



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر  
تخصص: قانون إداري

بعنوان:

# دور القضاء الإداري في إستقرار المراكز القانونية في مجال الوظيفة العمومية

إشراف الأستاذ:  
نورالدين رباطي

إعداد الطالبتين:  
- نكري هوام  
- سميرة كثير

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
عمار بوضياف	أستاذ التعليم العالي	رئيس
نور الدين رباطي	أستاذ مساعد -أ-	مشرفا ومقررا
مباركي التوهامي	أستاذ محاضر -ب-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2019-2020





جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر  
تخصص: قانون إداري

بعنوان:

# دور القضاء الإداري في إستقرار المراكز القانونية في مجال الوظيفة العمومية

إشراف الأستاذ:

نورالدين رباطي

إعداد الطالبتين:

- نكري هوام
- سميرة كثير

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
عمار بوضياف	أستاذ التعليم العالي	رئيس
نورالدين رباطي	أستاذ مساعد -أ-	مشرفا ومقررا
مباركي التوهامي	أستاذ محاضر -ب-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2019-2020

تبسة في: / / 2020

## إذن بطبع مذكرة ماستر

أنا الأستاذ: رباطي نورالدين

تخصص: القانون العام

الرتبة العلمية: أستاذ مساعد "أ"

القسم: الحقوق

أرخص للطلبة: 1- كثير سميرة

2 - هوام زكري

بطبع مذكرة ضمن متطلبات التخرج للسنة الثانية ماستر، موسومة

بعنوان: " دور القضاء الإداري في استقرار المراكز القانونية في

مجال الوظيفة العمومية "

ضمن تخصص القانون: الإداري

لحساب الموسم الجامعي 2020/2019

الدورة: العادية

ملاحظة: يعتبر الإذن بالطبع موقعا من طرف الأستاذ المعني بمجرد

إرساله إلى البريد الإلكتروني

التالي: [azeddineatm@yahoo.com](mailto:azeddineatm@yahoo.com)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتَدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا  
فَرِيقًا مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾  
سورة البقرة الآية 188

صدق الله العظيم

الكلية لا تتحمل أي مسؤولية  
على ما يرد في هذه المذكرة  
من آراء

# شكر و عرفان

اللهم لك الحمد كله، ولك الشكر كله، وإليك يرجع الأمر كله  
للذي، وفقنا لإتمام هذا العمل وأرشدنا إلى طريق العلم  
والنجاح.

كما نتوجه بالشكر الجزيل والامتنان إلى الأستاذ المشرف  
" نور الدين رباطي " على مجهوداته القيمة  
وتوجيهاته من أجل إنجاز هذا العمل المتواضع.  
إلى كل من مد لنا يد العون لإتمام إنجاز هذه المذكرة من قريب  
أو من بعيد.

إلى كافة أساتذة كلية الحقوق، والعلوم السياسية بجامعة العربي  
التبسي – تبسة.

ذ. هوام وك. سميرة



# قائمة المختصرات

الجريدة الرسمية	ج ر
ديوان المطبوعات الجامعية	د م ج
الصفحة	ص
فقرة	ف
جزء	ج
طبعة	ط





# مقدمة

لقد نصت أغلب الدول في دساتيرها على أن الوظائف العامة حقاً للموظفين، وذلك بموجب الإعلان العالمي للحقوق الإنسان في 1948 الذي نص على حق التوظيف والمساواة في تولي الوظائف العامة دون تمييز بينهم لغير كعادتهم.

كما حثت الجزائر دستورها لسنة 1996 في مادة "51 منه" (على هذا المبدأ بنصها)، "يتساوى الموظفون في تقليد المهام والوظائف في الدول دون أية شروط غير الشروط التي يحددها القانون.

ومن المهام الصعبة التي واجهت الحكومة مهمة الإصلاح الإداري في الدولة حيث لم يكن هناك من الموظفين العموميين الجزائريين إلا عدد قليل جداً تنقصهم الخبرة والكفاءات وقد كلفوا بتطبيق التشريعات الفرنسية الكثيرة مما أدى إلى تقشي البيروقراطية في أعمال الوظيفة العامة.

يمكن القول أنه في 2 جوان 1966 صدر ما يعرف بالمرسوم رقم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية هذا القانون تضمن الأساس والمبادئ العامة للوظيفة وكان ساري المفعول والنفوذ إلى غاية 1985 حيث بدأت في أوائل الثمانينات تصدر قوانين وتشريعات محاولة وضع انسجام في الرؤية بين القوانين التي تحكم عالم الشغل بين قانوني الوظيف العمومي وهذا ما ظهر في المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات.

وللحديث عن الوظيفة العامة يقودنا حتماً الحديث عن الموظف العام إذا كلاهما مفهومين في الإدارة يتلازمان بقدم كبير من الناحية الوصف والتحليل.

إذ لا يمكن أن تقوم الوظيفة عملياً إلا إذا وجد هناك موظف عام يشغل المنصب تحت عدد من الضوابط السلوكية والتنظيمية والتأديبية.

وفي طبيعة الحال يتبادر إلى أذهاننا أن لا بد أن يشغل موقفاً محدداً في التنظيم الإداري للدولة ضمن سلم عريض من الواجبات والمؤسسات التي يحدده نشاطه في الوظيفة.

في سبيل منع الاستبداد وصيانة حقوق والحريات الأساسية للأفراد إلا أن هذه الحرية ليست مطلقة لأن التقييد سيرد عليها ليس تعسفاً وإنما ليضمنها للجميع وهو أمر مكفول للسلطة كان لابد من توزيع هذه السلطة بين هيئات متعددة وإلزام كل هيئة حدودها وهو ما يعرف بمبدأ الفصل بين السلطات. وانطلاقاً منه كان لا بد من فروض رقابة محدودية على نشاط الإدارة وإلزامها باحترام القانون وعليه خصص المؤسس الدستوري القضاء بمهمة مراقبة أعمال الإدارة باعتباره أكثر الأجهزة القادرة على حماية مبدأ مشروعية والدفاع عن الحقوق والحريات حيث تعتبر الرقابة القضائية على أعمال الإدارة واحدة من أقوى وأهم ضمانات الحرية الأساسية مقابل ما تقوم به الإدارة عموماً وفي سبيل ما تصبو إليه من تحقيق النظام العام على وجه الخصوص لأن الغرض الأساسي من الرقابة القضائية هو حماية الأفراد وذلك بإلغاء قرارات الإدارة المخالفة للقانون والحكم بالتعويض عن الضرر الذي يمكن الأفراد من جراء سير المرافق العامة وهي تعتبر تنبيهاً للإدارة ما يدفعها لاحترام القانون وكذلك ضمانة للحقوق الإدارية ومجالاً حقيقياً لإقامة التوازن والتكافؤ بين المصالح المتعارضة سواء كانت متعلقة بالمصلحة العامة والخاصة، كما أنها مجال خص الإقامة الدول بين هؤلاء الأطراف وذلك بسبب تولى القضاة هذه المهنة وهم فئة مشهود لهم بالحياد والاشتغال.

فإن تخصيص قضاء مستقل للإدارة كان الهدف منه إحداث نواة لقانون مميز يحكم نشاطها نيتهم كنظام قانوني باستقلالية وذاتية خاصة هذا القانون الذي جاء وليد الحاجة لم يضع في منظومة مقننة جاء مرناً دائماً الحركة كثير التطور متكيف مع متطلبات الإدارة متماشياً ووظيفتها في إشباع الحاجات العامة للأفراد هو قانون ومنشأ قضائي باعتبار أن القضاء الإداري لعب دوراً بارزاً في تشييد بنيانه حتى اشتدت، ورسخت معالمه ليضمن بذلك رغم حدائته نشأته يتصف بالأصالة.

القاضي الإداري تعدى كونه قاضياً تطبيقياً فقط فمهمته تتجلى في تأسيس وإلتباع والإنشاء فهو يضع القاعدة القانونية في حالة انعدام النص القانوني بحيث عجز القانون لا يعني عجز القاضي وفي حالة وجود نقص في التشريع القائم بطبيعة عمل القاضي الإداري بحكمه وجود نقص القانون وغيابه.

وفي حالة وجود نص قانوني صريح وواضح يقتصر دور القاضي الإداري على تطبيقه التي ينطبق بالقانون القائم في خصوصية النزاع المعروض عليه.

أما إذا كان النص غامضاً يتولى القاضي الإداري مهمة تفسيره وبيان مضمونه فتحديد مقصوده مستخفاً للحلول المناسبة للفض النزاع.

بدا الفكر القضائي الإداري الحديث يسري في خطوات متقدمة ثابتة صوب التقييد الحقيقي المقرر لصالح الموظفين ويظهر ذلك في الدور المشهود الذي يلعبه القضاء الإداري من خلال قراراته التي تمثل حجراً الزاوية لرقابة القرارات التأديبية التي يجب تشييد إلى أصول منطقته ومعايير موضوعية بقدر الإصابة والسداد، لذلك تعد الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الوسيلة الناجحة لحماية حقوق الموظفين.

كما أصبح التأديب الإداري طريقاً مألوفاً لتنفيذ القانون وظاهرة تفرضها المتطلبات من أجل تحقيق التوازن في الحياة اليومية الإدارية بين ما يحق للإدارة في أداء دورها الردعي لممارسة الوظيفة التنفيذية من أجل ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، فإن أهميته لا تقف عند حد اعتباره مجرد انتقام أو قصاص من الموظف إنما وجود أمر حتمي في طبيعته كل نظام إداري ووسيلة كل إدارة لأداء رسالتها على أكمل وجه غير أن احتمال جنوحها أمر وارد لاسيما مع سلطتها العامة في اتخاذ القرارات التأديبية اتجاه الموظفين العموميين لذا لا بد من الضمانات تحول دون إساءة التدخل في مختلف الميادين وظهور الموظف العام كعنصر أساسي وهام فيها.

الأمر الذي يحتم على المشرع توفير ضمانات تكفل له حماية وحقوقه من كل تعسف أو تحكم إداري لتفعيل هذه الضمانات أناط المشرع الجزائي للقاضي الإداري مهمة رقابة العقوبات التأديبية وتولي المسؤولية الكاملة في إعادة ضبط التوازن بين الطرفين من خلال ما يعرض عليه من وقائع. مما يستوجب عليه أن يعمل جاهداً إيجاد رقابة فعالة تضمن للموظف حقوقه وتصون مركزه القانوني.

## أهمية الدراسة

تكمن في معرفة المسار المهني للموظف ومدى إمكانية القضاء الإداري في إضافته لمبدأ المشروعية من الناحية القانونية لأجل الحفاظ على المركز القانوني للموظف العام.

## أسباب اختيار الموضوع

من المبررات التي جعلتنا نختار هذا الموضوع بالتحديد من باقي المواضيع نذكر منها:  
الأسباب الذاتية: تتجلى أساسا في الميول الشخصي للمقياس الوظيفية العمومية باعتباره مادة قانونية علمية وحيوية مرنة ومتغيرة حسب الظروف.

الأسباب الموضوعية : الأهمية البالغة لهذا الموضوع سواء من الناحية العلمية او العملية وذلك لارتباطه بالموظف العام واستقراره الوظيفي إضافة إلى ما نراه في الواقع العملي من عديد القضايا المطروحة أمام القضاء بشأن الانتهاك الإداري لضمانات الموظف وتغليب المصلحة العامة.

الإشكالية: في إطار ما سبق ذكره تتمحور إشكالية هذه الدراسة في :

**دور القاضي الإداري في الموازنة بين حماية المركز القانوني للموظف والحد من سلطات الإدارة الواسعة؟.**

المنهج المتبع : من اجل إيضاح الموضوع بشكل مفصل ودقيق ارتأينا للإجابة على هذا الإشكال القانوني بإتباع المنهج الوصفي والتحليلي نظرا لان الموضوع يتعلق ببعض المعلومات والتعاريف وكذلك من خلال اجراء دراسة تحليلية لبعض المواد المتعلقة بقانون الوظيفة العمومية .

أهداف الدراسة : توضيح دور القضاء الإداري في كيفية استقرار وحماية

المركز القانوني للموظف في مجال الوظيفة العمومية..

وصولا إلى نتائج من شأنها إن تفيد القارئ فنعطيه انطلاقة محفزة للبحث والتوسع أكثر في مجال حماية مساره المهني.

ومن الصعوبات التي واجهتنا قلة المراجع الجزائرية في مجال دراستنا هذه إضافة لصعوبة ممارستنا للبحث نظرا للجائحة كوفيد 19\_

□ قصد الإلمام بحيثيات ومتطلبات البحث قمنا بتقسيم الدراسة على النحو التالي :

الفصل الأول : حماية المسار المهني للموظف

المبحث الأول : الرقابة القضائية على إجراءات الالتحاق بالوظيفة العمومية.

المبحث الثاني : الرقابة القضائية على الوضع الحقوقي للموظف

الفصل الثاني : الرقابة القضائية على القرارات التأديبية

المبحث الأول : في مواجهة الموظف

المبحث الثاني في مواجهة قرار السلطة التأديب

لنتوصل في الأخير إلى خاتمة عامة تضم جلة من النتائج والاقتراحات التي قد تفيد الباحثين بإبرازها مستقبلا أثناء البحوث العلمية.

# الفصل الأول

.. حماية المسار المهني للموظف العمومي ..

يعتبر المسار المهني من بين أهم مميزات الوظيفة العمومية القائمة على البنية المغلقة ، التي أعطت مكانة خاصة للموظف العام والتي اعتبرته من الركائز الأساسية في الدولة ، نظرا للدور الذي يلعبه في تنفيذ سياستها والحرص على تحقيق المصلحة العامة ، لذلك ، اهتمت به ، ابتداء من تحديد حقوقه وواجباته وصلاحياته المختلفة وتخطيط وتسيير مساره المهني ، حيث أصبح هذا الموضوع يحتل أهمية كبيرة لدى الموظف والمؤسسة العمومية ولتحقيق أهدافهما توجب عليها أن تقوم بالتخطيط الجيد والتسيير الفعال لحياة المهنية للموظف ، فهو يخضع للقانون الوظيفة العمومية بمجرد تعيينه في منصبه التي تنشأ علاقة تنظيمية بينه وبين الإدارة . ونظرا لأهمية دراستنا هذه والتي ستتجلى في مختلف محطات الحياة الوظيفية للموظف العام .

لذلك سنتناول في الفصل الأول حماية المسار المهني لهذا الموظف بما فيه الرقابة على الإجراءات الالتحاق بالوظيفة والرقابة على الوضع الحقوقي للموظف

**المبحث الأول : الرقابة القضائية على إجراءات الالتحاق بالوظيفة العمومية**

يؤدي الالتحاق بالوظيفة العمومية من قبل الموظف العمومي كاصل عام الى الالتزام بالقيام بالعمل الذي تتطلبه المصلحة العامة وهو ما يفسر وجود العديد من الشروط المقررة والمواصفات المطلوبة في المترشحين من خلال ما سنتطرق له في مبحثنا هذا

**المطلب الأول :فتح المناصب وإجراء المسابقة****الفرع الأول / فتح المناصب (التوظيف)**

من البديهي القول أن الدخول للوظيفة العامة في أي نظام قانون يتوقف على توافر المناصب المالية التي تخولها الجهات المعنية للإدارات العمومية سنويا. فالتوظيف وان حقق أهدافا اجتماعية واقتصادية وغيرها، فإنه ينجم عنه تحمل الخزينة العامة دعاء الناتجة عن الوظيفة العامة بما تحويه من قطاعات مختلفة.

واختيار عدد الموظفين على مستوى الإدارة الواحدة طرح جملة من الإشكالات بالنظر للعدد الذي ينبغي أن يحتوي عليه تنظيم إداري معين. فقد أثبتت دراسات علم الإدارة أن قلة عدد الموظفين على مستوى إدارة معينة يخلف ظاهرة البطء في العمل الإداري بما ينعكس سلبا على أداء المرفق من جهة ، ويؤثر على المنتفع من خدمات المرفق من جهة أخرى .

من جهة أخرى ينبغي الاعتراف أن زيادة عدد الموظفين والإفراط في فتح المناصب المالية والإدارية ، وإن خفف من جهة من نسب البطالة وحقق البعد والقصد الاجتماعي ، إلا أنه حمل الخزينة العامة وأرهقها لذا وجب دراسة وضعية كل إدارة على حده واتخاذ القرار المناسب ويخضع التوظيف لجملة من الشروط حددتها القوانين والأنظمة . وهو ما يستوجب ذكر هذه الشروط كما يمر الدخول للوظيفة العامة بمجموعة إجراءات حازها التنظيم لذا سنتولى شرح شروط التوظيف ثم تعقبها بشرح إجراءات التوظيف<sup>1</sup>.

**01/شروط تولي وظيفة عامة :**

بالرجوع للأمر 06 - 03 نجده قد نص بوضوح في المادة 75 منه أنه لا يمكن ان يلتحق أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوافر فيه الشروط الآتية.

**\_\_ أن يكون جزائري الجنسية :**

نصت المادة 3 من الدستور أن الجنسية معرفة بالقانون . وبالرجوع للقانون نجده اطلق العبارة وهي الجنسية الجزائرية ولم يميز بين من يحمل الجنسية الجزائرية أصلية وبين من اكتسبها وكانت المادة 25 من الأمر 66 - 133 المتعلق بالقانون الوظيفة العامة تشترط على الأقل سنتين بالنسبة للمكتسب وعن التشريع الذي يحكم الجنسية في الجزائر

<sup>1</sup> د.عمار بوضياف , الوظيفة العامة في التشريع الجزائري, دار الجسور, للنشر و التوزيع الجزائر , ط 1 ، 2015, ص 90- 91.

فهو الأمر 70 - 86 المؤرخ في 15. ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بموجب الأمر 05 - 01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 حيث تم بموجبه تعديل مقتضيات المادة 4 و6 و7 و8 من الأمر 70 - 86 وبناء على التعديل لم يعد جزائريا أصلا فقط من ينحدر من أب جزائري كما كان عليه الوضع من قبل بل صار جزائريا بالانتماء على أساس الدم من ولد من أب جزائري أو أم جزائرية. وهذا التعديل يدخل كما رأينا في ترقية الحقوق السياسية.<sup>1</sup>

وقد ذكر الدكتور سليمان الطماوي أن الدولة تفرض جنسيتها لتولي الوظائف العامة لاعتبارات تتعلق بأمنها وسلامتها . ثم أن شغل الوظائف العامة هو مظهر الممارسة الحقوق السياسية التي ينبغي أن تكون قصرا على الوطنيين دون سواهم . كما أن فرض هذا الشرط يستوجب وجود ولاء يربط بين الدولة وموظفيها . ويفترض وجود شعور بالإخلاص للدولة التي ينتمي إليها ودليل ولاء أيضا<sup>2</sup>

### أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية :

تعنى الحقوق المضمونة للمواطنين والتي لا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون أو بقرار صادر عن محكمة جنائية. ويعتبر حق الانتخاب من بين الحقوق المدنية وبفقدان هذا الحق يصبح الشخص غير مؤهل للتعيين في وظيفة عامة. ومن هنا فإن حرمان شخص من حقوقه المدنية ينجم عنه عدم أهليته في وظيفة عامة. لأن فتح باب الوظيفة بالنسبة إليه يعني أننا في وضعية تناقض في المراكز القانونية نسلب من جهة، ومنح ونعترف من جهة أخرى. ويجد هذا الشرطي القانون في المادة 75 من الأمر 06 - 03 . وفقد هذا الشرط كما سنرى الانتهاء العلاقة الوظيفية. من اجل ذلك ذهب مجلس الدولة الفرنسيان قراره الصادر بتاريخ 5 جانفي 1977 بان الشطب من قائمة انتخابية كاف لزال صفة الموظف

### أن لا تحمل شهادته للسوابق القضائية ملاحظات تتنافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها :

وهذا شرط سن بالأساس للتأكد من الجانب المسلكي أو سلوك المرشح للوظيفة العامة . فلا شك أن نظرة المواطن للوظيفة ستتأثر وتمتاز إن كان يسمح لأصحاب السوابق القضائية والمجرمين الالتحاق بالوظيفة العامة والمساهمة في تأدية خدمة المرفق العام . ثم إن الوظائف أسرار وأمانات وواجبات وهذا ما لا يمكن أن يؤتمن صاحب السابق عليه . ويستمد هذا الشرط وجوده من المادة 75 من الامر 03/06<sup>3</sup>

### ان يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية

عمار بوضياف, المرجع نفسه, ص 92<sup>1</sup>

<sup>2</sup> أنظر: الدكتور سليمان محمد الطماوي, مبادئ القانون الإداري, الكتاب الثاني, دار الفكر العربي, القاهرة, 1979, ص 286.

<sup>1</sup> سعيد مقدم, الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة, م.ج

2010 ص 197 - 203

يخص هذا الشرط الذكور فقط دون الإناث فتشترط القوانين الخاصة بالتوظيف على المترشح للوظيفة العمومية أن يبين مركزه وذلك طبقاً للقانون الذي يحكم الخدمة الوطنية رقم 06 - 14 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية فالغرض من هذا الشرط هو ضمان أداء الخدمة الوطنية وعدم التهرب منها لأنها واجب وتدرج ضمن تحمل الأعباء العامة ذات الطابع الوطني . هذا الشرط قد أسقط في أغلب التشريعات من قائمة الشروط العامة لتولي الوظائف نظراً للتطور الذي حدث بالنسبة للأنظمة العسكرية في معظم البلدان<sup>1</sup>

إن المادة 07 من القانون رقم 14 - 06 شددت بشأن الخدمة الوطنية معلنة أنه لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو القطاع الخاص ، أو الترخيص له بممارسة نشاط حراً أو مزاولة مهنة إلا بعد إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية وما نراه في هذا الشرط الذي يقتصر على الذكور دون الإناث لممارسة المهام والمسؤوليات العليا في الدولة لا بد أن يكون محصور فقط في التسوية النهائية والذي يفرض إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية من خلال الأداء أو الإعفاء مع مراعاة متطلبات هذه الوظائف واستثناءاتها<sup>2</sup>.

**ان تتوفر في المترشح شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة :**

**1./ شرط توفر السن القانوني المطلوب :**

يتعين على المترشح للوظيفة أن يبلغ سناً معيناً تؤهله لتحمل تبعات الوظيفة وابعائها وتطبيقاً لذلك حدد الأمر رقم 03/06 شرط السن ان لا يقل عن 18 سنة كاملة عند التوظيف وذلك بموجب أحكام المادة 78 التي تنص على أن : "تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشر (18) سنة كاملة"<sup>3</sup>

يستشفى من مضمون المادة أعلاه أن هناك حد أدنى ويقابله حد أعلى فهذا الأخير هو السن الذي يصبح فيه المرشح في نظر القانون عاجز عن القيام بعمله بالشكل المطلوب

فهذا الشرط موضوعي ولا يمكن الاعتماد عليه كمعيار في تحديد السن الواجب توافرها في المناصب والوظائف العليا لكون أن السن العطاء للإطارات العليا يكون في أوجه عند سن الكهول بعد استنفاد سنوات من الخبرة والتمرس حتى يكون في مستوى تمثيل السلطة التي عينتهم ومستوى تأدية المهام والمسؤوليات المناطة بهم.

