

جامعة محمد لمين دباغين- سطيف2-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الدكتورة: سميحة لعقابي

محاضرات في مادة: نظام التأديب في الوظيفة العمومية

الفئة المستهدفة: طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص القانون العام، السداسي الأول

نظم الأمر رقم 03/06 تأديب الموظفين العموميين في الباب السابع تحت عنوان "النظام التأديبي"، خصص الفصل الأول للمبادئ العامة، والفصل الثاني للجزاءات التأديبية والفصل الثالث للأخطاء المهنية.

ويشكل النظام التأديبي ضمانة فعالة في يد السلطة الرئاسية، حيث أن حسن استخدامه يؤدي إلى ضمان احترام الموظفين لواجباتهم الوظيفية من جهة، وحماية مصلحة الموظف ومصلحة سير المرفق العمومي من جهة أخرى.

ولتحقيق هذا التوازن بين مبدأ الفاعلية ومبدأ الضمان، كرس الأمر رقم 03/06¹ العديد

من الأحكام في مجال التأديب سيتم معالجتها في المحاور التالية:

المحور الأول: الأخطاء والعقوبات التأديبية

المحور الثاني: الإجراءات التأديبية

المحور الثالث: الضمانات التأديبية

المحور الأول: الأخطاء والعقوبات التأديبية

أولاً: الأخطاء التأديبية

1- مفهوم الخطأ التأديبي

نصت المادة 160 من الأمر رقم 03/06: "يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

استنادا إلى نص المادة 160 أعلاه، يمكن ذكر بعض الصور التي تدخل ضمن الأخطاء

المهنية، وهي:

- كل تخذل عن الواجبات المهنية، وهنا ربط المشرع بين الخطأ التأديبي والإخلال بالواجبات الوظيفية.

- المساس بالانضباط، وهو مفهوم واسع فضفاض، وكان الإمكان إدراجها في العنصر الأول، ذلك أن كل الواجبات الوظيفية تمس بالانضباط العام.

- كل خطأ أو مخالفة أثناء أو بمناسبة تادية المهام، وهي صورة تمتاز بالعمومية وعدم التحديد.

إن القراءة الأولية لهذا النص تظهر بوضوح أن المشرع اعتمد على عنصر أساسي لتحديد

الخطأ التأديبي هو التخلي عن الواجبات الوظيفية، وأضاف إلى جانب هذا العنصر عناصر

أخرى هي المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية

مهامه. بالنسبة للعنصرين الأخيرين، فإنهما يدخلان في إطار الواجبات الوظيفية أيضا.

¹ - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج. ر عدد 46 المؤرخة في 16 يونيو 2006).

واضح إذن، أن المادة 160 أعلاه لم تعط تعريفا جامعاً مانعاً للخطأ التأديبي، واكتفت بوضع بعض الصور التي تدخل ضمن مفهوم الخطأ التأديبي، وهذا على سبيل المثال فقط لا الحصر.

تجد الواجبات الوظيفية أساسها القانوني في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك في المواد من 40 إلى 54، وتطبق هذه الواجبات على كل فئات الموظفين العموميين المعنيين بتطبيق هذا القانون الأساسي. بالإضافة إلى جملة النصوص الأساسية الخاصة بالمنظمة لبعض أسلاك الموظفين والتي تنطبق عليهم دون غيرهم من الموظفين، بالنظر إلى خصوصية السلك الذي ينتمون إليه، ومثال ذلك:

- المرسوم التنفيذي رقم 106/11 المؤرخ في 2011/03/06، المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الحماية المدنية؛

- المرسوم التنفيذي رقم 322/10 المؤرخ في 2010/12/22، المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني.

كما تشكل مدونات أخلاقيات الوظيفة العمومية دورها، ورغم حداثة تطبيقها في المنظومة القانونية الوطنية²، مصدرا مهما للواجبات الوظيفية المفروضة على الموظفين العموميين. بالإضافة إلى هذه المصادر، تجد الواجبات الوظيفية مصدرها في بعض النصوص التنظيمية الخاصة ومثال ذلك، المرسوم رقم 131/88 المتضمن تنظيم علاقة الإدارة بالمواطن.

2- مقومات الخطأ التأديبي

يقوم الخطأ التأديبي بتوافر جملة من العناصر تتمثل فيما يلي:

***- العنصر الشخصي:** ويتمثل في الموظف العمومي، يبرز هذا العنصر من خلال مضمون نص المادة 160 من الأمر رقم 03/06، "يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية...من طرف الموظف العمومي...خطأ مهنيًا...".

² - بدأ ظهور هذه الأخلاقيات في مطلع سنة 1870 في فرنسا، وصاحبه ظهور الكتاب الانجليزي "بنشا" تحت عنوان la déontologie ou science de la moral ، هذا الأخير الذي تضمن جملة من القواعد شكلت في مجملها قواعد الأخلاقيات، من بين هذه القواعد نجد كلا من واجب أداء الخدمة والالتزام بالنزاهة، والترفع والمسؤولية. وهذا على خلاف التشريع الجزائري الذي شهد بوادر الاهتمام بتقنين هذه الأخلاقيات حديثاً، بداية في بعض المهن الحرة، من ذلك مدونة أخلاقيات الطب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 1992/7/6.

*- **العنصر المادي**: يتمثل في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يقترفه الموظف إخلالا بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، سواء في نطاق الوظيفة أو خارجها.

*- **العنصر المعنوي**: يتمثل في القصد العام. ويتحقق إذا ما اتجهت إرادة الموظف دون إكراه مادي أو أدبي إلى ارتكاب الفعل الذي يقيم مسؤوليته التأديبية، فإذا تعمد كان الركن المعنوي هو القصد، أما إذا لم يرد النتيجة وكان قاصدا أداء النشاط، كان الركن المعنوي هو الخطأ غير العمدي.

*- **العنصر الشرعي**: خلافا للركن الشرعي في الجريمة الجنائية، التي تقوم على مبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، يتميز العنصر الشرعي في المخالفة التأديبية بالاتساع، بالنظر إلى الطبيعة الخاصة للأخطاء التأديبية، حيث يتعذر حصر كل الأخطاء التأديبية، وهو ما جعل المشرع ينص عليها على سبيل المثال لا الحصر، الأمر الذي يفسح المجال للإدارة لإعمال سلطتها التقديرية في تحديد مدى جسامته الفعل المرتكب، وبالتالي اختيار العقوبة الملائمة له. ورغم أن الإدارة تملك سلطة تقديرية في تحديد ما يعد مخالفة تأديبية من عدمه، فإن هذا لا يعني ترك حرية مطلقة لها، بحيث تجرم أي فعل يقوم به الموظف، بل يتوجب عليها أن تحترم مبدأ المشروعية بمفهومه العام. وبهذا يكون المفهوم الواسع لمبدأ المشروعية السند في وجود العنصر الشرعي للخطأ التأديبي.

إذا توافرت العناصر سابقة الذكر (العنصر الشخصي، العنصر المادي، العنصر المعنوي والعنصر الشرعي)، فإن المسؤولية التأديبية للموظف العمومي تقوم.

يتحدد نطاق المسؤولية التأديبية بمجالين هما النطاق الموضوعي والنطاق الشخصي، يتمثل النطاق الموضوعي أو الوظيفي، في ضرورة وجود خطأ تأديبي، وهذا طبقا لما ورد ضمن نص المادة 160 من الأمر رقم 03/06 من أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية (...)
خطأ مهنيا"

أما المجال الشخصي، فيقصد به أن يكون الخطأ التأديبي صادر عن موظف عمومي، وهذا ما أكدت عليه المادة 160 من الأمر رقم 03/06 حيث ذكرت بأنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية (...)" وكل خطأ أو مخالفة من طرف **الموظف**".

تتميز المسؤولية التأديبية ببعض الخصوصيات تجعلها تختلف عن المسؤولية المدنية من جهة والمسؤولية الجنائية من جهة أخرى، وهذا على النحو التالي:

أ- تمييز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية المدنية: تبرز أهم أوجه الاختلافات بينهما في ما يلي:

*- إن الهدف من المسؤولية التأديبية هو ضمان حسن سير المرفق العمومي وحماية المصلحة العامة، في حين تهدف المسؤولية المدنية إلى جبر الضرر بالتعويض.

