

## رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري

تاريخ استلام المقال: 2015/09/20 تاريخ قبول المقال للنشر: 2016/01/07

د. يامة إبراهيم — جامعة أدرار — الجزائر

البريد الإلكتروني: [brahimyama@yahoo.fr](mailto:brahimyama@yahoo.fr)

## الملخص:

صنف المشرع الجزائري بمقتضى الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية إلى أربع درجات، معتمداً في تصنيفه للأخطاء المهنية مبدأ التدرج مبتدئاً بالأخطاء الأقل خطورة ومنتهياً بالأخطاء الأكثر خطورة وجساماً، ومعتمداً في تصنيفه للعقوبات التأديبية معيار الشدة تناسباً مع خطورة الأخطاء المهنية وجسامتها، كما حدد الإجراءات المتبعة في تطبيق هذه العقوبات التأديبية، حيث يترتب على عدم احترامها ومراعاتها عدم مشروعية العقوبة التأديبية. وبما أن هذه العقوبات التأديبية يتم تنفيذها بمقتضى قرار من سلطة التأديب المختصة، فإنها بذلك تخضع لرقابة القاضي الإداري من حيث مشروعيتها كغيرها من القرارات الإدارية الأخرى، تحرك هذه الرقابة عن طريق دعوى الإلغاء، تنصب هذه الرقابة على عيوب المشروعية الخارجية، وعيوب المشروعية الداخلية لقرار تأديب الموظف العام.

**Abstract :**

The Algerian law-maker has classified, according to the Order N°06/03 comprising the general status of the public job, the professional errors and the disciplinary sanctions to four degrees, taking into consideration in his classification of the professional errors the principle of graduation starting by the less serious to the most serious, and in the classification of the disciplinary sanctions the criterion of tensivity in correlation with the seriousness of the professional errors. He also defined the procedures followed in the implementation of these disciplinary sanctions, which in case of failure in respecting these procedures the unlawfulness of these disciplinary sanctions. Due to the fact that these disciplinary sanctions are executed according to a decision from the competent disciplinary authority, it is therefore under the control of the administrative judge considering its legitimacy like the other administrative decisions. This control can be called through a cancellation appeal. This control focuses on the deficiencies of the external legitimacy and the internal legitimacy of the disciplinary decision of the state employee.

## المقدمة :

نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، وفي مقابل ذلك نص على مجموعة الواجبات الأساسية التي يتعين على الموظف العام القيام والالتزام بها، إذ يشكل الإخلال بها أخطاء مهنية يترتب عليها توقيع عقوبات تاديبية من طرف السلطة الإدارية المختصة، وتجنباً للتعسف في تطبيق هذه العقوبات التأديبية على الموظف العام دون وجه حق، قام المشرع الجزائري بتحديد وتصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية إلى أربع درجات معتمداً في تصنيفه للأخطاء المهنية مبدأ التدرج مبتدئاً بالأخطاء الأقل خطورة ومنتهاً بالأخطاء الأكثر خطورة وجساماً، ومعتمداً في تصنيفه للعقوبات التأديبية معيار الشدة تناسباً مع خطورة الأخطاء المهنية وجسامتها، وحدد الإجراءات المتبعة في تطبيق مختلف أنواع العقوبات التأديبية، وهو ما يشكل ضماناً أساسية للموظف العام من تعسف سلطة التأديب.

وبما أن تطبيق العقوبات التأديبية يتم بمقتضى قرارات إدارية تصدر من سلطة التأديب فإنها كغيرها من القرارات الإدارية تخضع لرقابة القاضي الإداري من حيث مشروعيتها، حيث تعتبر هذه الرقابة آخر ضمان يلجأ إليه الموظف إذا لم تسعفه الضمانات القانونية، والتي يحركها الموظف عن طريق دعوى تجاوز السلطة أو دعوى الإلغاء من خلال الطعن في القرارات التأديبية غير المشروعة التي تتخذها سلطة التأديب، وبذلك فإن الإشكال الذي تحاول هذه الدراسة إبرازه ومعالجته هو ماهي الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية وإجراءات تطبيقها في التشريع الجزائري؟ وما هو نطاق رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام؟، وللإجابة عن هذا الإشكال سيتم تقسيم موضوع هذه الدراسة إلى مبحثين، تنطرق في المبحث الأول إلى نظام تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، ونتناول في المبحث الثاني نطاق رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام.

## المبحث الأول: نظام تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري

تشكل الأخطاء والعقوبات التأديبية وإجراءات تطبيقها النظام التأديبي للموظف العام في قطاع الوظيفة العمومية، وقد تبني المشرع الجزائري في مجال تأديب الموظف العام موقفاً وسطاً بين النظامين الرئاسي والقضائي بمقتضى الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام

للوظيفية العمومية.<sup>1</sup> ويتجلى ذلك في إسناد صلاحيات توقيع العقاب للسلطة الرئاسية المباشرة عندما يتعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية، وذلك دون استشارة أي هيئة، وإشراك سلطتين (السلطة التي لها صلاحية التعيين واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي) في توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

وبناء على ذلك، سيتم التطرق في هذا المبحث الأول إلى الأخطاء والعقوبات التأديبية في التشريع الجزائري، وإلى إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية.

### المطلب الأول: الأخطاء والعقوبات التأديبية في التشريع الجزائري

صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية بمقتضى الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى أربع أصناف ودرجات، معتمداً في تصنيفه للأخطاء المهنية مبدأ التدرج مبتدئاً بالأخطاء الأقل خطورة ومنتهاً بالأخطاء الأكثر خطورة وحسامة، ومعتمداً في تصنيفه للعقوبات التأديبية معيار الشدة تناسباً مع خطورة الأخطاء المهنية وحسامتها، وهو ما نتطرق إليه في هذا المطلب.

#### الفرع الأول: الأخطاء المهنية في التشريع الجزائري

عرف المشرع الخطاء المهني بأنه: "... كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه."<sup>2</sup> فالمرجع قد نص على عدد من الواجبات الوظيفية التي على الموظف القيام بها أو الامتناع عن القيام بها، بحيث يشكل الإخلال بها خطأ مهنياً يستوجب متابعة الموظف تأديبياً. وبالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أن المشرع قد صنف الأخطاء المهنية إلى أربعة درجات، وذلك على الشكل التالي:

#### أولاً: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:

تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى على وجه الخصوص طبقاً للمادة 178 من الأمر 03/06 في مجموع الأعمال الآتية: الإخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير

1- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 2006/07/16.

2- أنظر المادة 160 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

الحسن للمصالح: ومن مظاهر ذلك تأخر الموظف في الالتحاق بمنصب عمله، وعدم احترامه لأوقات العمل المنصوص عليها قانوناً، والمحددة كمايلي: صباحاً من الثامنة إلى منتصف النهار، ومساءً من الواحدة زوالاً إلى الرابعة والنصف.<sup>1</sup>

#### ثانياً: الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية على وجه الخصوص طبقاً للمادة 179 من الأمر 03/06 في مجموع الأعمال الآتية: المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة؛ الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية<sup>2</sup> غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181.