**ب / شرط القدرة البدنية والذهنية :** هذا الشرط من الشروط الجوهرية لاستمرار في الوظيفة العمومية وليست مجرد شغلها فالحكمة من وراء وضع هذا الشرط تكمن في

أنظر. <sup>1</sup> Anne jourda , dardoudo.p.citp15-17

<sup>2</sup> القانون رقم 06-14 المؤرخ في 9 أوت 2014, يتضمن قانون الخدمة الوطنية ج.ر العدد 48 , المؤرخ في 10 أوت 2014

المادة 78 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 , ج.ر العدد 46 المؤرخ في 2006<sup>3</sup>

الحرص على ضمان قدرة الموظف من الناحية البدنية على تحمل أعباء الوظيفة ومن الناحية الذهنية أو العقلية على تحمل أعباء مهام ذات الوظيفة والضغوط التي قد تنجم عنها

ان البحث في مدى توفر شرط القدرة البدنية يأتي بعد توفر سائر الشروط وقبل تسلم الوظيفة ويقتضيه بدهاء ضمان التثبيت من قدرة الموظف على النهوض بأعباء الوظيفة المعين فيها بكفاية واقتدار أن قرار الإدارة بتعيين الموظف رغم تخلف شرط اللياقة يعتبر مخالف للقانون مما يجعله قابلا للإلغاء أو السحب, بحسب الأحوال في الميعاد القانوني ومدته 60 يوم من تاريخ صدوره فإذا انقضى هذا الميعاد فإنه يصبح حصينا من أمر الرجوع فيه من جانب مصدره غير أن الأمر يختلف في الوظائف السامية لأنه يمكن إنهاء المهام لعدم الصلاحية الجسمانية بناء على السلطة التقديرية التي تمتلكها السلطة المخولة للتعيين.<sup>1</sup>

- **شرط المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الانتساب إليها :** يقصد بها إثبات المترشح للمستوى التأهلي الذي يشترطه المنصب ويختلف مستوى المؤهل باختلاف مستوى المنصب المراد شغله حيث كلما كانت الوظيفة صعبة وذات مسؤولية وكبيرة كما هو الحال في المناصب العليا كلما تطلب ذلك مؤهلا اعلي ويتم تحديد مستوى المؤهل ووتوعيته في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الاسلاك والرتب.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : إجراء المسابقة (إجراء التوظيف )

بفرض مبدأ الجدارة إخضاع المرشحين للوظيفة العامة لمسابقة بغرض التأكد من قدراتهم واختيار أفضلهم . وهو ما يعني أن الالتحاق بالوظائف العامة من حيث الأصل لا يتم بشكل مباشر بل عبر إجراءات طويلة . ورجوعا للمرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 والمتعلق بتحديد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية وإجراءاتها . نجده قد حدد ورسم جملة من الإجراءات تتعلق بالمسابقة والامتحانات المهنية تلزم الإدارة بالمثول إليها . ويمكن حصر أهم إجراءات التوظيف فيما يلي : إعلان عن المسابقة وجب أن يتم ضمن مخطط خماسي لتسيير الموارد مرة ، وهذا ما نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي 12 \_ 194 .

❖ **قرار المسابقة أو الإختبار وجب أن يكون مطابقا للتنظيم الجاري به العمل وهذايفرض :**

- تحديد نمط المسابقة.
- تحديد عدد المناصب المفتوحة.
- تحديد شروط المشاركة .

<sup>2</sup> بشرى عزيزة – يعيش تمام شوقي – مركز الوالي في النظام الجزائري بين المركزية و اللامركزية – مجلة فكر البرلمان , مجلس الأمة , العدد 31 , سنة 2013 ص 121 .

- تحديد عدد الاختبارات وطبيعتها ومدىها ومعاملاتها والنقطة الاقصائية إن اقتضى الأمر .
- ضبط تاريخ فتح التسجيلات النهائية .
- تشكيلة لجنة الانتقاء بالنسبة للمسايقه بناء على شهادات

ويخضع قرار المسابقه الرقابه المطابقه والمشروعيه من قبل مصالح الوظيفه العامه المختصه.وهو ما يفرض تبليغها بقرار فتح المسابقه لفحصه خلال 5 أيام من تاريخ توقيعه.<sup>1</sup>

#### \* قرار المسابقه وجب إشهاره :

بعد الحصول على الرأي المطابق لقرار فتح المسابقه من قبل مصالح الوظيفه العامه المختصه ، وجب إشهار القرار في الصحافه المكتوبه أو عبر ملصقات وفي الموقع الالكتروني للمديرية العامه للوظيفه العامه . وتكريسا لفكرة توسيع نطاق المعلومه الخاصه بإشهار المسابقات صدر منشور عن المديرية العامه للوظيفه العامه تحت رقم 3 ك خ 2007 بتاريخ 9 مايو 2007 يقضي بضرورة استغلال تكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثه لضمان إشهار واسع العروض مناصب الشغل وهو ما دفع المديرية العامه أن تضع بحمل المسابقات على شبكة الانترنت وألزمت مجموع الإدارات ملا البطاقات المعلوماتية المتع بإشهار المسابقات .

وقد تكفل التنظيم أيضا بتحديد المعلومات الواجب إدراجها في الإعلان الخاصه بتكوين الملف ومكان الإبداع ومكان إجراء المسابقه ومعايير الانتقاء وجدير بالإشارة أن المديرية العامه للوظيفه العامه أصدرت العديد من النصوص بفرض مساعدة الإدارات العامه على التحكم في تنظيم المسابقات وبالتالي الوصول النتيجة سلامة إجراءات التوظيف ولعل من بين التعليمات الصادرة في هذا المجال التعليمه رقم 01 - مع وع مؤرخه في 20 فبراير 2013 المتعلقة بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12 - 194 ولا تفوتنا الإشارة والتنويه أن القوانين الأساسية الخاصه بقطاعات النشاط المختلفه قد تفرض إجراءات أخرى غير وارده في الأمر 6 - 03 من باب خصوصية انقطاع وطبيعه الوظيفه ، من ذلك ما أشارت إليه المراسيم التاليه باشتراطها لإجراء أداء اليمين أمام الجهة القضائيه المختصه<sup>2</sup>

- المرسوم التنفيذي 08 - 167 المؤرخ في 7 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصه بإدارة السجون حيث اورد إجراء أداء اليمين المفروض بموجب المادة 8 منه

عمار بوضياف , المرجع السابق , ص 101-102 .<sup>1</sup>  
عمار بوضياف , المرجع نفسه , ص 103-104<sup>2</sup>

- المرسوم التنفيذي 08 - 181 المؤرخ في 23 يونيو 2008 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالصيد البحري حيث أورد إجراء أداء اليمين المفروض على المفتشين بموجب المادة 6 منه .

- المرسوم التنفيذي 08 - 409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون سامي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط لدى الجهات القضائية حيث أورد إجراء أداء اليمين المفروض بموجب المادة 4 منه

المرسوم التنفيذي 08 - 199 المؤرخ في 6 يونيو 2008 المتضمن القانون والخاص بالموظفين المنتمين إلى السلك الخاص بالإدارة المكلفة بالصناعات الأساسية الخاص بالموظفين المنتمين التقليدية حيث أورد إجراء أداء اليمين المفروض بموجب المادة 4 منه

- الرسوم التنفيذية 08 - 410 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالقياسات القانونية حيث أورد إجراء أداء اليمين المفروض بموجب المادة 5 منه.

- المرسوم التنفيذي 11 - 261 المؤرخ في 30 يوليو 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتش العمل حيث أورد إجراء أداء اليمين المفروض بموجب المادة 8 منه.

- المرسوم التنفيذي 11 - 106 المؤرخ في 6 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية حيث أورد إجراء أداء اليمين المفروض بموجب المادة 10 منه

- المرسوم التنفيذي 11 - 328 المؤرخ في 15 ديسمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل حيث أورد إجراء أداء اليمين بالنسبة لمفتشي رخصة السياقة المفروض بموجب المادة 5 منه<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : التعيين والترسيم

بعد استنفاد كافة الطرق القانونية والتنظيمية في مجال انتقاء المترشحين لوظيفة عمومية والتحاقهم بمناصب عملهم في الوقت والمكان المحدد لهم يتم تعيين كل مترشح تم توظيفه بصفة متمرن وفي رتبة للوظيفة العمومية ولا يكتسب صفة الموظف طبقا للمادة 04 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية إلا بعد تعيينه في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري وفقا لأحكام المادة 83 من الأمر 03 / 06 غير انه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة اعتبارا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة . بعد التوظيف فان الإدارة المستخدمة تكون ملزمة وفقا لأحكام المادة 93 من قانون الوظيف العمومي بتكوين ملف إداري لكل موظف وذلك تيسيرا للتسيير الإداري لمساره المهني ملف يتضمن مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات

عمار بوضياف , المرجع السابق نفسه ص 103-104.<sup>1</sup>

والمؤهلات والحالة المدنية والوضعية الإدارية للموظف وتسجل هذه الوثائق وترقم وتصنف باستمرار .

وقد عرّفت المادة 04 من قانون الوظيف العمومي الموظف كما يلي : " يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري " .

• الترسيم هو الإجراء الذي يتم خلاله تثبيت الموظف في رتبته " من التعريف نستنتج الشروط الأساسية التي على ضوئها يمكن للعون اكتساب صفة الموظف وتتمثل هذه الشروط فيما يلي :

\*التعيين في وظيفة عمومية دائمة .

\*الترسيم في إحدى رتب السلم الإداري<sup>1</sup>

### الفرع الأول : التعيين

بمفهوم التسمية يعني الالتحاق بوظيفة عمومية دائمة ، هو إجراء أساسي الإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار والديمومة على المنصب الإداري كعناصر ضرورية الاكتساب الانتماء إلى الوظيفة العمومية . وقد أكد المشرع الجزائري بان التعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية هو أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية حسب المادة 09 من قانون الوظيف العمومي ، وصلاحيّة التعيين تعود إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها . والجدير بالذكر أن شروط التعيين في وظيفة دائمة يرتبط بموافقة المعني لان الموظف كمؤتمن على مصالح الدولة يساهم في المرفق العام دون أكره أو إذعان ، وهو المبدأ الذي كرسته المادة 27 من المرسوم رقم 59 / 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 بنصها على أنه : يتعين على أي عامل جديد التعيين أن يلتحق بالمنصب الذي عبر فيه أو نقل إليه وعدم تنفيذ مقرر النقل أو التعيين بعنبر خطأ جسيما يستدعي التسريح .

أما التعيين في إطار التعاقد فقد أفرد المشرع في إطار المنظمة القانونية الأخرى للعمل في قطاع الوظيفة العمومية المنصوص عليها في المادة 19 من ق و ع على تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد ولقد خصص لهذه الفئة المرسوم رقم 308 / 07 المؤرخ في 09 / 29 / 2007 الذي ينظم توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي لهم . وتنص المادة 21 من هذا المرسوم على أن إخضاع كل عون يوظف بموجب عقد إلى فترة تجريبية مدتها كالأتي : ستة 06 أشهر فيما يخص العقد الغير محدد المدة شهرين 02 فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة واحدة أو تفوقها ، شهر واحد فيما يخص العقد الذي

<sup>1</sup> حميدي بلعباس ، الموظف العمومي و نظامه القانوني ، رسالة ماجستير ، مذكرة تخرج من المدرسة الوطنية العليا

للصحة العمومية . 2002-2003 ، ص 21

تتراوح مدته 06 أشهر وسنة واحدة ويخضع العون المتعاقد خلال الفترة التجريبية لنفس الواجبات ويستفيد من نفس من نفس الحقوق<sup>1</sup>

التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون المثبتون ، كما أن المشرع نص على تثبيت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية وفي حالة العكس يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض كما أن التعيين في إطار نظام التعاقد وفقا لأحكام المواد 19 إلى 25 من ق و ع تخول لشاغلي المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية وذلك اعتبارا لطابعها الاستثنائي والمبررة بالتوظيف حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي المادة 22 من ق و ع . ولحقوقهم وواجباتهم ورواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وبالنظام التأديبي المطبق عليهم م 24 . فالتوظيف في إطار العلاقة التعاقدية يلجا إليه في نطاق ضيق استجابة لحاجيات عارضة حسب الحالة ووفق الحاجات لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي طبقا للكيفيات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 308 / 07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن تحديد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدون وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم<sup>2</sup>

#### ❖ قرار التعيين واثاره

بعد توافر الشروط العامة للتعيين وقيام الإدارة باتخاذ الإجراءات اللازمة لاختيار المترشح للوظيفة فلا يبقى أمامها إلا إصدار قرار التعيين والذي بمقتضاه يعتبر الشخص من الموظفين العموميين ويعتبر قرار التعيين من الناحية المادية او الموضوعية عملا شرطيا بمعنى انه متى توفرت شروط الوظيفة في شخص فان عمل قرار التعيين يكون بمثابة إدخال هذا الشخص في نظامه القانوني ويحدث كذلك مركزا قانونيا له في إطار هذا النظام .

#### ويترتب على ذلك:

- إن الشخص الذي صدر قرار بتعيينه يعتبر معينا في الوظيفة منذ تاريخ صدور هذا القرار<sup>3</sup>
- يترتب على صدور قرار التعيين دخول الموظف في النظام القانوني للوظيفة العامة حتى ولم يعلن الموظف قبوله لهذا القرار
- القرار الذي عين بواسطته الموظف لا يمكن سحبه بعد صدوره إلا إذا توفرت شروط السحب<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سعيد مقدم , المرجع السابق ص 207 .

<sup>2</sup> سعيد مقدم , المرجع السابق ص 208-211.

<sup>3</sup> عبد العزيز السيد الجوهري , الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) , مع التركيز على التشريع الجزائري , ديوان المطبوعات الجامعية , الصحة المركزية بن عكنون – الجزائر . ص 89

### الفرع الثاني : الترسيم

يعتبر الترسيم عملية قانونية تالية للتعيين بمقتضاها يتم ترسيم الموظف في رتبته بصفة تنظيمية قانونية ويصبح خاضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية المطبق على الموظفين الموجودين في علاقة تنظيمية وقانونية.

والترسيم في إحدى رتب السلم الإداري ن هو عنصر يؤكد ديمومة الوظيفة ، وقد نصت عليه المادة 02 و04/من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، بقولها: "إن الترسيم هو إجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته." وطبقا لأحكام المادة 84 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يجب أن تتوفر في المتربص شروطا للتثبيت أي الترسيم منها:

- قضاء فترة تربص:مدتها سنة ويمكن حسب طبيعة المهام المنوطة بالرتبة
- أن تتضمن تكوين تحضيريا لشغل الوظيفة ، طبقا لقانون سلك الإستقبال.
- تعتبر فترة التمرين بالنسبة للإدارة إعتبارا للعون من كيفية ممارسة مهامه وطريقة أداء عمله ومدى تكيفه مع بيئة العمل وسلوكه ، وصولا إلى تقييمه وتقديره.
- توجد الإدارة المستخدمة أمام حالات ثلاث أساسية نصت عليها المادة 85 من قانون الوظيفة العمومية وهي :

- ❖ حالة قابلية المتربص للترسيم في رتبته
- ❖ إما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة
- ❖ إما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض<sup>2</sup>

المرجع نفسه ص 90-91 .<sup>1</sup>

السعيد مقدم , المرجع السابق ص 209.<sup>2</sup>

## المبحث الثاني: الرقابة القضائية على الوضع الحقوقي للموظف

لا يكفي التأكد من مؤهلات الموظف بإخضاعه لنظام المسابقة عند التحاقه بالوظيفة العامة، بل ينبغي متابعة أداءه ونشاطه الوظيفي، من أجل ذلك جاءت المادة 97 من الأمر 03/06 معلنة أن الموظف أثناء مساره الوظيفي يخضع لتقييم مستمر ودوري. وهذا ما سنقوم بعرضه من خلال هذا المبحث.

### المطلب الأول: الحقوق ذات الطابع المهني

وتشمل الحقوق ذات الطابع المهني كل من الحق في الترقية، والحق في التكوين وسندرس ونفصل في كل حق على حدى.

### الفرع الأول: الحق في الترقية

تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام، ويقصد بها أن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية<sup>1</sup>. وقد نص عليها المشرع الجزائري في المادة 38 من الأمر 06 / 03 بقوله: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية ". كما خصص لها الفصل السادس من الباب الرابع من نفس الأمر تحت عنوان الترقية في الدرجات والترقية في الرتب، وذلك بالمواد من 106 إلى 111 من الأمر 06 / 03، وبذلك يكون المشرع قد أدرج نوعين من الترقية سنحاول دراسة كل نوع على حدى".

### أولاً: الترقية في الدرجة

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني، وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين على تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته والأعلى تطور في منصبه أو رتبته بإرتفاع في الأقدمية وبالتالي في التجربة<sup>2</sup>. بالإمكان أن يكون هذا النوع من الترقية تلقائياً ومنتظماً كأن يفترن بإنقضاء مدة عمل معينة بالنسبة لكل الموظفين كما يمكن أن يجمع بين الأقدمية والإستحقاق ليسفر على نمط ترقية متفاوتة المدد بناء على عملية تقييم لمردودية الموظف وأدائه وسلوكه المهنيين. فتبعاً لتصنيف الموظفين حسب المادة 08 من الأمر 06 / 03 والمادة 02 من المرسوم الرئاسي 304 / 07 والذي يوزع ضمنه الموظفون على المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف والكيفية التي يرتبون بها والرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي الأقصى الخاص بكل صنف من الأصناف السبعة عشر والأقسام الفرعية السبعة التي تتضمنها الشبكة الاستدلالية للمرتبات.

<sup>1</sup> شريف يوسف، حلمي خاطرة و الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.

2007. ص 174

السعيد مقدم، المرجع السابق ص 246<sup>2</sup>

يتضمن كل صنف وكل قسم فرعي فرع 12 درجة تتم فيها ترقية الموظف بصفة منتظمة من درجة إلى الدرجة التي تعلوها حسب مدة تتراوح ما بين 30 و42 سنة و وتائر متفاوتة طبقا للجدول التالي:

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان وستة اشهر	03 سنوات	03سنوات و06 اشهر
المجموع 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

وطبقا لنص المادة 12 من المرسوم 304 / 07 سالف الذكر فإنه يستفيد الموظف من ترقية في الدرجة إذا توافرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى تكون تباعا حسب النسب 4 و4 و2 من ضمن عشر ( 10 ) موظفين أي 04 من المدد الدنيا.<sup>1</sup> أو 04 من المدد المتوسطة و2 من المدد القصوى . وتتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدد القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر 06 / 03 ، والتي تنص على العقوبات التأديبية ، بحيث يعاقب الموظف المرتكب الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة بالتنزيل في الدرجات يتراوح بين التنزيل من درجة إلى درجتين أو التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة . كما يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدد الدنيا<sup>2</sup> . او من نتائج الترقية في الدرجة أنه يعاد تصنيف الموظف الذي رقي إلى رتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي الذي يساوي أو يعلو مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية كما يحتفظ الموظف بباقي الأقدمية ويؤخذ في الحسبان عند الترقية في رتبة جديدة

### ثانيا: الترقية في الرتبة

هي ترقية الموظف من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى في السلم الوظيفي فهي تعني اللقب الذي يمنح إلى الموظف المرقي بشغله واحدة من الوظائف المحجوزة . ومثال ذلك أن يرقى المدرس إلى مفتش . والترقية في الرتبة تكون بإحدى الوسائل التي نصت عليها المادة 107 من الأمر 03 / 06<sup>4</sup> و هي:

<sup>1</sup> المادة 13 ، مرسوم رئاسي 304-07 مرجع سابق.

<sup>2</sup> المادة 14 ، مرسوم رئاسي 304-07 مرجع سابق.

<sup>3</sup> المادة 15 ، مرسوم رئاسي 304-07 مرجع سابق .

<sup>4</sup> الفقرة 2 من المادة 107 من الامر 03-06 من المرجع السابق .

أ: **الترقية على أساس الشهادات** : الموظف الذي تابع تكويننا أدى إلى حصوله على الشهادة المطلوبة في الوظيفة يستفيد من إمتياز الأولوية في الترقية في الرتبة وذلك في حدود المناصب الشاغرة والذي يتطابق مع الشهادة المحصل عليها.<sup>4</sup>

ب : **الترقية بعد تكوين متخصص** : أن من نتائج التكوين المختص سواء كان يخص الدورات قصيرة المدى أو متوسطة المدى فانها تمنح لصاحبها الحق في اقتراحه للترقية عن طريق التأهيل المهني وهو ما نصت عليه الفقرة 3 من م 107 من الأمر 03/06.

