**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**
**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**
**جامعة محمد بوضياف -المسيلة**

**كلية: الحقوق** والعلوم السياسية
**قسم:** الحقوق
رقم: .....

**فرع:** الحقوق
**تخصص:** قانون عام

**مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمـــي**

**تحت عنوان:**

# ضمانات الموظف في الترقية والتأديب

**إعداد الطلبة:**
- فيروز شعباني
- دنيا كريبة

## لجنة المناقشة:

| | | |
|---|---|---|
| د. فاضلي سيد على | جامعة محمد بوضياف المسيلة | رئيســا |
| د. حمريط عبد الغني | جامعة محمد بوضياف المسيلة | مشرفا و مقررا |
| د. بن رابح السعيد | جامعة محمد بوضياف المسيلة | مناقشا |

**السنة الجامعية: 2021-2022**

﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي
أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ
صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي
عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾
النمل: ١٩
فجر

# شكر وتقدير

نتقدم بالشكر الجزيل والامتنان العظيم للأستاذ المشرف

الدكتور "حمريط عبد الغني" لما منحه لنا من وقت وتوجيه وإرشاد

وكذلك أتقدم بجزيل الشكر لأساتذة القانون العام...

ولكل من ساهم في تعليمنا...

كما نقدم شكرنا إلى الأستاذ بيرم عبد المجيد والأستاذ رابعي ابراهيم...

على دعمهم ونصائحهم التي قدموها لنا لإنجاز هذا العمل المتواضع...

كما نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بكلمة أو دعوة صادقة...

**فشكرا لكم جميعا**

**فيروز..... دنيا**

# إهـــــــداء

إلى من سخر حياته لنحيا وتعب لنرتاح

إلى من لو قلت له شكرا لا تكفيه ولو حملته على ظهري طوال حياتي

إلى "أبي" الذي لا أملك أغلى منه

إلى منبع الحنان التي لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها فهي مثال التفاني

والعطاء **"أمي الغالية"** حفظها الله وأطال في عمرها...

إلى إخواني وأخواتي "زكرياء، مخلوف، إسحاق، طاوس وصفاء، وزوجة أخي ليندة

حفظهم الله..

إلى كل العائلة الكريمة

إلى صديقاتي وزميلات الدراسة "أسمهان، أحلام، مروى "متمنية لهم التوفيق..

إلى صديقتي وتوأم روحي "دنيا" التي شاركتني هذا العمل

إلى كل الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة والتقدير

إلى كل طالب علم وباحث مخلص..

*إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي هذا*

***فيروز***

# إهـــــــــــداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين العزيزين وأدامهم لي

الذين وقفوا بجانبي وساندوني طيلة مشواري الدراسي

إلى من هم القوة في الشدة، والرفيق المؤنس في الوحدة، إلى من شاركوني الأفراح والنجاحات

إلى أغلى الإخوة والأخوات "عبد الحق، شيماء، سعيدة وبشرى"

إلى الاخوات اللاتي لم تلدهن أمي " بوغرارة نسرين، بوغرارة دنيا، عطري سارة.

إلى صديقتي التي تقاسمتني البحث "فيروز"

إلى من مروا يوما بحياتي فتقاسمنا من فيض العلم قطرة ومن الرأي فكرة ومن الأفراح بسمة

إلى كل الزملاء والزميلات الذين كانوا بحياتي أجمل ذكرى..

*إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي*

دنـــــــيا

# مقدمـــــــــة

**المقدمة**

إن سير المرفق العام بانتظام واطراد يقتضي وجود شخص طبيعي وهو الموظف الذي يعد إحدى أهم الوسائل التي تعتمد عليها الدولة في إشباع الحاجات العامة للمواطن، نظرا للدور الكبير الذي يلعبه المورد البشري، فهو سر نجاح المؤسسات الرائدة، لذلك يمكن القول ان الموظف يمثل العصب الحيوية للدولة فهو الأداة العملية التي يعتمد عليها الشخص المعنوي في أداء التنظيم الإداري لذلك كان على الموظف احترام القواعد القانونية التي تفرضها الإدارة والالتزام بالواجبات القانونية التي تقع على عاتقه بما أنه اللبنة الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام في تحقيق أهدافه الأساسية المتعلقة بتقديم الخدمة العمومية للمرتفقين وأن أي إخلال بهذه الواجبات من قبل الموظف نتيجة التقصير والإهمال يؤدي إلى توقيع الجزاء والعقوبة التي تهدف إلى تهذيب الموظف المذنب، وحماية للموظف من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها نظرا لما تتمتع به من امتيازات احاط المشرع الجزائري بموجب القانون الساسي للوظيفة العمومية الموظف العام بضمانات الهدف منها توفير الحماية اللازمة للموظف العام، وهي التي كرسها المشرع الجزائري ضمن الباب الثاني تحت عنوان "ضمانات وحقوق الموظف وواجباته" وهي مجموعة الحقوق الدستورية التي كفلها المشرع الجزائري لطائفة الموظفين حمايه لهم من تعسف الإدارة، نظرا لخصوصياتها وأهميتها.

من بين هذه الضمانات نذكر منها ضمانة الموظف في الترقية حيث تلعب الترقية دورا بارزا ومهما في حياة الموظف، وانطلاقا من هذا الدور يمكن أن ندرك سبب اهتمام الدولة وحرصها على حماية هذا الحق من كل اعتداء قد يتعرض اليه الموظف خلال مساره المهني، اضافة إلى ذلك فان موضوع التأديب يعد من أهم مسائل الوظيفة العمومية حيث يؤدب الموظف العام عن الأخطاء التي يرتكبها، وليس الغرض من التأديب الانتقام والعقوبة بل هي عملية قانونية يهدف من وراءها المشرع إلى اصلاح الموظف المخطئ، إلى جانب ذلك تحتل الضمانات التأديبية في نطاق التأديب نفس الأهمية في النظم العقابية فهي التي تنير الإجراءات التأديبية وهي السلاح الذي يعتمد عليه الموظف في مقاومة انحراف سلطة التأديب.

**أهمية الدراسة:**

تأتي أهمية دراسة موضوع ضمانات الموظف في الترقية والتأديب باعتبار أن الضمانات هي السياج الذي يحمي حق الموظف من تعسف الإدارة خاصة في ظل تزايد عدد الموظفين حيث تتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

- حماية الموظف من اضطهاد والتعسف الإدارة وذلك لما تتمتع به هذه الأخيرة من امتيازات.
- الوقوف على مدى تكريس الترقية في الواقع الوظيفي والحماية القانونية المقررة لهذا الحق . حق الترقية الذي يعد من أهم الحقوق التي يقع على عاتق الدولة إحاطتها بضمانات فعالة لحمايتها من كل العوامل التي قد تؤثر عليها سلبا.
- الإلمام بمختلف الجوانب النظرية للضمانات التأديبية من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة العلمية.
- السعي إلى ضمان سير اجراءات تأديبية عادلة.

**أسباب اختيار الموضوع:**

إن اختيار هذا الموضوع يعود للأسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

**الأسباب الذاتية:** يمكن حصر الأسباب الذاتية فيما يلي :الاهتمام الشخصي بمجال الوظيفة العامة والرغبة الشخصية للباحث في هذا الموضوع نظرا لطبيعة التخصص "قانون اداري" خاصة وأننا مقبلين على تقلد هذه الوظائف.

القيمة العلمية والعملية للموضوع ارتباطه بعنصر وشريحة مهمة في المجتمع وهو الموظف ولما له من دور كبير في تفعيل نشاط المرفق العام.

**الأسباب الموضوعية:** يمكن حصر الأسباب الموضوعية فيما يلي:

أهمية موضوع الضمانات في حماية الموظف من تعسف الإدارة.

ضمانات الترقية التي هي من الموضوعات التي لم يتطرق اليها الكثير من الباحثين دور الضمانات التأديبية في ايقاف سلطة التأديب عند حدودها القانونية.

**الدراسات السابقة :**

وفي سبيل الخوض في هذا الموضوع تم الإطلاع على عينه من الرسائل والمذكرات الجامعية والمقالات والبحوث كدراسات سابقة والتي تمثلت في:

**الدراسة الأولى:** أطروحة دكتوراه للدكتور بوداي مصطفى دراسة مقارنه بين القانون الفرنسي والجزائري تحت عنوان ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي.

**الدراسة الثانية:** مذكرة لنيل شهادة الماستر للطالب مراد تركي تحت عنوان الضمانات التأديبية للموظف العام في ظل 06- 03الأمر

**الدراسة الثالثة:** مذكرة لنيل شهادة الماستر للطالبة بوعزة دليله تحت عنوان الترقية في الوظيف العمومي في التشريع الجزائري.

**أهمية الدراسة:**

تتجلى أهمية الدراسة كونها تبحث في إحدى أهم المواضيع الهامة المتعلقة بضمانات الموظف خاصة في مجال الترقية والتأديب من خلال حماية الموظف من تعسف الإدارة العامة سواء كانت ضمانات ادارية أو قضائية .

كما أن اشباع حاجات الأفراد يتم عن طريق المرفق العام الذي يعتبر فيها الموظف المحرك الأساسي الذي يحقق من خلاله المرفق العام أهدافه بفعالية، لأن مبدأ الفعالية يقتضي منح الإدارة العامة قدر من السلطة والامتيازات في تأديب الموظف المخطئ، مقابل ذلك ضرورة تحقيق ما يسمى بالأمن الوظيفي والطمأنينة للموظف وذلك بهدف تحفيز هذا الأخير على تحسين اداءه ومردوديته لذا كان من الضروري إعمال مبدأ الضمان خاصة في مجال الترقية والتأديب الذي هو موضوع دراستنا.

**صعوبات البحث:**

إن الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة هي عدم وجود مراجع متخصصة فيما يتعلق بضمانات الموظف في الترقية عكس ضمانات التأديب التي كانت مراجعها متوفرة .

**إشكالية البحث:**

من خلال ما سبق ذكره وفي سبيل معالجة هذا الموضوع يمكن طرح الإشكال التالي:

**ما هي الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري لحماية الموظف في مجال الترقية والتأديب؟**

**المنهج المتبع :**

للإجابة على الإشكالية التي سبق طرحها اعتمدنا على المنهج التحليلي باعتباره المنهج المناسب لمعالجة الموضوع وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي تضمنها الأمر 03- 06 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي والمتعلقة بضمانات الموظف في مجال الترقية والتأديب.

**تقسيم الدراسة:**

تحقيقا لأهداف البحث ومحاولة منا للإجابة على الإشكالية قمنا بتقسيم هذه الدراسة تقسيما ثنائيا، حيث تناولنا في الفصل الأول ضمانات الموظف في مجال الترقية تطرقنا في المبحث الأول إلى الرقابة الإدارية على قرار الترقية في التشريع الجزائري أما المبحث الثاني فتناولنا فيه الرقابة القضائية على قرار الترقية، في حين تضمن الفصل الثاني ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي حيث خصص المبحث الأول لدراسة الخطأ التأديبي وضمانات المحاكمة التأديبية أما المبحث الثاني فقد خصص لدراسة تنظيم اختصاص النظر في دعوى إلغاء القرار التأديبي (الطعن القضائي).

كما اشتمل البحث على خاتمة تتضمن أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

# الفصـــــل الأول

# ضمانات الموظف في الترقـــــــية

**تمهيد:**

تعد الترقية المسألة الأكثر أهمية بالنسبة للموظفين في كافة الإدارات فبمجرد استكمال الموظفين للإجراءات التعيين ومباشرة عملهم يبدأ اهتمامهم ينصب على المستقبل الوظيفي الذي ينتظره وعلى المزايا والمكاسب التي سيحصلون عليها خلال تدرجهم عبر وظائفهم.

والترقيات تعد بمثابة الطريق الموصل لمستقبل الوظيفي المنتظر، وكل ما كان هذا الطريق معبدا وسالكا أمام الموظفين زاد رضاهم من نتائج السير علية بكفاءة واجتهاد.

ورغم أن لإدارة العامة هي صاحبة الإختصاص الأصيل في إصدار القرارات الإدارية بما فيها قرار ترقية الموظف العام إلا أنها قد ترتكب أخطاء بقصد أو بغير قصد، ومن أجل ذلك فرض المشرع الرقابة على هذه التصرفات الإدارية عن طريق ما يسمى بالرقابة الإدارية.

وحرصا من المشرع الجزائري على تجسيد دولة القانون وتحقيق الصالح العام، لم يتوقف عند الرقابة الإدارية فقط بل فرص نوعا أخر من الرقابة أكثر أهمية والمتمثلة في الرقابة القضائية.

ومن خلال هذا سنتناول في هذا الفصل صورتين من الرقابة التي فرضها المشرع الجزائري والتي تتمثل في مبحثين:

**المبحث الأول: الرقابة الإدارية**

**المبحث الثاني: الرقابة القضائية**

## المبحث الأول: الرقابة الإدارية على قرار الترقية في التشريع الجزائري

الرقابة الإدارية هي الرقابة التي تباشرها الإدارة بنفسها فهي بنفسها رقابة ذاتية، وهذه الرقابة تمارس من خارج الهيكل القضائي للدول سواء كان الهيكل موحدا أو ازدواجيا، وبمعنى أخر تمارس الرقابة غير القضائية بمعزل عن القضاء العادل أو الإداري[1]، ويقصد بالرقابة الإدارية بصفة عامة: "النشاط الذي تقوم به الإدارة أو الهيات الأخرى، لمتابعة العملية في القيام بعملهم والتأكد من أن الأعمال التي تمت مطابقة للمعادلات الموضوعة لإمكان تنفيذ الأهداف المقررة في الخطة العامة للدولة بدرجة عالية من الكفاية وفي حدود القوانين واللوائح والتعليمات لإمكان اتخاذ الإجراءات اللازمة بمعالجة الانحراف سواء بالإصلاح أو بتوقيع الجزاء المناسب".[2]

### المطلب الأول: رقابة جهاز مفتشية الوظيف العمومي على قرار الترقية

توجد على مستوى كل ولاية مفتشية الوظيف العمومي موضوعة تحت التصرف المدير العام للوظيفة العمومية، يضطلع هذا الأخير بالمهام المخولة له في مجال عمل الهياكل العامة المركزية والمصالح غير المركزية للمديرية العامة للوظيفة، ومن أبرز السمات التي تتميز بها مفتشية الوظيفة العامة أنها عبارة[3] جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم، وقد تغير نمط هذه الرقابة بمرور الزمن لكونها كانت رقابة سابقة وأصبحت الآن رقابة لاحقة، وهو ما سنحاول شرحه في ما يلي:

#### الفرع الأول: الرقابة السابقة

وهي تلك الرقابة التي تمارس حيال موضوع القرار قبل أن يستكمل مقومات إصداره، وبذلك تعتبر الرقابة السابقة مرحلة يمر بها القرار قبل أن يصبح نافذا أو قابلا للتنفيذ،[4] فيكون

---

[1]– عبد الحميد الرفاعي، القضاء الإداري بين الشريعة والقانون، دار الفكر، لبنان، 1989، ص 100.

[2] – عبد العال محمد الديداموني، الرقابة السياسية والقضائية على أعمال الإدارة المحلية (دراسة مقارنة) دار النهضة العربية، مصر، ط1، 2008، ص 55.

[3] – فتيحة دبابي، سارة خبري، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، 2016–2017، ص 59.

[4] – فتيحة دبابي، سارة خبري، المرجع نفسه، ص 60.