*- إن أساس المسؤولية التأديبية هو الخطأ التأديبي بينما تقوم المسؤولية المدنية على أساس ضرر.

ب- تمييز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية: تبرز أهم أوجه الاختلافات فيما يلي:

*- تهدف المسؤولية التأديبية إلى ضمان حسن سير المرفق العمومي والحفاظ على المصلحة العامة، بينما تهدف المسؤولية الجنائية إلى حماية المجتمع.

*- تقوم المسؤولية التأديبية على أساس وجود الخطأ، في حين تقوم المسؤولية الجنائية على أساس قيام الجريمة مع اختلاف النظام الإجرائي لكل من المتابعين.

*- يتحدد مجال تطبيق المسؤولية التأديبية بالنطاق الشخصي، حيث تطبق على الموظفين العموميين فقط، بينما مجال المسؤولية الجنائية أوسع، حيث يشمل الموظفين وكل شخص آخر ارتكب جريمة.

3- اجتماع المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية

إذا صدر عن الموظف فعل يرتب المسؤولية التأديبية والجنائية له، فإن المبدأ العام الذي

يحكم ذلك هو استقلال المسؤوليتين، ويترتب عن هذا الاستقلال في المسؤولية:

*- الاستقلال في الإجراءات: حيث تتميز المسؤولية التأديبية بإجراءات خاصة تختلف عن تلك المتبعة عند قيام المسؤولية الجزائية.

*- إذا تعذر الفصل بين المسؤوليتين، هنا يتعين توقيف المتابعة التأديبية لحين الفصل في المسؤولية الجزائية، غير أنه إذا ما قام لدى الإدارة دليل كافي واقتنعت بقيام الخطأ، كان بإمكانها توقيع العقوبة التأديبية دون انتظار الحكم الجزائي. وهنا نتساءل عن حجية الحكم الجزائي سواء صدر بالإدانة أو بالبراءة على القرار التأديبي؟

حجية الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة: نميز بين ما إذا كان الحكم مشمولاً بالنفاذ

المعجل أو بوقف التنفيذ.

بخصوص الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة، نميز بين حالتين:

- تتعلق الحالة الأولى بصدور حكم جزائي يؤدي إلى فصل الموظف، ولكن ليس باعتبار الفصل قراراً تأديبياً، وإنما كعقوبة تبعية للحكم الجزائي الذي يشترط فيه فقط أن يكون حكماً قطعياً، فهنا يتوجب على السلطة التأديبية بالتبعية أن تصدر قراراً تأديبياً يقضي بالتسريح³.

- عندما يوصف الخطأ التأديبي بالخطأ الجسيم كالأخطاء المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06 المصنفة أخطاء من الدرجة الرابعة، والذي يمكن أن يؤدي إلى عقوبة جزائية، حيث يترك تقدير الخطأ للقاضي، أي أن المتابعة الجزائية هنا تكون نتيجة خطأ مهني، ومتى صدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف على السلطة التأديبية الالتزام بها.

وعليه، إذا صدر حكم جزائي بالإدانة مع تنفيذ العقوبة فإن السلطة التأديبية ملزمة بما جاء في مضمون هذا الحكم.

أما فيما يتعلق بحجية الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة، تظهر القراءة المتأنية لمختلف النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالإدانة بالموضوع، تظهر إغفال المشرع تنظيم هذه المسألة، حيث جاءت النصوص عامة، ولم تفرق بين تنفيذ العقوبة وعدم تنفيذها. وهذا على خلاف المشرع المصري الذي تصدى لهذه النقطة من خلال المادة 7/77 من القانون رقم 46 لسنة 1946 التي جاء فيها: "...أن الحكم في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف تنفيذ العقوبة، لا ينهي الخدمة بقوة القانون، وإنما يكون إنهاؤها جوازياً في هذه الحالة للوزير المختص...". وبمفهوم المخالفة فإن الأمر في هذه الحالة يعود للسلطة التقديرية للإدارة.

حجية الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة مع العفو الشامل: يقصد بالعفو الشامل أو العام صدور قانون بمقتضاه تمحى الجريمة وتزيل عن الفعل المقترف الصفة الإجرامية، وبالتالي

³ - يعد القرار التأديبي في هذه الحالة قراراً كاشفاً وليس منشئاً، إذ يقتصر أثره القانوني على استخلاص النتيجة التي رتبها القانون على الحكم الجزائي.

يحظر اتخاذ أي إجراء جديد تجاه الأفعال محل العقوبة، ويؤدي إلغاء النص العقابي إلى إلغاء الدعوى العمومية⁴. إن العفو الشامل الذي يزيل الجريمة لا يمتد إلى المخالفة التأديبية إلا بنص خاص ويقتصر أثره على الجريمة الجنائية فقط، حيث لا يمنع من قيام المسؤولية التأديبية عن الفعل نفسه الذي شمله العفو العام.

حجية الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة: إن صدور حكم بالبراءة يؤدي إلى انتفاء مسؤولية الموظف العمومي جزائياً، دون أن يكون الأمر ذاته بالنسبة للمتابعة التأديبية، فالأدلة وإن كانت غير كافية لقيام الجريمة الجنائية، ليس بالضرورة أن تكون غير كافية لقيام المخالفة التأديبية⁵.

4- تصنيفات الأخطاء التأديبية طبقاً للأمر رقم 03/06

تهدف طريقة التصنيف (la classification) إلى تقديم عدة أصناف للخطأ التأديبي، يحددها المشرع، ويترك للإدارة حرية إدراج المخالفات تحت كل صنف من هذه الأصناف. وهي بذلك تختلف عن طريقة التقنين (la codification) التي تقدم حصر محدد ومعين للأخطاء التأديبية، لا يترك به للإدارة مجالاً للتقدير.

أخذ المشرع بفكرة التصنيف التي لا تقوم على فكرة التعداد الحصري عكس التقنين. حيث صنف الأخطاء التأديبية إلى أربع درجات نصت عليها المادة 177 من الأمر رقم 03/06 التي جاء فيها: "تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي: أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية، أخطاء من الدرجة الثالثة، أخطاء من الدرجة الرابعة". وفيما يلي سنتطرق إلى التصنيفات الأربعة:

- أخطاء من الدرجة الأولى

نصت المادة 178 من الأمر رقم 03/06: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح".

أخطاء من الدرجة الثانية

4 - المادة 6 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 1966/6/8 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم، ج. ر العدد 84. وهذا لا يؤثر على الدعوى المدنية التي يمكن أن تمارس أمام القاضي المدني، إلا في الحالة التي يكون فيها القاضي الجزائي قد قضى فيها بالتعويضات المدنية، حيث يحتفظ الضحية بالتعويضات المحكوم بها أمام القاضي الجزائي.

5 - مثل صدور حكم يقضي براءة الموظف من تهمة تعاطي المخدرات تأسيساً على الحكم ببطلان التفتيش، إلا أن هذه الواقعة تستلزم توقيع الجزاء التأديبي استناداً إلى إخلال الموظف بواجباته الوظيفية بضبطه في مكان الواقعة، لأن من واجب الموظف المحافظة على كرامة الوظيفة.

- نصت المادة 179 من الأمر رقم 03/06: "يعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية، الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:
- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
 - الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180، 181."

أخطاء من الدرجة الثالثة

- نصت المادة 180 من الأمر رقم 03/06: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة، الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:
- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
 - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
 - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة."

أخطاء من الدرجة الرابعة

- نصت المادة 181 من الأمر رقم 03/06: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة، إذا قام الموظف بما يأتي:
- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالترقية.
 - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر."

أما فيما يتعلق بإمكانية إضافة أخطاء أخرى إلى الأخطاء المهنية المذكورة آنفاً، فأحالت المادة 182 من الأمر رقم 03/06 إلى القوانين الأساسية الخاصة بخصوص تفصيلها، حيث نصت: " توضح القوانين الأساسية الخاصة، كلما دعت الحاجة إلى ذلك وتبعاً لخصوصيات بعض الأسلاك مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 أعلاه". إن التصنيف المسبق للأخطاء التأديبية ذو فائدة عملية كبيرة، حيث أنه يحقق التكريس الجزئي لشرعية الخطأ التأديبي مع ترك صلاحية توضيح الأخطاء أو إضافة أخطاء أخرى للنصوص المختلفة حسب طبيعة وخصوصية الوظائف.

