



جامعة عبد الرحمن ميرة-بجاية-

جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

عن المتابعة التأريبية المصترنة بالمتابعة الجزائية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

عطوي عبد الحكيم

من إعداد الطالبتين :

- حميش نبيلة

- خيتمان لامية

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة بن عودية نصيرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية----- رئيسا

الأستاذ عطوي عبد الحكيم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية مشرفا ومقررا

الأستاذ بن خالد السعدي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية----- ممتحنا

تاريخ المناقشة 02 جويلية 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"الرحمن، عَمَّ القرآن، خلق الإنسان، عَمَّه البيان"

سورة الرحمن: الآية من 01 إلى 04

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله عز وجل الذي أعاننا ومنحنا الإرادة والعزيمة لإتمام هذا العمل،
وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، ومن منطلق قوله صلى الله عليه وسلم:

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل"

أتقدم بجزيل الشكر وأسمى عبارات الاحترام، الامتنان والتقدير للأستاذ المشرف
"عطوي عبد الحكيم" الذي رافقنا طيلة هذا العمل، ولم يبخلنا بنصائحه الوجيهة والمعلومات القيمة
التي أفادنا بها، وتعهد بالتصويب في جميع مراحل إنجاز هذا العمل، جزاه الله عنا كل خيرا.

كما نتقدم بخالص الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة التي لنا عظيم الشرف أن تتولى
مناقشة هذه المذكرة.

كما لا يفوتنا أن نشكر جميع أساتذة كلية الحقوق بجامعة بجاية عبد الرحمان ميرة
وكل من ساهم من قريب أو بعيد لإتمام هذا العمل.

ولكم منا فائق الاحترام والتقدير

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم

اما بعد: بداية اهدي كلامي الى اعز الخلق وأحبهم الى قلبي أمي الغالية قرة عيني

وإلى أبي سيدي وتاج راسي، الى كل اخواني وأخواتي سندي وكتفي الذي لا يميل في

هذه الحياة، إلى كل افراد عائلتي، الى رفيق دربي وشريك حياتي واصدقائي وزملائي في الدراسة.

الى صديقتي الغالية ورفيقة دربي طيلة سنوات الجامعة لامية، افتخر دوما أنك أفضل

صديقة في مشواري الدراسي وتشرفت بمشاركة هذا البحث معك.

اهدي عملي المتواضع للأستاذ الكريم: "عطوي عبد الحكيم" الذي كان بالنسبة لنا

أخا وأستاذا، من هنا أقول انني تشرفت بالعمل معك في هذا البحث واتشكرك على جميع المجهودات

التي بذلتها معنا رغم الظروف الصعبة التي مررت بها، كل الاحترام والتقدير لك أستاذي الفاضل.

وآمل ان نحقق المزيد من النجاحات ان شاء الله عزّ وجلّ وأقدم لكم فائق الاحترام

والتقدير.

نبيلة حميش

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي وسبب وجودي في الدنيا ونجاحي في الدراسة الى:

ابي وأمي الغالية أطال الله في عمريهما والى سندي في الحياة ورفقاء دربي اخواني

واختي العزيزة

الى رفيقتي وصديقتي في تحقيق هذا العمل نبيلة التي عشت معها طيلة سنوات الجامعة

كما أتقدم بخالص الشكر للأستاذ المحترم «الأستاذ عطوي عبد الحكيم " الذي دعمنا

في انجاز هذا العمل، والى كل العائلة الكريمة صغيرا وكبيرا

خيتمان لامية

قائمة أهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية:

- ج ر ج ج د ش: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- ق أ ع و ع: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- ق ع. قانون العقوبات
- ق إ ج. قانون الإجراءات الجزائية
- ص: صفحة.
- ص ص: من صفحة إلى صفحة.
- د ب ن: دون بلد النشر.

ثانياً: باللغة الفرنسية:

- P : Page.
- P P : de la Page à la Page

مقدمة

مقدمة

يعد تحسين الوظيفة العمومية من أهم الأهداف الأساسية التي تسعى الدولة إلى تحقيقها، ولا يتأتى ذلك إلا إذا تم تجنيد مختلف المؤسسات العمومية والهيئات الإدارية، لغرض تنفيذ سياساتها ووضع برامجها حيز التنفيذ، وتجهيزها بكل الوسائل التقنية والمادية الكفيلة بذلك، بشكل تسمح لها بالرقى وبلوغ أرقى المستويات في إشباع الحاجيات العامة للمواطنين.

مما لا شك فيه أن تسخير الإدارات العمومية وتزويدها بالإمكانات المادية واللوجستيكية اللازمة غير كاف لتحقيق الأهداف المسطرة، بل يجب إيلاء العناية اللازمة للعنصر البشري الذي يعد المحور الأساسي لكل إصلاح إداري، بحيث يستلزم تحفيز الموظفين ماديا لتفادي أي مساومة تؤثر على أداءهم، وخلق بيئة ملائمة تأخذ بعين الاعتبار محيط العمل من جهة، وتهيئة ظروف معنوية مناسبة تسمح للموظف باستغلال طاقته ومؤهلاته بعيدا عن كل استغلال أو تعسف في استعمال السلطة، وفقا ما تتضمنه مختلف المبادئ الدستورية، لا سيما نص المادة 25 من التعديل الدستوري لسنة 2020¹، التي تنص بصريح العبارة على: "يعاقب القانون على استغلال النفوذ والتعسف في استعمال السلطة".

ورغبة من الدولة في تنظيم قطاع الوظيفة العمومية وتطويرها، عمدت إلى وضع إطار شامل للقطاع، ووضع أسس متينة تراعي علاقة الإدارة بالموظف، وهذا منذ الاستقلال إلى اليوم عبر مراحل تأخذ بالحسبان ظروف وحساسية كل مرحلة، بدءا من المرحلة الانتقالية التي فرضتها تداعيات الفترة الاستعمارية، والتي أرغمتها على الإبقاء على المنظومة القانونية الفرنسية وفقا لما جاء به القانون رقم 62-157 الذي يتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية²، مروراً على أول قانون للوظيفة العمومية الذي عرفته

¹ - التعديل الدستوري بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في ج ر ج د ش، ج ر عدد 82 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020.

² - القانون رقم 62-157 مؤرخ في 31 ديسمبر 1962 يتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، ج ر عدد 02 لسنة 1963. (ملغى)

مقدمة

الجزائر المستقلة وهو الأمر 66-133 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، وكذا المرسوم 85-59 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية²، وصولاً إلى القانون الساري حالياً الصادر بموجب الأمر 06-03 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³، وما يليه من النصوص التنظيمية الكفيلة بضمان تجسيده ميدانياً وتحديد كفاءات تطبيق أحكامه.

إن النصوص القانونية التي أشرنا إليها تعبر عن رغبة الدولة في تنظيم الوظيفة العمومية وتحسينها، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا عن طريق تنظيم العلاقة بين الإدارة والموظف، بحيث يتم تحديد طبيعة العلاقة، وتحديد التزامات كل طرف من أطراف العلاقة الوظيفية خلال كل المسار المهني، منذ بدايتها إلى غاية انتهاء علاقة الخدمة بالطرق التي يحددها القانون.

لقد جاء الأمر 06-03 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية صريحاً فيما يخص تحديد طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة العمومية، بحيث جعلها علاقة تنظيمية أساسية، وفق ما جاء ضمن أحكام المادة السابعة منه التي تنص على: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية"⁴.

إن العلاقة التنظيمية التي تجمع الموظف بالإدارة العمومية هي ضمانات أساسية لحماية حقوق كلا الطرفين، على أساس أن المسار المهني للموظف منظم بموجب

¹ - أمر رقم 66-133 مؤرخ في 2 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 مؤرخ في 8 جوان 1966، (ملغى).

² - مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13 مؤرخ في 24 مارس 1985.

³ - أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 مؤرخ في 16 جويلية 2006، متم بموجب القانون رقم 22-22 مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج ر عدد 85 مؤرخ في 19 ديسمبر 2022.

⁴ - وهو تقريبا نفس المضمون الذي تضمنته المادة السادسة (6) من الأمر 66-133 السالف الذكر والتي تنص على: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية"

مقدمة

نصوص قانونية وتنظيمية، لا يحتاج إلى التفاوض كما هو الشأن بالنسبة للعلاقات المهنية التي يحكمها قانون العمل، والتي غالبا ما تتسم بالطابع التعاقدية، لذا نجد أن الموظف في ظل قانون الوظيفة العامة يتمتع بجملة من الحقوق والضمانات تحمي مركزه القانوني خلال مساره المهني، وفي مقابل ذلك تقع عليه مجموعة من الالتزامات والواجبات، منها ما هو مرتبط بالوظيفة في حد ذاتها، ومنها ما هو متعلق بأخلاقيات المهنة¹، وكل إخلال أو تخل عن هذه الالتزامات تعد أخطاء مهنية تعرض الموظف المعني إلى عقوبات تأديبية، وفق مقتضيات أحكام المادة 160 من الأمر نفسه ووفقا للإجراءات القانونية المقررة لذلك.

إن الأخطاء المهنية التي يمكن أن يرتكبها الموظف متعددة ومتشعبة، بحيث صنفها المشرع إلى أربعة أصناف، حسب درجة جسامتها وخطورتها سواء بالنسبة للموظف في حد ذاته أم بالنسبة لسير المرفق، فإذا كانت الأخطاء المهنية ذات الطابع الإداري البحت لا تثير أي إشكال بالنسبة لطبيعة العقوبات المقررة أو الإجراءات المتبعة لذلك، بحيث تخضع للقواعد الإدارية المنظمة للمساءلة التأديبية، دون تدخل أي جهة أخرى، فإن الإشكال يطرح بالنسبة للأخطاء المهنية التي بلغت حدا معيناً من الجسام، والتي يمكن أن تأخذ وصفا جزائيا، قد تؤدي إلى تحريك المتابعة الجزائية وفقا للإجراءات المقررة في قانون الإجراءات الجزائية²، وهذا ما يجعل الموظف في مواجهة متابعيتين في نفس الوقت، التأديبية التي تباشرها الإدارة العمومية على ضوء أحكام قانون الوظيفة العامة، وجزائية تباشرها النيابة العامة أمام القضاء الجزائي ووفقا لإجراءات جزائية.

إن هذه الازدواجية فيما يخص القواعد المنظمة لكل من المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية تؤثر على المركز القانوني للموظف من جوانب مختلفة، سواء ما يتعلق بعلاقته بالإدارة

¹ - راجع المواد من 40 إلى 54 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

² - الأمر رقم 21-11 مؤرخ في 25 أوت 2021 يتم الأمر رقم 66-155 مؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر عدد 65 مؤرخ في 26 أوت 2021.

مقدمة

العمومية وما يترتب عنها من آثار خلال فترة سير المتابعة التأديبية، أو آثار أخرى تمس مساره المهني برمته، أو الآثار المترتبة عن المتابعة الجزائية التي تمس مركزه القانوني كشخص، بالنظر إلى الأحكام الجزائية التي من المحتمل إصدارها في حقه، ومدى تداعياتها على حياته المهنية.

كل هذه المسائل تطرح إشكالية مدى العلاقة بين المتابعتين، التأديبية والجزائية، والبحث عن مدى استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية؟

ولمعالجة هذه الإشكالية ارتأينا تقديم هذا البحث في فصلين أساسيين، نخصص الأول لدراسة استقلالية المتابعة التأديبية، و الثاني لتأثير المتابعة الجزائية على المتابعة التأديبية، معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي و التحليلي، و ان اقتضت الضرورة المنهج النقدي.

الفصل الأول

استقلالية المتابعة التأديبية

تعد المتابعة التأديبية من الوسائل القانونية التي تسمح للإدارة بتقويم سلوك الموظف، على أساس أنه تربطه علاقة قانونية مع الإدارة العمومية، فكما للموظف حقوق في مواجهة الإدارة، تأخذ صورة الحقوق والحريات العامة التي يتقاسمها مع مختلف شرائح المجتمع، تتضمنها وتضمن حمايتها مختلف النصوص الدستورية والنصوص التشريعية العامة، مثل قانون العقوبات، والعض الآخر يظهر في صورة حقوق مهنية محضة يتضمنها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي يحدد معالمها وأطر ممارستها من جهة، ومختلف الوسائل القانونية الكفيلة بحمايتها من جهة أخرى.

في مقابل حقوق الموظف نجد أن للإدارة كذلك حقوق في مواجهة الموظف، وتتمثل عموماً في مختلف الواجبات والالتزامات الواقعة على الموظف، والتي لا تكتمل وظيفته إلا بعد أدائها كاملة، وأي تقاعس في أدائها أو أي تقصير وإهمال منه يعرضه إلى إجراءات ردعية، في صورة متابعة تأديبية وفقاً لإجراءات قانونية، ينظمها ويؤطرها بالأساس القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ونظراً للطبيعة الخاصة للأخطاء المهنية فإنه من الطبيعي والبدهي أن تأخذ المتابعات التأديبية المقررة بشأنها كذلك طابعاً خاصاً، تراعي فيه نوع الخطأ، خطورته وجسامته، وأخيراً الآثار المترتبة عنه سواء على الموظف في حد ذاته، أي مركزه القانوني وسيرته المهنية، أو على الإدارة المستخدمة، سمعتها وكذا مدى تأثير ذلك الخطأ على حسن سير المرفق العام. حتى وإن اتسمت الإجراءات التأديبية بالطابع الردعي التي تجعلها قريبة نوعاً من الإجراءات المتبعة بشأن المتابعات الجزائية المقررة ضد الجرائم التي ينظمها قانون العقوبات، إلا أنها تتمتع باستقلالية تامة تتجلى في عدة مظاهر مبحث أول، تتقاطع في مظاهر أخرى مع إجراءات المتابعات الجزائية في مواقع مختلفة، مبحث ثان.

المبحث الأول

مظاهر استقلالية المتابعة التأديبية

تعد المتابعة التأديبية، الوسيلة القانونية التي تملكها الإدارة العمومية لأجل تقييم سلوكيات الموظفين أثناء أداء مهامهم، وكذا في حالة تهاونهم في أداء وظائفهم المحددة قانوناً، بناء على سلطة الإشراف والرقابة التي تمارسها، إذ حدد القانون الأساسي للوظيفة العمومية مختلف الأخطاء المهنية وكذا الإجراءات القانونية المتبعة لمساءلة الموظف.

لذلك تتولى الإدارة العمومية تحريك المتابعة التأديبية بمجرد معاينة الأخطاء المهنية، وفقاً لما تملكه من امتيازات السلطة العامة، لذا نجد أن كل الإجراءات التي تباشرها بما في ذلك العقوبات المقررة يطغى عليها الطابع الإداري، بحيث تختلف عن تلك الإجراءات المقررة للمتابعة الجزائية، لهذا سنحاول إبراز الخصوصيات الإدارية للمتابعة التأديبية، سواء ما يتعلق بالجوانب الإجرائية التي تحكمها، مطلب أول، أو الجوانب الموضوعية المرتبطة بها، مطلب ثان.

المطلب الأول

الطبيعة الإدارية لإجراءات المتابعة التأديبية

تتمتع الإدارة أو الهيئة التي لها صلاحيات التعيين، سلطة قانونية تسمح لها بمراقبة أداء موظفيها، وكل تقاعس عن أداء الوظائف المنوطة بهم تعرضهم لمتابعات تأديبية، وهذا ما يجعل سلطة التأديب ملك للإدارة تمارسها وفق ما منحها القانون من امتيازات السلطة العامة، لاتخاذ ما تراه مناسباً من إجراءات لضمان السير الحسن للمرفق، لذلك تكتسي إجراءات المتابعة التأديبية طابعاً إدارياً محضاً، وهذا ما يظهر من خلال السلطات التي تتمتع بها الإدارة.

الفرع الأول

سلطة الإدارة في مباشرة إجراءات المتابعة

قد خول المشرع للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، بموجب نص المادة 162 من الامر 06-103¹، سلطة اتخاذ الإجراءات التأديبية في حق كل موظف الذي تخلى عن واجباته المهنية او مسّ بالانضباط العام الذي يمكن ان يعرقل السير الحسن للمرفق العام، لذا تتمتع الهيئة المستخدمة الإدارية بعدة سلطات تمكنها من تسيير الملف التأديبي للموظف المتابع، وفقا لما تضمنه القانون ومقتضيات الحفاظ على حقوق الموظف، بدءا من معاينة الأخطاء الى صدور القرار التأديبي.

اولا: سلطة معاينة الأخطاء المهنية

تعد سلطة التأديب مظهر من مظاهر امتيازات السلطة العامة، تمارسها الإدارة على الموظفين الذين تشرف عليهم، لذا فهي الأقرب لمتابعة كل سلوكياتهم ومدى تقيدهم بالمهام المسندة لهم، وبالتالي فكل خطأ يرتكبه الموظف يمكن معاينته وملاحظته بناء على الأفعال الصادرة عنه².

واعتبارا لكل هذا فان سلطة التأديب تعدّ نوعا من السلطة الرئاسية التي تمارسها الإدارة، تكفل احترام هيبتها عن طريق العقاب، لذلك تستند بصورة طبيعية الى الرئيس الإداري، وهذا على النقيض من العقاب الجنائي الذي يتم عن طريق قاضي غريب عن الإدارة، على حد

¹ - تنص المادة 162 من الامر 06-103: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين".

² - KHADIR Abdelkader, Les garanties disciplinaires de la fonction publique, Edition Houma, Alger 2014, p 151.

قول الأستاذ "فهمني عزت"، وعليه فان العقاب الإداري يتم بصفة مطلقة داخل الإدارة¹، الذي يعد فيها الرئيس الإداري عضو فيها.

على هذا الأساس منح المشرع الجزائري السلطة التقديرية في معاينة وتكييف الأخطاء المهنية للإدارة التي لها صلاحيات التعيين، ويتم ذلك بموجب تقرير معد من طرف المسؤول السلمي المباشر على الموظف، يتضمن الملاحظات والشكاوى المقدمة ضده، بحيث يدون فيه طبيعة الشكوى ومضمونها²، ومختلف الأفعال التي تشكل خطأ مهني وظروف وقوعها، وإن اقتضى الأمر سماع الأشخاص الحاضرين اثناء الواقعة كشهود³.

ثانيا: استدعاء الموظف وطلب توضيحات

الاستدعاء هو اجراء يتمثل في دعوة الموظف المخالف من طرف الهيئة التي لها صلاحيات التعيين للمثول امامها في الزمان و المكان المحددين، بعد تبليغه تبليغا صحيحا، ويكون خلال مدة 15 يوم قبل انعقاد المجلس التأديبي وذلك عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، وفق مقتضيات أحكام المادة 168-2 من الأمر 06-403، غير أن الإدارة في هذه الحالة غير ملزمة باتباع طريقة معينة في تبليغ القرار لموظفيها، إذ لها صلاحية اختيار الوسيلة الملائمة التي من شأنها، تبليغ المعني تبليغا شخصيا، إذ يمكن أن يكون عن طريق محضر قضائي.

¹ - فهمني عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، (د.س.ن)، ص. 107.

² - دليل النظام التأديبي للموظف، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، افريل، 2019، ص. 11.

³ - KHADIR Abdelkader, op.cit. P 152.

⁴ - التي تنص على: "..... ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام.....".

في مقابل ذلك، يحق للموظف المعني في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه ان يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافع عنه. غير انه وفي حالة عدم حضور الموظف الذي تم استدعائه بطريقة قانونية او حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية. وهذا ما جاء في قرار مجلس الدولة الجزائري: "..... ان الاستدعاء القانوني والرسمي للمعني بالأمر لابد ان يثبت بوصول استلام موقع عليه من طرف هذا الأخير او بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف المستأنف وتقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني وخاصة في المسائل التأديبية فان استدعاء الموظف المحال على لحنة التأديب يعتبر اجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع وكان على الإدارة المستخدمة ان تتأكد من ذلك قبل اتخاذ العقوبة التأديبية المسلطة على المعني"¹.

لهذا الغرض تملك السلطة التي لها صلاحيات التعيين كل السلطة في مساءلة الموظف المعني، خاصة إذا تعلق الامر بالأخطاء المهنية من الدرجتين الأولى والثانية ولها كامل السلطة في اتخاذ العقوبات المقررة بشأنها، على ان يتم طلب توضيحات كتابية من طرف المعني طبقاً لأحكام المادة 165-1 من الامر 06-03.

ويعد طلب التوضيحات ضماناً أساسية لفائدة الموظف المخالف، إذ يمكن حسب بعض الباحثين، أن يؤدي تخلف هذا الإجراء إلى بطلان إجراءات المتابعة².

¹ - مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ملف رقم 009898، المؤرخ في 20/04/2004، قضية السيد (م ع) ضد والي ولاية سكيكدة، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، لسنة 2004، ص. 143.

² - أنظر:

- KHADIR Abdelkader, Les garanties disciplinaires dans la fonction publique algérienne (réalités et perspectives), thèse pour l'obtention du Doctorat en Droit Public, Faculté de Droit ES-SENIA, Oran 2010, p170.

الفرع الثاني

سلطة الإدارة في الفصل في المتابعة التأديبية

بعد معاينة الخطأ التأديبي المرتكب من الموظف يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين اتخاذ الإجراءات المناسبة، بحيث يمكن لها النطق مباشرة بالعقوبات المقررة إذا تعلق الأمر بالأخطاء المهنية من الدرجتين الأولى والثانية وفق ما تنص عليه المادة 1-165 من الأمر 03-06، أما إذا تعلق الأمر بالنسبة للأخطاء المهنية من الدرجتين الثالثة والرابعة، ونظرا لخطورتها وجسامتها قد تجد الإدارة نفسها مرغمة على اجراء التحقيق، حفاظا على حقوق الموظف وتقاديا لأي تجاوز في استعمال السلطة.

أولا: سلطة الإدارة في اجراء التحقيق

لغرض ضمان متابعة تأديبية عادلة للموظف بشكل يتم الحفاظ على حقوقه وفقا لما يتطلبه القانون، وتحقيقا لهذا المسعى يمكن للإدارة اتخاذ كل التدابير اللازمة لإثبات الوقائع المرتبطة بالخطأ المرتكب، مثل استجواب الموظف او فتح تحقيق اداري.

أ) - استجواب الموظف المتابع تأديبيا

الاستجواب لا يكون فقط بسؤال المتهم عن التهم المنسوبة اليه وجمع الأدلة واعلامه بنتائج التحقيق، بل يجب التفصيل في مناقشة هذه التهم بالأدلة القائمة والبحث في مدى صدق او كذب أقواله وذلك بعد الاستماع للشهود وغيره من الموظفين، وإن اقتضى سماع الذين حظروا منهم الواقعة، مع البحث عن كل الإثباتات اللازمة.

وعلى العضو المكلف بالتحقيق استجواب الموظف المخطئ سواء كان ذلك في مكان عمله او يتم استدعاؤه لمكتبه، بحيث يقوم بطرح مجموعة من الأسئلة وهذا في أي مرحلة من

مراحل الدعوى التأديبية، كما انه نرى ان القانون قد منح السلطة التقديرية وكل الصلاحيات للمحقق في مرحلة اجراء الاستجواب على اتخاذ كل ما يراه مناسباً وملائماً، وفي هذه المرحلة أيضاً يستوجب على العضو المكلف بالاستجواب ان يحمي الموظف المحال الى المتابعة التأديبية من أي ضغوطات خارجية قد تؤثر عليه سواء كانت مادية او معنوية.¹

وطبقاً لأحكام الامر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد ان المشرع الجزائري اسند مهمة التحقيق الإداري الى الادارة المستخدمة و التي لها صلاحيات التعيين واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهذا ما اكدت عليه نص المادتين 165 و 166 من الامر نفسه، الذي الزم على وجوب اخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك باعتبار ان الخطأ المرتكب هو خطأ من الأخطاء التأديبية المحددة قانوناً في الامر 03-06 و الذي يحمل وصفا إداريا على عكس الأخطاء التي تحمل وصف جزائي فهنا يتم عرض الموظف العام المتهم الى القضاء لمحاكمته.²

ب- فتح تحقيق الإداري

يعتبر التحقيق الإداري اجراء يسعى من خلاله مواجهة الموظف المتهم المحال الى التحقيق بقصد إبداء وإعطاء رايه بما تم انساب اليه من مخالفات من اجل مناقشة الأدلة القائمة ضده كمحاولة للوصول والكشف عن الحقيقة.³

¹ - بوردباله محمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، جامعة البليدة 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2020، ص.95-96.

² - المادتين 165 و 166 من الامر 03-06، السالف الذكر.

³ - مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص.67.

وبالرجوع الى احكام قانون الوظيفة العامة لا نجد ان هناك تعريف محدد لهذه الضمانة، ولكن فقهاء القانون الإداري درجوا هذه الضمانة بانها: "مجموعة من الإجراءات التأديبية تقوم بها سلطة معينة بهدف تحديد الأفعال المبلغ عنها وكشف حقيقة العلاقة بين الموظف المخطئ والتهم المنسوبة إليه، وذلك لوجه تبيان الحقيقة والصدق والعدالة"¹، هذا من جهة، ومن جهة أخرى نلاحظ ان المادة 171 اعترفت بضمانات التحقيق الإداري والتي تنص على ما يلي: "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة"².

من خلال هذه المادة يمكن ان نقول ان المشرع ترك للجنة المتساوية الأعضاء إمكانية طلب فتح التحقيق الإداري ذلك عندما ترى ان الإدارة تعسفت في استعمال سلطتها التقديرية، حيث يمكن لها طلب تحقيق اداري قبل بداية البت في القضية لكن المشرع لم يقدّر بتحديد ضوابط معينة مما جعل الاجراء اختياري، حيث يمكن للمجلس التأديبي اجرائه"³.

ونلاحظ ان موقف المشرع الجزائري من السلطة المختصة بالإحالة الى التحقيق، أوكل مهمة وعمل التحقيق الإداري للسلطة التأديبية، وهذا ما اكدت عليه احكام المادة 171 من الامر نفسه التي جاءت كما يلي: "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق اداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة"⁴.

1 - حاج شعيب أيناك بثينة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020، ص.30.

2 - راجع المادة 171 من الامر 06-03، السالف الذكر.

3 - شلاي محمد، «تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة»، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 06، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، 2018، ص ص 163-164.

