

استمارة المشاركة

الاسم واللقب: سلمان منير.

الرتبة العلمية: ماجستير في قانون المنازعات الإدارية، باحث بقسم الدكتوراه.

المؤسسة: كلية العلوم القانونية والسياسية - جامعة مولود معمري - تيزي وزو.

الهاتف الشخصي: 0780 58 56 65 / 06 68 98 51 09

البريد الإلكتروني: smounir1@outlook.fr

محور المشاركة: اختصاصات القضاء الإداري الجزائري

عنوان المداخلة:

القاضي الإداري قاضي التناسب في منازعات التأديب الإداري

ملخص المداخلة:

إن الملاحظ لتخصيص قضاء لمنازعات الإدارة يدرك دون عناء أنه ليس بالأمر الهين واليسير العمل بقضاء جديد دون تهيئة الأرضية لذلك، سواء تعلق الأمر بالإمكانيات البشرية من قضاة وكذا مادية وهيكلية وأيضا منظومة قانونية محكمة من تنظيمات وإجراءات خاصة بالقضاء الإداري أم أن الأمر لا يعدو كذلك كما نتخيله نحن؟

الشيء الأكيد، أن القضاء الإداري خاصة في الجزائر قد أضحى ينظر إليه بالمنظار الواسع في الآونة الأخيرة، أين أصبح النشاط الإداري يتسع وتكثر بذلك تدخلات الإدارة في الحياة اليومية من جانب، وكذا واقع الحقوق والحريات العامة الذي يبحث عن تَقْفُصٍ ومدافع عنه من جانب آخر.

منازعات التأديب الإداري، من بين المجالات التي يتدخل فيها القاضي الإداري لرقابة القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة، فأبي دور وفعالية للرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة في مجال التأديب في الوظيفة العامة؟

مقدمة:

إن المدرك لحقيقة القانون الإداري وتحولاته المتطورة في عالم الإدارة واصطدامه ببعض -المفاهيم-، سيدرك تماما صعوبة الأمور على القاضي الإداري في محاولة إيجاد نقطة توازن بين المصلحة العامة والمصلحة الفردية.

امتيازات، سلطة إدارية، تحولات وتطور النشاط الإداري، سلطة تقديرية، تكوين القاضي الإداري، الإستقلالية... مفاهيم تعترض جملة من الضمانات الفردية والعامة في زمن أصبح المنظار أكبر من أن تبقى الحقوق والحريات العامة رهينة عدم فعالية وفعالية القواعد القانونية(1) والأفكار التقليدية في المنظومة الإدارية الجزائرية، أكثر من ذلك أن تبحث هذه الحقوق والحريات العامة بنفسها عن نفس ومدافع عنها... فما الحل إذن؟

حتى وإن اختلطت الأمور على الباحث في مجال القانون الإداري ومنازعاته، إلا أن المحاولة في كشف بعض خفاياه من منطلق جذوره يبقى من صميم المساهمة في تنوير الحقوق والحريات العامة للأفراد داخل الدولة، والعكس سيكون أفضل من ذلك، لأن تكريس الضمانات الحقيقية للأفراد من خلال احتكاكهم اليومي بالنشاط الإداري، وتوفير الضمان القضائي سيؤدي لا محال إلى بناء دولة القانون والمؤسسات التي لا يناشد بها إلا جاحد.

القاضي الإداري قاضي التناسب في منازعات التأديب الإداري، موضوع ذا أهمية علمية وعملية، في تقديم صورة عن تحولات النشاط الإداري ودور القاضي الإداري في حماية حقوق الموظف الخاضع للتأديب الإداري من جهة، لعنا نجد من خلال هذا البحث المجال لتوضيح العلاقة التي تربط القاضي الإداري بالعمل الإداري والحقوق الوظيفية للموظف العام من جهة أخرى، **فأي دور وفعالية للرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة في مجال التأديب في الوظيفة العامة؟**

إن الغوص في مكنونات هذه الإشكالية يقتضي منا أن نحيط بموضوع المنازعة التأديبية في مجال الوظيفة العامة بنوع من المقدمات (أولاً) والتوضيحات فيما يخص مركز الإدارة في عملية التأديب الإداري (ثانياً)، ليتسنى بعدها مناقشة موضوع رقابة مجلس الدولة على التناسب بين الاجتهاد القضائي والضرورة الحتمية لحماية حقوق الموظف الخاضع للتأديب (ثالثاً)، وفي الأخير سنحاول أن نعلق على القرار القضائي المكرس لمبدأ التناسب في تأديب الموظف العام (رابعاً).

