

الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية

Judicial appeal to annul the decisions of the disciplinary administration.



عمامرة هناء^{1*}، زرقين عبد القادر²، شعشوع قويدر³

¹ مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت (الجزائر)

hana.amamra@univ-tissemsilt.dz

² مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت (الجزائر)

zerguinekada@yahoo.fr

³ مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت (الجزائر)

kamanmoly70@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2023/03/05 تاريخ القبول: 2023/05/13 تاريخ النشر: 2023/06/01

ملخص:

يعد اللجوء الى القضاء الملاذ الأخير للموظف العام المحال للتأديب، لاستنفاد آخر ضمانة مخولة له في مواجهة قرار توقيع العقوبة التأديبية، هذا ويتم الطعن القضائي عن طريق دعوى الالغاء التي تمكن القاضي الاداري من اصفاء رقابته على الأركان القائم عليها القرار التأديبي، واستخلاص ما يشوبها من عيوب وبالتالي الغاء القرار التأديبي وازالة آثاره. لتصبح رقابة القاضي الاداري الضمان الفاصل للحد من تعسف السلطات التأديبية في اصدار القرارات التأديبية.

الكلمات المفتاحية:

القرار التأديبي، العقوبة التأديبية، الرقابة القضائية، دعوى الالغاء، القاضي الاداري.

Abstract:

Recourse to the justice is the last resort for the public official who was referred for discipline, to exhaust the last guarantee granted to him in the face of the decision to impose the disciplinary penalty, and thus the judicial appeal is made by way of an action for annulment, which enables the administrative judge to censor the basis of the disciplinary decision, to extract the defects and thereby to annul the disciplinary decision and to remove its effect. The administrative judge's supervision becomes the ultimate guarantee to reduce the arbitrariness of disciplinary authorities in issuing disciplinary decisions.

Key words:

disciplinary decision, disciplinary penalty, judicial supervision, action for annulment, The administrative judge.

* المؤلف المراسل

مقدمة:

وضعت سلطة التأديب في يد الهيئات الادارية المختصة بما لها من امتيازات واسعة في تكييف الاخطاء التأديبية وكذا توقيع العقوبة الملائمة لها ضد الموظفين المحالين للتأديب ، موضوع القرار التأديبي الذي يقوم نفس الموظف ضمانا لحسن سير المرفق العام.

وبمقابل مركز الإدارة الممتاز، كفل المشرع للموظف العام جملة من الضمانات تسير المنازعة التأديبية ، ولعل أبرزها رفع التظلم الإداري الى لجان الطعن الادارية المختصة لإعادة النظر في مشروعية القرار التأديبي اما بالغائه أو تعديله أو سحبه أو الابقاء وتأييد حكم القرار. ليبقى بذلك الملاذ الأخير لتسوية المنازعة التأديبية للمتضرر منها اللجوء للقضاء الاداري لممارسة حقه في الطعن القضائي حتى يباشر القاضي رقابته على مشروعية القرار التأديبي.

هذا وتتميز رقابة القضاء بقوتها في اضفاء الاستقرار النفسي والاجتماعي في نفوس المتقاضين لكونها صادرة عن سلطة مستقلة وفعالة بتحقيق التوازن الوظيفي وحماية حقوق الموظفين مقابل سلطات الادارة الواسعة. ولأهمية الموضوع والتفصيل أكثر يستدعي منا طرح الاشكالية التالية: فيما تتمثل رقابة القاضي الاداري في دعوى الغاء قرارات الادارة التأديبية ؟

كما تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مكانة الطعن القضائي من ضمن الضمانات المخولة للموظف العام وذلك عن طريق دعوى الالغاء التي تفي بغرض محو القرار التأديبي وازالة اثاره، وبسعينا وراء ابراز هذا الهدف فقد كان من الصعب أن نجد ونوفر الاجتهادات القضائية الادارية الحديثة التي تسقط الجانب النظري على الواقع التطبيقي لتعزيز مفاهيم الدراسة أكثر.

وللإجابة عن الاشكالية المطروحة سنعتمد على المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل النصوص التشريعية الوظيفية وكذا الاستناد على الآراء الفقهية لتدعيم مفاهيم الدراسة وتعزيزها. وهذا بناء على خطة مقسمة كالآتي: المبحث الأول: دعوى الالغاء وشروط الطعن بها في قرارات الإدارة التأديبية، المبحث الثاني: أوجه رقابة قاضي الالغاء على قرارات الادارة التأديبية.

المبحث الأول

دعوى الالغاء وشروط الطعن بها في قرارات الادارة التأديبية

ان حق الطعن في قرارات الإدارة غير المشروعة حق مكفول دستوريا¹، لذا يلجأ الموظف العام للقضاء للطعن في قرارات السلطة التأديبية عن طريق دعوى الالغاء لإبطال أثر العقوبة التأديبية الموقعة. باعتبارها الدعوى الوحيدة التي توفي بهذا الغرض، فهي من أكثر الدعاوى الادارية انتشارا واستعمالا من جانب المتقاضين الامر الذي يفسر اهتمام المشرعين بها بأن أفردوا لها الكثير من القواعد والأحكام سواء في قانون مستقل كما هو الحال في فرنسا أو الى حد مشابه كما هو الحال في الجزائر².

المطلب الاول: مفهوم دعوى الالغاء في قرارات الادارة التأديبية

¹ المادة 168 من التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر في 30 ديسمبر سنة 2020م الموافق لـ 15 جمادى الأولى عام 1442هـ الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية /العدد 82.

² عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الالغاء، دراسة مقارنة مدعمة بتطبيقات قضائية حديثة في كل من الجزائر وفرنسا تونس ومصر، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع - عمان 2011، ص60.