4 - راجع المادة 171 من الامر 06-03 السالف الذكر.

فالتحقيق الإداري يمكن ان نقول انه اجراء شكلي يسعى الى تثبيت الفعل الى صاحبه الأصلي والحقيقي، فانه يتضمن مجموعة من الأسئلة التي توجه الى الموظف المعني لإظهار حقيقة وإثبات الاتهامات الموجهة للموظف وعليه فهو ضمانة أساسية تهدف الى اطمئنان الموظف المعني بالمتابعة التأديبية امام تعسف الإدارة¹.

ثانيا: سلطة الإدارة في النطق بالعقوبات

تعتبر العقوبة من اهم عناصر التأديب الوظيفي، بحيث تعد كنتيجة حتمية لمساءلة الموظف عن الأخطاء المهنية التي ارتكبها، وجزء قانوني لما اقترفه، فهي وسيلة في يد السلطة الإدارية تسمح لها بضمان احترام القواعد القانونية وتحقيق السير الحسن للمرفق العام.

ونظرا للتأثير المباشر للعقوبة على المركز القانوني للموظف المتابع تأديبيا، كان لزاما علينا التطرق الى تعريف هذه العقوبات وتحديد نطاقها مقارنة مع العقوبات المطبقة على جرائم النظام العام التي ينظمها قانون العقوبات، تحقيقا لمبدأ المشروعية.

أ - تعريف العقوبة التأديبية

لم تعرف معظم التشريعات الإدارية الوظيفية المقارنة العقوبة التأديبية بما في ذلك التشريع الجزائري ولكنه ترك ذلك للفقهاء، وفي هذا الصدد اكتفى المشرع بترتيب العقوبات التأديبية وتحديدها، مبدئيا، على سبيل الحصر، حيث نجد ان المشرعين المصري والفرنسي قد قيدوا العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف العام كما هو الحال بالنسبة للمشرع الجزائري بحيث نجد انه لم يقم بتعريف العقوبة ولكن قام بترتيبها فقط على سبيل الحصر².

¹ - بركاني شوقي، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون اداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، 2018، ص.240.

² - لطرش نورية، برجاح فيروز، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022، ص. 42.

ولكن بعض الفقهاء قاموا بتقديم تعريف للعقوبة التأديبية كل حسب وجهة نظره، فعرفها الدكتور «مصطفى عفيفي» بأنها: "وسيلة من وسائل الإدارة تنطوي على عنصر الايلام، و تقوم باستخدامها بناء على نص في القانون من اجل مواجهة مرتكبي المخالفات التأديبية داخل الجماعة الوظيفية بهدف المحافظة على النظام العام"¹، كما عرّفت كذلك بأنها: " عقوبة تأديبية تهدف الى تأنيب الموظف و محاسبته عند ارتكابه لمخالفة معينة، سواء كانت (مخالفة مالية او إدارية او مسلكية) على الفعل المعاقب عليه، و هذا الجزاء الذي يلحق بالموظف العام قد يؤدي الى حرمانه من بعض او كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة او نهائية"²

في حين عرفها الفقيه الفرنسي «ديليير» على انها: " الاجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية الذي من شأنه يرتب نتائج سلبية على حياة الموظفين العملية"، ومن خلال هذا التعريف نلاحظ الطبيعة القمعية للعقاب التأديبي، حيث تستخدمها السلطة الرئاسية ضد موظفيها من اجل الحفاظ على المصلحة العامة من حيث سيرها وانتظامها³.

على كل، يمكن القول ان العقوبة التأديبية هو ذلك الجزاء الذي يقرره القانون ضد كل موظف ارتكب خطأ تأديبياً، وهذا ما يمكن استنتاجه من العبارات التي تتضمنها المادة 160 من الامر 03-06 على النحو الاتي: «يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية ... ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية...».

¹ - محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، الناشر للمعارف، الإسكندرية، 2022، ص 79.

² - عبد الاله محمد علي سميران، «العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام»، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد 03، الإصدار 02، جامعة البيت، الأردن، 2022، ص 38.

³ - محمود إبراهيم محمد أبو زيدان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2014، ص 42.

والمشرع الجزائري قد نص على العقوبات التأديبية ضمن أحكام نص المادة 163 من الامر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي صنف العقوبات التأديبية إلى أربعة أصناف، تتدرج قوتها حسب درجة وجسامة الأخطاء المهنية التي بدورها قسمها المشرع إلى أربعة أصناف بموجب نص المادة 177 من الأمر نفسه¹.

ب- طبيعة العقوبة التأديبية

تتعلق النظرية العامة للتأديب بالنظام القانوني للوظيفة العامة، حيث ان التأديب جزء من النظام الوظيفي وذلك بالنظر على وجه الخصوص إلى تمتعه بطابع المرونة وقابلية التطور، وله خصوصياته تميزه عن نظام المتابعة المتبع في جرائم النظام العام، كما انه يتميز بطبيعة قانونية أساسية عامة وموضوعية متعلقة بالنظام العام، لذا فهو نظام مستقل كل البعد عن الأنظمة القانونية الأخرى المعمول بها في كل دولة².

وتعتبر العقوبة التأديبية احدى الطرق الإدارية التي تستخدمها السلطة الإدارية المختصة بناء على نص في القانون، لردع مرتكبي المخالفات التأديبية داخل المجتمع الوظيفي بهدف المحافظة على النظام العام³، اين تكمن الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية عند النظر في محتواها باعتبارها جزءا إداريا مشتقا من النظام الوظيفي، فهي بمثابة وسيلة من الوسائل الإدارية في تسيير موظفيها، و بهذا تعتبر ذات طبيعة إدارية تميزها عن العقوبات الجزائية المقررة لردع جرائم النظام العام، بحيث أن هدفها ليس ردع أي عمل إجرامي وإنما ردع كل

¹ - على خلاف المرسوم 85-59 السالف الذكر الذي اکتفى بتصنيف العقوبات التأديبية إلى ثلاثة أصناف أو درجات، راجع أحكام المواد 122 إلى 131 من المرسوم نفسه.

على النقيض تماما نجد أن الأمر 66-133 الذي يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الملغى اکتفى بصنفين فقط من العقوبات التأديبية، راجع أحكام المادة 55 منه.

² - محمود إبراهيم محمد أبو زيدان، مرجع سابق، ص. 44.

³ - محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص. 79.

سلوك مخالف للقواعد الإدارية المنظمة للإدارة¹، وبذلك فإنها تؤدي وظيفة تقييدية لقمع أي خرق بنظام العمل لان العقوبة تكفل استقرار قواعد النظام والى تحقيق التوازن بالسير الحسن للوظيفة في المرافق العامة².

فالأصل العام للعقوبة التأديبية انها لا تمس سوى الحقوق والمزايا الوظيفية أي مكتسباته الوظيفية، بمعنى انها لا تمس حياة الموظف او حريته او ماله، و انما تمس فقط وظيفته و ما يترتب عنها من مزايا وهذا ما جعلها ذات طبيعة وظيفية فضلا عن طابعها الإداري، بالإضافة الى ذلك لا يتم تحديد العقوبة التأديبية الا بموجب قانون او لائحة الامر الذي يؤدي الى اعتبارها أداة أساسية و فعالة محصورة في إطار النظام العام للمرافق العامة، وهي في حقيقتها وسيلة في يد الإدارة لمراقبة موظفيها اثر خروجهم على مقتضيات الوظيفية و ضمان القيام بواجباتهم لكي يلتزم كل موظف بواجباته الوظيفية و مقتضياتها بما يحقق المصلحة العامة و صالح المرفق، وبالتالي كفالة لحماية النظام الداخلي الوظيفي و حماية السير الحسن للمرافق العامة و ذلك ما تم النص عليه في القانون³.

المطلب الثاني

الطبيعة الإدارية لموضوع المتابعة التأديبية

إن إجراءات المتابعة التأديبية تتميز بالطابع الإداري كما أشرنا إليه سابقا، على أساس أن مباشرتها وتحريكها لا يتم إلا من طرف الإدارة، وفق ما تتمتع به من سلطات دون أن تزاخمها سلطة أخرى، ذلك أن موضوعها يتعلق بمخالفات ذات طابع إداري يرتكبها الموظف أثناء أداء

¹ - من أجل تفاصيل أكثر بشأن العقوبات الإدارية، راجع:

- GUYOMAR Mattias, Les sanctions administratives, LGDJ, Paris 2014, P 30.

² - قسوم محمد الأمين، بن عطا الله الحدي، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب في تأديب الموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019، ص. 11.

³ - قسوم محمد الأمين، بن عطا الله الحدي، مرجع نفسه، ص. 12.

مهامه أو بمناسبة، على عكس المتابعة الجزائية التي لا يمكن تحريكها إلا لأجل ردع المخالفات الخطيرة التي تتجاوز خطورتها حدا من الجسام، مما يستوجب تدخل القضاء الجنائي.

ولإبراز مظاهر استقلالية المتابعة التأديبية وجب علينا إبراز الطابع الخاص لموضوع المتابعة التأديبية، التي لا يخرج عن تلك الأخطاء بالمفهوم الإداري التي يمكن أن يرتكبها الموظف.

الفرع الأول

طغيان المفهوم الإداري على الخطأ التأديبي

لا يمكن إبراز طبيعة الخطأ التأديبي الذي يكون موضوع المتابعة التأديبية دون أن نتطرق إلى التعريفات المختلفة لهذا الخطأ وتحديد مضمونه، وملابسات وقوعه ومدى ارتباطه بالمجال الوظيفي لمهام الموظف.

أولاً: التعريفات المختلفة للخطأ التأديبي

يتمثل الأساس القانوني للمسؤولية التأديبية في الخطأ التأديبي المرتكب من طرف الموظف العمومي، والذي يشكل الركيزة الأساسية لكافة إجراءات التأديب في مجال الوظيفة العامة وذلك في حالة إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، مما يعيق حسن سير المرافق العامة، فالمسؤولية التأديبية تهدف إلى ردع الموظف العام الذي يرتكب خطأ تأديبي و منعه من الاستمرار في ذلك الخطأ مما يؤدي حتما إلى تسليط عقوبة تأديبية عليها¹، و لقد استعمل الفقه و القضاء تسميات مختلفة و متعددة لتسمية الخطأ الذي يصدر من قبل الموظف العمومي

¹ - اوشن حنان، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ألفا للوثائق، الجزائر، 2022، ص. 178.

اثناء القيام بممارسة وظيفته او خارج أوقات عمله، و في الحقيقة ليس هناك تعريف محدد للخطأ التأديبي نظرا لاختلاف الفقهاء في تسميته، فهناك من يطلق عليه "بالجريمة التأديبية" و يعد هذا المصطلح الأكثر انتشارا اين نجد اغلب الفقهاء يأخذون به، و يسميه البعض الاخر تسمية " الذنب الإداري"، بينما يسميه فريق اخر " بالمخالفة التأديبية"¹.

وكل هذه التسميات التي أطلقت على الخطأ التأديبي هي مصطلحات لمسمى واحد، ولكن ما يهم في دراستنا هو مفهوم هذا المصطلح والذي لا يتضح الا بتقديم تعريف له، وتبيان الأركان التي يقوم عليها.

ومن خلال هذا سوف نستعرض تعريف الخطأ التأديبي وذلك عن طريق تقديم له تعريفا قانونيا وفقهيا وقضائيا.

أ- التعريف التشريعي للخطأ التأديبي:

جاءت معظم تشريعات الدول خالية من تقديم تعريف محدد ودقيق للخطأ التأديبي على غرار التشريع المصري والفرنسي وغيرها من التشريعات الأخرى، ويعود السبب في ذلك ان التخصص في وضع التعريفات يكون من مهام الفقه والقضاء، بإضافة الى ذلك فان طبيعة الخطأ التأديبي لا تسمح بإعطاء تعريف محدد له كونه غير قابل للحصر ولا يقبل أي تحديد في الوظيفة في حد ذاتها وذلك عكس الجريمة الجنائية.²

أما بالنسبة المشرع الجزائري لم يشر الى تعريف الخطأ التأديبي، تعريفا صريحا في كل قوانينه المتعلقة بالوظيفة العامة، بل اكتفى فقط بالنص عليه بصورة عامة، مع الإشارة إلى الوصف العام لكل الممارسات التي يمكن أن تتعكس سلبا على الوظيفة الإدارية أو تعرقل

¹ - بودريالة محمد، مرجع السابق، ص. 175- 176.

² - لطرش نورية، برجاح فيروز، مرجع السابق، ص. 30.

السير الحسن للمرفق العام، كما ورد في الامر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الملغى، حيث نصت المادة 17 منه على انه: " كل تقصير في الواجبات المهنية و كل مس بالطاعة عن قصد و كل خطأ يرتكبه الموظف في ممارسة مهامه او اثائها يعرض الى عقوبة تأديبية دون الاخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات"¹، و كذا ما نصت عليه المادة 20 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات، فقتص على ان الموظف يتعرض لعقوبة تأديبية اذا اخل بواجباته المهنية او ارتكب خطأ خلال ممارسة مهامه"².

اما بالنسبة للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول حاليا فقد سلك نفس المنهج، فهو الآخر لم يعطي تعريفا للخطأ التأديبي بل اكتفى بذكره في المادة 160 منه التي ذكرناها سابقا³.

وهكذا من خلال كل القوانين التي ذكرناها سابقا يتبين ان المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا واضحا للخطأ التأديبي، بل اكتفى فقط بذكر الواجبات والالتزامات القانونية المفروضة على الموظف، وكل إخلال بها يعرض صاحبها لمتابعة تأديبية مع تحمل تبعاتها.

ب- التعريف الفقهي للخطأ التأديبي:

تعددت واختلفت الآراء الفقهية في تحديد معنى الخطأ التأديبي، بحيث قدم الفقه تعريفات متنوعة والتي استنبطها من أصل وواقع الواجبات الموكلة للموظف اثناء ممارسة وظيفته، لهذا

¹ - المادة 17 من الامر 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة (ملغى) السالف الذكر.

² - المادة 20 من المرسوم رقم 85-59، السالف الذكر.

³ - راجع المادة 160 من الامر 06-03، السالف الذكر.

يجد الفقهاء صعوبة في التحديد النظري لهذه الأخطاء، إمّا بالنسبة لفقهاء مصر او الجزائر وكذا باقي البلاد العربية¹.

وبالتالي اجتهد الفقهاء بوضع تعريف للخطأ التأديبي كلّ حسب رأيه الخاص، ومن هنا سنتطرق الى ذكر بعض هذه الاجتهادات على النحو التالي:

بالنسبة للفقهاء «اندري دولوبادر» فعرف العقوبة التأديبية بانها: "كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف اثناء ممارسة او بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي"، اما الفقيه «دوجي» فيعرف الخطأ المهني على انه: "كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات والالتزامات الخاصة التي تعرضها عليه وظيفته"².

أما الفقه المصري فقد حاول الدكتور «الطماوي» استخلاص مجموعة من التعريفات والتي جاء بها القضاء المصري: " ان الخطأ التأديبي هو كل فعل او تقصير من قبل العامل التي يتعارض ويجافي مع واجبات وظيفته، اما الأستاذ «ماجد ياقوت» فيرى بأن الخطأ التأديبي هو كل عمل او امتناع اداري من جانب العامل يشكل انتهاكا لواجب وظيفته الذي يكون مصدر القانون، مقدر له جزاء تأديبي"³.

وفي الجزائر تم تقديم تعاريف فقهية للخطأ التأديبي ومن بينها تعريف الأستاذ « رشيد حباني» بقوله: "يعني الخطأ تحديد الأخطاء المرفقية الذي يمثل الفعل غير المعتمد الذي ارتكبه الموظف اثناء قيامه بواجباته الوظيفية، وبمعنى آخر هو الخطأ الذي لا تتوافر فيه مكونات الخطأ الشخصي المنفصل عن المهام الموكلة للموظف"، وعرفه «سعيد بوشعير»

¹ - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص. 180.

² - شلاحي محمد، مرجع سابق، ص. 147.

³ - لطرش نورية، برجاح فيروز، مرجع سابق، ص. 34.

كما يلي: " ينطبق مفهوم الخطأ التأديبي وفقا للقواعد التأديبية وليس فقط على كل فعل مخالف لواجبات الوظيفة ولكنه يشمل أيضا كل سلوك او فعل يقع خارج المنصب والذي يتعارض مع كرامة الوظيفة"¹.

كما عرف الأستاذ «سعيد مقدم» الخطأ التأديبي بقوله: " نكون امام خطأ تأديبي كلما كنا امام اخلال بواجبات الموظفين المقررة بهدف ضمان السير الحسن للمرافق العمومية"².

ج- التعريف القضائي للخطأ التأديبي:

لقد لعب القضاء الإداري دور كبير في تحديد مفهوم الخطأ التأديبي، حيث عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية الخطأ التأديبي بقولها: " يعد سبب القرار الإداري بشكل عام هو اخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا وسلبا، كما ان معظم القوانين واللوائح التنظيمية العامة او أوامر الرؤساء التي تنص ان كل موظف يخالف الواجبات او سلك سلوك معين يخرج عن مقتضى تلك الواجبات او في حالة انه يقتصر في تأديتها او لا يستقيم مع ما تفرضه عليه تلك الوظيفة، عندئذ هنا يرتكب ذنب اداري يتطلب تأديبه"³.

وبالعودة للقضاء الإداري فلم يصرح باي تعريف يخص الخطأ التأديبي، لكنه اكتفى بتقديم صور لأفعال تعتبر أخطاء تأديبية تستوجب ضرورة المساءلة والعقوبة التأديبية، وذلك من

¹ - سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن اخطائه الوظيفية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص. 22-23.

² - مقدم السعيد، الوظيفة العمومية بين التكييف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص. 423.

³ - بودريالة أ محمد، مرجع السابق، ص. 178.

خلال ما أقره مجلس الدولة الفرنسي وقضاء المحكمة الإدارية في مصر وفي الجزائر المحكمة العليا سابقا، مجلس الدولة حاليا¹.

اما عن موقف القاضي الإداري الجزائري، فقد استقر مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر في 2001/04/09 على: " أن المخالفات التأديبية ليست فقط اخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا او سلبا، و ما تقتضي هذه الواجبات من احترام الرؤساء و طاعتهم، بل و تقوم هذه الجريمة أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيناً ينطوي على اخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف و استقامة و تحل بالحياد .. الخ"²، و كذلك قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 07 ديسمبر، قضية (ش.م.ل) ضد وزير الداخلية المدير للأمن الوطني 1985 الذي جاء فيه: " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة، و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و اعتبار الموظف او الكفيلة بالخط.. من قيمة الفئة التي ينتمي اليها او المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة"³.

ومن خلال استعراضنا لمجمل التعاريف التشريعية والفقهية والقضائية، نجد انه من الصعب تقديم تعريف جامع ودقيق للخطأ التأديبي رغم كل المحاولات التي قام بها الفقهاء والقضاة، حيث نجد ان المخالفة التأديبية أي الخطأ التأديبي له طبيعته الخاصة عكس المخالفة

1 - سمّاحي براهيم، الحماية الإجرائية للوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2020، ص. 291.

2 - دهمّة مروان، «النظام الاجرائي لتأديب الموظف العام»، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد الرابع، العدد 01، جامعة الجزائر، 2020، ص. 23.

3 - الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، قرار رقم 42558، الصادر بتاريخ 1985/12/07، في قضية (ب م س م س) ضد وزير الداخلية المدير العام للأمن الوطني، المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1990، ص. 215.

الجزائية، والذي لا يمكن حصره لان الجرائم التأديبية لا يمكن حصرها باعتبارها تتسم بالمرونة ولا تقبل أي حصر، عكس الجريمة الجنائية التي نجد انها محددة على سبيل الحصر.

ثانيا: أركان الخطأ التأديبي

للخطأ التأديبي مجموعة من الأركان وإذا تخلف واحد منها لا يؤدي حتما الى وقوعه، حيث يرى الباحثون في موضوع تأديب الموظف في الجزائر ان هناك ثلاث اركان أساسية للخطأ التأديبي والتي سنتناولها على النحو التالي:

أ) - الركن المادي

يعتبر الركن المادي للخطأ التأديبي في الفعل الذي يأتيه الموظف العام و الذي يشكل مخالفة لواجبات وظيفته، أي انه المظهر الخارجي للخطأ الذي يرتكبه الموظف، و الذي يفرض ضرورة صدور فعل يتمثل في المظهر الخارجي سواء كان هذا الفعل إيجابيا او سلبيا، و عليه فانه يشترط توفر الاعمال التنفيذية الصادرة عن الموظف لتمثل اخلالا بالواجبات الوظيفية، كما يتطلب ان يكون الخطأ محسوسا و ملموسا بمعنى ان يمون وجوده فعليا و حقيقيا و الذي تدركه الحواس و ليس مجرد افتراض فقط، و ذلك من اجل ان تتمكن السلطة الإدارية من اتخاذ اعمالها و عقيدتها بناء على اليقين و عدم الاختلاط باي شك في وجود فعل و نشاط غير قانوني الذي يؤدي حتما الى ادانة الموظف¹.

و عليه يجب ان يكون هذا الركن محددًا و له حضور واضح و ملموس في العالم الخارجي، لان القانون لا يعاقب على مجرد توافر التفكير و النوايا طالما ان الفعل امر داخلي لا يجسد المظهر الخارجي للخطأ التأديبي، عندئذ لا وجود لجريمة في هذا الصدد لعدم توفر

¹ - مرابط خديجة، «تسريح الموظف العام في ضوء الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر»، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مجلد رقم 01، عدد 08، المركز الجامعي نور البشير، البيض، ص. 255.

الركن المادي¹، اين يتحقق هذا الركن للجريمة التأديبية من خلال الوجود المادي و الملموس، لذلك فان مجرد التفكير في ارتكاب جريمة و لم يخرج من عمق النفس الى حيز الوجود الفعلي لا تعدّ جريمة تأديبية و لا تستوجب المساءلة التأديبية كذلك، لأنه لا يمكن معاقبة أي موظف على الأفكار و النوايا طالما هذا التفكير ليس له مظهر خارجي و بالتالي القانون لا يحاسب على تلك النوايا ما دام لم تخرج الى حيز الوجود الفعلي².

والجدير بالذكر انه قبل الشروع في تنفيذ الفعل او النشاط المكون للخطأ ينبغي ان يتحلى ويتخذ مظهر خارجي من اجل اعتباره خطأ تأديبي يستلزم تسليط وترتيب عقوبة تأديبية على الموظف الذي قام به، كونه قد بادر الى الخروج على مقتضيات الوظيفة العامة³.

ب) - الركن المعنوي

يتمثل الركن المعنوي للخطأ التأديبي ان يستند الفعل الإيجابي او السلبي الى عدم الاحتياط او الإهمال او الى إرادة آثمة، والتي نوضحها على النحو التالي:

1- عدم الاحتياط او الإهمال

ويقصد من هذا انه عندما يرتكب الموظف فعلا بدون عذر شرعي ودون النظر الى دوافعه الذاتية والذي يقصر في أداء بعض واجباته الوظيفية لأنه لا يعلم ولا يدرك انه مكلف بها، وكل ذلك يكفي ان ينسب اليه خطأ حتى تتحقق المسؤولية قبله، ومن هنا يمكن القول

¹ - محمود إبراهيم محمد أبو زيدان، مرجع السابق، ص. 22.

² - طارق فيصل مصطفى غنّام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، أطروحة لتيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2016، ص. 21.

³ - مرابط خديجة، مرجع السابق، ص. 255.

بان الخطأ التأديبي لا يلزم لقيامه، كما يرى بعض الفقهاء توفر الإرادة الآثمة دائماً إنما يجب ان يكون الخطأ قد ارتكب دون عذر شرعي¹.

2- سوء النية

وتتحقق الإرادة الآثمة عند صدور فعل إيجابي او سلبي والذي يكون أساساً مبني على ركن سوء النية أي عن قصد، بمعنى ان تتوفر القصد يكون الفعل عمدياً يستوي في ذلك ان الفعل قد ظهر في المسلك الإيجابي او السلبي، والإرادة الآثمة بتوفرها تؤدي الى تشديد العقوبة عند تقديرها باعتبار ان الموظف قصد من وراء فعله المساس بكرامة الوظيفة وبالتالي كرامة الدولة².

(ج) - الركن الشرعي

يتمثل الركن الشرعي للخطأ التأديبي في النص الذي يحرم الفعل او تصرف ما بانه يشكل مخالفة تأديبية مهما كان مصدر تلك القاعدة، سواء مان دستور او قانون او لائحة او عرف اداري، لان الاتجاه السائد في مجال النظم التأديبية هو عدم حصر المخالفات التأديبية و تحديدها في نصوص القوانين بسبب عدم خضوعها للمبدأ المطبق و المعمول به في المجال الجنائي تحت قاعدة " لا جريمة ولا عقوبة الا بنص" و لكن هذا المبدأ لا يمكن تطبيقه بنفس الصورة في المجال التأديبي و ذلك لعدم وجود حصر كامل للمخالفات التأديبية و إنما تخضع لمبدأ الشرعية لكن بشكل جزئي فقط في تحديد و تكييف اذ كان الفعل يشكل فعلاً مخالفاً تأديبية، و في هذه الحالة فان الموظف يخضع للمساءلة التأديبية في حالة اخلاله بالواجبات الوظيفية و مقتضياتها او الامتناع عن القيام بها³.

1 - خلف فاروق، مرجع السابق، ص. 187.

2 - سمّاحي براهيم، مرجع السابق، ص. 295.

3 - طارق فيصل مصطفى غنّام، مرجع سابق، ص. 13.

وبتالي اقر الامر رقم 06-03 مجموعة من الضمانات للموظفين في مجال التأديب والتي تعتبر من أبرز الأسس التي يسعى النظام التأديبي للقيام بها والتي تهدف الى تدعيم حقوق الموظف ومنع تجاوزات السلطة التأديبية بصفة عامة.

