

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عبدالحميد ابن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

القانون العام



مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام معمق

تحت عنوان

مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري

تحت اشراف الاستاذ

زواتين خالد

من إعداد الطالب:

بوظراف علي

أعضاء لجنة المناقشة

- |    |                |         |
|----|----------------|---------|
| 1- | بوسحبة الجيالي | رئيسا   |
| 2- | زواتين خالد    | مشرفا   |
| 3- | بن عودة نبيل   | ممتحننا |

السنة الدراسية: 2017-2018

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله تعالى: " فتعالى الله الملك الحق ولا تعجب بالقرآن من قبل أن يلقى بك وحيه وقل رب زدني علما".

صدق الله العظيم

سورة طه الآية 114

## المقدمة:

إن تطور المجتمعات المعاصرة واكبه تطور في المنظمات باختلاف طبيعتها هذا التطور فرض مفاهيم جديدة ،ومن الوظائف الإدارية الرئيسية التي نلمس فيها مثل هذا التطور هي : إدارة الموارد البشرية التي يتلقى في عصرنا الحاضر اهتماما كبيرا و متزايدا و هي فرع حديث متخصص في الإدارة وظيفته لا تقل أهمية عن الوظائف الإدارية الرئيسية الأخرى مثل التسويق و التمويل .

و بم أن العنصر البشري يعتبر تركيبة معقدة يصعب التحكم فيها و لا يمكن ضبطها كآلة و هو سلوك يستدعي مرونة في المعاملة لاضطرابها الشديد اعتبر رأس مال لا يستهان به و تسييره وحسن إدارته يستلزم تخطيطا ، توجيها و تنظيميا .

ومن بين الوظائف التي يقومون بها مسؤولون تسيير الموارد البشرية في الوقت الحالي وظيفة تسيير الحياة المهنية و هي عبارة عن مجموعة تحولات و تنقلات يمر بها الموظف خلال فترة تواجده بالمنظمة و تبدأ منذ توظيفه إلى غاية انتهاء هذه الحياة سواء بالتقاعد أو بالاستقالة أو بالوفاة. ... إلخ

تنظيم المرافق العامة من المواضيع الأساسية التي يهتم بها القانون الإداري ، و كون هذه المرافق عبارة عن أشخاص معنوية لا يمكن أن تعبر عن إرادتها إلا من خلال أشخاص طبيعيين يشكلون ما يعرف بالموظفين العموميين ، و الذين يتمتعون بقدر كبير من الصلاحيات و السلطات المستمدة من وظائفهم ، و ما تستلزمه مراكزهم الوظيفية من واجبات .

وإن مفهوم الموظف العام كان أسبق في الظهور من مفهوم الوظيفة العامة، على خلاف ما كان يجب أن يكون لأن الوظيفة العامة في حقيقتها الأمر تصور في الذهن معنى الدولة في أسرها تلك التي يتكفل بنشاطها العام والخاص طائفة الموظفين ، إلى حد يمكن القول بأن الوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة ، وإن خلودها من خلود الدولة صاحبة السيادة<sup>1</sup>.

فالوظيفة العمومية تستعمل عددا من الأعوان يتزايد بقدر تزايد عدد المؤسسات ، ذلك ان الوظيفة العمومية بحكم أهميتها العددية والمكانة التي تحتلها داخل المجتمع و طبيعة كثافة العلاقات التي تنظمها او تعكسها تمثل في ان واحد رهانا سياسيا و أداة لامفر من اللجوء إليها لتحقيق عصرنة الدولة فالوظيفة العمومية مؤسسة حية وواقع ملموس والموظفين هم يد الدولة لتسيير مرافقها العامة .

فالموظف العام هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرفق العام تديره الدولة أي احد أشخاص القانون العام ،وانطلاقا من هذا التعريف نستنتج ثلاثة عناصر أساسية حتى يكتسب الشخص صفة الموظف العام وهي التعيين في وظيفة عمومية دائمة وان تكون في خدمة المرفق العام

قد يلتحق بالعمل في بداية حياته الوظيفية و يعين في ادنى درجات السلم الاداري ثم يرقى الى الدرجات العليا بمرور الزمن واستمرار خدمته في سلك الوظيفة العمومية ،فهذا النظام يقوم على اساس الترقية الى الدرجات العليا،ومن اجل ذلك اصبحت الترقية اشبه ما تكون بالحق المقرر للموظف ، وذلك بالمرور بعدة مراحل بعدما تتوفر فيه مجموعة من الشروط و الطرق العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية وبعد ان يكتسب الصفة القانونية ويستمد كل حقوقه و التزاماته من القوانين واللوائح المتعلقة بالوظيفة العمومية .

<sup>1</sup> رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العامة ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، طبعة 2006 ، ص 15 .

فان الموظف العام يكفا على اجتهاده بالترقيات وغيرها من الحوافز المادية وغير المادية ، فان من الضروري بالمقابل ان يعاقب الموظف الذي يخل بواجباته بالعقوبة المناسبة ، ولهذا يعتبر التاديب الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية .ونظرا لما تتمتع به الهيئات التاديبية من سلطات واسعة ,تمكنها من توقيع الجزاء الذي يمتد اثره الى حرمان الموظف من مزايا عديدة فقد كان من الضروري ان تكفل للموظف ضمانات في مواجهة تلك السلطات<sup>1</sup>

لان التاديب في الوظيفة العامة دور هام في ارساء مبدا الانضباط الواجب توافره لتمكين الادارة من الاضطلاع بما يناط بها من دور لتحقيق الصالح العام فهو بمثابة وسيلة لعقاب الموظف العام جزاء لما ثبت في حقه من افعال مؤثمة تشكل مخالفات تاديبية بغرض مواجهة سلوك منحرف يشكل خروجا على مقتضيات الواجب الوظيفي وتهديدا لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام و إطراد<sup>2</sup>.

لقد عرفت الجزائر مباشرة بعد الاستقلال فراغا تشريعي و تنظيما في مختلف المجالات وهو ما أدى بالدولة انذاك بالمبادرة باصدار القانون رقم 17/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 و تتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية الا متعارض منها بالسيادة الوطنية.

فقد عرفت هذه المرحلة إنشاء عدد كبير من المؤسسات والإدارات العمومية ,مما اجبر هذه الأخيرة في كثير من الأحيان في ان تتولى بنفسها إعداد القوانين الأساسية الخاصة بموظفيها ,مع السعي كل منها إلى وضع النظام الأكثر تحفيضا من الناحية المالية من اجل جلب واستقطاب المترشحين الأكفاء وتوظيفهم كل على مستواها ,هو الأمر الذي جعل الوظيفة العمومية تتسم بمظهر مزدوج يتميز من جهة بعدم الاستقرار الوظيفي , و الاستقرار الحقوقي من جهة اخرى.

ومن اجل ذلك وضع حد لهذه المشكلة ,سعت الدولة إلى مباشرة عملية إصلاح شاملة هدفها إقامة هياكل إدارية صحيحة وضمن تكوين كامل للإطارات المكلفة بتنشيطها ,لاسيما وان قطاع الوظيفة العمومية يشكل عنصرا أساسيا للنمو الاقتصادي لبلد فتي كما كان عليه الحال بالنسبة للجزائر مباشرة بعد الاستقلال ,وهو النمو الذي لايمكن تحصيله إلا بجهاز إداري حديث تقنيا ومستقرا وقليل التكاليف كما جاء في بيان الأسباب الخاصة بأول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 والذي حددت بموجبه المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية .

وقد بقيت أحكام الأمر رقم 133/66 سارية المفعول إلى غاية صدور القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل , غير انه سرعان ما تبين استحالة تطبيق احكام القانون الاساسي العام الصادر في 1978 ,بصفة عادية ,لاسيما وان تنظيم كافة جوانب علاقات العمل في كل قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي كان يتطلب استصدار كم هائل من النصوص التنظيمية لتحديد كفاءات تطبيق احكام القانون الاساسي العام للعامل .بعد ذلك تم اصدار المرسوم رقم 29/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية .

واخيرا استصدار الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الجديد , والذي يندرج في اطار عملية تحديث الدولة وتحقيق الحكم الراشد , ليشكل اطار قانونيا شاملا واسسا تاخذ بعين الاعتبار الحقائق الجديدة السائدة في الادارات العمومية , وكذا

<sup>1</sup> - علي جمعة محارب ، التاديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ،دار المطبوعات الجامعية اسكندرية ،مصر ، طبعة 2004 ، ص1

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة ،الضمانات التاديبية في الوظيفة العامة منشأة المعارف ، اسكندرية مصر ، طبعة 2003، ص1

التحولات العميقة السياسية والمؤسسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفتھا البلاد في السنوات الاخيرة و كان الهدف من هذا القانون هو:

-تكييف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة (لاسيما و ان الموظف هو ممثل الدولة و هو المفكر والمدبر و المنفذ في إن واحد).

-ضمان و حدوية قطاع الوظيفة العمومية و انسجامه الكلي باعتباره تجسيدا للدولة المستخدمة و المصدر الذي من خلاله التي سيتم إعداد القوانين الأساسية الخاصة المطبقة على اسلاك الموظفين .

-إعادة تركيز مختلف أسلاك الموظفين حول مهامها الحقيقية المتعلقة بالمرفق العام و سلطة العامة .

-ضمان المساواة في الحقوق و الواجبات بين الموظفين .  
ومن هنا التساؤل الذي يطرح نفسه ماهي القواعد التي تحكم الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة ؟ وما هي الحماية التي منحت للموظف العام خلال مساره الوظيفي ؟وهذه الإشكالية تؤدي بنا الى طرح الأسئلة التالية:

- ماهي طبيعة العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة ؟وماهي الضوابط القانونية المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية؟ الضوابط المترتبة على الالتحاق بالوظيفة العمومية؟

- ماهي الجزاءات المترتبة في حالة إخلاله بالواجبات ؟ وهل اوجب قانون الوظيفة العمومية نظام تأديبي يمتثل أمامه ؟ وإذا كانت الشروط للالتحاق بالوظيفة العمومية هل هنالك حالات لإنهائها ؟

- من هنا يمكن الدافع الذاتي والموضوعي في اختياري لهذا الموضوع كوني طالبة و موظفة في نفس الوقت إن أكون ملمة بكل مايتعلق بالموظف العام , وكون كل طالب متخرج من الجامعة أن يصبح موظفا لان موضوع الموظف العام كونه العنصر البشري من السلطة العامة للدولة وهو عقلها المخطط ويدها التي تنفذ مشاريعها العامة للدولة وهو عقلها المخطط ويدها التي تنفذ مشاريعها العامة ,وبالتالي تحقيق المنفعة العامة أثناء مساره المهني .

وقد ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق مايلي:

- التعرف على مفهوم الوظيفة العمومية ومفهوم الموظف العام في التشريع الجزائري .

- معرفة مختلف المراحل التي مر بها تطوير الوظيفة العمومية الجزائرية .

- يساعد على اكتساب ثقافة إدارية واسعة تجعلنا نعرف المراحل التي يمر بها الموظف العام في إطار الوظيفة العمومية وما يترتب عليه من حقوق و واجبات .

-تعتبر مرجعا يساعد الباحث في تقييم القواعد المنظمة للموظف العام في التشريع الجزائري .

وقد تكمن صعوبة البحث في قلة المراجع الجزائرية في المكتبات الجزائرية وكذلك المدة المقررة لدراسة

موضوع المسار المهني للموظف العام ، والحجم الساعي المعطى لها لا يتناسبان و حجم موضوعها ولتحقيق هدف دراسة موضوع المسار المهني للموظف العام في ظل القانون الجزائري تم إعتقاد المنهج الوصفي والمنهج التحليلي الذي يقوم على تحرير وتفسير المتغير بهدف جمع المعلومات والبيانات والتعبير عنها.

ولإحاطة بمختلف الجوانب المتعلقة بالمسار المهني للموظف العام في ظل التشريع الجزائري قمت بإتباع  
الخطة التالية :

الفصل الأول : تطرقت إلى الموظف العام وعلاقة الموظف بالإدارة ، تناولت في هذا الفصل المبحث الأول  
مفهوم الموظف العام والوظيفة العمومية وعلاقة الموظف بالإدارة .والمبحث الثاني إكتساب صفة الموظف  
العام .

وفي الفصل الثاني تطرقت إلى ما ينجر عن إكتساب صفة الموظف العام وأثارها .تناولت في المبحث  
الأول حقوق وواجبات الموظف العام ، وفي المبحث الثاني الجزاءات المترتبة في حالة إخلال الموظف العام  
بواجباته وحالات إنتهاء الخدمة .

# الفصل الأول

## الفصل الأول : مسار الموظف العام وعلاقة الموظف بالإدارة.

إن تتبع الموظف خلال مساره المهني لا بد لنا من أن تكون دراسة الموظف العام مرتبط بمفهوم الوظيفة العامة ، إلا أنه وبالرغم من هذا التطور فإن تحديد معنى الموظف العام يبقى أمرا عسيراً على مستوى التشريعي أو على المستويين الفقهي والقضائي .

فالدولة تمارس نشاطها المرفقي من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها ، وتحضى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول ، ويتحدد دور الموظف العام ضيقاً واتساعاً حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة فإتساع نشاط الدولة وعدم اقتصار دورها على حماية الأمن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الأفراد ، وقيامها ببعض الأشغال العامة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى ، قاد بالضرورة إلى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري .

ولقد ثار خلاف الفقهاء والقضاء الإداريين حول طبيعة العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة ، حيث إتجه البعض على تكييف العلاقة التي يربط بين الموظف العام والدولة على أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص ، فهي رابطة تعاقدية ، بينما إتجه البعض الأخر لتكييفها على أنها علاقة تنظيمية أو لائحية<sup>1</sup>

ويندرج تنظيم المسار المهني لمختلف أسلاك الموظفين ضمن الحقائق الجديدة للإدارة العمومية التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار مراجع القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتضمن توجيهات إستراتيجية جديدة تهدف أساساً إلى تزويد الإدارة بالموارد البشرية المؤهلة ، قصد تحصيل أكبر فائدة وخلق حركية أكبر لتكيف الكفاءات مع التحولات السياسية والمؤسسية والاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها البلاد<sup>2</sup>

ولهذا سنتطرق في المبحث الأول على مفهوم الموظف العام ومفهوم الوظيفة العمومية ، و علاقة الموظف العام بالإدارة . وفي المبحث الثاني نتطرق إلى إكتساب صفة الموظف

### **المبحث الأول: مفهوم الموظف العام والوظيفة العمومية علاقة الموظف العام بالإدارة**

قمت بتقسيمي هذا المبحث إلى مطلبين مطلب الأول مفهوم الموظف العام مفهوم الوظيفة العامة والمطلب الثاني علاقة الموظف العام بالإدارة.

#### **المطلب الأول: مفهوم الموظف العام و مفهوم الوظيفة العامة**

وإن مفهوم الموظف العام كان أسبق في الظهور من مفهوم الوظيفة العامة، على خلاف ما كان يجب أن يكون لأن الوظيفة العامة في حقيقتها الأمر تصور في الذهن معنى الدولة في أسرها تلك التي يتكفل بنشاطها العام والخاص طائفة الموظفين ، إلى حد يمكن القول بأن الوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة ، وإن خلودها من خلود الدولة صاحبة السيادة تمارس الدولة نشاطها من خلال موظفيها فهم أداة للدولة لتحقيق أهدافها ولذلك لا بد من تحديدها من ينطبق عليه هذا الوصف وقد سعى

كل من المشرعين والقضاة والفقهاء إلى ضبط مفهوم الموظف العام نظراً لأهمية مركزه القانوني لذلك لانعثر على مرجع تاريخي

<sup>1</sup> علي جمعة محارب المرجع السابق صفحة 77

<sup>2</sup> كنعان نواف ، القانون الإداري (الوظيفة العامة القرارات الإدارية الأموال العامة) الطبعة الأولى الإصدار الخامس دار الثقافة للنشر

والتوزيع عمان الاردن طبعة 2007 ص 37



جامع مانع لظهور مصطلح الموظف بالمفهوم الشائع حاليا ، فهو مرتبط بميلاد المجتمعات وبأنظمتها الوظيفية وخدماتها المرفقة<sup>1</sup> ، ولا يوجد عبر التشريعات موحد لمفهوم الموظف الوظيفية العمومية<sup>2</sup>

### الفرع الأول : تعريف الموظف العام

**أولا : في التشريع:** إن التعريف التشريعي بصفته الإستثنائية قد يذهب إلى البحث عن مضمون ولكن في أغلب الأحيان ونظرا لصعوبة وعدم دقة التعريف الموضوعي ، فإنه يذهب إلى تعريفات وظيفية تطبيقية على شكل تبيان الهدف من المفهوم ، أو على شكل قائمة لتحقيق هدف معين .

حينما يراد تحديد مفهوما للموظف العام يلجأ إلى البحث أولا في القانون الأساسي للأمر 133/66 المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة العامة المؤرخ في 1966/06/02<sup>3</sup>

والملاحظ أن المشرع لم يورد فيه نصا يتضمن تعريفا شاملا للموظف العام وإنما إقتصر في النص الوارد بالمادة الأولى منه على تبيان عناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص... المعني حتى يعتبر موظف عاما ، حيث جاء في نص هذه المادة في فقرتها الثانية :<sup>4</sup> "يعتبر موظفين الأشخاص المعنويين في الوظيفة الدائمة ، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم "

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه يتبين أنها اقتصرت فقط على ذكر العناصر التي يجب توفرها في الشخص لكي يعد موظفا عاما وهي كالآتي:

1- صدور أداة قانونية للتعيين في الوظيفة العامة

2- القيام بعمل دائم

3- الترسيم في درجة من درجات التدرج الوظيفي

4- العمل في خدمة المرفق العام تديره الدولة أو أحد أشخاص المعنوية العامة

\* بالنسبة لقانون 12/78 الصادر في 1978/08/05 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل<sup>4</sup>

بعد تفحصه لوحظ أنه وحد بين لفظي العامل والموظف فأطلق لفظ عامل على كل الموظفين في الإدارات والعمال في المؤسسات الإقتصادية ، إذ أنه كان يهدف إلى توحيد النظام القانوني للموظفين العاملين في الدولة ، فجاء في المادة الأولى منه "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء نشاطه المهني "

ومن ثم تبين أن القانون رقم 12/78 قد إنتهى على أن مصطلح الموظف العام يطلق على كل شخص يعمل ، حيث أنه يكفي للشخص أن يعمل حتى يطلق عليه مصطلح موظف عام .

<sup>1</sup> - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و الاخلاقيات المهنية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر طبعة 2010 ص13.

<sup>2</sup> - هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية ،دار هومة ، الجزائر طبعة 2012 ،ص91.

<sup>3</sup> - الامر 133/66 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامو المؤرخ في 02 جوان 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46،الصادرة في 08جوان1966.

<sup>4</sup> - قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05اوت1978 و المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 32 ، الصادرة في 08 اوت 1978.

\* بالنسبة للمرسوم 59/85 الصادر في 23/03/1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية<sup>1</sup>

فإنه كان صريح في تعريفه للموظف العام ، فقد جاء في نص المادة الخامسة منه مايلي:  
" تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف".  
و من خلال نص هذه المادة نلاحظ أنه يشترط لإطفاء صفة الموظف العام على الشخص الذي ثبت في منصب عمله وعليه يستخلص أن العمال المؤقتين لايعتبرون موظفين عامين  
\* بالنسبة لأمر 03/06 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة .فقد إكتفى المشرع لتحديد مجال تطبيق الموظف العام وذلك في نص المادة 02 من بقوله " يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين العاملين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية".

كما إستثنى فئات لا تخضع له وهي القضاة ، المستخدمون العسكريون المدنيون للدفاع الوطني ومستخدموا البرلمان ، إلا أنه في نص المادة منه الفقرة الأولى فقد جاء في قولها : "يعتبر موظف كل عون في وظيفة عمومية دائمة ورسوم في السلم الإداري"<sup>2</sup> . وعلى إثرها فإن الموظف العام هو كل شخص يشغل منصب دائم ويستلزم الترسيم الذي يعرف طبقا لنفس المادة الفقرة الثانية على أنه إجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته من خلال هذا التعريف، يمكن إستخلاص أربعة معايير لإضفاء صفة الموظف العام على كل من يلتحق بالوظيفة العمومية ويتعلق الأمر بما يلي :

1-التعيين : ويتم بقرار إداري من قبل السلطة المختصة المخولة قانونا سلطة التعيين ، وذلك طبقا لأحكام تشريعية وتنظيمية المسيرة للوظيفة العمومية .

2-الخدمة في المرفق العام : أي شغل وظيفة عمومية في إحدى المؤسسات الإدارات العمومية التي تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمحددة حصرا في المادة 02 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

3-ديمومة الوظيفة : الاشتراط أن تكون الوظيفة دائمة ،مرده ضمان استمرارية خدمة المرفق العام وديمومته ،فالعبرة ليست بالمدة التي يقضيها الموظف في منصب عمله بل بديمومة هذه الوظيفة وبغض النظر عن من يتولاها ( هناك مدونة لمناصب العمل تحدد مختلف الأسلاك والرتب والوظائف ، وتبقى ثابتة ودائمة دوام المرفق العام وإستمراريته )

وعلى سبيل المثال فإن منتحل وظيفة ما والتي تعد فعلا مجرما يعاقب عليه قانون العقوبات ، أو شغل وظيفة إستثنائية وظرفيا لتعويض الشغور المؤقت لمنصب عمل لم يتم تأسيسه بعد ، حالتان لا تخولان منح صفة موظف العام لتتافيهما مع شروط ديمومة الوظيفة.

4-الترسيم : هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته وليس تثبيت الموظف في رتبته ، كما ورد في فقرة 02 من المادة 04 من القانون الأساسي للعام للوظيفة العمومية ولعل ما يؤكد ذلك

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 و المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13 ، الصادر في 23 مارس 1985.

<sup>2</sup> - المادة 04 من الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 1966.

هو ما نصت عليه المادة 83 من الأمر 03/06 الذي جاء فيها " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص " هوما يعني أن العون المتربص لا يكتسب صفة وتسمية الموظف إلا بعد ترسيمه عقب تربص محدد مدته سنة ، ماعدا بالنسبة لبعض الرتب التي يمكن ترسيم شاغليها مباشرة دون إخضاعهم لفترة تربص وذلك نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق بهذه الرتب شريطة أن تنص القوانين الأساسية الخاصة في أحكامها على ذلك<sup>1</sup>

**ثانيا: في الفقه .**

إزاء عدم وجود تعريف الموظف العام في التشريع كان الفقه يبذل جهودا للإستخلاص عناصر يمكن بواسطتها تعريف محدد للموظف العام .

وعلى هذا الأساس فقد عرفه الفقيه ديجي الموظف العام أنه: "كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي تقوم بها " <sup>2</sup>

تعريف الفقيه "بارتي berthle الذي يعتبر الموظفين العامين هم بصفة عامة الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف عامة محددة ، ويشاركون بصورة دائمة في إدارة مشروع عام<sup>3</sup> وأيضا يعرفه الفقيه "دوجي" بأنه الموظف العام هو كل عامل يساهم بطريقة مستمرة وعادية في تسيير مرفق عام ، مهما كانت نوعية الأعمال التي يقوم بها فلا فرق في أن يكون المرفق اداريا او اقتصاديا وان يدار عن طريق الاستغلال المباشر او عن طريق الإلتزام<sup>4</sup> .

اما الفقيه " روجيه جرجوار " وهو احد المختصين في مجال الوظيفة العامة<sup>5</sup> فإنه يعرف الموظف العام بأنه كل شخص يتقاضى اجزا من ميزانية الدولة .

اما الدكتور سليمان محمد الطماوي عرفه بأنه الشخص الذي يسند اليه عمل دائم في خدمة مرفق عام ، تشرف على ادارته الدولة او احد اشخاص القانون العام.

اما في الفقه الجزائري يعرفه عبد الرحمن الرميلي : "الموظفون العموميون هم الاشخاص الذين ارتبطوا بالادارة بموجب تعمل قانوني وحيد الطرف اعدته الادارة لاجلهم و حددت فيه حقوقهم وواجباتهم ، دون ان يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية"

ويعرفه عبد الرحمن محيو احمد " ان الموظفين هم من يوحدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة من قانون الوظيف العمومي والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون حديد دون ان يكون لهم الحق ان يتمسكو بحقوق مكتسب<sup>6</sup>

وفي حقيقة الامر ، ليس من السهل وضع تعريف مانع لمفهوم الموظف العام ، نظرا لاختلاف مدلوله باختلاف النصوص التشريعية التي تحدد اركان الوظيفة العامة و تبين عناصرها .

<sup>1</sup>- رشيد حباني ، المرجع السابق ، ص 16 .

<sup>2</sup>- علس جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 85 .

<sup>3</sup>- احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، طبعة 1986 ص 47 .

<sup>4</sup>- كريمة تاجر ، المسؤولية الشخصية للموظف العمومي ، رسالة ماجستير مقدمة لكلية الحقوق و العلوم الادارية ابن عكنون ، الجزائر ، ص 7 .

<sup>5</sup>- محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة 1989 ، ص 5 .

<sup>6</sup>- محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 35 .

اضافة الى ذلك ان تعريف الموظف العام محكوم في الواقع بعدة معطيات ، او مؤشرات تختلف ليس فقط من دولة الى اخرى ، بل حتى في الدولة الواحدة ، وذلك تبعا لما يسود من انظمة اقتصادية و اجتماعية و سياسية و فكرية .

وايا كان الامر فان الفقهاء المعاصرين اتفقوا على عناصر الاساسية الواجب توافرها في الشخص لاكتساب صفة الموظف العام وهي<sup>1</sup> :

- 1 - ان يشغل وظيفة دائمة
- 2- التثبيت في احدى درجات السلم الاداري
- 3-المساهمة في مرفق عام اداري

### ثالثا: في القضاء

تصدى القضاء الاداري الفرنسي لمحاولة وضع تعريف لمفهوم الموظف العام ، اضافة الى بيان العناصر الاساسية المطلوبة توافرها في الشخص الذي يكتسب صفة الموظف العام ، وقد تآثر القضاءي الداري الفرنسي عند تعريفه للموظف العام ، بالافكار الاساسية التي يستند اليها نظام الوظيفة العامة في فرنسا ، حيث تعتبر الوظيفة العامة رسالة وخدمة ينقطع لها الموظف ويكرس لها جل نشاطه<sup>2</sup>.

وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بانه:"يعد موظفا عاما كل شخص يعهد اليه بوظيفة دائمة داخلية في الكادر وتكون في خدمة المرفق العام :

- 1-ان يكون المرفق العام مرفقا اداريا
- 2-ان تكون الوظيفة دائمة
- 3-ان تكون الوظيفة داخلية ضمن الكادر ، أي يجب ان يكون الشخص مندمجا بالهرم الاداري ، ويتحقق هذا الاندماج من خلال تثبيته بالوظيفة<sup>3</sup>.

وقد عرف مجلس الدولة المصري : " بانه صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه احكام الوظيفة العامة الا اذا كانت علاقته بالحكومة مستقرة ودائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام ...."

وقد عرفه ايضا بانه من يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره او تشرف عليه الدولة او احد اشخاص القانون العام كما عرفت محكمة القضاء الاداري الموظف العام بانه الشخص الذي يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام بالطريق المباشر .

ومن هنا نجد ان القضاء الفرنسي يعرف الموظف العام على انه ذلك الشخص الذي تسند اليه وظيفة دائمة تدخل في اطار الوظائف الخاصة بمرفق عام<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - عبد الحميد حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1977 ، ص 170 .

<sup>2</sup> - علي مصطفى ، الوظيفة العامة في النظام الاسلامي و في النظم الحديثة ، مطبعة السعادة ، القاهرة ، الطبعة الاولى سنة 1981 ، ص 134

<sup>3</sup> - علي خطار الشنطاوي ، مبادئ القانون الاداري الأردني ، الكتاب الثالث، الوظيفة العامة مؤسسة وائل للنسخ ، عمان ، الاردن ، 1994 ، ص 30.

<sup>4</sup> - احمد بوضياف ، المرجع السابق ، ص 51 .

اما في مصر فتعرف احكام مجلس الدولة الموظف العام على انه الشخص الذي يكلف بعمل دائم في خدمة مرفق عام ،تشرف عليه الدولة او احد اشخاص القانون العام الاخرى بالطريق المباشر<sup>1</sup>.

اخيرا نستخلص التعريف الراجع الذي يؤيده اغلب رجال الفقه والقضاء، والذي يقول بان الموظف العام هو كل شخص يشتغل في خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة او احد اشخاص القانون العام، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الاداري لذلك المرفق ، فلا يهم في طبيعة النشاط الذي يمارسه الموظف العام هل هو مادي او قانوني ، ولا حتى رتبة في التدرج الاداري ،ولا كونه يتقاضى اجرا او لا يتقاضى مقابل نشاطه في المرفق العام.

من خلال هذا التعريف الاخير نستخلص ثلاثة عناصر اساسية لا بد من توفرها في الشخص حتى يعد موظفا عاما وهي كالاتي:

- دائمية المنصب الذي يشغله الموظف العام ،
- ان يكون عمله في خدمة مرفق عام تشرف على ادارته الدولة او احدى القانون العام ،
- ان يكون عمل هذا الشخص في المرفق العام عن طريق التعيين الاداري من قبل السلطة العامة التي تملك حق التعيين .

كانت هذه بعض محاولات لتعريف الموظف العام في كل التصريح والفقه والقضاء و التي كما سبق التقرير حاولت ايجاد تعريفا منابيا للموظف العام ،مع محاولة ابراز التعاريف فقها و قضاء

### الفرع الثاني: مفهوم الوظيفة العمومية وتطورها في الجزائر اولا : مفهوم الوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الاولى في كل جهاز اداري ذو طابع عمومي ،وتتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند الى شخص تتوفر فيه شروط التاهيل المحددة من التعليم ، الخبرة ،والمعارف... الخ  
ومصطلح الوظيفة العمومية يمكن ان عبر على معنيين معنى شكلي او عضوي ومعنى مادي او موضوعي.

#### 1: من الناحية الشكلية:

تعتبر الوظيفة العمومية من الناحية الشكلية عن نظام قانوني خاص يظهر مميزاتها ويطبق مع المعيار العضوي علي كافة اعوان الدولة في مختلف الادارات والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الاداري او على بعضهم فقط اعتبارا للوضعية القانونية الخاصة التي يوجدون فيها<sup>2</sup>.  
أي ان المعنى الشكلي فانه يعني بالوظيفة العامة كل الافراد الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العامة ولهذا فانه يركز على النظام القانوني الذي يطبق على مجموع العاملين بالادارة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة " دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية ن الجزائر ،1985، ص26.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص46.

<sup>3</sup> - محمد انس قاسم، المرجع السابق، ص19.

## 2: من الناحية المادية:

يرى ان الوظيفة العامة ماهي الا مجموعة من الاختصاصات القانونية والانشطة التي يجب ان تمارسها شخص مختص بطريقة دائمة في عمل الادارة مستهدفا الصالح العام باختصار فان المعنى الموضوعي يركز على ما تقوم به الادارة من اعمال ومهام بواسطة موظفيها.

فان الوظيفة العمومية تقوم بنشاط ذو طبيعة اصلية مقارنة بغيره من نشاطات القطاعات الاخرى، يتميز بالتنسيق المهني الدائم مع عمل السلطات العمومية للادارة، فهي تعني اذن تخصصا للوظيفة الادارية بالمعنى الاسع مقارنة بالنشاطات القطاعات الاخرى من حيث ممارسة مسؤوليات السياسية البحثة، ومن تم فهي لاتعد من الحقوق المالية المملوكة لصاحب الوظيفة والتي يستطيع ان يتنازل عنها وفقا لمشيئته، ومن مؤيدي هذا المعنى الاستاذ الكبير الفقيه اندريه ذي لابادير .

ويمكن القول ان الوظيفة العمومية هي النظام العام الذي يطبق على العاملين في مؤسسات الدولة بمختلف انواعها من ابسط موظف الى اعلى موظف سام، ويخضعون جميعا الى نفس التشريع<sup>1</sup>، وكذلك نعني به النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين والذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الادارة من القيام بها او كل اليها من مهام واختصاصات<sup>2</sup>.

من خلال ما سبق تقديمه من تعاريف نلاحظ ان هناك من اكتفى تعريفه بذكر احد المعنيين الشكلي او الموضوعي، في حين ان هناك من جمع بين المفهومين في تعريفه للوظيفة العمومية والاصح من وجهة نظرنا ان لانهمل المعنى الشكلي ولا الموضوعي، لانهما مرتبطان ببعضهما البعض، وعليه يمكن تعريف الوظيفة بانها مجموعة من التنظيمات التي تتعلق بالموظفين العموميين وهذه التنظيمات قد تتعلق بنجاح الموظف بالادارة العمومية والاهتمام بمشاكله وحياته المهنية، وتطبيقا لذلك فان دراسة الوظيفة العمومية يجب ان تشغل دائما على الجانبين "جانب قانوني والاخر فني" وذلك لان الاقتصار في الدراسات الادارية على الجانب القانوني والفقهي دون النواحي الفقهية ينجم عنه مايسمى بأزمة القانون الإداري<sup>3</sup>.

إن نظام الوظيفة العمومية مبني على مفهوم السلك الوظيفي بإعتبار أن الفكرة الأساسية للوظيفية العمومية في الجزائر هي أن هذه الأخيرة عبارة عن رسالة وخدمة عامة يقوم بها الموظف طيلة حياته المهنية، فالوظيفة العمومية في الجزائر هي مهنة تتميز بالدوام والإستقرار وتخضع لقانون مستقل بقواعده عن القانون الخاص، وهو القانون العام للوظيفة العمومية<sup>4</sup>

### ثانيا : تطور الوظيفة العامة في الجزائر

إن أول نظام للوظيفة العامة عرفته الجزائر هو النظام الفرنسي الصادر في تاريخ 19 أكتوبر 1964 وقد كان هذا القانون هو أول قانون جامع للوظيفة العامة في فرنسا وإمتد تطبيقه للجزائر ولهذا فإن نظام الوظيفة العامة في الجزائر في ذلك الوقت هو ذاته نظام الوظيفة العامة الفرنسي فيما عدا بعض الإستثناءات التي إقتضتها ضرورة التطبيق العملي

<sup>1</sup> - خنوف فطيمة ، قانون الوظيفة العمومية ، ديوان المطبوعات ، الجزائر ، طبعة 2003، ص 04.

<sup>2</sup> - عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق ، ص 05.

<sup>3</sup> - انس جعفر الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية القاهرة ، مصر ، طبعة 2007، ص 37.

<sup>4</sup> - محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق، ص 31.

ويرجع هذا الوضع إلى الوظيفة العامة التي لم تكن مفتوحة قبل الإستقلال للفرنسيين غير أنه منذ عام 1956 وضعت بعض النصوص الرئيسية والتي تتعلق بنظام التوظيف من شأنها تسيير إلتحاق المواطنين الجزائريين بالوظيفة العامة<sup>1</sup>، أعقبه بعد ذلك قانون 1959 حيث صدر نظام جديد لها في فرنسا في 04 فيفري من نفس العام المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الفرنسية، التي كانت فرنسا قد مددت سريان أحكامه على الجزائر بنوع من التكيف بالمرسوم المؤرخ في 12 أوت 1960 بحيث أصبح جزء من النظام القانوني الجزائري الجديد والذي إستمر العمل به إلى غاية الإستقلال، ولما كانت لأمر 1959 قوة القانون فإن احكام تستند في مرجعيتها الى الدستور الفرنسي العام عام 1958، لاسيما المادة 925 منه، وعلى ضوء هذه المعطيات العملية حاولت السلطات العمومية الجزائرية غداة الإستقلال إستبدال هذه النصوص بأحكام جزائرية سواء بإلغائها أو تعديلها<sup>2</sup>

أما بعد الإستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا وتنظيما في مختلف المجالات وتقاديا لتعطيل وتجميد الحياة الإقتصادية والإجتماعية في إنتظار وضع القوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية، ومن ثم بدأ التفكير بتنظيم جديد لهذه الوظيفة، فشكلت لجنة تتكون من وزارتي المالية والداخلية كلفت بوضع مشروع قانوني أساسي للوظيفة العمومية في جانفي 1965 عرض على الإدارات الجزائرية.

وبعد إجراءات المناقشات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في 02 جوان 1966 متمثل في الأمر 133/66 المتضمن قانون الوظيفة اعمومية والذي يبين المبادئ التي تسيير الإدارة العمومية في الجزائر والعناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص حتى يعتبر موظف عموميا والتي هي:

- أن يعين في وظيفة يشغلها بصفة دائمة .
- أن يرسم في إحدى درجات تسلسل الإداري
- أن يباشر وظيفته في مرفق عمومي تديره الدولة .
- كما حدد كيفية الدخول في الوظيفة العمومية، حقوق وواجبات الموظف وكيفية الخروج من الوظيفة، وفي سنة 1978 ظهر القانون الأساسي العام للعامل ( SGT )، وهو القانون الذي يحمل رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 والذي جاء بأحكام عامة لجميع العمال في مختلف القطاعات، ففي هذه المرحلة رأى المشرع الجزائري مبدأ الشمولية في تطبيق قانون العمل بما في ذلك عمال وموظفي الإدارة العمومية على إختلاف مستوياتها حيث نص على أنه:
- " يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه "3. ولكن مع وجود فروق بين عمال النشاطات الإنتاجية و موظفي الإدارات دفع إلى التفكير في وضع قانون يتوافق مع بيئة الموظف العمومي، وهو ما ظهر مع القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات..

<sup>1</sup>- محمد انس قاسم، المرجع السابق، ص 145.

<sup>2</sup>- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 116.

<sup>3</sup>- المادة الاولى من الامر 12/78، سابق الذكر.

العمومية وهو ما يعرف بالمرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، فكل النصوص التي توجد في هذا المرسوم تخالف المبادئ الموجودة في قانون 1978 وتجعل للإدارة العمومية نصوص خاصة ، مع أن هذا القانون يكرس نفس السياسة التي إتبعها المشرع الجزائري في الأمر 133/66 ، إلا أنه حسم بمعنى القضايا التي كانت غامضة في مثل حصر قطاع نشاط المؤسسات والإدارات العمومية ، ستبعد المؤسسات العمومية أو التجارية لأنها خاضعة لمبادئ المحاسبة التجارية وليس المحاسبة العمومية .

وبعد ذلك صدر الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد، والذي يندرج في إطار عملية تحديث الدولة وتحقيق الحكم الراشد ليشكل إطارا قانونيا يسمح بتكريس مرجعيات وأسس تأخذ بعين الإعتبار الحقائق الجديدة السائدة في الإدارة العمومية وكذا التحولات التي عرفتها البلاد في السنوات الأخيرة بما يكفل إعادة الإعتبار إلى مكانة الوظيفة العمومية<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : تكيف العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة

ثار الخلاف الفقه والقضاء حول طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة ، فهناك رأي ذهب الى القول بان العلاقة بين الموظف والادارة علاقة عقدية من عقود القانون المدني ، وهناك راي ذهب للقول بانها علاقة عقدية من عقود القانون العام ، وثمة راي اخر يقول بان العلاقة تنظيمية وان الموظف في مركز تنظيمي<sup>2</sup>.