#### ثالثاً: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة على وجه الخصوص طبقاً للمادة 180 من الأمر 03/06 في مجموع الأعمال الآتية: التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية؛ إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه؛ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول؛ إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية؛ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

#### رابعاً: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة على وجه الخصوص طبقاً للمادة 180 من الأمر 03/06 في مجموع الأعمال الآتية: الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته (رشوة)؛ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل؛ التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة لتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة؛ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة؛ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية؛ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر مهما كان

1- أنظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 59/97 المؤرخ في 1997/03/9 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 13 الصادرة في 1997/03/12.

2- أنظر لتفاصيل أكثر عن هذه الواجبات الأساسية المواد من 40 إلى 54 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

نوعه ويستثنى من ذلك ممارسة الموظف لمهام التكوين أو التعليم أو البحث كمنشآت ثانوي في إطار يحدد عن طريق التنظيم، إنتاج الموظف الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، وفي هذه الحالة لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويستثنى أيضاً من ذلك الموظفين المتممين لأسلاك التعليم العالي والباحثين، وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين لممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم.<sup>1</sup>

وما تجدر الإشارة إليه، أن هذه الأخطاء المهنية التي أوردتها المشرع ضمن قانون الوظيفية العمومية إنما أوردتها على سبيل المثال وليس الحصر؛ غير أن القول بذلك لا يعني أن ما عداها من الأفعال فهو مباح، وإنما لسلطة التأديب سلطة تكييف ما قترفه الموظف من تصرف، فيما إذا كان يشكل خطأ مهنيًا يستوجب المتابعة التأديبية أم لا<sup>2</sup>، وفي هذا الإطار نصت المادة 182 من الأمر رقم 03/06 على أنه يمكن أن توضح القوانين الأساسية تبعاً لخصوصيات بعض الأسلاك الوظيفية مختلف الأخطاء المهنية الواردة في الأمر رقم 03/06. وتطبيقاً لذلك فقد أدرجت بعض القطاعات الوظيفية ضمن القوانين الأساسية للأسلاك التابعة لها أخطاء مهنية إضافية، من أمثلتها قطاع التعليم العالي حيث نص القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث على أنه يعتبر خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة قيام الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه، أو في أي منشورات علمية، أو بيداغوجية أخرى.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري

تعرف العقوبة التأديبية بصورة عامة بأنها إجراء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي. وهي نوع من العقوبات المشتقة من طبيعة نظام الوظيفة العامة، توقع على الموظف المرتكب لخطأ مهني، وتؤثر في مركزه ومستقبله الوظيفي. فقد تمسه من الناحية المعنوية والأدبية، كالإنذار والتوبيخ، أو من الناحية المادية فتحرمه من بعض المزايا المالية للوظيفة. كالتخفيف من الراتب أو

1- أنظر المادتين 43 و44 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

2- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد التاسع، ص76.

3- أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 130/08 المؤرخ في 03/05/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية رقم 23 الصادرة في 04/05/2008.

تأجيل العلاوات أو خفض الدرجة. وقد تحرمه من الوظيفة مؤقتاً، كالتوقيف المؤقت عن العمل. أو نهائياً كالتسريح والعزل من الوظيفة.

وقد صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية أيضاً إلى أربعة أصناف، وذلك حسب جسامة الأخطاء المرتكبة، وذلك على الشكل التالي:

### أولاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى:

تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى طبقاً للمادة 163 من الأمر رقم 03/06 في: التنبيه؛ والإنذار الكتابي؛ والتوبيخ.

### ثانياً: العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية:

تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية طبقاً للفقرة الثانية من المادة 163 من الأمر رقم 03/06 في: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام؛ والشطب من قائمة التأهيل.

### ثالثاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة:

تتمثل العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة طبقاً للفقرة الثالثة من المادة 163 من الأمر رقم 03/06 في: التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام؛ والتنزيل من درجة إلى درجتين؛ والنقل الإجباري.

### رابعاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة:

تعتبر العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة من أخطر العقوبات نظراً لأثارها البالغة على المسار المهني للموظف، وطبقاً للفقرة الرابعة من المادة 163 من الأمر رقم 03/06 تتمثل هذه العقوبات في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة؛ والتسريح.

فكل موظف ارتكب خطأ من الأخطاء المهنية المنصوص عليها قانوناً، فإن ذلك يؤدي إلى تطبيق إحدى هذه العقوبات التأديبية من نفس درجة الخطأ المهني.<sup>1</sup> وقد أورد المشرع العقوبات التأديبية على سبيل الحصر منعاً من التعسف في توقيعها<sup>2</sup>، فلا يمكن لسلطة التأديب توقيع عقوبات غير تلك المنصوص عليها قانوناً، واعتباراً لذلك فقد حول المشرع للقطاعات

1- أنظر المادة 183 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

2- بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 78.

الوظيفية أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك التابعة لها على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع، نظراً لخصوصيات بعض الأسلاك التابعة لها.<sup>1</sup>

وعلى العموم، إن نص المشرع على هذه العقوبات التأديبية يرمي إلى حماية هيئة الإدارة واحترام مبدأ الشرعية الذي يعتبر مبدأ ذا قيمة دستورية<sup>2</sup> هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعتبر العقوبة التأديبية وسيلة فعالة بيد الإدارة لوضع حد لأخطاء الموظف المتهاون.<sup>3</sup> معتمداً في تقسيمها على معيار الشدة تناسباً مع خطورة وجسامة الأخطاء المهنية المرتكبة مميّزاً بينها في كيفية تطبيقها، والسلطات المختصة بتوقيعها وإجراءات تطبيقها.

### المطلب الثاني: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري

نظراً لأن العقوبة التأديبية، من شأنها أن تمس بالحقوق والمزايا الوظيفية جزئياً أو كلياً للموظف العام، فإن المشرع لم يطلق سلطة التأديب في توقيعها دون قيد، وإنما قيدها بإجراءات خاصة لتطبيقها يترتب على عدم احترامها عدم مشروعية قرارات تأديب الموظف، وبالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 نجد أن إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية تختلف بحسب تصنيفها، حيث أن إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجة الأولى والثانية تختلف عن إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك على الشكل التالي:

### الفرع الأول: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية

يتم تطبيق العقوبات من الدرجة الأولى والثانية على الموظف من السلطة التي لها صلاحية التعيين مباشرة بموجب قرار مبرر بعد معاينة الخطأ المهني المرتكب، وحصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني<sup>4</sup>؛ إذ يعتبر إجراء حصول سلطة التأديب على توضيحات كتابية من الموظف المعني قبل توقيع العقوبة التأديبية مظهراً من مظاهر احترام حق الدفاع المكفول دستورياً<sup>5</sup>، وهو بذلك إجراء جوهرى يترتب على عدم احترامه عدم مشروعية قرار العقوبة

1- أنظر المادة 164 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

2- تنص المادة 46 من دستور 1996 على أنه: "لا إدانة إلا بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم".

3- عزوز بن تمسك، حماية القضاء الإداري التونسي لمبدأ حقوق الدفاع، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثالث، مارس 2006، ص43.

4- أنظر المادة 165 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

5- تنص المادة 151 من دستور 1996 على أنه: "الحق في الدفاع معترف به".

