

المبحث الرابع

منازعات الوظيف العمومي

تعتبر منازعات الوظيف العمومي منازعات ادارية بامتياز وهذا بالنظر الى أطرافها، الادارة ذات السلطة العامة و الموظف العام، ويعرفها الدكتور عبد الغني بسيوني بأنها:

" تلك الطعون التي يتقدم بها رافعوها لحماية مصالحهم و حقوقهم الوظيفية بصفتهم موظفين عموميين و ليس افرادا عاديين"، وتتنوع هذه الطعون تبعا لنوع القرار الاداري المطعون فيه، فقد يكون ضد قرارات متعلقة بالدخول للوظيفة(المطلب الاول) ، وقد تتصل بقرارات صادرة أثناء مدة العمل في الوظيفة العامة (المطلب الثاني) ، وأخيرا يجوز ان ترفع الدعوى ضد قرار متصل بخروج الموظف من العمل الوظيفي(المطلب الثالث).

المطلب الأول

منازعات الالتحاق بالوظيفة العمومية:

تنص اغلب التشريعات ان الوظائف العامة حق للمواطنين وهم متساوون أمام القانون في تقلدها، ولإدارة ان تختار من بين المترشحين للوظائف الكفاء بشرط ان يكون اختيارها منصفاً، ولقد تم الاتفاق ان تجسد هذا المبدأ يتوقف أصلاً على المسابقة (الفرع الأول)، ولتحقيق مبدأ الكفاءة يمر المترشح بمرحلة تجريبية يثبت كفاءته(الفرع الثاني).

الفرع الأول

المنازعات المثارة حول مسابقة التوظيف

اولا: الطعن في الاعلان المتعلق بمسابقة التوظيف

تقوم المسابقة في جل التشريعات على مبدأ الشفافية وذلك من خلال وجوب الاشهار كوسيلة لوصول المعلومات الى كافة المهتمين،¹ و لقد أكد القضاء الفرنسي ان الاعلان عن فتح مسابقة لا يعتبر قرارا اداريا وبالتالي لا يكون موضوع للطعن الاداري، لكن يمكن الطعن اذا حدث خرق لقواعد النشر المقررة قانونا على اساس عدم وصول المعلومة بصفة كافية، ولقد اكد مجلس الدولة الفرنسي سنة 1938 ان صاحب الصفة في

¹ - بوكراع عبد السلام، بوجمعة نذير، منازعات الوظيفة العمومية و خصوصياتها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية ادرار، 2020 ص 50.

رفع هذه الدعوى هو كل شخص تتوفر فيه الشروط الضرورية للمسابقة والمعلن عنها مسبقا، او الموظف الذي ينتمي الى السلك الذي ستجرى فيه التعيينات.

ثانيا :الطعن في قرارات المسابقة بحد ذاتها

حسب التنظيم المعمول به في المسابقات، يتم نشر المسابقة و استقبال ملفات المترشحين لدراستها مع ارسال قرار قبول الترشيح وتذكير هؤلاء بتاريخ المسابقة، لكن قد يحدث ان تنسى او تنتسى الادارة ارسال الاستدعاء للمسابقة، او ان ترسل قرارها بعدم قبول ترشحه فهل يستطيع الشخص رفع دعوى في هذه الحالة؟ .

من بين القرارات القضائية الشهيرة نجد قرار مجلس الدولة 1954 الذي ابطال قرار رفض الامين العام لمجلس الوزراء المتعلق برفض السماح لبعض المواطنين الفرنسيين بالاشتراك في مسابقة الالتحاق بالمدرسة الوطنية للدارة بسبب مواقفهم السياسية، بحيث اعتبر مجلس الدولة انه تجاوز للسلطة وخطأ في تطبيق القانون.

والمترشح الذي اجتاز اختبارات المسابقة له ان يطعن في نتائج المسابقة او في التعيينات التي اجريت في المناصب مهما كانت النقطة التي تحصل عليها. وله ايضا ان يطعن في الامتحانات اذا ما اثبت تجاوزت خلال سريان هذه الامتحانات و ان يطلب الغاء المسابقة.