#### الفرع الاول: العلاقة الوظيفية علاقة تعاقدية اولا: رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص

تعتبر النظرية العقدية من أقدم النظريات التي تبين طبيعة العلاقة بين الموظف العام و الدولة ، حتى يعود الفضل الى ظهورها الى الفقه والقضاء الفرنسيين في أواخر القرن 19 ويرى أنصار هذه النظرية بان العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية قانونية من علاقة القانون الخاص و مفاد هذه النظرية هو أن العلاقة بين الموظف و الدولة تحكمها القواعد العقدية في القانون المدني حيث يعلن الموظف عن إيجابه ، و ينعقد العقد متى وافقت الدولة<sup>3</sup>

**1- عقد وكالة** :ويتجسد هذا العقد فأن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، هي علاقة مدنية وبالتحديد " عقد وكالة " يتمثل في أن الموظف يقبل بمنصب العمل المعين له مقابل موافقة الإدارة على إلتحاقه بالوظيفة وأداء الخدمة المحددة له ، وأن العمل المكلف يعد عملا قانونيا . وكذلك بأنه عقد وكالة غير أن العديد من الفقهاء تصدو لهذا التكيف، بإعتبار أن العقد يشترط إبرام إرادتين الإيجاب والقبول وإجراء مفاوضات بين الطرفين للإتفاق على شروط التعاقد وهذه الإشتراطات لاوجود لها في علاقة الموظف بالدولة ، فبمجرد التعيين في منصب العمل تترتب

<sup>1</sup>- رشيد حباني ، المرجع السابق ، ص14.

<sup>2</sup>- محمد انس قاسم ، المرجع السابق، ص15

<sup>3</sup>- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة(دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2006 ص 17.



أثار لا علاقة لها مطلقا بالتفاوض ولا برضا الموظف أو بقبوله التعيين ولذلك هجرت هذه النظرية وجاء بنظرية أخرى وهي نظرية العقد المدني

**2-نظرية العقد المدني:** هذه النظرية من أقدم النظريات التعقدية ، ومفادها وجود عقد مدني بين الموظف والدولة يلتزم الموظف بموجبه بتقديم خدمة من أجل قيام الدولة بتنفيذ الأعباء المناطلة بها ويتخذ الإلتزامات بين الطرفين طبقا للعقد المبرم بينهما ، فالدولة ملزمة بتقديم الاجر اللازم والموظف بالمشاركة في الوظيفة العامة ،وتهدف الدولة من خلال هذا العقد الى تحقيق الصالح العام للمجتمع<sup>1</sup>.ويرى البعض أن المصدر التاريخي لهذه النظرية في فلسفة العقد الاجتماعي التي نادى بها الفلاسفة (هوبز ولوك وروسو) أبان القرن التاسع عشر<sup>2</sup>. ويرى الاستاذ سليمان محمد الطماوي ان السبب في خضوع العلاقة التي تربط العامل او الموظف بالدولة الى احكام القانون الخاص هو ان "القانون المدني كان يضيف على معظم موضوعات القانون الاداري ، ومن ثم كان من الطبيعي ان تكيف العلاقة بين الموظف والدولة على انها من روابط القانون الخاص .وبالتالي فقد اعتبر الموظف في مركز تعاقدية في علاقته مع الادارة ، ووصف العقد الذي يربطه بالادارة بانه عقد وكالة اذا كان العمل المنوط بالموظف قانونيا وعقد اجارة اشخاص اذا كان الموظف يقوم بعمل مادي<sup>3</sup>.

ومن خلال هذه النظرية هناك جملة من النتائج تترتب عليها :

-اعتبار قرار التعيين بمثابة عقد يربط الموظف بالادارة .

-لا يجوز تعديل أحكام العقد إلا باتفاق الطرفين.

-وجود الموظف في مركز شخصي ذاتي مستمد من العقد الذي ابرمه مع الادارة

-مؤسسا على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليها في القانون المدني<sup>4</sup> غير ان هذه

النظرية لم يكتب لها كسابقتها النجاح وذلك للأسباب التالية :

أ- **من الناحية الشكلية :** يستلزم العقد إجراء مداوات و مناقشات لتحديد شروطه، و مثل هذه المناقشات لا وجود لها في تعيين الموظفين العموميين، وإنما يتم شغل الوظيفة بقرار إداري تنفرد الإدارة بإصداره، و إن كان تنفيذه يتوقف إلى حد ما على شرط استلام الموظف لعمله بالفعل.

ب- **من الناحية الموضوعية :** ان رابطة الموظف بالإدارة أبعد ما تكون عن روابط القانون

الخاص التعاقدية. فالرابطة التعاقدية في ظل القانون المدني يحكمها مبدأ أساسي هو مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، و هذا المبدأ يعني عدم جواز إنفراد الإدارة بتعديل نظام التوظيف بما من شأنه المساس بالحقوق و الواجبات المتفق عليها و هذا الوضع يخرج على القواعد الأساسية الضابطة لسير المرافق العامة.كما انه يؤدي إلى احتمال اختلاف مراكز الموظفين العموميين

<sup>1</sup> - علي جمعة محارب، المرجع السابق ، ص 34.

<sup>2</sup> - عمرو فؤاد بركات ، السلطة التأديبية، جامعة عين شمس، مصر، طبعة 1979، ص41.

<sup>3</sup> - سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دار الفكر العربي، مصر ، 1984،ص430.

<sup>4</sup> - المادة106 من الامر 85/75 المؤرخ في 26 جوان 1975، المعدل و المتمم، المتضمن القانون المدني، عدد78.

القائمين بنفس العمل أو الشاغلين لنفس الوظيفة تبعا لاختلاف شروط الاتفاق، كما يسمح للموظف بان يفسخ العقد من طرفه دون موافقة الإدارة أو خضوع لأحكام الاستقالة. و هذا كله لا ينسجم و مبدأ ديمومة و انتظام سير المرفق العام.

وإسنادا على ذلك ، فإن الإدارة تملك سلطة تعديل النظام الذي يخضع له الموظف العمومي ، بين حقوق وواجبات.

واعتبارا لهذه الأفكار التي ترفض في مجملها إعتبار علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية خاصة ، نادي الفقه بفكرة أخرى جديدة مؤدها أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تعاقدية تدرج في نطاق القانون الخاص وهي نظرية عقد الإذغان .

**1-نظرية عقد الإذغان:** وفقا لهذه النظرية يرتبط الموظف بالدولة بعقد ادغان تكون فيه كافة الشروط

متوفرة من اهلية الطرفين وتطابق في ارادتهما وتحديد مسبق للحقوق والالتزامات المتبادلة بينهما .

وفي هذه الحالة فان الادارة تتمثل فقط في حرية المترشح في الانتساب الى النظام القانوني للوظيفة العامة ، وبمجرد الانضمام اليه يعد بمثابة قبول من جانبه يمكنه من توليه منصب عمل في الوظيفة العمومية ، والخضوع عندئذ للانظمة القانونية التي تصنعها الدولة مسبقا ، والتي بإمكانها ان تحدد حقوق وواجبات الموظفين وتعديلها اذا اقتضت ضرورة المصلحة .

وبالرغم من التأثير والصدى الكبيرين الذي لقيته هذه النظرية لاسيما في الدول الانجلوساكسونية ، باعتبارها الاصل العام ، الا انها لم تصمد هي الاخرى تجاه الانتقادات الموجهة لها من طرف اعدائها من الفقهاء الفرنسيين اين تعرضت لانتقادات شديدة من ذلك :

-ان اغلبية الفقه تنكر صفة العقد على نظرية الإذغان التي تعتبرها بمثابة قانون نظام يرتب مراكز قانونية او نظامية ، باعتبار ان الوظائف العمومية لاتعتبر خدمة تمنح او بشروط متساوية لكل الافراد المترشحين ، وانما هي مراكز قانونية وتنظيمية تضع على عاتق شاغليها حقوقا وواجبات قانونية تسيرهم كما تسيرهم كما تسير المرافق التي يمارسون مهامهم على مستواهم.

كما ان العقود الإذغان ليست كلها من النظام العام ، اذ لا يترتب على مخالفتها البطلان المطلق

**ثانيا: العلاقة رابطة عقدية من روابط القانون العام** بعد ان اتضح عدم كفاية " نظرية العقد المدني "لتبرير العلاقة بين الموظف والدولة بانها علاقة تعاقدية تخضع لاحكام القانون الخاص ظهرت محاولة من جانب اصحاب النظريات التعاقدية ترجع هذه العلاقة الى عقد من عقود القانون العام ، وحيث ان هذا العقد يهدف الى حسن سير المرفق العام فانه يكون قابل للتعديل من قبل الدولة ، فان اخل الموظف بالتزاماته الوظيفية الناشئة عن هذا العقد حق الدولة متسائلة تاديبية ، وهي تستقل بهذا الامتياز دون موافقة مسبقة من قبل المترشح للوظيفة العمومية<sup>1</sup>. ومن هذا الراي يرى الدكتور عبد الحميد حشيش ، ان نظرية عقد القانون العام قد اكتسبت الفكرة العقدية الاصلية مرونة ، اذا اصبح في امكان الادارة تعديل النصوص التعاقدية بارادتها المنفردة ، ووفقا لمشيئتها اعمالا لمبدأ قابلية قواعد المرفق العام للتعديل والتغيير لمطابقة حاجات الناس المتغيرة<sup>2</sup>. لكن استاذنا الدكتور الطماوي لا يقر هذا الراي على اطلاقه بل يضع لاعماله بعض الشروط اذ يقول "ولكن رغم هذه الحقيقة فان عقود القانون العام هي عقود ملزمة للإدارة كما هي ملزمة للأفراد ، ولاتستطيع الادارة ان تحرر من

<sup>1</sup> - علي جمعة محارب، المرجع السابق ، ص 36.

<sup>2</sup> - عبد الحميد حشيش، المرجع السابق، ص 49.

التزاماتها حيثما اتفق ، وكيفما ارادت ، بل ان حقها في التحرير من تلك الالتزامات مشروط بقيود عدة اهمها تغيير الظروف التي تم في ظلها التعاقد ،  
وظهور الحاجة الى اجراء التعديل ما اتفق عليه في العقد ، ومخالفة الادارة لهذه العقود يخضع لرقابة القضاء ويخول المتعاقد حق طلب فسخ العقد<sup>1</sup>.  
اما الاتجاه الاخر يرى انه "يجوز للادارة ان تستعين ببعض الموظفين عن طريق التعاقد بصفة استثنائية للحصول على بعض الكفاءات النادرة من المواطنين والاجانب وعندئذ يصدق علاقة هؤلاء فقد بالادارة على انها تعاقدية من علاقات القانون العام<sup>2</sup>.  
ان المركز القانوني للموظف مهما كان تصنيفه المهني فهو يخضع للقوانين والانظمة السارية المفعول بدء بكيفيات انتقائه وتعيينه وتسيير مساره المهني ، ولذلك فان هذه المراكز يمكن ان تدخل عليها تعديلا في أي وقت في اطار مايسمح به القانون  
ففكرة تكييف علاقة الموظف بالادارة لقيت صدى كبيرا من قبل مجلس الدولة الفرنسي وكثيرا ما اثرت بصدد التعرض لمدى مشروعية إضراب أعوان الدولة<sup>3</sup>.  
**الفرع الثاني: النظرية التنظيمية او اللائحية**

بدأ الفقه الفرنسي، منذ أواخر القرن التاسع عشر في الاتجاه نحو تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة بأنها علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، نتيجة الانتقادات الموجهة للنظرية العقدية فقد تم العدول عنها و اتجه الفقه إلى الأخذ بالنظرية التنظيمية ، حيث اعتمد الفقه و القضاء المركز القانوني أو اللائحي لعلاقة الموظف بالإدارة ، فأصبح الموظف يخضع في علاقته بالإدارة لأحكام الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق و تفرضه من التزامات مستمدة من القوانين و اللوائح المنظمة لها<sup>4</sup> ( memoir ، اي ان فكرة الرابطة التعاقدية في نطاق القانون العام لاتحقق جميع النتائج التي يتطلبها اعمال القواعد الضابطة لسير المرافق العامة فقد عدل مجلس الدولة المصري نهائيا عن تكييف الرابطة بين الموظف والدولة على اساس الفكرة التعاقدية واحل محلها فكرة المركز (النظامي او اللائحي)<sup>5</sup> ويقصد بذلك ان الموظف يستمد حقوقه مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية ،فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزا ذاتيا خاصا ، وانما يستند اليه مركز قانوني عام وهذا المركز يجوز تغييره في اي وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العمومية<sup>6</sup>.فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين وسابق عن قرار التعيين ، فالقانون حين ينشئ الوظيفة ينشئ معها مركز من يشغلها ، بحيث أن المزايا و التكاليف المتعلقة بالوظيفة لا يقصد بها شخص الموظف او مصلحته بل مصلحة المرفق العمومي .وقد استقرت أحكام مجلس الدولة في فرنسا على هذا الراي كما سجله المشرع

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري، مرجع سابق، ص431.

<sup>2</sup> - محمد مرغني خيري، المبادئ العامة للقانون الاداري المغربي دراسة مقارنة ، مطبعة الساحل الرباط ، 1980، ص358.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم ، المرجع السابق ،ص81.

<sup>4</sup> - محمد عبد الحميد أبو زيد ، المرجع في القانون الاداري الطبعة 02، مطبعة العشري، 2007 ، ص 196.

<sup>5</sup> - علي جمعة محارب ، المرجع السابق، ص40.

<sup>6</sup> - انس جعفر ، المرجع السابق،ص32-33 .

الفرنسي في القانون الصادر في 19 اكتوبر 1964 بشأن النظام العام للموظفين ،اذ تنص المادة 05منه على"ان الموظف العام في علاقته القانونية بالادارة يعتبر مركز تنظيمي لائحي"<sup>1</sup>.  
ويترتب على الفكرة التنظيمية او اللائحية بالنسبة لعلاقة الموظف بالادارة النتائج التالية :  
تم التعيين في الوظيفة العمومية بمجرد صدور قرار التعيين بصرف النظر عن رضا الموظف أو قبوله لقرار التعيين ، غير أن قبول الموظف للتعين و تسلمه للعمل نتيجة هامة ، حيث يبدأ الوضع القانوني للموظف و تقرر له حقوقه تجاه الإدارة و يصبح ملزما بواجبات .

بما أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته من النصوص واللوائح القانونية فان كل تعديل يطراً على احكام النصوص واللوائح يسري عليه سلبا او ايجابيا دون الاحتجاج بفكرة الحق المكتسب ،وعلى هذا فان الموظف يخضع للقوانين واللوائح الجديدة الصادرة بعد تعيينه دون ان يتمسك بتسبيق القانون القديم المعين في ظلّه وهذا التغيير الجائز في وضع الموظف منوط بضرورة احترام المشروعية وقاعدة تدرج القواعد القانونية .

1- لا يجوز للادارة ان تتفق مع الموظف على اوضاع تخالف احكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العمومية ،فان حدث هذا الاتفاق فانه يكون باطلا بطلانا مطلقا حتى ولو قبلها الموظف فلا يجوز للادارة ان تحتج بقبول الموظف لمثل هذا الاتفاق ،وذلك لان هذا يتنافى مع مبدا المشروعية الذي يقضي بان الاتفاق التعاقدى لايمكن يؤثر على المركز التنظيمي ، وتطبيقا لذلك فان قبول الموظف لدرجة المقررة لمؤهله ،او لمرتب اقل لا اثر له اذ يصبح باطلا ولا يعتد به ، لانه بذلك يعتبر وضعاً مخالفا للقوانين واللوائح والقواعد العامة المنظمة للوظيفة العمومية .

1-صلة الموظف بالادارة العمومية التي تعمل لصالحها لاتنتهي بمجرد تقديمه للاستقالة وانما لابد من قبولها من قبل الجهة المختصة حتى تنتهي تلك العلاقة وذلك تماشيا مع فكرة سير المرافق العمومية بصفة دائمة<sup>2</sup>.

2-وكل اتفاق يتم بين الموظف والادارة يخالف القوانين واللوائح هو اتفاق باطل وقد رتب الاستاذ الطماوي على المركز النظامي للموظفين عددا من النتائج نوجزها كما يلي :  
- انه محرم عليهم الامتناع عن العمل سواء في صورة اضراب او استقالة فردية او جماعية قبل قبولها.  
- أن قرارات التعيين والنقل والترقية والعزل هي قرارات إدارية بالمعنى الفني لهذا الاصلاح تصدر من الادارة وحدها ، دون مشاركة من الموظف

-ولما كان الموظف يستمد حقه من القوانين واللوائح مباشرة لا من اتفائه مع الادارة فان كل اتفاق يتم بينه و بين الادارة على خلاف المقرر في القوانين و اللوائح هو اتفاق باطل<sup>3</sup>  
وقد رتب الفقه ايضا نتائج مماثلة نوعا ما للنتائج التي رتبها الدكتور الطماوي على المركز النظامي للموظفين

نجد ان الاستاذ الطماوي اجاز للادارة ان تلجا الى الطريق التعاقدى على سبيل الأستاذ بالنسبة لبعض الوظائف ذات الطابع الخاص فتكون رابطة الموظفين بالادارة تعاقدية مثال ذلك الموظفين الاجانب<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص39.

<sup>2</sup> - الامر 133/66 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ، سالف الذكر.

<sup>3</sup> - حمد محمد الشلماني ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، طبعة 2006، ص61.

<sup>4</sup> - علي جمعة محارب ، المرجع السابق ص42-43.

ويرى الدكتور محمود عاطف البنا: بان التصور اللائحي ترابطه التوظيف يمتاز بانه اكثر اتفاقا مع مقتضيات المرافق العامة ،ومايتطلبه من التغليب المصلحة العامة ، وضمان سيرها بانتظام، وجواز تعديل نظامها و قواعدا مسايرة للحاجات المتغيرة والمتطورة ويظهر ذلك من النتائج التي يترتب على هذا التكيف اللائحي لرابطة التوظيف .

اما راي اخر ،قد نبه الى وجوب مراعاة بعض الملاحظات قبل تعميم النتائج المترتبة على المركز التنظيمي للموظف ، وقد أوضح بقوله انه "رغم التسلسل بكل النتائج السابقة فينبغي ان يلاحظ ان المركز التنظيمي الذي يوضع فيه الموظف العمومي لا يؤدي إلى إهدار كل حقوقه في الاستقرار ولاضياح حقوقه المكتسبة المشروعة<sup>1</sup> .

غن أحكام العامة وما تنظمه من حقوق وما تفرضه من واجبات الوظيفة مؤخوذة مباشرة من نصوص القوانين واللوائح التي تنظمها ، فالموظف في مركز تنظيمي لائحي وقرارات تعيينه لاتنشأ له مراكز ذاتيا خاصا فهو موجود بمقتضى القوانين واللوائح ويسبق قرار التعيين ، وعليه فإن الوظيفة العامة لم تنشأ للموظف العام بل العكس ، هو الصحيح إذ وجد الموظف العام الوظيفة نفسها ، فهو ملزم بالقيام بما تتطلبه واجبات هذه الوظيفة ، وهكذا فإن أي إخلال بهذه الواجبات الوظيفية قد تضر بمصلحة المرفق العام مما يعرضه للجزاء التأديبي من قبل الجهة المختصة بذلك وفقا للقوانين واللوائح<sup>2</sup> .

وعلى أن الموظف يكون إتجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية ، أي ان المشرع رفض صراحة مبدا التعاقد في الوظيفة العامة التي تزيد بعض الاطراف والجهات فرضه حاليا ، اذ ان الموظف لايشعر بالاستقرار في الوظيفة مما يجعله عديم المردودية ويؤثر سلبا على سير المرفق العام<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - محمد ميرغني خيري، المرجع السابق، ص358.

<sup>2</sup> - مليكة صروخ ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الادارة و القضاء ، دراسة مقارنة ، مطبعة الحياوي ، شيرة مصر ، الطبعة الاولى ، 1984، ص41

<sup>3</sup> - فاطمة خنوف، المرجع السابق، ص04

## المبحث الثاني : تنظيم المسار المهني للموظف العام

قمت بتقسيمي هذا المبحث إلى مطلبين مطلب الأول الضوابط القانونية المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية والمطلب الثاني اكتساب صفة الموظف و الوضعيات القانونية الاساسية الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة .

### المطلب الاول : الضوابط القانونية المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية

يخضع التحاق المواطنين بالوظيفة العامة الى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة من مهام المرفق العام ،أي القيام بعمل تطلبه المصلحة العامة، وهو مايفسر وجود العديد من الشروط المقررة لتولي الوظائف العمومية التي ترتبط اساسا على بجملة من المواصفات المطلوبة في المترشحين، من شروط تنظيمية محددة اصلا بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

### الفرع الاول: الضوابط الموضوعية للالتحاق بالوظيفة

و تتمثل الضوابط التي حددها المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في:  
**اولا: الجنسية**

كأصل عام تقصر الدول المختلفة وظائفها العامة على مواطنيها حرصا منها على سلامتها و أمنها بما يتطلب توافر الولاء لها من جانب من يشغلون وظائفها العامة ، و ذلك فضلا عن حماية الأيدي العاملة الوطنية و الحيلولة دون منافسة الأجانب للمواطنين في هذا المجال المتصل بمصالح الوطن و أمنه و سلامته<sup>2</sup>.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ حيث اشترط من خلال المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية فيمن يشغل وظيفة عامة أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية<sup>3</sup>، و هذا كمبدأ عام دون الخوض في تفصيلاته ، بمعنى أن المشرع لم يقم بالتحديد أو التمييز بين ما إذا كان المطلوب هنا هو الجنسية الأصلية فقط أو حتى الجنسية المكتسبة ، و إذا كان كذلك فما هي الاشتراطات المطلوبة فيما يخص الجنسية المكتسبة .

و وفقا لما سبق و طبقا لعمومية نص المادة 75 المذكورة أعلاه فإنه لا يجوز لغير الحائزين للجنسية الجزائرية سواء كانت جنسية أصلية<sup>4</sup> أو جنسية مكتسبة<sup>5</sup> تولي الوظائف العامة هذا و يتم إثبات رابطة الجنسية الجزائرية من خلال شهادة الجنسية التي تسلم من طرف الهيئات القضائية الجزائرية المختصة وفق إجراءات محددة

يجدر الذكر ، بان المشرع الجزائري اخذ عند تحديده لشروط اعطاء صفة جزائري الجنسية منذ الولادة ، بالمعيارين الاساسيين المعمول بهما دوليا ، الا وهما معيار رابطة حق الدم ومعيار رابطة حق الاقليم وقد نص على انه : " يعتبر جزائريا الولد المولود من اب جزائري و ام جزائرية " في حين اشارت المادة 07 من نفس الامر على انه : " يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر " .

<sup>1</sup> - سعيد مقدم ، المرجع السابق، ص 189

<sup>2</sup> - محمد حسن علي و أحمد فاروق الحاميلي ، الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة دار الكتب القانونية ، مصر 2010 ، ص 10

<sup>3</sup> - المادة 75 من الامر 03/06 السالف الذكر

<sup>4</sup> - أشار المشرع إلى التمتع بالجنسية الأصلية من خلال المواد 06 و 07 و 08 من القانون 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل و المتمم المتضمن قانون الجنسية .

<sup>5</sup> - أشار المشرع إلى حالات التمتع بالجنسية المكتسبة ضمن احكام المواد 09 مكرر و 10 و 11 من القانون 86/70 ، المرجع السابق .

-الولد المولود في الجزائر من ابون مجهولين .  
-الولد المولود في الجزائر من اب مجهول وام مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات اخرى تمكن من اثبات جنسيتها .

اما بالنسبة لطريقتي اكتساب الجنسية الجزائرية فتمثلان فيما يلي :

### **1-اكتساب الجنسية بالزواج :**

متى توفرت بعض الشروط المنصوص عليها في المادة 09من الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المتعلق بقانون الجنسية .

### **2-التجنس :**

يتم بالنسبة للأجنبي الذي يقدم طلبا لاكتساب الجنسية الجزائرية متى توفرت بعض الشروط المنصوص عليها في المادة 10 من نفس الأمر ويتمتع الشخص الذي يكتسب الجنسية الجزائرية بجميع الحقوق المتعلقة بالصفة الجزائرية ابتداء من تاريخ إكتسابها ( بما فيها الترشح لشغل وظيفة عمومية )<sup>1</sup> يلاحظ تجنس الأجنبي يتم برضاء الدولة التي إكتسب جنسيتها وفقا لقوانينها ، وقبول الدول تجنس الأجنبي بجنسيتها دليل على أنها راضية على سلوكه وحالته الشخصية ولن يضر بمصالحها<sup>2</sup>.  
يشترط للتجنس مايلي :

الإقامة بالجزائر 07 سنوات كاملة على الأقل .

الإقامة بالجزائر وقت التوقيع على المرسوم الذي يمنح التجنس

أن يكون الشخص بالغ سن الرشد

أن يكون محمود السيرة ولم يسبق الحكم عليه بعقوبة مخلة بالشرف

أن يثبت الوسائل الكافية لمعيشته

أن يكون سليم الجسد والعقل

أن يثبت إندماجه في المجتمع الجزائري

والجدير بالملاحظة أن إشتراط الجنسية الجزائرية لتولي وظائف عمومية لايمنع الدولة الجزائرية من الإستعانة بأعوان أجنب في إطار الإتفاقيات الثنائية أو متعددة الأطراف للتعاون التقني والعلمي والثقافي وفي إطار ما يعرف بعقود القانون العام<sup>3</sup>. ومعظم الدول تشترط إنقضاء مدة معينة لإمكانية الوطني المتجنس تولى الوظيفة العامة وذلك حتى تتأكد من ولائه للدولة وتحلي المعني لكل الإمتيازات المرتبطة بحق المواطنة .

### **ثانيا : التمتع بالحقوق المدنية**

إن المقصود بالحقوق المدنية هو مجموع الحقوق التي منحت بموجب القانون من قبل الدولة لجميع المواطنين ضمن حدود الإقليمية التي تسعى إلى تحقيق مصالحهم مثل حق التمتع والعمل والتنقل والحياء وتكوين أسرة العيش وأمن وحرية التعبير<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- رشيد حبانى المرجع السابق، ص131 .

<sup>2</sup>- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص131.

<sup>3</sup>- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 198 .

<sup>4</sup>- رشيد حبانى المرجع السابق ، ص200-201 .

ورد هذا الشرط صراحة في أحكام الفقرة 03 من المادة 75 من القانون 03/06 و تجدر الإشارة إلى أن عدم التمتع بالحقوق المدنية يعود مرده إلى العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام قانون العقوبات<sup>1</sup>

وهذا الشرط يقتضي من الإدارة المعنية بالتوظيف اجراء تحقيق أولي حول سيرة و أخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل و أثناء إلتحاقه بها ، إلا أن إشتراط التحقيق الإداري المسبق لا يخص كل الأسلاك و الوظائف ، إذ أنه; وباستقراء المادة 77 من قانون الوظيفة العامة لسنة 2006 الذكر نجدها تنص على " أنه يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة و نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك شروط التوظيف... ، كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على اجراء تحقيق إداري مسبق

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه نستنتج أن التحقيق الإداري المسبق يتم إعداده وفقا للحاجة و طبقا لمقتضيات القوانين الأساسية الخاصة ، بمعنى أنه لا يخص كل الوظائف و الأسلاك ، و في هذا الإطار يظهر التحقيق الإداري المسبق بشكل بارز ضمن الالتحاق بالوظائف الأمنية و ذات الصلة بالدفاع الوطني

من جهة أخرى تنص ذات المادة المذكورة اعلاه في فقرتها 04 أنه لا يمكن توظيف أي كان في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة سوابقه القضائية تحتوي على ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

إن اشتراط الصحيفة القضائية ضمن الملف الإداري للمترشح للوظيفة العمومية يصب في خانة التحقيق الإداري المسبق و ذلك من الناحية الشكلية على الأقل.

### ثالثا: ان يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية

نص المشرع من خلال المادة 75 المذكورة سابقا في فقرتها 05 على كل مترشح - من جنس ذكر - لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية ، حيث ينبغي أن تكون وضعيته مننظمة تجاه الخدمة الوطنية طبقا لقانون الخدمة الوطنية الصادر سنة 1974.<sup>2</sup>

و يستوي أن يكون المترشح مؤديا للخدمة الوطنية أو معفى منها لأي سبب كان أو كان مؤجلا. في القانون القديم كان ينص على انه يجب ان يوضح وضعيته ازاء الخدمة الوطنية بمعنى اما يجب ان يكون معفى او قد تم تادية الخدمة الوطنية .

"ان يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية"<sup>3</sup> .فهنا يقصد بالوضعية ان تكون له بطاقة من مصالح التجنيد للخدمة الوطنية تثبت اذا كان هناك اعضاء او تاجيل او تادية الخدمة الوطنية

ويمكن لمظف ان يلتحق بالخدمة في منتصف الوظيفة ، وتنص المادة 128 من الامر 03/06 على انه " القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة او الادارة العمومية التي ينتمي اليها ، المهام المطابقة لرتبته او مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الامر"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 09 فقرة 02 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المعدل و المتمم ، المتضمن قانون العقوبات الجزائري ، عدد 11

<sup>2</sup> - الامر 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 ، المعدل و المتمم ، المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، الصادر سنة 1974

<sup>3</sup> - المادة 75 الفقرة 04 من الامر 03/06 ، سابق الذكر .

<sup>4</sup> - مولود ديدان : " مدونة الوظيفة العمومية و الوظائف العليا " ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، طبعة 2007 ، ص 03



ثمة ثلاث وضعيات قانونية تجاه الخدمة الوطنية تتمثل في :

- اداء الخدمة الوطنية
- الاعفاء من التجنيد للخدمة الوطنية
- تاجيل التجنيد للخدمة الوطنية

وعليه فان المترشح للالتحاق بوظيفة عمومية لا يعدو ان يكون مطالبا الا بتقديم وثيقة ثبوتية عن تواجده في احدى الوضعيات الثلاث المذكورة لاثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية وذلك طبقا لاحكام الفقرة الرابعة من المادة 75 من الامر رقم 03/06<sup>1</sup>. وقبل صدوره كان يشترط من المترشح لشغل وظيفة عمومية اما ان يكون معفى منها واما ادى واجب الخدمة الوطنية ، ولكن نظرا للشكاوى الكثيرة التي تقدم بها الشباب الذين تلقوا صعوبات في التوظيف وفي استخراج بعض الوثائق الادارية المطلوبة للالتحاق باي عمل بسبب وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية اصدر رئيس الحكومة تعليمة تتضمن : " الغاء شروط اثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين وحصولهم على الوثائق الادارية التي قد يحتاجونها غير انه يجب على كل طالب لعمل الوثيقة ادارية من الشباب البالغين سن (20) فاكثر ان يثبتوا الوضعية ازاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر تحديد : "ان كان مستفيدا من التاجيل او مؤجل التجنيد او مستثنيا او معفى"<sup>2</sup>.

#### رابعا: شرط السن والتمتع باللياقة البدنية

##### 1: شرط السن

يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية لشغل الوظيفة العمومية ، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على ضرورة أن يكون المترشح بالغا من العمر سنا محددة ، يمكنه من تحمل تبعات الوظيفة و يدرك مسؤوليتها ، و يميز في تصرفاته بين المصلحة العامة للدولة و المصلحة الخاصة.

و باعتبار الموظف عن الدولة في مباشرة وظائفها فمن حق الأصيل أن يحدد الشروط الواجب توفرها في حق هذا النائب و من بينها شرط السن ، فهو شرط بديهي و منطقي<sup>3</sup> و تحديد شرط السن يختلف من دولة إلى أخرى ، ومن وظيفة إلى أخرى ، و كقاعدة عامة حدد المشرع الجزائري أن السن الأدنى لتولي الوظيفة العمومية بثمانية عشرة سنة كاملة<sup>4</sup> في الوقت الذي كان فيه الأمر متروك للإجتهد لتحديد هذه السن الدنيا ( بالقياس إلى آراء الفقه والقضاء ، وما هو معمول به في تشريعات العمل ، وكطالك مقارنته بسن الأهلية المدنية)، ولا سيما ان كل النصوص التشريعية والتنظيمية السابقة التي تعنى بالوظيفة العمومية ، لم تفصح صراحة عن موقفها من هذه المسألة

<sup>1</sup>- رشيد حباني، المرجع السابق، ص49.

<sup>2</sup>- التعليمة رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليمة المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة باثبات الوضعية ازاء الخدمة

الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف و تيلم بعض الوثائق الادارية، الصادرة عن رئيس الحكومة، ص 327.

<sup>3</sup>-شريف يوسف حلمي خاطر ، مرجع سابق ، ص 30.

<sup>4</sup>- المادة78 من الامر 03/06، المرجع السابق.

كما صرح المشرع الجزائري على أنه لا يمكن لأي شخص أن يعين في الوظيفة العمومية إذا لم تتوفر فيه شروط السن واللياق البدنية المفروضة لممارسة الوظيفة<sup>1</sup> كما يتعين على طالب الوظيفة أن يبلغ سن معينة تؤهله لتحمل تبعات الوظيفة وأعبائها فالشروط المرتبطة بالسن الذي ينبغي تحديد الحد الأدنى منه ضروري للدخول للوظيفة العمومية والحد الأقصى الذي لا يمكن بعده ممارسة هذا الحق<sup>2</sup> نجد أن المشرع الجزائري يهدف من وراء تحديد حد أدنى للتوظيف في الوظيفة العمومية لحماية القصر من الإستغلال ، وضمان حقهم في الدراسة حتى سن 18 سنة هذا من جهة ومن جهة أخرى يهدف إلى تحقيق حد أدنى من الإدراك النضج العقلي اللازم لتحمل أعباء العمل الوظيفي وحتى تتحقق في شغلي الوظيفة القدرة على تحمل المسؤولية والجدية الكاملة لتفهم الوجبات الوظيفية

## 2: التمتع باللياقة البدنية

يجب أن يكون طالب الوظيفة لائق صحيا للقيام بأعباء تلك الوظيفة ، وهذا الشرط من الشروط الجوهرية للإستمرار في الوظيفة العامة وليست مجرد شغلها<sup>3</sup> . والتمتع بصحة عقلية وبدنية جيدة تتنافس ومتطلبات أداء الوظيفة بصفة مرضية ويرمي هذا الشرط أيضا الى التحقق من كون المترشح لم يصب ولن يصاب في المستقبل القريب بمرض أو عاهة تمنعه من القيام بعمله على أحسن وجه وتعرض الإدارة بالتالي لتحمل نفقات تلقيه العلاج بدون مقابل يذكر<sup>4</sup> على غرار ما كان معمول به في التشريع الخاص بالوظيفة العمومية ، أكدت أحكام الأمر رقم 03/06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ضرورة تمتع المترشحين لوظيفة عمومية بالتأهيل البدني والذهني الذي تقتضيه أعباء ومسؤوليات الوظيفة ، ونتوقع في هذا الإطار ، أن تكون النصوص التنظيمية التي ستصدرها السلطة التنفيذية المختصة لتبيان وتطبيق هذه الفقرة من أحكام المادة 75 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مطابقة من حيث الجوهر لتلك المعمول بها حاليا ، ولاسيما منها أحكام مرسوم رقم 144/66 المؤرخ في 02/06/1966 وجملة النصوص التطبيقية المتعلقة بشروط اللياقة البدنية لقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية فملخص ما ورد في أحكام المرسوم المشار إليه أعلاه يؤكد على عدم إمكانية تعيين في وظيفة عمومية من لا يقدم الإدارة :

- شهادة طبية صادرة من عند طبيب محلف من الطب العام ، تثبت خلو من أي مرض (لاسيما السرطان والشلل) بما فيها الأمراض العقلية والعاهات التي لا تتلاءم وشغل الوظيفة العمومية

- شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من إصابته بمرض السل أو شفاؤه النهائي منه .وبما أن المشرع كان يدرك أن نوعية الأمراض قد تتطور منذ ذلك ، أخذ الأمر في الحسبان من خلال نصه على أنه "يصوغ تحديد أمراض أو إصابات غير متناسبة مع القبول بعض الوظائف ، وكذلك وضع قائمة تتضمن أصناف الوظائف التي تستلزم فحصا نفسيا متعمقا خاصا بلياقة المترشح لوظيفة عمومية"<sup>5</sup> وضمن نفس السياق نصت المادة 76 على أنه: "يمكن للإدارة عند الإقتضاء تنظيم الفحص الطبي في بعض أسلاك الموظفين "، وفي بعض الحالات قد نجد موظف معاق حركيا إلا أنه ذكي وذا مستوى علمي

<sup>1</sup>-ابراهيم عبد العزيز شيحا و جلال جزوي و شركاؤه ، اصول الادارة العامة، منشأة المعارف الاسكندرية، طبعة 2011، ص404-405

<sup>2</sup>- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص131.

3

4

5

وذهني عال فهذه الإعاقة لاتمنعة من تولي وظائف تعتمد على الحواسب والتقنيات الإلكترونية والحسابات-

#### خامسا: إثبات مستوى التأهيل

يجب على المترشح لوظيفة عمومية أن يثبت بانه يحوز على المؤهل العلمي المطلوب للإلتحاق بالوظيفة العمومية المراد الإلتحاق بها ، والمتمثلة في الشهادات أو التكوين المتخصص .  
الإشارة ، أن شرط المؤهل المطلوب للإلتحاق بالوظيفة العمومية قد أصبح بمقتضى أحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، شرطا مشتركا بين كافة اسلاك ورتب موظفي المؤسسات والادارات العمومية ، وكذلك معيار تقدير حاسم من اجل التصنيف السلمي للرتب ضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين .  
والتاهيل المطلوب في الموظف إما شهادة علمية او اجازة او مستوى التكوين معين ومحدد حسب مانصت عليه المادة 79 من الامر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية : "يتوقف الإلتحاق بالرتبة على اثبات التاهيل بشهادات او اجازات او مستوى التكوين "

#### الفرع الثاني : الضوابط الاجرائية لالتحاق بالوظيفة العمومية

- اولا: اجراء المسابقات:

#### 1- فتح المسابقة :

تفتح المسابقة بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني المكلف بالمالية ويجب ان يكون هذا القرار الزاما ويحدد فيه بصفة خاصة :

- تعيين الوظيفة التي تفتح المسابقة من اجلها،
- تحديد المسابقة
- تحديد الشروط الواجب توافرها في المترشحين ،
- بيان عدد المناصب الشاغرة ،
- المستندات والوثائق الضرورية لتكوين ملف ،
- تحديد بداية و نهاية التسجيلات والعنوان الذي ترسل اليه الملفات للتسجيل ،
- تبيان كل الاحكام المتعلقة بتعيين المترشحين المقبلين على هذه الوظيفة .

#### \*التوظيف عن طريق المسابقات على اساس الاختبارات

يتم اختيار وانتقاء افضل المترشحين على اساس المسابقة من خلال اجراء اختبار<sup>1</sup> ويكون النجاح في الامتحان او اختبار المسابقة هو الفيصل النهائي للتعيين في الوظيفة العمومية ، فالادارة تعلن عن حاجياتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات والشروط المطلوبة تم تقوم باجراء امتحان للمتقدمين ،وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين حسب العلامات و النتائج التي حصلو عليها وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقا لاحتياجات المؤسسة العمومية المعنية بعملية التوظيف او ينظر الى المناصب الشاغرة المراد شغلها.

يمكن تعريف الاختبارات بانها تلك الاجراءات التي تتبع لقياس مدى توافر خصائص معينة في الفرد او انها مقاييس يمكن استخدامها للحكم على امكانية قيام الفرد بمهام وانشطة معينة<sup>1</sup>. ويتم تنظيم هذا النوع من المسابقات من خلال المرور بمرحلتين :

**المرحلة الاولى:**

بعد المصادقة على المخطط السنوي لسير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق احكام المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري اِزاء موظفي و اعوان الادارات المركزية والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري التابعة لها فتح مسابقة على اساس الاختبار بقرار او مقرر حسب الحالة وقد نصت عليه المادة 05 من المرسوم رقم 293/95 كما يتعين على المؤسسات و الإدارات العمومية إرفاق قرارات أو مقررات فتح المسابقة و الاختبارات المهنية ببطاقة معلوماتية إلى العنوان الالكتروني الخاص بالمديرية العامة للتوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

تم تاتي بعد ذلك عملية الاشهار عن فتح مسابقة على أساس الاختبار كما يلي : "يتم الاشهار وجوبا في الصحافة المكتوبة وذلك في يومية وطنية باللغة العربية و أخرى باللغة الفرنسية ولا بد الا تتجاوز المدة الفاصلة بين الاشهار الاول والاشهار الثاني خمسة ايام ، كما يجب الصاق اعلان التوظيف عن طريق المسابقة في مقرر المؤسسة المعنية بالتوظيف ، او مقر مركز الامتحان واشهارها ايضا في موقع الانترنت الخاص بالمديرية العامة بالتوظيفة العمومية " .