التأديبية، وبالتالي الحكم بإلغائه من طرف القاضي الإداري، وهو ما سيتم تبياناه في المبحث الثاني من هذه الدراسة.

وقد حول المشرع للموظف الذي كان محلاً لعقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب رد الاعتبار من سلطة التعيين بعد مضي سنة، ولها في هذه الحالة السلطة التقديرية في الموافقة أو عدم الموافقة على طلبه؛ غير أنه يتم رد الاعتبار له بقوة القانون بعد مضي سنتين من تاريخ اتخاذ العقوبة، شريطة أن لا يكون قد تعرض إلى عقوبة جديدة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة

يتم تطبيق العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين لكن بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>2</sup> المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي<sup>3</sup>. فالمشرع قد أشرك سلطتين في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة هما السلطة التي لها صلاحية التعيين واللجنة المتساوية الأعضاء بالمجموعة كمجلس تأديبي<sup>4</sup>، وذلك على النحو التالي:

### أولاً: الإجراءات الخاصة بالسلطة التي لها صلاحية التعيين

بعد معاينة الخطأ المهني من السلطة التي لها صلاحية التعيين وتصنيفه على أنه خطأ مهني من الدرجة الثالثة أو الرابعة تقوم بإخطار المجلس التأديبي خلال 45 يوماً من معاينة الخطأ بتقرير مبرر<sup>5</sup> يتضمن أسباب متابعة الموظف والأفعال المرتكبة من جانبه، ومدى مسؤولية الموظف والضرر الناجم عن الخطأ... الخ.<sup>6</sup> وتقوم بتوقيف الموظف المعني إذا كان الخطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.<sup>7</sup> وبعد إخطار اللجنة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين

1- أنظر المادة 176 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه؛ بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 79.

2- تنص المادة 63 من الأمر رقم 03/06 للمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "تتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية".

3- تنص المادة 64 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين. وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي".

4- أنظر الفقرة الثانية من المادة 165 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه

5- أنظر المادة 166 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه

6- بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 80.

7- أنظر المادة 173 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه



باستدعاء أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للانعقاد بغرض الفصل في القضية التأديبية للموظف العام. وإخطار المجلس التأديبي خلال مدة 45 يوماً من معاينة الخطأ يعتبر إجراءً جوهرياً يترتب على عدم احترامه سقوط الخطأ المنسوب للموظف.<sup>1</sup>

### ثانياً: الإجراءات الخاصة باللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي

بعد إخطار اللجنة بالمتابعة التأديبية للموظف عليها أن تجتمع خلال 45 يوماً من إخطارها للفصل في القضية التأديبية للموظف؛ ففي هذه الحالة لم ينص المشرع على الأثر المترتب في حالة عدم اجتماع المجلس التأديبي خلال 45 يوماً المنصوص عليها قانوناً كما هو عليه الحال بالنسبة لإجراء الإخطار، لذلك فإننا نرى أن عدم اجتماع المجلس خلال المدة القانونية يترتب عليه سقوط خطأ الموظف وهو ما يستتشف من خلال المادة 173 من الأمر رقم 03/06 والتي تنص على أنه إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف تحفظاً عقوبة اقل من الدرجة الرابعة ... أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.<sup>2</sup>

ويمكن للجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي قبل البت في القضية التأديبية أن تطلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين بهدف إظهار الحقيقة.<sup>2</sup> وما يمكن ملاحظته في هذا الإطار أن المشرع قد جعل من سلطة التعيين خصماً وحكماً في نفس الوقت، وهو ما يتناقض مع مبادئ وقواعد العدالة، لذلك فإننا نقترح أن يتم إسناد هذا التحقيق إلى سلطة مستقلة كالمفتش العام على مستوى الولاية أو المفتشية الولائية للعمل أو مفتشية الوظيفة العمومية.

وحتى يكون اجتماع ورأي اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس التأديبي قانوني يجب مراعاة مايلي: أن تكون اللجنة مؤسسة وفقاً للقانون إي أن تكون مختصة<sup>3</sup> أن تتداول اللجنة من أجل توقيع العقوبة في جلسة مغلقة؛ أن تكون قراراتها مبررة،<sup>4</sup> وإلا كانت عرضة للإلغاء

1- أنظر الفقرة الأخيرة من المادة 166 من نفس الأمر رقم 03/06.

2- أنظر المادة 171 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

3- أنظر في ذلك: المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 1984/01/14 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها؛ والمرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 1984/01/14 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية رقم 3 الصادرة في 1984/01/17.

4- أنظر الفقرة الأخيرة من المادة 170 من الأمر رقم 03/06 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

من قبل القاضي الإداري، لأن تسبب قرار العقوبة يعد من الضمانات الأساسية المقررة لمصلحة الموظف.<sup>1</sup>

وإضافة على هذه الإجراءات التي تعتبر ضمانا هامة ضد تعسف سلطة التأديب في تطبيق العقوبات التأديبية على الموظف، نص المشرع على مجموعة من الضمانات والحقوق الأخرى التي يتمتع بها هي:

- 1- إعلام الموظف بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه، وأن يتم استدعائه كتابيا للاطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ضده.<sup>2</sup> وقد حدد المنشور رقم 05/ك/خ/م ع وع/03 المؤرخ في 2004/04/12 نموذج الاستدعاء الخاص بالاطلاع على الملف التأديبي.<sup>3</sup> فهذا الإجراء هو ضمان جوهري يخول للموظف الدفاع عن نفسه وإثبات براءته.
- 2- حق الموظف في أن يقدم ملاحظات شفوية أو كتابية أو أن يستحضر شهودا وهذا طبقا لنص المادة 169 من الأمر رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.
- 3- حق الموظف في الاستعانة بمدافع: إذ يعتبر حق الدفاع يعتبر من الحقوق الأساسية والضمانات المكفولة دستوريا لأنه من المبادئ العليا في كل مجتمع، تم النص عليه في المادة 2/169 من الأمر رقم 03/06 "ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".
- 4- إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي خلال أجل 15 يوما قبل انعقاد المجلس بالبريد الموصى مع وصل الاستلام<sup>4</sup>، وقد حدد المنشور رقم 05/ك/خ/م ع وع/03 المؤرخ في 2004/04/12 نموذج الاستدعاء الخاص بعرض الموظف على المجلس التأديبي.<sup>5</sup> ويعتبر هذا الإجراء جوهريا يدخل ضمن حقوق الدفاع يستوجب إثبات القيام به بوصل الاستلام الموقع عليه من طرف الموظف المعني.<sup>6</sup>

1- بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 81

2- أنظر المادة 167 من الأمر رقم 03/06 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

3- أنظر المنشور رقم 05/ك/خ/م ع وع/03 المؤرخ في 2004/04/12 المتضمن تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجموعة المناشير والتعليقات فيفري سنة 2005، ص 137 و152.

4- أنظر المادة الفقرة الثانية من المادة 168 من الأمر رقم 03/06 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

5- أنظر المنشور رقم 05/ك/خ/م ع وع/03 المؤرخ في 2004/04/12، سابق الإشارة إليه.

6- بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 84.