ج: **الترقية عن طريق الإمتحانات المهنية**: جاءت هذه الطريقة في الفقرة 04 من المادة 107 من الأمر 03 / 06 . فالمسابقات والإمتحانات المهنية المعتمدة كأسلوب أو كيفية تتم بها الترقية تخضع من حيث تنظيمها وسيرها لنفس القواعد التي تخضع لها مسابقات التوظيف . كما ينبغي القول أن هذه الطريقة لا تفرض أن يكون الموظف مسجلا بجدول الترقية ، فبعد أن يتم إختياره عن طريق المسابقة أو الإمتحان ، يمكن للجنة الإطلاع على الملف الفردي التكملة الملاحظات حول الموظف المترشح للترقية.<sup>1</sup>

د : **الترقية بالإختيار**: في هذه الطريقة يكون للإدارة الحرية في إختيار الأفراد الصالحين للترقية والذين تتوفر فيهم بعض شروط الأقدمية ويثبتون الخبرة المهنية المطلوبة " ، عن طريق التسجيل في جدول سنوي للترقية ، وذلك بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، وهو ما نصت عليه الفقرة 05 من المادة 107 من الأمر 03 / 06 . كما نصت نفس المادة في فقرتها 06 على أنه : " لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين " .<sup>2</sup>

#### ❖ الآثار التي تترتب على الترقية

الترقية هي الأداة القانونية للتدرج الوظيفي للموظف في مساره المهني ، وتمكن الموظف من تولي رتب عالية ، وتقلد وظائف نوعية يستفيد منها الموظف بناء على أقدميته في رتبة معينة ، أو عن طريق الاختبار ، وفي كلتا الحالتين يستوجب توفير بعض المعايير . من الآثار المباشرة التي تترتب على الترقية في الدرجات أو الراتب هي الزيادة في الراتب ، فالترقية إذا أمر مرغوب فيه بالنسبة للموظف ، وكما يزداد الراتب بمجرد ترقية الموظف تزداد أيضا مسؤولياته ، وتصعد بالموظف في السلم الإداري ، ويتغير مركزه الوظيفي ، ويحصل على لقب أكثر أهمية ، إضافة إلى تمتعه بحرية أكبر من ذي قبل وتقل عنه الرقابة التي كانت تمارس عليه.<sup>3</sup>

إلا أنه يجب دائما التوفيق بين رغبة الموظف المشروعة في الترقية ، وبين حاجة الإدارة في عدم إسناد المناصب الهامة إلا للأكفاء ، وذلك لأن الدرجات الدنيا تكون عادة

<sup>1</sup> سنة زواوي ، المركز القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة نايل، رسالة ماجستير، جامعة بلعباس ، الجزائر 2006، ص 145

المادة 107 من الأمر 03-06 ، المتضمن قانون الوظيفة العمومية<sup>2</sup>

محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، ط2، ص172.<sup>3</sup>

أكثر من الدرجات العليا ، وهو ما يعرف بالتدرج الهرمي ، أو السلم الإداري ، وإذا لم يكن هناك نظام محدد للترقية انتشر الفساد في الإدارة وسادتها الفوضى ، لأن الحافز الحقيقي للموظف على العمل والاجتهاد هو أمله في الترقية . فإذا جعلت الترقيات منوطة بالوساطة والمحسوبية ، كما يقول العميد سليمان الطماوي فلن يعمل أحد إلا من له وساطة ، لأنه يعلم أن وسيلة الترقية تنقصه ، أما المحظوظ ذو الوساطة فإنه يعلم أن وسيلة الترقية شيء آخر فلا يتفاني في أداء وظيفته ، وهكذا تضيع مصالح الناس بين اليأس والاستهتار<sup>1</sup>

### ثالثا: أهداف الترقية:

- 1) تعتبر الترقية من أنجح الأساليب من أجل إجتذاب أفضل العناصر لشغل المناصب الحكومية.
- 2) أن الترقية تغرس الحافز النفسي في نفوس الموظفين وتجعلهم يتنافسون منافسة شريفة ومشروعة.
- 3) إن الترقية تخلق جوا من الاستقرار في نفوس الموظفين .
- 4) إن الترقية تساعد بشكل فعال على سيادة روح الطاعة لأن الطاعة هي وسيلة الرؤساء في الترغيب .
- 5) إن الترقية تعتبر عاملا محفز لخلق والإبداع والابتكار.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الحق في التكوين

سنعالج في هذا الفرع حق الموظف في التكوين بإعتباره أحد الحقوق التي نص عليها الأمر 06 / 03 . فقد نصت المادة 38 من الأمر 06 / 03 : " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"<sup>3</sup>

### أولاً: تعريف التكوين

التكوين عرفه الفقيه بيارلوفارت بأنه : " وسيلة للتكيف وتحسين المعارف ، إذ أنه يخلق للعامل محيطا جذابا ويجلب إنتباهه حول خصوصيات مهنته " . كما عرف بأنه : " المتابعة والتحري والإتصاف بالديناميكية العملية " . ويلاحظ من خلال التعريفين السابقين أنهما تناولا التكوين من حيث الأهداف . كما يلاحظ أن المشرع الجزائري إنتهج كذلك هذا المنهج ويبدو ذلك من خلال المادة 104 من الأمر 06 / 03 والتي نصت على : " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المعنية وتأهيله المهام جديدة 17 ."<sup>4</sup>

محمد أنس قاسم , المرجع السابق نفسه .<sup>1</sup>

مولود ديدان, النظام القانوني للوظيفة العامة وفقا للأمر 06-03 , ص 97.<sup>2</sup>

عبد العزيز الجوهري , المرجع السابق , ص 117.<sup>3</sup>

<sup>4</sup> أحمد سنة , حقوق الموظف العام الجزائري , رسالة ماجستير في الادارة و المالية , كلية الحقوق و العلوم السياسية , بن عكنون , الجزائر 2005 , ص 80.

## ثانياً أنواع التكوين

ينقسم التكوين إلى ثلاث أنواع تتمثل فيما يلي :

### أ / التكوين المتخصص:

- بشغل منصب عمومي للمرة الأولى .
- بالالتحاق بسلك عال أو رتبة عليا بالنسبة للموظفين الموجودين في وضعية القيام بالخدمة.
- بالتحضير للمسابقات والامتحانات المهنية.

### ب / تحسين المستوى :

- بتحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين ، وإثرائها وتعميقها وضبطها .

### ج/ تجديد المعلومات :

- بالتكيف مع وظيفة جديدة نظراً إما لتطور الوسائل والتقنيات وإما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها.

## ثالثاً: الآثار القانونية المترتبة عن التكوين

يترتب على التكوين مجموعة من الحقوق والواجبات منها :

- يتقاضى المترشحون الخارجيون المقبولون في دورة تكوين متخصص ، منحة دراسية وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به .
- يتقاضى الموظفون المقبولون للمشاركة في دورة تكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات في مؤسساتهم الأصلية ، المرتب القاعدي وتعويض الخبرة المهنية ، المرتبطة برتبتهم الأصلية ، باستثناء العلاوات المتغيرة المتصلة بالمردودية .
- يخضع المترشحون المقبولون على المشاركة في دورات التكوين ، وتحسين المستوى أو تجديد المعلومات ، للنظام الداخلي في مؤسسة التكوين .
- يتسلم المترشحون الذين تابعوا دورة تكوين ، وتحسين المستوى أو تجديد المعلومات من قبل المؤسسة التي تكفلت بهذه الدورة شهادة تكوين أو شهادة تمرين .
- يعين الموظفون الذين نجحوا في دورة تكوين متخصص ، تحضر للالتحاق بوظيفة عمومية كمتمرنين حسب درجة الاستحقاق ، وفي حالة رسوبهم يدمجوا في رتبتهم أو سلكهم الأصلي .
- لا يستفيد الموظف خلال حياته المهنية ، إلا من دورة واحدة في التكوين المتخصص .
- لا يمكن للموظف أن يستفيد من أكثر من دورة واحدة ، في تحسين المستوى أو تجديد المعلومات في السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما .

- لا يمكن للموظفين الراسبين في الامتحان النهائي ، في دورة التكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات أن يشاركوا في دورة جديدة إلا بعد سنتين<sup>1</sup>

#### رابعاً: فوائد التكوين

ان للتكوين فائدتان : فائدة تعود للمتكون وفائدة تعود على للادارة

#### أ - فوائد التكوين بالنسبة للموظف :

- 1)التكوين يرفع الروح المعنوية للمتكون .
- 2) يؤدي إلى تخفيض معدل إصابات العمل .
- 3) يمنح الموظف فرصة للترقية السريعة .
- 4)يساعد الموظف على إكتساب الخبرة .
- 5)يعطي الموظف مزيداً من الثقة بنفسه .

#### ب - فوائد التكوين بالنسبة للإدارة :

- 1) يساعد التكوين المحافظة على المعدات .
- 2) التكوين يساعد على التخفيض من التشغيل الإضافي
- 3) يؤدي إلى ارتفاع مستوى الفهم لدى الموظفين .
- 4) يؤدي التكوين إلى تقليل التكاليف .
- 5) التكوين يؤدي إلى خلق علاقات طبيعية
- 6) يؤدي على رفع الروح المعنوية .
- 7) يؤدي على كسب الثقة ما بين الرئيس والمرؤوس .
- 8) يؤدي إلى خلق أحسن الطرق لأداء العمل .
- 9) التكوين يؤدي إلى تنمية المهارات وزيادة الإنتاج<sup>2</sup>.

#### خامساً : كيفية ونتائج التكوين في التشريع الجزائري

#### 1) كيفية التكوين :

نص المشرع في المادة 105 من الأمر 03 / 06 على أنه : " تحدد شروط الإلتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك عن طريق التنظيم " . وعليه فإنه يقوم الوزير المعني والمدير العام للتوظيف العمومي بتحديد الشروط القانونية الأساسية للقبول في دورات التكوين وبعد تقديم المترشحين لطلبات للمشاركة في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات إلى اللجنة المكلفة بانتقاء الموظفين المدعوين لمتابعة دورة تكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات . تقوم اللجنة بفحص الطلبات وإعداد قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات . او يفرض القانون

مولود ديدان , النظام القانوني للوظيفة العامة وفق الامر 03-06 , المرجع السابق ص 102-103 .<sup>1</sup>  
احمد سنة، مرجع سابق، ص 95.<sup>2</sup>

على المؤسسة أو الإدارة المعنية ضمان إشهار هذه القائمة في أوساط الموظفين عن طريق الالصاق في الأماكن المعدة لذلك وذلك خلال أجل لا يقل عن شهر واحد قبل تاريخ بداية دورة التكوين<sup>1</sup>

## (2) نتائج التكوين :

يستفيد الموظفون الذين نجحوا في دورات التكوين من :

أ - في دورات التكوين المتخصص: يستفيدون من ترقية في السلك أو الرتبة حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص الذي يخضع له هذا السلك أو الرتبة .

ب - في دورات تحسين المستوى وتجديد المعلومات :

### ❖ فيما يخص الدورات قصيرة المدى:

- التسجيل بصفة تفضيلية في قائمة التأهيل للترقية عن طريق الإختيار .
- تخفيض في الأقدمية للترقية في الدرجة أو الترقية عن طريق الإختيار يساوي مدة الدورة دون أن تقل هذه المدة عن شهر.<sup>2</sup>
- إقتراح للترقية عن طريق التأهيل المهني .

### ❖ فيما يخص الدورات المتوسطة المدى :

- منح درجة إضافية .
- التسجيل بصفة تفضيلية في قائمة التأهيل للترقية عن طريق الإختيار .
- إقتراح للترقية عن طريق التأهيل المهني .
- تخفيض في الأقدمية للترقية في الدرجة أو الترقية عن طريق الإختيار يساوي مدة الدورة دون أن تقل هذه المدة عن شهر.<sup>2</sup>

## المطلب الثاني: الحقوق ذات الطابع الاجتماعي

أن استقرار الوظيفة من أهم الشروط التي تربط الموظف بالدولة , ولحسن سير مرافقها العامة وتقديم خدمة للصالح العام يجب السعي إلى ضرورة تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا كما نلاحظ أنه كلما زاد التقدم كلما تزايدت المخاطر التي تحيط بالإنسان ولردع الأخطار الاجتماعية ومواجهة أثارها كان لابد للدولة أن تتدخل في هذا المجال فكانت فكرة الحماية الاجتماعية للموظف الذي كان لمدة طويلة يميز الموظفين عن غيره من العمال والذي أصبح الآن حقا تشترك في ممارسته ولو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية

المادة 105 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

شنة زواوي, ص 132<sup>2</sup>

### الفرع الأول: الحق في العطل والإجازات

يستحق الموظف العام طيلة حياته الوظيفية العديد من العطل أو الإجازات القانونية ، بشرط أن تراعي مقتضيات العمل الإداري عند الموافقة على منح الإجازة والتي تعد حقا وظيفيا للموظف العام ، وقد أكد المشرع الجزائري على هذا الحق في دستور 1996 كما هو الشأن في باقي الدساتير الجزائرية ، بنصه في المادة 55 والتي تقابلها المادة 69 من التعديل الدستوري لسنة 2016 ، حيث تنص أن " الحق في الراحة مضمون ، ويحدد القانون لكيفيات ممارسته . . . . كما نظم القانون 06 - 03 - هذا الحق في المادة 39 منه ، كما نظم ذلك في العديد من المراسيم الصادرة تباعا ، وتنقسم العطل والإجازات إلى أقسام هي :

#### أولا / العطل والإجازات السنوية:

حيث نص المشرع على الحق في إجازة سنوية للموظف ، وهذا الحق تبرره أعباء العمل الوظيفي المتعب وما يترتب عنه من حاجة الموظف إلى فترة راحة محددة في التنظيم ، ولا يجوز من الموظف التنازل عنها ، كما لا يجوز للإدارة الامتناع عن منحة هذا الحق وفي مقابل ذلك لها السلطة التقديرية في تحديد الوقت الذي يحصل فيه الموظف على الإجازة ، حسب ما تقتضيه ظروف العمل . وقد حدد المشرع مدة العطلة السنوية بثلاثين يوما متتالية ومدفوعة الأجر عن كل سنة خدمة فعلية قام بها الموظف<sup>1</sup> ، كما منح المشرع للموظف الحق في الحصول على الراحة الأسبوعية<sup>2</sup> ، وبعض العطل الاستثنائية<sup>3</sup>.

#### ثانيا : العطل والإجازات المرضية:

أعطى المشرع للموظف الحق في الحصول على عطلة مرضية وذلك لمدة أقصاها ستة اشهر خلال سنة كاملة ، لكنه اشترط في مقابل ذلك شرطين هامين :

- أن يمنع المرض الموظف من أداء عمله
- أن يقدم الموظف إلى إدارته طلبا للحصول على عطلة مرضية ، مرفقا بشهادة طبية تؤكد مرضه ، أو عجزه يسلمها له طبيب محلف أو طبيب إدارة ، حيث يوصي فيها بمنح الموظف عطلة مرضية تزيد عن أسبوع ، أما إذا قلت المدة عن أسبوع فيمكن لأي طبيب عادي منحه إياها . وفي حالة ما إذا تجاوزت مدة المرض 06 أشهر ولم يستطع الموظف العودة المواصلة عمله ولم يكن مرضه من الأمراض المزمنة فيحال تلقائيا أما على الاستيداع أو أن يحال على التقاعد . وإذا كان المرض بسبب تضحية قام بها الموظف للصالح العام فيحتفظ بأجره مهما طالت المدة ، ويحق للموظف أثناء الإجازة المرضية العادية أن يتقاضى مرتبه بالكامل خلال الثلاثة أشهر الأولى من عطلته المرضية

<sup>1</sup> القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى، عام 1473 الموافق ل 6مارس 2016 ، يتضمن التعديل

الدستوري ج.ر رقم 14 سنة 2016

<sup>2</sup> - السيد محمد يوسف المعداوي ،دراسة في الوظيفة العامة في نظم المقارنة ، د.م 1984

ويتقاضيا نصف مرتبه خلال الأشهر الثلاث التالية للثلاث الأشهر الأولى ، ويحتفظ بحقه في الاستفادة من التعويضات وكذلك المنح العائلية<sup>31</sup>

### ثالثا: العطل طويلة الأمد:

منح المشرع للموظف الحق في الاستفادة من العطل الطويلة الأمد ، إذا أصيب الموظف بأحد الأمراض المزمنة أو المستعصية التالية ، وذلك استثناء من حالات المرض العادية ( السل ، التهاب النخاع السنج ، المرض العقلي ومرض السرطان) وهي أمراض يطول علاجها أو يصعب البرء منها ، ويتعذر في أحيان كثيرة وقد أعطى المشرع الموظف المريض الحق في إجازة طويلة ، ويتقاضى خلالها مرتبه كاملا خلال السنوات الثلاثة الأولى ويتقاضى نصف مرتبه خلال السنتين اللتين تعقبهما ويبقى محتفظ بالمنح العائلية وإذا ارتبط المرض المزمن بممارسة مهام الوظيفة ، فإن المدة تزيد من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات ومن سنتين إلى ثلاث سنوات ، وإذا تعذر على الموظف الذي حصل على العطلة طويلة الأمد القيام بعمله بعد انتهاء مدتها ، فإنه يحال هنا على التقاعد او على الاستيداع، غير أنه من غير الجائز منحه عطلة طويلة الأمد تقل عن ثلاثة أشهر أو تزيد عن ستة أشهر خلال سنة كاملة ، مع وجوب مراعاة شروط منح تلك العطل الطويلة الأمد وكذلك حول وضع الموظف بعد انتهاء العطلة طويلة الأمد<sup>2</sup>

### رابعا: عطل المواسم والأعياد والعطل الخاصة

#### أولا / عطل المواسم والأعياد:

حددها المشرع بالقانون 278 / 63 المؤرخ في 1963 / 07 / 26 المحدد لقائمة الأعياد الوطنية ثم نظمها الأمر 153 / 66 المؤرخ في 1966 / 06 / 13 المعدل لقائمة الأعياد الوطنية وحسب هذه القوانين فإن أعياد المواسم هي:

- (1) عيد أول ماي .
- (2) عيد رأس السنة الميلادية
- (3) 19 جوان 1965 خاص بذكرى التصحيح الثوري .
- (4) 05 جويلية عيد الإستقلال .
- (5) أول نوفمبر عيد الثورة .
- (6) أول محرم رأس السنة الهجرية .
- (7) عاشوراء .
- (8) المولد النبوي الشريف .
- (9) عيد الفطر .
- (10) عيد الأضحى المبارك .

#### ثانيا / العطل الخاصة:

<sup>3</sup> محمد أنس قاسم , مذكرات في الوظيفة العامة , ط2 , ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر , 1989 , ص 188  
السيد يوسف المعداوي , المرجع السابق ص 80.<sup>2</sup>

بالإضافة إلى العطلة السنوية والمرضية و عطل المواسم والأعياد فإنه يحق للموظف في إجازات خاصة أو غيابات كما سماها المشرع الجزائري في الفصل الثاني من الباب التاسع من الأمر 03 / 06 دون فقدانه للراتب شريطة تقديم مبرر مسبق.<sup>1</sup> وهذه العطلة الخاصة هي كالاتي :

1. لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطات الموظف الممارسة أو للمشاركة في الإمتحانات أو المسابقات.
2. للقيام بمهام التدريس .
3. للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة إنتخابية .
4. لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي .
5. للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية .
6. للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية
7. لأداء مناسك الحج لمدة 30 يوما مرة واحدة في العمر.<sup>12</sup>
8. كما أن للموظف الحق في غياب خاصة لمدة 3 أيام في المناسبات العائلية التالية:
  - زواج الموظف
  - إزدياد طفل للموظف
  - ختان ابن الموظف .
  - زواج أحد فروع الموظف .
  - وفاة زواج الموظف .
  - وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه<sup>2</sup>.
  - للموظفة عطلة لمدة 98 يوما خلال فترة الحمل والولادة .
  - كما للموظفة المرضعة الحق إبتداء من تاريخ إنتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتين الأجر كل يوم خلال السنة أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة الموالية

### الفرع الثاني: الحق في التقاعد والحماية الاجتماعية

#### 01/ الحق في التقاعد:

لقد نصت العديد من القوانين في التشريع الجزائري على حق في التقاعد بهدف حماية الموظف لذلك تتفق القوانين في العالم على وجوب تحديد سن معين يتقاعد الموظف بلوغها. حيث نظم القانون الإحالة على التقاعد بقوة القانون وحدد ظروفها وعواملها، وذلك لأن الموظف إذا بلغ سنا متقدمة فإن جهده وطاقاته تصبح اقل بكثير مما كانت عليه وهذا ينعكس سلبا على العمل الذي يقوم به. وعليه فإن التقاعد يمكن لنا أن نعتبره نوعا من

هذه الحالات نصت عليها المادة 208 من الامر 03/06 المرجع سابق<sup>1</sup>

التأمين والحماية الاجتماعية للمواطن وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مه رد مالي مستمر يكنا له ولهم بها . الحياة العملية والتقاعدية<sup>1,3</sup>.

أما من الناحية القانونية فان التقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للموظفين التي اعترف بها القانون الأساسي

### ❖ أنواع التقاعد :

مثلما أشرنا سابقا أن العلاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة أبدية لا تنقضي إلا عن طريق واحد بوفاة الموظف العمومي، بل على العكس من ذلك فان الرابطة الوظيفية تنقضي بطرق عدة نذكر منها:

#### البند الأول: التقاعد العادي.

تعتبر الإحالة على التقاعد نهاية طبيعية فهي تمثل حدثا هاما في نفس الوقت بالنسبة للموظف وبالنسبة للإدارة .

وبالرجوع إلى القانون 12 / 83 المتعلق بالتقاعد، نجده قد حدد السن القانونية الدنيا التي يمكن كل من بلغها الاستفادة من معاش التقاعد وبالتحديد من خلال المادة 6 منه والتي جاء فيها ( تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء شرطين ، بلوغ ستين سنة من العمر على الأقل غير انه يمكن إحالة الموظفة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسين)<sup>2</sup>

وذلك تقديرا من المشرع أن هذه السن 60 او 55 متى بلغها الموظف العمومي لا يكون قادرا على ممارسة النشاط الوظيفي من الناحيتين الجسمية والذهنية

واستثناء يمكن أن يستفيد الموظف من تقليص سن التقاعد في الحالات معنية منصوص عليها قانونا نذكر منها :

- الموظفون الذين يشغلون مناصب وظيفية تتميز بظروف بالغة الضرر ويترتب عن تلك الاستفادة من تقليص السن القانونية للإحالة على التقاعد دفع الاشتراكات إضافية تكون على عاتق الإدارة العمومية المستخدمة.

<sup>1</sup> المادة 210 من الأمر 06-03 المرجع السابق .

<sup>2</sup> المادة 212 من الأمر 06-03 المرجع السابق .

<sup>3</sup> هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية . دار هومة للطباعة و النشر – 2010، الجزائر ، ص 195

<sup>4</sup> القانون رقم 83-12 ، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو 1983 ، يتعلق بالتقاعد ج.ر العدد 28 ، 22 الصادر بتاريخ 5 يوليو 1983 ' المعدل و المتمم بموجب الامر 96-18 .

تستفيد الموظفات التي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من التخفيض في سن الإحالة على التقاعد على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود ثلاث سنوات .

كما يستفيد الموظفون المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى من أحكام خاصة : منها تخفيف من المقرر الإحالة على التقاعد قدر بخمس سنوات .

ولا يتوقف الأمر عند ذلك الشرط بل اشترط المشرع الجزائري بموجب النص القانوني ذاته أن يكون الموظف المراد إحالته على التقاعد قد قام بخدمته فعلية تساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها أعلاه، أي ما يعادل سبع سنوات.

### البند الثاني: التقاعد المسبق.

تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 317 / 98 والذي يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية وبما أن التقاعد وبموجب المرسوم التنفيذي سالف الذكر قد قرر لتنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية ، الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررها الحكومة يجب على الموظف للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق أن يستوفي الشروط

- أن يبلغ عدد السنين خمسين سنة للذكور وخمسة وأربعين للنساء .

أن يجمع عدد سنوات الخدمة تساوي 20 سنة على الأقل

- أن يكون قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشرة سنوات على الأقل منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتحول الحق في التقاعد المسبق.

- أن يكون مسجل في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق تؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحيات التعيين<sup>1</sup>

### البند الثالث: التقاعد النسبي

للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن 50 سنة ويكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، هذه المادة تقدر ب 20 سنة على الأقل وتتقلص مدة العمل بالنسبة للنساء ب 5 سنوات أي يمكن للموظفة العمومية متى بلغت من العمر خمس وأربعين سنة أن تطلب إحالتها إلى التقاعد .

<sup>1</sup> سعيدة العموري , حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري , مذكرة<sup>1</sup> ماجستير , تخصص قانون اداري, جامعة محمد خيضر –بسكرة , 2012-2013, ص90.

تتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على طلب الموظف دون سواه غير انه في حالة انفراد الإدارة المستخدمة بقرار إحالة الموظف على التقاعد ، يعتبر قرار باطلا وعديم الأثر لانه يتم بناء على إرادتها المنفردة.

