

Public Employee Guarantees During Disciplinary Prosecution in Algerian Law

Ali Moussedak¹

¹Public Administration Law Specialization, Mustapha Stambouli University, Faculty of Law, Mascara, Laboratory of Public Utilities and Development, University of Sidi Bel Abbès, Faculty of Law (Algeria).

The E-mail Author: hajdahho29@yahoo.fr

Received: 20/08/2024

Published: 08/04/2025

Abstract:

The disciplinary system for public employees serves as one of the fundamental pillars in ensuring the proper and transparent functioning of public services. It seeks to strike a balance between two essential objectives: maintaining employee discipline and compliance with workplace laws and regulations on one hand, and safeguarding employees' fundamental rights and freedoms on the other. Disciplinary protections for employees are critically important, as they establish legal and procedural safeguards that guarantee fair proceedings, prevent abuse or retaliation, and uphold the principles of justice and equality before the law.

Within this framework, disciplinary proceedings represent a formal legal process initiated when a public employee is suspected of misconduct warranting disciplinary action—whether through a breach of professional duties or a violation of ethical and occupational standards. While disciplinary mechanisms may differ across legal systems, they universally recognize the necessity of core procedural safeguards. These protections are designed to shield employees from arbitrary measures that could undermine their dignity or professional standing.

Keywords: Employee, Disciplinary System, Legal Guarantees, Public Service, Disciplinary Procedures, Justice, Equality.

ضمانات الموظف العمومي اثناء المتابعة التأديبية في القانون الجزائري

مصدق علي¹

¹اختصاص قانون ادارة عامة، جامعة مصطفى اسطمبولي، كلية الحقوق معسكر، مخبر المرافق العمومية والتنمية
جامعة سيدي بلعباس كلية الحقوق (الجزائر).

ملخص:

يُعد النظام التأديبي للموظف العمومي أحد الركائز الأساسية لضمان سير المرفق العام بانتظام وشفافية، حيث يهدف إلى تحقيق التوازن بين ضرورة الحفاظ على انضباط الموظفين واحترامهم للقوانين واللوائح المنظمة للعمل من جهة، وضمان حقوقهم وحررياتهم الأساسية من جهة أخرى. وتكتسي الضمانات التأديبية للموظف أهمية بالغة، إذ أنها تشكل ضمانات قانونية وإجرائية تكفل محاكمة عادلة تمنع التعسف أو الانتقام، وتُرسخ مبادئ العدالة والمساواة أمام القانون.

في هذا الإطار، تبرز الدعوى التأديبية كإجراء قانوني يخضع له الموظف العمومي عند الاشتباه في ارتكابه مخالفة تستوجب المساءلة، سواء كانت إخلالاً بواجبات الوظيفة أو خروجاً على مبادئها الأخلاقية والمهنية. وتختلف الإجراءات التأديبية من نظام إلى آخر، لكنها تتفق عادةً في ضرورة توفر مجموعة من الضمانات الأساسية التي تحمي الموظف من أي تجاوزات قد تمس كرامته أو مركزه الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الموظف، النظام التأديبي، ضمانات قانونية، المرفق العام، إجراءات تأديبية، العدالة، المساواة.

مقدمة:

يُشكل النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ركيزة أساسية لضمان سير المرفق العام بانتظام ونجاعة، وذلك في إطار التوازن بين متطلبات السلطة الرئاسية للإدارة وضرورة حماية حقوق الموظفين. وقد أولى المشرع الجزائري هذا الجانب عناية خاصة، حيث نظم أحكام التأديب في الوظيفة العامة عبر نصوص متعددة أبرزها القانون رقم 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة، إلى جانب المراسيم التنفيذية ذات الصلة.

تستمد الضمانات التأديبية في النظام الجزائري مشروعيتها من المبادئ الدستورية التي كرستها المادة 53 من الدستور والتي تؤكد على حق الدفاع، ومن القواعد العامة للقانون التي استقر عليها القضاء الإداري الجزائري. كما تعكس هذه الضمانات التزام الدولة بموجب الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها، خاصة تلك المتعلقة بحقوق العمال وحماية حقوق الإنسان في المجال الإداري.

تتجلى أهمية هذه الضمانات في كونها تشكل سداً منيعاً ضد تعسف الإدارة، حيث يخضع توقيع الجزاء التأديبي على الموظف لشروط وإجراءات دقيقة تبدأ من ضرورة وجود خطأ مهني ثابت، مروراً باحترام مبدأ الشرعية التأديبية الذي يقضي بعدم جواز معاقبة الموظف إلا على الأفعال المجرمة صراحة في النصوص، ووصولاً إلى ضرورة مراعاة مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب.

من خلال هذا المقال، سنتناول بالتفصيل الأسس القانونية للضمانات التأديبية، والمراحل الإجرائية للدعوى التأديبية، ودور القضاء الإداري في الرقابة على قرارات التأديب، وذلك في محاولة للإجابة على الإشكالية الرئيسية: إلى أي درجة تُكفل الضمانات التأديبية حقوق الموظف العمومي في القانون الجزائري دون أن تُضعف سلطة الإدارة في تأديب موظفيها؟

ومن خلال الإشكالية المطروحة يمكن تقسيم هذا النوع من الضمانات إلى نوعين أولهما يظهر قبل صدور القرار التأديبي وثانيهما يتعلق بعد إصدار السلطة الرئاسية للقرار التأديبي .