كما يمكن لعضو من اعضاء اللجنة المكلفة بإعداد امتحانات المسابقة ان يطلب الغائها اذا لاحظ تجاوزات.

ويعتبر النجاح في المسابقة حق مكتسب لا يمكن الرجوع فيه، و هذا ما اكده القضاء الجزائري سنة 2007 عندما اكد ان سماح مدرسة التكوين الشبه الطبي للمترشح بالمشاركة و نطقها بنجاحه وقبولها تكوينه نهائيا، يعتبر منشأ لحق مكتسب لا تستطيع بعد ذلك اصدار قرا ثاني بشطبه من قائمة التلاميذ بحجة عدم توافر شرط الاقدمية الذي اضافته فيما بعد².

لكن هناك قرار لمجلس الدولة الفرنسي، اكد فيه انه حتى ولو شارك المترشح في المسابقة و نجح فيها، فان هذا لا يعني عدم امكانية الادارة من الغاء ترشحه اذا اكتشفت بعد ذلك عدم توافر احدى الشروط المعلنة.

² - قرار الغرفة الادارية لمجلس الدولة، ملف رقم 039135، صادر بتاريخ 14-11-2007 / مجلة مجلس الدولة 2009، ص ص63-66.

الفرع الثاني

المنازعات المثارة خلال الفترة التجريبية

تمر مرحلة التوظيف بمرحلة اخرى وهي صدور محضر التنصيب، وهو ان كان منشئ للحقوق إلا ان قرار الترسيم هو الذي يضيف على الوظيفة صفة الديمومة، وان الفترة التي يقضيها الشخص ما بين صدور القرارين تسمى بفترة التجريب تدوم سنة حسب نص المادة 84 من ق.أ.و.ع³ وللمتربص نفس واجبات وحقوق الموظفين المرسمين.

وللموظف المتربص في حالة تعرضه لعقوبة تأديبية الحق في ان يطعن فيها اذا تجاوزت الادارة حدود سلطتها، لان له نفس الحقوق وهذا ما اقره القضاء الجزائري عندما اكد ان المتربص يمكن ان يسرح مثله مثل الموظف قبل او بعد انتهاء التربص، ولكن لا بد على الادارة ان تحترم كل الاجراءات خاصة حقوق الدفاع وإلا اعتبر قرارها غير مشروع ومن ثم الحكم بإبطاله.

المطلب الثاني

المنازعات التي يثيرها الموظف اثناء شغله الوظيفة (بعد ترسيمه)

من بين الدعاوى التي يرفعها الموظف اثناء شغله الوظيفة نجد التي تتعلق بتنقيط عمله وترقيته (الفرع الاول)، وهناك دعوى مرتبطة بالعقوبات التأديبية (الفرع الثاني).

الفرع الاول

المنازعات المتعلقة بالتنقيط و الترقية

من بين حقوق الموظف اثناء مساره الوظيفي حقه في الترقية من مرتبته الاصلية الى مرتبة اعلى، وهذا من خلال تنقيط سنوي تقوم به الادارة وهاتان العمليتان لا تخلوان من بعض النزاعات.

أولا: منازعات التنقيط

تستوجب اغلب التشريعات المقارنة ان تعتمد الادارة على معايير محددة لقياس كفاءة الموظف وتتمثل في التنقيط، ولا تقتصر اهمية هذه الاخيرة في الترقية بل تمتد الى منح العلاوات، والحوافز المادية،

³ - أمر رقم 03-06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر. عدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006.

وتشمل عملية التنقيط عاملين اساسين الاول عبارة عن علامة والثاني عبارة عن ملاحظة عامة، و لقد اعطى المشرع الجزائري الحق للموظف في الاطلاع على نقطته، وأجاز له ان يقدم ملاحظته و ان يطلب توضيحات بخصوصها الى اللجنة المتساوية الاعضاء.