القرار الإداري القاضي بالترقية باغيا أي عديم الأثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة لجهاز الوظيفة العامة، فالأمر بالصرف سواء كان وزيرا أو واليا أو رئيس مجلس الشعبي البلدي أو مدير مؤسسة لا يستطيع توقيع قرار تعيين أو ترقية أو أي قرار أخر يمس المسار المهني للموظف العام مالم يؤشر هذا القرار مسبقا من قبل جهاز مفتشية الوظيفة العمومية.[1]

جاء المرسوم رقم 66-145 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات الإدارية المتعلقة بمهنة الموظف تنشر ضمن الشروط المحددة بموجب مرسوم وذلك بعد اكتسائها بالتأشيرات القانونية [2]أي كان القرارات الادارية المتعلقة بمهنه الموظف تخضع للرقابة السابقة وذلك بالتأشير عليها تطبيقا لنصي هذه المادة جاء المرسوم رقم66 - 145 ليؤكد ذلك حينما نص على أن قرارات التعيين والترسيم والترقية وايقاف الموظفين تتخذ بعد التأشيرات المطلوبة قانونا ويكون ذلك من قبل جهات المخولة ومنها مفتشية الوظيفة العامة.[3]

بالرغم مما يحققه نظام الرقابة السابقة من مزايا كونه يؤدي إلى المحافظة على مبدا المشروعية والمساهمة في إرساء دوله القانون لان القرار لا يرى النور الا إذا كان مشروعا غير أن هذا النظام لا يخلو من العيوب والمتمثلة في:

تؤدي الرقابة السابقة إلى انتشار البيروقراطية بمفهومها السلبي امام كثره الملفات الفردية التي تتم إحالتها إلى جهاز الوظيفة العامة طويلا لدراسة هذه الملفات وإضفاء التأشيرة عليها أو رفضها أو طلب وثيقة أخرى حسب الوضعية مما يجعل عنصر الزمن طويلا جدا.[4]

يؤخذ على نظام الرقابة السابقة على أنه يتصف بالجمود ويبعد ويتماشى ومقتضيات التنمية الإدارية وهذا استحدث المشرع نوعا جديدا من الرقابة لمختلف أجهزه الوظيفة العامة

[1] - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03-06والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور الجزار، ط1، 2015، ص 61.

[2] - المادة 30 من الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للموظف العام، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

[3] - المادة 6 من المرسوم 66-145 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

[4] - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع نفسه، ص62.

تتمثل في الرقابة اللاحقة على مختلف التصرفات القانونية والقرارات الادارية خلال الحياة المهنية للموظف العام[1].

**الفرع الثاني :الرقابة اللاحقة**

قصد تجنب العيوب التي أعرفها اجراء التأشيرة وهي ومن أجل إعطاء النظر استشرافيا لتسيير الموارد البشرية تتلاءم مع إدارة عصرية وفعالة نص المرسوم التنفيذي رقم95-125[2] الذي يعدل المرسوم رقم 66-145 في المادة السادسة (6)[3]المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظف والأعوان العموميين في الدولة ويحمل هذا الإجراء المتمثل في الرقابة اللاحقة على جملة من المزايا تتمثل في:

- تكثيف مسؤولية المسيرين لمختلف الادارات المركزية والمحلية على كافة قرارات التسيير،
- تطوير مهمة المحاسبة للمصالح الوظيفية العمومية لتمكينها من اجراء تقييم موضوعي لتسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية وتحسين فعاليتها.
- التخفيف على مصالح مديرية العامة للتكفل بمهامها الحقيقية والمتمثلة في التصميم والتنظيم حيث نصت عليه التعليمة 240 السابقة الذكر.[4]

**1_ مراقبة خطة تسيير الموارد البشرية**

تعد هذه الخطة من قبل الإدارة العمومية على أساس الإمكانيات المالية وفقا لأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها وتعرض المصادقة مصالح الوظيفة العمومية وترمي الخطة التوقيعية المجسدة بالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية إلى تحديد الأهداف التي ينبغي إنجازها خلال

[1]- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع نفسه، ص64-65.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 125-95 المؤرخ في 29 أفريل 1995، المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

[3]- ينظر المادة 6 من المرسوم رقم 145-66 المؤرخ في 2 جوان 1966، مرجع نفسه التعليمة رقم 240 التي تهم وضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

[4]- التعليمة رقم 240 التي تهم وضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

سنة واحدة فلا سيما فيما يخص (التوظيف الترقية، حركة المستخدمين، التكوين وتحسين المادة التربص، والإحالة على التقاعد).[1]

**2_ مراقبة برامج التسيير**

تهدف تنفيذ البرنامج السنوي المصادق عليه من قبل مصالح الوظيفة العمومية إلى:

- تقييم تطبيق برنامج التسيير قصدي متابعة درجة التطبيق.

- التأكد من شرعية القرارات الفردية المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العمومين للدولة.

- الوقوف على المشاكل التي قد تواجه التسيير وايجاد الحلول.

- المساهمة في تنظيم اعداد الموظفين والتحكم فيها.

- تقييم فعالية المصالح المسيرة.

مما سبق تعتبر هذه نظرة شمولية على رقابة مصالح الوظيفة العمومية في تسيير الحياة المهنية للموظفين بما فيها القرارات المتعلقة بالترقية ويمكن الإشارة بصورة خاصة إلى أوجه الرقابة التي تمارسها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على عملية الترقية والتي نبرزها فيما يلي:

تتجلى الرقابة على عملية الترقية في رأي المطابقة التي تبديها المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يتعلق بقرار فتح الامتحان المهني أو الفحص المهني الذي يجب أن يكون في أجل الاقصى سبعة أيام ابتداء من تاريخ استلامها للقرار.[2].

[1] – تسعديت بلقاسم، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر حقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر 2015-2014، ص 73.

[2] – تسعديت بلقاسم، مرجع نفسه، ص 74.

**المطلب الثاني: الرقابة بناء على تظلم**

بما أن القرار الإداري هو إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد إحداث مركز قانوني معين متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا وكان الباعث اليه ابتغاء مصلحة عامة فإن هذا القرار قد يشوبه عيب في أحد اركانه يؤدي على إلحاق الضرر بالمخاطب بالقرار ففي هذه الحالة يمكن لذي مصلحة أن يتظلم من هذا القرار طالبا من الجهة الادارية التي أصدرتها أو الجهة الادارية التي تعلوها الغائه أو تعديله أو سحبه[1]. وقد اجاز المشرع بموجب نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية للشخص المتضرر من القرار الإداري تقديم تظلم للجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المحددة قانونا.[2]

وجاء في نص المادة ما يلي:

"يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الادارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليها في المادة829."

**الفرع الأول: مفهوم التظلم وشروطه**

**أولا: مفهوم التظلم**

لقد تعددت التعريفات التي قيلت في التظلم الإداري، ذهب جانب من الفقه إلى تعريفه بأنه إلغاء صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية المختصة والتي أصدرت القرار طلبا منها تعديله أو سحبه.[3]

[1] – نجم الأحمد، التظلم الإداري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإدارية والقانونية، المجلة 29، العدد 3، 2013، ص 26.

[2] – انظر المادة 830 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

[3] – أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري وميعاد دعوى الإلغاء، رسالة دكتوراه، جامعة طنطا، ص76.

بينما عرفه الدكتور رمضان بطيخ بأنه شكوى أو التماس يتقدم به صاحب الشأن اما إلى الجهة التي أصدرت القرار أو إلى السلطة الرئاسة ويسمى تظلما ولائي في الحالة الأولى وتظلما رئاسي في الحالة الثانية[1].

وبالتالي فان التظلم يؤدي إلى حصول ذوي الشأن على حقوقهم ورفع الظلم لكون جهة الإدارة خصم شريف، وعليه يجب أن ترفع الظلم عنهم وتعطي لكل حق حقه.[2]

إذن يمكن تعريف التظلم التماس يتقدم من الشخص المتضرر من القرار الجهة الإدارية المختصة طالبا إعادة النظر فيه أما الغائه أو تعديله أو سحبه بسبب انطواء ذلك القرار على مخالفه صريحة لأحكام الأنظمة والقوانين.[3]

**ثانيا: شروط التظلم**

- يكون التظلم خلال أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي نسخه من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو الشخصي ويكون المتظلم حينها إزاء إحدى هذه الحالات.
- حاله الرد الصريح هنا يكون بالقبول أو الرفض فهي حاله قبول التظلم ليس لطاعن حق الرفع دعوة الالغاء مادامت الإدارة قد استجابت له أما في حالة رفضت التظلم فهنا للإدارة تقديم التظلم كي ترد بالرفض أو قبول وبعدها يحق للطاعن أن يرفض دعوى الإلغاء خلال مدة شهرين التالية لتبليغ رفض الإدارة للتظلم.
- في حاله السكوت يترتب عن سكوت الإدارة لمدة شهرين وهي الأجل الكامل الممنوح لها للرد حيث يعتبر سكوتها قرارا ضمنيا سلبيا يصلح أن يكون محلا لدعوى الالغاء أمام الجهة القضائية خلال شهرين من ذلك.
- إذا اختار المدعي طريق التظلم يوقف حقه في الدعوى القضائية حتى يستوفي الآجال المذكورة سابقا أو تعتبر الدعوى القضائية سابقة لأوانها لأن أجل التظلم كقاعدة عامة

[1] – رمضان بطيخ، قضاء الإلغاء وضمان المساواة وحماية المشروعية، بدون دار نشر، قاهرة، 2006، ص141.

[2] – د. سعد الشنيوي، المسألة التأديبية، دار جامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 136.

[3] – وليد سعود القاضي، مرجع نفسه، ص 307.

يحتسب بداية من اليوم التالي لتبليغ قرار الرفض أو النشر أما في حالة ما لم ترد الإدارة على التظلم فيحتسب الأجل برفع دعوة قضائية من اليوم الثاني لمدة شهرين الممنوحة للإدارة.[1]

منح المشرع الجزائري للموظف الحق في التظلم أمام الجهة الإدارية مصدرة قرار الترقية وذلك فضلا لما يكتسبه التظلم من أهمية في توطيد العلاقة بين الموظف والإدارة بالإضافة إلى أنه:

– يخلق نوعا من التفاهم بين الإدارة وذوي الشأن بعيدا عن ساحات القضاء وكيد الخصوم لاسيما في إطار الوظيفة العمومية تجاه مختلف القرارات من جهة، ومن جهة أخرى يعزز التظلم من نزاهة الإدارة العامة في نفوس المتعاملين معها، حيث تزداد ثقتهم بها بمراعاة الحياد والنزاهة في التظلم الإداري عن الحيدة والنزاهة بعيدا عن التعصب والهوى الشخصي.[2]

– قد يرفع التظلم الإداري بالإدارة إلى إلغاء قرارها أو سحبه أو تعديله لعدم المشروعية والملائمة، وهو ما لا يمكن القيام به عن طريق الطعن القضائي الذي يقتصر دوره في رقابة المشروعية المتمثلة بإلغاء القرار الإداري المعيب فقط كما من شأن المتظلم اللجوء إلى التظلم لتقليل فرص الخلافات بين الإدارة والفرض وإظهاره للإدارة في حالة قبولها للتظلم بمظهر من يحترم القانون ويعمل أحكامه ولو ترتب على ذلك سحبها القرار الذي أصدرته.[3]

**الفرع الثاني: رقابة اللجنة الإدارية متساوية الاعضاء**

تعد اللجنة الادارية متساوية الاعضاء الجهاز الثاني الذي يتولى الرقابة على قرارات الترقية على مستوى الإدارة كما تعتبر من الهيئات والتنظيمات الادارية الدائمة في النظام

[1] – عامر باي أحمد، إجراءات التقاضي أمام الهيئات القضائية الإدارية في الجزائر، مذكر ماستر، تخصص قانو إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015، ص 26 عامر باي أحمد، إجراءات التقاضي أمام الهيئات القضائية الإدارية في الجزائر، مذكر ماستر، تخصص قانو إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015، ص 26.

[2] – محمد خليفة الخيبلي، التنظيم الإداري، دراسة مقارنة بين قوانين المملكة الأردنية الهاشمية والإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2008، ص31–32.

[3] – محمد خليفة الخيبلي، مرجع نفسه.

الاداري الجزائري على مستوى الوظيفة العمومية أنشأها المشرع الجزائري من أجل مشاركة الموظف في تسيير مساره الوظيفي،[1]بهدف خلق جو من الثقة المتبادلة بين الموظف والرؤساء الإداريين في الإدارة وإحداث التفاعل والانسجام بينهم وتوفير الفعالية والرشاد من أجل تحقيق أهداف الوظيفة العمومية.[2]

والتعرف أكثر على هذه اللجنة الإدارية كجهاز رقابي على قرارات الترقية لابد لنا من بيان نطاق عملها (أولا) ومدى نجاعة رقابتها (ثانيا).

**أولا: نطاق عمل اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء كجهاز رقابي على قرارات الترقية**

يتجلى النطاق الرقابي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في مجالين حساسين يتعلقان بالمسار الوظيفي للموظف، فإلى جانب أنها هيئة مشاركة أي إشراك الموظف في تسيير حياته بالوظيفة[3] نجدها كهيئة استشارية لتسيير المسار الوظيفي للموظف كما تستشار أيضا في المجال التأديبي.[4]

**1-نطاق رقابة الجنة المتساوية الأعضاء خارج المجال التأديبي**

باستقراء أحكام الأمر رقم 03 - 06 المتعلقة بالرقابة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على المسار الوظيفي للموظف نجد أن المشرع الجزائري أقر لها رقابة على شروط الترقية من خلال دراسة ملفات الموظفين، وذلك على اعتبار أن السلطة التي لها صلاحية التعيين ملزمة بتكوين ملف إداري لكل موظف، على أن يتضمن مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات والمؤهلات والحالة المدنية والوضعية الإدارية له، ويتم تسجيلها وترقيمها وتصنيفها باستمرار

[1]- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية، الجزائر، 2012، ص 302.

[2]- مليكة أولاج، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، تخصص إدارة ومالية، قسم القانون العام، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010-2011، ص 48.

[3]- المادة 55 من الأمر 06-03: الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي:.-هيئات المشاركة... وهيئات المشاركة وفقا للمادة 62، هي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث جاءت على النحو التالي: "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية:- لجان إدارية متساوية الأعضاء.."

[4]- ورد تسيير المسار الوظيفي للموظف بموجب أحكام الأمر رقم 06-03، في الباب الثالث منه، قبل المجال التأديبي وعلى اعتبار أننا من خلال دراستنا هذه شرعنا في هذا الأخير.

حتى تتمكن هذه اللجنة الادارية من استغلال هذا الملف الإداري للتسيير الحياة الوظيفية للموظف[1] عن طريق بسط رقابتها عليه في نطاق يمليه عليها مبدأ المشروعية على النحو التالي:

– أن الموظف لا يستفيد من إحدى الوضعيات القانونية الأساسية التي تشكل موانع للترقية في وضعية الإحالة على الاستيداع [2]ووضعية خارج الإطار؛[3]

– أن ملف الموظف الخالي من الغيابات سواء كانت مبررة أو غير مبررة أو تلك المرخصة أو غير مدفوعة الراتب.

– أن الموظف لم يحصل على تقييم منخفض؛

– التأكد من أن الموظف لم يستفيد من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.[4]

وبناء عليه فإنه في حال ثبت للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تنافي إحدى الحالات المذكورة أعلاه فإنه يتم حرمان الموظف المعني من الترقية في آجالها القانونية سواء تعلق الامر بالترقية في الدرجات أو في الرتبة بأنواعها.

**ثانيا: آليات رقابة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء ومدى نجاعة رقبتها**

أولى المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء صلاحية النظر في المسائل المتعلقة بالحياة الوظيفية للموظف سواء تعلقت بموانع الترقية في المجال التأديبي أو بتلك الخارجة عن هذا النطاق، وألزمها باستعمال الآليات التي تراها مناسبة في المجال المعني

[1]– أحكام المادة 93 من الأمر رقم 06–03.

[2]– نشير بأن وضعية الإحالة على الاستيداع، لم يتطرق لها المشرع الجزائري بموجب أحكام الامر رقم 06–03، من حيث إمكانية فرض رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إذ أحالنا إلى التنظيم بموجب أحكام المادة 153 منه، حيث وردت على النحو التالي: «تحدد كيفيات التطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم"، وأن تنظيم هذه الوضعية لم يصدر إلى يومنا هذا .

[3] – تعد وضعية خارج الإطار، وضعية مستحدثة بموجب الأمر رقم 06–03، ولم يتطرق لها من حيث رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، محيلا مسألتها إلى التنظيم ككل مرة، وذلك بموجب أحكام المادة 144 منه، وإدراجنا لهذا النوع من الرقابة جاء قياس على وضعية الإحالة على الاستيداع، وكذا ما درجت عليه المديرية الجهوية للخزينة بسكرة، وباقي الإدارات العمومية الأخرى.

