



الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب
دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري

د. بوادي مصطفى جامعة معسكر

الملخص:

إن عملية الرقابة القضائية على سلطات الجهات التأديبية هي الضمانة اللاحقة والنهائية لكافة الضمانات القانونية والإدارية لحماية الموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة وغير العادلة من خلال فرض رقابة الإلغاء والتعويض عن القرارات التأديبية.

Résumé:

Le contrôle juridictionnel de la répression disciplinaire joue un rôle très important dans le domaine disciplinaire. Ce contrôle du juge se manifeste sous les formes habituelles du contentieux de l'annulation et du contentieux de la réparation.

مقدمة:

تعتبر عملية الرقابة القضائية من أقوى وأكثر أنواع الضمانات في دولة القانون حيث تترتب عليها حماية حقوق، وحرية الإنسان بصفة عامة، وحماية الموظفين العامين في مواجهة سلطة التأديب بصفة خاصة نظرا للخصائص والمميزات التي تتسم بها هذه الرقابة¹.

إن عملية الرقابة القضائية هي أمر ضروري وحتمي، لأنها بمكانتها ودورها في النظام الرقابي في الدولة، وبخصائصها المتفردة والمتميزة، يحتم وجودها وممارستها لتحقيق أهداف دولة القانون، ومنها هدف حماية الموظف العام في مواجهة السلطات الإدارية الرئاسية، ولاسيما حمايته في مواجهة سلطة التأديب².

فبالإضافة إلى الضمانات الإدارية، فإن عملية الرقابة القضائية على سلطات الجهات التأديبية هي الضمانة اللاحقة والنهائية لكافة الضمانات القانونية والإدارية لحماية الموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة وغير العادلة من خلال فرض رقابة الإلغاء والتعويض عن القرارات التأديبية. ونظرا لحيوية ودور هذه الرقابة وخصائصها الذاتية، فقد

¹ طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1970، ص. 93-98؛ عمار عوادي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994، ص. 25.

² أنظر: طعيمة الجرف، المرجع السابق، ص. 93-98.



نصت كل المواثيق والنصوص القانونية الوطنية والدولية على حق الإنسان والمواطن في تحريك هذه الرقابة ضد أعمال الدولة بصفة عامة، وأعمال الإدارة العامة بما فيها سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية بصفة خاصة، لحماية الحقوق والحريات³. وعلى هذا الأساس يعتبر الطعن القضائي ضماناً أخرى للموظف في مواجهة تعسف الإدارة في المجال التأديبي، والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما يستنفذ كافة الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبة التأديبية، وذلك بممارسة حقه في اللجوء إلى مرفق القضاء، عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء أو دعوى التعويض، وفقاً للأوضاع المقررة قانوناً⁴. ولا يمكن للموظف أن يستند في لجوئه إلى القاضي الإداري إلا ضد القرار المتضمن العقوبة التي أصدرتها السلطة التأديبية. أما قرار مجلس الطعن للتأديب فإنه يستند فقط على الرأي المقدم من طرف لجنة الطعن التي رفضت عريضته⁵. إضافة إلى دعوى الإلغاء التي يستند عليها الموظف لإلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة، فإنه يمكنه إلى يلجأ إلى القاضي الاستعجالي إذا دعت الضرورة لذلك⁶.

وتأسيساً على ذلك، تم إحاطة الجزاء التأديبي بسياج من الضمانات المختلفة في مقابل السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها الإدارة، حتى لا تنقلب تلك السلطة وتصبح مصدر تهديد للموظف العام والنيل من حقوقه الأساسية. ومن ثم كلما اتسع نطاق السلطة الرئاسية وجب أن يتسع نطاق الضمانات التأديبية في مواجهتها. وأفضل هذه الضمانات هي الضمانات القضائية.

فهكذا تتميز هذه الرقابة بالحياد والموضوعية والعدالة والفعالية نظراً للضمانات والحصانات التي تحوزها، ومنها مبدأ استقلالية القضاء ومجانيته. كما تتميز ضمانات رقابة القضاء المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب بالقوة والفاعلية، في توفير الحماية نظراً لتمتع القضاء بالقدرة والعقلية القانونية المتخصصة في اكتشاف أوجه الخطأ والصواب والشرعية وعدم الشرعية.

إيماناً منا بأن الرقابة القضائية قرينة لمفهوم دولة القانون وضماناً لمبدأ المشروعية، ووسيلة قانونية كفلها المشرع للموظف لحماية حقوقه الوظيفية أثناء إحالته إلى المساءلة التأديبية، فإن حسن استيعاب فعالية هذه الضمانة يفرض علينا التعرض إلى القضاء المختص بالطعن في العقوبات التأديبية (المبحث الأول)، ثم بيان الآثار المترتبة على الطعن في تلك العقوبات (المبحث الثاني).

المبحث الأول : القضاء المختص بالطعن في العقوبات التأديبية

نظراً لما يشكله القرار التأديبي من أهمية بالغة سواء بالنسبة للموظف العام، أو الجهة الإدارية، فإن تحديد الجهة المختصة بالرقابة القضائية على القرار التأديبي هو أمر بالغ الأهمية. ولا شك أن تحديد الجهة القضائية المختصة بالرقابة على القرار

³ أنظر أحكام المواد من 138-143 من الدستور الجزائري لسنة 1996. وأحكام المادة الثامنة 08 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948.

⁴ أنظر: منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، مطبعة الشرق، عمان، الطبعة الأولى، 1984، ص.353. على ضرورة خضوع سلطة التأديب للرقابة القضائية، وأن تتم هذه السلطة طبقاً لإجراءات وضمانات دقيقة. أنظر: محمد عصفور، تأديب العاملين المدنيين في القطاع العام ومقارنته بنظم التأديب الأخرى، عالم الكتب، القاهرة، 1972، ص.147.

⁵ C.E., 23 décembre 1994, Paolucci, Cité par Anne Jourda-DARDAUD, La procédure disciplinaire dans la fonction publique, éditions du Papyrus 2009, p.86.

⁶ Anne Jourda-DARDAUD, op, cit., p.86.



التأديبي هو أمر يرتبط بصورة أو بأخرى بالضمانات. فكلما استطاع المشرع أن يسهم في رفع مستوى الرقابة القضائية، سواء من حيث طريقة تشكيل المحكمة، أو أسلوب الرقابة، أو إلى غير ذلك من مختلف الأمور الهامة، فإنه يقدم بذلك خدمة هامة للعدالة وللموظف العام.

على أنه من غير المنطقي أن نتعرض لأحكام تلك الجهات القضائية، والضمانات التي توفرها، دون أن نشير للمحكمة المختصة بالرقابة على القرار التأديبي. وهذا أمر ضروري حتى نستطيع أن نناقش مستوى وأداء تلك الجهات القضائية في مجال أعمال الضمانات التأديبية، ومستوى تطبيقها.

وعلى أي حال تذهب بعض التشريعات⁷، إلى إسناد الاختصاص القضائي في الرقابة على القرارات التأديبية إلى المحاكم العادية. فتختص تلك المحاكم بالإضافة إلى نظر المنازعات المدنية والجنائية في نظر كافة المنازعات الإدارية منها، وغير الإدارية. ويطلق على هذا القضاء نظام القضاء الموحد.

كما أن المشرع قد يعهد بالرقابة على أعمال الإدارة إلى قضاء متخصص، على أن يقوم بالفصل في المنازعات المدنية والجنائية إلى اختصاص المحاكم العادية. ويطلق على هذا القضاء المزدوج وتعتبر فرنسا من أبرز الأمثلة على نظام القضاء المزدوج⁸.

ومن ناحية أخرى، فإن المشرع في نظام القضاء المزدوج، قد يعهد بمهمة الرقابة على القرارات التأديبية إلى محاكم متخصصة داخل نطاق القضاء الإداري. بينما نجد بعض التشريعات كالتشريع الفرنسي لا تعرف نظام المحاكم التأديبية كجزء من القضاء الإداري. فالنظام التأديبي الفرنسي يقوم على ما يعرف بمجالس التأديب *conseils de discipline*⁹. وعليه سوف تتناول القضاء المختص بالرقابة على العقوبات التأديبية في كل من فرنسا (المطلب الأول)، ثم في الجزائر (المطلب الثاني).

المطلب الأول: القضاء المختص بالرقابة على العقوبات التأديبية في فرنسا

كانت رقابة القضاء الإداري الفرنسي رقابة مشروعية، وليست رقابة ملاءمة. إلا أنه بعد تبني مجلس الدولة الفرنسي لنظرية الخطأ البين في أحكامه الحديثة، لم تعد جهة الإدارة تملك مطلق الحرية في توقيع العقوبات التأديبية، على الموظف مهما كان خطؤه، وإنما يكون عليها اختيار العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب من طرف الموظف. فإذا هي بالغت في العقوبة كان لها القضاء بالمرصاد¹⁰.

⁷ كإنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية اللتان تأخذان بنظام القضاء الموحد. أنظر في هذا الصدد :

AFFE, Judicial control of administration action, Boston, Little, Brown, Louis Leventhal J 1965. p.155.

⁸ لمزيد من التفاصيل عن القضاء المزدوج أنظر :

André DE LAUBADERE, Jean-Claude VENEZIA, Yves GAUDEMET, Droit Administratif, 15^{ème} édition, L.G.D.J., Paris, 1995.p.321.

⁹ Ayoub ELIANE, Le conseil de discipline dans la fonction publique, R.D.P., Sep-Oct.1977. p.1140.

¹⁰ أنظر: عادل الطبطبائي، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة الوظيفية، بحث منشور في مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة السادسة، العدد الثالث، 1982، ص.93.



ويقوم القضاء الإداري الفرنسي بفحص القرارات التأديبية التي يتم الطعن فيها من قبل الموظفين، حيث يقوم بتأييدها إذا كانت موافقة للقانون. أما إذا اعتدى هذه القرارات أي عيب من العيوب التي تؤدي إلى البطلان، كعيب عدم الاختصاص¹¹، أو عيب الشكل¹²، أو عيب مخالفة القانون¹³، أو عيب إساءة استعمال السلطة، أو الانحراف¹⁴، أو عيب انعدام التسيب¹⁵، أو عيب الخطأ الظاهر، أو البين¹⁶، فحينها يقوم القضاء الإداري بإلغاء تلك القرارات¹⁷. إن أسباب بطلان القرارات التأديبية قد يتولى المشرع بنفسه تحديدها بنصوص صريحة، وقد يترك هذه المهمة للقضاء. وهذا هو مسلك النظام الفرنسي، حيث تولى مجلس الدولة تحديد العيوب التي تشوب القرار الإداري، وإليه يرجع الفضل في النظريات والمبادئ القانونية التي ابتدعها بالنسبة لهذه العيوب المختلفة التي تصم القرار الإداري بعدم المشروعية¹⁸. ويجب على القضاء الإداري أن يتحقق من الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف، ومدى اعتبار هذه الوقائع إخلالا بواجبات وظيفته.

ويتوزع الاختصاص في فرنسا، بنظر الطعون المقدمة من الموظفين ضد العقوبات التأديبية الصادرة ضدهم، كما في بقية القرارات الإدارية الأخرى، بين كل من المحاكم الإدارية (الفرع الأول)، وكذا مجلس الدولة الفرنسي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: اختصاص المحاكم الإدارية في مجال التأديب:

كان مجلس الدولة الفرنسي ولعقود طويلة، هو صاحب الولاية العامة في نظر المنازعات الإدارية. فكان ينظر مباشرة بالدرجة الأولى، والأخيرة في جميع القضايا التي لا يسندها في نص صريح إلى قضاء إداري آخر¹⁹. على أن مجلس الدولة، أصبح مثقلا بالأعباء نتيجة تراكم المنازعات الإدارية التي يختص بها، والتي وصلت إلى حد يدعو إلى التفكير والإصلاح. وتطبيقا لذلك صدر المرسوم رقم 934-53 بتاريخ 30 سبتمبر 1953، والذي بموجبه انتقلت صفة قاضي القانون العام من مجلس الدولة، إلى المحاكم الإدارية التي أصبحت تختص بنظر كافة المنازعات التي تنور في نطاق الإقليم التابع لها، سواء تعلق الأمر بالإلغاء، أو التعويض، أم بفحص المشروعية، إلا ما استثنى بنص قانوني، ليصبح من اختصاص مجلس الدولة كالطعون المقدمة من الموظفين المعينين بمرسوم، والتي يعقد الاختصاص بنظرها إلى مجلس الدولة، أو اختصاص محكمة إدارية أخرى²⁰. و يطعن الموظف أمام المحكمة الإدارية المختصة في القرار الصادر بتوقيع العقوبة عليه، خلال شهرين من تاريخ إعلامه به.

¹¹ C.E., 10 juin 1961, Joseph, Rec., p.119.

¹² C.E., 16 avril 1949, Louis, Rec., p.168.

¹³ C.E., 2 février 1945, Moineau, Rec., p.27.

¹⁴ C.E., 4 mars 1964, Borderier, Rec., p.157.

¹⁵ C.E., 20 janvier 1920, Terpont, Rec., p.65.

¹⁶ C.E., 9 juin 1978, Lebon, Rec., p.245.

¹⁷ أنظر: رمضان محمد بطيخ، القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ص.261 وما بعدها.

¹⁸ أنظر: نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة، عمان، الطبعة الأولى، 2007، ص.212-213.

¹⁹ سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص.460-461.

²⁰ أنظر: رمضان محمد بطيخ، المرجع السابق، ص.120-121.



وإذا تظلم من القرار، فإن مدة الشهرين تبدأ من تاريخ إعلامه بقرار الرفض. و في حالة سكوت الإدارة، وعدم إصدارها قرار بشأن التظلم، فإن مدة الطعن القضائي تبدأ بعد أربعة أشهر من تاريخ تقديمه. ويستأنف حكم المحكمة الإدارية الصادر بشأن القرار التأديبي أمام مجالس الاستئناف المختصة، والتي تم إنشائها في فرنسا، طبقاً للقانون تحت رقم 1127 بتاريخ 31 ديسمبر 1987²¹.

ولا يختلف الطعن في القرارات التأديبية أمام المحاكم الإدارية عن بقية الطعون التي يمكن توجيهها إلى باقي القرارات الإدارية. ومن ثم، فإنه يشترط توافر كافة الشروط العامة اللازمة لقبول الدعوى، وأبرزها المصلحة الشخصية المباشرة²²، وأن ينصب الطعن على قرار إداري نهائي. فالطعن القضائي لا يقبل إذا وجه إلى الإجراءات، أو الأعمال التحضيرية السابقة على صدور القرار النهائي²³.

الفرع الثاني: اختصاص مجلس الدولة في مجال التأديب:

يختص مجلس الدولة كأول، وآخر درجة بالنسبة للطعن في القرارات التأديبية الصادرة في حق الموظفين المعيّنين بمراسيم. ويختص كمحكمة استئناف، بنظر الطعون في القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للوظيفة العامة. ويختص كمحكمة نقض، بنظر الطعون في القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس ذات الصفة القضائية، كالمجلس الأعلى للقضاء. و من ثم سوف نتطرق إلى هذه الاختصاصات بصفة موجزة بخصوص اختصاص كل منها على النحو الآتي:

أولاً: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة أول وآخر درجة:

يختص مجلس الدولة بالنظر في طعون الموظفين المعيّنين بمرسوم. ومن ثم فإن القرار التأديبي الصادر في حق هؤلاء الموظفين من قبل السلطة التأديبية يكون خاضعاً للطعن به أمام مجلس الدولة مباشرة. ويكون الطعن في هذه القرارات على أساس الطعن بالإلغاء²⁴.

ثانياً: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة استئناف:

يختص مجلس الدولة كمحكمة استئناف بالنسبة للقرارات التأديبية التي تتضمن عقوبة أشد من العقوبات المنصوص عليها قانوناً، باقتراح اللجنة الإدارية المشتركة، على أن يكون المجلس الأعلى للوظيفة قد أيد عدم مشروعيتها. ويشترط في هذا الطعن ما يلي²⁵:

أ- أن يكون لمقدم الطعن مصلحة تبرر هذا الطعن.

ب- أن يقدم الطعن خلال شهرين من تاريخ إعلان القرار التأديبي.

ج- أن يراعي الإجراءات المقررة أمام مجلس الدولة، لاسيما فيما يتعلق برفعه عن طريق محام في بعض الحالات.

²¹ Henri ISAIA, Les cours administratives d'appel, Economica, 1993, p.37.

²² C.E., 8 janvier 1982, Lambert, Rec., p.17. Voir aussi : C.E., 27 février 1987, Michel Noir.1987. Rec., p.84.

²³ C.E., 22 juin 1984, Henriquet. Rec., p.238.

²⁴ أنظر : مملكة الصرخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، دون دار النشر، 1981، ص.230.

²⁵ أنظر في ذلك: علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2004، ص.254.



ويقوم مجلس الدولة بإصدار قرار إما بتأييد، أو بإلغاء، أو بتعديل الحكم المطعون فيه. ولا يترتب على الطعن بالاستئناف وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه، ما لم يقرر مجلس الدولة خلاف ذلك²⁶.

ثالثاً: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة نقض:

يختص مجلس الدولة باعتباره محكمة نقض، بنظر الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس ذات الصفة القضائية، والتي لا يجوز استئنافها، كالمجلس الأعلى للقضاء²⁷، والمجلس الأعلى للغرف الجهوية للحسابات²⁸، والمجلس الأعلى للمحاكم الإدارية ومحاكم الاستئناف الإدارية²⁹، لهيئات التدريس³⁰.

على أن أوجه الطعن بالنقض لا تختلف عن أوجه الطعن في دعوى الإلغاء، وهي عيب عدم الاختصاص، وعيب الشكل، وعيب مخالفة القانون، وعيب إساءة استعمال السلطة، وعيب انعدام التسيب، وعيب الخطأ الظاهر. وعلى الرغم من أن قاضي النقض يحكم بالقانون، إلا أنه ليس هناك ما يمنع القاضي من التثبت من تحقيق الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي بني عليها قرار الجزاء³¹. ومن ثم يتوجب على القضاء وهو بصدد النقض التحقق من التكييف القانوني للوقائع³². كما أن قاضي النقض قد يلجأ إلى التأكد من عدم تزييف الوقائع المنسوبة إلى الموظف³³.

