى).
4. المرسوم التنفيذي 11/84 المؤرخ في 14/01/1984، المحدد لكيفيات تعيين ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر ج ج، العدد 03، الصادر بتاريخ 17/01/1984 (الملغى).
5. المرسوم التنفيذي 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري ج ر ج ج، العدد 13، الصادر في 24/03/1985.
6. الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية، ج ر ج ج، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006.
7. القانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الصادر ج ر ج ج، عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.
7. المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29/09/2007 المتعلق بنظام الأعوان المتعاقدين، ج ر ج ج، ع 61، المؤرخة في 30/09/2007.

8. المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن تحديد كفاءات توظيف الأعدان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر ج ج، ع61، المؤرخة في 2007/09/30، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 140/22 المؤرخ في 2022 /03/31، ج ر ج ر، ع 23، المؤرخة في 2022/04/06.

### الكتب:

1. برهان خليل زريق، نظرية فعل الغصب الاعتراف المادي في القانون الإداري، المكتبة القانونية، دمشق، 2004.
2. بشير بلعيد، القضاء المستعجل في الأمور الإدارية، مطابع عمار قرفي، باتنة، الجزائر، 1993.
3. بوبشير محمد أمقران، قانون الإجراءات المدنية، نظرية الدعوى الإدارية نظرية الخصومة، الإجراءات الاستثنائية، ديوان المطبوعات الجامعية ط1998.
4. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
5. حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية دراسة مقارنة، دار الخلدونية، الجزائر، 2011.
6. خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 2009.
7. رشيد خلوفي: قانون المنازعات الإدارية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
8. سايح سنقوفة، قانون الإجراءات المدنية تعليقا وشرحا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، ط2001.
9. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.
10. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، 1979 .
11. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب دراسة مقارنة دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.
12. شريف حلمي يوسف خاطر، الوظيفة العامة -دراسة مقارنة -، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006/2007.

13. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.
14. عبد العال محمد حسنين، فكرة السبب في القرار الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، د س ن. علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى للطبع والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2012.
15. عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر -دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين مطبعة مزوار، الوادي، الجزائر، 2011، ط1.
16. عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
17. عمار عوابدي، القانون الإداري، دار العلوم والنشر والتوزيع، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 2000.
18. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2015.
19. عمر محمد مرشد الشويكي، الرقابة على أعمال الإدارة وتطبيقاتها في الأردن، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، الأردن، 1981.
20. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط1977.
21. محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2002.
22. محمود محمد حافظ، القضاء الإداري في القانون المصري المقارن، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة، مصر، 1993.
23. محسن خليل، القضاء الإداري اللبناني، دار النهضة العربية، بيروت، 1978.
24. مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06/03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، 2018.
25. مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج3، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
26. فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2019.

27. كمال رحماوي. تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
28. كفيف الحسن، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة، الجزائر، 2014.
29. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، 2013.
- الرسائل الجامعية:
1. الحاج الطاهر زهير ، دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الاساية، مذكرة إجازة القضاء، الدفعة السابعة عشر ، 2006/2007.
2. أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري - دراسة مقارنة-، مذكرة ماجستير في الشريعة والقانون، جامعة الجزائر 01، 2016/2017.
3. إيناس ببنينة حاج شعيب، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر 2019/2020.
4. أمال حيرش ، الإعتداء المادي في القضاء الجزائري ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر ، 2012/2013.
5. أوزينة عابدة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسي، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2016/2017.
6. بوصبع خضرة، زهراوي مبيريقة أسماء، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199/20، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درية أدرار، 2021/2022.
7. بلغالي الجميعي، التظلم الاداري في القانون الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، التخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2020/2021.
8. بن شهرة محمد، مغيث لحسن، الجزاءات التأديبية للموظف وضماناتها، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020/2021.
9. بوزيان سعاد، سلطة القاضي الإداري في دعوى التعويض في المسؤولية الإدارية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 يوسف بن خدة، 2020/2021.