[4] – الفقرة الثانية من أحكام المادة 107 من الأمر رقم 06–03.

برقابتها الإدارية والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري وضح لنا مدى نجاعة آليات رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وبناء عليه سنقوم ببيان آليات رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء ثم نعرض موقف المشرع من مدى نجاعتها.

## 1- آليات رقابه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

حصر المشرع الجزائري آليات رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمتعلقة بموانع الترقية في مجال التأديبي وكان الموانع الخارجة عن هذا المجال في 6 آليات نذكرها فيما يلي:

### أ- الاجتماع والتداول

ألزم مشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن تجتمع كمجلس ترسيم أو كمجلس تأديبي[1] ويتم ذلك باستدعاء من رئيسها أو بطلب كتابي من 1/ 3 أعضائها الدائمين على الأقل يرأسه السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة[2] فخلال هذا الإجتماع تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل المعروضة عليها سواء كانت تتعلق بموانع الترقية في المجال التأديبي أو خارج نطاقها ولا تصح مداولاتها إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها.[3]

### ب- إصدار الآراء الادارية

ينبثق عند اجتماعات وتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أعمال قانونيه تسمى بالآراء الإدارية التي تعد من قبل الأعمال التحضيرية أو التمهيدية لصدور القرار الإداري ذو الطابع التنفيذي من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين سواء تعلق الأمر بموانع الترقية في المجال التأديبي أو موانعها خارج هذا المجال.

---

[1] – أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 64 من الأمر 06-03:" وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.

[2] – "الفقرة الاخيرة من المادة 63 من الامر 06-03.

[3] – المادة 19 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، الصادر بتاريخ 17 جانفي 1984.

**ج- طلب فتح تحقيق**

يعد التحقيق من الآليات الجوهرية التي ينبغي اللجوء إليها بعد وقوع المخالفة وقبل توقيع الجزاء التأديبي على الموظف، إذ تلجأ اليه السلطة التأديبية fأقصد الوصول إلى الحقيقة وإماطة اللثام عنها عن طريق تحديد الأفعال المبلغ عنها وهو ما أقره المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 171 من الأمر 06-03 حيث خولت اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي أن تطلب من السلطة التي لها صلاحية التعيين فتح تحقيق حيث وردت المادة على النحو التالي "يمكن للجنه الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة".

**د-البت**

تطرق المشرع الجزائري لمسألة البت في القضايا المطروحة على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة صريحة وحصرها في موانع الترقية في المجال التأديبي وذلك بموجب أحكام المادة 165 الأخيرة من الأمر 03 - 06 محددا آجالها ب 45 يوما من تاريخ اختارها من قبل السلطة لها صلاحية التعيين بواسطة تقرير مبرر في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينه الخطأ إذ يسقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل.[1]

**هـ- دراسة التظلم:** يمكن تعريف التظلم بأنه التماس يتقدم به الشخص المتضرر من القرار للجهة الإدارية المختصة طالبا إعادة النظر فيه إما بإلغائه، تعديله، سحبه بسبب انطواء ذلك القرار على مخالفة صريحة لأحكام الأنظمة والقوانين[2]" وفي هذا الإطار نجد بأن المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 102 من الأمر 06 - 03 قد أقر صراحة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء النظر في التظلم الذي يقدمه لها الموظف بخصوص نقطه التقييم

[1] - المادة 166 من الأمر رقم 06-03.

[2] - وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة، الأردن، ط 1، 2002، ص 251.

المنخفضة والتي تقترح مراجعتها[1] على الرغم من أن صلاحيه التقييم تعود إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين[2] كما أنه لم يوضح الإجراءات الواجب اتباعها من قبل هذا الجهاز الرقابي.

**2-مدى نجاعة رقابه اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء**

إن نجاعة الرقابة التي تبسطها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على القرارات المتعلقة بموانع الترقية خارج المجال التأديبي تظهر من خلال نقطتين أساسيتين تتمثل الأولى في السلطة المخولة صلاحية اتخاذ القرار النهائي بخصوص قرارات الترقية المتخذة خرقا لمبدأ المشروعية أما الثانية فتتمثل في القيمة القانونية للآراء التي يقدمها هذا الجهاز الرقابي.

**أ- من حيث سلطه اتخاذ القرار النهائي**

بالرجوع إلى أحكام المادة 14 من المرسوم رقم 10-84 نجد أن سلطه اتخاذ القرار النهائي الذي ينبثق عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سواء تعلق الامر بالموانع الترقية في المجال التأديبي أو الموانع الخارجة عن هذا المجال، ترجع إلى رئيسها في حاله تسأوي أصوات أعضائها حيث نصت في فقرتها الأخيرة على أنه "إذا وقع انتخاب فانه يكون بالاقتراع السري ويجب أن يشارك فيه كل اعضاء اللجنة وفي حاله تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا" والجدير بالذكر أن رئيس اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء يتمثل في الرئيس الإداري أي السلطة التي لها صلاحيات التعيين[3] وبالتالي نرى بان الرقابة التي خولها المشرع الجزائري للجنه الإدارية المتساوية الأعضاء هي رقابة نسبية.

---

[1] – المادة102 من الأمر رقم 06-03:"تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلما إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها"

[2] – المادة 101 من الأمر رقم 06-03:"تعود سلطة التقييم والتقدير للسلطة السلمية المؤهلة، يتم التقييم بصفة دورية وينتج عنه تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة"

[3] – أنظر المادة 11 من المرسوم رقم 84-10 حيث نصت على انه:" تترأس اللجان المتساوية الأعضاء السلطة التي تنصب لديها"، وكذا المادة 63 من الأمر رقم 06-03 في فقرتها الثانية والأخيرة جاءت على النحو التالي:" تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة"

**ب- من حيث القيمة القانونية لآراء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء**

تكمن القيمة القانونية لآراء اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في طبيعة هذه الآراء الإدارية من حيث قوتها الإلزامية ووجوب الاخذ بها من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين للمصادقة على القرار الإداري المتعلقة بصورة نهائية فالآراء التي ترتبط بموانع الترقية خارج المجال التأديبي يتميز بأنه مجرد استشارات اختياريه للسلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا ما دل عليه النص المادة 10 وكذا المواد 64 و 100وكذلك البند الأخير من المادة 107 من الأمر رقم 03 – 06 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي.

## المبحث الثاني :الرقابة القضائية على قرار الترقية

ويقصد بها رقابة مدى مشروعيه القرارات الصادرة عن الإدارة من طرف القاضي الإداري المختص بالفصل في المنازعات الإدارية فان القاضي الإداري يقوم بمراقبه الطعون القضائية التي تقدم له من طرف المدعي وهو الموظف الذي صدر في حقه قرار إداري غير مشروع لأن الموظف ضعيف فيقوم الموظف الذي صدر في حقه قرار إداري غير مشروع لأن الموظف ضعيف يكون بحمايه نفسه من تعسف الإدارة عن طريق القضاء، حيث يحمي القاضي حقوق الموظف عن طريق إلغاء القرارات الإدارية الغير المشروعة لأن الموظف ضعيف فيقوم بحماية نفسه من تعسف الإدارة عن طريق القضاء، حيث يحمي القاضي حقوق الموظف عن طريق الغاء القرارات الإدارية الغير مشروعه الصادرة من الإدارة أو التعويض عنها أو الاثنين معا فمن بين هذه القرارات قرار ترقية الموظف وهذا ما سيتم تناوله في هذا المبحث وهو التطرق إلى دعوى الغاء قرار الترقية لشروطه العامة والخاصة في (المطلب الأول) ثم نتناول اجهزه الرقابة الفضائية على قرار الترقية في( المطلب الثاني).

### المطلب الأول: دعوى إلغاء قرار ترقية

تعد دعوى الإلغاء آلية من آليات رقابة الجهات القضائية الإدارية على القرارات التي تصدر من الإدارة العمومية بمختلف مستوياتها سواء كانت المركزية أو اللامركزية تمارسها جهات القضاء الإداري والمتمثلة في المحاكم الإدارية وكذا مجلس الدولة حيث تعرف على أنها "الدعوى التي يفرضها صاحب المصلحة من الموظفين وغيرهم أمام القضاء الإداري يطلب فيها إلغاء قرار إداري مخالف للقانون[1]" وعليه فإن دعوه الإلغاء هي تلك الدعوى التي تنصب على القرارات الإدارية المعيبة والتي يقتصر دور القاضي الإداري فيها على فحص مدى مشروعية أركان قراراتها الإدارية سواء تعلق الأمر بعيوب الشرعية الداخلية أو الخارجية والحكم بإلغائها دون أن يكون له الحق بأن يعدلها أو يحكم على الإدارة بإدانة مالية وبالنتيجة يكون أمام الإدارة

[1] – محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص422

سلطة تقديريه في الإلغاء الكلي أو الجزئي وينطبق ذلك على القرارات المتعلقة بموانع الترقية المتخذة في المجال التأديبي أو خارجه.

**الفرع الأول :الشروط العامة**

بالرجوع لأحكام المواد K13 819 ومن 815 إلى 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن الشروط العامة لقبول بسط القاضي الإداري رقابته على قرار الحرمان من الترقية تتمثل في شروط تتعلق بالمدعي وشروط تتعلق بالعريضة.

**أولا: شروط تتعلق بالمدعي**

نصت أحكام المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية على شرطين أساسيين يتمثل الأول في الصفة أما الثاني يتمثل في المصلحة حيث جاءت على النحو التالي "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له الصفة وله مصلحة قائمه أو محتمله يقرها القانون"

**أ- الصفة:**

يقصد بالصفة في التقاضي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى، بمعنى أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء، فهي إذا صلاحية الشخص لمباشرة الاجراءات القضائية سواء بنفسه أو من قبل ممثله القانوني، بمعنى صفة مكتسبة تلقائيا في الحالة الأولى، أما الحالة الثانية، تكون بموجب نص قانوني[1] وبالتالي لابد على أطراف الدعوى الإدارية أن يتوفر فيهم شرط الصفة سواء كانت السلطة التي لها صلاحية التعيين أو الموظف بمعنى أهلية التقاضي.

[1] – الزين عزري، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، مطبوعات مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، بسكرة، الجزائر، 2010، ص 81.

**ب-المصلحة:**

تعد المصلحة مناط الدعوى ، وهي الأساس في قيام الحق[1] إذ يقصد بها الفائدة المادية أو المعنوية التي يرجوها المدعي من خلال لجوئه إلى القضاء ، [2]سواء كان ذلك من أجل محو الآثار التي خلفها قرار الحرمان من الترقية على المركز القانوني للموظف، أو التعويض إذا كان المدعي هو الموظف أو الابقاء على قرار الحرمان وتثبيت ما جاء به حفاظا على الصالح العام إذا ما تعلق الأمر بالمدعى عليه (الإدارة)، ويشترط المشرع الجزائري لانعقاد شرط المصلحة شرطان.[3]

- أن تكون المصلحة قانونية أي تستند إلى حق أو حريه يحميها القانون كالحق في الترقية.
- أن تكون قائمة أو محتملة بمعنى أنه في الحالة الأولى يكون الحق أو الحرية قد عني عليه بصفه فعالية، أو فصلت بشأنه منازعة، مثل صدور قرار الحرمان من الترقية تعسفا أما الحالة الثانية إمكانيه قبول الدعوى إلى كان المصلحة محتمله فيجوز اثبات الحالة المستعجلة حتى ولو أن ترقيه موظفه تتم بصفه آنية، وانما تعتمد على التسجيل في قائمة التأهيل للسنة الموالية.

**ثانيا: شروط تتعلق بالضريبة**

وردت الشروط المتعلقة بالعريضة في" القسم الأول "في رفع الدعوى" من الفصل الثاني "في الدعوى" من القسم السادس "في تسويه مسائل الاختصاص" من الباب الأول في "الاجراءات المتبعة أمام المحاكم الإدارية" من الكتاب الرابع "من قانون الاجراءات المدنية والإدارية تحت عنوان في" الاجراءات المتبعة تمام أجر إمام الجهات القضائية الإدارية" بموجب احكام المواد815 – 828 أخذتا بذلك حيزا كبيرا نظرا لأهميتها في الإدارية وعلى العموم، تتمثل هذه الشروط في:

[1] – الزين عزري، مرجع نفسه، ص 81.

[2] – عطاء الله بوحميدة، الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم وعمل واختصاص)، دار هومة، 2011، ص176.

[3] – الزين عزري، مرجع نفسه، ص 82

وجوب احتوائها على البيانات التالية:

– الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، اسم ولقب المدعي وموطنه اسم ولقب وموطن المدعي عليه الإشارة إلى تسميه وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفه ممثله القانوني أو الاتفاقي، عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى والإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى.

– تسجيل العريضة ودفع الرسوم القضائية.

– تقديم المستندات الأمانة الضبط بعد تقييدها في سجل خاص، وجردها، والتأشير عليها.

– توقيع باسم الدولة أو الولاية أو البلدية، أو المؤسسة ذات الصبغة الإدارية، من طرف الممثل القانوني.

**الفرع الثاني: الشروط الخاصة**

سميت بالشروط الخاصة، لأنها تعني الدعاوي الادارية دون العادية، وهي متعلقة بدعاوي الالغاء فحص المشروعية، التفسير، دون دعوى التعويض، وتتمثل في شرط القرار الاداري التظلم الاداري المسبق والآجال.

**أولا: شروط القرار الاداري**

يجد وجود توافر القرار الإداري والمتعلق بأحد موانع الترقية كشرط لقبول اجهزه القضاء الاداري الجزائية اساسه القانون في أحكام المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ضمن الاحكام التي تعلقت بالعريضة حيث نصت على ما يلي"يجب أن ترفع مع العريضة الرامية إلى الغاء أو تفسير أو تقدير مدى مشروعيه القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول، وإذا ثبت أن هذا المانع يعود إلى امتناع الإدارة من تمكين المدعي من القرار المطعون فيه، أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة، ويستخلص النتائج القانونية المرتبة على هذا الامتناع."

فوفقا لما جاء في احكام المادة819 ، فان تخلف هذا الشرط ينجم عنه عدم قبول الدعوى، كما ان وجوبيه هذا الشرط تكمن في توجيه القاضي المقرر أمرا للإدارة المعنية بتقديمها في أول جلسة على اعتباره من النظام العمومي.

**ثانيا: شرط التظلم الداري المسبق**

إن شرط التظلم الإداري المسبق لم يعد شرطا إلزاميا حتى تبسط أجهزه القضاء الإداري رقبتها على القرار المتعلق بحرمان الموظف من الترقية وإنما اضحى آلية اختيارية أو إجراء جوازي، وهو ما تأكده احكام المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث جاءت على النحو التالي "يجوز للشخص المعني بالقرار الاداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الآجال المنصوص عليها في المادة " 829 الجزائري طبيعة التظلم الإداري المسبق من اجباري إلى جوازي أو اختيارية يعود إلى نقص النصوص القانونية التي تطرقت له، كما هو الحال بالنسبة لقانون الوظيفة العمومي الجزائري تكاد مسألة التظلم تنعدم فيه.

**ثالثا: شرط الآجال**

يقصد بالآجال أو الميعاد، تلك المدة الواجب مراعاتها حماية للمراكز القانونية واستقرار الأوضاع ، ويتعلق بنوع واحد من الدعاوي الإدارية والمتمثل في دعوى الالغاء اذ يجب على المعنى بالقرار الاداري ان يحترمه حتى يتحصن هذا الأخير ضد الإلغاء، وقد حدد ها المشرع الجزائري بموجب احكام المادة 829 ب (4)أشهر، وبناء عليه يجب على الموظف المتضرر من قرار الحرمان من الترقية، أن يتقيد بهذا الميعاد، حتى يحفظ مركزه القانوني، ويمحو اثار القرار محل الطعن وله مطلق الحرية في اللجوء إلى أجهزه القضاء الإداري بالنسبة لرفع دعوى التعويض غير محددة الآجال.