ولقد سجل القضاء الفرنسي اجتهادا مهما بعدما كان يرفض الطعن ضد التنقيط على اعتباره من الاعمال الداخلية و التدابير التحضيرية ، لكن في قضية السيدة clara سنة 1962 فتح الباب واسعا للطعن لتجاوز السلطة في قرارات التنقيط، عندما صرح بان النقاط والملاحظات التي يكون الموظف موضوعها الصادرة من السلطة السلمية هي عبارة عن قرارات ادارية يمكن ان تكون محل طعن امام القضاء لتجاوز السلطة⁴.

وأكد مجلس الدولة سنة 2001 ، ان تنقيط الموظف يكون على اساس اعماله ولا يمكن ان يؤخذ بعين الاعتبار عامل اخر مثل العلاقة الشخصية للموظف بزملائه او رئيسه.

ثانيا :منازعات الترقية

الترقية حق من حقوق الموظف المنصوص عليها في المادة 106 من ق.ا.و.ع وهذا اذا توافرت بعض الشروط للانتقال من رتبة الى رتبة اعلى في نفس السلك او في سلك اعلى، إما على اساس الشهادة أو بعد تكوين متخصص، او عن طريق امتحان مهني، أو على اساس الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء.

ولقد اكد مجلس الدولة الفرنسي ان قرار الترقية مثله مثل اي قرار اداري له اجراءات وشكليات لا بد ان تحترمها الادارة و إلا تعرض قرارها للطعن لتجاوز السلطة من طرف الموظف وقد تتعلق هذه الدعاوى ب:

1-دعاوى مرفوعة ضد قرارات اللجنة المتساوية الاعضاء المكلفة بالترقية :أكد مجلس الدولة الفرنسي سنة 1981 انه اذا قامت الادارة بترقية على اساس الاختيار في التسجيل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء يجعل قرار الترقية مشوب بعييب الشلل و يعرضه للإلغاء.

وكذا اذا كان من بين اعضاء اللجنة موظف معني بالترقية او اذا اظهر احد اعضاء اللجنة مصلحة ظاهرة مع الموظفين المعننين بالترقية.

⁴- لعويبي عبد الوهاب، بعض حالات النزاع في الوظيفة العمومية، مجلة مجلس الدولة ، عدد 05 ، لسنة 2005 ص22.

2-دعاوى مرفوعة بخصوص جدول الترقية: عموما الموظف الذي تتوفر لديه شروط الترقية بمرور المدة المتوسطة أو الطويلة 3 سنوات ولم يترقى يمكن له ان يطعن، كما ان رفض الادارة تسجيل الموظف في جدول الترقية بصورة غير مشروعة يعتبر سبب للطعن في قرار الرفض.

3-دعوى متعلقة بالمساواة في الترقية: يمكن للموظف ان يرفع دعوى اذا ما رأى تجاوزات في تقرير الترقية خاصة ما تعلق بعدم المساواة في المعاملة وهذا ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي سنة 1989⁵.

المطلب الثالث

المنازعات المتعلقة بالعقوبات التأديبية

الفرع الاول: أنواع العقوبات التأديبية

مقتضيات الوظيفة العامة، تفرض على الموظف الذي ثبتت مسؤوليته التأديبية عقوبات تتعلق بوظيفته محددة مسبقا على سبيل الحصر في (ق.أ.و.ع) وهي تخضع للسلطة التقديرية للإدارة التي قد تقرر إعفاء الموظف من العقاب لأسباب شخصية أو اجتماعية...الخ.