يشرع المترشحين في ارسال او ايداع ملفات ترشحهم ابتداء من اول اشهار وترفض الادارة المعنية تلقائيا كل الملفات التي تصلها بعد الاجال المحددة ب 45 يوم بعد انتهاء المدة المخصصة لاستلام ملفات الترشح يتم غلق السجل سجل ملفات الترشح الذي فتحه لهذا الغرض ويتم استدعاء اللجنة التقنية المكلفة باختبار المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة لتقوم بدراسة ملفات المترشحين والتأكد من مطابقة الوثائق المطلوبة كما تتأكد من شهادات المترشحين ، و ويتم تدوين عملية دراستها للملفات في محضر مؤرخ وممضي من قبل اعضائها ، ويشير هذا المحضر اجباريا عن طريق الالصاق في مقر المؤسسة او الادارة المعنية ويحتوي المحضر على :

اسماء المترشحين المقبولين في المسابقة .

اسماء المترشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان سبب الرفض .

### **المرحلة الثانية :**

يقم ممثل المؤسسة او الادارة المعنية بالاتصال بالمؤسسة المخول لها قانونا تنظم المسابقات على اساس الاختبار ويرسل اليها ملف المسابقة من اجل ان تبادر باجراءات التحضير للمسابقة و تحسبا للاختبارات الكتابية تجمع اللجنة المكلفة باختيار المواضيع وحيث يقوم كل عضو من اعضائها اقتراح مواضيع مختلفة في كل مادة ، يختار رئيس المركز من طريق القرعة موضوعين من كل مادة ، ويجب الا يكون اعضاء اللجنة معنيين بالمسابقة او لهم صلة قرابة مباشرة مع احد المترشحين ، عند الانتهاء من الاختبارات الكتابية ومن تصحيحها تجمع لجنة القبول على مستوى مركز الامتحان ونتحقق من مدى مطابقة نقاط المترشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية اي الذين تحصلوا على معدل عام يساوي او يفوق 20/10 ودون الحصول على علامة اقصائية يتم تدوين اشغال اللجنة في

محضر يوقع عليه جميع الاعضاء ،وتسلم منه نسخة الى ممثل المؤسسة او الادارة المعنية يقوم ممثل المؤسسة او الادارة المعنية باستدعاء المترشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية في اجل لاتقل عن 15 يوم ودون ان تتجاوز شهرين على ان يتم الاعلان عن الناجحين نهائيا قبل 30 نوفمبر من كل سنة مالية ،يتم انتقاء اعضاء لجنة اختيار الاختبار الشفوي من طرف رئيس المركز بين استاذ المركز او اي شخص يتمتع بالكفاءة والمؤهلات المطلوبة في المواد المعنية علا الا يكون لاعضاء اللجنة صلة باحد المترشحين ، وبعد الانتهاء من الاختبار الشفوي تدون علامات الاختبارات الكتابية والشفوية على كشف النقاط ،وحساب المعدل العام لكل مترشح كمل تعد القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة لهذا الغرض كما يتم تحديد القائمة الاحتياطية في حالة وجود مترشحون تحصلوا على نتائج متساوية يمكن الفصل بينهم على اساس:

1-معدل الاختبارات الكتابية .

2-علامات الاختبار الذي له اكبر معامل ،وفي حالة ما لم يتم الفصل رغم تطبيق المعيارين المذكورين يمكن تطبيق ترتيب حسب الاولوية المقاييس التالية :

-تقرير شهادة او مؤهل  
-اقدمية الشهادة  
-المترشح الاكبر سنا

تدوين اشغال اللجنة في محضر موقع من قبل كافة اعضائها لتقوم المؤسسة او الادارة المعنية بنشر النتائج النهائية للمسابقة عن طريق الالصاق ، تم تقوم بارسال محضر الاعلان عن نتائج الاختبارات الكتابية ،وكذا كشف نقاط الاختبار الشفوي الذي تم الغاؤه خالي من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية وهذا للحد من التجاوزات التي كانت تحدث في هذا النوع من الاختبارات و التي من شأنها ان تؤثر على مصداقية نتيجة مسابقة التوظيف ، الى مصالح الوظيفة العمومية في اجل اقصاه 8 ايام من تاريخ التوقيع عليه يتعين على المؤسسة أو الإدارة المعنية أن تقوم بإستدعاء المترشحين الناجحين نهائيا في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ إمضاء المحضر المذكور أعلاه .

يتم تنصيب المعنيين وجوبا في وظائفهم في أجل اقصاه شهرا واحدا ابتداء من تاريخ التوقيع على المحضر،الإعلان عن النتائج النهائية وهكذا فإن قرارات تعيين المترشحين تسري ابتداء من تاريخ تنصيبهم .

وفي حالة عدم استجابت احد المترشحين الناجحين للاستدعاء الذي تلقاه من طرف المؤسسة او الادارة المعنية خلال شهر من تاريخ تبليغهم يتم استبداله باول مترشح مسجل في القائمة الاحتياطية والتي تبقى سارية المفعول الى غاية 12/31<sup>1</sup> .

#### \*المسابقة على اساس الشهادات

يخصص التوظيف عن طريق المسابقة على اساس الشهادات من من اجل الالتحاق ببعض الاسلاك والرتب التي تنتمي الى الفوج (أ) المحدد بموجب المادة 08 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية .

ويتم انتقاء المترشحين في هذه الحالة بناء على دراسة ملف الترشيح وكذا اجراء مقابلة مع اعتماد مبدأ الترتيب على اساس الاستحقاق كما تمت الاشارة اليه سابقا .  
وفي هذا السياق افرجت المديرية العامة للوظيفة العمومية عن منشور جديد تحت رقم 07 المؤرخ في 28 افريل 2011 ، يتعلق بتحديد معايير انتقاء المترشحين في المسابقات على اساس الشهادة للالتحاق بمختلف رتب الموظفين واكد المنشور المذكور ، على ان التقييم و الانتقاء يتم على اساس ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها ، والتكوين المكمل للشهادة في نفس التخصص ، كما ان التقييم يتم على اساس الاشغال و الدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه، والخبرة المهنية المكتسبة ،مع حساب تاريخ الحصول على الشهادة ونتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء ، وتفتح المسابقات المذكورة ،بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المهني ،على ان تتحدد من خلاله جملة الاجراءات القانونية المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 293/95 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، والفتعلق بكيفية تنظيم المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية في المؤسسات الادارات العمومية المتمثلة على وجه الخصوص في ما يلي :

- الأسلاك والرتب المعينة التي تجري من أجلها المسابقات والإمتحانات.
  - طريقة التوظيف
  - البرنامج المفصل للمسابقة أو الإمتحان ، والذي يجب إلحاقه بالقرار أو المقرر حسب الحالة، المتضمن فتح المسابقة (عدد الإمتحانات ، مواضيعها ، مدتها ، معاملته والنقاط الإقصائية
  - الشروط القانونية للمشاركة ( تكوين الملف )
  - عدد المناصب المالية المخصصة وفقا لمخطط التسيير السنوي للموارد البشرية
  - الزيادات في النقط لفئات محددة من المترشحين ، طبقا للتشريع الجاري في العمل
  - تاريخ إبتداء و إنتهاء التسجيل والعنوان الذي توجه إليه ملفات الترشيح
  - مكان إجراء الإمتحان وعنوانه
  - طرق الإشهار (في شكل إعلانات في الصحافة المكتوبة أو عن طريق إصاق إعلانات في وكالات التشغيل أو بأي وسيلة أخرى ملائمة )
  - التشكيل النظامي للجنة المسابقة
  - الأحكام المتعلقة بتعيين المترشحين الناجحين
  - وتتم عملية المسابقة أو امتحان تحت رقابة وأشراف السلطة المكلفة بالوظيفة العامة المختصة وهناك خمسة معايير لانتقاء المترشحين حددتها المادة 04 من المرسوم التنفيذي 193/95 وتتمثل في:
    - 1- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة
    - 2- تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة
    - 3- الأعمال والدراسات المنجزة عند الإقتضاء
    - 4- الخبرة المهنية
  - 1- نتائج المقابلة مع لجنة الإختبار<sup>1</sup>
- ولكون أن المرحلة الأولى الخاصة بعملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات ، هي نفسها المتبعة في المسابقة على أساس الإختبارات .

غير أن المدة المخصصة لفتح المسابقة وتنظيمها تختلف ، بحيث يجب تنظيم المسابقة على اساس الشهادات في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر ويتشكل لهذا الغرض لجنة المحادثة مع المترشحين تتكون من :

-ممثل الإدارة المعنية ... رئيسا

-موظفان من الموظفين يحوزان على نفس الرتبة على الإقليم موضوع المسابقة عضوان في حالة عدم تمكن الإدارة من تعيين موظف من نفس الرتبة، ويمكن لها اللجوء إلى تعيين موظف من نفس الرتبة ينتمي إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى .

قوم اللجنة بمقابلة المترشحين بعد استدعائهم من قبل المؤسسة أو الإدارة ويتم تقسيمها بين (0) و (4) نقاط على أكثر ، وتدون أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضائها ويرسل إلى مسؤول الإدارة أو المؤسسة المعنية الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة

بعد الإنتهاء من عملية إجراء المحادثة يقوم ومسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية بإستدعاء اللجنة المكلفة بالإعلان عن النتائج النهائية لتقوم بدراسة ملفات المترشحين المقبولين ، بعدها يتم تنقيط ملفات المترشحين للمسابقة على أساس الشهادة ويتم جمع النقاط التي حصل عليها كل مترشح في المعايير الخمسة المشار إليها وبعدها يتم تدوين جمع النقاط إلى أضغال اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية في محضر وتحضر قائمة الناجحين حسب درجة الإستحقاق يتم توقيع هذا المحضر من قبل أعضاء اللجنة وتسليم نسخة منه إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 08 ايام من تاريخ إمضاء المحضر ، ليتم بعدها إحضار المترشحين الناجحين في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الإمضاء على محضر الإعلان عن النتائج النهائية ، ويجب على المترشح أن يلتحق بمنصب عمله في ظروف شهر على الأكثر وإلا تم إستبداله بمترشح من القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق

### لتوظيف على أساس الفحوص المهنية

يهدف نمط التوظيف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفواج (ب ج د) المحددة بموجب المادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق او مستوى تأهيل مماثل

المجموعة "ج" وتضم الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل

المجموعة "د" وتضم الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل

يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود 03 أشهر.

\* التوظيف المباشر

يدخل هذا النمط من التوظيف المباشر أي دون الحاجة الى اجراء مسابقة حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف ، فقد نصت عليه المادة 80 من الأمر رقم 03/06 في بندها الرابع والذي نص على : "التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوفا عليه في القوانين الاساسية ، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة<sup>1</sup> .

ويخص هذا النوع من التوظيف الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونا مثل الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة "ENA" المدرسة العليا للأساتذة "ENS" إن الرتب التي تتبع فيها طريقة التوظيف على أساس الشهادات والتي تنص عليها القوانين الأساسية الخاصة بها لم تكن تخضع للإجراءات ماعدى الشروط العامة الواجب توفرها في المترشح وشغور المنصب، وبالتالي بإمكان صاحب السلطة التي لها صلاحية افشهار أو أي إجراء آخر ، ومما قد يدفع إلى توظيف على أساس آخر ، وبالتالي قد يتسبب في حياد عن مبدأ المساواة والجدارة في تولي الوظائف العمومية ، وهذا ما اطر مصالح الوظيفة العمومية الى اتخاذ التدابير الكفيلة لتجسيد هذين المبدأين من خلال اصدار منشور بتاريخ 2003/08/06 والذي حدد كيفية التوظيف الخاصة بهذا النمط من التوظيف و الذي اخضعها الى نفس الاجراءات المتبعة في التوظيف عن طريق المسابقة على اساس الشهادات .

وبالتالي نستخلص ان نمط التوظيف المباشر يقتصر على المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة قصد التحضير للالتحاق بوظيفة عمومية ، ويجب ان يحدد هذا التكوين المتخصص صراحة بموجب القوانين الاساسية الخاصة للاسلاك والرتب المعنية .

### **المطلب الثاني : شروط اكتساب صفة الموظف العام والوضعيات القانونية الاساسية**

#### **الفرع الاول : شروط اكتساب صفة الموظف العام**

بعد استنفاد كافة الطرق القانونية و التنظيمية في مجال انتقاء المترشحين لوظيفة عمومية والتحاقهم بمناصب عملهم في الوقت والمكان المحدد لهم ، يتم تعيين كل مترشح تم توظيفه بصفة متمرن في رتبة الوظيفة العمومية ولا يكتسب صفة الموظف العام وذلك طبقا للمادة 04 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 ، يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري<sup>1</sup> .

و المادة 104 منه: "يتعين على الادارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تاهيل الموظف و ترقية المهنية ، وتاهيله لمهام جديدة"<sup>2</sup>

#### **اولا: التعيين**

لا يكتسب صفة الموظف طبقا للمادة 04 من الامر 03/06 سالف الذكر إلا بعد تعيينه في وظيفة عمومية دائمة ، و رسم في رتبة في السلم الإداري وفقا لأحكام المادة 83 من ذات القانون ، حيث تعرف المادة 04 المذكورة أعلاه على أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبته في السلم الإداري.

وقد اكد المشرع الجزائري بان كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات و الادارات العمومية يجب ان يؤدي الى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية .

وصلاحية تعيين الموظفين تعود الى السلطة المخولة بمقتضى القوانين و التنظيمات المعمول بها<sup>1</sup>.

1

2



والجدير بالملاحظة ان شرط التعيين في وظيفة دائمة يرتبط بموافقة المعني ، لان الموظف كمؤتمن على مصالح الدولة يساهم في المرفق العام دون اكرام او ادغان ،وهو المبدأ الذي كرسه احكام المادة 27 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 بنصها على انه يتعين على اي عامل جديد التعيين ،ان يلتحق بالمنصب الذي عين فيه او نقل اليه ، وعدم تنفيذ مقرر النقل او التعيين يعتبر خطأ جسيم قد يؤدي الى التسريح .

وقد حددت فترة عدم الالتحاق بمنصب او النقل بمدة لم تتجاوز شهر واحد ،لتصل الى شهرين في حالة القوة القاهرة ،تحت طائلة عقوبة التسريح<sup>2</sup>.

يعتبر قرار التعيين قرار اداري كسائر القرارات الادارية و بالتالي لا بد من ان تتوفر كافة شروط القرارات الادارية سواء المتعلقة بالمشروعية الخارجية للقرار او المشروعية الداخلية له<sup>3</sup>.

### ثانيا : التربص

إن فترة التربص هي عبارة عن فترة تمرينية كما سميت في تشريع الوظيفة العمومية لسنة 1966 ،او فترة تجريبية كما اطلق عليها في المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، والمتعلق بالقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية والهدف منها هو تقييم المؤهلات المهنية للمعني بالامر خلال هذه الفترة<sup>4</sup>.

وكل توظيف للمترشحين في رتبة للوظيفة يتم وجوبا في شكل تعيين بصفة متربص المادة38 قانون الوظيفة العمومية بمعنى العون المعين حديثا في الرتبة او السلك مطالب بقضاء فترة تربص اجبارية بعد التعيين و الالتحاق مباشرة بالوظيفة و مدتها سنة المادة 84 ، تقتضيها طبيعة المهام المنوطة بالوظيفة ،كما يمكن بالنسبة لبعض الاسلاك ان تتضمن علاوة على ذلك تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة<sup>5</sup>.

### مدة التربص:

يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبة ،قضاء فترة تربص مدتها سنة ، كما يمكن ان يتخلل فترة التربص هذه تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة بالنسبة لبعض الاسلاك ،شريطة ان تنص قوانينها الاساسية الخاصة على الزامية هذا التكوين التحضيري ومدته و مؤسسة التكوين المكلفة به ، على ان يتم بعد انتهاء مدة التربص اما :

ترسيم المتربص الذي كانت فترة تجريبه مجدية ،في رتبة او في منصب عمله اخضاع المتربص ،الذي ترى السلطة السلمية المؤهلة بانه يستحق فرصة اخرى لفترة تربص ثانية واخيرة لنفس المدة .

- تسريح المتربص،الذي كانت فترة تجريبه غير مجدية دون اشعار مسبق هو تعويض

### 1- حقوق وواجبات المتربص :

بصورة عامة ،يخضع المتربص الى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم غير انه لايمكن :

- نقل المتربص او وضعه في حالة الانتداب او الاستيداع

- ان ينتخب المتربص في لجنة ادارية متساوية الاعضاء او لجنة طعن او لجنو تقنية غير
- انه يمكن المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتخبين للرتبة او السلك الذي يسعى في الترسيم

ويجدر الذكر في الاخير ، ان المسائل المتعلقة بالوضعية الادارية للمتربص تخضع الى اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة ، وان فترة التربص تعد فترة خدمة فعلية وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الاقدمية للترقية في الرتبة و في الدرجات ، و كذا عند احتساب السنوات المطلوبة للاستفادة من التقاعد .

### ثالثا: التكوين

يعرف التكوين على انه تلقين الافراد مهارات فنية يهدف اكسابهم معارف جديدة وتنمية مواهبهم لتمكينهم من النهوض باعباء ووظائفهم على نحو اكثر فعالية<sup>1</sup> .

إن طريقة التكوين من افضل الطرق المتبعة لاختيار الموظفين واعدادهم بما يتلائم وواجبات الوظيفة العمومية التي يراد شغلها ، إلا هذه الطريقة عسيرة التحقيق اذا ما اريد تحقيقها في مختلف الوظائف ازاء ما تتكفل من نفقات ناهضة مع قلة الامكانيات المادية للدولة ، اذا فان هذه الطريقة لا تطبق في معظم الدول الا بصورك جزئية<sup>2</sup>

قد تضمنت كل النصوص المتعلقة بالوظيفة العمومية منذ الاستقلال منذ التكفل بتكوين الموظفين وتحسين مؤهلاتهم واتخاذ كل التدابير الضرورية لتجسيد هذا المبدأ كحق الموظف وواجب في ان واحد على الادارة ان تستوعب كل ابعاده ، في اطار نظامها التسييري ، فاحتلت سياسة التكوين في ميدان الوظيفة العمومية مركز الصدارة ضمن اهتمامات السلطات العمومية غداة الاستقلال في جويلية 1962. فبعد استعانة مؤقتة بامكانيات التعاون التقني المتوفرة في اطار الاتفاقيات الثنائية مع بعض البلدان الاجنبية لتكوين الدفعات الاولى من الموظفين شرعت الدولة في انشاء شبكة من المدارس التطبيقية كلفتها باعداد المترشحين للوظيفة العمومية في مختلف التخصصات الادارية و التقنية و بتحسين مستوى الموظفين ورسالتهم و يدخل في هذا الاطار على سبيل المثال انشاء :

المدرسة الوطنية للادارة في جوان 1964

مراكز التكوين الاداري على مستوى 31 ولاية 1966 و 1975

مراكز التكوين في ميدان الشبه طبي وميدان الجمارك و الفلاحة و الاشغال العمومية وغيرها ومن حق كل فرد عين في وظيفة دائمة، ومر بمرحلة التكوين و التدريب ان يرقى وينقل الى الوظائف العليا طبقا لنص المادة 01 من لائحة الترقيات وذلك بشروط تتوفر في المرشح للترقية من المؤهلات المطلوبة في الوظيفة التي يريد ان يرقى اليها وفقا لما هو محدد في دليل تصنيف الوظائف . ان اعداد الموظف وتدريبه سابقا لتوليه مهام وظيفته عن طريق مدارس ومعاهد يتم انشاؤها لهذا الغرض ، وفي بعض الاحيان تتولى الجامعات القيام بهذه المهمة بالنسبة لموظفي القيادة والتوجيه عن طريق كليات تتشا لهذا الغرض .

ومن اجل ان يكون لنظام التكوين فاعلية جيدة لا بد ان يتكامل مع الاستراتيجيات الاخرى لادارة الموارد البشرية في المنظمة و تنفق المنظمات الفعالة اموالا طائلة على تدريب العاملين وتحسين

1

2

قدراتهم وكفاءاتهم الانتاجية لانها تدرك ان استمرارية تحقيق النجاح مرهون بمدى قدرتهم على اداء تلك الاعمال من جهة اخرى .

### 1:أسس التكوين

ن أهم ما استخلص من نجاح التكوين هي خمسة مبادئ اساسية و هي :  
الدقة و الوضوح في تادية الاعمال .  
التعديل المستمر في النظرة الى العمال و طرق تاديتها  
استيعاب الآراء استعابا عاما وشاملا  
تحسين الروح المعنوية للموظفين

تطوير قدرات الأفراد لزيادة كفاءتهم في تادية الأعمال المسندة لهم<sup>1</sup>

### 2: فوائد التكوين

- 1-فوائد بالنسبة للموظف : إن للتكوين فوائد عديدة تعود على الموظف المتكون ، وهذه الفوائد هي :  
التكوين يرفع الروح المعنوية للمتكون  
يؤدي إلى تخفيض معدل الإصابات العمل  
منح الموظف فرصة للترقية السريعة  
يساعد الموظف على إكتساب الخبرة  
يعطي الموظف مزيد من الثقة بنفسه
  - 2-فوائد التكوين بالنسبة للإدارة :  
يساعد التكوين في المحافظة على المعدات  
- يساعد على التخفيض من التشغيل الإضافي  
- يؤدي إلى إرتفاع مستوى الفهم لدى الموظفين  
- يؤدي إلى تقليل التكاليف  
- يؤدي إلى خلق علاقات طبيعية  
يؤدي إلى رفع الروح المعنوية  
يؤدي إلى كسب الثقة ما بين الرئيس والمرؤوس  
يؤدي إلى تنمية المهارات<sup>2</sup>
- التكوين في التشريع الجزائري:**

1-حسب الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02

حسب هذا الأمر المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة فإن الدولة والجماعات المحلية والمرافق العامة ملزمة بإتخاذ التدابير الضرورية لضمان تكوين الأفراد المترشحين للوظيفة العمومية وضرورة تحسين معارف الموظفين .

وحسب مفهوم هذا الأمر فإن الدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية فإنها ملزمة بتوفير التكوين للموظف الجديد والرسالة للموظف القديم.

2- حسب المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23

أشار هذا المرسوم التشريعي المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية إلى حق الموظفين والعمال في التكوين وهذا ما نصت عليه المادة 16 لفترة 05 من هذا المرسوم التشريعي وقد منح هذا المرسوم حق الأولوية في التكوين للمجاهدين و ذوي الحقوق .حسب الامر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15

استمرار لهذا المسعى في مجال التكوين وتحسين مستوى الموظف ، نص الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على " تكريسه والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية" ن وبين بان حق الموظف في التكوين وتحسين المستوى يقابله إلتزام يقع على عاتق الإدارة ويتمثل في تنظيم دورات خاصة لهذا الغرض ، حيث جاء في المادة 104 منه مايلي : " يتعين على الإدارة تنظيم دوات وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية ، وتأهيله لمهام جديدة".

المادة 208 الفقرة 01 منه على أنه : " يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق الإستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات التالية :

لمتابعة دراسة تربط بنشاطاته الممارسة في حدود 04 ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورة المصلحة او المشاركة في الإمتحانات والمسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها .

#### رابعا: الترسيم

يعتبر الترسيم عملية قانونية تالية للتعين ، بمقتضاها يتم ترسيم الموظف في رتبته بصفة تنظيمية قانونية ويصبح خاضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية المطبق على الموظفين الموجودين في علاقة تنظيمية وقانونية .

والترسيم في إحدى رتب السلم الإداري ن هو عنصر يؤكد ديمومة الوظيفة ، وقد نصت عليه المادة 02/04 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، بقولها: "إن الترسيم هو إجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

وطبقا لأحكام المادة 84 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يجب أن تتوفر في المترشح شروطا للتثبيت أي الترسيم منها:

قضاء فترة تمرين: مدتها سنة ويمكن حسب طبيعة المهام المنوطة بالرتبة أن تتضمن تكوين تحضيريا لشغل الوظيفة ، طبقا لقانون سلك الإستقبال.

تعتبر فترة التمرين بالنسبة للإدارة إعتبارا للكون من كيفية ممارسة مهامه وطريقة أداء عمله ومدى تكيفية مع بيئة العمل وسلوكه ، وصولا إلى تقييمه وتقديره .

توجد الإدارة المستخدمة أمام ثلاث أساسية نصت عليها المادة 85 من قانون الوظيفة العمومية وهي:

حالة قابلية التمرين للترسيم في رتبته

حالة إخضاع المتمرن لفترة تمرين أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة .  
حالة تسريح المتمرن دون إشعار مسبق أو تعويض

وفي جميع الحالات فإن السلطة السليمة بالإدارة المستخدمة هي المخولة قانونا بإقتراح ترسيم المتمرن، ويتوقف ذلك على رأي اللجنة ، المتساوية الأعضاء تبعا لإجراءات معينة ومحددة سالفًا .  
والجدير بالذكر أن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء المادة 82 تتشكل من عدد من ممثلي الموظفين المنتخبين وممثلي المؤسسة او الادارة المستخدمة ، من مهامها دراسة و فحص استمارات نهاية التربص التي على ضوءها يتم البث سواء بتسريح العون ليكتسب عندئذ صفة الموظف الدائم في رتبته او بتمديد فترته التربص لفترة مماثلة ولمرة واحدة فقط ، واما بتسريحه دون اشعار مسبق او تعويض المادة 85 نظرا لفترة التربص غير المرضية ، يغني ان الموظف لم يبد أي استعداد خلال فترة التربص ،لاندماج في وظيفته وما يميز الترسيم أنه يجعل الناحية القانونية العون في وضعية قانونية اساسية تنظيمية .

وقد نصت كل التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية على ان اكتساب صفة الموظف والدخول في علاقة قانونية اساسية مع الادارة ، لا يتم الا بعد صدور قرار الترسيم .

#### خامسا : التقييم في الدرجات

تعرف عملية التقييم : "بأنها عملية تهدف الى تحديد اداء العامل وتعريفه به وكيف ينبغي ان يؤدي عمله وتصميم خطة لتنمية العامل ، فمن شأنه تقييم الاداء ليس فقط تعريف العامل بمستوى ادائه على التأثير على مستوى ادائه مستقبلا .

ومن التعاريف الشاملة لتقييم الاداء انه : "عبارة عن تقرير دوري بين مستوى اداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط الفرد ،والهدف المنشود من ذلك هو معالجة الضعف ان وجد وتدعيم جوانب القوة ايضا ،وقياس كفاءة العاملين والموظفين هو من اهم الانشطة او الوظائف التي يجب ان تحل مكان الصدارة في الموارد البشرية ،وبالامكان تناول الاهداف التي تحققها عملية تقييم الاداء .  
والواقع انه لايمكن تحقيق اي نوع من الاصلاح الوظيفي والكشف عن جوانب القصور في الجهاز الاداري اذا لم تتم العناية بتقارير الاداء نظر لاهميتها في الجهاز الاداري .

وتقييم اداء كل موظف في مساره المهني ، هو تقييم مستمر و دوري يهدف الى تقدير مؤهلاته المهنية ،وفقا لمناهج ملائمة ،غالبا ماتؤدي الى الترقية في الدرجات او في الرتب ، الى منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الاداء كما يشمل ايضا منح الاوسمة التشريفية و المكافئات، وهو المفهوم الذي استند عليه المشرع الجزائري في المادتين 97 و 98 من قانون الوظيفة العمومية .

**الترقية في الدرجات :** وتتمثل في الانتقال من درجة الى درجة اعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة ، حسب ثلاثة وتائر ، المدة الدنيا والمتوسطة و القصوى .

فمن اجل تحديد مناهج التقييم هذه و فهم طبيعة و ابعاد هذه العملية اذن ، يجن في المقام الاول ،ان يكون الهدف من التقييم ليس الوقوف على المستوى الحقيقي لأداء الموظفين وتحديد نقاط الضعف والقوة في أدائهم فحسب، بل الإعتماد على مايسمى بمخرجات أو بنتائج التقييم لإتخاذ التدابير الكفيلة بتدعيم نقاط القوة وتعزيزها وتصحيح نقاط الضعف والحد من أثارها .

فيتعين إعتقاد معايير موضوعية لتقدير كفاءات أداء الموظف لمهامه من خلال وضع مقياس واضح يبني عليه التقييم ، من شأنه تمكين القائم على هذه العملية من تحويل طريقة الأداء الوظيفي إلى أهداف وظيفية قابلة للقياس، دون إغفال الجانب المتعلق بتقييم السلوكيات الشخصية للموظف أثناء أو بمناسبة أدائه لمهامه وفي هذا الصدد ، نصت المادة 99 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 والمتضمن القانون العام للوظيفة العمومية على أن تقييم الموظفين يرتكز على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:

- إحترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية
- الكفاءة المهنية
- الفعالية والمردودية
- كفاءة الخدمة

يجب أن يكون السلطة المؤهلة التي تعود لها سلطة التقييم والتقدير الإمام الكامل بخصائص ومسؤوليات وتبعات الوظيفة المراد تقييم شاغلها، حتى تتمكن من تحويل المهام الوظيفية للمعني بالأمر إلى أهداف وظيفية يمكن قياسها كما سبقت الإشارة إليه .

أما في المقام الأخير فمن الضروري أن يتم إحاطة علم الموظفين بنتائج التقييم وإشراكهم في مناقشة نقاط القوة والضعف في أدائهم الوظيفي ، وكذا معرفة أدائهم الوظيفي وكذا معرفة آرائهم حيال ذلك. وفي هذا الإطار، نصت أحكام المادة 102 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ضرورة تبليغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والتي يمكنها إقتراح مراجعتها .

مع الإشارة ، إلى أن التقييم يتم بصفة دورية ، وينتج عنه تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة تفيد في إستمارة التقييم التي تحفظ في ملف الموظف<sup>1</sup>

#### الفرع الثاني : الوضعية القانونية الأساسية للموظف العام

نصت المادة 86 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 على مايلي: "يوضع كل عامل في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها في إحدى الحالات الآتية .

الخدمة الفعلية

الإنداب

الإحالة على الإستداع

الخدمة لوطنية

وقد أقر القانون العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06 ) بالإضافة لهذه الحالات حالة "خارج إطار من خلال المادة 127 وبعدم كانت الخدمة الفعلية أصبحت القيام بالخدمة " .

#### أولا : القيام بالخدمة

يعتبر الإلتزام بالقيام بالخدمة أول شرط ينحدر من الإلتحاق بالوظيفة ، ويتمثل أساسا في ضرورة الإطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المعين فيه أو المشغول بصفة شخصية والتقييد بقواعد المصلحة، فالموظف مطالب بالتقييد بإلتزاماته المهنية ولا يمكنه التنقل من جزء من مسؤوليته إلا عن طريق التفويض المرخص به قانونا<sup>1</sup> ووفقا للمادة 128 تعني وضعية القيام بالخدمة ، وضعية الموظف

الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهما المطابقة لرتبته أو مهام شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10-15 من هذا الأمر .

وبعد في وضعية الخدمة أن الموظف :

الموجود في عطلة سنوية

الموجود في عطلة مهنية أو حادث مهني

الموظفة الموجودة في عطلة أمومة

المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و 215 من هذا الأمر

الذي تم إستدعائه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الإحتياط

-الذي أستدعى في إطار الإحتياط

-الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى<sup>1</sup>

- الجدير بالذكر أن المشرع إعتبر في المادة 130 من نفس القانون حالة وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها ، وأيضا هؤلاء الموظفين الذين يوضعون تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة (المادة 131).**ثانيا : الإنتداب** من الأصول المقررة أنه ليس للموظف الإدعاء بحق مكتسب في العمل في مكان معين أو البقاء في الوظيفة بعينها يشغلها تعيينا أو إنتخابا ،إذا هو مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت فالإدارة سلطة نقلته من وظيفة إلى أخرى مادام الإنتداب بهدف المصلحة العامة ولايشوبه سوء إستعمال السلطة<sup>2</sup>.

- و يعرفه المشرع الجزائري

- حالة الانتداب من خلال المادة 133 من الأمر 03/06 سالف الذكر بأنها حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

- و تجدر الإشارة إلى أن حالة الانتداب تتخذ صورتين ، الانتداب بقوة القانون و الانتداب بطلب من الموظف.

- أ-**الانتداب بقوة القانون**

- ويلجأ هذا النوع من الإنتداب وفقا لأحكام المادة 134 من قانون الوظيفة العمومية لتمكين الموظفين من ممارسة:

-وظيفة عضو الحكومة

- عهدة إنتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعية إقليمية

- وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك ينتمي إليها

- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به

متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة

- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية  
- متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها<sup>1</sup>  
ب- الإنتداب الإداري :

وهذا النوع من الإنتداب يتم على بناء طلب من الموظف المعني لتمكينه من ممارسة :  
نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية وظائف تأطير لدى  
المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزء منها مهمة في إطار التعاون أو لدى  
مؤسسات أو هيئات دولية<sup>2</sup>  
إجراءات الإنتداب ومدته:

يتم تجسيد الإنتداب بنوعيه السابقين بقرار إداري فردي صادر عن السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة  
دنيا قدرها 06 أشهر ومدة قوى قدرها خمسة سنوات، كما نصت على ذلك المادة 136 من قانون  
الوظيفة العمومية .

يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي إنتدب إليه ، ويتم تقييم الموظف المنتدب  
وينتضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي إنتدب إليها ، غير أنه يمكن  
للموظف الذي إنتدب للقيام بتكوين أو دراسة أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي  
ينتمي إليها وقد يعاد إدماح الموظف في سلكه الأصلي عند إنقضاء مدة إنتدابه بقوة القانون ولو كان  
زائد عن العدد<sup>3</sup>

### ثالثا : وضعية خارج الإطار

وهي الوضعية التي يوضع فيها الموظف بطلب منه ، بعد إستيفاد حقوقه في الإنتخاب في إطار  
أحكام المادة 135 السالفة الذكر ، وفي وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي وهي الحالة التي  
تقتصر على الموظفين المنتمين إلى الفوج "أ". المنصوص عليه في المادة 08 من القانون الأساسي  
العام للوظيفة العمومية<sup>4</sup> أي الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التصميم  
والبحث والدراسات أو ما يعادلها.

ويفقد الموظف في هذه الوضعية ، حقوقه في المرتب والترقية في الدرجات والتقاعد بعنوان سلكه أو  
إطاره الأصلي ، ويصبح خاضعا لأحكام القانون الأساسي التي تسري على الوظيفة التي يشغله ،  
فهذه الوضعية بالنسبة إلى السلك الأصلي تشبه نوعا ما وضعية الإحالة على الإستداع بإعتبار أن  
الموظف في هذه الحالة يفقد حقوقه في المرتب والترقية وفي الدرجات والتقاعد، وبالنظر إلى الهيئة  
المستقبلية فإن هذه الوضعية تشبه وضعية انتداب وقد تعتبر كإمتداد له

- سلطة إتخاذ القرار الواضح خارج الإطار ومدته:

\* تكريس وضعية خارج الإطار بقرار فردي من السلطة المؤهلة لا تتجاوز 05 سنوات

- حقوق وواجبات الموظف الموضوع في حالة خارج الإطار :

1

2

3

4



\* لا يستفيد الموظف الموضوع خارج الإطار من الترقيات في الدرجات  
\* يتقاضى راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية وينبغي تقييمه من لدن هذه الأخيرة  
\* يعاد إدماجه عند إنقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد<sup>1</sup>

### رابعاً : وضعية الإحالة على الاستيداع

هي حالة وسط بين الخدمة الكاملة وبين الفصل ، إذ يبعد الموظف المحال إلى الاستيداع عن عملية كلية لمدة محددة ، ثم يتقرر مصيره بصورة باتة في نهاية المدة<sup>2</sup>  
الاستيداع هي حالة من حالات التي يوضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف عن العمل، وهي الوضعية التي تؤدي إلى :  
توقيف راتب الموظف

حقوقه في الأقدمية وفي درجات التقاعد<sup>3</sup>

والإنقطاع المؤقت عن العمل لا يعني فقدانه لحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستيداع بل يحتفظ بها كاملة ، غاية ما هناك أن علاقته بالمسار المهني تتوقف بهذا التاريخ لتستأنف بعد إعادة الإدماج في رتبته بعد إنقضاء مدة الاستيداع<sup>4</sup>  
والاستيداع نوعان ، إستيداع إرادي أي بطلب من المعني وأستيداع بقوة القانون

### 1 : الإستيداع الإرادي

بإمكان الموظف أن يتحصل على هذه الحالة في الأوضاع التالية :  
لمتابعة الدراسات أو القيام ببحوث ذات طابع متصل بالصالح العام  
لأغراض شخصية شريطة أن يثبت سنتين من الأقدمية في الرتبة  
ويتعين على السلطة المعنية بعد إستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة أن تبلغ صاحب الطلب بقبولها أو رفضها في أجل أقصاه شهر بعد إستلام الطلب  
ولهذه الملاحظة أثر مباشر على مدى الحقوق التي يحتفظ بها وكذا الواجبات التي يبقى ملتزماً بها هذه الحالة

إن الإحالة على الاستيداع بمختلف صورها تقتزن بتجميد المسار المهني للموظف طيلة مدة توقيفه عن ممارسة وظيفته فهو يفقد بهذا النحو حقه في الحماية الإجتماعية  
تحتفظ الإدارة بحق مراقبة حقيقة الأسباب التي كون الموظف قد قدمها شرعاً لطلب إحالته على الاستيداع ، الأمر الذي يعرض كل تصرف مغاير لهذه الحقيقة لإنهاء مدة الاستيداع وإقامة دعوى تاديبية على مرتكبه

وعلى الموظف المحال على الاستيداع ان يمتنع مبدئياً عن ممارسة اي عمل ماجور الا ان الواقع يثبت غالباً عكس هذه القاعدة الخاصة على ضوء المادة 55 من القانون 06/82 ل 27 فبراير

1982 المتعلق بالعلاقات الفردية لعمل رغم الغائها صراحة بالمادة 157 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990.

- على الموظف المعني ان يقدم طلب اعادتها الى منصبه الاصلي او تجديد المدة المنقضية شهرا على الاقل قبل انقضاء الاحالة على الاستيداع للادارة، عند عدم احترام هذا الاجراء ، حق توجيه الاعذار القانوني للموظف وفي حالة عدم الامتثال لهذا الاعذار حق عزله لترك المنصب<sup>1</sup>

- يعاد ادراج الموظف بعد انتهاء مدة احالته على الاستيداع في سلكه ويعين في المنصب الذي كان يشغله او في منصب مماثل وينطلق من جديد تطور مساره المهني من المستوى الذي كان عليه قبل الاحالة على الاستيداع .

- \* سلطة اتخاذ قرار الاحالة على الاستيداع بطلب من الموظف ومدته :

- يوضح الموظف اثر طلبه في حالة الاستيداع بمقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين لمدة سنة قابلة للتجديد اربع مرات لنفس المدة الا عندما تبررها اغراض شخصية حيث لا يمكن تجديدها الا في حدود سنتين<sup>2</sup>

## 2 : الاستيداع بقوة القانون

- يمكن للموظف ان يكون في وضعية استيداع قانوني في الحالات التالية :

- \* حالة تعرض احد الاصول او زوجه او احد الابناء المتكفل بهم لحادث او اعاقا او لمرض خطير .