5) وجوب تبليغ الموظف المدان بالقرار التأديبي خلال أجل 08 أيام من تاريخ صدور القرار، وذلك ليتسنى له حق الطعن. طبقاً للمادة 172 من الأمر رقم 03/06 وقد حدد المنشور رقم 05/ك/خ/م ع وع/03 المؤرخ في 2004/04/12 نموذج محضر تبليغ مقرر اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة في جلسة تأديبية.<sup>1</sup>

6) حق الموظف في تقاضي نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي إذا تم توقيفه تحفظياً، على أن يسترجع كامل حقوقه المالية إذا اتخذت في حقه عقوبة أقل من الدرجة الرابعة أو تمت تبرئته أو إذا لم تبت اللجنة في الآجال المحددة.<sup>2</sup>

7) حق الموظف في تقديم تظلم أمام لجنة الطعن على مستوى الولاية أو على المستوى المركزي حسب كل حالة، إذا كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة خلال شهر من يوم تبليغ قرار العقوبة التأديبية.<sup>3</sup> وتملك لجنة الطعن سلطة تعديل العقوبة أو إلغائها أو الإبقاء عليها.<sup>4</sup>

وما تجدر الإشارة إليه أن التظلم أمام لجنة الطعن مسألة اختيارية للموظف، إذ يمكن اللجوء إلى القاضي الإداري مباشرة دون اللجوء إلى لجنة الطعن، أما إذا لجأ إليها ولم تنصفه أمكن له اللجوء إلى القاضي الإداري المختص من خلال رفع دعوى قضائية ضد قرار العقوبة التأديبية. وعلى العموم ينبغي أن يراعى في توقيع العقوبات التأديبية حسامة الخطأ والظروف المحيطة بارتكاب الخطأ، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة والضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العمومي.<sup>5</sup>

### المبحث الثاني: مجال رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام

تعتبر رقابة القاضي الإداري على قرارات تأديب الموظف العام آخر ضمان يلجأ إليه الموظف إذا لم تسعفه الضمانات القانونية السابق ذكرها، يحركها الموظف عن طريق دعوى تجاوز السلطة أو دعوى الإلغاء من خلال الطعن في القرارات التأديبية غير المشروعة التي تتخذها سلطة التأديب.

1- أنظر المنشور رقم 05/ك/خ/م ع وع/03 المؤرخ في 2004/04/12، سابق الإشارة إليه.

2- أنظر المادة 173 من الأمر رقم 03/06 القانون الأساسي للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

3- أنظر المادة 175 من نفس الأمر رقم 03/06.

4- أنظر بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 86.

5- بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 78.

ودعوى تجاوز السلطة أو دعوى الإلغاء هي تلك الدعوى التي يطلب فيها من القاضي الإداري المختص طبقاً للشروط والإجراءات القانونية المقررة<sup>1</sup>، إلغاء قرار تأديباً مشوب بعيب من عيوب المشروعية الخارجية (عيب الاختصاص وعيب الشكل والإجراءات)، أو المشروعية الداخلية (عيب السبب، وعيب المحل، وعيب الغاية)<sup>2</sup>، نظمها المشرع الجزائري في المادتين 1/801 و901 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وفي المادة 01/09 من القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 1998/05/30 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، المعدل والمتمم بالقانون العضوي رقم 13/11 المؤرخ في 2011/07/26.<sup>3</sup>

وبناء على ذلك، فإن رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف تنصب على الرقابة على عدم المشروعية الخارجية، والرقابة على عدم المشروعية الداخلية، وهو ما سيتم الطرق إليه في هذا المبحث الثاني.

**المطلب الأول رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية لقرار تأديب الموظف العام**

تنصب رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية لقرار تأديب الموظف العام على رقابة ركن الاختصاص والعيب الذي يلحق به، ورقابة ركن الشكل والإجراءات والعيب الذي يلحق به.

**الفرع الأول: رقابة ركن الاختصاص والعيب الذي يلحق به في قرار تأديب الموظف العام**

يقصد بركن الاختصاص صدور القرار ممن يملك قانوناً سلطة إصداره<sup>4</sup>، أو هو القدرة والمكنة المخولة لشخص أو سلطة إدارية بإصدار قرارات إدارية.<sup>5</sup> أما العيب الذي يلحق به فهو عيب عدم الاختصاص، ويقصد به عدم أهلية الشخص أو السلطة الإدارية بإصدار القرار الإداري لأنه لا يدخل في صلاحياتها.<sup>6</sup>

- 
- 1- تتمثل شروط دعوى الإلغاء. أن ينصب الطعن على قرار إداري، أن تتوفر في رافعها الصفة والمصلحة وأهلية التقاضي، وأن ترفع في أجل أربعة أشهر من يوم تبليغ القرار أو تاريخ نشره. للتفصيل أكثر في ذلك راجع: عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2009، ص. 68 وما يليها.
  - 2- بوحيدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، تنظيم عمل واختصاص، دار هوم، الجزائر، الطبعة الثالثة، سنة 2013، ص. 245.
  - 3- أنظر الجريدة الرسمية رقم 43 الصادرة في 2011/08/03.
  - 4- بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية، فقهية وقضائية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، سنة 2010، ص. 30.
  - 5- علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، سنة 2012، ص. 271.
  - 6- سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس للنشر، الجزائر، سنة 2014، ص. 166.

وعيب عدم الاختصاص هو العيب الوحيد المتعلق بالنظام العام فلا يمكن مخالفته أو الاتفاق على مخالفته، يثيره القاضي من تلقاء نفسه، وفي أي مرحلة تكون عليها الدعوى.<sup>1</sup> وبالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية نجد أن المشرع قد حدد السلطة المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية في السلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي لا يمكنها تفويض هذا الاختصاص إلى أي سلطة أخرى.<sup>2</sup>

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري لعيب عدم الاختصاص قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 15/06/1985 الذي قضى بإبطال القرار الإداري الصادر عن نائب مدير التربية لولاية الجزائر المتضمن معاقبة المدعية بالتوبيخ مع تسجيل تلك العقوبة في ملفها بسبب عدم طاعتها للرئيس مع العنف، على أساس أن القرار المطعون فيه صادر عن سلطة إدارية غير مختصة<sup>3</sup>. وأيضاً قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الذي ألغت بمقتضاه القرار الصادر عن مدير معهد الحقوق لجامعة الجزائر القاضي بتوقيف أستاذ مساعد متعدياً بذلك على اختصاص مجلس الجامعة المخول له بناء على المادة 55 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومي، والمادة 17 من المرسوم 295/68 المؤرخ في 30/05/1968 المتعلق بالنظام الأساسي للأساتذة المساعدين. وبناء على ذلك ليس من اختصاص مدير معهد الحقوق لجامعة الجزائر إصدار قرار توقيف الأستاذ لأنه ليست له أية صفة لاتخاذ مثل هذا القرار المعيب، مما يتعين معه التصريح ببطلانه وبتلان الآثار المترتبة عليه.<sup>4</sup>

**الفرع الثاني: رقابة ركن الشكل والإجراءات والعيب الذي يلحق به في قرار تأديب الموظف العام**

يقصد بركن الشكل والإجراءات إفصاح الإدارة عن إرادتها وفقاً للإشكال والإجراءات التي حددها القانون، والقاعدة العامة أن القرارات الإدارية لا تقتضي اتخاذ أشكال محددة أو إفراغها في قوالب خاصة، أو اتباع إجراءات معينة، غير أنه إذا نص القانون أو التنظيم على

1- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هوم للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2012، ص 142.