تعد دعوى الالغاء من أهم الطرق القضائية التي يلجأ اليها الموظف العام الطاعن في القرار التأديبي المأس بحقوقه ومركزه الوظيفي، لإضفاء رقابة القاضي الاداري على مدى مشروعية القرار التأديبي. لذلك كان لزوماً أن نتطرق الى تعريف دعوى الالغاء (الفرع الاول) ثم نوضح أهم ما يميزها من خصائص (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف دعوى الالغاء

تعرف دعوى الالغاء، دعوى تجاوز حد السلطة، بأنها دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإعدام قرار اداري صدر مخالفا للقانون. حيث تعد هذه الدعوى من أهم وسائل حماية المشروعية لكونها تؤدي الى ترتيب البطلان كجزاء يصيب القرار المخالف للقانون¹. كما عرفها الدكتور عمار عوابدي على أنها الدعوى القضائية العينية أو الموضوعية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة القانونية والمصلحة أمام جهة القضاء الاداري المختصة طالبين فيها الحكم بإلغاء قرار اداري نهائي غير مشروع².

وعموماً يمكن القول أن دعوى الالغاء هي دعوى قضائية تتميز عن التظلم الاداري الذي يرفع أمام السلطات الادارية أو أمام لجان الطعن الخاصة، وأن سلطة القاضي الاداري في هذه الدعوى تنحصر في حال اقتناعه بأسباب ودوافع الالغاء في اعدام القرار التأديبي المطعون فيه. وهكذا لا تتعدى سلطة القاضي أكثر من الغاء القرار غير المشروع، فلا يستطيع أن يقوم بتحديد نطاق المركز القانوني للطاعن او أن يقوم بسحب قرار الادارة أو تعديله أو أن يصدر قرار اخر محل القرار المعيب الذي أصدرته الادارة³.

الفرع الثاني: خصائص دعوى الالغاء

تتميز دعوى الالغاء بجملة من الخصائص نجملها في:

أولاً: أنها دعوى عينية موضوعية لكونها تصب رقابة القاضي الاداري على فحوى القرار، فالخصومة في دعوى الالغاء هي خصومة عينية مناطها اختصاص قرار تأديبي في ذاته استهدافا لمراقبة مشروعيته وملائمته. حيث تقوم هذه الدعوى على أساس وجود عيب من عيوب المشروعية يؤثر على مركز الموظف الوظيفي ويجعل من مصلحته الغاء هذا القرار حتى تنتهي اثاره.

ثانياً: أنها دعوى مشروعية، فلما كان القرار الاداري، التأديبي، يوقع طبقاً لمقتضيات النظام العام. فان الطعن فيه بإلغائه بغية تحقيق الحماية لمركز الموظف القانوني، حتى يبقى الهدف الأسى هو تجسيد مبدأ المشروعية لدى السلطات التأديبية. وتأسيساً لذلك فان دعوى الالغاء هي الوسيلة والمكنة الأساسية للكشف عن مدى

¹ ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري، مبدأ المشروعية – لجان التوفيق في المنازعات الادارية، تنظيم القضاء الاداري، اختصاص القضاء الاداري، ولاية القضاء الاداري، قضاء الالغاء، قضاء التعويض، قضاء التأديب، الطعن في الأحكام، منشأة المعارف، الاسكندرية، سنة 2000، ص 269.

² عمار عوابدي، القانون الاداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر، ص 523.

³ محمد رفعت عبد الوهاب، أصول القضاء الاداري، قضاء الالغاء، قضاء التعويض، اجراءات القضاء الاداري، القضاء الاداري في الفقه الاسلامي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2007، ص 11.

التزام الادارة بمبدأ المشروعية وبذلك تتحقق نتيجتين هامتين؛ "أولهما تقويم عمل الادارة واجبارها على احترام مبدأ المشروعية. والثاني حماية حقوق الأفراد وحررياتهم عن طريق الغاء القرارات الادارية المعيبة"¹.
ثالثا: أنها دعوى قضائية ذات اجراءات خاصة ومتميزة، فبالرجوع لقانون الاجراءات المدنية والادارية رقم 09/08²، نجد أن المشرع الجزائري قد خص دعوى الالغاء سواء المرفوعة أمام المحاكم الادارية أو مجلس الدولة بكم هائل من النصوص والأحكام. ولعل السبب في ذلك يرجع لتمييز هذه الدعوى من حيث موضوعها عن باقي الدعاوى الأخرى وما توقعه من اثار على القرارات الادارية غير المشروعة.

المطلب الثاني: شروط الطعن بالغاء القرار التأديبي

بعد لجوء الموظف العام الى القضاء لاستنفاذ اخر ضمانه مخولة له بالطعن في العقوبة التأديبية موضوع القرار التأديبي، يستلزم في دعواه أن تتوافر على مجموعة من الشروط الشكلية حتى تكون مقبولة أمام الجهة القضائية الادارية المختصة. وباعتبار أن القرار التأديبي هو قرار اداري محض فان الطعن فيه يتم وفقا للشروط العامة التي تشترك فيها جميع الدعاوى (الفرع الأول) وكذلك بشروط خاصة تتعلق بدعوى الالغاء (الفرع الثاني) الفرع الأول: الشروط العامة لرفع الطعن بالغاء القرار التأديبي

حدد المشرع الجزائري الشروط العامة لقبول الدعوى في المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية والادارية والمتمثلة أساسا في الصفة (أولا) والمصلحة (ثانيا) ونص على شرط الأهلية في المادة 64 و 65 وجعلها شرطا لصحة الاجراءات. وبذلك يتوجب على الموظف العام أن تتوفر فيه هذه الشروط حتى لا يصبطدم بعدم قبول دعواه.
أولا: الصفة

يقصد بالصفة أن يكون الموظف رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق المعتدي عليه، وبذلك ينبغي أن يكون الموظف العام قد عين تعيينا صحيحا وفق المفهوم الذي جاء به القانون الأساسي العام للتوظيف العامة³. فالصفة؛ كما تجدر الإشارة أنه يمكن أن يستعين الموظف العام بممثل قانوني حتى يواصل مباشرة اجراءاته القضائية وذلك اما عن طريق محامي معتمد أو شخص اخر عن طريق وكالة خاصة وفقا لقواعد المنازعات الإدارية المعمول بها.