- \* السماح للزوجة الموظفة بتربية طفلها الذي يقل عمره عن 5 سنوات

- \* السماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا اضطر الى تغيير اقامته بحكم مهمته

- \* لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي

- \* حالة تعيين " زوج الموظف" في ممثليه جزائرية في الخارج او مؤسسة او هيئة دولية او كلف بمهمة تعاون ، اذ لايمكنه الاستفادة في هذه الحالة من الانتداب بل بتمكينه من وضعية الاستيداع بقوة القانون<sup>3</sup>

- سلطة اتخاذ قرار الاحالة على الاستيداع بقوة القانون بقرار اداري فردي من السلطة المؤهلة لمدة دنيا قدرتها بستة اشهر قابلة للتجديد في حدود اقصاها خمس سنوات خلال الحالة المهنية للموظف

- اما بالنسبة لمدة الاحالة على الاستيداع التي يمكن ان يستفيد منها الموظف الذي عين زوجه في ممثليه في الخارج او في مؤسسة او هيئة دولية او كلف بمهمة تعاون ، فانها تساوي مدة مهمة زوج الموظف<sup>4</sup>

## خامسا : وضعية الخدمة الوطنية

- يوضع الموظف المستدعى لاداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية<sup>5</sup>

## 1: الاثار المترتبة على وضعية الخدمة الوطنية

- من الاثار المترتبة على وضع الموظف في حالة القيام بالخدمة الوطنية نذكر مايلي :

1

2

3

4

5

- الاحتفاض بحقوقه في الترقية في الدرجات و التقاعد ( اذا كان موظفا مرسما ) اما اذا لم يكن كذلك لعدم اكتمال فترة التربص مثلا فانه بعد اكتمالها وترسيمه يكون من حقه الاستفادة بعدئذ من الفترة التي قضاها كاملة في الخدمة الوطنية باعتمادها في الترقية في الدرجات

- لا يحق له في هذه الوضعية الاستفادة من أي راتب في الفترة التي قضاها في الخدمة الوطنية وللعلم فان غير الموظف الذي يقوم باداء " واجب الخدمة الوطنية كمواطن لا يحق له بالمطالبة باعتماد الفترة التي اداها في اطار الخدمة الوطنية بمعنى ان الاستفادة من هذه الفترة في تسيير الحياة المهنية قاصرة على الموظفين دون سواهم<sup>1</sup>

## 2: حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية

عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية ، يعاد ادماج الموظف في رتبته الاصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد بل وله الاولوية في التعيين في المنصب الذي كان قبل تجنيده اذا كان المنصب معادل له<sup>2</sup>

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني: الآثار المترتبة على الالتحاق بالوظيفة العمومية

يقضى منطق الامور بانه لايجوز المطالبة بالحقوق قبل الالتزام باداء الواجبات على النحو المطلوب حيث لا يغفل ان يطالب الموظف العام بحقوقه المتمثلة في صرف الرواتب ومنحة العلاوات والمكافآت وحقه في الترقية و الحصول على الانجازات و غير ذلك من الحقوق قبل ان يؤدي ما يفرضه عليه القانون من واجبات تمثلت في التفرغ للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، وفي حالة اخلال الموظف العام سواء بواجباته كانت ايجابية او سلبية يمثل للنظام التاديبى الذي تحدده الانظمة القانونية السارية المفعول

في قطاع الوظيفة العمومية ، من القانون الاساسي العام من الموظفين و الحكمة من نظام التاديب الوظيفي تتمثل في محاولة اصلاح و تقويم السلوك الاداري لدى الموظف العام الذي يخل بواجباته الوظيفية من خلال العقوبات التأديبية ، والحفاظ علي كيان الوظيفة وحفظ هيبتها لضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، وبث الطمأنينة لدى الموظفين من خلال توفير مجموعة من الضمانات للموظفين اتجاه السلطات التي خولت صلاحيات توقيع العقوبة التأديبية ، كذلك هناك اسباب تؤدي الى انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف و الادارة .

سنتطرق في هذا الفصل لمبحثين المبحث الاول حقوق و واجبات الموظف العام و في المبحث الثاني الجزاءات المترتبة في حالة اخلال الموظف بواجباته و حالات انتهاء الخدمة .

1- محمد ابو ضيف باشا خليل ص 23

### المبحث الأول: حقوق وواجبات الموظف العام

طبيعة النشاط الذي يمارسه الموظف و الصلة التي تربطه بالإدارة مايكسبه حقوق سواء في الترقية و المرتب وتترتب عليه واجبات التي سوف ندرسها في هذا المبحث الذي قسمته إلى مطلبين في المطلب الأول حقوق و واجبات الموظف و في المطلب الثاني إلى الجزاءات المترتبة في حالة إخلال الموظف العام بواجباته و حالات إنهاء الخدمة

### المطلب الأول: حقوق الموظف العام

#### الفرع الأول : الحقوق المالية

1- الحق في الراتب : نص المشرع على هذا الحق من خلال المادة 25 من الأمر 03/06

سالف الذكر عندما ذكر بأنه للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب.

و الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر وفقا لما تقتضيه الأحكام المقررة لذلك ، و في النظام الوظيفي الذي تتبناه الجزائر ، فإن المرتب ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف ، و إنما غالبا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكينه من العيش به على نحو لائق ، و أن يتمكن بذلك من تخصيص جهده و وقته للقيام بأعباء الوظيفة العمومية (1) *mémoire* و يترتب على هذا الاعتبار أن الراتب يدفع في فترات منتظمة ، كما يتعين أن تراعى فيه إعتبارات أخرى خاصة كالمكانة الاجتماعية للموظف و المظاهر التي تحتاج إليه ، لذلك يقترن المرتب بمبالغ أخرى متصلة بالوظيفة تمنح للموظف في صورة تعويض الانتقال و تعويض التمثيل و تعويض المسؤولية.... الخ ، و نشير إلى أن هذه التعويضات يتم تحديدها في إطار القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وظيفي.

## 2- الحق في الضمان الاجتماعي :

بالموازاة مع الحق في الراتب يتمتع الموظف بالحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد ، حيث يمكن هذا النظام الموظف المتضرر أو المصاب بمرض أو عجز عن العمل ، أو تم إحالته على التقاعد من الاستفادة من منحة تضمن له العيش الكريم ، كبديل عن الراتب الذي كان يتقاضاه و في هذا الشأن نص المشرع من خلال المادة و في هذا الشأن نص المشرع من خلال المادة 33 من الأمر 03-06 السالف الذكر على أنه للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به *memoir* 1

## الفرع الثاني: الحق في الترقية

يرتبط مفهوم الترقية عموما بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني ، وفقا لمناه ملائمة غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو الرتب ومن الآثار المباشرة التي تترتب إلى الترقية في الدرجات أو الرتب الزيادة في الراتب.

ولعل مرد ذلك الى كون الترقية عموما ، في ظل نظام البنية المغلقة للوظيفة العمومية هي من الضمانات الأساسية للموظفين ، أين يكون للجان الإدارية المتساوية الأعضاء دور معتبر في ذلك ، ولاسيما في مجال تحديد مناهج التقييم التي وطبيعة نشاطات المصالح المعنية<sup>3</sup>.

وتفاديا لتعسف السلطة السلمية في التقييم والتقدير ، وضع المشرع عددا من المعايير الموضوعية التي تركز عليها عملية تقييم الموظف وهي كالتالي:

- إحترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية.
- الفعالية والمردودية.
- كيفية الخدمة
- ويمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى ، نظرا لخصوصيات بعض الأملاك<sup>4</sup>

**أولا : الترقية في الرتبة :** تتمثل الترقية في الرتب وفقا لمل تضمنته المادة 107 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية سالف الذكر في تقدم الموظف في مساره المهني ، و ذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى منها مباشرة و ذلك حسب الكيفيات التالية:

1- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة.

2- بعد تكوين متخصص.

3- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

4- على سبيل الاختبار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل ، بعد أخذ أري اللجنة المتساوية الأعضاء ، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة ، مع مراعاة أن لا يستفيد الموظف من الترقية بهذه الطريقة مرتين متتاليتين.

**ثانيا :الترقية في الدرجات :** طبقا للمادة 106 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية سالف الذكر أن الترقية في الدرجات تمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة ، و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم .

و المقصود بالتنظيم المعمول به المشار إليه أعلاه هو أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304<sup>1</sup> MEMOIR 43 الذي يضبط الترقية في الدرجات حسب 03 وتائر أو مدد للأقدمية في السلك الوظيفي المشغول ، المدة الدنيا ( سنتين و نصف ) أو المدة المتوسطة (03 سنوات ) أو المدة الطويلة ( 03سنوات و نصف)

و تجدر الإشارة إلى أن الترقية في الدرجة تخضع لعملية التقييط و التقدير من طرف الرئيس السلمي الذي يرفع بهذا الشأن تقريره للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

## الفرع الثالث : الحق في العطل

الأصل العام أن يكرس الموظف وقته للقيام بأعباء الوظيفة و لا يجوز له أن ينقطع عنها إلا للأسباب التي يقررها القانون ، و توافق عليه السلطة المختصة و منها العطل ، حيث تقتضي مصلحة العمل و الموظف أن يمنح هذا الأخير عطلة أو إجازة طبقا للضوابط التي وضعها القانون ، فالعطلة و إن كانت تعتبر أحد الأوضاع الوظيفية ( حالة الاستيداع ) إلا أنها تعد في المقابل أيضا من الحقوق التي يتمتع بها الموظف.

وفي هذا الإطار ينص المشرع الجزائري من خلال المادة 39 من الأمر 03-06 السالف الذكر على أنه للموظف الحق في العطل المنصوص عليه في هذا الأمر و في ذات السياق قام المشرع الجزائري و بشكل غير مباشر بتعداد للعطل التي يمكن أن يتمتع بها الموظف من خلال المادة 129 من الأمر 03-06 عندما أشار إلى أنه يعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف الموجود في عطلة سنوية ، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني ، الموظفة الموجودة في عطلة أمومة ، المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد 208 و إلى 212 و المادة 215 من هذا الأمر.

و بالعودة إلى المادة 208 نجدها تنص على أنه يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب من أجل متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود 04 ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة ، أو المشاركة الامتحانات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها ، بالإضافة إلى القيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به ، و أيضا المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية ، إذا لم يكن في وضعية انتداب ، فضلا عن المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية في حين تنص المادة 209 على أنه يمكن للموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات و الملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية

أما المادة 209 فتتص على انه للموظف الحق ، مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة من جهة أخرى تنص المادة 212 على أنه للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته 03 أيام كاملة في إحدى المناسبات الآتية :زواج الموظف ، ازدياد طفل للموظف ختان ابن للموظف ، زواج أحد فروع الموظف ، وفاة زوج الموظف ، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة



للموظف أو زوجه و يذهب المشرع من خلال المادة 213 إلى الإقرار للمرأة الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة من عطلة أمومة تحدد وفقا للتشريع المعمول به ( تعادل 98 يوما) .

#### **الفرع الرابع : الحق في حرية الرأي و العمل النقابي و الإضرابات :**

اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق في العمل النقابي من خلال المادة 35 من الأمر 03-06 التي جاء فيها يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به. و قد تدعم

هذا الحق من خلال نصوص المواد 26 و 27 و 28 و 29 من الأمر 03-06

على ضمان حرية الراي للموظفين ، و على ضمان كعدم التمييز بينهم لأي سبب كان ، و ضمان عدم تأثر حياتهم المهنية بسبب انتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو الأحزاب سياسية ، أو بسبب أرائهم قبل و أثناء عهدتهم الانتخابية.

كما اعترف المشرع الجزائري أيضا بالحق في الإضراب في حدود ما يسمح به القانون وفي نفس سياق المادة 36 من الأمر 03-06 السالف الذكر يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول به

ذلك أنه بالنظر إلى ما قد ينجم عن الإضراب من عواقب وخيمة تعود بالسوء على المنتفعين من خدمات المرفق العام سعى المشرع على ضبط ممارسة حق الإضراب بقيود إجرائية تحول دون التعسف في استعماله ، كم أنه و لأسباب موضوعية يمكن للمشرع أن يمنع هذا الحق في قطاعات معينة

#### **المطلب الثاني : واجبات الموظف العمومي :**

قام المشرع بإقرار العديد من الحقوق للموظف العام مباشرة بعد بدء ممارسة مهامه على الوجه الصحيح ، أي بعد تعيينه في المنصب المطلوب شغله ، قام في المقابل بتحميله بمجموعة من الإلتزامات أو الواجبات ، و هذه الواجبات تستهدف أداء العمل على الوجه الذي يتطلبه القانون ، و المحافظة على أسرار العمل و إحترام الرؤساء... و قد أشارت إلى هذه الواجبات المواد من 40 إلى 54 من الأمر 03-06 سالف الذكر ، حيث يمكن إجمال هذه الواجبات في النقاط التالية :

**الفرع الأول: واجب الخدمة بدقة و أمانة المتعلقة بالحفاظ على كرامة ونزاهة الوظيفة العام**

فمن واجبات الموظف هو الالتحاق بالوظيفة المنوطة به فإذا رفض الغي قرار تعيينه، وفي هذا الصدد يجب أن يقوم الموظف بأداء العمل المنوط به بنفسه فلا يجوز له إن يتناول عنه أو يوكل غيره إلا بمقتضى القوانين و اللوائح .

وقيام الموظفين بأداء واجباتهم الوظيفية بدقة و أمانة هو الذي يضمن تطور الأمم وهو من أهم الواجبات التي عرفتتها الشريعة الإسلامية في نطاق الوظيفة العمومية ، فيقول المصطفى صلى الله عليه و سلم : " إذا عمل أحدكم عملا فليتقنه " و لاشك أن هذا المبدأ يكمن في الضمير أصلا ولا يحتاج إلى النص عليه 1

ومعيار الدقة و الأمانة يختلف باختلاف طبيعة الوظائف ومستواها في مدرج السلم الإداري، إلا انه يمكن القول بصفة عامة أن هذه الدقة أو تلك الأمانة تتطلب من الموظف أن يبذل عند مباشرته لاختصاصه عناية الرجل الحريص الواعي ، المؤمن، ولايكتفي ببذل عناية الرجل المعتاد أو المتوسط الحال ، ومفهوم الأمانة و الدقة يتسع هذا لكثير من الضوابط التي يجب على الموظف مراعاتها أثناء أدائه لعمله إذ يتطلب من ضرورة مراعاة القواعد الإدارية و الفنية و توجيهات الرؤساء و مقتضيات الوظيفة و المواعيد المحددة لانجاز العمل و التعاون مع الزملاء 2

كما يجب على الموظف أن يؤدي عمله بنفسه ، وفي الوقت والمكان المخصصين لذلك هذا هو الواجب الأول الجوهرى على كل موظف عام يعمل في مرفق عام ويمثل الدولة ويتعين على الموظف أن يحترم مواعيد العمل المقررة ولا يتركن أماكن العمل قبل إنتهاء الوقت المحدد له، ولاينقطع عن الوظيفة بعد إنتهاء إجازته الإعتيادية أو المرضية أو الدراسية 1

ويحافظ على كرامته وأن يلتزم بمواعيد العمل المقررة ويحافظ على أموال وممتلكات الدولة كما أن الموظف قد خير لأداء مهمة معينة وفقا لقاعدة التخصص وتقسيم العمل ، ومن فإنه مطالب بأداء العمل المناط به في المقابل المزايا المادية والأدبية المقررة لمنصبه ، فإن الموظف ليس حرا أن يؤدي عمله بالطريقة التي يرى أنها أكثر ملائمة ، بل يتعين عليه أن يسلك سبيل الذي تحدده القوانين واللوائح 2

لا يجوز للموظف أن يأتي بتصرف يتنافى مع كرامة وظيفته أو يتعارض مع صفته كموظف عام لأنه يمثل الشخص المعنوي العام ، و هذا الإلتزام يفرض على الموظف ليس فقط داخل نطاق العمل و مكان العمل ، بل ينصرف أيضا هذا الإلتزام إلى خارج نطاق العمل ، أي في أوقات العمل الرسمية و غير الرسمية ، فلا يجوز له أن يأتي بعمل أو فعل منافي للأداب العامة أو الأخلاق العامة أو يضع نفسه في موضع الريبة و الشبهات ، لأن في ذلك

تعارض مع كرامة ونزاهة الوظيفة العامة و فقدان الجمهور للثقة الواجب توفرها لدى الموظف العام<sup>1</sup> و تطبيقا لكل هذا نص المشرع الجزائري من خلال المادة 42 من الأمر 03-06 على وجوب تجنب الموظف لكل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه حتى لو كان ذلك خارج الخدمة ، و من جهة أخرى منع المشرع الجزائري على الموظف طلب أو إشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أي إمتيازات من أي نوع كانت ، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه<sup>2</sup> و في ذات السياق أشار المشرع أيضا على امتناع كل موظف عن امتلاك داخل التراب الوطني أو خارجه مباشرة أو بواسطة شخص آخر بأي صفة من الصفات ، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلالية أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة<sup>3</sup>

#### **الفرع الثاني : الواجبات المتعلقة بالمحافظة على أسرار الوظيفة العمومي**

يتيح عمل الموظف إلى الإطلاع على العديد من الأسرار المتعلقة بالوظيفة العمومية من خلال الوثائق الإدارية و تظلمات الأفراد ، أو الاتصال المباشر بهم ، و في هذا الصدد يتعين على الموظف الامتناع عن إفشاء هذه الأسرار ، و من تطبيقات هذا الإلتزامات ما نصت عليه المادة 48 من الأمر 03-06 سالف الذكر و التي جاء فيها أنه يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني ، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ، و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية الموظف على - المؤهلة ، كما ألزم المشرع أيضا من خلال المادة 49 من الأمر 03-06 السهر على حماية الوثائق الإدارية و على أمنها.

#### **المطلب الثالث : الواجبات المتعلقة بطاعة الرؤساء الإداريين**

إن هذا الواجب هو الذي يمثل الجزء الذي يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها ، سواء ظهرت هذه السلطة في صورة رقابة رئاسية أم في صورة إصدار أوامر تنظيمية لازمة لحسن سير العمل ، و المفروض أن السلطة الرئاسية في مظاهرها المختلفة ،إنما يمارسها رؤساء لهم أقدميتهما في الخدمة مما يجعلهم أكثر إدراكا للعمل و حاجاته ، فضلا عن كون الرئيس هو المسؤول أولا و أخيرا عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها<sup>1</sup>

و على ذلك يعتبر من أهم واجبات الموظف أن يلتزم بالأمر الصادر إليه من رئيسه ما دام متعلق بأعمال وظيفته ، و ينفذه فور إبلاغه به ، ذلك أن الرئيس الإداري هو الذي يقوم بتوزيع العمل عن العاملين بحسب التدرج الرئاسي ، فإذا ترك الأمر للموظف أن يختار ما يشاء من الأعمال و يقبل ما يرتاح إليه ، و يرفض ما يستعصي عليه القيام به لاختل النظام الوظيفي.

إلا أن الإلتزام الموظف بطاعة رؤسائه ليس الإلتزام مطلق يهدف إلى إخفاء شخصية الموظف أمام شخصية رئيسه ، بحيث تقتضي المصلحة العامة أن يبدي الموظف أريه بكل شجاعة و حرية في القرار الموجه إليه في محاولة لإقناع الرئيس الإداري بالعدول عنه أو تعديله بما يحقق المصلحة العامة، إذ ثمة حدود لإلتزام الموظف بإطاعة أوامر الرئيس الإداري تتمثل في أن يكون الألتزام الموظف بطاعة أوامر الرئيس الإداري في حدود العمل الوظيفي و ضمن واجبات وظيفته و مهامه الاعتيادية و أن لا تتضمن مخالفة للقانون و الأنظمة و التعليمات ، حيث لا طاعة للرئيس الإداري إن هو أمر الموظف بالتجاوز على مهام وظيفته و مخالفتها أو تعرض على ارتكاب جريمة جزائية

#### الفرع الرابع : الواجبات المتعلقة بعدم الجمع بين الوظيفة و نشاط آخر

يجد الإلتزام الموظف بالامتناع عن الجمع بين الوظيفة و نشاطات أخرى مبرارته في المحافظة على استقلالية الوظيفة العمومية و موظفيها ، و عدم إتهال كاهل الموظف بأعمال أخرى تؤدي إلى إهمال واجباته الوظيفية و إرهاقه بأعمال أخرى في ذات الوقت.

ذلك أن أداء المهام المنوطة بالوظيفة من قبل الموظف بصفة شخصية و مستمرة يقتضيان التفرغ الكلي لها و عدم الانشغال بمهام مهنية أخرى سوى أوقات العمل الرسمية أو خارجها ، و في هذا الإطار نص المشرع من خلال المادة 43 في فقرتها الأولى من الأمر 03-06 السالف الذكر على أنه يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ، و لا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه.

إلا ان هذا الأصل يرد عليه استثناء يرخص بموجبه للموظفين من ممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كمنشآت ثانوي ضمن شروط تحدد عن طريق التنظيم.

كما يمكن للموظفين المنتمين لأسلاك التعليم العالي و الباحثين و كذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

### الفرع الخامس: واجب التحفظ

إن التحفظ يعني الاعتدال ، الذي يجب أن يتحلى به الموظف العام عندما يعبر عن رأيه ،بمعنى آخر يقود إلى السلوك المثالي والولاء تجاه هيئات الدولة و المحافظة على الكرامة و احترام الذات في الحياة<sup>6</sup>

و التحفظ من الشروط المطلوبة لدى الموظفين و الأعوان العموميين ينبغي الالتزام به أثناء و خارج الخدمة فالموظفون مطالبون دائما بالتقييد أثناء الخدمة بالاستقامة الكاملة تجاه المواطنين و مستعملي المرافق العامة، و تجاه زملائهم و مرؤوسيهم السلميين<sup>1</sup>.

ينطلق هذا الواجب من مبدأ إمكانية الموظف من ممارسة سائر الحقوق المعترف بها للمواطن فله أن يشارك في الإنتخابات كمواطن و مترشح للحصول على عضوية في المجالس السياسية والإدارية بدون أن يرتبط هذا الحق بإستقالته<sup>2</sup>

وممارسة النشاط الرقابي ، وله أن يعبر عن آرائه في الأمور العامة وخاصة بوسائل التعبير قولاً وكتابتاً ورسمًا... إلخ ، ولكن على الموظف ، وهو يمارس هذه الحقوق أن يلتزم بواجب التحفظ أن يتجنب سلوكه العام أو في تعبيره عن آرائه السياسية ، التجاوز عملاً لا يألف شرف وكرامة الوظيفة ، إذ أنه مقيد بمراقبة مركزه الوظيفي ، حتى ولو تكون من قبيل الأسرار ولا يصل به الأمر إلى حد مهاجمة رؤسائه أو الإدارة التي ينتمي إليها .

فنصت المادة 26 من القانون 06-03 السالف الذكر على أنه "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة .

**المبحث الثاني:العقوبات في حالة إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية وحالات إنهاء الخدمة**  
كل موظف العام هو مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه مهما كانت رتبته في السلم الإداري ولا يعفى الموظف من المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه وفي حالات الإخلال بالواجبات المهنية أثناء تأدية عمله يشكل خطأ مهني يعرضه لعقوبة تأديبية .  
سندرس من خلال هذا المبحث مطلبين المطلب الأول العقوبات في حالة إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية المطلب الثاني وحالات إنهاء الخدمة

### المطلب الاول: الجزاء المترتبة في حالة اخلال الموظف بواجباته

المشرع اعترف بعدد من الحقوق للموظف كما الزمه بمجموعة من الواجبات ومن اجل فرض احترام هذه الواجبات من قبل الموظف ، كان لزاما على المشرع سن نظام تاديب كضمان فعال ضد كل تقصير او اهمال او تخل عن هذه الالتزامات ، لان الموظف لا يكون دائما عند حسن ظن الادارة ، فقد يقوم بمخالفة ما يفرضه عليه القانون من واجبات ،وهنا لا بد من ان تقوم الادارة بمعاينة باحدى العقوبات التي تتناسب مع حجم المخالفة المرتكبة ، لان مالا شك فيه هو ان هذه الواجبات تبقى غير ذبي جدوى اذا لم تترتب على مخالفتها عقوبة ما<sup>1</sup>

### الفرع الاول: الخطا التأديبي

يطلق على الخطا التأديبي الجريمة التأديبية او المخالفة التأديبية ، التي تعتبر نقطة الارتكاز التي تدور حولها كل الدراسة متعلقة بالتأديب 2

تأديب الموظفين يجب أن يحاط بضمانات تحمي الموظف من التعسف وأن تكون جميع تصرفات الإدارة مطابقة لأحكام و قواعد القانون بمعناه الواسع وتقوم المسؤولية التأديبية للموظف العام بمجرد وقوع الخطا التأديبي أي اخلال بالواجب الوظيفي ، ولكي تتخذ الاجراءات التأديبية ضد موظف لا بد ان ينسب اليه خطأ او ذنب اداري يستوجب العقاب ،

ولما كانت القاعدة المسلم بها في مجال قانون العقوبات انه لا جريمة الا بنص ، فقد يحظر على  
البال الاخذ بذات المبدأ في مجال التأديب<sup>3</sup>

### اولا : تعريف الخطا التأديبي في التشريع الجزائري

نجد المشرع الجزائري سار على نهج غالبية التشريعات الاخرى فلم يعرف الخطا التأديبي وعليه  
ينبغي التوضيح بانه حتى في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه، اذا يقول بلانيول في هذا السياق "  
.. انه لا يمكن نقد المشرع لانه لم يعرف الخطا لان الخطا غير ممكن تعريفه ..."

ثم ان السبب في عدم تعريف الخطا التأديبي من قبل المشرع قد يعود الى طبيعة ونوع الخطا نفسه و  
الذي لا يقبل الحصر و التجديد<sup>1</sup>

وقد يرجع السبب ايضا في ذلك الى ان المشرع قد خشي ان هو اورد تعرف للخطا التأديبي ان يرد  
ناقصا بحيث لا يشمل على جميع انواع الاخطاء التأديبية ، و لهذا اكتفى بوضع قاعدة عامة تقضي  
بان كل ما يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية فنص في المادة 160 من الامر 03/06  
على مايلي : " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط و كل خطأ او مخالفة من  
طرف الموظف اثناء و بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس  
، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية " .

من خلال هذا النص نستخلص المعالم الاربعة التي تسمح للسلطة المؤهلة من تقدير الافعال ، او  
التصرفات التي قد تشكل اخطاء مهنية و تسليط العقوبة التي تراها الانسب عليها و يتعلق الامر :

#### 1- التخلي عن الواجبات المهنية :

المقصود بالتخلي عن الواجبات المهنية ، هو عدم قيام الموظف بالمهام المرتبطة برتبته او بمنصب  
عمله ، او اهمال او تقصير في اداء واجباته القانونية التي من واجب الخدمة واجب الالتزام بالسر  
المهني

#### 2- المساس بالانضباط:



يعد الانضباط مظهرا اساسي من مظاهر الحياة في الادارات او المرافق العمومية و دلائله العامة في الموظف تتمثل في الجدية و الالتزام و الدقة و حسن اداء الواجب و القدرة على التمييز بين ماهو مشروع و جائز و بين ماهو محظور و غير مباح و السلوك السوي المنتظم و الامانة و حسن التصرف و سمو الخلق و احترام النساء و تنفيذ الاوامر و التعليمات الصادرة عن السلطة الرئاسية و عليه ، فان اي مساس باحدى الدلائل المذكورة يشكل خطأ مهنيا .

### 3- الخطأ :

و يقصد به الخطأ المرفقي المتمثل في الفعل المتعدي الذي يرتكبه الموظف اثناء قيامه بواجباته الوظيفية ، و بمعنى اخر ، هو الخطأ الذي لا تتوافر فيه مكونات الخطأ الشخصي المنفصل عن المهام الموكلة للموظف .

### 4- المخالفة :

ان جل تعريفات رجال القانون و الفقه للمخالفة التأديبية غلبت عليها صيغة التعميم بحيث تشمل " كل فعل يخل بمقتضيات الوظيفة او المهنة سواء تعلق بواجباتهم او محظوراتها او اخلاقياتها ، و يستوي وقوع هط الاخلال داخل نطاق الجذمة او خارجها .  
وقد تبني القضاء الاداري ذات الموقف في بيانه للمقصود بالمخالفة او الجريمة التأديبية بحيث جاء في احدى الاحكام الصادرة عن مجلس الدولة الفرنسي ، بان الجريمة او المخالفة التأديبية تعني " اخلال الموظف بواجباته الوظيفية بما في ذلك الافعال المخلة بشرف الوظيفة "

### ثانيا : تعريف الخطأ التأديبي في القضاء

خلافًا للقانون الاساسي العام للموظفين الذي لم يحدد تحديدا دقيقا للخطأ التأديبي ، فان القضاء قام بتوشيح مفهومه ، من ذلك اعتبر في القرار السيد بوفيل بان مجرد وقوع مخالفة للقانون العام ، يمكن ان يترتب عنها خطأ تأديبيا ، كما يمكن ان ينجز عن الادانة الجزائية النهائية للموظف ، عقوبة تأديبية ، و في هذا السياق نص المشرع الفرنسي على ان الخطأ التأديبي علاقة مباشرة او غير مباشرة بممارسة الوظائف ، مما يجعلنا القول بان له طابع عملي بحث فقط ، فنكون امام خطأ تأديبي ، كلما كان امام اخلال بواجبات الموظفين المقرر بهدف ضمان السير الحسن للمرافق العمومية، فالاخلال

بالسير الحسن للمرافق العمومية مثلا ، يمكن ان يحدث ليس فقط نتيجة عدم مراعاة القواعد التقينية في مفهومها العام ، ولكن نتيجة اقتراف أي فعل اثناء القيام بالخدمة من طبيعة الحاق الضرر. 1  
ومنها حكم المحكمة الادارية العليا في سنتها الاولى ، ومما جاء فيه ان سبب القرار التأديبي بصفة عامة هو اخلال الموظف العام بواجبات الوظيفة او قيامه بعمل محرم عليه فاذا خالف الواجبات التي تنص عليها القوانين العامة و ايضا اوامر الرؤساء في حدود القانون فانه بذلك يكون قد ارتكب ذنبا اداريا مما يستلزم معاقبته تأديبيا 2

### ثالثا : انواع الاخطاء التأديبية

بالنسبة للاخطاء الوظيفية و عقوبتها التأديبية ينبغي الاشارة هنا الى الامر الحالي رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية وذلك بالرجوع الى نص المادة 177 منه ، مما يلاحظ انها قد حددت مختلف انواع الاخطاء التأديبية و ذلك دون المساس بتكييفها الجزائي و قامت بتصنيفها في اربع درجات كالتالي :

اخطاء من الدرجة الاولى

اخطاء من الدرجة الثانية

اخطاء من الدرجة الثالثة

اخطاء من الدرجة الرابعة

الا ان التساؤل الذي يطرح في هذا المقام هو كيف ان يمكن ان نصنف و نكيف كل تصرف من التصرفات التي يقوم بها الموظف العام كاخطاء في احدى هذه الدرجات ؟

للجابة عن ذلك فان الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة صنف في المواد 178،179،180،181 منه الاخطاء التأديبية كما يلي :

#### الاخطاء التأديبية من الدرجة الاولى :

نصت عليها في مايلي : " تعتبر على وجه الخصوص اخطاء من الدرجة الاولى كل اخلال بالانضباط العام يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح " 1

#### الاخطاء التأديبية من الدرجة الثانية :

المساس سهوا او اهمالا بامن المستخدمين او املاك الادارة  
الاخلال بالواجبات القانونية الاساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180-181 من نفس

الامر 2

### الاطء التاديبية من الدرجة الثالثة :

تعتبر الاعمال التي يقوم بها الموظف اخطاء تاديبية من الدرجة الثالثة من الاعمال التي تتضمن ما يلي :

تحويل غير قانوني للوثائق الادارية

اخفاء المعلومات ذات طابع مهني التي تتضمن من واجبه تقديمها خلال تادية مهامه مقبول

افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية

استعمال تجهيزات و املاك الادارة لاغراض شخصية او لاغراض خارجة عن المصلحة 1

### الاطء التاديبية من الدرجة الرابعة :

يندرج تحت لواء هذه المادة ان الاعمال التي يقوم بها الموظف تعتبر اخطاء من الدرجة الرابعة و المتعلقة اساسا بما يلي :

- الاستفادة من امتيازات ، من اية طبيعة كانت يقدمها الشخص الطبيعي او المعنوي مقابل تادية خدمة في اطار ممارسة وظيفته

ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان العمل -

- التسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة بتجهيزات و املاك المؤسسة او الادارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة

-اتلاف ووثائق ادارية قصد الاساءة الى السير الحسن للمصلحة

- تزوير الشهادات او المؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او بالترقية

-الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح اخر ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين

43 و 44 من هذا الامر 2

### الفرع الثاني: العقوبة التاديبية

الاستاذ دي لوبادير العقوبة التاديبية بانها " ذلك الاجراء الفردي الذي تتخذه الادارة بغية قمع

المخالفة التاديبية والذي من شأنه ان يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية 3

يتضح من خلال هذا التعريف الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التاديبية و الذي دونه لا يستطيع

السلطة الرئاسية المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام و اطراد و هي المهمة الاساسية للسلطة

الرئاسية .

كذلك تعرف على انها : " هي اجراء منصوص عليه في قائمة الجزاءات يفرض على الموظف اخل بواجبات وظيفته و يمس مزايا وظيفته فحسب "

ويذهب البعض الى القول بانها " جزاء وظيفي يصيب الموظف التي يثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تاديبى معين بحيث يوقع باسم و لمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي اليها و تنفيذها لاهدافها المحددة سالفا 1

كما يعرفها الدكتور مصطفى عفيفي بانها وسيلة من وسائل الادارة ، تنطوي على عنصر الايام ، تقوم استخدامها بناء على نص في القانون ، في مواجهة مرتكبي المخالفات التأديبية داخل الجماعة الوظيفية بهدف المحافظة على النظام فيها 2

و تعرف ايضا انها العقوبة التي توقع من قبل السلطة الادارية تجاه موظف عام و ذلك لارتكابه خطأ اثناء الخدمة او سببها 3

اما في الفقه العربي ، فقد احجم البعض عن وضع تعريف محدد للعقوبة مكتفيا بتقسيم العقوبات الى مجموعات مختلفة ، جزاءات مادية و معنوية ، او بذكر العقوبات الجائرة توقيعها بحق الموظفين طبقا للموظفين طبقا للقوانين القائمة ، اما البعض الاخر فقد حاول وضع تعريف محدد للعقوبة التأديبية ، حيث تم تعريفها بالجزاء الذي يمس في حياته الوظيفية سواء بتوجيه اللوم او بانقاص مزياء الوظيفية او بانهاء خدمته مؤقتا .

### اولا : انواع العقوبة التأديبية

الاصل المقرر ان مشرع هو الذي يحدد العقوبات التي يجب توقيعها على الموظفين وفقا لمبدأ شرعية العقوبة ، و يجري المشرع على ان يضمن قوانين التوظيف الخاصة بكل طائفة من العاملين العقوبات التي توقع عليها ، مراعيًا في طبيعة الاعمال التي يمارسونها و درجة مرتبهم في السلم الاداري و اذا سمح المشرع و تنحصر سلطتها في تحديد الجرائم التأديبية التي يعاقب الموظف اذا

ارتكبتها ، و اختيار العقوبة الملائمة لها من بين العقوبات التي قررها المشرع ، و لكمها لاتستطيع ان تبذع عقوبة جديدة ، ولو عن طريق القياس على عقوبات التي حددها المشرع .  
 نجد ان المشرع الجزائري حدد انواع العقوبات في المادة 163 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 على انه " تصنف العقوبات التأديبية جسامة الاخطاء المرتكبة الى اربع 4 درجات:

1-الدرجة الاولى :

التنبيه

الإذار الكتابي

التوبيخ

2- الدرجة الثانية :

التوقف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة أيام (3)

3-الدرجة الثالثة :

التوقف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام

التنزيل من درجة إلى درجتين

النقل الإجباري

4-الدرجة الرابعة :

التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

التسريح

بعدها صنفها في (2) درجتين في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 والمرسوم المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الصادرة سنة 1985 ، في ثلاث درجات .

وعلى أساس هذه المادة يمكن تصنيف العقوبات إلى مايلي :

1-العقوبة التأديبية:

يقصد بهذه العقوبات عدم رضا الإدارة عن فعل الموظف وتحذيره من العودة إلى ما فعله مرة أخرى ، وهي في واقع الأمر نوع من التحذير الوقائي ، الذي تمارسه الإدارة في مواجهة موظفيها بهدف وقايتهم ، ومنعهم من العودة إلى إرتكاب أخطاء جديدة مستقبلا يتعرض معها الموظف لتوقيع جزاءات أشد جسامة .

ولا يترتب على توقيع هذه العقوبات أي اثر مادي أو تبعي ضار ، يتعلق بالمراكز والأوضاع الوظيفية ، حتى في أكثر صورها جسامة 1

وتتمثل هذه العقوبات الأدبية في تنبيهه ، والإنذار الكتابي والتوبيخ

## 2-العقوبة المالية

سميت بذلك كونها عقوبات ذات طابع مالي ، فهي تمس المزايا الوظيفية المالية للموظف العام ، وهذه العقوبات قد تكون مباشرة كالمخصم من الراتب أو تنزيل الراتب أو قطعه ، وقد تكون غير مباشرة كتأخير الزيادة السنوية أو تأخير ، وهناك إتجاه فقهي ينتقد هذا النوع من العقوبات ، كونها تخالف مبدأ شخصية العقوبة ، فأثر هذه العقوبات لاي تقتصر على شخص الموظف بل يتعداه بحيث يلحق الضرر بأفراد أسرته ، وهذا يخالف مبدأ شخصية العقوبة المعمول به في كل النظم القانونية 1

## 3-العقوبة الإقصائية أو الإستبعادية:

إن هذه العقوبات هي أقصى العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام ، لأنه يترتب عليها إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف وهذه العقوبات تتخذ التسريح أو العز 2

## الفرع الثالث: السلطة المختصة بالتأديب.

يقصد بالسلطة التأديبية الجهات التي تملك القيام بمهمة تأديب الموظفين و تختلف التشريعات الادارية في الدول المعاصرة فيما بينها في تحديد الجهة المختصة في تأديب الموظفين ، الا ان معظم هذه التشريعات تدور حول ثلاثة أنظمة هي النظام الذي يقضي بتوقيع العقوبات التأديبية من قبل السلطة الرئاسية الذي يقضي بتوقيع العقوبات من قبل مجالس التأديب و النظام الذي يقضي بتوقيع العقوبة من قبل المحاكم المختصة 3

## 1-النظام التأديبي الرئاسي:

ففي النظام الرئاسي للسلطة التأديبية تسند وظيفة العقاب بمختلف انواعها و درجاتها بصورة مباشرة الى السلطة العليا وحدها دون أن تشاركها في ذلك أية جهة خارجة عنها ودون أن تلتزم بالحصول على رأي مسبق من أية هيئة او جهة استشارية دون ان يخول غيرها حق التعقيب على ما تتخذه من قرارات في هذا الصدد سواء بالتعديل او الإلغاء 4

## 2-النظام التأديبي القضائي:

وفي هذا النظام يعهد بالسلطات التأديب إلى المحاكم التي يشكلها المشرع لهذا الغرض تكون ذات طابع إداري مستقلة عن الإدارة وتصدر بحق الموظف المخالف قرار تأديبي نهائي ملزما لها. فيكون شأن العقوبة التأديبية عندئذ شأن الحكم الجنائي فكلاهما صادر عن جهة قضائية 1 كما أنه يقوم على أساس نزع السلطة التأديبية من يد الإدارة وجعل سلطتها مقصودة على توجيه الإتهام ، حيث يستهدف على تحقيق ضمانات أكثر فاعلية للموظف 2

## 3-النظام التأديبي شبه القضائي:

يعتبر النظام التأديبي القضائي صورة من صور النظام التأديبي الرئاسي ، وذلك أن سلطة توقع العقوبات التأديبية في ظل النظام التأديبي هي من إختصاص السلطة الرئاسية مع ذلك يستلزم من هذه السلطة قبل إتخاذ العقوبات المناسبة إستشارة هيئات يمثل فيها كل من الإدارة والموظفين العاملين بالتساوي ، وهي ما يعرف بلجنة الموظفين وكقاعدة عامة لا يقيد هذا الإقتراح السلطة الرئاسية ولا يلزمها في شيء فرأبها إستشاري 3

ويكون رأبها ملزما في بعض الحالات التي تلزم فيها السلطة الرئاسية بإحترام رأي هذه اللجان التأديبية ( العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة منها الفصل التأديبي)

## أولا : تنظيم سلطة العقاب في الجزائر

لقد منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحيات التعيين الإختصاص بإتخاذ كافة الإجراءات الخاصة بالتأديب 3 إلا أنه لم يترك ممارسة هذا الحق للسلطة الرئاسية وحدها وإنما سمح لهيئات أخرى بمشاركتها بحسب العقوبة المراد تسليطها على الموظف كاللجنة متساوية الأعضاء 4.