المبحث الأول : الضمانات الممنوحة للموظف قبل صدور قرار العقوبة التأديبية :

قبل ان تتخذ السلطة الرئاسية للعقوبة التأديبية ضد الموظف أثناء المتابعة التأديبية فإنه يجب ان تمر بمراحل وإجراءات قانونية، بحيث تتمثل هذه الإجراءات في مرحلة التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، وهو الأمر الذي سوف نبينه من خلال دراسة الضمانات الممنوحة للموظف أثناء مرحلة التحقيق الإداري وأمام المجلس التأديبي:

المطلب الأول : مرحلة التحقيق الإداري:

يعتبر التحقيق الإداري من أهم الضمانات التأديبية السابقة على تقرير الجزاء التأديبي، لذا أناط المشرع الجزائري مهمة التحقيق الإداري الى السلطة الرئاسية واللجنة متساوية الأعضاء، حيث يمكن السلطة الرئاسية صاحبة المتابعة التأديبية وكذا المجلس التأديبي من الوقوف على الظروف التي تم فيها ارتكاب الخطأ المهني، والبحث عن الأدلة التي تثبت صدور الأفعال والتصرفات التي تشكل الخطأ المهني من الموظف، وقد عرفه بعض الفقه بأنه " إجراء شكلي تتخذه السلطة التأديبية بعد وقوع المخالفة، بقصد تحديد الأفعال المرتكبة وأدلة ثبوتها، وصولا الى الحقيقة، وإمالة اللثام عنها، وبيان ما اذا كانت تشكل مخالفة او جريمة معينة من عدمه، وبيان شخص مرتكبها"¹

ولقد نصت المادة 171 من الأمر 03/06 على ضمانات التحقيق الإداري على انه " يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة"²

ومن خلال استقراء المادة المذكورة أعلاه نلاحظ ان:

- التحقيق ليس إجباريا، يمكن للمجلس التأديبي طلب إجراءه.

-تقوم سلطة الرئاسية بإجراه إلا ان النص لم يبين الكيفية التي تقوم به.

وبالرغم من ان المشرع أثناء التحقيق الإداري جمع سلطة الاتهام والتحقيق بيد السلطة الرئاسية، إلا انه منح الموظف ضمانات قانوني لمواجهة تعسف السلطة الرئاسية³

من أهم هذه الضمانات، تبليغ الموظف بالخطأ المهني المنسوب اليه، حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي وكذا حقه في الاستعانة بمحامي وأخيرا إلزامية أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول : تبليغ الموظف بالخطأ المهني المنسوب اليه:

يقصد بتبليغ الموظف بالخطأ المهني هو مواجهته بالعمال والتصرفات الخاطئة التي قام بها، وبالأدلة التي تثبت ذلك حتى يستطيع إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الحق بموجب المادة 167 من الأمر رقم 06/06 والتي جاء فيها " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه، وان يطلع على كامل ملفه الإداري في اجل 15 خمسة عشرة يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"⁴

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري مرجع سابق ص 589

² المادة 171 من الأمر 03/06 مرجع سابق

³ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق ص 586

⁴ المادة 167 من الأمر 03-06 مرجع سابق

فهذا النص صريح في تقرير ضمانه تبليغ الموظف بالخطأ المهني المنسوب اليه إلا ان المادة المذكورة أعلاه لم تبين كيفية تبليغ الموظف، وهو ما أشار اليه المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2003 الذي نص على تبليغ الموظف للاطلاع على ملفه التأديبي واستدعاءه لحضور المجلس التأديبي⁵

الفرع الثاني: حق الموظف في الاطلاع على ملفه:

يعتبر الحق في الاطلاع على الملف التأديبي في نظر الفقه، بمثابة ترجمة تشريعية للمبدأ العام لاحترام حقوق الدفاع الذي بموجبه لا يجوز للسلطة الرئاسية ان تتخذ أي قرار فردي خطير دون الاستماع مسبقا للشخص الذي يمكن لهذا القرار ان يلحق به الأذى في مصالحه المعنوية والمادية⁶.

وقد نص المشرع على هذا الحق في المادة 167 من الأمر 03/06 المذكورة أعلاه أين ربطه بحق مواجهة الموظف بالخطأ المنسوب اليه رابطاً، وهو الأمر الذي يسمح للموظف بالإلمام بحقيقة التهمة المنسوبة إليه. ويجب على السلطة الرئاسية ان تمكن الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي في اجل 15 خمسة عشرة يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية .

يجب على السلطة الرئاسية تمكين الموظف من جميع الوثائق والمستندات المكونة لملفه التأديبي

كما بين المنشور رقم 05 الصادر عن مديرية الوظيف العمومي على مشتملات الاستدعاء للاطلاع الذي يبين فيه:

- مكان وتاريخ وساعة اطلاع الموظف على ملفه التأديبي وقد جرت العادة أن يكون المكان هو مقر عمل الإدارة الذي يوجد فيه الملف الشخصي للموظف.
- أسباب الاستدعاء وكذا ضمانات الدفاع مع تنبيه السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ كافة التدابير بغية تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي الذي يتضمن وفق المنشور رقم 05 تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف، وكذا بطاقة المعلومات الخاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء.
- نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء.
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة.

وتجدر الإشارة ان المادة 167 من الأمر 03/06 لم تشر الى بطلان القرار التأديبي بسبب إهمال هذا الحق إلا ان القضاء الإداري الجزائري اعتبره من الإجراءات الجوهرية التي يؤدي خرقها الى بطلان قرار السلطة الرئاسية بفصل الموظف عن الخدمة⁷.