اضافة الى وجوب توفر شرط الصفة في الموظف العام محل التأديب فانه يشترط كذلك توافرها في الطرف الاخر للخصومة التأديبية -السلطة التأديبية، فترفع الدعوى حينها من ذي صفة على صفة. بحيث لا تقبل الدعوى اذا كانت صفة المدعى عليه ليس لها أي شأن بالنزاع⁴.

ثانيا: المصلحة

¹ سامي الوافي، الوسيط في دعوى الالغاء، دراسة تشريعية، قضائية، فقهية، طبعة مايو 2018، اصدارات المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، ص39.

² القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، المؤرخ في 25 فيفري 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 10، الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2008.

³ الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية، المؤرخ في 25 جويلية 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

⁴ مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2012، 2011، ص16.

تطبيقا لقاعدة لا دعوى بدون مصلحة، فان الدعوى التأديبية على غرار الدعاوى الأخرى تقوم بتوفير شرط المصلحة لدى الموظف العام وترفض بانعدامها. وهو ما تؤكدته المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية والادارية .

ويمكن تعريف المصلحة على أنها الفائدة أو المنفعة التي ترفع من أجلها الدعوى، فهي مبرر وجود الدعوى بالنسبة لصاحبها، ويظهر هذا الشرط في دعوى الالغاء بشكل واضح وذلك لخصوصيته وتميزه عن وجوده، شرط المصلحة، في الدعاوى الأخرى. فانطلاقا من القول أن دعوى الالغاء هي دعوى عينية هدفها حماية مبدأ المشروعية، وأنها وسيلة تحرك بها رقابة القاضي الاداري على القرارات التأديبية، فانه " يكفي لقبول دعوى الالغاء وجود مصلحة يمسها القرار الاداري المطلوب الغاؤه، وان لم يكن يستتبع ذلك حتما السعي لاقتضاء حق اعتدى عليه أو كان مهددا بالاعتداء"

هذا ويقوم شرط المصلحة على عدة أحكام وجب أن تتوافر لقبول دعوى الالغاء ، نبرزها في الآتي:

(أ)، مشروعية المصلحة ، فلما كانت دعوى الالغاء وسيلة تحرك بها رقابة القاضي الاداري، فانه وجب أن تكون المصالح المطالب بحمايتها تتسم بالشرعية الكاملة ومعنى ذلك أن تكون هذه المصلحة قد أقرها القانون . وذلك بأن تكون مستمدة من حق أو مركز قانوني. أما اذا كانت مصلحة الموظف غير مشروعة وكان مركزه لا يتفق مع القانون فلا يكون له مصلحة مقبولة لرفع دعوى الالغاء.

(ب) ، أن تكون المصلحة مباشرة وشخصية، وذلك أن يكون القرار التأديبي الصادر قد أثر في مركز الموظف العام تأثيرا مباشرا وتكون المنفعة بإلغاء هذا القرار تعود على الموظف نفسه. فالمصلحة في رفع دعوى الالغاء تتوافر عندما يكون رافعها في حالة قانونية يؤثر فيها القرار المطعون فيه تأثيرا مباشرا ، حيث تكون له مصلحة شخصية ومباشرة في طلب الغاء القرار واذا لم يكن الطاعن -الموظف العام، في حالة قانونية خاصة من شأنها عدم المساس بمصلحته والتأثير عليها انتفت مصلحته في اثاره النزاع ونتج عن ذلك عدم قبول الدعوى.

(ج)، أن تكون المصلحة محققة أو محتملة: حيث نصت المادة 13 من القانون 09/08 على أنه لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صحة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون. فالأصل في دعوى الغاء القرار التأديبي أن تكون المصلحة محققة، أي قائمة وقت رفع الدعوى. لكن أحيانا قد تكون هذه المصلحة محتملة الوقوع في المستقبل يتوجب حمايتها برفع الطعن بالإلغاء . فالتوسع في شرط المصلحة خاصة في دعاوى الالغاء يكون من باب أولى لارتباطها بأجال محددة قانونا، فاذا انتظر المعني حتى تصبح مصلحته محققة فعلا ينقضى الأجل وترفض دعواه.

ثالثا: الأهلية.

تعد الأهلية شرطا لصحة اجراءات الدعوى القضائية التأديبية، ويؤدي انعدامها الى الدفع ببطلان الدعوى¹. فأهلية التقاضي للموظف العام هي صلاحيته لاكتساب مركز قانوني لمباشرة اجراءات الخصومة، وذلك ببلوغ سن الرشد المحدد 19 سنة كاملة وفي حالة فقدانها أو نقصها تطبق أحكام القانون المدني.

¹ نصت المادة 64 من القانون رقم 09/08 على أن: حالات بطلان العقود غير القضائية والاجرائية من حيث موضوعها على سبيل

الحصر فيما يلي:

1، اعدام الأهلية للخصوم.

وهنا تجدر الإشارة الى أن السن المحدد للالتحاق بالوظائف العامة هو 18 سنة كاملة حسب المادة 78 من الأمر رقم 03/06 وهو ما قد يثير اشكالا في اطار أهلية التقاضي للموظف الذي تولى منصباً في سن 18 سنة وتم تسريحه خلال فترة التربص لاسيما أن أهلية التقاضي في رفع الدعوى تخضع للقواعد العامة لأحكام القانون المدني¹

الفرع الثاني: الشروط الخاصة لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي

خص المشرع الجزائري دعوى الالغاء بقيود خاصة حتى يقبل الطعن فيها، ومن ذلك ما يخص القرار التأديبي وكذا وجوب احترام الميعاد الخاص بها .

أولاً: وجوب ارفاق القرار التأديبي لقبول الطعن فيه.

دعوى الالغاء لا توجه الا الى القرارات الادارية التنفيذية²، ومن تلك القرارات القرار التأديبي. والذي عرف على أنه "القرار الاداري الذي تفصح به الادارة بالشكل الذي يتطلبه القانون عن ارادتها الملزمة بمآلها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح مستهدفة انزال العقوبة التأديبية بالموظف الذي يخل بواجبات وظيفته."³ فالقرار التأديبي هو قرار اداري مستوفي كامل عناصره و ذلك باعتباره عمل قانوني انفرادي يصدر عن السلطة التأديبية من شأنه احداث أثر قانوني المتمثل في توقيع العقوبة التأديبية.