فيكون المشرع الجزائري قد أخذ بالنظام الرئاسي وادخل عليه بعض التعديلات إيماناً منه بضرورة حماية المرفق العام من جهة وضرورة توقيع ضمانات فعالة للموظف من جهة أخرى .

1- سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية :

لقد اطلع المشرع الجزائري يد السلطة الرئاسية في تسليط العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية شريطة تسبب قرارها التأديبي ، فلم يلزمها باستشارة أي هيئة او تقييد باي جهة معنية بعد حصولها ، بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني<sup>1</sup>

2- سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة :

نظرا لخطورة هذا النوع من العقوبات جعله المشرع من اختصاص اللجنة المتساوية الاعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي ، فلا تملك السلطة الرئاسية سوى اقتراح العقوبة على اللجان السابقة الذكر ، اما ان توافق على رأي الادارة او تقضي بتسليط العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة للذنب المقترف<sup>2</sup>

ثانيا : كيفية ممارسة سلطة التأديب

تعتبر الاجراءات الادارية الجوهرية المقررة قانونا لممارسة سلطة التأديب من طرف السلطة التأديبية المختصة مجموعة ضمانات قانونية ادارية وقائية لشرعية العقوبة التأديبية وحماية الموظف العام في مواجهة السلطة في نفس الوقت<sup>3</sup>

1- مواجهة الموظف بالمخالفة المنوسبة اليه :

تعني المواجهة بصفة عامة تمكين من تعرضه حقوقه ومصالحه لتصرف مافي مركزه القانوني ، ان يحاط علما حتى يستطيع اعداد دفاعه او على الاقل تقديم وجهة نظره<sup>4</sup>

لقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة او لمتلها المرخص لهم قانونا حق توجيه الاتهام و التحقيق في شان التهم المنسوبة الى الموظف العام فالسلطة الرئاسية اذ تجمع بين الاتهام و التحقيق ، على نحو ما هو معمول به في فرنسا<sup>5</sup>



اما التحقق مع شاغلي الوظائف العليا ، فيختص به النظام القضائي سواء الموظفين من الحكومة او الهيئات عامة او شركات القطاع العام فيما ينسب اليهم من ارتكابه من مخالفات مالية و ادارية ، حيث لا يجوز للجهات التي يعملون بها اجراء التحقيق معهم ، و التي يقتصر دورها على الابلاغ واحالة التحقيق الى الجهات القضائية .

## 2- اجراء التحقيق:

- 1\_ تدوين التحقيق : فلا يجوز توقيع العقوبة على الموظف الا بعد التحقيق معه كتابة و سماع اقواله ، تحقيق دفاعه أي يكون بموجب محضر تدون فيه اقواله<sup>1</sup>
- 2\_ استجواب الموظف و سماع الشهود :يكون الاستجواب من خلال اسئلة محددة موجهة من المحقق الى الموظف المتهم بشأن الاتهام الموجه اليه ، فقد اجاز المشرع الجزائري للموظف المتهم ان يستدعي أي شخص للشهادة ممن يطلبهم هذا الاخير لسماع اقوالهم<sup>2</sup>
- 3\_ الوقت الاحتياطي : هو اجراء مؤقت يقصد به إقصاء الموظف عن وظيفته وكف يده عن ممارسة عمله الوظيفي لمدة محددة حتى يتسنى لجهة الإختصاص الوقوف على حقيقة التهمة المنسوبة إليه ، في جو بعيد عن المؤثرات ويكون إجراء الوقف صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>3</sup>

## 3-المدابلة و إتخاذ القرار

- 1\_المدابلة :يقصد بالمدابلة التفكير و التدبير و عمليات المنطق و القياس و الاستنتاج و التحليل الذي تقوم به الجهة المختصة بذلك بناء على نتائج التحقيق المقدم<sup>4</sup> و في هذا تنص المادة 170 من القانون الاساسي السالف الذكر ان تداول اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء مجتمعه كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة و تكون قراراتها مبررة ، مما يفرض المشرع الجزائري على الموظف الحضور الشخصي أمام اللجنة المتساوية الأعضاء إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك ، كما أن عدم الحضور لا يوقف الدعوى التأديبية بل تستمر في المتابعة<sup>5</sup>

## 2\_ إتخاذ القرار :

القرار التأديبي هو القرار الصادر من السلطة التأديبية المختصة ويكون مضمونه جزاء تأديبي<sup>1</sup> وبالعودة إلى الأمر 06-03 السالف الذكر من خلال المادة 165 تجد أن المشرع ترك السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تتخذ بقرار مبرر العقوبات التأديبية من درجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني

فلا يشترط في شكل القرار شكلا معين فقد يأخذ في صياغته منهج الحيثيات مع التسبب وصولا إلى المنطوق ، فهو بهذه الصفة يقترب جدا من أسلوب المتبع في صياغة الأحكام القضائية بالرغم من صدوره عن جهة إدارية<sup>2</sup> والأجل لايتعدى 08 أيام ابتداء من تاريخ إتخاذ القرار وحفظ ملفه .

### الفرع الرابع : الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

للموظف المذنب ضمانات قبل وبعد توقيع الجزاء

#### أولا : الضمانات ما قبل توقيع الجزاء

- 1- حق اعلام الموظف بالمخالفة المنسوبة اليه : تبليغ الموظف المنسوب اليه التهمة ، و ذلك لاعطائه الفرصة للدفاع عن نفسه و مخالفة هذا الاجراء يترتب عنه البطلان<sup>3</sup>
- 2- السماح للموظف المتهم بالاطلاع علة ملفه : في حالة ما اذا ارتكب الموظف خطأ اثناء تادية وظيفته و تم اخطاره بما نسب اليه ببرقية رسمية اقر القانون الحق بالاطلاع على ملفه التأديبي الموجود لدى الادارة ، و هذا يتيح له المجال لمعرفة الادلة التي بحوزة الادارة ليتسنى له ضمانات تقديم دفاعه، وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ، و يقتضي الاطلاع على الملف حق الموظف في الحضور الشخصي لاجراء التحقيق
- 3- حق الموظف المتهم في الدفاع عن نفسه : ابداء دفاع مكتوب او شفهي
- 4- الاستعانة بالشهود: تنص عليها المادة 169 من الامر 06-03 السالف الذكر

5- الاستعانة بمدافع: يمكن للموظف المعني بالاستعانة باحد الزملاء او محامي او أي شخص اخر يختاره هذا الاخير وهما الاخير يحق له الاطلاع على الملف التأديبي للموظف المعني اذا سمح له بذلك ، الا ان هذا لا يمنحه الحق بالحصول على نسخة من الوثائق الموجودة بحوزة الادارة

1

وهذا مانص عليه المشرع الجزائري في المادة 169 من الامر 06-03 التي تنص على "انه يحق للموظف الاستعانة بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه "

### ثانيا: الضمانات مابعد توقيع الجزاء

#### 1- التظلم الاداري على القرار التأديبي :

التظلم الاداري هو وسيلة ودية لاداء الاعتراض على قرار الجزاء واجبة الاتباع قبل الطعن قضائيا،و ذلك فهو وسيلة ودية لتسوية النزاع حول الجزاء التأديبي ،و قبول التظلم الاداري يحقق مصلحة المتظلم و الادارة على حد سواء فلهذا القبول تكون غاية المتظلم قد تحققت حيث يتلاشى الجزاء باثاره بالنسبة للموظف كما يحقق قبول الادارة للتظلم بعدم مشروعية قرار الجزاء مصلحة جهة الادارة مصدر القرار حيث يعفيها لذلك لجوء المتظلم للقضاء الذي ربما يقضي بالغاء قرار الجزاء وهذا يحمل الادارة الاعباء المالية الناجمة عن التعويض لعدم مشروعية قرارها<sup>2</sup>

#### أ- التظلم الرئاسي:

يعد القرار التأديبي قابلا للتظلم الاداري حتى و لو لم ينص المشرع الجزائري صراحة على ذلك و لقد اشارت التعليمات رقم 07 الخاصة بالاجراءات التأديبية الى هذا النوع من التظلم و هو الطعن الذي يرفعه الموظف امام السلطة التي تعلوه مباشرة بعد ما يكون قد رفع الطعن الى السلطة التي اصدرت القرار

#### ب- التظلم الى اللجنة الخاصة :

غالبا ما يكون التظلم الرئاسي او الولائي فعالا لسبب اصدار الادارة على عدم تغيير قراراتها الادارية التأديبية ، فلجا المشرع الى انشاء هيئة ادارية خاصة مهمتها اعادة النظر في قرارات الادارة ، هذه الاخيرة تسمى لجنة الطعن على مستوى الوزارات و الولايات...

و المنشآت العامة ، لاعادة النظر في قرار التاديب بطلب من الموظف المذنب او السلطة الرئاسية شرط ان يقدم الموظف تظلمه خلال 15 يوم من تاريخ تبليغه بقرار التاديب الذي من شأنه ان يوقف تنفيذ القرار التاديبى الى غاية الغائه او تخفيف العقوبة<sup>1</sup>

ج- الطعن القضائي على القرار التاديبى :

اذا صدر قرار تاديب ضد الموظف فبوسعه الطعن عليه امام الجهة القضائية المختصة اذا توافر للطعن سبب يجدي التمسك به لالغائه ، و للوصول لتلك الغاية لابد من توافر شروط يؤدي تخلف احدها الى عدم قبول الطعن بالغاء القرار من الناحية الشكلية ، الامر الذي يحول دون التطرق لموضوعه<sup>2</sup> ، و هي الشرط ان تنصب دعوى الالغاء على قرار اداري نهائي ، شرط التطلع الاداري المسبق ، شرط انتقاء الطعن المقابل شرط المدة و شرط المصلحة<sup>3</sup> . فالمشرع الجزائري اصبح يشترط فقط التظلم الاداري في قضايا الالغاء و يتعين على الموظف المعني ، رفع دعواه خلال الاربعة الاشهر الموالية لتبليغ القرار الاداري التاديبى امام المحاكم الادارية .

ومما سبق يستخلص انه ورغم صدور القرار التاديبى القاضي بتوقيع العقوبة التاديبية على الموظف المذنب و ربما حتى تنفيذها ، الا ان القانون يضمن له الحق في اللجوء الى القضاء اذا لم ينجح باستعمال الطرق العادية الاخرى و هذا كضمان اضافي لحمايته من تعسف الادارة<sup>4</sup>

**المطلب الثاني : حالات انتهاء الخدمة**

تتعدد الاسباب التي من شأنها ان تفصم الرابطة الوظيفية بين الموظف و الادارة ، و قد تطرقنا للشروط التي يجب ان تتوفر بالمترشح لطالب الوظيفة و لاشك ان فقدان احد هذه الشروط بعد استكمالها في الموظف يترتب عليه انقضاء الرابطة الوظيفية بالاضافة الى بعض الحالات التي يترتب عليها ايضا انتهاء الخدمة<sup>1</sup>. التي تؤدي الى فقدان صفة الموظف هذه الصفة التي كانت تربطه بالادارة او المؤسسة العمومية ، و يتعلق الامر ب :

- فقدان الجنسية الجزائرية او التجريد منها ،
- فقدان الحقوق المدنية ،
- العزل ،
- التسريح،
- الاحالة على التقاعد،
- الوفاة<sup>2</sup>

#### الفرع الاول: فقدان الجنسية الجزائرية او التجريد منها

يحدث في الحياة العملية ان يفقد الموظف اثناء مساره المهني الجنسية الجزائرية او التجريد منها<sup>3</sup>.

1- فقدان الجنسية الجزائرية:

- عملا باحكام الامر رقم 01/05 المؤرخ في 2005/02/27 المعدل و المتمم للامر رقم 86/70 المؤرخ في 1970/12/15 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، يفقج الجنسية الجزائرية :
- الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية اجنبية و اذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية ،
  - المرأة الجزائرية المتزوجة باجنبي و تكتسب جراء زوجها جنسية زوجها و اذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية ،
  - الجزائري القاصر مكتسب للجنسية الجزائرية ، و الذي يعلن التخلي او التنازل عنها خلال سنتين ابتداءا من بلوغه سن الرشد

2- التجريد من الجنسية الجزائرية : عملا باحكام الامر رقم 01/05 المؤرخ في

27 / 02 / 2005 المعدل و المتمم للامر رقم 86/70 المؤرخ في 15/12/1970 و المتضمن قانون

الجنسية الجزائرية يمكن ان يجرى منها في الحالات التالية :

- اذا صدر ضده حكم من اجل فعل يعد جنائية او جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر
- اذا صدر حكم في الجزائر او في الخارج يقضي بعقوبة لاكثر من 05 سنوات سجنا من اجل جنائية
- اذا قام لفائدة جهة اجنبية باعمال تنتافى مع صفته كجزائري او مضرة بمصالح الدولة الجزائرية ( لا يترتب التجريد من الجنسية في هذه الحالة ، الا اذا كانت الافعال المنسوبة الى المعنى قد وقعت خلال العشرة سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية ، كما لا يمكن الاعلان عن التجريد من الجنسية الا من خلال اجل اقصاه خمس سنوات اعتبار من تاريخ ارتكاب تلك الافعال ).
- وتجدر الاشارة ، ان مسالة التجريد من الجنسية لا تتعلق الا بالشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية دون سواهم<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : فقدان الحقوق المدنية

لقد سبق و ان تمت الاشارة في الفصل المتعلق بالتوظيف الا ان من بين الشروط الاساسية للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية ما لم يكن منتتعا بالحقوق المدنية و يحدث في الحياة العملية ان يصدر حكما قضائيا صريحا بادانة و حرمان الموظف من ممارسة وظيفة عمومية ، و هي الادانة التي يترتب عنها بدهاء انتهاء العلاقة بين الموظف و الادارة و هة الحكم الذي اكده المشرع الجزائري في نصه في المادة 08 من القانون رقم 04/82 المؤرخ في 13/02/1982 على ان العقوبة التبعية و منها الحرمان من الحقوق الوطنية كالعزل المحكوم عليه و طرده من جميع الوظائف و المناصب السامية في الدولة<sup>2</sup>. وكذلك العقوبة السالبة للحرية كالحبس او السجن النافذين ، حيث يوضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه مما يؤدي الى انتهاء علاقته الوظيفية .

و فضلا على ذلك ، و باعتبار ان العقوبة الجزائرية منفصلة عن العقوبة التأديبية فيمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين عزل الموظف لوظائفه ، حتى و لو كانت هذه الافعال منسوبة لخطا شخصي منفصل عن المهام الموكلة للمعني ( و ضعية اهمال المنصب )<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

ان العلاقة بين الموظف و الادارة ليست علاقة مؤدية ودائمة ، وانما هي علاقة في البقاء في خدمة الوظيفة العمومية ، لذلك تعطي التشريعات المختلفة للمواطن الحرية في التخلي عن الوظيفة بمحض لدارته ، فلا محل لاجباره عليها لا انه يمكن تعريف الاستقالة بانها رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانهاء الخدمة مع موافقة جهة الادارة على ذلك ، فالاستقالة عبارة عن عمل اداري من جانب الموظف يعين فيه رغبته في ترك الخدمة لاسباب معينة<sup>2</sup>.

كما يعرفها البعض بانها :الخروج من الخدمة بناء على مبادرة من العامل فالاستقالة حق معترف به الموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون<sup>3</sup>

شروط الاستقالة ، اكد المشرع الجزائري انه لايمكن ان تتم الاستقالة الا بطلب كتابي من الموظف الملزم بالتصريح فيه وبدون غموض عن ادارته في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة بصفة نهائية<sup>4</sup>

وقد ذهبت النصوص السابقة المنظمة للوظيفة العمومية بالجزائر ، لا سيما منها القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 ، الى حد اشتراط ان تكون طلب الاستقالة خطيا ،وادراكا من المشرع ان الموظف الموظف المقبل علة الاستقالة عادة ما يكون في وضعية نفسية لائقة( تحت تاثير عوامل خارجية كالاكراه او التوثر...)

واجباره على ان يحرر الاتقالة بخطيده قد يمنحه الفرصة في التريث و التفكير مليا في هذا الاجراء الخطير الذي قد تكون له انعكاسات سلبية على حياته الوظيفية ، و ربما العدول في اواخر المطاف .

كما لزم المشرع الموظف ، ان يرسل طلب استقالته الى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الاداري ،على ان يواصل اداء الواجبات المرتبطة بمهامه الى حين صدور قرار قبول او رفض هذه الاسقالة من قبل هذه السلطة ، في اجل اقصاه شهرين ابتداء من تاريخ ايداع الطلب<sup>1</sup>

مع الإشارة ، بان اثار الاستقالة لا تترتب الا بعد القبول الصريح لهذه الاخيرة من قبل السلطة المخولة صلاحية التعيين، وهو ما يجعل الاستقالة نهائية غير قابلة للتراجع فيها .

غير انه، يمكن للسلطة المؤهلة ، تاجيل لموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الاجل الاول المشار اليه اعلاه ، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة ، على ان تصبح الاستقالة فعلية بمجرد انقضاء الاجل طبقا للمادة 220 من الامر 06-03 سالف الذكر<sup>2</sup> و الملاحظ انه في الوقت الذي اكتفى فيه المشرع بالشارة الى جملة حالة الانهاء التام للخدمة دون التفصيل فيها ، خصص لحالة الاستقالة المقبولة بصفة قانونية 04 مواد كاملة من المادة 217 الى 220 وهذا دليل على اهمية و خطورة هذا الاجراء على الموظف و على الادارة او المؤسسة العمومية على حد سواء<sup>3</sup>.

#### الفرع الرابع : العزل

اذا كانت السلطة الادارية قد تقررت و نظمت بهدف تحقيق الصالح العام فان هذا القيد ذاتي ، تقدره الادارة نفسها ، ولكن المشرع لم يلزم الادارة بان تفصح عن اسباب التجائها الى هذه السلطة و هي اذا فصلت احد الموظفين ، فانه يفترض قيام الفصل على سبب صحيح ، و لما كانت القاعدة ان القرارات الادارية تخضع لرقابة القضاء الاداري<sup>4</sup>

فنص المشرع الجزائري من خلال احكام المادة 184 من القانون الاساسي العام للتوظيفة العمومية ، على اجراء العزل الذي تتخذه السلطة لها صلاحية التعيين على الموظف الذي يغيب دون مبرر مقبول ، لمدة 15 يوما متتالية على الاقل ، او بسبب اهمال المنصب بعد الاعذار .

وكما سبق الإشارة في الباب المتعلق بالنظام التأديبي ، فاننا نؤكد على ان استعمال المشرع لمصطلح اجراء العزل بدلا من عقوبة العزل ، يوحي بان الامر لا يتعلق بعقوبة تأديبية بالمفهوم الذي اشرنا اليه سابقا ، باعتبار ان اجراء العزل لا يخضع للقواعد الاجرائية المعمول بها في حالات العقوبات التأديبية الاخرى ( مثل الموظف امام المجلس التأديبي شخصا ، الاستعانة بمدافع او تقديم ملاحظات كتابية او شفاهية او استحضار شهود ، تقديم تظلم امام لجنة الطعن )<sup>1</sup>.

#### الفرع الخامس : التسريح



يعتبر التسريح حالة من حالات انتهاء الحالة الوظيفية ، وهو بدوره ينتوع الى نوعين اذا تحقق أي نوع من النوعين في العلاقة الوظيفية الذي تربط بين الادارة و الموظف فانها تقطع بسبب ذلك .

#### أ- التسريح او الفصل التأديبي

تعتبر عقوبة الفصل من اشد العقوبات التأديبية جسامة ومن اكثرها خطورة على الموظف العام بل ان اثارها تطول افراد اسرته لاسيما عندما يكون هو العائل الوحيد .

وترتبيا على ذلك فان الادارة يجب ان تاخذ في اعتبارها كافة الظروف التي وقعت فيها المخالفة التي ارتكبها الموظف ، حتى ياتي تقديرها في النهاية معقولا و متناسبا مع خطأ الموظف فسلوك الموظف يجب ان يجسد خطورة معينة نستأهل مواجهته تأديبيا<sup>2</sup>.

و نظرا لخطورتها اخضعت لاجراءات قانونية محددة نصت عليها مختلف التشريعات الوظيفية لدول من ذلك المشرع الجزائري حيث اعتبرها عقوبة من الدرجة الثالثة يمكن توقيعها من طرف الجهة المختصة في حالي ارتكاب الموظف لخطا جسيم ، وذلك بعد اخذ الراي الملزم من المجلس التأديبي . وما تى وقعت الجهة المختصة هذه العقوبة على الموظف المعني بعد احترام كافة الاجراءات التأديبية المنصوص عليها قانونا تنتهي العلاقة الوظيفية التي تربط هذا الموظف بالادارة التي يعمل فيها كما يستفيد الموظف المعني مهما كان منصبه من جميع الضمانات المقررة في مواجهة القرار التأديبي الصادر بتسريحه من منصب عمله.

#### ب- الفصل غير التأديبي

الفصل غير التأديبي هو اجراء اداري يضع نهاية الوظيفة لاسباب غير تأديبية ، أي بسبب عدم القدرة المهنية او من طرف الادارة بسبب العجز الجسماني للموظف فالعجز الجسماني للموظف يمكن ان يحدث فجائيا للموظف في حالة القيام بالخدمة او بعد انتهاء الاجازة المرضية فوجود عجز لايعتبر بالضرورة عجزا جسمانيا يمنع العون من ممارسة وظائفه<sup>1</sup>

كما يمكن ان يشمل اجراء التسريح، المتريص الذي لم تكن فترة تريضه مجدية ، و ذلك طبقا لاحكام الفقرة الرابعة من المادة 85 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية .

#### الفرع السادس : الاحالة الى التقاعد

تتمتع الادارة بسلطة تقديرية واسعة في احالة الموظف للتقاعد على اعتبار ان حسن تنظيم الجهاز الاداري قد يتطلب مثل هذا الاجراء<sup>2</sup>

فالتقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة العملية ، وبعد حق الموظف في الحصول على معاش التقاعد من احدى الضمانات الاساسية التي يعترف بها له القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بالامر رقم 96-18 المؤرخ في 06/07/1996 و الامر رقم 97-13 المؤرخ في 31/05/1997 والقانون رقم 99-03 المؤرخ في 22/03/1999 فالقانون يمنح الاجير اما معاش اتقاعد او منحة التقاعد شريطة استقاء شرطي السن و مدة التامين

#### اولا : انواع التقاعد

1- التقاعد عند البلوغ : وفي هذه الحالة يجب ان يستوفي الاجير شرطين يتمثلان في بلوغه سن الستين 60 و استيفائه على الاقل 15 سنة من العمل و ما يقابلها من اشراك في الضمان الاجتماعي

اما بالنسبة للمرأة العاملة ، فيمكنها بناء على طلبها ان تستفيد من التقاعد عند بلوغها 55 سنة ، و كذا من تخفيض للسن يقر بنسبة واحدة عند كل طفل رتبة على الاقل مدة 09 سنوات في حدود 03 اطفال .

2- التقاعد النسبي : يمنح بناء على طلب الاجير اذا استوفى شرطين يتمثلان في بلوغه سن 50 ، واستفائه على الاقل 20 سنة من العمل و ما يقابلها من اشترك في الضمان الاجتماعي .

اما بالنسبة للمرأة العاملة فتستفيد في السن الى 45 سنة و تخفيض في مدة العمل الى 15 سنة

3- التقاعد دون شرط السن : يستفيد الاجير بناء على طلبه من المعاش تقاعد كامل دون شرط السن ، في حالة استفائه 32 من العمل على الاقل و ما يقابلها من اشترك في الضمان الاجتماعي .

و قد قررت الحكومة في اطار التدابير التي اتخذها لامتناس غضب العمال الموظفين وعلى الظروف المهنية و المعيشية ارجاء تطبيق القانون الخاص بالغاء نظام التقاعد دون شرط السن الذي اقرته الثلاثة المنعقدة نهاية 2009 ، و الذي كان مقررا اصداره بداية من جانفي 2011 ، بالرغم من

ان نظام التقاعد في هذه الحالة ، هو الذي استفاد منه اكثر من اربعمائة الف عامل منذ اصداره سنة 1997 " استنزف حوالي 500مليار دينار من صندوق التقاعد<sup>1</sup>

### الفرع السابع: الوفاة

و هي من الحالات التي ينتج عنها فقدان صفة الموظف و بالتالي الانهاء التام للخدمة و هذا طبقا للمادة 216 من الامر 03-06 السالف الذكر و الوفاة هي مفارقة الروح للجسد وهي من الاسباب القانونية لانهاء علاقة العمل .

ويمكن ان تكون الوفاة اما طبيعية أي دون علاقة بالعمل ، و بالتالي لا يترتب على المستخدم أي التزام ازاء ذوي الحقوق ،الا ما تقرره قوانين التامينات الاجتماعية فيما يتعلق بمنحة الوفاة ، و اما ان تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل او مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل و الامراض المهنية ، و في هذه الحالة تبقى اثار علاقة العمل المادية قائمة ، من خلال استفادة ذوي الحقوق من المعاش او ريع الوفاة طبقا لاحكام نص المادتين 52 و 57 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 الخاص بحوادث العمل و الامراض المهنية ، المعدل و المتمم بالامر رقم 96-19 المؤرخ في 1996/07/06.

ويكون الانهاء التام للخدمة يتم بنفس الاشكال التي يتم بها التعيين ، أي بقرار ارادي انفرادي.

# الختامة

و يكون الحكم أو القرار غيابيا متى تبيّن أنّه لم يتمّ تبليغ المتهم لشخصه للحضور للجلسة و ذلك حسب مقتضيات المادة 346 من ق إ ج التي تنص على أنّه " إذا لم يكن التكليف بالحضور قد سلّم لشخص المتهم يصدر الحكم في حالة تخلفه عن الحضور غيابيا. "

و العبرة بوصف الحكم غيابيا هي أن لا يكون الخصم قد أبدى دفاعه في الدعوى بسبب غيابه لجلسة المرافعة و هذا ما يُستشف من اجتهاد المحكمة العليا أنّه لا يكون الحكم حضوريا إلا لمن كانت له الفرصة لإبداء دفاعه كاملا.

الفرع الثاني: الأحكام التي يجوز الطعن فيها بالمعارضة

1 . الأحكام الغيابية:

إن القاعدة العامة للطعن بالمعارضة تقوم في الحقيقة على أن الأصل هو أن الحكم الغيابي هو وحده الذي يقبل الطعن فيه بالمعارضة ممن كان طرفاً فيه، وذلك وفقاً لما تقتضيه أحكام المادة 409 من ق.ج. التي تنص على أنه " يصبح الحكم الصادر غيابياً كأن لم يكن بالنسبة لجميع ما قُضي به إذا قدم المتهم معارضة في تنفيذه".<sup>1</sup>

و العبرة في وصف الحكم بأنه حضوري أو غيابي هي بحقيقة الواقع في الدعوى لا بما تذكره المحكمة عنه، فلو تم وصف الحكم بأنه غيابي والحال أن المتهم بُلِّغ شخصياً فإن الحكم في هذه الحالة سيكون في الواقع وفي نظر القانون حكماً حضورياً اعتبارياً رغم وصفه بأنه غيابي، ولا تقبل الطعن فيه بالمعارضة اللهم إلا إذا وقع في الاستثناء الوارد في الحكم الحضوري الاعتباري والذي سوف نتطرق إليه أدناه.

أما إذا تم وصف الحكم بأنه حضوري والحال أن الطاعن لم يُبلِّغ شخصياً ولم يحضر أي جلسة من جلسات المرافعة فإن الحكم في هذه الحالة سيكون حكماً غيابياً، حتى ولو كان قد تم وصفه بأنه حضوري ومن ثمة فإنه يكون قابلاً للطعن فيه بالمعارضة.<sup>2</sup>

2. الأحكام الحضورية الاعتبارية بشرط إثبات العذر المانع من الحضور:

فالحكم الحضوري الاعتباري هو حكم قابل للمعارضة إذا ما أثبت المحكوم عليه (المتهم) قيام عذر يمنعه من الحضور ولم يستطع تقديمه قبل الحكم، وقد نصت المادة 345 من ق.ج. على أنه " يتعين على المتهم المُبلِّغ بالتكليف بالحضور شخصياً أن يحضر ما لم يقدم للمحكمة المستدعي أمامها عذراً تعتبره مقبولاً وإلا اعتبرت محاكمة المتهم المُبلِّغ بالتكليف بالحضور شخصياً و المتخلف عن الحضور بغير إبداء عذر مقبول محاكمة حضورية".

و ما يمكن استخلاصه من نص المادة السابقة أنه لا تقبل المعارضة في الأحكام الحضورية الاعتبارية إلا إذا أثبت المتهم قيام عذر يمنعه من الحضور، ولم يستطع تقديمه قبل النطق بالحكم و تراه المحكمة وفقاً لسلطانها التقديرية أنه يقع تحت الأعذار المقبولة.

و عليه لا يتحقق الاستثناء الخاص بجواز المعارضة في الأحكام الحضورية الاعتبارية إلا بتوفر ثلاثة شروط وهي:

1. ثبوت قيام عذر لدى المتهم يمنعه من الحضور في جلسة المرافعة و يجب أن يكون العذر قهرياً كالمرض أو بصفة عامة الأعذار التي تقيد من الحرية.

<sup>1</sup> - أ / عبد العزيز سعد ، مرجع سابق ، ص 117 .

<sup>2</sup> - د / عبد الحميد فودة ، مرجع سابق ، ص 43 .

2 . أن يُثبت المتهم أنه لم يستطيع تقديم عُذره قبل صدور الحكم سواء بنفسه أو بواسطة وكيله.  
3 . أن يكون الاستئناف غير جائز فإذا كان جائزا فلا يجوز المعارضة في الأحكام الحضورية الاعتبارية، و يتحقق هذا الشرط بالنسبة للأحكام الصادرة من المحاكم الجزائية و التي لا تكون قابلة للاستئناف وفقا لمقتضيات المادة 416 الحالة الثانية من ق إ ج سيما في مواد المخالفات إذا قضت بعقوبة الغرامة لا تتجاوز 100 دج أو الحبس لا يتجاوز 05 أيام، كذلك الشأن بالنسبة للقرارات الحضورية الاعتبارية الصادرة من المجالس القضائية إذ أنها بطبيعتها لا تقبل الاستئناف.

الفرع الثالث: الأحكام التي لا يجوز الطعن فيها بالمعارضة

#### 1 . الأحكام الحضورية:

إنّ الأحكام التي تصدر بحضور المتهم أو وكيله في الحالة التي يجوز فيها حضور الوكيل و هي الحالة المنصوص عليها بالمادة 407 من الفقرة الثانية من ق إ ج و المتعلقة بالمخالفة التي لا تستوجب غير عقوبة الغرامة جاز للمتهم أن يندب للحضور عنه أحد أعضاء عائلته بموجب توكيل خاص، فإنّه لا تجوز المعارضة فيها و يكون الحكم حضوريا إذا مثل المتهم بجميع الجلسات التي تمت فيها المرافعة.<sup>1</sup>

#### 2 . الأحكام الحضورية الاعتبارية:

كمبدأ عام فإنّ الأحكام الاعتبارية لا تقبل المعارضة إلا إذا توفرت الشروط التي سبق ذكرها و ذلك كاستثناء على المبدأ العام، و يوصف الحكم الحضورى بأنه اعتباريا إذا توفرت الحالات المنصوص عليها بالمادتين 347 . 345 من ق إ ج و ذلك إذا تم تكليف المتهم شخصا و لم يُقدم عذر مقبولا لغيابه.

كما يعتبر كذلك إذا حضر عند النداء على اسمه و يغادر باختياره قاعة الجلسات أو إذا تخلف عن الحضور للجلسة المؤجلة لها القضية بالرغم من حضوره للجلسة السابقة أو إذا قرّر التخلف عن الحضور أو رفض الإجابة رغم حضوره للجلسة، و ذلك ما أقرّته المحكمة العليا في القرار المؤرخ في 99/05/24 و الذي جاء فيه " أنه من الثابت من القرار المطعون فيه أنّ قضاة المجلس و على إثر معارضة المحكوم عليه المتخلف قرّروا اعتبار المعارضة كأن لم تكن لعدم حضوره جلسة المحاكمة، و بعد تبليغ القرار الصادر ضده اعتباريا حضوريا راح يرفع معارضة ثانية فقرر المجلس قبول هذه

<sup>1</sup> - د/ عبد الحميد فودة ، مرجع سابق ، ص 83 .

المعارضة الثانية بحجة أنّ المعني بالأمر لم يحضر بسبب ظروف خارجة عن إرادته عملاً بأحكام المادتين 345 - 413 من ق إ ج، و هو تبرير لا ينطبق بتاتا على قضية الحال كونه جاء بعد صدور القرار الثاني الذي اعتبر المعارضة كأن لم تكن عملاً بمقتضيات المادة 2/413 من ق إ ج، بحيث أنّه لم يبق لهذا الأخير إلا طريق الطعن بالنقض وفقاً للمادة 4/498 من ق إ ج، و بالتالي فإنّ القرار المطعون فيه يكون قد خرق قاعدة جوهرية في الإجراءات و عرض نفسه للبطلان و ذلك بدون إحالة لاكتساب القرار الحضورى غير وجاهى قوّة الشيء المقضى به.<sup>1</sup>

3. الأحكام الصادرة في المعارضة:

لقد تدخل المشرع و وضع مبادئ لمنع ذوي المصلحة من اللجوء إلى المعارضة بصفة متكررة و تقاديا لإطالة النزاع و تنفيذ الأحكام القضائية و سعياً منه لسرعة الفصل في القضايا، و من أهم هذه المبادئ أنّه لا تجوز المعارضة في الحكم الغيابي إلا مرة واحدة، فالمعارضة لا تقبل المعارضة Opposition sur Opposition ne vaut و ذلك ما قرره المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 1990/03/20 تحت رقم 66684 و الذي جاء فيه " أنّه لا تجوز معارضة على معارضة أخرى و من ثم فإنّ النعي على القرار المطعون فيه بخرق القانون في غير محلّه.

و لما كان ثابتاً في قضية الحال أنّ الطاعن رفع معارضة جديدة ضد قرار حضوري اعتباري فإنّ قضاة المجلس لما صرّحوا بعدم قبول المعارضة المرفوعة يكونوا قد أحسنوا تطبيق القانون و متى كان كذلك استوجب رفض الطعن.<sup>2</sup>

4. الأحكام الصادرة عن المحكمة العليا:

إنّ الأحكام الصادرة عن المحكمة العليا لا يجوز المعارضة فيها كون أنّها لا تصدر غيابياً وفقاً لما قرره أحكام المادة 528 من ق إ ج التي تنص على " تكون أحكام المحكمة العليا دائماً حضورية في مواجهة جميع أطراف الدعوى" فضلاً عن ذلك أنّه يستلزم دائماً تمثيل الخصوم بمحاميتهم وفقاً لأحكام المادة 505 الفقرة 3 من ق إ ج.

و يجدر بنا التساؤل حول مدى قابلية الأحكام الغيابية الصادرة عن محكمة الجنايات للمعارضة ؟ فهناك فريق يدعي أنّ الأحكام الغيابية الصادرة عن محكمة الجنايات لا يجوز الطعن فيها بالمعارضة على أساس أنّه بمجرد إلقاء القبض على المتهم أو تسليم نفسه قبل انقضاء العقوبة المقضى عليه بها بالنقادم، فإنّ الحكم و الإجراءات المتخذة منذ الأمر بتقديم نفسه تنعدم بقوة القانون

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الأول لسنة 2000 ، ص 218 .

<sup>2</sup> - المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1993 ، ص 196 .



و تتخذ بشأنه الإجراءات الاعتيادية و يقدم للمحاكمة ليصدر في حقه حكما من جديد و ذلك طبقا لأحكام المادة 326 من ق إ ج.

و يدعي فريق آخر بجواز الطعن فيها بالمعارضة و ذلك طبقا لأحكام المادة 326 من ق إ ج، و هذا ما أكدته الغرفة الجنائية للمحكمة العليا في القرار المؤرخ في 2003/09/23 تحت رقم 307267 " تنص المادة 326 من ق إ ج على أن تقديم المحكوم عليه غيابيا لنفسه أو في حالة القبض عليه يؤدي إلى انعدام الحكم و تعاد محاكمة المتهم طبقا للإجراءات الاعتيادية و هو ما يعني جواز المعارضة في حكم محكمة الجنايات الصادر غيابيا.<sup>1</sup>

#### المطلب الثالث: شرط الميعاد

يقصد بميعاد الطعن تلك الآجال التي يتعين رفع الطعن خلالها و التي بانقضائها يسقط الحق في الطعن، إذ تنص المادة 411 من ق إ ج على أنه " يُبَلِّغُ الحَكم الصادر غيابيا إلى الطرف المُتخَلِّف عن الحضور و ينوه في التبليغ على أن المعارضة جائزة القبول في مهلة عشرة أيام اعتبارا من تاريخ تبليغ الحكم إذا كان التبليغ لشخص المتهم".

و عليه سنقوم بدراسة هذا الشرط من خلال تحديد ميعاد المعارضة و تحديد نقطة بداية سريانه و كيفية حسابه و حالات امتداده.

#### الفرع الأول: ميعاد المعارضة

طبقا لنص المادتين 411 و 412 من ق إ ج فإنّ ميعاد الطعن بالمعارضة في الأحكام و القرارات الجزائية هو عشرة (10) أيام إذا كان المتهم مقيما بالجزائر.

و تبعا لذلك فإنّه يتعين على الطرف المتخلف عن الحضور أن يرفع معارضته في الحكم الغيابي خلال 10 أيام من تاريخ تبليغ الحكم إذا كان هذا التبليغ لشخص المتهم و إلا سقط حقه فيها، ذلك أنّه يترتب على انقضاء الميعاد عدم جواز قبولها طبقا لنص المادة 411 من ق إ ج.

#### الفرع الثاني: بداية سريان الميعاد

طبقا لنص المادة 411 من ق إ ج فإنّ بداية حساب ميعاد المعارضة يكون اعتبارا من تاريخ تبليغ الحكم إلى الطرف المتخلف عن الحضور إذا كان داخل الوطن و كان التبليغ لشخصه، و قد أكدت

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الأول لسنة 2004، ص 287 .

المحكمة العليا هذا المبدأ في القرار الصادر بتاريخ 99/01/25 تحت رقم 195524 الذي جاء فيه " إنَّ التبليغ الشخصي يُعد الإجراء الوحيد الذي يُعتد به لإثبات سريان الأجل المنصوص عليه بالمادة 411 من ق إ ج.<sup>1</sup>"

إلا أنَّ هذا المبدأ لا يمنع المتهم المتغيب من رفع معارضته في الحكم الغيابي حتى قبل تبليغه به في حالة ما إذا علم به، ذلك لأنَّ ارتباط سريان الميعاد بالتبليغ قاعدة مقررة لمصلحة المتهم أو ممن لهم الحق في المعارضة.

