

ضمانات الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القضاء الإداري الجزائري والفرنسي

الدكتور: **بواكدي مصطفى**

أستاذ محاضر " أ " كلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة

المخلص:

إن الرقابة القضائية على الجهات التأديبية هي الضمانة اللاحقة والنهائية لكافة الضمانات القانونية والإدارية لحماية الموظف العام، من خلال فرض رقابة الإلغاء والتعويض عن القرارات التأديبية، من خلال المحاكم الإدارية التي تنظر في كافة المنازعات التي تثور في نطاق الإقليم التابع لها، سواء تعلق الأمر بالإلغاء، أو التعويض، أم بفحص المشروعية، وكذا مجلس الدولة، في الجزائر وفرنسا.

وعلى هذا الأساس، سنركز ضمن هذه الدراسة على الآثار المترتبة على الطعن في القرارات التأديبية، من خلال إلغاء العقوبة التأديبية، وإعطاء حق للموظف في إعادة إدماجه إلى منصبه الذي كان يشغله، ثم تسوية وضعيته المهنية، إضافة إلى حق الموظف المتضرر في طلب تعويض.

Résumé:

Le contrôle juridictionnel de la répression disciplinaire joue un rôle très important dans le domaine disciplinaire à travers la compétence des tribunaux administratifs, ainsi que la jurisprudence du Conseil d'État français et du Conseil d'État algérien. Dans le second volet on étudiera les conséquences d'annulation de la décision portant sanction disciplinaire qui implique la réintégration du fonctionnaire évincé dans son emploi, et la reconstitution de sa carrière, ainsi que procéder une indemnisation.

مقدمة :

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

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

فبالإضافة إلى الضمانات الإدارية، فإن عملية الرقابة القضائية على سلطات الجهات التأديبية هي الضمانة اللاحقة والنهائية لكافة الضمانات القانونية والإدارية لحماية الموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة وغير العادلة من خلال فرض رقابة الإلغاء والتعويض عن القرارات التأديبية. ونظرا لحيوية ودور هذه الرقابة وخصائصها الذاتية، فقد نصت كل المواثيق والنصوص القانونية الوطنية والدولية على حق الإنسان والمواطن في تحريك هذه الرقابة ضد أعمال الدولة بصفة عامة، وأعمال الإدارة العامة بما فيها سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية بصفة خاصة، لحماية الحقوق والحرية³.

وعلى هذا الأساس يعتبر الطعن القضائي ضمانا أخرى للموظف في مواجهة تعسف الإدارة في المجال التأديبي، والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما يستنفذ كافة الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبة التأديبية، وذلك بممارسة حقه في الالتجاء إلى مرفق القضاء، عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء أو دعوى التعويض، وفقا للأوضاع المقررة قانونا⁴ ولا يمكن للموظف أن يستند في لجوئه إلى القاضي الإداري إلا ضد القرار المتضمن العقوبة التي أصدرتها السلطة التأديبية. أما قرار مجلس الطعن للتأديب فإنه يستند فقط على الرأي المقدم من طرف لجنة الطعن التي رفضت عريضته⁵.

إضافة إلى دعوى الإلغاء التي يستند عليها الموظف لإلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة، فإنه يمكنه إلى يلجأ إلى القاضي الاستعجالي إذا دعت الضرورة لذلك⁶.

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

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

إيماننا منا بأن الرقابة القضائية قرينة لمفهوم دولة القانون وضمانا لمبدأ المشروعية، ووسيلة قانونية كفلها المشرع للموظف لحماية حقوقه الوظيفية أثناء إحالته إلى المساءلة التأديبية، فإن حسن استيعاب فعالية هذه الضمانة يفرض علينا التعرض إلى الطعن في العقوبة التأديبية غير المشروعة (المبحث الأول)، ثم التطرق إلى دعوى التعويض (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الطعن في العقوبة التأديبية غير المشروعة

يترتب على الطعن في العقوبات التأديبية العديد من الآثار الهامة. ولعل من أهم تلك الآثار، هو إلغاء العقوبة التأديبية غير المشروعة (المطلب الأول)، وكذا حق الموظف في إعادة إدماجه (المطلب الثاني)، وأخيرا تسوية وضعية الموظف المهنية (المطلب الثالث).

المطلب الأول: إلغاء العقوبة التأديبية غير المشروعة

يترتب على إلغاء القرار المتضمن العقوبة التأديبية، اعتبار الجزاء كأن لم يوقع. وهذا الأمر يستتبع العودة بالحالة وكأن القرار الملغى لم يصدر قط، أو لم يكن له أي وجود قانوني. ومن ثم يقتضي الأمر إهدار كل أثر للقرار المذكور من وقت صدوره⁷.

كما أن إلغاء الجزاء التأديبي لا يسري بالنسبة للمستقبل فحسب، وإنما يمتد سريانه إلى يوم اتخاذ الجزاء التأديبي. وبالتالي يعتبر الجزاء كأن لم يكن أصلاً⁸.

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

على أن التساؤل الذي قد يطرح في هذا الصدد، هو مدى جواز التصدي للتأديب بعد إلغاء العقوبة التأديبية؟.

هذا التساؤل قد يدفعنا إلى معرفة ما إذا ألغت المحكمة الإدارية العقوبة التأديبية، فهل يجوز لجهة الإدارة مساءلة الموظف عن ذات الذنب مرة أخرى؟.

للإجابة على هذا التساؤل نجد أن أحكام القضاء الإداري قد استقرت على أن الحكم الصادر بإلغاء العقوبة التأديبية المشوبة بعيب عدم الاختصاص، أو عيب الشكل، لا يمنع الجهة المختصة من إعادة النظر في تأديب الموظف مع مراعاة الأشكال المطلوبة⁹. و من ثم فإنه بإمكان السلطة التأديبية عند مراعاة هذا الشرط، أن تفرض من جديد عقوبة تأديبية جديدة، بل وفي وسعها تشديد العقوبة أشد من العقوبة الملغاة¹⁰.

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

إن إلغاء قرار العقوبة التأديبية لا يقتضي بالضرورة إلغاء الإجراءات التأديبية المتخذة في هذا الصدد. ذلك أن سبب الإلغاء يجب أن يذكر بصورة واضحة. أما إذا كان الإلغاء منصبا على عيب في الإجراءات، فإنه يمكن لجهة الإدارة أن تتخذ نفس العقوبة باتباع إجراءات تأديبية أخرى صحيحة. أما إذا كان الإلغاء ناتجا عن عدم كفاية أسبابه، فإنه يتعذر إعادة الإجراءات بناء على نفس القواعد الأولى¹¹.

وعلى هذا الأساس فإن إعادة الإجراءات يجب أن يقتصر على الشق المعيب فقط دون غيره من بقية الإجراءات، لما في إعادة تلك الإجراءات من مشقة بالغة. إذ لا فائدة من تكرار بقية الإجراءات التي وقعت صحيحة. وهذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي في قراره بتاريخ 21 جويلية 1970¹².