**المطلب الثاني: أجهزه الرقابة القضائية على قرار الترقية**

إن النظام القضائي الجزائري يعتمد على نوعين من الأجهزة القضائية، يتمثل الأول في أجهزة القضاء العدلي والذي خوله الرقابة على المسائل الخارجية عن نطاق القانون الإداري

ويتجسد في المحاكم الادارية الابتدائية كأول درجه، والمجلس القضائي كهيئة استئناف واخيرا المحكمة العليا كجهاز مقاوم لأعمال الهيئة السلف ذكرها، اما النوع الثاني فيتمثل في

اجهزه القضاء الاداري والذي يشمل المحاكم الادارية (الفرع الأول(، ومجلس الدولة (الفرع الثاني ).

**الفرع الأول: المحاكم الإدارية**

تعد المحاكم الادارية جهاز من أجهزة القضاء الإداري في الجزائر تبسط رقبتها على القرارات التي تصدر عن المؤسسات والإدارات العمومية بما في ذلك القرارات المتعلقة بموانع ترقية الموظف، سواء في المجال التأديبي أو خارج هذا النطاق.

**الفرع الثاني: مجلس الدولة**

يعد مجلس الدولة جهاز قضائي إداري متواجد على رأس هرم الجهات القضائية الإدارية وهو تابع للسلطة القضائية، ينظم في شكل غرف، وكل غرفة مقسمة إلى اقسام، اذ يحتوي على خمس غرف، من بينها غرفة الوظيفة العمومية.[1]

[1] – عطاء الله بوحميدة، الوجيز في القضاء الإداري، دار هومة، 2011، ص 47-49

# الفصـل الثانـي

## ضمانات الموظف في المجال التأديـــــــبي

**تمهيد:**

يمثل الموظف العام حجر الزأوية في البناء الوظيفي، ونظرا للدور الفعال الذي يقوم به الموظف لتحقيق حاجيات المواطنين كان لزاما على الدولة الاعتناء بفئة الموظفين وذلك من خلال منحهم جملة من الحقوق والضمانات، إضافة إلى تكريس الحماية الجزائية لهم.

لقد أقر المشرع الجزائري حماية خاصة للموظفين العموميين وذلك بموجب اصدار الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي، حيث قمنا بالاستعانة بنصوص هذا الأمر من اجل التطرق إلى ضمانات الموظفين في المجال التأديبي من خلال تقسيم فصلنا إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول الخطأ التأديبي.

وضمانات المحاكمة التأديبية والذي تضمن مطلبين:

**المطلب الأول:** الخطأ التأديبي للموظف في ظل الأمر 06-03 أما **المطلب الثاني** فتناولنا ضمانات المحاكمة التأديبية، أما بالنسبة للمبحث الثاني والذي تناولنا فيه تنظيم اختصاص النظر في دعوى الغاء القرار التأديبي أما القضاء الاداري والذي تضمن مطلبين:

**المطلب الأول: الجهات المختصة في الغاء القرار التأديبي**

**المطلب الثاني أساس قضاء الغاء القرارات التأديبية الصادرة عن الموظف**

## المبحث الأول: الخطأ التأديبي وضمانات المحاكمة التأديبية

لقد سعى المشرع الجزائري إلى تأديب الموظف العام قانونا وذلك بهدف ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، وبالتالي فان كل اخلال بهذه الواجبات الملقاة على عاتقه يعد خطأ وظيفي يستوجب عقوبة تأديبية مناسبة له، وعليه فقد قام المشرع الجزائري بتحديد الأخطاء التأديبية الذي يرتكبها الموظف العام أثناء أداء لمهامه أو لمناسبتها والعقوبات المقررة لها بغية معرفة الخطأ التأديبي الذي يقع فيه الموظف العام، وما يقابله من حماية، وذلك بإقرار المشرع للموظف ضمانات المحاكمة التأديبية، حيث قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين.

### المطلب الأول: الخطأ التأديبي للموظف العام في ظل الأمر 06-03

باستقراء أحكام الأمر 06- 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي، نجد أن المشرع الجزائري اعتبر الخطأ المهني هو كل ما يصدر من الموظف العام نتيجة اخلاله بواجباته المهنية، أو المساس بالانضباط ومخالفة أحكام القانون السالف الذكر سواء أثناء ممارسة الوظيفة أو بمناسبتها، كما أقر لمشرع الجزائري لكل خطا تأديبي عقوبة تأديبية.

#### الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى التعريف الفقهي والتشريعي للخطأ الوظيفي (المهني) وذلك كما يلي:

#### أولا: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي

أمام عجز المشرع الجزائري عن وضع تعريف محدد للخطأ المهني حأول العديد من الفقهاء تدارك الأمر ووضع تعريف جامع مانع للخطأ المهني، ومن أبرز التعريفات الفقهية في هذا الصدد نذكر منها:

تعريف الفقيه الفرنسي دوجيه: بانه «كل عمل يقوم به الموظف بمخالفته الالتزامات التي تفرضها عليه مهنته».

كما عرفه الدكتور محمد سليمان الطماوي «الخطأ المهني بانه كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل يخالف به واجبات منصبه».

أما في الفقه الجزائري نجد أن عمار عوابدي قد عرف الخطأ المهني «ما يرتكبه العامل من اخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية والنظام القانوني للوظيفة العامة، عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخرج عن مقتضيات الوظيفة العامة».

كما عرفه الاستاذ أحمد بوضياف بأنه «الاخلال بالتزام قانوني ويأخذ بالقاعدة القانوني أي كان مصدره تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية».[1]

**ثانيا: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي**

بالرجوع إلى التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية نلاحظ ان المشرع الجزائري لم يعرف لنا الأخطاء المهني تاركا الامر للفقه، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد سلك مسلك المشرع المصري والفرنسي، وبالرجوع إلى الأمر 06-03 نجد أن المادة 160 منه قد نصت على ما يلي:

"يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرفه أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه للعقوبة تأديبية".[2]

وعليه يتبين من خلال نص المادة (106) من الأمر سالف ذكر، أن لمشرع الجزائري قد عدد جملة من التصرفات الغير مرغوب فيها، التي إذا صدرت من قبل الموظف العمومي اعتبر القائم بها لخطأ مهني يعرضه لعقوبة تأديبية

كما قد قام المشرع الجزائري لذكر الإطار العام لمضمون الخطأ المهني على سبيل المثال لا الحصر.

كما قد أصاب المشرع الجزائري عندما لم يقحم نفسه في مسألة التعريف التي هي من اختصاص الفقه.

[1] – وليد رحماني خصوصية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد 10، جانفي 2013، ص 307.

[2] – المادة160 من الآمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.

**الفرع الثاني: تصنيف الخطأ التأديبي للموظف العام والعقوبات التأديبية المقررة له**

باعتبار أن الخطأ الوظيفي النقطة الأساسية التي تتمحور حولها كل الدراسات المتعلقة بالتأديب في مجال الوظيف العمومي، وقد عرف تصنيف الأخطاء الوظيفية والعقوبات التأديبية عدة تغييرات وهو ما سنتطرق اليه في هذا الفصل

**أولا:** الخطأ التأديبي من الدرجة الأولى والثانية

**ثانيا:** الخطأ التأديبي من الدرجة الثالثة والرابعة

**أولا:** الخطأ التأديبي من الدرجة الأولى والثانية

لقد ذكر المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى والثانية في المادة 178 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي على أنه " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل اخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح".[1]

من خلال نص المادة 178 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي نلاحظ أن المشرع الجزائري قد رسم لنا حدود الخطأ المهني من الدرجة الأولى وحصره في تلك الأعمال التي يقترفها الموظف خرقا للانضباط العام، والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، وذلك أن الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى أقل خطورة من غيرها.[2]

أما الخطأ من الدرجة الثانية فقد عرفته المادة 179 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي على أنها " تعتبر على وجه الخصوص الأخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم خلالها الموظف بما يأتي:

- المساس سهوا أو اهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الادارة؛

[1] – المادة 178 من الآمر 06- 03 السابق ذكره.

[2] – مرعني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد لدراسة القانونية والاقتصادية، المجلد الثامن، العدد الخامس، سنة 2019، ص 191.

- الاخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادة 180 و 181 أدناه".[1]

أما بالنسبة للعقوبات بالدرجة الأولى والثانية تتمثل فيما يلي:

**العقوبة من الدرجة الأولى:**

تشتمل العقوبة بالدرجة الأولى من المادة 163 [2] من الامر 06-03 ما يلي:

- التنبيه؛
- الانذار الكتابي؛
- التوبيخ.

نلاحظ من خلال استقراء المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي أن هذه العقوبات معنوية ليس لها أي أثر مالي، والهدف منها هو إلزام الموظف بضرورة اجتناب هذا الخطأ في المستقبل، كما يجب أن يكون هذا الإنذار خاليا من ألفاظ التجريح ذلك أن الإنذار عقوبة أدبية تحمل معنى اللوم.

والهدف الرئيسي للمشرع من هذا النوع من العقوبات هو تقويم سلوك وأداء الموظف وضمان سير الحسن للمرفق العام.[3]

**ثانيا: الخطأ التأديبي من الدرجة الثالثة والرابعة**

**1- الأخطاء الوظيفية من الدرجة الثالثة**

تتمثل الأخطاء الوظيفية من الدرجة الثالثة وفقا لأحكام المادة 180 من الأمر 06-03 على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:[4]

- تحويل غير قانوني للوثائق الادارية؛

[1] – المادة 179 من الآمر 06- 03 السابق ذكره.

[2] – المادة 163 من الآمر 06- 03 السابق ذكره

[3] – سعاد بن عبد الله، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق، جامعة أبو القائد تلمسان، الملحقة الجامعية قسم الحقوق سنة 2015.2016، ص 26.

[4] – المادة 180 من الآمر 06- 03 السابق ذكره.

- اخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبة تقديمها خلال تأدية مهامه؛
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول؛
- افشاء أو محاولة افشاء الأسرار المهنية؛
- استعمال تجهيزات وأملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

**2- الأخطاء التأديبية من الدرجة الرابعة**

أما بالنسبة لأخطاء الدرجة الرابعة ووفقا لأحكام نص المادة 181 من الأمر 06-03 قد حددت كما يلي:[1]

- الاستفادة من الإمتيازات، من أي طبقة كانت يقدمها له الشخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارستها وظيفته؛
- ارتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل؛
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة؛
- اتلاف وثائق ادارية قصد الإساءة إلى سير الحسن للمصلحة؛
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية؛
- جمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح أخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

أما بالنسبة للعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة تتمثل في:

1- **العقوبة من الدرجة الثالثة:** نصت المادة 163 الفقرة الثالثة من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي على ما يلي " تصنف العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة:[2]

[1] - المادة 181 من الآمر 06- 03 السابق ذكره.

[2] - المادة 163 الفقرة03 من الآمر 06- 03 السابق ذكره.

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام؛
- التنزيل من درجة ابى درجتين؛
- النقل الاجباري.

من خلال استقراء نص المادة 163 الفقرة الثالثة يتبين لنا أن التنزيل من درجة إلى درجتين يترتب عنه النقل الفوري في مرتب الموظف إلى غاية استعادته للدرجة القديمة بواسطة الأقدمية في حين أن القضاء الفرنسي في احكام مجلس الدولة بتاريخ 28 جانفي 1972 قضى بأن التخفيض يمكن أن يمس درجة واحدة أو أكثر حسب خطورة الخطأ المعاقب عليه.[1]

**2- العقوبة من الدرجة الرابعة**

وبالعودة لنص المادة 163 الفقرة 4 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي والمتمثلة في العقوبات التالية:[2]

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة؛
- التسريح.

نلاحظ أن المشرع الجزائري قد نص على عقوبة التنزيل في الرتبة في الفقرة الثالثة وأكد عليها في الفقرة الرابعة من ذات المادة، لكن الفرق بينهما أن التنزيل المذكور في الفقرة الرابعة كان قاسيا، كما أن تنزيل الموظف في رتبة أدنى مباشرة إلى الرتبة التي كان ينتمي اليها، فتطبيق هذه العقوبة يتطلب مثل هذه الرتبة.

أما التسريح فهو اجراء ينجر عنه منع الموظف من الحصول على المنحة اذا ما تم تقديرها نتيجة لتحويل أو اختلاس أموال خاصة أو عمومية متعلقة بالخدمة، أو استقالة من وظيفة مقابل مبلغ مالي.[3]

[1] – سعاد بن عبد الله، المرجع السابق، ص 27.

[2] – – المادة 163 الفقرة04 من الآمر 06- 03 السابق ذكره.

[3] – سعاد بن عبد الله، المرجع السابق، ص 28.

## المطلب الثاني: ضمانات المحاكمة التأديبية

لقد ضمن المشرع الجزائري للموظف العام مجموعة من الضمانات لمواجهة القرار التأديبي الصادر عن حقه سواء كان ذلك قبل أو استثناء أو بعد توقيع العقوبة التأديبية، باعتبار أن حماية الموظفين يعد الطريق الأمثل لتحقيق مصلحة الموظف من جهة ومصلحة الإدارة المستخدمة من جهة اخرى، وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب إلى ضمانة المحاكمة التأديبية.

حيث تضمن المطلب فرعين، الفرع الأول يتمحور حول الضمانات السابقة والمعاصرة على توقيع الجزاء التأديبي بينما يتناول الفرع الثاني الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي.

### الفرع الأول: الضمانات السابقة والمعاصرة على توقيع الجزاء التأديبي

أ- **الضمانات السابقة:** هي تلك الضمانات التي أقرتها النصوص القانونية في اطار المسألة التأديبية للموظف العام[1]، ولقد كرس الأمر 06-03 القانون الأساسي للموظف العمومي العديد من الضمانات للموظفين في مجال التأديب،[2] نظرا لدور الفعال الذي تلعبه هذه الاجراءات التأديبية أثناء فترة الاتهام والتحقيق الذي تضمن للموظف عدم تعرض للاضطهاد والتعسف من قبل السلطة التأديبية وهذه الضمانات تتمثل فيما يلي:[3]

**أولا:** المواجهة

**ثانيا:** حق الدفاع

**ثالثا:** التحقيق

**أولا:** المواجهة

[1] – أحلام معافة، بسمة سعدي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة للاكتمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات إدارية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، كلية الحقوق والعلوم القانونية قسم العلوم القانونية والإدارية ص 06.

[2] – بوداي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة، دار الأيام، ط1، 20017، تاريخ النشر 2016، ص 67.

[3] – جلالي مغالط، الضمانات المكفولة للموظف العام في المجال التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم كلية الحقوق والعلوم السياسية .....

تعد المواجهة من أهم الضمانات التأديبية السابقة على توقيع الجزاء التأديبي وذلك من خلال تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب اليه، وبالتالي تمكينه من تحضير دفاعه عن نفسه.[1]

عموما المواجهة هي تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب اليه وأنه بإمكانه الإطلاع على كافة ملفه التأديبي هذا من جهة ومن جهة أخرى وجوب المثول بصفة شخصية أمام المجلس التأديبي لمواجهة الأخطاء المنسوبة اليه إلا في حالة القوة القاهرة التي تحول دون ذلك.[2]

وبالرجوع إلى نص المادة 167 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للموظف العمومي فقد نصت المادة على ما يلي " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوب اليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ".

من خلال نص المادة 167 ملاحظ أن المشرع الجزائري قد كرس ضمانة ابلاغ الموظف بالخطأ المنسوب اليه بغض النظر عن الخطأ المرتكب، وسلطة الإبلاغ هي من تتحمل مسؤولية ابلاغ الموظف وهو اجراء جوهري، رغم أن المشرع لم يحدد الطريقة التي يتم من خلالها ابلاغ الموظف بالخطأ المنسوب اليه.[3]

لكن في غالب الأحيان يتم الاخطار بواسطة برقية توجه إلى رئيس، كي يسلمها إلى موظف المذنب، وهذا الاخير يقع عليه تأكيد استلامه للإشعار، وعليه يمكن للموظف أن يطلع على الملف التأديبي بعد تقديم طلب مكتوب مؤشر عليه من طرف الرئيس الإداري الذي يتبع له الموظف المتهم.[4]

[1] – مراد تركي، الضمانات التأديبية في ضل الأمر 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص 07.