إن مسعى المشرع في التصنيف الوارد أعلاه، يضعه في موقف وسط بين اتجاهين يقول الأول بعدم جدوى تقنين الأخطاء التأديبية بينما ينادي الاتجاه الثاني بضرورة تقنين الأخطاء التأديبية حاول المشرع من خلال تبني هذا الموقف الوسط أن يوازن بين مبدأ الفاعلية ومبدأ الضمان.

ثانياً: العقوبات التأديبية

1- تعريف العقوبة التأديبية

عرفت العقوبة التأديبية تعريفات متعددة تبعاً لوجهة النظر التي تبناها كل فقيه، فهناك من يعرفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها، وهناك من يعرفها بالنظر إلى الأهداف المرجوة منها، كما أن هناك من يعرفها طبقاً للأشخاص الخاضعين لها، وهناك من يعرفها اعتماداً على نوعية الأفعال المسببة لها.

عموماً، تعبر العقوبة التأديبية عن إجراء عقابي تتخذه السلطة الإدارية المختصة قانوناً ضد الموظف الذي ارتكب مخالفة تأديبية بغرض رده من ناحية، وضمان السير الحسن للمرفق العمومي من ناحية ثانية.

2- تمييز العقوبة التأديبية عن غيرها من المفاهيم المجاورة

أ- تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية: تتلخص أوجه الشبه بين العقوبتين في أن كلا من العقوبتين تسري في نطاقهما المبادئ القانونية المقررة للعقوبة، كشرعية العقوبة ومدتها، عدم رجوعيتها وتناسبها مع الخطأ والمساواة فيها، وخضوعها لنظام رد الاعتبار، وقيام كلاهما على فكرة الإيلاء بينما يختلفان في النقاط التالية:

*- تقوم العقوبة التأديبية على أساس الخطأ التأديبي، في حين تقوم العقوبة الجنائية على أساس وجود جريمة جنائية تختلف في أركانها عن الخطأ التأديبي.

*- تصدر العقوبة التأديبية عن السلطة الإدارية الرئاسية، بينما تصدر العقوبة الجنائية بناء على حكم قضائي.

*- تنطوي العقوبة التأديبية على عقوبة معنوية أو مادية أو تنصب على المركز الوظيفي للموظف العمومي، بينما تنصب العقوبة الجنائية على حرية الجاني أساساً أو توقيع عقوبات مالية.

ب- تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة المدنية

*- سبب العقوبة التأديبية هو الخطأ التأديبي، أما العقوبة المدنية فسببها إخلال بالتزام تعاقدية أو خطأ تقصيري⁶.

*- العقوبة التأديبية تمس الكيان المعنوي أو المادي أو العلاقة الوظيفية للموظف، بينما العقوبة المدنية تنطوي على تعويض للضرر⁷.

*- تصدر العقوبة التأديبية عن السلطة الإدارية الرئاسية، بينما تصدر العقوبة المدنية عن القضاء.

ج- تمييز العقوبة التأديبية عن بعض الإجراءات الإدارية المشابهة لها:

هناك بعض الإجراءات تبدو في ظاهرها أنها تحمل معنى العقوبة التأديبية إلا أنها تختلف عنها وهي تدخل ضمن التدابير الداخلية، وبالمقابل هناك بعض الإجراءات تعتبرها الإدارة ضمن التدابير الداخلية في حين تنطوي على عقوبة تأديبية وهي ما تعرف بالعقوبة المقنعة.

*- **التدبير الداخلي**: وهو ما تتخذه الإدارة لحسن سير المرفق العمومي وحسن انتظام العمل كإجراء النقل الإجباري.

*- **القرار التأديبي المقنع**: هو الذي يتضمن إجراء مؤلم تتخذه الإدارة عمداً في مواجهة الموظف الذي يرتكب خطأ ما، دون إتباع الإجراءات التأديبية المقررة قانوناً.

⁶ - المادتان 124 و 106 من الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، (ج. ر العدد 78).

⁷ - المادتان 124 و 119 من نفس الأمر.

يشترط في التدبير الداخلي لكي يعد من قبيل القرارات التأديبية المقنعة أن يكون من شأنه المساس بمركز الموظف، بأن يرتب له أضرار مادية أو أدبية. غير أن مسألة وضع حد فاصل بين هذه القرارات ليس بالأمر الهين، ونظرا لصعوبة التمييز بين هذه التصرفات الصادرة من الإدارة، عمد الفقه والقضاء إلى تقديم جملة من المعايير الموضوعية، كمعيار نية الإدارة، معيار السبب (وجود خطأ)، معيار تنظيم المرفق العمومي.

3- مبادئ العقوبة التأديبية

أ- مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

إن شرعية العقوبة التأديبية يعني تحديد العقوبات التأديبية مقداراً ونوعاً على سبيل الحصر، بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية، وبما أن المشرع في مجال التأديب عموماً، لم يحصر الأفعال الموجبة للعقوبة فهو لم يضيق على سلطة التأديب، بل ترك لها حرية اختيار العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب من بين قائمة العقوبات المحددة بنص القانون لتتلاءم مع طبيعة الخطأ وهذا خلافاً لما عليه الحال في القانون الجنائي. وعليه، يتوجب على الإدارة عند اتخاذها للعقوبة التأديبية تطبيقاً لمبدأ شرعية العقوبة التأديبية أن تراعي:

أ-1- **مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ**، بمعنى أنه يتعين على السلطة الرئاسية أن تطبق جزاء تأديبياً من نفس درجة الخطأ المهني.

أ-2- **مبدأ حصر القياس في اتخاذ العقوبة التأديبية**: تماشياً مع اعتبارات مبدأ شرعية العقوبات التأديبية، فمن الطبيعي اشتراط صحة هذه الأخيرة سواء من حيث مضمونها أو مدى إمكانية توقيعها. يقصد بالأولى أن لا يتعارض مضمون العقوبة التأديبية المتخذة من سلطة التأديب مع النصوص القانونية المنظمة لها، فيما يتمثل الجانب الثاني - تحقيقاً لمبدأ شرعية العقوبات التأديبية- في مدى إمكانية تطبيقها وعدم استحالة توقيعها.

ب- **مبدأ عدم جواز الجمع بين العقوبات** يعني عدم جواز معاقبة الموظف المذنب بأكثر من عقوبة واحدة بسبب نفس الخطأ وخلال نفس الفترة الزمنية المرتكب فيها الخطأ. وقد أخذ المشرع الجزائري بقاعدة عدم تعدد العقوبة، وهذا ما يستشف من نص المادة 183 من الأمر رقم 03/06 إذ نصت على أنه: "تؤدي الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178

إلى 181 إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة". فعبارة "إحدى العقوبات" تفيد عدم جواز الجمع بين أكثر من عقوبة.

ج- مبدأ المساواة في اتخاذ العقوبة التأديبية

مقتضى هذا المبدأ أنه ليس من الجائز أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين باختلاف وضعيتهم الاجتماعية والمسؤوليات التي يتقلدونها متى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها وآثارها موحدة.

د- مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية

يقصد به عدم جواز تطبيق الآثار القانونية المترتبة على الجزاء التأديبي إلا اعتباراً من تاريخ نفاذه ووفق الإجراءات المحددة قانوناً ودون تمديد آثاره إلى تاريخ سابق له.

هـ- مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

فالموظف الذي تثبت المخالفة في حقه يتحمل شخصياً العقوبة المقررة وهذا سواء كان فاعلاً أو شريكاً متى توافرت الشروط القانونية. ويمكن أن نستشف هذا المبدأ من نص المادة 160 من الأمر رقم 03/06: "...وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية...".

4- تصنيف العقوبات التأديبية

قسم المشرع العقوبات في ظل الأمر رقم 03/06 إلى أربع درجات حسب درجة جسامة الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف العمومي، وهذا بموجب نص المادة 163 منه، حيث كان التقسيم كالآتي:

- **عقوبات الدرجة الأولى:** وتتمثل في، التنبيه، الإنذار الكتابي و التوبيخ، وهي تمثل أدنى العقوبات جسامة، إذ تقتصر على عقوبات أدبية أو معنوية، والتي من شأنها وقاية الموظف من العودة للإخلال بالانضباط العام تفادياً لعقوبات أكثر قسوة.

