



جامعة تـبـسة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق

إجراءات توقيف الموظف العام في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
الميدان الحقوق و العلوم السياسية
الشعبة الحقوق
تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ:
بريك عبد الرحمان

من إعداد الطالب :
➤ حاجي فوزي
➤ أيت سعدي نبيل

رئيسا	أستاذ مساعد - أ - بجامعة تبسة	أ/ بوخاتم معمر
مشرفا و مقررا	أستاذ مساعد - أ - بجامعة تبسة	أ/ بريك عبد الرحمان
ممتحنا	أستاذة محاضرة - أ - بجامعة تبسة	د/ عزاز هدى

السنة الجامعية: 2017/2016



جامعة تَبَسَة -
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق

إجراءات توقيف الموظف العام في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
الميدان الحقوق و العلوم السياسية
الشعبة الحقوق
تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ:
بريك عبد الرحمان

من إعداد الطالب :

➤ حاجي فوزي
➤ أيت سعدي نبيل

رئيسا	أستاذ مساعد - أ - بجامعة تبسة	أ/ بوخاتم معمر
مشرفا و مقررا	أستاذ مساعد - أ - بجامعة تبسة	أ/ بريك عبد الرحمان
ممتحنا	أستاذة محاضرة - أ - بجامعة تبسة	د/ عزاز هدى

السنة الجامعية: 2017/2016



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« إن أريد إلا الإصلاح ما استطعت وما توفيقي

إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب » .

صدق الله العظيم

سورة هود - الآية 88



كلمة شكر

الحمد لله نعمده و نستعينه و نستهديه و نعوذ بالله من شرور أنفسنا و من سيئات أعمالنا
من يهده الله فهو المهتد و من يضلل فلن تجد له وليا مرشدا

الحمد لله خالق الأكوان و المتعالى و المتصرف بديمومة الدهر و الأزمان ،
الذى بفضلہ سبحانہ استطعنا اجتياز كل الصعاب فى سبيل إنجاز هذا البحث .

فمن واجب الوفاء و العرفان بالجميل يدفعنا ان نتقدم بالشكر الجزيل الى الأستاذ الفاضل
" بريك عبد الرحمان " الذى أفادنا بعلمه و عمله و أخلاقه .

كما يقول رسول اله (ص) : « من علمنى حرفا صرت له عبدا » صدق رسول الهل

لان الاستاذ اولانا عناية خاصة و تفضل بالاشراف علينا فى مراحل انجاز هذا البحث
فخصص لنا من وقته الثمين و بذل جهدا خيرا فى تتبعه و لقد كانت لنصائحه اكبر الاثر

فى تمكيننا من اتمام البحث و إخراجہ على هذه الصورة

كما نتقدم بالشكر إلى كل أساتذة كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة تبسة

دون أن ننسى الطاقم الإدارى

كما نتقدم بجزيل الشكر الى كل من ساهم فى انجاز هذا العمل



إهداء

إلى بسملة الحياة و سر الوجود إلى من كان دعاؤها سر نجاحي

أمي الغالية

إلى من عمل بكد في سبيلي و علمني معنى الكفاح و اوصلني إلى ما أنا عليه

أبي الكريم

إلى كل إخوتي و أخواتي و كل العائلة

إلى كل أصدقائي و زملائي و أحبائي كل بإسمه

أهدي هذا العمل

الفصل الأول : النظام القانوني لقرار توقيف الموظف العمومي

المبحث الأول: مفهوم قرار التوقيف

المطلب الأول: تعريف قرار التوقيف

المطلب الثاني: الخصائص المميزة لقرار التوقيف

الفرع الأول: إجراء التوقيف ومنطق الضمان

الفرع الثاني: قصور النصوص في مجال الإجراءات

المطلب الثالث: تمييز قرار التوقيف على القرارات الأخرى

الفرع الأول: التمييز بين قرار التوقيف والتسريح

الفرع الثاني: التمييز بين قرار التوقيف والإحالة على التقاعد

المبحث الثاني: وقوع قرار التوقيف

المطلب الأول : مراحل اتخاذ القرار

الفرع الأول: مرحلة التحقيق والمداولة

الفرع الثاني: مرحلة نفاذ القرار

المطلب الثاني: القيود الواردة على صحة اتخاذ القرار

الفرع الأول : القيود الإجرائية عند مباشرة إجراءات المتابعة

الفرع الثاني : القيود الإجرائية المعاصرة للتحقيق و المداولة

الفصل الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التوقيف

المبحث الأول: الضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار

المطلب الأول: الحقوق الممنوحة للموظف العمومي

الفرع الأول: الحق في الإخطار

الفرع الثاني: الحق في الإطلاع على الملف

الفرع الثالث: الحق في إعداد الدفاع

المطلب الثاني: القيود الواردة على السلطة التأديبية

الفرع الأول: التوضيحات الكتابية

الفرع الثاني: أخذ الرأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء

الفرع الثالث: عدم توقيف الموظف إلا لمصلحة التحقيق

الفرع الرابع: تسبب القرار التأديبي

المبحث الثاني: الضمانات اللاحقة بعد صدور قرار التوقيف

المطلب الأول: الضمان في الطعن

الفرع الأول: التظلم الإداري

الفرع الثاني: الدعاوى القضائية

المطلب الثاني: إنقضاء العقوبة التأديبية

الفرع الأول: تقادم الدعوى التأديبية

الفرع الثاني: إعادة الإعتبار

خاتمة

قائمة المراجع



يتفق الرأي الراجح في الفقه والقضاء أنّ الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أي أحد أشخاص القانون العام، عن طريق الاستغلال المباشر ضمن تسلسل وظيفي معين، وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع وظيفية ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة، وعلى قبول لهذا التعيين من جانب صاحب الشأن، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم، الإداري لذلك المرفق، ولا يهم بعد ذلك طبيعة النشاط الذي يقوم به هذا الأخير هل هو مادي أو قانوني، ولا لمرتبته في التدرج الإداري، ولا لكونه يتقاضى مرتبا أو لا يتقاضى، أي لاحترام بكون الموظف يشغل الوظيفة بمقابل أو بدون مقابل. وفي هذا الصدد قد يعتمد هؤلاء الموظفين إلى ارتكاب أخطاء ومخالفات أثناء قيامهم بوظيفتهم تسمى هذه الأخطاء والمخالفات بالأخطاء التأديبية. إنّ عملية تأديب الموظف العام عن خطئه التأديبي ، خاصة ما تعلق منها بإجراء التوقيف ليست عملية انتقامية ولا قهرية بل بالعكس، هي عملية قانونية يهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين، حفاظا على حسن سير المرافق العامة.

والسلطة المختصة بتوقيع اجراء التوقيف تقوم بذلك وفق مراحل وإجراءات، حماية لحقوق الموظفين، العاملين ولمنع الإدارة عن التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية التأديبية وهي في ضمنها ضمانات معترف بها للموظف العام، وقد نصت بها الدساتير والنصوص القانونية والتشريعات وهو ما فعله المشرع بإصداره للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وتعديله بموجب الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، ثم القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والمراسيم والتعليمات الخاصة بموضوع التأديب.

ولقد نظم المشرع الجزائري القواعد القانونية الإجرائية المتعلقة بتوقيف الموظف العام المخطئ تأديبا من خلال المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المستنبط

أساسا من القانون الأساسي العام للعامل الصادر بموجب القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 وهذا قبل إلغاء العمل بالأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا من خلال ما تبعتها من مراسيم وتعليمات خاصة تتعلق بموضوع التأديب، ومن مجموع هذه القواعد التشريعية يتكون القانون التأديبي لموظفي الدولة.

وتتجلى أهمية هذا الموضوع بالنسبة لرجال القانون بصفة عامة، من المحامين والقضاة، والذين يتعرضون للمنازعات القانونية التي تترتب عن هذا النوع من القضايا، سواء المتعلقة بشرعية العقاب التأديبي أو مصير الموظف العام المتابع جزائيا في حالة إدانته من القضاء، أو معاقبته تأديبيا بصفة عامة والصادر ضده قرار توقيف، والبحث عن الطرق والدفوع القانونية التي يمكن من خلالها الدفاع عن هذا الموظف العام المعاقب تأديبيا ظلما وتعسفا، وكذا تجاوزا للسلطة من قبل السلطة الرئاسية التأديبية. وقد تم إختيار هذا الموضوع لما له من أهمية بالغة في قطاع الوظيف العمومي والتي تكمل في توضيح الإجراءات القانونية التي يبنى عليها إصدار قرار التوقيف للموظف في التشريع الجزائري من ارتكاب الخطأ الوظيفي إلى غاية التصريح بالعقوبة.

وقد وقع إختيار هذا الموضوع لأسباب شخصية و أخرى موضوعية، فمن بين الأسباب الشخصية حب الإطلاع على هذا القانون من الناحية التأديبية والتي لا بد لأي موظف في هذا القطاع من معرفته و الدخول في تفاصيله التي تعتبر في بعض الأحيان معقدة. أما عن الأسباب الموضوعية كون هذا الموضوع حساس و متداول في جميع القطاعات و الميادين في الإدارة الجزائرية.

حيث نهدف من خلال هذه الدراسة إلى تبيان و توضيح القواعد و الإجراءات

التي يمر بها النظام التأديبي للموظف في الإدارة الجزائرية.



و سنتعرض في دراستنا هذه إلى الإشكالية الرئيسية التالية :
 ما هي إجراءات توقيف الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري؟ وما
 مدى موازنة المشرع الجزائري بين سلطة الإدارة في توقيع قرار التوقيف و ضمانات
 حماية الموظف من التعسف في توقيع الجزاء؟

و تتفرع عنها التساؤلات التالية :

- مفهوم قرار التوقيف؟

- القيود الواردة على صحة إتخاذ القرار ؟

- الضمانات اللاحقة المترتبة بعد صدور القرار؟

و قد تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي المناسب لمثل هذا النوع من المواضيع
 الذي يعتمد أساسا على سرد و تحليل الوقائع القانونية التي تطرقنا إليها في هذا
 الموضوع.

و نظرا لأهمية هذا الموضوع فقد تم تداوله من قبل العديد من الباحثين و أهل

الإختصاص، فمن بين الدراسات السابقة التي تطرقت إلى مثل هذا الموضوع نجد :
 المستشار عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين بالدولة و القطاع العام و ذوي
 الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة نشر.

-/د/ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية
 للكتاب، الجزائر 1986.

-/د/ سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات التأديبية، دار الفكر العربي، الطبعة
 1991.

-/د/ عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الطبعة 1996.

-/د/ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري،
 الجزء الثاني، نظرية الدعوة الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة
 1998.

-/د/ عادل أحمد الطائي، المسؤولية المدنية للدولة عن أعمال موظفيها، دار الثقافة
 للنشر و التوزيع، 1999 .

و من خلال بحثنا في هذا الموضوع فقد تم التعرض للعديد من الصعوبات التي واجهتنا خاصة منها :

صعوبة إجراءات التوقيف في بعض الأحيان و ذلك راجع لتطور الأخطاء و صعوبة تصنيفها و تكييفها و هذا الأمر أو هذه الإشكالية موجودة عند جميع الباحثين.

و قد تم معالجة هذا الموضوع في فصلين كالآتي :

الفصل الأول و الذي جاء تحت عنوان النظام القانوني لقرار توقيف الموظف العمومي.

أما الفصل الثاني بعنوان الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهته

قرار التوقيف.



الفصل الأول : النظام القانوني لقرار توقيف الموظف العمومي



المبحث الأول: مفهوم قرار التوقيف.

يعتبر قرار التوقيف من بين أهم القرارات التي تصدرها السلطة المختصة ضد الموظف العمومي والتي قد تنجر عنها نتائج قد تنهي العلاقة الوظيفية بطريقة غير عادية، لذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم قرار التوقيف وبيان خصائصه مع تمييزه عما يشابهه من قرارات.

المطلب الأول: تعريف قرار التوقيف.

يعرفه الأستاذ السعيد الطيب على أنه "لا يأسس عقوبة تأديبية لا كنه إجراء إداري يتخذ تحفظيا في مواجهة الموظف العمومي الذي ارتكب خطأ جسيماً، أو أفعال من شأنها أن تؤدي إلى متابعة جزائية، وبالتالي فهو إجراء تحفظي مؤقت يتخذ من طرف سلطة التعيين في إطار أفعال تستحق هذا الإجراء للمثول والمسائلة التأديبية أو الجزائية".¹

قد اتجهت كذلك المستشارة سيد لخضر فافا إلى أن التوقيف هو "إجراء إداري يتخذ من طرف الإدارة تجاه الموظف العمومي الذي ارتكب خطأ مهيناً جسيماً، أو خطأ خارج نطاق العمل، من ثم فهو إجراء يبعد الموظف من الخدمة تتخذه سلطة التعيين إلى غاية مثول الموظف أمام المجلس التأديبي بسبب الخطأ المهني المرتكب، أو بسبب مثوله امام القضاء الجزائي لارتكابه لفعل خارج نطاق الوظيفة.

كما ذهب الأستاذ بوحميده عطاء الله إلى أنه "إجراء تحفظي يتضمن إبعاد الموظف عن عمله إذا اتهم بارتكاب جريمة تأديبية أو جزائية، أنهو إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً".

اتجه الأستاذ أليفر دورت OLIVIER DORD إلى أن "التوقيف هو إجراء تحفظي يتخذ بصفة استعجالية من طرف الإدارة في إطار تحقيق مصلحة الخدمة، وهو ما يؤدي إلى التوقيف المؤقت للموظف عن الخدمة بصدد حماية السير الحسن للوظيفة".²

أما أحمد سلامة بدر فيرى أنه "إجراء قانوني القصد منه تنحية الموظف مؤقتاً عن أعمال وظيفته إما لصالح التحقيق الذي يجرى سواء كان التحقيق إدارياً أو جزائياً، وإما صوتاً للوظيفة العامة وحفظاً لكرامتها وصيانة لها من العبث أو الإخلال بها".³

¹- ESSAID TQIB, 44Les garanties diciplinaires dans le staut de la fonctixn publiaue, eat N° spécial Alger, 2007, p 106. Revue du Conseil d'

²- DORD OLIVIER, Drait de la fixnction publique, 2^{are} edition, presses Universitaire de France, Paris, 2007, pp293-294.

³- أم سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاکمات التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 212.

وجديرا بالذكر أن المشرع الجزائري أقر وجوب تبرير قرار التوقيف من طرف السلطة الرئاسية بعد أخذ الرأي الملزم للمجلس التأديبي، والذي يقتضي أن يبت بالقضية المعروضة عليه خلال أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداءً من تاريخ إختار المجلس التأديبي،¹ وبالتالي فقرار التوقيف لا بد أن يكون مبررا، وخلال ميعاد معين حتى لا تسرف الهيئة المستخدمة من استعمال هذا الإجراء الخطير الذي يمس المركز القانوني للموظف تحت غطاء تحقيق المصلحة العامة المنتظبة في الخدمة لتتحرف في استعمال السلطة.