وعليه نستنتج أن الإحالة على التقاعد تكون بإرادة الإدارة وطلب من الموظف في الحالة بلوغه سن التقاعد وفي هذه الحالة تصبح إجبارية ، ومجرد إنهاء العلاقة ، فان الموظف يشطب من القائمة مستخدمى الإدارة.<sup>1</sup>

### ❖ كيفية الإحالة على التقاعد :

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحيات التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ولاسيما بلوغ العون المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانوني وإثباته الأقدمية لا تقل عن 15 سنة خدمة مستوفية لحقوق الاشتراك وللمقتضيات القانونية لنظام التقاعد وهكذا تدخل ضمن هذه الأقدمية شريطة أن تسدد الاشتراكات والمقتضيات القانونية لنظام التقاعد المناسبة له .

فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه .

- فترة الانتداب
- فترات الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها .
- الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية إذا اثبت المعني بالأمر صلاحياتها تجاه نظام التقاعد .

فبمجرد إحالته على التقاعد يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق وتسديده بصفة منتظمة .

ويتم تقييم هذا المعاش وتحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين :

- مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تتقاضاه في السنوات الثلاثة الأخيرة من نشاطه \_ عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.<sup>2</sup>

انطلاقا من هذين المعيارين يستخلص مبلغ المعاش المستحق على أساس 2.5% من مرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد بدون أن يتجاوز عدد السنوات القابلة للاعتداد بها 32 سنة ويساوي المبلغ الأقصى للمعاش بهذه الكيفية 80 % من مرتب المنصب علما أن هذا المرتب مرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي ( الساعات الإضافية/ العلاوات ... ) .

### 02/ الحماية الاجتماعية :

المرجع نفسه ,ص95.<sup>1</sup>

مولود ديدان , القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , دار بلقيس, دار البيضاء 2011 , ص 2.68.

يبقى أن نتعرض بصفة موجزة إلى الحق في الحماية الاجتماعية الذي كان لمدة طويلة يميز الموظفين عن غيرهم من العمال ، والذي أصبح الآن حقا تشترك في ممارسته ولو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية . وقد نصت المادة 33 من القانون 03 / 06 المتضمن قانون الوظيف العمومي " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"<sup>1</sup>.

من أهم المكتسبات الوظيفية العمومية نظام الحماية الاجتماعية الذي يشمل خطر الشيخوخة والمرض بشقيه القصير والطويل الأمد والأمومة وغيرها من الاحتمالات التي قد تعترض الحياة المهنية للموظف.

- يستفيد الموظف الذي يكون في إحدى الوضعيات السابقة من حقوق تختلف أهميتها باختلاف الوضعيات والظروف المحيطة بها وهكذا.
- يتفاوت مستوى التعويض المناسب لحالتي المرض بالوظيفة ( علاقة مباشرة أو غير مباشرة ) ومدة المرض .
- يتقاضى الموظف الذي يتعرض لحادث عمل أو مرض مهني معاش الإعاقة يحدد مبلغه بناء على نسبة الإعاقة التي أصيب به
- تستفيد الموظفة بإجازة أمومة مدفوعة الأجر بمناسبة إنجابها.
- يتقاضى الموظف منحا عائلية على الأولاد الذين هم على عاتقه حتى الحد الأقصى لسن التمدرس القانوني وهو 21 سنة بالنسبة للطلبة الجامعيين .
- يحق للموظف استرجاع المصاريف التي يكون قد دفعها اثر مرض أصابه أو أصاب زوجته أو أحدا ولاده في حدود 100 % منها بفضل النظام التعاضدي الذي ما اوشك ينتشر على مستوى مختلف القطاعات
- يتضمن حق التقاعد للموظف الذي تتوفر فيه شروط الأقدمية والسن ، الاستفادة من المعاش قد يبلغ مستواه 80 % من مستوى الأجر التي يكون قد تقاضاها خلال السنة الأخيرة من حياته المهنية ، وقد يبلغ هذا المستوى 100 % بالنسبة للمجاهدين.<sup>1</sup>
- وانطلاقا من هذين المعيارين يستخلص مبلغ المعاش المستحق على أساس 2.5 % من المرتب الشهري الكل سنة مستوفية لشروط التقاعد بادون أن يتجاوز عدد السنوات القابلة للاعتداد بها 32 سنة .
- ويساوي المبلغ الأقصى للمعاش حقوق الموظف بهذه الكيفية 80 % من مرتب المنصب علما بأن هذا المرتب المرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي .
- تدفع منحة ومعاش لذوي الحقوق عند وفاة الموظف.<sup>2</sup>

المادة 33 من الامر 03/06 متضمن قانون الوظيفة العمومية , مرجع سابق<sup>1</sup>

هاشمي خرفي , المرجع السابق , ص 266 .<sup>2</sup>

## ملخص الفصل الأول

من البديهي القول ان الدخول للوظيفة العامة في أي نظام قانوني يتوقف على توافر المناصب المالية التي تخولها الجهات المعنية للإدارات العمومية سنويا .

ومن جهة أخرى ينبغي الاعتراف أن زيادة عدد المناصب الموظفين والإفراط في فتح المناصب المالية والإدارية, وان خفض من جهة نسبة البطالة وحقق البعد الاقتصادي والاجتماعي إلا انه حمل الخزينة العامة وأرهقها . لهذا قمنا بدراسة المسار المهني للموظف العمومي ولذا استوجب المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الانتساب إليها والمقصود هنا إثبات المترشح المستوى التأهيلي الذي يشترطه المنصب . ويختلف المستوى التأهيلي باختلاف المنصب المراد شغله مع إجراء مسابقة بفرض مبدأ الجدارة وهذا بغرض التأكد من قدراتهم واختيار أفضلهم ثم يأتي قرار المسابقة وجب أن يكون مطابق للتنظيم الجاري به.

وجب كذلك إشهارها ( قرار مصادق ) ثم يأتي بعد ذلك التعيين الذي يضيف طابع الاستقرار و الاستمرار و الديمومة على المنصب الإداري ثم تليه عملية قانونية يتم بمقتضاها تعيين الموظف في رتبة تنظيمية قانونية و يصبح خاضع للأحكام الدستور ولا يكف التأكد من مؤهلات الموظف بإخضاعه لنظام المسابقة , بل للتقييم المستمر و الدوري , من طرف الرقابة القضائية على الوضع الحقوقي للموظف .

# الفصل الثاني:

الرقابة القضائية على القرارات التأديبية

يتعرض الموظف خلال أداء مهام وظيفته إلى التحقيق الإداري عندما تظن الإدارة انه ارتكب مخالفة لواجبات وظيفته في إطار سعيها لدوام سير المرفق العام بانتظام واطراد ومن أجل ذلك فأما تحاسب الموظف المخل بعمله وتكافئ الموظف المجد والمخلص في أداء واجباته ويبقى الطرف الأقوى في هذه المعادلة هو الإدارة التي تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة ومن أجل تحقيق التوازن بين سعي الإدارة التسيير المرفق العام وبين مصلحة الموظف كي لا يتعرض إلى تعسف الإدارة وجدت الضمانات القانونية .

ومن أهمها ضماناته لإجراء التحقيق الإداري العادل حقه لينال جزاءه ان كان مقصرا بالفعل وإلغاء التهمة المنسوبة إليه إن لم يكن كذلك ولتحقيق ذلك لا بد من معرفة المخالفة المسندة إليه والإطلاع على أسبابها وتمكينه من الدفاع عن نفسه ولا يكون ذلك إلا بتحقيق إداري صحيح وعادل يمارس من إداريين ذو خبرة وممارسة

وبالتالي تتمتع الإدارة العامة بقدر من السلطة التقديرية في ممارسة سلطتها التأديبية لكن مهما اتسعت هذه السلطة عليها أن تلتزم في ممارستها مما يؤدي الى تحقيق الصالح العام وحده دون أية مصالح شخصية أو مادية أخرى, وبما يحقق الغرض الذي من أجله منحت الإدارة تلك السلطة . فإذا ما خالفت الإدارة ذلك فإنها تكون قد ارتكبت ما يطلق عليها فقهاء القانون العام التعسف في استعمال السلطة مما يستوجب الغاء قرارها الإداري المتضمن العقوبة التأديبية .

### المبحث الاول : الاجراءات في مواجهة الموظف

من أجل اظهار الحقيقة وتحقيق المسالة التأديبية وعدالة العقوبة على اثرها . احاط المشرع الموظف المعرض للمسالة التأديبية بعدد من الضمانات يتوجب على السلطة مراعاتها وفي حال اهمال تلك الضمانات او عدم احترامها فان القرار التأديبي الذي يتمخض عن هذا التحقيق يكون مشوبا بالعيب ومعرضا للإبطال . لذلك سنقوم بقسيم هذا المبحث الى مطلبين ونبحث في المطلب الاول عن مبدا مواجهة الموظف بما هو منسوب اليه وفي المطلب الثاني حق الموظف في الدفاع.<sup>1</sup>

#### المطلب الأول : مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه

##### الفرع الأول/ مضمون المواجهة

نعني بالمواجهة إحاطة الموظف المتهم علما بما نسب إليه من تهم لكي يتمكن من إعداد دفاعه وتفنيد التهم المنسوبة إليه لكي يكون الدفاع مجديا يجب إن يخطر صاحب الشأن بالمخالفات المنسوبة إليه ويجب أن يمهل وقتا كافيا ليقدّم ملاحظاته . كما يجب إطلاع صاحب الشأن إطلاعاً كاملاً على اوراق الملف كافة وليس فقط الاتهامات الموجهة إليه<sup>1</sup>.

((Tout fonctionnaire doit pouvoir avoir accès son dossier personnel)).

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة, ضمانات التأديب في التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية دون دار النشر 2003 ص67.

وضمانة المواجهة تقوم على عنصرين هما أخطار الموظف بالتهمة المنسوبة إليه , وحق الموظف في الإطلاع على الملف , وهذا ما تناوله الفرعين كما يلي :<sup>1</sup>

### أولاً: أخطار الموظف بالتهمة الموجهة إليه

تعد إحاطة الموظف بالتهمة الموجهة إليه من المفترضات الأساسية لحق الدفاع , إذ يتعين إحاطته علماً بسائر الإجراءات المتخذة ضده والادعاءات المسندة إليه وبما يدعمها من أدلة كي يتسنى له الرد عليها , مع منحه مدة كافية لإعداد دفاعه وذلك لأن بعض أوجه الدفاع تتطلب إعداد دقيقاً , والمهلة التي تمنح للموظف المتهم من الأمور التقديرية للمحقق.

((Il faut en particulier que l'agent ou son défenseur puisse disposer du temps nécessaire pour prendre connaissance des pièces du dossier))<sup>1,2</sup>

وتطبيقاً لذلك أكدت المادة 3/14 من اتفاقية الأمم المتحدة للحقوق المدنية والسياسية أن "من حق المتهم أن يخطر في أقصر وقت ممكن وباللغة التي يفهمها وبطريقة مفصلة بطبيعة وسبب الاتهام الموجه إليه ."

وقد كان مبدأ المواجهة بطيئاً في إجراءات تأديب الموظف العام ، وذلك خشية إعاقة العمل الإداري ولهذا لم يطبق القضاء الإداري المواجهة في الإجراءات الإدارية إلا إذا وجد نص ؛ ومع ذلك تطور مبدأ المواجهة في إجراءات تأديب الموظف وأكتسب من هذا التطور طابعاً عام<sup>3</sup>

إذ أستقر الفقه والقضاء الإداريين على أن مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه أمر ضروري حتى في حالة غياب النص القانوني الذي يقررها لأنها تعد من المبادئ العامة للقانون بيد أنه رغم أهمية مبدأ المواجهة كضمانة قانونية مهمة للمتهم ، إلا أنها خضعت لتطور بطيء بخلاف القانون الجنائي ، ولم تنصح ملامحها الأساسية إلا بعد صدور حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية ( veuve tromprier ) والذي ذهب إلى أنه طبقاً للقواعد العامة للقانون المطبقة بذاتها حتى في حالة انعدام نص فإن الجزاء لا يمكن توقيعه قانوناً من دون أن يحاط صاحب الشأن علماً بالاتهامات الموجهة إليه حتى يعد دفاعه وأنه يجب تبعا لذلك أن يخطر صاحب الشأن مقدماً بأساس الاتهامات المنسوبة إليه ، بحيث يتمكن من أن يبدي في هذا الموضوع جميع الملاحظات التي يقدر ضرورتها .<sup>4</sup>

لذلك ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى إخطار الموظف بالتهمة المنسوبة إليه حتى يتمكن من إعداد دفاعه ، حيث قضى بأنه : " لا بد من إعلام المتهم بكل التهم المنسوبة إليه ، وإذا أغفلت سلطة التأديب إعلام الموظف وقامت بتوقيع الجزاء دون إخطاره بذلك فأن القرار التأديبي يكون قابلاً للبطلان ، إلا إذا كان الإتمام غير جوهري أو غير مؤثر " ولا يشترط

Anne Jourad- Darboud. le déroulement de la carrière dans la fonction publique, Editions du Papyrus. 2010. p 39<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Emmanuel Aubin, droit de fonction ,2 edition, Galion Paris, 2004 p259

<sup>3</sup>. عبد العزيز عبد المنعم خليفة. المرجع السابق ص 70

<sup>3</sup> زروقي العربي, التطور القضائي لمجلس الدولة الفرنسي, مجلة مجلس الدولة العدد الثامن, 2006, ص14

مجلس الدولة شكلا معيناً لهذا الإخطار ويكفي لاستيفائه أن ينبه الموظف إلى الإجراءات التأديبية الذي يتخذ ضده ، ويتحقق التنبيه بمجرد إخطار الموظف بمعرفة رئيسه إلى أن النية قد اتجهت إلى اتخاذ إجراءات تأديبية بحقه

وقد كفل القضاء الإداري الفرنسي حداً أدنى للمدة التي تعطى للمتهم لإعداد دفاعه حيث لا تقل عن ثمان وأربعين ( 48 ) ساعة ، وإن جاز أن تزيد هذه المدة عن هذا الحد ، إلا أنها لا تقل عن <sup>1</sup> ذلك ولو كان ما يجري الإطلاع عليه لا يتضمن جديداً مما يتطلبه إعداد الدفاع بشأنه <sup>2</sup>.

### ثانياً : الإطلاع على الملف

يعد الإطلاع على الملف ضماناً تأديبيةً جوهرية يتمتع بها الموظف المتهم وذلك بإبلاغه بملفه قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي بمناسبة اقتراحه خطأً تأديبياً، <sup>2</sup>

<sup>3</sup> والمقصود بالملف هنا ملف الدعوى التأديبية ، فكل تحقيق تأديبي ينتهي بإعداد ملف له ، وهذا الملف يحتوي على كل أوراق التحقيق والبيانات والمستندات المتعلقة به مقسمة ومرتبطة بأرقام متسلسلة. وإطلاع الموظف على ملف التحقيق أو أوراق الدعوى المقامة ضده يعتبر رافضاً أساساً لإحاطته بالتهمة المسندة إليه وبأدلتها توطئة للاستعداد للدفاع عن نفسه

فهذا الحق في الإطلاع على الملف يتمثل في إحاطة الموظف بجميع ملف الدعوى التأديبية ، ما يشتمل عليه من تحقيقات ومستندات ووثائق متعلقة بالتهمة المنسوبة إليه ، وعدم حجبها عنه نظراً لأهميتها في تحقيق دفاعه ، فالحقيقة أن منطق الحجب والكتمان لم يعد يتمشى في ظل التطورات مع فلسفة الوضوح والشفافية التي بدأت تغزو المجالات الإدارية <sup>3</sup>

ونتيجة لذلك ذهب كثير من التشريعات إلى السماح للموظف محل المساءلة التأديبية بالإطلاع على ملفه التأديبي ، ففي فرنسا تقرر الإطلاع على الملف منذ زمن بعيد ، وذلك بمقتضى المادة 65 من قانون 22 أبريل 1905 كما نص عليه قانون 19 أكتوبر 1946 ، ثم الأمر الصادر في 4 فبراير 1959 ، أعيد النص عليه في المادة 19 من قانون 13 يوليو 1983 .

وحق الإطلاع على الملف في فرنسا حق مضمون لكل العاملين في الدولة بما فيهم الموظفون وكذلك لكل شخص يرتبط بالإدارة بعلاقة إدارية ؛ وهذا ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي عندما ذهب إلى القول " إن حق الموظف في الإطلاع على ملفه يمثل حد أدنى من الضمانات يجب كفالاته وعدم تعطيله لأي سبب من الأسباب ، فكل جزاء تأديبي يوقع على الموظف دون مراعاته يكون باطلاً طالما لا توجد ضرورة تبرر ذلك

<sup>1</sup> زروقي العربي ، المرجع نفسه، ص 15.

عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ص 50 .<sup>2</sup>

عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ص 51-53 .<sup>3</sup>

بيد أن الإدارة ليست ملزمة بأن تستدعي العامل المتهم ليطلع على ملفه، وإنما العامل يطلب منها ذلك بواسطة طلب إطلاع على الملف، والإدارة في هذه الحالة ملزمة بإجابة طلبه فإذا لم يطلب الموظف ذلك فليس له النعي بعدم شرعية الجزاء.

أما المشرع الجزائري نص في المادة 171 من الأمر 06 / 03 " يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كالمجلس التأديبي طلب فتح تحقيق إداري " ، وإجراءات التحقيق هدف إلى إظهار الحقيقة حتى يتسنى إثبات المخالفة في حق الموظف أو تبرئته منها ، ويكون التحقيق أمرا جوازيا حسب نص المادة سالف الذكر ، أي بطلب من المجلس التأديبي ؛ وحسب رأينا فإنه يكون في العقوبات الشديدة المصنفة من الدرجة الثالثة أو الرابعة .

المشرع الجزائري ألزم السلطة التي لها حق التأديب ، بإخطار المجلس التأديبي عن العقوبة التي تريد تسليطها على الموظف المختص ، وإذا كانت من الدرجة الثالثة أو الرابعة يجب الحصول على الموافقة أي تطابق الرأي معها ، كما ألزمها بإخطار الموظف بالأفعال المنسوبة له وذلك في المادة 167 من الأمر 06 / 03 حيث تنص : " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه . . . " ، وقبدها بالأجل في ذلك وهي 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى ضده حسب نفس المادة.

فالسلطة التأديبية بعد معاينة الأفعال التي تشكل خطأ مهنيا ، تلتزم بإخطار الموظف المخطأ بأنه سيمثل أمام المجلس التأديبي في تاريخ معين ، وبالأفعال التي يتابع من أجلها ، وهذا الإخطار هو ضمان جوهرى حيث يكون بإمكانه تهيئة نفسه للدفاع واثبات البراءة .

وتعني مناقشة الوقائع والأفعال التي يفترض أن الموظف قد قام بها حسب إتهام الإدارة وهو إجراء من الإجراءات التحقيق الضرورية ، وذلك حتى يعلم الموظف بالأفعال المنسوبة إليه ويكون على بينة من أجل تحديد أوجه دفاعه ، ورغم عدم النص صراحة على هذا الضمان ، إلا أنه يستشف من النصوص الأخرى لاسيما المادة 169 التي تمنح للموظف حق تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية ، وأن يستحضر شهود " يمكن للموظف تقديم ملاحظات شفهية أو كتابية أو أن يستحضر شهودا " <sup>1</sup>.

ومن هذا النص ، نرى أن إستعمال كلمة شهودا باعتبارها وسيلة من وسائل الإثبات ، جاءت عامة فللموظف المهم منافية الشهود الذين يقدمون من طرف الإدارة الإثبات المخالفة في حقه ، كما له أن يستحضر شهودا من أجل دحض ودرء التهمة المنسوبة له ، وعلى اللجنة استدعاء الشهود وسماعهم بحضور المتهم ، وإعطائه الحق في مناقشة هذه الأموال ودفعها وتكذيبها بشهادات مماثلة.

لقد كرس القضاء الجزائري هذا المبدأ حيث قضت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1991/04/21 في قضية (ف.م) ضد وزير العدل من المقرر قانونا انه يحق لكل

<sup>1</sup> - المادة 167 من الأمر 03/06

موظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إعداد القضية التأديبية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : تمكين الموظف من حقه في الدفاع

يضطلع حق الدفاع بأهمية كبيرة كونه يشكل ضمانا جوهرية بهدف إظهار الحقيقة وتجنب أي مجال للتعسف بتمكين الموظف من نفي مسؤولياته عما ينسب إليه أو على الأقل توفير بعض الظروف المخففة واطمئنانه من ناحية عدالة المسالة التأديبية

### الفرع الأول : مضمون حق الدفاع

يعد مبدأ حق الدفاع من الضمانات المقررة للموظف .والذي يتمثل بضرورة أخطار الموظف بما هو منسوب إليه من أفعال وإفصاح المجال أمامه لتقديم دفوعه واعتراضاته أما شفويا أو كتابيا وذلك لدحض ما هو منسوب إليه وتقديم دليل براءته ؛ ويعاد حق الدفاع أيضا من الضمانات الأساسية التي يلجأ إليها الموظفون للحد من السلطات الرئاسية المطلقة وخشية التعسف في استعمال الحق التأديبي في مواجهتهم.<sup>2</sup>

وقد أصبح حق الدفاع مقدسا وارتقى إلى مصاف المبادئ القانونية العامة ، فنضجت منه ضمانات ولم تنزل ، الغاية منها حماية الأفراد ومنع الاعتداء على حقوقهم وحررياتهم . فلا تستهدف ضمانات الدفاع تحقيق مصلحة خاصة بالمتهم فحسب ، بل يتعدى ذلك إلى تحقيق المصلحة للمجتمع ككل بإظهار الحقائق وكفالة العدالة منها باعتباره من حقوق الإنسان الطبيعية والنابعة من روح القانون والعدالة كفالتها لدساتير والشرائع المختلفة.<sup>3</sup>

والإخلال بهذا الحق أو الانتقاص منه يجعل التحقيق مشوبا بالقصور، ويترتب تبعا لذلك بطلان الجزاء الموقع من قبل السلطة التأديبية.<sup>4</sup>

وتعود أهمية كفالة حق الدفاع في الإجراءات التأديبية السابقة على المحاكمة ، كون تلك الإجراءات يغلب عليها الطابع الإداري وهيمنة الإدارة على تلك الإجراءات وهو ما يفتح الباب واسعا لاحتمالات التعسف وإساءة استعمال السلطة ، وعلى هذا النحو تبدو الحاجة ملحة إلى كفالة حقوق الدفاع في تلك الإجراءات على إعتبار أن تلك الإجراءات مهمة في تقرير مسار الدعوى التأديبية وترك الموظف دون غطاء دفاعي في تلك المرحلة بحجة تمكينه من الدفاع في المراحل النهائية ، قد يتسبب بالإضرار بالموظف على اعتبار أن مرحلة المحاكمة قد تكون بعيدة وإستمرار الإجراءات التأديبية وما تشكله من عبء نفسي على الموظف قد يسبب له مضاعفات سيئة في مركزه الوظيفي وعلى الرغم من أن عدم الإخلال بحق الدفاع من المبادئ القانونية العامة التي توجد بغير نص ، فقد أكادت قوانين

<sup>1</sup> - سليم جديدي ، سلطة تاديب الموظف العام في التشريع الجزائريين دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2011، ص 295

<sup>2</sup> د.بركات موسى الحواتي،تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي ، دراسة مقارنة , المنظمة العربية للتنمية الادارية – القاهرة , 2007، ص189 .