عقوبات الدرجة الثانية: وتتمثل في، التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام والشطب من قائمة التأهيل، وذلك بحرمانه من التسجيل في جدول الترقيّة لمدة معينة لارتكابه خطأ مهنياً وبالتالي تفويت فرصة الترقيّة عليه.

- عقوبات الدرجة الثالثة: وتتمثل في، التوقيف عن العمل ما بين 4 أيام و 8 أيام، تنزيل الموظف من الدرجة التي اكتسبها في السلم الإداري بدرجة أو درجتين تبعا لخطورة الفعل المرتكب⁸، و النقل الجبري.

- عقوبات الدرجة الرابعة: وتتمثل في، التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة، بالنسبة لهذه العقوبة فإنه يتعين على السلطة التأديبية التأكد من عدم استحالة تنفيذ هذه العقوبة كأن يكون الموظف المخطئ في الرتبة الأولى أو في سلك ذي رتبة وحيدة، بالإضافة إلى عقوبة التسريح.

يمكن أن تنص القوانين الأساسية على عقوبات أخرى في إطار هذه الدرجات الأربعة، إذ نصت المادة 164 من الأمر رقم 03/06 في هذا السياق أنه: "يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه".

يتوجب على الإدارة لدى تطبيق العقوبات التأديبية احترام الاعتبارات المنصوص عليها في المادة 161 من الأمر رقم 03/06 والمتمثلة في درجة جسامة الخطأ، الظروف المحيطة بارتكاب الخطأ، مسؤولية الموظف المعني، النتائج المترتبة على سير المصلحة، والضرر الذي لحق بالمصلحة وبالمستفيدين من المرفق العمومي.

وبذلك يكون المشرع قد كرس مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة التأديبية، ومبدأ التدرج في العقوبة التأديبية. كما اعتمد معيار جسامة الخطأ في تصنيف العقوبات التأديبية بشكل عام، وهو معيار موضوعي ذو فائدة عملية في مجال تطبيق العقوبات التأديبية.

المحور الثاني: الإجراءات التأديبية

هي مجموعة القواعد الاجرائية الواجب إعمالها في مواجهة المتهم تأديبيا خلال الفترة ما بين ارتكابه للمخالفة التأديبية وحتى صدور القرار التأديبي.

*- السلطة المختصة بالتأديب

يقصد بالسلطة التأديبية الجهة التي تتولى مساءلة الموظف تأديبيا، وتختلف النظم التأديبية باختلاف الدولة التي يطبق فيها، فمن الأنظمة ما يطبق النظام الرئاسي للتأديب حيث يعهد بالسلطة التأديبية للرئيس الأعلى وفي بعض الدول يعهد بالسلطة التأديبية لمحكمة مختصة وهو

8 - مثال ذلك موظف برتبة مشرف التربية سلم 10، درجة 7، ينزل إلى الدرجة 6 أو 5.

ما يسمى بالنظام القضائي، وهناك أنظمة تطبق النظام شبه القضائي حيث تتولى السلطة الرئاسية السلطة التأديبية وتلتزم باستشارة هيئات تمثل فيها كل من الإدارة والموظفين بالتساوي.

ورد النص في الأمر رقم 03/06 على أن توقيع العقوبات التأديبية هو من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين وذلك بموجب قرار مبرر بالنسبة للعقوبات الواردة في الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني⁹. أما فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فهي الأخرى تتخذ من السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين بموجب قرار مبرر وهذا بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي¹⁰.

واضح أن المشرع الجزائري مزج بين النظام الرئاسي الذي طبقه بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية والنظام شبه القضائي الذي طبقه بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.

*- تحريك الدعوى التأديبية

نصت المادة 162 من الأمر رقم 03/06: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين". واضح إذن أن المشرع خول صراحة للسلطة التي لها صلاحية التعيين تحريك الدعوى التأديبية"، فيما تتمثل هذه السلطة؟

بالرجوع إلى نص المادة 95 من الأمر رقم 03/06 نجدها تذكر: "تعود صلاحيات تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها". وبالرجوع إلى مختلف النصوص القانونية والتنظيمية المتضمنة تعيين الموظفين، نجد أن سلطة التعيين في الإدارات العمومية حددتها المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 1199/90 حيث نصت: "تخول سلطة تعيين الموظفين العموميين والأعوان العموميين وتسييرهم إلى من يلي، إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك:

9 - الفقرة 1 من المادة 165 من الأمر رقم 03/06.

10 - الفقرة 2 من نفس المادة.

11 - المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر، عدد 13.

*- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.

*- الوالي فيما يخص أعوان الولاية.

*- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص أعوان البلدية.

*- رئيس المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص أعوان المؤسسة.

وتضيف المادة 2 من ذات المرسوم مسؤول المصلحة إذا منحت له سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

***- ضوابط المتابعة التأديبية**

***- ضوابط المتابعة التأديبية في العقوبة من الدرجة 1 و 2**

بالرجوع إلى نص المادة 165 من الأمر رقم 03/06، نجد أنها تذكر عدة إجراءات لتوقيع

العقوبة المناسبة، وهي:

- تحديد الخطأ التأديبي؛

- الحصول على توضيحات كتابية من المعني؛

- تكيف الخطأ التأديبي؛

- إصدار القرار التأديبي: حيث تلتزم السلطة التأديبية بضرورة تسبيب القرار ثم تبليغه في أجل

ثمانية أيام من تاريخ اتخاذه طبقاً لنص المادة 172 من الأمر رقم 03/06.

***- محو العقوبة التأديبية:** ويكون هذا إما بطلب من الموظف أو بقوة القانون وهذا طبقاً

للفقرتين 1 و 2 من نص المادة 176 من الأمر رقم 03/06 من أنه: " يمكن الموظف الذي كان

محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات

التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين

من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة..".

***- آثار رد الاعتبار**

نصت الفقرة 3 من المادة 176 من الأمر رقم 03/06: " وفي حالة إعادة الاعتبار، يمحي

كل أثر للعقوبة من ملف المعني".

*- ضوابط المتابعة التأديبية في العقوبات التأديبية من الدرجة 3 و4: يمكن إجمال الإجراءات التأديبية المميزة لهاتين الدرجتين فيما يلي:

أ- تحديد الخطأ التأديبي؛

ب- إخطار المجلس التأديبي: حيث نصت المادة 166 من الأمر رقم 03/06 على أنه: " يجب أن يخطر المجلس التأديبي بقرار مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمس و أربعين يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ"؛

ج- تبليغ الموظف المعني بالدعوى التأديبية: وهذا طبقاً للمادة 167 من الأمر رقم 03/06 التي ذكرت: " يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تبلغ الموظف المتهم بمكان وتاريخ اطلاعه على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية حتى يتمكن من إعداد دفاعه"؛

د- استدعاء الموظف أمام المجلس التأديبي قبل 15 يوماً على الأقل من انعقاده بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام،

هـ- انعقاد المجلس التأديبي: حيث تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي، تتداول هذه الأخيرة في جلسات مغلقة، ويجب أن تكون قرارات المجلس مبررة¹².

*- إجراء التوقيف: يعرف التوقيف المؤقت بأنه إجراء وقائي مؤقت، تلجأ إليه سلطة التعيين لفائدة التحقيق سواء كان إدارياً أو جنائياً أو حماية للوظيفة العمومية وصيانة كرامتها والذي يتم بإبعاد الموظف عن وظيفته إلى حين تسوية وضعيته. فالتوقيف إجراء قانوني تلجأ إليه الإدارة تقصد من خلاله وقف الموظف عن أداء مهامه لفترة مؤقتة، فهو لا يدخل ضمن العقوبات التأديبية المحددة قانوناً.

قيد المشرع سلطة اتخاذ، حيث تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء التوقيف عن المهام، في حالتين ورد النص عليهما ضمن نص المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06 وهما:

أ- عند ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة.

ب- إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه.