خلافًا لما نص عليه المشرع الجزائري، كرس المشرع الفرنسي ضمانات التوقيف في مواجهة الموظف، حيث نص وفقا للمادة 30 من القانون 83/634 : 13 جويلية 1983، المتضمن حقوق وواجبات الموظفين على أنه: "إذا ارتكب الموظف أخطاء جسيمة تشكل مخالفات للواجبات المهنية أن جريمة من جرائم القانون العام، فإنه يجوز وقفه بقرار من السلطة التأديبية المختصة، والتي يتعين أن تجتمع بدون تمهل مع المجلس التأديبي المختص، ويحتفظ الموظف الموقوف بكامل مرتبه، والمنح العائلية والإقامة والخدمات العائلية الإلزامية، ويجب تسوية وضعيته بصفة نهائية خلال مدة أربعة أشهر، فإذا انقضت هذه المدة ولم يصدر قرار بشأنه من السلطة التأديبية، فإنه يعود إلى ممارسة وظيفته، وذلك إذا لم يكن محلا لأي متابعة جزائية، وفي هذه الحالة الأخيرة، فإنه يمكن لجهة الإدارة أن تخصم من مرتبه، بشرط أن لايزيد مقدار الخصم على نصف المرتب والمنح السالفة ذكرها، فيما عدا المنح المخصصة للأعباء العائلية فيستحقها الموظف بالكامل."²

استنادا إلى ذلك فرض مجلس الدولة الجزائري رقابته على هذا الإجراء للحد من استغلال الإدارة سلطاتها واللغو في مباشرة إجراء التوقيف،³ كما ذهب في هذا الصدد مجلس الدولة الفرنسي إلى أن: "تقديم مجرد شكوى بسيطة لا يكفي ولا يبرر لتجسيد وجود متابعة جزائية تأسس وتبرر تسديد فترة أربعة (04) أشهر في توقيف الموظف العمومي.

تأييداً لذلك أقرت محكمة الاستئناف الإدارية في إحدى القضايا المعروضة عليها بأن: "رئيس البلدية لا يمكنه توقيف موظف عن مهامه لمدة غير محددة..."⁴

¹ - المادة 02/165، من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - Lai N° 83-634, portant droits et obligations des fonctionnaires, OP, cil.

³ - قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 6919، بتاريخ 2003/03/18، قضية رئيس بلدية تيارت ضد ب.ر.، (قرار غير منشور).

⁴ - C.A.A , Lyon, 20/10/2001 , libd, 219.

لذلك فإن علاقة الموظف بالإدارة تبقى سارية المفعول، ولا يترتب عن إجراء التوقيف إنفصال العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة، باعتبار أن التوقيف يؤدي إلى إنهاء خدمته مؤقتاً أي لفترة زمنية معينة، وليس بصفة دائمة.

المطلب الثاني: الخصائص المميزة لقرار التوقيف.

إنّ هذا الإجراء يمتاز بخصائص عامة، سواء من حيث منطق الضمان أو من حيث قصور النصوص في مجال الإجراءات.

الفرع الأول: إجراء التوقيف ومنطق الضمان.

إنّ المبادئ التي تحكم تأديب الموظف العام تتردد بين اعتبارين كلاهما جدير بالرعاية وهما منطق الضمان والرعاية بالنسبة للموظف ومقتضى فاعلية العمل الإداري وإذا كنا نجد صدى لهذين الاعتبارين في جميع القرارات التي تقوم عليها نظرية التأديب فإن الغلبة لمنطق الضمان واضحة تماماً في مجال الإجراءات.¹ إن الضمان الحقيقي للموظف العام المخطئ تأديبياً في مجال التأديب يكمن في سلامة الإجراءات عبر مراحل المتابعة التأديبية جميعها، وأنه إذا ما توافر هذا الضمان على النحو الفعال فإنه لا خوف من الاحتفاظ بالصيغة الإدارية للتأديب، وعلى الرغم من ضرورة القدر اللازم من الضمان في جميع مراحل إجراءات التأديب فإنه يجب التنبيه إلى خطورة المغالاة في هذه المدد مما يؤدي إلى الإضرار بالموظفين العامين أنفسهم.

والإجراءات التأديبية بمراحلها وضماناتها تكفل السرعة والفاعلية وتحول دون استمرار التأديب لمدة طويلة، ولمجالس التأديب المشكلة من ممثلين للموظفين وممثلين للإدارة الصورة المثلى لاختصار الإجراءات مع توفير الضمان والطمأنينة للموظف العام المخطئ تأديبياً أن يقتصر دور الرقابة القضائية على الجوانب القانونية الخالصة ومع تحديد مدة زمنية مناسبة لا يجوز أن تتجاوزها وتتعداها إجراءات التأديب استقراراً لأوضاع الموظفين العامين وكفالة لسير العمل الإداري.²

الفرع الثاني: قصور النصوص في مجال الإجراءات.

لقد كان التأديب في أول الأمر موضوعاً إدارياً خالصاً، كان متروكاً للسلطة الرئاسية التأديبية تمارسه قبل موظفيها العامين لمقتضيات المصلحة العامة، بعدما أن بدأ منطق

1- أنظر د/ محمد فتوح عثمان ، المرجع السابق ، ص 49 .

2- أنظر د/ سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص ص 513-517 .

الضمان يغزو المجالات التأديبية، سواء باستحداث مجالس التأديب ، أو باستحداث جهات الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية ومنها لجان الطعن والتي تعد بمثابة ضمانات إدارية، وكذا الطعن القضائي ضد قرارات الإدارة التأديبية وهي ضمانات قضائية فهذه الضمانات الإدارية وحتى القضائية فرضت على الإدارة أن تحترم بعض القواعد باستحداث جهات الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية ومنها لجان الطعن والتي تعد بمثابة ضمانات إدارية، وكذا الطعن القضائي ضد قرارات الإدارة التأديبية وهي ضمانات قضائية فهذه الضمانات الإدارية وحتى القضائية فرضت على الإدارة أن تحترم بعض القواعد الإجرائية التي تملئها مقتضيات العدالة، فإذا كان المشرع الجزائري قد تدخل ونظم كثيراً من الجوانب الإجرائية للتأديب في القوانين واللوائح وكذا القرارات والمناشير والخاصة بكل سلك وقطاع إلا أنه وعلى الرغم من ذلك فإنه ما يزال نقص وقصور في النصوص المتعلقة بالإجراءات التأديبية.¹

ولقد أخذ القضاء على عاتقه مهمة تكملة ما في النصوص من نقص أو غموض لدرجة جعلت الفقه والقضاء يتحدث عن المبادئ العامة للإجراءات التأديبية، ففي الجزائر وباستثناء المرسوم رقم (152/66)² والمتعلق بالإجراء التأديبي وكذا بعض المناشير والقرارات الخاصة ببعض القطاعات والأسلاك ما زال لا يوجد أي نص قانوني من ذلك التاريخ إلى اليوم يعتبر كقاعدة للإجراءات التأديبية مما يترجم ويؤكد بوضوح نقص وقصور النصوص القانونية المنظمة والمتعلقة بالإجراءات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري.

والنقص في النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية يثير أسئلة تتعلق بالمصادر التكميلية التي يستقي منها القضاء الإداري المبادئ التي يطبقها فيما يطرح عليه من طعون قضائية في القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة، فالإدارة والقضاء الإداري وبالخصوص مجلس الدولة حالياً، ملزم من خلال اجتهاداته بإتمام وإكمال النصوص التي تنظم إجراءات التأديب ومراحلها الإجرائية في ذلك. ونجد أن القضاء الإداري وعلى رأسه مجلس الدولة من خلال اجتهاداته في هذا الصدد، يسلك أحد السبيلين في خصوص تكملة ما قد يصادفه في النصوص من نقص: أولاً: الاستناد إلى المبادئ العامة في إجراءات التقاضي بصفة عامة.

1 أنظر د/ سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، 517 .

2 راجع المرسوم رقم 66-152 المؤرخ في 02/06/1966 ، المرجع السابق .

ثانياً: استعارة الأحكام التي ترد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والإجراءات الجزائية.¹

المطلب الثالث: تمييز قرار التوقيف على القرارات الأخرى.

الفرع الأول: التمييز بين قرار التوقيف والتسريح.

يعتبر أن التسريح يتشابه إلى حد بعيد مع إجراء توقيف، باعتبار أن كلاهما يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف، لاكن الفرق الجوهرى بينهما هو أن التسريح التأديبي يفضي إلى الانقطاع النهائي وبصفة دائمة لخدمة الموظف والرابطة الوظيفية التي تربطه بالإدارة بخلاف التوقيف الذي تتجنب فيه الرابطة الوظيفية لفترة مؤقتة فقط.

الجدير بالذكر أن إجراء التوقيف يأخذ صوراً مختلفة، وهذا ما يستوجب التطرق إليه على النحو الآتي:

- **الوقف عن الخدمة كعقوبة تأديبية:** يوقع على الموظف العمومي الذي ارتكب خطأ تأديبياً وثبتت إدانته بالخطأ المهني المنسوب إليه، بالتالي يصدر قرار الوقف من السلطة المختصة لمدة محددة كعقوبة تأديبية، وهذا ما أقره المشرع الجزائري وفقاً للمرسوم 89/85، حيث نص على عقوبة: الإيقاف عن العمل من (1) يوم إلى ثلاثة (3) أيام، كعقوبة من الدرجة الأولى، الإيقاف من العمل من (4) يوم إلى ثمانية (8) أيام، ضمن العقوبات من الدرجة الثانية،² وهذا ما أكده أيضاً في المادة 163 من قانون الوظيفة العمومية السارية 03/06، حيث تضمن المادة عقوبة التوقيف في كل من العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية والتي أقرت التوقيف عن العمل من (1) يوم إلى ثلاثة (3) أيام كما أقرت أيضاً نفس المادة العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام.³

ومن ثمة فإن صور التوقيف التأديبي لا يمكن أن تلجأ إليها الإدارة إلى في حالة الأخطاء الجسيمة، ويمكن للإدارة في كل وقت أن تتراجع عن قرار التوقيف عن العمل وتضع حداً له إذا دعت الحاجة إلى ذلك، باعتبار أن قرار التوقيف ينتمي إلى صنف

1 راجع القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

² - المرسوم 89/85، المؤرخ في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساس لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

³ - المادة 163 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

القرارات الغير منشأة للحقوق، لذا يمكن سحبها من طرف الإدارة في أي وقت ولأي سبب دون التقيد بمدة معينة، بخلاف القرارات المكتسبة للحقوق فلا يمكن للإدارة سحبها إلى خلال الميعاد المقرر لمباشرة دعوى الإلغاء عملاً بما استقر عليه الاجتهاد القضائي.¹

- **الوقف عن الخدمة بقوة القانون:** يقع هذا النوع من التوقيف بقوة القانون في حالة المتابعة الجزائية، أن إذا تم حبس الموظف العمومي احتياطياً، أو تنفيذاً لحكم جزائي، من ثم تقع هذه الصور من صور التوقيف بقوة التوقيف، باعتباره إجراءً تنفيذياً لحكم القانون (الحبس الاحتياطي)، ومدته مرتبطة ارتباطاً وطيداً بمدة الحبس المؤقت، أمدته تنفيذ الحكم، وهذا ما أكده المشرع الجزائري وفقاً للمادة 174 من قانون الوظيفة العمومية السارية رقم 03/06، حيث نص على أن: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداءً من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف".²

- **الوقف الاحتياطي:** عبارة عن إجراء تحفظي وليس بعقوبة، والقصد منه إبعاد الموظف عن الخدمة إلى أن يتم الفصل في التهم المنسوبة إليه فلا يسوغ توقيعه إلى إذا كان ثمة تحقيق ساري المفعول مع الموظف المتهم واقتضت مصلحة التحقيق ذلك، لا سيما إذا تعلق الأمر بأخطاء وأفعال جسيمة، أما إذا لم توجد فلا مانع من إعادة الموظف إلى عمله وتنتهي الإدارة المستخدمة قرار التوقيف مع استمرار التحقيق في سيره العادي، وقد نص المشرع الجزائري في هذا الصدد على أنه: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً...".³

يتبين جلياً مما سبق ذكره أن الأضرار المادية والمعنوية التي تلحق الموظف بسبب التوقيف لا تتناسب مع الضمانات الموجودة في القانون الجزائري، خصوصاً في ظل السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة، لذلك وجب إحاطة الموظف بضمانات كافية حتى لا تسيء الإدارة استعمال هذا الإجراء ونأمل من المشرع الجزائري أن يحذو مسلك المشرع الفرنسي حينما نص على عدم حرمان الموظف من مرتبه خلال فترة

¹ - الجندي مليكة ، الإيقاف عن العمل في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس، 1996، ص 64 - 65.

² - المادة 174، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - المادة 1/173، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

التوقيف في إطار المسائلة التأديبية، وهو إجراء كفيل لكي تثبت الإدارة المستخدمة في الأمر المعروض عليها ويخفف من وطأة إساءة استعمال السلطة.
الفرع الثاني: التمييز بين قرار التوقيف والإحالة على التقاعد.

تعتبر الإحالة على التقاعد وسيلة طبيعية لإنهاء خدمة الموظف العمومي، أي من إجراءات التنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة، سواء تم ذلك بناء على طلب الموظف بمحض إرادته، أو بتدخل الإدارة المستخدمة لبلوغ الموظف السن القانوني للتقاعد،¹ في حين أن التوقيف مؤسس بدرجة أولى على الخطأ الوظيفي الجسيم الذي ارتكبه الموظف، مما قد يؤدي إلى حرمانه من أثر التقاعد، ويحيله للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع اتباع الإجراءات التأديبية حياله، وتستثنى الهيئة المستخدمة من مباشرة الإجراءات التأديبية اتجاه الموظف حالة التخلي عن المنصب.
تأسيسا على ذلك فإن التوقيف سببه الرئيسي هو خطأ تأديبي، بينما الإحالة على التقاعد عادة ما يتم بطلب الموظف دون اتباع الإجراءات التأديبية.

الإحالة إلى التقاعد في كونها صورتان من صور إنهاء الخدمة، إلا أن الاختلاف الجوهرى بينهما يكمن في طلب الموظف للإحالة على التقاعد بعد التوقيع على محضر تبليغ المتضمن الإحالة على التقاعد.

تبعاً لذلك يمكن أن يأخذ إجراء الإحالة على التقاعد صفة العقوبة التأديبية، حيث أن بعض التشريعات قد بادرت إلى النص على إجراء الإحالة على التقاعد ضمن قائمة العقوبات التأديبية، وهو ما يمنح للسلطة التأديبية توقيع هذا الإجراء، بإرادتها المنفردة لأسباب تأديبية، ويمكن الطعن بالإلغاء ضد إجراء الإحالة للتقاعد لأسباب تأديبية، وهذا ما اتجهت إليه المحكمة الإدارية بفرنسا، حيث أقرت: "أن إحالة الموظف الذي يشغل منصب رئيس مصلحة المخبر البيولوجي للتقاعد، يشكل إجراء مشروع وعقبة ضد تمديد نشاط المعني، وعلى إثر ذلك تم إلغاء القرار المتضمن الإحالة للتقاعد بعد تقديم طلب المعني لتمديد نشاطه، لخطأ في تطبيق القانون".²

قضى مجلس الدولة الفرنسى أيضاً في إطار قضية تتلخص وقائعها في: "إحالة قاضي على التقاعد، وقدم طعنا ضد قرار إحالته على التقاعد الصادر من طرف

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 340.

2 - جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003، ص 34 - 35.

المجلس الأعلى للقضاء، ومرسوم رئيس الجمهورية الذي يتضمن شطبه من إدارات القضاء وإحالة على التقاعد، إلا أن مجلس الدولة رفض طعن المدعي لعدم التأسيس.¹ أما من جانب المشرع الجزائري، فقد نص في ظل القانون السابق رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على الإحالة التلقائية للتقاعد كعقوبة تأديبية، حيث نصت المادة 55 من القانون السالف الذكر على أن: "... العقوبات من الدرجة الثانية .. الإحالة على التقاعد تلقائياً..."، بالتالي كان قرار الإحالة التلقائية للتقاعد يندرج ضمن العقوبات التأديبية الجسيمة التي تمس المركز القانوني للموظف العمومي، إلا أن الإدارات المستخدمة في الجزائر غالباً ما كانت تقرر الإحالة التلقائية للتقاعد إذا توفرت في الموظف المعني الشروط المنصوص عليها في التشريع الخاص بالمعاشات،² بخلاف المرسوم 59/85 فلم ينص على الإحالة التلقائية للتقاعد ضمن العقوبات التأديبية،³ أما بالنسبة لقانون الوظيف العمومية المعدل 03/06، فقد أقر إجراء الإحالة للتقاعد ضمن الحالات الطبيعية والعادية التي تنتهي بها مهام الموظف العمومي، حيث نصت المادة 216 على أن: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن الإحالة على التقاعد،⁴ ويكون بذلك المشرع الجزائري قد ألغى الإحالة التلقائية للتقاعد من العقوبات التأديبية.