وتعد عملية تقنين الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة وتحديد نطاقها العام ذات دور وقائي بالغ الأهمية في الإقلال من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها في المجال التأديبي، حيث لم يكتف المشرع في (ق.أ.و.ع) في المادة 160 منه بتعريف الخطاء التأديبي بأنه كل تخل عن الواجبات المهنية أو كل مساس بالانضباط أو كل خطأ أو مخالفة تصدر عن الموظف أثناء تأديته مهامه أو بمناسبة تأديتها، و أن مرتكبه يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية إذا اقتضى الأمر، و إنما وضع معايير تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف المتمثلة في درجة جسامة الخطأ ، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ، مسؤولية الموظف المعني بالخطأ ، النتائج المترتبة عن الخطأ و على سير المصلحة ، الضرر الذي ألحقه الخطأ بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام(المادة 161 ق ا و ع). درجات الأخطاء التأديبية و العقوبات المقررة لها تطبيقا للمادة 183 من (ق.أ.و.ع)، فان الأخطاء المهنية تؤدي إلى تطبيق إحدى

⁵ - للتوسع في الموضوع راجع: بن عرفة علي، قشوش عيسى، منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية ، 2019-2020، ص 50 وما يليها.

العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، والأخطاء التأديبية أربعة درجات و كذلك العقوبات المقررة لها و ذلك على النحو التالي:

الدرجة الأولى: تنظم أخطاء الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح ويعاقب عليها بالتوبيخ أو الإنذار الكتابي أو التوبيخ.

الدرجة الثانية: تنظم المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة، أو الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 ق.أ.و.ع، و يعاقب عليها إما بالتوقيف عن العمل من يوم إلى 03 أيام، أو الشطب من قائمة التأهيل.

الدرجة الثالثة: تنظم أخطاء الدرجة الثالثة وهي التحويل غير القانوني للوثائق، أو إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأديته مهامه، أو رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، أو إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، أو استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو أغراض خارجة عن المصلحة، و يعاقب عليها بإحدى العقوبات التالية: إما التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام، أو التنزيل من درجة إلى درجتين، أو النقل الإجباري.

الدرجة الرابعة: تنظم أخطاء الدرجة الرابعة: الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته، أو ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، أو التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة أو إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، أو تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، و أخيراً الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المواد 49 و 44 (ق.أ.و.ع) و يعاقب عليها إما بالتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، أو بالتسريح⁶.

حسب المادة 184 (ق.أ.و.ع) إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب و هذا بعد الاعذار الذي يتم وفقاً لكيفيات تحدد

⁶ - راجع المواد من 178 إلى 184 من ق.أ.و.ع، المرجع السابق.

عن طريق التنظيم يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية طبقا للمادة 185 ق.ا.و.ع.

ملاحظة: لقد ترك (ق.أ.و.ع) للقوانين الأساسية الخاصة كلما دعت الحاجة لذلك و تبعا لخصوصيات بعض الأسلاك أن توضح الأخطاء المهنية المنصوص عليها أو أن تنص على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربعة (م ق.ا.و.ع. 182.164).

الفرع الثاني

الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي من حيث اركانه

تتصب رقابة القاضي الاداري على مشروعية القرارات التأديبية من حيث رقابة مدى سلامة اركانها.

اولا : رقابة مدى وجود عيب الاختصاص :

يجب ان يصدر القرار التأديبي من الجهة الادارية التي لها صلاحية التعين طبقا لنص المادتين 162-165 من ق.أ.و.ع ، بمعنى إذا صدر من جهة ادارية اخرى، فان القرار التأديبي يكون معيب بعدم الاختصاص الشخصي او الموضوعي، وهذا ما لم يكن هناك تفويض سلطة او توقيع و هذا ما أكدته الغرفة الادارية للمجلس الاعلى سنة 1988 في قضية طعن فيها المدعي في قرار موقع من طرف مدير الصحة لولاية سكيكدة بدلا من ان يوقعه والي الولاية، بحيث رفضت الطعن على اساس ان المدير يتوفر على تفويض بالتوقيع من الوالي.

ثانيا :رقابة مدى وجود عيب الشكل والاجراءات :

من بين الشكيبات الجوهرية في قرار التأديبي نجد شكلية تسبب القرار، التوقيع و تثبيت تاريخ صدوره، شكلية التبليغ للمخاطب به سواءا بالنسبة للحضور امام المجلس التأديبي او تبليغ العقوبة(المواد , 167 , 172 , 168 من ق.ا.و.ع.⁷).