الفرع الثاني

سلطة الإدارة في تكييف الأخطاء المهنية

من بين المسائل التي تميز المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية، الطبيعة الإدارية للمتابعة التأديبية، بالنظر إلى طبيعة الخطأ التأديبي الذي لا يعدو أن يكون كل مخالفة يمكن أن تصدر على الموظف أثناء أداء مهامه أو مناسبتها، وما يبرز كثيرا الطابع الإداري للمتابعة التأديبية تمتع الإدارة بسلطة واسعة فيما يخص تسيير الملف التأديبي للموظف، بدءا من معاينة الخطأ إلى غاية صدور القرار الإداري الذي يتضمن العقوبة المقررة، لذا سوف نستعرض ضمن هذا الفرع مجال السلطة التقديرية للإدارة وحدودها، سواء ما يتعلق بتكييف الأخطاء المهنية أو العقوبات المقررة لها.

أولاً: السلطة التقديرية للإدارة في تكييف الأخطاء المهنية وتوقيع العقوبات المقررة

لقد نظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المجال التأديبي للموظف، بحيث تضمن مختلف الإجراءات القانونية التي تكفل ضمان مساءلة تأديبية عادلة للموظف ومن جانب آخر حدد مختلف السلطات التي تتمتع بها الإدارة ومجالات تدخلها بصورة تلقائية دونما حاجة إلى استشارة هيئة أخرى، مع تقييدها في حالات معينة.

أ – السلطة التقديرية للإدارة في تكييف الأخطاء المهنية من الدرجتين الأولى والثانية

في حال وقوع خطأ مهني من طرف الموظف يتعين على الإدارة تكييف هذا الفعل، فإذا كان مخالف لواجبات الوظيفة يدخل ضمن المسؤولية التأديبية ام انه مخالفة جزائية يندرج

ضمن المسؤولية الجنائية، فهذا التكييف هو الذي يسمح للإدارة بتحديد نوع الخطأ وتحديد تبعاته على الموظف أو الإدارة، وهو ما يساعدها على تحديد نوع الإجراءات الواجب إتباعها، هل تكفي فقط بالمساءلة التأديبية أم أنها تتقيد بما تمليه إجراءات المتابعة الجزائية إذا وصل حد الخطأ المرتكب حداً من الجسامة يستوجب إجراءات خاصة.

لذا فنجد ان الأفعال الإجرامية محددة على سبيل الحصر في التشريعات العقابية مع الاخذ بمبدأ المشروعية، اما الواجبات الوظيفية، حتى وإن كانت محددة تشريعياً فلكل فعل قاعدة قانونية تحكمه ومنه فان كيفت الإدارة الفعل على أساس انه مخالفة وظيفية يحال الموظف الى التأديب وإذا كيفته على أساس مخالفة جزائية يحال الى الجهات القضائية المختصة.¹

1-تكييف الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى والثانية

تتم عملية تكييف الخطأ المهني من الدرجتين الأولى والثانية عن طريق رفع تقرير الى السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين والتي يجب عليها مباشرة إجراءات تكييف الخطأ واقتراح العقوبة المناسبة، وهذا وفقاً لمقتضيات نص المادة 1-165 من الأمر 03-06 التي تنص على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني....".

وبناء على هذا يمكن ان نميز في هذه المرحلة بين حالتين هما:

الحالة الأولى: موافقة السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين على اقتراح تكييف الخطأ وكذا العقوبة او التعديل منها مع الإبقاء عليها في احدى الدرجتين الأولى او الثانية.

¹ - عبد الله خلف الرقاد، «أثر الحكم الجزائي في انهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام»، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11، عدد 04، أكتوبر 2019، السنة الحادية عشر، الجامعة الألمانية الأردنية، 2019، ص.381.

الحالة الثانية: عدم موافقة السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين على اقتراح تكييف الخطأ وكذا العقوبة، تحفظ الوثائق وتنتهي المتابعة التأديبية. في هذه الحالة يجب ان يكون رأي السلطة المختصة مبررا ومحايذا، ولا يعني ذلك انهاء المتابعة التأديبية التي أكد ارتكابها من قبل الموظف العام المعني بوقائع مادية وقانونية او وثائق ثبوتية ودون مسوغ قانوني¹.

1-1 أخطاء الدرجة الاولى

طبقا لأحكام المادة 178 من الامر 06-03 تنص على ما يلي: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل اخلال بالانضباط العام يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح²". ومن خلال هذه المادة نفهم ان المعيار الأساسي لهذه الأخطاء او المخالفات التي تندرج في هذه الدرجة تشمل أساسا التغيب او التأخير عن العمل او في حالة عدم القيام بالمهام الموكلة للموظف على أكمل وجه، منه نستنتج ان أخطاء الدرجة الأولى واسعة لها العديد من المخالفات التي يجب تكييفها لأنها تؤثر على السير الحسن للمصالح³، وعدم تحديد طبيعة المخالفة تحديدا هو الذي يمنح مجالا للإدارة لإعمال سلطتها التقديرية لتكييف هذه الأخطاء ومنه تقرير العقوبة المناسبة.

2-1 أخطاء الدرجة الثانية

تنص المادة 179 من نفس الامر على ما يلي: " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء الدرجة الثانية الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:
1 - المساس سهوا او اهمالا بأمن المستخدمين او أملاك الدولة

1 - نقلا عن: دليل النظام التأديبي للموظف، مرجع سابق، ص. 11.

2 - المادة 178 من الامر رقم 06-03 السالف الذكر.

3 - بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الامر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص. 570.

2 - الأخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180-181¹.

وباستقراء هذه المادة يمكن ان نستخلص ما يلي:

الأصل ان الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية هي أفعال أكثر خطورة وجسامة مقارنة بالأخطاء المهنية من الدرجة الأولى نظرا لاحتوائها على عامل الغفلة والسهو والإهمال، لهذا نجد ان المشرع الجزائري قد ركز على عنصر الخلق للموظف لأنه يعمل باسم ولحساب الدولة، لذلك يجب عليه ان يتحلى بصفة الانضباط الخلقى اثناء ممارسة عمله وتنفيذ كل ما يوكل اليه والخضوع لجميع القرارات المنسوبة اليه والمتعلقة بعمله².

ب - السلطة التقديرية للإدارة في توقيع العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية

يتم تطبيق العقوبات من الدرجة الأولى والدرجة الثانية على الموظف من السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك بموجب قرار مبرر عن تلك العقوبة التأديبية بعد حصولها على توضيحات من المعني³، كما ان السلطة الرئاسية لها صلاحية التعيين والتي يمكن لها تسليط عقوبات الدرجة الأولى دون استشارة المجلس التأديبي مقدما وهذا ما تؤكد عليه المادة 165 من الأمر 06-403⁴، بحيث تكتفي الإدارة فقط بتمكين الموظف المعني من الدفاع عن نفسه لدرء التهم المنسوبة اليه، إذ يمكن له تقديم التوضيحات اللازمة وذلك قبل توقيع العقوبة عليه

1 - راجع المادة 179، من الامر 06-03، السالف الذكر .

2 - بركاني شوقي، مرجع سابق، ص. 131.

3 - راجع المادة 165 من الامر 06-03، السالف الذكر .

4 - وتقبلها المادة 125 من المرسوم 85-59 السالف الذكر، وكذا المادة 54 من الأمر 66-133 السالف الذكر .

وهذا ما يوضح ان حق الدفاع من الحقوق التي يضمنها الدستور والتي يجب على سلطة التأديب أخذها بعين الاعتبار¹.

اما فيما يخص عقوبات الدرجة الثانية فان المشرع منح للسلطة الرئاسية كذلك سلطة توقيع عقوبات هذه الدرجة ولكن قدم لها سلطة الخيار باستشارة مجلس التأديب او عدم استشارته وهذا ما اشارت اليه المادة 165 من الأمر 06-03، والتي تقابلها المادة 126 من المرسوم 59-85 على أساس انه تقرر السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين للأسباب².

وكذلك هذا ما اكدت عليه سابقا المادة 56 من الامر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على انه يتم اتخاذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معل دون استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، اما عقوبات الدرجة الثانية فيتم اتخاذها بموجب قرار معل بعد اخذ رأي اللجنة³.

ثانيا: حدود السلطة التقديرية للإدارة بشأن بعض الأخطاء المهنية:

إن مبدأ المشروعية يقتضي أن تكون أعمال الإدارة مطابقة للأحكام القانونية، وتوسيع سلطتها التقديرية قد يؤدي إلى التعسف في استعمال السلطة أو الانحراف بها، لذا فإن تقييد سلطتها بضوابط قانونية يعد ضمانا أساسية لحماية حقوق الموظف.

¹ - يامة إبراهيم، «رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات التأديب للموظف العام في التشريع الجزائري»، مجلة الحقيقة،

العدد 39، جامعة ادرار، الجزائر، 2015، ص. 07.

² - انظر المادة 126 من المرسوم رقم 59-85، السالف الذكر.

³ - المادة 56 من الامر رقم 66-133، السالف الذكر.

أ - تقييد الإدارة بالنصوص التشريعية لتكليف الأخطاء المهنية من الدرجتين الثالثة والرابعة

بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة يتم رفع تقرير الى السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي التي تقوم بتكليف الخطأ أي انها نفس الإجراءات المتبعة بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى والثانية، وفي هذه المرحلة أيضا نميز بين الحالات التالية:

_ **الحالة الأولى:** في حال اذ وافقت السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين بعد الدراسة والتقدير على اقتراح تكليف الخطأ وكذا العقوبة او عدلت منها مع الإبقاء عليها في الدرجة الثالثة يتم تحريك المتابعة التأديبية مباشرة.

_ **الحالة الثانية:** إذا لم توافق السلطة المختصة بالتعيين على كيف الخطأ والعقوبة وقامت بالتعديل منها وإعادة تكيفها ضمن الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية هنا يتم توجيه استفسار الى الموظف المعني حول الأفعال المرتكبة من قبله. بحيث يكون طلب التوضيحات والاستفسار او الرد كتابيا.

يتم في هذه الحالة مباشرة إجراءات المتابعة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية التي ذكرناها سابقا، وينبغي ان يكون راي السلطة الإدارية المختصة في مثل هذه الحالات مبررا ومحايدا كما هو الحال بالنسبة لأخطاء الدرجة الأولى والثانية.

_ **الحالة الثالثة:** إذا لم توافق السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين وذلك بعد الدراسة والتقدير على اقتراح تكليف الخطأ المهني وكذلك العقوبة هنا تحفظ الوثائق وتنتهي المتابعة التأديبية. ويجب ان يكون راي السلطة المختصة محايدا ومبررا وهذا لا يقصد منه انتهاء المتابعة التأديبية التي ثبت ارتكابها من طرف الموظف المعني بوقائع مادية وقانونية او وثائق ثبوتية¹.

¹ - نقلا عن: دليل النظام التأديبي للموظف العام، مرجع سابق، ص. 17.

ب - ضرورة استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء

بالعودة الى احكام المادة الفقرة الثانية من المادة 165 من الامر 03-06 نجد ان المشرع الجزائري منح للسلطة الرئاسية توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، حيث يكون الاخذ برأي بالجلس التأديبي غير ملزم للسلطة الرئاسية، فالمشرع لم يقرم بالزام أي سلطة باستشارة واخذ أي رأي من طرف جهة معينة ولكن عندما يتعلق الامر بالعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة هنا فان المشرع الزم السلطة التأديبية باستشارة واخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء¹. كما أكد المشرع مجموعة من الشروط لكي يكون قرار اللجنة صحيحا تصح مداولاتها وهذا ما جاءت به المادة 19 من المرسوم 10-84 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء وهو ان يحضر على الأقل ثلاثة ارباع من أعضائها واذ لم يبلغ النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال ثمانية أيام وعندئذ يمكن للجنة الاجتماع قانونيا إذا حضر نصف عدد أعضائها².

في كل الأحوال تتجلى أهمية استشارة رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ضمانة هامة بالنسبة للموظف محل المتابعة التأديبية خاصة في الحالات التي ترى فيها هذه اللجنة ان العقوبة المطبقة عليه من الدرجة الثالثة او الرابعة غير مستحقة³.

¹ - انظر المادة 165 من الامر 03-06، السالف الذكر.

² - المادة 19 من المرسوم رقم 10-84، مؤرخ في 14/01/1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 03، الصادرة في 15/01/1984 الملغى بموجب المرسوم التنفيذي 20-199 مؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 44 مؤرخ في 30 جويلية 2020.

³ - شلالى محمد، مرجع سابق، ص.165.

ج - ضرورة التقيد بالضمانات المكرسة قانونا

وتتمثل هذه الضمانات فيما يلي:

1- حق الدفاع

طبقا لأحكام المادة 167 من قانون الوظيفة العامة تنص على انه يحق للموظف الذي تعرض للإجراء التأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه وان يطلع على كامل ملفه¹. ويعتبر حق الدفاع من اهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف باعتباره حق يمكن من خلاله لأي شخص موجه بالاتهام الدفاع عن نفسه والسعي الى اثبات دلائله ونقض دلائل خصمه من اجل براءته من الاتهامات الموجهة له ومنحه مجموعة من الفرص للدفاع عن نفسه ويكون ذلك قبل محاكمته².

وبالرجوع الى المادة 167 من قانون الوظيفة العامة تقتضي على السلطة التأديبية إمكانية الموظف من الاطلاع والنظر على ملفه التأديبي ويكون ذلك في اجال 15 يوم ابتداء من تاريخ تحريك المتابعة التأديبية³.

وينبغي ان تكون مساءلة الموظف العام الذي كان محل العقوبة التأديبية بحضوره شخصيا من اجل سماع كل الاتهامات الموجهة له، وهذا ما جاءت به المادة 168 من الامر 06-03 "يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي الممثل شخصيا، الا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك." كما اكدت المادة 169 من نفس الامر ومفاد هذه المادة "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية او شفوية او يستحضر شهودا"⁴.

1 - المادة 167 من الامر 06-03، السالف الذكر.

2 - خميسين زاهية، مختار هرويني، النظام القانوني لتأديب الموظف العمومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2018-2019، ص.49.

3 - راجع المادة 167 من الامر 06-03، السالف الذكر.

4 - المادتين 168-169 من الامر السالف الذكر.

كما يحق للموظف الذي كان محل المتابعة الاستعانة بمحامي أو موظف يختاره لكي يدافع عنه أمام المجلس التأديبي، رغم أنّ كل القواعد القانونية العامة لم تشر الى أي نص ينص من خلاله إمكانية الموظف المحال الى المجلس التأديبي الاستعانة بمحامي أثناء عملية التحقيق وذلك لأنّ الدستور اعتبر حق الدفاع ضماناً قانونية ذات طابع دستوري حيث كفل للمتهم حق الدفاع عن نفسه¹.

وعليه تتجلى أهمية حق الدفاع من اهم الضمانات الأساسية والجوهرية المقررة لصالح المتهم والغرض الأساسي من هذه الضمانة هو مصلحة الموظف في مواجهة السلطة التأديبية.

2- تسبب القرار التأديبي

يعرف التسبب بانه مجموعة من الحجج والأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري وبالتالي فان الإدارة تقوم بتعليل وتبرير القرار بمعنى يذكر في مضمون القرار التأديبي الحالة الواقعية التي دعت الإدارة الى اصدار هذا القرار ومن خلاله يتم ذكر المخالفة التأديبية التي من اجلها تمت معاقبة الموظف².

لقد فرضت قوانين الوظيفة العامة بحيث الزم المشرع الجزائري الإدارة بضرورة وجوب تسبب القرارات الإدارية المتضمنة للعقوبات التأديبية هذا ما جاءت به احكام المادة 165 من قانون الوظيفة العامة على أساس ان السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر ان تسبب قرارها في العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية وكذلك الثالثة والرابعة. إضافة الى نص المادة 170 من نفس الامر "يجب ان تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"³.

1 - خميسين زاهية، مختار هروني، مرجع السابق، ص.50.

2 - مشعل محمد العجمي، مرجع سابق، ص.99-100.

3 - انظر المادتين 165-170 من الامر 06-03، السالف الذكر.

ومن خلال هذا يمكن القول ان تسبب القرارات التأديبية ضمانة أساسية اقرها التشريع تهدف الى حماية المواطن من تعسف سلطة التأديب حتى يتم اصدار القرار الإداري المتضمن عقوبة تأديبية مهما كانت درجتها وجسامه الخطأ المرتكب¹.

المبحث الثاني

العلاقة القائمة بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية

إن تمتع المتابعة التأديبية بخصوصيات إجرائية وموضوعية تجعلها مستقلة عن المتابعة الجزائية سواء من حيث المفاهيم التي تبناها المشرع للتعبير عن أنظمة ومراكز قانونية مختلفة، أو من حيث الآثار القانونية التي يمكن أن تترتب عن كل منها، غير أن هذه الاستقلالية ليست مطلقة، ذلك أنه يمكن أن يحدث أن يرتكب الموظف خطأ يصعب تكييفه قانوناً له وصفاً تأديبياً أم جزائياً، سواء بسبب القصور التشريعي في تنظيم ذلك الخطأ وتحديد معالمه، أو غموض في مضمونه، مما يصعب من تحديد الإجراءات المناسبة بشأنه تأديبية أم جزائية، وهذا ما يتطلب إجراء تمييز بين المتابعتين لتحديد المسائل المشتركة بينهما من جهة وحدود كل منها من جهة أخرى.

¹ - حاج شعيب إيناس بشينة، مرجع سابق، ص.58.

المطلب الأول

التمييز بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية

لإبراز الفرق بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية يتطلب التطرق أولاً إلى تحديد أهم نقاط الاختلاف والتشابه القائمة بين هاتين المسؤوليتين وذلك عن طريق تقديم تعريف لكل من المتابعة الجزائية والمتابعة التأديبية من أجل تبيان الاستقلال القائم بينهما¹.

فتعرف المتابعة التأديبية بأنه إجراء تتخذه السلطة التأديبية في حق الموظف العام وذلك في حال إهماله أو امتناعه لممارسة مهامه المخولة له أو في حالة إخلاله بواجباته الوظيفية، حيث تقوم هذه المتابعة على أساس الخطأ المهني للموظف وقد عرفها الأستاذ "دي لبييري" بأنها إجراء تفرضه الإدارة على أحد موظفيها من أجل قمع المخالفة التأديبية الذي من شأنه يترتب نتائج سلبية على حياة الموظف، أما الأستاذ «سعيد بوشعير» عرف المتابعة التأديبية بأنها إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ².

أما المتابعة الجزائية فتعرف على أنها المتابعة التي تقع بين الفرد والدولة المتمثلة في القضاء بمعنى: أنها متابعة تقع على الفرد الذي قام بفعل أو امتنع عن القيام به مما يؤدي كلا من هاذين التصرفين إلى استلزام توقيع عقوبة جزائية عليه أي لذلك الفرد لأن ذلك الإعلان تم تجريمهما قانوني³.

بعدما عرفنا المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية نجد أن كل منهما تمتاز بمجموعة من الخصائص، حيث أن خصائص المتابعة الجزائية لا تتوافق مع خصائص المتابعة التأديبية

¹ - خدير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المساءلة القانونية للموظف العام، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار، 2019-2020، ص. 26.

² - عثمان لخضر، قاصري لمين، الآليات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019-2020، ص. 19.

³ - بركاني شوقي، مرجع سابق، ص. 142.

نظرا للطبيعة القانونية التي تتمتع بها كل متابعة وهذا ما يؤولنا الى دراسة الاختلاف القائم بينهما أي تبيان استقلالية كل من المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية (كفرع اول) وأوجه التشابه (كفرع ثاني).

الفرع الأول

أوجه الاستقلالية بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية

يكمن الفرق والاختلاف بين كلا من المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية من خلال الإجراءات، الوصف والهدف، كذلك من حيث العقوبات والتي سنوضحها على النحو الآتي:

أولاً: من حيث الإجراءات المتبعة

وان الشروع في المتابعة الجزائية لا يوقف أي تصرف في الإجراءات التأديبية بسبب استقلالية كل منهما في الإجراءات، ومع ذلك يجوز للإدارة حسب تقديرها تأجيل بث الامر حتى صدور الحكم الجزائي النهائي، اذ يمكن للإدارة ان تتصرف في التحقيق التأديبي والمساءلة التأديبية على أساس تلك القاعدة، الا ان التحقيق القضائي في المخالفة الجزائية لا يترتب عليه ضرورة وقف المتابعة التأديبية لان كل منهما مستقلة عن الأخرى¹.

ثانياً: من حيث الوصف القانوني

ان اختلاف المتابعة التأديبية عن التابعة الجزائية يكمن أيضا في الوصف القانوني فلا يجوز مثلا ان توصف المتابعة التأديبية بالأوصاف التي تحملها المتابعة الجزائية هذا من جهة ومن جهة اخرى لا يمكن للسلطة التأديبية ان توصف وان تلتزم بالقواعد والاصاف التي

¹ - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص. 141.

يحملها قانون العقوبات بل ينبغي عليها ان تستخلص الأخطاء التأديبية من المجال والطابع الإداري الخاص بها¹.

فالموظف مثلا في حالة ارتكابه لخطأ تأديبي معين فانه سوف يعاقب ويحاسب على ذلك الفعل الذي ارتكبه باعتباره اخلالا بالواجبات الوظيفية، ففي هذه الحالة لا يسمح بتطبيق قانون العقوبات في المجال التأديبي بل تكيف قانونا من طرف الجهة الإدارية باعتبارها الجهة المختصة بالتكليف التأديبي لتلك المخالفة، كما هو الحال بالنسبة للمتابعة الجزائية فلا يمكن لأي جهة إدارية او حتى قاضي تحقيق ان يفصل في النزاعات المتعلقة بالمخالفة الجزائية².

و هنا يتضح استقلال المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية من حيث وصفها، فكل متابعة تستقل عن الأخرى فاذا كانت المخالفة جزائية فإنها تخضع وجوبا لأحكام قانون العقوبات على أساس جنحة ، جناية او مخالفة اما المتابعة التأديبية فيتم تكيفها وفق احكام قانون الوظيفة العامة المتمثلة في أربعة درجات من الأخطاء المهنية، فهذه الأخطاء التأديبية ترتب من طرف الإدارة ولا تلتزم بالأوصاف الجنائية بل تستمدّها من معايير محددة في المواد 177 الى 181 و المادة 163 التي تصنف العقوبات التأديبية من الامر 06-03 المتعلق الوظيفة العمومية³.

وبالتالي لا يجوز الاخذ بأوصاف المتابعة الجزائية نظرا لاختلاف الوصف القانوني الوارد لكل منهما، وهذا ما أكد عليه المشرع بمقتضى المادة 160 من الامر 06-03 حيث نص على ما يل: " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية او المساس بالانضباط، وكل خطأ او

1 - خدير عبد الكريم، مرجع سابق، ص. 31.

2 - محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة لحاج لخضر، باتنة، 2007، ص. 38.

3 - بوكرا ادريس، «المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 03، الجزائر، 2020، ص. 172.

مخالفة من طرف الموظف اثناء او بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية¹.

ثالثا: من حيث الغاية

يكمن الفرق الجوهرى بين كلا من المتابعتين التأديبية و الجزائية من خلال عنصر الهدف الذى يتضح هذا الفرق ان المتابعة التأديبية تهدف الى تحسين سير المرفق العام ،اما المتابعة الجزائية فغايتها حماية المجتمع، حيث يرى الفقيه «جيز» ان هناك استقلالية بينهما على أساس ان المتابعة التأديبية تسعى الى المحافظة على المرافق العامة و سيرها و انتظامها عن طريق ردع الموظفين و توقيع عقوبات معينة عليهم اثناء ارتكابهم لخطأ مهني معين بسبب سوء تصرفهم او اهمالهم بحسن سير المرفق سيرا حسنا مما يتم تسليط جزاء عليهم او حتى بطردهم من ذلك العمل بصفة مؤقتة او بصفة نهائية، اما فيم يخص المتابعة الجزائية فالغاية منها هي معاقبة الشخص الجاني و توقيع الجزاء عليه بناء على العدالة من اجل مكافحة الجرائم لصالح المجتمع².

ويظهر كذلك اختلاف كل متابعة عن الأخرى في انه لا يمكن اندماج القانون التأديبي والقانون الجزائي، حيث يظل كل قانون قائم بذاته ويحافظ على خصائصه ومزاياه، كما تهدف المتابعة التأديبية الى حماية الإدارة العامة ولا يخضع لها الا من له صفة الموظف. بينما المتابعة الجزائية تهدف للعقاب الشخصي المجرم وذلك تحقيقا للإنصاف والمساواة³.

وهذا ما استقر عليه القضاء مثلما جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية المؤرخ في 1962/12/01 والذي جاء فيه: "سبق لهذه المحكمة ان قضت بانه لا تطابق في تطابق في نطاق الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية، فالمحكمة التأديبية لها مجالها الخاص لاختلاف

¹ - راجع نص المادة 160 من الامر 03-06، سالف الذكر.

² - محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص. 36-37.

³ - خدير عبد الكريم، مرجع سابق، ص. 30-31.

طبيعتها عن المحكمة الجنائية، فالأولى قوامها مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية وخروجه على مقتضياتها، فهي متعددة الصور ونطاقها غير محدد وهي تعتبر ذات كيان مستقل عن الاتهام الجنائي الذي يستند الى الجرائم والعقوبات المحددة¹.

رابعاً: من حيث توقيع العقوبة على الموظف

تختلف كل من المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية في سلطة اصدار العقوبة حيث تصدر العقوبة التأديبية من قبل السلطة التأديبية او من قبل مجالس تأديبية بالاستثناء الدول التي تتبنى النظام القضائي، هذا لان السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي التي تمارس السلطة التأديبية و التي يتم فرضها من قبل هيئة إدارية متخصصة في المجال التأديبي، لذلك فهي المخولة لفرض واجباتها التأديبية غير ان القضاء لا يملك سلطة توقيع أي عقوبة، بينما يتم توقيع العقوبة الجزائية من قبل سلطة واحدة و هو القاضي الجزائي الذي يختص بإصدارها و هذا ما يعكس الاختلاف في سلطة فرق العقوبة لكل من المتابعة التأديبية و الجزائية، فلكل سلطة اختصاصها الخاص بها².

ويفهم من خلال هذا التمييز ان سلطة توقيع العقوبة التأديبية تكون من طرف سلطة إدارية او شبه قضائية، بخلاف العقوبة الجزائية فسلطة توقيعها لا تكون الا من طرف سلطات قضائية وفقا لإجراءات قضائية كاملة³.