غير أنَّه إذا لم يحصل التبليغ لشخص المتهم فإنَّ الفقرة الثانية من المادة 412 من ق إ ج، تمنحه حق تقديم اعتراضه حتى بالنسبة للحقوق المدنية طالما أن العقوبة لم تتقادم.<sup>2</sup>

وإذا تمَّ إلقاء القبض على المتهم المحكوم عليه غيابيا تنفيذاً للأمر بالقبض الصادر ضده و ذلك ما يعبر عنه في نص المادة 2/412 من ق إ ج " و لم يخلص من إجراء تنفيذي"، فبإمكانه أن يرفع المعارضة في الحكم بمجرد مثوله أمام النيابة العامة أو أمام كاتب الضبط بمؤسسة إعادة التربية، و على هذا أن يخطر النيابة بها و على النيابة أن تحدد الجلسة للنظر في معارضته و إعلان الطاعن بها حتى يتمكن من تحضير دفاعه في خلال ثمانية أيام، و للمتهم بعد مثوله للمحاكمة خلال المدة المذكورة سابقا أن يطلب مهلة أخرى.<sup>3</sup>

و قد أكدت المحكمة العليا ذلك في القرار الصادر بتاريخ 1998/07/26 تحت رقم 205814 الذي جاء فيه " إذا لم يحصل التبليغ لشخص المتهم و لم يخلص من إجراء تنفيذي مع أنَّ المتهم قد أُحيط علما بحكم الإدانة، فإنَّ معارضته تكون جائزة القبول حتى بالنسبة للحقوق المدنية إلى حين انقضاء مواعيد سقوط العقوبة بالتقادم.

و لما اتَّضح من القرار المطعون فيه أنَّ المتهم لم يبلغ بحكم الإدانة مما يجعل المعارضة تبقى جائزة إلى غاية انقضاء العقوبة لمدة خمس سنوات من التاريخ الذي يصبح فيه القرار نهائياً.<sup>4</sup> كما يجب أن يُنوه في التبليغ على أنَّ المعارضة جائزة القبول في مهلة عشرة أيام اعتباراً من تاريخ تبليغ الحكم للمتهم، و هذه المسألة تتعلَّق بالنظام العام و المحكمة تكون ملزمة بعدم قبول المعارضة من تلقاء نفسها إذا لم تُرفع في خلال المدة المحددة قانوناً.

<sup>1</sup> - الإجتهد القضائي لعرفة الجرح والمخالفات، عدد خاص، الجزء الأول، ص 103 .

<sup>2</sup> - تقادم العقوبة بمضي سنتين بالنسبة للعقوبة المحكوم بها في المخالفات و بخمس سنوات بالنسبة للعقوبة المحكوم بها في الجرح ما لم تكن عقوبة الحبس

المفضي بها تزيد على الخمس سنوات و إلا فتكون مساوية لها وذلك طبقاً لنص المادتين 614 - 615 من ق إ ج .

<sup>3</sup> - المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، مرجع سابق، ص 156 .

<sup>4</sup> - الإجتهد القضائي لعرفة الجرح و المخالفات، عدد خاص، الجزء الثاني، ص 259 .

غير أنه ما يمكن إثارته من الناحية العملية و قد وقع في كثير من الأحيان و خاصة في القضايا المتعلقة بحوادث المرور فقد يصدر حكم غيابي في حق المتهم و المسؤول المدني فيقوم الطرف المدني بتبليغ الحكم للطرف المتخلف عن الحضور، الأمر الذي يستدعي طرح تساؤل حول القيمة القانونية لمحضر التبليغ الذي قام به الطرف المدني سيما و أنّ تبليغ الأحكام و القرارات الجزائية من اختصاص النيابة العامة؟

كمبدأ عام أنّ تبليغ الحكم عن طريق المحضر القضائي يكون صحيحا إذا توفرت فيه الشروط القانونية سيما و أنّ الطرف المدني يسعى إلى تنفيذ بما يتم الحكم له في الدعوى المدنية، و ذلك بمقتضى المادة 439 من ق إ ج التي تحيلنا إلى ق إ م لتطبيقه فيما يخص التبليغات، و على هذا الأساس فإنّ ميعاد المعارضة سواء بالنسبة للمتهم أو المسؤول عن الحقوق المدنية تبدأ سريانها من تاريخ تبليغه.

غير أنّه إذا كان التبليغ باطلا كالقيام به في أيام العطل أو في غير ساعات التبليغ الجائز قانونا أو إذا لم ينوه للمدة القانونية التي يجوز فيها المعارضة فإنّ ذلك لا يترتب بداية سريان ميعاد المعارضة و يظل الميعاد مفتوحا حتى تنقضي الدعوى الجزائية بمضي مدّة التقادم.<sup>1</sup>

#### الفرع الثالث: امتداد ميعاد المعارضة

نص المشرع على حالتين يمتد فيهما ميعاد المعارضة، فأما الحالة الأولى فهي التي يكون فيها الطرف المتخلف مقيما بالخارج، و ذلك ما أقرته أحكام المادة 411 الفقرة الثانية من ق إ ج بنصها " و تمدد هذه المهلة إلى شهرين إذا كان الطرف المتخلف يقيم خارج التراب الوطني."

و أما الحالة الثانية فهي التي يصادف فيها آخر يوم من الميعاد يوم عطلة، أو ما عبرت عنه المادة 726 من ق إ ج " اليوم الذي ليس من أيام العمل " و يقصد به أيام الراحة الأسبوعية و الأعياد الرسمية طبقا للمادة 464 من ق إ م، و تبعا لذلك إذا صادف آخر يوم من الميعاد ليس من أيام العمل كله أو بعضه فيمتد الميعاد إلى أول يوم عمل تال، و العبرة تكون باليوم الأخير فقط و لا أثر لأيام الأعياد التي تكون خلال أو ضمن الميعاد، و لا يمتد هذا الأخير إلا بيوم واحد مهما كان عدد أيام

<sup>1</sup> - و هذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية من أنّ المعارضة تظل مقبولة رغم انتهاء الميعاد القانوني في الحالة التي يكون فيها التبليغ باطلا .

L'opposition reste recevable malgré l'expiration du délai légal au cas où la signification est nulle .

مشار إليه في المرجع السابق للدكتور عبد الحميد فودة، ص 94 .

الأعياد أو العطل التي تخلته و الهدف من هذا الامتداد هو تمكين الطرف المتخلف من الاستفادة من اليوم الأخير.

الفرع الرابع: كيفية حساب المواعيد

إن ميعاد المعارضة هو ميعاد إجرائي و تُحسب هذه المواعيد وفقا للقواعد الخاصة باحتساب المواعيد المقررة في أحكام المادة 726 من ق إ ج، فجميع المواعيد المنصوص عليها في هذا القانون مواعيد كاملة، و هذا المبدأ له أثر هام في كيفية حساب الميعاد بحيث لا يُحسب فيها يوم بدايتها و لا يوم انقضائها، و باعتبار ميعاد المعارضة محددًا بالأيام فيبدأ ميعادها بالسريان في اليوم التالي لليوم الذي تم فيه التبليغ، أيًا كانت الساعة التي تم فيها هذا الأخير بشرط أن تكون ضمن الساعات المرخص بها قانونًا لإجراء التبليغ.

كما لا يُحسب كذلك اليوم الأخير من الميعاد، و إذا صادف اليوم الأخير من الميعاد بيوم ليس من أيام العمل كله أو بعضه فيمتد الميعاد إلى أول يوم عمل تال، كما تحسب أيام الأعياد ضمن الميعاد. و لتوضيح كيفية حساب ميعاد العشرة أيام المقررة للمعارضة نطرح المثال التالي: فإذا كان تبليغ الحكم يوم 10 مارس فإنّ سريان الميعاد يبدأ في اليوم الموالي و هو 11 مارس، و يجوز تقديم الطعن بالمعارضة في جميع الأيام التالية له و رغم أنّ الميعاد ينقضي بتاريخ 20 مارس فإنّه نظرا لاعتبار كل المواعيد كاملة لا يُحسب يوم بدايتها و لا يوم انقضائها، فإنّه يجوز رفع معارضة في 21 مارس و تكون مقبولة شكلا.<sup>1</sup>

و قد أكدت المحكمة العليا في القرار الصادر عن غرفة الجنج و المخالفات بتاريخ 1988/10/02 تحت رقم 50894 جاء فيه " متى كان من المقرّر قانونا أن الآجال (المواعيد) المقررة في ق إ ج تُحسب كاملة، فإنّ يوم التبليغ و اليوم الأخير لا يُحسب و من ثمّ فإنّ القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعدّ مخالفة للقانون.

و لما كان من الثابت في قضية الحال أنّ قضاة الاستئناف قضوا بعدم قبول الاستئناف شكلا ناسين أنّ اليوم الأوّل للتبليغ و كذلك اليوم الأخير لا يُحسب ضمن الآجل المقرّر قانونا، يكونوا بقضائهم خالفوا المادة 726 من ق إ ج و متى كان كذلك أستوجب نقض القرار المطعون فيه".<sup>2</sup>

الفرع الخامس: انتهاء ميعاد المعارضة

<sup>1</sup> - أ / بوشير محند أمقران ، قانون الإجراءات المدنية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، دار هومه سنة 2002 ، ص 175 .

<sup>2</sup> - القرار الصادر عن غرفة الجنج والمخالفات بالمحكمة العليا

إنّ الميعاد المذكور في المادتين 411 و 412 الفقرة 4 من ق إ ج محدد لاتخاذ إجراء المعارضة خلاله، و بانتهاء اليوم الأخير على اعتبار المواعيد كاملة ينتهي الميعاد و يسقط حق المتهم في المعارضة ما لم يمتد لسبب من الأسباب المشار إليها في المادتين 411 الفقرة الثانية و 726 من ق إ ج.

فإذا رفع المتهم معارضة بعد هذا الميعاد كانت غير مقبولة شكلا و يتعين على المحكمة أن تقضي و تثيرها من تلقاء نفسها لتعلق ذلك بالنظام العام.<sup>1</sup>

#### المطلب الرابع: إجراءات رفع الطعن بالمعارضة

إنّ إجراءات إعلان الرغبة في الطعن بالمعارضة في الحكم الغيابي الصادر عن محكمة الدرجة الأولى أو في القرار الغيابي الصادر عن المجالس القضائية تتطلب أن يقدم التصريح بالمعارضة بتقرير كتابي أو شفوي ضد الحكم الغيابي إلى كتابة الضبط الجهة القضائية التي أصدرت هذا الحكم، و ذلك من طرف المدعي المدني أو المسؤول عن الحقوق المدنية أو من المتهم، فإذا كان هذا الأخير محبوسا فإنه يُقدم التصريح بالمعارضة إلى كتابة ضبط إدارة مؤسسة الوقاية التي يقيم فيها. و ما يمكن الإشارة إليه أنه قد جرى العمل لدى كتابات الضبط في محاكمنا على أنّ الطعن بالمعارضة في الحكم الغيابي سواء كان كتابيا أو شفويا لا يقبل أمين الضبط تسجيله إلا بعد أن يحضر المحكوم عليه أمامه،<sup>2</sup> و لا يسمح للمحامي تسجيل معارضة في حق موكله و هذا يتعارض مع أحكام قانون 04/91 المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة و المادة 348 من ق إ ج خاصة إذا كانت المعارضة لا تنصب إلا على الحقوق المدنية، و المادة 349 من ق إ ج التي تسمح للمحامي بتمثيل موكله المسؤول المدني بالحضور لجلسة المحاكمة و المطالبة بحقوقه، فيكون أولى أن يرفع و يسجل معارضة في حقه عند توكيله.

و بمجرد تسجيل المعارضة يتعين على أمين الضبط تبليغ المعارض بتاريخ الجلسة و ذلك طبقا لما تقتضيه أحكام المادة 413 الفقرة 3 من ق إ ج التي تنص على أنه " تعتبر المعارضة كأن لم تكن

<sup>1</sup> " L'Opposition formé après expiration du délai est nulle , d'une nullité d'ordre public, et peut être invoqué en tout état de

Cause et relevée d'office par le juge"- crim 17 déc. 1958 13 n° 755.

فالمعارضة بعد انقضاء ميعادها تكون باطلة، و تُعد بطلانا من النظام العام ويمكن التمسك بها في أي مرحلة تكون عليها الدعوى ويقضي بها القاضي من تلقاء

نفسه، عبد الحميد فودة، المرجع السابق، ص 111 .

<sup>2</sup> - أ / عبد العزيز سعد ، طرق و إجراءات الطعن في الأحكام و القرارات القضائية ، دار هومه طبعة ثانية 2006 ، ص 109 .

إذا لم يحضر المعارض في التاريخ المحدد له في التبليغ الصادر إليه شفويا و المثبت في محضر وقت المعارضة أو بتكليف بالحضور مسلّم لمن يعنيه الأمر طبقا للمواد 439 وما يليها. و يتعين في جميع الأحوال أن يتسلّم أطراف الدعوى الآخرون تكليفا جديدا بالحضور. " و قد أكدت المحكمة العليا في القرار المؤرّخ في 1990/01/23 تحت رقم 59484 و الذي جاء فيه " من المقرر قانونا أنّ المعارضة تعتبر كأن لم تكن إذا لم يحضر المعارض في التاريخ المحدد له في التبليغ الصادر إليه شفويا و المثبت في محضر وقت المعارضة أو بتكليف بالحضور مسلّم له، و من ثم فإنّ القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعدّ مساسا بحق الدفاع. و لما كان من الثابت في قضية الحال أنّ المتهم عارض في القرار و غاب عن حضور الجلسة في اليوم و الساعة المحددين له، غير أنّ القرار لم يثبت أنّ المعارض تمّ تبليغه بتاريخ الجلسة كما تشترط المادة 413 الفقرة 3 من ق إ ج و متى كان ذلك أستوجب نقض و إبطال القرار المطعون فيه".<sup>1</sup> كما توجب المادة 410 من ق إ ج أن تُبلّغ المعارضة بكل وسيلة إلى النيابة العامة التي يعهد إليها بإشعار المدعي المدني بها و بتاريخ و مكان الجلسة المحددة لإعادة الفصل في موضوع الدعوى، و ذلك برسالة مضمونة و موصى عليها بعلم الوصول هذا إذا كان الطعن بالمعارضة منصبا على ما قضت به المحكمة جزائيا فقط.

أما إذا كانت المعارضة مقصورة على ما قضى به الحكم الغيابي بشأن الدعوى المدنية وحدها، فإنّه يتعيّن على المتهم أن يقوم بتبليغ المدعي المدني مباشرة بالمعارضة و بتاريخ و مكان انعقاد الجلسة لإعادة النظر في موضوع الدعوى و استدعائه أو تكليفه بالحضور إليها عن طريق المحضر القضائي، و في حالة عدم تبليغه للمدعي المدني فإنّه لا تتعقد الخصومة و من تم فإنّ المحكمة تصدر حكمها بعدم قبول المعارضة شكلا، و هذا ما جاء به الحكم الصادر عن محكمة شلغوم العيد المؤرّخ في 2006/12/12 تحت رقم 06/3245 مفاده أنّه سبق و أن أصدرت المحكمة حكما بتاريخ 2006/01/08 قضت فيه بإدانة المتهم و تعيين خبير طبي لفحص المدعي المدني، و بعد إعادة السير في الدعوى تغيب المرجع ضده (المتهم) و صدر في حقه حكما غيايبيا يلزمه بالتعويض فرجع هذا الأخير معارضة في ذلك الحكم الغيابي إلا أنّه لم يقدّم بتبليغ المعارض ضده (المدعي المدني) فأصدرت المحكمة حكما بعدم قبول المعارضة شكلا لعدم انعقاد الخصومة. فيوضح من ذلك أنّ المعارض في الشق المدني هو الذي يقوم بإجراءات التبليغ.

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1992، ص 200 .

المبحث الثالث: آثار الطعن بالمعارضة و كيفية الفصل فيها  
إذا كان المشرع قد أجاز الطعن بالمعارضة في الأحكام الغيابية فما هي إذا الآثار المترتبة على  
إعمال هذا الطعن و كيف يتم الفصل فيه من قبل الجهة القضائية المقدم أمامها؟

#### المطلب الأول: آثار الطعن بالمعارضة

يترتب على الطعن بالمعارضة عدة آثار، من بينها وقف تنفيذ الحكم محل الطعن و طرح  
النزاع أمام الجهة المصدرة للحكم محل الطعن بالمعارضة إلى غير ذلك من الآثار التي سنتطرق إليها  
أدناه.

الفرع الأول: وقف تنفيذ الحكم المعارض فيه خلال المدة المقررة للمعارضة  
من شأن المعارضة وقف تنفيذ الحكم الغيابي الصادر بالعقوبة و مجرد سريان ميعاد المعارضة  
يحدث نفس الأثر، لكن إذا مضى ميعاد المعارضة و لم يحصل التقرير بها وجب تنفيذ الحكم  
الغيابي.<sup>1</sup>

و استثناء من قاعدة أنّ المعارضة توقف تنفيذ الحكم الغيابي بالعقوبة أجازت المادة 358 من ق إ ج  
للمحكمة أن تأمر بناء على طلب النيابة العامة بالقبض على المتهم و حبسه إذا كان الأمر يتعلق  
بجنحة من جنح القانون العام و كانت العقوبة المقضي بها لا تقل عن الحبس سنة، و يحبس المتهم  
حينئذ عند القبض عليه لهذا الأمر حتى يفصل في المعارضة التي يرفعها أو ينقضي الميعاد  
المقرر لها، و لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يبقى في الحبس مدة تزيد على المدة المحكوم بها، و  
ذلك إذا لم يرفع معارضة في الحكم الغيابي، أما إذا قام برفعها فيجب على المحكمة أن تنتظر في  
القضية في أول جلسة أو في خلال ثمانية أيام على الأكثر من يوم المعارضة و إلا أفرج عن المتهم  
تلقائياً.<sup>2</sup>

أما بالنسبة للتعويضات المدنية فالأصل أيضاً أنّ المعارضة أو امتداد ميعادها أمر يوقف تنفيذ الحكم  
الصادر بها، و مع ذلك فقد أجازت المادة 357 من ق إ ج للمحكمة أن تأمر بالتنفيذ المؤقت رغم  
المعارضة أو الاستئناف بالنسبة لكل المبلغ المحكوم به أو بعضه، و في هذه الحالة إذا ما تم إعادة  
المحاكمة و تحصل المتهم على البراءة وجب رد ما دفع بطبيعة الحال.

<sup>1</sup> - الدكتور رؤوف عبيد ، مرجع سابق ، ص 858 .

<sup>2</sup> - د/ رؤوف عبيد ، مرجع سابق ، ص 859 .

الفرع الثاني: إلغاء الحكم المطعون فيه

إن من أهم آثار الطعن بالمعارضة في الحكم الغيابي هو ما نصت عليه المادة 409 من ق إ ج و المتمثل في أن الطعن بالمعارضة في الحكم الغيابي يجعله كأن لم يكن بالنسبة لجميع ما قضى به إذا قدّم المتهم معارضة فيه، و يجوز أن تنحصر آثار الطعن بالمعارضة فيما قضى به الحكم من الحقوق المدنية فقط، و هو ما يعني أن الطعن بالمعارضة سيزيل الحكم المعارض فيه و سيعيد الأطراف جميعا إلى الحالة التي كانوا عليها قبل صدور الحكم الغيابي، و هذا ما أفترته المادة 413 من ق إ ج بنصها " تلغي المعارضة الصادرة من المتهم الصادر غيابيا حتى بالنسبة لما قضى به في شأن طلب المدعي المدني."

أما ما يتعلّق بالمعارضة الصادرة عن المدعي المدني أو المسؤول المدني، فلا أثر لها إلا ما تعلّق بالحقوق المدنية المتّصلة بالتعويض عن الأضرار الناشئة عن الوقائع الجرمية.<sup>1</sup> كما أن إلغاء الحكم الغيابي مطلق إذ يصبح كأن لم يكن بمجرد قبولها شكلا، و تعود الحالة إلى ما كانت عليه قبل إصداره شريطة أن يحضر المعارض الجلسة المحددة للمعارضة و إلا تأكّدت للحكم الغيابي قوته و لم يعد جائزا المعارضة فيه مرة أخرى،<sup>2</sup> مع الإشارة إلى أنّ قبول معارضة المتهم يجعل الحكم المعارض فيه كأن لم يكن، و لا تتصف المعارضة بمبدأ الأثر الناقل كما هو الحال في الاستئناف.

الفرع الثالث: إعادة النظر في الدعوى أمام المحكمة

إن أهم أثر من آثار الطعن بالمعارضة في الحكم الغيابي يكمن في أنه يتعين بعد قبول المعارضة شكلا أن تعاد إجراءات المحاكمة من جديد، و يتم ذلك أمام الجهة التي سبق لها أن أصدرت الحكم الغيابي وفقا لأحكام المادة 412 الفقرة 5 من ق إ ج، و يجب عليها أن تنظر في القضية للفصل فيها في أول جلسة أو على الأكثر خلال الثمانية أيام التالية لتاريخ تقديم المعارضة و ذلك في حالة صدور ضد المتهم أمر بالقبض في الحكم المطعون فيه بالمعارضة، و إذا لم يراع هذا الإجراء تعين إطلاق سراح المتهم تلقائيا، و في حالة تأجيل نظر الدعوى لسبب ما تراه المحكمة ضروريا فيجب عليها البث في مسألة تمديد الأمر القبض أو الإيداع بعد سماع أقوال النيابة العامة دون أن يمس ذلك بحق المتهم في أن يتقدم بطلب الإفراج المؤقت المادة 358 الفقرة 5 من ق إ ج.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - أ / عبد العزيز سعد ، مرجع سابق ، ص 111 .

<sup>2</sup> - أ / أحمد شوقي الشلقاني ، مرجع سابق ، ص 526 .

<sup>3</sup> - المجلة الجزائرية للعلوم القانونية ، مرجع سابق ، ص 154 .



و إذا حضر المتهم تتم محاكمته حضوريا فلا تنقيد المحكمة بقاعدة عدم الإضرار بمصلحة المعارض و ذلك خلافا لما هو مستقر عليه في الاستئناف الذي أقرته المادة 433 من ق إ ج، و من تم فللمحكمة أن تقضي بالبراءة أو بتخفيف العقوبة أو بتشديدها كما لها أن ترفض طلب التعويض أو تخفضه أو تزيد في قيمته.

و إن إعادة النظر في الدعوى يكون فقط بالنسبة للشخص المعارض في الحكم دون باقي الخصوم، فإذا تعدد المتهمون المحكوم عليهم غيابيا ورفع بعضهم معارضة في الحكم و تخلف الآخرين فإن المحكمة تنظر فقط في المعارضة المرفوعة من طرف المعارض دون الباقيين، فلا يجوز لها أن تُعدل الحكم بالنسبة لمن تخلف من المتهمين إذ يظل الحكم الغيابي بالنسبة لهم قائما.

كذلك إذا عارض المسؤول عن الحقوق المدنية أو المدعي المدني دون المتهم فإن المعارضة تطرح الدعوى المدنية فقط دون الدعوى الجزائية، فلا يجوز لها أن تُعدل العقوبة المقضي بها غيابيا.

كما أن نظر المحكمة في المعارضة يتحدد بأمرين أولهما الطلبات التي فصل فيها الحكم الغيابي و الأمر الثاني ما ورد في تقرير المعارضة أو الجانب المعارض فيه، فإذا اقتصر المعارض في معارضته على الجانب الجزائي فلا يجوز التعرض للدعوى المدنية و العكس صحيح.

كذلك إذا حكم غيابيا ببراءة المتهم من إحدى التهم و إدانته بالنسبة للتهم الباقية فإن المعارضة تقتصر على تهم الإدانة، و لا يجوز للمحكمة أن تتصدى للتهمة المقضي فيها بالبراءة لعدم ورودها بتقرير المعارضة.<sup>1</sup>

كما أن المعارضة إذا رفعت من المسؤول المدني أو من المتهم بالنسبة للحقوق المدنية دون الجانب الجزائي فلا يجوز للمحكمة أن تتعرض للدعوى الجزائية.<sup>2</sup>

الفرع الرابع: المعارضة توقف نظر الاستئناف المرفوع من الخصوم

يترتب على المعارضة أن النيابة العامة أو المدعي المدني إذا رفع أي منهما أو كلاهما استئنافا في الحكم الصادر غيابيا ضد المتهم أو ضد المسؤول المدني، فإن على المجلس أن يوقف النظر في الاستئناف المرفوع أمامه إلى حين إعلان المحكوم عليه و إنهاء ميعاد المعارضة، أو حتى تفصل المحكمة في المعارضة المرفوعة أمامها من طرفها لأنّ القول بغير ذلك يؤدي إلى فوات درجة من درجات الطعن على المتهم أو المسؤول عن الحقوق المدنية المتمثلة في المعارضة التي لم يفصل فيها

<sup>1</sup> - د / عبد الحميد فودة، مرجع سابق، ص 170 .

<sup>2</sup> - المجلة الجزائرية للعلوم القانونية ، مرجع سابق ، ص 153 .

بعد، و يترتب على عدم مراعاة هذا الحق بطلان قرار المجلس القضائي، و قد أكدته المحكمة العليا في القرار المؤرخ في 93/03/14 تحت رقم 81930 حيث جاء فيه " من المقرر قانونا أن يلغى الحكم الصادر غيابيا إذا تمت معارضته من قبل المتهم، و على المجلس القضائي أن يقضي بعدم قبول الاستئناف إذا كان غير صحيح شكلا.

و لما ثبت في قضية الحال أن الطاعن بعد معارضته للحكم الغيابي الأول استأنفته النيابة العامة و المتهمة الثانية أمام المجلس الذي قبل الاستئناف و فصل في الدعوى دون انتظار الفصل في المعارضة التي انتهت بإلغاء الحكم الأول متجاهلا بذلك مبدأ المعارضة تفوق الاستئناف، مما خلق وضعاً شاذاً بحيث أيد حكماً ملغى و عوقب الطاعن على نفس الوقائع بعقوبتين مختلفتين، لذا يتعين التصريح بإبطال القرار المنتقد دون إحالة و الأمر بإعادة السير في الدعوى المعروضة حالياً على نفس المجلس بعد استئناف الحكم الفاصل في المعارضة.<sup>1</sup>

غير أن هذا البطلان قد يزول في حالة ما إذا قضى المجلس في الاستئناف المرفوع من النيابة ببراءة المتهم و صار القرار حائزاً لقوة الشيء المقضي به، و بالتالي فالدعوى الجزائية تنتضي به و يترتب على انقضائها عدم جواز الفصل في المعارضة المعروضة أمام المحكمة، و ينبغي على هذه الأخيرة أن تحكم بسقوطها لأنّ المعارضة تصير بدون موضوع.<sup>2</sup>

و ما يمكن الإشارة إليه أنّه في حالة استئناف بعض المتهمين للحكم الغيابي و اللجوء إلى الاستئناف بدلاً من المعارضة فإنهم قد حرّموا أنفسهم من إحدى درجات التقاضي و عليهم تحمل نتائج اختيارهم،<sup>3</sup> فإنّه يتعين على المجلس القضائي حينما ينظر في القضية أن لا يسيء إلى باقي المتهمين حتى لا يجرّمهم من مبدأ التقاضي على درجتين، و هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 1983/06/07 تحت رقم 25491 الذي جاء فيه " متى نص القانون على وجوب رفع الاستئناف في مهلة عشرة أيام اعتباراً من يوم النطق بالحكم الحضورى غير أن هذه المهلة لا تسري إلا اعتباراً من تاريخ التبليغ إذا كان الحكم قد صدر غيابياً أو بتكرار الغياب أو حضورياً في الأحوال المنصوص عليها في المواد 345 - 347 الفقرتين الأولى و الثانية و 350 من ق إ ج، فإذا ما استأنفت النيابة و أحد المتهمين للحكم الصادر غيابياً فليس على المجلس أن يقبل الاستئناف في حق المتهمين الذين لم يثبت تبليغهم بالحكم الغيابي، فلما قضى المجلس بعقوبة أشد بموجب قرار

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الأول لسنة 95 ، ص 266 .

<sup>2</sup> - المجلة الجزائرية للعلوم القانونية ، مرجع سابق ، ص 152 .

<sup>3</sup> - المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1998 ، ص 153 .

غيابي و بتأييد الحكم الغيابي يكون قد أخلّ بمبدأ التقاضي على درجتين و حرم المحكوم عليه غيابيا من حقه في المعارضة أمام قضاء الدرجة الأولى.<sup>1</sup>

و ما يمكن طرحه من تساؤل حول حالات طُرحت فعلا أمام المحاكم و المجالس القضائية إذا ما تم استئناف الحكم الغيابي من طرف وكيل الجمهورية و أصدر المجلس قرارا غيابيا، فهل معارضة المتهم تنحصر في الحكم أم القرار الصادران غيابيا في حقه؟ أو في الحالة التي يحضر المتهم أمام المجلس إثر استئناف النيابة للحكم الغيابي فهل يجوز لهذا الأخير الفصل في الدعوى؟

فطبقا للقرارين السالفين الذكر و المادة 407 من ق إ ج أنه إذا استأنف وكيل الجمهورية الحكم الغيابي و قبل الفصل فيه من طرف المجلس يقوم المتهم برفع معارضة في الحكم، فيجب على المجلس إرجاء الفصل إلى حين الفصل في المعارضة حتى لا يتعارض بمبدأ المعارضة تفوق الاستئناف، و لا يخلق وضعًا شاذًا بحيث قد يؤيد حكما ملغى أو يعدله و يشدد في العقوبة و يعاقب المتهم على نفس الوقائع بعقوبتين مختلفتين.

أما في حالة استئناف وكيل الجمهورية الحكم الغيابي بعد رفع معارضة من طرف المتهم فيتعين على المجلس عدم قبول الاستئناف لعدم صحته شكلا، طالما أنّ المعارضة المرفوعة من المتهم تلغي الحكم الغيابي و يصبح كأن لم يكن و ذلك وفقا لنص المادة 409 من ق إ ج.

و كذلك في الحالة التي يتم فيها استئناف الحكم الغيابي من طرف وكيل الجمهورية و بعض المتهمين الذين تم تبليغهم بالحكم دون الآخرين، فيتعين على المجلس التصريح بعدم قبول استئناف المتهمين الذين لم يثبت تبليغهم بالحكم الغيابي و ذلك لعدم الإخلال بمبدأ التقاضي على درجتين و حرمانهم منه، أما المتهمين الذين تم تبليغهم فيتحملون نتائج اختيارهم.

و نفس الشيء في حالة ما إذا تم استئناف الحكم الغيابي من طرف وكيل الجمهورية و أصدر المجلس قرارا غيابيا ضد المتهم، فيجب عليه أن يقضي إما بعدم صحة الاستئناف و ذلك إذا لم يتم تبليغ المتهم بالحكم أو إذا قام برفع استئناف بعد رفع المعارضة قبل الفصل فيها، أو بإرجاء الفصل إذا قام هذا الأخير برفع معارضة بعد استئناف وكيل الجمهورية.

المطلب الثاني: كيفية الفصل في المعارضة

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الأول لسنة 89 ، ص 342 .

إنّ الحكم في المعارضة قد يكون فاصلا في موضوعها و قد لا يكون كذلك، فالحكم الفاصل في الموضوع يأتي بعد التأكد من جواز المعارضة و قبولها شكلا و بحضور المعارض أو وكيله في الحالات التي يجوز فيها حضور الوكيل، و يكفي أن يكون المعارض قد حضر الجلسة الأولى و لو تغيب بعد ذلك فغيابه لا يمنع الفصل في موضوع المعارضة.

أما الحكم غير الفاصل في الموضوع فقد يكون في صورة عدم جواز المعارضة أو عدم قبولها شكلا أو اعتبارها كأنّها لم تكن، و عليه سوف نتطرق لكل هذه الحالات.

**الفرع الأول: الحكم باعتبار المعارضة كأن لم تكن**

تنص المادة 413 الفقرة الثالثة من ق إ ج " تعتبر المعارضة كأن لم تكن إذا لم يحضر المعارض في التاريخ المحدد له في التبليغ الصادر إليه شفويا و المثبت في محضر في وقت المعارضة أو بتكليف الحضور مسلم لمن يعنيه الأمر طبقا للمواد 439 و ما يليها..."

فإذا تغيب المعارض عن الجلسة التي حددت لنظر معارضته فتعتبر المعارضة كأن لم تكن أي تبطل إجراءات المعارضة بما فيها التقرير بها و تعتبر لاغية و تحكم المحكمة بذلك من تلقاء نفسها.

- و حتى يصدر الحكم باعتبار المعارضة كأن لم تكن يجب توفر الشروط التالية:

**أولاً:** أن يكون المعارض قد أعلن بالجلسة المحددة لنظر المعارضة عن طريق التبليغ الصادر إليه شفويا و المثبت في محضر في وقت المعارضة أو عن طريق التكليف بالحضور المنوه عليه في المادة 439 من ق إ ج.

**ثانياً:** أن يتغيب المعارض في الجلسة الأولى المحددة لنظر المعارضة، أما إذا حضر فيها و تغيب في الجلسات التالية فيجب الحكم في موضوع الدعوى كما لو كان حاضرا.

**ثالثاً:** أن لا يكون غياب المعارض نتيجة عذر مقبول، فإذا كان للمعارض عذرا مقبولا فيجب تقديمه قبل النطق بالحكم و إلا أصبح بدون موضوع.

و الحكمة من القضاء باعتبار المعارضة كأن لم تكن لتخلف المعارض عن الحضور في الجلسة الأولى هي معاقبته بحرمانه من إعادة نظر دعواه أمام المحكمة التي أدانته غيابيا، جزاء إهماله و عدم احترامه للمحكمة و تقديره للوضع الذي وصل إليه.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - د / رؤوف عبيد ، مرجع سابق ، ص 865 .

و إذا حكم باعتبار المعارضة كأن لم تكن خطأ جاز للمحكوم ضده أن يستأنفه، و إذا تم إلغاؤه من المجلس القضائي أعادت الدعوى إلى المحكمة للنظر في موضوع المعارضة، فإذا تغيب المعارض من جديد جاز الحكم من جديد باعتبار المعارضة كأن لم تكن.

و الحكم باعتبار المعارضة كأن لم تكن هو حكم حضوري اعتباري على أساس أن المعارض قد تم تبليغه بالجلسة وقت المعارضة، و يدخل ضمن أحكام المادة 345 من ق إ ج التي تنص على أنه " يتعين على المتهم المُبلغ بالتكليف بالحضور شخصيا أن يحضر ما لم يقدم للمحكمة المستدعي أمامها عذرا تعتبره مقبولا، و إلا اعتبرت محاكمة المتهم المُبلغ بالتكليف بالحضور شخصيا و المتخلف عن الحضور بغير إبداء عذر مقبول محاكمة حضورية."

و يدخل كذلك ضمن المادة 413 الفقرة 3 من ق إ ج التي تنص على أنه " و تعتبر المعارضة كأن لم تكن إذا لم يحضر المعارض في التاريخ المحدد له في التبليغ الصادر إليه شفويا و المثبت في محضر في وقت المعارضة أو بتكليف بالحضور مسلم ممن يعنيه الأمر طبقا للمواد 439 و ما يليها..."

الفرع الثاني: الحكم في شكل المعارضة

يتعين على المحكمة أن تفصل في شكل المعارضة أولا قبل التصدي للموضوع، فإذا كان الشكل مقبولا تصدت للموضوع و إلا قضت بعدم قبول المعارضة شكلا.

و شكل المعارضة يتطلب الوقوف على صفة المعارض و ميعاد المعارضة و قابلية الحكم للمعارضة من عدمه و سلامة إجراءاتها و من ثم فإنّه:

يجب على المحكمة أن تتأكد من صفة المعارض، فالمتهم تجوز له المعارضة في الدعويين الجزائية و المدنية، أما المسؤول المدني و المدعي المدني فلا يجوز لهما المعارضة إلا في الدعوى المدنية، و لا تقبل المعارضة إلا من الأشخاص الذين كانوا خصما في الدعوى، كما لا تجوز معارضة الضحية و لا النيابة العامة على أساس أنّ الحكم التي لا تكون فيه النيابة يعد باطلا، و أنّ الحق في طلب تعويض الضرر الناجم عن جريمة من طرف الضحية يكون أصلا أمام المحكمة المدنية وفقا لما قرره أحكام المادة 4 من ق إ ج، و استثناءا يكون ذلك أمام المحكمة الجزائية طبقا لنص المادة 3 من نفس القانون.

فضلاً أنّ حقوق الضحية تكون محفوظة بقوة القانون في حالة غيابه، فيستطيع أن يلجأ للقضاء المدني و يقدم الحكم الجزائي الذي تمت فيه إدانة المتهم و يطلب تعويض الضرر الناجم عن الجريمة.

و فضلاً عن ذلك كله أنّه لا يجوز للمحكمة الجزائية أن تقبل المعارضة المرفوعة من طرف الضحية طالما أنّها قد تمت الفصل في الدعوى الجزائية، لأنّه طبقاً لأحكام المادة 3 من ق إ ج تشترط أن تكون مباشرة الدعوى المدنية مع الدعوى الجزائية في وقت واحد أمام الجهة القضائية نفسها، و هو الشرط الذي لم يتحقق في هذه الحالة بغض النظر عن أحكام المادة 413 من ق إ ج التي حددت على سبيل الحصر الأشخاص المُخوّلين لهم قانوناً رفع معارضة في الحكم الغيابي.

و يكون الحكم في ما يخص صفة المعارض عدم قبول المعارضة لرفعها من غير ذي صفة. أما فيما يخص الميعاد فإذا لم يتوفّر الميعاد القانوني الواجب توفّره في المعارضة فيحكم بعدم قبول المعارضة لرفعها خارج الميعاد.

و فيما يخص قابلية الحكم للمعارضة فإذا لم يكن الحكم قابل للطعن فيه بالمعارضة لأنّ الأصل فيها أنّه لا تقبل المعارضة إلا في الأحكام الغيابية فيكون الحكم بعدم جواز المعارضة.

أما فيما يخص عدم سلامة إجراءات المعارضة كخلو الأوراق من التقرير بالمعارضة أو انصبت المعارضة على حكم مغاير للحكم الغيابي أو تم التقرير بقلم كتاب الضبط لمحكمة أخرى خلاف للمحكمة التي أصدرت الحكم الغيابي، فإنّ الحكم المنتظر يكون بعدم قبول المعارضة شكلاً.

و خلاصة لما تقدم أنّ المحكمة تفصل في شكل المعارضة في أية حالة كانت عليها الدعوى لتعلق ذلك بالنظام العام، حتى و إن قطعت المحكمة شوطاً في طريق الفصل في موضوعها فإنّ ذلك لا يعتبر فصلاً ضمناً في شكل المعارضة، و لا يوجد ما يمنعها قانوناً من الحكم بعد ذلك بعدم قبول المعارضة شكلاً.<sup>1</sup>

الفرع الثالث: الحكم في موضوع المعارضة

يترتب على المعارضة عودة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرت الحكم الغيابي طبقاً للمادة 5/412 من ق إ ج لتعيد النظر فيها، و لا يشترط أن ينظر فيها نفس القاضي الذي أصدر الحكم الغيابي بل يكفي أن تنظر فيها نفس المحكمة أو المجلس، فالعبرة بالجهة القضائية و ليس بشخص القاضي، فيتم إعادة المحاكمة من جديد باستجواب المتهم و سماع أطراف الدعوى و يجب التقيد بالطلبات التي فصل فيها الحكم الغيابي و ما ورد في تقرير المعارضة.

<sup>1</sup> - د/ عبد الحميد فودة ، مرجع سابق ، ص 256 .