والجدير بالذكر، إلى أنه يشترط لقبول الطعن بالنقض أمام مجلس الدولة، اتباع إجراء عرض طلب الطعن بالنقض على لجنة خاصة، للتحقق من جديته قبل عرضه على مجلس الدولة³⁴.

²⁶ علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص.254.

²⁷ C.E., 12 juillet 1969, Sieur L'Etang. Rec., p.388 ; R.D.P., 1970, p.387, note M.

Waline ; A.J.D.A., 1969, p.558, chron. J-L. Dewost et R. Denoix de Saint Marc.

²⁸ Frédéric LAURIE, LA faute disciplinaire dans la fonction publique, tome2, Presses Universitaires D'aix-Marseille, 2002, p.502.

²⁹ Art 17 de la Loi n°86-14 du 6 janvier 1986 fixant les règles garantissant l'indépendance des membres des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel, J.O.R.F., du 7 janvier 1986, p.332, modifiée par la loi n°87-1127 du 31 décembre 1987 portant réforme du contentieux administratif, J.O.R.F., du 1^{er} janvier 1988, p.7 ; décret n° 87-554 du 17 juillet 1987 relatif au Conseil supérieur des tribunaux administratifs et au secrétariat général des tribunaux administratifs, J.O.R.F., du 19 juillet 1987, p.8083.

³⁰ Art 22 de la loi n° 89-486 du 10 juillet 1989 d'orientation sur l'éducation, J.O.R.F., du 14 juillet 1989, p.8862 ; C.E., 20 juin 1913, Téry. Rec., p.736.

³¹ C.E., 5 juillet 1929, Commune de Relizane. Rec., p.679. voir aussi : C.E., 7 octobre 1957, Bordereau. Rec., p.529 ; C.E., 4 mars 1964, J-C Mellinger, Rec., p.157 ; C.E., 11 juillet 1991, Carment, Rec., p.282.

³² C.E., 21 mars 1947, Baudinière, Rec., p.118 ; C.E., 18 février 1977, Hervouët, Rec., p.98.

³³ C.E., 4 janvier 1952, Simon. Rec., p.13 ; C.E., 25 novembre 1987, Mme Frappier de Mont benoît-Gervais, Rec., p.911.

³⁴ Olivier GOHIN, Contentieux administratif, Litec, Paris, 1999, p.p.345. et s.



وفي هذا الصدد، نشير إلى أن تعدد درجات القضاء في فرنسا أدى إلى إطالة أمد التقاضي، وهو أمر له آثاره السلبية على الموظف، والذي يرغب بكل تأكيد في وضع حد سريع لمعاناته من الجزاء التأديبي، على الرغم من أن حق المتهم في المحاكمة السريعة، والمعقولة يعد من حقوقه الرئيسية التي لا ينبغي الانتقاص منها. وعلى ضوء ذلك، أدى بطء القضاء الإداري في فرنسا إلى إدانتها من قبل المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في قرار بتاريخ 24 أكتوبر 1989 و 31 مارس 1992³⁵، وذلك بسبب تنكرها للمادة 6 الفقرة الأولى من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والتي نصت على أنه "لكل شخص الحق في أن يستمع إلى قضيته بإنصاف وفي مهلة معقولة"³⁶.

المطلب الثاني : القضاء المختص بالرقابة على العقوبات التأديبية في الجزائر

يعتبر القضاء الإداري في الجزائر حديث النشأة عند مقارنته بالقضاء الإداري الفرنسي، بحيث كان نظام وحدة القضاء هو المطبق لعقود طويلة من الزمن. فالاختصاص بنظر الطعون في القرارات التأديبية كان موزعا بين الغرف الإدارية بالمجلس القضائية، وكذا الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا. إلا أنه بموجب دستور 28 نوفمبر 1996 تم استحداث نظام ازدواجية القضاء، وتأسيس هيئات قضائية إدارية جديدة، المتمثلة في مجلس الدولة، و المحاكم الإدارية. فقد نصت المادتين 152 و153 من الدستور على تأسيس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية.

وتأسيسا على ذلك تم إصدار القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30-05-1998 الذي ينظم ويحدد اختصاص مجلس الدولة (الفرع الأول)، و القانون العضوي رقم 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية (الفرع الثاني)، إضافة إلى المراسيم التنفيذية لهذه القوانين.

الفرع الأول: اختصاص مجلس الدولة الجزائري:

يختص مجلس الدولة بفحص مشروعيات القرارات التأديبية المطعون فيها، ومن ثم النطق بإلغائها إذا كانت غير مشروعة، أو رفض الدعوى إذا كانت تلك القرارات مشروعة.

و عليه يكون مجلس الدولة أحيانا كمحكمة أول وآخر درجة (أولا)، وأحيانا أخرى كجهة استئناف (ثانيا)، وأخيرا يختص بالطعون بالنقض (ثالثا).

أولا: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة أول وآخر درجة:

يختص مجلس الدولة بالنظر في طعون الموظفين التابعين للهيئات والتنظيمات المركزية، تطبيقا لنص المادة 9 من القانون العضوي 01/98 التي نصت على أن: "يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في : 01 _ الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية...".

³⁵ موسى مصطفى شحادة، مبدأ حق الإنسان في محاكمة عادلة في المنازعات الإدارية وتطبيقاتها في أحكام مجلس الدولة الفرنسي والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، مجلة الحقوق الكويتية، العدد الثاني، بتاريخ 28 جوان 2004، ص.173.

³⁶ جورج فيدل وبيار دلفولفيه، جورج فيدل، بيار دلفولفيه، القانون الإداري، الجزء الأول، ترجمة منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2001، ص.105.



ومن ثم فإن القرار التأديبي الصادر في حق هؤلاء الموظفين من قبل السلطة التأديبية يكون خاضعا للطعن فيه مباشرة أمام مجلس الدولة. على أن يكون الطعن في هذه القرارات على أساس الطعن بالإلغاء، طبقا للمادة التاسعة من القانون العضوي لمجلس الدولة.

ثانيا: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة استئناف:

يختص مجلس الدولة كمحكمة استئناف بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة ابتدائيا من المحاكم الإدارية، وذلك طبقا للنص العام الذي جاء في المادة 10 منه والتي نصت على أن: " يفصل مجلس الدولة في استئناف القرارات الصادرة ابتدائيا من قبل المحاكم الإدارية في جميع الحالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".
وعليه تكون جميع القرارات الصادرة عن المحاكم الإدارية، وحتى الغرف الإدارية التي كانت تفصل في المجال التأديبي قبل إسناد هذا الاختصاص إلى المحاكم الإدارية، من اختصاص مجلس الدولة بالطعن فيها بالاستئناف ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، أي على عدم قبول الطعن بالاستئناف أمامه.

ثالثا: اختصاص مجلس الدولة كمحكمة نقض:

يختص مجلس الدولة باعتباره محكمة نقض، بنظر الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية، والتي لا يجوز استئنافها، كلعجان التأديب المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية على أعضاء المهن التابعة للمنظمات المهنية، وكذا القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، وذلك طبقا لنص المادة 11 منه التي جاء فيها على أن: " يفصل مجلس الدولة في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا و كذا الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة ".

والجدير بالذكر، إلى أن مجلس الدولة الجزائري قد نصح نفس النهج الذي سار عليه مجلس الدولة الفرنسي في تمسكه باختصاصه في الطعون المقدمة ضد القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، وذلك بتقديمه مجموعة من الأسباب³⁷ التي تبرر هذا الموقف. فمن خلال نص المادة 55 من دستور 1996 الذي أعطى للمجلس الأعلى للقضاء صفة الهيئة التي تسهر على متابعة المسار المهني للقاضي، مما يجعل مجلس الأعلى للقضاء مؤسسة إدارية مركزية، والقرارات التي يصدرها في مجال التأديب لها طابع إداري، وأن إضفاء الطابع القضائي عليه من أجل تشكيلته التي تتكون من القضاة غير ممكن. ذلك أن القضاة ليسوا أعضاء بصفتهم كقضاة، وإنما قصد المشرع ضمان مصداقية العمل المطلوب من أجل مشاركتهم في اتخاذ القرارات التأديبية، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، فإن الأساس القانوني الذي يبرر موقف مجلس الدولة في بسط رقابته على مشروعية القرارات التأديبية التي يصدرها المجلس الأعلى للقضاء، هو نص المادة 9 من القانون العضوي رقم 01-98، الذي يمكنه من الفصل عن طريق دعوى الإلغاء ضد القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية والمنظمات المهنية.

³⁷ غناي رمضان، موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، مجلة مجلس الدولة، العدد السادس، 2005، ص.38 وما بعدها.



ومن الأحكام التي قرر فيها مجلس الدولة هذا المبدأ قراره الصادر في 27 جويلية 1998³⁸، أين اعتبر القرارات الفاصلة في القضايا التأديبية المتخذة من المجلس الأعلى للقضاء في هيئته التأديبية ذات طبيعة إدارية مركزية، وبهذه الصفة يمكن للقاضي الذي صدر ضده قرار تأديبي أن يطعن فيه أمام مجلس الدولة.

هذا وقد تمسك مجلس الدولة بموقفه السابق إلى غاية صدور قرار عن الغرفة المجتمعة في 07 جوان 2005، الذي غير من موقفه السابق، متجها نحو إقرار مبدأ جديد مفاده أن مقررات المجلس الأعلى للقضاء المتضمنة لعقوبة تأديبية تكتسي طابعا قضائيا، وبهذه الصفة لا يمكن الطعن فيها بالإلغاء وإنما بالنقض فقط أمام مجلس الدولة عملا بالمادة 11 من القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمها، التي تنص على أن: "يفصل في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الصادرة نهائيا".

والجدير بالإشارة، إلى أن الغرفة الإدارية القائمة سابقا بالمحكمة العليا، لم تكن تتمتع بهذا النوع من الاختصاص، بحيث كانت إما قاضي إلغاء (قاضي اختصاص)، أو قاضي استئناف. في حين أصبح مجلس الدولة في -مرحلة ازدواج القضاء- إضافة إلى ذلك، باختصاصه بالفصل في الطعون بالنقض³⁹.

الفرع الثاني: اختصاص المحاكم الإدارية:

كانت الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية هي صاحبة الولاية في النظر في القرارات التأديبية، إلا أنه بعد استحداث المحاكم الإدارية في ظل نظام ازدواجية القضاء، أصبحت المحاكم الإدارية هي المختصة بنظر كافة المنازعات التي تنور في نطاق الإقليم التابع لها، سواء تعلق الأمر بالإلغاء، أو التعويض، أم بفحص المشروعية، إلا ما استثنى بنص قانوني، وهذا طبقا لنص المادة الأولى من القانون العضوي رقم 98/02 المتعلق بالمحاكم الإدارية التي نصت على أن: " تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية، يحدد عددها و اختصاصها الإقليمي عن طريق التنظيم "

والجدير بالملاحظة، أن قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية سالف الذكر، نص على الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية في المادة 800 التي جاء فيها: " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية".

ومن ثم تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها، وهذا ما أكدته المادة 801 التي حددت الاختصاص النوعي للمحكمة الإدارية للفصل في:

- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية و الدعاوى التفسيرية و دعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن :
- الولاية و المصالح غير المركزة للدولة على مستوى الولاية،
- البلدية و المصالح الإدارية الأخرى للبلدية،
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

³⁸ مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 172994، مؤرخ في 27 جويلية 1998، قضية (قاضي)، ضد (المجلس الأعلى للقضاء)، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، الجزائر، 2002، ص. 83-87.

³⁹ أنظر: محمد الصغير بلي، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2004، ص. 72 وما بعدها.



أما المادة 803 فنصت على أن الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية، يحدد طبقاً للمادتين 37 و38 منه. و بالرجوع إلى هذه المواد نجد أنها تنص على أن الاختصاص الإقليمي، يؤول للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه. و إن لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له. و في حالة اختيار موطن، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

و في حالة تعدد المدعي عليهم، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن أحدهم.

كما تختص المحاكم الإدارية في المواد المبينة في المادة 804 من نفس القانون بما يلي:

- مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين (المادة 804 الفقرة الرابعة)...

وبهذا نجد أن المشرع وحد الجهات القضائية الخاصة بنظر دعاوى الإلغاء، و تخصص من ذلك التقسيم بين الجهات القضائية المحلية، و الجهات القضائية الجهوية، التي كانت تشكل عائقاً أمام الموظف.

والحقيقة على ما يبدو أن المشرع الجزائري قد أحسن صنعا عندما عمد إلى تبسيط الإجراءات، و توحيد الجهات القضائية الإدارية المختصة بنظر دعاوى الإلغاء المرفوعة سواء ضد القرارات الولائية، أو البلدية، والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

إلا أنه يعاب على التنظيم الإداري الجديد هو غياب محاكم استئناف إدارية، كما هو الحال في فرنسا أين نجد محاكم استئناف إدارية تعمل على تخفيف الضغط على مجلس الدولة الفرنسي، بالنظر في الطعون التي تقدم أمامها من المحاكم الإدارية. ومن ثم فإنه كان يتوجب استحداث هذه المحاكم في الجزائر كجهة استئناف في المواد الإدارية، ومنها المجال التأديبي، وهذا من شأنه تعزيز الأزواجية الحقيقية للقضاء. ذلك أن استئناف الأحكام التأديبية مباشرة أمام مجلس الدولة قد يفوت الفرصة على الموظف في الطعن في قرارات مجلس الدولة، خاصة عندما يتعلق الأمر في الطعن بالنقض. فاستحداث محاكم استئناف إدارية تعتبر ضماناً قضائية أخرى تضاف إلى المحاكم الإدارية، بغرض تبسيط مراحل الدعوى واختصار الطريق على الموظف، هذا من جهة. ومن جهة أخرى تجنّب مجلس الدولة النظر في بعض القضايا التأديبية التي من حقها أن تنظر على المستوى المحلي. ومن ثم فإنه من المفروض أن تسنّف جميع الطعون على المستوى المحلي، ليتسنى للموظف فيما بعد اللجوء إلى مجلس الدولة. فهذا الأمر يؤكد لنا بأن المشرع مازال محتفظاً بسمة وحدة القضاء، وإن كان في الظاهر قد أخذ بنظام الأزواجية.

والجدير بالذكر أن الدعاوى التي ترفع أمام المحاكم الإدارية يجب أن ترفع بعريضة موقعة من محام طبقاً للمادة 815 مع مراعاة أحكام المادة 827 المتعلقة بالبيانات الضرورية التي ينبغي أن تتضمنها العريضة، وهي البيانات المشار إليها في المادة 15 من القانون السالف الذكر⁴⁰.

⁴⁰ طبقاً للمادة 827 فإنه تعفى الدولة والأشخاص المعنوية المذكورة في المادة 800 من نفس القانون، من التمثيل الوجوبي بمحام في الإدعاء، أو الدفاع أو التدخل. ويكفي أن توقع العرائض ومذكرات الدخول باسم الدولة أو باسم الأشخاص المشار إليهم في المادة 800 من نفس القانون من طرف الممثل القانوني. المادة 2/827 من القانون سابق الإشارة إليه.



وفي هذا الصدد، وحسب قانون رقم 08-09، فإن عريضة الافتتاحية للدعوى تودع بأمانة ضبط المحكمة الإدارية مقابل دفع الرسم القضائي، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وذلك حسب المادة 821 من هذا القانون. و قد نصت المادة 844 على أن رئيس المحكمة الإدارية يعين التشكيلة التي يؤول إليها الفصل في الدعوى، بمجرد قيد عريضة افتتاح الدعوى بأمانة الضبط. ويعين رئيس التشكيلة الحكم، القاضي المقرر الذي يحدد بناء على ظروف القضية الأجل الممنوح للخصوم من أجل تقديم المذكرات الإضافية، و الملاحظات، و أوجه الدفاع، و الردود. و يجوز له أن يطلب من الخصوم كل مستند، أو أية وثيقة تفيد في فض النزاع. و يجوز لرئيس تشكيلة الحكم، عندما تقتضي ظروف القضية أن يحدد فور تسجيل العريضة التاريخ الذي يحتتم فيه التحقيق، و يعلم الخصوم به عن طريق أمانة الضبط. وعلى هذا الأساس، فإن القاضي الإداري الذي ينظر في دعوى إلغاء العقوبة التأديبية، يتمتع بسلطات واسعة في البحث، والتحري بخصوص الشرعية. ولا يقتصر هذا التحري على القرار موضوع التظلم، ولكن يمتد أيضا إلى الإجراءات المتبعة. فيقوم بالتأكد على ضوء مستندات الملف التأديبي من الأدلة المادية للوقائع، التي استندت عليها جهة الإدارة، وصحة تكيفها للعقوبة التأديبية التي سلطت على الموظف. وعليه فإن القاضي الإداري، يتمتع بسلطة التكيف القضائي للوقائع، وبإمكانه رفض التقدير الذي أعطته السلطة التأديبية لهذه الوقائع. وبذلك أصبح القاضي الإداري يتأكد من ملائمة القرار المتضمن العقوبة التأديبية، بعدما ظل لفترة زمنية طويلة يتوقف دوره فقط على الوجود المادي للوقائع وتكيفها القانوني⁴¹.

المبحث الثاني : الآثار المترتبة على الطعن في العقوبات التأديبية

يترتب على الطعن في العقوبات التأديبية العديد من الآثار الهامة. ولعل من أهم تلك الآثار، هو إلغاء العقوبة التأديبية غير المشروعة (المطلب الأول)، وكذا طلب التعويض (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إلغاء العقوبة التأديبية غير المشروعة

يترتب على إلغاء القرار المتضمن العقوبة التأديبية، اعتبار الجزاء كأن لم يقع. وهذا الأمر يستتبع العودة بالحالة وكأن القرار الملغى لم يصدر قط، أو لم يكن له أي وجود قانوني. ومن ثم يقتضي الأمر إهدار كل أثر للقرار المذكور من وقت صدوره⁴².