هذا وقد نصت المادة 819 من قانون الاجراءات المدنية والادارية على أنه " يجب أن يرفق مع العريضة الرامية الى الغاء أو تفسير أو تقدير مدى مشروعية القرار الاداري، تحت طائلة عدم القبول، القرار الاداري المطعون فيه، مالم يوجد مانع مبرر."

واذا ثبت أن هذا المانع يعود الى امتناع الادارة من تمكين المدعي من القرار المطعون فيه، أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة، ويستخلص النتائج القانونية المترتبة عن هذا الامتناع." من صريح نص هذه المادة، يستوجب على الموظف العام -المدعي، أن يرفق القرار التأديبي مع العريضة الرامية لإلغائه مالم يوجد مانع مبرر. بحيث اذا امتنعت الادارة من تمكين الموظف نسخة من القرار التأديبي، أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة.

ثانياً: وجوب احترام ميعاد الطعن بإلغاء القرار التأديبي

بالرجوع لأحكام قانون الاجراءات المدنية والادارية، نجد المادة 829 قد نصت على أن: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الادارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الاداري الفردي أو من

2. انعدام الأهلية أو التفويض لممثل الشخص الطبيعي أو المعنوي

كما نصت المادة 65 على أنه: "يثير القاضي تلقائياً انعدام الأهلية ويجوز له أن يثير تلقائياً انعدام التفويض لممثل الشخص الطبيعي أو المعنوي.

¹ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/05/11، ص 261.

² سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري، الكتاب الأول، قضاء الالغاء، الطبعة السابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 287.

³ مرابط خديجة، المرجع السابق، ص 22.

تاريخ نشر القرار الاداري الجماعي أو التنظيمي". كما جاء في نص المادة 830 على أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الاداري تقديم تظلم الى الجهة الادارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه. يعد سكوت الجهة الادارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (2) بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.

وفي حالة سكوت الجهة الادارية يستفيد المتظلم من أجل شهرين (2) لتقديم طعنه القضائي ، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين (2) المشار اليه في الفقرة أعلاه.

في حالة رد الجهة الادارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين (2) من تاريخ تبليغ الرفض. يثبت ايداع التظلم أمام الجهة الادارية بكل الوسائل المكتوبة ويرفق مع العريضة." بناء على هذه النصوص، فقد فرق المشرع الجزائري في حساب المواعيد بين حالة اجراء التظلم الاداري المسبق من طرف الموظف العام على أنه يجوز للمعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار ضمن الأجل المقرر بأربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار¹.

ورببت الفقرة الثانية من المادة 830 أثرا قانونيا ناتجا عن صمت الإدارة عن الرد على التظلم خلال مدة شهرين من تقديمه واعتبرت ذلك بمثابة قرار بالرفض، وفي هذه الحالة يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء الأجل أي شهرين.

وفي حال رفض الإدارة للتظلم يمنح للمعني بالقرار طبقا للفقرة الرابعة من نفس المادة أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض². كما يمكن للإدارة أن تستجيب للتظلم وتنتهي النزاع القائم وديا بين الإدارة والموظف دون تدخل القضاء.

كما يمكن للموظف أن يلجأ إلى القضاء مباشرة للطعن في القرار التأديبي دون أن يقدم تظلم مسبقا إلى الإدارة، وبهذا يبدأ سريان الميعاد في هذه الحالة من تاريخ التبليغ الفردي أو الشخصي للموظف المعني أو من تاريخ نشر القرار.

هذا وينتهي الميعاد حسب الحالة في اليوم الموالي لسقوط ذلك الميعاد، أي بانتهاء المدة المحددة سالفًا. وتجدر الإشارة إلى أن الطعن في الجزاء التأديبي أمام القضاء لا يوقف سريان القرار التأديبي لذلك فعلى الراغب في ذلك أن يبادر إلى رفع دعوى في الموضوع أمام الجهة القضائية المختصة (المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة حسب الحالة)، ثم يعقبها بدعوى وقف تنفيذ القرار التأديبي أمام نفس الجهة تحت طائلة عدم قبول الدعوى³ ويفصل في دعوى الوقف بقرار مسبب ويبلغ للجهة الإدارية المعنية خلال 24 ساعة من إصداره كما يخضع هذا الأمر للطعن بالاستئناف أمام مجلس الدولة خلال 15 يوما من تاريخ التبليغ⁴.

المبحث الثاني

أوجه رقابة قاضي الالغاء على قرارات الادارة التأديبية

¹ المادة 830 فقرة 1 من قانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25.

² المادة 830 فقرة 2 و3 و4 من قانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25.

³ المادة 834 ، من قانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25.

⁴ المادة 837 فقرة 1 و3 المؤرخ في 2008/02/25.

تنصب رقابة القاضي الاداري على مدى مشروعية الأركان التي بني عليها القرار التأديبي، والتي ظهرت تاريخيا بالتدرج؛ عيب عدم الاختصاص أولا، عيب الشكل والاجراءات، عيب الغاية، عيب المحل أو مخالفة القانون وعيب السبب أخيرا.

ويمكن أن نفصل في هذه العيوب بناء على ما قد يمس منها بالمشروعية الخارجية للقرار التأديبي وما يمس منها بالمشروعية الداخلية للقرار التأديبي.

المطلب الأول: أوجه رقابة قاضي الالغاء على عيوب عدم المشروعية الخارجية للقرار التأديبي

تضم عدم المشروعية الخارجية للقرار التأديبي كل من عيب عدم الاختصاص (الفرع الأول) وعيب الشكل والاجراءات (الفرع الثاني)

الفرع الاول: عيب عدم الاختصاص

يعرف الاختصاص في الفقه على أنه "القدرة القانونية المعترف بها لبعض الأشخاص أو الهيئات في الدولة بإصدار قرارات ادارية معينة"¹ ويظهر هذا العيب في القرار التأديبي بصدوره من غير السلطة التي لها صلاحية التعيين وخارج نطاق امكانياتها، باعتبارها السلطة المخولة قانونا لاتخاذ العقوبات التأديبية ضد الموظفين المحالين للتأديب، وهو ما أقره مجلس الدولة الفرنسي في قضية Dupuis بتاريخ 26 ماي 1950 وكذلك في قرار صادر بشأن قضية Chrestia-Blanchine بشأن الغاء قرار الايقاف اذا مالم يصدر من السلطة الادارية المختصة التي لها سلطة توقيع الجزاء، أي تلك التي لها سلطة التعيين².