في الحالة الأولى، يوقف الموظف لفترة مؤقتة عملا بنص المادة 1/173 من الأمر رقم 03/06 إلى غاية فصل مجلس التأديب في القضية المعروضة عليه، ويتقاضى الموظف في هذه الفترة نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. على أن يستعيد كل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه عند تبرئته أو تسليط عقوبات أقل من الدرجة الرابعة، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة وهذا طبقا للفقرتين 2 و3 من المادة 173 من الأمر رقم 03/06.

أما في الحالة الثانية، فيوقف عن الوظيفة لحين الفصل في القضية بموجب حكم نهائي، ويتقاضى الموظف خلال ستة أشهر من تاريخ التوقيف جزءا من راتبه لا يتعدى النصف بالإضافة إلى مجمل المنح العائلية، هذه الأخيرة التي يستمر الموقوف في تقاضيها حتى بعد مرور ستة أشهر إلى غاية الفصل في القضية، وهذا تطبيقا لنص المادة 174 من الأمر رقم 03/06.

و- إصدار القرار التأديبي: تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين القرار المتضمن العقوبة التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة بناء على الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهذا طبقا لنص المادة 165 من الأمر رقم 03/06. ولا يعد القرار التأديبي صحيحا منتجا لآثاره القانونية إلا إذا كان مسببا، وبلغ للموظف تبليغا قانونيا في أجل لا يتجاوز 8 أيام من تاريخ اتخاذه طبقا لنص المادتين 165 و 172 من الأمر رقم 03/06.

***- الطعن في القرار التأديبي**

يمكن للموظف تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل شهر من تاريخ التبليغ وهذا تطبيقا لنص المادة 175 من الأمر رقم 03/06، حيث يمكن أن يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية لحين الفصل في الطعن الإداري، هذا الأخير الذي يكون في ظرف لا يتجاوز 3 أشهر من تاريخ رفعه، استنادا لنص المادة 25 من المرسوم رقم 10/84.

المحور الثالث: الضمانات التأديبية المقررة للموظفين

أولا: الضمانات الإدارية المقررة للموظفين

1- الضمانات الإدارية السابقة على اتخاذ العقوبة التأديبية

من أهم الضمانات التي أقرها المشرع للموظف في المرحلة السابقة على اتخاذ العقوبة التأديبية، مبدأ المواجهة، وإمكانية طلب فتح تحقيق إداري فيما نسب إلى الموظف من أخطاء. * **ضمانة المواجهة:** لكفالة ضمانة المواجهة، ينبغي تحقيق ضمانتين أساسيتين للموظف قبل الشروع في تأديبه، حيث يستوجب على السلطة التأديبية أن تخطر وتبلغه بالخطأ المنسوب إليه كما يستوجب عليها أن تطلع على ملفه التأديبي، وهذا طبقاً لما نصت المادة 167 من الأمر رقم 03/06 من أنه: "...يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية".

* **التحقيق الإداري:** نصت المادة 171 من الأمر رقم 03/06: "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة".

يعد التحقيق الإداري ضمانة هامة من الضمانات السابقة على اتخاذ العقوبة التأديبية، فهو الإجراء الذي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين الموظف المتهم والخطأ التأديبي المنسوب.

2- الضمانات الإدارية التأديبية المعاصرة لاتخاذ العقوبة التأديبية

تتميز المرحلة المعاصرة لإصدار القرار التأديبي بإحاطة الموظف فيها بجملة من الضمانات من أهمها، حق الدفاع، وتسبب القرار التأديبي.

* **حق الدفاع**

يقصد بحق الدفاع تمكين الموظف من الرد على ما هو منسوب إليه من أخطاء تأديبية. وفر الأمر رقم 03/06 في المادتين 168 و169 منه جملة من الوسائل القانونية، لكفالة تمتع الموظف بهذا الحق، نذكر منها:

- تقديم الملاحظات الكتابية أو الشفوية الكافية والتي يراها مناسبة وبكل حرية أمام المجلس التأديبي؛

- حق الاستعانة بمحام أو موظف يختاره بنفسه للدفاع عنه أو مساعدته في تقديم أدلته أثناء انعقاد المجلس التأديبي؛

- حق استحضار الشهود، لإثبات ما يدعيه من بطلان التهم المنسوبة إليه وتعزيز وتقوية موقفه من الواقعة المنسوبة إليه.

إن عدم احترام هذه الوسائل القانونية التي تكفل حق الدفاع، يجعل القرار مشوباً بعيب الشكل والإجراءات ويعرضه للإلغاء، وهذا ما ذهب إليه القضاء الجزائري في أحكامه، نذكر من ذلك، ما جاء في قرار المجلس الأعلى في قضية السيد (ب.م) ضد (وزير الصحة العمومية ومن معه): "القرار الإداري المتضمن عزل موظف دون الحصول على الرأي الموافق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ودون أن يتسلم المعني بالأمر أي إخطار قانوني للممثل أمامها يعتبر مشوباً بعيب خرق الأشكال الجوهرية للإجراءات ويستوجب البطلان"¹³.

كما قضى مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 2002/04/30 بإيقاف تنفيذ قرار تأديبي بحكم خرق سلطة التأديب فيه لحق الدفاع المضمون دستوريا بعدم احترام إجراء شكلي يتمثل في منح المدعية المدة الكافية لتحضير دفاعها عن نفسها¹⁴.

*- التسبب

للتسبب أهمية كبيرة في مجال التأديب ويقصد به الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تيرر القرار التأديبي، وعلى هذا يعد التسبب التعبير الشكلي عن أسباب إصدار القرار التأديبي. حرص المشرع على التأكيد عليه في الأمر رقم 03/06 في مختلف درجات العقوبة من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة بمقتضى نص المادة 165 منه.

نظراً لهذه الأهمية التي يكتسبها التسبب في القرار الإداري، نجد أن مجلس الدولة الجزائري، بسط رقابته على عنصر التسبب فيما يتعلق بالقرارات التأديبية، حيث قضت الغرفة الخامسة منه على أنه: "... حيث بذلك إن ما جاء بمضمون محل الطعن ليس تسبباً بمفهوم القانون لأنه في هذه الحالة يتعذر على مجلس الدولة مناقشة مدى شرعية هذا القرار، حيث على هذا الأساس إن الوجه المثار مؤسس... مما يتعين عليه إبطال القرار"¹⁵.

3- الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار التأديبي

¹³ - المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 42898 المؤرخ في 1986/02/1، قضية السيد (ب.م) ضد وزير الصحة العمومية ومن معه، المجلة القضائية، العدد 3، 1990، ص. 172.

¹⁴ - قرار مجلس الدولة، رقم 103/49، بتاريخ 2002/04/30.

تتمثل في تبليغ الموظف بالقرار التأديبي محل العقوبة التأديبية، وحقه في التظلم الإداري من هذا القرار.

***- التبليغ:**

كرس المشرع ضمانات التبليغ في الأمر رقم 03/06، حيث نصت المادة 172 منه: "يبلغ الموظف بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه الإداري".

إن التبليغ إجراء جوهري إلزامي في القرارات التأديبية، استقرت عليه الأحكام القضائية، نورد كمثال على ذلك القرار القضائي لمجلس الدولة الصادر في 2007/07/25 الذي جاء فيه: "أن ميعاد الطعن بالبطلان في القرارات الفردية يحتسب ابتداء من تبليغها... وعدم احترام السلطة المصدرة لهذا الإجراء الجوهري يترتب عليه إبقاء الأجل مفتوحة".

***- التظلم الإداري**

يجد التظلم الإداري ضد القرار التأديبي للموظف أساسه القانوني في المادة 175 من الأمر رقم 03/06 التي نصت أنه: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة 3 و4 أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهراً واحداً من تاريخ تبليغ القرار". وتعمل لجان الطعن على الفصل في الطعن خلال أجل ثلاثة أشهر من تاريخ رفع التظلم أمامها وهذا استناداً لنص المادة 25 من المرسوم رقم 10/84.

ثانياً: الضمانات القضائية المقررة للموظفين في المجال التأديبي

إن قبول دعوى الإلغاء التي يقدمها الموظف المعاقب تأديبياً، يتوقف على استيفاء جملة من الشروط الشكلية، بتحققها، يمر القاضي للبحث عن مدى تأسيس الطعن من الناحية الموضوعية، حيث يجب أن تبنى دعوى إلغاء القرار التأديبي على أحد أسباب الطعن في القرارات الإدارية المتمثلة في عيب عدم الاختصاص، عيب الشكل والإجراءات وعيب المحل، عيب السبب وعيب الانحراف في استعمال السلطة.