كما أن إلغاء الجزاء التأديبي لا يسري بالنسبة للمستقبل فحسب، وإنما يمتد سريانه إلى يوم اتخاذ الجزاء التأديبي. و بالتالي يعتبر الجزاء كأن لم يكن أصلا⁴³.

وغني عن البيان أن هذا الإلغاء لا يقتصر على الجزاء ذاته فحسب، بل يشمل الآثار المترتبة عليه، كالعقوبات التبعية التي تزول بزوال الجزاء الأصلي. كما أن الحكم الصادر بالإلغاء لا يستتبع سوى إلغاء القرار المطعون فيه، ولا يمتد إلى قرارات أخرى، لا تعد من الآثار القانونية التي تترتب على القرار المطعون فيه.

⁴¹ تمكن مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 9 جوان 1978 في قضية السيد LEBON من فرض الرقابة في حالة تقرير العقوبات التأديبية من طرف السلطة المختصة دون ارتكابها خطأ واضح في تقدير حسامة الوقائع. أنظر: سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية 2010، ص.480-481.

⁴² Bernard PACTEAU, Contentieux administratif, P.U.F., Paris, 1985.p.20.

⁴³ Anne Jourda-DARDAUD, op, cit., p.92.



على أن التساؤل الذي قد يطرح في هذا الصدد، هو مدى جواز التصدي للتأديب بعد إلغاء العقوبة التأديبية؟. هذا التساؤل قد يدفعنا إلى معرفة ما إذا ألغت المحكمة الإدارية العقوبة التأديبية، فهل يجوز لجهة الإدارة مساءلة الموظف عن ذات الذنب مرة أخرى؟.

للإجابة على هذا التساؤل نجد أن أحكام القضاء الإداري قد استقرت على أن الحكم الصادر بإلغاء العقوبة التأديبية المشوبة بعيب عدم الاختصاص، أو عيب الشكل، لا يمنع الجهة المختصة من إعادة النظر في تأديب الموظف مع مراعاة الأشكال المطلوبة⁴⁴. و من ثم فإنه بإمكان السلطة التأديبية عند مراعاة هذا الشرط، أن تفرض من جديد عقوبة تأديبية جديدة، بل وفي وسعها تشديد العقوبة أشد من العقوبة الملغاة⁴⁵.

و إذا كان بوسع الإدارة أن تعود إلى إصدار القرار الملغى بعد أن تقوم بتصحيحه من عيوب الشكل، إلا أن الإشكال الذي قد يطرح نفسه في هذا الجانب، هو حول ما يجب إعادته من الإجراءات، وهل تعاد بأكملها؟ أم تقتصر الإعادة على مجرد الإجراءات المشوبة بالعيب فقط، دون بقية الإجراءات الصحيحة؟.

إن إلغاء قرار العقوبة التأديبية لا يقتضي بالضرورة إلغاء الإجراءات التأديبية المتخذة في هذا الصدد. ذلك أن سبب الإلغاء يجب أن يذكر بصورة واضحة. أما إذا كان الإلغاء منصبا على عيب في الإجراءات، فإنه يمكن لجهة الإدارة أن تتخذ نفس العقوبة باتباع إجراءات تأديبية أخرى صحيحة. أما إذا كان الإلغاء ناتجا عن عدم كفاية أسبابه، فإنه يتعذر إعادة الإجراءات بناء على نفس القواعد الأولى⁴⁶.

وعلى هذا الأساس فإن إعادة الإجراءات يجب أن يقتصر على الشق المعيب فقط دون غيره من بقية الإجراءات، لما في إعادة تلك الإجراءات من مشقة بالغة. إذ لا فائدة من تكرار بقية الإجراءات التي وقعت صحيحة. وهذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي في قراره بتاريخ 21 جويلية 1970⁴⁷.

وعلى الرغم من ذلك، يذهب بعض الفقهاء⁴⁸ إلى أن القول بضرورة إعادة كافة الإجراءات التي سبقت إصدار القرار حتى ما كان منها سليما. فإذا ما قضي بإلغاء قرار الجزاء لصدوره من غير جهة مختصة، فليس ثمة موجب لإهدار التحقيق الذي سبق صدور قرار الجزاء، والقول بضرورة إجراء تحقيق جديد.

والجدير بالذكر أن بطلان إجراء معين يترتب عليه بطلان كل الإجراءات التي تليه، والتي استندت عليه، تأسيسا على القاعدة التي تقضي بأن ما يبنى على باطل فهو باطل. ولذلك فإن بطلان قرار الإحالة إلى التحقيق لصدوره من غير جهة مختصة، يترتب عليه بطلان إجراءات التحقيق، ولو وقعت صحيحة، مما يستدعي إعادة إجراء ذلك التحقيق، إذا ما ألغى قرار الجزاء التأديبي.

وما ينبغي التنبيه عليه، قبل التطرق إلى آثار إلغاء العقوبة التأديبية، هو أن هناك مسألة هي في غاية الأهمية، تتمثل في مدى فعالية الأحكام الصادرة بإلغاء العقوبة في نطاق التأديب، والتي ترجع إلى عدة أسباب⁴⁹، لاسيما بسبب تزايدها في الواقع العملي.

⁴⁴ C.A.A., Paris, 10 octobre 2002, Mme Sylvie, A.J.D.A., 17 février 2003, p.301.

⁴⁵ C.E., 18 avril 1956, Gaudet-Traffi, Rec., p.920.

⁴⁶ Anne Jourda-DARDAUD, op, cit., p.p.91-92.

⁴⁷ C.E., 21 Juillet et 1970, Thomas, Rec., p.532.

⁴⁸ ماهر أبو العينين، دعوى الإلغاء وفقا لأحكام وفتاوى مجلس الدولة حتى بداية القرن 21، المرجع السابق، ص.968.



وعليه فإن الآثار المترتبة على إلغاء العقوبة التأديبية، والتي سنخصصها بالدراسة والمقارنة قد تكون متاحة فقط من الناحية النظرية دون إمكانية تحقيقها على أرض الواقع، والتي تتمثل في حق الموظف في إعادة إدماجه (الفرع الأول)، ثم تسوية وضعيته المهنية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حق الموظف في إعادة إدماجه: La réintégration

وفي هذا الصدد، قضى مجلس الدولة الفرنسي في قضية Veron-Réville⁵⁰، كمبدأ عام بإعادة الموظف إلى وظيفته على اعتبار أن إعادة إدماجه في وظيفته الأصلية هو الأثر الطبيعي المترتب على إلغاء قرار العزل. إذ ما الفائدة من إلغاء قرار العزل طالما لا يكون بإمكان الموظف أن يعود إلى شغل وظيفته⁵¹، وهذا تطبيقاً للمبدأ القاضي بأن ما يلغى لا يكون له أي أثر "quod nullum est nullum producit effectum"⁵².

وتأسيساً على ذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي أن تنفيذ الحكم القاضي بإلغاء قرار العزل الذي يشكل أغلب الحالات المطبقة في نطاق التأديب يقتضي أمرين. الأمر الأول يتعلق بإعادة إدماج الموظف المعزول في منصب وظيفته. و الأمر الثاني هو تسوية وضعيته بأثر رجعي منذ صدور قرار العزل، كما هو الشأن في قضية السيدة Dietsch⁵³، واعتبار أن العزل كأن لم يتم من تاريخ صدوره⁵⁴.

وقد أكد القضاء الفرنسي، على ضرورة إعادة إدماج الموظف في منصب وظيفته وكأنه لم يتعرض إلى عقوبة التسريح⁵⁵. كما أن الإدماج يجب أن يكون بسرعة، وفي أقرب الآجال الممكنة. وهذا ما كرسه قضاء مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 28 فيفري 1996⁵⁶، في قضية السيد Cartier. فالإلغاء القرار المتضمن العزل، يقتضي بالضرورة إعادة إدماج المعني بالأمر في وظيفته⁵⁷. وبالتالي يتحتم على جهة الإدارة أن تعيد الموظف الذي تعرض إلى عقوبة العزل إلى المنصب الذي

⁴⁹ لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع أنظر: محمد باهي أبو يونس، الرقابة على شرعية الجزاءات الإدارية العامة، دار الجامعة الجديدة، 2000؛ رياض عيسى، دعوى الإلغاء في الجزائر، مجلة الحقوق الكويتية، السنة 13، العدد 4، ديسمبر 1989، ص.96؛ محمد الصغير بعلي، تنفيذ القرار القضائي الإداري، التواصل، عدد 17 ديسمبر 2006، ص.150-151. أنظر كذلك: غناي رمضان، عن موقف مجلس الدولة من الغرامة التهديدية، مجلة مجلس الدولة، العدد 4-2003، ص.145 وما بعدها.

⁵⁰ C.E., 27 mai 1949, Véron-Réville, Rec., p.246.

⁵¹ C.E., 24 juillet 1981 C.A.A., Morvillards, R.D.P., n° 3.1982, p.p.875-876.

⁵² André de LAUBADERE Yves GAUDEMET, Traité de droit administratif, Tome 5, la fonction publique, 12^e édition, op, cit., p.213.

⁵³ C.E., 25 novembre 1992, Ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et de la privatisation c/Mme Dietsch, req n° 90.907. Cité par Jacques BAZIN, La suspension dans le droit de la fonction publique, Editions du papyrus, 2000, p.177.

⁵⁴ C.E., 16 mars 1996, GUIGON, Rec., p.1109.

⁵⁵ C.E., 5 janvier 1979, Ripoll, Rec., p.5.

⁵⁶ C.E., 28 février 1996, Mme Cartier c/Maison de retraite Emmanuel Bardot, rec., n°152151.

⁵⁷ C.E., 29 décembre 1995, Karadine, R.F.D.A., 1996. Rec., p.164.



كان يشغله سابقا. وهذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 22 سبتمبر 1993 في قضية الأُنسة Dimitru ضد وزير التربية الوطنية⁵⁸. كما أنه يمكن إعادة إدماجه في منصب يعادل رتبته، إذا استحال إدماجه في منصبه السابق⁵⁹. إلا أن مجلس الدولة اعتبر أن إعادة إدماج الموظف في منصب آخر عقب انتهاء فترة التوقيف يعد بمثابة نقل إجباري، يعطي للموظف الحق في الاطلاع على ملفه⁶⁰.

وتماشيا مع هذه الاعتبارات أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفته. وبالتالي إذا كان القضاء يهدم القرارات غير المشروعة، ويحكم على الإدارة بضرورة إعادة إدماج الموظف في منصبه، فإنه من باب أولى أن تلتزم الإدارة بإلغاء قرار التوقيف، بوصفه مجرد تدبير مؤقت يتخذ في مواجهة الموظف. ومن ثم استقرت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بالتأكيد على هذا الموقف بموجب قرارها الصادر في 15 ديسمبر 1991⁶¹، الذي قضى ببطالان قرار رفض إعادة إدماج الموظف (ب.ع)، في منصب عمله بعد أدائه للخدمة الوطنية، على أساس وجود إنحراف بالسلطة من طرف وزير التعليم العالي. وهذا ما يظهر في هذا القرار من رفض إعادة إدماجه، الذي هو بعيدا عن المصلحة العامة، مخالفا في ذلك المرسوم رقم 85-59، خاصة المادة 116 منه، التي تلزم الإدارة بإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية، عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، ولو كان زائدا عن العدد.

وقد أكد مجلس الدولة في قراره المؤرخ في 22 ماي 2000⁶²، الذي أيد القرار المستأنف، الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر في 03 جوان 1997 بإلزام المدعى عليه بإعادة إدماج المدعي في منصب عمله الأصلي كسائق للسيارات، مع دفع كامل حقوقه في التعويض. أما الراتب الذي يتقاضاه الموظف، فلا يكون إلا مقابل الخدمة الفعلية فقط. وهذا ما تم تكريسه من طرف مجلس الدولة في قراره بتاريخ 22 ماي 2000⁶³.

⁵⁸ C.E., 22 septembre 1993, Mlle Dimitru c/Ministre de l'éducation nationale. Cité par Jacques BAZIN, op, cit., p.177.

⁵⁹ C.E., 16 octobre 1959, Guille, Rec., p.516 ; C.E., 10 janvier 1969, Jarry, Rec., p.872

⁶⁰ C.E., 7 janvier 1953, Cullie, Rec., T.685. Cité par Jacques BAZIN, op, cit., p.176.

⁶¹ الغرفة الإدارية، المحكمة العليا، قرار رقم 62279، مؤرخ في 15 ديسمبر 1991، قضية (ب.ع) ضد (وزير التعليم العالي والبحث العلمي)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1993، ص.138-141.

⁶² مجلس الدولة، الغرفة الأولى قرار رقم الفهرس (737)، مؤرخ في 22 ماي 2000، قضية (باهوي كمال) ضد (الوكالة الوطنية للأثار وحماية المعالم التاريخية)، (قرار غير منشور). أشار إليه : حسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، "وسائل المشروعية"، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2007، ص.486-487.

⁶³ مجلس الدولة، الغرفة الرابعة قرار رقم الفهرس (328)، مؤرخ في 22 ماي 2000، قضية (معنان الطاهر) ضد (رئيس بلدية باتنة)، (قرار غير منشور). أشار إليه : حسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومة، الجزائر، 2007، ص.347. الجدير بالتأكيد أن الموظف لا يستحق الراتب إلا إذا أدى الخدمة الفعلية، وهذا ما نصت عليه المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 2006، العدد (46)، بقولها: " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب".



كما أكد مجلس الدولة الجزائري هذا الموقف أيضا، فى قراره بتاريخ 14/02/2000⁶⁴، فى قضية بوحالة نبيل ضد بلدية الجمعة بني حبيبي. وتتلخص وقائعها فى أنه بتاريخ 04/06/1997، قام المدعى بوحالة نبيل بواسطة محامية برفع دعوى أمام الغرفة الإدارية بمجلس قضاء جيجل، ضد بلدية الجمعة بني حبيبي، ولاية جيجل، يلتمس فيها إلغاء القرار 96/98 الصادر فى 20/05/1998 عن المدعى عليها. و ذكر المدعى أنه يعمل لدى المدعى عليها، منذ 24/09/1990، ومصنف فى سلك ملحقى الإدارة، و أنه أحيل على الاستيداع بناء على طلبه لمدة سنة كاملة ابتداء من 15/05/1995 إلى غاية 14/05/1996. فتقدم بطلب إعادة إدماجه فى منصب عمله فى 30/04/1996، غير أن المدعى عليها ردت عليه بأنه كان قد تم توقيفه بموجب القرار موضوع النزاع.

والجدير بالملاحظة أن هذا القرار تضمن إلغاء القرار المعاد الصادر فى 04/10/1994 عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء جيجل، وتصدى من جديد القضاء بإبطال القرار موضوع الخصومة الصادر فى 20/05/1996 رقم 96/98، عن المستأنف عليها مع الأمر بإدماج المستأنف فى منصب عمله، وبتحميل المستأنف عليها المصاريف القضائية.

والجدير بالإشارة أن إعادة إدماج الموظف لا تكون ملزمة فى حالتين:

الحالة الأولى إذا كانت العقوبة التأديبية قد تم إلغاؤها لسبب خارجي عن شرعية العقوبة⁶⁵، أو بسبب خطأ فى تقدير الخطأ المرتكب من طرف الموظف⁶⁶.

الحالة الثانية إذا كان الموظف الذى تم تسريحه قد شارف سن الإحالة إلى التقاعد⁶⁷، أو إذا كان الأمر يتعلق بالموظف المتقاعد الذى انتهت فترة عقده مع الإدارة⁶⁸.

وعلى الرغم من حق إعادة إدماج الموظف إلى منصب وظيفته، إلا أن إعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل إلغاء القرار كقرارات الفصل، أو التسريح من الوظيفة، تثير العديد من الإشكالات، والتي أهمها كيفية إعادة الموظف المفصول إلى وظيفته. وهذا ما سنتطرق إليه من خلال التعرض إلى حالة وجود منصب مماثل (أولا)، ثم حالة شغل الوظيفة الوحيدة (ثانيا)، وأخيرا حالة إلغاء الوظيفة الوحيدة (ثالثا).

أولا: حالة وجود منصب مماثل:

ففى هذه الحالة لا تثور أية مشكلة، فى حالة بقاء المنصب الذى كان يشغله الموظف سابقا. فبمقتضى حكم الإلغاء يتوجب أن يعود الموظف إلى منصب وظيفته التى كان يشغلها قبل قرار الفصل. كما أنه لا توجد صعوبة فى حالة تعيين خلف فى الوظيفة التى كان يشغلها الموظف المفصول، طالما كان بإمكان الإدارة إعادة إدماج الموظف فى وظيفة مماثلة لتلك

⁶⁴ مجلس الدولة، قرار رقم 197882 مؤرخ فى 14/02/2000، رقم الفهرس 152، (قرار غير منشور). أشار إليه إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام فى الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2001-2002، ص.113.

⁶⁵ C.E., 21 avril 1967, Département de la Mayenne, Rec., p.173.

⁶⁶ C.E., 20 mai 1955, Sagols, Rec., p.274.

⁶⁷ C.E., 29 février 1956, Dlle Gouy, Rec., p.95.

⁶⁸ C.E., 13 février 1959, Dlle Fernaud, Rec., p.112 ; C.E., 6 juin 1986, Mme Lesne, Rec., p.598 ; C.E., 15 mars 2000, Allais, n° 189042.



الوظيفة. وبناء على ذلك فإن مجلس الدولة الفرنسى لا يلزم الإدارة بأن تعيد الموظف المفصول إلى نفس الوظيفة السابقة، إذ يكفي للموظف أن يطلب إدماجه في نفس الدرجة، وفي نوع الوظيفة التي كان يشغلها سابقاً⁶⁹.

وقد تبنى مجلس الدولة هذا الاتجاه، على أساس أن الموظف المفصول قد لا يصلح لوظيفته السابقة. فمصلحة المرفق العام قد تفرض على الإدارة إسناد وظيفة أخرى للموظف الذي أعيد إدماجه في وظيفته، بشرط أن تكون مماثلة لنفس الوظيفة التي كان يشغلها سابقاً⁷⁰.