[2] – عبد الحكيم سواكر، دليل النظام التأديبي الخاص بالموظفين والأعوان المتعاقدين

[3] – مراد تركي، المرجع السابق، ص 07-08.

[4] – ايمان جلالي، التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف العام، دراسة مقارنة مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة ومالية، جامعة أكلي محند أو الحاج، البويرة، قسم القانون العام، السنة الجامعية 2016-2017، ص 48-49.

وعليه يمكن القول أن عملية اتخاذ القرار التأديبي تسبقها مواجهة الموظف العام بما هو منسوب اليه من ذنوب أمام سلطات تأديبية مختصة منحها القانون حق ممارسة السلطة التأديبية.[1]

**ضوابط مبدأ المواجهة:** توجد مجموعة من الضوابط تحكم هذا المبدأ من أبرزها ما يلي:[2]

1- **أن يكون الخطأ التأديبي محددا:** رغم أن المشرع الجزائري لم يحدد شكلا دقيقا للمخالفات التأديبية وانما اكتفى بوضع مبدأ عام مفاده أن كل اخلال بواجبات الوظيفة تعتبر مخالفة تعرض صاحبها لعقوبة تأديبية، وعليه لابد أن تكون التهمة الموجهة للموظف محددة المعالم بشكل واضح لا لبس فيه، ولذا من الضروري تحديد أبعاد هذا الخطأ الوظيفي بصورة دقيقة على نحو يسمح للمتهم من الدفاع عن نفسه ذلك أن التهمة الغامضة تجلب الشك وعدم الاطمئنان.

2- **أن تتم المواجهة على وجه يستشعر معه الموظف أن الادارة في سبيل مؤاخذته:** أوجب المشرع الجزائري ضرورة تنبيه الموظف المحال إلى تأديب بخطورة موقفه وخطورة الاتهامات المنسوبة اليه حتى يكون على بينة من أمره وذلك نظرا لقلة الخبرة القانونية الكافية للموظفين، وعليه لا يكفي مواجهة الموظف المتهم بالخطأ المنسوب اليه وانما يجب أن تتم المواجهة على وجه يستشعر معه الموظف أن الادارة بسبيل مؤاخذته بعد التأكد من ادانته.

3- **أن تشمل المواجهة جميع الأخطاء المنسوبة للموظف:** من أجل تجنب كل من الوقوع في عيب من عيوب القرار ويتحصن القرار من الالغاء وحتى تكون المواجهة قانونية لابد من أن تشتمل المواجهة جميع الأخطاء المنسوبة للموظف، وعدم اغفال اي خطا يجعل القرار معيب قابل للبطلان.

**ثانيا: حق الدفاع**

نعني بحق الدفاع استعانة موظف المتهم بمدافع كمحامي مثلا أو موظف اخر له خبرة مع امكانية تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهودا أثناء اجتماع مجلس تأديب،[3] ولقد كرست القوانين السابقة هذا الحق بدأ من القانون 66-133 إلى غاية صدور الأمر 06-03

[1] – حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم اداري كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة الوادي، ص 80.

[2] – أحلام معافة، بسمة سعدي، لمرجع السابق ص 11.

[3] – عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 08.

المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي، وذلك في مادته 169 التي نصت على ما يلي " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".[1]

ان الغرض من حق الدفاع من المجال التأديبي هو تمكين الموظف من دفع الاتهامات الموجهة له، باعتبار أن المتهم بريء حتى تثبت ادانته هذا من جهة ، ومن جهة اخرى لهذا الحق دور فعال في منع تعسف السلطة المختصة بالتأديب عند توقيع العقوبة التأديبية.[2]

وقد وضعت التعليمة رقم 07 الخاصة بإجراءات التأديبية شروط ممارسة هذا الحق حيث سمحت للمحامي من الاطلاع عن الملف التأديبي، غير أنه لا يجوز له الحصول على نسخة من الوثائق التي توجد بحوزة الادارة رغم أن هذا الأمر قد يعرقل حماية الدفاع ذلك أنه من حق المدافع (المحامي) الحصول على نسخة من الوثائق التي توجد بحوزة الادارة وفقا لشروط معينة، كما يحق للموظف استدعاء أي شخص لأداء الشهادة أمام مجلس تأديب سواء كان الشاهد من الموظفين أو غيرهم، لذلك يجب على الادارة مراعاة هذه الضمانة، ذلك أن الاغفال عنها يؤدي إلى الغاء القرار المتضمن العقوبة عند الطعن فيه أمام الجهات القضائية المختصة.[3]

كما يمكن الاشارة كذلك في هذا الصدد أن المشرع الجزائري عندما نص على هذا المبدأ ميز بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية والعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة حيث لم ينص على حق الاستعانة بمدافع إلا في الأخطاء التي تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة أين يمثل الموظف أمام المجلس التأديبي مما يجعلنا نتساءل عن سبب احجام المشرع في عدم النص على هذا الحق في عقوبات الدرجة الأولى والثانية، ومنع الموظف من ممارسة هذا الحق كلما تعرض بعقوبة من طرف الجهات الادارية بغض النظر عن درجتها، خاصة عندما أضاف التعديل الأخير لقانون الوظيف العمومي عقوبات من الدرجة الرابعة حيث أصبحت العقوبة من الدرجة الثانية ليست مجرد عقوبة معنوية كما كانت في سابق حيث تصل العقوبة إلى الايقاف عن العمل لمدة من 4 إلى 8 ايام والشطب من جدول الترقية مما ينقص من فعالية الضمانات التي أقرها المشرع

[1] – المادة 169 من الآمر 06-03، السالف ذكره.

[2] – مراد تركي، المرجع السابق، ص 17-18.

[3] – جلالي مغالط، المرجع السابق، ص 15.

لحماية الموظف وبالتالي عجزه عن الدفاع عن نفسه أو الاستعانة بالمدافع والذي قد يجنبه من التورط في أخطاء لم يرتكبها.[1]

**ثالثا: التحقيق**

نعني بالتحقيق امكانية فتح تحقيق اداري تقوم به السلطة التي لها صلاحية التعيين بناء على طلب مجلس التأديب وذلك قبل البت في القضية المطروحة امامه عند الاقتضاء[2] ويقوم التحقيق التأديبي على العناصر التالية:[3]

- أن يكون صادرا من الجهة التي منحها القانون سلطة التحقيق؛
- أن يكون صادرا عن سلطة التحقيق في الشكل الذي حدده القانون؛
- أن يكون الهدف من التحقيق هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة.

إن التحقيق التأديبي يكتسي أهمية بالغة في مجال الإجراءات التأديبية باعتباره الأداة القانونية التي تمكن من الوصول إلى الحقيقة، كما أنه ليس من المنطقي اقامة عقوبة تأديبية على مجرد الشبهة والشك بل لابد أن تقوم على أساس الجزم و اليقين ولقد أشار المشرع الجزائري إلى التحقيق التأديبي وذلك في نص المادة 171 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه "يمكن للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة".[4]

ما يمكن استقراءه من خلال نص المادة 171 من الأمر 06-03 أن المشرع الجزائري أصاب عندما لم يقم بتعريف التحقيق الإداري التأديبي وإنما أشار فقط لإجراءات القانونية التي يمكن اتخاذها عند فتح تحقيق تأديبي وكذلك الجهات المختصة بالقيام بهذا الإجراء.

---

[1] – حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداي وادارة عامة، السنة الجامعية 2011-2012 ص 78.

[2] – الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 08.

[3] – حياة عمراوي، المرجع نفسه، 83.

[4] – المادة 171 من الأمر 06-03، السالف ذكره.

**مقومات التحقيق التأديبي**

لابد من توفر جملة من المقومات في التحقيق التأديبي وذلك بغية تحديد الأخطاء التأديبية وكذلك الموظفين المسؤولين عن الخطأ، هذه المقومات تتمثل في:[1]

- الالتزام بتدوين اجراءات التحقيق؛
- استفتاء المحضر لجميع البيانات الشكلية اللازمة.

**السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي**

لم يصف المشرع الجزائري الصفة الالزامية على إجراء التحقيق الإداري اذ جعل اللجوء اليه يتم وفقا لسلطة تقديرية للإدارة وذلك في حالة أن تتوصل اللجنة متساوية الأعضاء إلى إسناد الخطأ للموظف العام من خلال اطالعها على الوثائق والمحاضر وسماع الشهود.

حيث يمكن لهذه اللجنة طلب فتح تحقيق إداري من طرف السلطة الإدارية المعنية التي تملك صلاحية التعيين، وذلك بهدف تقصي الحقيقة وإصدار قرار التأديب على أساس من المشروعية، وهو ما أكد عليه المشرع الجزائري في المادة 171 من الأمر 06-03 السالف ذكره.[2]

- **مراحل مباشرة جراء التحقيق التأديبي**

قبل القيام بمرحلة التحقيق يجب على المحقق دراسة كل أوراق القضية حتى يتسنى للمحقق معرف المخالفة التي اقترفها الموظف، باعتبار أن غاية المحقق الإداري هي الوصول إلى الحقيقة واماطة اللثام عنها، ومن أجل ذلك يتمتع المحقق بسلطات تتمثل في:

1)**سماع الشهود:** يجوز للموظف المتهم مناقشة الشهود، كما يمكن لجهة التحقيق استدعاء الشهود اللذين يطلبهم الموظف المتهم وامكانية مناقشة هذه الأقوال.

2)**اجراء التفتيش:** يعد التفتيش أحد اجراءات التحقيق، ونظرا لما له من خطورة على الموظف كونه يمس بحريته وكرامته وينتهك حرمته، لذلك قد أحاطه الدستور والقوانين بضمانات تكفل

[1] – عبد القادر درويش، ضوابط التحقيق اداري في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، في العلوم القانونية، تخصص قانون عام، قانون اداري، جامعة الجلالي اليابس، سيدي بلعباس كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2015-2016، ص 86.

[2] – عبد القادر درويش، المرجع السابق، ص 07.

له حدود مصلحة التحقيق، وعليه، فإن التفتيش هو عمل من أعمال التحقيق، وعليه فلابد من مراعاة الشروط التالية عند اجراء التفتيش وذلك كما يلي:

أ . أن يصدر الإذن من مدير النيابة الإدارية أو من يفوضه من الوكيلين؛
ب . أن يكون هناك مبررات قوية تدعو لاتخاذ هذا الإجراء؛
ج . أن يكون هناك تحقيق جاري مع الموظف في شأن مخالفة منسوبة إليه.

وإذا تخلف أحد هذه الشروط وقع التفتيش باطلا.

**3) استعانة بخبير:**

لم ينص المشرع الجزائري على هذه المسألة في التشريعات الوظيفية العامة، غير أن هذا لا يمنع من الإستعانة بنصوص الإجراءات الجزائية وذلك لما هناك من ارتباط بين الإجراءات التأديبية والإجراءات الجزائية.[1]

على الرغم من كل هذه الضمانات المقدمة في مرحلة التحقيق التأديبي من قبل المشرع الجزائري، إلا أن هنالك انتهاء لضمانة التحقيق التأديبي باعتبارها من أهم الضمانات، وما يعاب على المشرع في هذا الصدد أن الجهة التي تملك سلطة التحقيق هي سلطة التي تملك صلاحية التعيين وهو ما يتناقض مع مبدأ الحياد، فكان من الأجدر أن تكفل جهة محايدة بهذا التحقيق لضمان الموظف عدم تحيز الإدارة والتعسف في حق الموظف.[2]

**ب- الضمانات المعاصرة على توقيع الجزاء التأديبي:**

زيادة لاطمئنان الموظف الخاضع للتأديب من عدم تعسف السلطة التأديبية في استعمال سلطتها، ألزمها المشرع باستشارة بعض الهيئات الإستشارية التي استحدثها لهذا الغرض، بالإضافة إلى حياد مجلس التأديب، وضرورة تسبيب الأحكام التأديبية [3]باعتبار أن الإدارة تسعى دائما إلى معرفة مرتكب المخالفة وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة له من أجل ضمان محاكمة

[1] – عبد القادر درويش، المرجع السابق، ص 120-121.
[2] – مراد تركي، المرجع السابق، ص 15.
[3] – مغالط الجلالي، المرجع السابق، ص 21-22.

عادلة، وبالتالي تحقيق فعالية الإدارة من جهة ومراعاة مصلحة الموظف من جهة اخرى،[1] وعليه سوف نتطرق في هذا العنصر إلى الضمانات المعاصرة على توقيع الجزاء[2] التأديبي والمتمثلة في:

أولا: حياد مجلس التأديب.

ثانيا: استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

ثالثا: تسبيب الأحكام التأديبية.

**أولا: حياد مجلس التأديب.**

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف مبدأ الحياد تاركا الأمر للفقه والذي يقصد به عدم جواز اشراك شخص واحد في مباشرة اجراءات التحقيق والحكم في دعوى التأديبية التي ترفع بناءا على هذا التحقيق.

في الجزائر في حالة الأخذ بالنظام الرئاسي وهو ما نص عليه الأمر 06-03 لسنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للموظف العمومي حيث تتخذ السلطة التي تملك صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني وعليه نجد أن ضمانة الحيادة لا تجد تطبيقا فعليا في النظام الرئاسي.

أما في النظام شبه قضائي يتجل لنا أن توقيع الجزاء من طرف مجلس التأديب يمثل أسلوبا ملائما لتطبيق ضمانة مبدأ الحياد، حيث لا يجوز أن يتضمن تشكيل مجلس التأديب أي عنصر سبق له القيام بأي عمل من أعمال التحقيق أو الاتهام الا أن هذه القاعدة يرد عليها استثناء وهو أنه عندما يتولى الرئيس الإداري رئاسة مجلس التأديب، رغم أنه من اختصاصه توجيه الإتهام إلى الموظف واحالته إلى المحكمة التأديبية، الا أنه يشترط على رئيس مجلس التأديب ألا يكون قد سبق له ابداء الرأي في مخالفة موضوع التحقيق.

وبعد ذلك يتم أخذ القرار التأديبي المناسب وفقا للشروط المنصوص عليها قانونا وفي اجتماع مغلق لا يحضره سوى الأعضاء اللذين يمثلون الإدارة أو الموظفين، وفي حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة من العقوبة التي اقترحتها الإدارة، وهذا من شأنه أن يدفع

[1] – شكري عمارة الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر شعبة الحقوق، تخصص منازعات عمومية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2015-2016، ص 4.

[2] – مغالط الجلالي، المرجع نفسه، ص 21-22

السلطة الرئاسية إلى اقتراح أقصى عقوبة لكي نتحصل على الجزاء الذي ترغب تسلطيه على الموظف العام.[1]

**ثانيا: استشارة اللجنة الادارية متساوية الأعضاء**

تعتبر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس التأديبي ضمانة أخرى أضافها المشرع الجزائري للموظف في مواجهة الإدارة في حالة ارتكاب الموظف لخطأ يستوجب عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، حيث أوجب على السلطة التي تملك صلاحية التعيين أن تصدر قرارتها بعد استشارة اللجنة، كما ألزمها كذلك بأن يكون قرارها مطابقا لرأيي اللجنة مما يعني بالمفهوم المخالف اذا كان تقرير العقوبة مخالفا لرأي اللجنة يجعل قرارها معيبا بعدم المشروعية.[2]

بالرجوع إلى نص المادة 162 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للموظف العمومي والتي تنص على أنه " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين".[3]

وعليه يمكن القول أن تحديد العقوبة المطبقة على الموظف من قبل السلطة التي تملك صلاحية التعيين وذلك حسب:[4]

- درجة جسامة الخطأ؛
- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ؛
- مسؤولية الموظف المرتكب للخطأ؛
- الضرر الذي لحق بالمصلحة؛
- الضرر الذي لحق بالمستفيدين من المرفق العام.

بالإضافة إلى ذلك نجد أن المشرع الجزائري لم يمنح ممارسة هذا الحق للسلطة الرئاسية وحدها بل جعلت هيئة اخرى تشاركها، وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف.

---

[1] – مغالط الجلالي، المرجع نفسه، ص .....

[2] – شكري عمارة، المرجع السابق، ص 34-35.

[3] – المادة 162 من الأمر 06-03 السابق ذكره.

[4] – مراد تركي، المرجع السابق، ص 22.