وهذا ما أكدته قرار المحكمة العليا غرفة إدارية بقوله " من المقرر قانوناً، انه يحق لكل موظف يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي ان يطلع على ملفه التأديبي ومن ثم فان قرار فصل الطاعنة المتخذ دون احترام المقتضيات القانونية والتنظيمية يعد مشوباً بعيب تجاوز السلطة ومتى كان ذلك استوجب إبطال القرار المطعون فيه"⁸

⁵ المنشور رقم 05 الصادرة عن مديرية الوظيف العمومي الموقع الإلكتروني www.dgfp.gov.dz

⁶ سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقية مرجع سابق ص 454

⁷ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري مرجع سابق ص 588

⁸ قرار غرفة الإدارية، محكمة العليا، المؤرخ في 21/04/1990 رقم 75502 المجلة القضائية عدد 3 1992 ص 151

وقد أكد قضاء مجلس الدولة الفرنسي بأحقية كافة الموظفين المدنيين والعسكريين وكافة المستخدمين والعمال المهنيين لكافة الإدارات العمومية بتبليغهم بكافة المذكرات والوثائق الأخرى المكونة للملف التأديبي⁹.

المطلب الثاني : مرحلة المحاكمة التأديبية

وتتمثل الضمانات الممنوحة للموظف أثناء المحاكمة التأديبية في: حق الدفاع ومثوله أمام لجنة متساوية الأعضاء مع تسبب قرار التسريح .

الفرع الأول : حق الاستعانة بمحامي

يشكل حق الدفاع ضمانات قانونية ذات قيمة دستورية وتشريعية في ان واحد¹⁰، وتتجلى أهمية حق الدفاع في اعتباره أساس مبدأ الوجاهية، فيمكن الموظف في رد التهم المنسوبة اليه بكل حرية بوسائل معترف بها قانونا حماية له كونه الطرف الضعيف في مواجهة السلطة الرئاسية¹¹، إذ أن حضور المحامي مع المتهم أثناء التحقيق أو المحاكمة يساعد الموظف على توضيح حقيقة ما أسند إليه من تهم، نظرا لإلزام هذا المدافع بمختلف المسائل القانونية التي يجهلها الموظف من جهة ويجعله مطمئنا أثناء سير الإجراءات التأديبية لأنه يكون محصنا من استعمال السلطة الرئاسية لوسائل محظورة تجاهه.

ومن اجل حماية الموظف، فان المشرع أدرج صراحة حق الدفاع ضمن المادة 168 فقرة 02 من الأمر 03-06 بنصه على ضرورة تبليغ الموظف الذي يحال على المجلس التأديبي، وتمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية ا وان يستحضر شهودا، والاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه ضمن المادة 169 من نفس الأمر .

لقد اعتبر القضاء الجزائري احترام وسائل الدفاع من الإجراءات الجوهرية التي يؤدي خرقها الى بطلان القرار التأديبي¹²، وهو نفس المبدأ الذي أكدته مجلس الدولة الفرنسي الذي أكد على ان المجلس التأديبي مطالب بالاستماع إلى الشهود التي يحضرهم الموظف وعلى ضرورة منح الموظف اجل كاف لتحضير دفاعه¹³.

والجدير بالملاحظة ان حضور الموظف موضوع المتابعة التأديبية أمام المجلس التأديبي غير ضروري لشرعية الإجراءات، ففي حالة استحالة مثل الموظف أمام اللجنة متساوية الأعضاء فيإمكانه تقديم مذكرته كتابيا أو تمثيله من قبل دفاعه وهو ما أكدته المادة 168 فقرة 03 من الأمر 03/06¹⁴

⁹ سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقية مرجع سابق ص 455 قرار مجلس الدولة الفرنسي المؤرخ في 27/01/1982 قضية السيدة pelletier

¹⁰ نصت المادة 175 دستور 2020 المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 سبتمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر سنة 2020 الجريدة الرسمية عدد 82 الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 " الحق في الدفاع معترف به، الحق في الدفاع مضمون في القضايا الجزائية"، وكذلك نص دستور 1996 المعدل سابقا في المادة 39 على ان الدفاع الفردي عن الحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية مضمون والمادة 169 من نفس الدستور على ان الحق في الدفاع معترف به

¹¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق ص 591

¹² قرار المجلس الاعلى رقم 42898 المؤرخ في 01/02/1986 قضية السيد ب.م ضد وزير الصحة العمومية مجلة القضائية عدد 03 1990 ص 172

¹³ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول مرجع سابق ص 459 قرار مجلس الدولة الفرنسي صادر بتاريخ 20/01/1975

¹⁴ المادة 168 من الأمر 03/06 المرجع السابق «. 03 – يمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه ان يلتبس من اللجنة متساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه 04- في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية "

الفرع الثاني : استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء:

ان منح اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي صلاحية الفصل في المتابعة التأديبية هو ضمانه أخرى للموظف في حالة ارتكابه خطأ من الدرجة الرابعة، والتي قد يؤدي به إلى التسريح، فرأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة، كما أن وجود مجلس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب قد تضفي قدرا من الضمان والحياد عند إنهاء خدمة الموظف عن طريق التأديب، ويظهر ذلك جليا من خلال تساوي التشكيلة التي تضم ممثلين من الموظفين والإدارة

حيث نص قانون الوظيف العمومي الساري في المادة 64 على "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي"¹⁵

وبالرجوع الى المادة 165 من الأمر 03-06 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية نجدتها تنص على وجوب استشارة السلطة الرئاسية للجنة المتساوية الأعضاء بالنسبة للعقوبة الدرجة الثالثة و الرابعة، كما أن رأي هذه اللجنة ملزم في جميع جزاءات الدرجتين بما فيها عقوبة التسريح.