على أن إعادة الموظف إلى وظيفة مماثلة لنفس الوظيفة التي كان يشغلها سابقاً لا يعني حلها من كل قيد، بل تكون خاضعة لرقابة القضاء الإداري الذي يتأكد من عناصر المطابقة بين الوظيفتين، من خلال عدد الساعات، والعطل، ودرجة المسؤولية بينهما⁷¹.

والجدير بالإشارة إلى أنه يجب أن تتوافر في الموظف الذي أعيد إدماجه شروط شغل الوظيفة، بحيث لا يكون قد فقد تلك الشروط، كفقده القدرة الصحية، أو لتجاوزه السن المقرر لتلك الوظيفة، أو غير ذلك من الشروط المعتبرة قانوناً. إذ أن بلوغ سن التقاعد يمنع الموظف من العودة إلى وظيفته⁷².

ثانياً: حالة شغل الوظيفة الوحيدة:

إن قيام الإدارة بشغل الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المفصول بموظف آخر دون أن يكون لتلك الوظيفة ما يماثلها من الوظائف، هي من الصعوبات التي قد تثار في هذا الصدد في حالة تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء قرار الفصل. و من ثم فقد استقر القضاء⁷³ على وجوب إعادة إدماج الموظف، إلى ذات الوظيفة التي كان يشغلها سابقاً، مع سحب قرار تعيين من خلف الموظف المفصول، طالما كانت تلك الوظيفة هي الوحيدة، وليس ثمة وظائف أخرى مماثلة لها. وهذا هو الحال بالنسبة لإعادة إدماج أمين عام لبلدية، مع سحب قرار تعيين خلفه الذي بقي في هذا المنصب مدة أربع سنوات⁷⁴.

كما أن الموظف يعاد إدماجه في منصب الموظف الذي كان يخلقه، إذا قامت جهة الإدارة بسحب قرار تعيينه نظراً لعدم شرعيته في هذا المنصب⁷⁵.

وتطبيقاً لذلك قضى مجلس الدولة الفرنسى بأن حكمه السابق المتضمن إلغاء قرار عزل المحكوم له من وظيفته، كمدير عام لمسرح (la Comédie-Française)، ينطوي على التزام الإدارة بإعادة إدماجه إلى هذه الوظيفة، باعتبارها الوظيفة الوحيدة، وبالتالي يعتبر كأن لم يتوقف عن شغلها⁷⁶.

⁶⁹ C.E., 16 octobre 1995, Guille, Rec., p.516.

⁷⁰ C.E., 10 janvier 1969, Jarry, Rec., p.872.

⁷¹ C.E., 31 mai 1995, Rodriguez, Rec., p.223.

⁷² C.E., 14 février 1997, Colonna, R.D.P., 1997, 1, p.149.

⁷³ C.E., 20 janvier 1939, Hollender, Rec., p.20.

⁷⁴ C.A.A., Lyon, 29 novembre 1999, Darbeau, req n° 9900726.

⁷⁵ C.E., 6 février 1948, Dlle Mollet, et Salvan, Cité par Frédéric LAURIE, La faute disciplinaire dans la fonction publique, op, cit., p.764.

⁷⁶ C.E., 1 décembre 1961, Breart de Boisanger, Rec., p.676.



وبناء على ذلك يتبين صعوبة التوفيق بين آثار حكم الإلغاء، وبين احترام الحقوق المكتسبة للموظف الذي قام بشغل وظيفة الموظف المفصول، على اعتبار أن الإدارة تكون ملزمة بسحب قرار تعيينه في تلك الوظيفة، احتراماً لحجية الحكم القضائي. هذا من جهة. ومن جهة أخرى، قد يثور الإشكال فيما إذا كانت شروط سحب القرار التأديبي، لا تنطبق على هذا الموظف بسبب تحصن القرار، كأن تكون مدة ميعاد السحب قد انقضت.

والحقيقة أن مثل هذه الحالات، قد تضع الإدارة في مأزق، وبالتالي لا ضير في هذه الحالة بالتوضيح بالعديد من المبادئ التي تحكم عملية السحب، إذ يقع لزاماً على الإدارة أن تقوم بعملية سحب القرار الإداري، ولو لم يستوف الشروط، نزولاً عند حجية الحكم القضائي.

وفي هذا الصدد، يؤكد مجلس الدولة الفرنسي، على مسؤولية الجهات الإدارية في السهر على تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء، وإلا أخلت بذلك بحجية الأمر المقضي. ومن ثم يتوجب عليها القيام بإخلاء المركز الوظيفي من خلال سحب قرار تعيين الموظف الجديد، واعتبار أن المنصب لازال شاغراً⁷⁷، وأن يكون الإدماج ذلك في وقت معقول⁷⁸.

كما أنه يمكنها نقله إلى مركز وظيفي آخر، خاصة إذا كان المنصب ذو طابع خاص⁷⁹.

على أن الموظف المفصول يستفيد من هذا الحق، إذا لم يقيم المستخلف بالظعن في المواعيد المحددة للظعن القضائي⁸⁰. إضافة إلى ما سبق بيانه، فإن هناك أربع حالات يتعين فيها إدماج الموظف المفصول في وظيفته. حالة ما إذا بقي المنصب شاغراً بدون شاغل⁸¹، وحالة ما إذا كان المنصب متعزراً بإغائه⁸²، وكذا حالة ما إذا قامت جهة الإدارة بالنقل الإيجابي للموظف⁸³، وأخيراً حالة ما إذا تعلق الأمر بالوظيفة الوحيدة⁸⁴.

وعلى كل فمن الواجب على الإدارة التريث وعدم التسرع في تعيين موظف آخر مكان الموظف المفصول، إلى غاية أن تتضح الأمور من جميع جوانبها، وأن تلجأ إلى شغلها عن طريق النيابة، حتى يفصل القضاء في الدعوى بحكم نهائي. وبالتالي يتبين مصير الوظيفة ما إذا كان يمكن شغلها من طرف موظف آخر أم لا. وهذه الإشكالات قد نجدتها في الكثير من الحالات التي لم يفصل فيها القضاء، خاصة عندما تطول الإجراءات، مما قد يوقع الإدارة في مأزق مع مصير الموظف المفصول في حالة إلغاء قرار الفصل. و عليه فإننا نرى لزاماً على الإدارة أن تقوم بإيجاد وظيفة للموظف الذي عين في

⁷⁷ C.E., 28 juin 1946, Terracher, Rec., p.185.

⁷⁸ C.E., 15 juillet 1955, Renteux, Rec., p.446 ; C.E., 23 mai 1969, Gout, Rec., p.269 ; C.E., 6 janvier 1922, Nepoty, Rec., p.18 ; T.A., de Toulouse, 12 mai 1998, Mme Rachel Tricas c/Commune de Cuguron, A.J.F.P., janv-fév. 1999, p.37.

⁷⁹ C.E., 3 avril 1998, Ministre de l'Education nationale c/M. Brunet. Cité par Anne Jourda-DARDAUD, op, cit., p.95. Voir aussi : C.E., 27 mai 1949, Veron-Réville, G.A.J.A., p.415.

⁸⁰ C.E., 26 mai 1950, Dirat, Rec., p.322.

⁸¹ C.E., 10 novembre 1967, Ministre de l'éducation nationale c/ Rabdeau, Rec., p.424 ; C.E., 3 janvier 1958, Dejeau, Rec., p.3.

⁸² C.E., 26 octobre 1960, Corvisy, Rec., p. 1044.

⁸³ C.E., 15 novembre 1950, Tricot, Rec., p.554 ; C.E., 22 décembre 1958, Jouval, Rec., p. 938.

⁸⁴ C.E., 14 février 1996, M. Sibille, n° 152711.



الوظيفة الشاغرة مماثلة لها، أو أن تجعل الموظف الجديد فوق تعداد المناصب المالية إلى حين تسوية وضعيته لاحقاً، احتراماً من جهة لحجية الحكم القضائي، وحفاظاً على الحق المكتسب للموظف الجديد الذي عين بحسن نية.

ثالثاً: حالة إلغاء الوظيفة الوحيدة:

يثور التساؤل هنا عن الحالة التي يتم فيها إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المفصول، ولا توجد وظيفة مماثلة لها. فهل يجوز للإدارة أن تتجاهل الحكم القضائي بحجة عدم وجود وظيفة يمكن للموظف أن يشغلها، أو أن تقوم بنقل الموظف إلى وظيفة أقل درجة من الوظيفة السابقة.

تطبيقاً لذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن قرار إلغاء الوظيفة الصادر من طرف الإدارة بقصد التهرب من شغلها، بعد إلغاء قرار فصله، لا يعفي جهة الإدارة من تنفيذ حكم القاضي بالإلغاء. وبالتالي يجب عليها اتخاذ ما يلزم لإعادة الموظف المفصول إلى وظيفته، وأن قرارها الذي قامت بتبليغه للموظف بعدم إعادة إدماجه إلى وظيفته، يعتبر مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة⁸⁵.

وعليه فإن جهة الإدارة ملزمة بإعادة الوظيفة التي قامت بإلغائها لتمكين الموظف السابق من شغلها، وعدم التذرع بعدم استطاعة إعادة إدماجهم في تلك الوظائف، أو عدم وجود ما يماثل تلك الوظيفة، بقصد قيامها من التخلص من بعض الموظفين، والنيل منهم عن طريق إلغاء وظائفهم. كما أن جهة الإدارة قد تكون ملزمة في غالب الأحيان بإلغاء الوظيفة الشاغرة، بغرض التمكن من المصادقة على مخططها لتسيير الموارد البشرية، إذا فرضت عليها مصالح مفتشية الوظيفة العمومية ذلك، وإلا تطلب الأمر الحصول على رخصة من المفتشية العامة للوظيفة العمومية، وما ينجم عنه من تأخر في المصادقة على المخطط. وبالتالي قد تفوت الفرصة على الكثير من الموظفين للترقية بالاختيار، أو حتى قد يتجاوزها الأجل المحدد لإجراء المسابقات، أو الامتحانات في مواعيدها المحددة. وعليه فإنه من المؤكد ضرورة التنسيق المباشر بين الإدارة، ومصالح مفتشية الوظيفة العمومية، بغرض إيجاد الحلول المناسبة للوظيفة الشاغرة للموظف المفصول، في حال عودته إلى منصبه، ولو كان ذلك فوق تعداد المناصب الفعلية للموظفين، ريثما تتم تسوية وضعيته ضمن المناصب المالية اللاحقة.

كما يجدر التذكير بأن إلغاء الوظيفة بالنسبة للإطارات العليا، أي الشاغرين للمناصب العليا في الإدارة، لا يمكن بأي حال أن يؤدي ذلك إلى إلغاء مناصبهم الأصلية. فشغل المناصب العليا هو من اختصاص السلطة الإدارية التي تدخل ضمن سلطتها التقديرية. في حين أن الرتبة هي ملك للموظف. وبالتالي فإن عودة الموظف المفصول إلى وظيفته، يرتب ذلك عودته إلى رتبته الأصلية، بغض النظر عن المنصب النوعي الذي كان يشغله سابقاً، إذ يبقى الأمر من صلاحيات السلطة الإدارية. كما أن إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية، لا يترتب عليه بالضرورة إدماجه في المنصب النوعي الذي كان يشغله سابقاً⁸⁶.

وإذا كان للموظف حقاً في إعادة إدماجه، إلا أن التساؤل الذي قد يطرح في هذا الصدد، هو هل يجوز للقضاء إلزام الإدارة بإعادة إدماجه في حال تماطلها عن تنفيذ الحكم القضائي؟.

مبدئياً استقر قضاء الغرفة الإدارية بالحكمة العليا ومجلس الدولة حالياً على عدم جواز إصدار القاضي الإداري أوامر للإدارة، بحيث كان يقتصر عمل القاضي على إبطال القرار. وبذلك قضت الغرفة الإدارية بالحكمة العليا في قرارها بتاريخ

⁸⁵ C.E., 29 juillet 1994, M. Stradella et autre, J.C.A., 1995, p.2.

⁸⁶ Frédéric LAURIE, La faute disciplinaire dans la fonction publique, op, cit., p.764.



15 ديسمبر 1991⁸⁷، بإبطال قرار رفض إعادة إدماج المدعي مع كل ما يترتب عن ذلك من نتائج قانونية دون الأمر بإلزام الإدارة بإعادة إدماجه في منصب عمله، إذ نجد أنها تصرح في أسباب قرارها على أنه: "حيث أن للإدارة في هذه الحالة اختصاص مقيد، بمعنى أنه عندما يكون الموظف قد استوفى الشروط المنصوص عليها في القانون... تكون الإدارة ملزمة بإعادة إدماجه، دون أن تخول لها أية سلطة تقديرية بالنسبة لإمكانية إعادة إدماجه...".

فالملاحظ أن القاضي الإداري وإن كان يعترف في هذا القرار بعدم مشروعية القرار، إلا أنه لم يصدر أمراً للإدارة بإعادة إدماج الموظف في منصب عمله، وهذا اعتراف ضمني بعدم جواز إصدار أوامر للإدارة.

وإذا كان هذا هو المبدأ المقرر في القضاء، إلا أن هناك بعض الاستثناءات التي ترد على هذا المبدأ، ويتعلق الأمر حينما تقضي بعض النصوص التشريعية على إلزام الإدارة بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل، وعلى القاضي الإداري إلزام الإدارة إذا أحجمت عن القيام أو الامتناع للحكم القضائي⁸⁸.

وبالرجوع إلى أحكام الأمر 03-06 سالف الذكر نجد أن المادة 173 منه تلزم الإدارة بإعادة إدماج الموظف الموقوف عن وظيفته، إذا اتخذت في حقه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، مع إلزامها بإعادة كافة حقوقه مع الأجزاء التي تم خصمها من راتبه.

كما أن الموظف المتابع جزائياً والذي تم توقيفه من طرف الإدارة، يجب تسوية وضعيته إذا صدر لصالحه قرار قضائي بالبراءة. فإحجام جهة الإدارة عن إرجاعه إلى منصب عمله، يسمح للقاضي الإداري وبعد رفع القضية إليه، بأمر جهة الإدارة بذلك طبقاً للمادة 174 الفقرة الرابعة منه والتي تنص على أنه: "...وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً".

وتبعاً لذلك، قضى مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 09 أكتوبر 2000، بعدم قبول الاستئناف شكلاً وبالتالي تأييد القرار الصادر عن مجلس قضاء المدينة (الغرفة الإدارية)، والقاضي بتاريخ 20 يناير 1998 بإلزام مديرية التربية بإعادة إدماج المدعي في منصب عمله الأصلي مع أداء رواتبه الشهرية⁸⁹.

وفي قرار آخر، قضى مجلس الدولة بتاريخ 06 نوفمبر 2000⁹⁰ بإلغاء القرار المستأنف وفصلاً من جديد التصريح بإلزام المستأنف عليها بإعادة المستأنفة إلى منصب عملها الأصلي بإكمال بوقيرات، مسبباً قراره بما يلي: "...حيث أنه ما دامت لجنة الطعن الولائية بعد النظر في طعنها، أرجعتها إلى منصب عملها، ولم يثبت أي خطأ تأديبي ضدها، فإنه لا يمكن نقلها إلى إكمالية أخرى، لاسيما وأن النقل إجراء يدخل ضمن العقوبات التأديبية، وبما أن لجنة الطعن قد برأتها،

⁸⁷ الغرفة الإدارية، المحكمة العليا، قرار رقم 62279، مؤرخ في 15 ديسمبر 1991، قضية (ب.ع) ضد (وزير التعليم العالي والبحث العلمي)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1993، ص. 138-141.

⁸⁸ أنظر: لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، وسائل المشروعية، المرجع السابق، 2007، ص. 476 وما بعدها.

⁸⁹ مجلس الدولة، الغرفة الأولى، رقم الفهرس (737)، مؤرخ في 9 أكتوبر 2000، قضية (زحاف اعمر) ضد (مديرية التربية لولاية مديّة)، (قرار غير منشور). أشار إليه: لحسين بن الشيخ آث ملويا، المرجع السابق، ص. 487.

⁹⁰ مجلس الدولة، قرار مؤرخ في 06-11-2000، الغرفة الأولى، فهرس رقم 747، قضية (دحامي ليندة)، ضد (مديرية التربية والتعليم بمستغانم)، قرار أورده لحسين بن شيخ آث ملويا، المرجع السابق، ص. 488.



فالتصرف الذي قامت به المستأنفة يعد تجاوزا للسلطة، ولا بد للمستأنفة أن ترجع إلى منصب عملها الأصلي بإكمالها بوقيرات حسب قرار اللجنة".

فالملاحظ في هذا الصدد هو أن مجلس الدولة ألزم جهة الإدارة بإعادة إدماج المعنية بالأمر إلى منصب عملها، بناء على قرار لجنة التأديب، مما يؤكد لنا أن القضاء قد يلجأ في بعض الحالات إلى توجيه أمرا للإدارة لتنفيذ الأحكام القضائية. وإذا كان للقاضي الإدارة سلطة توجيه أوامر للإدارة بغرض إلزامها بتنفيذ القرارات القضائية، فإن التساؤل الذي قد يثار في هذا الصدد، هو هل يمكنه فرض غرامات تهديدية في مواجهة جهة الإدارة عند تماطلها في تنفيذ الأحكام القضائية المتضمنة إعادة إدماج الموظفين، أو حتى في حالة رفض منحهم تعويضات عن ذلك؟

ففي فرنسا اتجه المشرع الفرنسي إلى إلزام الإدارة بغرامة تهديدية عند امتناعها عن تنفيذ الحكم القضائي، وبالتالي فهي عقوبة مالية تفرض على الإدارة عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم من أجل حملها على التنفيذ⁹¹. فقد صدر القانون رقم 539 لسنة 1980 والذي نص في المادة الثانية منه على أن لمجلس الدولة أن يأمر بغرامة تهديدية على الأشخاص الاعتبارية العامة عن كل تأخير في تنفيذ حكم قضائي⁹².