د.بركات موسى الحواتي , المرجع نفسه ص 190.

د.بركات موسى الحواتي , المرجع نفسه ص 196.

التوظيف على كفالة حقوق الدفاع في هذه المرحلة وعدم الاكتفاء بكفالة حق الدفاع في مرحلة المحاكمة فقط<sup>1</sup>

فقد كفل المشرع الفرنسي هذا الحق عند ما نصت المادة ( 8 ) من مرسوم 28 نوفمبر 1983 على أنه " فيما عدا حالة الاستعجال أو الظروف الاستثنائية لا يمكن اتخاذ القرارات التي يجب أن تكون مسببة بصورة مشروعة ، إلا أن يكون باستطاعة صاحب العلاقة تقديم دفاعه " .

كما أن القضاء الإداري الفرنسي قام بدور خلاق في كفالة حق الدفاع ، فأكد على مبدأ حرية الدفاع ومنح الموظف وقت مناسب لتحضير دفاعه ، إذ قرر القضاء الإداري أن حقوق الدفاع تتمثل في إخطار صاحب الشأن باتخاذ إجراء ضده ، وهذا الإخطار بقصد تمكينه من دفاعه على وجه مجدي ، ويجب أن يتم في مدة معقولة قبل تقرير الجزاء ؛ كما لصاحب الشأن أن يستعين بمحام مع ضرورة الإطلاع على ملفه الشخصي ، على أن يتم هذا الإطلاع على وجه كامل ليتمكن من إعداد دفاعه<sup>2</sup> .

إن حق الدفاع هو حق طبيعي معترف به لكل متهم ونظرا لأنه يتعلق بالمبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة فان معظم الدول تحرص على النص عليه صراحة في قوانينها الأساسية وكذا في دساتير على حق الدفاع أصالة .

وهذا ما اخذ به المؤسس الدستوري على اعتبار حق الدفاع حقا دستوريا بمقتضى المادة 33 من التعديل الدستوري لسنة 1996 الذي كرسه المشرع في جميع القوانين الوظيفية العامة والتي تضمنها المادة 57 من الأمر 133/66 .

أما نص المادة 169 من الأمر 03/06 فقد تضمنت مايلي : (( يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية وان يستحر شهودا ويحق له إن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه ))<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: مقتضيات حق الدفاع

لحق الدفاع مظاهر متعددة من بينها الطابع الحضوري وسماع شهودا وكذا حق الاستعانة بمدافع وأخذ رأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء وهي ميكانيزمات رصدت جميعها بتحقيق عدالة المسالة التأديبية .

#### أولا : الطابع الحضوري

تخضع الإجراءات التأديبية شأنها شأن الإجراءات الجزائية والتي تتميز بالطابع الحضوري المقرر قانونا ، حيث تكون محاكمة المتهم بحضوره لسماع ما يبديه من أوجه دفاعه وعليه حتى في حالة عدم وجود النص على حضور الموظف المتهم ، فإنه يلزم أن تتم هذه الإجراءات بحضوره وذلك تطبيقا فإن بالرجوع للمبادئ العامة للقانون والتي تنص على

<sup>2</sup> د.سعد الشتيوي ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة ، ط1 دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2008 ص128

د.عبد الغاني بسيوني عبد الله، مبدأ المساواة امام القضاء و كفالة حق التقاضي، الاسكندرية، 1983 ص67.

المادة 196 من الأمر 03/06 .<sup>3</sup>

مبدأ الطابع الحضورى للإجراءات هو الأصل ، والاستثناء إجرائها دون حضور المتهم إذا من المبادئ الأصولية أن الاستثناء لا يلجأ إليه إلا عند الضرورة.<sup>1</sup>

لقد أكد الأمر رقم : 03 / 06 من خلال نص المادة 168 التي تضمنت بأنه يجب على الموظف الذي يحال إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثل شخصيا ويمكنه في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه ، كذا إمكانية أن يلتبس من مجلس التأديبي تمثله من قبل مدافعه وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.<sup>2</sup>

يضاف إلى ذلك أن علانية الإجراءات تسمح بقدر أكبر للمتهم في ممارسة حقه في الدفاع ، التي تتم مناقشة الموظف المتهم في التهمة المنسوبة إليه ، وأدلتها وذلك على وجه مفصل بغية الوصول إلى اعتراف منه أو الدفاع بنفسها ومنافسة بذلك ذو طبيعة مزدوجة فهي وسيلة للإثبات هي ذات الوقت وسيلة للدفاع .

هذا ولا يقتصر حق الموظف المتهم على عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة أي أمام المجلس التأديبي فحسب ، إذا يمكنه الحضور إذا ما تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الأولى والثانية حيث نصت المادة 165 في فقرتها الأولى على أنه من الأمر 03 / 06 على ذلك.<sup>3</sup>

### ثانيا : سماع الشهود .

إن من الأمور الهامة التي تتصل بحق الدفاع ، حق الموظف المتهم في طلب سماع أية شهادة يراها تخدم وجهة النظر التي يدافع عنها ، فله الحق في أن يطلب إستدعاء أي شخص الأدلاء بشهادته.<sup>4</sup>

تعد وسيلة الشهادة أكثر وسائل الإثبات التي تشير إليها النصوص القانونية وأكثر استعمالا من الناحية العملية ، ما للاستماع شهادة مع توضيح وانارة لبعض الخفايا المسلكية والظروف المحيطة بارتكابها ، إن شهادة الشهود السماعية لا ترقى إلى مرتبة الدليل الكافي لقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا المصرية عند تحديدها لمفهوم الشهادة في أحد أحكامها على أنه :

( ( الأقوال التي يدلي بها غير الخصوم بما أدركوه بمسامعهم أو ما استقوه من غيرهم بأسمائهم أو أبصارهم متعلقة بالواقعة أو الظروف ارتكابها أو إسنادها إلى المتهم أو براءته منها ، ويكفي في الشهادة إن لم توصل إلى الحقيقة كلها أن تؤدي إلى استنتاجها استنتاجا سائغا مقبول.<sup>5</sup>

تعتبر الشهادة وسيلة للإثبات والتي تكون للموظف المتهم أن يتناقش الشهود الذين يقدمون في المخالفات.

محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفة التأديبية، ص 552.<sup>1</sup>

المادة 168 من الأمر 03/06. السالف الذكر<sup>2</sup>

المادة 165 من الأمر 03<sup>3</sup> / 06

عبد الرؤوف عبد المتولي، ص 273.<sup>4</sup>

عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الصمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ص 179.<sup>5</sup>

إن سماع شهود المتهم هو من مقتضيات الدفاع مع العلم أن في حالة إغفال المحقق أقوال الشهود ورأى في تقديره عدم الجدوى من سؤالهم أو الاكتفاء في شهادتهم بما سبق أن أدلو به أمام محقق آخر ورغم أهمية سماع الشهود كوسيلة من وسائل استعمال حق الدفاع، غير ملزم في جميع الأحوال بالانصياع لطلب المحال في سماع شهادة من يطلب شهادتهم.<sup>1</sup>

لقد نصت كل من المادة 129 فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي 59 / 85 والذي ذهبت إليه المادة 169 / من الأمر 03 / 06 ( يمكن للموظف . . أن يستحضر شهودا ) ، وبالمقابل يمكن للسلطة المختصة إحضار الشهود الذين نرى أن شهادتهم ممكنة.

### ثالثا: حق الاستعانة بمدافع .

إن الاستعانة بمدافع حق مكفول للموظف إذا له أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه وعليه يمكن أن يدافع عن نفسه بالأصالة أو بالوكالة<sup>2</sup> وهو ما أكدته المشرع بموجب المادة 169 الأمر رقم 03/06 والذي جعل من حق الموظف أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه .

في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتبس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه .<sup>3</sup>

إن هذا الحق فرضه المركز الضعيف الذي يحتله الموظف مقارنة بالمركز القوي للإدارة وذلك أن معظم الموظفون تنقصهم الثقافة والمعرفة بالأمور الوظيفية. كما أنهم لا يحسنون في الغالب الاستفادة من فرصة الإطلاع على ملفاتهم واستنباط ما يفيدهم وينفي المسؤولية عنهم أثناء المواجهة التأديبية ، فكان إلزاما تمكين الموظف من الاستعانة بمن هو أقدر على هذه الموجهة .

تبدو أهمية الاستعانة بمدافع في هذه المرحلة ، فوحده يطمئن الموظف المتهم أثناء المساءلة التأديبية ويضمن عدم استعمال جهات التحقيق لوسائل وأساليب غير مسموح بها كل يضمن سلامة الإجراءات وحسن سيرها<sup>4</sup>، حيث يمكن للموظف من خلال الأمر 03/06 في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتبس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه .

### رابعا : الممثل أمام مجلس التأديبي .

باعتبار أن المجلس التأديبي هيئة من هيئات المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين وصورة من صور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، كما تنص على ذلك المادة 64 من الأمر رقم 03/06

المادة 168 من الأمر 03/06<sup>1</sup>

شيماء عبد الغني محمد عطاء الله، ص 232<sup>2</sup>

المادة 169 من الامر 03<sup>3</sup>/06

محمد ماجد ياقوت , اصول التحقيق في المخالفات التأديبية ,ص317\_318<sup>4</sup>

لقد أقرت معظم التشريعات الوظيفية توفير ضمانات أساسية في التأديب يتمثل في مجالس التأديب حتى يطمئن الموظف المتهم إلى تحقيق العدالة . إن هذا الرأي يعتبر بمثابة ضمان الموظف وأن كان الفقهاء لم يتعرضوا له ، إلا أن اعتبره جهاز يمثل الموظفين بجانب السلطة الرئاسية يعبر عن مدى تمسك المشرع بالموظف ، شأنه في ذلك شأن تمسكه بالإدارة<sup>1</sup>.

إن كان رأي اللجنة المتساوية الأعضاء استشاري فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية إلا أن السلطة الإدارية المختصة لا تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة إلا بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: التظلم في القرار التأديبي.

الضمانات الممنوحة بعد توقيع العقوبة التأديبية الم يغفل المشرع تقديم ضمانات إضافية للموظف حتى بعد أن يتم توقيع العقاب عليه وان لم تكن توقف تنفيذ العقوبة إلا أنها تعتبر جوهرية ، وأساسية بالنسبة له خاصة إذا كان يرى بان العقوبة المسلطة عليه جائرة ، ودون أي مسوغ قانوني في هذه الحالة يحق للموظف الطعن في هذا القرار التأديبي الصادر ضده إما عن طريق التظلم الإداري أو التظلم القضائي :

#### الفرع الأول : التظلم الولائي او الرئاسي

التظلم هو عبارة عن إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري ، قصد إلغاءه أو تعديله ، بمعنى آخر هو الطعن الذي يرفعه الموظف أمام السلطة التي تعلوه مباشرة أي السلطة المصدرة للقرار التأديبي ، فإذا كانت رئاسية فيسمى تظلم رئاسي ، وإذا كانت السلطة الولائية فيسمى تظلم ولائي ، هذا الأخير من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء التأديبي ، لكن تملك اللجان المتساوية الأعضاء الحق بالإبقاء على العقوبة أو تخفيفها وهذا خلال مدة 3 أشهر من تاريخ استلامها للتظلم<sup>3</sup>.

#### الفرع الثاني : التظلم إلى لجنة خاصة

غالباً ما لا يكون التظلم الرئاسي أو الولائي فعالاً بسبب إصرار الإدارة على عدم تغيير قراراتها الإدارية التأديبية ، فلجأ المشرع إلى إنشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة ، هذه الأخيرة تسمى لجنة الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة ، لإعادة النظر في قرار التأديب بطلب الموظف المذنب أو السلطة الرئاسية.

نواف كنعان المرجع السابق، ص 206<sup>1</sup>

سعيد مقدم مرجع السابق ص 463<sup>2</sup>

<sup>3</sup> سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر \_ دراسة مقارنة\_ ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون الجزائر 1986 ص 133.

هذه اللجان تتكون من موظفين أو عمال وممثلو الإدارة ( اللجان متساوية الأعضاء ) تختص بنظر عقوبات الدرجة الثالثة ، والإحالة على التقاعد التلقائي ، شرط أن يقدم الموظف تظلمه خلال 15 يوم من تاريخ تبليغه بقرار التأديب الذي من شأنه أن يوقف تنفيذ القرار التأديبي إلى غاية إلغاءه أو تخفيف العقوبة<sup>1</sup> .

### الفرع الثالث: التظلم القضائي.

القرار التأديبي لكي يصدر صحيحا منتجا لكفة آثاره يجب أن يحتوي سند مادي أو قانوني يبرر وجوده وقيامه وإلا اعتبر باطلا ، ومن هذا المنطق أوجب المشرع الجزائري على السلطة المكلفة بالتأديب أن تصدر قراراتها التأديبية مبيّنة للأسباب ومن هنا فالسبب وجوبي يتعيّن على الإدارة مراعاته عند إصدار قراراتها التأديبية وإعتقاله من طرفها يجعل قراراتها مشبوهة بالبطلان.

من حق الموظف اللجوء إلى القضاء لإلغاء القرار التأديبي إلا أنه لا يمكن لغير الموظف المذنب رفع دعوى الإلغاء ، إلا أنه يجوز استثناء قبول دعاوي إلغاء القرارات التأديبية الجماعية التي ترفعها النقابات العمالية هذا من جهة .

ومن جهة ثانية يتعيّن على الموظف المذنب احترام الشروط الشكلية خاصة ما تعلق منها شرط الميعاد فالمشرع الجزائري كان يشترط وإلى عهد قريب التظلم الإداري المسبق كشرط من شروط قبول دعوى الإلغاء ثم عدل عن هذا الاتجاه ، وأصبح يشترط فقط التظلم الإداري في قضايا الإلغاء التي تكون من اختصاص المحكمة العليا ، أي في طلبات الإلغاء الخاصة بقرارات السلطة الإدارية المركزية ، ويتعيّن على الموظف المذنب رفع دعواه خلال الأربعة أشهر الموالية لتبليغ القرار الإداري التأديبي أمام الغرفة الإدارية للمجلس المختص ، أو امام الغرفة الادارية للمجلس الاعلى.<sup>2</sup>

ومما سبق يستخلص أنه ورغم صدور القرار التأديبي القاضي بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف المذنب وربما حتى تنفيذها ، إلا أن القانون يضمن للموظف المذنب الحق باللجوء إلى القضاء إذا لم ينجح باستعمال الطرق العادية الأخرى وهذا كضمان إضافي لحمايته من تعسف الإدارة.

كمال رحماوي, تأديب الموظف العام في القانون الجزائري, دار هومة, الجزائر, 2004. ص 162\_163<sup>1</sup>

كمال رحماوي , مرجع نفسه . ص 166\_167<sup>2</sup>

### المبحث الثاني: في مواجهة سلطة التأديب

لقد ثبت بالتجربة لدى الفقه إن انجح الضمانات وأكثرها فعالية في الرقابة القضائية التي تمارس بدعوى الإلغاء الموجهة من الموظف ضد القرار التأديبي الغير المشروع

#### المطلب الأول: رقابة تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة

إن عدم تقنين المخالفة التأديبية ومنح جهة الإدارة السلطة التقديرية الواسعة في توقيع الجزاء التأديبي وجدت منه هذه الأخيرة مجالاً خصباً للغلو في الجزاءات التأديبية وبالتالي عدم تناسب بين درجة الخطورة المخالفة التأديبية ونوع الجزاء المقدر مما دفع القضاء إلى بسط رقابته على المبدأ لذلك سنتطرق إليه من خلال تحديد مضمون المبدأ ورقابته في تكييف الجزاء التأديبي .

#### الفرع الأول: مضمون مبدأ التناسب

"مقتضى التناسب ألا تغلو السلطة المعنية بتحديد الجزاء في اختياره ، ولا تتركب متن الشطط في تقديره وإنما عليها أن تتخذ ما يكون على وجه اللزوم ضروريا لمواجهة الخرق القانوني أو المخالفة الإدارية ، وما يترتب عن اقترافها من أثار وما في القدر المتيقن من معقولية لردع المخالف وزجر غيره عن أن يرتكب ذات فعله ومن هنا تكون ضوابط العقاب موضوعية ويعد كل تجاوز لها استبداد ينبغي رفضه.<sup>1</sup>

فالتأديب الإداري يهدف إلى انتظام المرافق العامة وبالتالي يجب أن يكون هناك تناسب بين الجزاء والذنب الإداري لان الشطط والقسوة في العقوبة يحمل عمال المرافق العامة على عدم تحمل المسؤولية والإفراط في اللين يتولد عنه الاستهتار والتفريط في تأدية المرافق العامة على حسن سيرها بانتظام واطراد.<sup>2</sup>

"فالتناسب هو علاقة تطابق بين الوسائل المستخدمة من الإدارة والهدف الذي تقصده وفي هذا الصدد يضرب braibant مثلا في تعريف الفقهاء للتناسب بقوله : (لا يجب أن نطلق النار على عصفور أو نقتل الذبابة بمطرقة).<sup>3</sup>

#### الفرع الثاني: الرقابة على تكييف المخالفة

لضمان حماية الموظف من اي تعسف من الجهة المستخدمة (الإدارة) او السلطة التي لها صلاحية التعيين. فالاحكام التنفيذية حددت الاخطاء المهنية المترتبة للمسؤولية التأديبية وصنفتها الى اربعة درجات وخصت لكل درجة اخطائها ، وكذا العقوبات التي تقابلها مع الاخذ بعين الاعتبار ظروف ارتكاب هذه الاخطاء ، والاضرار التي تلحق بالمصلحة هذا من جهة .

عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط العقود الادارية، ص 77<sup>1</sup>

مدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف بالاسكندرية، سنة 2003، ص 562<sup>2</sup>

<sup>3</sup> امال يعيش تمام، عبد العالي حاجة، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء وقضاء التعويض،

(مجلة الاجتهاد القضائي)، دورية تصدر عن جامعة محمد خيضر بسكرة، عدد ثالث، 2006، ص 185

ومن جهة ثانية عدم قدرة السلطة المكلفة بالتعيين اصدار بعض القرارات التأديبية دون موافقة او استشارة اللجنة متساوية الاعضاء والمجتمعة كمجلس تأديبي .

1. **الاطء المهنية من الدرجة الاولى :** هي على وجه الخصوص كل اخلال بالانضباط العام يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح.

2. **الاطء المهنية من الدرجة الثانية :** هي على وجه الخصوص الاعمال التي يقوم بها الموظف بما يأتي :

\*المساس سهوا او إهمالا بأمن المستخدمين او الإدارة .

\*الإخلال بالواجبات القانونية الغير تلك المنصوص عليها بالمواد 180 و181 من الامر 03/06.

3. **الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة :** هي على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم بها الموظف بما يأتي:

\*التحويل الغير قانوني للوثائق الإداري .

\*إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

\*رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون مبرر قانوني مقبول.

\*إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار مهنية .

\*استعمال تجهيزات وأمالك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.<sup>1</sup>

4. **الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة :** وهي إذا قام الموظف على وجه الخصوص بما يأتي:

- الاستفاد بالامتيازات من اي طبيعة كانت يقدمها شخص طبيعي او معنوي مقابل تأدية خدمة في اطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب اعمال عنف على شخص في مكان عمل .
- التسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة بتجهيزات واملاك المؤسسة او الادارة العمومية التي تذل بالسير الحسن للمصلحة .
- اتلاف وثائق ادارية قصد الاساءة لسير الحسن للمصلحة.
- تزوير شهادات والمؤهلات او كل وثيقة سمحت بالتوظيف او بالترقية .
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح اخر غير منصوص عليه بالمواد 44/43 من الامر 03/06<sup>1</sup>.

المواد من 177\_181 من الامر رقم 03/06 المتضمن<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: الرقابة على تكيف الجزاء التأديبي

نجد ان المشرع الجزائري وموازاة مع تصنيفات الاخطاء المهنية فقد قام بوضع 04 درجات مقابلة لها تحدد كل منها العقوبة لكل درجة على حدا , مما يقيد مبدئيا من صلاحيات السلطة التي لها صلاحية بالتعيين في توقيع الجزاءات. فذهب المشرع الجزائري في تصنيفه هذه العقوبات الاعتماد على جسامة الاخطاء المرتكبة من الموظف وهي كالتالي:

#### أ) عقوبات الدرجة الاولى :

- التنبيه.
- الانذار الكتابي.
- التوبيخ.

#### ب) عقوبات الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة ايام.
- السحب من قائمة التاهيل.

#### ج) عقوبات الدرجة الثالثة :

- التوقيف عن العمل من 4 الى ثمانية ايام.
- التنزيل من درجة الى درجتين.
- النقل الاجباري.

#### د) عقوبات الدرجة الرابعة :

- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.<sup>2</sup>

إلا ان المشرع لم يستثنى بعض الاسلاك لخصوصياتها ونشاطها ونص على انه يمكن لها ان تنص على عقوبات تأديبية اخرى دون الخروج عن نطاق هذا السلم.

### المطلب الثاني: رقابة تسبب القرار التأديبي

نعرض من خلال هذا المطلب إلى تحديد مضمون التسبب في الفرع الأول والتطرق إلى موقف المشرع الجزائري من تسبب القرارات التأديبية في الفرع الثاني

المادة 181 من الامر 03/06 مرجع نفسه.<sup>1</sup>

المادة 163: من الامر 03/06 المرجع نفسه.<sup>2</sup>

## الفرع الأول: مضمون تسبیب القرار التأديبي

### أولاً: مفهوم التسبیب

يقصد بالتسبیب "الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار الإداري سواء كان الإفصاح واجبا قانونيا أو بناء على إلزام قضائي أو جاء تلقائيا من الإدارة".<sup>1</sup>

كما يعني أيضا تسبیب القرار الإداري "ذكر الإدارة في صلبه لمبررات إصداره وإحاطة المخاطبين به بالدوافع التي لأجلها عوقبوا".<sup>2</sup> في حين يعرفه البعض على أنه "التزام قانوني تعلن الإدارة بمقتضاه الأسباب القانونية والواقعية التي حملتها على إصدار القرار الإداري وشكلت الأساس القانوني الذي بني عليه".

### ثانياً: أهمية التسبیب

يكتسي أهمية بالغة في مجال التأديب وذلك بالنظر إلى النتائج المترتبة عنه .