1- رقابة المشروعية الخارجية للقرار التأديبي

يقع القرار التأديبي تحت طائلة الإلغاء إذا ما تبين من خلال عملية الفحص الموضوعي الخارجي لهذا الأخير، وجود عيب في ما يخص الاختصاص أو عيب يتعلق بالشكل والإجراءات.

أ- رقابة عنصر الاختصاص في القرار التأديبي

حرص المشرع على تحديد الاختصاص في المجال التأديبي بوضوح ودقة، حيث جاء في نص المادة 162 من الأمر رقم 03/06: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين". كما أجاز العمل بإجراء التفويض في التأديب الوظيفي لبعض السلطات وهذا ما ورد النص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 99/90 السابق الإشارة إليه، الذي يعطي للمدبريات على مستوى الولايات سلطة تعيين وتسيير الموظفين على مستوى كل ولاية وبالمقابل منح لها سلطة ممارسة التأديب عليهم.

أكد القضاء الإداري الجزائري على هذا الاستثناء بموجب قرار صادر عن مجلس الدولة بتاريخ 7 أفريل 2001 بمناسبة فصله في قضية السيد (ب.ط) الذي كان يمارس وظيفة أستاذ في الطور الأساسي منذ سنة 1981، ولما تم سحبه في 1995 بسبب انتمائه إلى شبكة إرهابية اتخذت مديرية التربية لولاية قالمة قرار تسريحه بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ورفع السيد (ب.ط) طعنه لإلغاء قرار التسريح أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء قالمة التي رفضت دعواه.

استأنف قرار مجلس قضاء قالمة أمام مجلس الدولة، مثيرا في ذلك عدم اختصاص مديرية التربية لولاية قالمة باتخاذ قرار التسريح باعتباره يعود إلى وزير التربية والتعليم. غير أن مجلس الدولة أيد القرار المستأنف تطبيقا للمرسوم رقم 99/90 السابق الذكر، ومن ثم فإن مديرية التربية قد أصابت في اتخاذ قرار التسريح بناء على التفويض القانوني لها¹⁶.

أ-1- الرقابة على عدم مشروعية اختصاص سلطة التأديب

تتدرج الرقابة القضائية على عنصر الاختصاص في القرارات التأديبية بين حالات يكتفي فيها القاضي الإداري بإلغاء القرار التأديبي فقط () وحالات يصل فيها إلى درجة إعدامه (2).

16 - مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 001192 مؤرخ في 7 أفريل 2001، قضية (ب.ط) ضد مديرية التربية لولاية قالمة، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، الجزائر، 2002، ص ص. 66-71.

أ-1-1- إلغاء القرار التأديبي لعدم مشروعية اختصاص سلطة التأديب

يصيب القرار التأديبي عيب يتعلق بعدم مشروعية اختصاص سلطة التأديب إما لعدم مشروعية موضوعية أو عدم مشروعية زمنية وإما لعدم مشروعية مكانية، وكلها تشكل بطبيعتها أسبابا لرقابة القرار التأديبي وبالتالي إمكانية إلغائه.

يقصد بعدم الاختصاص الموضوعي أن تصدر جهة إدارية قرارا في موضوع لا تملك قانونا إصدار القرار بشأنه، لأنه يدخل في اختصاص جهة إدارية أخرى. فيظهر هذا العيب في الصور التالية، الأولى اعتداء سلطة رئاسية على اختصاصات هيئة مرووسة، والثانية اعتداء هيئة مرووسة على اختصاصات سلطة رئاسية أما الثالثة فهي اعتداء سلطة إدارية على اختصاصات سلطة إدارية موازية لها، أو ممارسة التأديب بناء على تفويض مخالف للقانون.

نذكر من التطبيقات القضائية، قرار الغرفة الإدارية الصادر في 15 جوان 1985 بمناسبة فصلها في قضية تنحصر وقائعها في أن مدير التربية والثقافة لولاية الجزائر أصدر قرارا تأديبيا ضد السيدة (ف.ب.ع)، يتضمن عقوبة التوبيخ مع تسجيلها في ملفها الإداري.

طعنت المعنية ضد القرار التأديبي أمام الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، طالبت بإلغائه كون توقيع العقوبات التأديبية هنا من اختصاص وزير التربية، فأتخذت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى قرارا يقضي بإلغاء القرار التأديبي¹⁷.

نذكر أيضا قضية وزارة العدل ضد الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين والمحضر القضائي (ل.ع)، حيث طعن وزير العدل أمام مجلس الدولة طالبا إلغاء القرار الصادر عن الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين بسبب تأييده للقرار الصادر عن الغرفة الجهوية لمحضري الشرق المتضمن براءة المحضر القضائي (ل.ع) من الأخطاء التأديبية المنسوبة إليه مع إعادة إدماجه في منصب عمله.

أسس وزير العدل طعنه على أن الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين اتخذت قرارها دون الرجوع إليه، باعتباره السلطة الوصية طبقا لنص المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 185/91 المتعلق بمهنة المحضرين القضائيين التي تنص أن: " تعيين المحضرين يتم بموجب

17 - المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 42917 مؤرخ في 15 جوان 1985، قضية (ف.ب.ع) ضد وزير التربية الوطنية ومدير الثقافة لولاية الجزائر، المجلة القضائية، العدد4، الجزائر، 1984، ص ص. 243-245.

قرار من وزير العدل" كما أضافت المادة 10 منه: "يقرر وزير العدل بناء على رأي موافق من الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين الإيقاف والعزل". وعليه، يكون الطعن بالإلغاء المرفوع من طرف وزير العدل قانوني ومؤسس، ومن ثم إلغاء قرار الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين¹⁸.

وتمتد رقابة القاضي الإداري على مشروعية سلطة التأديب في نطاقها الزمني، حيث يتعين على هذه الأخيرة ممارسة صلاحياتها التأديبية خلال المدة المحددة لها قانوناً، دون أن يكون لها أية سلطة تقديرية في تمديدها، تحت طائلة الإلغاء القضائي.

تطبيقاً لذلك، ألغت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا قراراً تأديبياً اتخذته السلطة التأديبية بعد انقضاء أجل 90 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ التأديبي المرتكب من الموظف أي بعد تقادم الدعوى التأديبية المنصوص عليها في المادة 64 من المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ما يجعل القرار التأديبي مشوباً بعدم الاختصاص الزمني لسلطة التأديب¹⁹.

أما بالنسبة للمشروعية المكانية، فالأصل أن الإطار الإقليمي للسلطة التأديبية يتحدد بالنظر إلى الإدارة التي يرتبط بها الموظف وقت تعيينه، كما يمتد الاختصاص التأديبي لبعض السلطات ليشمل كافة إقليم الدولة²⁰، واستثناء يمكن أن يتحدد الإطار الإقليمي للسلطة التأديبية، بالإدارة أو المصلحة التي يرتبط بها الموظف عند ارتكابه للمخالفة التأديبية، تتحقق هذه الحالة في حالة وجود وضعية الانتداب مثلاً.

أ-1-2- إعدام القرار التأديبي لاغتصاب سلطة التأديب

إذا كان الإلغاء القضائي جزاء لعدم احترام قواعد توزيع الاختصاص التأديبي داخل الإدارة الواحدة، فإن انعدام القرار التأديبي يكون جزاء للخروج الجسيم عن ممارسة هذا الاختصاص

18 - مجلس الدولة: الغرفة الثانية، قرار رقم 004827 مؤرخ في 24 جوان 2002، قضية وزارة العدل ضد الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين والمحضر القضائي (ل.ع)، مجلة مجلس الدولة، العدد 2، الجزائر، 2002، ص ص. 171-173.

19 - المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 49106 مؤرخ في 6 ارس 1989، قضية (ب.م) ضد (ش.و.ن.ت.م.س)، المجلة القضائية العدد 1، الجزائر، 1991، ص ص. 105-106.

20 - فعلى سبيل المثال، يمتد الاختصاص التأديبي للمجلس الأعلى للقضاء الذي ينعقد كهيئة تأديبية إلى كافة القضاة على مستوى إقليم الدولة.