أولاً: مقدمات عن التأديب الإداري في الوظيفة العامة:

نقصد بالتأديب الإداري في الوظيفة العامة مساءلة الموظف العام لإخلاله بمبدأ المشروعية في الوظيفة الإدارية، وهو السبب في مؤاخذته بالعقوبة التأديبية (2)، إذ تنشأ المنازعة التأديبية بين الإدارة والموظف بمجرد اخلال هذا الأخير بواجبات والتزامات الوظيفة العامة، هنا تتحرك الإدارة في عملية التأديب انطلاقاً من اقتناعها أو وجود الشك في خروج الموظف عن السير الحسن للمرفق العام، على أساس الرابطة التنظيمية التي تجمع بينهما (3).

فعلاً، فالنظام التأديبي في الوظيفة العامة هو الذي يضيف صفة المشروعية على الإدارة لتأديب الموظف العام، فهو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم المجال التأديبي في الوظيفة العامة بصفة عامة، هذه العمومية لم تكن وليدة العدم على أساس أن هذا التنظيم يرتبط بقواعد القانون الإداري، مما يستدعي اصباح حكم العمومية على النظام التأديبي من جهة، وما سينتج ويجعل بالمقابل حقوق وضمانات الموظف في خطر ازاء ما تحمله الإدارة من سلطات واسعة في عملية التأديب من جهة أخرى.

أجل، فالتعسف وارد جداً من السلطة التأديبية، والروح الإنتقامية قد تسود أحيانا من بعض الإدارات، سواء تعلق الأمر بالممارسات النقابية أو الحزبية، ما يجعل التأديب الإداري

من أخطر ما قد يواجهه الموظف طيلة حياته الوظيفية(4)، وما يستدعي بالمقابل الحرص شديد الحرص على توفير ضمانات فعلية للموظف الخاضع للتأديب.

قلنا إذن، أن تحرك الإدارة في عملية التأديب الإداري يصاحبه بالمقابل خطأ وظيفيا من قبل الموظف، لكن المتأمل لموضوع تقنين الأخطاء التأديبية في النظام التأديبي للوظيفة العامة سيلاحظ فيه نوع من المرونة والعمومية في التقنين، على أساس ما يعرفه النشاط الإداري من تطورات وتحولات، ما يجعل من فكرة التقنين والدقة أمر في غاية الصعوبة، هذا الوضع سيولد بالضرورة ما يعرف **بالسلطة التقديرية**، السلطة التقديرية في خلق القاعدة القانونية سواء تعلق الأمر بالخطأ محل التأديب، تكييفها، العقوبة المناسبة لها، كل هذا يتحول إلى سلطة الإدارة صاحبة سلطة التأديب الإداري.

انطلاقا من تكييف الخطأ التأديبي مروراً بعملية التحقيق فيه، السلطة التأديبية هي المخول لها قانونا التحقيق في الخطأ محل المساءلة التأديبية للموظف العام(5) ليحل بعد هذه العملية عمل المجلس التأديبي، الضمان المكرس للموظف العام والذي يقال عنه ويقام عليه حكم النظام الإداري شبه القضائي في التأديب، على أساس أن هذا المجلس يشترك الموظفين في عملية صنع القرار الإداري وبما يوحي عن نوع من التشاركية الديمقراطية داخل الإدارة وما يؤكد حقا مبدأ الحياد في العملية التأديبية، لكن ألا توحى هذه الوضعية والتنظيم إلى الفكرة التقليدية للنظام الإداري، فكرة الإدارة خصما وحكما في آن واحد؟ فأين الحقوق والضمان الوظيفي من السلطات الواسعة للإدارة؟

ثانيا: مركز الإدارة في عملية التأديب الإداري

تعمدنا أن نجعل من هذه المقدمة أساسا لتسهيل مناقشة موضوع دور وسلطات القاضي الإداري في رقابة القرار التأديبي، بنوع من السلاسة والمعطيات الأولية حول الجهة المعاكسة له ألا وهو موقع وسلطات الإدارة في العملية التأديبية للموظف العام، لنحاول بذلك جعل عقارب الميزان في مكانها، عادلا بين المصلحة العامة والفردية.