وتطبيقا لذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي بالحكم بغرامة تهديدية على الإدارة بسبب امتناعها عن تنفيذ حكم صادر بإعادة إدماج الموظف، الذي ألغي قرار فصله من وظيفته⁹³.

والجدير بالذكر، أن مجرد امتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم، لا يعدد سببا وحيدا للحكم عليها بالغرامة التهديدية، بل قد يمتد أيضا إلى حالة التنفيذ الناقص للحكم القضائي الإداري. وعلى ضوء ذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي بغرامة تهديدية تقدر بـ300 فرنك يوميا لحمل جهة الإدارة على التنفيذ الكامل للحكم ودون الاقتصار على جزء منه. فقد قام مجلس الدولة بإلغاء قرار فصل موظفة في إحدى المستشفيات، مع الحكم بتعويضها ابتداء من تاريخ صدور قرار الفصل إلى غاية إعادة إدماجها في وظيفتها، وهو ما قامت به الإدارة، إلا أن هذه الأخيرة قدرت لها تعويضا عن فترة غير تلك التي قررها الحكم⁹⁴.

كما أكد مجلس الدولة في قرار آخر على أن إعادة إدماج الموظف دون تسوية وضعيته بأثر رجعي منذ صدور قرار الفصل، فإن الإدارة تكون قد نفذت الحكم تنفيذا ناقصا مما يستوجب الحكم عليها بغرامة تهديدية⁹⁵.

إذا كان هذا هو الحال في فرنسا، فإن الوضع مختلف في القضاء الجزائري، إذ أن قرارات الغرفة الإدارية سابقا وكذا قرارات مجلس الدولة حاليا، منعت القاضي الإداري من النطق بالغرامات التهديدية في المجال التأديبي ضد الإدارة. ففي قرار لمجلس الدولة الجزائري بتاريخ 08 أبريل 2003⁹⁶، قضى بأنه لا يجوز للقاضي الإداري الحكم بالغرامة التهديدية بسبب

⁹¹ أنظر : سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص.516.

⁹² Jean-François LACHAUME, La Fonction publique, DALLOZ, 1998, p.99.

⁹³ C.E., 29 juillet 1994, M.. Stradella et autre J.C.A., 1995, p.2 ; C.E., 15 avril 1988, M.B., Rec., p.10

⁹⁴ C.E., 4 novembre 1996, M. Kerbache, Rec., p.436.

⁹⁵ C.E., 15 décembre 1993, M. Bastien, Rec., p.972.

⁹⁶ مجلس الدولة، قرار رقم 014989 مؤرخ في 8 أبريل 2003، قضية (ك.م)، ضد (وزارة التربية الوطنية)، مجلة مجلس الدولة، العدد الثالث، السنة 2003، ص.177 وما بعدها.



انعدام النص القانوني الصريح، إذ جاء ضمن حيثياته ما يلي: "... حيث أنه وفي الأخير، وبما أن الغرامة التهديدية التزام ينطق به القاضي كعقوبة، فإنه ينبغي أن يطبق عليها مبدأ قانونية الجرائم والعقوبات وبالتالي يجب سنها بقانون. حيث أنه لا يجوز للقاضي في المسائل الإدارية النطق بالغرامة التهديدية ما دام لا يوجد أي قانون يرخص صراحة بها. وأن القرار المستأنف بإرفاقه قرار الطرد بغرامة تهديدية قد تجاهل هذا المبدأ، مما يستوجب بالنتيجة قبول طلب وقف التنفيذ".

على أن مجلس الدولة وصف الغرامة التهديدية على أساس أنها عقوبة، وبالتالي يجب أن تخضع لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات.

غير أنه بالرجوع إلى أحكام القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 نجده يميز للجهات القضائية الإدارية أن تأمر باتخاذ تدابير تنفيذ معينة في نفس الحكم القضائي، مع تحديد أجل للتنفيذ⁹⁷. كما يمكنها أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها⁹⁸. ففي حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار قضائي، ولم تحدد تدابير التنفيذ، تقوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك، بتحديدتها، ويجوز لها تحديد أجل للتنفيذ والأمر بالغرامة التهديدية⁹⁹.

ومن ثم يبدو بأن التكييف الذي ذهب إليه مجلس الدولة في قراره بتاريخ 08 أبريل 2003 هو في غير محله. ذلك أن الغرامة التهديدية ما هي إلا وسيلة إكراه جهة الإدارة على تنفيذ أحكام القضاء ولو في غياب نص قانوني يكرسها. فلو تركنا مطلق الحرية للإدارة للتصرف لتحللت من الكثير من التزاماتها، خاصة عندما ترى ذلك الموظف المضطهد من طرفها يرجع ويجوزته حكما قضائيا، فإنها تستنكف عن الرضوخ للأمر الواقع و تزيد في الوضع تعقيدا عوضا من الاستسلام للقضاء بالتنفيذ المباشر.

الفرع الثاني: تسوية وضعية الموظف المهنية: La reconstitution de la carrière

تعتبر تسوية وضعية الموظف المهنية من المبادئ التي نص عليها قضاء مجلس الدولة الفرنسي في قراره الشهير بتاريخ 26 ديسمبر 1925 بخصوص قضية Rodière¹⁰⁰. ففي هذه القضية ألزم مجلس الدولة الفرنسي جهة الإدارة تسوية وضعية موظف تم شطبه من جدول الترقية، وذلك بأثر رجعي¹⁰¹.

⁹⁷ أنظر المادة 978 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، السنة 2008.

⁹⁸ أنظر المادة 980 من القانون رقم 08-09 سابق الإشارة إليه.

⁹⁹ المادة 981 من القانون رقم 08-09 سابق الإشارة إليه. لمزيد من التفاصيل فيما يتعلق بالأوامر التي يصدرها القاضي للإدارة، و الغرامة التهديدية أنظر المواد : 979-982-983-984-985-986-987 من القانون رقم 08-09 سابق الإشارة إليه.

¹⁰⁰ C.E., 26 décembre 1925, Rodière, Rec., p.1065 ; R.D.P., 1926, p.32, concl. Cahen-Salvador ; S.1925, 3,49, note Hauriou ; 25 octobre 1963, Dlle Corbière, R.D.P., 1964, p.677, note Waline ; 17 mars 1976 Piquet, R.D.P., 1976, p.1354. Cité par André de LAUBADERE Yves GAUDEMET, op, cit., p.214.

جاء ضمن حيثيات هذا القرار مايلي:

« Il appartient à l'administration de procéder à un examen d'ensemble de la situation du personnel touché [...] et de prononcer [...] tous reclassements utiles pour reconstituer la



ومن الأحكام التي أكدت هذا المبدأ في القضاء الجزائري، قرار المحكمة العليا بتاريخ 1 أبريل 1978¹⁰². على أنه لا يقتصر إلغاء قرار العزل على مجرد إعادة المركز الوظيفي السابق، وإنما يترتب على ذلك حق الموظف في استرجاع المزايا الوظيفية، خاصة الترقية في الدرجات، من تاريخ توقيع العقوبة¹⁰³. إضافة إلى كل ما يتمتع به من حقوق، واعتبار أن قرار الإلغاء لم يصدر إطلاقاً¹⁰⁴.

و على هذا الأساس، لم يكتف القضاء الإداري بمجرد إزالة آثار القرار الملغى بخصوص الموظفين، وهو ما اصطاح عليه بالرجعية الهادمة، وإنما قرر ضرورة القيام بإجراء آخر يتمثل في إعادة بناء المركز الوظيفي لمن مسه القرار. وهذا ما اصطاح عليه بالرجعية البناءة لحكم الإلغاء، واعتباره كأن لم يصدر إطلاقاً¹⁰⁵.

وفي هذا الصدد، فإن فكرة الرجعية البناءة تصفي مزيداً من الفاعلية على أحكام الإلغاء الصادرة في شأن الموظفين العموميين، وتكفل لهم حماية حقوقهم على أكمل وجه. كما أنها تستجيب لمقتضيات العدالة والمساواة. إذ ليس من العدل أن يجرم الموظف الذي تعرض لقرار إداري غير مشروع، أن يقف عقبة للاستفادة من المزايا والحقوق التي كان لا بد وأن ينالها لولا صدور هذا القرار، وأن يجمد وضعه بغير سند قانوني، ابتداء من تاريخ صدور قرار الفصل إلى غاية إلغاء هذا القرار، وأن يقتصر حقه على مجرد العودة إلى منصب وظيفته، مما يجعله يتخلف دون وجه حق عن زملائه، ممن هم أحدث منه خدمة وأقل كفاية، وحرمانه من حقوقه المشروعة التي قررها القانون¹⁰⁶.

وعلى هذا الأساس يقع لزاماً على جهة الإدارة ضمان للموظف الموضوع تحت تصرفها كافة حظوظه في الترقية التي كان من المفروض أن يستفيد منها، وذلك من خلال تيسير كل الوسائل، مقارنة مع زملائه في نفس الدرجة¹⁰⁷.

على أنه يرجع إلى جهة الإدارة سلطة تقدير ما إذا كان الموظف المفصول حاضراً لإجراء ترقية داخلية، أو مسابقة، و تقييم نسبة نجاحه لو لم يتم إبعاده عن وظيفته¹⁰⁸. وبالتالي تعود للموظف كافة حقوقه بأثر رجعي، سواء تعلق الأمر بالأقدمية، أو الترقية في الدرجات، أو حتى العلاوات¹⁰⁹. فمن حق الموظف أن يطالب بتسوية وضعيته الإدارية، التي كان سيستفيد منها، لولا توقيع العقوبة التأديبية عليه، خاصة إذا كان الأمر يتعلق بالترقية في الرتبة. أما الترقية بالاختيار، فإن القضاء الفرنسي يذهب إلى وجوب ترقية الموظف المفصول بالاختيار خلال مدة الفصل، إذا كان سيستفيد من هذه

carrière du fonctionnaire dans les conditions où elle peut être réputée avoir dû normalement se poursuivre si aucune irrégularité n'avait été commise ».

¹⁰¹ Frédéric LAURIE, La faute disciplinaire dans la fonction publique, op, cit., p.760.

¹⁰² C.S., 1 avril 1987, Zendagui Mohamed Tahar, contre DGSN, R.A.J.A., p.150.

¹⁰³ C.S., 24 juin 1966, Mekideche Ferhat, contre Ministre des finances, R.A.J.A., p.164.

Voir aussi : C.E., 11 juillet 1958, Fontaine, Rec., p.433.

¹⁰⁴ C.E., 4 février 1955, Marcotte, Cité par Anne Jourda-DARDAUD, op, cit., p.97.

¹⁰⁵ أنظر: عبد المنعم عبد العظيم جيرة، آثار حكم الإلغاء، رسالة دكتوراه، حقوق، القاهرة، 1971، ص.501.

¹⁰⁶ عبد المنعم عبد العظيم جيرة، المرجع السابق، ص.501.

¹⁰⁷ Frédéric LAURIE, op, cit., p.761.

¹⁰⁸ C.E., 13 juillet 1956, Barbier, Rec., p.338.

¹⁰⁹ C.E., 31 mai 1957, Balpêtré, Rec., p.362.



الترقية، لو لم يفصل عن وظيفته، وذلك على ضوء ترقيات زملائه الذين يتنافسون معه في الدرجة والأقدمية¹¹⁰. وبالتالي يتوجب على جهة الإدارة تقييم نسبة نجاحه في هذه الترقية، لو لم يفصل عن الوظيفة¹¹¹.

والجدير بالإشارة، إلى أن الموظف إذا كان يتوقع عدم كفاية حصوله على مجموع حقوقه والتي من جملتها فرصة حصوله على الترقية الكافية على أساس الاختيار، ففي هذه الحالة فإن تسوية وضعيته تستلزم إجراء اختبار لمجموع الموظفين المتنافسين معه على هذه الترقية¹¹².

إلا أن قيام جهة الإدارة بهذا الإجراء المتمثل في ضرورة إجراء مسابقة لجميع الموظفين، مقيد بضرورة احترام حجية الحكم القضائي، وكذا الحقوق المكتسبة من طرف الغير¹¹³. ومن ثم فإن جهة الإدارة تكون ملزمة بضمان للغير الذين لحقهم ضرر من هذا الإجراء تعويضاً مناسباً¹¹⁴.

على أنه إذا كان الموظف الذي تعرض للتسريح غير المشروع في وضعية متربص، فإن تسوية وضعيته تفرض على الإدارة أن ترسمه في رتبته التي عين فيها¹¹⁵.

أما إذا كان الموظف في وضعية انتداب، فإن تسوية وضعيته تكون بانتهاء المدة التي كان من المفروض أن تنتهي بمغادرته المصلحة لو لم يتعرض لقرار التسريح¹¹⁶.

وغني عن البيان، إلى أن القضاء الإداري قد يطلب من جهة الإدارة إعادة تسوية ملف الموظف الذي كان محل تسريح غير مشروع¹¹⁷. كما أنه يتوجب على جهة الإدارة حساب سنوات الخبرة التي لم يعوض عنها الموظف، وذلك لغرض أخذها في الحسبان عند حساب سنوات الإحالة إلى التقاعد¹¹⁸.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن قانون الإجراءات المدنية الإدارية رقم 08-09 سالف الذكر كفل للموظف حق المطالبة أمام القاضي الإداري، بتوقيع غرامة تهديدية، ضد الإدارة التي تمتنع عن تنفيذ حكم قضائي إداري نهائي، مع تحديد قيمتها، وتاريخ سريانها. ويبدأ بعد انقضاء أجل ثلاثة أشهر، ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار¹¹⁹.

¹¹⁰ C.E., 18 octobre 1961, Marc, R.D.P., 1962, p.175 ; C.E., 13 février 1959, Fernaud, Rec., p.112.

¹¹¹ C.E., 10 juillet 1970, Bastard, Rec., p.494 ; C.E., 14 mars 1980, Ministre de l'intérieur c/M. Lebedel, n° 8417.

¹¹² C.E., 26 janvier 1934, Glon, Rec., p.134 ; C.E., 4 février 1955, Marcotte, Rec., p.70.

¹¹³ C.E., 3 décembre 1954, Caussidéry, Rec., p.640.

¹¹⁴ C.E., 29 juillet 1932, Association des fonctionnaires de la Marine, Rec., p.825.

¹¹⁵ C.E., 12 juin 1998, M. Robert, n° 157776.

¹¹⁶ C.A.A., 18 septembre 2000, Lyon, Darbeau, R.F.D.A., 2001, p.757.

¹¹⁷ T.A., de Pau., 6 janvier 1998, M. A., A.J.F.P., mai-juin 1998, p.44.

¹¹⁸ C.E., 6 juin 1952, Sieur Pourcher, Rec., p.297 ; C.E., 8 novembre 1957, Veuve Champion, Rec., p.590 ; C.E., 20 mai 1960, Hennequin, Rec., p.350 ; C.E., 9 novembre 1994, Mme Bensimon, Rec., p.1020.



وعن مراجعة المسار المهني للموظف، فإن الإدارة مطالبة بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية سارية المفعول، بالتاريخ الذي يفترض بدأ سريان مفعول التدابير المتخذة، بعد استنفاد الإجراءات المحددة. ومن ثم إذا كان رأي اللجنة ضرورياً- لجنة الترقية، لجنة الانتقاء- فإن الإدارة ملزمة بدعوة اللجنة للاجتماع بتشكيلتها المعروفة، أثناء الفترة التي كان ينبغي أن تتخذ فيها الإجراءات، شريطة أن لا يكون أعضاؤها قد غيروا، أو غادروا السلك المعني، عند تاريخ اجتماع اللجنة المقترح. وفي حال استحالة تشكيل اللجنة، ودعوتها للاجتماع، فيكون بوسع جهة الإدارة إخطار الجهة المختصة بدراسة حالة الموظف، لاتخاذ إجراءات مماثلة ليس لها أثر رجعي¹²⁰.

المطلب الثاني : دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية، أيضا من أكثر الدعاوى قيمة لحماية حقوق وحريات الإنسان والمواطن بصفة عامة، والموظفين العامين وسائر موظفي الدولة بصفة خاصة، في مواجهة أعمال الإدارة العامة غير المشروعة والضارة، ومنها سلطة التأديب.

والجدير بالذكر، أنه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانا كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة. فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية، كفصله عن الوظيفة، أو وقفه عنها. وهذه الآثار لا يكفي لإزالتها مجرد إلغاء القرار التأديبي غير المشروع، بل لا بد من تعويض الموظف عما لحقه جراء هذا القرار. وبالتالي فإن فكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء، ومكملة لضمانات التأديب. ومن ثم إذا كان الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدمه، فإن التعويض ينصب على آثاره فيزيلها. و من ثم يكون لكل منهما دورا في إرساء دعائم مبدأ المشروعية¹²¹.

وفي هذا الصدد، فإن دعوى التعويض أو المسؤولية الإدارية، هي الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة و المصلحة أمام السلطة القضائية المختصة، طبقا للشروط الشكلية، والإجراءات القانونية المقررة للمطالبة بالتعويض الكامل والعاقل عن الأضرار الناجمة عن نشاط إداري. وتتميز دعوى التعويض، أو دعوى المسؤولية الإدارية بخصائص هي أنها دعوى قضائية، وأنها دعوى ذاتية. كما أنها من دعاوى القضاء الكامل.

ونظرا لطبيعة وخصائص دعوى التعويض من حيث أنها من دعاوى الحقوق، وأنها دعوى شخصية، فإنها أكثر الدعاوى الإدارية ازدهارا في التطبيق، مما يقوي عملية الرقابة القضائية على الإدارة العامة، لضمان الحماية القضائية اللازمة لحقوق الموظفين العامين، وكذا مصالحهم الجوهرية، ولاسيما في مجال ممارسة سلطة عمل السلطة التأديبية، خاصة عندما يتعلق الأمر بفصل موظف عن وظيفته.

وقد استقرت أحكام القضاء، على حق الموظف في المطالبة بالتعويض نتيجة الآثار التي لحقت من جراء العقوبة التأديبية غير المشروعة، التي وقعت عليه من طرف السلطة التأديبية، عند توافر أركان المسؤولية التي تستوجب التعويض¹²².