والذي يصل إلى حد اغتصابه، ما يجعل درجة رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي المتخذ بشأنه مشددة تصل إلى حد إعدامه

وتتحقق هذه الوضعية، عندما يقوم فرد عادي ليس له صفة الموظف العمومي ويعطي لنفسه حق اتخاذ القرار التأديبي دون وجه حق، أو حالة ممارسة سلطة التأديب من سلطة أخرى كالسلطة القضائية مثلا في حين يؤول الاختصاص للسلطة التنفيذية.

ب- رقابة عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي

ألزم المشرع الإدارة أن تصدر قرارها مستوفيا أركانها وشروطه وهذا ضمانا لجانب السلطة المقيدة التي فرضها المشرع في المجال التأديبي، مراعية في ذلك الأشكال والإجراءات التي يوجب القانون عليها إتباعها، وقد جعل القضاء الإداري من تجاوز هذه العناصر سببا للطعن في مشروعية القرار الإداري.

يشتمل ركن الشكل والإجراءات في القرار الإداري التأديبي على عناصر جوهرية التي يستتبع إهدارها بطلان القرار، وعناصر غير جوهرية التي لا يترتب على مخالفتها البطلان. أما بالنسبة لمعيار التمييز بينهما، فيمكن في أن ما تقرر لحماية مصالح وحقوق وحرية الأفراد يعد شكلا وإجراء جوهريا كالتسبيب في حين أن كل ما لم ينص القانون على ضرورة الالتزام به أو أنه مقرر لمصلحة الإدارة فيعد شكلا وإجراء ثانويا، ومثال ذلك ترقيم القرار فهذا الأمر يسهل على الموظف إثبات وجوده ورقابته من طرف القاضي الإداري.

ألزم المشرع إفراغ جميع القرارات التأديبية في شكل مكتوب لما اشترط ضرورة تسبيب القرار المتعلق بها. وهذا يؤكد درجة الترابط بين شكلية الكتابة والتسبيب، ويمكن هنا ذكر بعض العناصر الواجب توافرها في القرار الإداري التأديبي المكتوب والتي تكون المظهر الخارجي لهذا القرار وتسهل رقابة القاضي الإداري على عنصر الشكل والإجراءات:

- ذكر تاريخ ومكان إصدار القرار التأديبي، لما لها من آثار قانونية هامة²¹.
- توقيع السلطة المختصة على القرار التأديبي، لمعرفة مصدر القرار باعتباره صاحب اختصاص أصيل أو صادر عن تفويض، ومن ثم تحديد الهيئة التي يمكن للموظف مقاضاتها.

21 - كتحديد نطاق الاختصاص الزمني لمصدر القرار التأديبي، تحديد مواعيد الطعن،... الخ.

- لغة القرار التأديبي، حيث يتوجب تحرير القرار التأديبي تبعا للغة الرسمية التي يحددها الدستور. وتبعا لذلك اعتبر مجلس الدولة²² قرار مجلس الاتحاد الوطني للمحامين المحرر باللغة الأجنبية غير مشروع خلافا للمادة 3 من دستور 1996 المعدل والمتمم، والمادة 2 من القانون رقم 05/91 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.

وتطبيقا لذلك، ألغي القضاء الإداري العديد من القرارات التي جاءت مخالفة لهذه الشكالية الجوهرية، نذكر منها قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا الذي قضى ببطلان قرار العزل الذي اتخذته وزير الشؤون الخارجية في حق الموظف الدبلوماسي (ل.خ)، بسبب خرقه لشكالية التسبب للقرارات التأديبية ضد الموظفين الدبلوماسيين والقنصليين المنصوص عليها في المادة 2/94 من الأمر رقم 10/77 المتضمن القانون الأساسي للموظفين الدبلوماسيين والقنصليين²³.

وفيما يتعلق باحترام الاجراءات يمكن ذكر ما ورد في قرار لمجلس الدولة: "حيث أن السلطة التي لها صلاحية التعيين هي التي تقرر عقوبة الدرجة الثالثة بعد أخذ رأي لجنة الموظفين حيث لم يثبت من الملف أن مديرية التربية لولاية وهران عرضت الأمر على لجنة الموظفين حتى بعد صدور النقل الإجمالي، مما يجعل القرار مخالفا للقانون"²⁴.

وتطبيقا لحالة التوقيف المؤقت بسبب متابعة جزائية، قضى مجلس الدولة بموجب قراره الصادر في 1 فيفري 1999، لما تمسكت المستأنفة (س) بأن المستأنف عليه (ع) كان موقفا بسبب متابعة جزائية متعلقة بالإرهاب، ما يعني أن مقرر التوقيف المؤقت عن وظيفته يبقى ساري المفعول إلى غاية صدور حكم قضائي جزائي نهائي، فإذا كان بريئا فيمكن له المطالبة بالرجوع إلى منصبه، دون أن يكون له حق الاستفادة من رواتبه الشهرية، لأن الراتب مقابل العمل الفعلي²⁵.

22 - مجلس الدولة، الغرفة الثالثة، قرار رقم 005951 مؤرخ في 11 فيفري 2002، قضية (متقاعد س) ضد (منظمة المحامين لولاية وهران)، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، الجزائر، 2002، ص ص. 147-148.

23 - المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 33853 مؤرخ في 26 ماي 1984 قضية (ل.خ) ضد وزير الشؤون الخارجية، المجلة القضائية، العدد 4، الجزائر، 1989، ص ص. 215-219.

24 - مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 49279، فهرس رقم 544 مؤرخ في 2009/12/24، قضية مديرية التربية لولاية وهران ضد (ق.ن) قرار غير منشور.

25 - مجلس الدولة، الغرفة الأولى، قرار رقم 144707، مؤرخ في 2003/12/16، قضية (م.ش) ضد (مديرية التربية لولاية جيجل)، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، الجزائر، 2004، ص ص. 158-160.

أما بخصوص حق تعويض الموظف عن التوقيف المؤقت غير المشروع الذي لم تحترم فيه الإدارة آجاله القانونية، فقد قضى مجلس الدولة بأن: " قرار التوقيف المؤقت ما هو إلا إجراء تحفظي مؤقت" ولما كان من الثابت في قضية الحال أن المستأنفة (م.ش) تم توظيفها لدى مديرية التربية لولاية جيجل منذ 25 أوت 1972، وتم توقيفها بتاريخ 20 أوت 1995 دون تسوية وضعيتها الإدارية خلال شهرين من تاريخ توقيفها ما يجعلها تصطدم بمقتضيات المادة 130 من المرسوم رقم 59/85، وعليه، قضى مجلس الدولة بتعويض المستأنفة عن الضرر الذي لحق بها كون الإدارة متعسفة في حقها²⁶.

2- رقابة المشروعية الداخلية للقرار التأديبي

إذا كانت رقابة القضاء الإداري على عناصر القرار التأديبي الخارجية ضيقة، فإن الأمر ليس كذلك بالنسبة لعناصر القرار التأديبي الداخلية، حيث أن الإدارة تملك بشأن هذه الأخيرة جانب من السلطة التقديرية، الأمر الذي يجعل من رقابة القاضي الإداري تتسع بشأنها وهذا حماية للمصلحة العامة.

لهذا سنحاول الوقوف على مدى الرقابة القضائية على مشروعية عناصر القرار التأديبي الداخلية، المتمثلة في السبب (المخالفة التأديبية) والمحل (العقوبة التأديبية) والغاية.

أ - رقابة مشروعية عنصر السبب في القرار التأديبي

سبب القرار التأديبي هو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، بينما عيب السبب هو انعدام أو عدم صحة أحد العناصر المكونة له، المتمثلة إما في غياب الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف أو عدم صحة تكييفها القانوني.

بالنسبة للوجود المادي للوقائع فيجب إثبات صحة الوقائع المنسوبة للموظف أو واقعيتها وإلا كانت غير مشروعة، ومعرضة للإلغاء لكونها مشوبة بعيب السبب.

مارس القاضي الإداري الجزائري رقابة على مشروعية السبب في عنصر صحة الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف وهذا في عدة قرارات نذكر منها، ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية في قرارها الصادر في 11 جوان 1965، عندما رفضت إلغاء القرار التأديبي نظرا

²⁶ - مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 609740، مؤرخ في 2005/7/12، قضية (ش.ا) ضد والي ولاية بجاية، مجلة مجلس الدولة، العدد 7، الجزائر، 2005، ص ص 141-144.