كما يجب على المحكمة أو المجلس القضائي أن يتصدى لموضوع الدعوى بمجرد قبول المعارضة شكلا، و لا يجوز لهما الحكم بتأييد الحكم أو القرار المطعون فيهما بالمعارضة، و هذا ما أكدته المحكمة العليا في القرار المؤرخ في 99/07/06 تحت رقم 193088 حيث جاء فيه " من المقرر قانونا أنه يصبح الحكم الصادر غيابيا كأن لم يكن بالنسبة لجميع ما قضي به إذا قدم المتهم معارضة في تنفيذه، و لما ثبت من القرار المطعون فيه أنه تم قبول المعارضة شكلا و في الموضوع قضي بتأييد القرار المعارض فيه فإنّ القضاة ارتكبوا مخالفة لقاعدة جوهرية في الإجراءات إذ كان عليهم أن يلغوا قرارهم الغيابي الذي أصبح كأن لم يكن بفعل المعارضة، ثم يتصدوا من جديد للقضية و إصدار الحكم الذي يروونه مناسبا مما يتعين نقض القرار المطعون فيه.<sup>1</sup>

كما لا يجوز الخلط حين يتم الفصل في المعارضة بين الشكل و الموضوع، سيما أنه عندما يتم قبول المعارضة شكلا فإنّ الحكم أو القرار المعارض فيه يصبح كأن لم يكن و من ثم يتم الفصل في المعارضة باعتبارها كأنّها لم تكن، فإنّ ذلك يعد خلط جلي و غريب و تناقض في الحكم أو القرار، و هذا ما قضت به المحكمة العليا في القرار الصادر بتاريخ 2003/07/01 تحت رقم 276924 حيث جاء فيه " إنّ القضاء بقبول المعارضة شكلا و إلغاء القرار المطعون فيه الذي أصبح منعدما ثم اعتبار المعارضة في نفس القرار كأنّها لم تكن هو قضاء مشوب بالتناقض، ذلك أنّ القضاة أرجعوا الحالة إلى ما قبل الفصل في القرار الغيابي أي إلى نقطة الاستئناف و تركوا الاستئناف معلقا بدون فصل و هو ما يشكل مخالفة للقواعد الجوهرية للإجراءات مما يتعين نقض و إبطال القرار".<sup>2</sup>

و خلاصة لذلك فإنّه يجوز للمحكمة عندما تنتظر في المعارضة إما أن تشدد العقوبة أو تخفّفها أو تصدر حكما بالبراءة، طالما أنه قد تمت إعادة المحاكمة من جديد و ذلك إذا كانت المعارضة قد تم تقديمها من طرف المتهم، أما المعارضة المنحصرة على الحقوق المدنية فيجوز كذلك للمحكمة إما برفضها أو تخفيض في قيمة التعويض أو رفعه، و لا يوجد ما يمنع المحكمة من ذلك طالما أنّ أحكام المادة 413 من ق إ ج صريحة في هذا المجال.

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الأول لسنة 2000 ، ص 211 .

<sup>2</sup> - المجلة القضائية العدد الأول لسنة 2003 ، ص 485 .

## الفصل الثاني: الطعن بالاستئناف في الأحكام الجزائية

يعد الاستئناف الطريق العادي الثاني في الأحكام، و أنّ دراسته دراسة شاملة تستلزم منا تحديد مفهومه و شروط قبوله و إجراءات رفعه و الآثار المترتبة على إعماله و كيفية الفصل فيه من الجهة القضائية المعروض عليها، و الأحكام القابلة للاستئناف و هي المسائل التي سنحاول تحليلها في هذا الفصل.

### المبحث الأول: مفهوم الطعن بالاستئناف

لقد نص المشرع على الاستئناف في المواد من 416 إلى 438 من ق إ ج إلا أنه لم يحدد مفهومه، و هو الأمر الذي يتعين التطرق إليه من خلال تعريفه و أساسه القانوني.

### المطلب الأول: تعريف الطعن بالاستئناف

بالرجوع إلى أحكام ق إ ج نجد أنّ المشرع لم يعرف الطعن بالاستئناف لذا يجب الرجوع إلى التعاريف المختلفة التي قدمها الفقهاء من أجل تحديده.

فهناك من يعرفه بأنه " الطريق الطعن العادي في الأحكام الصادرة ابتدائيا من محاكم الدرجة الأولى، فهو الوسيلة الفنية التي يطعن بها في الحكم بقصد إصلاح القضاء الوارد به و الذي يشتكي منه الطاعن، و يقصد بذلك إصلاح الخطأ الذي وقع فيه قاضي المحكمة."<sup>1</sup>

و هناك من عرفه بأنه " الطريق الطعن العادي بمقتضاه يطرح الشخص الذي صدر الحكم لغير صالحه القضية أمام الجهة القضائية الأعلى من تلك التي أصدرت الحكم، فهو الوسيلة التي يطبق بها مبدأ التقاضي على درجتين."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - د/ نبيل اسماعيل عمر ، أصول المرافعات، نشأة المعارف 1986 ، ص 1209 .

<sup>2</sup> - د/ فتحي والي ، الوصيف في القانون ، دار النهضة العربية سنة 1993 ، ص 714 .



و ما يمكن استخلاصه من التعريفين السابقين أنّ الاستئناف يعد طريق طعن عادي في الأحكام الصادرة من المحاكم يجوز استعماله من طرف الأشخاص المخولين قانونا القيام به، إذ يسمح بإعادة طرح الدعوى على الجهة القضائية الأعلى درجة لمراجعة الحكم الذي سبق أن أصدرته الجهة الأقل درجة بغية تصحيحه أو إلغائه أو تعديله، و الهدف منه هو عرض القضية مجددا من أجل رقابة الحكم و تقدير مدى سلامته و تطابقه مع القانون، و ليس الهدف منه إبداء دفاع المتهم أمام القضاء كما هو الشأن في المعارضة.

و إذا كان الاستئناف كذلك فما هو أساسه القانوني؟

المطلب الثاني: الأساس القانوني للطعن بالاستئناف

باعتبار القاضي بشرا يمكن أن يقع في الخطأ سواء في تحديد الجرائم أو في فهم و تطبيق النصوص القانونية، فجل النظم القانونية المعاصرة تجيز التظلم ضد الأحكام التي أصدرتها المحاكم إلى جهات قضائية أعلى منها درجة، و ذلك تحقيقا لمبدأ التقاضي على درجتين الذي يُعد من أهم المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الأنظمة القضائية المعاصرة، و من مقتضيات هذا المبدأ أنه لا يكفي أن تخضع القضية الواحدة لمحاكمة واحدة و صدور حكم واحد بل يجب خضوعها لإعادة النظر فيها.

و مما لا يدع مجالا للشك أنّ التقاضي على درجتين يحقق ضمانا أكبر في تحقيق العدالة الجزائية، لأنّ تشكيلة المجلس الجماعية و قضاؤه أكثر جدية و أكبر تجربة و حكمة و ذلك ما يجعله يتفادى الأخطاء القضائية التي قد يصعب تجنبها بنظام التقاضي على درجة واحدة، خاصة و أنّ المحكمة العليا تقف عند مراقبة التطبيق السليم للقانون دون التعرض للوقائع.

المطلب الثالث: أنواع الاستئناف

هناك عدة أنواع للاستئناف بحيث يختلف هذا الأخير باختلاف معيار تصنيفه.

الفرع الأول: تصنيف الاستئناف من حيث رافعه و وقت رفعه

يمكن تقسيم الطعن بالاستئناف بالنظر إلى الخصم الذي رفعه و ميعاد رفعه إلى نوعين و هما الاستئناف الأصلي و الاستئناف الفرعي.

1 . الاستئناف الأصلي:

يقصد به ذلك الاستئناف الذي يقدمه الطاعن الأول من الخصوم المذكورين في الحكم المستأنف في الميعاد المنصوص عليه بالمادة 418 الفقرة الأولى من ق إ ج .  
2 . الاستئناف الفرعي:

هو حق يتقرر لخصم في الدعوى بناء على استئناف أحد الخصوم الآخرين في الميعاد ذلك أن أحد الخصوم قد يرضى بالحكم، إلا أنه يُفاجأ بأن خصمه قد رفع استئنافا في الميعاد القانوني المقرر له، و في هذه الحالة فقد أجاز المشرع في الفقرة الثالثة من المادة 418 من ق إ ج للخصوم الآخرين أن يرفعوا استئنافهم في خلال مهلة إضافية محددة بخمسة أيام.

و ما يمكن الإشارة إليه أنّ النص العربي لم يذكر صراحة عبارة الاستئناف الفرعي كما هو الحال عليه في ق إ م، و بالتالي هل يمكن في هذه الحالة اعتبار الاستئناف المرفوع من أحد الخصوم في المهلة الإضافية استئنافا فرعيا؟

فبالرجوع لأحكام المادة 418 من ق إ ج في نصها الفرنسي نجدها قد تم ذكر فعلا عبارة الاستئناف الفرعي غير أنه لقبوله يلزم توفر الشروط الآتية:

أ . أن يتم رفع استئناف أصلي من أحد الخصوم في ميعاد العشرة أيام المقررة للاستئناف سواء في نهايته أو في بدايته، و يكون الاستئناف الفرعي ردًا على استئناف خصم آخر كالمتهم بناء على استئناف المدعي المدني فيما يخص الدعوى المدنية، كما لهذا الأخير أن يردّ على المتهم استئنافه للدعوى المدنية بالاستئناف الفرعي دون النيابة العامة التي ليست خصما في تلك الدعوى و دون المسؤول عن الحقوق المدنية لأنه ليس خصما مقابلا للمتهم.

كما لا يجوز للنائب العام رفع استئناف فرعي لأنه لم يكن خصما أمام محكمة الدرجة الأولى من جهة، و من جهة أخرى فإنّ القانون منح له مهلة للاستئناف خاصة به تمكنه من رفع الاستئناف بعد استئناف المتهم و ليس بحاجة أصلا إلى مهلة الاستئناف الفرعي.<sup>1</sup>

ب . أن يكون ميعاد الاستئناف الأصلي للخصم المستأنف فرعيا قد انقضى دون أن يرفع طعنا، و ذلك لأنّ علمه باستئناف خصمه يكون قد جاء متأخرا و بالتالي فإنّ الاستئناف الفرعي يكون في المهلة الإضافية تسري من انتهاء أجل الاستئناف الأصلي، و هذا ما أكدته المحكمة العليا في القرار الصادر في 12/07/1988 تحت رقم 52997 الذي جاء فيه " لما كانت المادة 418 الفقرة الثالثة من ق إ ج منحت مهلة إضافية قدرها خمسة أيام لرفع الاستئناف في حالة استئناف أحد الخصوم

<sup>1</sup> - أ / أحمد شوقي الشلقاني، مرجع سابق ، ص 488 .

في المواعيد المقررة، فإن حساب هذه المهلة يبدأ من انتهاء أجل الاستئناف الأصلي المحدد قانونا و ليس من يوم وقوعه فعلا، و من ثم فإنّ القضاء بخلاف هذا المبدأ يعد خرقا للقانون.<sup>1</sup>

ج - إنّ الاستئناف الفرعي لا يعتبر صحيحا قانونا إلا على شرط أن يكون الاستئناف الأصلي غير مشوب بعيب البطلان، إذ أنّ مصير الاستئناف الفرعي مرهون بصحة و قبول الاستئناف الأصلي، لأنّ القواعد القانونية الواجب مراعاتها في الاستئناف من النظام العام،<sup>2</sup> و هذا ما جاء في قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1981/06/25 تحت رقم 24945 على أنّه " لا يقبل الاستئناف الفرعي إلا إذا حصل استئناف رئيسي و كان هذا الطعن قد رُفِع في المواعيد المحددة قانونا."<sup>3</sup>

و يثور تساؤل هام مفاده أنّ المدعي المدني إذا رفع استئنافا أصليا في الحكم الحضوري في ميعاد العشرة المقررة له قانونا، و بعد فوات العشرة أيام رفع وكيل الجمهورية استئنافا فرعيا خلال المهلة الإضافية، فهل استئنافه يسري في مواجهة المدعي المدني وحده أو يسري في مواجهة المتهم أيضا، أو بالأحرى هل يُقبل استئناف وكيل الجمهورية في هذه الحالة؟

فبالرجوع إلى النص نجده عاما حيث جاء على النحو الآتي " و في حالة استئناف أحد الخصوم في المواعيد المقررة يكون للخصوم الآخرين مهلة إضافية خمسة أيام لرفع الاستئناف "، أي أنّ استئناف وكيل الجمهورية في خلال المهلة الإضافية يسري في مواجهة جميع الخصوم الآخرين.

غير أنّ المنطق يقتضي أنّ الغرض من استئناف النيابة يكون في مواجهة المتهم و ليس المدعي المدني باعتبارها حارسا على أمن المواطن و سلامته، و لكن بما أنّ المتهم لم يستأنف الحكم استئنافا أصليا فإنّ المنطق كذلك يقتضي أنّ استئناف النيابة الفرعي لا يسري في مواجهته طالما أنّ مصير الاستئناف الفرعي مرهون بصحة و قبول الاستئناف الأصلي، فضلا على أنّ الاستئناف الأصلي للمدعي المدني لم ينصبّ إلا على الحقوق المدنية، فكيف يمكن أن يكون الاستئناف الفرعي في مواجهة المتهم طالما أنّ استئناف النيابة لا ينصبّ إلا في الدعوى الجزائية.

و فضلا عن ذلك أنّ المشرع منح للشخص الذي يتفاجأ بالاستئناف الأصلي مهلة إضافية لتحضير دفاعه فكيف يمكن للمتهم أن يحضّر دفاعه عند استئناف النيابة في المهلة الإضافية خاصة إذا كان في اليوم الأخير منها.

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1990 ، ص 260 .

<sup>2</sup> - المجلة الجزائرية للعلوم القانونية ، مرجع سابق ، ص 146 .

<sup>3</sup> - أ / جيلالي بغدادي ، الاجتهاد القضائي في المواد الجزائية ، ص 69 .

الفرع الثاني: تصنيف الطعن بالاستئناف من حيث مضمونه

يمكن تصنيف الاستئناف من حيث مضمونه إلى نوعين: كلي و جزئي.

1 - **الاستئناف الكلي**: هو ذلك الطعن الذي يشمل جميع ما قضى به الحكم محل الاستئناف.

2 - **الاستئناف الجزئي**: هو ذلك الاستئناف الذي ينصبّ على جزء فقط مما قضى به الحكم محلّ الاستئناف دون الأجزاء الأخرى.

و تظهر أهمية التمييز بين هاذين النوعين من الاستئناف في تحديد سلطات المجلس في الفصل في الطعن بالاستئناف لأنه ملزم بالتقيّد بحدود ما وقع فيه الطعن.

فبعد تحديدها لتعريف الاستئناف و أساسه القانوني و أنواعه نتطرق إلى شروط قبوله و إجراءات رفعه.

المبحث الثاني: شروط قبول الطعن بالاستئناف و إجراءات رفعه

يشترط المشرع لقبول الطعن بالاستئناف ضرورة توافر مجموعة من الشروط منها ما يتعلّق بطبيعة الحكم محلّ الاستئناف، و منها ما يتعلّق بشخص المستأنف و منها ما يتعلّق بالمواعيد الذي يجب أن يرفع خلاله، فما هي إذاً شروط قبول الاستئناف و ما هي إجراءات رفعه؟

المطلب الأول: الشروط المتعلقة بالمستأنف

حتى يكون الاستئناف مقبول يتعيّن أن يكون الشخص المستأنف طرفاً في الدعوى الصادر فيها الحكم محلّ الاستئناف كما يتعيّن أن تكون له صفة أو مصلحة يريد تحقيقها من وراء رفعه للاستئناف.

و على ضوء ذلك يتعيّن التطرق في هذا المطلب إلى أصحاب الحق في الاستئناف و إلى الصفة و المصلحة في ذلك.

الفرع الأول: الأشخاص المخوّل لهم قانوناً حق ممارسة الطعن بالاستئناف

تنص المادة 417 من ق إ ج على أنه " يتعلّق حق الاستئناف بالمتهم و المسؤول عن الحقوق المدنية و وكيل الجمهورية و النائب العام و الإدارات العامة في الأحوال التي تباشر فيها الدعوى العمومية و المدعي المدني".

1 - حق وكيل الجمهورية في الطعن بالاستئناف:

و ذلك في حالة ما إذا قضى الحكم الجزائي ببراءة المتهم أو قضى بعقوبة الحبس أو الغرامة التي تراها النيابة ليست رادعة للمتهم حسب جسامه الخطأ المرتكب من طرفه على أمن المجتمع و

سلامته، و بالتالي فإن استئناف النيابة لأحكام الإدانة للخطأ في تطبيق القانون أو لتشديد العقوبة و في أحكام البراءة كذلك لثبوت التهمة، و لكن هذا لا يمنعها من استئناف الحكم لصالح المتهم إذا كان هناك ثمة خطأ في تطبيق القانون.

و تبعا لذلك فإنه يجوز للمجلس القضائي إذا قرّر قبول طعنها شكلا أن يقرّر رفع العقوبة أو إلغائها أو تخفيفها سواء كانت لصالح المتهم أو لغير صالحه، و سواء طعن هو بالاستئناف إلى جانب وكيل الجمهورية أو لم يطعن.

إن حق الاستئناف لا يجوز التنازل عنه لتعلقه بالنظام العام، فليس للنيابة العامة التنازل عن هذا الحق بعد رفعها للاستئناف إذ أنّ ذلك من صميم اختصاصاتها التي حقت لها بموجب نيابتها عن المجتمع في مباشرة الدعوى العمومية، فالمصلحة العامة تقتضي تعقب الدعوى الجزائية في مراحلها المتعددة لإنزال العقاب بالجاني و إنزال القانون منزلته الصحيحة، و أي تنازل منها فإنه لا يعتد به و لا يترتب عليه أي أثر لأنه تصرف باطل قانونا.<sup>1</sup>

## 2 - حق المتهم في الطعن بالاستئناف:

للمتهم الحق في استئناف الحكم الجزائي الصادر من المحكمة، و هذا الحق جائز في كافة الأحكام الصادرة في مواد الجرح و بقيود معيّنة في مواد المخالفات حيث نتعرض لها في المطلب الثاني،<sup>2</sup> و يجوز له الاستئناف في الدعوى الجزائية أو المدنية أو فيهما معا.

و تبعا لذلك فليس للمجلس أن يسيء لحالة المتهم إذا وقع الاستئناف من هذا الأخير لوحده و سوف نتعرض لهذا المبدأ في آثار الاستئناف و كيفية الفصل فيه.

## 3 - حق المدعي المدني في الطعن بالاستئناف:

يجوز للمدعي المدني طبقا لأحكام المادة 417 من ق إ ج أن يطعن بالاستئناف في الدعوى المدنية من الحكم كلما ظهر له أن ما حكمت به له المحكمة من تعويض لا يساوي مقدار ما أصابه من ضرر أو بأقل مما طلب دون سبب، و ذلك بقصد الحصول على المبلغ المطلوب.

## 4 - حق المسؤول المدني في الطعن بالاستئناف:

<sup>1</sup> - د / عبد الحكيم فودة ، دائرة الجرح المسئفة ، دار الفكر العربي ، ص 27 .

<sup>2</sup> - Le prévenu peut faire appel contre toute décision le condamnant . Jean Claude sayer – Procédure Pénal 6 édition- 1984 n° -

هناك حالات خاصة يمكن أن يكون فيها شخص ما مسؤولاً مسؤولية مدنية عن تعويض الضرر الناتج عن الجريمة المتابع من أجلها شخص آخر غيره، كأن يكون ابنه أو تابعه أو أحد ممن يكونون تحت رقابته و ذلك وفقاً لما جاءت به المواد 134 و ما بعدها من القانون المدني، و في مثل هذه الأحوال فيتم الحكم على المتهم تحت مسؤولية أو ضمان المسؤول المدني الذي يلزمه الحكم بدفع مبلغ التعويض لجبر الضرر الذي لحق بالمدعي المدني، و بالتالي فقد أجاز له القانون من رفع استئناف في هذا الحكم كلما ظهر له أن المحكمة أخطأت في تحميله المسؤولية المدنية أو في تقدير قيمة التعويض أو أن التعويض غير متناسب مع الضرر، و يكون طعنه بالاستئناف محصور فيما يتعلق بالدعوى المدنية.

#### 5- حق النائب العام في الطعن بالاستئناف:

هناك حالات نادرة لا يطعن فيها وكيل الجمهورية بالاستئناف في الأحكام الصادرة بالإدانة سهواً أو عمداً، و يطعن فيها المتهم وحده فيرى النائب العام أن الوقائع تشكل جريمة ذات خطورة كبيرة على المجتمع، و أن العقوبة المسلطة على المتهم لا تتناسب مع الآثار المتولدة عنها، فضلاً أنه قد رفع استئنافه في الحكم أو يرى أن الحكم قد تضمن أخطاء موضوعية أو إجرائية أو قانونية، و أن إعادة الأمور إلى نصابها يتطلب وجود طعن بالاستئناف لذلك و لهذه الأسباب فإن القانون منح للنائب العام حق الاستئناف.<sup>1</sup>

#### 6- حق الإدارات العامة في الطعن بالاستئناف:

إن أحكام المادة 417 من ق إ ج منحت للإدارات العامة حق ممارسة الطعن بالاستئناف في الأحكام الابتدائية التي تصدر بشأن الدعاوى التي يحق لها مباشرتها و متابعة إجراءاتها، مع مراعاة أن يكون القانون الذي أنشأها قد منحها مثل هذا الحق و مراعاة أن يتوفر فيها شرط كونها مخولة قانوناً سلطة مباشرة الدعوى الجزائية، و أنه سبق لها و حركت هذه الدعوى فعلاً أمام محكمة الدرجة الأولى، و أن الحكم المطعون فيه بالاستئناف قد صدر بشكل يخالف القانون و يضر بمصالحها القانونية، و ذلك مثل الدعاوى التي تمارسها إدارة الجمارك ضد مرتكبي المخالفات الجمركية.<sup>2</sup>

مع العلم أن تعديل قانون الجمارك بموجب قانون 10/98 الذي أصبح يجيز للنياحة العامة ممارسة الدعوى الجبائية بالتبعية للدعوى العمومية، ففي ضوء هذا التعديل يكون لاستئناف النيابة العامة أثراً على الدعوى الجبائية في حالة ما إذا تغيبت إدارة الجمارك عن حضور جلسة المحاكمة و تولت

1 - أ / عبد العزيز سعد ، مرجع سابق ، ص 132 .

2 - أ / عبد العزيز سعد ، مرجع سابق ، ص 137 .

النيابة العامة تمثيلها بتقديم طلبات في الدعوى الجبائية، ففي مثل هذه الحالة يجوز للنيابة العامة أن تستأنف الحكم في الدعويين العمومية و الجبائية.

أما إذا حضرت إدارة الجمارك أمام المحكمة و كانت طرفا في الدعوى و لم تستأنف الحكم فإن استئناف النيابة العامة سينحصر في الدعوى العمومية و لا يكون له أثر على الدعوى الجبائية، و كذلك الحال إذا حضرت إدارة الجمارك أمام المحكمة و لم ترفع استئنافها في الميعاد القانوني ففي مثل هذه الحالة لا يكون لاستئناف النيابة العامة أي أثر على استئنافها من حيث قبوله شكلا.

و يجوز لإدارة الجمارك بصفتها صاحبة الدعوى الجبائية الاستئناف في الأحكام القاضية بالبراءة حتى في غياب استئناف النيابة العامة، و إذا حصل ذلك يتعين على المجلس البت في الدعوى الجبائية دون إعادة النظر فيما قضى به الحكم في الدعوى العمومية الذي اكتسب قوة الشيء المقضي به، بيد أن ذلك لا يمنع من التحري عما إذا كان الفعل المنسوب للمستأنف ضده يشكل مخالفة لقانون الجمارك على أن وجود مثل هذه المخالفة لا يغير من حكم البراءة الذي استفاد منه المتهم، و إنما يكون سندا للحكم بالجزاءات الجبائية التي تطلبها إدارة الجمارك ليس إلا.<sup>1</sup>

#### الفرع الثاني: الصفة و المصلحة

**1 -** يقصد بالصفة الحالة أو الوضع الذي يكون عليه الطاعن عند التقرير بالاستئناف، فالمتهم الصادر ضده حكم الإدانة في الدعوى الجزائية أو الحكم بالتعويض في الدعوى المدنية التبعية يتمتع بالصفة عند رفعه للاستئناف.

فالصفة تظهر من تمثيل المستأنف في خصومة الدرجة الأولى و هذه تعطيه الحق في مباشرة الاستئناف، فإذا أنتقت الصفة كان الاستئناف غير مقبول و يتعين على المجلس أن يقضي بذلك من تلقاء نفسه دون حاجة إلى تمسك الخصم بذلك لتعلق الأمر بالنظام العام،<sup>2</sup> كما أن عدم بلوغ المتهم الحدث لسن الرشد القانونية لا يمنعه من رفع استئناف في الحكم و ذلك طبقا للمادة 471 من ق إ ج.

أما صفة المدعي المدني فتثبت بمجرد ما يصيبه الضرر من الجريمة، و لا تثبت صفة المدعي المدني إلا لمن بلغ سن الرشد المدني، و من ثم فإن عديم الأهلية أو ناقصها لا يتمتع بأهلية التقاضي وبالتالي يباشر الدعوى نيابة عنه وليه أو وصيه أو قيمه و ذلك وفقا للمادة 476 من ق إ ج، و هذا ما أكدته المحكمة العليا في القرار المؤرخ في 10/01/1984 تحت رقم 28432 الذي نص على أنه "

<sup>1</sup> - د/ أحسن بوسقيعة ، مرجع سابق ، ص 260 .

<sup>2</sup> - د / عبد الحكيم فودة ، مرجع سابق ، ص 33 .

متى كان من المقرر قانونا أنّ القاصر الذي لم يبلغ سن الرشد القانوني لا يمكن أن يؤسس نفسه طرفاً مدنياً أمام القضاء لمباشرة حقوقه المدنية دون إدخال وليه في الدعوى، و من ثم فإنّ القضاء بخلاف ذلك مخالفاً للقانون.

إذا كان الثابت في قضية الحال أنّ قاصرة أسست نفسها طرفاً مدنياً أمام القضاء و طالبت الحكم بتعويض لها فإنّ قضاة الاستئناف بإشارتهم لذلك يدلّ على أنّهم قبلوا إدعائها مدنياً رغم كونها لم تبلغ بعد سن الرشد القانوني لمباشرة حقوقها المدنية، فإنّهم بهذا القضاء و دون إدخال ولي القاصرة في الدعوى خالفوا القانون، و متى كان كذلك أستوجب نقض قرارهم.<sup>1</sup>

و يتعيّن لقبول استئناف المدعي المدني أن يكون قد تأسس كطرف مدني أمام المحكمة فإذا لم يتأسس أمامها فإنّ استئنافه غير مقبول شكلاً لانقضاء الصفة، و هذا ما أكّدته المحكمة العليا بالقرار المؤرّخ في 1988/05/24 تحت رقم 47676 الذي جاء فيه " متى كان مقرراً قانوناً أنّ الاستئناف حق ثابت للمدعي المدني أسس نفسه طرفاً مدنياً، فأما تنازل الضحية عن حقوقها أمام المحكمة أول درجة لا يخوّل لها القانون الحق برفع الاستئناف لانعدام الصفة، و من ثم فإنّ النعي عن القرار المطعون فيه بمخالفة القانون غير مؤسس يستوجب رفضه.

لما كان من الثابت- في قضية الحال- أنّ الطاعن أستمع إليه كضحية و صرّح أنّه لا يطلب أي شيء مما جعل المحكمة تصرّح بتنازله عن حقوقه، فإنّ قضاة المجلس الذين قضوا بعدم قبول الاستئناف شكلاً المرفوع من الضحية لعدم تأسيسه طرفاً مدنياً أمام محكمة أول درجة طبقوا صحيح القانون، و متى كان كذلك أستوجب رفض الطعن.<sup>2</sup>

كما أنّه لا يجوز للمدعي المدني أن يستأنف الحكم في شقه الجزائي، إذ أنّ ذلك قاصر على النيابة العامة و المتهم و له فقط الحق في استئناف ما يمس حقوقه المدنية و ذلك وفقاً لمقتضيات المادة 417 الفقرة الأخيرة من ق إ ج.

و لكي يتصف الشّخص بأنّه مسؤول عن الحقوق المدنية يتعيّن أن يكون مكلفاً برعاية المتهم سواء بالإشراف أو الرقابة عليه بحكم القانون أو الاتفاق و ذلك بسبب صغر سنه أو حالته الجسمية أو علاقة التبعية التي تربطه به، كما يفترض أن تكون هناك علاقة سببية تربط بين الخطأ المفترض في حق المسؤول و النتيجة التي تحققت في شكل الجريمة التي وقعت من المتهم، فارتكاب المتهم للفعل

1 - المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1989 ، ص 323 .

2 - المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1990 ، ص 257 .



الإجرامي يعني أنّ المسؤول عن الحقوق المدنية قَصّر في القيام بواجبه من الإشراف و الرقابة و التوجيه.<sup>1</sup>

و لما كان الأمر كذلك فإنّ القانون أجاز للمسؤول عن الحقوق المدنية باعتباره مضرورا من الحكم بالزامه بالتعويض أن يستأنف الحكم الصادر في الدعوى المدنية فقط، بشرط أن يكون خصما في الحكم المستأنف و حكم عليه بالتعويض و إلاّ كان استئنافه غير مقبول شكلا، و إن كانت الصفة تعطي للمستأنف الحق في الاستئناف فذلك لا يكفي لقبوله شكلا بل يجب أن تتوافر فيه المصلحة أيضا.

2 - تتعدّد المصلحة لمن أصابه الضرر من حكم محكمة الدرجة الأولى و يسعى باستئنافه إلى إزالة هذا الضرر بحكم جديد، فشرط المصلحة هو شرط جوهري لقبول الاستئناف شكلا، فبدونه يتعيّن على المجلس إثارته من تلقاء نفسه و القضاء بعدم قبول الاستئناف شكلا، و هي مطلوبة بالنسبة لجميع الخصوم بما فيهم النيابة العامة التي تعتبر صاحبة المصلحة في الدعوى الجزائية لأنّ المصلحة التي تبتغيها هي مصلحة عامة الغرض منها تحقيق العدالة.

المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بالحكم محل الاستئناف

تنص للمادة 416 من ق إ ج " تكون قابلة للاستئناف الأحكام الصادرة في مواد الجرح و الأحكام الصادرة في مواد المخالفات إذا قضت بعقوبة الحبس أو عقوبة غرامة تتجاوز المائة دينار أو إذا كانت العقوبة المستحقة تتجاوز الحبس خمسة أيام."

كما تنص المادة 427 من ق إ ج " لا يقبل استئناف الأحكام التحضيرية أو التمهيدية أو التي فصلت في مسائل عارضة أو دفعوع إلاّ بعد الحكم الصادر في الموضوع و في الوقت نفسه مع استئناف ذلك الحكم."

فمن خلال المادتين السالفتين الذكر سنتطرق في هذا المطلب إلى الأحكام القابلة للاستئناف و غير قابلة للاستئناف، و الشروط الواجب توافرها في الحكم حتى يكون الاستئناف مقبولا.

الفرع الأول: الأحكام القابلة و غير القابلة للاستئناف

1 . الأحكام القابلة للاستئناف:

<sup>1</sup> - د / عبد الحكيم فودة ، مرجع سابق ، ص 30 .

القاعدة أنه يجوز استئناف الأحكام الحضورية أو الغيابية التي تصدر من المحكمة في مواد الجرح و كذا في مواد المخالفات في حدود الأحكام التي بيّنتها المادة 416 من ق إ ج.

كما يجوز استئناف الأحكام الصادرة في الدعوى المدنية في النطاق الذي رسمته المادة 417 من ق إ ج.

و لما كان جواز الاستئناف يتوقّف على صفة الخصم المستأنف، فسوف نقوم بدراسة الأحكام التي يجوز لكل من النيابة و المتهم و المدعي المدني و المسؤول المدني استئنافها ثم إلى الأحكام التي لا يجوز استئنافها.

فيجوز للنيابة أو المتهم استئناف كل حكم صادر من المحكمة في مواد الجرح دون أي قيد أو شرط، كما يجوز لهما استئناف الأحكام الصادرة في مواد المخالفات بشرط أن تقضي بعقوبة الحبس تتجاوز خمسة أيام أو عقوبة الغرامة تتجاوز المائة دينار، كما يجوز لهما استئناف الأحكام الصادرة من قسم الأحداث.

كما يجوز للمتهم أو بصحيح العبارة المحكوم عليه استئناف الحكم الصادر في الدعوى المدنية، إذا كانت التعويضات المحكوم بها مبالغ فيها لا تتناسب مع الضرر اللاحق بالمدعي المدني.

و ما يمكن إثارته فيما يخص استئناف النيابة في حالة ما إذا التمس تطبيق الحد الأدنى من العقوبة المقررة للجريمة المتابع بها المتهم و تستجيب لها المحكمة لطلبها بالحكم بالحد الأدنى للعقوبة، فهل يجوز في مثل هذه الحالة أن تقوم النيابة باستئناف هذا الحكم سيما و أنّ المتهم قد رفع استئنافه فيه؟ طبقا لما جاءت به محكمة النقض المصرية أنه لا يجوز لها استئناف ذلك الحكم، فإذا أرادت النيابة أن تحفظ حقها في استئناف الحكم الذي سيصدر في الدعوى أن تلتمس أقصى العقوبة أو بكل العقوبة، فإذا حكم بأقل من ذلك جاز لها الاستئناف و إلا فلا.<sup>1</sup>

غير أنه لم نجد أي قرار صادر من المحكمة العليا فيما يخص هذا المجال، إلا أنه و حسب رأينا المتواضع أنه يجوز للنيابة استئناف هذا الحكم طالما أنّ التماساتها جاءت ضمن الحدّين الأدنى و الأقصى للعقوبة المقررة قانونا للجريمة المتابع بها المتهم.

كما يجوز للنيابة استئناف الحكم الغيابي بدون قيد أو شرط، غير أنه إذا ما تم رفع معارضة فيه فيجب على المجلس إرجاء الفصل في الاستئناف لحين الفصل في الحكم المعارض فيه، و سوف نتطرق له عند الحديث عن آثار الطعن بالاستئناف و كيفية الفصل فيه.

<sup>1</sup> - د/ رؤوف عبيد ، مبادئ الإجراءات الجنائية ، دار الجيل للطباعة ، الطبعة 17 ، ص 901 .

كما يجوز أيضا للمتهم استئناف الحكم الغيابي بدلا من المعارضة، و ذلك ما أكدته المحكمة العليا في القرار المؤرخ في 14/07/1998 حيث جاء في فيه " من المبادئ العامة أنّ التقاضي يتم على درجتين، و لما ثبت في قضية الحال أنّ الطاعن قد علم بالحكم الغيابي الذي لم يتم تكليفه بالحضور فيه و اختار طريق الاستئناف بدلا من تقديم معارضة، فإنّه باختياره هذا يكون قد حرم نفسه من إحدى درجات التقاضي و عليه أن يتحمل نتائج اختياره و متى كان كذلك أستوجب رفض الطعن.<sup>1</sup>

كما يجوز للمدعي المدني و المسؤول المدني أن يستأنفا الأحكام الصادرة في الدعوى المدنية المرفوعة بالتبعية للدعوى الجزائية.

2. الأحكام غير القابلة للاستئناف:

إن الأحكام التي لا يجوز استئنافها فتتمثل فيما يلي:

فلا يجوز استئناف الأحكام الصادرة من محكمة الجنايات سواء فصلت في جناية أو جنحة أو مخالفة، و لا في القرارات الصادرة من المجالس القضائية و لا حتى الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية.

كما لا يجوز استئناف الأحكام الصادرة من المحاكم في مواد المخالفات التي قضت بعقوبة الحبس لمدة أقل من خمسة أيام أو غرامة أقل من مائة دينار أو يساويهما، و ذلك بمفهوم المخالفة لأحكام المادة 416 من ق إ ج.

و لا يجوز للنياحة استئناف الحكم الفاصل في الدعوى المدنية، إذ جاء بالقرار المؤرخ في 21/01/86 تحت رقم 35680 " متى كان من المقرّر قانونا أنّه في حالة الحكم في الدعوى المدنية أنّ حق الاستئناف يتعلق بالمتهم و المسؤول عن الحقوق المدنية، و يتعلّق هذا الحق كذلك بالمدعي المدني فيما يتصل بحقوقه المدنية فقط، فإنّ القضاء بما يخالف أحكام هذا المبدأ يعد خرقا لقاعدة جوهرية في الإجراءات.

إذا كان الثابت في قضية الحال أنّ الدعوى العمومية فصل فيها بموجب حكم أصبح نهائيا و لم يبقى بعد ذلك إلا الجانب المدني في هذه القضية الذي فصل فيه بموجب حكم لاحق، فإذا كان هذا الحكم قابلا للاستئناف من المتهم و الطرف المدني و كذلك المسؤول عن الحقوق المدنية فإنّه غير

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1998 ، ص 153 .

قابل للاستئناف فيه من النيابة، و أنّ المجلس بقبوله استئناف النيابة شكلا في هذا الحكم خرق قاعدة جوهرية في الإجراءات مما يستوجب معه التصريح تلقائيا من المجلس الأعلى بنقض القرار جزئيا و ذلك بدون إحالة.<sup>1</sup>

كما لا يجوز للمدعي المدني و للمسؤول المدني استئناف الحكم المتعلق بالجانب الجزائي، و لا يجوز بحسب الأصل لأي خصم من الخصوم استئناف الأحكام السابقة على الفصل في الموضوع كالأحكام التحضيرية أو التمهيدية أو التي فصلت في مسائل عارضة أو دفع و ذلك طبقا لما أقرته أحكام المادة 427 من ق إ ج.

غير أنّه يوجد بعض الأحكام السابقة على الفصل في الموضوع استئنافها و ذلك إذا ترتب على الحكم منع السير في الدعوى أمام المحكمة، كالحكم الصادر باعتبار المعارضة كأن لم تكن أو بعدم جوازها أو بعدم قبولها شكلا أو بعدم الاختصاص أو بعدم جواز نظر الدعوى لسبق الفصل فيها أو لانقضائها بالتقادم، و ذلك لحكمة مفهومة تتمثل في تمكين صاحب الشأن من مواصلة السير في دعواه حتى يفصل فيها بحكم نهائي، إذ ليس هناك حكم في الموضوع ينتظر صدوره بعدئذ ما لم يُلغى أولا هذا الحكم المانع من السير في الدعوى أمام المحكمة.<sup>2</sup>

الفرع الثاني: الشروط الواجب توفرها في الحكم

**1 . صدور حكم من محكمة الجرح أو محكمة الأحداث فالعبرة بالمحكمة و ليس بالتكليف القانوني للواقعة، فقد تكيف الواقعة بأنها جنحة و مرتبطة بجناية و لكن محكمة الجنايات تختص بنظرها قانونا، و من ثم لا يجوز استئنافها لأنها صادرة عن محكمة الجنايات بالرغم من أنّها فصلت في جنحة.** كذلك الحال إذا أُحيلت الواقعة إلى محكمة الجنايات فعُدلت الوصف القانوني إلى جنحة فلا يمكن استئنافه.

و من هذا المنطلق أيضا فإنّ الحكم الصادر في جناية من محكمة مقر المجلس لقسم الأحداث يكون قابلا للاستئناف باعتبار المحكمة التي أصدرته محكمة جزائية.

**2 . عدم وجود نص يحظر الاستئناف، فإذا كان الأصل جواز استئناف أحكام محكمة الدرجة الأولى إلا أنّ المشرع في بعض الأحيان قد خرج عن هذا الأصل ببعض الاستثناءات التي حظر بموجبها**

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1989 ، ص 281 .

<sup>2</sup> - د/ رؤوف عبيد ، مرجع سابق ، ص 911 .

استئناف أحكام محكمة الدرجة الأولى، مثل الأحكام التمهيدية أو التحضيرية أو الأحكام التي فصلت في مسائل عارضة أو دفع أو بعد الحكم الصادر في الموضوع.

كما حظر الأحكام الصادرة في مواد المخالفات و التي قضت بعقوبة الحبس أقلّ أو تساوي خمسة أيام أو بغرامة أقلّ أو تساوي 100 دج، و من هذا المنطلق فإنّه يجب لقبول الاستئناف شكلا أن لا يوجد نص يحظر الاستئناف.

3. أن يكون الحكم المستأنف قد فصل في موضوع الدعوى، و من ثمّ فإنّ الأحكام التحضيرية أو التمهيدية لا يجوز استئنافها بحكم المادة 427 من ق إ ج.