2- أنظر المادتين 162 و165 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

3- قرار مشار إليه في مؤلف: حسين بن الشيخ آث ملويا، دعوى تجاوز السلطة، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2004، ص 111 ومايليها.

4- قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الصادر بتاريخ 1977/01/22، مشار إليه في: قاسم العيد عبد القادر، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجليلي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر، سنة 2002، ص 185.

أشكال وإجراءات معينة يؤدي عدم احترامها وخرقها إلى إصابة القرار الإداري بعيب الشكل والإجراءات، مما يسمح للقاضي الإداري باتخاذها وجهاً لإلغائه.<sup>1</sup>

وبذلك، نكون أمام عيب الشكل والإجراءات عند مخالفة الإدارة للشكليات التي قررها القانون للإفصاح عن إرادتها والإجراءات التي تتبعها في إصدارها للقرارات الإدارية. ويستوي في ذلك أن تكون المخالفة كاملة أو جزئية.<sup>2</sup>

وإن كان المشرع الجزائري لم يحدد شكلاً معيناً لصدور قرار تأديب الموظف، إلا أنه اشترط ضرورة أن يكون القرار العقوبة التأديبية مسبباً<sup>3</sup>، وذلك لما ينطوي تسبب القرارات الإدارية على مزايا متعددة ومتنوعة سواء بالنسبة للإدارة أو الأفراد أو القاضي الإداري المعني بمراقبة مشروعية القرارات الإدارية. وبذلك يعد التسبب شكلية جوهرية يترتب على تخلفها بطلان القرار الإداري.<sup>4</sup> وهو ما قضى به مجلس الدولة بقوله: "...وحيث أن القرار أو المقرر فيه جاء غير مسبب، وهذا وحده يكفي لإلغائه."<sup>5</sup>

ويعتبر تسبب القرار التأديبي من الضمانات الهامة التي تكفل عدالة العقوبة التأديبية، فهو فضلاً على أنه يحقق المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف الذي يخل بواجباته، فإنه يحقق أيضاً المصلحة الخاصة للموظف المتهم من حيث ضمان عدالة العقوبة التأديبية المسلطة عليه، وحمايته من تعسف سلطة التأديب وجورها، فضلاً على أن التسبب يمكن القاضي الإداري من تحري أسباب القرار والوقائع التي تبرر العقوبة التأديبية، والأسباب القانونية التي استندت إليها الإدارة في إصدار العقوبة بما يسمح له من أعمال الرقابة على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على الوقائع.

كما حدد المشرع عدداً من الإجراءات الجوهرية التي يتعين على سلطة التأديب إتباعها في تطبيق العقوبات التأديبية على الموظف العام، يترتب على عدم احترامها بطلان القرار التأديبي، من هذه الإجراءات ضرورة الحصول على توضيحات كتابية من الموظف قبل توقيع العقوبات من

1- محمد الصغير بعل، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، سنة 2007، ص. 330 و 331.

2- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، (قضاء الإلغاء)، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، سنة 1997، ص. 209.

3- أنظر المادة 165 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للموظفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

4- سمية محمد كامل، الشكل في القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، سنة 2014، ص. 92 و 93.

5- مجلس الدولة، القرار رقم 005951 المؤرخ في 2002/02/11، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، سنة 2002، ص. 12.

الدرجة الأولى والثانية، وأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء قبل توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، وإعلام الموظف بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه، وأن يتم استدعائه كتابيا للاطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ضده.<sup>1</sup> وحق الموظف أن يقدم ملاحظات شفهية أو كتابية أو أن يستحضر شهودا والاستعانة بمدافع للدفاع عنه، وإبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي خلال أجل 15 يوما قبل انعقاد المجلس بالبريد الموصى مع وصل الاستلام.<sup>2</sup>

وفي هذا الإطار قرر القضاء الإداري الجزائري في العديد من قراراته بجمهورية الإجراءات المتبعة في توقيع العقوبات التأديبية، ففي قرار للغرفة الإدارية للمحكمة العليا أقر مبدأ وجوب إثبات الاستدعاء في المجال التأديبي بوصول الاستلام موقع من جانب الموظف أو بمحضر رسمي ممضي من طرفه، واعتبر ذلك إجراءً جوهرياً يدخل ضمن حقوق الدفاع.<sup>3</sup> وقد قضى مجلس الدولة في قرار له بتاريخ 2003/10/21 في قضية ت.ع ضد وزير التجارة، بإلغاء قرار نقل موظف لغرض المصلحة دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وإعادة الموظف إلى المنصب الذي كان فيه قبل صدور القرار المطعون فيه.<sup>4</sup>

ومن التطبيقات القضائية الأخرى التي راقبت فيها المحكمة العليا مشروعية الإجراءات الجمهورية المتعلقة بحقوق الدفاع ما قضت به في ديسمبر 1966 ضد قرار الفصل المتخذ من السلطات البلدية دون تمكين العون الذي كان محل القرار المطعون فيه من تحضير وسائل دفاعه حول الوقائع المسندة إليه، ومن ثم فعن الوجه المثار تلقائيا وبدون حاجة لفحص أوجه العريضة، يمكن القول بأن الإجراء المتخذ ضد ذلك العون غير مشروع، وبالتالي فهو مشوب بتجاوز السلطة حقيقيا بالإلغاء".<sup>5</sup>

1- أنظر المادة 167 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سابق الإشارة إليه.

2- أنظر المادة الفقرة الثانية من المادة 168 من نفس الأمر رقم 03/06.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، بتاريخ 1991/10/06، ر.ع ضد وزير المجاهدين، المجلة القضائية، المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 1993، ص 153.

4- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، بتاريخ 2003/10/21 في قضية ت.ع ضد وزير التجارة، مشار إليه في مؤلف: حسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومه، الجزائر، سنة 2007، ص 341 ومايلها.

5- قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا المؤرخ في 1966/12/02، حولية القضاء لسنة 1966، ص 260.

## المطلب الثاني: الرقابة على عدم المشروعية الداخلية لقرار تأديب الموظف العام

بالإضافة إلى الرقابة على عناصر المشروعية الخارجية لقرار تأديب الموظف العام، فإن القاضي الإداري يبسط رقابته أيضاً على عناصر المشروعية الداخلية والمتمثلة في ركن السبب، وركن المحل، وركن الغاية، وذلك على الشكل التالي:

### الفرع الأول: الرقابة المتعلقة بركن السبب في قرار تأديب الموظف العام

يقصد بركن السبب<sup>1</sup> في القرار الإداري مجموعة العناصر الواقعية والقانونية (الأخطاء المهنية) التي تسمح للإدارة بالتصرف واتخاذ القرار<sup>2</sup>، أما العيب الذي يلحق به فيقصد به عيب السبب ومؤاده انعدام الوقائع المادية أو القانونية التي تدفع الإدارة إلى إصدار القرار. والسبب في صدور قرار تأديب الموظف، هو تصرفات الموظف العام التي تعد من الأخطاء المهنية المنصوص عليها قانوناً.<sup>3</sup> بينما يظهر عيب السبب في القرار في كون الموظف لم يرتكب أي خطأ من شأنه تبرير العقوبة التأديبية، وهو ما يعبر عنه بعدم الوجود المادي للوقائع، وقد يظهر في كون الخطأ رغم ثبوته لا يعد من حيث تكيفه خطأ مهنيًا، وهو ما يعبر عنه بالخطأ في التكيف القانوني.<sup>4</sup> وقد يظهر في كون العقوبة غير متناسبة مع الخطأ المهني رغم ثبوته، وهو ما يعبر عنه بعدم التناسب وملائمة العقوبة التأديبية للخطأ المهني.