10. برتيمة نادية، بالمسعود هنية، بالمسعود خديجة، دو القاضي الاداري الجزائري في حماية حقوق وحریات الموظف العام، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2021/2022.
11. خديجة مرابط، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإسلامية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011/2012.
12. دليح بسمة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق، المركز الجامعي سي الحواس بركة، 2022/2023.
13. رمضان ثابتي، اختصاص المحاكم الجزائرية في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل من شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة إكليلي محند اولحاج، البويرة، 2015/2016.
14. سالم إلهام، دعوى التعويض الإداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، تاريخ المناقشة 2019/07/01.
14. سعيد طريبت، عقود العمل محددة المدة، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 01، 2011.
15. فغول محفوظ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون، جامعة الجزائر 01، 2017/2016.
16. فادي نعيم جميل علاونة، مبداء المشروعية في القانون الاداري وضمانات تحقيقه، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة النجاح، نابلس فلسطين، 2011.
17. قاسي الطاهر، الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر 1، 2012.
18. قاضي أنيس فيصل، دولة القانون ودور القاضي الإداري في تكريسها في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010 .
19. قرعوشة نبيلة، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعته عبد الحميد بن باديس، السنة الجامعية 2022/2023.
20. قناين عبد القادر، سالم حميد، دور القاضي الاداري في حماية حقوق الموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة ابن خلدون تيارت، 2020/2021،

21. علي بن عرفة، عيسى قشوش، منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل الشهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020/2019.
22. عبد المنعم عبد العظيم جيرة، آثار حكم الإلغاء - دراسة مقارنة - ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1971.
23. لحوارش ياسين، زغلامي رمزي، دعوى القضاء الكامل دعوى التعويض مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014/2013.
24. مهدي رضا، اصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 01، 2017/2016 .
25. مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06/03 والقوانين شكري أعمار، الضمانات التأديبية لموظف العام، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر تخصص منازعات عمومية، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي، 2016-2015.
26. مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الاداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، الجزائر، 2012.
27. مصطفى بلال، عبد النبي بوزيد، الآليات القانونية لحماية الموظف من القرارات التأديبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجنفة، 2021/2020.

### المجلات والمطبوعات:

1. أحسن غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الصادر بتاريخ 2020/07/25 مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد3، جويلية 2021.
2. العيد الصالحي، الوجيز في شرح قانون الإجراءات الجبائية دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
3. بقدار كمال القضاء الإستعجالي في مادة الحريات الأساسية، مجلة صوت القانون، العدد الثاني، أكتوبر 2014.
4. حامدي نور الدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية جامعة الجلفة، مج 3، ع2 ، 2014.

5. جعفري أميرة، الآليات الوطنية التنفيذية لحماية حقوق الإنسان، مجلة العلوم الإنسانية للدراسات التطبيقية القانونية، مج28، ع3.
6. فريدة أبركان، رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة مجلة مجلس الدولة، العدد 01، سنة 2002.
7. فريدة ابركان، رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة، مجلة مجلس الدولة، ع1، الجزائر، 2002 .
8. دهمة مروان، الضمانات التأديبية الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، جامعة خنشلة، الجزائر، المجلد 6، العدد 02، 2020/04/22.
9. مروان دهمة، صدوق المهدي، شراطي خيرة، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة الأغواط، الجزائر المجلد 4، العدد1، 2020/06/28.
10. عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر1، الجزائر، المجلد 08، العدد 01، 2023/06/01.
11. عمور سلامي، الوجيز في قانون الإجراءات الإدارية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2009/2008
12. عزري الزين، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثالثة حقوق (نظام كلاسيكي) والسنة أولى ماستر قانون إداري ، مطبوعات مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، 2010 .
13. عوابدي عمار، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
14. فضيل العيش، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات أمين.
15. كلكال إدير، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، دراسة نظرية تطبيقية أو ت 2015.
16. محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز انجق وخالد بيوض، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983.
17. مصطفى كمال وصفي، الاستيلاء في القانون الإداري، مجلة العلوم الإدارية، ع2، 1964 .
18. مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مسيلة، العدد1، مارس 2016.

18. يامة ابراهيم، رقابة القاضي الاداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، الجزائر، المجلد 15، العدد 39، 2016/01/07.