وتعد قواعد الاختصاص من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وبالتالي فلا يمكن تعديل تلك القواعد والا كان القرار التأديبي مشوبا بعيب عدم الاختصاص، كما يحق للطاعن، الموظف العام، صاحب المصلحة اثاره الدفع بعدم الاختصاص في أي مرحلة كان عليها النزاع بالإضافة الى حق القاضي الاداري بالفحص واثارة هذا العيب من تلقاء نفسه.

هذا ويتخذ عيب عدم الاختصاص صورتين:

أولا: عيب عدم الاختصاص الجسيم

وهو العيب الذي يترتب عنه أن القرار لا يعتبر باطلا فحسب بل معدوما فاقتدا لصفته الادارية³، كما لو صدر القرار التأديبي عن فرد لا يحوز صفة الموظف العام، أو تم اغتصاب السلطة نتيجة لاعتداء هيئة ادارية على اختصاص هيئة تأديبية أخرى. حينها ينحدر القرار الى مجرد عمل مادي معدوم الأثر⁴.

ثانيا: عيب عدم الاختصاص البسيط

وهو مخالفة قواعد الاختصاص في مجال الوظيفة الادارية مخالفة غير جسيمة ولذا فانه أقل خطورة وان كان أكثر شيوعا⁵. ويظهر هذا العيب في صوره الأتية:

¹ رأفت فوده، أصول وفلسفة قضاء الالغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، 2017، ص534

² خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص396.

³ ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري، منشأة المعارف، 2000، ص360

⁴ مرابط خديجة، المرجع السابق، ص45.

⁵ سليمان محمد الطماوى، المرجع السابق، ص607

(أ)، عيب عدم الاختصاص الموضوعي:

ويكون حينما تصدر هيئة ادارية قرارا لا يدخل ضمن الموضوعات والصلاحيات المخولة لها. فكما سبق الذكر فانه من غير السلطة التي لها صلاحية التعيين لا يمكن لأي سلطة أخرى أن تتخذ الاجراءات التأديبية ضد الموظف العام، ومن هنا " فان تحديد الوظائف وتبيان الاختصاص يدخل ضمن اطار نظرية التنظيم الاداري وهو مظهر من مظاهر تحكّم الدولة في أجهزتها بما يعود بالنفع سواء بالنسبة للجمهور أو للإدارة ذاتها"¹.

(ب)، عيب عدم الاختصاص الشخصي

ان أهم ما يميز الاختصاص في صوره هو الاختصاص الشخصي، فهو الأصل. اذ يقع الاهتمام بشكل خاص على الشخص الذي يتولى عملية الاصدار، بحيث يكون لهذا الشخص وجودا قانونيا اضافة الى صلاحيته في التعبير عن ارادة السلطة العامة في صورة قرارات ادارية². وبالتالي لا يجوز لغير الموظف أو الجهة الادارية المختصة - السلطة التي لها صلاحية التعيين، اصدار قرارات تأديبية. وأن مخالفة ذلك يجعل من القرار ما يشوبه بعيب عدم الاختصاص الشخصي.

غير أن لهذه القاعدة استثناءات نظرا لتعدد أوجه النشاط الاداري لبعض الأشخاص الادارية وكذا حجم الأعباء الملقاة على اختصاصاتهم. حيث ينتقل الاختصاص عن طريق التفويض، الحلول أو الانابة. وذلك وفقا للشروط والقواعد التي تحكم كل حالة من هذه الحالات الاستثنائية³.

(ج)، عدم الاختصاص المكاني

وهي الحالة التي تتعدى فيها السلطات التأديبية في ممارسة اختصاصاتها نطاق اقليمها، فتقع في دائرة اختصاصات سلطة تأديبية أخرى ، وبالتالي فانه يمنع على كل موظف أو سلطة ادارية ممارسة المهام المنوطة بهم خارج الحدود الاقليمية للمؤسسة الادارية التابعيين لها ، فلا يوقع القرار التأديبي الا ضد الموظفين التابعين اقليميا للسلطة التي تم تعيينهم من قبلها. وان كان الأمر يختلف بالنسبة للإدارات المركزية.

(د)، عدم الاختصاص الزمني

يبدأ المسار المهني للموظف ابتداء من تاريخ تعيينه في وظيفته، وينتهي بناء على تقاعده أو استقالته أو وفاته وحتى نقله الى منصب اخر يكسبه صفة والتزامات جديدة⁴، وبالتالي فلا يمكن أن يصدر من الموظف قرارا قبل صدور قرار تعيينه ولا بعد نهاية خدمته الوظيفية في المصلحة المحددة له، والا شابه عيب عدم الاختصاص الزمني.

ومن جانب اخر فان عملية اصدار القرارات التأديبية قد حددت بأجال قانونية ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ التأديبي الى لزوم استشارة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، الى تاريخ تبليغ الموظف العام بالقرار التأديبي الصادر ضده. حيث تعد هذه

¹ عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 303.

² رأفت فوده، المرجع السابق، ص 550.

³ راجع عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص 303.299.

⁴ المرجع نفسه، ص 306.

المواعيد كضمانات للموظف تلتزم الادارة باحترامها والا كان القرار التأديبي مشوبا بعبء عدم الاختصاص الزمني لسلطة التأديب .