#### 1) أهميته بالنسبة للإدارة

- يساعد التسبیب في إبراز وكشف نية الإدارة في ما إذا كانت متفقة مع الحالة الواقعية والقانونية التي استمدت منها أسباب القرار.<sup>3</sup> أم لا وبالتالي التوصل إلى معرفة ما إذا كان غياب هذا الإجراء يقصد من الإدارة مما يشكل حرج للإدارة من جانب الموظف المخطئ وبالتالي هز الثقة في قراراتها.<sup>4</sup>
- يعد بمثابة المرجع أو الأرشيف الذي يستطيع من خلاله رجل الإدارة الرجوع إليه لمعرفة الأسلوب الذي يكون من قبل مواجهة الظروف والملابسات المعروضة أمامه ويحدد بالتالي موقفه من اتخاذ القرار أو العدول عنه.<sup>5</sup>

#### 2) أهميته بالنسبة للموظف

يؤدي التسبیب إلى إحاطة الموظف بدوافع إصدار هذا القرار فهو كما عبر عنه الفقيه ايزنبرج أنه ينقل للموظف صورة عن ظروف وملابسات القرار الذي يخاطبه<sup>6</sup>

“En règle générale , l’intéresse peut ainsi voie avec exactitude

pourquoi cette décision, était nécessaire. Cela l’amènera souvent a

اشرف عبد الفتاح ابو المجد محمد, المرجع, ص 91<sup>1</sup>

عبد العزيز عبد المنعم خليفة, ضوابط العقود الادارية العامة, المرجع سابق ص 45<sup>2</sup>

<sup>1</sup> نواف كنعان, تسبیب القرار التأديبي كضمانة من ضمانات التأديب الوظيفي, (مؤتة للبحوث والدراسات) مجلة علمية

تصدر عن عمادة البحث العلمي والدراسات العلمية, الاردن, المجلد السابع, العدد 06, 1992, ص 133

عبد العزيز عبد المنعم خليفة, ضوابط العقوبة الادارية العامة, المرجع السابق, ص 46<sup>4</sup>

اشرف عبد الفتاح ابو المجد, المرجع السابق, ص 107<sup>5</sup>

المرجع نفسه, ص 107<sup>6</sup>

accepté la décision, même si elle ne se présente pas de façon positive pour ses intérêts. “

يستطيع بذلك ضبط موقفه تجاه ذلك القرار باختياره لأحد الوضعين إما مخاصمة القرار أمام القضاء أو عدم مخاصمته والقبول به.<sup>1</sup>

- تسهيل مهمة الموظف المخطئ في الدفاع عن حقوقه وذلك من خلال معرفته للوقائع والأسباب التي سوف ينازع فيها .
- تمكين الموظف المخطئ من التأكد من أن الأخطاء التي استندت إليها الإدارة في إصدار العقوبة هي نفسها التي تمت مواجهته بها او انه عوقب بمخالفات لا علم له بها.
- يؤدي التسبب أيضا إلى خلق نوع من الرقابة على تصرفات الإدارة وذلك من خلال مقارنة قرار عقوبة موظف مذنب سبب بذات الأسباب الواردة بقرار عقوبة زميل له مما يؤدي إلى خلق نوع من المساواة في توقيع العقوبات التأديبية.

### 3. أهميته بالنسبة للقضاء

\*ان التسبب يشكل دعامة اساسية في دعوى الالغاء حيث يسهل عمل القاضي الاداري في بسط رقابته على اسباب القرار التأديبي ذلك ان القرار الغير سبب يصعب على القاضي مراقبة مشروعية الاسباب القانونية والواقعية التي قام عليها .

\*يساهم التسبب في رقابة القضاء لتكليف الاخطاء المنسوبة للموظف المخطئ خاصة وان الجريمة التأديبية لا تخضع لمبدأ (لاجريمة الا بنص) 'كما يساعد ايضا رقابة مدى تناسب الجزاء الاداري مع الذنب المقترف اي معرفة ما اذا كان هناك ملاءمة او غلو في توقيع الجزاء'.<sup>2</sup>

### 4. أهميته بالنسبة للقاضي :

ان التسبب وسيلة هامة لاحكام الرقابة على القرارات التأديبية فمن خلاله يتم فحص الاسباب التي اوردها الادارة سنا لقرارها التأديبي وعلى ضوء ذلك يقرر القاضي مدى صحة تلك الاسباب فمن غير الاجراء تبدو مهمة القاضي عسيرة في هذا الصدد ولا يستطيع القاضي النفاذ الى اجواء القرار خصوصا في مجال السبب سواء من ناحية المشروعية او من ناحية الملائمة في اتخاذ العقوبة او مدى التناسب اتخاذ القرار والجزاء الموقع على الموظف.

وقد يقلل التسبب من حالات اللجوء الى القضاء وذلك في حالة ما اقتنع الموظف بالاسباب التي قام عليها الاقرار الذي من شأنه تخفيف العيب على القضاة والحد من العون غير المجدية بالرغم من اهمية التسبب فانه لايجوز الافراط بالامل والمبالغة في تقدير النتائج لانه

عبد العزيز عبد المنعم خليفة ,المرجع السابق , ص 46<sup>1</sup>

نواف كنعان , مرجع سابق , ص 135<sup>2</sup>

بالرغم من الوظائف الهامة للتسبيب الوجوبي الا انه ليس الترياق الشافي لجميع امراض الادارة لانه في حدود معينة المقياس الحقيقي لدرجة التطور التي بلغتھا الادارة.<sup>1</sup>

### ثالثا: الفرق بين السبب والتسبيب

رغم الفرق الواضح بين السبب والتسبيب إلا أن هناك خلط بينهما, ولاستجلاء هذا الغموض نقوا انه لكي يكون القرار الإداري مشروعاً ومنتجاً لأثاره يجب أن يقوم على سبب موجود مادياً وصحيح قانوناً اي ثبوت قيام الواقعة القانونية والمادية التي دفعت رجل الإدارة إلى إصدار القرار، فالسبب هو ركن أساسي في القرار يترتب على غيابه بطلان القرار، إما التسبيب فهو إجراء شكلياً يرقى لمرتبة ركن في القرار ويقصد به ذكر وتدوين الأسباب في صلب القرار الإداري "حيث تلتزم الإدارة حين إصدارها للقرار الفردي أن يتضمن هذا القرار في ذاته الأسباب التي دعت إلى اتخاذه"<sup>2</sup> وبهذا المعنى فالتسبيب ينتمي إلى المشروعية الخارجية للقرار والتي تشمل المسائل المتعلقة بالإجراءات والشكل .

ولقد عبر الفقيه Guillane Blanc عن ذلك بقوله: "انه وفي كلمة واحدة يمكن التمييز بين السبب والتسبيب حيث انه اذا كان السبب واجبا توافره في أي قرار إداري لأنه ركن من أركانه التي يؤسس عليها فان التسبيب ليس كذلك حيث انه مجرد قاعدة شكلية غير ملزمة في جميع الأحوال".

(En mot, alors que les motifs sont obligatoires en raison d'une règle de font, la motivation n'est pas que une règle de forme.)<sup>3</sup>

### رابعا: موقف المشرع الجزائري من تسبيب القرارات التأديبية

إذا كان المشرع الجزائري قد اخذ بمبدأ التسبيب الوجوبي بالنسبة للقرارات القضائية,فانه لم يؤخذ به فيما يخص القرارات الإدارية إلا في حالات استثنائية لا يمكن أبدا اعتبارها أساساً للأخذ بمبدأ التسبيب الوجوبي,ولقد اتخذ القضاء الإداري الجزائري نفس الموقف في عدة قرارات صادرة عن المجلس الأعلى والمحكمة العليا.<sup>4</sup>

غير انه ونظرا لأهمية تسبيب القرارات التأديبية واعتبارها كضمانة أساسية في مجال التأديب فقد اشترط المشرع الجزائري ضرورة تسبيب جميع القرارات التأديبية وذلك مهما كانت درجة العقوبة المراد تسليطها على الموظف، حيث أدرجت مختلف تشريعات الوظيفة العامة في الجزائر على النص عليها ابتداء من الأمر رقم 133/66 إذ نصت المادة 56 منه على أن "تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية

<sup>1</sup> - ماجد راغب الحلو القانون الاداري ص 418

اشرف عبد الفتاح ابو المجد, المرجع السابق, ص 90\_91<sup>2</sup>

<sup>3</sup> اشرف عبد الفتاح ابو المجد. المرجع نفسه, ص 92. نقلا عن :

(<sup>1</sup>) Mustapha karadji ,Soraya chaib,le droit dr la motivations des acts administratifs en droit française et algerienne revue idara ,n29,2005,p111 .

الأعضاء ، وتتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد اخذ رأي اللجنة المذكورة ."

وبصدور الأمر 03/06 أكدت المادة 165 إلزامية التسبب وذلك بنصها على ما يلي:

"تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، وتتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي".

كما نصت كذلك المادة 107 من نفس الأمر على: "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة ، يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".

ما يمكن استنتاجه من خلال النصوص أن تسبب القرارات التأديبية أمر وجوبي سواء كان مصدر القرار سلطات تأديبية أو مجالس تأديب ، حيث لم يقصر المشرع هذه الضمانة الفعالة على السلطات التأديبية فقط .

#### الفرع الثاني : شروط التسبب

##### اولا: الشروط الخارجية

تتمثل في وجوب أن يكون التسبب مباشرا ومعاصرا :

##### 1. التسبب المباشر للقرار

يقصد به أن يرد التسبب في صلبه , او كما عبرت محكمة القضاء الإداري المصري على ذلك بقولها : "يجب أن تكون أسباب القرار التأديبي واردة في صلب القرار حتى يخرج القرار حاملا بذاته كل أسبابه ، إما الإحالة إلى أوراق ووثائق أخرى فلا يكفي لقيام التسبب"<sup>1</sup>.

وبالتالي يستبعد التسبب المباشر فكرة القرار الشفوي وكذا التسبب بالإحالة :

##### ❖ استبعاد فكرة القرار الشفوي

لا يحقق القرار الشفوي شرط التسبب المباشر والذي يتطلب ضرورة تضمن القرار ذاته للأسباب التي بني عليها لذا فان التسبب والقرار الشفوي فكرتان متناقضتان ولقد نصت المادة الثالثة من قانون 11 جويلية 1979 الفرنسي على ان التسبب يجب ان يكون مكتوبا وان يشمل على الاعتبارات الواقعية والاسانيد القانونية التي يستند إليها .

##### ❖ استبعاد فكرة التسبب بالإحالة

التسبب بالإحالة هو أن يحيل مصدر القرار إلى وثيقة أخرى تتضمن أسباب قراره غير ذلك القرار.<sup>2</sup>

اشرف عبد الفتاح ابو المجد , المرجع السابق , ص 224<sup>1</sup>

نواف كنعان , المرجع السابق ص 156<sup>2</sup>

## 02. التسبب المعاصر :

يقصد بالتسبب المعاصر وجوب توافر التلازم الزمني بين إصدار قرار والإفصاح عن أسبابه بمعنى ان يتم التسبب وقت تبليغه إلى الشخص الذي صدر القرار ضده بحيث يمنع التسبب اللاحق ذلك ان التسبب اللاحق يمنح فرصة للإدارة في اصطناع أسباب اخرى للقرار غير الأسباب الحقيقية<sup>1</sup>.

### ثانياً: الشروط الداخلية

وتتمثل في شرطين هما عناصر التسبب والتسبب المحدد والملابس

## 01. عناصر التسبب

يستوجب التسبب الصحيح للقرار التأديبي تحديد الأسباب القانونية والواقعية التي بني عليها القرار , حيث يجب أن يتضمن القرار الأسباب القانونية والواقعية التي أدت إلى صدوره ويجب ان يتضمن أيضا عنصر الاستدلال.

### ❖ العناصر القانونية والواقعية للقرار

ويقصد بالعناصر القانونية القانون بمعناه الواسع أي النصوص التشريعية أو اللائحية أو المبادئ العامة للقانون .... الخ, أما الأسباب الواقعية فهي العناصر الواقعية التي استند إليها مصدر القرار، حيث لا يستطيع هذا الأخير إصدار قرارات استنادا الى رغباته .

وتتمثل الأسباب الواقعية في تسبب قرار التأديب في توضيح الأفعال الايجابية او السلبية التي ارتكبتها الموظف والتي تستوجب المساءلة التأديبية، وبناءا عليه يجب ان يكون التسبب كاملا ، معنى ذلك ذكر الوقائع المنسوبة للموظف المخطئ كافة ، ودون استثناء فتكون بذلك أسباب القرار التأديبي كافية لبيان مبررات إصداره .

### ❖ الاستدلال: هو حلقة وصل بين العناصر القانونية والواقعية للتسبب حيث يشترط

لكي يكون التسبب كافيا ان يتضمن كافة الحلقات الضرورية للاستدلال التي مكنت الإدارة من تقريب الاسباب القانونية والواقعية حتى تكون منتجة للقرار نفسه<sup>2</sup>.

## 02. التسبب المحدد والملابس

يشترط ايضا في التسبب ان يكون محددًا وملابسًا .

❖ **التسبب الملابس :** ياخذ في الاعتبار ظروف الحالة التي يصدر فيها القرار المركز الشخصي لصاحب الشأن ، معنى ان يشير التسبب الى الظروف التي تتعلق بزمان ومكان المخالفة ، وذلك بذكر مكان وقوع الجريمة التأديبية والذي قد يعتبر في بعض الاحيان ظرفا مشددا او مخففا للجزاء ، وذكر تاريخ الواقعة الموجبة للجزاء التأديبي<sup>3</sup>.

اشرف عبد الفتاح ابو المجد , المرجع السابق , ص 227<sup>1</sup>

اشرف عبد الفتاح أبو المجد, المرجع السابق , ص 140<sup>2</sup>

نواف كنعان , المرجع السابق , ص 147<sup>3</sup>

❖ **التسبب المحدد** : هو التسبب الذي يبين العناصر الواقعية للقرار على وجه التحديد.<sup>1</sup> يعني ذلك انه حتى يحقق التسبب الهدف والغاية منه فيجب ان يكون واضحا جليا وليس عامة مسترسلة فيستطيع بذلك صاحب الشأن معرفة أسباب القرار الصادر بحقه بمجرد قراءته.

وبالتالي فوضوح التسبب يؤدي الى استبعاد التسبب المبهم اي ذكر أسباب غامضة او مجملة واستبعاد التسبب النمطي "الذي تستخدم فيه الإدارة صياغة واحدة بشأن الحالات المتشابهة"<sup>2</sup> حيث ان الإدارة في هذه الحالة تعتمد صياغة معدة سلفا لتسبب القرارات المتشابهة، والحكمة من استبعاد هذا النوع من تسبب إلزام الإدارة بحث كل طلب على حدا وفقا للظروف الخاصة لكل حالة مما يقتضي اختلاف مضمون التسبب من حالة إلى أخرى

### المطلب الثالث: رقابة مشروعية القرار التأديبي

الأصل في رقابة القضاء أنها رقابة شرعية أو قانونية ، وليست رقابة ملاءمة ، لان القضاء الإداري يراقب مدى سلامة القرار التأديبي من العيوب التي تؤدي إلى بطلانه وليس له أن يراقب مدى ملاءمة العقوبة التأديبية للخطأ المهني إلا إذا كان القرار التأديبي معيبا بعيب إساءة استعمال السلطة عند أعمال السلطة التأديبية سلطتها التقديرية لاختيار العقوبة المناسبة للخطأ المهني . ويمكن إجمال الوسائل التي يلجا إليها الموظف لدعم دعواه بإلغاء القرار التأديبي كالآتي :

### الفرع الأول : عيب عدم الاختصاص

كان عيب الاختصاص أول العيوب ، ووجه الإلغاء الوحيد في دعوى تجاوز السلطة<sup>1</sup> ، فينأط بالمشرع تحديد الاختصاص وعلى الهيئات الإدارية أن تلتزم حدود النص (الاختصاص) كما رسمها المشرع صراحة أو ضمنا ، فلا يجوز الخروج عن قواعد الاختصاص أو الاتفاق على تعديلها .

وعيب الاختصاص إما أن يكون جسيما، فيعد ذلك اغتصابا للسلطة ، كما لو صدر القرار من غير الموظف المختص ،فيكون هذا القرار معيبا بعيب عدم الاختصاص المطلق ويكون في هذه الحالة منعدما وعديم الأثر .

وقد يكون الخروج على قواعد الاختصاص بدرجة بسيطة ، ما يعني أن درجات العيب الذي يلحق القرار التأديبي تتفاوت ، فأحيانا تنحدر به إلى درجة الانعدام وتارة يفسد القرار، ولكن لا يؤدي به إلى درجة الانعدام ، وإنما تبقى له صفة القرار الإداري التأديبي<sup>2</sup>. ليندرج عيب الاختصاص في احدى الصور :

- عيب الاختصاص المكاني
- عيب عدم الاختصاص الزمني

اشرف عبد الفتاح أبو المجد , المرجع السابق ص 141<sup>1</sup>

المرجع نفسه , ص 246<sup>2</sup>

• **عيب عدم الاختصاص الموضوعي :** الذي يقوم على أساس توزيع الاختصاصات داخل الإدارة واعتداء هيئة ما على هيئة أخرى إما اعلي منها كاعتداء هيئة مروسة على سلطات هيئة عليا , أو اعتداء الهيئة العليا على صلاحيات الهيئة الدنيا ، وان تعتدي سلطة إدارية على ميدان سلطة إدارية موازية أو معادلة لها، كما يضمن هذا العيب أسلوب التفويض.

لقد نضمت لمادة 123 من المرسوم رقم 59/85 الاختصاص في المجال التأديبي والذي يعود للسلطة التي لها صلاحيات التعيين "السلطة الرئاسية" وان كانت تشاركها في بعض الحالات هيئات أخرى بنصها : "تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين ، أو السلطة المخولة ، إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية ، وتمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي..".

فتنفرد السلطة الرئاسية بتوقيع عقوبات الدرجة الأولى, وتشاركها اللجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي في عقوبات الدرجة الثانية ، وان كان رأيها في هذه الحالة استشاري ، أما عقوبات الدرجة الثالثة , فتستلزم موافقة اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي<sup>3</sup>

هذا وقد اخذ المشرع هنا بأسلوب التفويض في الاختصاص كحالة من حالات الاختصاص الموضوعي وهو ما يستشف من نص المادة 123 " تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة المخولة إذا اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية..".

○ والمقصود بالسلطة المخولة السلطة المفوض اليها بذلك.

في حين جاء في الأمر 03/06 حسب المادة 162 منه : " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين ". ليعود الاختصاص حسبه للسلطة الرئاسية التي تنفرد بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بينما توقع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي.

ومن أمثلة تصدي قضائنا لعيب الاختصاص , ما قضت به الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بقرارها بتاريخ 15 جوان 1985 بإبطال القرار الإداري بسبب عدم اختصاص مدير التربية لولاية الجزائر بتوقيع عقوبة التوبيخ التي تعد من عقوبات الدرجة الأولى ، التي تعود لاختصاص وزير التربية الوطنية حسب نص المادة 18 في فقرتها الثانية من المرسوم رقم 302/68 المؤرخ في 30 ماي 1968 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بأساتذة التعليم المتوسط .

وما قضت به الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 24 مارس 1991 في قضية (ي.ب) ضد والي ولاية بشار : "... من المقرر قانونا ان تعيين مدير مؤسسة ولائية يتم بموجب مقرر من والي ، ويتم إيقافه عن مهامه بنفس الطريقة ، ومن ثم فان مقرر العزل لمدير عام مؤسسة عمومية محلية في قضية الحال يخضع للسلطة التقديرية للوالي باعتباره منصبا نوعيا ، ومتى كان ذلك استوجب رفض الطعن"

### الفرع الثاني: عيب الشكل والإجراء

يقصد بالشكل والإجراءات مجموعة الشكليات والإجراءات التي تكون قالب أو الإطار الخارجي الذي يظهر ويبرز إرادة الإدارة في إصدار قرارها. فالشكل هو المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري عند صدوره ، وهو الإطار أو القالب الذي تظهر فيه إرادة الإدارة ، وان كانت القرارات الإدارية لا تتقيد بشكل معين للإفصاح عن إرادة الإدارة المنفردة والملزمة ، إلا أن هذا لا يمنع من وجود شكليات على الإدارة الالتزام بها كشكليات تسبب القرار وشكليات التبليغ والنشر وشكليات تحديد تاريخ إصدار القرار.

أما الإجراء فهو التدابير والإجراءات السابقة على اتخاذ القرار والتي تدخل في تكوينه وتشكيل محتواه، وهو العمليات المختلفة التي يمر بها القرار الإداري من لحظة التفكير في إصداره ، أي ما قبل صبه في الإطار أو القالب الذي يظهر فيه . ومن أمثلة الإجراءات التي يتطلبها القانون لإصدار قرار إداري معين ، الإجراء الاستشاري ، إجراء احترام المدد ، إجراء التحقيق...<sup>1</sup>

هذا ويقرر الأستاذ André De Laubadère بان عيب الشكل La Vice de forme أو الإجراء يعتبر من أكثر الأوجه التي يستند إليها الطاعن ، وكذلك انتفاء الدوافع المسببة للجزاء الذي وقعته الإدارة.<sup>2</sup>

#### 1) الاستشارة المسبقة للجنة أو هيئة معينة إذا نص القانون على ذلك :

فقبل أن تقرر أو تتخذ السلطة الإدارية قرارا ما فلا بد من الاستشارة المسبقة لهيئة ما ، ويهدف هذا الإجراء الاستشاري داخل الإدارة إلى إشراك أشخاص أو هيئات أخرى في عملية اتخاذ القرار ، وان عدم احترام انتفاء الاستشارة يؤدي إلى عيب في الشكل ويعرض القرار للإلغاء من طرف القاضي.<sup>3</sup>

إلا أن المشرع في ظل الأمر 03/06 قد سلك منحا مغاير بتخليه عن الرأي غير الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء ، بحيث تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي.<sup>4</sup>

ومن المستقر عليه قضاء ان اللجان التأديبية هي مجرد هيئة استشارية وان الاراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الاداري وان المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء لهذا الراي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطلان.

ومن ثم فان الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي الى ابطال راي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون ومتى كان الامر كذلك استوجب عدم قبول الطعن شكلا.

عمار عوابدي ,دروس في القانون الإداري , الطبعة الثانية,د.م.ج, الجزائر,1984, ص 221\_ 222<sup>1</sup>

<sup>2</sup> Manuel de droit administratif,L.G.D.J.1èdition ,paris André de laubadère ,1978 p110

احمد محيو , المنازعات الادارية , ترجمة: فائز انجق وبيوض خالد ,د.م.ج, الجزائر, 1994, ص 184<sup>3</sup>

المادة 165 من الامر رقم 03<sup>4</sup> /06

## (2) احترام حقوق الدفاع عن المتهم إثناء المحاكمة التأديبية :

تقوم حقوق الدفاع على إعلام المتهم (الموظف) بالأفعال المسببة للعقوبة ، وكذا حقه في الإطلاع على ملفه التأديبي وهو كمبدأ عام للقانون إن كل شخص له أن يدافع عما وجه إليه من اتهامات ، لان الوظيفة العامة كمجال للتطبيق الكلاسيكي تجعل من حق كل موظف مهدد بعقوبة تأديبية الإطلاع على ملفه لمناقشة الأسباب المعتمدة وان يقدم دفاعه بشكل ملائم .<sup>1</sup> وكل خرق لهذا يؤدي إلى إلغاء القرار المطعون فيه ، وهو ما أكدته القضاء الإداري في عدة مناسبات .