وعلى الرغم من ذلك، يذهب بعض الفقهاء¹³ إلى أن القول بضرورة إعادة كافة الإجراءات التي سبقت إصدار القرار حتى ما كان منها سليما. فإذا ما قضي بإلغاء قرار الجزاء لصدوره من غير جهة مختصة، فليس ثمة موجب لإهدار التحقيق الذي سبق صدور قرار الجزاء، والقول بضرورة إجراء تحقيق جديد.

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

وما ينبغي التنبيه عليه، قبل التطرق إلى آثار إلغاء العقوبة التأديبية، هو أن هناك مسألة هي في غاية الأهمية، تتمثل في مدى فعالية الأحكام الصادرة بإلغاء العقوبة في نطاق التأديب، والتي ترجع إلى عدة أسباب¹⁴، لاسيما بسبب تزايدها في الواقع العملي.

المطلب الثاني: حق الموظف في إعادة إدماجه La réintégration

وفي هذا الصدد، قضى مجلس الدولة الفرنسي في قضية Veron-Réville¹⁵، كمبدأ عام بإعادة الموظف إلى وظيفته على اعتبار أن إعادة إدماجه في وظيفته الأصلية هو الأثر الطبيعي المترتب على إلغاء قرار العزل. إذ ما الفائدة من إلغاء قرار العزل طالما لا يكون بإمكان الموظف أن يعود إلى شغل وظيفته¹⁶، وهذا تطبيقاً للمبدأ القاضي بأن ما يلغى لا يكون له أي أثر¹⁷.

وتأسيساً على ذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي أن تنفيذ الحكم القاضي بإلغاء قرار العزل الذي يشكل أغلب الحالات المطبقة في نطاق التأديب يقتضي أمرين. الأمر الأول يتعلق بإعادة إدماج الموظف المعزول في منصب وظيفته. والأمر الثاني هو تسوية وضعيته بأثر رجعي منذ صدور قرار العزل، كما هو الشأن في قضية السيدة Dietsch¹⁸، واعتبار أن العزل كأن لم يتم من تاريخ صدوره¹⁹.

وقد أكد القضاء الفرنسي، على ضرورة إعادة إدماج الموظف في منصب وظيفته وكأنه لم يتعرض إلى عقوبة التسريح²⁰. كما أن الإدماج يجب أن يكون بسرعة، وفي أقرب الآجال الممكنة. وهذا ما كرسه قضاء مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 28 فيفري 1996²¹، في قضية السيد Cartier. فالإلغاء القرار المتضمن العزل، يقتضي بالضرورة إعادة إدماج المعني بالأمر في وظيفته²². وبالتالي يتحتم على جهة الإدارة أن تعيد الموظف الذي تعرض إلى عقوبة العزل إلى المنصب الذي كان يشغله سابقاً.

إلا أن مجلس الدولة اعتبر أن إعادة إدماج الموظف في منصب آخر عقب انتهاء فترة التوقيف يعد بمثابة نقل إجباري، يعطي للموظف الحق في الإطلاع على ملفه²³.

وتماشياً مع هذه الاعتبارات أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفته. وبالتالي إذا كان القضاء يهدم القرارات غير المشروعة، ويحكم على الإدارة بضرورة إعادة إدماج الموظف في منصبه، فإنه من باب أولى أن تلتزم الإدارة بإلغاء قرار التوقيف، بوصفه مجرد تدبير مؤقت يتخذ في مواجهة الموظف. ومن ثم استقرت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بالتأكيد على هذا الموقف بموجب قرارها الصادر في 15 ديسمبر 1991²⁴، الذي قضى ببطلان قرار رفض إعادة إدماج الموظف (ب.ع). في منصب عمله بعد أدائه للخدمة الوطنية، على أساس وجود إنحراف بالسلطة من طرف وزير التعليم العالي. وهذا ما يظهر في هذا القرار من رفض إعادة إدماجه، الذي هو بعيداً عن المصلحة العامة، مخالفاً في ذلك المرسوم رقم 59-85، خاصة المادة 116 منه، التي تلزم الإدارة بإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية، عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، ولو كان زائداً عن العدد.

وقد أكد مجلس الدولة في قراره المؤرخ في 22 ماي 2000²⁵، الذي أيد القرار المستأنف، الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر في 03 جوان 1997 بإلزام المدعى عليه بإعادة إدماج

المدعي في منصب عمله الأصلي كسائق للسيارات، مع دفع كامل حقوقه في التعويض. أما الراتب الذي يتقاضاه الموظف، فلا يكون إلا مقابل الخدمة الفعلية فقط. وهذا ما تم تكريسه من طرف مجلس الدولة في قراره بتاريخ 22 ماي 2000²⁶.

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

الحالة الأولى إذا كانت العقوبة التأديبية قد تم إلغاؤها لسبب خارجي عن شرعية العقوبة²⁷، أو بسبب خطأ في تقدير الخطأ المرتكب من طرف الموظف²⁸.

الحالة الثانية إذا كان الموظف الذي تم تسريحه قد شارق سن الإحالة إلى التقاعد²⁹، أو إذا كان الأمر يتعلق بالموظف المتعاقد الذي انتهت فترة عقده مع الإدارة³⁰.

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

الفرع الأول: حالة وجود منصب مماثل:

ففي هذه الحالة لا تثار أية مشكلة، في حالة بقاء المنصب الذي كان يشغله الموظف سابقا. فبمقتضى حكم الإلغاء يتوجب أن يعود الموظف إلى منصب وظيفته التي كان يشغلها قبل قرار الفصل. كما أنه لا توجد صعوبة في حالة تعيين خلف في الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المفصول، طالما كان بإمكان الإدارة إعادة إدماج الموظف في وظيفة مماثلة لتلك الوظيفة. وبناء على ذلك فإن مجلس الدولة الفرنسي لا يلزم الإدارة بأن تعيد الموظف المفصول إلى نفس الوظيفة السابقة، إذ يكفي للموظف أن يطلب إدماجه في نفس الدرجة، وفي نوع الوظيفة التي كان يشغلها سابقا³¹.

وقد تبني مجلس الدولة هذا الاتجاه، على أساس أن الموظف المفصول قد لا يصلح لوظيفته السابقة. فمصلحة المرفق العام قد تفرض على الإدارة إسناد وظيفة أخرى للموظف الذي أعيد إدماجه في وظيفته، بشرط أن تكون مماثلة لنفس الوظيفة التي كان يشغلها سابقا³².

على أن إعادة الموظف إلى وظيفة مماثلة لنفس الوظيفة التي كان يشغلها سابقا لا يعني حلها من كل قيد، بل تكون خاضعة لرقابة القضاء الإداري الذي يتأكد من عناصر المطابقة بين الوظيفتين، من خلال عدد الساعات، والعطل، ودرجة المسؤولية بينهما³³.