¹¹⁹ أنظر: المادة 987 من قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات الإدارية والمدنية، سابق الإشارة إليه.

¹²⁰ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص.482.

¹²¹ أنظر: عبد العزيز عبد المنعم خلفية، الإنحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، رسالة دكتوراه، جامعة المنوفية، 2000، ص.360.

¹²² C.E., 29 décembre 1995, M. Beaurepaire, J.C.A., 1997, p.33.



وعلى هذا الأساس، سوف ندرس حلول فكرة التعويض محل استحقاق المرتب (الفرع الأول) مع بعض التطبيقات القضائية سواء في فرنسا، أو الجزائر، وكذا تقدير التعويض المستحق للموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حلول فكرة التعويض محل استحقاق المرتب:

لما كان الأصل هو أداء الموظف العمل (le service fait) للحصول على المرتب، وأن الموظف لم يقيم بأداء هذا العمل طيلة فترة معينة بسبب العقوبة المسلطة عليه، فإن مبلغ التعويض المطالب به من شأنه أن يكون مساويا لمبلغ المرتب غير المحصل عليه، مع الأخذ بعين الاعتبار في تقدير التعويض كل من مبلغ الأرباح التي حرم منه الموظف أثناء سريان العقوبة عليه، وجسامة الخطأ المرتكب من طرف الإدارة، إضافة إلى الخطأ الذي ارتكبه الموظف المعني. وعلى ضوء هذه العناصر المجتمعة يمكن تحديد مستحقات الموظف خلال فترة توقيع العقوبة¹²³.

وبناء على ذلك، استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي على مبدأ ضرورة تعويض الموظف منذ قراره بتاريخ 07 أبريل 1933 في قضية Deberles¹²⁴. وتتلخص وقائع هذه القضية في أنه بموجب قرار إداري تم عزل السيد Deberles من وظيفته ببلدية Haillicourt، فقام مجلس الدولة بإبطال قرار العزل لكونه اتخذ دون استشارة مجلس التأديب. فبعد صدور قرار الإبطال طلب العارض تعويضا ماليا مساويا للأجرة الشهرية التي كان من المفروض أن يتلقاها أثناء فترة عزله عن الوظيفة. لكن مجلس الدولة لم يحكم له إلا بتعويض على أساس مدى خطورة الأخطاء التي تسببت في عزله والمستحقات المالية التي تلقاها أثناء فترة النزاع.

وعلى هذا الأساس قرر مجلس الدولة أن إلغاء قرار عزل السيد Deberles، لا يعطي للطاعن الحق في المطالبة برواتبه التي حرم منها طيلة فترة عزله عن الوظيفة، و لكن له الحق في المطالبة بتعويض الضرر الذي لحقه بفعل العقوبة التأديبية التي سلطت عليه على وجه غير مشروع. وبذلك يكون مجلس الدولة الفرنسي قد هجر نظرية مخلفات الراتب، والتي كانت تطبق على الموظف، وكان أي عقوبة لم تسلط عليه، وهذا ما تأكد من خلال قراراته اللاحقة¹²⁵.

على أنه قبل قرار Deberles، كان مجلس الدولة الفرنسي يفحص بعمق في العلاقة بين الخطأ والعقوبة الموقعة على الموظف للحكم على الإدارة بالتعويضات¹²⁶. إلا أن هذه التعويضات لا بد من استنادها إلى عدم شرعية العقوبة المسلطة

سعيد مقدم، المرجع السابق، ص. 483. ¹²³

C.E., 7 avril 1933, Deberles, Rec., p.439 ; S., 1933, III, p.68, concl. Parodi ; R.D.P., 1933, p. 624, avec concl. ; G.A.J.A., n° 50, p.294. ¹²⁴

C.E., 6 juillet 1934, Paillat, Rec., p.788 ; C.E., 7 juin 1940, Vuldy, Rec., p.187 ; C.E., 4 juin 1943, Dechavassine, Rec., p.143 ; C.E., 26 juillet 1973, Ville de Paris, c/ Driancourt, Rec., p.78 ; C.E., 12 décembre 1973, Ministre de l'intérieur, c/ Moizard, Rec., p.1101 ; C.E., 22 mai 1974, Charrois, Rec., p.297. ¹²⁵

Olivier DORD, Droit de la fonction publique, op, cit., p.330.

C.E., 12 juin 1929, Raineri, Rec., p.571. ¹²⁶



على الموظف¹²⁷. ومن ثم فإن الحكم بالتعويض للموظف لا بد من الاستناد إلى الوجود المادي للخطأ التأديبي. فتوقيع عقوبة تأديبية في غياب خطأ حقيقي، يترتب تعويضات على أساس العقوبة الموقعة¹²⁸.

هذا وقد طبق مجلس الدولة الجزائري مبدأ استحقاق الأجر مقابل الخدمة الفعلية في قراره بتاريخ 1999/07/26¹²⁹ في قضية (م.م) ضد مديرية التربية لولاية مستغانم. وتتلخص وقائع هذه القضية في أن السيد (م.م) كان موظفا بصفة أستاذ للتعليم المتوسط بمدينة مستغانم، وقد بدأ عمله بتاريخ 1982/10/10، ولقد اعتقل إداريا من سنة 1992 إلى غاية 1995. فرفع دعوى قضائية ضد مديرية التربية لولاية مستغانم، ملتصقا بموجبها إرجاعه إلى منصب عمله، فقضت الغرفة الإدارية بمجلس قضاء مستغانم بتاريخ 1996/08/14 بإرجاعه إلى منصبه مع رفض دفع الأجرة والتعويض له. وبتاريخ 1996/10/30 استأنف السيد (م.م) القرار أعلاه أمام مجلس الدولة ملتصقا بقبول الاستئناف شكلا، وفي الموضوع بدفع مرتبه الشهري ابتداء من يوم اعتقاله إلى حين إعادة تنصيبه فعليا، مع تعويض قدره مائة ألف دينار تحت طائلة تهديد مالي قيمته 3000 دينار عن كل يوم تأخير، بدء من يوم النطق بالقرار. ولقد أصدر مجلس الدولة قراره بتأييد القرار المستأنف مؤسسا قضاءه على سببين :

السبب الأول: لقد اعتبر المنشور الصادر عن رئيس الحكومة المؤرخ في 1993/02/05 بأن فترة الاعتقال تعتبر بمثابة عطلة غير مدفوعة المرتب.

السبب الثاني: عدم مسؤولية مديرية التربية عن تصرف الإدارات الأخرى، وهي بذلك ليست ملزمة بدفع رواتب الأشهر التي لم يعمل فيها الموظف.

وعليه فإنه يوجد في القانون مبدأ عاما يقضي بأن الأجر لا يستحق إلا بمقابل العمل الفعلي، بحيث تحسب على أساس عدد الأيام التي عملها الموظف أو العامل. فهذا المبدأ نصت عليه المادة 16 من المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بقولها: "يتمتع العمال في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالحق في الراتب بعد أداء الخدمة...". كما أكدت المادة 86 من المرسوم سالف الذكر بأن الخدمة تكون فعلية. وفسرت المادة 87 أدناه وضعية الخدمة الفعلية بقولها: "يكون العامل في حالة الخدمة الفعلية إذا كان يمارس فعلا الوظائف المطابقة لمنصب العمل الذي عين فيه".

وعلى ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف الأجر الشهري، أن يتواجد فعليا في مقر عمله، بل يجب أن يمارس فعلا الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه.

وعلى ذلك فإن المستأنف وأثناء فترة اعتقاله، الممتدة من سنة 1992 إلى غاية 1995، لم يكن متواجدا في منصب عمله، وبالتالي لم يمارس وظيفته، ومن ثم لا يمكنه المطالبة بالأجرة الشهرية عن الفترة التي لم يعمل فيها، لكون شروط استحقاق الأجرة غير متوفرة.

¹²⁷ C.E., 11 mars 1931, Marvic, Rec., p.276.

¹²⁸ C.E., 28 juillet 1952, Lienart, Rec., p.423.

¹²⁹ مجلس الدولة، قرار مؤرخ في 1999/07/26، الغرفة الرابعة، رقم الفهرس 365. أشار إليه : لحسين بن الشيخ أث ملوياً، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزء الثاني، 2008، ص.105 وما بعدها.



والحقيقة أن مديرية التربية بمستغانم غير مسؤولة عن الضرر الذي لحق بالسيد (م.م)، إذ لم يصدر عنها أي فعل أو خطأ أو إهمال يوجب عليها دفع التعويض. ومن ثم كان يتوجب على المعني بالأمر أن يطالب الجهة التي أدت إلى اعتقاله. فمديرية التربية هي طرف بعيد عن الضرر الحاصل له.

كما أكد مجلس الدولة الجزائري على نفس المبدأ من خلال قراره المؤرخ في 2000/05/22¹³⁰، بخصوص قضية "معنان" الطاهر ضد رئيس بلدية منعة بباتنة. وتتلخص وقائع هذه القضية في أن السيد "معنان" كان يعمل بصفة عون راقن ببلدية "منعة"، بباتنة، منذ سنة 1986، وقد توبع أمام القضاء بتاريخ 1993/04/28. وعلى إثر ذلك طرد من العمل بقرار مؤرخ في 1993/05/10. وبتاريخ 1994/01/03، قضى المجلس الخاص بقسنطينة ببراءته، فالتمس من البلدية إرجاعه إلى منصب عمله، لكن هذه الأخيرة رفضت ذلك، فقام برفع دعوى إلغاء ضد قرار البلدية القاضي بطرده من عمله. وبتاريخ 1995/10/30، أصدرت الغرفة الإدارية لمجلس قضاء باتنة قرارا بإبطال قرار الطرد مع إلزام البلدية بإعادة إدماجه في منصب عمله، ومنحه تعويضا قدره عشرة آلاف دينار.

وبعد ذلك رفع السيد "معنان" دعوى أخرى أمام الغرفة نفسها، طالبا تسديد أجوره من يوم عزله إلى غاية رجوعه الفعلي، فأصدرت الغرفة الإدارية قرارا في 1997/03/31 قضت فيه بقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا لعدم التأسيس.

استأنف السيد "معنان" بواسطة محاميه القرار أمام مجلس الدولة، الذي أصدر قرارا بتأييد القرار المستأنف.

وقد سبب مجلس الدولة قراره، على أساس عدم استحقاق الأجر، إلا مقابل عمل فعلي طبقا للمرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

وبالرجوع إلى المادة 16 من القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية نجد أنها تنص على ما يلي :

" يتمتع العمال، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالحق فيما يأتي خاصة :

- الراتب بعد الخدمة...".

هذا وقد أكد الأمر 03/06 الحالي على نفس الحكم في المادة 32 منه التي نصت على: " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في الراتب".

وغني عن البيان، إلى أنه يجوز للموظف المطالبة بالتعويضات عن الأضرار التي لحقت به بسبب قرار عزله، دون أن يكون له الحق في المطالبة برواتبه طيلة فترة عزله، على أساس أن الأجر يحسب يوما بيوم، على أساس العمل الفعلي المقدم في كل يوم. وبالتالي فإنه لا يستحق أيضا الملحقات المتعلقة بالراتب. ولعل السبب في عدم استحقاق الموظف لمرتبته طيلة فترة الإبعاد، هو أن الإلغاء وإن كان يعيد المركز القانوني السابق، إلا أن ذلك لا يعني تحقق الوقائع المادية التي يرتب عليها القانون آثارا معينة. فإعادة الموظف إلى وظيفته، لا يمكن أن تجعل العمل كأنه قد تم فعلا. وبالتالي فإن عدم تحقق العمل الفعلي في الوظيفة يرتب عدم استحقاق الموظف للمرتب، لعدم تحقق سببه، على أساس أن المرتب يرتبط بالخدمة الفعلية للموظف¹³¹.

¹³⁰ مجلس الدولة، قرار مؤرخ في 2000/05/22، رقم الفهرس 328، (قرار غير منشور). أشار إليه: حسين بن الشيخ أث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزء الأول، 2003، ص. 347 وما بعدها.

¹³¹ Anne Jourda-DARDAUD, op, cit., p.p.98-99.



على أن تواجد الموظف في منصب عمله لا يستلزم حصوله على الأجر، بل لا بد من ممارسة الأعمال التي كلف بها، على اعتبار أن تواجد الموظف في منصب عمله لا يعني أدائه للخدمة، وهذا ما أكدته الاجتهاد القضائي لمجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 15 فبراير 1980 في قضية Janot¹³².

والجدير بالإشارة، إلى أن قضاء مجلس الدولة الفرنسي، وهو بصدد إجابته على رأي محكمة الاستئناف الإدارية لمدينة ناننت، أكد بأن الاقتطاعات الخاصة بالتقاعد، وكذا الاشتراكات الخاصة بالحالات المرضية لا تعطي للموظف الحق في المطالبة بما على أساس عدم استحقاق الأجر لانعدام الخدمة الفعلية¹³³.

ويرى بعض الفقه¹³⁴، أن عدم استحقاق الموظف لمرتبه خلال فترة فصله، والاكتفاء فقط بالمطالبة بالتعويض، من شأنه أن يضعف من فاعلية حكم القاضي بالإلغاء، وينقص من حقوق المحكوم له، وينتج تعقيدات لا مبرر لها، على اعتبار أنه يهدر نتيجة هامة من نتائج الأثر الرجعي لحكم الإلغاء، ويعطل هذا الأثر في مجال الحقوق المالية للمحكوم لصالحه. فمتى كان من أثر حكم الإلغاء اعتبار أن القرار الملغى كأن لم يكن إطلاقاً، فيتعين تبعاً لذلك ترتيب كل النتائج الممكنة والجائزة قانوناً، ومن جملتها استحقاق الموظف لراتبه. كما أن القول بعدم استحقاق المرتب من شأنه أن يضعف حقوق المحكوم له من خلال مقدار التعويض الذي لا يتجاوز في الغالب قيمة المرتب الذي حرم منه الموظف. ومن ثم إما أن يكون مساوياً له، وإما أن يكون أقل من مجموع ما كان يستحقه الموظف.

على أننا لا نؤيد ما ذهب إليه القضاء في حرمان الموظف من مرتبه طيلة فترة فصله. ذلك أن إلغاء قرار الفصل بوصفه غير مشروع، ينبئ عن أخطاء التي ترتكبها الإدارة في حق الموظف. وبالتالي يستحق مرتبه عن مدة الفصل، وإلا وجب أن لا ينقص التعويض عن قيمة المرتب الذي كان يتقاضاه الموظف، إضافة إلى كامل المستحقات التي ترتبط بالراتب، وكذا مستحقات الترقية في الدرجات، أو حتى تعويض عن تأخير ترقيته في الرتبة، بسبب قرار الفصل غير المشروع.

والجدير بالذكر أن التشريع الفرنسي عندما نص على حق الموظف في المرتب كاملاً عند وقفه احتياطياً، فإنه يبدو لنا تطبيقاً صحيحاً، على اعتبار أن هذا الإجراء هو مجرد تدبير مؤقت أملت ظروف المرفق العام في مواجهة الموظف، ولا يعتبر عقوبة تأديبية، وإن كان البعض¹³⁵، قد اعتبره ثغرة كبرى في منطق الفاعلية، على حساب الضمان، ويتعارض مع قاعدة الأجر مقابل العمل.

على أن هذا الرأي لا تتفق معه، على اعتبار أن الوقف الاحتياطي، ما هو إلا إجراء احتياطي لا أكثر. ثم إن عدم قيام الموظف بالخدمة أثناء وقفه، لا يتعارض مع قاعدة الأجر مقابل الخدمة، لأن وقفه كان خارجاً عن إرادته. وبالتالي فإن العلاقة الوظيفية لازالت قائمة بينه وبين الإدارة. ومن ثم يحق لجهة الإدارة إعادة الموظف إلى منصبه في أي وقت، طالما تحققت الأهداف المرجوة من التوقيف الاحتياطي.

¹³² C.E., 15 février 1980, Janot, Rec., p. 92. Voir aussi : C.E., 13 décembre 1991, Syndicat inter-Co-CFDT, de la Vendée, Rec., p.444 ; C.E., 17 janvier 1996, Mme Gassies, n° 147867.

¹³³ C.E., 8 septembre 1995, M. Noyau, Rec., p.339.

¹³⁴ أنظر: عبد المنعم عبد العظيم جيره، المرجع السابق، ص.514.

¹³⁵ ينتقد بعض الفقه ما ذهب إليه التشريع الفرنسي أن وقف الموظف احتياطياً مع تقاضيه لكامل مرتبه يتعارض مع قاعدة الأجر مقابل الخدمة، أنظر: مليكة الصروخ، المرجع السابق، ص.312.



وتأسيسا على ذلك، كرس القضاء الإداري الجزائري فكرة تعويض الموظف العام عن الأضرار التي تلحقه جراء إبعاده عن الوظيفة، عقب إلغاء قرار الفصل غير المشروع. ومن تطبيقات دعوى التعويض في المجال التأديبي، القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 14/02/2000¹³⁶ في قضية حفيظ محمد الصادق، ضد رئيس المندوبية التنفيذية لبلدية أولاد عمار. وتتلخص وقائع هذه القضية في كون المستأنف موظف ببلدية بن عمار ولاية باتنة، وقد تم توظيفه بمقتضى القرار رقم 87/13 المؤرخ في 02/11/1992، وتم ترسيمه في منصب عمله ككاتب إداري في 20/06/1989. وحيث أن المستأنف كان قد صدر بشأنه قرارا يتضمن فصله عن وظيفته، صادر من طرف رئيس المندوبية التنفيذية لبلدية أولاد عمار المؤرخ في 24/07/1995، و مؤشر عليه من طرف مصالح الوظيف العمومي في 19/08/1995. وحيث طعن المستأنف في القرار المتضمن فصله أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء باتنة، طالبا بإلغاءه، وإدراجه تبعا لذلك في وظيفته، مؤسسا طعنه على أن هذا القرار غير مؤسس قانونا. فتضمن هذا القرار إلغاء القرار المستأنف فيه، والتصدي بالفصل من جديد بإلغاء قرار الفصل الصادر عن بلدية بني عمار بتاريخ 14/07/1995. وبالتالي إعادة المستأنف إلى منصب عمله مع دفع حقوقه المالية.