**كيفية ممارسة اللجنة الادارية متساوية الأعضاء**

تمارس هذه اللجنة اختصاصاتها في شكل هيئة عامة تفرض عليها جميع القضايا المتعلقة بشؤون الموظفين، كما تمارسها في شكل مجلس تأديبي عندها يتعلق الأمر بمسألة تأديبية تعرض اليها الموظف تستوجب استشارة هذه اللجان.[1]

**تشكيل اللجنة الادارية متساوية الأعضاء**

باستقراء نص المادة 63 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي فإنه تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظف.

**أولا: تعيين ممثلي الادارة**

يعين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بقرار من الوزير أو الوالي خلال 15 يوم الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين[2] وكما أكدت عليه المادة 72 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي على ما يلي "يعين ممثلي الإدارة لدى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن ولجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين" [3] ، حيث يتم تعيينهم بموجب قرار صادر عن الوزير المعني عندما يتعلق الأمر باللجان الإدارية متساوية الأعضاء في الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة بينما يتم تعيين ممثلي الادارة بموجب قرار صادر من الوالي عندما يتعلق الأمر باللجان الادارية متساوية الأعضاء في المجالس الادارية والمؤسسات العامة المحلية.[4]

من خلال استقراء النصوص نجد أن المشرع الجزائري قد نظم اختصاص اللجان الادارية متساوية الأعضاء وهو ما أكده لنا الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي

[1] – أحلام معافة، بسمة سعدي، المرجع السابق، ص 32.

[2] – مريم شأوي، نور الهدى، اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات ادارية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، السنة الجامعية 2014-2018، ص 12.

[3] – المادة 72 من الأمر 06-03 السابق ذكره،

[4] – مريم شأوي، نور الهدى، المرجع نفسه، ص 13.

في مادة 165 على أنه "تتخذ السلطة التي صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ رأي الملز من اللجنة الادارية متساوية الأعضاء.[1]

من خلال نص المادة 165 من الأمر سابق ذكره يتبين لنا أن رأي هذه اللجنة استشاري فقط وأن رأيها الزامي للسلطة التأديبية قبل توقيع الجزاء التأديبي.

[2]وعليه فإن استشارة اللجنة الادارية متساوية الأعضاء يعد أمرا إلزاميا وهو ما أكدت عليه المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي. وبالتالي يعد اختصاصها أهم ضمانة من الضمانات التأديبية للموظف العام.

**ثالثا: تسبيب القرار الاداري**

مما لا شك فيه أنه يجب أن يحتوي القرار التأديبي الصادر بحق الموظف العام على أسباب ودوافع أدت الجهة ة التأديبي والمتمثلة في الأسباب القانونية والواقعية التي يبررها القرار الإداري.

**أ. التعريف القانوني لتسبيب القرار الاداري:**

عرفه علي جمعة بأنه «أن يتضمن القرار بجانب الجزاء الواقعة أو الوقائع التي ادت إلى توقيع الجزاء بما يكفل الاطمئنان أي صحة ثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناءها واستظهار الحقائق القانونية وادلة الإدانة بما يفيد توافر ركن الجريمة التأديبية وقيام القرار على السبب المبرر له».

كما عرفه عبد العزيز عبد المنعم خليفة بأنه «تسبيب القرار التأديبي يعني ذكر المبررات التي لأجلها صدر الاحاطة المخاطب بأنه به بالوقائع التي عوقب لأجلها».

كما عرفه عبد العزيز عبد المنعم خليفة بأنه «تسبيب القرار التأديبي يعني ذكر المبررات التي لأجلها صدرت لإحاطة المخاطب به بالوقائع التي عوقب لأجلها».

[1] – المادة 165 من الامر 06-03 السابق ذكره.

[2] – أحلام معافة، بسمة سعدي، المرجع السابق، ص 32-33.

وعليه يمكن تعريف تسبيب القرار التأديبي بأنه اصدار أسباب في شكل قرار مكتوب أو هو تبرير العقوبة التأديبية.[1]

**ب- الأساس القانوني لتسبيب القرار الاداري**

انتهج المشرع الجزائري سياسة التأطير القانوني في تسبيب القرارات الإدارية بتطبيق قاعدة عدم تقييد الإدارة بتسبيب قراراتها ما لم يوجد نص يلزمها بذلك لذلك حاول القانون الحالي للوظيفة العامة سد الثغرات والنقائص بغض النظر عن العقوبات الموقعة ودرجاتها وهو ما أكدت عليه المادة 165 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي والتي نصت علي ما يلي " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي ".[2]

كما نصت المادة 170 من الأمر 06-03 على تقييد اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بضرورة تسبيب قراراتها المتعلقة بتسليط العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة.[3]

لقد استمر القضاء الجزائري على الغاء القرارات التأديبية التي تنطق بالعقوبة دون أن تذكر أسبابها، والتي تجعل القرار التأديبي عرضة للإبطال.

**ج- أهمية تسبيب القرار التأديبي**

باعتبار أن التسبيب هو أهم ضمانة التي تمخضت عنها الحضارة القانونية خاصة في مجال التأديب، وعليه فإن أهمية ضمانة تسبيب القرار التأديبي لا يقتصر فقط على الموظف المحال على التأديب بل أهمية هذه الضمانة تتسع لتمس السلطة التأديبية أيضا، وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي:[4]

- التسبيب بتسهيل مهمة الموظف في الدفاع عن نفس كونه يكفل ضمانة المواجهة؛

[1] – وسام عقون، ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2012-2013، ص 20-21.

[2] – المادة 165 من الامر 06-03 السابق ذكره.

[3] – انظر نص المادة 170: " تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كجالسات مغلقة".

[4] – – وسام عقون، المرجع السابق، ص 34-35.

- التسبيب من الضمانات التي تكفل عدالة العقوبة الموقعة؛
- يسمح تسبيب القرار التأديبي للموظف من مراقبة تصرفات الإدارة؛

أما بالنسبة لأهمية تسبيب القرار التأديبي لسلطة التأديبية فتتمثل في:

- يعمل التسبيب على تحقيق ديمقراطية العمل الإداري؛
- يعمل التسبيب على التقليل من احتمالات صدور قرارات خاطئة؛
- يشكل تسبيب القرار الإداري مرجعا اداريا للموظفين الباقين العاملين بالإدارة باعتباره يقدم صورة واضحة للظروف والوقائع التي كانت سببا في اتخاذ القرار.

**الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي**

في سبيل ارساء مبدأ العدالة عمل المشرع الجزائري على احاطة الموظف بضمانات من شأنها صيانة حقوق الموظف وذلك تفاديا لتعسف الإدارة، وذلك من خلال الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي والمتمثلة في:

أولا: تبليغ القرار التأديبي

ثانيا: الطعن الإداري(التظلم)

**أولا: تبليغ القرار التأديبي**

لما كان القرار التأديبي قرار فردي فإن دخوله حيز التنفيذ يكون من يوم تبليغه، والعلم بيه وذلك لما له من دور كبير في لجوء الموظف لتظلم الاداري،[1] وهو ما كرسته المادة 172منه على انه " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في اجل لا يتعدى (8) أيام ابتداء من تاريخ القرار" ويحفظ في ملفه الإداري".[2]

لم يشر المشرع الجزائري في نص المادة 172 من الأمر 06-03 إلى شروط التبليغ ولا إلى كيفية اجراء التبليغ، لكن بالرجوع إلى قانون الاجراءات المدنية والإدارية نجد أن المشرع

[1] – بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، لجزائر ص 55.

[2] – المادة 172 من الأمر 06-03.

الجزائري اشترط أن يكون التبليغ شخصي وأن يشار فيه إلى تاريخ الطعن القضائي، أما بخصوص الوسيلة فقد أوجد مجلس الدولة المحضر الرسمي الموقع عليه من طرف السلطة التأديبية والموظف المعني ولم يعترف بالبريد الموصي عليه مع وصل الإستلام كأداة للتبليغ [1]وعليه فإن التبليغ يعد اجراء جوهري يؤدي خرقه إلى بطلان القرار التأديبي.

**ثانيا: الطعن الإداري (التظلم)**

لقد سبق وأشرنا إلى الفصل الأول إلى تعريف التظلم وشروطه وما سنتطرق اليه في هذا العنصر هو التظلم أما اللجنة الخاصة.

1. **تشكيل اللجنة الطعن:** بالرجوع إلى نص المادة 65 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي والتي نصت على ما يلي "تتشكل لجان الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين".[2]

وعليه من خلال نص المادة السالف ذكرها فإنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ان يقدم تظلم امام لجنة الطعن المختصة في اجل اقصاه شهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار وهو ما نصت عليه المادة 175من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي على انه" الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، ان يقدم تظلما امام لجنة الطعن المختصة في اجل اقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار ".[3]

وعليه فان هذه اللجنة تعمل على تحقيق هذه الضمانات التي تعتبر حلقة وصل بين نظام الادارة القضائية ونظام المحاكم الإدارية.[4]

تختص لجان الطعن بفحص الطعون التي تقدم من قبل الموظف الذي كان محل العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة في أجل شهر واحد وابتداء من تاريخ التبليغ، والتي تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية اليها.[1]

[1] – بوطبة مراد، مرجع نفسه، 597.

[2] – المادة 65 من الأمر 06-03.

[3] – المادة 175 من الأمر نفسه.

[4] – حماتي صباح، المرجع السابق، ص 107.

## المبحث الثاني: تنظيم اختصاص النظر في دعوى الغاء القرار التأديبي أمام القضاء (الطعن القضائي)

يعد الطعن القضائي الوسيلة والطريقة التي يلجأ اليها الموظف المؤدب لاستفاء حقه فقد لا يتحصل الموظف على جدوى من الطعن الإداري الذي هو التظلم عند اللجوء للإدارة التي تعد في هذه الحالة خصما وحكما في الوقت ذاته.

من أجل كل ذلك بات من الضروري اللجوء إلى القضاء باعتباره جهة مستقلة ومحايدة لحماية المواطنين بصفة عامة والموظف المحال على التأديب بصفة خاصة من تعسف الإدارة لذلك قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين تطرقنا في المطلب الأول إلى الجهات المختصة في الغاء القرار التأديبي، أما بخصوص المطلب الثاني فتطرقنا إلى أساس قضاء الغاء القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف.

**المطلب الأول:** الجهات المختصة بإلغاء القرار التأديبي

دعوى الإلغاء هي الالية التي من خلالها يمكن للموظف من خلالها اللجوء إلى القضاء في حالة عدم مشروعية القرار التأديبي الصادرة من طرف الإدارة المستخدمة. باعتبار أن القرارات التأديبية هي قرارات ذات طبيعة إدارية وعليه سوف نتناول في هذا المطلب الجهات المختصة بإلغاء القرار التأديبي حيث نتطرق في الفرع الأول إلى تنظيم اختصاص الطعن أمام مجلس الدولة، أما الفرع الثاني نتناول فيه تنظيم الإختصاص أمام المحاكم الإدارية.

### الفرع الأول: تنظيم الإختصاص أمام مجلس الدولة

لقد أكد قانون اجراءات المدنية والإدارية الجديد في المادة 901 على ما يلي "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى واخيرة بالفصل في دعوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن سلطات الإدارية المركزية كما يختص بالفصل بالقضايا المخولة له بموجب النصوص الخاصة".[2]

---

[1] – أحلام معافة، بسمة سعدي، المرجع السابق، ص 60.

[2] – المادة 901: يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، كما يختص بالفصل في القصايا المخولة له بموجب نصوص خاصة، من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429، الموافق 25 فيبراير سنة 2008. الجريدة الرسمية العدد 21، المعدل والمتمم.

ما نلاحظه من خلال نص المادة901 ان المشرع لم ينص على اختصاص مجلس الدولة بالإلغاء القرارات الصادرة عن الهيئات العمومية والمنظمات المهنية كما قد تناول القانون القديم قانون قانون الاجراءات المدنية والإدارية في المادة 274 اختصاص الدعوى الادارية المتعلقة بالإلغاء والتي احالت اليها المادة 09 من القانون 98-01 المتعلق بمجلس الدولة، وعليه فإن مجلس الدولة كجهة قضائية تختص بالفصل ابتدائيا نهائيا في جميع القرارات الإدارية التنظيمية والفردية الصادرة عن الإدارات المركزية والهيئات العمومية وكذلك المنضمات الوطنية وعليه فإن كل القرارات التي تصدر من طرف هذه الجهات التي تسبق ذكرها يتم الطعن فيها امام مجلس الدولة.[1]

**الفرع الثاني: تنظيم الإختصاص امام المحاكم الإدارية**

كانت الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية هي صاحبة الولاية في النظر في القرارات التأديبية، الا أنه بعد استحداث المحاكم الإدارية في ظل نظام ازدواجية القضاء، أصبحت المحاكم الإدارية هي المختصة بنظم كافة المنازعات التي تثور في نطاق الإقليم التابع لها، سواء تعلق الأمر بالإلغاء أو التعويض، أم بفحص المشروعية إلا بما أستثني بنص قانوني، وهذا طبقا لنص المادة الأولى من القانون العضوي رقم 02-98 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية السالف ذكره، نص على اختصاص النوعي للمحاكم الإدارية في المادة 80 التي جاء فيها «المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المحاكم الإدارية» ومن ثمة تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون فيها الدولة أو الولاية أو البلدية أو احدى المؤسسات العمومية العمومي ذات الطابع الإداري بارفان فيه وهذا ما اكدته المادة 801 التي حددت الإختصاص النوعي للمحكمة الإدارية للفصلي فيه:

دعوه الغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعوه فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

- الولاية والمصالح الغير الممركزة للدولة على مستوى الولاية؛
- البلدية والمصالح الإدارية الاخرى للبلدية؛
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

[1] – حياة عمراوي، المرجع السابق، ص 113.

أما المادة 803 فنصت على ان الإختصاص الاقليمي للمحاكم الإدارية يحدد طبقا للمادتين 37 و38 من منه وبالرجوع إلى هذه المواد نجدها تنص على ان الإختصاص الاقليمي يؤول إلى الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه وان لم يكن له موطن معروف لا يعود الإختصاص للجهة التي يقع فيها آخر موطن له.

وفي حاله اختيار موطن يؤول الإختصاص الإقليمي لجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار ما لم ينص القانون على خلاف ذلك وفي حاله تعدد المدعى عليهم يؤولوا الإختصاص الاقليمي للجهة الفضائية التي يقع فيها دائرة اختصاص موطن أحدهم كما تختص المحاكم الإدارية في المواد المبينة في المادة 804 من نفس القانون بما يلي ماده المنازعات المتعلقة بالموظفين أو اعوان الدولة أو غيرهم من الاشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية امام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين المادة 408 الفقرة الرابع.

وبهذا نجد ان المشرع وحد الجهات القضائية الخاصة بالنظر في الدعوى الالغاء مخصص من ذلك التقسيم بين الجهات القضائية المحلية والجهات القضائية الجهوية التي كانت تشكل عاقر امام الموظف والحقيقة على ما يبدو أن المشرع الجزائري قد أحسن صنعا عندما عمد إلى تبسيط الإجراءات وتوحيد الجهات القضائية الإدارية المختصة بالنظر في دعأوي الإلغاء المرفوعة سواء ضد القرارات الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وعلى هذا الأساس فإن القاضي الإداري ينظر في دعوه إلغاء العقوبة التأديبية متمتعا بسلطات واسعة في البحث والتحري بخصوص الشرعية ولا يقتصر هذا التحرير على قرار الموضوع التظلم ولكن تمتد أيضا إلى الإجراءات المتبعة فيقوم بالتأكد على ضوء مستندات الملف التأديبي من الأدلة المادية للوقائع التي استندت عليها جهة الموظف المحال الإدارة وصحة تكيفها للعقوبة التأديبية التي سلطت على الموظف.[1]

**المطلب الثاني: أساس الغاء القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف**

إلغاء القرار التأديبي نعني به إعدامه سواء في الماضي أو المستقبل كما يعد الإلغاء وسيلة من وسائل الرقابة القضائية على مدام مشروعيه القرار الاداري كونها دعوى عينية ثم يحركها صاحب الصفة والمصلحة وهو ما نصت عليه المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

[1] – مصطفى بوادي، المرجع السابق، ص 131-134.