اما النظام الجزائي، فهو يتبنى النظام الشبه القضائي والنظام الرئاسي في المسائل التأديبية ، حيث تختص السلطة الإدارية وذلك بعد اخذ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

¹ الاحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بالقائد، تلمسان، 2015، ص. 351.

² - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، مرجع سابق، ص. 147.

³ - محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص. 56.

بشأن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة لان الاخذ برأيها ضروري، اين تخضع القرارات التأديبية رقابة القضاء الإداري المعتمد في الجزائر و هذا ما تم تصريحه في دستور 1996 باعتمادها على النظام القضائي المزدوج و التي قامت بإنشاء مجلسا للدولة كهيئة لتقييم احكام السلطات الإدارية القضائية والتي استخدمت فيه انتهاكا للنزاهة و الشرف، و ضرورة زعزعة الثقة و الاحترام الواجب توفرهما في نفس ،اما العقوبة الجزائية فمصدرها القانون والتي تتبع إجراءات المحاكمة الجزائية.¹

الفرع الثاني

الأثار المترتبة عن استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية

إن المبدأ العام كما تقدمنا به سابقا، هو استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية، بمعنى تتمتع كل منها بموضوع خاص، إذ ينحصر مجال المتابعة التأديبية على الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف بصفته كموظف، وتتنحصر المتابعة الجزائية على جرائم النظام العام التي يمكن أن يرتكبها الموظف كشخص عادي، تتبع بشأنه القواعد التي يتضمنها قانون الإجراءات الجزائية وتوقع عليه العقوبات المقررة بموجب قانون العقوبات.

هذا وقد يحدث أن يرتكب الموظف خطأ مهنيا وفقا للقانون الأساسي الذي يحكمه، وفي نفس الوقت يحمل وصفا جزائيا من منظور قانون العقوبات، ففي هذه الحالة يتم متابعة الموظف الذي أخل بالتزاماته الوظيفية يعاقب تأديبيا، وفي نفس الوقت يحاكم جزائيا كأى شخص أخل بأمن المجتمع.²

¹ - محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص. 37-38.

² - زياد عادل، «تسريح الموظف العمومي كأثر للعقوبة الجزائية»، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 06 العدد 02، 2012، ص. 259.

ومن بين أهم الآثار القانونية التي يمكن أن تترتب عن هذه الاستقلالية، هو عدم تبعية الخطأ المهني للخطأ الجزائي إلا في حالة الإدانة من طرف القاضي الجزائي و صدر بشأنه حكم قضائي يحوز حجية الشيء المقضي فيه، بحيث قد يؤدي إلى تسريح هذا الموظف خاصة إذا حكم عليه بالعقوبات السالبة للحرية أو حرمانه من الحقوق المدنية، بحيث يؤدي ذلك إلى إنهاء علاقة الخدمة طبقاً لأحكام نص المادة 216 من الأمر 06-03.

أما في حالة صدور حكم من القضاء الجزائي يتضمن البراءة، فهذا لا يمنع الإدارة من مباشرة إجراءات المتابعة إذ ما اقتنعت بأن الموظف أحل بالتزاماته الوظيفية التي يتضمنها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مما يدعم استقلالية المتابعيتين، وهذا ما أكدته قرار مجلس الدولة رقم 039009 مؤرخ في 2007/11/14، الذي أقر بأن حكم البراءة الصادر لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة إجراءات إحالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه الخطأ المهني¹.

المطلب الثاني

المقارنة بين الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي

من المسلم به ان الخطأ الذي يحمل وصفا جزائيا مستقل عن الخطأ التأديبي كون كل منهما يختلف عن الاخر، لان الجريمة الجزائية تقوم بدورها على أساس المسؤولية الجنائية والتي تتبع الإجراءات الخاصة بها، اما الخطأ التأديبي نجد انه يقوم على أساس المسؤولية التأديبية والذي يخضع للإجراءات المعمولة بها في المسؤولية التأديبية.

¹ - قرار مجلس الدولة رقم 039009، الصادر بتاريخ 14 نوفمبر 2007، قضية (ف خ) ضد وزارة الداخلية والجماعات المحلية، مجلة مجلس الدولة العدد 09-2009، ص. 61.

لذلك سنتطرق الى دراسة أوجه الاختلاف بينهما (كفرع اول)، ثم نعرض بعد ذلك اهم النقاط التي تجمع (كفرع ثاني) حتى نتوصل الى تبيان العلاقة التي يقوم عليها كلا الخطأين.

الفرع الأول

أوجه الاختلاف

يتميز الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي في النقاط الآتية:

✓ يستقل الخطأ التأديبي عن الخطأ الجنائي في مبدأ الشرعية، بحيث انه في العقوبات الجزائية تطبق قاعدة " لا عقوبة ولا جريمة الا بنص" والتي تكون محددة على سبيل الحصر، بينما الأخطاء التأديبية تشمل كل مقتضيات الوظيفة العامة، ولكن ليست محددة على سبيل الحصر، لذلك فهي لا تخضع لمبدأ " لا عقوبة ولا جريمة الا بنص"، وهذا ما يقضي قيام الخطأ خاضع لقرار الإدارة باعتبارها سلطة تقدير وتكييف الأخطاء التأديبية المهنية¹.

✓ يشترط لوقوع الخطأ التأديبي ان يكون الفعل المعاقب عليه قد ارتكبه موظف عام مرتبط بالإدارة الوظيفية، وهذا ما دعا الفقهاء الى القول بان النظام التأديبي هو " نظام طائفي " أي انه يتعلق بطائفة في المجتمع على عكس النظام العقابي الذي يتصف بالشمولية والعمومية².

¹ - رحمانى وليد، «خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري»، مجلة آفاق للعلوم، عدد 10، جامعة البليدة 2، جانفي 2018، ص. 308.

² - درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، فرع قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي الياس، سيدس بلعباس، 2015-2016، ص. 22.

✓ يتميز الخطأين عن بعضهما من حيث الإجراءات المتبعة منذ لحظة ارتكاب الموظف للمخالفة ومساءلته عنه وحتى توقيع العقاب عليه وهذا وفق الإجراءات والقوانين الخاصة بالوظيفة العامة، اما في العقوبة الجنائية فتخضع لأصول القوانين العامة كقانون الإجراءات الجزائية وقانون الإجراءات المدنية¹.

✓ تهدف العقوبة الجزائية الى تحقيق العدالة الجنائية او المصلحة الاجتماعية أي بمعنى حماية المجتمع وضمان استقراره، وهي توقع باسم الجماعة بأمرها ولصالحها، بينما الهدف من الخطأ التأديبي هو سعي المشرع من خلاله الى تحقيق مصلحة طائفة او هيئة معينة².

✓ يتم تصنيف الأخطاء في العقوبات الجزائية الى جنایات وجنح ومخالفات، بينما تخضع الأخطاء التأديبية الى تلك الأخطاء التي يرتكبها الموظف والتي تم ادراجها في أربع (04) درجات، كما يختلف الجزاء التأديبي عن الجزاء الجنائي كون ان العقاب التأديبي يمس الموظف فقط في مركزه الوظيفي وذلك بإيقاع عقوبة محددة على سبيل الحصر، اما في الخطأ الجنائي توقع عليه في اغلب الأحيان عقوبة جسمانية³.

✓ يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي من حيث ان القضاء الجنائي ليس له ولاية عليها أي انه ليس من اختصاصه، لان الاختصاص يعود الى الجهة التي ينتمي اليها مرتكب تلك المخالفة والتي تحدد الأعضاء المعنيين الذين يشكلون المجلس التأديبي او

¹ - بثته دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014، ص. 14.

² - وهاب حمزة، «الجزاء التأديبي لرجال الضبطية القضائية»، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي، المجلد 07، عدد 03، جامعة ام البواقي، الجزائر، ديسمبر 2020، ص. 142.

³ - بثته دليلة، حملاوي رشيدة، مرجع سابق، ص. 14.

اللجنة التأديبية، وكذلك بالنظر الى الجزاءات المقررة للخطأ التأديبي التي هي عبارة عن توبيخ او انذار او توقيف عن العمل او الخصم من الراتب والفصل من الخدمة¹.

الفرع الثاني

أوجه التشابه

يرى الأستاذ والدكتور «سليمان الطماوي» انه رغم هذه الفروق الواسعة لكل من الخطأ التأديبي والجريمة الجزائية وان كانت توضح استقلال كل منهما فهذا لا يعني بطبيعة الأحوال الانفصال التام بينهما، هذا من جهة، كما ذهب الفقيه " جيز " والذي يؤكد ان هناك تأثير متبادل بين الخطأ التأديبي والخطأ الجنائي من جهة أخرى².

ولتوضيح ذلك سنقوم بتحديد أوجه التشابه والارتباط بينهما كالتالي:

أولاً: من حيث الإطار المفاهيمي

✓ ان كل من الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي يشملان معنى واحد، حيث يدلان على معنى واحد ولا يتضمنان تقديم أي تعويض لان طبيعة كل منهما طبيعة عقابية تهدف الى ردع الانتهاكات للحفاظ على حسن سير الهيئة التي ينتمي اليها، لهذا ذهب البعض من الفقهاء الى القول ان كلامها ذات طبيعة واحدة وهي ان الخطأ التأديبي يطبق على أعضاء هيئة معينة داخل المؤسسة او المجتمع، في حين ان الخطأ الجزائي يسري على

¹ - خلفي عبد الرحمان، محاضرات في القانون الجنائي العام، دراسة مقارنة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص. 45.

² - محمد ماجد ياقوت، مرجع السابق، ص. 51.

المجتمع بأكمله، وفي الواقع ان كلاهما يهدف الى تحقيق مصلحته الخاصة به والى مجاله الخاص¹.

✓ يتفق كل من الخطأ التأديبي والخطأ الجنائي على فكرة واحدة وهي ارتكاب المخالفة وانتهاك لأمر او نهي لمصلحة المؤسسة او المجتمع، أي قيامهما على فكرة الخطأ، كما انهما يتفقان من حيث الاثبات والتأكد من الاجراء الجنائي او التأديبي².

✓ ان الغاية من لكا الخطأين التأديبي والجنائي هو تحقيق الصالح العام باعتبار الوظيفة العامة من المصالح العامة، ومن هنا يمكن الإقرار بانه هناك رابطة تجمع بين هاذين الأخيرين على أساس ان كليهما يقومان على اقرار اعمال محظورة يجب الابتعاد عنها تحقيقا للمصالح العام، وان كل من يقترف أيا من هذه الأفعال تتم معاقبته عليها بالعقوبة المناسبة، باعتبار ان القصد من العقاب هو الحفاظ على النظام العام في المجتمع³.

✓ يكون الخطأ التأديبي مماثل للخطأ الجنائي من حيث توقيع العقوبات، حيث انه لا يسمح بتوقيع عقوبة على فعل غير مشروع الا بوجود نص قانوني، و بما ان العقوبات التأديبية و الجزائية تم ذكرها حصرا لهذا لا يمكن توقيع أي عقوبة على مرتكبي الخطأين دون الاستناد الى نص قانوني، كما انهما يتفقان فيما يتعلق بأثر ترقية الموظف حيث ان كلاهما يؤثر على ترقية الموظف، في حال اذا ارتكب الموظف احدى هذه الأخطاء

¹ - محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص. 53-54.

² - بشته دليلة، حملاوي رشيدة، مرجع سابق، ص. 13.

³ - هبول مسعود، بلحوسين لامية، نظام الجزاءات، التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: دولة ومؤسسات، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي احمد بن يحيى الونشريسي، تسميلت، 2018، ص. 12.

سواء كان مواطناً او موظفاً، و اذا احيل الى المحاكمة الجزائية او التأديبية لا يمكن له ان يتمتع بخاصية الترقية الى غاية الفصل في الدعوى الجنائية او الدعوى التأديبية¹.

✓ تخضع كل من الدعوى الجنائية والدعوى التأديبية إلى نفس الإجراءات، فالسلطة التأديبية تأخذ بالقواعد الإجرائية العامة التي تخضع لها الدعوى الجنائية، حيث تتشابه من حيث قواعد التحقيق والمحاكمة في كلتا الحالتين الى حد كبير². وعليه يعود سبب التقارب بين الخطأ التأديبي والخطأ الجنائي هو النظر في توفر جميع الضمانات التي تضمن الحقوق الفردية والحريات العامة للموظف في مجال التأديب، كحق الدفاع وحق الاطلاع على ملفه، وبالطبع فان الإجراءات الجنائية تخضع وتأخذ كذلك هذه الضمانات سواء في مرحلة التحقيق او مرحلة المحاكمة، باعتبار هذه الإجراءات الأكثر انسجاماً واتفاقاً مع العدالة³.

✓ يرتبط الخطأ التأديبي والجزاء الجنائي أيضاً ان كلاهما ينقضي بوفاة الموظف المرتكب لذلك الفعل، حيث لا يمكن ان تتخذ إجراءات العقاب الا إذا كان الشخص المسؤول المخالف على قيد الحياة، وهذا ما جاءت به احكام التشريع الإداري والجزائي⁴.

✓ يخضع الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي لنظام العفو ففي هذه الأخيرة نجد انه يحق لرئيس الدولة ان يصدر عفو خاص، وذلك عندما يتعلق الامر في المخالفات الجنائية، اما بالنسبة للمخالفات التأديبية فيحق لرئيس الإدارة ممارسة مهمة العفو عندما يتعلق الامر في بعض المخالفات التأديبية، كما تعتبر الإرادة الحرة أحد الأركان الأساسية لكل من الخطأ التأديبي والخطأ الجنائي، فاذا لم توجد هناك إرادة حرة فقد سقطت

1 - طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص. 54.

2 - هبول مسعود، بلحوسين لامية، مرجع سابق، ص. 12.

3 - طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص. 53.

4 - بشته دليلة، حملاوي رشيدة، مرجع السابق، ص. 13.

المسؤولية، لأنه لا يمكن مساءلة الموظف عندما يكون في حالة القوة القاهرة او في حالة فقدانه للوعي و الشعور، مما يجعل الفعل غير مجرم و بالتالي تسقط المسؤولية التأديبية و الجنائية¹.

ثانياً: من حيث المبادئ

أ) - مبدأ مشروعية العقوبة التأديبية

انّ العقوبة التأديبية او الجزاء التأديبي يخضع لمبدأ مشروعية العقوبة، بحيث ان هذه العقوبات حددها القانون على سبيل الحصر، فلا عقوبة بدون نص، فالسلطة التأديبية هي التي توقع على الموظف المخالف عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في نظام التأديب، فلها كل الصلاحيات و السلطة التقديرية في توقيع العقوبة التي تراها ملائمة، و لكن يختلف ذلك في بعض الحالات التي خص فيها المشرع عقوبة معينة لمخالفة محددة، حيث أكدت المادة 160 من الامر 03-06 السلفة الذكر، فمنه نستخلص اذاً أنه لا يمكن للإدارة ان توقع على الموظف عقوبات لا تتماشى مع نوع المخالفة التي قام بها، او توقيع عقوبة مسبقة عليه فهذا يتنافى مع مبدأ المشروعية².

ب) - مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي

مبدأ عدم رجعية القرار التأديبي يقصد به الخضوع للقانون الصادر حال وقوع الخطأ او المخالفة التأديبية وليس للقانون الذي كان قبل ذلك سارياً، ونفهم من هنا اذاً انه لا يجوز للسلطة الإدارية ان توقع عقوبة تأديبية للموظف العام المحال للمجلس التأديبي مهما كان الخطأ جسيماً اعمالا بالقانون القديم بحيث انه تم إصدار قانون جديد حين تم ارتكاب الخطأ

¹ - طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع السابق، ص. 52-54.

² - بركاني شوقي، المرجع السابق، ص. 178.

من قبل الموظف، فالقانون الجديد هو الواجب التطبيق. غير ان تطبيق مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي يستوجب عدم وجود نص صريح يقضي بغير ذلك، لكن ان وجد مثل هذا النص فيجب مراعاته واحترامه اعمالا لإرادة المشرع، وهذا ما جاءت به المادة 100 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978: "إذا حكم على العامل بالإحالة الى المعاش او الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوف عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه". من خلال هذه المادة نجد ان الجزاء التأديبي سيطبق بأثر رجعي من تاريخ الوقف عن العمل وليس من تاريخ صدور الحكم بالإحالة الى المعاش او الفصل من الخدمة"¹.

(ج) - مبدأ تناسب العقوبة والمخالفة التأديبية

تتم توقيع عقوبة على أي موظف عام ارتكب مخالفة تأديبية وهذه الأخيرة يجب ان تكون متناسبة مع الخطأ المرتكب من قبل ذلك الموظف وهذا تحقيقا لمبدأ التوازن الذي يغطي الضرر ويحقق العدالة الوظيفية، وبناءً على ذلك لكي تكون العقوبة التأديبية صحيحة فيجب ان تخضع لمبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية المرتكبة من طرف الموظف إضافة الى مبدأ المشروعية الذي ذكرناه سابقا، وعلى السلطة التأديبية ان تتقيد بهذا المبدأ عند اتخاذها لأي عقوبة تأديبية، فهو كذلك يعتبر ضمانا من ضمانات الموظف. ومنه نستنتج ان مبدأ التناسب يعتبر من اهم وأبرز المبادئ التي يقوم عليها القرار الإداري، لذلك فإن القرار الذي يتم إصداره من السلطة الإدارية يجب ان يكون متناسبا ومعقولا وغير ذلك فإنه يعتبر غير صحيح وقابل للإلغاء. والإعمال بهذا المبدأ لا يعنى منه عدم خضوع الموظف المخطئ للعقاب، بل يقصد منه تحديد وتكييف الخطأ بدقة وتوقيع العقوبة المناسبة مع الأخذ بالظروف التي ارتكبت فيها المخالفة، فلا يتم معاقبة الموظف المذنب أكثر مما ارتكب. كاستثناء فإن السلطة الإدارية بعد تكييفها للخطأ المرتكب من طرف الموظف العام، توقع العقوبة التأديبية

¹ - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية للنشر 32 عبد الخالق ثروت، القاهرة، 2007، ص. 230-231.

المناسبة لكن قد تكون هنالك ظروف تأخذها بعين الاعتبار، لكن في هذه الحالة تتغاضى الإدارة عن مبدأ التناسب وتعمل بالظروف المحيطة بارتكاب الخطأ او بصفة خاصة بالموظف المرتكب للخطأ او سوابقه¹.

(د) - مبدأ عدم رجعية الجزاء في العقوبة التأديبية

في حال وقوع مخالفة تأديبية من قبل الموظف العام فإن السلطة ملزمة بالتقييد بالعقوبات التأديبية المشرعة اثناء وقوع تلك المخالفة التأديبية، فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف قد تقررت في تاريخ لاحق لارتكاب ذلك الخطأ التأديبي وهذا كمبدأ، ولكن كاستثناء في حال ان هذه العقوبة قد تكون في صالح الموظف او في حال حدوث تغيير عن اصدار القرار او الحكم التأديبي بحيث يستحيل توقيع العقوبة النافذة وقت وقوع المخالفة، هنا يجوز وذلك اعمالا بما تلزمه وتفرضه الطبيعة العقابية للقانون التأديبي².

منه نستخلص انه لا يجوز توقيع عقوبة مسبقة على الموظف المرتكب للخطأ التأديبي، او ترتيب عقوبة مقررة سلفا، فلا عقوبة الا بنص.

¹ - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الجزائري والفرنسي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بالقايد، تلمسان، 2014، ص. 263-266.

² - بركاني شوقي، مرجع سابق، ص. 181.

(و) - مبدأ عدم توقيع عقوبة الخطأ التأديبي مرتين

يقصد من هذا المبدأ انه لا يمكن توقيع عقوبتين تأديبيتين على نفس الخطأ، وهذا ما يؤكد وحدة العقوبة التأديبية، فلا يجوز معاقبة الموظف أكثر من مرة على نفس الخطأ ذات النظام القانوني، بحيث قرر المشرع لكل خطأ تأديبي مرتكب العقوبة المناسبة وحددها على سبيل الحصر، وهذا ان دل على شيء فانه يدل على عدم إمكانية تطبيق تعدد العقوبات ضد نفس السلوك المرتكب¹.

وفي الأخير يمكن القول انه رغم وجود لبعض أوجه التشابه والاتفاق بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية، الا ان أوجه الاختلاف تعدوا أكثر من ذلك، ويعود سبب هذه الاختلافات والفروق كون ان كل مجال يختلف عن الآخر²، وعليه فان هذه الاستقلالية تظهر بشكل خاص في الطبيعة الطائفية للنظام التأديبي وكذا الطبيعة القانونية لهما، حيث نجد ان كل جهة هي التي تحكم وتعاقب عن هذه الأخطاء المتعلقة بها وذلك في حالة قيام خطأ تأديبي او جزائي، وهذا ما يوضح استقلالية كل خطأ عن الآخر³.

¹ - بركاني شوقي، مرجع سابق، ص. 182.

² - خلفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص. 44.

³ - خلف فاروق، مرجع سابق، ص. 199-200.

اما عن موقف المشرع الجزائري و الذي بدوره يؤكد ان هناك استقلالية بين إجراءات الخطأ التأديبي و الخطأ الجنائي، و هذا الاستقلال يكمن من جهة في السلطة التي لها صلاحيات فرض العقوبة و من حيث القانون المعمول به و كذلك من حيث الأساس الذي تقوم عليه، بالإضافة الى الاثار التي تترتب عند تطبيق كل جزء، و من حيث طبيعة كل منهما بحيث يعتبر الخطأ التأديبي ذو طابع اداري توقعه السلطة المختصة بالتعيين، اما الخطأ الجنائي فانه يحمل وصف جزائي يخضع للقضاء، و لهذا فان المشرع يسعى دائما في التفرقة بين هاذين الأخيرين من حيث تصنيفهما و اركانهما¹.

¹ - هبول مسعود، بلحوسين لامية، مرجع السابق، ص. 14.

الفصل الثاني

تأثير المتابعة الجزائية على المتابعة التأديبية

قد يرتكب الموظف خطأ مهنيا من الأخطاء التي يتضمنها القانون الأساسي للوظيفة العمومية، فلا يطرح الأمر أي إشكال فيما يخص الإجراءات التي يمكن مباشرتها بشأن ذلك، على أساس أنها تخضع للقواعد التأديبية الإدارية وفق ما تمت الإشارة إليها في الفصل الأول، غير أن الأمر ليس كذلك عندما يرتكب الموظف خطأ مهني يبلغ حد معيناً من الخطورة والجسامة، مثل بعض الأخطاء المهنية المصنفة في الدرجتين الثالثة والرابعة، والتي يمكن أن تأخذ وصفا جزائياً، تستدعي تحريك الدعوى العمومية بشأنها ضده، أو قد يكون محل متابعة جزائية لسبب خارج الوظيفة، بمعنى ارتكب جريمة من جرائم النظام العام دون أن يكون لها ارتباط بالجانب الوظيفي، ففي هذه الحالة يكون تحت طائلة المتابعة الجزائية، والتي يتصرف فيها القضاء الجزائي وفقاً للأحكام والإجراءات الجزائية.

انطلاقاً من هنا يبدأ التداخل بين المتابعتين وتطرح مسألة أولوية إحدى المتابعتين على الأخرى، أو بصيغة أخرى أسبقية إحداها على الأخرى، وما يمكن أن يترتب من آثار على المركز القانوني للموظف سواء خلال سير الإجراءات أو بعد صدور الحكم أو القرار الفاصل في الدعوى الجزائية أو المتابعة التأديبية حسب الحالة.

بذلك نجد أن المشرع الجزائري انتبه إلى هذه المسألة ضمن أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذ تطرق إلى مختلف الحالات التي يمكن أن تؤدي إلى هذا التداخل، كما أشار الإجراءات الواجب إتباعها في هذه الحالة، بصورة تضمن حماية حقوق الموظف، بحيث أقر أسلوب التوقيف التحفظي كإجراء احترازي إلى حين الفصل في الإجراء التأديبي، مع توقيف الموظف المتابع جزائياً في الحالات التي لا تسمح له بالبقاء في منصبه، وهذا ما ورد في المادتين 173 و174 من الأمر 06-03، على كل فتسوية الوضعية الإدارية للموظف متوقف على مضمون الحكم النهائي الصادر بشأن المتابعة الجزائية.

لهذا سنعالج ضمن هذا الفصل تأثير إجراءات المتابعة الجزائية على المركز القانوني للموظف مبحث أول، ثم تأثير الحكم الجزائي النهائي على الموظف، مبحث ثان.

المبحث الأول

تأثير إجراءات المتابعة الجزائية على سير المتابعة التأديبية للموظف

يحدث تداخل بين المتابعة التأديبية مع المتابعة الجزائية عندما يتعلق الأمر عموماً بوجود وقائع تحمل نفس الوصف القانوني، بمعنى تأخذ طابعاً تأديبياً وفي الوقت نفسه طابعاً جزائياً، كما يمكن أن يكون الفعل مجرم جزائياً وغير معاقب عليه تأديبياً، بحيث لا يشترط القانون وجود تلازم بين الواقعتين، وبالتالي لا يجوز لسلطات التأديب الالتزام بالأوصاف الجنائية ما دام أن العناصر التي تتكون منها المخالفة الجنائية لا تخضع للمسؤولية التأديبية، كما أن هذه الأخيرة غير ملزمة بالأخذ بالوصف العقابي عند وقوع أي حادثة.¹

هذا التداخل هو الذي تطرح مسألة إجراءات المتابعة، فهل يستلزم البدء بالمتابعة التأديبية على أساس الارتباط الوظيفي بين الموظف والإدارة، أو بالدعوى الجزائية.

إن إلقاء نظرة على مضمون الفقرة الأخيرة من المادة 174 من الأمر 06-03، التي تنص على: «.... وفي كل الاحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً»، ومن هنا يبدو جلياً التأثير المباشر للدعوى الجزائية على المتابعة التأديبية، على أساس هذه الأخيرة يتوقف أثرها إلى حين استنفاد إجراءات المتابعة الجزائية، لهذا نتحدث عن أولوية الإجراء الجزائي على التأديبي، مطلب أول، ثم نتحدث عن مظاهر تأثير الجزائي على التأديبي، مطلب ثان.