والجدير بالإشارة إلى أنه يجب أن تتوافر في الموظف الذي أعيد إدماجه شروط شغل الوظيفة، بحيث لا يكون قد فقد تلك الشروط، كفقده القدرة الصحية، أو لتجاوزه السن المقرر لتلك الوظيفة، أو غير ذلك من الشروط المعتبرة قانوناً. إذ أن بلوغ سن التقاعد يمنع الموظف من العودة إلى وظيفته³⁴.

الفرع الثاني: حالة شغل الوظيفة الوحيدة:

إن قيام الإدارة بشغل الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المفصول بموظف آخر دون أن يكون لتلك الوظيفة ما يماثلها من الوظائف، هي من الصعوبات التي قد تثار في هذا الصدد في حالة تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء قرار الفصل. ومن ثم فقد استقر القضاء³⁵ على وجوب إعادة إدماج الموظف، إلى ذات الوظيفة التي كان يشغلها سابقاً، مع سحب قرار تعيين من خلف الموظف المفصول، طالما كانت تلك الوظيفة هي الوحيدة، وليس ثمة وظائف أخرى مماثلة لها. وهذا هو الحال بالنسبة لإعادة إدماج أمين عام لبلدية، مع سحب قرار تعيين خلفه الذي بقي في هذا المنصب مدة أربع سنوات³⁶.

كما أن الموظف يعاد إدماجه في منصب الموظف الذي كان يخلفه، إذا قامت جهة الإدارة بسحب قرار تعيينه نظراً لعدم شرعيته في هذا المنصب³⁷.

وتطبيقاً لذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن حكمه السابق المتضمن إلغاء قرار عزل المحكوم له من وظيفته، كمدبر عام لمسرح (la Comédie-Française)، ينطوي على التزام الإدارة بإعادة إدماجه إلى هذه الوظيفة، باعتبارها الوظيفة الوحيدة، وبالتالي يعتبر كأن لم يتوقف عن شغلها³⁸.

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

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

وفي هذا الصدد، يؤكد مجلس الدولة الفرنسي، على مسؤولية الجهات الإدارية في السهر على تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء، وإلا أخلت بذلك بحجية الأمر المقضي. ومن ثم يتوجب عليها

القيام بإخلاء المركز الوظيفي من خلال سحب قرار تعيين الموظف الجديد، واعتبار أن المنصب لازال شاغرا³⁹، وأن يكون الإدماج ذلك في وقت معقول⁴⁰.

كما أنه يمكنها نقله إلى مركز وظيفي آخر، خاصة إذا كان المنصب ذو طابع خاص⁴¹.

على أن الموظف المفصول يستفيد من هذا الحق، إذا لم يقم المستخلف بالطعن في المواعيد المحددة للطعن القضائي⁴².

إضافة إلى ما سبق بيانه، فإن هناك أربع حالات يتعين فيها إدماج الموظف المفصول في وظيفته. حالة ما إذا بقي المنصب شاغرا بدون شاغل⁴³، وحالة ما إذا كان المنصب متعذرا لغاؤه⁴⁴، وكذا حالة ما إذا قامت جهة الإدارة بالنقل الإجباري للموظف⁴⁵، وأخيرا حالة ما إذا تعلق الأمر بالوظيفة الوحيدة⁴⁶.

وعلى كل فمّن الواجب على الإدارة التريث وعدم التسرع في تعيين موظف آخر مكان الموظف المفصول، إلى غاية أن تتضح الأمور من جميع جوانبها، وأن تلجأ إلى شغلها عن طريق النيابة، حتى يفصل القضاء في الدعوى بحكم نهائي. وبالتالي يتبين مصير الوظيفة ما إذا كان يمكن شغلها من طرف موظف آخر أم لا. وهذه الإشكالات قد نجدها في الكثير من الحالات التي لم يفصل فيها القضاء، خاصة عندما تطول الإجراءات، مما قد يوقع الإدارة في مأزق مع مصير الموظف المفصول في حالة إلغاء قرار الفصل. وعليه فإننا نرى لزاما على الإدارة أن تقوم بإيجاد وظيفة للموظف الذي عين في الوظيفة الشاغرة مماثلة لها، أو أن تجعل الموظف الجديد فوق تعداد المناصب المالية إلى حين تسوية وضعيته لاحقا، احتراما من جهة لحجية الحكم القضائي، وحفاظا على الحق المكتسب للموظف الجديد الذي عين بحسن نية.

الفرع الثالث: حالة إلغاء الوظيفة الوحيدة:

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

تطبيقا لذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن قرار إلغاء الوظيفة الصادر من طرف الإدارة بقصد التهرب من شاغلها، بعد إلغاء قرار فصله، لا يعفي جهة الإدارة من تنفيذ حكم القاضي بالإلغاء. وبالتالي يجب عليها اتخاذ ما يلزم لإعادة الموظف المفصول إلى وظيفته، وأن قرارها الذي قامت بتبليغه للموظف بعدم إعادة إدماجه إلى وظيفته، يعتبر مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة⁴⁷.

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

كما يجدر التذكير بأن إلغاء الوظيفة بالنسبة للإطارات العليا، أي الشاغرين للمناصب العليا في الإدارة، لا يمكن بأي حال أن يؤدي ذلك إلى إلغاء مناصبهم الأصلية. فشغل المناصب العليا هو من اختصاص السلطة الإدارية التي تدخل ضمن سلطتها التقديرية. في حين أن الرتبة هي ملك للموظف. وبالتالي فإن عودة الموظف المفصول إلى وظيفته، يرتب ذلك عودته إلى رتبته الأصلية، بغض النظر عن المنصب النوعي الذي كان يشغله سابقا، إذ يبقى الأمر من صلاحيات السلطة الإدارية. كما أن إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية، لا يترتب عليه بالضرورة إدماجه في المنصب النوعي الذي كان يشغله سابقا⁴⁸.

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

مبدئيا استقر قضاء الغرفة الإدارية بالحكمة العليا ومجلس الدولة حاليا على عدم جواز إصدار القاضي الإداري أوامر للإدارة، بحيث كان يقتصر عمل القاضي على إبطال القرار. وبذلك قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها بتاريخ 15 ديسمبر 1991⁴⁹، بإبطال قرار رفض إعادة إدماج المدعي مع كل ما يترتب عن ذلك من نتائج قانونية دون الأمر بإلزام الإدارة بإعادة إدماجه في منصب عمله، إذ نجدها تصرح في أسباب قرارها على أنه: "حيث أن للإدارة في هذه الحالة اختصاص مقيد، بمعنى أنه عندما يكون الموظف قد استوفى الشروط المنصوص عليها في القانون... تكون الإدارة ملزمة بإعادة إدماجه، دون أن تخول لها أية سلطة تقديرية بالنسبة لإمكانية إعادة إدماجه...".