المبحث الثاني: وقوع قرار التوقيف.

بالنظر للمركز القانوني للموظف الذي يتسم بالطابع التنظيمي، وبالنظر لخصوصية الجهة التي يتبعها الموظف فقد تناول القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،⁵ كافة مراحل الإجراء التأديبي.

المطلب الأول : مراحل اتخاذ القرار.

الفرع الأول: مرحلة التحقيق والمداولة.

بعد تكييف الخطأ المرتكب من طرف الموظف، تأتي مرحلة لا تقل أهمية عن سابقتها ألا وهي مرحلة تحديد المسؤولية ومدى إسناد الخطأ المرتكب للموظف وذلك قصد الوصول للعقوبة المستحقة إن ثبت إدانته أو براءته في حال عدم ثبوتها، وهو ما نتطرق إليه فيما يلي :

¹ - C.E ,N⁰ 312928, 21/10/2009, in A.J.F.P.N^o4, paris, Juillei- Aout 2010, P 205.

² - المادة 55، من الأمر 33/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - أنظر المادة 124، من المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

⁴ - المادة 216، من الأمر 03/06، المتضمن لاقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁵ - مرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

أولاً: مرحلة التحقيق

إن التحقيق الإداري إحدى وسائل النظام التأديبي نحو بلوغ غايته لإظهار الحقيقة، وهو مشابه للتحقيق القضائي اعتماده على كافة طرق وأدلة الإثبات من اعترافات، شهادات، ويتم ذلك كتابة في كل الأحوال.

فالتحقيق إجراء تقوم به الإدارة بناء على تقرير الرئيس المباشر للموظف حول تصرفاته، أو جهات التفتيش بناء على شكاوي المنتفعين بالمرفق العام، وذلك إذا ما ارتأى مجلس التأديب أن الوقائع المنسوبة للموظف محل إبهام وغموض يتعين فكهما قصد إصدار قرار التأديب على أسس شرعية، فهو إجراء جوازي. كما يمكن وخلال مراحل التحقيق أن يتم توقيف الموظف احتياطياً، فهو إجراء وقائي وليس عقابي.

كما نصت المادة 131 من نفس المرسوم على حالة أخرى يتم فيها توقيف الموظف فوراً، وذلك في حال تعرضه لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في حالة نشاط، وذلك بموجب مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فور إخطارها بتحريك الدعوى العمومية الذي يبقى سارياً لحين التسوية الإدارية لملف المعني، مع جوازية إرفاق مقرر التوقيف طوال 6 أشهر على الأكثر، بمقرر إبقاء جزء من الأجر الأساسي (ما لم تحصل المتابعة نتيجة خطأ مهني قد ينجر عنه تسريح الموظف-درجة ثالثة). فإذا ما انتهت المتابعة الجزائية بالإدانة ينبغي على الإدارة تسريح الموظف إذا ما كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني، أما إذا كانت أمام الجهات القضائية بحكم نهائي فيعاد إدراجه وجوباً في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ما لم يوجد خطأ مهني يؤدي لعقوبة تأديبية¹.

لكن ما يعاب على النظام التأديبي في الجزائر أنه يفتقد للحياد المفروض في الجهة التي تتولى التحقيق إذ يعهد به للإدارة أو السلطة السلمية، وهي نفس الجهة التي تتولى الاهتمام، وهو ما من شأنه المساس بضمانات الموظف في مواجهة الإدارة التي لا يعقل أن تتولى، الهيئة المستخدمة، أو ممثلها المرخص له قانوناً توجيه الاهتمام، وتسليط العقوبة وكذا التحقيق بشأن الإخلالات المنسوبة للموظف. وقد سلك المشرع الجزائري في ذلك مسلك المشرع الفرنسي الذي جعل من السلطة التي تملك حق توجيه الاهتمام هي نفسها السلطة التي تتولى إجراء التحقيق وذلك تحت رعاية القضاء.

1 كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 115.

ثانيا: مرحلة المداولة والاقتراع

تختلف هذه المرحلة تبعا للخطأ المقترف من طرف الموظف، وطبيعته سواء من حيث الجهة المختصة بإصدار القرار التأديبي، أو بعض الإجراءات الملازمة له، وهو ما نوضحه من خلال النقاط التالية:

1- بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الأولى: بالرجوع لنص المادة 125 من المرسوم 59/85 يتضح أنّ المشرع الجزائري قد أطلق العنان للسلطة الرئاسية في توجيه العقوبة من الدرجة الأولى وذلك بنص:

"تقر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات من الدرجة الأولى بمقرر بين الأسباب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما".

نلاحظ أنّ المشرع لم يلزم السلطة المخولة بالتأديب استشارة أي هيئة ولا التقيد برأي أي جهة معينة ومرد ذلك برأينا قلة أهمية هذا النوع من العقوبات التي لا يمكن أن تتجاوز في أقصى دلالتها، لإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام".

2- بالنسبة للخطأ المدني من الدرجة الثانية:

لقد نص المشرع الجزائري بالمادة 126 من مرسوم 59/85 على أنّ:
"تقدر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب.....".

وهو ما يعني ترك سلطة العقاب للسلطة الرئاسية، التي تملك صلاحية التعيين وحدها دون أخذ رأي أي جهة أخرى، شأنها في ذلك شأن عقوبات الدرجة الأولى وذلك بالرغم من خطورة العقوبات المقدره لمرتكبي أخطاء الدرجة الثانية، والتي قد تمتد إلى الشطب من جدول الترقية وهو ما يمكن اعتباره إجحافا آخر في حق الموظف وتوسيعا لصلاحيات الإدارة .

3- بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الثالثة:

بالنظر لخطورة هذه العقوبات وما تلحقه من أضرار بالمشوار المهني للموظف، كونها قد تصل لغاية فصله من منصب عمله، فقد خول المشرع سلطة إصدارها إلى اللجنة المتساوية الأعضاء¹، والتي عليها وحدها المختصة بإبداء الرأي الموافق على العقوبة المقترحة من السلطة الرئاسية.

وبالنظر لأهمية هامة اللجنة في تسيير المشوار المهني للموظف لا بأس من التطرق إليها في عجالة من حيث تشكيلها، ودورها في المجال التأديبي إلى اللجنة

1 مرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

المتساوية الأعضاء منصوصا عليها بموجب المادة 12 من مرسوم 59/89 وهي تشكل على مستوى الإدارة المركزية، الولايات، الجماعات المحلية، والمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري وهي تتألف من عدد متساو من ممثلي الهيئات المعنية الذين يعينون بموجب قرار من السلطة التي تملك حق التعيين من بين المتصرفين الإداريين بعد استطلاع رأي المديرية العامة للموظف العمومي، وهي تختص فضلا عن اختصاصاتها الأخرى بالنظر في القضايا التأديبية المعروضة عليها، والمتعلقة بالموظفين المرتكبين لمخالفات الدرجة الثالثة، فهي طبقا للمادة 13 من المرسوم 59/85 تخص بالعقوبات التأديبية لاسيما التسريح بنوعيه، التنزيل والنقل الإجباري.

4- بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الرابعة: فهذا الخطأ المهني مستحدث بموجب الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، وذلك طبقا للمادة 173 من نفس الأمر. و يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف نصف راتبه و كذا مجمل المنح العائلية.

وإذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة، أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.

الفرع الثاني: مرحلة نفاذ القرار

هي المرحلة الأخيرة عن سلسلة الإجراءات التأديبية وأكثرها أهمية بالنظر للآثار التي تنجر عنها وما لذلك من انعكاس على المشوار المهني للموظف، لكن المشرع لم يضع ضوابط لوضع حد لهيأة الإدارة على الموظف، وذلك بتتصيتها كجهة اهتمام، لاسيما إذا تعلق الأمر بعقوبة الدرجتين، الأولى والثانية وهي الهيمنة التي تزول نوعا ما إذا ما اقتترف الموظف خطأ مهنيًا من الدرجة الثالثة وهو ما سنحاول توضيحه في نقطتين:

أولاً: صدور القرار التأديبي بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية:

إنّ القاسم المشترك بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية يكمن في إسناد المشرع لسلطة توقيع العقاب للإدارة وحدها دون استشارة أي جهة بنص المادتين 125، 126 من المرسوم 59/85.

1 الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المرجع السابق .

فإذا كان لهذا الطرح ما يبرره إذا ما نظرنا لبساطة العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى وهي: - التنبيه ، الإنذار الكتابي ، التوبيخ .

- فإنه يعبر عن تبرير اتخاذ المشرع نفس الموقف فيما يتعلق بالعقوبة التأديبية من الدرجة الثانية، والتي تتراوح طبقاً لنص المادة 163 من الأمر 06-03 .
- التوقيف عن العمل، من يوم (1) إلى (3) أيام ، و الشطب من قائمة التأهيل .
وهي كما نلاحظ عقوبات على درجة من الخطورة كان من الأجدر إخضاعها لأكثر ضمانات لفائدة الموظف في مواجهة الإدارة، وليس الاكتفاء بمنحه¹ حق الطعن في مقرر العقوبة، أمام لجنة الموظفين خلال أجل شهرين من صدوره ما دامت الإدارة غير ملزمة بقرار اللجنة وهو ما يطرح التساؤل حول جدوى عرض القضية المتساوية الأعضاء بعد صدور القرار التأديبي² .

كما يشترط في القرار التأديبي أن يصدر مكتوباً، مشتملاً على بيان الأسباب التي استندت إليها الإدارة لإصدار القرار التأديبي ويشترط أن تكون مقبولة .

ثانياً: صدور العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة.

تتمثل هذه الفئة من العقوبات وطبقاً لنص المادة 169 من الأمر رقم 06-03 .
- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، التنزيل و كذا التكفل الإجباري .
بالنظر إلى خطورة هذه العقوبات مقارنة بسابقتها فقد أخضع المشرع كليات صدورها لإجراءات معينة تتجلى في الرأي الموافق لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي ينعقد خلال شهرين من تاريخ إخطاره بالتقرير المقدم إليه من السلطة الرئاسية متضمناً العقوبة المقترحة، وبعد سماع الموظف المخطئ مع مراعاة الإجراءات التي تطرقنا إليها سابقاً، يتم صدور القرار التأديبي بناءً على أغلبية الأصوات وفي حال تعادلها يرجع صوت الرئيس، وهو ملزم للإدارة عليها أن تتقيد به طبقاً لنص المادة 177 من المرسوم 59/29، وإصدارها لقرارها معدل عن رأي اللجنة، يعرض قرارها للإلغاء وهو ما ذهب إليه المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية³، سابقاً..

ولكن حيث أنه كان من واجب الإدارة من خلال القرار الصادر في 1972/10/17 أن تراعي مقتضيات الأمر المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي، وتشير في

1 المادة 02/126 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 ، المرجع السابق .

2 كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 138 .

3 قرار الغرفة الإدارية، المجلس الأعلى، الصادر في 09/05/1975 ملف رقم 10681 .

قرارها بأنه لا يكون نهائياً إلا إذا وافقت عليه اللجنة المختصة التي سوف تكون وعلى هذا القرار المطعون في مشوب بالبطلان وجدير بالإلغاء.

وهو ما كرسته الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ، 1997/01/05¹ في الطعن المرفوع إليها فصلا في النزاع القائم بين والي بسكرة و(ش.أ) إذ جاء بالقرار:

" إنه من المستقر عليه أن يتم النقل لصالح المرفق العام بشرط أن لا يشكل نفلا تلقائياً ولما كان ثابتاً - في قضية المال - أن الطاعن كان محل تنزيل في الرتبة تحت غطاء النقل لأنه كان متصرفاً إدارياً يتمتع بصنف 05/17 بينما صنف الأمين العام 02/17 وبمجرد رفضه، قام الوالي بفصله دون أخذ رأي لجنة الموظفين، فإنّ قضاة الدرجة الأولى لما قضوا بإبطال قرار الوالي لخرقه القانون 59/85 طبقوا القانون تطبيقاً صحيحاً".

ثالثاً: صدور العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة

تتمثل هذه الفئة من العقوبات طبقاً لنص المادة 163 من الأمر رقم 06-03، في:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، و التسريح .

وعملاً بنص المادة 165 من الأمر السالف الذكر، فإنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها.

وحسب المادة 173 من الأمر السالف الذكر، فإنه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً.

إذ اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خسر من راتبه.

1 قرار الغرفة الإدارية، المحكمة العليا المؤرخ في، 1997/01/05، ملف رقم 115657 م.ق 1997، عدد 01 ص101.

وعملاً بالمادة 175 من نفس الأمر¹، فإنه يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

ولقد كرس ذلك ما جاء في المنشور رقم (139) الصادر بتاريخ 22 مارس 1983 الموجه من الوزارة الأولى إلى السيدات والسادة أعضاء الحكومة والذي ينص في موضوعه على ضرورة الالتزام بالتحفظ من قبل الموظفين.² وكذا ما جاء في نص المداخلة حول أخلاقيات الوظيفة العمومية من تقديم السيد /"بودينة رشيد" وذلك في الملتقى المنظم من قبل مصالح رئيس الحكومة، (المديرية العامة للتوظيف العمومي) المنعقد يومي 29 و30 ماي 2000 بمكتبة الحامة بالجزائر العاصمة.

هذا الملتقى الذي توجت أشغاله بمجموعة توصيات، ومن ضمنها توصيات المجموعة رقم (02) المكلفة بموضوع أخلاقيات الوظيفة العمومية.³

المطلب الثاني: القيود الواردة على صحة اتخاذ القرار .

الفرع الأول : القيود الإجرائية عند مباشرة إجراءات المتابعة:

- 1- تبليغ الموظف المذنب بالأخطاء المنسوبة إليه:

يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين إخطار الموظف بالأخطاء المهنية التي نسبت إليه مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي أن تسلطها عليه حيث نص المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 03/06 أنه " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ".³

1 الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المرجع السابق .

2 المنشور رقم (139) الديوان و، أ، م، والمتضمن الالتزام بالتحفظ من قبل الموظفين الصادر بتاريخ 22 مارس 1983.

3 ملتقى التوظيف العمومي يومي 29 و30 ماي بالمكتبة الوطنية بالحامة بالجزائر العاصمة، مداخلة حول أخلاقيات التوظيف العمومي المجموعة رقم (02) المكلفة بموضوع أخلاقيات التوظيف العمومي.

– 2- إخطار المجلس التأديبي :

– يوجب المشرع الجزائري على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر خلال مدة 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، وإلا سقط الخطأ المنسوب للموظف بفوات هذه المدة وهو ما أكدته المادة 166 من الأمر 03/06 .

– 3- الحضور الشخصي أمام اللجنة المتساوية الأعضاء.

– تنص المادة 168 من الأمر 03/06 على: " يجب على الموظف الذي يحال أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي المثل شخصيا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك.

– يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.

– يمكن للموظف في حالة تقديمه للمبرر مقبول لغاية أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافع.

الفرع الثاني: القيود الإجرائية المعاصرة للتحقيق و المداولة:

أ/ سماع الموظف و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود:

– اوجب المشرع في المادة 169 من الأمر 03/06 على السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي أو الإدارة سماع الموظف المذنب في إطار التحقيق و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية و إن اقتضى الأمر تمكينه من تقديم شهود لإثبات دفاعه .