¹ - ربيعة يوسف بوقراط، «حجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب الإدارية»، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 41، ملحق 01، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2014، ص 618.

المطلب الأول

تأثير الاجراء الجزائي على الاجراء التأديبي

قد يرتكب الموظف خطأ تأديبي وفي نفس الوقت يحمل وصفا جزائيا، فبالرغم من استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزئية في الإجراءات الا انه تبقى المتابعة الجزائية سيدة الموقف في هذه الحالة، إذ تؤثر الدعوى العمومية تأثيرا مباشرا على الإجراء التأديبي، إذ يمكن إسقاط مبدأ الجنائي يوقف المدني، المعمول به أمام القضاء العادي وفقا لنص المادة الرابعة فقرة 2 من قانون الإجراءات الجزائية¹، فمن خلال هذا المطلب سنحاول تبيان مدى أولوية الاجراء الجزائي على الاجراء التأديبي (كفرع اول)، والأخطاء الجسيمة التي تسبب المتابعة الجزائية (كفرع ثاني).

الفرع الأول

أسبقية الاجراء الجزائي على الاجراء التأديبي

من بين اهم النتائج التي تترتب عن متابعة أي موظف جزائيا، وبغض النظر إن كان مرسما أو متربصا² انه يتم توقيفه فورا الى غاية تسوية وضعيته امام القضاء بصفة نهائية،

1 - التي تنص على: «.....غير أنه يتعين أن ترجى المحكمة المدنية الحكم في تلك الدعوى المرفوعة أمامها لحين الفصل نهائيا في الدعوى العمومية إذا كانت قد حركت».

2 - ذلك أن المتربص يخضع لنفس الإجراءات المقررة للتوقيف المنصوص عليها ضمن المادتين 173 و174 من الأمر 03-06، راجع في ذلك نص المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 66 مؤرخ في 12 نوفمبر 2017.

هذا عملاً بأحكام الفقرة الأخيرة من المادة 174 من الأمر 03-06¹، بحيث لا يمكن للإدارة في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء يتعلق بإعادة ادماج الموظف أو عزله نهائياً إلى غاية صدور الحكم النهائي. وهذا ما يبين أن الإجراء الجزائي أولى وليس الإجراء التأديبي، وقد اختلف الفقه في الأخذ بهذا المبدأ، ولهذا سنحاول التمييز في هذا الصدد بين حالتين أساسيتين: الأولى الجنائي يوقف التأديبي والثانية الجنائي لا يوقف التأديبي.

أولاً: حالات التوقيف الجنائي للتأديبي

عند تحريك الدعوى التأديبية وكذلك الدعوى الجزائية في نفس الوقت ولنفس الأخطاء، أو حين يتم تحريك الدعوى الجزائية قبل اتخاذ ومباشرة الإجراءات التأديبية من طرف الإدارة، في هذه الحالة يترتب عن تأثير كل من الدعوى الجزائية على الدعوى التأديبية إمكانية تطبيق قاعدة الجنائي يوقف التأديبي، بمعنى يتم توقيف المتابعة التأديبية ضد الموظف إثر مباشرة الدعوى الجزائية ضد ذلك الموظف إلى غاية صدور الحكم الجنائي في موضوع تلك الدعوى، وهذا ما أكدته مجلس الدولة في العديد من قراراته، منها قراره رقم 082979 المؤرخ في 12-09-2013².

حيث تنص المادة 174 من الأمر رقم 03-06 على أنه: «يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه...»، أي في حالة ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي جسيم تعرض من خلاله لمتابعة جزائية هنا يتم توقيف الموظف عن العمل فوراً

¹ - تنص المادة 174 من الأمر 03-06 على: « يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداءً من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.

وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً.»

² - قرار مجلس الدولة رقم 082979 مؤرخ في 12-09-2013، قضية بلدية جيملة ضد (ك م)، مجلة مجلس الدولة العدد 12-2014، ص ص. 152-154.

تحريك المتابعة الجزائية، فمن خلال هذه المادة نجد ان المشرع الجزائري اقر صراحة ان الإدارة ملزمة بوقف الاجراء التأديبي الى حين صدور الحكم الجزائي النهائي، والغاية من ذلك هو تحقيق العدالة والتناسب بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية¹.

أ) - حالة الموظف المرتكب لخطأ جزائي خارج الوظيفة

نصت المادة 42 من الامر 03-06 نفسه على ما يلي: « يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه ان يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم»، من خلال نص هذه المادة نلاحظ ان المشرع الجزائري الزم الموظف بتجنب و تفادي القيام باي عمل او فعل لا يتناسب ا يتعارض مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، فعليه في كل الأحوال ان يحترم المنصب الذي يشغله و ان يتحلى بالأخلاق الحسنة و السلوك اللائق في التعامل، ففي هذه الحالة فان الإدارة مقيدة في اتخاذ القرار بحيث يتوجب عليها انتظار نتيجة الحكم الجزائي النهائي لكي تفصل و تنظر في الخطأ التأديبي المرتكب و تقرر بعده العقوبة اللازمة للموظف المخطئ و تحديد وضعيته الإدارية².

ب) - حالة ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي اثناء ممارسة مهامه له وصفا جزائيا

في حال ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي وفي الوقت نفسه له وصفا جزائي، في هذه الحالة يمكن ان تترتب عنه عقوبتين في آن واحد، بحيث تكون الجريمة الجنائية مستقلة عن الخطأ التأديبي، وتنطبق عموما مثل هذه الحالات في الأخطاء المهنية التي تبلغ حدا من

¹ - انظر الفقرة الأولى للمادة 174 من الامر 03-06، سالف الذكر.

² - المادة 42 من الامر 03-06، سالف الذكر.

الجسامة، والتي يمكن لبعضها أن تأخذ طابعا جزائيا مثل الأخطاء المهنية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليهما ضمن المادتين 180 و181 من الأمر 06-03¹.

ثانيا: حالات عدم توقيف الجنائي للتأديبي

نظرا للسلطة التقديرية التي تملكها الإدارة في معاينة وتكييف الخطأ المهني الذي ارتكبه الموظف العام، يرى بعض الفقه ان الإدارة غير ملزمة بانتظار الحكم النهائي الصادر عن الجهة القضائية المختصة في الفصل في الدعوى الجزائية، بل يمكن لها تحريك الدعوى واتخاذ الإجراءات التأديبية قبل اللجوء الى القضاء.

وبالرجوع الى احكام الامر 06-03 في المواد 160 و177 و181 منه، فان المشرع الجزائري أجاز إمكانية متابعة ومواصلة الإجراءات التأديبية، حتى وان تم تحريك الدعوى الجزائية، ولقد اكدت على ذلك المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري في المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الموجهة للمدير العام للأمن الوطني التي جاء فيها ما يلي: "في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التأديبية التي لها صلاحيات التعيين اخطارا بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، فانه بإمكانها ان تقرر اما استكمال الإجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ المهني، في اطار المادة 174 من الامر 06-03، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية

¹ - تتضمن نص المادة 180 أخطاء مهنية تبلغ درجة معينة من الجسامة تستوجب المتابعة الجزائية، ومع ذلك لا تطبق بشأنها إجراءات التوقيف الفوري المنصوص عليه في المادة 173 من الأمر 06-03 المطبقة على الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة. مثال ذلك، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

نفس الشيء يلاحظ في الأخطاء الواردة ضمن المادة 181 من الأمر نفسه التي تتضمن الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة، مثال ذلك: ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت للموظف بالتوظيف أو بالترقية.

كل هذه أفعال تحمل طابعا تأديبيا وفي الوقت نفسه طابعا جزائيا.

عن المسؤولية الجزائية، او تأجيل البث في القضية الى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية...¹.

فباستقراء نص المادة 174 من الامر السالفة الذكر، نلاحظ ان المشرع الجزائري الزم بالتوقيف الفوري للموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه ومزاولة مهامه حتى يتم الفصل في القضية وصدور حكم جزائي نهائي.

في الأخير نستنتج انه في حالة ما اذ تم صدور قرار بالإدانة من قبل الإدارة قبل ان يتم صدور القرار الجزائي من طرف المحكمة وذلك بانتفاء الوجود المادي التي يستند عليها القرار الإداري، هنا في هذه الحالة يمكن للموظف المتهم تقديم طعن امام الإدارة التي ينتمي اليها، لكن اذ تم تحريك الدعوى الجزائية قبل النظر في الدعوى التأديبية، هنا يرى الفقه بضرورة انتظار الحكم الجزائي النهائي للفصل في الدعوى التأديبية وذلك نظرا لأولية الاجراء الجزائي على الاجراء التأديبي، فعلى الإدارة احترام هذا المبدأ².

الفرع الثاني

الأخطاء الجسيمة بسبب المتابعة الجزائية

ان الموظف العمومي اثناء قيامه بممارسة مهامه الوظيفة سواء كان ذلك خارج مكان العمل او خلال تأدية المهام المنسوبة اليه قد يرتكب خطأ مهني جسيم يعرضه لمتابعة جزائية ومتابعة تأديبية في نفس الوقت، والتي يترتب عليها توقيع عقوبات على الموظف

1 - المراسلة رقم 267 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مؤرخة في 19 جانفي 2016، المتعلقة بكيفية تطبيق احكام المادتين 173-174 من الامر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - بوكرا ادريس، مرجع سابق، ص. 176.

المخطئ والتي قد تأثر على وضعيته الوظيفية، من خلال هذا سنحاول تبيان الأخطاء التي لا تسمح للموظف في البقاء في منصبه وكذلك تلك التي لا تستوجب توقيف الموظف على النحو الآتي:

أولاً: الأخطاء المهنية التي لا تسمح للموظف بالبقاء في منصبه

يمكن للموظف العام ان يرتكب افعالاً توصف بانها جريمة، وذلك اما اثناء قيامه بمهامه او خارج الوظيفة، فيترتب إثر هذا الفعل المرتكب متابعة جزائية في حقه تمنعه من مواصلة ممارسة مهامه من قبل السلطة المختصة، لان هذه الأفعال تؤثر على مساره المهني والتي لا تسمح له بالبقاء في منصبه، وهذا ما جاء في احكام المادة 174 من الامر 06-03 التي تنص على ما يلي: «يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه»¹.

وبالعودة الى ما جاءت به المراسلة رقم 10 المؤرخة في 16 يناير، المتعلقة بكيفية تطبيق احكام المادتين 173 و174 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، فقد حددت على سبيل المثال مجموعة من المتابعات التي من شأنها توقيف الموظف مباشرة عن ممارسة مهامه، والتي نذكر منها ما يلي:

_ إذا كان الموظف رهن الحبس او الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه.

_ إذا كانت الأفعال المنسوبة الى الموظف على درجة عالية من الخطورة او تمس

بأمن الهيئة المستخدمة او ممتلكاتها واعوانها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.

_ إذا ثبت تزوير الموظف للوثائق التي تم على أساسها توظيفه.

¹ - راجع الفقرة الأولى من المادة 174 من الامر 06-03، سالف الذكر.

_ اتلاف الموظف او تزويره وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، او استعماله المتعمد للمزور منها.

_ إذا ثبت تعاطي الموظف رشوة او قيامه بسرقة او نصب او احتيال او تبديد أموال عمومية اثناء ممارسته لمهامه او بمناسبة¹.

فمن خلال نص المادة 174 سالفه الذكر، نستنتج انه يترتب عن ارتكاب خطأ جزائي من طرف الموظف توقيفه فوراً عن مزاوله مهامه، حيث يكون هذا الخطأ جسيماً يمس بالوظيفة التي يشغلها ويؤثر على مصداقية الإدارة، فنلاحظ ان المشرع الجزائري منح السلطة التقديرية للإدارة في تحديد الخطأ الجزائي اذ كان يؤثر على حسن سيرها وكذا مصداقيتها واعتبارها او لا يؤثر عليها، سواء ارتكبت هذه الأفعال في مكان عمله او خارجه، فلإدارة هي التي تقدر ذلك الخطأ الجزائي المنسوب للموظف وتحديد مدى خطورته وتأثيره على وظيفته².

ثانياً: الأخطاء التي لا تستوجب توقيف الموظف

بالرجوع الى احكام الامر 06-03، المواد 173-174 منه، فنجد ان المشرع حدد الأخطاء المهنية التي لا تسمح للموظف بالبقاء في منصبه في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة، هنا تقوم السلطة المختصة بتوقيفه عن العمل فوراً بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لكن إذا ارتكب الموظف عقوبات اقل من تلك التي في الدرجة الرابعة وإذا تمت اثبات براءته من التهم

¹ - المراسلة رقم 10 المؤرخة في 16 يناير 2019، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

² - بن ديدة نجا، على موصدق، «السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف واثاره على المصلحة العامة»، محنة دفاتر السياسية والقانون، المجلد 13، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2020، ص. 84.

المنسوبة اليه، في هذه الحالة يسترجع الموظف كامل حقوقه من بينها إعادة ادماجه في منصبه¹.

من خلال ما ذكرناه سابقا نستنتج انه للسلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين السلطة التقديرية في تكييف ومعاينة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف المتابع جزائيا ما اذ كان خطأ جسيم يسمح له بالبقاء في منصبه او يمنعه عن ذلك.

من خلال استعراضنا لما سبق، نلاحظ من خلال احكام المادة 181 من الامر 06-03، ان الأخطاء المهنية التي تستوجب التسريح هي أخطاء الدرجة الرابعة، لكن بالرغم من ان أخطاء الدرجة الثالثة أيضا تعتبر أخطاء ذو طابع جسيم مثل: التحويل الغير القانوني للوثائق الإدارية، وكذلك افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية طبقا لأحكام نص المادة 180 منه، الا ان المشرع الجزائري أغفل عن ذلك بحيث اعتبرها عقوبات بسيطة من اختصاص الإدارة لا تستوجب التسريح، بل تسلط عليه عقوبات الدرجة الثالثة والتي جاءت في نص المادة 163 كما يلي:

_ التوقيف عن العمل من اربعة أيام (04) الى ثمانية (08) أيام.

_ التنزيل من درجة الى درجتين.

_ النقل الاجباري.

منه نستخلص انه بالرغم من ان الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة تكتسي طابع جسيم، الا ان المشرع الجزائري منح السلطة التقديرية في تكييف ومعاينة هذا الخطأ وكذا توقيع العقوبة المناسبة يعود للسلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين مع اخذ الراي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع إبقاء الموظف في منصب.

¹ - بن خدير خديجة، بوزراع أسماء، محفوظي خولة، مرجع سابق، ص. 96.

المطلب الثاني

التوقيف التحفظي كأثر للمتابعة الجزائية

يعتبر التوقيف التحفظي اجراء قانوني تتخذه الإدارة ضد الموظف العام وذلك في حالة ارتكابه لخطأ جسيم اثناء ممارسة المهام المكلفة له، عندئذ يتم تسليط عقوبة جزائية عليه، سواء تسمح له بتكملة مباشرة اعماله او عدم بقاءه في منصبه، ومن خلال هذا سنتطرق الى دراسة الطبيعة القانونية التي يحتويها التوقيف التحفظي (كفرع اول) ثم نتناول ذكر الاثار القانونية التي يخضع لها الموظف الموقوف تحفظيا (كفرع ثاني).

الفرع الأول

الطبيعة القانونية للتوقيف التحفظي

التوقيف الاحتياطي عن الوظيفة هو اجراء متصل بالتحقيق التأديبي، حيث يتسم بطبيعة قانونية تجعله يتميز بمجموعة من الخصائص والتمثلة فيما يلي:

أولاً: التوقيف التحفظي لا يعد طابع تأديبي

ان اجراء التوقيف الاحتياطي لا يمكن اعتباره جزاء تأديبي، بل هو اجراء وقائي تتخذه الإدارة باعتبارها السلطة المختصة وذلك من اجل السير الحسن للمرافق العامة¹.

فقد أكد القضاء الإداري على الطابع الغير التأديبي للتوقيف التحفظي في قراراتهن حيث جسد قرار الغرفة الادرية بالمجلس الأعلى في القضية رقم 23650 مؤرخ في 1982/01/09 على ما يل: " من المستقر عليه فقها وقضاء ان قرار الإيقاف في حد ذاته

1 - بودريالة أمحمد، مرجع السابق، ص. 221-222.

لا يعتبر اجراء تأديبيا، اذ عادة ما تتخذه الإدارة في حق موظفيها خدمة لمصلحة المرفق، وعلى هذا الأساس لم يخضع في استصداره الى قيام الإدارة مسبقا بإبلاغ الملف او اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مما يتعين رفض العريضة المؤسسة على هذا النعي لعدم تأسيسها " ¹.

كما جاء في القرار رقم 39742 المؤرخ في 1985/06/01 في قضية (ب ر) ضد (مديرية التربية لولاية....) على " ان إيقاف موظف هو اجراء مؤقت وليس تأديبي "، كما أشار كذلك " ان مسؤولية الإدارة المرفقية قد تدفع بها حرص منها على مصلحة المرفق عند الاقتضاء اتخاذ إجراءات ضد موظفيها مخولة لها بعنوان سلطتها، ومتى صدر عنها قرار للإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البث في امر الموظف، اعتبر هذا الاجراء ضمن صلاحياتها وكان غير خاضع لشرط ابلاغ المعني بالملف لعدم اكتسابه الطابع التأديبي ولاحتفاظ المعني بالحق في التعويض عند ثبوت عدم تبرير اجراء الإيقاف عن الوظيفة مما يستوجب معه رفض الطعن الموجه ضد هذا القرار " ².

وعليه يمكن القول ان التوقيف التحفظي هو اجراء ذو طبيعة إدارية ولا يعد عقوبة تأديبية، وذلك باعتباره اجراء تتخذه الإدارة من سلطتها الرئاسية كونها تلعب دور مراقبة موظفيها والاشراف عليهم من اجل المحافظة على مصلحة المرافق العامة ³.

1 - الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، قرار رقم 23650 مؤرخ في 1982/01/09، قضية (ج م) ضد وزير التربية، المجلة القضائية، عدد 01، 1989، ص. 219.

2 - قرار المجلس الأعلى رقم 39742 مؤرخ في 1985/06/01، قضية (ب ر) ضد (مديرية التربية لولاية....)، المجلة القضائية، عدد03، 1989، ص ص. 200-201.

3 - بلعربي بلقاسم، رحمانى وليد، «دراسة في الإطار المفاهيم للتوقيف التحفظي للموظف»، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 17، عدد02، جامعة المدية، الجزائر، 2023، ص. 1360.

ثانيا: التوقيف التحفظي اجراء اداري

للهيئة الإدارية صلاحيات شاملة لاتخاذ قرار الوقف الاحترازي عن العمل كونها السلطة التقديرية لاتخاذها، اين يحق لها استبدال وإعادة الموظف لمباشرة وظيفته وذلك حتى قبل الانتهاء من إجراءات التحقيق بشرط التأكد من عدم وجود اضرار تمس مصلحة التحقيق، وعليه فان التوقيف التحفظي يعد اجراء اباحي وليس اجراء الزاميين ويظهر ذلك كون ان معظم النصوص الواردة في القانون تناولت بشأن موضوع هذا الاجراء والتي جاءت في شكل الجواز وليس بشكل الاجبار¹.

بحيث يشمل هذا الاجراء الإداري على عنصرين اساسيين، سنقوم بتوضيحهما كالتالي:

(أ) - اجراء تتخذه الإدارة

عرف الأستاذ «سعيد بوشعير» التوقيف التحفظي على انه: " تدبير اداري داخلي صاد من طرف السلطة الإدارية في حالة حدوث أخطاء جسيمة تؤدي الى عدم قدرة الموظف من الاستمرار في ممارسة وظيفته، لكن المصلحة العامة تقتضي اقالته مؤقتا من الوظيفة الى ان يتم اتخاذ قرار اداري بشأنه في الموضوع"².

فبالعودة الى نص المادة 173 من الامر رقم 06-03 تنص على أساس ان السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتمتع باختصاص اصدار قرارات التوقيف التحفظي للموظف العمومي وذلك في حالة ارتكابه لخطا جسيم.

¹ - جيلالي ايمان، التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي أولحاج، البويرة، 2016-2017، ص. 75.

² - بلعربي بلقاسم، رحمانى وليد، مرجع سابق، ص. 1354.

و يفهم من نص هذه المادة ان السلطة الإدارية لها دور أساسي يكمن انها الجهة المختصة بإصدار قرار الإيقاف التحفظي عن الوظيفة و التي تمارس فيها سلطة التعيين و هذا ما هو معمول في التشريعات الجزائرية المختلفة، كما انها تمارس صلاحيات التأديب فبطبيعة الحال فان السلطة التي تتمتع بسلطة التعيين تتمتع بسلطة التأديب، و لهذا فالمشروع الزم الاخذ بتدابير الوقف الاحترازي عن الوظيفة باعتبارها الجهة التي تمارس سلطة التعيين دون الاخذ او الاعتماد على سلطات أخرى، أي ان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و المجتمعة كمجلس تأديبي لا يمكن ان تخضع لممارسة هذا الاختصاص، لان الاختصاص الأصل يعود الى السلطة الرئاسية الا و هي الإدارة في ممارسة اجراء التوقيف التحفظي باعتبارها الجهة الوحيدة التي يمكن لها حرية التصرف فيه دون ضغط من أي جهة أخرى¹.

(ب) - اجراء مؤقت

ان التوقيف التحفظي اجراء مؤقت بطبيعته، والذي يتوقف بعد انتهاء المدة الزمنية المحددة، إما بعودة الموظف الى ممارسة اعمال منصبه وذلك في حالة عدم تسليط عقوبة معينة له او بانتهاء علاقته مع الإدارة التي ينتمي اليها، وفي هذه الحالة يؤدي حتما الى توقيع جزاء عليه بالإضافة الى فصله من الوظيفة التي يشغل فيها²، فبالرجوع الى احكام الامر 03-06 نجد ان المشروع لم ينص على احكام تحدد مدته ولكن بالنظر في المادتين 165 و 166 من نفس الام انها قيدت السلطة المختصة بأجال معينة.

حيث اشارت المادة 166 على انه «يجب ان يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في اجل خمسة وأربعين (45) يوم ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ»، كما ألزمت المادة 165 على انه «تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين

¹ - بن عراب علي، أولاد اعلي معمر، التحقيق التأديبي في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2018-2019، ص. 80.

² - جيلالي ايمان، مرجع السابق، ص. 72.

بقرار مبرر وبعد اخذ الراي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي والتي يجب ان تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوم ابتداء من تاريخ اخطارها"¹.

و عليه يتسنى القول ان المشرع الجزائري حدد اقصى مدة للتوقيف المقررة للموظف العمومي المتابع تأديبيا الذي يجب ان لا يتعدى (90) يوم و التي تبدأ من يوم معاينة الخطأ الى غاية الفصل في الدعوى التأديبية، و بما ان الموظف قد تم إيقافه عند ارتكابه لخطأ معين فان المدة المقررة لإيقافه لا يجوز ان تتجاوز ثلاثة أشهر (03)، و بالتالي فان التوقيف لا يمكن ان يتجاوز هذه المدة الزمنية المحددة لان اذا تجاوزت هذه الأخيرة الوقت الزمني لهذا الاجراء يعتبر قرار التوقيف قرارا باطل و غير مشروع، و لهذا يجب التقيد بالأحكام التي وضعها المشرع².

اما في حالة اذا كان الموظف العام محل المتابعة الجزائية، حيث جاء في محتوى المادة 174 من الامر 06-03 بان التوقيف يكون فورا حال ثبوت المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه الى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي و تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف³، كما اكدت المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري من خلال المراسلة رقم 267 و التي تستلزم انه لا تستوي الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا الا بعد ان يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا، كما ان تسوية هذه الوضعية للموظف المعني تقتضي عرضها وجوبا على اللجنة الإدارية

1 - المادة 166، 165 من الامر 06-03، سالف الذكر.

2 - غلابي بوزيد، «التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين المصلحة الوظيفية وضمانات الموظف»، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 08، ج 1، جامعة خنشلة، جوان 2017، ص. 220.

3 - المادة 174 من الامر 06-03، سالف الذكر.

المتساوية الأعضاء، و لا تتم هذه التسوية الا بعد ان تصبح الاحكام الجزائية نهائية و حائزة لحجية الشيء المقضي فيه¹.

من خلال استقراء النصوص القانونية سألغة الذكر يتجلى القول ان التوقيف التحفظي هو تدبير اداري غير تأديبي له طابع مؤقت تتخذه الجهة المختصة بالتعيين ضد الموظف الذي يخضع لإجراءات المتابعة الجزائية والتي لا تسمح له من البقاء في مزاولة المهام الموكلة له في وظيفته لمدة زمنية معينة، حيث يهدف الى مراعاة السير الحسن للوظيفة والذي ينتهي بتسوية وضعيته القانونية، إما بالرجوع الى منصبه و ذلك عند صدور حكم نهائي بالبراءة و في هذه الحالة يجوز للموظف الموقوف من عودته الى مزاولة نشاطاته الوظيفية او باتخاذ التدابير الازمة لفصله من الوظيفة و ذلك بعد التأكد من ثبوت القرار النهائي بالإدانة، عندئذ فالموظف لا يحق له العودة الى وظيفته و هذا ما يشير الى انهاء العلاقة الوظيفية التي تربط بينه و بين الوظيفة التي ينتمي اليها².

الفرع الثاني

الآثار القانونية للموقف التحفظي عن الوظيفة

يترتب عن التوقيف التحفظي مجموعة من الاثار والنتائج التي تؤثر بشكل إيجابي لصالح الموظف، اين نجد انه يتمتع بجملة من الحقوق حتى وان كان موقوفا هذا من جهة، كما نجد انه يتمتع عن اكتساب بعض الحقوق الى غاية صدور قرار نهائي من اجل تسويته القانونية من جهة أخرى، وفي هذا الصدد سوف نتطرق الى ذكر الحقوق التي يتمتع بها الموظف الموقوف (أولاً)، والى حرمانه من اكتساب هذه الحقوق المعلقة بسبب التوقيف التحفظي (ثانياً).

¹ - المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 يناير 2016، المتعلقة بكيفية تطبيق احكام المادتين 173 و174، سألغة الذكر.

² - بن ديدة نجاة، على موصديق، مرجع السابق، ص. 82.