وكذلك ما ذهب إليه مجلس الدولة في قراره 05/02/2001¹³⁷، في قضية مركز التكوين المهني والتمهين ببابور ولاية سطيف، ضد منيف لخضر ومن معه. وتتلخص وقائع هذه القضية في أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة الضبط بمجلس الدولة بتاريخ 13/07/1998، استأنف مدير التكوين المهني والتمهين القرار الصادر بتاريخ 13/07/1998، عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء سطيف، والذي يأمر بإعادة إدماج السيد منيف لخضر بنكحل في منصب عمله كأستاذ مع دفع رواتبه.

وتضمن هذا القرار تأييد القرار المستأنف مبدئيا وتعديلا لها لتتصريح بما يلي:

- أنه لا يتعين دفع الرواتب.

- الحكم على المركز المستأنف بدفع مبلغ 100.000 دج على سبيل التعويض.

وفي قرار آخر أكد مجلس الدولة على ضرورة دفع مرتبات الموظف إذا كانت جهة الإدارة هي التي تسببت في توقيفه لسبب غير مشروع، كما هو الحال في قراره بتاريخ 22/05/2000¹³⁸ في قضية (ياهووني كمال) ضد الوكالة الوطنية للآثار و حماية المعالم التاريخية. وتتلخص وقائع هذه القضية في أنه بتاريخ 17 مارس 1997 أوقف السيد (ي.ك) عن العمل بموجب قرار توقيف صادر عن الوكالة الوطنية للآثار و حماية المعالم التاريخية أين كان يعمل كسائق. وبتاريخ 29 مارس 1996 أحيل على المجلس التأديبي، والذي امتنع عن الإدلاء برأيه محيلا الملف على الإدارة من أجل الفصل فيه،

¹³⁶ مجلس الدولة قرار رقم 168426 مؤرخ في 14/02/2000، فهرس رقم 75. قضية (حفيظ محمد الصادق) ضد (رئيس المندوبية التنفيذية لأولاد عمار)، (قرار غير منشور). أشار إليه إلياس بن سليم، المرجع السابق، ص.115.

¹³⁷ مجلس الدولة قرار رقم 000862 مؤرخ في 05/02/2001، فهرس رقم 118. قضية (منيف لخضر ومن معه) ضد (مركز التكوين المهني والتمهين ببابور ولاية سطيف)، (قرار غير منشور). أشار إليه إلياس بن سليم، المرجع السابق، ص.116.

¹³⁸ مجلس الدولة، قرار مؤرخ في 22/05/2000، رقم الفهرس 330. (قرار غير منشور)، أشار إليه: حسين بن الشيخ أث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزء الثاني، 2008، ص.225 وما بعدها.



فاتخذت هذه الأخيرة قرارا بالعزل بتاريخ 1996/08/26 بسبب غياباته المتكررة، وخاصة بعد تعيينه كمسؤول مصلحة الداخلية لقصر الباي والذي رفض الالتحاق به.

تقدم السيد (ياهوني كمال) أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر طالبا بإلغاء قرار العزل وإعادة إدماجه مع دفع رواتبه.

وبتاريخ 1997/06/03 أصدرت الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر قرارا بقبول الدعوى شكلا، وفي الموضوع بإلزام الوكالة الوطنية للآثار وحماية المعالم التاريخية بإعادة إدماج المدعي بمنصب عمله الأصلي، مع دفع مرتبه الشهري ابتداء من 1996/03/27 تاريخ عزله، إلى غاية رجوعه الفعلي.

وبتاريخ 1997/09/06 استأنفت الوكالة الوطنية للآثار وحماية المعالم التاريخية القرار أعلاه أمام مجلس الدولة. ولقد أسست استئنافها على أوجه عديدة، من بينها أن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر أخطأت في تطبيق القانون بالاستناد إلى المادتين 123 و 127 من المرسوم 59/85، وذلك لعدم إدلاء لجنة التأديب لرأيها في القضية معتبرة الخطأ غير ثابت، في حين أن السلطة التي لها صلاحية التعيين لها أيضا حق العزل.

ولقد أصدر مجلس الدولة قراره بقبول الاستئناف شكلا، وفي الموضوع بتأييد القرار المستأنف مؤسسا قراره على أنه كان يجب على لجنة التأديب إصدار قرار اتجاه المستأنف عليه، ثم تبليغه للإدارة لتنفيذه طبقا لأحكام المادتين 123 و 127 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23، وليس الامتناع عن الإدلاء بالرأي وترك التصرف للإدارة، والتي تعسفت وتجاوزت سلطتها.

على أن مجلس الدولة كان محقا عندما أيد القرار المستأنف أمامه، بإعادة إدماج الموظف الذي تم عزله في منصب عمله مع دفع مرتباته الشهرية ابتداء من تاريخ العزل إلى غاية رجوعه الفعلي. ذلك أن جهة الإدارة هي التي تسببت في توقيفه عن الخدمة، فهو يستحق رواتبه كاملة، على اعتبار أن العقوبة التي تم توقيعها على السيد (ياهوني كمال) هي من الدرجة الثالثة حسب المرسوم 59/85، وبالتالي كان يتوجب على جهة الإدارة أن لا تقوم بتوقيع تلك العقوبة إلا بعد موافقة لجنة الموظفين، هذه الأخيرة تصدر رأيا بالموافقة، على أن تذكر الإدارة في حيثيات المقرر بأنها استشارت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وأن هذه الأخيرة وافقت على عقوبة العزل. فلا يكفي إذن أن يعرض الملف التأديبي على لجنة التأديب، بل لا بد من أن تصدر رأيا بالموافقة لتوقيع العقوبة أو بعدم الموافقة. ومن ثم فإن قرار العزل الصادر عن الوكالة الوطنية للآثار هو قرار مشوب بعبع مخالفة الأشكال والإجراءات، والمتمثل في ضرورة استشارة لجنة الموظفين.

أما إذا كان الموظف محل متابعة جزائية، ولم تكن الإدارة مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية، ففي هذه الحالة لا يحق للموظف المطالبة بالتعويض عن المدة التي كان فيها محل متابعة جزائية خارج عن مسؤولية الإدارة، وهذا ما أكدته مجلس الدولة في قراره بتاريخ 2004/06/15¹³⁹. وقد جاء ضمن حيثيات هذا القرار ما يلي: "حيث أن المدعي المستأنف يتمسك بطلبه الأصلي وهو الحكم على المستأنف عليه بدفعه له أجوره لمدة 47 شهرا بعد توقيفه عن العمل بموجب مقرر مؤرخ في 1996/09/21 إلى غاية إدراجه في منصب عمله في 2000/09/02 بصفته قابض البريد.

¹³⁹ مجلس الدولة قرار رقم 10847 مؤرخ في 2004/06/15، قضية (خ.ع) ضد (مدير الضرائب لولاية قسنطينة ومن معه)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004، ص. 147-149.



لكن حيث تثبت من الملف أن المدعي كان محل متابعة من أجل احتلاس أموال عمومية رفقة موظفين آخرين وبأمر من النيابة العامة لمجلس قضاء قسنطينة.

وحيث أن المدعي قد استفاد في الأخير من البراءة بموجب قرار نهائي بتاريخ 2000/05/23. وحيث أن المطالبة بالتعويض غير مؤسّسة لكون الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية ضد المدعي ولا يمكن إذا المطالبة برواتبه طيلة المدة التي كان محل متابعة جزائية وفي إطار خارج عن مسؤولية الإدارة".

الحقيقة أن هذه القرارات تعد بمثابة نقطة تحول في القضاء الإداري الجزائري، في محاولة لإيجاد نوع من التوازن بين امتيازات جهة الإدارة وبين الموظف باعتباره طرفاً ضعيفاً في هذه العلاقة، ومن ثم يتوجب على المشرع الجزائري مساندة الاتجاهات الحديثة لمجلس الدولة الذي وسع من نطاق الرقابة على القرارات التأديبية بشكل يجاري فيه نظيره الفرنسي، من أجل وضع حد للسلطة التقديرية للإدارة في المجال التأديبي. ذلك أن رقابة المشروعية على القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية تعد من أقوى الضمانات، والتي أتاحت للموظف العام فرصة إلغاء العديد من القرارات التأديبية، دون المساس بحقه في طلب التعويض عما لحقه من ضرر.

على أن التساؤل الذي قد يطرح في هذا الصدد، هو هل أن بطلان القرار التأديبي من الناحية الشكلية يستوجب التعويض كما هو الشأن بالنسبة لبطلان الموضوعي للقرار التأديبي؟.

للإجابة على هذا التساؤل، استقر القضاء الإداري الفرنسي¹⁴⁰ على أن الجانب الشكلي للقرار التأديبي، لا يترتب حتماً الحكم بالتعويض للموظف، وإن كان يؤدي إلى إلغاء القرار التأديبي، إلا إذا كان العيب الشكلي له تأثير على موضوع القرار. أما العيب الموضوعي فإنه يترتب الحكم بالإلغاء والتعويض معاً¹⁴¹.

الفرع الثاني: تقدير التعويض:

لتقدير مبلغ التعويض فإنه يجب مراعاة القاعدة المتمثلة في تعويض المضرور عما لحقه من خسارة، وما فاتته من كسب. و من ثم فإن الموظف يستحق التعويض على حسب الضرر الذي لحقه من جراء الجزاء الصادر بحقه. هذا وقد استقرت أحكام القضاء الإداري على عدم استحقاق التعويض في حالة عدم توافر الضرر¹⁴². فالتعويض يدور مع الضرر وجوداً وعدمًا، ويقدر بمقداره بما يحقق جبر الضرر وبما لا يجاوزه، حتى لا يثري المضرور على حساب المتسبب في الضرر دون وجه حق.

و الجدير بالذكر أن القاضي هو الذي يحدد مقدار التعويض. و من ثم فإن هناك عدة عناصر يجب أخذها بعين الاعتبار لتقدير التعويض، وهذا ما يظهر جلياً من خلال قرار مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 29 ديسمبر 2000، الذي أكد على ضرورة أخذ هذه العناصر في الحسبان، من خلال قضية السيد M.Treysac¹⁴³ الذي أوقف عن منصبه

C.E., 1^{er} septembre 1944, Bour, Rec., p.241. ¹⁴⁰

¹⁴¹ لأكثر تفاصيل أنظر أحكام مجلس الدولة الفرنسي:

C.E., 7 juin 1940, Dame Veuve Hoareau, Rec., p.194 ; C.E., 28 juillet 1951,

Mouihaud, Rec., p.458 ; C.E., 9 janvier 1959, Dumas, Rec., p.31.

¹⁴² C.E., 2 octobre 1987, Kahin, Rec., p.728.

¹⁴³ C.E., 29 décembre 2000, Treysac, Rec., p.651 ; C.E., 5 juin 1959, Augé, Rec., p.95.



الذي كان يشغله عن طريق الانتداب بقرار غير شرعي. الأمر الذي جعل مجلس الدولة يحكم له بالرجوع إلى منصبه، والحكم على الدولة بتعويض قيمته 300.000 فرنك.

وبناء على ذلك، فإن مبلغ التعويض يكون في الحدود لإصلاح الضرر الذي أصاب الموظف، وما يلحقه من اضطراب في حالته النفسية، والمعيشية. ذلك أن الضرر هو كل أثر سلبي على حق أو مصلحة مشروعة¹⁴⁴، مع الأخذ بعين الاعتبار خطورة الأخطاء التي ترتكبها الإدارة¹⁴⁵، وكذا تلك المرتكبة من طرف الموظف¹⁴⁶.

والجدير بالإشارة إلى أن مبلغ التعويض يتم تقديره على أساس المرتب الصافي (nette) للموظف وليس الخام (brut) الذي كان يتقاضاه الموظف، لو لم يكن محل فصل من الوظيفة، أو التنزيل في الرتبة¹⁴⁷. ويستثنى من تقدير التعويض ملحقات الراتب التي يستفيد منها الموظف أثناء أداء وظيفته، كمنحة المردودية، أو تعويض المنطقة. وهذا ما أكدته قرار مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 25 جوان 1976¹⁴⁸. كما أنه يستثنى أيضا التعويضات المتعلقة بالسكن والمساعدات الاجتماعية التي يستفيد منها الموظف أثناء قيامه بوظيفته¹⁴⁹. كما أن القضاء قد يأخذ في الاعتبار عند تقدير التعويض مدى الفرصة المتاحة للموظف الذي تم إلغاء قرار تسريحه من الالتحاق بوظيفة أخرى تدر عليه دخلا أحسن¹⁵⁰.

و الجدير بالذكر، إلى أن مبلغ التعويض مهما كانت طبيعته قد يخفّض، إذا كان الموظف قد تحصل على جزء منه أثناء فترة تسريحه، بما في ذلك منح المساعدات العامة¹⁵¹. يستثنى من ذلك المساعدات التي يتحصل عليها الموظف لو لم يكن محل تسريح من وظيفته¹⁵².

وقد يكون تقدير التعويض جزافيا، في حالة إعادة إدماج الموظف في منصب عمله السابق¹⁵³. ونفس الحكم أكدته اجتهاد مجلس الدولة الجزائري في قضية بوالتره أحمد بتاريخ 27 جويلية 1998¹⁵⁴، ضد مدير القطاع الصحي لميلة، والذي قضى بأن تقدير التعويض جزافيا في حالة إعادة إدراج الموظف في منصب عمله السابق (نعم)، و منحه رواتبه الشهرية السابقة على قرار الإدماج (لا). وقد جاء ضمن حثيات القرار ما يلي: "حيث أنه من الثابت قضاء أن مسؤولية الإدارة عن الأضرار التي تلحق الأفراد بسبب تصرفات الأشخاص الذين تستخدمهم في المرفق العام، لا يمكن أن تحكمها

¹⁴⁴ Michel PAILLET, La responsabilité administrative, DALLOZ, Paris, 1996, p.133.

¹⁴⁵ C.E., 4 novembre 1996, Mlle, Kerbache, Rec., p.436.

¹⁴⁶ C.E., 20 décembre 2000, Marchal, Cité par Anne Jourda-DARDAUD, op, cit., p.99.

¹⁴⁷ C.E., 7 octobre 1998, Bousquet, Cité par Anne Jourda-DARDAUD, op, cit., p.99.

¹⁴⁸ C.E., 25 juin 1976, Gaillard, Cité par Anne Jourda-DARDAUD, op, cit., p.100.

¹⁴⁹ C.E., 6 mars 1987, Sola, Rec., p.806 ; C.E., 13 janvier 1988, Consort Louchart, Rec., p.880.

¹⁵⁰ C.E., 28 octobre 1994, Cochenet, Rec., p.446.

¹⁵¹ C.E., 23 janvier 1985, Commune de Saint-Lin, Rec., p.676.

¹⁵² C.E., 26 juin 1989, Commune de Vincly, n° 77104.

¹⁵³ C.E., 24 juin 1977, Dame Deleuse, Rec., p.294.

¹⁵⁴ مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، قرار رقم 137131 مؤرخ في 1998/07/27، قضية (بوالتره أحمد) ضد (مدير القطاع الصحي لميلة)، (قرار غير منشور).



المبادئ التي يقرها القانون المدني للعلاقات فيما بين الأفراد، وأن هذه المسؤولية ليست بالعامّة، ولا بالمطلقة، بل لها قواعدها الخاصة التي تتنوع وفقا لحاجيات المرفق، وضرورة التوفيق بين حقوق الدولة والحقوق الخاصة.

وحيث أن إلغاء قرار الفصل يجعل الرابطة الوظيفية لا تزال قائمة بين الإدارة والموظف بكافة آثارها، ومن هذه الآثار حقه في المرتب. إلا أن هذا الحق لا يعود إليه تلقائيا بعودة الرابطة بعد انفصالها، بل يخضع لاعتبارات أخرى، أهمها أن هذا الحق يقابله واجب هو أدائه للعمل، وقد حيل بينه وبين أدائه بالفصل. ومن ثم فإن ما ذهب إليه قضاة الدرجة الأولى عندما قضوا للمستأنف بتعويض جزائي هو التطبيق السليم للقانون".

وغني عن البيان، أن مقدار التعويض عن الضرر قد يتم رفضه بالكلية، نظرا للخطأ الجسيم الذي يرتكبه الموظف، على الرغم من وجود عيب في الإجراءات التأديبية. وهذا ما أكدته مجلس الدولة الفرنسي في قراره بتاريخ 14 فيفري 1997¹⁵⁵.

أما في حالة ما إذا كان الخطأ صادرا عن الإدارة، فإن التعويض في هذه الحالة يكون مهما جدا، سواء كان الإلغاء راجعا لعيب في الشكل أو في الموضوع¹⁵⁶. أما إذا كان الخطأ جسيما من طرفها، فإن قيمة التعويض تكون مساوية للراتب¹⁵⁷.

أما إذا كان الخطأ مرتكبا من طرف الموظف المعني، فإن للقاضي أن يقبل أو يرفض التعويض حسب الحالة¹⁵⁸. وفي حالة رفض تسديد مبلغ التعويض من طرف جهة الإدارة، فإنه يمكن للموظف المعني الاتجاه إلى الخزينة العامة¹⁵⁹. والجدير بالذكر، إلى أن بعض المصاريف قد تعطي للموظف الحق في المطالبة بالتعويضات عنها، كما هو الحال بالنسبة لمصاريف تغيير الإقامة المترتبة عن عملية النقل غير المشروع للموظف إلى مكان آخر¹⁶⁰، أو الضرر المعنوي الناتج عن التنزيل في الرتبة¹⁶¹. كما أن التوبيخ الذي يتعرض له الموظف قد يعطيه الحق في المطالبة بالتعويض بسبب الضرر المعنوي¹⁶².

وتجدر الإشارة، إلى أنه في ظل الأحداث التي عرفتها الجزائر في فترة التسعينات، والذي ترتبت عليها اتخاذ إجراء الوقف، أو عقوبات تأديبية في مواجهة الموظفين الذين تم تسريحهم. فقد طرح إشكالا عن كيفية إعادة إدماج، أو تعويض هذه الفئة من الموظفين.