حيث ترفع أمام جهات القضاء المختص يطلب من خلالها الموظف المحال على التأديب الغاء قرار المطعون فيه وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب إلى الفرع الأول الشروط الواجب توفرها في الموظف عند الغاء القرار التأديبي أما الفرع الثاني فسوف نتطرف فيه إلى الشروط المتعلقة بإلغاء القرار التأديبي.

**الفرع الأول: الشروط الواجب توفرها في الموظف عند الغاء القرار التأديبي**

**أولا: الشروط الشكلية لرفع دعوى الالغاء**

**أ- شرط يتعلق بالقرار التأديبي**

إذا كان القرار التأديبي قرار صادر عن جهة إدارية اي سلطه تأديبية مختصة وصادر عن ارادة الإدارة المنفردة ويهدف إلى إحداث إثر قانوني اي التأثير على المراكز القانونية للموظف من خلال ابراز العقوبة التأديبية التي تقع على عاتق الموظف الذي أخل بواجباته الوظيفية[1]، وعليه سوف نتطرق لشروط رفع دعوى الالغاء المتمثلة في:

**1- شرط الصفة والمصلحة**

**الصفة:** هي تلك العلاقة المباشرة التي تربط أطراف الدعوى مدعيا كان أو مدعي عليه أو هي الوضعية التي يحتج بها المدعي للقيام بدعواه التي تأثرت سلبا بالقرار المطعوم فيه امام قاضي الإلغاء.[2]

**المصلحة:** هي الحاجة إلى الحماية القانونية أو هي الفائدة التي تعود على رافع الدعوى ولا يشترط ان تكون المصلحة محققه اي ان يكون القرار التأديبي حتما يؤدي إلى المساس بالمركز القانوني للموظف بل يكفي ان يكون محتملة التحقيق في المستقبل[3] وهو ما نصت عليه المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على انه "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفه وله

[1] – حياة عمراوي، المرجع السابق، ص 116.

[2] – عبد المالك معلم، شروط وإجراءات قبول الدعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة أكلي محند أو الحاج، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، ص السنة الجامعية 2014-2015 ص 37.

[3] – حياة عمراوي، المرجع السابق، ص 116.

مصلحه قائمة أو محتمله يقرها القانون يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعي عليه كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترط اشترته القانون".[1]

**2- شرط الميعاد**

لقد قام المشرع الجزائري بتوحيد آجال رفع الدعوى والتي حددها 4أشهر تسري ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي وهي نفس المدة التي ترفع فيها الدعوى سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 829 والمادة 907 التي أحالت اليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.[2]

**ثانيا: الشروط الموضوعية لرفع دعوى الإلغاء**

بعد استفتاء شروط الشكلية ينتقل للقاضي إلى فحص الشروط الموضوعية التي سوف نتطرق اليها بنوع من التفصيل في الفرع الثاني.

**الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بإلغاء القرار الإداري**

**أولا: عيب عدم الإختصاص**

عيب عدم الإختصاص هو فقدان امكانيه القيام بعمل قانوني معين[3] أو هو القدرة القانونية على مباشره عمل اداري معين وهو صدور قرار من موظف ليس له سلطه اصداره طبقا للقوانين واللوائح النافذة.[4]

**صور عيب عدم الإختصاص**

**عدم الإختصاص المكاني:** باستقراء النصوص القانونية نجد أن المشرع الجزائري قد أو كل مهمة تأديب الموظف الذي يكون في حاله انتداب إلى الإدارة التي انتدب اليها، وعليه يمكن القول أن مناطق الإختصاص بالتأديب للجهة التي وقع فيها الخطأ التأديبي للموظف.[1]

[1] – المادة 13 من القانون 08-09 السابق ذكره.

[2] – حياة عمراوي، المرجع نفسه، ص 117.

[3] – حياة عمراوي، المرجع السابق، ص 117.

[4]– عبد الحكيم شعبان، عبد العليم سلامة، تصحيح عيب عدم الإختصاص في القرار الإداري، المجلة القانونية، مجلة علمية محكمة، كلية الشريعة والقانون، بد منهور، جامعة الأزهر، ص 23.

**عدم الإختصاص الموضوعي:**

هو الذي يقوم على اساس توزيع الإختصاصات داخل الإدارة واعتداء هيئة مرؤوسة على سلطات هيئة عليا أو اعتداء سلطات هيئة عليا على السلطات هيئة دنيا أو تعدي سلطات هيئة ادارية على سلطة ادارية موازية أو معادلة لها.

يعد عيب عدم الإختصاص العيب الوحيد المتعلق بالنظام العام لذا فإنه على القاضي ان يتصدى لهذا العيب من تلقاء نفسه حتى وأن لم يثره طالب الإلغاء.[2]

**ثانيا: عيب مخالفة ركن الشكل**

**أ-مخالفة ركن الشكل**

الشكل في القرار الإداري هو ذلك القالب أو الصورة التي تفرغ فيها الإدارة آرائها وقد عرف الأستاذ سليمان محمد الطماوي عيب السبب بأنه «عدم احترام القواعد الشكلية المحددة لإصدار القرارات الإدارية وفي القوانين واللوائح سواء كان ذلك بإهمال تلك القواعد الكلية أو بمخالفه جزئيا» وعليه فان صدور اي قرار اداري دون الإلتزام بالشكليات التي نص عليها القانون يجعل القرار الصادر معيبا قابلا للإلغاء لعدم مشروعيته.

تتمثل هذه الشكليات في الكتابة التسبيب التوقيع تاريخ صدور القرار وكذلك تبليغ القرار للمخاطبين به كما ينقسم ركن الشكل في القرار الإداري إلى الشكليات جوهرية وهي التي نص عليها القانون والشكليات الغير جوهرية التي لم ينص عليها القانون.

**ب-مخالفة ركن الإجراء**

يقصد بالأجراء هو التصرفات التي تتبعها الإدارة وتقوم بها قبل اتخاذ القرار وهي تشكل في مجملها ضمانه اساسيه لازمه لحمايه حقوق الأفراد و من أهم حالات عيب الإجراء هي:[1]

---

[11] – مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في المجال الوظيفي العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري كلية الحقوق والعلوم السياسية، مدرسة دكتوراه، لقانون والعلوم السياسية، ص 37.

[2]– جبير فاضل، الطعن القضائي كضمانة للموظف في مواجهة سلطات التأديب مجلة القادسية للقنا نون والعلوم السياسية، كلية الإدارة والاقتصاد، العدد الأول، المجلد الخامس، حزيران 2012، ص 221.

- مخالفه الإجراء الاستشاري المقرر لإصدار القرار الإداري؛
- مخالفه إجراء التحقيق التي تسبق إصدار القرار التأديبي؛
- مخالفه قواعد وإجراءات المداولات؛
- مخالفه إجراء احترام حق الدفاع في القرارات التي تتضمن عقوبات تأديبية؛
- إجراء احترام المدد القانونية.

**ثالثا: عيب مخالفة القانون**

يعتبر عيب مخالفه القانون من أهم أوجه الإلغاء واكثرها وقوعا من الناحية العملية ورقابة القضاء عليه تكون رقابة داخليه تنصب على جوهر القرار لتكشف مدى مطابقة أو مخالفة القانون ولقد أشار الفقه الإداري إلى ثلاث صور للعيد مخالفة القانون وتتمثل فيه:

**المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية**

تقوم الإدارة بتصرفات عمديه صريحه لا تتفق مع مقتضيات القواعد القانونية وذلك بتجاهلها أو اعتبارها غير موجودة وكأنها لم تكن مما يؤدي إلى جعل القرار التأديبية معي يبقى للطعم بالإلغاء.

**التفسير الخاطئ للقاعدة القانونية**

قد تعمد الإدارة إلى تفسير القاعدة القانونية على غير وجه صحيح مع وضوح النص وعدم غموضه وبالتالي يختلط هنا عيب المحل بعيب الغاية مما يتعين البحث عن نية الإدارة ويدخل تحت التفسير الخاطئ الحالات التي تقوم فيها الإدارة بتمديد نطاق القاعدة القانونية إلى حالات لا تشملها غير منصوص عليها قانونا وبالتالي تكون المخالفة لمبدأ لا عقوبة إلا بنص.

**الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية على الوقائع**

قد يشترط المشرع لتطبيق القاعدة القانونية تحقيق واقعة محدده لشروط معينه لأن صحة القرار تتوقف على صحة وقوعها واستخلاصها من أصول ثابتة

[1] – عابدة أودينة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، فرع قانون عام، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الموسوم الجامعي 2016-2017، ص 12.

ولتوضيح عيب خلق القانون يتعين التطرق إلى رقابة السبب (أ) ورقابة المحل (ب)

**أ- رقابة السبب**

أي الحالة الواقعية أو القانونية التي تحدث أولا والتي تحمل الإدارة على التدخل بقصد احداث اثر قانوني لذلك فان الرقابة على السبب تنصب على الوقائع الدافعة إلى اصدار القرار وبالتالي تشترك الرقابة على السبب في الوقائع الدافعة لإصدار القرار.[1]

- **كيفية إثبات عيب السبب**

إذا كانت الإدارة غير ملزمة بذكر الأسباب إلا إذا أوجب القانون عليها، ذلك ولما كانت القواعد العامة في الإثبات تقضي بأن البينة على من ادعى حيث يجب على الطاعن أن يثبت.

انعدام وجود الوقائع المكونة لركن السبب أو عدم صحة الوصف القانوني الذي أعطته الإدارة لهذه الوقائع أو أن هناك غلو وقع في توقيع الجزاء، ولما كانت مهمة الطاعن عسيرة فإن القاضي الإداري له دور ايجابي في هذا المجال على النحو الآتي:

**في حالة ذكر الإدارة لأسباب القرار التأديبي**

الأصل أن جهة الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها إلا إذا نص القانون وإلزمها بالتسبيب، وقد جرى القضاء الإداري على أنه متى أفصحت الإدارة عن أسباب قرارها، فإن هذه الأسباب تخضع لرقابة القضاء وقد تقوم الإدارة بذلك طواعية وهنا تخضع تلك الأسباب لرقابة القضاء للتأكيد من وجودها المادي وسلامة تكييفها القانوني. والعبرة في الحكم على مشروعية القرار تكون بالنظر إلى ما ذكرته الإدارة له من أسباب دون أن يكون لدافعها في ذكر الأسباب أي اعتبار.

**في حالة عدم إفصاح الإدارة عن سبب القرار التأديبي**

إذا لم تقم الإدارة بذكر الأسباب التي أسست عليها القرار سواء في القرار ذاته أو أمام المحكمة فإن الأمر يكون عسير على الطاعن في شأن عبء الإثبات للسبب، ولا شك في أنه عبء شديد الوطأة قد ينوء به كاهله لدرجة قد تعجزه عن الإضطلاع به في كثير من الأحيان

[1] – مفيدة قبقابة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة المنتوري قسنطينة، ص 190.

لاختلال التوازن بين قدرات المدعي في مجال الإثبات فالإدارة تملك من الأدلة ما يكفي لحسم الدعوى لصالح المدعي، وبذلك يقع على الإدارة عبء إثبات صحة هذه الأسباب، فإن هي امتنعت عن ذلك، أو لم تقنع القاضي ما ساقته من أدلة على سلامة أسباب قرارها، قضى بإلغاء هذا القرار لكونه معيبا في سببه.[1]

**ب- رقابة المحل**

المقصود بمحل القرار التأديبي يقصد بمحل القرار التأديبي ذلك الأثر القانوني الناتج عنه سواء تمثل هذا الأثر في إنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل مركز قانوني قائم أو إلغائه.

ويقصد بعيب المحل أو مخالفة القانون هو العيب الذي يلحق أساسا بركن المحل في القرار التأديبي لمخالفته القواعد القانونية، سواء المكتوبة أو غير المكتوبة.

كأن تصدر سلطة التأديب قرار بمجازاة أحد رجالها بالخصم من المرتب، لما اقترفه من مخالفات، فمحل هذا القرار هو استقطاع جزء من مرتب هذا الموظف، وهذا الأثر هو ما يخضع لرقابة القضاء.

**ثانيا: شرط محل القرار التأديبي**

ويشترط في محل القرار التأديبي، أن يكون محله مشروعا وممكنا.

1_ **أن يكون القرار التأديبي ممكنا:** بمعنى ليس مستحيلا أي أن يرتب القرار أثره القانوني، فقرار الترقية يكون محله غير ممكن إذا اتضح أن الموظف قد بلغ سن التقاعد، كما أن قرار تحويل طالب من جامعة إلى جامعة أخرى يكون غير ممكن إذا كان الطالب غير مسجل أصلا في الجامعة الأولى.

2_**أن يكون محل القرار التأديبي مشروعا:** يجب أن يكون الأثر القانوني الذي تقصد السلطة التأديبية ترتيبه جائزا قانونيا من حيث اتفاقه وعدم تعارضه ومخالفته للنظام القانوني بالدولة ضمانا

[1] – اسماء حليس، رقابة القاضي الاداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة، مذكرة مكملة لاستكمال شهادة الماستر تخصص قانون اداري جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، ص50.49.

لمبدأ المشروعية بمختلف مصادره المكتوبة وغير المكتوبة، والتي تعتبر مرجعي للقاضي الإداري في قراراته وأحكامه لمراقبة مدى مشروعية القرارات التأديبية.

وبالتالي فإن عدم مشروعية المحل لا يستتبع انعدام القرار في ذاته وإنما فقط قابليته للإبطال. فيمكن الطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء الإداري شريطة أن يتم ذلك في المواعيد السائد المقررة قانونا وإلا تحصن وأعتبر مشروعا.[1]

**رابعا: عيب الانحراف بالسلطة**

تسعى الإدارة إلى تحقيق صالح العام لذلك لا يمكن للإدارة ان تخرج عن هذا الهدف بغيه تحقيق اغراض اخرى لم ينص عليها المشرع فان فعلت يكون هنالك انحراف بالسلطة.

**خصائص عيب الانحراف بالسلطة**

نظرا لطبيعة عيب الانحراف بالسلطة من أنه عيب خفي ومستتر يتطلب من القاضي الإداري أن يبذل جهدا في الغوص في أعماق مصدره حتى يتحرى البواعث النفسية والمقاصد والأهداف التي ابتغاها مصدره، ومن ثم يتميز عيب الانحراف بالسلطة بعدم خصائص تتمثل فيما يلي:

- عيب الإنحراف بالسلطة يتعلق بالهدف الحقيقي أو الرئيسي للقرار الإداري.

وتتمثل خصائص عيب الإنحراف بالسلطة فيما يلي:

- عيب الإنحراف بالسلطة ذو صفة احتياطية؛
- عيب الإنحراف بالسلطة ذو صفة عمدية؛
- لا يعد عيب الانحراف السلطة من النظام العام؛
- عيب الإنحراف بالسلطة يتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة.

[1] – أسماء حليس، المرجع السابق، ص 51-52.

# الخـــاتمــة

**الخاتمة:**

من خلال دراستنا لموضوع ضمانات الموظفين العموميين في الترقية والتأديب تبين لنا ان الموظف العام هو بمثابة الأداة البشرية التي تعتمد عليها الإدارة من اجل تحقيق الغرض الذي انشئت له، وباعتبار الموظف العام العصب الحيوي في جهاز الدولة أصبح لابد من إيجاد الضمانات اللازمة لحمايته من تعسف الإدارة والأفراد حتى يصبح مطمئنا ويبذل كل ما في طاقته لأداء مهامه على أكمل وجه وتضمن الدراسات ضمانات الموظف في الترقية ما هي تعتبر أن عمليه ترقيه الموظف العام التي لا تتم إلا بقرار يصدر من السلطة الإدارية المختصة بعد توافر الشروط التي حددها المشرع فقد منح المشرع الموظف العام ضمانات تتمثل في الرقابة الإدارية واخرى قضائية الأولى تتمثل في رقابة جهاز مفتشيه الوظيف العمومي على قرار الترقية وتنقسم إلى الرقابة السابقة والرقابة اللاحقة وايضا تتمثل في الرقابة، على بناء التظلم أما بالنسبة للرقابة القضائية فهي تتمثل في دعوه إلغاء قرارات الترقية وشروطها العامة والخاصة وكذلك أجهزة الرقابة القضائية على قرار الترقية أما بالنسبة للفصل الثاني فقط خصصناه بضمانات الموظف في المجال التأديبي فالضمانات الإدارية تتمثل في اجراء التحقيق أما ضمانات القضائية فهي تتمحور في دعوه إلغاء القرار الإداري، الذي يعتبر من أهم الضمانات الجوهرية للموظف العام باعتبار أن الإدارة قد أحالت في الإجراءات التي يستوجب ويتطلب عليها اتباعها لتأديب الموظف المخطئ.