ب/ ضمان حق الدفاع للموظف المذنب :

– يقتضي حق الدفاع ضرورة إجراء تحقيق في التهم المنسوبة للموظف و
تمكينه من الدفاع عن نفسه فقد نصت المادة 169 في فقرتها الثانية أن من حق
الموظف الاستعانة بمدافع مخول قانوناً أو موظف يختاره بنفسه و هذا ضماناً لحقه
بالدفاع كما هو منسوب له.¹

ج/ كتابة التحقيق و تدويله:

– التحقيق إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة قصد الكشف عن فاعلها و
التثبت من صحة استنادها إلى الفاعل المعين من أجل الوصول إلى الحقيقة و إمالة
اللائم عنها .

– رغم أن التحقيق ليس إلا إجراء شكلي فيجب عدم إحالة الموظف إلى التحقيق إلا إذا
كان الاتهام جدياً يقوم على احتمالات قوية ، ترجع ارتكابه للجريمة التأديبية المنسوب
إليه ، و ذلك حفاظاً على سمعته و مكانته .

– و من أهم الضمانات التي يجب أن تتوفر في التحقيق أن يكون مكتوباً أي مدوناً غير
أن جانب من الفقه يرى إمكانية أن يكون التحقيق شفهيّاً، و هذا يشترط أن يثبت
مضمونه في المحضر الذي توقع العقوبة فيه.²

بمرحلة المداولة:

1 -الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام المتعلق بالوظيفة العامة
2- على جمعة محارب : التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي و المصري
و الفرنسي و الانجليزي – دار الثقافة طبعة 2004 الصفحة 338 – 339 .

– تنص المادة 170 من الأمر 03/06 أن تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، و تكون قراراتها مبررة .

– كما تضيف المادة 171 من نفس الأمر أن تبليغ الموظف المعني بالعقوبة التأديبية يكون في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار. مع حفظه بملفه الإداري .

– رغم كل هذه القيود الإجرائية التي وضعها المشرع أمام السلطة التأديبية نجد أنه ترك لها جانب من الحرية بحيث لم يقيد بها أي إجراء في الحالات التالية:

– 1/ الحالة الأولى:

– بالعودة لنص المادة 165 من الأمر 03/06 نجد أن المشرع في الفقرة الأولى ترك للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون أي قيد.

– 2/ الحالة الثانية:

جاء نص المادة 173 باستثناء في حالة ارتكاب الموظف لخطا جسيم يمكن أن يؤدي به لعقوبة الدرجة الرابعة فهنا يمكن للسلطة التي لها الصلاحية التعيين أن توقفه عن مهامه فورا دون اتخاذها أي إجراء معين.

– و كذلك الأمر بالنسبة للموظف الذي يثبت لها بأنه محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه و هذا ما أكده المشرع بالمادة 174 من نفس الأمر .



**الفصل الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة
قرار التوقيف**





يقوم النظام التأديبي للموظف العام كما هو معروف على أساس الترغيب و الترهيب فالموظف المحسن يجب أن يكافأ على عمله عن طريق الإمتيازات المادية و المعنوية و الموظف المسيئ يجب أن يعاقب ، و إذا كانت هذه الضمانات لازمة في الحالتين فإنها في الحالة الثانية ألزم من الأولى لأن دفع الأذى مقدم على جلب المنافع و لذا يعتبر الضمان أساسي في مجال التأديب ، لأن من حق الموظف ومن دواعي الصالح العام ، أن يمكن كل موظف ينسب إليه خطأ تأديبيا أن يثبت براءته أو على الأقل يمكن توضيح الظروف الملازمة لعمله و التي يسرت وقوع الخطأ أو ساهمت في إحداثه ، لأن التأديب في مجال الوظيفة العمومية لا يستهدف مجرد معاقبة الموظف المخطأ و لكنه يرمي في المقام الأول إلى سد الثغرات و الحيلولة دون وقوع الخطأ مستقبلا ، وهذه الضمانات تكون قبل صدور القرار التأديبي و بعده ، و عليه سنتناول الضمانات السابقة على صدور القرار التأديبي من خلال المبحث الأول ، في حين نخصص المبحث الثاني للضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي و ذلك كالآتي:

المبحث الأول: الضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار.

إن الضمانات المقررة للموظف العمومي قبل صدور القرار التأديبي ضده كثيرة و متنوعة و التي تتمثل في الحقوق الممنوحة للموظف العمومي كالحق في الإخطار و إعداد الدفاع ، و كذا القيود الواردة على السلطة التأديبية و التي تعتبر في نفس الوقت حقوق للموظف كأخذ الرأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء و عدم توقيف الموظف إلا لمصلحة التحقيق و أيضا تسبب القرار التأديبي، وهذا ما سنتناوله من خلال مطلبين ، بحيث نخصص المطلب الأول للحقوق الممنوحة للموظف العمومي ، أما المطلب الثاني فنخصصه للقيود الواردة على السلطة التأديبية وذلك كالآتي:

المطلب الأول: الحقوق الممنوحة للموظف العمومي.

لقد خول القانون للموظف العمومي في المجال التأديبي عدة حقوق و التي تعد كضمانة له لتفادي تعسف الإدارة في هذا المجال ، و ذلك من خلال إخطاره بالأخطاء المنسوبة إليه و تمكينه من الإطلاع على ملفه و إعداد دفاعه ، و هذا ما سنتناوله من خلال ثلاث فروع ، إذ نتطرق في الفرع الأول إلى الحق في



الإخطار، أما الفرع الثاني فنتناول فيه الحق في الإطلاع على الملف ، في حين نخصص الفرع الثالث للحق في إعداد الدفاع و ذلك كالآتي:

الفرع الأول: الحق في الإخطار

يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على ملفه التأديبي خلال خمسة عشر 15 يوم من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية و هذا ما نصت عليه المادة 167 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.¹

فالسطة التي لها صلاحية التعيين بعد إخطار اللجنة متساوية الأعضاء عن الخطأ المنسوب للموظف تلتزم أيضا بإخطار الموظف المخطأ بالأخطاء المنسوبة إليه و بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي.²

إذ أشارت المادة 168 من الأمر رقم 03/06 على وجوب تبليغ الموظف المحال على التأديب بتاريخ مثوله أمام اللجنة متساوية الأعضاء قبل خمسة عشر 15 يوم على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الإستلام.³

و قد قضى مجلس الدولة الفرنسي بأنه لا بد من إعلام المتهم بكل التهم المنسوبة إليه و إذا أغفلت سلطة التأديب إعلام الموظف و قامت بتوقيع الجزاء دون إخطاره بذلك ، فإن القرار التأديبي يكون قابلا للإبطال و لا يشترط مجلس الدولة شكلا معيناً لهذا الإخطار ، و يكفي لإستفائه أن ينبه الموظف إلى الإجراء التأديبي الذي يتخذ ضده ، و يتحقق التنبية بمجرد إخطار الموظف بمعرفة رئيسه إلى أن النية قد إتجهت إلى إتخاذ إجراءات تأديبية بحقه ، و لما كان الهدف من الإخطار هو تمكين الموظف من معرفة ماهية التهمة الموجهة إليه ، و أن يقوم بإعداد دفاعه بشأنها ، فإن مجلس الدولة الفرنسي يشترط أن يمنح الموظف أجلا كافيا قبل المحاكمة حتى يتمكن من إعداد دفاعه على أكمل وجه.⁴

¹ أنظر المادة 167 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.

² د. بوالشعير سعيد: المرجع السابق – ص 126 و 127 .

³ أنظر المادة 168 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.

⁴ د. نوفان العقيل العجارمة: المرجع السابق – ص 203 و 204 .



إذن يعد هذا الإخطار حسب رأينا بمثابة ضمان جوهري للموظف حتى يهيئ نفسه للدفاع و محاولة إبعاد التهمة المنسوبة إليه في خلال المدة التي تفصل بين الإخطار و بين مثوله أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي ، فاستدعاء الموظف أمام هذه اللجنة دون أن نترك له مجالاً أو فرصة لتهيئة نفسه و الإطلاع على الأفعال المنسوبة إليه ، سيؤدي إما إلى الحكم عليه بعقوبة على غير حق و إما أن أعمال هذه اللجنة ستسودها الفوضى مما يؤدي إلى عدم فعاليتها.

الفرع الثاني: الحق في الإطلاع على الملف

كل شخص يتولى وظيفة يفتح له ملف خاص يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بحالته الشخصية ثم الوظيفية.

فإذا وقع أن ارتكب خطأ وظيفياً حق له الإطلاع على ملفه عند مباشرة الدعوى التأديبية ، لكن دون تحويله بمعنى أن يطلع على هذا الملف في المكان الموجود فيه ، كما يمكن لمدافعه هو الآخر الإطلاع عليه ، و مما يزيد في تقوية هذا الضمان أن المجلس التأديبي قبل البت في وضعية الموظف يطلع أيضاً على نفس الملف مما يساعد على ممارسة مهامه بطريقة موضوعية إذ بواسطته يستطيع أن يقيم مدى حسن أو سوء سيرة الموظف.

وقد أكد المشرع الجزائري على حق الموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي في الإطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر 15 يوم ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية .¹

و قد نص المشرع الفرنسي في القانون الصادر في 1905/04/22 على "جميع الموظفين المدنيين و العسكريين و كافة المستخدمين و العاملين في مختلف الإدارات العامة لهم الحق في الإطلاع شخصياً و بصفة سرية على قائمة التقارير و الأوراق المشار إليها ، و كافة المستندات المكونة لملفاتهم قبل أن يصبحوا محلاً للجزاء التأديبية..."

1 أنظر المادة 167 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر ، و المادة 129 من المرسوم رقم 59/85 السابق الذكر.



و يعتبر هذا الحق من أقدم الضمانات المنصوص عليها في التشريع الفرنسي و يعني إحاطة الموظف علما بكافة الأوراق التحقيقية و التي ستستخدم كأساس لمحاكمته تأديبيا¹.

الفرع الثالث: الحق في إعداد الدفاع

حق الدفاع يعتبر من قبيل الحقوق الأساسية و ضمانا رئيسيا للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في كل مجتمع و لذلك يجب إفساح المجال لتطبيقه ، فقد جاء في المادة 57 فقرة 2 من المرسوم رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على المؤسسات والهيئات العمومية وكذا المادة 129 فقرة 2 من المرسوم رقم 59/ 85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية أنه يجوز للموظف المحال على التأديب أن يقدم أمام المجلس التأديبي بيانات خطية أو شفاهية و أن يطلب حضور الشهود ، كما يجوز له الإستعانة بمدافع يختاره للدفاع عنه².

كما نجد المادة 169 فقرة 2 من الأمر رقم 03/06 جاءت بإضافات لما سبق ذكره في المواد المذكورة أعلاه فيما يخص الدفاع إذ نصت على أنه " يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

ومن خلال هذه المادة نلاحظ بأن المشرع منح للموظف المحال على التأديب الحق في الإختيار بين مدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه ، و هذا الإختيار لم يكن موجود في القوانين السابقة .

وتطبيقا لما سبق ذكره أصدرت الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بالعاصمة في 12/12/1962 حكما في قضية السيد: ابن تومي ضد بلدية الأغواط جاء فيه "أن الإجراء التأديبي الذي إتخذ ضد السيد بن تومي دون إخطاره من طرف الإدارة بأنها ستوقع عليه عقوبة العزل و لم تطلب منه التقدم للدفاع عن نفسه و عن الأفعال المنسوبة

1 د. نوفان العقيل العجارمة: المرجع السابق – ص 204 و 205 .

2 أنظر المادة 57 فقرة 2 من الأمر رقم 133/66 السابق الذكر، و المادة 129 فقرة 2 من المرسوم رقم 59/85 السابق الذكر.



إليه ، يعتبر بمثابة تجاوز السلطة و قضت بعدم مشروعية قرار العزل الصادر في 1963/01/18.

وتعتبر هذه الضمانة على درجة من الأهمية ، فحضور المحامي مع موكله أثناء التحقيق و المحاكمة فيه ضمان لسلامة الإجراءات ، و يحول دون إستخدام وسائل غير قانونية مع المتهم فضلا عما يوفره حضور المحامي من هدوء و إستقرار نفسي لدى المتهم ، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى تهدئة روعه ، ومن ثم الإلتزان في إعطاء الإجابات .¹

المطلب الثاني: القيود الواردة على السلطة التأديبية

إن القيود الواردة على السلطة التأديبية في مجال تأديب الموظف العمومي هي بمثابة ضمانات مخولة لهذا الأخير، و التي تلزم الإدارة أو بالأحرى السلطة التأديبية بإحترامها و يترتب على مخالفة ذلك بطلان الإجراءات التأديبية التي إتخذتها ضد الموظف المحال على التأديب ، إذ لا يمكن للسلطة التأديبية توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية إلا بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، كما لا يمكنها توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة إلا بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، كما لا يمكنها توقيف الموظف إلا لمصلحة التحقيق ، و يتعين عليها في جميع الأحوال و مهما كانت العقوبة المتخذة ضد الموظف أن تقوم بتسبيب قرارها التأديبي ، و هذا ما سنتناوله من خلال أربعة فروع التالية:

الفرع الأول: التوضيحات الكتابية

لا تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية إلا بعد حصولها على توضيحات كتابية من طرف الموظف المعني بالتأديب .² و عليه يعتبر هذا القيد الوارد على السلطة التأديبية ضمانة هامة بالنسبة للموظف العمومي، إذ يجب على الإدارة قبل توقيع العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية أن تحصل على توضيحات كتابية من الموظف المعني بالتأديب.

¹ د. بوالشعير سعيد: المرجع السابق – ص 128 و 129.

² أنظر المادة 165 فقرة 1 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.



الفرع الثاني: أخذ الرأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء

لقد حدد المشرع الجزائري تشكيلة و اختصاصات اللجنة المتساوية الأعضاء من خلال مرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 ، إذ تتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين وفق شروط محددة إذ يمنع من الترشيح إلى الإنتخابات كل موظف يوجد في إحدى الحالات الآتية :
الإجازة المرضية – الإحالة على الإستداع – حالة التربص ... وغيرها من الحالات الأخرى .

أما عن إختصاصاتها فإما تكون كهيئة إستشارية في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين و في حالات معينة يكون رأيها إلزامي بالنسبة للسلطة المختصة بالتأديب ، أو تتعقد كمجلس تأديبي.¹

و عليه يعتبر أخذ الرأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء إحدى الضمانات التأديبية الهامة قبل توقيع العقوبة التأديبية على الموظف ، و الذي يجب أخذه في بعض العقوبات التأديبية دون الأخرى ، فحسب الأمر رقم 133/66 فإن العقوبات من الدرجة الأولى تتخذ دون إستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ، و أما العقوبات من الدرجة الثانية فلا تتخذ إلا بعد أخذ رأي اللجنة ، في حين أن عقوبة العزل لا تتخذ إلا بناء على رأي موافق من اللجنة المتساوية الأعضاء، و نفس الشيء نص عليه المرسوم رقم 59/85 غير أنه بدلا من عقوبة العزل نص على العقوبات من الدرجة الثالثة.

أما الأمر رقم 03/06 فقد نص على أخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة قبل توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة ، أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية فيكفي الحصول على توضيحات كتابية من المعني.²

¹ مرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها

² أنظر المادة 56 من الأمر رقم 133/66 السابق الذكر، و المواد 125،126،127 من المرسوم رقم 59/85 السابق الذكر، و المادة 165 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.



إذن فاستشارة اللجنة وجوبية و رأيها مقيد للإدارة ، إذ أنه من قبيل الاستشارة المطابقة و من ثمة فتقرير الإدارة للعقوبة مخالفة لرأي اللجنة يجعل قرارها معيبا بعدم المشروعية ، و هو ما يشوبه بالبطلان و يعرضه للإلغاء أمام القضاء المختص وهو ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1997/01/05¹ ، و الذي جاء فيه : "من المستقر عليه أن النقل يتم لصالح المرفق العام بشرط ألا يشكل نقلا تلقائيا و لما كان ثابتا - في قضية الحال - أن الطاعن كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل لأنه كان متصرفا إداريا يتمتع بصنف 05/17 ، بينما صنف الأمين العام هو 02/17 و بمجرد رفضه قام الوالي بفصله دون أخذ رأي لجنة الموظفين فإن قضاة الدرجة الأولى لما قضوا بإبطال قرار الوالي لخرقه القانون رقم 59/85 طبق القانون تطبيقا سليما."