¹⁵⁵ C.E., 14 février 1997, Colonna, Rec., p.38.

¹⁵⁶ C.E., 28 juillet 1952, Lienart, Rec., p.413.

¹⁵⁷ C.E., 14 juin 1946, Ville de Marseille, Rec., p.164.

¹⁵⁸ C.E., 6 mai 1955, Haut-commissaire de France en Indochine, contre Hauger, Rec., p.242. Voir aussi : C.E., 16 juin 1986, Dame Krier, D, 1987, p.193. note Pacteau.

¹⁵⁹ Loi n° 91-02 du 8 janvier 1991 relative aux dispositions particulière à certaines décisions de justice, J.O, n° 2.

¹⁶⁰ C.E., 21 juin 1961, Guille, Rec., p.428.

¹⁶¹ C.E., 19 décembre 1970, ministre de l'intérieur c/Dlle Jarno, Rec., p.1090.

¹⁶² C.E., 22 octobre 1975, ministre de l'intérieur c/ Panis, Rec., p.1120.



وفي هذا الصدد، حددت كفاءات إعادة إدماج، أو تعويض الموظفين، الذين كانوا محل إجراءات إدارية كالتسريح من العمل، بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-124-163، المؤرخ في 27 مارس 2006.

ومن ثم نجد أن المادة الثانية منه، نصت على أحقية كل موظف كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل، بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، أن يقدم طلب إعادة إدماجه في عالم الشغل، أو طلب تعويض، وذلك أمام لجنة أنشأت لهذا الغرض على مستوى الولاية، وذلك في أجل أقصاه سنة ابتداء من تاريخ نشر هذا المرسوم. والجدير بالذكر، أن الموظف الذي يقدم طلب إدماج أو تعويض، يتعين عليه تقديم طلبه إلى هذه اللجنة، مرفقا بالوثائق التي تثبت بأن قرار التسريح قد تم بسبب المأساة الوطنية¹⁶⁴.

على أن تفصل اللجنة في الطلب في مدة أقصاها ثلاثة أشهر تسري من تاريخ إيداعه. وقد أناط المرسوم لهذه اللجنة، صلاحية القيام بأي إجراء تحقيقي تراه لازما، كسماع رأي المعني أو أي شخص آخر ترى فائدة في سماعه.

كما يتعين على اللجنة و قبل الفصل في طلب إعادة الإدماج، أو التعويض، أن تثبت أن الموظف المعني كان يمارس عملا، وذلك بموجب شهادة عمل، أو أي وثيقة أخرى، تثبت سنوات الخدمة. إضافة إلى شهادة تثبت انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. و في حالة الموافقة على الإدماج، فإن هذه العملية تتم بالنسبة للموظفين في الرتبة الأصلية، أو في رتبة مماثلة لها، أو في منصب عمل آخر بديل تابع للإدارة الأصلية، أو في أي إدارة أخرى. و في حالة التعويض، فإن اللجنة تمنحه للموظف المعني بناء على طلبه، أو بسبب رفضه منصب العمل المعروض عليه، أو في حالة استحالة إعادة إدماجه، لاسيما إذا حلت الهيئة، أو المؤسسة التي كان يعمل بها، أو كان في حالة عجز جسدي، أو عقلي يحول دون ممارسة الموظف نشاطاته المهنية من جديد. وتعتمد اللجنة في حساب التعويض على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه المعني بالأمر قبل تسريحه.

وتعتبر قرارات اللجنة سندات تنفيذية بمجرد تبليغها خلال خمسة عشر (15) يوما إلى:

المعني بالأمر والهيئة المستخدمة والمدير الولائي الذي يمثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني بالنسبة لقرار إعادة الإدماج.

المعني بالأمر والمدير الولائي الذي يمثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني بالنسبة لقرار التعويض.

المعني بالأمر والهيئة المستخدمة بالنسبة لقرار الرفض.

على أن قرارات اللجنة تكون غير قابلة لأي طعن مهما تكن طبيعته¹⁶⁵.

وإذا كان التعويض يقتصر فقط على الأضرار المادية التي تصيب الموظف من جراء العقوبات التأديبية غير المشروعة، إلا

أن الإشكال قد يطرح بصدد التعويض عن الأضرار الأدبية التي تلحق بالموظفين؟

¹⁶³ المرسوم الرئاسي تحت رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006، يحدد كفاءات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا

موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، ج.ر.ج.ج، لسنة 2006، العدد 19

¹⁶⁴ أنظر المادة 5 من المرسوم رقم 06-124 سابق الإشارة إليه.

¹⁶⁵ أنظر المواد 9-14-18-19 من المرسوم رقم 06-124 سابق الإشارة إليه.



بالرجوع إلى أحكام القضاء لا نكاد نعثر على حكم قضائي يصب في هذا المنوال، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن مجرد الحكم بإلغاء القرار التأديبي كاف لرد الاعتبار للموظف وجبر لمعنوياته.

ويدافع البعض عن هذا الاتجاه، ويدعو إلى عدم التوسع في تقرير التعويض عن الأضرار الأدبية في نطاق التأديب، بحجة صعوبة تقديرها من ناحية، فضلا على الحكم بعدم شرعية القرار التأديبي سببا كافيا لجبر ما مس المدعي من أضرار¹⁶⁶.

على أنه لا نؤيد هذا الاتجاه الذي يدعو إلى التقليل من قيمة الأضرار الأدبية التي تصيب الموظف العام، على الرغم من أهميتها وخطورتها على نفسية الموظف، وكذا سمعته المهنية. و من ثم ندعو إلى إمكانية الحكم بتعويض في عقوبات الدرجة الأولى كالإنذار الكتابي والتوبيخ وعقوبات الدرجة الثانية، كالشطب من قائمة التأهيل المنصوص عليها في الأمر 06-03. ذلك أن مثل هذه العقوبات وإن كان التشريع الحالي قد أجاز للموظف طلب رد الاعتبار بعد مرور سنة من توقيع العقوبة، إلا أنها لم تمنح له فرصة المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر معنوي، على اعتبار أن التعويض مرتبطا فقط بالحكم بالإلغاء من طرف القضاء. و من ثم لو ألزمتنا جهة الإدارة بالتعويض عند توقيعها عقوبات الدرجة الأولى والثانية لأدى ذلك إلى تزيث الإدارة وعدم التسرع في توقيع مثل هذه العقوبات، وأن تخضع أية عقوبة مهما كانت درجتها إلى الدراسة المعمقة والتعقل، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، قد يؤدي الحكم بالتعويض إلى إحباط كل الدسائس والحيل التي قد تلجأ إليها سلطة الإدارة بقصد تشويه سمعة الموظف والنيل والانتقام منه ولو كان ذلك قاصرا على الجانب النفسي. فالتعويض في هذه الحالة قد يكبح جموح الإدارة إذا ما علمت بأنه سيحكم عليها بتعويض المضروب عما أصابه من ضرر. فمن أجل ذلك فإننا ننبه كل موظف سلطت عليه عقوبة من الدرجة الأولى أو عقوبة من الدرجة الثانية إلى إمكانية الطعن في هاتين العقوبتين أمام القضاء الإداري والمطالبة بالتعويض عنهما، وأن الأمر ليس مقتصرًا فقط على عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، خاصة إذا علمنا أن الشطب من قائمة التأهيل بوصفه عقوبة من الدرجة الثانية، قد يحرم الموظف من الترشح للترقية، إذا لم يتفطن الموظف لمثل هذه العقوبة، ولم تبادر جهة الإدارة إلى محو هذه العقوبة بمضي سنتين من توقيعها، من خلال رد الاعتبار بقوة القانون، بشرط أن لا يتعرض الموظف إلى عقوبة جديدة. فالواقع يثبت بأن جهة الإدارة كثيرا ما تلجأ إلى توقيع عقوبة جديدة محل عقوبة قديمة إذا ما شارفت على الانقضاء، بغرض إبقاء الأوضاع على ما هي عليه.

الخاتمة:

تحقيقا لفاعلية الجهاز القضائي في المجال التأديبي يجب إعادة النظر في التنظيم القضائي الإداري الحالي، وذلك من خلال استحداث محاكم إدارية استئنافية كما هو الحال في فرنسا، تفاديا من اللجوء إلى مجلس الدولة الجزائري، وما يعرفه هذا الأخير من كثرة القضايا المعروضة عليه والتي قد لا يفصل فيها بحكمة وتبصر، هذا من جهة. ومن جهة الأخرى، فإن الموظف المتهم قد لا يسعفه وضعه المالي من اللجوء إلى مجلس الدولة.

إن دراسة الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الإداري في هذا الصدد، تسمح لنا باستخلاص النتائج التالية:
ففي المقام الأول إن القاضي يسعى دائما إلى تحقيق مبدأ الموازنة العادلة بين حق الإدارة في تأديب موظفيها، وحق الموظف في حمايته أثناء خضوعه للتأديب.

¹⁶⁶ عبد العظيم عبد السلام، تأديب الموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، 2000، ص.670.



لتحقيق التوازن بين منطلق الفاعلية ومنطلق الضمان للموظف محل المساءلة التأديبية، لا بد من وضع ضوابط وقيود في ممارسة سلطة التأديب، خاصة الضمانة القضائية، والتي تمكن القاضي الإداري من بسط رقابته الكاملة على القرارات التأديبية. فرقابة المشروعية على القرار المتضمن العقوبة التأديبية تعتبر من أقوى الضمانات القضائية، الأمر الذي يبرر حرص القضاء الإداري على حفظ حقوق الموظف، وضرورة إخضاع ممارسة سلطة التأديب لرقابة المشروعية.

وفي المقام الثاني إذا كانت القرارات القضائية تعبير عن جهد القضاء الإداري في تكريس رقابة مشروعية القرارات التأديبية، فإن هناك بعض النقائص التي قد تعرفها هذه الأحكام. ومع ذلك يجب أن نقدم بعض المقترحات بهدف تفعيل دور القضاء في تحقيق رقابة فعالة.

إن إلغاء القرار المتضمن العقوبة التأديبية من طرف القضاء نتيجة عدم مشروعيته، لا يمكن القاضي الإداري من اختيار العقوبة التي يراها مناسبة، إنما يكون ذلك بالرجوع إلى سلطة التأديب، وهذا الموقف مطابق في الحقيقة للموقف الفرنسي، وهو ما يجعلنا ندعو القضاء إلى ضرورة توقيع العقوبة التي يراها مناسبة على الموظف دون الرجوع إلى سلطة التأديب.

كما أن القضاء الإداري الجزائري وهو بصدد ممارسة رقابة إلغاء القرار التأديبي، يكتفي دوماً بتضمين قراراته بالإشارة إلى عيب مخالفة القانون أو عيب تجاوز السلطة الذين يعتبران من المفاهيم الواسعة تاركاً ذكر كل عيب على حدة، خاصة عندما يتعلق الأمر بالعقوبات التأديبية المنقعة التي لا يجب التقليل من شأنها نظراً لخطورة آثارها على وضعية الموظف، والتي قد تكون مصدراً لتعسف جهة الإدارة، مقارنة مع السلطة التقديرية الواسعة التي تحظى بها الإدارة، وهذا ما يدفعنا دائماً إلى البحث عن السبب الحقيقي الذي يستند عليه المتقاضى في دعواه، والذي على أساسه تم إلغاء القرار التأديبي.

وفي المقام الثالث، إن مسألة الرقابة القضائية على مشروعية القرارات التأديبية تثير عدة صعوبات ومشاكل في الجزائر، وذلك على العكس مما هو عليه الحال في فرنسا، نظراً لعدم إعطاء هذا الجانب المكانة التي يستحقها، من خلال تحديث وتطوير آليات عمله مقارنة مع الجانب الجنائي، خاصة وأن الدستور وضع على عاتق القضاء، واجب ضمان الحماية القضائية لحقوق وحرمان الأفراد من تعسف وانتهاك الإدارة طبقاً للمادة 139 منه.

وتحقيقاً لهذا الغرض، جاء قانون الإجراءات الإدارية والمدنية باهتمام متميز أين وضع على عاتق القاضي الإلغاء ليس إلغاء الجزاء التأديبي أو فرض تعويض للمضروب عما أصابه من ضرر، إنما وظيفته تتعدى أبعد من ذلك، والتي قد تصل إلى حد توجيه أوامر للإدارة، أو فرض غرامات تهيديعية عليها في حالة تعنتها في تنفيذ القرارات القضائية الحائزة على قوة الشيء المقضي فيه، خاصة عندما يتعلق الأمر بإعادة إدماج الموظف إلى منصب عمله، الأمر الذي يعزز ثقة الموظف في عدالة القاضي الإداري ويبعث فيه روح الاطمئنان.



قائمة المراجع:

أ- باللغة العربية:

الكتب والرسائل الجامعية:

أ- باللغة العربية:

- 1- طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1970، ص.93-98؛ عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة فى النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994.
- 2- منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، مطبعة الشرق، عمان، الطبعة الأولى، 1984.
- 3- محمد عصفور، تأديب العاملين المدنيين فى القطاع العام ومقارنته بنظم التأديب الأخرى، عالم الكتب، القاهرة، 1972.
- 4- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2004.
- 5- محمد باهي أبو يونس، الرقابة على شرعية الجزاءات الإدارية العامة، دار الجامعة الجديدة، 2000
- 6- عادل الطبطبائي، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة الوظيفية، بحث منشور فى مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة السادسة، العدد الثالث، 1982.
- 7- رمضان محمد بطيخ، القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 8- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة، عمان، الطبعة الأولى، 2007.
- 9- سعد نواف العنزى، الضمانات الإجرائية فى التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 10- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية 2010 .
- 11- مليكة الصروخ، سلطة التأديب فى الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، دون دار النشر، 1981.
- 12- علي جمعة محارب، التأديب الإداري فى الوظيفة العامة، دراسة مقارنة فى النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2004.
- 13- جورج فيدل وبيار دلفولفيه، جورج فيدل، بيار دلفولفيه، القانون الإداري، الجزء الأول، ترجمة منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2001.
- 14- حسين بن الشيخ آث ملويا، دروس فى المنازعات الإدارية، "وسائل المشروعية"، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2007.
- 15- حسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى فى قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومة، الجزائر، 2007.
- 16- عبد المنعم عبد العظيم جيرة، آثار حكم الإلغاء، رسالة دكتوراه، حقوق، القاهرة، 1971.
- 17- عبد العزيز عبد المنعم خلفية، الإنحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، رسالة دكتوراه، جامعة المنوفية، 2000.



- 18- عبد العظيم عبد السلام، تأديب الموظف العام فى مصر، دار النهضة العربية، 2000، ص.670.
19- إلياس بن سليم، الفصل التأديبى للموظف العام فى الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2001-2002.

ب- باللغة الفرنسية:

- 1- Anne Jourda-DARDAUD, La procédure disciplinaire dans la fonction publique, éditions du Papyrus 2009.
2- André DE LAUBADERE, Jean-Claude VENEZIA, Yves GAUDEMET, Droit Administratif, 15^{eme} édition, L.G.D.J., Paris, 1995.
3- André de LAUBADERE Yves GAUDEMET, Traité de droit administratif, Tome 5, la fonction publique, 12^e édition, L.G.D.J., Paris 2000.
4- Bernard PACTEAU, Contentieux administratif, P.U.F., Paris, 1985.
5- Frédéric LAURIE, LA faute disciplinaire dans la fonction publique, tome2, Presses Universitaires D'aix-Marseille, 2002.
6- Henri ISAIA, Les cours administratives d'appel, Economica, 1993.
7- Jacques BAZIN, La suspension dans le droit de la fonction publique, Editions du papyrus, 2000.
8- Jean-François LACHAUME, La Fonction publique, DALLOZ, 1998, p.99.
8- Olivier GOHIN, Contentieux administratif, Litec, Paris, 1999.

المقالات:

أ- باللغة العربية:

- 1- موسى مصطفى شحادة، مبدأ حق الإنسان فى محاكمة عادلة فى المنازعات الإدارية وتطبيقاتها فى أحكام مجلس الدولة الفرنسى والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، مجلة الحقوق الكويتية، العدد الثانى، بتاريخ 28 جوان 2004.
2- محمد الصغير بعلي، تنفيذ القرار القضائى الإدارى، التواصل، عدد 17 ديسمبر 2006.
3- غناي رمضان، موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، مجلة مجلس الدولة، العدد السادس، 2005.

- 4- غناي رمضان، عن موقف مجلس الدولة من الغرامة التهديدية، مجلة مجلس الدولة، العدد 4-2003.
5- رياض عيسى، دعوى الإلغاء فى الجزائر، مجلة الحقوق الكويتية، السنة 13، العدد 4، ديسمبر 1989.

ب- باللغة الفرنسية:



1- Ayoub ELIANE, Le conseil de discipline dans la fonction publique,
R.D.P., Sep-Oct.1977.

النصوص القانونية والتشريعية :

أ- باللغة العربية:

1- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 2006، العدد (46).

2- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، السنة 2008.

3- المرسوم الرئاسي تحت رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006، يحدد كفاءات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطني، ج.ر.ج.ج، لسنة 2006، العدد 19.

ب- باللغة الفرنسية:

-La Loi n°86-14 du 6 janvier 1986 fixant les règles garantissant l'indépendance des membres des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel, J.O.R.F., du 7 janvier 1986, p.332, modifiée par la loi n°87-1127 du 31 décembre 1987 portant réforme du contentieux administratif, J.O.R.F., du 1^{er} janvier 1988, p.7 ; décret n° 87-554 du 17 juillet 1987 relatif au Conseil supérieur des tribunaux administratifs et au secrétariat général des tribunaux administratifs, J.O.R.F., du 19 juillet 1987, p.8083.

- La loi n° 89-486 du 10 juillet 1989 d'orientation sur l'éducation, J.O.R.F., du 14 juillet 1989, p.8862

المجلات القضائية :

أ- باللغة العربية:

المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1993.

المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1993

مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، الجزائر، 2002.

مجلة مجلس الدولة، العدد الثالث، السنة 2003.

مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004.

ب- باللغة الفرنسية:

-Recueil des arrêts du conseil d'Etat Français