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

وإذا كان هذا هو المبدأ المقرر في القضاء، إلا أن هناك بعض الإستثناءات التي ترد على هذا المبدأ، ويتعلق الأمر حينما تقضي بعض النصوص التشريعية على إلزام الإدارة بالقيام بعمل أو الإمتناع عن عمل، وعلى القاضي الإداري إلزام الإدارة إذا أحجمت عن القيام أو الإمتثال للحكم القضائي⁵⁰.

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

وإذا كان للقاضي الإدارة سلطة توجيه أوامر للإدارة بغرض إلزامها بتنفيذ القرارات القضائية، فإن التساؤل الذي قد يثار في هذا الصدد، هو هل يمكنه فرض غرامات تهديدية في مواجهة جهة الإدارة عند تماطلها في تنفيذ الأحكام القضائية المتضمنة إعادة إدماج الموظفين، أو حتى في حالة رفض منحهم تعويضات عن ذلك؟.

ففي فرنسا اتجه المشرع الفرنسي إلى إلزام الإدارة بغرامة تهديدية عند امتناعها عن تنفيذ الحكم القضائي، وبالتالي فهي عقوبة مالية تفرض على الإدارة عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم من أجل حملها على التنفيذ⁵¹. فقد صدر القانون رقم 539 لسنة 1980 والذي نص في المادة الثانية منه على أن لمجلس الدولة أن يأمر بغرامة تهديدية على الأشخاص الإعتبارية العامة عن كل تأخير في تنفيذ حكم قضائي⁵².

وتطبيقاً لذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي بالحكم بغرامة تهديدية على الإدارة بسبب امتناعها عن تنفيذ حكم صادر بإعادة إدماج الموظف، الذي ألغي قرار فصله من وظيفته⁵³.

والجدير بالذكر، أن مجرد امتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم، لا يعد سبباً وحيداً للحكم عليها بالغرامة التهديدية، بل قد يمتد أيضاً إلى حالة التنفيذ الناقص للحكم القضائي الإداري. وعلى ضوء ذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي بغرامة تهديدية تقدر بـ300 فرنك يومياً لحمل جهة الإدارة على التنفيذ الكامل للحكم ودون الإقتصار على جزء منه. فقد قام مجلس الدولة بإلغاء قرار فصل موظفة في إحدى المستشفيات، مع الحكم بتعويضها ابتداء من تاريخ صدور قرار الفصل إلى غاية إعادة إدماجها في وظيفتها، وهو ما قامت به الإدارة، إلا أن هذه الأخيرة قدرت لها تعويضاً عن فترة غير تلك التي قررها الحكم⁵⁴.

إذا كان هذا هو الحال في فرنسا، فإن الوضع مختلف في القضاء الجزائري، إذ أن قرارات الغرفة الإدارية سابقا وكذا قرارات مجلس الدولة حاليا، منعت القاضي الإداري من النطق بالغرامات التهديدية في المجال التأديبي ضد الإدارة. ففي قرار لمجلس الدولة الجزائري بتاريخ 08 أبريل 2003⁵⁵، قضى بأنه لا يجوز للقاضي الإداري الحكم بالغرامة التهديدية بسبب انعدام النص القانوني الصريح، إذ جاء ضمن حيثياته ما يلي: "...حيث أنه وفي الأخير، وبما أن الغرامة التهديدية التزام ينطق به القاضي كعقوبة، فإنه ينبغي أن يطبق عليها مبدأ قانونية الجرائم والعقوبات وبالتالي يجب سنها بقانون.

حيث أنه لا يجوز للقاضي في المسائل الإدارية النطق بالغرامة التهديدية ما دام لا يوجد أي قانون يرخص صراحة بها. وأن القرار المستأنف بإرفاقه قرار الطرد بغرامة تهديدية قد تجاهل هذا المبدأ، مما يستوجب بالنتيجة قبول طلب وقف التنفيذ".

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

غير أنه بالرجوع إلى أحكام القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 نجده يجيز للجهات القضائية الإدارية أن تأمر باتخاذ تدابير تنفيذ معينة في نفس الحكم القضائي، مع تحديد أجل للتنفيذ

56

كما يمكنها أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها⁵⁷. ففي حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار قضائي، ولم تحدد تدابير التنفيذ، تقوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك، بتحديدها، ويجوز لها تحديد أجل للتنفيذ والأمر بالغرامة التهديدية⁵⁸.

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

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

تعتبر تسوية وضعية الموظف المهنية من المبادئ التي نص عليها قضاء مجلس الدولة الفرنسي في قراره الشهير بتاريخ 26 ديسمبر 1925 بخصوص قضية Rodière⁵⁹. ففي هذه القضية أُلزم

مجلس الدولة الفرنسي جهة الإدارة تسوية وضعية موظف تم شطبه من جدول الترقية، وذلك بأثر رجعي⁶⁰.

ومن الأحكام التي أكدت هذا المبدأ في القضاء الجزائري، قرار المحكمة العليا بتاريخ 1 أفريل 1978⁶¹.

على أنه لا يقتصر إلغاء قرار العزل على مجرد إعادة المركز الوظيفي السابق، وإنما يترتب على ذلك حق الموظف في استرجاع المزايا الوظيفية، خاصة الترقية في الدرجات، من تاريخ توقيع العقوبة⁶². إضافة إلى كل ما يتمتع به من حقوق، واعتبار أن قرار الإلغاء لم يصدر إطلاقا⁶³.

و على هذا الأساس، لم يكتف القضاء الإداري بمجرد إزالة آثار القرار الملغى بخصوص الموظفين، وهو ما اصطلح عليه بالرجعية الهادمة، وإنما قرر ضرورة القيام بإجراء آخر يتمثل في إعادة بناء المركز الوظيفي لمن مسه القرار. وهذا ما اصطلح عليه بالرجعية البناءة لحكم الإلغاء، واعتباره كأن لم يصدر إطلاقا⁶⁴.

وفي هذا الصدد، فإن فكرة الرجعية البناءة تضيي مزيدا من الفاعلية على أحكام الإلغاء الصادرة في شأن الموظفين العموميين، وتكفل لهم حماية حقوقهم على أكمل وجه. كما أنها تستجيب لمقتضيات العدالة والمساواة، إذ ليس من العدل أن يحرم الموظف الذي تعرض لقرار إداري غير مشروع، أن يقف عقبة للإستفادة من المزايا والحقوق التي كان لا بد وأن ينالها لولا صدور هذا القرار، وأن يجمد وضعه بغير سند قانوني، ابتداء من تاريخ صدور قرار الفصل إلى غاية إلغاء هذا القرار، وأن يقتصر حقه على مجرد العودة إلى منصب وظيفته، مما يجعله يتخلف دون وجه حق عن زملائه، ممن أحدث منه خدمة وأقل كفاية، وحرمانه من حقوقه المشروعة التي قررها القانون⁶⁵.

وعلى هذا الأساس يقع لزاما على جهة الإدارة ضمان للموظف الموضوع تحت تصرفها كافة حظوظه في الترقيات التي كان من المفروض أن يستفيد منها، وذلك من خلال تيسير كل الوسائل، مقارنة مع زملائه في نفس الدرجة⁶⁶.