## الفهرس:

الصفحة	العنوان
	شكر والتقدير
	الإهداء
02	مقدمة
06	الفصل الأول: مجال تدخل القاضي الإداري لضمان حماية الموظف العام
07	المبحث الأول: الأعوان العموميين المعنيين بحماية القاضي الإداري
07	المطلب الأول: الموظف العام بالمفهوم الضيق
07	الفرع الأول: التعريف الإداري للموظف العام في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
10	الفرع الثاني: شروط توظيف الموظف
14	المطلب الثاني: العون المتعاقد
14	الفرع الأول: شروط وطرق توظيف المتعاقد
19	الفرع الثاني: تمييز الموظف على المتعاقد
22	المبحث الثاني: شروط وموضوع تدخل القاضي الإداري
22	المطلب الأول: وجود قرار إداري يتضمن اعتداء على حقوق وحریات الموظف
23	الفرع الأول: القرار الإداري
25	الفرع الثاني: مفهوم الاعتداء المادي
31	المطلب الثاني: دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحریات
31	الفرع الأول: القضاء الإستعجالي لحماية الحقوق والحریات الأساسية
42	الفرع الثاني: رقابة القاضي الإداري على أعمال الإدارة لحماية الحقوق والحریات الأساسية
46	خلاصة الفصل الأول
48	الفصل الثاني: الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام
52	المبحث الأول: رقابة القاضي الإداري على إجراءات التأديب
49	المطلب الأول: الضمانات التأديبية المقررة قبل صدور القرار الإداري التأديبي.

49	الفرع الأول: الضمانات التأديبية السابقة لصدور القرار الإداري التأديبي.
52	الفرع الثاني: الضمانات التأديبية المتزامنة لصدور القرار الإداري التأديبي
56	المطلب الثاني: الضمانات التأديبية المقررة بعد صدور القرار الإداري التأديبي.
56	الفرع الأول: التنظم الإداري كضمانة تأديبية
59	الفرع الثاني: الطعن أمام لجنة الطعن المختصة
61	المبحث الثاني: الضمانات القضائية
62	المطلب الأول: دعوى الإلغاء
62	الفرع الأول: مفهوم دعوى الإلغاء
65	الفرع الثاني: رقابة القاضي الإداري على القرارات التأديبية للموظف العام من خلال دعوى الإلغاء
68	المطلب الثاني: دعوى التعويض
69	الفرع الأول: مفهوم دعوى التعويض
71	الفرع الثاني: دور دعوى التعويض في جبر أضرار الموظف العام الناتجة عن القرار التأديبي
77	خلاصة الفصل الثاني
75	الخاتمة
79	قائمة المراجع
89	الملخص

## الملخص:

يعد قطاع الوظيفة العامة في جميع الدول، ومن بينها الجزائر من بين أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاطات الدولة في مختلف الميادين و المجالات، خاصة ماتعلق منها بإدارة المرافق العامة ولعل من أهم الركائز الأساسية للوظيفة العمومية الموظفين العموميين اللذين يعتبرون الأداة الرئيسية التي من خلالها تستطيع الدولة القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها، وعليهم يتوقف السير الحسن و المنتظم للمرافق العامة، هذه الأهمية جعلت تحديد مفهوم الموظف العام و تكيف العلاقة القانونية بينه وبين الإدارة من أكثر المواضيع إثارة للجدل بين الفقه و القضاء الإداري، و إن اتفقت جل تشريعات الوظيفة العامة في العالم ومن بينها الجزائر، على أن وصف الشخص بالموظف العام متوقف على شروط. ولا شك أن القضاء الإداري يعد إحدى الضمانات الأساسية لحماية الحقوق والحريات في مواجهة الإدارة، وتعتبر الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة من الإدارة، الوسيلة الناجعة لحماية حقوق الموظف العمومي ومنحه المشرع آليات الرقابة عن طريق دعوى الإلغاء و دعوى التعويض حيث تختلف بداهة دعوة الإلغاء عن دعوى التعويض أركاناً وموضوعية و حجية.

**الكلمات المفتاحية:** الموظف العام - الوظيفة العامة - القضاء الإداري - القاضي الإداري - دعوى الإلغاء - دعوى التعويض.

## Abstract:

The public service sector in all countries, including Algeria, is among the most important sectors on which the state's activities depend in various fields and areas, especially those related to the management of public facilities. Perhaps among the most important basic pillars of the public service are public employees, who are considered the main tool through which the state can carrying out its functions and achieving its goals, and upon them depends the good and regular functioning of public facilities. This importance made defining the concept of the public employee and adapting the legal relationship between him and the administration one of the most controversial topics between jurisprudence and administrative judiciary, even though most of the public service legislation in the world agreed, including Algeria, although describing a person as a public employee depends on conditions. There is no doubt that the administrative judiciary is one of the basic guarantees for protecting rights and freedoms vis-à-vis the administration, and judicial oversight of disciplinary decisions issued by the administration is considered the effective means of protecting the rights of the public employee and granting him oversight mechanisms through The cancellation claim and the compensation claim, where the cancellation claim differs from the compensation claim in terms of its substance, objectivity and authority.

**Key-words :**Public employee - public service - administrative judiciary - administrative judge - cancellation lawsuit - compensation lawsuit.