⁷ راجع المواد 167، 168، 172، من ق.أ.و.ع، المرجع السابق.

1: الإجراءات التأديبية:**أ- الإجراءات المتعلقة بالعقوبتين من الدرجة الأولى و الثانية:**

تتخذ هذه العقوبات بقرار مبرر و هذا بعد تقديم المعني لتوضيحات كتابية، و التسبب في هذه الحالة هو شكلية جوهرية يجب على الإدارة احترامها و إلا كان قرارها معيبا في الشكل (م 165 ق.أ.و.ع .) يمكن للموظف الذي هو محل احدى هاتين العقوبتين أن يستفيد من رد الاعتبار إما بطلبه خلال مدة سنة ابتداء من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة يقدمه للسلطة التي اتخذت قرار التعيين، أو بقوة القانون إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، و في كل الأحوال يترتب على رد الاعتبار محو كل اثر للعقوبة من ملف الموظف المعني في حالة إعادة الاعتبار.⁸

ب- الإجراءات المتعلقة بالعقوبتين من الدرجة الثالثة و الرابعة:

يجب إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمس و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ و إلا تقادم الخطأ بانقضاء هذا الأجل (م 166 ق.أ.و.ع).

يجب تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه و بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي في اجل 15 يوم على الأقل قبل اجتماع المجلس بواسطة البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام. يجب تمكين الموظف المعني من الإطلاع على كامل ملفه التأديبي في اجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية (م 167 ق.أ.و.ع)

يمكن للمجلس التأديبي طلب فتح تحقيق إداري من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين و هذا قبل البت في القضية المطروحة.

يجب حضور الموظف المعني شخصيا، و في حالة امتناعه عن الحضور دون مبرر قانوني تستمر المتابعة التأديبية، غير انه إذا حالت قوة القاهرة دون حضوره أو وجد مبرر مقبول لغيابه يمكنه أن يلتزم من المجلس التأديبي أن يمثل من طرف مدافعه (م 168 ق.أ.و.ع)

يقدم الموظف ملاحظاته كتابيا أو شفاهة.

⁸- راجع المادة 176 ق.أ.و.ع، المرجع السابق.

يمكن للموظف المعني الاستعانة بشهود سواء من زملائه أو الغير قصد تبرئة نفسه أمام المجلس التأديبي.
يمكن للموظف المعني الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه للدفاع عن مصالحه أمام المجلس التأديبي م 169 ق.أ.و.ع .

بحيث أن خرق حقوق الدفاع يجعل قرارات الادارة غير مشروعة، ولقد فصل مجلس الدولة في قرار له ان تقديم نسخة من الاستدعاء دون اثبات استلامه من المعني غير كاف لإثبات استدعاؤه، حيث يعتبر استدعاء الموظف للمثول امام المجلس التأديبي اجراء جوهري يدخل ضمن حقوق الدفاع وبالتالي فقرار العزل غير مشروع.

لكن استقر القضاء الاداري انه في حال اهمال الموظف لمنصبه بدون علم الهيئة وبدون مبرر يسقط عنه ضمانات حقوق الدفاع (مجلس الدولة سنة 2004).

يجب على المجلس التأديبي أن يبت في القضية المطروحة عليه في اجل لا يتعدى خمسة و أربعين 45 يوما من تاريخ إخطاره.

إن رأي المجلس التأديبي ملزم للإدارة فهو رأي مطابق و ليس مجرد رأي استشاري.

تتم مداوات المجلس التأديبي في جلسات مغلقة⁹.

يجب أن يكون قرار العقوبة مبرر.

يتم تبليغ قرار العقوبة للموظف المعني في اجل 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار. يحفظ في الملف الإداري للموظف.

حق الموظف في التظلم: يمكن للموظف الذي هو محل عقوبة تأديبية من الدرجتين الثالثة أو الرابعة يرى بأنه مغبون لأنه حرم من ضمانات الدفاع أو لعدم تطابق العقوبة مع الاخطاء المنسوب إليه، أو لأي سبب يستند إليه في عدم رضائه بالعقوبة المفروضة عليه أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة وهذا في اجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ العقوبة (م 175 ق.أ.و.ع).