**ومن أهم النتائج المتوصل لها:**

– أن المشرع اهتم بموضوع الترقية أهمية بالغة وذلك من خلال وضع أسس معينه تسمح للموظف المؤهل من ترقيته خلال مساره المهني؛

– وجود اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي ساهمت في الدفاع عن الموظف والتي تشكل ضمانه له.

– تعتبر الترقية غاية يطمح إليها الموظف أمامهم المجال للوصول إلى المناصب العليا ولتمتع بمزايا ماديه ومعنويه؛

– لابد من التحقيق مع الموظف المرتكب للمخالفة التأديبية مع ضمان حياده أعضاء ومجالس لجان التأديب في حال إنقضاء الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة لإصدار القرار التأديبي لابد من اتاحة الفرصة للموظف ليقدم تظلمه للجهة مصدره القرار الإداري تظلم الولائي وكذلك تظلم رئاسيا الرئاسية لمصدره القرار الإداري؛

–حقق مبدأ شرعية العقوبة التأديبية قدرا كبيرا من الحماية للموظف من خلال حصر الجزائيات التأديبية؛

**التوصيات:**

– ضرورة تفعيل وتنمية أجهزة الرقابة الإدارية بحيث لا يقتصر دورها على التأكد من احترام مبدأ المشروعية؛

– تتمثل ضمانة المواجهة باستجواب الموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه؛

– ضمانة اعلام الموظف بالأخطاء التأديبية المنسوبة اليه وكفل حق الموظف في الدفاع عن نفسه مما يحقق فعالية الإجراءات التأديبية من حيث توقيع العقوبة التأديبية المناسبة؛

– على المشرع الجزائري التنويع في العقوبات التأديبية حتى يصل إلى درجة خلق تلائم بين جسامه الخطأ المرتكب والعقوبة على الموظف العام؛

– كفالة المساواة في الضمانات التأديبية لكافة طوائف الموظفين أمر ضروري من دون التفرقة بين الموظف العادي وبين شاغل الوظائف العليا في الدولة.

# قـــائمـــة المراجـــع

**قائمة المراجـــــع:**

**أولا: الكتب**

1. عبد الحميد الرفاعي، القضاء الإداري بين الشريعة والقانون، دار الفكر، لبنان، 1989.
2. عبد العال محمد الديداموني، الرقابة السياسية والقضائية على أعمال الإدارة المحلية (دراسة مقارنة) دار النهضة العربية، مصر، ط1، 2008.
3. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03-06والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور الجزار، ط1، 2015.
4. رمضان بطيخ، قضاء الإلغاء وضمان المساواة وحماية المشروعية، بدون دار نشر، قاهرة، 2006.
5. سعد الشنيوي، المسألة التأديبية، دار جامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.
6. أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية، الجزائر، 2012.
7. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة، الأردن، ط 1، 2002.
8. محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
9. عطاء الله بوحميدة، الوجيز في القضاء الإداري، دار هومة، 2011.
10. عطاء الله بوحميدة، الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم وعمل واختصاص)، دار هومة، 2011.
11. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، لجزائر.

**ثانيا: المذكرات والأطروحات**

1. أحلام معافة، بسمة سعدي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة للاكتمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات إدارية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، كلية الحقوق والعلوم القانونية قسم العلوم القانونية والإدارية.
2. أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري وميعاد دعوى الإلغاء، رسالة دكتوراه، جامعة طنطا.
3. اسماء حليس، رقابة القاضي الاداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة، مذكرة مكملة لاستكمال شهادة الماستر تخصص قانون اداري جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق.

4. ايمان جلالي، التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف العام، دراسة مقارنة مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة ومالية، جامعة أكلي محند أو الحاج، البويرة، قسم القانون العام، السنة الجامعية 2016-2017.
5. تسعديت بلقاسم، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر حقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر 2015-2014.
6. سعاد بن عبد الله، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق، جامعة أبو القائد تلمسان، الملحقة الجامعية قسم الحقوق سنة 2015.2016.
7. شكري عمارة الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر شعبة الحقوق، تخصص منازعات عمومية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2015-2016.
8. عابدة أودينة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، فرع قانون عام، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الموسوم الجامعي 2016-2017.
9. عامر باي أحمد، إجراءات التقاضي أمام الهيئات القضائية الإدارية في الجزائر، مذكر ماستر، تخصص قانو إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015، ص 26 عامر باي أحمد، إجراءات التقاضي أمام الهيئات القضائية الإدارية في الجزائر، مذكر ماستر، تخصص قانو إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015.
10. عبد القادر درويش، ضوابط التحقيق اداري في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، في العلوم القانونية، تخصص قانون عام، قانون اداري، جامعة الجلالي اليابس، سيدي بلعباس كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2015-2016.
11. عبد المالك معلم، شروط وإجراءات قبول الدعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة أكلي محند أو الحاج، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، ص السنة الجامعية 2014-2015.

12. فتيحة دبابي، سارة خبري، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، 2016-2017.
13. مريم شأوي، نور الهدى، اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات ادارية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، السنة الجامعية 2014-2018.
14. مفيدة قبقابة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة المنتوري قسنطينة.
15. مليكة أولاج، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، تخصص إدارة ومالية، قسم القانون العام، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010-2011.
16. جلالي مغالط، الضمانات المكفولة للموظف العام في المجال التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم كلية الحقوق والعلوم السياسية.
17. وسام عقون، ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2012-2013، ص 20-21.
18. الزين عزري، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، مطبوعات مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، بسكرة، الجزائر، 2010.

**ثالثا: المجلات الدورية**

محمد خليفة الخييلي، التنظيم الإداري، دراسة مقارنة بين قوانين المملكة الأردنية الهاشمية والإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2008.

مرعني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد لدراسة القانونية والاقتصادية، المجلد الثامن، العدد الخامس، سنة 2019.

وليد رحماني خصوصية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد 10، جانفي 2013.

**القوانين**

1. "الفقرة الاخيرة من المادة 63 من الأمر 06-03.
2. أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 64 من الأمر 06-03:" وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.
3. انظر المادة 830 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.
4. انظر نص المادة 170: " تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كجالسات مغلقة".
5. التعليمة رقم 240 التي تهم وضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.
6. حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم اداري كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة الوادي.
7. حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداي وادارة عامة، السنة الجامعية 2011-2012.
8. الفقرة الثانية من أحكام المادة 107 من الأمر رقم 06-03.
9. المادة 101 من الأمر رقم 06-03:"تعود سلطة التقييم والتقدير للسلطة السلمية المؤهلة، يتم التقييم بصفة دورية وينتج عنه تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة"
10. المادة 166 من الأمر رقم 06-03.
11. المادة 19 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، الصادر بتاريخ 17 جانفي 1984.
12. المادة 30 من الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للموظف العام، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

13. المادة 55 من الأمر 06-03: الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي:.-هيئات المشاركة... وهيئات المشاركة وفقا للمادة 62، هي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث جاءت على النحو التالي: "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية:-لجان إدارية متساوية الأعضاء.."
14. المادة 6 من المرسوم 66-145 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.
15. المادة 901: يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة، من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429، الموافق 25 فبراير سنة 2008. الجريدة الرسمية العدد 21، المعدل والمتمم.
16. المادة102 من الأمر رقم 06-03:"تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلما إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها"
17. المادة160 من الآمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.
18. مراد تركي، الضمانات التأديبية في ضل الأمر 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
19. المرسوم التنفيذي رقم 125-95 المؤرخ في 29 أفريل 1995، المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.
20. مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في المجال الوظيفي العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري كلية الحقوق والعلوم السياسية، مدرسة دكتوراه، لقانون والعلوم السياسية.

21. نجم الأحمد، التظلم الإداري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإدارية والقانونية، المجلة 29، العدد 3، 2013.

22. ينظر المادة 6 من المرسوم رقم 145-66 المؤرخ في 2 جوان 1966، مرجع نفسه التعليمة رقم 240 التي تهم وضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

# فهرس المحتويات


| العنـــــــــــــوان | الصفحة |
|---|---|
| **شكـــــــر** | |
| **إهداء** | |
| **مقدمة** | **4-1** |
| **الفصل الأول: ضمانات الموظف في الترقية** | |
| **تمهيد** | **06** |
| **المبحث الأول: الرقابة الإدارية على قرار الترقية في التشريع الجزائري** | **07** |
| المطلب الأول: رقابة جهاز مفتشية الوظيفي العمومي على قرار الترقية | **07** |
| الفرع الأول: الرقابة السابقة | **07** |
| الفرع الثاني: الرقابة اللاحقة | **09** |
| المطلب الثاني: الرقابة بناء على التظلم | **11** |
| الفرع الأول: مفهوم التظلم وشروطه | **11** |
| الفرع الثاني: رقابة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء | **13** |
| **المبحث الثاني: الرقابة القضائية على قرار الترقية** | **20** |
| المطلب الأول: دعوى إلغاء قرار الترقية | **20** |
| الفرع الأول: الشروط العامة | **21** |
| الفرع الثاني: الشروط الخاصة | **23** |
| المطلب الثاني: أجهزة الرقابة القضائية على قرار الترقية | **24** |
| الفرع الأول: المحكمة الإدارية | **25** |
| الفرع الثاني: مجلس الدولة | **25** |
| **الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي** | |
| **تمهيد** | **27** |
| **المبحث الأول: الخطأ التأديبي وضمانات المحاكمة التأديبية** | **28** |
| المطلب الأول: الخطأ التأديبي للموظف العمومي في ظل الأمر 03-06 | **28** |
| الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي | **28** |
| الفرع الثاني: تصنيف الخطأ التأديبي | **30** |

| | |
|---|---|
| المطلب الثاني: ضمانات المحاكمة التأديبية | **34** |
| الفرع الأول: الضمانات السابقة والمعاصرة على توقيع الجزاء التأديبي | **34** |
| الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي | **46** |
| **المبحث الثاني: تنظيم اختصاص النظر في دعوى إلغاء القرار التأديبي (الطعن القضائي)** | **48** |
| المطلب الأول: الجهات المختصة في إلغاء القرار التأديبي | **48** |
| الفرع الأول: تنظيم الإختصاص أمام مجلس الدولة | **48** |
| الفرع الثاني: تنظيم الإختصاص أمام المحكمة الإدارية | **49** |
| المطلب الثاني: أساس إلغاء دعوى القرار التأديبي | **50** |
| الفرع الأول: الشروط الواجب توافرها في الموظف عند رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي | **51** |
| الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بإلغاء القرار التأديبي | **52** |
| **الخاتمة** | **59** |
| **قائمة المراجع** | **62** |
| **فهرس المحتويات** | **68** |
| **الملخص** | **70** |

# استمارة معلومات

الصورة

**المعلومات الشخصية:**

الاسم: فيروز اللقب: شعباني

اسم الأب: دحمان اسم ولقب الأم: شعباني حيزية.

تاريخ الازدياد: 1998/09/24 مكان الازدياد: عين الحجل.

رقم الهاتف: 0774706314

البريد الالكتروني: marwa.cha996@gmail.com

العنوان الشخصي: حي السطاح. بلدية سيدي هجرس.

**الباكالوريا:**

المعدل: 12.07 الشعبة/التخصص: آداب وفلسفة سنة الحصول على شهادة الباكالوريا: 2017

**الليسانس:**

تخصص الليسانس: قانون عام الدفعة/سنة التخرج: 2020

**الماستر:**

تخصص الماستر: قانون إداري الدفعة/ سنة التخرج: 2022

المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام)

**الوضعية المهنية:**

موظف: ☐ عاطل عن العمل: ☑

**في حالة موظف:**

وظيف عمـــومي: قطاع خاص:

المصلحة المستخدمة: اسم المؤسسة / الشركة:

الرتبة في العمل:

**الصيغة:**

موظف دائم: موظف في إطار عقود: نوع العقد:

**امضاء الطالب**

ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في .....2020 ديسمبر 17.....

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): شعباني فيروز الصفة: طالب. أستاذ. باحث طالبة

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 201094319 والصادرة بتاريخ 2017.02.22

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق: قانون عام

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج. مذكرة ماستر. مذكرة ماجستير. أطروحة دكتوراه).

عنوانها: ضمانات الموظف في الترقية و التأديب

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

التاريخ: 18/06/2020

توقيع المعني (ة)

# استمارة معلومات

الصورة

**المعلومات الشخصية:**

الاسم: دنيا اللقب: كوريبة

اسم الأب: محمد اسم ولقب الأم: صليحة بلغلاوي

تاريخ الازدياد: 1999/07/24 مكان الازدياد: باب الوادي .

رقم الهاتف: 0667367006

البريد الالكتروني:

العنوان الشخصي: حي المقطوعة . سيدي هجرس.

**الباكالوريا:**

المعدل: 18.19 الشعبة/التخصص: آداب وفلسفة سنة الحصول على شهادة الباكالوريا: 2017

**الليسانس:**

تخصص الليسانس: قانون عام الدفعة/سنة التخرج: 2020

**الماستر:**

تخصص الماستر: قانون اداري الدفعة/ سنة التخرج: 2022

المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام)

**الوضعية المهنية:**

موظف: ☐ عاطل عن العمل: ☑

**في حالة موظف:**

وظيف عمـــومي: قطاع خاص:

المصلحة المستخدمة: اسم المؤسسة / الشركة:

الرتبة في العمل:

**الصيغة:**

موظف دائم: موظف في إطار عقود: نوع العقد:

**امضاء الطالب**

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: جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة) كوريبة دنيا الصفة: طالب. أستاذ. باحث طالبة

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 210579 17 والصادرة بتاريخ 13/02/2017

المسجل(ة) بكلية / معهد كلية الحقوق والعلوم السياسية الحقوق

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج. مذكرة ماستر. مذكرة ماجستير. أطروحة دكتوراه).

عنوانها: ضمانات الموظف في الترقية والتأديب

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

التاريخ: 18/06/2022

توقيع المعني (ة)

**الملخص:**

هدفت الدراسة إلى بحث و دراسة موضوع ضمانات الموظف العام في الترقية والتأديب، والذي يعتبر من أهم المواضيع التي تخص الموظف العام، لما لها من أهمية كبيرة بالنسبة له، وذلك بالاعتماد على المنهج التحليلي، ومن أهداف هذه الدراسة ما يلي: اعتبار الموظف المحرك الأساسي الذي يحقق من خلاله المرفق العام أهدافه بفعالية، ضرورة تحقيق ما يسمى بالأمن الوظيفي والطمأنينة للموظف، حيث أنه بعد جمع المادة العلمية وتحليلها وتفحص المواد القانونية توصلنا إلى النتائج التالية: حصول الموظفين على جميع حقوقهم مع توفير الضمانات اللازمة كالترقية أو التأديب.

الكلمات المفتاحية: الضمانات، الترقية، التأديب، الموظف العام، المرفق العام.

**Abstract:**

This study aimed to research and study the issue of the public employee's guarantees in promotion and discipline, which is considered one of the most important topics that concern the public employee, because of its great importance to him, depending on the analytical method. The objectives of this study are as follows: Considering the employee as the main engine through which the public utility achieves its goals effectively. The necessity of achieving the so-called job security and reassurance for the employee. After collecting the scientific material, analyzing it and examining the legal materials, we reached the following conclusions : Employees obtain all their rights while providing the necessary guarantees, such as promotion and discipline. The employee, whatever his position, is in dire need of guarantees, whether in promotion or in discipline.

**Keywords** : guarantees, promotion, discipline, public servant, public facility.