على أنه يرجع إلى جهة الإدارة سلطة تقدير ما إذا كان الموظف المفصول حاضرا لإجراء ترقية داخلية، أو مسابقة، و تقييم نسبة نجاحه لو لم يتم إبعاده عن وظيفته⁶⁷. وبالتالي تعود للموظف كافة حقوقه بأثر رجعي، سواء تعلق الأمر بالأقدمية، أو الترقية في الدرجات، أو حتى العلاوات⁶⁸. فمن حق الموظف أن يطالب بتسوية وضعيته الإدارية، التي كان سيستفيد منها، لولا توقيع العقوبة التأديبية عليه، خاصة إذا كان الأمر يتعلق بالترقية في الرتبة. أما الترقية بالاختيار، فإن القضاء الفرنسي يذهب إلى وجوب ترقية الموظف المفصول بالاختيار خلال مدة الفصل، إذا كان سيستفيد من هذه الترقية، لو لم يفصل عن وظيفته، وذلك على ضوء ترقيات زملائه الذين يتنافسون معه في

الدرجة و الأقدمية⁶⁹. وبالتالي يتوجب على جهة الإدارة تقييم نسبة نجاحه في هذه الترقية، لو لم يفصل عن الوظيفة⁷⁰.

والجدير بالإشارة، إلى أن الموظف إذا كان يتوقع عدم كفاية حصوله على مجموع حقوقه والتي من جملتها فرصة حصوله على الترقية الكافية على أساس الاختيار، ففي هذه الحالة فإن تسوية وضعيته تستلزم إجراء اختبار لمجموع الموظفين المتنافسين معه على هذه الترقية⁷¹.

إلا أن قيام جهة الإدارة بهذا الإجراء المتمثل في ضرورة إجراء مسابقة لجميع الموظفين، مقيد بضرورة احترام حجية الحكم القضائي، وكذا الحقوق المكتسبة من طرف الغير⁷². ومن ثم فإن جهة الإدارة تكون ملزمة بضمان للغير الذين لحقهم ضرر من هذا الإجراء تعويضا مناسباً⁷³.

على أنه إذا كان الموظف الذي تعرض للتسريح غير المشروع في وضعية متربص، فإن تسوية وضعيته تفرض على الإدارة أن ترسمه في رتبته التي عين فيها⁷⁴.

أما إذا كان الموظف في وضعية انتداب، فإن تسوية وضعيته تكون بانتهاء المدة التي كان من المفروض أن تنتهي بمغادرته المصلحة لو لم يتعرض لقرار التسريح⁷⁵.

وغني عن البيان، إلى أن القضاء الإداري قد يطلب من جهة الإدارة إعادة تسوية ملف الموظف الذي كان محل تسريح غير مشروع⁷⁶. كما أنه يتوجب على جهة الإدارة حساب سنوات الخبرة التي لم يعوض عنها الموظف، وذلك لغرض أخذها في الحسبان عند حساب سنوات الإحالة إلى التقاعد⁷⁷.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن قانون الإجراءات المدنية الإدارية رقم 09-08 سالف الذكر، كفل للموظف حق المطالبة أمام القاضي الإداري، بتوقيع غرامة تهديدية، ضد الإدارة التي تمتنع عن تنفيذ حكم قضائي إداري نهائي، مع تحديد قيمتها، وتاريخ سريانها. ويبدأ بعد انقضاء أجل ثلاثة أشهر، ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار⁷⁸.

وعن مراجعة المسار المهني للموظف، فإن الإدارة مطالبة بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية سارية المفعول، بالتاريخ الذي يفترض بدأ سريان مفعول التدابير المتخذة، بعد استنفاد الإجراءات المحددة. ومن ثم إذا كان رأي اللجنة ضرورياً-لجنة الترقية، لجنة الانتقال- فإن الإدارة ملزمة بدعوة اللجنة للاجتماع بتشكيلتها المعروفة، أثناء الفترة التي كان ينبغي أن تتخذ فيها الإجراءات، شريطة أن لا يكون أعضاؤها قد غيروا، أو غادروا السلك المعني، عند تاريخ اجتماع اللجنة المقترح. وفي حال استحالة تشكيل اللجنة، ودعوتها للاجتماع، فيكون بوسع جهة الإدارة إخطار الجهة المختصة بدراسة حالة الموظف، لاتخاذ إجراءات مماثلة ليس لها أثر رجعي⁷⁹.

المبحث الثاني: دعوى التعويض

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

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

وقد استقرت أحكام القضاء، على حق الموظف في المطالبة بالتعويض نتيجة الأثار التي لحقته من جراء العقوبة التأديبية غير المشروعة، التي وقعت عليه من طرف السلطة التأديبية، عند توافر أركان المسؤولية التي تستوجب التعويض⁸⁰.

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

المطلب الأول: حلول فكرة التعويض محل استحقاق المرتب

لما كان الأصل هو أداء الموظف العمل (le service fait) للحصول على المرتب، وأن الموظف لم يقم بأداء هذا العمل طيلة فترة معينة بسبب العقوبة المسلطة عليه، فإن مبلغ التعويض المطالب به من شأنه أن يكون مساويا لمبلغ المرتب غير المحصل عليه، مع الأخذ بعين الاعتبار في تقدير التعويض كل من مبلغ الأرباح التي حرم منه الموظف أثناء سريان العقوبة عليه، وجسامة الخطأ المرتكب من طرف الإدارة، إضافة إلى الخطأ الذي ارتكبه الموظف المعني. وعلى ضوء هذه العناصر المجتمعة يمكن تحديد مستحقات الموظف خلال فترة توقيع العقوبة⁸¹.

وبناء على ذلك، استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي على مبدأ ضرورة تعويض الموظف منذ قراره بتاريخ 07 أبريل 1933 في قضية Deberles⁸². وتتلخص وقائع هذه القضية في أنه بموجب قرار إداري تم عزل السيد Deberles من وظيفته ببلدية Haillicourt، فقام مجلس الدولة بإبطال قرار العزل لكونه اتخذ دون استشارة مجلس التأديب، فبعد صدور قرار الإبطال طلب العارض تعويضا ماليا مساويا للأجرة الشهرية التي كان من المفروض أن يتلقاها أثناء فترة عزله عن الوظيفة. لكن مجلس الدولة لم يحكم له إلا بتعويض على أساس مدى خطورة الأخطاء التي تسببت في عزله والمستحقات المالية التي تلقاها أثناء فترة النزاع.

وعلى هذا الأساس قرر مجلس الدولة أن إلغاء قرار عزل السيد Deberles، لا يعطي للطاعن الحق في المطالبة برواتبه التي حرم منها طيلة فترة عزله عن الوظيفة. و لكن له الحق في المطالبة بتعويض الضرر الذي لحقه بفعل العقوبة التأديبية التي سلطت عليه على وجه غير مشروع. وبذلك يكون مجلس الدولة الفرنسي قد هجر نظرية مخلفات الراتب، والتي كانت تطبق على الموظف، وكأن أي عقوبة لم تسلط عليه، وهذا ما تؤكد من خلال قراراته اللاحقة⁸³.