عجز في حصر الأخطاء التأديبية يصاحبه إشكال التكيف القانوني للواقعة يطرح من خلاله خليط في فصل وفك الأعمال الإدارية(6)، وكأن المشاهد المحايد لعملية التأديب الإداري يحس بنوع من التحولات والتجاذبات تتجه نحو إدراك صعوبة نطق مصطلح "الضمان" في المنظومة الإدارية وتحقيق الميزان العادل بينه وبين الفاعلية الإدارية، حتى أن عمومية القاعدة القانونية سينتج منه ظهور السلطة التقديرية للإدارة في تكيف الخطأ محل المتابعة التأديبية للموظف العام ضمن الإخلال بالواجبات الوظيفية، وإعطاء أركان لها، والعقوبة التي تناسبها، بما يؤكد حقيقة مفادها امتداد الإدارة إلى الدور التشريعي في مجال التأديب الإداري(7).

لكن بالمقابل لا يجب الحكم على الإدارة بأنها السبب في غموض وعرقلة الضمانات والحقوق للموظف الخاضع للتأديب، على أساس عمومية القاعدة القانونية واشكالات الحصر والدقة تشريعيا للأخطاء التأديبية، لكن لماذا التحكم في مصير قرارات اللجان الإدارية؟

أجل، هذا هو الوضع القانوني للجان الإدارية التأديبية في تشريع الوظيفة الجزائري، حيث أن المشرع ومنذ الوهلة الأولى استعمل أسلوب التمييز بين الموظفين في الإدارة، وهذا ما يتبين من خلال مصطلح اللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن، لذلك فالتساوي بين أصوات الموظفين بعنوان الإدارة وموظفين بعنوان الموظف الخاضع للتأديب في المجلس التأديبي ينجر عنه ترجيح صوت الإدارة الموظفة(8)، ما قد يجعل الضمان والحقوق عرضة للسيطرة من قبل الإدارة.

حتى أن تحكم الإدارة الموظفة في الجانب العضوي لهذه اللجان الإدارية، سواء تعلق الأمر بمدة العضوية، أو النظام الداخلي للجنة، أو مصير حلها(9)، يجعل الهدف الذي أنشئت من أجله محل تساؤل؟

إن أمام واقع السلطات الواسعة للإدارة في عملية التأديب الإداري، الضمانة الحقيقية المرجوة من قبل الموظف لحماية حقوقه هو القاضي الإداري، إذ هنا يحتاج الموظف إلى

الدور الحقيقي والفعالية القضائية في كبح السلطات الواسعة للإدارة تجاه حقوقه وحرياته العامة.

ثالثا: قضاء التناسب في منازعات التأديب الإداري:

حتمية يفرضها واقع الحقوق والضمان على القاضي الإداري

إذا كانت السلطة المقيدة بالكامل نوع من الفساد لما تعنيه من شلل تام في الحياة، فإن السلطة المطلقة هي مفسدة مطلقة(10). لذلك فالتأمل في السلطات التي تتمتع بها الإدارة في مجال تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية ومن ثم قياسها وتوقيع العقوبة، يجد نوع من الاتساع والإطلاق بما يؤكد أن القاضي الإداري الضمانة المرجوة لحقوق الموظف العام.

إلى جانب رقابة المشروعية التي يمارسها القاضي الإداري على القرار التأديبي، ظهرت رقابة التناسب(11) في أحكام القضاء الإداري المصري في سنة 1961 بما يعرف " بنظرية الغلو"(12)، وأيضا في قضاء مجلس الدولة الفرنسي في سنة 1978 في القضية المشهورة - Lebon - بما يعرف " رقابة الخطأ الساطع"(13) ، أما بالنسبة لقضاء مجلس الدولة الجزائري فقد اعتبره في قرار له في سنة 2011 كمبدأ في القرار التأديبي للموظف العام(14).

فعالية حقيقية للقاضي الإداري بتكريسه رقابة التناسب بين الخطأ والعقوبة التأديبية، إلا أن هذا الإجهاد القضائي قد قسم بين الباحثين في القانون الإداري بين رافض ومؤيد له، إذ يرى الرافضون لهذه الرقابة بأن ممارسة القاضي الإداري للرقابة على التناسب بين العقوبة والخطأ التأديبي تعارض مع جوهر السلطة التقديرية للإدارة وفاعليتها في تسيير النشاط الإداري، وأن هذا التدخل من القاضي الإداري يعد بمثابة خرق لمبدأ الفصل بين السلطات، ما يجعل القاضي يدبر ولا يقضي(15).