والتي يجب ان تبت في القضية لمطروحة عليها في اجل لا يتعدى 45 خمسة وأربعين يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.¹⁶

ويجب ان يخطر المجلس التأديبي المتكون من اللجنة متساوية الأعضاء بتقرير مبرر من السلطة الرئاسية في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما 45 ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل.¹⁷

ولقد اعتبر القضاء استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفصلها في القضية المطروحة أمامها في الأجل المحدد والتقيد برأيها الملزم من الإجراءات الجوهرية التي يؤدي خرقها إلى بطلان قرار التسريح، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1997/01/05 الذي جاء فيه " حيث أنه لا يمكن النطق بالتسريح إلا بعد أخذ رأي لجنة الموظفين وعليه يتعين تأييد القرار المطعون فيه"¹⁸

ومن خلال ما سبق ذكره فانه في ظاهر الأمر يبدو إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء ضمانه حقيقية في مواجهة السلطة الرئاسية كون أن هذه الأخيرة ملزمة بالرأي الذي تصدره اللجنة، كما أن اللجنة المتساوية الأعضاء

المادة 169 : يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية اوشفوية او ان يستحضر شهود، ويحق له ان يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه

¹⁵ مادة 64 من الأمر 03/06 المرجع السابق. تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

¹⁶ المادة 165 من الأمر 03/06 المرجع السابق يجتمع المجلس التأديبي بدعوة من رئيسه الذي يمثل عندنا الوزير في الإدارات المركزية أو الوالي في الإدارات المحلية أو من ينوبهما كالأمين العام للوزارة أو مدير المستخدمين مثلا في حين يضطلع بالرئاسة في فرنسا في الوظيفة العمومية المحلية قاضي إداري. أشار اليه سعيد مقدم في كتابه الوظيفة العمومية بين التطور والتحول مرجع سابق ص 466

¹⁷ المادة 166 من الأمر 03/06 نفس المرجع

¹⁸ ملف رقم 115657 المؤرخ في 1997/01/05 قضية والي ولاية بسكرة ضد اش المجلة القضائية 1997 ع 1 ص 101

المنعقدة كمجلس تأديبي هي ملزمة بالبت في الدعوى التأديبية خلال 45 يوما من تاريخ إخطارها وفي حال عدم الالتزام بذلك فإن الموظف يعاد إدماجه في منصبه.

لكن عند التدقيق في الأمر سنلاحظ بان هذه الضمانة محدودة الأثر باعتبار هيمنة الإدارة على تكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث يتأسس اللجنة متساوية الأعضاء السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين وهي السلطة التأديبية في آن واحد، كما أن صوت الرئيس يرحح في حالة تساوي الأصوات¹⁹، وهذا يعني ان التمثيل المتساوي لا يعني الاستقلال التام للجنة واستحواذ السلطة الرئاسية على توقيع عقوبة التسريح .

الفرع الثالث : تسبب قرار التسريح

بعد اجتماع المجلس التأديبي، يشرع في قراءة مقرر السلطة الرئاسية وسماع الموظف ومواجهته بالأخطاء المنسوبة إليه ثم، يطلب المجلس سماع المعني ودفاعه، والشهود ان وجدوا، وبعد الانتهاء من جلسة الاستماع، يجري المجلس مداواته في جلسة مغلقة في غياب المقرر، ولا يسمح بالحضور إلا لأعضاء وكتاب اللجنة المتساوية الأعضاء²⁰، وبعد المداولة في اختيار عقوبة التسريح، فان السلطة الرئاسية ملزمة بتسبب قرار التسريح.

ويقصد بتسبب القرار هو ذكر السلطة الرئاسية في صلبه لمبررات إصداره، بهدف إحاطة المخاطبين به بالدوافع التي لأجلها تم عقابهم²¹ .

وهو بهذا المفهوم يختلف عن سبب القرار التأديبي المتمثل في الحالة الواقعية والقانونية التي دفعت السلطة الرئاسية لإصداره، فالسبب قائم قبل صدور قرار التسريح، عكس التسبب الذي يذكر في القرار نفسه²²

ولذلك فإن القرار الإداري الصادر بعقوبة تأديبية يجب أن يشمل فضلا عن شكلياته وقائع الدعاوى والتهمة الموجهة للموظف، إضافة لأوجه دفاعه وصولا إلى بيان الأسباب التي اعتمدها السلطة الرئاسية إلى عقوبة التسريح التي قررتها .

وتبعا لذلك فان التسبب هو " التعبير الشكلي عن أسباب القرار، بمعنى انه تبيان للأسباب الواقعية والقانونية التي تبرره، فهو ينتمي الى المشروعية الخارجية للقرار "²³.

فالقرار التأديبي ولكي يصدر صحيحا ومنتجا لكافة آثاره يجب أن يحتوي على سند مادي أو قانوني يبرر وجوده وقيامه وإلا اعتبر باطلا.