على أنه قبل قرار Deberles، كان مجلس الدولة الفرنسي يفحص بعمق في العلاقة بين الخطأ والعقوبة الموقعة على الموظف للحكم على الإدارة بالتعويضات⁸⁴. إلا أن هذه التعويضات لا بد من استنادها إلى عدم شرعية العقوبة المسلطة على الموظف⁸⁵. ومن ثم فإن الحكم بالتعويض للموظف لا بد من الإستناد إلى الوجود المادي للخطأ التأديبي. فتوقيع عقوبة تأديبية في غياب خطأ حقيقي، يرتب تعويضات على أساس العقوبة الموقعة⁸⁶.

هذا وقد طبق مجلس الدولة الجزائري مبدأ استحقاق الأجر مقابل الخدمة الفعلية في قراره بتاريخ 1999/07/26⁸⁷ في قضية (م.م) ضد مديرية التربية لولاية مستغانم.

وغني عن البيان، إلى أنه يجوز للموظف المطالبة بالتعويضات عن الأضرار التي لحقت به بسبب قرار عزله، دون أن يكون له الحق في المطالبة برواتبه طيلة فترة عزله، على أساس أن الأجر يحسب يوما بيوم، على أساس العمل الفعلي المقدم في كل يوم. وبالتالي فإنه لا يستحق أيضا الملحقات المتعلقة بالراتب. ولعل السبب في عدم استحقاق الموظف لمرتبته طيلة فترة الإبعاد، هو أن الإلغاء وإن كان يعيد المركز القانوني السابق، إلا أن ذلك لا يعني تحقق الوقائع المادية التي يرتب عليها القانون آثارا معينة. فإعادة الموظف إلى وظيفته، لا يمكن أن تجعل العمل كأنه قد تم فعلا. وبالتالي فإن عدم تحقق العمل الفعلي في الوظيفة يرتب عدم استحقاق الموظف للمرتب، لعدم تحقق سببه، على أساس أن المرتب يرتبط بالخدمة الفعلية للموظف⁸⁸.

على أن تواجد الموظف في منصب عمله لا يستلزم حصوله على الأجر، بل لا بد من ممارسة الأعمال التي كلف بها، على اعتبار أن تواجد الموظف في منصب عمله لا يعني أدائه للخدمة، وهذا ما أكدته الإجتهد القضائي لمجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 15 فبراير 1980 في قضية Janot⁸⁹.

والجدير بالذكر أن التشريع الفرنسي عندما نص على حق الموظف في المرتب كاملا عند وقفه احتياطيا، فإنه يبدو لنا تطبيقا صحيحا، على اعتبار أن هذا الإجراء هو مجرد تدبير مؤقت أملتته ظروف المرفق العام في مواجهة الموظف، ولا يعتبر عقوبة تأديبية. وإن كان البعض⁹⁰، قد اعتبره ثغرة كبرى في منطلق الفاعلية، على حساب الضمان، ويتعارض مع قاعدة الأجر مقابل العمل.

وتأسيسا على ذلك، كرس القضاء الإداري الجزائري فكرة تعويض الموظف العام عن الأضرار التي تلحقه جراء إبعاده عن الوظيفة، عقب إلغاء قرار الفصل غير المشروع. ومن تطبيقات دعوى التعويض في المجال التأديبي، القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2000/02/14⁹¹ في قضية حفيظ محمد الصادق، ضد رئيس المندوبية التنفيذية لبلدية أولاد عمار.

على أن مجلس الدولة كان محقا عندما أيد القرار المستأنف أمامه، بإعادة إدماج الموظف الذي تم عزله في منصب عمله مع دفع مرتباته الشهرية ابتداء من تاريخ العزل إلى غاية رجوعه الفعلي. الحقيقة أن هذه القرارات تعد بمثابة نقطة تحول في القضاء الإداري الجزائري، في محاولة لإيجاد نوع من التوازن بين امتيازات جهة الإدارة وبين الموظف باعتباره طرفا ضعيفا في هذه العلاقة، ومن ثم يتوجب على المشرع الجزائري مساندة الإتجاهات الحديثة لمجلس الدولة الذي وسع من نطاق الرقابة على القرارات التأديبية بشكل يجاري فيه نظيره الفرنسي، من أجل وضع حد للسلطة التقديرية للإدارة في المجال التأديبي. ذلك أن رقابة المشروعية على القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية تعد من أقوى الضمانات، والتي أتاحت للموظف العام فرصة إلغاء العديد من القرارات التأديبية، دون المساس بحقه في طلب التعويض عما لحقه من ضرر.

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

للإجابة على هذا التساؤل، استقر القضاء الإداري الفرنسي⁹² على أن الجانب الشكلي للقرار التأديبي، لا يرتب حتما الحكم بالتعويض للموظف، وإن كان يؤدي إلى إلغاء القرار التأديبي، إلا إذا كان العيب الشكلي له تأثير على موضوع القرار. أما العيب الموضوعي فإنه يرتب الحكم بالإلغاء والتعويض معا⁹³.

المطلب الثاني: تقدير التعويض

لتقدير مبلغ التعويض فإنه يجب مراعاة القاعدة المتمثلة في تعويض المضرور عما لحقه من خسارة، وما فاتته من كسب. ومن ثم فإن الموظف يستحق التعويض على حسب الضرر الذي لحقه من جراء الجزاء الصادر بحقه.

هذا وقد استقرت أحكام القضاء الإداري على عدم استحقاق التعويض في حالة عدم توافر الضرر⁹⁴. فالتعويض يدور مع الضرر وجودا وعدما، ويقدر بمقداره بما يحقق جبر الضرر وبما لا يجاوزه، حتى لا يثري المضرور على حساب المتسبب في الضرر دون وجه حق.

و الجدير بالذكر أن القاضي هو الذي يحدد مقدار التعويض. و من ثم فإن هناك عدة عناصر يجب أخذها بعين الاعتبار لتقدير التعويض، وهذا ما يظهر جليا من خلال قرار مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 29 ديسمبر 2000، الذي أكد على ضرورة أخذ هذه العناصر في الحسبان، من خلال قضية السيد M. Treyssac⁹⁵ الذي أوقف عن منصبه الذي كان يشغله عن طريق الانتداب بقرار غير شرعي. الأمر الذي جعل مجلس الدولة يحكم له بالرجوع إلى منصبه، والحكم على الدولة بتعويض قيمته 300.000 فرنك.

وبناء على ذلك، فإن مبلغ التعويض يكون في الحدود لإصلاح الضرر الذي أصاب الموظف، وما يلحقه من اضطراب في حالته النفسية، والمعيشية. ذلك أن الضرر هو كل أثر سلبي على حق أو مصلحة مشروعة⁹⁶، مع الأخذ بعين الاعتبار خطورة الأخطاء التي ترتكبها الإدارة⁹⁷، وكذا تلك المرتكبة من طرف الموظف⁹⁸.