وبذلك تتجسد رقابة القاضي الإداري على عيب السبب في قرار تأديب الموظف في ثلاثة أشكال تتمثل في الرقابة على الوجود المادي للوقائع، والرقابة على التكيف القانوني للوقائع، وفي رقابة التناسب بين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية (رقابة الملاءمة)، وذلك على الشكل التالي:

### أولاً: الرقابة على الوجود المادي للوقائع:

في هذا الشكل يتحقق القاضي الإداري من حقيقة وجود الأخطاء المهنية التي تمسكت بها سلطة التأديب المختصة كأسباب مباشرة اختصاصها في إصدار قرار توقيع العقوبة التأديبية

1- يختلف السبب عن التسبب، إذ يقصد بتسبب ذكر الأسباب في صلب القرار الإداري، فالتسبب إجراء شكلي كما سبق الإشارة إلى ذلك في ركن الشكل والإجراءات، أما السبب فهو ركن من أركان القرار الإداري دونه لا يمكن تصور صدور القرار. أنظر في ذلك: عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 201.

2- سامي جمال الدين، الدعوى الإدارية والإجراءات أمام القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، سنة 1991، ص 307.

3- قاسم العيد عبد القادر، المرجع السابق، ص 241.

4- عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 166.



والإجراءات الصادرة بموجبها في كافة الأحوال والظروف، وسواء كانت سلطة الإدارة بصدده سلطة مقيدة أم تقديرية.<sup>1</sup>

ويكون قرار تأديب الموظف مشوباً بعيب السبب وقابلاً للإلغاء، إذا ثبت أن سلطة التأديب قد استندت في تبريرها إلى وقائع غير صحيحة من الناحية المادية، وذلك حتى ولو كانت حسنة النية. أي أنها اعتقدت خطأ بقيام الوقائع التي تدعيها ام كانت تعلم بعدم توافرها.<sup>2</sup> فإذا تأكد القاضي الإداري مثلاً أن الموظف المفصول لم يرتكب فعلياً الخطأ المهني أو التأديبي المنسوب إليه، فإنه يلغي قرار الفصل لعدم مشروعية السبب نظراً لانعدامه.<sup>3</sup>

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري في هذا المجال قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى الذي ألقى قراراً تأديبياً يقضي بفصل مدير المستشفى من الخدمة بدعوى ارتكابه خطأ مهنيّاً من شأنه التأثير على السير الحسن للمرفق، وذلك لعدم صحة الوجود المادي للوقائع المنسوبة للمدعي والمتمثلة من عدم التحقق من الخطأ المهني، وذلك على النحو الآتي: "... وترتيباً على ذلك يمكن القول بان القرار الصادر في 10 أوت 1960 من طرف المحافظ الذي يضع بموجبه حداً لمهام المدعي بسبب الخطأ المهني يستند إلى أسباب لم يتمكن التحقق من صحتها المادية مما يمكن التصريح بإلغاء القرار المطعون فيه".<sup>4</sup>

### ثانياً) الرقابة على التكييف القانوني للوقائع:

المقصود بالتكييف هو إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية، وبذلك فإن رقابة التكييف القانوني للوقائع تقتضي إجراء مقابلة بين الحالة الواقعية والنص القانوني، وهي تحتاج بكل تأكيد إلى جهد إنشائي وخلاق يبعد بما أن تكون مجرد عمل آلي يتم بملاحظة مطابقة الوقائع للنصوص.<sup>5</sup> ففي هذه الرقابة يقوم القاضي الإداري بالبحث في مدى صحة الوصف والتكييف القانوني الذي أسقطته الإدارة على الواقعة القانونية أو المادية الداعية لاتخاذ القرار

1- قاسم العيد عبد القادر، المرجع السابق، ص245.

2- بومقورة سلوى، حدود رقابة القضاء الإداري الجزائري في مجال الحريات العامة، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية، أيام 28 و29 أفريل 2010، المركز الجامعي بالوادى، ص. 06؛ قاسم العيد عبد القادر، الرسالة السابقة، ص.251.

3- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص353.

4- أشار إليه: قاسم العيد عبد القادر، المرجع السابق، ص265.

5- أبو بكر أحمد عثمان، التعميم، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، سنة 2013، ص.165.

الإداري.<sup>1</sup> كأن يتم مثلاً تكييف الخطأ المهني على أنه من الدرجة الثالثة بينما هو في الحقيقة خطأ من الدرجة الثانية فقط. فخطأ الإدارة في ذلك التكييف يؤدي إلى عدم مشروعية قرار تأديب الموظف مما يستوجب القضاء بإلغائه.

ومن تطبيقات القضاء لهذا الشكل من الرقابة قرار مجلس الدولة رقم 010502 الذي ألغى بمقتضاه عقوبة سلطت على موظفة بسبب رفضها تسليم مفاتيح الشقة التي تشغلها في إطار وظيفتها وبصفة قانونية كونها تعسفية وغير شرعية، على اعتبار أن رفض تسليم مفاتيح الشقة لا يعد خطأ مهيناً يستوجب عقوبة العامل الراض الامتثال له.<sup>2</sup>

### ثالثاً) رقابة التناسب والملاءمة بين الخطأ والعقوبة التأديبية:

الأصل أن رقابة القاضي الإداري على عيب السبب تقف عند حد التحقق من الوجود المادي للوقائع التي اتخذتها الإدارة سبباً لقرارها، وصحة التكييف القانوني لهذه الوقائع، دون أن يتعدى ذلك إلى البحث في أهمية وخطورة السبب، وتقدير مدى التناسب بينه وبين مضمون القرار الإداري المتخذ، إذ يعود ذلك أصلاً للسلطة التقديرية للإدارة مصدره القرار.<sup>3</sup>

لكن واستثناءً من هذه القاعدة فإن القضاء الإداري وسع من رقابته ليطل جوانب الملاءمة، خاصة بالنسبة للقرارات الماسة بحقوق وحرريات الأفراد، كما هو الشأن في مجال تأديب الموظف العام. وعلى ذلك فإن القاضي الإداري لا يكتفي بالنسبة لقرارات تأديب الموظف العام بالتحقق من صحة الوجود المادي للوقائع، وصحة تكييفها القانوني، وإنما يقوم بالإضافة إلى ذلك بفرض رقابته على أهمية وخطورة السبب،<sup>4</sup> والذي يقصد به مراجعة سلطة التأديب في تقديرها لخطورة الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف العام والتي دفعتها إلى إصدار قرار العقوبة التأديبية، ومدى التناسب بينها وبين الخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام، فلا تشدد إلى حد الإفراط، ولا تساهل إلى حد التفريط. ويرجع السبب في ذلك إلى خطورة العقوبات التأديبية، وما تفرضه من آثار سلبية على المسار المهني للموظف العام.