في حين يرى المؤيدون لقضاء التناسب، أن السلطة التقديرية للإدارة باقية للإدارة، ولن تزول إلا بزوال هذه الإدارة، وكل ما في الأمر أن القاضي الإداري برقابته لتلك السلطة إنما

أوجد توازنا جديدا لهذه السلطة، حيث استطاع عن طريق هذه الرقابة الحديثة أن يضع معايير جديدة لكيفية مباشرتها، ومن ثم الحد من إساءة استخدامها، أما فيما يتعلق مبدأ الفصل بين السلطات فليس مفهوما جامدا ومطلقا، وإنما يسمح بنوع من التعاون بين الهيئات، وثانيا إن هذا المبدأ قد يصدق في علاقة القضاء العادي بالإدارة، أما فيما يتعلق بالعلاقة بين الإدارة والقضاء الإداري فإن هناك صلات قوية بينهما، تجعل من القضاء الإداري دائم البحث عن نقطة التوازن بين المصلحة العامة ومصالح الأفراد، واضعا في اعتباره مستلزمات حسن سير الإدارة(16).

من أجل هذا نتساءل: هل الإدارة التي أبت يوما أن تخضع أعمالها لرقابة القضاء العادي ونادت بضرورة إنشاء قضاء خاص بها، جاءت لترسم اليوم حدودا لرقابة أعمالها من طرف القاضي الإداري؟ وهل أن الإدارة التي جعلت أعمال السيادة من قبيل المحرمات من الرقابة القضائية، جاءت لتجعل سلطتها التقديرية كذلك؟ وهل أن السلطات الواسعة التي تتمتع بها الإدارة كما سلف ذكره تجعل الميزان عادلا بين الإدارة والحقوق الوظيفية للموظف العام؟

المشاهد المحايد يدرك تماما أن العدالة تأبى أن يرد تعسف واستبداد على حقوق وحريات الأفراد في المجتمع، وأن القضاء الإداري ما هو إلا جهاز لتحقيق التوازن بين المصلحة العامة وحماية حريات ومصالح الأفراد، وبهذا يقتضي من الإدارة عدم تعسفها ومغالاتها في استعمال سلطتها التقديرية في مجال التأديب، فالسلطة التقديرية للإدارة ليست امتيازًا تحكميا ولا حقا شخصيا لها، بل يجب أن تباشر هذا الاختصاص وفقا للقانون، وأن تدخل القاضي الإداري برقابة التناسب ما هو إلا بيان حقيقي لفعالية دوره الخلاق والإنشائي بهدف تحقيق الموازنة بين المصلحة العامة والمصلحة الفردية للموظف العام.

لذلك فالمتأمل في النظام التأديبي للوظيفة العامة سيدرك تمتع الإدارة بالسلطة الواسعة في تأديب الموظفين، الأمر الذي يفرض حماية الحقوق والحريات العامة كحتمية

على القاضي الإداري، تجاوز للمبدأ التقليدي الذي يعتبر القاضي الإداري قاضي المشروعة ليصبح كذلك قاضيا للتناسب، فكلما وجد تطور وتحول في نشاط الإدارة كان لزاما على القاضي الإداري أن يساير هذه التطورات بما يكرس حماية الحقوق والحريات العامة.

رابعا: تكريس مجلس الدولة لمبدأ التناسب في المنازعة التأديبية:

ايجاب يسبقه غموض

قلنا فيما سبق بأن اقرار مجلس الدولة لمبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ التأديبي، تعتبر بمثابة خطوة ايجابية، وفعالية في تحقيق التوازن بين السلطات التي تتمتع بها الإدارة والحقوق الوظيفية للموظف العام، إذ أن قاضي مجلس الدولة قد أوجد أرضية خصبة في هذا الجانب على أساس أن رقابة التناسب قد عرفت عدة تطبيقات في القضاء الإداري المقارن منذ وقت مضي كما سلف ذكره.