للتبوت المادي للوقائع المنسوبة للموظف، وأن السلوك الذي أتاه هذا الأخير موجود، ويشكل سببا للقرار التأديبي المتخذ في حقه²⁷.

كما قضت في قرار لها بإلغاء قرار فصل مدير مستشفى عن وظيفته، بعدما تبين لها أن الوقائع المنسوبة إليه والمتمثلة في أفعال أدت إلى اضطراب المرفق لا أساس لها من الوجود المادي لعدم ثبوتها، فهو مجرد توهم خاطئ من سلطة التأديب دفعها إلى اتخاذ العقوبة التأديبية²⁸.

أما عملية التكييف القانوني فتعني إعطاء أو إلحاق الواقعة الثابتة بنطاق قانوني معين. والقاضي الإداري عندما يراقب مدى صحة التكييف القانوني للوقائع، فإنه لا يحل تقديره الشخصي محل تقدير سلطة التأديب، إنما يفعل ذلك تفسيرا لإرادة ومقاصد المشرع. ففور القاضي الإداري في هذه الرقابة لا يعدو أن يكون سوى مراقبا لمدى تطبيق السلطة التأديبية للنصوص القانونية التي حددت الأخطاء التأديبية المبررة للقرار التأديبي.

وعليه، فإن الخطأ في التكييف القانوني السليم للوقائع، ينتج ويكون لارتكاب السلطات الإدارية خطأ قانونيا في عملية إسناد وتكييف وتفسير الوقائع بالطريقة الصحيحة، وطبقا للأحكام والنصوص القانونية المقررة.

ومن بين القرارات القضائية التي قضت برقابة هذا العيب نذكر قرار مجلس الدولة بعدم صحة التكييف القانوني الذي أصبغه والي ولاية وهران على الواقعة التي نسبت للموظف (ش.أ) المتمثلة في اعتبار الجمع بين وظيفة عمومية والاستفادة من أراضي فلاحية خطأ تأديبيا، في حين أن استفادته من هذه الأراضي كان تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 96-294 المتعلق بتوزيع الأراضي الشاغرة لفئة المجاهدين وذوي الحقوق.

27 - المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار مؤرخ في 11 جوان 1965 (قرار غير منشور) ذكره: أحمد محيو، المرجع السابق، ص.188.

28 - المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار مؤرخ في 13 ديسمبر 1968، قضية (ل.ر) ضد والي تلمسان، (قرار غير منشور) أشار إليه: أحمد محيو، المرجع السابق، ص.188.

اعتبر مجلس الدولة²⁹ أن استفادة الموظف (ش.أ) من قطعة الأرض لا يعد خطأ تأديبيا باعتبارها ضمن فئة المستفيدين من المرسوم المشار إليه بغض النظر عن كونه موظفاً أو لا، وهو ما يجعله يخرج عن نطاق تطبيق أحكام المادة 24 من المرسوم رقم 59/85³⁰.

2- رقابة مشروعية عنصر المحل في القرار التأديبي (العقوبة التأديبية)

يقصد بعنصر المحل في القرار الإداري بوجه عام، الأثر القانوني الذي يحدثه القرار بمجرد صدوره، والذي اتجهت إرادة الإدارة لتحقيقه، وهذا بإنشاء مركز قانوني معين أو تعديله أو إلغائه. هذا الأثر الذي يوجد عادة في منطوق القرار.

ما دام أن القانون هو الذي يحدد هذا العنصر فإن العيب الذي يصيبه يطلق عليه عيب مخالفة القانون. وتتنوع صور مخالفة القرار التأديبي للقانون، فتكون تارة مخالفة مباشرة لنص من النصوص القانونية أو التنظيمية وتارة أخرى تكون المخالفة في تفسير النصوص القانونية أو التنظيمية عندما تكون هذه الأخيرة غير واضحة وتحتل التأويل وتعطيها الإدارة معنى غير الذي أراده المشرع من وضعها، وتارة أخرى يكون الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية، ويظهر هذا الخطأ لدى مباشرة الإدارة لنشاطها القانوني، وتطبيقها على حالات لم ينص عليها القانون. ومن القرارات القضائية للقضاء الإداري بخصوص رقابته لعيب مخالفة القانون، نذكر ما ذهب إليه مجلس الدولة لما ألغى قرار تأديبي في حارس بلدي ضد والي ولاية عين الدفلى، وهذا بمناسبة خطأ في تطبيق القانون من طرف هذا الأخير، حيث جاء في القرار: "حيث أن المستأنف عليه توقف عن ممارسة عمله بسبب المرض، وأن الشهادات المودعة بالملف تثبت ذلك، حيث أن المادة 136 من المرسوم رقم 59/85 المثارة من المستأنف خاصة بالموظف الذي يتخلى عن منصب عمله بإرادته وقبل عزله يجب إنذاره مرتين للالتحاق بالمنصب.

حيث أن المادة 136 من المرسوم رقم 59/85 لا مجال لتطبيقها في قضية الحال لأن تخلف المستأنف عليه عن وظيفته كان بسبب المرض وأن الشهادات الطبية دالة على ذلك، حيث أن العطل المرضية توقف علاقة العمل ولا تقطعها.

²⁹ - مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، قرار رقم 020195، مؤرخ في 15 نوفمبر 2005، قضية (والي ولاية وهران) ضد (ش.أ)، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، الجزائر، 2006، ص ص. 217-219.

³⁰ - اعتبرت هذه المادة أن الجمع بين وظيفتين أو أكثر خطأ تأديبيا.

حيث أن المستأنف أصدر القرار المؤرخ في 2003/05/17 تحت رقم 155 بعزل المستأنف عليه من منصب عمله وهو في عطلة مرضية رغم أن العلاقة بين المستأنف عليه والمستأنف كانت متوقفة. حيث أن القرار المطعون فيه بالإلغاء المتضمن تسريح المستأنف عليه جاء مخالفا للقانون³¹.

3- رقابة مشروعية هدف القرار التأديبي

يعتبر القرار الإداري غير مشروع، إذا استهدف غير المصلحة العامة إذا لم يكن هناك نص يحدد الهدف من القرار، أو استهدف غير الأهداف المخصصة إذا نص القانون عليها. وعليه، يمكن تحديد صور عيب الغاية في صورتين:

- **مجانبة المصلحة العامة في قرار التأديب**، تتحقق هذه الصورة إذا ما تجاوزت الإدارة هدف تحقيق المصلحة العامة التي كان عليها تحريها في قرارها، ونذكر من أمثلة هذه الصورة: تجاوز المصلحة العامة لتحقيق مصلحة شخصية، تجاوز المصلحة العامة بقصد الانتقام أو الإضرار بالغير أو تجاوز المصلحة العامة لتحقيق أغراض سياسية.

- مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف

يمكن للمشرع أن يتدخل بصدد بعض القرارات الإدارية بتحديد الهدف منها دون أن يكتفي بتحديد الهدف العام وهو المصلحة العامة، وعندها إذا استهدف القرار غاية أخرى غير ذلك الهدف وقع القرار باطلا لمخالفته لقاعدة تخصيص الأهداف حتى ولو تمسكت الإدارة بتحقيق المصلحة العامة لوجود هدف محدد مقيدة به.

من أمثلة ذلك، أن المشرع حدد الهدف الوحيد من صدور قرارات الوقف الاحتياطي أثناء التحقيق مع الموظفين تأديبيا، وهدف الوقف هو لمصلحة التحقيق، وبالتالي إذا أوقفت الإدارة الموظف لهدف آخر كان قرارها مشوبا بعيب الانحراف في استعمال السلطة حتى لو تعلق الهدف بالمصلحة العامة في تقدير جهة الإدارة.

³¹ - مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 048929، فهرس رقم 487، مؤرخ في 12 نوفمبر 2009، قضية (والي ولاية عين الدفلى) ضد (ف.ن)، قرار غير منشور.

رغم أن المشرع حدد للإدارة الهدف من وراء إصدار القرار التأديبي وفقا لقاعدة تخصيص الأهداف إلا أن تعلق هذا العيب بنوايا مصدر القرار ومقاصده يجعل أمر إثبات الانحراف في استعمال السلطة بشأنه أمرا صعبا.