الفرع الثاني: عيب الشكل والاجراءات

تتمركز الضمانات الادارية المخولة للموظف العام المحال للتأديب بشكل واضح في ركن الشكل والاجراءات الذي يقوم عليه القرار التأديبي ، نظرا لكون المشرع الجزائري قد نص عليها صراحة في أحكام الأمر رقم 03/06. وبالتالي فان أي اغفال من جانب سلطات التأديب لأي اجراء أو شكلية ؛ يجعل قراراتها التأديبية محلا للإلغاء.

فالقاضي الاداري باعتباره مطبقا للنص التشريعي هو من يستنتج شدة خرق الاجراءات والشكليات الجوهرية من عدمها في القرارات التأديبية. ومن بين مظاهر عيب الشكل والاجراءات في القرارات التأديبية نذكر: عدم تسبيب القرار التأديبي، اغفال اجراء استشارة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء في حالة تسليط عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، الاخلال بحقوق الدفاع، الاخلال بقواعد التبليغ، تجاوز اجراء التحقيق الاداري¹. هذا وتكون الشكليات ثانوية، التي لا يؤثر وجودها أو عدمها على جوهر القرار التأديبي، اذا استلزمت لصالح الادارة وحدها. فلا يكون من صالح الموظف العام أن يتمسك بإبطالها لأنها لم تقرر له كضمانة ولا تتعلق أصلا بمصلحته².

المطلب الثاني: أوجه رقابة قاضي الالغاء على عيوب عدم المشروعية الداخلية للقرار التأديبي

بعدها يتفحص القاضي الاداري مدى احترام قواعد المشروعية الخارجية للقرار التأديبي، يحيل رقبته الى أوجه المشروعية الداخلية للقرار التأديبي واستخلاص كل ما يمس ركن المحل ، السبب أو الغاية.

الفرع الأول: عيب المحل

محل القرار الاداري هو موضوعه أو الأثر القانوني المباشر المترتب عليه³. ويكون ذلك في القرارات التأديبية لما تكون العقوبة التأديبية الموقعة ضد الموظف العام خارج التصنيف الذي أورده المشرع الجزائري على سبيل الحصر في أحكام الأمر رقم 03/06. أو بتوقيع عقوبة لا تتماشى وجسامتها الخطأ المرتكب، وبالتالي تنصب رقابة القاضي الاداري على مدى تطبيق أحكام القانون من طرف السلطات التأديبية. لذلك نجد كثير من الفقهاء ما يطلق على عيب المحل بعبء مخالفة القانون بالمعنى الضيق⁴.

استنادا على ما سبق قوله ، فان للحكم على صحة محل القرار التأديبي يجب:

أولا: أن يكون القرار التأديبي مشروعاً

¹ " ان عدم تبليغ الموظف قبل 15 يوما على الأقل، بالبريد الموصي عليه مع وصل الاستلام، بتاريخ مثوله أمام اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء، المنعقدة في شكل تأديبي، يجعل الاجراءات التأديبية مخالفة للقانون ويؤدي الى الغاء كل قرار متخذ، بناءً عليه " قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 081452، الصادر في قضية مديرية التربية لولاية البليدة ضد (ع.ج)، مجلة مجلس الدولة، العدد 13 ، بتاريخ 2013/07/04 ص112.

² عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص 310.

³ ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص386

⁴ رأفت فوده ، المرجع السابق، ص639

أي لا يتعارض موضوع القرار مع التشريع الجاري العمل به، أي مع أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتنظيمات الخاصة التابعة لها. وذلك تجسيدا لمبدأ المشروعية في دولة القانون.

ثانيا: أن لا يكون هناك خطأ في تطبيق القانون

وذلك حين تمارس سلطات التأديب اختصاصاتها في غير الحالات التي نص عليه التشريع المعمول به أو دون توافر الشروط التي حددت لذلك، كإصدار قرار تأديبي دون الاستناد الى وقائع مادية تبرره أو عدم كفايتها بالقدر الذي تتخذ فيه عقوبات تأديبية ذات درجة من الخطورة، ومن هنا فان هذا القرار يكون جديرا بالإلغاء¹

الفرع الثاني : عيب السبب

السبب في اصدار القرار التأديبي هو الحالة أو الواقعة أو الظروف المادية والقانونية التي أوقعت كل من الموظف وسلطته الادارية في دائرة التأديب. وما نقصد به هنا هو الخطأ التأديبي المرتكب والظروف التي أحاطت بالموظف العام وجعلت منه مسؤول تأديبيا. فاعتبار هذا الموظف المحرك للمرفق الذي يشغله، فان أي سلوك ينافي التزاماته القانونية وقواعد السير الحسن لمصلحته قد يعرقل سير المرفق العام ويمس بالمصالح العامة. وبذلك كان لزاما أن تضبط هذه الوضعيات بتسليط عقوبات تأديبية تماشى ودرجة جسامه هذا الخطأ.

ولما كان القرار التأديبي قد وقّع من طرف السلطة التأديبية وطعن فيه قضائيا، فان القاضي الاداري يتعرض في رقابته الى وجوب أن يكون السبب مشروعا لتوقيع القرار التأديبي وذلك بارتكاب الخطأ التأديبي فعليا سواء بقصد أو بإهمال من الموظف، وكذا أن يكون مشروعا بحيث أن أحكام التشريع المعمول به تعاقب على تلك الأفعال.

وقد تطورت هذه الرقابة تماشيا مع السلطة التقديرية التي تتمتع بها السلطات الادارية التأديبية² وذلك في مجال تكييف الأخطاء التأديبية لكونها لم تحدد حصرا من طرف المشرع، بامتدادها من الرقابة على الوجود المادي للوقائع، الى الرقابة على التكييف القانوني لها، الى ان وصلت لمجال الملائمة أو التناسب³.

أولا: الرقابة على الوجود المادي للوقائع

يعد التحقق من الوجود المادي أو الفعلي للوقائع أول وجه يتعرض له القاضي الاداري في ركن السبب . بحيث اذا تبين أن هذه الوقائع لاوجود لها من الصحة في الواقع العملي، كان القرار التأديبي مشوبا بعيب السبب. فالأسباب الواقعية المبررة للقرار الاداري -التأديبي، يجب أن تتواجد فعلا وماديا في أرض الواقع وأن تكفي لحمل القرار على أسبابه⁴.