⁹ - انظر المادة 170 ق.أ.و.ع، المرجع السابق.

التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي : تتخذ الإدارة إجراء التوقيف كإجراء تحفظي بموجب قرار التوقيف الذي لا يمكن أن يكون محل دعوى قضائية لأنه ليس قرار نهائي فهو يبقى مجرد إجراء تحفظي لا أكثر و ذلك في حالتين هما:

العقوبة من الدرجة الرابعة : نصت المادة 173 (ق.أ.و.ع) في حالة ارتكاب الموظف لخطا جسيم يمكن أن يؤدي لعقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً، و يتقاضى الموظف الموقوف نصف راتبه الرئيسي و كل المنح العائلية، و يثبت له استرجاع كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه في الحالات الثلاثة التالية:

إذا اتخذت في حق الموظف الموقف عقوبة اقل من عقوبة الدرجة الرابعة.

إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه.

إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة.

المتابعة الجزائية : يتم توقيف الموظف الذي هو محل متابعة جزائية ولا تسمح ببقائه في منصبه كما نصت على ذلك المادة 174 من ق.أ.و.ع. في هذه الحالة يمكن للموظف الموقوف أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز 6 اشهر ابتداء من تاريخ التوقيف و في ذلك سلطة تقديرية للإدارة من الإبقاء على جزء من راتبه لا يتعدى نصفه مع الاستمرار في تقاضي مجمل المنح العائلية، على أن تسوى وضعيته الإدارية بعد أن يصبح الحلم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائياً.

العزل و التسريح : يختلف التسريح عن العزل لذا يجب التمييز بينهما حيث يقصد بالتسريح المذكور كأقصى عقوبة من الدرجة الرابعة "العزل" و هو الجزاء التأديبي الذي يتعرض له الموظف الذي ارتكب خطأ مصنف من الدرجة الرابعة، وبين التسريح غير تأديبي حيث نصت المادة 85 ق.أ.و.ع في فقرتها الأخيرة على تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض و هذه الحالة الوحيدة التي تضمنها النص القانوني و هو تسريح لعدم الكفاءة و دون أن يرتكب المتربص خطأ تأديبياً و ليس تسريح تأديبياً¹⁰.

ج هيئات المشاركة والظعن : و نظم حسب المادة (62 ق.أ.و.ع) لجان إدارية متساوية الأعضاء لجان الظعن و لجان تقنية.

¹⁰- بن عرفة علي، قشوش عيسى، منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، المرجع السابق، ص 69.

1-اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء: تنص المادة 63 ق.أ.و.ع على أن هذه اللجان تنشئ لدى المؤسسات و الإدارات العمومية حسب كل حالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلهم، وتتشكل هذه اللجان من ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين بالتساوي و يترأسها ممثل السلطة الموضوعة على مستواها، حيث يتم انتخاب أعضائها (م 68 ق.أ.و.ع). أما المادة 69 (ق.أ.و.ع) فإنها تطرقت لحالة عدم وجود منظمات نقابية ذات تمثيل لدى المؤسسات و الإدارات العمومية ففي هذه الحالة يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشيح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

2-لجان الطعن: تقضي المادة (65 ق.أ.و.ع) على انه تنشأ لدى كل وزير و كل والي وكذا لدى كل مسؤول بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية لجنة طعن.

تتشكل هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين و يترأسها ممثل السلطة الموضوعة على مستواها، كما تتضمن هذه اللجان ممثلين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ينتخبون من طرف نظرائهم، حيث تم تنصيب لجان الطعن في اجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (م 66 ق.أ.و.ع).