لقد ظهرت ملامح رقابة التناسب في قرارات مجلس الدولة قبل سنة 2011، وذلك في قرار له في سنة 1998 حيث جاء في حيثيات القرار: " حيث وأنه وحتى ولو كانت هذه الأفعال التي لم يناع في ماديتها ذات طابع يبرر عقوبة تأديبية، فإن المجلس الأعلى للقضاء قد ارتكب بالرغم من هذا خطأ صارخا في التقدير بتسليط العقوبة الأشد المنصوص عليها في النصوص المطبقة على المعني"(17)."- وجاء في قرار آخر: "...وحيث من جهة أخرى، فإنه من الثابت فقها وقضاء، أن رقابة القاضي الإداري لا تمتد إلى تقدير نسبة درجة العقاب المسلط، إلا إذا تبين له عدم التلازم الواضح بين نسبتي الخطأ والعقوبة(18)."

كما جاء أيضا في قرار آخر: " حيث أن قرار مجلس الدولة المؤرخ في 27/07/1998 اعتبر أن العقوبة التي قررها المجلس الأعلى للقضاء كانت عقوبة غير مناسبة مقارنة بالأخطاء المرتكبة، وأن المجلس يبقى ملتزما بالقرارات الصادرة نهائيا عن

مجلس الدولة ولا يبقى له تطبيقا للقرار سوى إعادة النظر في العقوبة التي سبق النطق بها وذلك بتبني عقوبة أقل درجة. "(19).

إن المتأمل في هذه القرارات يدرك أن مجلس الدولة قد سبق له وأن مارس رقابة التناسب بين الخطأ والعقوبة التأديبية، إلى غاية 2011 أين جعل من التناسب كمبدأ لتسليط العقوبة التأديبية على الموظف العام حيث جاء في هذا القرار بأنه: "متى كان من المقرر قانونا أن اللجنة التأديبية ملزمة بمراعاة التناسب بين درجة الخطأ المرتكب ودرجة العقوبة المتخذة بشأنه، فإن قرار لجنة الطعن الوزارية بإلغاء قرار اللجنة التأديبية الذي سلط عقوبة التسريح المصنفة في الدرجة الرابعة على موظف ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة يعد غير مطابق للتنظيم المعمول به" (20).

إن الملاحظ لهذا القرار يدرك أن مجلس الدولة قد خطى خطوات ايجابية في رقابته على السلطة التقديرية للإدارة، إلا أن المتمعن في نفس القرار سيدرك بعض الغموض التي تسبق الإيجاب، على أساس أن مجلس الدولة قد أكد من جهة على مبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة ومن جهة أخرى جاء بمبدأ استحالة تطبيق العقوبة التأديبية لحسن سير المرفق العام.

إنه ومن خلال القرار تبين وتؤكد جليا أن الموظف قد ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة، وقد سلطت عليه من طرف مديره عقوبة التسريح من الدرجة الرابعة أين تم إلغاءها بعد الطعن أمام لجنة الطعن الوزارية، دون أن تقدم هذه الأخيرة العقوبة المناسبة، وقررت إعادة ادماج الموظف في منصب عمله وعلى أن تعاد له كل حقوقه، هذا ما تم رفضه من قبل رقابة المديرية العامة للوظيفة العامة، حيث وبعد رجوع القرار للجنة الطعن أكدت أن عقوبة التحويل لا تكون إلا في إدارة تتوفر على هياكل أخرى تابعة للقطاع، كما اعتبرت أن عقوبة التنزيل في الرتبة غير ممكن اتخاذها نظرا لضرورة توفر منصب مالي شاغر في الرتبة

الأدنى من رتبة المعني في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الخاص بالمعهد، الأمر الذي ساندته قضاء مجلس الدولة بإعادة ادماج الموظف في منصب عمله الأصلي.

إن ما يمكن أن يعاب على هذا القرار ما يلي:

- إن تكييف الخطأ محل المساءلة التأديبية لم يستند إلى أي نص قانوني، لأنه حتى ولم ينص عليه القانون يمكن جعله في إطار نص قانوني عام (نص المادة 160 من الأمر 06/03، نص المادة 71 من المرسوم رقم 82/302)⁽²¹⁾.

- إن العقوبات من الدرجة الثالثة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 06/03 تحتوى على: عقوبة التحويل، عقوبة التنزيل في الرتبة وكذا عقوبة التوقيف من 4 أيام إلى 8 أيام، هذه الأخير لم يتم الإشارة إليها في القرار محل التعليق.