1- بومقورة سلى، المرجع السابق، ص. 07.

2- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القضية رقم 012502 بتاريخ 20/01/2004، العدد 5، سنة 2004، ص 175 و 176.

3- محمد الصغير بعللي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 354.

4- محمد الصغير بعللي، نفس المرجع، ص 354.

وعلى الرغم من أن رقابة القاضي الإداري على عنصر التناسب والملاءمة في إطار القرارات التأديبية لا يزال محتشماً بسبب رفضه مراقبة نوع العقوبة التأديبية التي توقعها الإدارة ما دام تحقق من وجود الوقائع وصحتها، إلا أنه هناك تطبيقات قضائية في هذا المجال منها قرار مجلس الدولة بتاريخ 1998/07/27 والذي أبطل بمقتضاه قراراً صادراً عن المجلس الأعلى للقضاء بعزل قاض من منصبه وأسس قضاءه على أن عقوبة العزل لا تتناسب مع الخطأ الثابت مادياً، والمتمثل في الغياب غير المبرر عن العمل.<sup>1</sup>

وعلى العموم تعتبر رقابة القاضي الإداري على السبب في قرارات تأديب الموظف العام، من أهم الضمانات الأساسية لتحقيق مشروعية قرارات سلطة التأديب. وتقتضي رقابة أسباب قرارات تأديب الموظف العام أن يتدخل القاضي في جوهر عمل سلطة التأديب، إذ يبحث القاضي في الأسانيد والبواعث والدوافع الموضوعية التي حملت سلطة التأديب على إصدار قرار العقوبة التأديبية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: رقابة ركن المحل والعيب الذي يلحق به في قرار تأديب الموظف العام

يقصد بمحل القرار الإداري الأثر القانوني المترتب على إصداره حالا ومباشرة، والمؤدي إلى إحداث تغيير في التنظيم القانوني السائد إما بإنشاء مركز قانوني جديد أو بتعديله أو تعطيله أو إلغائه.<sup>3</sup> بينما يقصد بعيب المحل مخالفة القانون، أي أن يكون القرار معيباً في موضوعه، وهذا معناه أن يكون الأثر القانوني المترتب على القرار غير جائز لمخالفته لمبدأ المشروعية، ويستوي في ذلك أن تكون المخالفة مباشرة أو غير مباشرة.<sup>4</sup> إذ يشترط لصحة محل القرار الإداري أن يكون مشروعاً، أي أن لا يتعارض مع النظام القانوني السائد والساري وقت صدوره<sup>5</sup> وكذلك أن يكون ممكناً من الناحية الواقعية. فمتى استحال تنفيذ القرار الإداري وتحميده على أرض الواقع عد محله غير مشروع من ناحية الواقع.<sup>6</sup>

1- أشار إليه: عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 178.

2- قاسم العبد عبد القادر، المرجع السابق، ص 242.

3- محمد الصغير بعللي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 358؛ بوعمران عادل، المرجع السابق، ص 37.

4- عراب ثاني نجمة، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة كضمانة لحماية الحقوق والحريات العامة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة جيلالي ليايس بسبدي بلعباس، الجزائر، العدد الرابع، سنة 2008، ص 147.

5- كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 166.

6- بوعمران عادل، المرجع السابق، ص 38.

والعيب الذي يلحق بمحل قرار تأديب الموظف هو مخالفة القانون، إذ تشكل مخالفة القانون أحد الأوجه أو الحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلغاء قرار تأديب الموظف لأجلها، سواء كانت مخالفة القانون مباشرة أو غير مباشرة<sup>1</sup>. وتتخذ مخالفة أحكام القانون ثلاثة صور هي المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية، والخطأ في تفسير القاعدة القانونية وأخيراً الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية.<sup>2</sup> ومن حالات عيب المحل أو مخالفة القانون في مجال قرارات تأديب الموظف أن توقع عقوبة على موظف غير منصوص عليها قانوناً، أو أن يتم توقيع عقوبتين تأديبيتين لارتكاب الموظف خطأ مهنياً واحداً.

ومن التطبيقات القضائية لرقابة القاضي الإداري لعيب مخالفة القانون في مجال قرارات تأديب الموظف العام قرار مجلس الدولة رقم 7462 بتاريخ 2003/02/25، والذي أبطل بمقتضاه قراراً تأديبياً بعزل موظف أثناء عطلة مرضية باعتباره مخالفاً للقانون لعيب في تطبيق المادة 136 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات والإدارات العمومية.<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: رقابة ركن الغاية والعيب الذي يلحق به في قرار تأديب الموظف العام

يقصد بركن الغاية أو الانحراف بالسلطة في القرار الإداري النتيجة النهائية التي تسعى الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصداره<sup>4</sup>. أما العيب الذي يلحق به فهو الانحراف بالسلطة، ويكون عندما تستعمل الإدارة سلطتها لتحقيق غاية غير التي من أجلها منحت تلك السلطة، فإذا ما استخدم رجل الإدارة سلطته من أجل تحقيق غير المصلحة العامة أو الهدف المخصص قانوناً لقراره الإداري، فإنه بذلك يكون قد أساء استعمال سلطته وانحرف عن الهدف الذي كان يتعين عليه تحقيقه. ومن ثم شاب قراره عدم المشروعية، وكان جديراً بالإلغاء لعيب الانحراف وإساءة السلطة، أو بالأحرى عيب الغاية.<sup>5</sup>

1- محمد الصغير بعل، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، سنة 2002، ص 87.

2- لتفاصيل أكثر في ذلك راجع: سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، طبعة مزينة ومنقحة، سنة 2006، ص 362.

3- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 7462 بتاريخ 2003/02/25 مجلة مجلس الدولة، العدد 5، ص 166 ومايلها.

4- محمد الصغير بعل، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 364.

5- مامون مودن، رقابة القاضي الإداري كضمانة لحماية الحقوق والحريات الأساسية، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية، المركز الجامعي بالوادي، أيام 28 و 29 افريل 2010، ص 12.