### الفرع الثالث: عيب إساءة استعمال السلطة

إن إساءة استعمال السلطة هي وجه لعدم مشروعية القرار الإداري وهو متصل بغاية إصداره ويقع حينما يخالف القرار الإداري غاية تحقيق المصلحة العامة ، كما في حالة استهداف رجل الإدارة مصلحة بعيدة عن المصلحة العامة كاستعمال السلطة بقصد الانتقام أو بقصد تحقيق مصلحة خاصة ويقع هذا العيب أيضا برغم تحقيق الإدارة بإصدارها للقرار الإداري المصلحة العامة ، لا أنها تخالف الهدف الذي حدده المشرع الإصدار هذا القرار ، فلا يكفي لمشروعية القرار الإداري تحقيق المصلحة العامة بل ينبغي أن يحقق إضافة إليها الهدف الذي حدده المشرع لإصداره .

حيث أن قاعدة تخصيص الأهداف من شأن تجاهلها إبطال القرار إداري ويخضع القرار التأديبي للقاعدة أعلاه ، حيث ينبغي أن يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة المتمثلة في تحقيق مصلحة المرفق وضمان انتظام سيره إضافة إلى هدف في تحقيق الردع العام ، فإذا كان هدف القرار التأديبي التنكيل بالموظف أو الانتقام منه . عد قرارا باطلا لكونه مشوب بالانحراف بالسلطة حيث لم تمنح السلطة الرئاسية حق توقيع الجزاء لكي تجعل منه سيفا مسلطا على رقاب من يناؤها من الموظفين ، لما يؤدي إليه ذلك من أشاعه للفوضى الإدارية وافتقاد الموظفين للثقة المفترض توفره رؤسائهم الأمر الذي ينعكس بالسلب على الأداء الوظيفي مما يؤثر على مصالح المتعاملين مع الإدارة<sup>2</sup>.

### الفرع الرابع : عيب السبب وعيب مخالفة القانون

#### أولا : العيب المتصل بسبب القرار التأديبي

سبب القرار التأديبي بصفة عامة هو العنصر القانوني او الواقعي الذي يحد بالإدارة إلى إصداره فهو حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث اثر قانوني معين وهو محل القرار توصلا لتحقيق غاية القرار وهو الصالح العام ، وللقرار التأديبي سبب عام هو ما ارتكبه الموظف من مخالفات تأديبية تستوجب عقابية ، حيث تشكل إخلال بالواجب الوظيفي أو إتيان موظف لإعمال يحضر عليه إتيانها ، فإذا انعدم المأخذ على السلوك

احمد محيو . مرجع سابق ص 185<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة \_دراسة مقارنة\_ (اطروحة دكتوراه:قانون العام):كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر،2015/2016 ص 251

الإداري للموظف ولم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها ، فلا يكون ثمة مخالفة إدارية وبالتالي لا محل لمعاقبته تأديبيا لانعدام السبب القانوني .<sup>1</sup>

### ثانيا : العيب المتصل بمحل القرار التأديبي (عيب مخالفة القانون)

هذا العيب من أهم العيوب السابقة ، بل انه أهم أوجه الإلغاء وأكثرها تطبيقا في الواقع العملي ، فرقابة القضاء الإداري فيما يتعلق بالاختصاص والشكل هيا رقابة خارجية ، بعيدة عن فجوة القرار المطعون فيه ، إما رقابته فيما يتعلق بمخالفة القواعد القانونية فإنها رقابة موضوعية تستهدف مراقبة محل القرار الإداري لأحكام القانون العام ، ومحل القرار الإداري هو الأثر القانوني الذي يحدثه القرار في الحالة القانونية القائمة وذلك إما بإنشاء مركز قانوني جديد أو إلغاءه، وينبغي أن تتوفر في المحل الذي يقع عليه القرار الإداري شرطان :

- أن يكون محل القرار ممكنا، فإذا لم يكن بالإمكان ترتيب هذا المحل إي استحالته كان القرار الإداري منعدما
  - يجب أن يكون محل القرار جائز قانونا اي يستند الى احكام القانون ، فإذا خالف أحكام القانون أصبح القرار غير مشروعا وبالتالي يكون عرضة للإلغاء وهذا يتطلب ان تتوافر في العقوبة التأديبية التي تشكل محل القرار التأديبي كافة ضوابط الجزاء التي ينبغي التقيد بها
- ومراعاتها والالتزام بها عند فرض العقوبة، كشرعية العقوبة وشخصيتها وملئمتها للمخالفة ، وعدم تعددها ، وعدم رجوعيتها والمساواة في فرضها .<sup>2</sup>

### الفرع الخامس: تطبيقات مبدأ التناسب في القضاء الإداري الجزائري

ان مبدأ التناسب وان كان لم يستقر بعد في القضاء الإداري الا ان هذا الاخير اخذ ببعض احكام مبادئ نظرية التناسب في مجال القرارات التأديبية اسوة بالقضاء الفرنسي والمصري فراقب مجلس الدولة الجزائري تناسب الجزاءات التأديبية مع الوقائع ومن احكام القضاء الإداري في هذا الصدد ماتم الحكم به في القضية المعروضة بالمحكمة العليا (قضية.س) ضد (وزير العدل والمجلس الاعلى للقضاء) .

فقد تم في هذه القضية عزل (س) بسبب ارتكابه حسب الوزير افعالا ماسة بمهنة القاضي وكان على القاضي الجواب على مسالة اولى تضمنتها احدى مقتضيات القانون الاساسي للقضاء وتمنع الطعن باي طعن في قرارات المجلس الاعلى للقضاء.

وقررت المحكمة العليا تبعا لاجتهاد قضائي سابق : "بان الطعن من اجل تجاوز السلطة موجود حتى بدون نص ويستهدف طبقا للمبادئ العامة للقانون احترام القانونية (المشروعية)

وانه لايمكن للمقتضيات المقررة في المادة 99 من القانون الاساسي حرمان الطاعن من الطعن من اجل تجاوز السلطة المفتوحة له في هذا المجال على غرار المجالات الاخرى عملا بالمبادئ العامة للقانون "

محمد الاحسن، المرجع نفسه، ص 252<sup>1</sup>

المرجع نفسه، ص 252<sup>2</sup>

كما كان مطلوباً بالتالي هو أولاً مراقبة مدى توفر الحظاي القيام برقابة عادية وهل تكون الإدارة باتخاذها قرار يقضي بعزل (س) قد قدرت الأفعال تقديراً معقولاً يبرر هذا القرار؟ إن جواب المحكمة العليا تمثل في إبراز عدم تناسب الجزاء النهائي مع الأخطاء المرتكبة<sup>1</sup>. كما نجد قرار مجلس الدولة الصادر في 1999/06/26 قد أقر وطبق مبدأ التناسب في مجال القرارات التأديبية حيث ما جاء في تسبب هذا القرار مايلي: " حيث يثبت من عناصر الملف أن المستأنف توبع بجريمة إنشاء محل للفسق وأدين بعقوبة سالبة للحرية تتمثل في تسليط شهرين حبساً نافذة وغرامة قدرها 2000 دج .

حيث أن المستأنف يعمل في حقل التربية والتعليم وإن كان يشغل منصب مقتصد مما يفترض معه أن يكون هذا القضاء سليماً من كل السلوكات الأخلاقية غير السوية التي تلوث عالم البراءة.

حيث أن العقوبة المسلطة على المستأنف تتنافى مع الواجبات المفروضة... ذلك أن الفعل الذي أدين به المستأنف جزائياً وهو من الأفعال التي تمس بشرف الوظيفة قطعاً فضلاً عن كونها تدل على إخلال بالسلوك القويم الواجب التحلي به من طرف الموظف العمومي . وحيث ترتب على ذلك فإن المستأنف يكون قد ارتكب خطأ مهنيًا ثابتاً مما يبرر تسليط عليه عقوبة تأديبية خلافاً لادعاءاته.

وحيث من جهة أخرى فإن من الثابت فقهاً وقضائياً أن رقابة القاضي الإداري لا تمتد إلى تقدير نسبة درجة العقاب المسلط إلا إذا تبين له عدم التلازم الواضح بين نسبيتي الخطأ والعقوبة وهو أمر غير متحقق في قضية الحال بالنظر إلى خطورة الحط الثابت في حق المستأنف .

وحيث بات في ضوء ما تقدم أن العقوبة المسلطة على العارض قائمة على أساس سليم من الواقع والقانون .

ويستنتج من هذا القرار أن القاضي الإداري لا يمكن له التدخل لتقدير درجة العقوبة المطبقة والداخلة في عقوبات الدرجة الثالثة وإن للإدارة السلطة التقدير والملائمة في اختيار العقوبة المناسبة من ضمن عقوبات الدرجة الثالثة وإن تدخل القاضي إنذاك يشكل تدخلاً في أعمال الإدارة ويشكل خرقاً لمبدأ الفصل بين السلطات.

وعلى هذا فإن رقابة القاضي تقتصر على التحقق من صحة الوصف المعطى للخطأ التأديبي وكذا الدرجة التي يدخل فيها وكذا من حيث مدى تناسب درجة العقوبة مع درجوا لخطأ المرتكب<sup>2</sup>.

كما يملك القاضي الإداري سلطة رقابة واسعة في إعادة الموظف المعزول إلى منصبه فإذا ثبت عدم مشروعية قرار الفصل وانجر عن هذا القرار عواقب وخيمة خلال فترة العزل كإيقاف مرتب أو عدم ترقية.... فإنه يعاد إلى وظيفته مع كامل الحقوق التي سلبت منه باثر رجعي والعملية هنا تتم تحت تقدير القاضي الإداري الذي يملك سلطة رقابة واسعة في هذه المناسبة حيث يعترف للقاضي الإداري باختصاصه في تقدير الملائمة وليس فقط المشروعية .

<sup>2</sup>فريد ابركان: رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة مجلة مجلس الدولة العدد 01 الجزائر 2002 ص 40  
لحسن بن شيخ اث ملويا:المنتقى في قضاء مجلس الدولة الجزء الاول دار هومة الجزائر 2002 ص 183<sup>2</sup>

### ملخص الفصل الثاني

الرقابة القضائية على الجهات التأديبية هي الضمانة اللاحقة والنهائية لكافة الضمانات القانونية والإدارية لحماية الموظف العام من خلال فرض رقابة على القرارات التأديبية ولذلك اتسعت رقابة القاضي الإداري لتشمل ما يعرف برقابة الملائمة لمدى أهمية وخطورة الوقائع.

بالإضافة إلى تطور نطاق رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرار التأديبي مما يبرر حرص القضاء الإداري على حفظ وحماية حقوق الموظفين ومنع المساس بها بقدر الإمكان ما جعل ممارسة سلطة التأديب تخضع خضوعاً تاماً لرقابة المشروعية.

الخاتمة

## الخاتمة

يشكل موضوع الوظيفة العامة احد المحاور الأساسية في القانون الإداري وهذا بالرغم من الاستغلال النسبي للوظيفة العامة وضبط كل مايتعلق بها من إحكام وقواعد خاصة إذ أن القانون المتعلق بالوظيفة العامة في الجزائر والذي الغي بموجب القانون الجديد قد تعرض منذ 1966 لأحكام الموظف العام من حيث شروط التوظيف أو الالتزامات والحقوق التي يتمتع بها.

ان التشريع الجزائري وطبقا للأمر الساري المفعول حاليا 03/06 المؤرخ في 15\_07\_2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة وفي مادته الرابعة والتي قضت بانه "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم برتبة في السلم الإداري " كما جاء في مادته الثانية أن هذا القانون الأساسي يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

إن هذا الأمر قد أشتمل في مجمله على عدة نقاط تخص الموظف سواء من حيث الحقوق والواجبات والهيئات التي يتبع لها الموظف وبين مسائل تتعلق بشروط التوظيف إما عن طريق المسابقات أو الاختبار كما يتناول أحكام نظام الوظيفة العامة والهيئات التي تراقب المسار المهني للموظف و تمارس سلطة التأديب عند أي تقصير أو إهمال من طرف الموظف .

إن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في مجمله قد تعرض إلى طرق وكيفيات حماية المسار المهني للموظف وأعطاه العديد من الامتيازات وكفل له الحق في ممارسة جميع حقوقه السياسية والنقابية وأعطاه فرصة المشاركة في صنع القرارات الإدارية من خلال المجالس المختلفة على مستوى الإدارة التي يخضع لسلطتها ولكن ورغم ذلك فان هذا القانون لطالما خضع ويخضع إلى مستجدات تتماشى مع الأوضاع المختلفة السياسية وخاصة الاقتصادية منها وفق ما تقتضيه الضرورة وهو ما قد لا يخدم الموظف أو يحدث نوعا من التغيير على مستوى مساره المهني كالإلغاء التقاعد النسبي مثلا واللجوء إلى التقاعد مع شرط السن وهو قانون قيد الدراسة حاليا.

كما أن بعض القوانين الأساسية لبعض الفئات التي تنشط تتولى الإدارات العمومية قد تتعرض لنزع من الإجحاف خلال مسارها المهني كالحرمان من الترقية بعد التكوين ومثال ذلك المرسوم التنفيذي رقم 11\_121 المؤرخ في 20 مارس 2011 الخاص بالمستخدمين الشبه الطبيين والذي نص في مادته 21 :يتم في سلك مساعدي التمريض لمصحة العمومية رتبتين :

\_رتبة مساعد تمريض للصحة العمومية.

رتبة مساعد تلميذ رئيسي للصحة العمومية

ومعناه أن هذه الفئة خلال مسارها المهني تخضع لترقية من رتبة إلى رتبة أخرى فقط وهو ما يتنافى مع الأمر 03/06 ولا يمنح فرصة للموظف في الارتقاء إلى رتبة أعلى سواء باحتساب الأقدمية أو الرتبة بعد الحصول على شهادة المستوى المطلوب للرتبة الأعلى في السلم الوظيفي.

وبشكل عام فإن المسار المهني يجب أن يتماشى مع المتطلبات ما تقتضيه كل وظيفة وهو ما يضمن له امتيازات تحفيزية من أجل السير الحسن للمؤسسات العمومية.

كما أن النظام التأديبي في الوظيفة العامة يعتبر من أهم المواضيع التي تكون محل رقابة القضاء على مشروعية أعمال الإدارة وذلك من خلال إصدار القرارات التأديبية التي يمكن للسلطة التأديبية اتخاذها ضد الموظف العام.

**النتائج:**

1/ ضرورة الاهتمام أكثر بتقنين جميع الأخطاء التأديبية حتى لا يكون هناك متسع للإدارة قد يجعلها تتعسف في تكييفها القانوني مع الأخذ بعين الاعتبار العقوبة التأديبية المناسبة لها .

2/ السلطة التأديبية منوطة بالسلطة الرئاسية التي تملك سلطة التعيين ولها أن توقع بمفردها العقوبات من الدرجة الأولى والثانية إما العقوبات الأخرى فلا يجوز لها ذلك إلا بناء على استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

3/ التأديب لا يكمن في كونه مجرد عقاب بل غرضه الأساسي ينحصر في تمكين المرفق ن أداء الحسن لمهنته ومن ثمة فإن الإدارة أثناء معاقبتها لأحد الموظفين فإنها تضع باعتبارها أولاً الإحاطة بالظروف التي تم فيها الخطأ ومكنته من ارتكاب الخطأ كما أنها قد تصرف النظر عنه لما لها من سلطة تقديرية وفقاً لظروف المخطئ أو لظروف العمل المحاطة به.

4/ دعوة المشرع إلى التنويع في العقوبات التأديبية حتى يخلق نوع من التلائم بين جسامة الخطأ المرتكب والعقوبة المسلطة على الموظف العام .

5/ من الأفضل أن يفصل المشرع الجزائي بين سلطة الاتهام وسلطة التحقيق من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الحيطة في تأديب الموظف العام مع إضفاء ضمانات الرد في أحد أعضاء المجلس التأديبي إذا توافرت مقتضيات ذلك لأن هذه الضمانة توفر الفعالية أثناء التأديب الموظف العام.

6/ غموض النصوص الإجرائية المنظمة لهذه الضمانات، حيث نجدتها في كثير من الأحيان تنص على الإجراء ولا تحدد كيفية القيام به.

7/ إلقاء عبء الإثبات على الموظف المذنب وهو الطرف الضعيف في هذه

المعادلة يقلل من حظ الموظف في إقامة الدليل على براءته تجاه المركز الثقيل الذي تحتله الإدارة، وذلك رغم الضمانات الممنوحة له كحقه في إخطاره بالأخطاء المنسوبة إليه والإطلاع على ملفه التأديبي والاستعانة بمدافع.. الخ والتي من شأنها أن تخفف من هذا العبء بالإضافة إلى الدور الإيجابي للقاضي الإداري في إدارة النزاع وتمتعه بسلطة إلزام الإدارة بتقديم جميع الوثائق التي تبدو أنها منتجة في الدعوى.

## الاقتراحات

انطلاقاً من النتائج المتوصل اليها من هذه الدراسة نقترح مايلي :

\*1/ بما انه العقوبات التأديبية ذات الطابع المالي كعقوبة "الخصم من المرتب" و"تنزيل الدرجة" وغيرها يتجاوز أثرها شخص الموظف إلى أفراد أسرته الذين لا ذنب لهم فنقترح إلغاء هذه العقوبات واستحداث بدلها عقوبات أخرى كإنشاء مؤسسات للعمل في الأماكن المناسبة وتزويدها برؤساء يقومون بتثقيف الموظف المخطئ وتعليمه ثقافة جديدة لتصحيح الأخطاء التي لديه وإذا تحققت الجهات المعنية من أن الموظف قد برئ مما نسب إليه يتم إعادته إلى وظيفته مرة أخرى وبهذا يكون التأديب قد حقق أسمى أهدافه وتصبح العقوبة شخصية وعلاجية في الوقت نفسه.

\*2/ يفضل تحديد العقوبات التأديبية على وجه الدقة والتمييز بينها وبين التدابير الإدارية الأخرى رفعا للغموض واللبس الذي يعترى بعضها .

\*3/ ضرورة استدراك مجلس الدولة الجزائري النقائص التي تعترى عمله بدءاً بتحديد العيب الذي يكتنف القرار التأديبي بدقة وتبرير قراراته ومناقشتها مع تبيانها للأساس الذي يستند إليه من بين مصادر القانون الإداري والاستعمال الدقيق للمصطلحات من اجل وضع القضاء الإداري الحديث النشأة في إطار الأهداف المنشود بلوغها والارتقاء إلى المكانة التي يستحقها

\*4/ تعزيز الدراسات والبحوث التي تجرى حول اجتهادات مجلس الدولة في مجال التأديب الإداري وذلك لأجل إثراء اكبر لهذا الموضوع.\*

\*5/ تفادي النقد الموجه للمجالس التأديبية والتي أكدت الدراسة عدم فعاليتها نقترح أن يختص المجلس الأعلى للوظيفة المستحدثة بموجب الأمر 03/06 جانب اختصاصه الأخرى بالسهر على مراقبة و توجيه أعمال اللجان الوطنية والولائية وذلك فيما يخص الطعن في القرارات التأديبية بمعنى أن تصبح هذه اللجان تابعة للمجلس الأعلى للوظيفة.

## قائمة المصادر والمراجع

أولاً- المصادر:

1. الامر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 متضمن قانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الموافق 15 جويلية سنة 2006 الجريدة الرسمية 46
2. القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد جريدة رسمية العدد 28 الصادر بتاريخ 5 يوليو 1983 المعدل والمتمم بموجب الامر 18/96
3. قانون رقم 06/14 المؤرخ في 9 اوت يتضمن قانون الخدمة الوطنية ج. ر العدد 48 المؤرخ في 10 اوت 2014
4. القانون رقم 01/16 المؤرخ في جمادى الاول عام 1473 الموافق ل 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري ج.ر رقم 14 سنة 2016
5. المرسوم التنفيذي رقم 184/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بالراحتات القانونية ج ر عدد 20

ثانيا : المراجع

المراجع بالعربية:

1. الدكتور ماجد راغب الحلو .القانون الاداري .دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية .1984.
2. احمد مجبو المنازعات الادارية ترجمة فائز انحق وبيوض خالد د م ج الجزائر 1994
3. اشرف عبد الفتاح ابو المجد محمد موقف قاضي الالغاء من سلطة الادارة في تسبيب القرارات الادارية دراسة مقارنة الاسكندرية مصر 2007
4. بركات موسى الحواتي تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي دراسة مقارنة المنظمة العربية للتنمية الادارية القاهرة 2007
5. بركات موسى الحواتي تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي دراسة مقارنة المنظمة العربية للتنمية الادارية القاهرة 2007
6. دكتور زروق العربي .التطور القضائي لمجلس الدولة الفرنسي في رقابة السلطة التقديرية للادارة ومدى تاثير القضاء الجزائري بها \_مجلة الدولة العدد 8 2006.
7. دكتور سليمان محمد الطماوي القضاء الاداري الكتاب الثاني قضاء التاديب دار الفكر العربي ط4 1995

8. زروقي العربي التطور القضائي لمجلس الدولة الفرنسي في رقابة السلطة التقديرية للإدارة ومدى تأثير القضاء الجزائري بها مجلة مجلس الدولة العدد الثامن الجزائر 2007/2006 ، الاسكندرية.
9. سعد الشتيوي التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة طبعة 1 دار الفكر الجامعي الاسكندرية 2008
10. سعيد بوشعير النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر دراسة مقارنة ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون الجزائر
11. سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة م.ج 2010
12. سليم جديدي سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة) دار الجامعة الجديدة الاسكندرية 2011
13. السيد محمد يوسف المعداوي دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة د.م سنة 1984
14. شريف يوسف حلمي خاطرة والوظيفة العامة دراسة مقارنة دار النهضة العربية القاهرة 2006
15. شيماء عبد الغني محمد عطا الله مدى اعمال قواعد المسؤولية الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية دار النهضة العربية الاسكندرية 2002
16. عبد العزيز السيد الجوهري الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية بن عكنون الجزائر
17. عبد العزيز عبد المنعم ضوابط العقود الإدارية العامة دار الكتاب الحديث القاهرة 2008
18. عبد الغاني بسيوني عبد الله مبدا المساواة امام القضاء و كفالة حق التقاضي الاسكندرية 1983
19. عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دار الجسور للنشر والتوزيع الجزائر طبعة 1 سنة 2015
20. عمار عوابدي دروس في القانون الإداري الطبعة الثانية د.م ج 1984
21. فريد ابركان رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة مجلة مجلس الدولة العدد 01 الجزائر 2002
22. كمال رحماوي تأديب الموظف العام في القانون الجزائري دار هومة للنشر الجزائر طبعة 2004

23. محمد انس قاسم مذكرات في الوظيفة العامة طبعة 2 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1989
24. محمد ماجد ياقوت اصول التحقيق في المخالفة التأديبية طبعة الثالثة دار الجامعة الجديدة
25. ممدوح الطنطاوي الدعوى التأديبية الطبعة الثانية منشأة المعارف بالاسكندرية سنة 2003
26. مولود ديدان القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية دار بلقيس دار البيضاء 2011
27. هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية دار هومة للطباعة والنشر 2010 الجزائر

#### المجلات :

1. امال يعيش تمام , عبد العالي حاجة التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الالغاء وقضاء التعويض مجلة الاجتهاد القضائي دورية تصدر عن جامعة محمد خيضر بسكرة عدد ثالث 2006
2. نواف كنعان تسبيب القوار التأديبي كضمانة منضمانات التأديب الوظيفي (مؤنة للبحوث والدراسات) مجلة علمية تصدر عن عمادة البحث العلمي والدراسات العلمية الاردن المجلد السابع العدد 6 1992

#### الرسائل العلمية :

1. حميدي بلعباس رسالة ماجستير الموظف العمومي ونظامه القانوني رسالة ماجستير مذكرة تخرج من المدرسة الوطنية للصحة العمومية 2002 2003
2. خرفي هاشمي الوظيفة العمومية محاضرات القيت على الطلبة القضاة دفعة 17 المدرسة العليا للقضاء الجزائر 2008/2009
3. سعيدة لعموري حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري مذكرة ماجستير تخصص قانون اداري جامعة محمد خيضر بسكرة 2012/2013
4. سنة احمد حقوق الموظف العام الجزائري رسالة ماجستير في الادارة والمالية العامة كلية الحقوق والعلوم السياسة بن عكنون الجزائر 2005
5. سنة زاوي المركز القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة نيل رسالة الماجستير جامعة بلعباس الجزائر 2006

6. محمد الاحسن النظام القانوني للتاديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة اطروحة  
دكتوراة قانون عام كلية الحقوق والعلوم السياسية ابي بكر بلقايد تلمسان الجزائر  
2016/2015

الاجتهادات القضائية:

1. مجلة مجلس الدولة العدد 12
2. لحسن بن شيخ اث ملويا : المنتقى في قضاء مجلس الدولة الجزائر الجزء الاول دار  
هومة الجزائر 2002
3. لحسن بن شيخ اث ملويا المنتقى في قضاء مجلس الدولة الجزائر الجزء الثاني دار  
هومة الجزائر 2008 ط 3

المراجع بالاجنبية:

1. Anne jourad darboud le deroulement de la carriere dans la  
fonction publique edition du papyrus 2010
2. Emmanel droit de fonction .2 edition paris 2004
3. Andrè de laubadère manuel de droit administratif g d j i edition  
paris 1978

Theses :

- 1- Mustapha kardjin soraya chaib, le droit de la motivatios des  
acts administratif de droit francaise et algerienne, revue, idara,  
2005.