غير أن ما يعاب على المشرع الجزائري قصره إلزامية رأي اللجنة المتساوية الأعضاء بالنسبة للإدارة على العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة دون عقوبات الدرجتين الأولى و الثانية ، أين فسح المجال للسلطة الإدارية لتوقيع الجزاء الذي تراه ملائما ، دون أخذ رأي اللجنة و هو ما يخل بمبدأ الحياد بشكل تام و ذلك بإعطاء الإدارة سلطة إتهام ، تحقيق و عقاب و هو ما من شأنه إهدار حقوق الموظف، لا سيما أن هذا الأخير غالبا ما يتنازل عن حقه في الطعن بالقرارات التأديبية الصادرة في حقه ، بإستثناء تلك التي تتضمن عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

الفرع الثالث: عدم توقيف الموظف إلا لمصلحة التحقيق

إن التوقيف ما هو إلا إجراء وقائي تعمد إليه الإدارة خدمة للمصلحة العامة ، و بالنظر لخطورته فقد أحاطه المشرع بجملة من الشروط و التي يمكن إيجازها فيما يلي: **أولاً:** إقتراف الموظف خطأ جسيما يحتمل أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ففي هذه الحالة يوقف هذا الموظف فورا عن العمل من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ، و خلال فترة التوقيف يتقاضى نصف راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي، و في حالة إتخاذ اللجنة في حقه عقوبة أقل أو حصل على البراءة أو لم

¹ قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا والمؤرخ في 1997/01/05، ملف رقم 115657 - مجلة قضائية سنة 1997 - العدد 01 - ص 101.



تبت اللجنة في قضيته في مهلة 45 يوم ، يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه ¹.

أما في المرسوم رقم 59/85 فالموظف الذي يرتكب خطأ مهني جسيم يمكن أن ينجر عنه تسريحه فيوقف فوراً عن العمل و لا يتقاضى راتبه طوال مدة التوقيف ما عدا التعويضات ذات الطابع العائلي ، كما يجب أن تسوى وضعيته في أجل شهرين من تاريخ توقيفه ، و تعاد إليه حقوقه و يتقاضى كامل راتبه إذا عارضت اللجنة التسريح أو إذا لم تجتمع في الأجل المذكور ² . فالمشرع قصر حق الإدارة في توقيف الموظف عن العمل في حالة إرتكابه خطأ من الدرجة الثالثة و الذي قد يؤدي إلى تسريحه ، فضلاً على تحديده آجال لا تتجاوز شهرين للبت في قضيته و تماطل الإدارة في ذلك يترتب عنه عودته لمنصبه و تعاد إليه حقوقه و يتقاضى كامل راتبه ، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ: 1991/01/13 و الذي جاء فيه : "...حيث أن دفع مرتب الموظفة خرق آخر للقانون سيما و أن الإدارة لم تحترم نص المادة 130 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و الذي يحدد أجل شهرين منذ توقيف العامل للبت في أمر التوقيف لأن توقيف العاملة هنا كان بمقرر رئيس القطاع الصحي بأريس في: 07/12/1987 و بمقرر مدير الصحة بباتنة بإعادة إدراج العاملة إلى مركز القطاع الصحي التابع لأريس كان بتاريخ : 01/02/1989 ³.

ثانياً: إرتكاب الموظف جريمة لا تسمح بإبقائه في منصبه ، فحسب المرسوم رقم 59/85 فإذا تعرض موظف إلى متابعة جزائية لإرتكابه جريمة لا تسمح بإبقائه في العمل فإنه يوقف على الفور، و يستمر هذا التوقيف إلى غاية صدور حكم نهائي عن

¹ أنظر المادة 173 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر .

² أنظر المادة 130 من المرسوم رقم 59/85 السابق الذكر .

³ قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا و المؤرخ في 13/01/1991 ملف رقم 78275-مجلة قضائية لسنة 1992- العدد 04- ص153 .



الجهات القضائية المختصة ، و الإدارة غير مقيدة بآجال معينة ، غير أنها ملزمة بأن تدفع له طيلة ستة أشهر مبلغ لا يتجاوز 3/4 المرتب الذي كان يتقاضاه عند توقيفه.¹ إلا أن هذا المبلغ تم تعديله بموجب الأمر رقم 03/06 و أصبح الراتب الذي يستفيد منه الموظف لا يتعدى النصف خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ التوقيف، كما يستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية.²

الفرع الرابع: تسبب القرار التأديبي

إن القرار الإداري الصادر بالعقوبة التأديبية يجب أن يشتمل فضلا عن شكلياته وقائع الدعوى التهمية الموجهة للموظف و أوجه دفاعه ، و كذا بيان الأسباب التي إعتدتها الإدارة للوصول إلى العقوبة التي قررتها . فالقرار التأديبي و لكي يصدر صحيحا منتجا لكافة آثاره يجب أن يحتوي سند مادي أو قانوني يبرر وجوده و قيامه و إلا إعتبر باطلا ، و من هذا المنطلق أوجب المشرع الجزائري على السلطة المكلفة بالتأديب أن تصدر قراراتها التأديبية مبنية للأسباب ، و ذلك حسب المادتين 125،126 من المرسوم 59/85 و المتعلقة بعقوبات الدرجة الأولى و الثانية.

في حين نصت المادة 127 من نفس المرسوم على أن تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين دون النص على ضرورة تسبب قراراتها ، و ذلك راجع لكون الإدارة و في هذه الحالة تصدر قراراتها مطابق لرأي اللجنة ، و من ثمة فهي لا تحتاج لتسبب بخلاف الحالة الأولى التي تلزم فيها الإدارة بتسبب قراراتها لإنفرادها بسلطة إتخاذ القرار ، و هو قيد آخر يضاف لجملة القيود المفروضة عليها عند ممارستها صلاحياتها التأديبية و الذي من شأنه أن يحمي الموظف من تعسفها كونه الضامن الوحيد لعدم إنحراف الإدارة بوقائع القضية و الإعتماد على أسباب واهية لتوقيع العقوبة التأديبية.

إلا أن الأمر رقم 03/06 جاء بتعديل لما سبق ذكره من خلال المادة 165 إذ يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين ان تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى ، الثانية ، الثالثة و الرابعة بقرار مبرر.

¹ أنظر المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 السابق الذكر .

² أنظر المادة 174 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر .



فالتسبب إذا وجوبي يتعين على الإدارة مراعاته عند إصدار قراراتها التأديبية و إغفاله من طرفها يجعل قراراتها مشوبة بالبطلان ، و هو ما ذهب إليه مجلس الدولة في قراره الصادر بتاريخ 2005/10/25 و الذي جاء فيه :

".....حيث أنه بالرجوع إلى القرار محل الطعن يظهر من محتواه أنه إكتفى بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن و التهم و المخالفات المهنية الموجهة له و الرد من طرف الموثق المعني بالأمر على هذه التهم فوصل إلى تسليط عقوبة التوبيخ و هذا دون تبرير هذه العقوبة ، أي دون أن يوضح كيف تم التوصل إلى هذه العقوبة إذ أنه لم يناقش تماما التهم المنسوبة إليه وما مدى ثبوتها في حقه خاصة و أن الموثق يفندها بل لم يشر إلى طبيعة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموثق المعني و تكيفه حسب القانون... حيث على هذا الأساس إن الوجه المثار مؤسس لأن القرار محل الطعن فعلا معيب بعيب إنعدام الأسباب مما يتعين عليه إبطاله".¹

وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي في الكثير من أحكامه بأن القرار الصادر بالعقوبة يجب أن يكون مسببا ، و يجب أن يكون التسبب كافيا و واضحا لا غموض فيه ، و إذا كان قرار العقاب صادر بحق أكثر من شخص ، يجب أن يوضح في القرار أسباب الإدانة لكل واحد على حدى ، و يجب أن يشتمل القرار على الأسباب التي أدت إلى توقيع العقاب و أن مجرد ترديد نصوص القانون دون بيان مدى مطابقتها لوقائع الإتهام لا يعتبر تسببا كافيا.²

وعليه يجب ذكر السبب أو الأسباب التي تستند إليها السلطة التأديبية لتوقيع العقوبة التأديبية ، إذ من المستقر أن لكل قرار إداري سببه المشروع الذي يدفع الإدارة إلى اتخاذ القرار ، و من ثم فإن إلزام السلطة التأديبية بذكر هذا السبب و هو شرط يتعلق بشكل القرار التأديبي ، يفيد في التأكد من مشروعية أو عدم مشروعية السبب الذي قام عليه هذا القرار ، حيث يؤدي عدم مشروعيته إلى جواز التظلم منه و الطعن في مشروعيته من حيث عنصر السبب في القرار و بالتالي يدفع هذا الأمر السلطة التأديبية إلى التبصر و الروية ، حين تقوم بتحديد الأخطاء في حق الموظف المخالف

¹ قرار الغرفة الإدارية لدى مجلس الدولة المؤرخ في 2005 /10/25 – ملف رقم 27279 – مجلة مجلس الدولة لسنة 2006 – العدد 8 – ص236.

² د. نوفان العقيل العجاردة: المرجع السابق – ص 209 .



، وحين تختار العقوبة التأديبية الموقعة عليه ، فلا تقوم القرارات التأديبية على مجرد الشك أو التخمين ، و إنما على القطع و اليقين.¹

المبحث الثاني: الضمانات اللاحقة بعد صدور قرار التوقيف

إن الضمانات المقررة للموظف العمومي بعد صدور القرار التأديبي ، تعد أيضا أساسية و جوهرية و إن كانت لا توقف التنفيذ الفوري للعقوبة ، و تكمن أهمية هذه الضمانات كونها تعد الملاذ الأخير ، الذي يلجأ إليه الموظف للتخلص من العقوبة الموقعة عليه من قبل السلطة التأديبية ، فإذا تبين له أن هذا القرار المتضمن العقوبة التأديبية بمثابة ظلم أو إعتداء عليه ، بإمكانه أن يطعن فيه عن طريق التظلم الإداري و في حالة عدم جدواه يتم اللجوء إلى القضاء عن طريق الدعاوى القضائية ، و الذي يعتبر إحدى الضمانات المخولة للموظف العمومي ، بالإضافة إلى إمكانية إنقضاء كل من الدعوى التأديبية بالتقادم و العقوبة التأديبية بإعادة الاعتبار.²

وعليه سنتناول الضمان في الطعن في المطلب الأول ، و إنقضاء كل من الدعوى و العقوبة التأديبية في المطلب الثاني و ذلك كالآتي:

المطلب الأول: الضمان في الطعن

إن صدور القرار التأديبي و تبليغ الموظف به يفتح أمامه المجال للطعن فيه إذا ما رأى أنه مجحف في حقه و هو ما يعد ضمانا أخرى تضاف للموظف في مواجهة الإدارة ، و المتمثل في التظلم الإداري و الذي يتم أمام الجهات الإدارية سواء كان ولائيا ، رئاسيا أو أمام لجنة خاصة و في حالة عدم جدواه يتم اللجوء إلى الدعاوى القضائية و التي ترفع أمام الجهات القضائية المختصة ، و هذا ما سنتناوله من خلال الفرعين التاليين ، بحيث نخصص الفرع الأول للتظلم الإداري ، في حين نخصص الفرع الثاني للدعاوى القضائية و ذلك كالآتي:

¹ د. سامي جمال الدين: منازعات الوظيفة العامة و الطعون المتصلة بشؤون الموظفين " دعاوى إلغاء القرارات غير المشروعة بشأن الحياة الوظيفية للموظفين العموميين و دعاوى التسوية و الاستحقاق و الإستراداد المتصلة بالحقوق المالية للموظفين العموميين " - منشأة المعارف بالأسكندرية- 2005 - ص 326.

² د. نوفان العقيل العجاردة: المرجع السابق - ص 210.



الفرع الأول: التظلم الإداري

يقصد بالتظلم الإداري أن يقدم الموظف العمومي الذي صدر القرار في مواجهته إلتماسا إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي ألحق أضرارا بمركزه القانوني لكي تقوم بتعديله أو سحبه.¹

فهو مكنة قانونية حولها المشرع للموظف قبل اللجوء للقضاء لحماية حقه و مصالحه ، و يفسح المجال للإدارة كي تعيد النظر فيما أصدرته من قرارات ، إذ يمكنها سحبها في حال إقتناعها بالتظلم المقدم إليها و هذا التظلم قد يكون ولائي أو رئاسي أو أمام لجنة خاصة و هي كالاتي:

أولا: التظلم الولائي

يتقدم به الموظف صاحب المصلحة أمام الجهة مصدرة القرار محل التظلم لإعادة النظر فيه من جديد إما بسحبه إغائه أو تعديله بعد تبصيره بوجه الخطأ الذي إرتكبه.² غير أن هذا يعني أن السلطة الإدارية ملزمة بالتعديل بل وحتى إجابة الطالب بالرفض أو القبول إنما تبقى لها السلطة التقديرية التي تستطيع بموجبها أن تعدل القرار جزئيا أو كليا ، فضلا عن حقها في عدم إجابة الموظف كليا ، و هو ما يعد رفضا ضمنيا لتظلمه.³

ثانيا: التظلم الرئاسي

يقدم هذا التظلم أمام الرئيس الإداري للجهة مصدرة القرار، فيتولى الرئيس بما له من سلطة تقديرية بسحب القرار إغائه أو تعديله بما يجعله مطابق للقانون، فمن منطلق إحترام السلم الإداري يجب أن يرفع التظلم الرئاسي مباشرة أمام السلطة التي تعلق تلك السلطة مصدرة القرار التأديبي .

في حين نجد أن القرار الوزاري لا يجوز التظلم فيه أمام رئيس الجمهورية إلا إذا كان يمس موظفا معينا بموجب مرسوم ، و عليه فإن القرار التأديبي الصادر عن

¹ د. عبد الغني بسيوني عبد الله: القضاء الإداري – منشأة المعارف – طبعة 1996 – ص 541 .

² د. بو الشعير سعيد: المرجع السابق – ص 132.

³ د. سليمان محمد الطماوي : المرجع السابق – ص 19 .



الوزير لا يجوز التظلم منه رئاسيا إذا كان يمس موظف لم يعين بمرسوم ، وإنما يتظلم منه ولائيا حسب رأي الأستاذ سبيح ميسوم. و يثور التسائل حول جواز تشديد العقوبة التأديبية إثر التظلم الرئاسي بالإعتماد على نفس الحجج و البراهين التي قدمتها الإدارة على مستوى أدنى؟.

في هذا الصدد أباح مجلس الدولة الفرنسي للوزير أن يشدد العقوبة التأديبية معتمدا على نفس الأدلة لأن له الحق في مراقبة شرعية القرارات الإدارية و ملائمتها شريطة إعادة فتح الملف التأديبي من جديد و إحترامه لكافة حقوق الدفاع ، أما فيما يتعلق بتخفيف العقوبة التأديبية أو سحبها ، فيجب ألا يتم ذلك إلا إذا كانت مشوبة بخطأ فاضح في تطبيق القانون أو عدم التناسب الصارخ بين الخطأ و العقوبة أو إنعدام التحقيق الإداري المحكم ، كما لا يمكن ذلك في حال ما إذا ترتبت عنها حقوق شخصية للغير و ذلك للمحافظة على هيبة الإدارة ¹.