إن البحث في دور القاضي الإداري في رقابة السلطة التقديرية للإدارة في المنازعة التأديبية، وجعل الميزان عادلا بين المصلحة العامة والمصلحة الفردية، يقتضي جعل القانون من أسمى الاعتبارات من شيء آخر، فمن خلال هذا القرار ومن صميم التوفيق بين مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ التأديبي ومبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد كان على مجلس الدولة اثاره العقوبة الأولى المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الثالثة المكرسة في نص المادة 163 من الأمر 06/03 (التوقيف من 4 أيام إلى 8 أيام). لينهي بذلك الإشكال وحتى تتوضح الأمور بدقة فمن جهة تكريس مبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة التأديبية و المحافظة على السير الحسن للمرفق العام من جهة أخرى، لأن هذا القرار يمكن أن يعتبر كسابقة تشجع الموظفين لارتكاب مخالفات وبالمقابل يستفيد من عدم تطبيق العقوبة لاستحالتها، خصوصا لو كان الموظف على دراية ومعرفة بمحيط عمل الإدارة التي يشغل فيها للتصل من المسؤولية، كما يمكن أن يشكل هذا القرار حجة للدفاع عن الموظفين المخالفين للقانون.

خاتمة:

لا يمكن الوصول إلى كشف الدور الحقيقي للقضاء الإداري في تحقيق الموازنة بين المصلحة العامة والمصلحة الفردية، وكذا تقييمه على الوجه الصحيح إلا من خلال الرجوع إلى تاريخ القانون الإداري وتحولات النشاط الإداري، لذلك فقد تبين جليا أن سلطات الإدارة في تأديب الموظف العام بلغت ذروتها لأجل ذلك فالحماية القضائية للموظف العام جاءت كحتمية لا مفر منها على اعتبار ما تقدم ذكره، فمهما وجد تحول وتطور في النشاط الإداري كان لزاما مسايرته من طرف القاضي الإداري، فلا خوف إذن على الإدارة من ممارسة القاضي الرقابة على أعمالها طالما أنها " الأب الروحي " للقاضي الإداري.

إن المناقش لقضاء التناسب في المنازعة التأديبية، يدرك مدى الخطوة الإيجابية للقاضي الإداري في تكريس هذه الرقابة، لكن تبقى بعض النقاط لتحقيق الأفضل من ذلك من صميم الأمور الواجبة الإهتمام، نجعلها كتوصيات لعلها تضيف النفس الغائب لتكريس الحقوق الوظيفية للموظف الخاضع للتأديب:

- تكريس مبدأ التناسب تشريعيا في النظام التأديبي للوظيفة العامة بما يجعله واضحا وفي متناول الجميع.

- مسايرة التشريع لتقنين وحصر الأخطاء التأديبية وربطها بالعقوبات المناسبة لها، بما سيحد من ممارسة السلطة التقديرية للإدارة.

- محاولة نشر وتوفير قرارات مجلس الدولة كاملة للقارئ والباحث القانوني، للتعرف على كيفية وطرق وصول القاضي لحل القضية، بما يؤكد الفعلية القانونية لنص المادة 08 من المرسوم 98/01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

الملتقى الوطني حول: دور القضاء الإداري في حماية الحقوق والحريات العامة- جامعة تاسوست جيجل-

- التأكيد على الزامية الإستناد إلى النصوص القانونية في حيثيات القرارات القضائية، حتى ولو كانت قواعد عامة، من أجل تقديم الصفة الحقيقية للاجتهاد والقرار القضائي.

قائمة المراجع المعتمدة:

- **L'efficacité** de la norme juridique est la capacité d'une mesure d'éteindre les objectifs visés par la loi ou la politique publique, elle se mesure par rapport aux résultats. Par contre **l'effectivité** indique pour ça par le degré de congruence entre les objectifs visés et le comportement effectif des groupes cible. Donc une législation non effective ne peut pas être efficace. Pour plus voir :

- ALEXANDRE Fluckiger, **L'évaluation législative ou comment mesurer l'efficacité des lois**, Revue européenne des sciences sociales, xlv 138, 2007, pp 85,87. Mise en ligne le 01 juillet 2010. URL, <http://ress.revues.org/195>.