أولاً: التمتع ببعض الحقوق

يتمتع الموظف العم الموقوف خلال مدة توقيفه على بعض الحقوق الوظيفية والتي تتمثل أساساً فيما يلي:

أ - حق الموظف الموقوف في التقاعد

نظم المشرع الجزائري حق التقاعد بموجب الامر 06-03 اين اشارت المادة 33 منه على ان: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في اطار التشريع المعمول به"¹، و عند التمعن في احكام نص هذه المادة المتعلقة بالتقاعد ان للموظف العمومي الموقوف يتمتع بهذا الحق و الذي يمكن له المطالبة به في أي وقت ولكن بشرط ان يحمل الشروط التي تم النص عليها قانوناً، و عليه فان التقاعد باعتباره حق من حقوق الموظف الموقوف، منه يتسنى له قطع العلاقة التي تجمع بينه و بين الإدارة التي يشغل فيها بطريقة مشروعة و ذلك عن طريق التأكد من توفر جميع الإجراءات الخاصة به و المشاركة اليها في النصوص القانونية².

ب - حق الموظف الموقوف في الحماية

يعتبر الحق في الحماية من اهم الحقوق التي يجب على الموظف الذي تم توقيفه التمتع بها، و هذا لا يعني انه عند انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة التي ينتمي اليها ان تحرمه من اخذ هذا الحق، فبالرغم من انقطاع هذه العلاقة التي تجمع بينهما الا ان الموظف الموقوف يحتفظ دائماً في حقة بالحماية، بحيث اشارت المادة 30 من الامر السابق، ان الدولة ملزمة بحماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد او إهانة او شتم او

¹ - المادة 33 من الامر 06-03، سالف الذكر.

² - بركات احمد، بلوفه وليد، «احكام التوقيف التحفظي للموظف العام دراسة مقارنة»، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 02، جامعة احمد دراية، ادرار، 2021، ص. 211.

قذف او اعتداء من أي طبيعة كانت اثناء ممارسة وظيفته او بمناسبةها، و التي يجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به ¹.

وجاءت كذلك في احكام المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والتي تنص على الحق في الحماية من خلال نص المادة 38 منه على ما يلي: «تحمي الدولة موظفي الشرطة مما قد يتعرضون له من كل أنواع الضغط او التهديد او الإهانة او الشتم او القذف او الاعتداء من أي طبيعة كانت في شخصهم او في عائلتهم او في ممتلكاتهم اثناء ممارسة وظائفهم او بمناسبةها او بحكم صفتهم»².

وعند النظر في كافة الاحكام القانونية والتنظيمية المنظمة للحماية نجد من خلال هذه المواد المذكورة تلزم على حماية الموظف من كل الاعتداءات اثناء ممارسة مهامه، لذلك يجب على الإدارة ان توفر للمعني كل اشكال الحماية رغم ان ذلك الموظف كان موقوفا، وهذا لا يعني امتناعه عن اكتسابه لهذا الحق، لان العلاقة التي تربطه بمنصبه الوظيفي قائمة وغير منتهية، فبالتالي لا يسقط هذا الحق حتى يتم اصدار قرار الحكم النهائي لهذه المتابعة³.

ثانيا: الحرمان من بعض الحقوق

ان الاثار القانونية المترتبة على الموظف العام عند صدور قرار التوقيف التحفظي، هي تلك الحقوق التي لا يمكن للموظف اكتسابها وذلك الى غاية الفصل وصدور حكم يقرر وضعيته الإدارية، وهذا ما يؤثر بشكل سلبي ومباشر على الموظف في مركزه الوظيفي، ومن

1 - المادة 30 من الامر 06-03، سالف الذكر.

2 - المادة 38 من المرسوم رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر، عدد 78، صادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010.

3 - بركات احمد، بلوفه وليد، مرجع السابق، ص 212.

خلال هذا سنتطرق الى تلك لحقوق التي يتمتع الموظف عن التمتع بها وتحرمه من اكتسابها.

أ) - ابعاد الموظف الموقوف عن الوظيفة

ويقصد بالتوقيف: ابعاد الموظف الموقوف عن ممارسة واجباته الوظيفية وهي الغاية التي شرع من اجلها التوقيف، حيث لا يترتب عنه انتهاء العلاقة التنظيمية بينه وبين الإدارة، فاذا باشر الموظف الذي صدر ضده قرار التوقيف التحفظي أي نشاط خلال مدة توقيفها اعتبر هذا النشاط الصادر منه منعدما ولا ينتج أي أثر قانوني نظرا لكونه صادر من شخص لا يملك أي ولاية قانونية، ويعتبر ذلك العمل باطل وغير مشروع باعتباره صدر من شخص غير مختص قانونيا¹.

قرار التوقيف أي نشاط خلال مدة توقيفه اعتبر هذا العمل الصادر منه منعدما ولا ينتج أي أثر قانوني نظرا لصدوره من شخص لا يملك أي ولاية قانونية، بحيث يعتبر العمل باطل وغير مشروع كونه صدر من شخص غير مختص قانونيا.

على عكس التوقيف الذي يكون في حالة عطلة سواء كانت سنوية او عطلة مرضية، اين يستمر على واجبات وظيفته مما يسمح له القيام بممارسة الاعمال المتعلقة باختصاصه، بينما الموظف الذي صدر عنه بيان توقيفه عن العمل نجد ان يحظر عليه القيام بالأعمال الموكلة له خلال المدة الكاملة، أي خلال فترة توقيفه²، و هذا ما اكد عليه مجلس الدولة في القرار 7462 المؤرخ في 25 فيفري 2003 في قضية (س ر)، ضد مدير التربية لولاية سطيف و تتضمن احداث هذه القضية عزل الموظف اثناء العطلة المرضية، لكن و بالرجوع الى مستندات القضية و بالأخص الى الشهادة الطبية المؤشر عليها من طرف الصندوق

¹ - لغماوي أحلام، منصور اسيا، القرار الإداري المنفصل في سياق العملية الوظيفية العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تيموشنت، 2021، ص. 51.

² - بن عراب علي، أولاد علي معمر، مرجع السابق، ص. 84.

الوطني للتأمينات الاجتماعية، نجد ان قرار العزل خلال عطلة مرضية شرعية يعتبر قرار مخالف للقانون¹.

و في هذه الحالة لا يمكن للسلطة الإدارية لمديرية التربية لولاية سطيف اصدار حكم التأديب للموظف الغائب، و ذلك اثناء استقافته من إجازة قانونية، حيث ان الموظف لازال يستكمل أداء مهامه الوظيفية و التي تخول له الحق اثناء هذه العطل ممارسة الاعمال التي تظم واجباته الوظيفية، بخلاف الموظف الذي يكون تحت اجراء التوقيف، مزاوله نشاطات وظيفته لا يعني اعفائه تماما من كافة الالتزامات و الواجبات الوظيفية، اذ يجب عليه خلال فترة توقيفه الحفاظ على الاسرار المهنية، اذ يبقى ملزما بواجب التحفظ عن عدم افشاء السر المهني و الوظيفي، و بالتالي فان المعني الموقوف يظل خاضعا لكل واجباته الوظيفية كون ان هذه العلاقة لازالت مترابطة و متكاملة و لم تنتهي، كما بإمكانه مزاوله نشاط مهني اخر لكن بشرط يكون خارج نطاق وظيفته الاصلية، بمعنى ان لا تكون لصيقة بذلك المنصب الذي يشغل فيه².

(ب) - الراتب اثناء الوقف التحفظي

يمكن تعريف الراتب او الاجر على انه المقابل المالي الذي يتحصل عليه الموظف كل شهر مقابل أداء خدمته الوظيفية، وعليه فان الموظف اثناء إيقافه فهو لا يمارس أي مهام وظيفية، فبطبيعة الحال لا يمكن له ان يتقاضى أي راتب خلال مدة توقيفه ماعدا التعويضات العائلية³.

¹ - الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، قرار رقم 7462 مؤرخ في 25 فيفري 2003، قضية (س ر) ضد (مديرية التربية لولاية سطيف)، مجلة مجلس الدولة، عدد 05، الجزائر، 2004، ص. 166.

² - بن عراب علي، أولاد علي معمر، مرجع سابق، ص. 84.

³ - غيتاوي عبد القادر، «الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري»، مجلة دفاتر السياسية والقانون، عدد 19، جامعة الجزائر، ادرار، جوان 2018، ص. 56.

وقد جاء الامر رقم 03-06 بحكم جديد وهذا ما اشارت عليه المادة 173 منه على أساس ان الموظف المعنى اثناء فترة توقيفه الحصول على نصف من راتبه الرئيسي وكذا معظم المنح ذات الطابع العائلي¹، أما المرسوم رقم 59-85 من خلال المادة 130 منه تضمنت انه لا يحق للموظف الذي تم توقيفه ان يتقاضى أي راتب طوال مدة التوقيف ما عدا التعويضات العائلية².

و اذا اتضح تبرئة الموظف من كل الاعمال المنسوبة اليه وان العقوبة التي اتخذت في حقه كانت اقل من عقوبات الدرجة الرابعة ، او ان المجلس التأديبي لم يتقيد بالآجال المحددة للبت، فعلى الموظف ان يسترجع كامل حقوقه و الأجزاء التي خصمت منه طيلة فترة توقيفه، اما في حالة المتابعة الجزائية فان المشرع اكد على إمكانية استعادة الموظف الموقوف بجزء من راتبه بشرط ان لا يتجاوز ستة(06) اشهر من تاريخ توقيفه، و عليه فان سلطة التعيين باعتبارها السلطة المختصة ان تمنح جزء من الراتب على ان لا يتعدى ذلك النصف مع احتفاظه بحقه في المنح العائلية الى غاية صدور حكم نهائي عليه³.

(ج) - تأجيل ترقية الموظف الموقوف

تعتبر الترقية من اهم الحقوق التي يستفيد منها الموظف خلال مساره المهني والتي تعرف بانها نقل الموظف من درجة الى اعلى مرتبة مباشرة، والذي يطمح الى تحسين قدراته والارتقاء في قمة سلم الوظيفة العامة التي ينتمي اليها، باعتبار ان للموظف الحق في تحسين مستواه والى ترقينه خلال حياته المهنية⁴.

¹ - راجع نص المادة 174 الفقرة الثانية من الامر 03-06، سالف الذكر.

² - المادة 130 الفقرة الثانية من المرسوم رقم 59/85، سالف الذكر.

³ - انظر المادتين 173 و174 من الامر 03-06، سالف الذكر.

⁴ - بركات احمد، بلوفه وليد، مرجع السابق، ص. 218.

و بالنظر في احكام الامر 06-03 نجد ان المشع الجزائري لم يذكر أي نص يتعلق بأشكال الترقية و طرقها، لان الأصل ان الموظف الموقوف لا يجوز ترقيته الى رتبة اعلى في السلم الإداري طيلة مدة وقفه باعتبار ان مدة التوقيف يترتب عليه توقيف الموظف عن ممارسة واجباته المهنية، عندئذ في هاته الفترة لا يمكن له الاستفادة من أي حق في ترقيته، لان هذه الأخيرة غير واضحة الا بعد انتهاء إجراءات التحقيق، سواء عدم استفادته من الترقية حين توقيع عقوبة تأديبية عليه، لان التوقيف التحفظي بسبب المتابعة التأديبية تعتبر احد موانع الترقية، اما في حالة تبرئته من التهم المنسوبة اليه، يجوز للموظف الاستفادة من هذا الحق بصفة عادية، لان ترقية الموظف الموقوف تتعلق بتسوية وضعيته الإدارية¹.

أما الموظف المتابع جزائيا فانه يأخذ بنفس الاحكام، ألا و هو عدم تمتعه بحق الترقية و ذلك الى غاية صدور حكم نهائي، سواء ببراءته او بإدانته، و هذا ما اشارت اليه مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية من خلال المراسلة رقم 5619 المؤرخة في 27 جويلية 2016 و التي يتمحور موضوعها حول الترقية في درجة، و تتضمن هذه المراسلة ما يلي: «حيث ان عون رئيسي في الإدارة الإقليمية لبلدية زرالدة ولاية الجزائر العاصمة استفاد من الترقية و ذلك بناء على نسخة مستخرجة من جدول الترقية، الا ان مصالح الرقابة المالية رفضت التأشير على ترقية المعني في الدرجة، و بعد ذلك قامت مصالح الوظيفة العمومية بالتصريح من خلال هذه المراسلة و بعد الاطلاع على نسخة من الجدول للترقية في درجة و بعد اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تبين ان المعني في نفس التاريخ كان موقوفا، علما انه لا يمكن للموظف المعني الاستفادة من الترقية خلال فترة التوقيف، لأنه يعتبر اجراء مخالف للتنظيم الساري المفعول»².

¹ - بلعربي بلقاسم، رحمانى وليد، مرجع السابق، ص. 1362.

² - المنشور رقم 5619 المؤرخ في 27 جويلية 2016، المتعلق بالترقية في درجة، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني

تأثير الحكم الجزائي النهائي على الموظف

ان المبدأ العام ان السلطة التأديبية لا علاقة لها بالشرط العقابي عند وقوع أي حادثة لان القرار الصادر من طرف السلطة التأديبية لا يرتبط بالأحكام الجنائية، حيث ان المخالفة التأديبية مستقلة بأركانها و عناصرها عن الجريمة الجنائية حتى و ان ترتب على الفعل الواحد وجود مخالفة تأديبية و جزائية في ان واحد، فتحتفظ كل واحدة بوصفها و تكييفها القانوني الخاص بها، و بالتالي لا يجوز لسلطات التأديب الالتزام بالأوصاف الجنائية ما دام ان العناصر التي تتكون منها المخالفة الجنائية لا تخضع للمسؤولية التأديبية، كما ان هذه الأخيرة غير ملزمة بالأخذ بالوصف العقابي عند وقوع أي حادثة.¹

الا ان هذه الاستقلالية ليست مطلقة، كونها لا تمنع من ان يكون النطق بالعقوبة الجزائية حجية امام السلطة التأديبية، أي ان القضاء التأديبي لا علاقة له بالحكم الجزائي الا في الوقائع و الأمور التي تم الفصل فيها من طرف المحكمة الجنائية، مما يستوجب على القضاء التأديبي الالتزام بالوقائع التي يثبتها القضاء الجزائي، كما ان السلطة التأديبية ملزمة بالتقيد بمضمون الاحكام الجزائية الصادرة من طرف المحكمة الجزائية دون ان تتقيد بالتكييف القانوني لهذه الوقائع، لان المحكمة الجنائية هي الجهة المختصة الهادفة الى البحث عن اصل قيام جريمة من الجرائم الجنائية.²

نلاحظ من خلال ما سبق انه رغم استقلالية كل من الدعويين التأديبية والجزائية، الا ان هذه الاستقلالية ليست مطلقة، بحيث ان المتابعة الجزائية تؤثر على المتابعة التأديبية

¹ - ربيعة يوسف بوقراط، «حجية الحكم الجنائي امام سلطات التأديب الادارية»، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 41، ملحق 01، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2014، ص. 618.

² - الأحسن محمد، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص. 74.

للموظف العام، بحيث تكون مقيدة بالحكم الجزائي النهائي، وللتفصيل أكثر سنتناول الحكم الجزائي النهائي الصادر بالإدانة (كمطلب أول)، والحكم الصادر بالبراءة (كمطلب ثاني).

المطلب الأول

الحكم الجزائي القاضي بالإدانة

ويقصد بالحكم الجزائي القاضي بالإدانة، بانه القرار الصادر من طرف السلطة القضائية التي تقوم بالفصل في مختلف النزاعات الجنائية وذلك عند ثبوت ارتكاب وقائع إجرامية من طرف المتهم، وعليه تقرر المحكمة الجنائية باعتبارها السلطة المختصة بتوقيع عقوبة جنائية عليه¹.

ومن خلال هذا التعريف سنحاول من خلال هذا المطلب التعرض الى دراسة الإجراءات التي تحتويها الاحكام الجزائية الصادرة بالإدانة ضد الموظف العمومي، حيث سنتطرق في (الفرع الأول) ذكر العقوبات التي تسلط على الموظف، اما (الفرع الثاني) سنتناول فيه الاثار المترتبة عن الحكم بالإدانة.

الفرع الأول

مضمون العقوبة الجزائية

بالرجوع الى احكام قانون العقوبات، نجد ان هناك تصنيفات لهذه العقوبات، حيث قام المشرع الجزائري بتقسيم هذه الجزاءات كون ان كل عقوبة تختلف عن الأخرى وذلك بالنظر

¹ - باسل محمد شيراري الفايز، أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام، مذكرة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2018، ص. 64.

الى جسامه وطبيعة واصالة كل منهما، اذ قسمت هذه العقوبات أساسا الى: عقوبات اصلية وأخرى تكميلية.

_ العقوبات الاصلية: هي الجزاءات التي تكفي بذاتها، أي انها توقع بمفردها دون تدخل عقوبة أخرى، كما تعتبر العقوبة الوحيدة التي ينطق بها القاضي صراحة في حكمه باعتبارها اصلية.

_ العقوبات التكميلية: هي تلك الجزاءات التي لا تكفي بذاتها لتحقيق هذا الجزاء، أي انها لا توقع بمفردها، بل يجب ان توقع الى جانب العقوبة الاصلية، لهذا سميت بالعقوبات التكميلية لأنها تكمل ما جاءت به العقوبات الاصلية¹.

لهذا سنحاول شرح كل عقوبة عن طريق تعريف كل منهما على النحو التالي:

أولاً: العقوبات الاصلية

تعرف العقوبة الاصلية بانها الجزاء الأساسي عند قيام الجريمة، التي تكون عادة كافية دون الحاجة الى الاستعانة بعقوبات أخرى، لأنها تتمتع بصفة اصلية خاصة بها، مما يجعلها مستقلة عن الجزاءات الأخرى، كما أنه يمكن توقيعها على الفعل المجرم بعد ان ينطق بها القاضي بحسب ما يستحقه الحكم الجزائي².

وتم تصنيف العقوبات الاصلية في قانون العقوبات الجزائري من خلال المادة الخامسة (05) منه، والتي تنص على ما يلي: «العقوبات الاصلية في مادة الجنایات هي:

1- الإعدام

¹ - نياح لخضر، العقوبة التكميلية بين النظريتين التقليدية والحديثة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012-2013، ص. 23.

² نوري أحمد، سالم حوة، «استرداد عائدات الفساد ودوره في الحد من جرائم الفساد»، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي، المجلد 08، العدد 01، مارس 2021، ص. 154.

2- السجن المؤبد

3- السجن المؤقت لمدة تتراوح بين 05 سنوات و 20 سنة

والعقوبات الاصلية في مادة الجرح هي:

1- الحبس مدة تتجاوز شهرين (02) الى خمس (05) سنوات ما عدا الحالات التي

يقرر فيها القانون حدودا أخرى

2- الغرامة التي تتجاوز 20.000 دج

والعقوبات الاصلية في مادة المخالفات هي:

1- الحبس من يوم واحد (01) على الأقل الى شهرين (02) على الأكثر

3- الغرامة من 2000 الى 20.000 دج¹.

وبعد تحديد هذه العقوبات نجد ان المشرع الجزائري قام بتقسيمها وفق جسامه تلك الأفعال، والتي صنفها الي ثلاثة أنواع مع انه ميز خصوصية كل عقوبة، والمتمثلة أساسا في العقوبات البدنية والتي تشمل في اعدام المحكوم عليه كونها من اشد وأخطر أنواع العقوبات المقررة أصلا في الجنايات بإضافة الي العقوبات السالبة للحرية اين تنعكس بشكل سلبي على حرية المحكوم عليه والمتمثلة في الحبس لمدة طويلة وهي تلك المقررة في الجرح، اما العقوبات المقررة في المخالفات تتمثل فقط في الغرامات المالية².

1 - المادة 05 من الامر رقم 21-14 مؤرخ في 28 ديسمبر 2021 يعدل و يتم الامر رقم 66/156 المؤرخ في 08 جوان 1966 و المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 99 مؤرخ في 29 ديسمبر 2021..

2 - ربود منال، ضواوي سارة، العقوبات التكميلية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحيى فارس، المدية، 2021-2022، ص. 20.

ثانيا: العقوبات التكميلية

يقصد بالعقوبات التكميلية بانها الجزاءات التي ترتبط ارتباطا وثيقا بطبيعة الجريمة و لا يحكم بها الا بناء علي العقوبة الاصلية ،أي تقتضي ان ترتبط بعقوبة اصلية أخرى اين يستوجب على القاضي الجزائي ان يصرح و ينطق بها في حكمه متى اعتبر ان الحكم القضائي الصادر يخالف الإجراءات القانونية¹، و هذا ما اكدت عليه المادة الرابعة (04) من قانون العقوبات بانها : " و العقوبات التكميلية هي تلك لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة اصلية فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة"² ، و لهذا فان العقوبات التكميلية لا تعتبر عقوبات مستقلة كونها انها لا توقع بمفردها الا الالتصاق مع العقوبة الاصلية .

وقد تم تصنيف هذه العقوبات التكميلية من خلال نص المادة 09 من نفس القانون على ما يلي: "

1- الحجز القانوني

2- الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية

3- تحديد الإقامة

4- المنع من الإقامة

5- المصادرة الجزئية للأموال

6- المنع المؤقت من ممارسة مهنة او نشاط

7- اغلاق المؤسسة

¹ - ذياب لخضر، مرجع سابق، ص. 24.

² - المادة 04 من القانون رقم 156/66، سالف الذكر.

8- الاقصاء من الصفقات العمومية

9- الحظر من اصدار الشيكات او استعمال بطاقة الدفع

10- تعليق او سحب رخصة السياقة او الغائها مع المنع من استصدار رخصة جديدة

11- سحب جواز سفر

12- نشر او تعليق حكم او قرار الإدانة¹.

كما انه تنقسم العقوبات التكميلية بدورها الى عقوبات وجوبية ملزمة وأخرى عقوبات تكميلية جوازية، فتعرف العقوبات التكميلية الإلزامية بانها العقوبات التي يستلزم على القاضي النص عليها في النصوص القانونية، حيث يمكن له عند حكمه في جناية او جنحة ان يأمر بمصادرة الأشياء التي استخدمت او المنافع الأخرى التي كان من المقرر استعمالها في تنفيذ الجريمة، بينما العقوبات التكميلية الجوازية هي تلك الجزاءات التي يتسنى على القاضي النطق بها او لا، بمعنى ان المشرع أعطى للقاضي حرية الاختيار بأن يصدر تلك العقوبة و ذلك تحسبا لجسامة الجريمة².

الفرع الثاني

الآثار المترتبة عن الحكم بالإدانة

الأصل ان القاضي الجزائي هو من يمارس اختصاص الفصل في مختلف الدعاوى الجزائية المرفوعة ضد الموظف، وذلك بخصوص مجموعة معينة من المخالفات التي تتعلق بالوظيفة العامة خاصة ان هذه المخالفات وردت بشكل عام عند اخلال الموظف بواجبات المهنة او المساس بالانضباط الوظيفي، عندئذ فكل موظف تعرض لمتابعة جزائية بطبيعة

¹ - المادة 09 من الامر 155/66، سالف الذكر.

² - نوري أحمد، سالم حوة، مرجع السابق، ص. 155.

الحال لا يمكن له البقاء في ذلك العمل، مما يؤدي الى توقيفه فورا من ذلك المنصب الذي ينتمي اليه¹.

وبخصوص هذا تناول المشرع الجزائري الاثار المترتبة للأحكام الجزائية المتمثلة أساسا في عنصر التسريح والعزل من الوظيفة كأثر آخر متعلق بالحكم الصادر بالإدانة.

أولا: التسريح من الوظيفة

يعتبر التسريح من الآثار المتعلقة بالأحكام الصادرة بالإدانة الجزائية، كونه يعتبر أخطر عقوبة تأديبية يمكن للموظف ارتكابها خلال مزاولته نشاطه، مما يتحتم على القانون اصدار حكم تسريحه من الخدمة، لهذا خول المشرع للقضاء الجزائي سلطة اتخاذ التدابير اللازمة في حق الموظف المتابع جزائيا، وذلك لان قوة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة تعتبر عقوبة تمنعه من استكمال واجباته العملية وتستوجب تسريحه من المنصب بقوة القانون، بناء على صدور حكم جزائي نهائي بالإدانة².

و في هذا الصدد نص المشرع الجزائري على ان: " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه...و في كل الأحوال لا تسوى وضعيته الا بعد ان يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا"³ ، كما أشار المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 افريل 2004 المبين لكيفية تطبيق احكام المادتين 130-131 من المرسوم رقم 59/85 سالف الذكر، نجد انه الزم السلطة التي لها صلاحيات التعيين على اقتراح التسريح ضد الموظف الذي ارتكب خطأ مهني جسيم، من شأنه ان يؤدي الى تسريحه⁴،

1 - قيقاية مفيدة، «أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف»، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 46، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2016، ص. 367-368.

2 - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، مرجع سابق، ص. 171.

3 - المادة 174 من الامر 06-03، سالف الذكر.

4 - المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 افريل 2004، المبين لكيفية تطبيق احكام المادتين 130-131 من المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

بالإضافة الى المادة 71 من المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، حيث نصت هذه المادة منه على انه: " يعتبر ارتكاب جنحة او جناية طوال مدة علاقة العمل، لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله، عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة"¹.

ويفهم من خلال هذه المواد انه تم إلزام السلطة القضائية المختصة بتسريح الموظف حالة اثبات إدانته عند ارتكابه لجنحة او مخالفة معينة، مما يؤدي في هذه الحالة الى تسريحه فوراً من ذلك المنصب.

كما أقر مجلس الدولة في هذا الشأن من خلال القرار رقم 1192 المؤرخ في 09 افريل 2001، ويتضمن هذا القرار على: " بعد ادانة الموظف من طرف القاضي الجنائي بوقائع تشكل سبب العقوبة بالتسريح، وذلك بعد التأكد من صحة هذه الوقائع التي تثبت ادانته بشأن المشاركة في شبكة إرهابية، مما يستلزم على الإدارة وفضلاً على انها قابلة ان تساهم في وصف الخطأ التأديبي"².