ولما كان الغرض من العقوبات التأديبية يتجلى في الحرص على حسن سير المرافق العامة وضبط سلوك الموظف والتحكم فيه، فإن ذلك يعني أن أي قرار تأديبي يصدر يجب أن يكون بهدف تحقيق ذلك، فإذا استهدف غرضاً آخر شخصياً أو سياسياً، فإنه يعتبر متجاوزاً لنطاقه، وبالتالي يعتبر غير مشروع ويكون جديراً بالإلغاء.<sup>1</sup>

وتتجسد صورة عيب الغاية في القرار الإداري بصفة عامة، وفي قرار تأديب الموظف بصفة خاصة في ثلاث صور أساسية هي: تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة، والخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف، وإساءة استعمال الأجراء.<sup>2</sup>

ومن تطبيقات القضاء الإداري لصورة تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة قضية بن عبد الله ضد وزير المالية، حيث أصدر هذا الأخير قراراً بعزل المدعي من منصبه كرئيس مكتب بمصلحة مسح الأراضي بولاية وهران، وبأثر رجعي مع الأمر برد المبالغ المحصل عليها كتعويض عن المنصب، وقد تحقق المجلس الأعلى بأن قرار العزل صدر بعد أن تقدم المدعي بطلب ترقيته إلى منصب نائب مدير شؤون أملاك الدولة استجابة لطلب رئيسه الإداري، ومن ثم فإن القرار لم يكن بدافع المصلحة العامة، وإنما لدافع شخصي، وهو ما يجعله فضلاً عن مخالفته للقانون مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة.<sup>3</sup>

وما تجدر الإشارة إليه، أن رقابة القاضي الإداري على مدى مشروعية ركن الغاية، ومدى وجود عيب الانحراف بالسلطة تبقى من المهام الشاقة والعسيرة.<sup>4</sup>

### الخاتمة:

تعرضت هذه الدراسة لرقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، فمن خلالها تم معرفة الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية وإجراءات تطبيقها التي يتكون منها نظام تأديب الموظف في التشريع الجزائري، ومجال رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام، فمن خلال المعالجة العلمية لهذا الموضوع توصلنا إلى النتائج التالية:

1- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص204.

2- عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص161 ومايليها.

3- أشار إلى ذلك: عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص161 و162.

4- محمد الصغير بعللي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص370.

1- إن تصنيف المشرع للأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية إلى أربع درجات بمقتضى الأمر رقم 03/06 يعتبر مكسباً هاماً للموظف العام مقابل السلطات التي تتمتع بها سلطة التأديب، خاصة إذ ما علمنا أنه قبل صدور هذا الأمر كان المشرع يصنف الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات.

2- إن المشرع قد أورد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، وميز بالنسبة لإجراءات تطبيق العقوبات التأديبية حسب خطورتها، إذ أشرك بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة للجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، وهو ما يعتبر ضماناً هاماً للموظف العام.

3- إن قرارات تأديب الموظف كغيرها من القرارات الإدارية تخضع لرقابة القاضي الإداري من حيث رقابة مشروعيتها، تحرك عن طريق دعوى تجاوز السلطة أو دعوى الإلغاء، تنصب هذه الرقابة على عيوب المشروعية الخارجية (عيب الاختصاص و عيب الشكل والإجراءات)، و عيوب المشروعية الداخلية (عيب السبب و عيب المحل، و عيب الغاية).

4- إذا كانت دعوى تجاوز السلطة الوسيلة القضائية لرقابة مشروعية قرارات تأديب الموظف العام، وبالتالي حماية الموظف العام من تعسف سلطة التأديب، إلا أن هناك بعض القيود الواردة على استعمالها والتي من شأنها أن تحد من فاعليتها في توفير الحماية القضائية للموظف العام. فالقرار موضوع تلك الدعوى يتمتع بخاصية الامتياز الابتدائي، مما يعني أن الطعن فيه لا يؤدي مبدئياً إلى وقف تنفيذه، بل يستمر ذلك القرار في إنتاج آثاره كاملة، وعليه فإن الأثر غير الموقوف للطعن من شأنه أن يشكل عائقاً ضد الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام، ذلك أن الفصل في النزاع قد يستغرق مدة طويلة، مما قد يترتب عليه آثار غير مقبولة في حالة قيام القاضي الإداري بإلغاء القرار المطعون فيه، كفقدان الحق في الترقية في الرتبة أو الدرجات أو التكوين، والحق في الراتب إذا تعرض إلى عقوبة التسريح مثلاً، وذلك باعتبارها أيام عمل غير مؤداة. ومن أجل تفادي مثل هذه النتائج، فإن المشرع الجزائري أوجد إجراءً استثنائياً يتمثل في طلب وقف تنفيذ القرار الإداري، ورفع دعوى استعجالية لوقف تنفيذ القرار المطعون فيه، وهما الاجرائين الذين من شأنهما أن يوفر حماية للموظف العام.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر:

1- دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم.

- 2- القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30/05/1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، المعدل والمتمم بالقانون العضوي رقم 13/11 المؤرخ في 26/07/2011. الجريدة الرسمية رقم 43 الصادرة في 03/08/2011.
- 3- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجريدة الرسمية رقم 21 الصادرة في 23/04/2008.
- 4- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 16/07/2006.
- المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية رقم 3 الصادرة في 17/01/1984.
- 5- المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية رقم 3 الصادرة في 17/01/1984.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 59/97 المؤرخ في 09/03/1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 13 الصادرة في 12/03/1997.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 130/08 المؤرخ في 03/05/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية رقم 23 الصادرة في 04/05/2008.
- 8- المنشور رقم 05/ك/خ/م ع و/03 المؤرخ في 12/04/2004 المتضمن تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات فيفري سنة 2005.

ثانياً: المرجع:

#### I الكتب والرسائل الجامعية:

- 1- أبو بكر أحمد عثمان، النعمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، سنة 2013.
- 2- بوحميده عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، تنظيم عمل واختصاص، دار هومه، الجزائر، الطبعة الثالثة، سنة 2013.
- 3- بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية، فقهية وقضائية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، سنة 2010.
- 4- سامي جمال الدين، الدعاوي الإدارية والإجراءات أمام القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، سنة 1991.
- 5- سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، طبعة مزيده ومنقحة، سنة 2006.
- 6- سمية محمد كامل، الشكل في القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، سنة 2014.
- 7- سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس للنشر، الجزائر، سنة 2014.
- 8- علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، سنة 2012.

- 9- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2009.
- 10- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2012.
- 11- الحسين بن الشيخ آث ملويا، دعوى تجاوز السلطة، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2004.
- 12- الحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومه، الجزائر، سنة 2007.
- 13- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، سنة 2002.
- 14- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، سنة 2007.
- 15- عبد الغني بسويبي عبد الله، القضاء الإداري، (قضاء الإلغاء)، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، سنة 1997.
- 16- قاسم العيد عبد القادر، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجيلاي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر، سنة 2002.

## II المقالات والمدخلات:

- 1- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد التاسع.
- 2- بومقورة سلوى، حدود رقابة القضاء الإداري الجزائري في مجال الحريات العامة، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية، أيام 28 و29 أفريل 2010، المركز الجامعي بالوادي.
- 3- عزوز بن تمسك، حماية القضاء الإداري التونسي لمبدأ حقوق الدفاع، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثالث، مارس 2006.
- 4- عراب ثاني نجية، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة كضمانة لحماية الحقوق والحريات العامة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر، العدد الرابع، سنة 2008.
- 5- مراد بدران، حماية القاضي الإداري للحقوق والحريات الأساسية ضد السلطة التنفيذية، الملتقى الدولي بعنوان دور المؤسسات الدستورية في حماية الحقوق والحريات، أيام 11 و12 مارس 2015، جامعة أحمد دراية بإدارار، الجزائر.
- 6- مامون موذن، رقابة القاضي الإداري كضمانة لحماية الحقوق والحريات الأساسية، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية، المركز الجامعي بالوادي، أيام 28 و29 أفريل 2010.