ثانيا: الرقابة على التكييف القانوني للوقائع

¹ سامي الوافي، المرجع السابق، ص ص 111-112.

² كان القضاء المصري سابقا في هذا الشأن و أصدر قرارات جد مهمة كانت بمثابة مبادئ في هذا المجال، وهو ما أقرته المحكمة الادارية العليا المصرية بتاريخ 29 يونيو 1974 بقولها: ".. الجزء يجب أن يكون عادلا بأن يخلو من الاسراف في الشدة أو الامعان في الرأفة لأن كلا الأمرين يجافي المصلحة العامة ومن ثم فإن عدم ملائمة الظاهر في الجزء تخرجه عن حد المشروعية فتبطله..."
للتفصيل أكثر أنظر ما جاء به خلف فاروق، المرجع السابق، ص ص 401-405.

³ سامي الوافي، المرجع والموضع السابق.

⁴ رأفت فوده، المرجع السابق، ص 655.

لا يكفي وجود الوقائع ماديا للحكم على صحة القرار من عدمه، وإنما ينبغي أن تكون هذه الوقائع من طبيعة تبرر قانونا صدور القرار. فالقاضي الإداري يبسط رقابته الى مدى صحة التكييف القانوني للوقائع من جانب السلطة التأديبية. وقد جاءت هذه الخطوة خاصة في مجال الرقابة على القرارات التأديبية كنتيجة للتقنين الجزئي للأخطاء التأديبية واستحالة حصرها من جانب المشرع، لذلك بقي على عاتق السلطات التأديبية التحقق مما اذا كان الفعل يشكل خطأ تأديبيا في نظر القانون و ادراجه الى احدى الدرجات الأربعة، أم أنه لا يعدو كونه مجرد واقعة عادية. ليخضع هذا التكييف بعد ذلك الى رقابة القاضي الإداري¹.

ثالثا: الرقابة على ملائمة القرار للوقائع

الأصل في رقابة القاضي الإداري على سبب القرار الإداري أنه يكتفي بوجود الوقائع وصحة تكييفها من الناحية القانونية، بحيث أن ذلك يدخل في اطار السلطة التقديرية للإدارة. فالمشرع الجزائي قد أحاط السلطات التأديبية عند تكييفها للأخطاء المنسوبة للموظف وتوقيع العقوبة المناسبة لها بجملة من الاعتبارات ومنها: درجة جسامة الخطأ التأديبي، الظروف التي أرتكب فيها الخطأ، ومدى مسؤولية الموظف اتجاه ذلك. غير أن القضاء الإداري حديثا أخذ اتجاه لنفسه بتقدير أهمية الوقائع والنظر في تلاؤمها مع القرار الذي صدر على أساسها، وذلك عندما تكون الملائمة شرطا من شروط المشروعية يتعين بحثه للتحقق من وجودها². وتأتي ملائمة القرار التأديبي بتناسب كل من درجة جسامة الخطأ التأديبي مع احدى العقوبات التأديبية حسب درجة تصنيفها. ولعل لهذا التناسب ما يهم الموظف العام بحيث أن هناك من العقوبات ما يؤدي الى انهاء حياته الوظيفية كالترحيل. لذلك ولخطورة سوء التقدير من طرف الإدارة يتوجب على القاضي الإداري التدخل ببسط رقابته على هذا الوجه من ركن السبب.

الفرع الثالث: عيب الغاية

في اخر توجه للقاضي الإداري في رقابته على أركان القرار الإداري التأديبي، يقف عند الهدف أو الغاية من اصدار القرار التأديبي، وان كان ذلك اخر عنصر من عناصر مشروعية القرار، فانه وثيق الصلة بسائر العناصر الأخرى للقرار التأديبي وتكون عملية البحث السابقة لمشروعيتها هي الكاشفة عن نوايا السلطات التأديبية وأهدافها من وراء توقيعها للعقوبة التأديبية محل القرار التأديبي. وبالتالي فان الغاية من اصدار القرارات التأديبية هي تحقيق الصالح العام عامة، وردع الموظف العام محل التأديب وكذا كل من تسول له نفسه بتجاوز وانتهاك أحكام وظيفته حتى لا تعاد مثل تلك التصرفات في هيكل الدولة خاصة. هذا واذا كانت السلطة التأديبية قد انحرفت عن تحقيق ذلك واتجهت نيتها في تحقيق أغراض بعيدة ، فإنها تكون بذلك قد خرجت من دائرة المشروعية وانحرفت سلطاتها الى دائرة عدم المشروعية، ولذلك يحكم القاضي ببطان قرارها لعيب اساءة استعمال السلطة³.

مما سبق جليا، تكون مظاهر الانحراف بالسلطة من جانب السلطات التأديبية لما:

أولا: البعد عن المصلحة العامة

¹ مرابط خديجة ، المرجع السابق، ص53.

² ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص418.

³ رأفت فوده، المرجع السابق، ص666.

الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية

وذلك لتحقيق أغراض شخصية أو استغلال امتيازات السلطة العامة بقصد النيل والانتقام من الموظف العام، أو استهداف أغراض سياسية أو حزبية بعيدة عن مجريات المصلحة العامة وكذا استهداف التحايل على تنفيذ أحكام القانون¹.

ثانياً: البعد عن قاعدة تخصيص الأهداف

فلما كان الهدف من القرار التأديبي هو ضبط سلوك الموظف والتحكم فيه فإن السعي وراء تحقيق غير ذلك يصيب القرار بعيب الانحراف بالسلطة، مما يستدعي الغائه حتى ولو تحججت الإدارة باستهداف المصلحة العامة.

هذا وتقع السلطة الإدارية في مجال مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف خاصة فيما يطلق عليه بالعقوبة المقنعة، حينما تتخذ السلطة الإدارية اجراءات لا تحمل في ظاهرها طابع التأديب، بينما يكون جوهرها وأثرها على الموظف العام توقيع عقوبة تمس بمركزه الوظيفي². وبالتالي تظهر نية الجهة الإدارية في النيل من الموظف العام دون اتباع الاجراءات التأديبية، وذلك ان كان قد وقع في مخالفة التزاماته الوظيفية. وهنا يظهر دور القاضي الإداري للحد من أي تجاوزات تمس بمركز الموظف العام مقابل مركز الإدارة الممتاز بإلغائه للقرار التأديبي.