حيث يجوز للمشرع ان يترك للقاضي الجزائي صلاحية ممارسة السلطة التقديرية في تسليط الجزاءات التأديبية التي يراها الأنسب لتوقيعها على الجاني المرتكب لخطأ مهني معين، بشرط ضرورة الحفاظ على الظروف المتعلقة بشؤون القضية المعروضة، لان الحكم الصادر بالإدانة يعود بالسلب اتجاه الموظف المدان، و ذلك بتوقيع عقوبة عليه كحرمانه من ممارسة حقوقه المدنية و غيرها و هذا ما يقيد السلطة الرئاسية في اتخاذ التدابير اللازمة، و

1 - المادة 71 من المرسوم التنفيذي رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاص بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 37، الصادر في 14 سبتمبر 1982.

2 - مجلس الدولة، الغرفة الإدارية، ملف رقم 1192 المؤرخ في 09 افريل 2001، قضية (ب ط) ضد مديرية التربية بقالمة، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، الجزائر، 2002، ص ص. 67-68.

ذلك بعدم ابقاءه في المنصب الذي يشغل فيه، مما يؤدي الى تسريح الموظف المدان من عدم رجوعه الى الوظيفة التي يشغل فيها سابقا¹.

وعليه يترتب بعد صدور الحكم النهائي الجزائي بإدانة الموظف العمومي نهائيا، مما يستوجب تسريحه تأديبيا، وهذا ما يؤدي الى فك الرابطة الوظيفية التي تجمع بين الإدارة والموظف، بحيث ان هذا الأخير يفقد صفته الوظيفية من جهة وفقدان الجنسية الجزائرية (أولا) وفقدانه للحقوق المدنية(ثانيا) من جهة أخرى.

أ) - فقدان الجنسية الجزائرية

بالعودة الى نص المادة 216 من قانون الوظيفة العامة، تنص ان فقدان الجنسية او التجريد منها ينتج عنها انتهاء الخدمة التام، الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف²، ومن خلال نص هذه المادة يفهم ان المشرع الجزائري درج الجنسية من بين اهم الشروط التي يجب ان تتوفر لدى المعني من اجل التحاقه بالوظيفة العامة، لان فقدان الموظف لجنسيته يؤدي به حتما الى زوال مكانته الوظيفية وانهاء علاقة العمل، لان أي تخلي عنها يؤدي حتما الى انقضاء وانتهاء الخدمة الوظيفية³.

فقد تناول المشرع فقدان الجنسية كأثر للحكم الجنائي الصادر بالإدانة وهذا ما جاءت به احكام المادة 22 من الامر 01/05 المتعلق بالجنسية والتي جاءت كما يلي: " كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن ان يجرّد منها:

1 - خدير عبد الكريم، مرجع سابق، ص. 53.

2 - انظر المادة 216 من الامر 06-03، سالف الذكر.

3 - بوعمره إبراهيم، «أثر زوال الجنسية على العلاقة الوظيفية، دراسة تحليلية من خلال احكام التشريع الجزائري»، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي، المجلد 09 العدد 03، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سوسة، تونس، ديسمبر 2022، ص. 455.

1- إذا صدر ضده حكم من اجل فعل يعد جناية او جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر

2- إذا صدر ضده حكم في الجزائر او في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (05) سنوات سجنا من اجل جناية

3- إذا قام لفائدة جهة اجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري او مضرة بمصالح الدولة الجزائرية¹.

وعليه فإذا ارتكب الموظف احدى هذه المخالفات يؤدي به الامر الى وقفه نهائيا من ممارسة نشاطاته الوظيفية، وبعد ذلك يتم صدور قرار نهائي بالإدانة ضد الموظف المرتكب لهذه الأفعال، مما يستوجب انهاء علاقتها بذلك الموظف، لان الموظف بمجرد ارتكابه لهذه الحالات المذكورة يتم تسريحه نهائيا من منصبه².

(ب) - فقدان الحقوق المدنية

يعتبر شرط التمتع بالحقوق المدنية من اهم الشروط التي يجب ان تتوفر لدى المعني المراد الالتحاق بأشغال الوظيفة العامة.

يتمتع الموظف العام من ممارسة مهامه وذلك عن طريق تسريحه عندما يصدر الحكم الجزائي النهائي ضده، مما يفقده صفته كموظف، الامر الذي يؤدي به الى حرمانه من اكتساب حقوقه المدنية والوطنية، وهذا ما تضمنته المادة 09 المذكورة سابقا على ما يلي: "

_ إمكانية حرمان الموظف من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية

¹ - المادة 22 من الامر رقم 01/05، مؤرخ في 27 فبراير 2005، المتضمن قانون الجنسية، ج ر عدد 15، لسنة 2005.

² - بوكرا ادريس، مرجع السابق، ص. 183.

_ المنع المؤقت من ممارسة مهنة او نشاط¹.

كما ان حرمان الموظف من عدم إمكانية تمتعه بالحقوق المدنية تعتبر من العقوبات التكميلية التي يمكن توقع عليه، مما يؤدي الى تسريحه نهائيا وهذا ما يؤثر بشكل سلبي عليه، لأنه سوف سيتم اقصائه من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالوظيفة، كما يتم حرمانه من بعض الحقوق كالحق في التدريس وإدارة مدرسة او خدمة في مؤسسه للتعليم بوصفه أستاذا او مدرسا او مراقبا².

ولهذا في حالة الحكم الجزائي، يستوجب على القاضي ان ينطق بحكم حرمان الموظف المعني بمجموعة من الحقوق التي تم الإشارة اليها سابقا، وذلك لمدة زمنية محددة أقصاها عشرة (10) سنوات، والتي يبدأ سريان هذه المدة ابتداء من يوم انقضاء العقوبة الى غاية الفصل في القضية³.

ومن خلال هذا نجد ان فقدان الجنسية الجزائرية والحرمان من الحقوق المدنية، من الآثار التي تستوجب انهاء الرابطة الوظيفية بقوة القانون، والتي ينتج عنها اجراء التسريح، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري، حيث يترتب عن هاذين الاجراءين انهاء الخدمة باعتبار ان حق الجنسية والتمتع بالحقوق المدنية والوطنية من اهم المبادئ التي يجب ان يتحلى بها الموظف الراغب لممارسة وظيفة عمومية معينة⁴.

1 - المادة 09 من القانون رقم 156/66، سالف الذكر.

2 - المادة 09 مكرر 01، مرجع نفسه.

3 - جمال قروف، «الانتهاء للعلاقة الوظيفية من غير التأديب»، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 06، العدد 01، 2022، جامعة سكيكدة، 2022، ص. 86.

4 - المادة 2016 من الامر 06-03، سالف الذكر.

ثانيا: العزل من الوظيفة

يمكن تعريف العزل على انه اجراء يمنع الموظف من ممارسة جميع الوظائف المقررة له، لذا يعتبر من الاثار الناتجة للأحكام الجنائية الصادرة بالإدانة، اين يتم من خلاله فصل الموظف من عدم استمراره في القيام بالأعمال الموجهة له، وذلك خلال الفترة التي صدر فيها قرار العزل، وعلى هذا الأساس اعتبر المشرع عقوبة العزل من العقوبات التبعية او التكميلية التي يمكن ان تسلط على الموظف أثر للحكم بالإدانة¹، كما يستوجب ان يتم فصل الموظف اثناء أداء عمله وليس في فترة غيابه او عندما يكون في حالة تقاعد او استقالة².

ولقد نص المشرع الجزائري على اجراءات فصل الموظف العمومي، في قوانين متعددة من بينها، القانون الجنائي وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته، والتي سنتناولها على النحو الاتي:

أ) - العزل في القانون الجنائي

يعتبر العزل حسب قانون العقوبات، انه عبارة عن عقوبة تكميلية اجبارية، سواء كانت الجريمة المرتكبة جنحة او جناية و هذا ما اشارت ايه المادة 09 مكرر 01 على ما يلي: " في حالة الحكم بعقوبة جنائية، يجب على القاضي ان يؤمر بحرمان من حق ا اكثر من الحقوق المنصوص عليها لمدة أقصاها عشرة(10) سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الاصلية او الافراج عليه"³، و من خلال نص هذه المادة يفهم ان عقوبة عزل الموظف من العقوبات التكميلية، بحيث يمكن للقاضي اصدار حكم فيها بجنحة او جناية، لذلك اعتبر

¹ - قيقاية مفيدة، مرجع السابق، ص 372.

² - نورة طلحة، «مدى تبعية النظام التأديبي للموظف العام للنظام الجزائري في النظام الجزائري»، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 05، العدد 01، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2019، ص. 52.

³ - المادة 09 مكرر 01، من الامر 155/01،66، سالف الذكر.

العزل اجراء مؤقت فقط و ليس اجراء دائم، لان مدته مقررة أساسا في عشرة (10) سنوات الى غاية الفصل في ذلك¹.

ب) - العزل في قانون الوظيفة العامة

في ظل قانون الوظيفة العامة و استنادا الى نص المادة 185 منه التي تنص على: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح او العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، بمعنى ان المشرع لم يتطرق الى تحديد المدة الزمنية التي تستوجب عزل الموظف، أي اذ تم فصله من منصبه لا يحق له الالتحاق ذلك النصب الذي كان يشغل فيه، لهذا السبب فالمشرع لم يقر نص يحدد المدة القانونية لعزل الموظف، فقد اعتبر بمجرد صدور قرار الفصل من الجهة المختصة يتم عزل الموظف مباشرة و بصفة نهائية من تلك الوظيفة، عكس ما هو معمول به في قانون العقوبات².

ج) - العزل في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته

من اهم ما يميز قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، انه يعتبر كل الجنايات عبارة عن عقوبات جنحية وذلك مهما كانت صفة الجاني ورتبته التي يشغل فيها، حيث نصت المادة 50 منه على ما يلي "في حالة الإدانة بجريمة او أكثر في الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، يمكن للجهة القضائية ان تعاقب الجاني بعقوبة او أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات"³.

1 - قيقاية مفيدة، مرجع سابق، ص. 347.

2 - المادة 185 من الامر 06-03، سالف الذكر.

3 - المادة 50 من قانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر عدد 14 مؤرخ في 08 مارس 2006، المتمم بموجب الأمر 10-05 مؤرخ في 26 أوت 2010، ج ر عدد 50 مؤرخ في أول سبتمبر 2010، والمعدل والمتمم بالقانون 11-15 مؤرخ في 02 أوت 2011، ج ر عدد 44 مؤرخ في 10 أوت 2011.

وباستقراء نص هذه المادة، نلاحظ ان العقوبات التكميلية في قانون الفساد ومكافحته، هي عقوبات اختيارية، والقاضي في هذه الحالة يملك السلطة التقديرية في تصنيف هذه العقوبات إضافة الى العقوبات الاصلية وهذا تطبيقا لما جاء في نص المادة 14 من قانون العقوبات المتعلق بالعقوبات الجنحية¹.

ومن امثلة جرائم الفساد التي يكون فيها العزل من الوظيفة عقوبة تكميلية وحسب السلطة التقديرية للقاضي نذكر ما يلي:

- جريمة رشوة الموظفين العموميين

- جريمة الامتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية

- الرشوة في مجال الصفقات العمومية

- رشوة الموظفين العموميين الأجانب وموظفي المنظمات الدولية

- اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي او استعمالها على النحو الغير الشرعي

- الاعفاء والتخفيض الغير القانوني في الضريبة والرسم

- استغلال النفوذ

- إساءة استعمال الوظيفة

- تعارض المصالح

- اخذ فوائد بصفة غير قانونية

- عدم التصريح بالممتلكات او التصريح الكاذب بالممتلكات

¹ - المادة 14 من قانون رقم 156/66، سالف الذكر .

-الاثراء غير المشروع

-تلقي الهدايا¹.

المطلب الثاني

الحكم الجزائي القاضي بالبراءة

بعد صدور الحكم الجزائي النهائي من المحكمة الجنائية بالبراءة، فان السلطة التأديبية المختصة عليها الالتزام بهذا الحكم الصادر قبل فصلها في الدعوى التأديبية، فيمكن ان يخرج الموظف المتهم براءة جزائيا الا انه تثبت ادانته تأديبيا، مما يمكن القول انه بالرغم من صدور حكم جزائي نهائي ببراءة المتهم و ذلك لبطلان الإجراءات او عدم كفاية الأدلة او في حالة الشك او لانتفاء الوجود المادي للوقائع ، الا ان هذا لا يمنع من متابعة الموظف تأديبيا من طرف السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين، فإما تثبت ادانته تأديبيا او تثبت براءته، و عليه سنتناول في (الفرع الأول) حالات الحكم بالبراءة و (الفرع الثاني) الاثار المترتبة عن الحكم بالبراءة.

الفرع الأول

حالات الحكم بالبراءة

يتم اصدار حكم جزائي نهائي يقضي ببراءة المتهم المتابع جزائيا وذلك بعد التحقيق في القضية واثبات براءة الموظف، وتأسيس هذا الحكم بناء على مجموعة من الحالات التي لا يمكن ادانة الموظف والتي سنتناولها كالتالي:

1 - قيقاية مفيدة، مرجع سابق، ص. 374-375.

أولاً: البراءة المبنية على الانتفاء المادي للوقائع

تكون السلطة الإدارية التي تملك صلاحيات التعيين ملزمة بانتظار الحكم الجزائي النهائي الذي يقضي ببراءة الموظف، بحيث تكون الإدارة مقيدة بتكليف الفعل المرتكب من طرف الموظف، ما اذا كان الخطأ المرتكب اثناء ممارسة مهامه يحمل وصفاً تأديبياً ووصفاً جزائياً في آن واحد، فيتولد ارتباط بين الدعويين، فمن جهة يتابع جزائياً ومن جهة أخرى يتابع تأديبياً، وذلك مثل: جريمة الاختلاس او الرشوة، في هذه الحالة اذا صدر قرار نهائي بالبراءة فعلى السلطة التأديبية ان تلتزم بنتيجة الحكم الجزائي من طرف المحكمة المختصة، فالجزائي أولى من التأديبي، فلا يمكن للمجلس التأديبي ان يفصل في قضية ثبتت وقائعها مسبقاً بنفي الوقائع و توقيع قرار بالإدانة، لان ذلك يمس بقوة الامر المقضي فيه و هذا غير جائز¹.

ثانياً: البراءة المبنية على بطلان الأدلة والإجراءات

كأصل عام فان الحكم الجزائي النهائي الصادر ببراءة الموظف المتابع جزائياً وذلك لبطلان الأدلة المقدمة او الإجراءات، لا يؤثر على وضعيته امام سلطة التأديب، ففي هذه الحالة يمكن للإدارة التي لها صلاحيات التعيين مساءلة الموظف تأديبياً اذ اثبات ان ذلك الموظف قد اخلّ بواجباته الوظيفية او خرج عن مقتضياتها، فالإدارة هنا غير مقيدة بالحكم الجزائي الصادر، بل لها الحرية في التكليف والمعاقبة واتخاذ الإجراءات والعقوبات اللازمة².

ثالثاً: البراءة المبنية على تكليف الفعل او انتفاء أحد اركان الجريمة

تتمثل اركان الجريمة الجزائية في كلا من الركن المادي و الركن المعنوي، فيمكن ان يكون الخطأ المرتكب مقصود أي توفر فيه شرط الإرادة، كما يمكن ان يكون غير عمدي و

1 - محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص. 264.

2 - طلحة نورة، مرجع السابق، ص. 45.

نفس الشيء بالنسبة لأركان الجريمة التأديبية، فبطبيعة الحال تخلف احد الأركان يؤدي الى انتفاء الجريمة مما يقضي ببراءة الموظف، فاذا كان الخطأ المعاقب عليه لا يحمل وصف جنائي و لا يعاقب عليه، هنا السلطة التأديبية غير مقيدة به، اما اذا كان الفعل المادي للجريمة يعتبر خطأ تأديبي و جنائي في نفس الوقت لانتفاء هذا الفعل، يؤدي الى براءة المتهم جنائيا مما يجعل السلطة التأديبية مقيدة¹.

ونفس الامر بالنسبة للركن المعنوي سواء كان عمدا او لا، ومثال على ذلك: في حالة متابعة موظف جزائيا بسبب فعل الاختلاس و صدر حكم براءته من ذلك الفعل باعتبار ان الموظف لم تكن له نية وإرادة التملك، في هذه الحالة فان الموظف قد ارتكب ذنب اداري يمكن للسلطة المختصة مساءلته تأديبيا بسبب الاستيلاء وسوء التسيير، وهذا ينطبق أيضا حال الجريمة الجزائية، فعدم ثبوت الفعل جنائيا لا يمنع من مساءلة الموظف المتهم تأديبيا².

ومن خلال ما سبق نستنتج انه بالرغم من عدم ثبوت او غياب وجود خطأ جزائي ضد الموظف الموقوف لا يعني انعدام وجود خطأ مهني، فقد يكون الموظف بريء جزائيا لكنه يتابع تأديبيا، في هذه الحالة ستتدخل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي بالنظر في القضية وابلغ الإدارة بالحكم القضائي النهائي ضد ذلك الموظف.

رابعا: الحكم الجزائي بالبراءة على أساس عدم كفاية الأدلة والشك وشيوع التهمة

لقد اتفق معظم الفقه على ان الحكم الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة المقدمة او الشك او شيوع التهمة لا يمنع السلطة الإدارية المختصة من مساءلة الموظف تأديبيا، وذلك لان الإجراءات المتبعة في اثبات وضعية الموظف المتهم تختلف في كلا من المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية، و منه و بالرغم من اصدار حكم ببراءة الموظف من التهم المنسوبة اليه،

¹ الاحسن محمد، «العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام»، مرجع سابق، ص 100، 101.

² - الاحسن محمد، مرجع نفسه، ص. 102.

ذلك لا يمنع الإدارة من متابعة الموظف تأديبيا حالة ما كانت تلك الأفعال التي يرتكبها تشكل مخافة تأديبية، فعندما يقضي الحكم الجزائي بالبراءة و ذلك لانعدام الأدلة، هنا الإدارة تسترد سلطاتها التأديبية ضد الموظف و ذلك اعمالا بأحكام المادة 161، و نفس الامر بالنسبة للبراءة المبنية على الشك، لان البراءة المؤسسة على الشك تكون غير مؤكدة¹.

الفرع الثاني

الاثار المترتبة عن الحكم بالبراءة

بعد صدور قرار نهائي يقضي ببراءة الموظف المتابع جزائيا، وذلك في الحالات المذكورة سابقا، فانه يترتب عن ذلك اثار تعود على الموظف، منه سنحاول ابراز اهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف بعد انقضاء حكم البراءة، كحقه في تقاضي راتبه المخصوص اثناء فترة توقيفه وكذلك إمكانية الحصول على تعويضات مالية بسبب الفترة التي غاب فيها عن ممارسة مهامه، وأخيرا سنتطرق الى إمكانية استعادة الموظف لمنصبه وإعادة ادماجه فيه، وللتفصيل أكثر في ذلك سنتناول العناصر التالية:

أولا: إعادة ادماج الموظف في منصبه

إذا قضت المحكمة الجنائية بإصدار حكم نهائي يتمثل في براءة الموظف من جميع التهم المنسوبة اليه، هنا يحق للموظف طلب إعادة ادماجه في المنصب الذي كان يشغله، و هذا ما جاء به القرار رقم 10847 مؤرخ في 15 جوان 2004 على ما يلي: "... ثبت من الملف ان المدعي كان محل متابعة من اجل اختلاس أموال عمومية رفقة موظفين آخرين، حيث ان المدعي استعاد من حكم البراءة بموجب قرار نهائي بتاريخ 23 ماي 2000، حيث ان المدعي قد اتصل بمديرية البريد و المواصلات من اجل اعادته الى منصب عمله، و

¹ - بوكرا الدريس، مرجع سابق، ص. 193.

فعلا فان المدعي المستأنف لم تنصبه في عمله الأصلي بتاريخ 02 سبتمبر 2000، وفقا للمادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 و تسوية وضعيته الإدارية و المالية بعد صدور القرار النهائي الجزائي"¹.

ثانيا: استعادة الحقوق المالية

يتمثل في استعادة الموظف لحقوقه المالية وتلقي ما تبقى من راتبه المخصوص وكذلك التعويض عن جميع الاضرار التي الحقت به وهذا في المدة التي توقف فيها عن العمل، ومن هنا يجب ان نميز حالتين أساسيتين هما:

أ) - حالة الموظف المتابع تأديبيا من طرف الإدارة

في هذه الحالة وكمبدأ عام عدم إمكانية تلقي أي اجر ليوم لم يتم العمل فيه وذلك طبقا لنص المادة 207 من الامر 03-06 على ما يلي: " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الامر، لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته ان يتقاضى راتبا عن فترة لو يعمل خلالها، يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"².

وكذلك ما جاءت به احكام المادة 32 من نفس الامر التي تنص على ما يلي:" للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب"، غير ان الموقوف المتابع تأديبيا والموقوف تحفظيا يمكن له استعادة الجزء المتبقي من الاجر بعد تسوية وضعيته امام القضاء وذلك طبقا لنص المادة 174 التي تنص على ما يلي: ".... ويمكن ان يستفيد خلال مدة ستة

¹ - مجلس الدولة، الغرفة الإدارية، ملف رقم 10847 مؤرخ في 15 جوان 2004، قضية (خ ع) ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة ومن معه، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص. 147-148.

² - المادة 207 من الامر 03-06، سالف الذكر.

(06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية¹.

ب) - حالة الموظف المتابع جزائياً من طرف الغير

في هذه الحالة يمكن إعادة ادماج الموظف فقط في منصبه الأصلي و ذلك بعد صدور الحكم الجزائي القاضي ببراءته بعد تسوية وضعيته، ولا تتحمل الإدارة مختلف التعويضات و الأجور المدفوعة خلال فترة التوقيف، على أساس انه متبع من طرف الغير، و كهذا ما اخذ به مجلس الدولة في احد قراراته التي قضت بعدم استحقاق الموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة من الغير، بحيث جاء في القرار رقم 080704 المؤرخ في 11 افريل 2013 على انه: " لا تتحمل الإدارة غير المتسببة بواسطة شكوى جزائية، في متابعة موظف مصرح ببراءته، أي تعويض عن فترة التوقيف عن العمل"².

كما جاء في القرار رقم 10847 مؤرخ في 15 جوان 2004 على ما يلي: " المطالبة بالتعويض غير مؤسسة بكون الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية ولا على الموظف المطالبة برواتبه عن المدة التي كان فيها محل متابعة جزائية في إطار خارج عن مسؤولية الإدارة".

¹ - انظر المواد 32 و174 من نفس الامر.

² -قرار مجلس الدولة رقم 080704 المؤرخ في 11 افريل 2013، قضية (خ ل) ضد مديرية التربية لولاية المدية، مجلة مجلس الدولة، العدد 13 لسنة 2015.

(ج) - إمكانية إحالة الموظف للمثول امام المجلس التأديبي

طبقا لما جاء في القرار رقم 039009 المؤرخ في 14 نوفمبر 2007 انه: " في حالة الحكم بالبراءة لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة احالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه الخطأ المهني"¹.

منه نستخلص انه حتى وان ثبتت براءة الموظف جزائيا لا يمنع من مساءلته تأديبيا.

¹ - قرار مجلس الدولة رقم 039009، الصادر بتاريخ 14 نوفمبر 2007، السالف الذكر.

خاتمة

خاتمة

إن ما يمكن استخلاصه من هذا البحث، أن طبيعة العلاقة التنظيمية الأساسية التي تربط الموظف والإدارة العمومية، والتي تفرض حقوق والتزامات متبادلة، كما كفل القانون للموظف جملة من الحقوق مقابل أداء مهامه خلال كل مساره المهني اعترف له بمجموعة من الضمانات تضمن له ممارستها، فرض عليه مقابل ذلك واجبات متعددة أملت بها طبيعة المهام المسندة، وحساسية القطاع الذي ينتمي إليه، والمتمثل في المؤسسات الإدارية العمومية التي تعد ممثلة للدولة في تنفيذ وتجسيد برامجها، وكل إخلال بهذه الالتزامات أو تهاون في أدائها تعرضه للعقوبات التأديبية المقررة قانونا، والتي عهد إلى الهيئة التي لها صلاحيات التعيين، توقيعها، بحكم سلطة الإشراف والرقابة التي تباشرها على الموظفين، تراعي فيها الضمانات التأديبية المقررة قانونا، بشكل تأخذ فيه بعين الاعتبار مبدأ التناسب بين درجة العقوبة ومدى خطورة وجسامه الخطأ، قد يصل الحد إلى تقرير المتابعة الجزائية بشأنها.

إن إجراءات المتابعة التأديبية، مبدئيا منظمة بموجب أحكام قانونية واضحة إلى حد ما، تضمنتها مختلف النصوص القانونية لا سيما أحكام الامر 06-03 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ومختلف النصوص التنظيمية التي تحدد كفايات تنظيم أحكامه، مما يجعلها مستقلة عن المتابعات القضائية المحتملة، بحيث تنفرد بالطابع الإداري الذي يطغى على موضوعها من جهة، ومن جهة أخرى طبيعة الإجراءات المتبعة بشأنها، بحيث تؤدي الإدارة دورا مهما في تسييرها.

ويظهر دور الإدارة في تسيير الملف التأديبي في هيمنتها على مختلف إجراءات المتابعة، بحيث منح لها القانون سلطات واسعة بدءا من معاينة الخطأ التأديبي ومساءلة الموظف المخطئ إلى توقيع العقوبة المقررة، إذ لها سلطة تقديرية في تكييف الأخطاء المهنية خاصة من الدرجة الأولى والثانية وتقرير العقوبات المقررة لها بإرادتها المنفردة دونما حاجة إلى تدخل أي سلطة أخرى، وبدرجة أقل الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة والرابعة، بحيث تشاركها في ذلك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

خاتمة

غير أنه قد تصل الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف حدا كبيرا من الجسامة والخطورة، مما يجعلها تأخذ وصفا جزائيا، ففي هذه الحالة يجد الموظف المعني نفسه في مواجهة خصمين معا، الإدارة بشأن المتابعة التأديبية، والقضاء الجزائي بشأن الدعوى الجزائية، ففي هذه الحالة تبدأ العلاقة بين المتابعيتين في البروز، وي طرح مسألة تأثير إحداها على الأخرى.