وقد اعتبر مجلس الدولة الجزائري أن القرار الإداري الذي لم يبرر العقوبة التأديبية يتعرض للإلغاء وقد جاء في إحدى حيثياته: " يتعرض للإلغاء القرار التأديبي الذي نطق بعقوبة تأديبية دون تبريرها من خلال مناقشة الخطأ

¹⁹ المادة 11 و14 من المرسوم رقم 10/84 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء مرجع سابق

²⁰ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، ملرجع سابق ص 467

²¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية، طبعة 01، منشأة المعارف، الإسكندرية 2003، ص231

²² بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري مرجع سابق ص 594

²³ بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية ع 8، 2010، ص 110

المنسوب الى المعني ومدى ثبوته في حقه " 24 ، وفي قرار آخر أكد بالقول "...على ان القرار المطعون فيه لم يبين نوع الخطأ المهني المرتكب ولم يصنفه في أي درجة من الدرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 177 من الأمر 03/06، وعليه فان القرار المطعون فيه مشوب بعيب انعدام التسبب ...، مما يتعين الغاءه " 25

ومما سبق ذكره فانه تظهر أهمية التسبب القرار كضمانة أساسية لحماية الموظف، بان التسبب يلزم السلطة الرئاسية ببيان الأسباب التي أدت إلى اتخاذ قرارها بالتسريح، مما يحملها على التريث والتفكير في الأمر، ويحول دون التحكم والعجلة في إصدار القرار، كما يسهل التسبب للقاضي مهمة مراقبة مشروعية القرار التأديبي 26.

المبحث الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف بعد صدور عقوبة التسريح

كفل القانون للموظف بعد توقيع عقوبة التسريح عليه ضمانات بعدية في مواجهة السلطة الرئاسية، أهمها تبليغه بقرار العقوبة التأديبية الصادر ضده، وحق التظلم الإداري وكذلك الطعن القضائي الذي يكون أمام جهة قضائية مختصة .

المطلب الأول : تبليغ القرار التأديبي

ان القرار التأديبي بتسريح الموظف هو قرار فردي، فلا يدخل حيز التنفيذ الا من يوم تبليغه، والعلم به . وتظهر أهمية التبليغ كضمانة أساسية للموظف في مواجهة قرارات السلطة الرئاسية، في تمكين الموظف من حساب مواعيد الطعن الإداري والقضائي .

وقد كرس الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة هذه الضمانة ولم يكتف بالقواعد العامة التي تحكم تبليغ القرار الإداري الفردي كما فعلت القوانين السابقة للوظيفة العمومية 27

حيث نصت المادة 172 من الأمر 03/06 على انه " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في اجل لا يتعدى ثمانية 08 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه الإداري " ويلاحظ ان المشرع من خلال المادة المذكورة أعلاه قد ألزم السلطة الرئاسية بتبليغ الموظف في اجل أقصاه 08 أيام من تاريخ صدور القرار، إلا أن المادة لم تبين كيفية التبليغ وشروطه .

فبرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد انه اشترط ان يكون التبليغ شخصيا بنسخة من القرار وان يشار فيه الى تاريخ الطعن القضائي وإلا كان اجل الطعن مفتوحا أمام الموظف المعني 28.

24 قرار مجلس الدولة، الغرفة 05 رقم 27279 بتاريخ 2005/10/25 مجلة مجلس الدولة العدد 08 سنة 2006 ص 235.
25 قرار مجلس الدولة رقم 059813 بتاريخ 2010/12/23، غير منشور، مشار اليه لدى زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة، ص 216 .

26 بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية ع 8، 2010، ص 117

27 بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق ص 595

28 المادة 829 من قانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية مرجع سابق التي تنص " يحدد اجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة اشه 04، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي " . المادة 831 من نفس القانون " لا يحتج باجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه إلا اذا أشير اليه في تبليغ القرار المطعون فيه "

وفي نفس السياق فقد أكد مجلس الدولة الجزائري على ان التبليغ إجراء جوهري يؤدي خرقه الى بطلان القرار التأديبي المتخذ ضد الموظف، كما ألزم الإدارة المستخدمة الى ضرورة التبليغ عن طريق محضر رسمي موقع عليه من قبل السلطة الرئاسية والموظف المعني، ولم يعترف بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام كأداة للتبليغ²⁹.
تعد هذه الضمانات الملاذ الأخير للموظف أو الفرصة الأخيرة التي تبقى للموظف في حالة ما إذا ما باءت محاولاته في المراحل التأديبية السابقة بالفشل .

المطلب الثاني : التظلم الإداري

ويقصد بالتظلم الإداري أن يقدم صاحب المصلحة والذي صدر القرار في مواجهته التماسا إلى السلطة الرئاسية بإعادة النظر في قرارها الذي أحدث ضررا بمركزه القانوني، لكي تقوم بتعديله أو سحبه³⁰، فهو إذن مكنة قانونية منحها المشرع للموظف قبل اللجوء إلى القضاء لاستيفاء حقه، كما تعتبر فسحة تسمح للسلطة الرئاسية بإعادة النظر فيما أصدرته من قرارات .

ويعرف التظلم الإداري على أنه : " شكوى يرفعها الموظف الى الجهة الإدارية المختصة ضد قرار تأديبي اضر بمركزه القانوني مطالبا إعادة النظر فيه بسحبه أو إلغاءه أو تعديله حتى يكون منسجما مع أحكام القانون بمفهومه الواسع"³¹.

ويهدف التظلم الإداري إلى تسوية النزاع بالطريق الودي قبل اللجوء إلى القضاء، فقد تتراجع السلطة الرئاسية عن قرار التسريح بعد فحص التظلم المقدم إليها³².

ويجد التظلم الإداري أساسه القانوني في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على انه " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم الى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه"³³.