ثالثا: التظلم أمام اللجان الخاصة

بالنظر لعدم فعالية التظلم الولائي و الرئاسي لصعوبة رجوع الإدارة عن قراراتها بشكل عام و التأديبية منها بشكل خاص للأسباب السابق تبيانها ، فقد عمد المشرع الجزائري للنص على إنشاء لجنة للطعن على مستوى كل وزارة و يرأسها الوزير أو ممثله ، كما توجد على مستوى كل ولاية و يرأسها الوالي أو ممثله كما يمكن إنشاؤها على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أين يتم تشكيلها بموجب مرسوم و هي تتألف بالتساوي من ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة شأنها في ذلك شأن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي .

و تختص اللجنة بالنظر في التظلمات ضد القرارات المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة، ويجب أن يقدم التظلم إلى اللجنة في ظرف خمسة عشر يوم من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار التأديبي ².

¹ د. بو الشعير سعيد: المرجع السابق – ص 133.

² أنظر المواد 13، 128 من المرسوم رقم 59/85 السابق الذكر.



في حين نجد أن الأمر رقم 03/06 إشتراط لتقديم التظلم أمام لجنة الطعن المختصة أن يكون هذا التظلم في القرارات المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة و خلال شهر كحد أقصى من تاريخ تبليغ القرار¹.

و يمكن لهذه اللجنة أن تأمر بتوقيف سريان العقوبة التأديبية لحين البت في التظلم المرفوع إليها ، كما تملك اللجنة حق تأكيد العقوبة التأديبية ، تعديلها أو سحبها.

إذن لجأ المشرع إلى إنشاء هذه اللجنة و هي هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة وذلك بسبب إصرار الإدارة على المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية.²

الفرع الثاني: الدعاوى القضائية

الأصل أن السلطة الإدارية المختصة بالتأديب تمارس عملها محترمة مقتضيات مبدأ المشروعية بحيث تخضع لحكم القانون ، إلا أن إحتمال تصرف هذه السلطة على نقيض هذه القواعد وارد و قد يؤدي إلى المساس بحقوق الموظف العمومي، مما يستوجب تقرير جزاء عند مخالفة القانون و الذي يتخذ صورة إبطال القرار الإداري الغير مشروع عن طريق دعوى الإلغاء وتعويض الموظف عما أصابه من أضرار بسببه عن طريق دعوى التعويض³.

فمن الضمانات المقررة للموظف العمومي و اللاحقة على صدور القرار التأديبي بجانب التظلم الإداري حقه في الطعن قضائياً في القرار التأديبي عن طريق دعوى الإلغاء و دعوى التعويض ، وفقاً للمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية و المادة 9 من القانون رقم 01/98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله⁴ . و ذلك برفعها أمام مجلس الدولة إذا ما تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الهيئات المركزية و أمام المحاكم الإدارية الجهوية إذا ما تعلق الأمر بقرارات صادرة عن

¹ أنظر المادة 175 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر .

² أ. كمال رحماوي: المرجع السابق – ص 162 .

³ رمزي طه الشاعر: تدرج البطلان في القرارات الإدارية- دراسة مقارنة – الطبعة الثانية – مطبعة جامعة عين شمس – 1984 – ص11 .

⁴ قانون عضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30/05/1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله .



الولاية ، و أمام المحاكم الإدارية إذا ما تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن باقي الهيئات و المؤسسات الإدارية .

فالطريق القضائي هو الطريق الأصلي و الوحيد لإلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة و إزالة آثارها القانونية كون دعوى الإلغاء هي دعوى موضوعية عينية ، رغم أن ظاهرها هو حماية المراكز القانونية الشخصية أو الفردية و ذلك لكونها ترمي في نهاية المطاف لحماية المشروعية و ذلك من خلال مايلي:

أولاً: دعوى الإلغاء

يرمي من خلالها الموظف مخاصمة القرار التأديبي غير المشروع ، و لا يخاصم الإدارة مصدرة القرار كما أنها ترمي لإلغاء كل قرار إداري مخالف للقانون في معناه العام و يخرج عن أحكام و قواعد النظام القانوني السائد في الدولة ، حيث تقتصر سلطة القاضي على الحكم بإلغاء قرار إداري غير مشروع أو رفض الدعوى إن هو قدر مشروعية القرار، ذلك أن مبنى الطعن بالإلغاء هو مخالفة القرار للقانون بالمعنى الواسع كما سبق الذكر، و لذا يقف القاضي عند حد الحكم بإلغاء القرار غير المشروع دون أن يذهب إلى أبعد من ذلك بتقرير حقوق للمدعي أو تحديد مداها¹.

و لكي تقبل هذه الدعوى لابد من توافر شروط شكلية و أخرى موضوعية و هي كالآتي:

1. الشروط الشكلية:

أ. طبيعة القرار المراد إلغاؤه :

يجب أن يصدر بالإرادة المنفردة للسلطة الإدارية قصد إحداث آثار قانونية عن طريق إنشاء ، تعديل أو إلغاء مراكز قانونية أي له طابع تنفيذي و يلحق الأذى بذاته ، و هو ما كرسته المحكمة العليا في العديد من قراراتها لاسيما القرار الصادر بتاريخ 1993/01/03².

¹ د. محمد عاطف البنا: الوسيط في القضاء الإداري " تنظيم رقابة القضاء الإداري - الدعاوى الإدارية " - دار الفكر العربي - القاهرة - بدون سنة - ص 119 .

² قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1993/01/03 - ملف رقم 87137 - مجلة قضائية لسنة 1993 - العدد 3 - ص 222.



أين قررت عدم قبول دعوى الإلغاء شكلا، كونها إنصبت على الطعن في قرار اللجنة التأديبية ، و قد جاء في حيثيات القرار :

" حيث أنه من المستقر عليه فقها وقضاء أن تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة إستشارية فإن الأراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري ، و أن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء لهذا الرأي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطلان ، ومن ثمة فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن و الذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون و متى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلا ."

2- المصلحة:

و هذا الشرط يتعلق برفع الدعوى بالإضافة إلى شرط الصفة ، الأهلية و الإختصاص و التي تشترك فيها الدعوى الإدارية مع الدعوى العادية ، إذ يشترط أن تكون له مصلحة شخصية و مباشرة في رفعها ، و الواقع أن المصلحة مطلوبة لرفع سائر دعاوى ، سواء في نطاق القانون العام أو الخاص ، لأن من المبادئ المستقرة في القانون ذلك المبدأ الذي يقضي بأنه حيث لا مصلحة فلا دعوى ، إلا أن هذا الشرط يتميز في دعوى الإلغاء بمدلول خاص و بأحكام خاصة ، فالمصلحة في دعوى الإلغاء لا يلزم فيها أن تستند إلى حق اعتدى عليه أو مهدد بالإعتداء عليه، فيكفي أن تكون لرفع الدعوى مجرد مصلحة يمسها القرار المطعون فيه ¹.

3- النظم الإداري المسبق :

لا تقبل الطعون بالبطلان المرفوعة أمام الغرفة الإدارية للمحكمة العليا ،مجلس الدولة حاليا ، ما لم تكن مسبوقة بالطعن الإداري التدريجي .
إذن يشترط القانون لقبول الطعن بالإلغاء في القرارات الصادرة عن الهيئات المركزية ، مثلا أن يقدم تظلما من هذا القرار أمام الجهة التي تعلو مباشرة الجهة مصدرة القرار و التي يمكن أن تسمى بالسلطة الوصية، غير أنه و في حال عدم وجود هذه الجهة فإن التظلم من القرار يطرح مباشرة بين يدي الجهة مصدرة القرار تحت طائلة عدم قبول الطعن و في حالات معينة أمام لجنة خاصة.

¹ د. محمد عاطف البنا: المرجع السابق - ص 185.



أما في القانون الجديد للإجراءات المدنية و الإدارية رقم 09/08 المؤرخ في 2008/04/23 ، أصبح التظلم الإداري المسبق جوازيا سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة ، و هذا ما نصت عليه المادة 830 من هذا القانون .¹

4- ميعاد رفع الدعوى:

ترفع دعوى الإلغاء ضد القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية أمام مجلس الدولة خلال شهرين من تاريخ تبليغ قرار الرفض الكلي أو الجزئي للتظلم الإداري ، أو بإنهاء مدة ثلاثة أشهر في حالة سكوت الإدارة عن الرد .²

حيث حرص المشرع على أن يحدد ميعادا قصيرا يجب أن ترفع خلاله دعوى الإلغاء لكي تكون مقبولة ، و هذا الميعاد هو شهران كما سبق الذكر ، و الحكمة من تحديد ميعاد قصير لرفع دعوى الإلغاء هي الرغبة من ناحية في تحقيق الإستقرار للأوضاع الإدارية ، و عدم بقاء أعمال الإدارة أمدا طويلا معرضة للطعن، ومن ناحية أخرى الرغبة في تحقيق الإستقرار للمراكز القانونية للأفراد المستفيدين من القرار، و معنى ذلك أن المشرع يحاول أن يوفق بين مصالح الأفراد و التي تقتضي أن تتاح لهم المدة الكافية للطعن، و مصالح كل من الإدارة و الأفراد المستفيدين من القرار و التي تقتضي باستقرار الأوضاع و المراكز القانونية في أقرب وقت ممكن .³

في حين نجد أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام الغرف الإدارية المحلية أو الجهوية ضد القرارات الصادرة عن الهيئات المنصوص عليها بالمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية خلال أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه أو نشره طبقا للمادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية، و تحسب المواعيد كاملة و لا يحسب اليوم الأول و اليوم الأخير، و إن صادف اليوم الأخير يوم عطلة أو نهاية أسبوع ، فيمتد إلى يوم العمل الموالي له و يترتب على إنقضاء الميعاد إكتساب القرار الإداري حصانة ضد الإلغاء ، أما في التعديل الجديد لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية تم توحيد

¹ أنظر المادة 830 من قانون 09/08 المؤرخ في 2008/04/23 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر، عدد 21 ، سنة 2008.

² أنظر المواد 275، 278، 279 من قانون الإجراءات المدنية.

³ د. محمد عاطف البنا: المرجع السابق - ص 203.



ميعاد رفع دعوى الإلغاء ب 4 أشهر سواء رفعت أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة و ذلك ما نصت عليه المواد 829 و 907 من هذا القانون¹.

إن تحديد ميعاد ثابت للدعوى يشكل بكل تأكيد قيوداً خطيراً على حرية الأفراد في مقاضاة الإدارة ، و لكن هذا القيد تفرضه متطلبات المصلحة العامة التي هي موضوع القرارات الإدارية، فهذه الأخيرة يجب أن تتحصن بعد مدة ، إذ لا يعقل أن تبقى عرضة للإلغاء القضائي في أي وقت ومهما طالت المدة وهو ما ينعكس على العمل الإداري سلباً و لذلك كان من اللازم تحديد مدة للتقاضي إذا لم يتم خلالها الطعن في القرار تحصن ضده أي شكل من أشكال الإلغاء ، و يصبح في حكم القرار المشروع، هذه المدة هي مدة ميعاد دعوى الإلغاء، إن هذه القاعدة تفرضها دواعي إستقرار الأوضاع في المجتمع بمرور وقت معين².

5- عدم وجود طريق طعن مقابل (الدعوى الموازية):

يعني أن دعوى إلغاء القرار الإداري لا تكون مقبولة إذا كان القانون قد أتاح لصاحب الشأن طريق طعن آخر يمكنه من تجنب آثار القرار غير المشروع ، و بعبارة أخرى أنه يشترط لقبول دعوى الإلغاء انتفاء وجود طريق طعن مقابل³.

ب - الشروط الموضوعية

بعد إستيفاء الطعن القضائي للشروط الشكلية ، ينصرف القاضي لفحص مدى توافر الشروط الموضوعية للإلغاء ، و ذلك بإشتمال القرار التأديبي عيباً من العيوب الخمسة و التي سنعرضها بإيجاز فيما يلي:

1 - عيب عدم الإختصاص:

وهو عدم القدرة على إصدار قرار إداري معين بإسم و لحساب الإدارة العامة كونه من اختصاص عضو آخر و له عدة صور منها الإختصاص الشخصي، المكاني، الزماني وله درجات تتمثل في:

¹ أنظر المواد 829 ، 907 من القانون رقم 09/08 السابق الذكر.

² د. مسعود شيهوب: المبادئ العامة للمنازعات الإدارية الهيئات و الإجراءات أمامها - الجزء الثاني - ديوان المطبوعات الجامعية - الطبعة الرابعة - 2005 - ص 329.

³ د. محمد عاطف البنا: المرجع السابق - ص 219.



***عيب الإختصاص البسيط** : يتمثل في إعتداء سلطة إدارية على إختصاصات سلطة إدارية أخرى.

***عيب الإختصاص الجسيم** : و المتمثل في قيام شخص ليس له سند أو صفة قانونية و لا ينتمي إلى التسلسل الإداري المعروف بإصدار قرار إداري ، كاعتداء سلطة قضائية أو تشريعية أو غيرها على إختصاصات السلطة الإدارية و يسمى باغتصاب السلطة ، وكجزء عن ذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي بانعدامه و تجريده من كل أثر باعتباره عملا ماديا و ليس تصرفا قانونيا.

فالقرار التأديبي الصادر عن سلطة إدارية غير مختصة بإصداره يعرضه للإلغاء ، كأن يصدر عن سلطة إدارية غير تلك المكلفة بالتعيين و من دون تفويض هذه الأخيرة¹.

2 – عيب الشكل:

يصيب القرار الإداري عيب الشكل إذا لم تتخذ الإجراءات و الشكليات التي يتطلبها القانون لإصدار القرار مثل عدم إحترام إستشارة جهة معينة ، أو جب القانون إستشارتها حتى لو لم يلزمها برأيها ، فصدور القرار خاليا مما يفيد قيام الإدارة باستشارة الجهة المنصوص عليها يجعل قرارها معرضا للإلغاء.

3- عيب مخالفة القانون:

و هو خروج القرار التأديبي عن أحكام و قواعد القانون في مضمونه و موضوعه أو محله ، كما لو عمدت السلطة الإدارية لمعاقبة الموظف بعقوبتين لم يبح المشرع لها الجمع بينهما².

4- عيب الإحراف في إستعمال السلطة:

و ذلك إذا ما كانت السلطة مختصة بإصدار القرار التأديبي ، غير أنها أصدرته مستهدفة غرضا أو أغراض غير تلك التي منحت لأجلها سلطة إصدار القرار ، كتصفية حسابات قديمة مع الموظف و من ثمة فمن الصعب إثبات هذا العيب كونه قائم على الغرض من إصدار القرار و هي مسألة ذاتية يصعب على القاضي تقديرها ، غير

¹ أ. عبد الكريم سويرة: محاضرات في المنازعات الإدارية " السداسي الثاني" - السنة الثالثة - جامعة سعد دحلب البليدة - 2003 - ص 3 .

² أ. كمال رحماوي: المرجع السابق - ص 169 .



أن مجلس الدولة الفرنسي شرع في إرساء قواعد إكتشاف هذا العيب و الذي يمكن أن يتم من خلال الظروف و الملابس التي صدر في ظلها القرار التأديبي.

5 – عيب السبب:

يقصد به إنعدام الوقائع المادية أو القانونية ، بأن تدعي السلطة الإدارية المختصة ظروفًا و حالات و وقائع مادية خاصة تصدر قرارها بناءا عليها ، غير أن الواقع خلاف ذلك أو تدعي وجود شروط و أسباب قانونية تستند إليها لإصدار قرارها التأديبي ليتضح بعد ذلك إنعدام هذه الشروط أو تخطأ في التكييف القانوني للوقائع أو في فهمها و تفسيرها.

6. دعوى التعويض:

دعوى التعويض الإدارية من الدعاوى الإدارية الأكثر قيمة عملية و تطبيقية ، فهي وسيلة قضائية كثيرة الإستعمال و التطبيق لحماية الحقوق و الحريات الفردية و الدفاع عنها في مواجهة أنشطة الإدارة العامة غير المشروعة و الضارة ، كما أن دعوى التعويض الإدارية هي الوسيلة القضائية لتجسيد تطبيق أحكام النظام القانوني لنظرية المسؤولية الإدارية تطبيقًا سليمًا.