# الفهرس

فهرس المحتويات

1.....	مقدمة
	<u>الفصل الأول: حماية المسار المهني للموظف العمومي</u>
7.....	المبحث الأول : الرقابة القضائية على اجراءات الالتحاق بالوظيفة العمومية
7.....	المطلب الأول :فتح المناصب وإجراء المسابقة
7.....	الفرع الأول : فتح المناصب (التوظيف)
10.....	الفرع الثاني : إجراء المسابقة (إجراء التوظيف )
12.....	المطلب الثاني : التعيين والترسيم
13.....	الفرع الأول : التعيين
15.....	إلفرع الثاني : الترسيم
16.....	المبحث الثاني: الرقابة القضائية على الوضع الحقوقي للموظف
16.....	المطلب الأول: الحقوق ذات الطابع المهني
16.....	الفرع الأول : الحق في الترقية
16.....	اولا:الترقية في الدرجة
17.....	ثانيا: الترقية في الرتبة
19.....	ثالثا: أهداف الترقية:
19.....	الفرع الثاني: الحق في التكوين
19.....	اولا: تعريف التكوين
20.....	ثانيا أنواع التكوين
20.....	ثالثا: الاثار القانونية المترتبة عن التكوين
21.....	رابعا:فوائد التكوين
21.....	خامسا : كيفية ونتائج التكوين في التشريع الجزائري
22.....	المطلب الثاني: الحقوق ذات الطابع الاجتماعي
23.....	الفرع الأول: الحق في العطل والإجازات
23.....	أولا:العطل والإجازات السنوية:
23.....	ثانيا: العطل والإجازات المرضية:

## فهرس المحتويات

24	ثالثا: العطل طويلة الأمد: .....
24	رابعا: عطل المواسم والأعياد والعطل الخاصة .....
25	الفرع الثاني:الحق في التقاعد والحماية الاجتماعية .....
	<b>الفصل الثاني: الرقابة القضائية على القرارات التأديبية</b>
37	المبحث الأول : الاجراءات في مواجهة الموظف .....
37	المطلب الأول : مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه .....
37	الفرع الأول: مضمون المواجهة .....
38	أولا:أخطار الموظف بالتهم الموجهة إليه .....
39	ثانيا : الإطلاع على الملف .....
41	المطلب الثاني : تمكين الموظف من حقه في الدفاع .....
41	الفرع الأول : مضمون حق الدفاع .....
42	الفرع الثاني: مقتضيات حق الدفاع .....
42	أولا : الطابع الحضورى .....
43	ثانيا : سماع الشهود . .....
44	ثالثا: حق الاستعانة بمدافع .....
44	رابعا : المثل أمام مجلس التأديبى .....
45	المطلب الثالث: التظلم في القرار التأديبى .....
45	الفرع الأول : التظلم أولائى او الرئاسى .....
45	الفرع الثانى : التظلم إلى لجنة خاصة .....
46	الفرع الثالث: التظلم القضائى .....
47	المبحث الثانى :فى مواجهة سلطة التأديب .....
47	المطلب الأول : رقابة تناسب الجزاء التأديبى مع المخالفة .....
47	الفرع الأول : مضمون مبدأ التناسب .....
47	الفرع الثانى:الرقابة على تكيف المخالفة .....
49	الفرع الثالث:الرقابة على تكيف الجزاء التأديبى .....
49	المطلب الثانى:رقابة تسبب القرار التأديبى .....

## فهرس المحتويات

50	الفرع الأول: مضمون تسبیب القرار التأديبي.....
50	أولاً: مفهوم التسبیب .....
50	ثانياً: أهمية التسبیب.....
52	ثالثاً: الفرق بين السبب والتسبیب .....
52	رابعاً: موقف المشرع الجزائري من تسبیب القرارات التأديبية.....
53	الفرع الثاني : شروط التسبیب .....
53	أولاً:الشروط الخارجية .....
54	ثانياً:الشروط الداخلية .....
55	المطلب الثالث :رقابة مشروعية القرار التأديبي.....
55	الفرع الأول : عيب عدم الاختصاص.....
58	الفرع الثالث: عيب إساءة استعمال السلطة.....
58	الفرع الرابع : عيب السبب وعيب مخالفة القانون .....
58	أولاً : العيب المتصل بسبب القرار التأديبي.....
59	ثانياً : العيب المتصل بمحل القرار التأديبي (عيب مخالفة القانون) .....
59	الفرع الخامس: تطبيقات مبدأ التناسب في القضاء الإداري الجزائري.....
75	الخاتمة.....

قائمة المصادر والمراجع

قائمة الملاحق

الملاحق

### ملحق رقم (01)

القرار رقم 070207 المؤرخ في 2012/01/12 . قضية (م.ب) ضد وزير التكوين والتعليم المهنيين الموضوع : وظيف عمومي\_تسريح\_خطا جسيم\_لجنة متساوية الاعضاء\_ضمانات تاديبية\_دعوى تاديبية .

أمر رقم 03/06 المواد 32, 167 ' 172 ' 173

المبدأ : يؤدي عدم قانونية تشكيلة اللجنة متساوية الاعضاء وخرق الضمانات التاديبية الى ابطال قرار التسريح الموظف واعادته الى منصب عمله .

يعد من قبيل خرق الضمانات التاديبية :

عدم تبليغ الموظف بالاخطاء المنسوبة اليه ' .

وعدم تمكنه من الاطلاع على كامل ملفه ملفه التاديبية , في اجل 15 يوما من تحريك الدعوى التاديبية .

وعدم تبليغه بقرار العقوبة التاديبية في اجل 08 ايام ,

وعدم حصول الموظف في حالة الخطا الجسيم على نصف المرتب .

لا يستحق الموظف التعويض عن ابطال قرار التسريح بسبب بطلان الاجراءات وليس بسبب انعدام الوقائع .

لا يستحق الموظف المرتب عن فترة لم يعمل فيها .

#### وعليه فان مجلس الدولة

#### من حيث الشكل :

حيث ان المدعي بلغ بالقرار المطعون فيه بتاريخ 2010/12/02 ورفع تظلما اداريا بتاريخ 2010/12/12 ولم يتلق اي رد بتاريخ 2011/03/07 سجل دعوى امام مجلس الدولة .

حيث ان الدعوى جاءت في اجلها القانوني المنصوص عليه في المادة 830 من الاجراءات المدنية والادارية وكانت مستوفية للشروط والاجراءات القانونية فهي مقبولة شكلا .

#### من حيث الموضوع :

حيث ان السيد (م.ب) طعن بالالغاء في قرار تسريحه من منصب عمله الصادر بتاريخ 2010/11/28 تحت رقم 2010/95 عن وزير التكوين والتعليم المهنيين معيبا عليه مخالفة القانون والاجراءات القانونية المنصوص عليها في المواد 167 , 168 , 169 170 172 173 و من الامر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15.

حيث ان وزير التكوين والتعليم المهنيين لم يجب عن العريضة الافتتاحية ولم يدافع عن مصالح الادارة رغم تبليغه بالعريضة الافتتاحية عن طريق المحضر القضائي قابة عبد المؤمن.

حيث ان المدعي (م.ب) بصفته مفتش اداري ومالي لدى وزارة التكوين والتعليم المهنيين تم توقيفه عن عن منصب عمله بتاريخ 2010/09/08 الى غاية مثوله امام لجنة التاديب ابتداء من تاريخ امضاء مقرر التوقيف .

حيث ان المدعي يعيب على القرار المطعون فيه مخالفته القانون وعدم منحه الضمانات التاديبية

حيث انه وبعد الاطلاع على محضر اجتماع اللجنة المتساوية الاعضاء الخاصة بسلك المفتشين المؤرخ في 2010/10/20. تبين وان اعضاء اللجنة لم يكونوا بالتساوي اذ تغيب العضو الثالث الممثل للمفتشين وهو السيد (م.ق) بينما حضر ممثلو الادارة المركزية كلهم .

حيث ان المحضر لم يبين سبب غياب ممثل المفتشين وبذلك فان اللجنة لم تكن متساوية الاعضاء .

حيث بالاضافة الى هذا فانه لا يوجد ادنى دليل على ان المدعي قد بلغ بالاخطاء المنسوبة اليه وانه اطلع على كامل ملفه التاديبية في اجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التاديبية كما تشترطه المادة 167 من الامر 03\_06 المؤرخ في 2006/07/15.

حيث ان المدعي لم يبلغ بقرار اللجنة التاديبية المنعقدة بتاريخ 2010/10/20 الا بتاريخ 2010/11/29 وعن طريق مسؤولة المباشر المفتش العام , هذا الاخير الذي اخبر عن طريق الرسالة رقم 2010/2074 بتاريخ 2010/11/02 المتضمنة قرار التسريح الذي قرره اللجنة التاديبية.

حيث ان المدعي عليها خالفت نص المادة 172 من الامر رقم 03\_06 المؤرخ في 2006/07/15 التي تشترط تبليغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التاديبية في اجل لا يتعدى 08 ثمانية ايام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار .

حيث اضافة الى هذا فان المدعي عليها خالفت نص المادة 173 من نفس الامر التي تشترط في حالة ارتكاب الموظف خطا جسيميا يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة بتوقيفه وتلتزم الادارة على دفع نصف الراتب للموظف .

حيث ان المدعي حرم من الضمانات التاديبية المنصوص عليها قانونا وان كل الاجراءات المتخذة ضده باطله ' اضافة الى بطلان تشكيلة اللجنة متساوية الاعضاء .

## الملاحق

حيث ان القرار المطعون فيه مشوب بعيب مخالفة القانون ويتعين الغاؤه والقضاء باعادة ادماج المدعي في منصب عمله الاصلي .

حيث ان وزارة التكوين والتعليم المهنيين لم تجب عن العريضة الافتتاحية رغم تبليغها لها عن طريق المحضر القضائي قابة عيد المؤمن بتاريخ 2011/03/10 على الساعة العاشرة والنصف صباحا .

حيث وعن الرواتب الشهرية المطالب بها فان المدعي لم يؤد اية خدمة للمدعى عليها اثناء الفترة المطالب بها الراتب وطبقا لاحكام المادة 32 من الامر 06\_03 فالاجر يكون مقابل اداء خدمة مما يتعين رفض هذا الطلب .

حيث وعن طلب التعويض المطالب به , فانه غير مؤسس لكون الغاءه القرار المطعون فيه كان بسبب ابطال الاجراءات وليس لانعدام الوقائع مما يتعين رفض هذا الطلب لعدم التأسيس.

حيث ان المدعى عليها معفاة من المصاريف القضائية .

### لهذه الاسباب

يقرر مجلس الدولة , علانيا ,حضوريا ونهائيا :

في الشكل: قبول الدعوى

في الموضوع: الغاء القرار الصادر عن وزير التكوين والتعليم المهنيين بتاريخ 2010/11/29 تحت رقم 2010/95 والزام المدعى عليه باعادة ادماج المدعي الى منصب عمله الاصلي مع رفض باقي الطلبات لعدم التأسيس.

اعفاء المدعى عليه من المصارف القضائية .

بدا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثاني عشر من شهر جانفي سنة الفين واثنى عشر من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني المشكلة من السادة والسيدات :

عده جلول امحمد الرئيس المقرر

غانم فاروق مستشار الدولة

شيبوب فلاح جلول مستشار الدولة

بحضور السيد بوصوف موسى محافظ الدولة وبمساعدة السيد بن بشرور محمد امين ضبط 1\_

الملحق رقم (02)

مديرية.....

ولاية.....

مصلحة المستخدمين

المرجع.....

محضر التسليم الملف التأديبي والإداري

أنا الممضي أسفله السيد .....الرتبة.....

أعترف بأنني أطلعت على الملف التأديبي والإداري

في

الإمضاء

السيد.....رتبة.....

يعترف بأن تسليم الملف

التأديبي و الإداري تم بحضوره

وتحت رقابته.

في.....

الإمضاء

الملحق رقم (03)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

قرار أو مقرر إنزال في الرتبة

أن.....

بمقتضى المرسوم رقم 95-85 المؤرخ في 27 مارس 1985 المتضمن قانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/09 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري ، لموظفي و أعوان الإدارات المركزية ، الولايات و البلديات و كذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....

نظرا للقرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن تعيين السيد (ة).....

نظرا للتعليمية رقم 4764 المؤرخ في 1986/07/08 المتعلق بتنظيم أجور الموظفين المنزليين

نظرا لمحضر لجنة الطعن (حسب الحالة) المؤرخ في ..... نظرا لمستخرج القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن ترقية المعني(ة) بالأمر إلى رتبة..... درجة.....

ابتداء من.....

نظرا ل..... رقم..... المؤرخ في.....

المسلم.....

باقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى: ينزل السيد (ة)..... (تحديد الرتبة الأصلية)

إلى الرتبة..... الصنف.....

القسم..... الرقم الاستدلالي.....

ابتداء من.....

المادة الثانية: يصنف حسب الحالة.....

المادة الثالثة: يكلف السيد(ة).....

القرار المقرر الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية

الملحق رقم (04)

إخطار العامل بما هو منسوب إليه من أخطاء

مديرية.....

ولاية.....

مصلحة المستخدمين

المرجع

السيد

الرتبة

أحيطكم علما بأنني قررت تسليط عليكم عقوبة من الدرجة.....  
والمتمثلة في..... وذلك لأسباب التالية.....

يمكنكم منذ استلامكم لهذا الإشعار، الاطلاع على ملفكم التأديبي وكذلك ملفكم الخاص بالتوظيف، وبذلك بمقر المديرية، مصلحة المستخدمين، في ظرف لا يتعدى أربعة أيام مفتوحة، منذ تاريخ استلامكم لهذا الإشعار ذلك حسب الأوقات التالية

يتعين عليكم إشعاري استلامكم لهذا الخطاب، عن طريق السلم الإداري  
في.....

المدير

إشعار باستلام (يرسل إلى مديرية..... من طرف الرئيس المباشر بعد إمضاء المعني بالأمر)

أنا الممضي أسفله..... أعترف بأن الإدارة أخبرتني عن نيتها في تسليط الجزاء التأديبي من الدرجة..... و المتمثل في..... أنها أحاطتني علما بأنها تضع تحت تصرفي قصد الاطلاع ملف التأديب التوظيف.

في.....

الإمضاء

الملحق رقم (05)

محضر خاص بعدم استعمال الموظف

لحقه في الاطلاع على الملف التأديبي و الإداري

أنا الممضي أسفله:.....رتبة.....

أشهد بأن السيد.....الرتبة.....الذي كشفت الإدارة له عن

نيّتها في التسليط عليه عقوبة من الدرجة.....و المتمثلة في.....لم

يتقدم لمقر المديرية للاطلاع على ملفه التأديبي والإداري.

في.....

الإمضاء

الملحق رقم (06)

1 - خرق إجراء جوهري ومخالفة المادة 170 من قانون الإجراءات المدنية، إذ أن المجلس لم يبلغ مذكرة الجواب المؤرخة في 10 - 04 - 1997 ، وكذا مذكرة جواب وزير الثقافة للمستأنفة لتمكن من الرد عليهما .

2 - الخطأ في تقدير الوقائع إذ أن المجلس قرر بأن المستأنفة لم تثبت مزاعمها بالتخلي عن المنصب، بينما ذلك ثابت من خلال البرقية المؤرخة في 05 - 02 - 1996 تحت رقم 1025 الواردة من مدير المنطقة الأثرية لمدينة الجزائر .

3 - الخطأ في تطبيق القانون باعتماد المجلس على المواد 123 و 127 من المرسوم 85/59 ، وذلك لعدم إدلاء لجنة التأديب برأيها في القضية فاعتبرت أن الخطأ غير ثابت، بينما أن السلطة التي لها حق التعيين لها حق العزل .  
أجاب المستأنف عليه بواسطة محاميه بمذكرة مؤرخة في 30-06-1998 بعد إعطائه أجل شهر، فيكون بذلك جوابه خارج الأجل كما يبينه وصل الإشعار بالوصول .

وعليه :

• في الشكل :

\* حيث أن الاستئناف استوفى الأوضاع الشكلية، فيتعين قبوله .

• في الموضوع :

\* حيث أن المستأنفة الوكالة الوطنية للآثار وحماية المعالم التاريخية قامت بتاريخ 26 أوت 1996 بعزل المستأنف عليه الذي كان يعمل سائقا لديها بموجب قرار .

\* حيث أن المستأنفة قبل ذلك قامت بتوقيف المستأنف عليه بتاريخ 17 - 03 - 1996 وأحالته على لجنة التأديب بتاريخ 29 - 03 - 1996، والتي امتنعت عن الإدلاء برأيها .

• عيب الشكل .  
• قرار بعزل موظف .

مجلس الدولة في 22 - 05 - 2000

قضية الوكالة الوطنية للآثار ضد (ي.ك) . (١)

• الوقائع والإجراءات :

بعريضة افتتاحية مودعة لدى كتابة ضبط المحكمة العليا بتاريخ 06 - 09 - 1997، استأنفت الوكالة الوطنية للآثار وحماية المعالم التاريخية بواسطة محاميها قرار مجلس قضاء الجزائر الغرفة الإدارية المؤرخ في 03 - 06 - 1997 الذي قضى بقبول الدعوى شكلا، و في الموضوع إلزام المدعي عليها الوكالة الوطنية للآثار وحماية المعالم التاريخية بإعادة إدماج المدعي بمنصب عمله الأصلي كسائق سيارات مع دفع مرتبه الشهري المقدّر بـ 6.507.76 دج ابتداء من 27 - 03 - 1996 تاريخ عزله إلى غاية رجوعه الفعلي، و رفض ما زاد على ذلك .

إذ جاء في عريضتها على الخصوص أن المستأنف عليه أوقف عن العمل بموجب قرار توقيف مؤرخ في 17 مارس 1996، وتمت إحالته على لجنة التأديب بتاريخ 29 مارس 1996، و التي امتنعت عن الإدلاء برأيها، وأحالت الملف على الإدارة من أجل الفصل فيه، فاتخذت هذه الأخيرة قرارا بالعزل بتاريخ 26 أوت 1996 بسبب تغيباته المتكررة، وخاصة بعد تعيينه كمسؤول مصلحة الداخلية لقصر الداوي الذي رفض الالتحاق به، فلجأ إلى مجلس قضاء الجزائر الغرفة الإدارية طالبا إلغاء قرار العزل وإعادة إدماجه مع دفعه لرواتبه، فصدر القرار المستأنف و الذي تعيب عليه المستأنفة :

<sup>1</sup> - الغرفة الرابعة ( فهرس 330 ) .

\* حيث أنه كان يجب على لجنة التأديب إصدار قرار تجاه المستأنف عليه ثم تبليغه للإدارة لتنفيذه طبقاً لأحكام المواد 123 و 127 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 - 03 - 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، وليس السكوت وترك التصرف للإدارة مما يجعلها متعسفة ومتجاوزة لسلطاتها ، ويكون بذلك قضاة الدرجة الأولى قد طبقوا صحيح القانون ، فيتعين تأييد قرارهم .

\* حيث أن دفع المستأنفة مخالفة المادة 170 من قانون الإجراءات المدنية من طرف قضاة الدرجة الأولى غير مؤسس ، إذ أن المذكرات و العرائض قد تم الإجابة عليها من طرف المستأنفة .

\* حيث أن إجابة المستأنف عليه بواسطة محاميه بمذكرة مؤرخة في 30 - 06 - 1996 بعد منحه أجل شهر جاءت خارج الأجل الممنوح فيتعين استبعادها وعدم الإقتداء بها طبقاً لأحكام المادة 247 من قانون الإجراءات المدنية ، فيتعين الحكم اتجاهه حضورياً .

لهذه الأسباب يقضي مجلس الدولة علانياً حضورياً نهائياً :

• في الشكل :

- قبول الاستئناف .

• في الموضوع :

- تأييد القرار المستأنف .

- المصاريف على عاتق المستأنفة .

( الرئيس : جنادي عبد الحميد . المستشار المقرر : بوشارب طه .

مساعد محافظ الدولة : بوزنادة معمر ) .