والجدير بالإشارة إلى أن مبلغ التعويض يتم تقديره على أساس المرتب الصافي (nette) للموظف وليس الخام (brut) الذي كان يتقاضاه الموظف، لو لم يكن محل فصل من الوظيفة، أو التنزيل في الرتبة⁹⁹. ويستثنى من تقدير التعويض ملحقات الراتب التي يستفيد منها الموظف أثناء أداء وظيفته، كمنحة المردودية، أو تعويض المنطقة. وهذا ما أكده قرار مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 25 جوان 1976¹⁰⁰. كما أنه يستثنى أيضا التعويضات المتعلقة بالسكن والمساعدات الإجتماعية التي يستفيد منها الموظف أثناء قيامه بوظيفته¹⁰¹. كما أن القضاء قد يأخذ في الإعتبار عند تقدير التعويض مدى الفرصة المتاحة للموظف الذي تم إلغاء قرار تسريحه من الإلتحاق بوظيفة أخرى تدر عليه دخلا أحسن¹⁰².

و الجدير بالذكر، إلى أن مبلغ التعويض مهما كانت طبيعته قد يخفض، إذا كان الموظف قد تحصل على جزء منه أثناء فترة تسريحه، بما في ذلك منح المساعدات العامة¹⁰³. يستثنى من ذلك المساعدات التي يتحصل عليها الموظف لو لم يكن محل تسريح من وظيفته¹⁰⁴.

وقد يكون تقدير التعويض جزافيا، في حالة إعادة إدماج الموظف في منصب عمله السابق¹⁰⁵ ونفس الحكم أكده اجتهاد مجلس الدولة الجزائري في قضية بوالترّة أحمد بتاريخ 27 جويلية 1998¹⁰⁶، ضد مدير القطاع الصحي لميلة، والذي قضى بأن تقدير التعويض جزافيا في حالة إعادة إدراج الموظف في منصب عمله السابق (نعم)، ومنحه رواتبه الشهرية السابقة على قرار الإدماج (لا).

وغني عن البيان، أن مقدار التعويض عن الضرر قد يتم رفضه بالكلية، نظرا للخطأ الجسيم الذي يرتكبه الموظف، على الرغم من وجود عيب في الإجراءات التأديبية. وهذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي في قراره بتاريخ 14 فيفري 1997¹⁰⁷.

أما في حالة ما إذا كان الخطأ صادرا عن الإدارة، فإن التعويض في هذه الحالة يكون مهما جدا، سواء كان الإلغاء راجعا لعيب في الشكل أو في الموضوع¹⁰⁸. أما إذا كان الخطأ جسيما من طرفها، فإن قيمة التعويض تكون مساوية للراتب¹⁰⁹.

أما إذا كان الخطأ مرتكبا من طرف الموظف المعني، فإن للقاضي أن يقبل أو يرفض التعويض حسب الحالة¹¹⁰.

والجدير بالذكر، إلى أن بعض المصاريف قد تعطي للموظف الحق في المطالبة بالتعويضات عنها، كما هو الحال بالنسبة لمصاريف تغيير الإقامة المترتبة عن عملية النقل غير المشروع للموظف إلى مكان آخر¹¹¹. أو الضرر المعنوي الناتج عن التزليل في الرتبة¹¹². كما أن التوبيخ الذي يتعرض له الموظف قد يعطيه الحق في المطالبة بالتعويض بسبب الضرر المعنوي¹¹³.

وإذا كان التعويض يقتصر فقط على الأضرار المادية التي تصيب الموظف من جراء العقوبات التأديبية غير المشروعة، إلا أن الإشكال قد يطرح بصدد التعويض عن الأضرار الأدبية التي تلحق بالموظفين؟.

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

ويدافع البعض عن هذا الإتجاه، ويدعو إلى عدم التوسع في تقرير التعويض عن الأضرار الأدبية في نطاق التأديب، بحجة صعوبة تقديرها من ناحية، فضلا على الحكم بعدم شرعية القرار التأديبي سببا كافيا لجبر ما مس المدعي من أضرار¹¹⁴.

على أنه لا نؤيد هذا الإتجاه الذي يدعو إلى التقليل من قيمة الأضرار الأدبية التي تصيب الموظف العام، على الرغم من أهميتها وخطورتها على نفسية الموظف، وكذا سمعته المهنية. و من ثم ندعو إلى إمكانية الحكم بتعويض في عقوبات الدرجة الأولى كالإنذار الكتابي والتوبيخ وعقوبات الدرجة الثانية، كالشطب من قائمة التأهيل المنصوص عليها في الأمر 03-06. ذلك أن مثل هذه العقوبات وإن كان التشريع الحالي قد أجاز للموظف طلب رد الإعتبار بعد مرور سنة من توقيع العقوبة، إلا أنها لم تمنح له فرصة المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر معنوي، على اعتبار أن التعويض مرتبطا فقط بالحكم بالإلغاء من طرف القضاء. و من ثم لو ألزمت جهة الإدارة بالتعويض عند توقيعها عقوبات الدرجة الأولى والثانية لأدى ذلك إلى تراث الإدارة وعدم التسرع في توقيع مثل هذه العقوبات، وأن تخضع أية عقوبة مهما كانت درجتها إلى الدراسة المعمقة والتعقل، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، قد يؤدي الحكم بالتعويض إلى إحباط كل الدسائس والحيل التي قد تلجأ إليها سلطة الإدارة بقصد تشويه

سمعة الموظف والنيل والإنتقام منه ولو كان ذلك قاصرا على الجانب النفسي. فالتعويض في هذه الحالة قد يكبح جموح الإدارة إذا ما علمت بأنه سيحكم عليها بتعويض المضرور عما أصابه من ضرر.

الخاتمة :

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

إن دراسة الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الإداري في هذا الصدد، تسمح لنا باستخلاص النتائج التالية:

ففي المقام الأول إن القاضي يسعى دائما إلى تحقيق مبدأ الموازنة العادلة بين حق الإدارة في تأديب موظفيها، وحق الموظف في حمايته أثناء خضوعه للتأديب.

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

وفي المقام الثاني إذا كانت القرارات القضائية تعبير عن جهد القضاء الإداري في تكريس رقابة مشروعية القرارات التأديبية، فإن هناك بعض النقائص التي قد تعرفها هذه الأحكام.

الهوامش:

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

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

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

4 أنظر: منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، مطبعة الشرق، عمان، الطبعة الأولى، 1984، ص.353.

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

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

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

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

8 لمزيد من التفاصيل عن القضاء المزوج أنظر :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23 أنظر : مليكة الصروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، دون دار النشر، 1981، ص.230.

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

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

26 C.E., 12 juillet 1969, Sieur L'Etang. Rec., p.388; R.D.P., 1970, p.387, note M. Waline ; A.J.D.A., 1969, p.558, chron. J-L. Dewost et R. Denoix de Saint Marc.