كما ورد حق التظلم للموظف في المادة 175 من الأمر 03/06 على انه " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، ان يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في اجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار"

ويمكن ان نستنتج من النصين السابقين انه للتظلم الإداري أنواع ثلاثة: فإما أن يكون تظلما ولائيا أو تظلما رئاسيا وإما أن يكون تظلما لدى لجنة مختصة .

كما يستفاد من عبارة (يمكن، يجوز) بان التظلم الإداري اختياري بالنسبة للموظف، فلم يلزم المشرع الموظف باللجوء الى التظلم قبل التوجه الى القضاء³⁴.

²⁹ قرار مجلس الدولة مؤرخ في 1999/12/06 قضية (ج.م) ضد بلدية لماين مشار اليه من قبل بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق ص 596

³⁰ د- عبد الغني بسيوني عبد الله: القضاء الإداري، طبعة 1996، منشأة المعارف ص 541 .

³¹ - مراد طيبي نظام الموظفين في القانون الجزائري مرجع سابق ص 596 .

³² يرى جانب من الفقه ان التظلم الإداري من القرار التأديبي حق مفترض حتى ولو لم ينص عليه القانون صراحة

³³ المادة 830 من قانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية مرجع سابق

³⁴ يبدو ان عدم الزامية الطعن الإداري يعد خيارا سليما على أساس فرض التظلم الإداري المسبق من أسباب إطالة الخصومة، وإرهاق الموظف الذي يريد اللجوء مباشرة الى القضاء وهو تقييد غير مبرر لا سيما ان بعض الموظفين لا توجد لديهم الثقة أصلا في مراجعة السلطة التأديبية بسبب مواقف سابقة راجع في ذلك الأستاذ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري مرجع سابق ص 597

الفرع الاول : التظلم الولائي

يقصد به أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى مصدر قرار الفصل ذاته بشكوى يطلب منه فيها أن يعيد النظر في قرار التسريح الذي أصدره, وذلك بسحبه أو إلغائه أو تعديله حسب السلطة التي يملكها الرئيس مصدر القرار, فقد يعدل من هذا الأخير بصفة جزئية أو كلية وقد لا يرد أصلا على طلب الموظف.

فالإدارة إذا غير ملزمة بالتعديل بل وحتى إجابة الطالب بالرفض أو القبول، وإنما يبقى لها السلطة التقديرية التي تستطيع بموجبها أن تعدل القرار جزئيا أم كليا فضلا عن حقها في عدم إجابة الموظف كليا وهو ما يعد رفضا ضمنيا لتظلمه³⁵.

الفرع الثاني : التظلم الرئاسي

ويقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى الرئيس مصدر قرار التسريح الذي يتولى بناء على السلطة الرئاسية إما سحب القرار أو إلغائه بما يجعله مطابقا للقانون.

فالتظلم الرئاسي يجب أن يرفع مباشرة أمام السلطة التي تعلق تلك السلطة مصدرة القرار التأديبي محل النزاع، وذلك من منطلق احترام السلم الإداري الذي يعد من صمم الواجبات المفروضة على الموظف، والذي يتعين عليه الالتزام به حتى في حالة الطعن.

وفي الواقع ولو أن هذا النوع من التظلم يشكل فرصة للسلطة الرئاسية لمراجعة ما قرره من عقوبة فإنه يبقى غير فعال بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة, وما لها من هيبة تجعلها تتعنت في بعض الأحيان بإصرارها الدائم على تغيير قراراتها التأديبية , فإنه يلجأ إلى الطعن أمام لجنة خاصة والتي عمد إليها المشرع لتعيد النظر في قرارات السلطة الرئاسية .

الفرع الثالث : التظلم أمام لجنة خاصة

بالنظر لعدم فعالية التظلم الإداري بنوعيه وصعوبة تراجع السلطة الرئاسية عن قراراتها التأديبية, فقد أنشأ المشرع لجنة للطعن على مستوى الوزارات والولايات والمؤسسات العمومية لإعادة النظر في قرارات التأديب بطلب من الموظف المذنب أو السلطة الرئاسية³⁶

وتشترط المادة 175 من الامر 03/06، أن الطعن امام اللجنة لا يجوز إلا في القرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وان يكون خلال مدة شهر من يوم تبليغ الموظف المفصول.

كما ان التظلم الإداري أمام اللجنة سيوقف تنفيذ قرار التسريح ويوجب على اللجنة إصدار قرارها كتابة في اجل 03 اشهر من تاريخ تسجيل الطعن³⁷

³⁵ د- سليمان محمد الطماوي النظرية العامة للقرارات التأديبية طبعة 1991 دار الفكر العربي ص19.

³⁶ طبقا للمادتين 28 و31 من المرسوم رقم 10/84 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء، تختص لجنة الطعن التابعة للإدارة المركزية بفحص طعون أعوان الإدارة المركزية والمؤسسات الوطنية، والأعوان الذين ينتمون الى السلم 13 فما فوق الذين يمارسون مهامه في الولايات، وتختص لجنة الطعن الولائية بنظر طعون الأعوان الذين يمارسون مهامهم في هيكل الولاية المنتمين الى السلم من 01 الى 12 في المؤسسات العمومية والجماعات المحلية .

³⁷ المادة 25 من نفس المرسوم رقم 10/84 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء

وتجدر الإشارة ان قرار لجنة الطعن ينفذ فوراً، فاذا الغى قرار التسريح، يعاد الموظف لمنصب عمله مع كامل حقوقه³⁸.