²- المادة 160 من أمر رقم 06/03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد، 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

³- المادة 07 من أمر رقم 06/03، المرجع نفسه.

⁴- تغريد تغريد محمد قدوري النعيمي، **مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة** "دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013، ص 7.

⁵- المادة 162 من أمر رقم 06/03، المرجع السابق.

⁶- يكمن الخلل واشكالية فصل الأعمال الإدارية في إمكانية تأثير الإدارة المنظمة للنشاط الإداري في إنتاج الفعل محل تأديب الموظف، أو بالأحرى اشكالية إظهار مصدر الفعل التأديبي.

⁷- إن صعوبة تحديد المخالفة التأديبية وتقنياتها، وفكرة السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها الإدارة، هو الذي أفضى إلى اقتراب الإدارة من سلطة المشرع في تحديد المخالفة التأديبية، للمزيد من التفصيل حول الفكرة راجع :

- تغريد تغريد محمد قدوري النعيمي، **مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة**، مرجع سابق ص ص 93

- سلماني منير، **مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015، ص ص 12، 14.

⁸- أنظر المادة 14 / 2 من المرسوم رقم 84/10، مؤرخ في 14/01/1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984. حيث أن نص المادة 14 من المرسوم 84/10 استتنتج ترجيح صوت الرئيس الإداري في المجال التأديبي في حالة كون العقوبة المتخذة تقل مباشرة من العقوبة المقترحة، إلا أن هذا لا يسلم من الانتقاد لكون أن السلطة الإدارية ستوقع هذا الطرح مسبقا، لذلك يمكن أن تصدر عقوبة أشد تقاديا وهروبا من نص المادة السالفة الذكر.

الملتقى الوطني حول: دور القضاء الإداري في حماية الحقوق والحريات العامة- جامعة تاسوست جيجل-

⁹ - أنظر المواد: 5، 12، 14، 20 من المرسوم رقم 84/10، المرجع نفسه.

¹⁰ - سامي جمال الدين، قضاء الملاءمة والسلطة التقديرية للإدارة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص 25.

¹ - يمكن تعريف فكرة التناسب بأنها علاقة توافقية معقولة في التقدير بين العقوبة التأديبية ودرجة جسامة الخطأ التأديبي المرتكب من قبل الموظف. للمزيد راجع: سلمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 87، 88.

¹² - للمزيد من التفصيل راجع: سامي جمال الدين، قضاء الملاءمة والسلطة التقديرية للإدارة، مرجع سابق، ص 260، 261.

¹³ - pour plus d'information voir : JACQUELINE Morand-Deville, **Cours de droit administratif**, imprimerie France Quercy, Paris, 1999.p 283

¹⁴ - مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 068965، مؤرخ في 17/11/2011، قضية مهندس لدى المهدي الوطني للإرشاد الفلاحي ضد (المدير العام للمعهد الوطني للإرشاد الفلاحي)، مجلة مجلس الدولة، العدد العاشر، الجزائر، 2012، ص 98، 100.

¹⁵ - قوسم حاج غوثي، "مبدأ التناسب فيس الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه" دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2011، ص 185، 186.

¹⁶ - خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، مرجع سابق، ص 295، 296.

¹⁷ - مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 172994، مؤرخ في 27/07/1998، قضية (ك. ن) ضد

(المجلس الأعلى للقضاء)، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، الجزائر، 2002، ص 83، 84.

¹⁸ - قرار مأخوذ من مؤلف: - لحسن بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 183 وما بعدها.

¹⁹ - مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 5240، مؤرخ في 28/01/2002، قضية (ع. ه) ضد

(المجلس الأعلى للقضاء)، مجلة مجلس الدولة، العدد الثاني، الجزائر، 2002، ص 165، 166.

²⁰ - مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 068965، مؤرخ في 17/11/2011، قضية مهندس لدى المهدي الوطني للإرشاد الفلاحي ضد (المدير العام للمعهد الوطني للإرشاد الفلاحي)، مجلة مجلس الدولة، العدد العاشر، الجزائر، 2012، ص 98، 100.

²¹ - تنص المادة 160: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف..." - الأمر 06/03 المتضمن (ق أ و ع). مرجع سابق

- راجع نص المادة 71 من المرسوم رقم 82/302، مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37، الصاورة بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

- تم بحمد الله وفضله-