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

28 Art 17 de la Loi n°86-14 du 6 janvier 1986 fixant les règles garantissant l'indépendance des membres des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel, J.O.R.F., du 7 janvier 1986, p.332, modifiée par la loi n°87-1127 du 31 décembre 1987 portant réforme du contentieux administratif, J.O.R.F., du 1er janvier 1988, p.7 ; décret no 87-554 du 17 juillet 1987 relatif au Conseil supérieur des tribunaux administratifs et au secrétariat général des tribunaux administratifs, J.O.R.F., du 19 juillet 1987, p.8083.

29 Art 22 de la loi no 89-486 du 10 juillet 1989 d'orientation sur l'éducation, J.O.R.F., du 14 juillet 1989, p.8862 ; C.E., 20 juin 1913, Téry. Rec., p.736.

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

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

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

33 Olivier GOHIN, op, cit., p.p.345.et s.

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

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

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

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

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

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

من فرض الرقابة LEBON تمكن مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 9 جوان 1978 في قضية السيد 40 في حالة تقرير العقوبات التأديبية من طرف السلطة المختصة دون ارتكابها لخطأ واضح في تقدير جسامة الوقائع. أنظر: سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية 2010، ص.480-481.

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

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

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

ضمانات الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القضاء الإداري الجزائري والفرنسي -

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

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

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

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

48 من الأسباب التي تحول دون فاعلية الحكم الصادر بإلغاء العقوبة التأديبية، يمكن الإشارة إلى أمرين هما: أولاً: النظام القانوني لدعوى الإلغاء ثانياً: امتناع الإدارة ومماثلتها في تنفيذ الأحكام الصادرة بإلغاء العقوبات التأديبية. أنظر: رياض عيسى، دعوى الإلغاء في الجزائر، مجلة الحقوق الكويتية، السنة 13، العدد 4، ديسمبر 1989، ص.96.

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

50 C.E., 24 juillet 1981 C.A.A., Morvillards, R.D.P., no 3.1982, p.p.875-876.

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

52 C.E., 25 novembre 1992, Ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et de la privatisation c/Mme Dietsch, req no 90.907. Cité par Jacques BAZIN, La suspension dans le droit de la fonction publique, Editions du papyrus, 2000, p.177.

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

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

55 C.E., 28 février 1996, Mme Cartier c/Maison de retraite Emmanuel Bardot, rec., no152151.

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

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

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

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

60 مجلس الدولة، الغرفة الرابعة قرار رقم الفهرس (328)، مؤرخ في 22 ماي 2000، قضية (معنان الطاهر) ضد (رئيس بلدية باتنة)، (قرار غير منشور). أشار إليه : لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومة، الجزائر، 2007، ص.347.

الجدير بالتأكيد أن الموظف لا يستحق الراتب إلا إذا أدى الخدمة الفعلية، وهذا ما نصت عليه المادة 32 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 2006، العدد (46)، بقولها: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب".

- 61 C.E., 21 avril 1967, Département de la Mayenne, Rec., p.173.
- 62 C.E., 20 mai 1955, Sagols, Rec., p.274.
- 63 C.E., 29 février 1956, Dlle Gouy, Rec., p.95.
- 64 C.E., 13 février 1959, Dlle Fernaud, Rec., p.112 ; C.E., 6 juin 1986, Mme Lesne, Rec., p.598 ; C.E., 15 mars 2000, Allais, no 189042.
- 65 C.E., 16 octobre 1995, Guille, Rec., p.516.
- 66 C.E., 10 janvier 1969, Jarry, Rec., p.872.
- 67 C.E., 31 mai 1995, Rodriguez, Rec., p.223.
- 68 C.E., 14 février 1997, Colonna, R.D.P., 1997, 1, p.149.
- 69 C.E., 20 janvier 1939, Hollender, Rec., p.20.
- 70 C.A.A., Lyon, 29 novembre 1999, Darbeau, req no 9900726.
- 71 C.E., 6 février 1948, Dlle Mollet, et Salvan, Cité par Frédéric LAURIE, La faute disciplinaire dans la fonction publique, op, cit., p.764.
- 72 C.E., 1 décembre 1961, Breart de Boisanger, Rec., p.676.
- 73 C.E., 28 juin 1946, Terracher, Rec., p.185.
- 74 C.E., 15 juillet 1955, Renteux, Rec., p.446 ; C.E., 23 mai 1969, Gout, Rec., p.269 ; C.E., 6 janvier 1922, Nepoty, Rec., p.18 ; T.A., de Toulouse, 12 mai 1998, Mme Rachel Tricas c/Commune de Cuguron, A.J.F.P., janv-fév. 1999, p.37.
- 75 C.E., 3 avril 1998, Ministre de l'Education nationale c/M. Brunet. Cité par Anne Jourda-DARDAUD, op, cit., p.95. Voir aussi : C.E., 27 mai 1949, Veron-Réville, G.A.J.A., p.415.
- 76 C.E., 26 mai 1950, Dirat, Rec., p.322.
- 77 C.E., 10 novembre 1967, Ministre de l'éducation nationale c/ Rabdeau, Rec., p.424 ; C.E., 3 janvier 1958, Dejeau, Rec., p.3.
- 78 C.E., 26 octobre 1960, Corvisy, Rec., p. 1044.
- 79 C.E., 15 novembre 1950, Tricot, Rec., p.554 ; C.E., 22 décembre 1958, Jouval, Rec., p. 938.
- 80 C.E., 14 février 1996, M. Sibille, no 152711.
- 81 C.E., 29 juillet 1994, M. Stradella et autre, J.C.A., 1995, p.2.
- 82 Frédéric LAURIE, La faute disciplinaire dans la fonction publique, op, cit., p.764.
- 83 الغرفة الإدارية، المحكمة العليا، قرار رقم 62279، مؤرخ في 15 ديسمبر 1991، قضية (ب.ع) ضد (وزير التعليم العالي والبحث العلمي)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1993، ص.141-138.

ضمانات الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القضاء الإداري الجزائري والفرنسي -
84 أنظر : لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، وسائل المشروعية، المرجع
السابق، 2007، ص.476 وما بعدها.

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

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

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

C.E., 4 novembre 1996, M. Kerbache, Rec., p.436. 88

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

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

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

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

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

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

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

96 C.S., 24 juin 1966, Mekideche Ferhat, contre Ministre des finances,
R.A.J.A., p.164. Voir aussi : C.E., 11 juillet 1958, Fontaine, Rec., p.433.

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

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

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

100 Frédéric LAURIE, op, cit., p.761.

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

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

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

104 C.E., 10 juillet 1970, Bastard, Rec., p.494 ; C.E., 14 mars 1980, Ministre
de l'intérieur c/M. Lebedel, no 8417.

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

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

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

108 C.E., 12 juin 1998, M. Robert, no 157776.

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

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

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

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

113 سعيد مقدم، المرجع السابق، ص.482.

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