والجدير بالتنبيه ان هيمنة السلطة الإدارة على تشكيل لجان الطعن يحد من فعالية قرارات هذه الأخيرة ويحد أيضاً من توفير ضمانات حقيقية للموظفين .

المطلب الثاني : الطعن القضائي

ويعد التظلم القضائي الضمانة الأخيرة للموظف في مواجهة تعسف السلطة الرئاسية عندما لا تسعفه الضمانات الأخرى في إلغاء قرار التسريح، ويكون ذلك بممارسته لحقه في اللجوء لمرفق القضاء، عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء .

حيث أن رقابة القضاء تعد من أنجع أنواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال وحياد دون أن ننسى التخصص والتكوين القانوني، وكذا حجية ما تصدره من أحكام.

كما يشترط القانون والقضاء الإداري لقبول دعوى الإلغاء استيفاء جملة من الشروط الشكلية والموضوعية .

الفرع الأول : الشروط الشكلية

فأما عن الشروط الشكلية والتي تسمى بشروط القبول فتتطلب ما يلي³⁹:

- أن تنصب دعوى الإلغاء على قرار التسريح النهائي، فلا يمكن الطعن في الأعمال التحضيرية السابقة لقرار التسريح، كإجراءات التحقيق مثلاً .

- توافر شرط الصفة والمصلحة في الموظف أو جهة السلطة الرئاسية المرفوع ضدها الدعوى

- ان تقدم الدعوى في الميعاد القانوني خلال 04 أربعة اشهر من تاريخ التبليغ الشخصي لقرار التسريح .

- ان ترفع دعوى الإلغاء الى الجهة القضائية المختصة، أمام المحكمة الإدارية اذا كان القرار المطعون فيه محلياً، وامام مجلس الدولة اذا كان القرار المطعون فيه مركزياً.⁴⁰

- بالإضافة إلى ان قانون الإجراءات المدنية والإدارية اعفي الموظف من شرط التظلم الإداري المسبق، اذ جعله اختيارياً⁴¹.

الفرع الثاني : الشروط الموضوعية

اما بالنسبة للشروط الموضوعية لدعوى الغاء قرار التسريح والتي تعرف بحالات أو عيوب القرار الاداري فتتمثل فيما يلي :

- **عيب عدم الاختصاص** : ويتحقق هذا العيب في حالة صدور قرار التسريح عن سلطات غير مختصة أي تلك التي لها صلاحية التعيين من دون تفويض من هذه الأخيرة، ويعتبر عيب عدم الاختصاص من أقدم أوجه الإلغاء

³⁸ أمشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85 مرجع سابق .

³⁹ المواد 901،904،804،13،801 من القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية مرجع سابق

⁴⁰ المادة 09 من القانون 01/98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 37

⁴¹ المادتان 830 و907 من القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية مرجع سابق

ظهورا على صعيد مجلس الدولة الفرنسي، حيث ان القاضي يتصدى له من تلقاء نفسه حتى وإن لم يثره الخصوم
42

ويتخذ عيب عدم الاختصاص شكلين :

✓ أولهما وهو البسيط: مفاده أن السلطة الإدارية تعتدي على اختصاصات سلطة إدارية أخرى موازية لها أو أعلى منها.

✓ أما الثاني وهو ما يعبر عنه بعيب عدم الاختصاص الجسيم والذي يتمثل في اعتداء سلطة على سلطة أخرى كاعتداء السلطة القضائية أو التشريعية على اختصاصات السلطة الإدارية⁴³.

- **عيب السبب** : ويعني ذلك أن تدعي السلطة الرئاسية وقائع مادية أو قانونية وتبنى عليها قرارها خلافا للواقع أو غير موجودة⁴⁴.

- **عيب الشكل والإجراءات في قرار التسريح** : هو عدم احترام السلطة الرئاسية للقواعد الشكلية والإجراءات التي يتعين مراعاتها عند إصدار القرار، مثل عدم احترام شرط استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، أو عدم تمكن الموظف من حق الإطلاع على الملف وتحضير دفاعه وباقي الضمانات أثناء المحاكمة التأديبية، وقد قضى مجلس الدولة بطلان قرار التأديبي بسبب عدم عرض ملف الموظف على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء⁴⁵.

- **عيب محل قرار التسريح**: هو المخالفة الواضحة لقاعدة قانونية أو تفسيرها تفسيراً خاطئاً أو عدم تطبيقها بشكل صحيح على الواقع⁴⁶، تبعا لذلك يقع عيب المحل اذا ثبتت المخالفة المباشرة للقانون من قبل السلطة الرئاسية عند إصدارها لقرار التسريح، وقد قضى مجلس الدولة الجزائري بان " قرار العزل المتخذ خلال عطلة شرعية، هو قرار مخالف للقانون بمقتضى المادة 136 من المرسوم 89/85..."⁴⁷

- **عيب الانحراف بالسلطة**:

ويعرف بانه : "استعمال رجل الإدارة سلطاته لتحقيق غرض غير الذي من أجله منح هذه السلطة"⁴⁸.

ويقصد به ايضا : " العيب الذي يصيب الغاية التي استهدفها القرار الإداري وهي المصلحة العامة والهدف المخصص ان وجد "⁴⁹.

⁴² لحسين بن الشيخ اث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، دار الهومة الجزائر طبعة 2006 ص 69

⁴³ عبد العزيز منعم خليفة، قضاء الإلغاء والطلبات المستعجلة في قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة ص 49

⁴⁴ لحسين بن الشيخ اث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، دار الهومة الجزائر طبعة 2006 ص 350 .