و تعرف دعوى التعويض بأنها الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها و يرفعها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة ، و طبقًا للشكليات و الإجراءات المقررة قانونًا ، للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل اللازم للأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار.

وتمتاز دعوى التعويض الإدارية هذه بأنها من دعاوى القضاء الكاملة و أنها من دعاوى قضاء الحقوق .¹ و من خصائص هذه الدعوى أنها دعوى قضائية ، ذاتية و شخصية و من دعاوى القضاء الكامل و من دعاوى قضاء الحقوق.

وتعد دعوى التعويض من أكثر الدعاوى الإدارية قيمة و تطبيقًا لحماية الحقوق الفردية في مواجهة أعمال السلطات الإدارية الضارة ، فهي أكثر الدعاوى الإدارية ممارسة و تطبيقًا نظرًا لكونها دعوى شخصية ، ذاتية و من دعاوى قضاء الحقوق ، و

¹ د. عمار عوابدي: النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري "الجزء الثاني" نظرية الدعوى الإدارية – الطبعة الثالثة – ديوان المطبوعات الجامعية – الساحة المركزية – بن عكنون – الجزائر – 2004 – ص564، 541 و566.



تحتل هذه الدعوى الإدارية مكانة بارزة بين الدعاوى الإدارية الأخرى وفقا للتقسيمات المختلفة للدعاوى الإدارية ، فهكذا تعتبر دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل وفقا لمنطق و أساس التنظيم التقليدي للدعاوى الإدارية على أساس مدى حجم سلطات القاضي في الدعوى¹.

إذن هي دعوى يرفعها الموظف المتضرر من جراء القرار التأديبي الغير مشروع².

و التي قد ترفع مع دعوى الإلغاء أو مستقلة عنها أمام الغرفة الإدارية للمجالس القضائية المحلية أو الجهوية أو أمام مجلس الدولة وفقا للشروط الشكلية و الموضوعية التالية:

أ - الشروط الشكلية:

هي نفس الشروط التي رأيناها في دعوى الإلغاء.

ب - الشروط الموضوعية:

أن يكون هناك ضرر أكيد ، مباشر ناجم عن القرار التأديبي و أن يمس الضرر بحق مشروع أو بمصلحة مشروعة.

و يقدر القاضي التعويض عندما يقرر مسؤولية الإدارة على حسب الضرر المترتب عن العقوبة منذ إتخاذها إلى يوم إلغائها.

إذن هذه الدعوى تعتبر ضمانا حقيقية و فعالة لحماية حقوق الموظفين العموميين من تعسفات الإدارة و إن كانت الدعوى الأصلية تهدف إلى إلغاء القرار التأديبي الغير مشروع ، ورغم ذلك نجد دعوى التعويض كدعوى مكملة لها في إصلاح و جبر الضرر الناجم عن القرار التأديبي و في ذلك حماية أكثر للموظف.

المطلب الثاني: إنقضاء العقوبة التأديبية.

قد تتقضي الدعوى التأديبية بعدة أسباب من بينها التقادم ، أما فيما يتعلق بالعقوبة التأديبية فنجدها أحيانا توقع على الموظف في بداية حياته المهنية ، ثم تبقى هذه العقوبات كعقبة في مواجهته طيلة حياته الوظيفية فتؤثر عليه بطريقة غير مباشرة بخصوص الترقيات و الترشيح للمناصب الممتازة ، و عليه فإن الكثير من التشريعات

¹ د. عمار عوابدي: المرجع السابق - ص 566 و 570.

² أنظر الملحق: القرار رقم 08/00937 الصادر بتاريخ 08/07/06 عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء قسنطينة .



تفتح وسائل أمامهم لكي يقلعوا عن مسلكهم السيئ عن طريق حافز إعادة الإعتبار أو كما يسميه البعض بالشطب و عليه سنتناول في الفرع الأول تقادم الدعوى التأديبية ، أما الفرع الثاني فنخصصه لإعادة الإعتبار.

الفرع الأول: تقادم الدعوى التأديبية

إن إنقضاء الدعوى التأديبية يشكل إحدى الضمانات الأساسية المخولة للموظف العمومي في المجال التأديبي و التي قد تنقضي بعدة أسباب كالوفاة ، التقادم و غيرها من الأسباب ، فالموظفين كثيرا ما يرتكبون أخطاء تأديبية أثناء تأدية الوظيفة و لا تظهر إلا بعد مضي مدة من الزمن بل أحيانا لا تظهر إلا بعد إستقالة أو عزل الموظف المخطئ فهل ظهوره يكون سببا لتوقيع عقوبة تأديبية على مرتكبها ؟.

فبالنسبة للمشرع المصري أخذ بفكرة تقادم الدعوى التأديبية و ذلك بمضي سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاثة سنوات من تاريخ إرتكابها ، و تنتقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو المحاكمة و تسري المدة من جديد إبتداء من آخر إجراء¹.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلم ينص صراحة على ذلك و لكن بالرجوع إلى الأمر رقم 133/66 نجد أن قبول الإستقالة يجعلها لا رجوع فيها، و لا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الإستقالة².

أما بالنسبة للمرسوم رقم 302/82 المتعلق بالأخطاء المهنية و عقوباتها التأديبية فإنه لا يمكن إتخاذ إجراء تأديبي بعد مرور ثلاثة أشهر من معاينة الخطأ ، و ذلك بعد الإستماع للعون و تمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي في مقابل احتفاظ الإدارة المستخدمة بحقها في إتخاذ إجراء تحفظي بتوقيف الموظف أو العون تحضيراً لعرض ملفه على المجلس التأديبي للدراسة و البحث.

¹ د. بوالشعير سعيد: المرجع السابق – ص 147 .

² أنظر المادة 65 من الأمر رقم 133/66 السابق الذكر .



الفرع الثاني: إعادة الإعتبار

يتمثل في تقديم شكوى إدارية من قبل الموظف المذنب إلى السلطة الرئاسية طالبا منها إزالة آثار العقوبة التأديبية ، إذ تقوم هذه الأخيرة من الناحية العملية بإتلاف المستندات التي إستعملت في الدعوى التأديبية و سحب أي أثر للجزاء التأديبي من الملف الشخصي للموظف فيصبح الموظف كأنه لم يرتكب أية جريمة تأديبية ، فيجوز له طلب بعض الترقيات أو وظائف مسؤولية دون أن تشكل العقوبة التي سلطت عليه ، عائق أمامه في هذه المجالات ¹.

ولقد استقر القضاء الإداري في فرنسا على مبدأ عدم جواز سحب القرارات الفردية السليمة على أساس أن امتداد سحب هذه القرارات إلى الماضي يتضمن مساسا بحقوق الأفراد المكتسبة ، و يخالف مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية ، إلا أن مجلس الدولة الفرنسي استثنى من هذه القاعدة العامة القرارات السليمة الصادرة بفصل الموظفين ، و قد توصل إلى ذلك من خلال حكمه في قضية Franco الصادرة بتاريخ 1908/02/23 و تعود وقائع القضية إلى أنه بتاريخ 1905/10/01 صدر قرار بفصل السيد Franco لعدم رضاه عن وظيفته وكثرة ثملته ثم عاوده الندم و رجا إعادته إلى وظيفته ثانية الأمر الذي دعا الإدارة بتاريخ 1907/04/10 إلى سحب قرار فصله ، وقد صدر بتاريخ 28 من يوليو مرسوما مستحدثا شروط جديدة للعمل لم تكن مقررة من قبل ، و لا تنطبق تلك الشروط على حالة Franco فطعن بعض أقرانه من موظفي السلك الذي ينتمي إليه في قرار السحب ، و النعي عليه باعتباره قرار تعيين صادر بغير توفر الشروط المتطلبة وفقا للمرسوم المنوه عنه إلا أن المجلس قضى برفض الطعن و استند في ذلك إلى أن المدعو Franco يجب اعتباره و كأنه في وظيفته و لم يتركها في أي لحظة و أن مدة خدمته متصلة غير منقطعة ، و من مقتضى ذلك أن إعادته إلى وظيفته إنما كان سحبا لقرار الفصل الذي اعتبر بسحبه كأن لم يكن .

أما المشرع الجزائري فيشترط شروطا لقبول رد الإعتبار و الذي يسميه بعض الفقهاء بالسحب و المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06 إذ يمكن للموظف الذي

¹ (أ. كمال رحماوي: المرجع السابق – ص 173 .

(2) Piere – Laurent Frier – Précis de droit A d J – 3 Edition – Montcheres – tier – 2004 – page 309 .



كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب رد الإعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.
ويكون رد الإعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ إتخاذ قرار العقوبة إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة و يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني في حالة إعادة الإعتبار¹.

أما في القوانين السابقة فكان يشترط مرور سنة بالنسبة للعقوبة من الدرجة الأولى حتى يرد الإعتبار وبعد إستشارة اللجان متساوية الأعضاء أما العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة فلا بد من مرور ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذ العقوبات التأديبية ، و لا تنقيد السلطة الرئاسية برأي اللجان المتساوية الأعضاء إلا فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة ، ولا يجوز قبول طلب إعادة الإعتبار في حالة العود أو تعدد الجرائم التأديبية.

¹ أنظر المادة 176 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.

يقتضي لبناء دولة القانون العناية بالموظف العمومي، باعتباره أحد وسائل وركائز الدولة في إدارة مؤسساتها، لذا فإن اتخاذ قرار التوقيف في مواجهة الموظف العمومي لتأديبه يتطلب اتباع الضوابط والعوامل المحددة قانوناً من طرف الإدارة مع مراعاة جل الضمانات التي يتمتع بها الموظف لتجسيد المسائلة العادلة وتكريس المشروعية بين طرفي النزاع (الإدارة والموظف العمومي).

تظهر دراسة توقيف الموظف العمومي وضمناته عدم تكريس المشرع الجزائي الضمانات الإدارية والقضائية بالقدر الكافي، فلا تزال الإدارة مستخدمة تستغل بعض الفراغات والثغرات القانونية في مواجهة الموظف العمومي مستغلة بذلك امتيازات السلطة العامة للحياد على مبدأ سيادة القانون.

لكن بإمكان المشرع الجزائي القيام بإصلاح الثغرات التي تعترى الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وكذلك القانون 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بغية تفعيل وتكريس هذه الضمانات. استناداً مما تم التعرض إليه في هذا البحث، يمكن استخلاص أهم النتائج الواردة فيه على النحو الآتي:

- يعتبر قرار توقيف الموظف العمومي قراراً قد يترتب عليه إنهاء خدمته.
- حاول المشرع الجزائي تصنيف بعض الأخطاء التأديبية في مواجهة الموظف العمومي إلا أن الإدارة لا تزال تمارس هامشاً من السلطة التقديرية في إطلاا تكييف الخطأ، وهذا ما تؤكدته التطبيقات القضائية، ناهيك على أن الإدارة قد تواجهها بعض الصعوبات في تقدير بعض الأخطاء الوظيفية الجسيمة التي لم تدرج في الأمر 03/06.
- وقد ينجم عن قرار التوقيف (التسريح التأديبي أو التسريح بالطريقة غير التأديبي)، إنهاء خدمة الموظف العمومي وانقطاع راتبه الشهري من تاريخ اتخاذ القرار الصادر عن الهيئة المستخدمة، مما يترتب على ذلك منعه من توليه الوظيفة العمومية مرة أخرى.
- وفر القانون 03/06، المتضمن قانون الوظيفة العمومية الساري، الحماية القانونية اتجاه الموظف العمومي، إلا أن جسامه الخطأ المرتكب من طرفه يترتب عليه المسؤولية المدنية

- والجزائية عند الانقضاء، لذا أحسن المشرع الجزائري صنعا عندما قنن الجرائم المرتبطة بالوظيفة العمومية في قانون مكافحة الفساد، وهذا حتى يتحقق الردع المرجو ويحمي المرفق العام من انتهاكات التي تواجهه، والتعويض عنها عند الاقتضاء.
- تتحلّى الإدارة بالسلطة التقديرية في إصدار قرار التوقيف اتجاه الموظف العمومي المتربص، ولم يحدد المشرع الجزائري الضوابط القانونية التي تعتمد عليها الإدارة في إرساء مبدأ سيادة القانون، فقد يكون مرجعها عدم الكفاءة المهنية، عدم اللياقة الصحية...، وهو ما يعتبر ثغرة كبيرة في منطق الصمان لاسيما أن القانون خول هذه الرخصة المطلقة للإدارة ولم يحدد ضمانتها، مما يؤدي إلى انحرافات لتتفرد بهذا الإجراء الخطير تحن قناع توافر أسباب وأوضاع التوقيف التي تكون بوادره وخيمة جاه الموظف العمومي المتربص.
- لم يحدد المشرع الجزائري الضوابط التي تبرز وظيفية الموظف بالتخلي عن المنصب بل أخضعها للتنظيم الداخلي للإدارة، مما قد يؤدي أحيانا إلى تعسف الإدارة في ممارسة إجراء التوقيف لاسيما أن القضاء الإداري أثبت انحراف الإدارة في هذا الأجراء كما مرض الموظف العمومي الذي يتعذر فيه الإلتحاق بالمنصب.
- لا يوجد فصل بين سلطة الإدارة التي تقترح قرار التوقيف في مواهة الموظف العمومي والمجلس التأديبي الذي يصادق على قرار التوقيف باعتبار أن تشكيلة المجلس التأديبي تتشكل بالتساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، مما يؤثر سلباً على الموظف العمومي بالمصادقة على القرار المقترح من طرف الإدارة.
- حجية الحكم الجزائي بالبراءة لا تمنع الإدارة المستخدمة من توقيف الموظف إذا كان الفعل المرتكب يشكل خطأ تأديبي يؤدي إلى التسريح، باعتبار أن البراءة الجزائية قد تكون غير إثبات مبرر في تسريح الموظف العمومي، فالجريمة الجزائية مستقلة عن الخطأ التأديبي.
- يتطلب على الإدارة أن تحيط الموظف وتعلمه بطريقة واضحة بما ستتنتهجه الإدارة من إجراءات حياله، سواء تعلق الأمر باتباع الطريق التأديبي أو الطريق غير التأديبي، من ثم تبين الإدارة نيتها تجاه الموظف العمومي ليكون مستعداً لإبداء دفاعه وتحقيق ضماناته، إلا أن آثار الأخطاء التي تبادر بها الإدارة تجاه الموظف لا تنتج آثارها إلا وقت وصول

الإخطار، وفي خلاله تبقى علاقة الرابطة الوظيفية قائمة بين الموظف والإدارة، ويقيد الطرفان باحكامها ويلتزموا بتنفيذ كافة الإلتزامات الواقعة على عاتقهم.

- جعل المشرع الجزائري حق اطلاع الموظف العمومي على الملف الإداري حقا جوازيا وليس إجباريا، وهذا ما يفقد القيمة الحقيقية لهذه الضمانة الجوهرية ويفسح المجال للإدارة كي تتعسف في استعمال السلطة لاسيما إذا تعذرت الإدارة بقناع المحافظة على السر المهني مما يؤدي ذلك إلى عدم اتصال الموظف العمومي بملفه الإداري للإطلاع عليه وعلى خباياه.

كما يمكن أن يتعمد الموظف لعدم المطالبة للإطلاع على ملفه بغية إلغاء قرار التوقيف أمام القضاء الإداري نتيجة عدم استوفائه لهذه الضمانة، ناهيك على أن المشرع لم يحدد المدة التي يمكن أن يحتفظ فيها بالملف ويحصل على نسخة من الوثائق المتعلقة بمسائلته.