الخاتمة:

تبقى الرقابة القضائية السبيل الأمثل لحل وتسوية المنازعات التأديبية، بعد استنفاد الضمانات الإدارية من طرف الموظف العام. خاصة وأن في تلك المرحلة السابقة عن اللجوء للقضاء، يكون الموظف العام في منازعته التأديبية مع سلطة تعتبر خصماً وحكماً في نفس الوقت، لذلك فقد تتعسف في اتخاذ قراراتها التأديبية وتبقي عليها حتى بعد ايداع التظلم فيها. وبهذا يعد اجراء الطعن القضائي في قرارات الإدارة التأديبية أمر ضروري بالنسبة للموظف العام الذي يدفع بطعنه عن طريق دعوى الالغاء حتى يمكن القاضي الإداري من اضفاء رقابته على القرار التأديبي واستخلاص العيوب التي قد تشوبه وتجعله محلاً للإلغاء.

واستناداً لما سبق التعرض اليه في هذه الورقة البحثية، نطرح عدداً من النتائج وكذا اقتراح ما يهم من التوصيات:

1/النتائج المتوصل إليها:

-تجسد دعوى الالغاء مبدأ المشروعية بناء على تمكينها من تسليط رقابة القاضي الإداري على قرارات الإدارة التأديبية.

-دعوى الالغاء هي دعوى متميزة عن باقي الدعاوى الإدارية وذلك لكون أن اجراءات الطعن بها دقيقة تستلزم على أطراف الخصومة احترامها حتى تقبل شكلاً.

-ان أهم ما يميز دعوى الالغاء الموجهة ضد القرارات التأديبية هي أجالها القانونية، خاصة في حالة اختيار اجراء التظلم أولاً أمام لجان الطعن الخاصة. وبالتالي فإن أي اخلال بتلك المواعيد يسقط حق الموظف العام للطعن القضائي.

¹ مرابط خديجة، المرجع السابق، ص60.

² مرابط خديجة، المرجع السابق ص61.

-توجه رقابة القاضي الاداري بعد قبول الطعن بالإلغاء شكلا، الى الاركان القائم عليها القرار التأديبي واستخلاص العيوب التي قد تشوبها، وبالتالي فان رقابته تكون على ركن الاختصاص، الشكل والاجراءات، المحل، السبب وركن الغاية .

-يواجه القاضي الاداري في ممارسة رقابته السلطات التقديرية الواسعة للسلطات التأديبية ابتداء من معاينة وتكييف الخطأ التأديبي الى غاية توقيع العقوبة التأديبية محل القرار التأديبي، وكذا اعادة النظر فيه في حالة اجراء التظلم من طرف الموظف العام.

2/التوصيات:

-ضبط أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فيما يخص تحديد الأخطاء التأديبية و القواعد المستند عليها في تكييفها حتى تتوافق و وشدة العقوبة التأديبية الموقعة .

-ضبط الاجراءات القضائية المتبعة في حالة الطعن في القرارات التأديبية وذلك بتخصيص نصوص تشريعية تنظم تفاصيل الطعن القضائي من طرف الموظفين المحالين للتأديب.

-ضرورة وضع ضوابط وقيود في ممارسة سلطة التأديب على نوع من الدقة تمكن القاضي الاداري من بسط رقابة المشروعية الكاملة على القرارات التأديبية.

- تخصيص قضاة اداريين متمكنين في مجال الرقابة على قرارات الادارة التأديبية وذلك حتى تكون لهم الدراية الكافية بسلطات الادارة الواسعة في مجال المنازعات التأديبية وبالتالي تمارس عملية الرقابة بالشكل الامثل والأدق.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. رأفت فوده، أصول وفلسفة قضاء الالغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، 2017.
- سامي الوافي، الوسيط في دعوى الالغاء، دراسة تشريعية، قضائية، فقهية، طبعة مايو 2018، اصدارات المركز الديمقراطي العربي، المانيا، برلين، 2018.
2. سليمان محمد الطماوى، القضاء الاداري، الكتاب الأول، قضاء الالغاء، الطبعة السابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
3. عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الالغاء، دراسة مقارنة مدعمة بتطبيقات قضائية حديثة في كل من الجزائر وفرنسا تونس ومصر، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع – عمان 2011.
4. عمار عوابدي، القانون الاداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر.
5. ماجد راغب الحلو – القضاء الاداري، منشأة المعارف، 2000.
6. ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري، مبدأ المشروعية – لجان التوفيق في المنازعات الادارية، تنظيم القضاء الاداري، اختصاص القضاء الاداري، ولاية القضاء الاداري، قضاء الالغاء، قضاء التعويض، قضاء التأديب، الطعن في الأحكام، منشأة المعارف، الاسكندرية، سنة 2000.
7. محمد رفعت عبد الوهاب، أصول القضاء الاداري، قضاء الالغاء، قضاء التعويض، اجراءات القضاء الاداري، القضاء الاداري في الفقه الاسلامي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2007.

الظعن القضائي بإلغاء قرارات الادارة التأديبية

8. خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

ثانيا: الرسائل الجامعية

1. مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2012، 2011.
2. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/05/11.

ثالثا: النصوص القانونية والتنظيمية

- (01)- التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر في 30 ديسمبر سنة 2020م الموافق لـ 15 جمادى الأولى عام 1442هـ الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية /العدد 82.
- (02)- القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، المؤرخ في 25 فيفري 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 10، الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2008.
- (03)- الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 25 جويلية 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

رابعا: الأحكام القضائية:

- (01)- قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 081452، الصادر في قضية مديرية التربية لولاية البليدة ضد (ع.ج)، مجلة مجلس الدولة، العدد 13 ، بتاريخ 2013/07/04.