تختص لجان الطعن في النظر في الطعون المقدمة من طرف الموظفين في حالة العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة (م 67 ق.و.ع).¹¹

ثالثا: رقابة مدى وجود عيب في السب

يظهر عيب السبب في القرار التأديبي اثناء اتخاذ السلطة المختصة بذلك لعقوبة تأديبية دون الوجود المادي او القانون للوقائع، او عندما تخطأ في التكييف القانوني للوقائع ويسمى ايضا بعيب عدم التناسب في مجال التأديب، فاذا عرض القرار التأديبي على القاضي وتأكد من خلال التحقيق من عدم الوجود المادي والقانوني للواقعة كأن يثبت الموظف انه لم يرتكب فعليا الخطأ المهني فانه يلغي قرار الفصل بسبب عدم مشروعيته.

¹¹- بن عرفة علي، قشوش عيسى، منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، المرجع السابق ص 56.

وبالنسبة لعيب عدم التناسب فنقصد به عدم تناسب العقوبة المقرر مع الخطأ المرتكب، كأن تكيف الإدارة الخطأ المهني الذي يلحق ضرراً بممتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الإهمال أو الغفلة في العمل على أنه من الدرجة الثالثة و تسلط عليه العقوبة من الدرجة الثالثة في حين أنه خطأ من الدرجة الثانية فقط طبقاً لنص المادة 70 م.ق.ا.و.ع يعاقب عليه إما بالتوقيف عن العمل من يوم إلى 3 أيام ، أو الشطب من قائمة التأهيل. وهذا ما أكدته مجلس الدولة سنة 2011¹² الذي أكد ان اللجنة التأديبية ملزمة بمراعاة مبدأ التناسب بين درجة الخطأ المرتكب و درجة العقوبة المتخذة بشأنه . كما قد يدخل ضمن هذا العيب الخطأ في تقدير خطورة الفعل.

رابعاً: رقابة رقابة مدى وجود عيب مخالفة القانون

يمكن تعريف عيب مخالفة القانون في القرار التأديبي بأنه خروج السلطة التأديبية عن الأحكام الموضوعية للقانون حيث يكون القرار معيباً من حيث محله، وقد تكون المخالفة مباشرة لنص قانوني أو لائحة ، وقد تكون غير مباشرة أثناء الخطأ في تطبيق و تفسير النصوص القانونية.

من بين الأحكام التي صدرت في هذا الشأن نجد قرار الغرفة الإدارية لدى المجلس الأعلى 1989 ، في قضية بين موظف ووزير التربية بالجزائر حيث جاء في حيثياته أنه "يستخلص من الملف ان الطاعن قد تم وقفه عن مهامه كمعلم بموجب مقرر مؤرخ في 29-11-1970، و أنه ومنذ التاريخ لم يستلم اي تبليغ بأي قرار يتضمن فصله او ارجاعه للعمل، و المادة 60 من ق.ا.و.ع تنص على انه في حالة الايقاف يجب تسوية الحالة في مدة 06 اشهر ابتداء من يوم تبليغ الايقاف.

حيث انه في غياب وقوع مثل هذا التصحيح في اجل 06 اشهر فانه يتعين ابطال مقرر الايقاف لان الوزارة خالفة مقتضيات هذه المادة.

خامساً: رقابة مدى وجود عيب الانحراف في استعمال السلطة

يكمن عيب الانحراف في استعمال السلطة في استعمال سلطة التأديب لاستهداف مصلحة بعيدة عن المصلحة العامة كاستعمال السلطة لتحقيق غرض شخصي، كأن يفصل موظف بقصد اخلاء المنصب

¹²- قرار الغرفة الإدارية لمجلس الدولة، ملف رقم 039135، صادر بتاريخ 14-11-2011 مجلة مجلس الدولة، عدد 05، 2009، ص 63-66.

لتعين غيره، او بقصد الانتقام لضغائن شخصية قد تكون ناتجة عن اختلاف في الدين او في السياسة بحيث فصل مجلس الدولة الفرنسي بإلغاء قرار وزير فصل موظف لانه ينتمي لحزب اخر غير حزبه .كما يمكن ان يكون الهدف من القرار غير الهدف الذي حدده القانون.