إنه بعد الاطلاع على مختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع، سواء تلك المنظمة للمتابعة التأديبية أو تلك التي لها علاقة بالدعوى الجزائية، نستنتج أن هناك تأثير واضح للدعوى الجزائية على المتابعة التأديبية، بل وعلى المركز القانوني للموظف ذاته، إذ أنها تتمتع بالأسبقية بشأن الفصل فيها، على أساس أن الموظف المتابع تأديبيا وجزائيا في نفس الوقت لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد صدور الحكم النهائي من القضاء الجزائي بشأنه، وهذا ما يظهر لنا جليا من خلال مضمون نص المادة 174 من الأمر 06-03، بحيث يتحدد مصيره بناء على مضمون الحكم الصادر في حقه، فإذا تمت إدانته فيتم تسريحه، أما في حالة تبرئته فيعاد إدماجه ويستعيد جميع حقوقه، ومع ذلك يمكن للإدارة مباشرة إجراءات المتابعة متى رأت ضرورة لذلك، أو قدرت بأن الخطأ المرتكب من طرف الموظف خطأ تأديبيا يؤثر على سمعة الإدارة أو يمس بسير المرفق العام، وهذا ما يدعم استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية.

فرغم تحديد المشرع ضوابط كل متابعة وإجراءات سيرها، وتقديم بعض الحلول في حالة تزامنها، تبقى قواعد المتابعة الجزائية أكثر وضوحا مقارنة بقواعد المتابعة التأديبية، ذلك أن قواعد قانون العقوبات أكثر دقة من حيث المصطلحات المستعملة أو الأفعال التي تعتبرها جرائم يستوجب توقيع العقوبة وهذا إعمالا لقاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، في حين أن القواعد المنظمة للمتابعة التأديبية خاصة تلك المتعلقة بتكليف الأخطاء المهنية، جاءت في مفاهيم عامة دون تحديد أركانها بدقة، إذ يختلف تكليفها من إدارة إلى أخرى.

خاتمة

الشيء نفسه لاحظناه فيما يخص العقوبات المقررة بحيث جاءت متفاوتة بحسب درجة جسامته والظروف التي ارتكب فيها ومدى تأثيره على سير المرفق حسب ما هو مبين في المادة 160 من الأمر 06-03، كما أن شدتها تختلف من سلك إلى آخر حسب حساسية ووظائف كل منه، وهذا ما يتضح من مضمون نص المادة 164 من الأمر نفسه، والتي أحالتنا الى القوانين الأساسية الخاصة لإقرار عقوبات أخرى خارج الدرجات الأربع المنصوص عليها. هذه بعض النقائص التي ارتأينا الإشارة إليها في هذا البحث، لهذا نحاول اقتراح بعض الحلول، لذلك يستحسن:

إعادة النظر في مضمون بعض النصوص القانونية المتعلقة بالمتابعة التأديبية، بصورة يتم فيها توضيح المفاهيم القانونية ذات الصلة بالنظام التأديبي.

ضرورة إعادة النظر في مضمون الأخطاء المهنية وتوحيد أركانها مثلما فعل المشرع بالنسبة للمتابعات الجزائية، لرفع اللبس عن فحواها، ومنع تضارب تكييفها من سلك إلى آخر، تحقيقا لمحاكمة تأديبية عادلة.

تقييد السلطة التقديرية للإدارة بشأن المتابعات التأديبية المقترنة بالمتابعة الجزائية التي صدر بشأنها حكم بالبراءة لفائدة الموظف، بصورة لا تسمح للإدارة متابعته تأديبيا مجددا، تقاديا للتعسف وتجاوز السلطة، ومن جهة أخرى الحد من اللجوء للمتابعات الجزائية للموظفين عندما يتعلق الأمر بالأخطاء البسيطة التي يمكن ردها إداريا، حتى لا تصبح المتابعات الجزائية كذريعة لتوقيف الموظفين.

تدعيم الحماية القانونية للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية بسبب بعض الأخطاء المهنية، والذي صدر في حقه حكم بالبراءة، بشكل يصون حقوقه خاصة المالية منها، ذلك ليس من العدل حرمانه منها خاصة إذا كانت المتابعة كيدية.

انتهى بعون الله

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

(1) - الكتب

- 1- أحمد محمود الحياصات، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي، دار جامعة نايف للنشر، الرياض، 2015.
- 2- أوثن حنان، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، الفا للوثائق، الجزائر، 2022.
- 3- بلورنه أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- 4- بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الامر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 5- خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- 6- خلفي عبد الرحمان، محاضرات في القانون الجنائي العام، دراسة مقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 7- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة للنشر 32 عبد القادر ثروت، القاهرة، 2006.

قائمة المراجع

8- فهمي عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، (د.س.ن).

9- محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، دار مقارنة الناشر للمعارف، الإسكندرية، 2022.

10- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التكيف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

(II) - الأطروحات والمذكرات الجامعية

أ- أطروحات الدكتوراه

1- الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بالقائد، تلمسان، 2015.

2- بركاني شوقي، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2018.

3- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سيدس بلعباس، 2020.

قائمة المراجع

- 4- درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون عام، فرع قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبالي اليايس، سيدي بلعباس، 2016.
- 5- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
- 6- سماحي براهيم، الحماية الإجرائية، الوظيفية العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبالي اليايس، سيدي بلعباس، 2020.
- 7- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في العلوم القانونية و الإدارية، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية و الإدارية، جامعة لحاج لخضر، باتنة، 2007.

ب- مذكرات الماجستير

- 1- الأحسن محمد، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بالقايد، تلمسان، 2008.
- 2- باسل محمد شراري الفايز، أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2018.
- 3- بودربالة أمحمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة، 2015.

قائمة المراجع

- 4- دياب لخضر، العقوبات التكميلية بين النظريتين التقليدية والحديثة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013.
- 5- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011.
- 6- طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2016.
- 7- محمود إبراهيم محمد أبو زيدان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2014.
- 8- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

ج- مذكرات الماستر

- 1- أبركان زهير، شابي محمد لمين، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الامر 03-06، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة وإدارات محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
- 2- بشته دليلا، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014.

قائمة المراجع

- 3- بن عراب علي، أولاد علي معمر، التحقيق التأديبي في القانون الأساسي للتوظيف العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019.
- 4- جيلالي إيمان، التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي أولحاج، البويرة، 2017.
- 5- حاج شعيب، ايناس بثينة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020.
- 6- خدير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المساءلة القانونية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020.
- 7- خميسن زاهية، مختار هرويني، النظام القانوني لتأديب الموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019.
- 8- زبود منال، ضواوي سارة، العقوبات التكميلية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص القانون الجنائي و العلوم الجنائية ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة يحي فارس ، المدينة، 2022.
- 9- سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن اخطاءه الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016.

قائمة المراجع

10-عثمان لخضر، قصري لمين، الاليات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020.

11-علية لبنى، العايب عتيقة، النظام التأديبي للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.

12--قرين امال، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة، 2016.

13-قسوم محمد الأمين، بن عطا الله الحدي، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب في تأديب الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019.

14-لطرش نورية، برجاح فيروز، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022.

15-لغماوي أحلام، أحلام منصور اسيا، القرار الإداري المنفصل في سياق العملية الوظيفية العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تيموشنت، 2022.

قائمة المراجع

16- هبول مسعود، بلحوسين لامية، نظام الجزاءات التأديبية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي احمد بن يحيى الونشريسي تيسمسلت، 2018.

د/مذكرة الليسانس

-بن خدير خديجة، بودراع أسماء ومحفوظي خولة، المسؤولية الجزائية والإدارية للموظف العمومي، مذكرة تخرج لنيل شهادة اللسانس، معهد العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، الجزائر 2010.

ثالثا: المقالات

1- بركات احمد، بلوفه وليد، «احكام التوقيف التحفظي للموظف العام دراسة مقارنة»، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 02، جامعة احمد دراية، ادرار، 2021، ص ص. 194 - 231.

2- بلعربي بلقاسم، رحمانى وليد، «دراسة في الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف»، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 17، العدد 02، جامعة المدينة، الجزائر، 2023، ص ص. 1352 - 1365.

3 - بن ديدة نجاة، على موصدق، «السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف واثاره على المصلحة العامة»، مجلة دفاتر السياسية والقانون، المجلد 13، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2020، ص ص. 76 - 92.

قائمة المراجع

- 4 - بوعمره إبراهيم، «أثر زوال الجنسية على العلاقة الوظيفية، دراسة تحليلية من خلال احكام التشريع الجزائري»، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي، المجلد 09، العدد 03، 2022، ص ص. 456 - 466.
- 5 - بوكرا ادريس، «المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 03، كلية الحقوق، الجزائر، 2020، ص ص. 167-197.
- 6 - خيضاوي نعيم، باية فتيحة، «الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري»، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 01، جامعة احمد دراية، ادرار، 2020، ص ص. 39 - 53.
- 7 - دهمة مروان، «النظام الاجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي»، المجلد 04، العدد 01، جامعة الجزائر 1، 2020، ص ص. 18- 40.
- 8 - ربيعة يوسف بوقرط، «حجية الحكم الجنائي امام سلطات التأديب الإدارية»، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 41، العدد 01، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2014، ص ص. 617-629.
- 9 - رحمانى وليد، «خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري»، مجلة آفاق للعلوم، عدد 10، جامعة البليدة 2، 2018، ص ص. 305-317.
- 10- زياد عادل، «تسريح الموظف كأثر للعقوبة الجزائية»، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 06، العدد 02، 2012، ص ص. 258-272.

قائمة المراجع

- 11- شلاحي محمد، «تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة»، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 06، كلية الحقوق، سعيد حمدين، جامعة الجائر 1، 2018، ص ص. 144-170.
- 12- طلحة نورة، «مدى تبعية النظام التأديبي للموظف العام للنظام الجزائي في النظام الجزائري»، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 05، العدد 01، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2019، ص ص. 40 - 60.
- 13 - طوبال بوعلام، زرقان وليد، «خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة تحليلية في ظل قانون الوظيف العمومي»، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 02، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2020، ص ص. 595-615.
- 14- عبد الله خلف الرقاد، «أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام»، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 04، الجامعة الألمانية الأردنية، 2019، ص ص. 372-388.
- 15- عبد الاله محمد علي سميران، «العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام»، مجلة جامعة الزيتونة للدراسات القانونية، المجلد 03، الإصدار 02، جامعة البيت، الأردن، 2022، ص ص. 36 - 47.
- 16 - غلابي بوزيد، «التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين المصلحة وضمانات الموظف»، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 08، ج1، جامعة خنشلة، 2017، ص ص. 212-225.

قائمة المراجع

- 17 - غيتاوي عبد القادر، «الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري»، مجلة دفاتر السياسية والقانون، العدد 19، جامعة ادرار، الجزائر، 2018، ص ص. 53 - 68.
- 18 - قروف جمال، «الانتهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب»، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 06، العدد 01، جامعة سكيكدة، 2022، ص ص. 78 - 91.
- 19 - قيقاية مفيدة، «أثر الحكم الجزائري على الوضع الوظيفي للموظف»، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 46، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2016، ص ص. 368-377.
- 20- مرابط خديجة، «تسريح الموظف العام في ضوء الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر»، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 01، العدد 08، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2017، ص ص. 247-265.
- 21- نوري أحمد، «استرداد عائدات الفساد ودوره في الحد من جرائم الفساد»، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي، المجلد 08، العدد 01، جامعة غرداية، الجزائر، 2021، ص ص. 153-167.
- 22- وهاب حمزة، «الجزء التأديبي لرجال الضبطية القضائية»، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي، المجلد 07، العدد 03، جامعة ام البواقي، الجزائر، 2020، ص ص. 137-151.
- 23- يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات التأديب للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، جامعة ادرار، الجزائر، 2015، ص ص. 01 - 24.

III النصوص القانونية

أ- الدستور

- التعديل الدستوري بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ب- النصوص التشريعية

- 1- القانون رقم 62-157 مؤرخ في 31 ديسمبر 1962 يتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية الا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، ج ر عدد 02 لسنة 1963. (ملغى)
- 2- أمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 8 جوان 1966 (ملغى).
- 3- أمر رقم 21-11 مؤرخ في 25 اوت 2021 يتم الامر رقم 66-155 مؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر عدد 65 مؤرخ في 26 اوت 2021.
- 4- امر رقم 21-14 مؤرخ في 28 ديسمبر 2021 يعدل و يتم الامر رقم 66-156 مؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات ج ر عدد 99 مؤرخ في 29 ديسمبر 2021.
- 5- امر رقم 70-86 مؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 05-01، مؤرخ في 27 فبراير 2005، ج ر، عدد 15 مؤرخ في 27 فبراير 2005.

قائمة المراجع

6- القانون رقم 06-01 مؤرخ في 20 فيفري 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر عدد 14 مؤرخ في 08 مارس 2006، المتمم بموجب الأمر 10-05 مؤرخ في 26 أوت 2010، ج ر عدد 50 مؤرخ في أول سبتمبر 2010، والمعدل والمتمم بالقانون 11-15 مؤرخ في 02 أوت 2011، ج ر عدد 44 مؤرخ في 10 أوت 2011.

7- الامر 06-03، مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427، الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، مؤرخ في 16 جويلية 2006، متمم بالقانون 22-22 في 18 ديسمبر 2022، ج ر عدد 85، مؤرخ في 19 ديسمبر 2022.

ج- النصوص التنظيمية

1- مرسوم رقم 82-302، مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، عدد 37، الصادر في 14 سبتمبر 1982.

2 - مرسوم رقم 84-10، مؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 03، الصادر في 17 جانفي 1984، (ملغى).

3 - مرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، عدد 13، الصادر في 24 مارس 1985.

4 - مرسوم تنفيذي رقم 10-322، مؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية، عدد 78، الصادر في 26 ديسمبر 2010.

قائمة المراجع

5- مرسوم تنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 66 مؤرخ في 12 نوفمبر 2017.

6- مرسوم تنفيذي 20-199 مؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 44 مؤرخ في 30 جويلية 2020.

د- القرارات القضائية

1- الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، قرار رقم 42558، الصادر بتاريخ 1985/12/07، في قضية (ب س م س) ضد (وزير الداخلية المدير العام للأمن الوطني)، المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1990، ص 215.

2- قرار المجلس الأعلى رقم 23650 مؤرخ في 1982/01/09، قضية (ج م) ضد وزير التربية، المجلة القضائية، عدد 01، 1989، ص ص. 219-221.

3- قرار المجلس الأعلى رقم 39742 مؤرخ في 1985/06/01، قضية (ب ر) ضد (مديرية التربية لولاية...)، المجلة القضائية، عدد 03، 1989، ص ص. 200-202.

4- قرار مجلس الدولة رقم 1192 المؤرخ في 09 افريل 2001، قضية (ب ط) ضد مديرية التربية بقالمة، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، الجزائر، 2002، ص ص. 67-68.

5- قرار الغرفة مجلس الدولة رقم 7462 مؤرخ في 25 فيفري 2003، قضية (س ر) ضد (مديرية التربية لولاية سطيف)، مجلة مجلس الدولة، عدد 05، الجزائر، 2004، ص ص. 166-264.

قائمة المراجع

- 6- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ملف رقم 009898، المؤرخ في 20/04/2004، قضية السيد (م ع) ضدّ والي ولاية سكيكدة، مجلة مجلس الدولة، العدد 05 لسنة 2004، ص ص. 143-146.
- 7- قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية رقم 10847 مؤرخ في 15 جوان 2004، قضية (خ ع) ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة ومن معه، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص ص. 147-149.
- 8- قرار رقم 039009 المؤرخ في 14 نوفمبر 2007، قضية (ف خ) ضد وزارة الداخلية والجماعات المحلية، مجلة مجلس الدولة، العدد 09 لسنة 2009، ص ص. 61-63.
- 9- قرار رقم 080704 المؤرخ في 11 افريل 2013، قضية (خ ل) ضد مديرية التربية لولاية المدية، مجلة مجلس الدولة، العدد 13 لسنة 2015، ص ص. 100-102.
- 10- قرار مجلس الدولة، رقم 082979 المؤرخ في 12/09/2013، قضية بلدية جميلة ضد (ك م)، مجلة مجلس الدولة، العدد 12، 2014، ص ص. 152-154.

هـ- الوثائق:

- 1- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 افريل 2004، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، بين لكيفية تطبيق احكام المادتين 130-131 من المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- 2- مراسلة رقم 267 مؤرخة في 19 جانفي 2016، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، تتعلق بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
- 3- المنشور رقم 5619 المؤرخ في 27 جويلية 2016، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بالترقية في الدرجات.

قائمة المراجع

4- مراسلة رقم 10 مؤرخة في 16 جانفي 2019، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

5- دليل النظام التأديبي للموظف، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الجزائر أفريل 2014.

ثانيا: باللغة الفرنسية

I. Ouvrages :

- 1- KHADIR Abdelkader, les garanties disciplinaires de la fonction publique, EDITIONS HOUMA, Alger 2014.
- 2- GUYOMAR Mattias, Les sanctions administratives, LGDJ, Paris 2014.

II- Thèses :

- 1- KHADIR Abdelkader, les garanties disciplinaires de la fonction dans la fonction publique algérienne (réalités et perspectives), Thèse pour l'obtention du Doctorat en Droit Public, Faculté de Droit D'ES.Senia, ORAN 2010.

01	مقدمة
06	الفصل الأول: استقلالية المتابعة التأديبية
08	المبحث الأول: مظاهر استقلالية المتابعة التأديبية
08	المطلب الأول: الطبيعة الإدارية لإجراءات المتابعة التأديبية
09	الفرع الأول: سلطة الإدارة في مباشرة إجراءات المتابعة
09	أولاً: سلطة معاينة الأخطاء المهنية
10	ثانياً: استدعاء الموظف وطلب توضيحات
12	الفرع الثاني: سلطة الإدارة في الفصل في المتابعة التأديبية
12	أولاً: سلطة الإدارة في اجراء التحقيق
12	أ) - استجواب الموظف المتابع تأديبياً
13	ب- فتح تحقيق إداري
15	ثانياً: سلطة الإدارة في النطق بالعقوبات
15	أ - تعريف العقوبة التأديبية
17	ب- طبيعة العقوبة التأديبية
18	المطلب الثاني: الطبيعة الإدارية لموضوع المتابعة التأديبية
19	الفرع الأول: طغيان المفهوم الإداري على الخطأ التأديبي
19	أولاً: التعريفات المختلفة للخطأ التأديبي
20	أ- التعريف التشريعي للخطأ التأديبي
21	ب- التعريف الفقهي للخطأ التأديبي
23	ج- التعريف القضائي للخطأ التأديبي
25	ثانياً: أركان الخطأ التأديبي
25	أ) - الركن المادي
26	ب) - الركن المعنوي
26	1- عدم الاحتياط او الإهمال
27	2- الإرادة الأثمة
27	ج) - الركن الشرعي
28	الفرع الثاني: سلطة الإدارة في تكبير الأخطاء المهنية
28	أولاً: السلطة التقديرية للإدارة في تكبير الأخطاء المهنية وتوقيع العقوبات المقررة

الفهرس

28	أ - السلطة التقديرية للإدارة في تكيف الأخطاء المهنية من الدرجتين الأولى والثانية
29	1- تكيف الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى والثانية
30	1-1- أخطاء الدرجة الأولى
30	1-2- أخطاء الدرجة الثانية
31	ب - السلطة التقديرية للإدارة في توقيع العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية
32	ثانيا: حدود السلطة التقديرية للإدارة بشأن بعض الأخطاء المهنية
33	أ - تقييد الإدارة بالنصوص التشريعية لتكيف الأخطاء المهنية من الدرجتين الثالثة والرابعة
34	ب - ضرورة استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء
35	ج - ضرورة التقييد بالضمانات المكرسة قانونا
35	1- حق الدفاع
36	2- تسبب القرار التأديبي
37	المبحث الثاني: العلاقة القائمة بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية
38	المطلب الأول: التمييز بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية
39	الفرع الأول: أوجه الاستقلالية بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية
39	أولاً: من حيث الإجراءات المتبعة
39	ثانيا: من حيث الوصف القانوني
41	ثالثاً: من حيث الغاية
42	رابعا: من حيث توقيع العقوبة على الموظف
43	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية
44	المطلب الثاني: المقارنة بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية
45	الفرع الأول: أوجه الاختلاف
47	الفرع الثاني: أوجه التشابه
47	أولاً: من حيث الإطار المفاهيمي
50	ثانيا: من حيث المبادئ
50	أ) - مبدأ مشروعية العقوبة التأديبية
50	ب) - مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي
51	ج) - مبدأ تناسب العقوبة والمخالفة التأديبية
52	د) - مبدأ عدم رجعية الجزاء في العقوبة التأديبية
53	و) - مبدأ عدم توقيع عقوبة الخطأ التأديبي مرتين

الفهرس

55	الفصل الثاني: تأثير المتابعة الجزائية على المتابعة التأديبية
57	المبحث الأول: تأثير إجراءات المتابعة الجزائية على سير المتابعة التأديبية للموظف
58	المطلب الأول: تأثير الاجراء الجزائي على الاجراء التأديبي
58	الفرع الأول: اسبقية الاجراء الجزائي على الاجراء التأديبي
59	أولاً: حالات التوقيف الجنائي للتأديبي
60	أ) - حالة الموظف المرتكب لخطأ جزائي خارج الوظيفة
60	ب) - حالة ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي اثناء ممارسة مهامه له وصفا جزائيا
61	ثانيا: حالات عدم توقيف الجنائي للتأديبي
62	الفرع الثاني: الأخطاء الجسيمة بسبب المتابعة الجزائية
63	أولاً: الأخطاء المهنية التي لا تسمح للموظف بالبقاء في منصبه
64	ثانيا: الأخطاء التي لا تستوجب توقيف الموظف
65	المطلب الثاني: التوقيف التحفظي كأثر للمتابعة الجزائية
65	الفرع الأول: الطبيعة القانونية للتوقيف التحفظي
66	أولاً: التوقيف التحفظي لا يعد طابع تأديبي
68	ثانيا: التوقيف التحفظي اجراء اداري
68	أ) - اجراء تتخذه الإدارة
69	ب) - اجراء مؤقت
71	الفرع الثاني: الآثار القانونية للوقف التحفظي عن الوظيفة
72	أولاً: التمتع ببعض الحقوق
72	أ) - حق الموظف الموقوف في التقاعد
72	ب) - حق الموظف الموقوف في الحماية
73	ثانيا: الحرمان من بعض الحقوق
74	أ) - ابعاد الموظف الموقوف عن الوظيفة
75	ب) - الراتب اثناء الوقف التحفظي
76	ج) - تأجيل ترقية الموظف الموقوف
78	المبحث الثاني: تأثير الحكم الجزائي النهائي على الموظف
79	المطلب الأول: الحكم الجزائي القاضي بالإدانة
79	الفرع الأول: مضمون العقوبة الجزائية
80	أولاً: العقوبات الاصلية

الفهرس

82	ثانيا: العقوبات التكميلية
83	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن الحكم بالإدانة
84	أولا: التسريح من الوظيفة
86	أ) - فقدان الجنسية الجزائرية
87	ب) - فقدان الحقوق المدنية
89	ثانيا: العزل من الوظيفة
89	أ) - العزل في القانون الجنائي
90	ب) - العزل في قانون الوظيفة العامة
90	ج) - العزل في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته
92	المطلب الثاني: الحكم الجزائي القاضي بالبراءة
92	الفرع الأول: حالات الحكم بالبراءة
93	أولا: البراءة المبنية على الانتفاء المادي للوقائع
93	ثانيا: البراءة المبنية على بطلان الأدلة والإجراءات
93	ثالثا: البراءة المبنية على تكييف الفعل او انتفاء أحد اركان الجريمة
94	رابعا: الحكم الجزائي بالبراءة على أساس عدم كفاية الأدلة والشك وشيوع التهمة
95	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن الحكم بالبراءة
95	أولا: إعادة ادماج الموظف في منصبه
96	ثانيا: استعادة الحقوق المالية
96	أ) - حالة الموظف المتابع تأديبيا من طرف الإدارة
97	ب) - حالة الموظف المتابع جزائيا من طرف الغير
98	ج) - إمكانية إحالة الموظف للمثول امام المجلس التأديبي
99	خاتمة
103	قائمة المراجع والمصادر
118	الفهرس

عن المتابعة التأديبية المقترنة بالمتابعة الجزائية

ملخص

يكون الموظف في علاقة قانونية أساسية وتنظيمية إزاء الإدارة يتمتع بمقتضاها بجملة من الضمانات والحقوق، وفي مقابل ذلك تقع عليه التزامات مختلفة، منها ما هو مرتبط بالوظيفة أو بمناسبتها، وكل إخلال بها يعرض الموظف المعني لعقوبات تأديبية يتم توقيعها وفقا لإجراءات تأديبية لها نظام خاص تضمنتها أحكام الامر 03-06 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

غير انه يمكن ان تصل هذه الأخطاء الى حدّ معين من الجسامة والخطورة، إلى درجة تأخذ فيها وصفا جزائيا، وهذا ما يطرح مسألة العلاقة بين المتابعتين، استقلاليتهما عن بعض أم تبعية احدهما للأخرى، وتأثير كل ذلك على المركز القانوني للموظف.

الكلمات المفتاحية : الموظف، المتابعة التأديبية، المتابعة الجزائية، مقترنة، الخطأ المهني.

Résumé

La nature juridique de la relation liant le fonctionnaire à l'administration revêt d'un caractère statutaire et réglementaire. De ce fait, les droits, les garanties et les obligations du fonctionnaire sont régis par les dispositions de l'ordonnance n°06-03 portant statut général de la fonction publique et les textes réglementaires y afférant. Un manquement à ces obligations à l'occasion de l'exercice de ses fonctions constituerait donc une faute professionnelle exposant son auteur à une sanction disciplinaire.

Toutefois le fonctionnaire peut aussi commettre des infractions à caractères pénales qui peuvent le rendre objet d'une poursuite pénale, dont sa situation administrative ne sera réglée que lorsque la décision de justice deviendra définitive.

Dans ce contexte notre étude met l'accent sur l'autonomie de la poursuite disciplinaire et ses limites vis-à-vis de l'impact de la poursuite pénale.

Mots clé : Fonctionnaire, Poursuite disciplinaire, poursuite pénale, faute professionnelle