1 قائمة المراجع (المؤلفات العامة والمتخصصة)

الكتب والمؤلفات العربية

- 1) د/أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1986.
- 2) المستشار عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين بالدولة والقطاع العام ونزوي الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة نشر.
- 3) عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2007.
- 4) عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوة الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 1998.
- 5) عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الطبعة 1996.
- 6) عادل أحمد الطائي، المسؤولية المدنية للدولة عن أعمال موظفيها، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1999 .
- 7) د/ سلميان الطماوي، النظرية العامة للقرارات التأديبية، دار الفكر العربي، الطبعة 1991.
- 8) د/علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة نشر.
- 9) د/فرج رضا، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، الطبعة، س، و، ن، ت، الجزائر، 1972.
- 10) سعيد بو الشعري، النظام التأديبي للموظف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، دون ذكر تاريخ النشر.
- 11) د/محمد حسنين حمزة، القانون التأديبي للموظف العام ورقابته القضائية، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة، 1960.

- 12) يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري العام، الجزء الثاني، القضاء الإداري، مسؤولية السلطة العامة، 1998.
- 13) د/محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب، عالم الكتب، القاهرة، 1967.
- 14) د/محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة 1973.
- 15) د/ مليكة الصروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة من الإدارة والقضاء، الطبعة الأولى، 1984.
- 16) رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2001.

البحوث والمذكرات

- 1) السعيد بو الشعير، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، رسالة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر 1976.
- 2) د/ثروة محمود عوض محجوب، التحقيق الإداري ودور النيابة الإدارية فيه، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس 1994.
- 3) د/محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1967.
- 4) د/محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس 1973.
- 5) مصطفى محمود أحمد عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها دراسة دكتوراه جامعة عين شمس 1976.

المقالات

- 1) د/عبد القادر الشبخلي، نظام تأديب الموظف العام والقاضي في التشريع الجزائري،
المجلة الجزائرية لسنة 1983
- 2) د/عمر فؤاد بركات" الوقف الإحتياطي دراسة مقارنة" مجلة العلوم الإدارية، العدد
الثاني، مصر، ديسمبر 1984.
- 3) د/محمود عصفور، ضوابط التأديب في الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإدارية، السنة
الخامسة ، العدد (01) يونيو 1963.
- 4) د/محمود فتوح عثمان ، مدخل لإجراءات المحاكمات التأديبية، مجلة العلوم
الإدارية، العدد الأول الصادر بتاريخ جوان 1994.
- 5) مداخلات وتوصيات , ملتقى الوظيف العمومي المنعقد يومي (29)و(30) ماي سنة
2000 بالمكتبة الوطنية بالحامة، الجزائر العاصمة، مداخلة حول أخقيات الوظيف
العمومي من تقديم السيد/ بoudine رشيد، رئيس مفتشية الوظيف العمومي لولاية سطيف
وتوصيات المجموعة رقم (02) المكلفة بموضوع أخلاقيات الوظيف العمومي.

النصوص القانونية والمواثيق

- 1) القانون رقم (23/90) المؤرخ في 18/07/1990 والمتضمن تعديل قانون
الإجراءات المدنية ، الجريدة الرسمية ، لسنة 1990 .
- 2) الأمر رقم (133/66) المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق لـ 02 جوان
سنة 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ،
العدد (46) الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 ، السنة الثالثة 1966 .
- 3) المرسوم رقم (143/66) المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المحدد لاختصاص
اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية ، العدد (46)
الصادرة بتاريخ 08/06/1966 .
- 4) المرسوم (152/66) المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن الإجراء التأديبي
الجريدة الرسمية ، العدد(46) الصادرة بتاريخ 02 /06/1966 لسنة 1969 .

- (5) المرسوم (302/82) المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق لـ 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية ، الصادرة في سنة 1992 .
- (6) المرسوم رقم (10/84) المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 جانفي سنة 1984 المحدد للاختصاص للجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد رقم (03) الصادر بتاريخ 15 جانفي 1984 .
- (7) المرسوم رقم (11/84) المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 جانفي سنة 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية ، العدد رقم (03) الصادرة بتاريخ 15 جانفي 1984 .
- (8) المرسوم رقم (59/85) المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد (13) الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .
- (9) المرسوم التنفيذي رقم (99/90) المؤرخ في 01 رمضان عام 1401 الموافق لـ 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، الجريدة الرسمية ، العدد (13) الصادر بتاريخ 28 مارس 1990 .
- (10) القرار المؤرخ في 07 رجب عام 1404 الموافق لـ 09 أبريل سنة 1984 الموضح لكيفيات تطبيق المادة (23) من المرسوم (10/84) المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق لـ 14 يناير 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية ، الصادرة بتاريخ 10 أبريل 1984 .
- (11) القرار المؤرخ في 07 رجب عام 1404 الموافق لـ 09 أبريل سنة 1984 المحدد لعدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء الجريدة الرسمية ، الصادرة بتاريخ 10 أبريل 1984 .
- (12) القرار المؤرخ في 12 جمادى الأولى عام 1413 الموافق لـ 07 نوفمبر 1992 المتضمن منح تفويض سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى مفتش أكاديمية الجزائر

ومديري التربية بالولايات الصادر عن وزير التربية الوطنية بتاريخ
نوفمبر 1992.

(13) التعليم رقم (02) المؤرخة في 07 أبريل 1990 والمتعلقة بإنشاء وتجديد اللجان
المتساوية الأعضاء 1990.

(14) التعليم رقم (08) الصادرة في 07 ماي 1969 والمتعلقة بالوقف الإحتياطي
1969.

(15) التعليم رقم (20) المؤرخة في 26 جوان 1984 والمتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان
المتساوية الأعضاء ولجان الطعن 1984.

(16) المنشور رقم (139) الصادر عن الوزارة الأولى والمتضمن الالتزام بالتحفظ من
قبل الموظفين الصادر بتاريخ 22 مارس 1983 .

(17) المنشور رقم (01) المؤرخ في 27 فيفري 1986 المتعلق بتطبيق التعليم رقم
(20) المؤرخة في 26 جوان 1984 .

(18) المنشور رقم (91/8606) والمتعلق بلجان المستخدمين لبعض الرتب الجديدة
والمؤرخ بتاريخ 06 نوفمبر 1991 .

(19) المنشور رقم (96/1640) والمتعلق بإنشاء وتجديد اللجان المتساوية الأعضاء
والمؤرخ بتاريخ 27 أكتوبر 1996 .

(20) المنشور رقم (99/67) والمتعلق بإنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية
الأعضاء ولجان الطعن والمؤرخ بتاريخ 09/02/1999.

(21) المنشور رقم (2000/174) المؤرخ بتاريخ 29/08/2000 المرسل إلى السيد
رئيس مفتشية الوظيف العمومي لولاية غليزان والمتضمن تمديد عهدة اللجان المتساوية
الأعضاء 2000 .

(22) قانون رقم 02/98 مؤرخ في 30/05/1998 يتعلق بالمحاكم الإدارية.

(23) أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة
2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الأحكام والقرارات القضائي

(1) قرار الغرفة الإدارية، المجلس الأعلى سابقا، الصادر في 1975/05/09 ملف رقم 10681.

(2) قرار الغرفة الإدارية، المحكمة العليا المؤرخ في، 1997/01/05، ملف رقم 115657 م.ق 1997، عدد 01 ص 101.

(3) قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا المؤرخ في 1991/01/13 ملف رقم: 78275 مجلة قضائية لسنة 1992 عدد 04، ص 153.

(4) قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا والمؤرخ في 1997/01/05 ملف رقم 115657 مجلة قضائية لسنة 1997 عدد 01، ص 101.

OUVRAGES GÉNÉRAUX

- 1) Alain PLANTY, Traité pratique de la fonction, 2^{eme} édition 1963.
- 2) André de LAUBADERE, Traité élémentaire de droit administratif, 3^{eme} édition Tome 1 LGDJ, Paris 1963.
- 3) André de LAUBADERE, Manuel de droit administratif, 2^{eme} édition, LGDJ Paris 1976.
- 4) Georges DELLIS, Préface de Yves CAUDMET, Droit Pénal et droit administratif, Tome 184, Bibliothèque de droit public, Paris 1997.
- 5) Louis Fourgère, la fonction publique, l'étude et choix de textes comentés inter des Sc, AD, 1966.
- 6) Louis TROTABAS, Manuel de droit public et administratif, 5^{eme} édition, LGDJ, Paris, France 1966.
- 7) Maurice BORJOI, Droit Administratif, Paris 1972.
P.Réné CHAPUS, Droit Administraif, Général, Tome2 12^{eme} édition, MONTCHRESTIEN, 1995.

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

من خلال دراستنا لموضوع إجراءات توقيف الموظف العام في التشريع الجزائري نخلص إلى أن الموظف خلال سيرورته المهنية يمر ويقوم بعدة ممارسات مهنية ينضمها الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، فقد تكون هذه الممارسات شرعية لا لابس فيها وقد تكون عكس ذلك ففي هذه الحالة يعرض الموظف لعقوبات نص عليها الأمر 03/06 سألقة الذكر، أما في حالة ممارسته لمهامه بشكل صحيح ويتعرض لتعسف من طرف الإدارة ويصدر في حقه قرار توقيف دون وجه حق ، هنا المشرع الجزائري أعطى جملة من الإجراءات والضمانات للموظف العمومي لحمايته من ضمنها حقه في التظلم وكذلك أعطاه الحق فاللجوء إلى القضاء الإداري .

الملحقات

- 1- نموذج مقرر التوقيف.
- 2 - نموذج محضر تبليغ مقرر التوقيف.
- 3 - نموذج بطاقة المعلومات.
- 4 - نموذج الاستدعاء الخاص بالاطلاع على الملف التأديبي.
- 5 - نموذج الاستدعاء الخاص بعرض الموظف على المجلس التأديبي.
- 6 - نموذج محضر تبليغ مقرر اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة في جلسة تأديبية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية :

النموذج رقم 01 المتعلق بمقرر التوقيف :

إن (السلطة التي لها صلاحية التعيين).

- بمقتضى المرسوم رقم 82 - 302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن
كيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
- بمقتضى المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون
الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ولاسيما المادتين 130
و131.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي (أذكر المرسوم المسير لوضعية الموظف).
- بناء على القرار (المقرر) (المتضمن الوضعية الأخيرة للموظف).
- نظرا لعرض حال المؤرخ في
- اعتبارا لكون الأفعال المنسوبة الى السيد (ة)
- تشكل خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة.
- باقتراح من

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 02

محضر تبليغ مقرر التوقيف

رقم المؤرخ في

في عام وفي اليوم نحن (تعيين المسؤول) قمنا
بتبليغ المقرر رقم المؤرخ في المتضمن توقيف
السيد (ة) الرتبة ابتداء من
يصرح المعني (ة) بإطلاعه على محتوى المقرر، وأمضى (ت) بحضورنا.

إمضاء المسؤول.

إمضاء المعني (ة)

يقرر

المادة الأولى: يوقف السيد (ة) الرتبة.....

..... من مهامه (ها) ابتداء من

المادة الثانية : خلال مدة التوقيف التي لا يمكن أن تتجاوز الشهران (02) ابتداء

من التاريخ المذكور أدناه، لايتقاضى المعني (ة) أية مرتب عدا المنح العائلية.

المادة الثالثة : يكلف السيد (ة) بتنفيذ ما جاء بهذا المقرر.

حرر بـ يوم

(السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 03
بطاقة المعلومات

1- وضعية الموظف :

الاسم :

اللقب :

الرتبة أو الوظيفة :

تاريخ الازدياد :

الحالة العائلية :

الشهادات:

العنوان :

تاريخ أول توظيف :

2- سيرورة الحياة المهنية :

الأقضية			فترة النشاط		المؤسسة أو الإدارة المعنية	الرتبة
اليوم	الشهر	السنة	من	إلى		
			من	إلى		

النقاط المحصل عليها وتقييمات الثلاث سنوات الأخيرة :

التقييمات	النقاط	السنوات
		1
		2
		3

3 - السوابق التأديبية:

4- ملخص الأفعال المنسوبة للمعني (ة) :

.....

5 - العقوبة المقترحة :

إمضاء (السلطة المزهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 04 إستدعاء للاطلاع على الملف التأديبي

السيد (ة)

الرتبة :

العنوان :

تطبيقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، يشرفني أن أنهى إلى علمكم أنه تبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي، يمكنكم الاطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من (أذكر التاريخ).

في حالة رفضكم الإطلاع على الملف التأديبي، تتابع الاجراءات مسارها العادي.

حرر بـ في

إمضاء السلطة المؤهلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

نموذج رقم 05 إستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد (ة)

الرتبة :

العنوان :

يشرفني أن أعلمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء ستعقد جلستها التأديبية يوم
..... على الساعة وذلك بـ للنظر
في ملفكم التأديبي.

في هذا الاطار، أذكركم بأنه طبقا للمادة 129 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ
في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات
والإدارات العمومية، يمكنكم الاستعانة بمدافع تختارونه، كما يتعين عليكم إيداع مذكرة
دفاعكم في أجل ثمانية (08) أيام قبل تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

حرر بـ في

(السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 06 تبليغ قرار مجلس التأديب

السيد (ة)

الرتبة :

العنوان :

الموضوع : تبليغ قرار مجلس التأديب

يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة في مجلس
تأديبي قد قررت خلال جلسة يوم.....ضدكم عقوبة.....
بهذا الصدد، يمكنكم رفع طعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال خمسة عشر (15)
يوما ابتداء من تاريخ هذا التبليغ.

ملاحظة: يطعن فقط في العقوبات المنصوص عليها بالمادة 24 من المرسوم رقم

84 - 10 المؤرخ في 14 جانفي 1984.

حرر ب..... في

(السلطة المختصة)

فهرس المحتويات

01	مقدمة
06		الفصل الأول : النظام القانوني لقرار توقيف الموظف العمومي
06	المبحث الأول: مفهوم قرار التوقيف
06	المطلب الأول: تعريف قرار التوقيف
08	المطلب الثاني: الخصائص المميزة لقرار التوقيف
08	الفرع الأول: إجراء التوقيف ومنطق الضمان
08	الفرع الثاني: قصور النصوص في مجال الإجراءات
10	المطلب الثالث: تمييز قرار التوقيف على القرارات الأخرى
10	الفرع الأول: التمييز بين قرار التوقيف والتسريح
12	الفرع الثاني: التمييز بين قرار التوقيف والإحالة على التقاعد
13	المبحث الثاني: وقوع قرار التوقيف
13	المطلب الأول : مراحل اتخاذ القرار
13	الفرع الأول: مرحلة التحقيق والمداولة
16	الفرع الثاني: مرحلة نفاذ القرار
19	المطلب الثاني: القيود الواردة على صحة اتخاذ القرار
19	الفرع الأول : القيود الإجرائية عند مباشرة إجراءات المتابعة
20	الفرع الثاني : القيود الإجرائية المعاصرة للتحقيق و المداولة

الفصل الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التوقيف

24	المبحث الأول: الضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار
24	المطلب الأول: الحقوق الممنوحة للموظف العمومي
25	الفرع الأول: الحق في الإخطار
26	الفرع الثاني: الحق في الإطلاع على الملف
27	الفرع الثالث: الحق في إعداد الدفاع
28	المطلب الثاني: القيود الواردة على السلطة التأديبية
28	الفرع الأول: التوضيحات الكتابية
29	الفرع الثاني: أخذ الرأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء
30	الفرع الثالث: عدم توقيف الموظف إلا لمصلحة التحقيق
32	الفرع الرابع: تسبب القرار التأديبي
34	المبحث الثاني: الضمانات اللاحقة بعد صدور قرار التوقيف
34	المطلب الأول: الضمان في الطعن
35	الفرع الأول: النظم الإداري
37	الفرع الثاني: الدعاوى القضائية
44	المطلب الثاني: إنقضاء العقوبة التأديبية
45	الفرع الأول: تقادم الدعوى التأديبية
46	الفرع الثاني: إعادة الإعتبار
48	خاتمة

قائمة المراجع