⁴⁵ لحسن بن شيخ اث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الاول، دار الهومة الجزائر 2002 ص 183 وما بعدها قرار غير منشور لمجلس الدولة مؤرخ في 199/07/26

⁴⁶ بوطبة مراد نظام الموظفين في القانون الجزائري مرجع سابق ص600

⁴⁷ قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 7462 المؤرخ في 2003/02/25، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، الجزائر 2004 ص166

⁴⁸ عوايدي عمار، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994، ص 129 .

⁴⁹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية 2009 ص 17

ويظهر عيب الانحراف بالسلطة جليا في حال ترك المجال حر دون قيود على السلطة الرئاسية بتوسيع مجال سلطتها التقديرية, ويتجلى عموما هذا العيب حين يهدف مرتكبه لتحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة, كإصدار السلطة الرئاسية قرار التسريح بهدف إخلاء المنصب لتعيين موظف آخر أو انتقاما منه .

وبهذا السياق ألغت المحكمة العليا قرار وزارة الوطني الذي اقر شطب السيد (غ.س) بهدف تقليص التعداد⁵⁰.

وبهذا تتجسد رقابة القضاء على أعمال السلطة الرئاسية في حق الطعن المخول للموظف على قراراتها التأديبية المتعلقة بالتسريح , ويتحقق من خلال بحث مشروعية أعمالها من عدمه، فيلغي ما كان يمس بالضمانات الأساسية للموظف بإخضاع السلطة الإدارية لمبدأ المشروعية .

الخاتمة :

ان النتائج المستخلصة من هذه الدراسة بانه يجب على السلطة الرئاسية للإدارة عند تقرير عقوبة تأديبية ضد الموظف بمناسبة المتابعة التأديبية ، ان تخضع بالدرجة الاولى الى مبدأ المشروعية سواء من حيث الإجراءات القانونية المتخذة أو من حيث مسالة تقدير عقوبة التسريح التي تخضع الى معايير موضوعية، فكل انحراف للسلطة الرئاسية عن المعايير الشكلية والموضوعية التي اقرها القانون والتنظيمات الإدارية يؤدي الى عيب في مشروعية قرار التسريح، الأمر الذي يستلزم إلغاءه اما عن طريق السلطة الرئاسية نفسها بما يعرف بالتظلم الإداري أو عن طريق اللجوء الموظف المسرح إلى القضاء لإلغاء قرار التسريح

وفي الختام توصلنا الى توصيات ونتائج قانونية مفادها الى ضرورة تعديل النصوص القانونية لا سيما الامر 03/06 متعلق بالقانون الاساسي للتوظيف العمومي بما يواكب التطورات والتغييرات الدستورية والتشريعية التي شهدتها المنظومة القانونية بالجزائر من خلال اضعاف مرونة أكثر لحماية الموظف من تعسف الادارة لا سيما بفصل السلطة الرئاسية بصفتها صاحبة سلطة الاتهام عن سلطة الحكم بالمجلس التأديبي استنادا الى مبدأ الحياد والمحاكمة العادلة.

قائمة المصادر والمراجع:

- ¹ بوطيبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار الهومة، نوفمبر 2018
- ² الأمر 03/06 المتضمن القانون لأساسي للتوظيف العامة المؤرخ في 15 يوليو 2006 الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 العدد 46
- ³ المنشور رقم 05 الصادرة عن مديرية التوظيف العمومي الموقع الإلكتروني www.dgfp.gov.dz
- ⁴ سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقية ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2013
- ⁵ المجلة القضائية عدد 3 سنة 1992
- ⁶ دستور 2020 المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 سبتمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر سنة 2020 الجريدة الرسمية عدد 82 الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020
- ⁷ مجلة القضائية عدد 03 1990
- ⁸ المجلة القضائية عدد 01 سنة 1997

⁵⁰ قرار المحكمة العليا رقم 114884 المؤرخ في 13/04/1997، المجلة القضائية عدد 1 1997 ص 95 .

- ⁹ المرسوم رقم 10/84 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء الصادر في 14 جانفي 1984 جريدة رسمية رقم 03 الصادرة في 15 جانفي 1984
- ¹⁰ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية، طبعة 01، منشأة المعارف، الإسكندرية 2003
- 11 بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية عدد 8، 2010
- ¹² مجلة مجلس الدولة العدد 08 سنة 2006
- ¹³ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
- ¹⁴ بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية عدد 8، 2010،
- 15 قانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية جريدة رسمية عدد 21، الصادرة بتاريخ 17 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 23 أبريل 2008.
- ¹⁶ د عبد الغني بسيوني عبد الله: القضاء الإداري، طبعة 1996، منشأة المعارف.
- 17 سليمان محمد الطماوي النظرية العامة للقرارات التأديبية طبعة 1991 دار الفكر العربي
- ¹⁸ القانون 01/98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 37
- ¹⁹ لحسين بن الشيخ اث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، دار الهومة الجزائر طبعة 2006
- 20 عبد العزيز منعم خليفة، قضاء الإلغاء والطلبات المستعجلة في قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة
- ²¹ لحسن بن شيخ اث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الاول، دار الهومة الجزائر 2002
- ²² مجلة مجلس الدولة، العدد 05، الجزائر 2004
- 23 عوابدي عمار، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994.
- ²⁴ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية 2009
- ²⁵ المجلة القضائية عدد 1 سنة 1997.