المطلب الثالث: شرط الميعاد

يقصد بميعاد الطعن تلك الآجال التي يتعيّن رفع الطعن خلالها و التي بانقضائها يسقط الحق في الطعن.

فما هو إذا ميعاد الاستئناف و ما هي نقطة بداية سريانه و كيف يتم حسابه؟

الفرع الأول: آجال الطعن بالاستئناف

طبقا لأحكام المادة 418 من ق إ ج فإنّ ميعاد الاستئناف هو عشرة أيام بالنسبة للأشخاص المخوّل لهم قانونا الحق في الاستئناف، و في حالة استئناف أحد الخصوم في المواعيد المقرّرة يكون للخصوم الآخرين مهلة إضافية خمسة أيام لرفع استئنافهم.

غير أنّ النائب العام يقدّم استئنافه في مهلة شهرين طبقا لأحكام نص المادة 419 من ق إ ج، فإذا لم يتم رفع الاستئناف في هذه المواعيد سقط حق الخصم فيه بقوة القانون لأنّ مواعيد الطعن في الأحكام من النظام العام و لا يجدي الطاعن الاعتذار بالجهل بها.

الفرع الثاني: بداية سريان ميعاد الاستئناف

يختلف بداية سريان ميعاد الاستئناف باختلاف ما إذا كان الحكم محل الاستئناف حضوريا أو حضوريا اعتباريا أو غيابيا و باختلاف كذلك صفة الطرف المستأنف.

فبداية سريان ميعاد استئناف وكيل الجمهورية يكون من يوم النطق بالحكم لأنّ النيابة تكون دائما حاضرة بالجلسة و إلّا كان الحكم الصادر باطلا بطلانا مطلقا، غير أنّه إذا لم يستأنف وكيل الجمهورية في ظرف عشرة أيام و استأنف أحد الخصوم في تلك المدة فيكون له مهلة إضافية خمسة أيام لرفع استئنافه و بتجاوز هذه المدة لا يقبل استئنافه، وهذا ما جاءت به المحكمة العليا في القرار

المؤرخ في 87/10/13 تحت رقم 46138 الذي جاء فيه " لما كانت النيابة حاضرة دائما بالجلسة و ثبت أنّ التصريح بالاستئناف الحاصل من قبل وكيل الجمهورية قد وقع بعد مرور أكثر من عشرين يوما على صدور الحكم المستأنف، فإنّ ما قضى به المجلس من عدم قبول استئناف النيابة لرفعه خارج الميعاد قضاء سليم و مطابق للقانون.<sup>1</sup>

أما بداية سريان ميعاد استئناف النائب العام فيكون من يوم النطق بالحكم كذلك، و بتجاوز مدة شهرين من يوم النطق بالحكم دون رفع استئناف يتعيّن على المجلس عدم قبوله. كما هناك شروط أخرى لقبول الاستئناف شكلا إذ يتعيّن على النائب العام القيام بها عند رفعه للاستئناف، سوف نتناولها في المطلب الموالي عند دراستنا لإجراءات رفع الاستئناف.

أما بداية سريان ميعاد استئناف الحكم الحضورى فيكون من تاريخ النطق به بشرط أن يكون المستأنف عالما بهذا التاريخ و حاضرا في الجلسة أو بصحيح العبارة أن يكون قد صدر الحكم و نطق في وجهته، فقد جاء في القرار المؤرخ في 1987/11/10 تحت رقم 1006 و الصادر عن المحكمة العليا " أنّ الاستئناف يرفع في مهلة عشرة أيام اعتبارا من يوم النطق بالحكم الحضورى و هذا إذا صدر بحضور الطرف المعنى بالأمر، أما إذا صدر الحكم في غيبة المتهم المطعون ضدها فلا تسري عليها المهلة القانونية المحددة بالمادة 418 من ق إ ج إلاّ بعد الإخبار به.<sup>2</sup>

كما أنّ القرار المؤرخ في 81/03/19 تحت رقم 21657 جاء فيه " على أنّ الاستئناف يرفع في مهلة عشرة أيام اعتبارا من يوم النطق بالحكم الحضورى، و بناء على هذه القاعدة إذا ثبت أنّ الحكم صدر في مواجهة المتهم و بحضور محاميه فإنّ الطعن بالاستئناف بعد مرور عشرة أيام كاملة على صدوره يكون غير مقبول لرفعه خارج الميعاد القانونى.<sup>3</sup>

أما بداية سريان ميعاد استئناف الحكم الحضورى في الأحوال المنصوص عليها في المواد 345 - 347 الفقرتين 1 و 3 - 350 من ق إ ج، و المتمثلة في تكليف المتهم شخصا للحضور و تخلف عن ذلك أو الذي يغادر باختياره الجلسة أو الذي رغم حضوره إحدى الجلسات يتخلف عن الحضور للجلسة القادمة أو الذي منعتة ظروف صحية لعدم حضور الجلسة من دون أن يرسل أي شخص يُمثله لالتماس تأجيل القضية، فإنّ مهلة الاستئناف لا تسري إلاّ من يوم تبليغه للطرف المعنى، و هذا ما أكّدته المحكمة العليا في عدّة قرارات منها القرار المؤرخ في 1980/12/16 الذي جاء فيه " إنّ

<sup>1</sup> - أ / جيلالي بغدادى ، الاجتهاد القضائى فى المواد الجزائية ، الجزء الأول ، المؤسسة الوطنية للنشر و الإشتهار 1996 ، ص 67 .

<sup>2</sup> - د / نواصر العايش ، تقنين الإجراءات الجزائية 1992 .

<sup>3</sup> - أ / جيلالي بغدادى ، مرجع سابق ، ص 67 .

تصريح القرار المطعون فيه بعدم قبول الاستئناف لتقدمه بعد فوات الآجال ضد حكم صدر حضوريا دون حضور المتهم فعليا ودون تبليغ له تجاهل لأحكام المادتين 347 و 418 من ق إ ج.<sup>1</sup>

كما أنّ القرار المؤرخ في 13/02/1990 تحت رقم 61392 جاء فيه " تسري مهلة الاستئناف اعتبارا من تاريخ تبليغ الحكم الصادر حضوريا في غير مواجهة المتهم."<sup>2</sup>

أما بداية سريان ميعاد استئناف الحكم الغيابي الصادر عن المحاكم الجزائرية فإنه يختلف عن بداية سريان الحكم الغيابي الصادر عن المحاكم المدنية، ذلك أنه طبقا لأحكام المادة 102 من ق إ م فإن ميعاد الاستئناف لا يسري إلا من تاريخ انقضاء مهلة المعارضة، غير أنه طبقا لنص المادة 2/418 من ق إ ج فإن بداية سريان ميعاد استئناف الحكم الغيابي يكون اعتبارا من تاريخ تبليغ الطرف المعني، و هذا ما جاء في القرار المؤرخ في 07/06/1983 تحت رقم 25491 " إذا كان أجل الاستئناف بالنسبة للحكم الحضورى يسري من يوم النطق به، فإن حسابه بالنسبة للحكم الغيابي لا يبدأ إلا اعتبارا من تاريخ تبليغه كما تنص على ذلك صراحة الفقرة الثانية من المادة 418 من ق إ ج.<sup>3</sup>

غير أنه ما يمكن إثارته في حالة ما إذا صدر حكما غيابيا عن محكمة الجرح فصل في الدعوى المدنية فقط، كالحالة التي يصدر فيها حكما بإدانة المتهم في الدعوى الجزائية و في الدعوى المدنية بتعيين طبيب، فبعد إعادة سير في الدعوى صدر حكما غيابيا في حق المرجع ضده، ففي حالة تنازل هذا الأخير عن المعارضة و اختار طريق الاستئناف فهل تسري على بداية سريان ميعاد الاستئناف الحكم الغيابي القواعد المقررة في أحكام المادة 102 من ق إ م أو للأحكام المقررة بالمادة 418 من ق إ ج؟

فحسب رأينا المتواضع بما أنّ الحكم قد تم الفصل فيه من طرف محكمة الجرح فإن حساب المواعيد يكون طبقا لما جاءت به أحكام المادة 418 من ق إ ج.

أما بداية سريان ميعاد الاستئناف الفرعي المتمثل في المهلة الإضافية المنصوص عليها بالمادة 418 الفقرة الأخيرة من ق إ ج و المحددة بخمسة أيام فتكون من تاريخ انتهاء أجل الاستئناف الأصلي، و ذلك وفقا لما جاءت به المحكمة العليا في القرار الصادر بتاريخ 12/07/1988 تحت رقم 52997

<sup>1</sup> - مجموعة قرارات الغرفة الجزائرية ، ص 37 .

<sup>2</sup> - المجلة القضائية العدد الثالث لسنة 1992 ، ص 227 .

<sup>3</sup> - أ / جيلالي بغدادي ، مرجع سابق ، ص 68 .

الذي جاء فيه " لما كانت المادة 418 الفقرة الثالثة من ق إ ج منحت مهلة إضافية قدرها خمسة أيام لرفع الاستئناف في حالة استئناف أحد الخصوم في المواعيد المقررة، فإنّ حساب هذه المهلة يبدأ من انتهاء أجل الاستئناف الأصلي المحدد قانونا و ليس من يوم وقوعه فعلا، و من ثم فإنّ القضاء بخلاف هذا المبدأ يعد خرقا للقانون.<sup>1</sup>"

الفرع الثالث: كيفية حساب المواعيد

نصت المادة 726 من ق إ ج على أنّ جميع المواعيد المنصوص عليها في هذا القانون تحتسب كاملة، و عليه فإنّ ميعاد الاستئناف هو ميعاد كامل لا يحسب فيه يوم بدايته و لا يوم انقضائه إذ يبدأ الميعاد في السريان ابتداء من اليوم الموالي لليوم الذي تم فيه التبليغ أيا كانت الساعة التي تم فيها هذا الأخير، و لا يحسب اليوم الأخير من الميعاد و إذا صادف اليوم الأخير من الميعاد بيوم ليس من أيام العمل كلّهُ أو بعضه فيمتدّ الميعاد إلى أول يوم عمل تال، كما تحسب أيام الأعياد ضمن الميعاد.

و لتوضيح كيفية حساب ميعاد العشرة أيام المقررة للاستئناف نطرح المثال التالي، فإذا كان تبليغ الحكم يوم الفاتح من شهر فيفري فإنّ سريان الميعاد يبدأ في اليوم الموالي و المتمثل في 02 فيفري، فيجوز رفع الاستئناف في جميع الأيام التالية له حتى يوم 11 فيفري، و نظرا لاعتبار كل المواعيد كاملة لا يحسب يوم بدايتها و لا يوم انقضائها فإنّه يجوز رفع الاستئناف في 12 فيفري و يكون مقبولا شكلا.

غير أنّه يوجد فريق آخر يزعم إلى أنّ آخر يوم لقبول الاستئناف هو 11 فيفري على اعتبار أنّه بانقضاء عشرة أيام كاملة يصبح الاستئناف غير مقبول شكلا.

و هذا ما جاء به المشرع المصري على أساس أنّ المواعيد في القانون المصري لا تعتبر كاملة، إذ يراعى في احتساب ميعاد الاستئناف أنّه لا يدخل فيه يوم النطق بالحكم إذا كان حضوريا و لا يوم التبليغ إذا كان غيابيا لكنه يدخل فيه اليوم الأخير لأنّه ليس ميعادا كاملا.<sup>2</sup>

فبمفهوم المخالفة لما جاء به القانون المصري و الدكتور رؤوف عبيد في مرجعه، أنّه إذا لم يتم حساب اليوم الأول من التبليغ و يوم انقضائه و لا يتم إدخالهما ضمن الآجال المقررة قانونا لرفع الاستئناف فيعتبر ذلك أنّ هذه المواعيد هي مواعيد كاملة.

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1990 ، ص 260 .

<sup>2</sup> - د/ رؤوف عبيد ، مرجع سابق ، ص 919 .



و هذا ما أخذت به المحكمة العليا في القرار الصادر بتاريخ 1988/10/02 تحت رقم 50894 جاء فيه " أنه متى كان من المقرر قانوناً أن المواعيد المقررة في ق إ ج تحسب كاملة فإن يوم التبليغ و اليوم الأخير لا يحسب، و من ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد مخالفة للقانون. و لما كان من الثابت في قضية الحال أن قضاة الاستئناف قضوا بعدم قبول الاستئناف شكلاً متجاهلين أن اليوم الأول للتبليغ و كذلك اليوم الأخير لا يحسب ضمن الأجل المقرر قانوناً يكونوا بقضائهم خالفوا أحكام المادة 726 من ق إ ج، و متى كان كذلك أستوجب نقض القرار المطعون فيه. 1»

- أما فيما يخص المهلة الإضافية المقدّرة بخمسة أيام فيتم حسابها على النحو التالي:  
فإذا كان تبليغ الحكم يوم الفاتح من شهر فيفري فإنّ سريان الميعاد يبدأ في اليوم الموالي و هو 02 فيفري فيجوز رفع استئناف من الخصوم الآخرين حتى يوم 16 فيفري، غير أنّه نظراً لاعتبار المواعيد كاملة لا يحسب يوم بدايتها و لا يوم انقضاءها فإنّه يجوز رفع الاستئناف في 17 فيفري و يكون مقبولاً شكلاً.

#### الفرع الرابع: امتداد ميعاد الاستئناف

نص المشرع على حالة واحدة يمتد فيها ميعاد الاستئناف عكس امتدادها في المعارضة الذي نص على حالتين سبق لنا و أن درسناها في الفصل السابق،<sup>2</sup> أما الحالة المنصوص عنها في الاستئناف ما نصت عليه المادة 726 من ق إ ج و هي الحالة التي يصادف فيها آخر يوم من الميعاد بيوم ليس من أيام العمل، فإذا صادف آخر يوم من الميعاد ليس من أيام العمل كله أو بعضه فيمتد الميعاد إلى أول يوم عمل تال، و العبرة تكون باليوم الأخير فقط و لا أثر لأيام الأعياد التي تكون ضمن الميعاد، و لا يمتد هذا الأخير إلا بيوم واحد مهما كان عدد أيام الأعياد أو العطل التي تخللته، و الهدف من هذا الامتداد هو تمكين الطرف المتخلف من الاستفادة من اليوم الأخير.

#### المطلب الرابع: إجراءات الطعن بالاستئناف

<sup>1</sup> - المكتبة القانونية لمجموعة القرارات الجزائية، قرص مضغوط، دار الهلال للخدمات الإعلامية سنة 2005.

<sup>2</sup> - الفصل الأول من المذكرة، إمتداد ميعاد المعارضة ص 19.

نصت المادة 420 من ق إ ج على أنّ " الطعن بالاستئناف في الأحكام الجزائية يكون إما بتقرير كتابي و إما بتصريح شفوي بقلم كتاب المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه و يعرض على المجلس القضائي."

و نصت المادة 422 من ق إ ج على أنّه " إذا كان المستأنف محبوسا جاز له كذلك أن يعمل تقرير استئنافه لدى كاتب دار السجن."

و نصت المادة 423 من ق إ ج على أنّه " يجوز إيداع عريضة تتضمن أوجه الاستئناف في قلم كتاب المحكمة."

كما نصت المادة 424 من ق إ ج على أنّ " الاستئناف المرفوع من طرف النائب العام يجب تبليغه للمتهم و للمسؤول عن الحقوق المدنية عند الاقتضاء، غير أنّه يكون صحيحا بالنسبة للمتهم إذا حصل بتقرير الجلسة إذا كانت القضية قد تم تقديمها إلى تلك الجلسة في مهلة الاستئناف المقررة للنائب العام و ذلك بناء على استئناف المتهم أو أي خصم آخر في الدعوى."

و عليه فإنّ إجراءات الطعن بالاستئناف تكون بأحد الأشكال التالية:

#### 1- التقرير بالاستئناف أمام كاتب ضبط المحكمة:

يحصل الاستئناف بتقرير كتابي أو شفوي بقلم كتاب المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه بالاستئناف يُعرّف فيه المستأنف عن رغبته في استئناف الحكم، و ينبغي على أمين الضبط أن يتلقى التصريح بالاستئناف دون مناقشة حتى إن كان خارج الأجل لأنّ الفصل في كون الاستئناف ضمن الأجل أو خارجه من اختصاص الجهة القضائية المستأنف أمامها الحكم، و بعد تلقيه للتصريح يقوم فوراً بتسجيله في السجل المخصص لتسجيل الطعون بالاستئناف بتاريخ وقوعه ثم يقوم بتوقيعه مع الطاعن و يعرضه حالاً على المجلس القضائي.

و لا يجوز رفع الاستئناف بواسطة برقية أو رسالة مضمّنة بالوصول و قد جاء في القرار المؤرّخ في 30 أبريل 1981 تحت رقم 22830 " على أنّ المشرع حدد الشكل الذي يجب أن يحصل فيه التصريح بالاستئناف، و لما كان الطعن بواسطة رسالة لا يمكن أن يتوافر فيه هذا الشكل حكم بعدم قبوله.<sup>1</sup>

و ما يمكن الإشارة إليه أنّ معظم المحاكم الجزائرية لا تقبل استئناف المحامي نيابة عن موكله، مما يشكل خرقاً واضحاً لقاعدة إجرائية سيما منها المادة 421 من ق إ ج التي تنص على أنّ " يجب أن يوقع على تقرير الاستئناف من كاتب الجهة التي حكمت ومن المستأنف نفسه و من محام..."، و

<sup>1</sup> - أ / جيلالي بغدادي، مرجع سابق، ص 69 .

أن المحكمة العليا أقرت ذلك بموجب قرارها الذي جاء فيه " أن القانون المنظم لمهنة المحاماة يجعل من المحامي الممثل الشرعي لموكله في رفع الطعن لذلك كان التقرير بالاستئناف المكتوب والممضي من طرفه نيابة عن موكله ينتج آثاره القانونية.<sup>1</sup>

و التقرير بالاستئناف إجراء جوهري يترتب على إغفاله وفقا للشكل الذي أقره القانون عدم قبول الاستئناف و قد جاء في قرار المحكمة العليا المؤرخ في 11/12/1980 تحت رقم 21475 أنه " لا يتم الاستئناف إلا بالشكل الذي رسمه القانون في المواد 420 و 421 و 422 من ق إ ج، فبالنسبة للمتهم غير المحبوس يتقدم هو أو محاميه إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة التي صدر عنها الحكم المراد استئنافه، و يعلن أمام الكاتب المختص عن رغبته في رفع الطعن فيقوم الكاتب بتدوين هذه الرغبة في محضر يوقع عليه هو و طالب الاستئناف لذلك كان رفع الاستئناف بواسطة برقية غير مقبول.<sup>2</sup>

## 2- التقرير بالاستئناف أمام المؤسسة العقابية:

إذا كان المتهم محبوسا وتطبيقا لنص المادة 422 من ق إ ج يجوز له أن يُعرب عن رغبته في الطعن بالاستئناف خلال المواعيد المقررة في القانون أمام كاتب الضبط بالمؤسسة العقابية، الذي يجب عليه أن يتلقى التصريح بالاستئناف دون تأخير و يوقعه مع المستأنف بتاريخ وقوعه، و الذي يتعين على رئيس المؤسسة العقابية أن يرسل نسخة من تقرير الاستئناف خلال 24 ساعة إلى قلم كتابة الضبط الجهة القضائية التي أصدرت الحكم المطعون فيه تحت طائلة العقوبات التأديبية. و لا يمكن للمتهم المحبوس أن يتحمل نتائج الإهمال الصادر عن المشرف على المؤسسة العقابية، و قد أشارت المحكمة العليا بخصوص هذا الأمر في القرار الصادر بتاريخ 14/01/1966 أنه " يجوز للمتهم المحبوس أن يرفع استئنافه أمام الكاتب المختص بتلقي الطعون الموجود على مستوى مؤسسة إعادة التربية الذي هو محبوس فيها، و على هذا الأخير أن يقوم بتدوين التصريح فورا في سجل معد لذلك و أن يرسل نسخة منه خلال أربع و عشرون ساعة إلى كتابة ضبط المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه و إلا عوقب إداريا.

<sup>1</sup> - أ / جيلالي بغدادي، مرجع سابق، ص 70 .

<sup>2</sup> - أ / جيلالي بغدادي، مرجع سابق، ص 69 .

فإذا وقع إهمال على مستوى الإدارة بحيث لم يسجل الاستئناف في الأجل المحدد قانوناً فإنّ المستأنف لا يتحمل مسؤولية هذا الإهمال.<sup>1</sup>

3- التقرير بالاستئناف بواسطة عريضة:

من خلال قراءة أحكام المادة 423 من ق إ ج يتبين أنّه يوجد إجراء ثالث من إجراءات الطعن بالاستئناف في الأحكام الجزائية، و المتمثل في كون أنّه يجيز للمتهم أن يُعرب عن رغبته في الطعن بالاستئناف بواسطة عريضة مكتوبة تتضمن أسباب و أوجه الطعن بالاستئناف، يوقّع عليها المستأنف أو محاميه أو وكيل خاص مفوض بالتوقيع و تودع لدى كتابة الضبط بالمحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه في المواعيد المقررة قانوناً، و تُرسل العريضة مع أوراق الدعوى بمعرفة السيّد وكيل الجمهورية إلى السيّد النائب العام بالمجلس القضائي في أجل شهر على الأكثر، الذي يتعيّن على هذا الأخير أن يسجّله بتاريخ وروده ثم يضعه ضمن جدول قضايا الغرفة الجزائية بالمجلس، و إذا كان المستأنف محبوساً و جب نقله في أقصر مهلة بأمر من السيّد وكيل الجمهورية إلى المؤسسة العقابية الموجودة بمقر المجلس القضائي.

4- التقرير بالاستئناف المُخوّل للنائب العام:

طبقاً لأحكام المادة 424 من ق إ ج فإنّ استئناف النائب العام الذي جاء وفقاً للمادة 419 من ق إ ج يكون بطريقتين، الأولى إذا حصل قبل انعقاد جلسة المحاكمة أمام الغرفة الجزائية بالمجلس القضائي، و الطريقة الثانية أنّه بإمكانه استئناف الحكم بالجلسة نفسها بشرط أن تكون القضية قد قُدمت إلى تلك الجلسة في مهلة شهرين من يوم النطق بالحكم بناء على استئناف المتهم أو أي خصم آخر في الدعوى.

و يجب على النائب العام في كلتا الحالتين أن يقوم بإبلاغ المتهم و عند الاقتضاء المسؤول المدني، غير أنّ هذا الإجراء يكون صحيحاً إذا حصل بالجلسة إذا قدمت القضية إلى تلك الجلسة في مهلة شهرين من يوم النطق بالحكم المستأنف، و قد جاء في قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1984/11/17 تحت رقم 29533 أنّه " متى كان من المقرّر قانوناً أنّ تبليغ استئناف النائب العام للمتهم يعتبر من الأشكال الجوهرية الإلزامية، و ذلك حتى لا يبقى المستأنف ضده في جهل تام من وجود استئناف النائب العام إلى حين تكليفه بالحضور أمام المجلس القضائي، الأمر الذي قد يمنعه من اتخاذ احتياطاته الضرورية قصد تحضير دفاعه، و من ثم فإنّ القضاء بما يخالف أحكام هذا المبدأ يعد خرقاً صريحاً لحقوق الدفاع.

<sup>1</sup> - أ / جيلالي بغدادي ، مرجع سابق ، ص 70 .

و لما كان الثابت في قضية الحال أنّ قضاة الاستئناف قضوا بقبول استئناف النائب العام شكلا رغم عدم تبليغه للمتهم المحكوم عليه، و كان من المتعيّن عليهم التصريح بعدم قبول الاستئناف شكلا. و بما أنّهم لم يفعلوا ذلك فإنّهم انتهكوا حقوق الدفاع و خرّقوا قاعدة جوهرية في الإجراءات و متى كان كذلك أستوجب نقض القرار المطعون فيه.<sup>1</sup>

كما جاء في القرار المؤرّخ في 89/12/19 تحت رقم 55639 " متى نصت أحكام المادة 424 من ق إ ج على أنّه يجب تبليغ الاستئناف المرفوع من النائب العام إلى المتهم في مهلة شهرين اعتبارا من يوم النطق بالحكم، فإنّ القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقواعد الجوهرية في الإجراءات. و لما كان الثابت في قضية الحال أنّه لا يتبيّن من مضمون القرار المطعون فيه أنّ قضاة الاستئناف قد أشاروا إلى أنّ الاستئناف المرفوع من النائب العام بُلّغ إلى المتهم وفقا لمقتضيات القانون، و عليه فإنّه بقضائهم هذا يكونوا قد خرّقوا قواعد جوهرية في الإجراءات و متى كان ذلك استوجب نقض و إبطال القرار المطعون فيه.<sup>2</sup>

غير أنّ اجتهاد المحكمة العليا في هذه المسألة قد تغيّر عن سابقه و أصبح التبليغ المُنوه عليه بالمادة 424 من ق إ ج ما هو إلا إجراء شكلي لا غير، الغرض منه فقط هو تمكين المتهم من تحضير دفاعه والعبرة بإتيان الاستئناف في الآجال القانونية و ليست بالإجراءات الشكلية، و هذا ما جاء في القرار المؤرّخ في 1999/04/28 تحت رقم 208608 على أنّه " لا يجوز حرمان النائب العام من استعمال حقه في الاستئناف لمجرد عدم إجراء التبليغ، لأنّ العبرة هي بإتيان الاستئناف في الآجال القانونية و ليست بالإجراءات الشكلية التي تنظم هذا الطعن، و عليه فإنّ المجلس لما قضى بعدم قبول استئناف النائب العام لأنّه غير قانوني لعدم تبليغ الأطراف يعد مخالفة للقواعد الجوهرية و إساءة في تطبيق القانون يستوجب النقض.<sup>3</sup>

و ما يمكن الإشارة إليه إنّ التصريح بالاستئناف بالجلسة هو حق منحه القانون للنائب العام فقط فلا يجوز لأطراف الدعوى أن يُصرّحوا باستئنافهم في الجلسة، و قد جاء في قرار المحكمة العليا أنّه ما عدا استئناف النائب العام الذي يمكن أن يحصل بتقرير في الجلسة و أن يقع تبليغه إلى المتهم طبقا

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 89 ، ص 284 .

<sup>2</sup> - المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1991 ، ص 175 .

<sup>3</sup> - الاجتهاد القضائي لغرفة الجنب و المخالفات ، عدد خاص الجزء الأول ، ص 100 - 194 - 198 - 204 .

للمادة 424 من ق إ ج، فإنّه لا يسوغ لأطراف الدعوى أن يُصرّحوا باستئنافهم أثناء الجلسة نظرا لعدم إمكانية مراعاة الإجراءات الشكلية المنصوص عليها بالمادتين 420 و 421 من ق إ ج.<sup>1</sup>

المبحث الثالث: آثار الطعن بالاستئناف و كيفية الفصل فيه

إذا كان المشرع قد أجاز الطعن في الأحكام بالاستئناف، فما هي إذا الآثار المترتبة على إعمال هذا الطعن و كيف يتم الفصل فيه من طرف الجهة القضائية المقدم أمامها ؟

المطلب الأول: آثار الطعن بالاستئناف

يترتب على الطعن في الحكم بالاستئناف آثارين هامين محددتين في أحكام المادتين 425 و 428 من ق إ ج، و المتمثلين في وقف تنفيذ الحكم المستأنف و طرح النزاع على المجلس القضائي للقضاء فيه من جديد.

الفرع الأول: وقف تنفيذ الحكم المستأنف

تنص المادة 425 من ق إ ج على أنه يوقف تنفيذ الحكم أثناء مهل الاستئناف و أثناء دعوى الاستئناف، غير أنّ مهلة استئناف النائب العام ليس له أثر موقوف، فتطبيق قاعدة وقف تنفيذ الحكم الجزائي المستأنف يتطلب أن يكون الحكم قد تضمن عقوبة الحبس أو الغرامة أو بهما معا. كما يتطلب توفر شرط أن يكون هذا الحكم قد وقع الطعن فيه بالاستئناف و كذلك أثناء سريان ميعاد الاستئناف بل و حتى لو كان الاستئناف معيبا شكلا، فقد يقرّر المجلس قبوله بالرغم من ذلك إذ من الممكن أن يقع تعديل الحكم أو إلغائه، و ليس من العقل و لا من العدل تنفيذ حكم غير نهائي و قابل للإلغاء أو للإعفاء من العقاب، فالقاعدة العامة في مجال تنفيذ الأحكام الجزائية حيث لا يُنفذ حكم جزائي إلا عندما يكون نهائيا.

و أنّ المشرع لا حظ ما قد يترتب على إطلاق هذه القاعدة من استئناف الخصوم للأحكام لمجرّد تأجيل تنفيذها، كما لاحظ أنّ تنفيذ بعض الأحكام فور صدورها قد لا يضرّ بأحد و تدعو المصلحة إليه و لذلك قرّر تنفيذ هذا ببعض الاستثناءات أوجبها أحكام المادة 425 من ق إ ج، و أشارت إليها في الجزء الثاني منها إلى ضرورة مراعاة ما ورد النص عليه في الفقرتين الثانية و الثالثة من المواد 357 - 365 - 419 - 427 من ق إ ج، و هذه الأحكام المستثناة تفيد المستأنف تنفيذ بعضها و يضره تنفيذ البعض الآخر.

<sup>1</sup> - جيلالي بغدادي، مرجع سابق، ص 70.

فالأحكام التي تفيد المتهم تنفيذها رغم الاستئناف منها ما أوجبه المشرع من إخلاء سبيل المتهم المحبوس مؤقتا فور صدور الحكم ببراءته أو الحكم عليه بالحبس موقوفة التنفيذ أو بالغرامة أو إذا حكم عليه بعقوبة الحبس و استنفذت مدة حبسه مؤقتا مدة العقوبة المقضي بها عليه (المادة 365 من ق إ ج )، و ذلك رغم قيام مهلة الاستئناف أو التقرير به فعلا.

أما الأحكام التي تنفذ رغم إمكان استئنافها دون أن يكون ذلك في صالح المتهم، فقد ميّز المشرع بشأنها بين الأحكام الصادرة في الدعوى العمومية و تلك الصادرة في الدعوى المدنية.

فبالنسبة للأحكام الصادرة في الدعوى العمومية أجاز المشرع للمحكمة إذا رأت لمقتضيات الأمن في جنحة من جنح القانون العام قضت فيها بالحبس لمدة سنة فأكثر أن تأمر بقرار خاص مسبب بإيداع المتهم في السجن أو القبض عليه، و يضل أمر الإيداع أو القبض منتجا أثره حتى لو قضت المحكمة في المعارضة أو المجلس في الاستئناف بتخفيض عقوبة الحبس إلى أقل من سنة و ذلك وفقا لأحكام المادة 358 من ق إ ج.

و حماية للحرية الفردية أعطى القانون للمحكمة في المعارضة كما للمجلس في الاستئناف سلطة إلغاء هذه الأوامر بقرار خاص و مسبب في تأييد أو إلغاء الأمر بالقبض أو الإيداع بعد سماع أقوال النيابة العامة، و ذلك كلّه بغير إخلال بما للمتهم من حق في تقديم طلب الإفراج المؤقت. و كذلك أجاز المشرع لقسم الأحداث أن يشمل حكمه على الحدث بتدابير الحماية أو التهذيب بالنفاز المعجل رغم المعارضة أو الاستئناف طبقا للمادة 470 من ق إ ج.

و ما يلاحظ أنّ المشرع قد يضيف حالات أخرى يلزم أو يجيز فيها تنفيذ الحكم رغم الاستئناف. أما بالنسبة للأحكام الصادرة في الدعوى المدنية فقد أجاز المشرع للمحكمة إذا رأت أن الواقعة جنحة و ليس ممكنا إصدار حكم في طلب التعويض بحالته أن تقرر للمدعي المدني مبلغا احتياطيا قابلا للتنفيذ به رغم المعارضة أو الاستئناف و ذلك طبقا للمادة 357 الفقرة 3 من ق إ ج، كما لها أن تأمر بأن يدفع مؤقتا كل أو جزء من التعويضات المدنية المقدّرة طبقا لأحكام المادة 357 الفقرة الثانية من ق إ ج.<sup>1</sup>

و ما يدخل أيضا في الاستثناء عن وقف تنفيذ الحكم المستأنف هو الاستئناف المقدّم من طرف النائب العام إذ لا تحول دون تنفيذ الحكم و ذلك طبقا لأحكام المادة 419 من ق إ ج.

<sup>1</sup> - أ / أحمد شوقي الشلقاني ، مرجع سابق ، ص 494 .

يقصد بذلك أنّ الاستئناف يُعيد طرح النقاط الموضوعية و القانونية التي فصلت فيها المحكمة على المجلس القضائي، و بذلك يختلف الاستئناف عن المعارضة التي يترتب عليها بمجرد قبولها شكلا اعتبار الحكم المعارض فيه كأن لم يكن و عرض الدعوى برمتها على نفس المحكمة التي أصدرت الحكم، غير أنّ طرح النزاع المحكوم فيه على المجلس القضائي يتقيد في نظره للدعوى و في حكمه فيها بقيود ترسم حدود الدعوى أمامه و هي نابعة من ذات الأثر الناقل للاستئناف، و المتمثلة في الوقائع التي طرحت على المحكمة و فصلت فيها و ثانيا في موضوع الاستئناف و ثالثا في صفة الخصم المستأنف، و على هذا الأساس يتعين تبيان كل قيد.

أ- التقيد بالوقائع التي طرحت على المحكمة الجزائية:

يتقيد المجلس بالوقائع التي طرحت على المحكمة الجزائية و تتحدد هذه الوقائع بأمر الإحالة أو ورقة التكليف بالحضور و يستوي أن تتعلق بالدعوى العمومية أو بالدعوى المدنية، فلا يجوز له أن ينظر في تهمة جديدة لم تعرض على المحكمة أو ينظر في تهمة واحدة و يترك التهم الأخرى المتابع بها المتهم، و قد جاء في القرار المؤرخ في 86/12/30 تحت رقم 40787 أنّه " على المجلس القضائي أن يلتزم بالوقائع التي طرحت على محكمة أول درجة، فإذا كانت الدعوى العمومية قد تم تحريكها من أجل ثلاث جرائم و أدانت المحكمة المتهم بجميع الأفعال المنسوبة إليه غير أنّ القرار المطعون فيه رغم مصادقته على الحكم المستأنف برمته لم يتصد إلاّ لتهمة واحدة و لم ينظر في التهمتين الأخرتين، فإنه يتعرض للنقض لعدم تقيدته بموضوع الدعوى من جهة و لتناقض أسبابه مع منطوقه من جهة أخرى".<sup>1</sup>

و إذا أُثير دفع بعدم الاختصاص و كان قد سبق الفصل فيه بحكم مستقل و أصبح نهائيا فلا يجوز إثارته من جديد أمام المجلس عند النظر في الاستئناف المرفوع ضد الحكم الصادر في الموضوع، أما إذا لم يكن قد دفع به أمام المحكمة أو لم يفصل فيه بقضاء مستقل رغم الدفع به فإنه يجوز أن يثار موضوع الاختصاص من جديد أمام المجلس.<sup>2</sup>

و يجوز للمجلس إعادة الوصف القانوني للجريمة و يُطبق عليها مادة أخرى غير تلك التي طبقتها المحكمة سواء كان التغيير للأخفّ أو للأشدّ، غير أنّه إذا كان التغيير للأشدّ و كان المتهم هو

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الثالث لسنة 89 ، ص 276 .

<sup>2</sup> - د / روؤف عبيد مرجع سابق ، ص 935 .



المستأنف الوحيد فإنّ المجلس يكون مُقيّد بعدم تشديد العقوبة، فلا يجوز له أن يحكم بعدم الاختصاص كون الواقعة جنائية بعد أن اعتبرها الحكم المستأنف جنحة.

كما لا يجوز للمجلس إضافة ظروف مشددة تشدد مسؤولية المتهم أو عقوبته حتى ولو كان الاستئناف من النيابة، لأنّ التعديل بمعرفتها يترتب عليه حرمان المتهم من إحدى درجتي التقاضي بالنسبة لما أضيف من ظروف جديدة.

و مع ذلك فيرى جانب قوي من الرأي استثناء مما تقدّم أنّ للمجلس الحق في إعادة تكييف الوقائع بإضافة ظرف مشدد جديد ما دام هذا الظرف لم يظهر إلّا بعد الحكم الجزائي، كأن يظهر عجز أو مرض لمدة تتجاوز 15 يوم فتصبح من مخالفة إلى جنحة، أو يترتب عن الضرب عاهة مستديمة و ظهر أو تبين ذلك أثناء النظر في الاستئناف، و يكون له عندئذ إذا كانت النيابة قد استأنفت الحكم أن يحكم بتشديد العقوبة أو بعدم الاختصاص بحسب الأحوال.

كما يكون له في استئناف المدعي المدني أن يزيد من قيمة التعويض إذا زاد مقدار الضرر بعد صدور الحكم، و هذا الاستثناء لا يمر بغير اعتراض من جانب آخر من الرأي الذي يذهب على العكس مما تقدّم، إلى أنّه ليس للمجلس الحق في تعديل التهمة بإضافة ظروف مشددة أي كان نوعها و وقت ظهورها لما يترتب عليه من حرمان المتهم من درجتي التقاضي.

و مع ذلك فيبدو لنا أنّ هذا الاستثناء مهما قيل في الاعتراض عليه من هذه الوجهة تُبرره ضرورة عملية، و هي أنّ الظرف الجديد لم يظهر إلا على مستوى الاستئناف و بالتالي لا مفر من إعمال حكم القانون إعمالاً سليماً على الوقائع الثابتة بشرط أن تكون النيابة قد استأنفت الحكم، أما إذا كان المستأنف الوحيد هو المتهم فلا يمكن الإضرار به مهما طرأ من ظروف جديدة سواء في الدعوى المدنية أو الجزائية وفقاً للمبدأ القانوني القائل لا يضرار المستأنف باستئنافه.

كما لا يجوز للمجلس أن يتابع و يُوقع عقوبة على شخص لم يكن طرفاً في الدعوى أمام المحكمة و إلا تجاوز سلطته و حرم الخصم من إحدى درجتي التقاضي.<sup>1</sup>

ب - التقيّد بما ورد في تصريح الاستئناف:

الأصل أنّ أثر الاستئناف عام فهو يعيد طرح جميع وقائع الدعوى التي فصل الحكم فيها بالنسبة للخصم المستأنف، غير أنّ هذا الأخير قد يقبل حكم المحكمة في جانب معين و يطعن

<sup>1</sup> - أ / جيلالي بغدادي ، مرجع سابق ، ص 75 .

بالاستئناف في جانب آخر، فيحدد صراحة في تقرير الاستئناف الجانب الذي ينصب عليه الطعن و على المجلس أن يتقيد به إذ يستمد سلطته على الدعوى من التقرير بالاستئناف. فيجوز للنيابة أن تستأنف الحكم بالبراءة بسبب ثبوت الواقعة أو تستأنف حكم الإدانة لتشديد العقوبة، كعدم تطبيق أحكام العود مثلا أو إفادة شفاء المجني عليه خشية أن تظهر الواقعة بأنها جناية بدلا من الجحثة، كما لها أن تستأنف الحكم بالنسبة لمتهم دون آخر و يجب على المجلس التقيد بالتصريح بالاستئناف، و قد جاء في قرار المحكمة العليا المؤرخ في 80/12/17 تحت رقم 36852 " من المقرر قانونا أن القضية تحال إلى المجلس القضائي في الحدود التي تُعيّنها صحيفة الاستئناف و ما تقتضيه صفة المستأنف، و من ثم فإنّ القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقواعد الجوهرية في الإجراءات، و لما كان ثابتا في قضية الحال أنّ قضاة المجلس أدانوا المتهمان إثر استئناف النيابة ضد متهم واحد فقط فإنّه لا يسوغ له أن يحاكم غيره، و بقضائه كما فعل يكونوا قد خرقوا قاعدة جوهرية في الإجراءات و متى كان كذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه".<sup>1</sup>

كما جاء في القرار المؤرخ في 86/01/07 تحت رقم 35741 أنّه " على المجلس القضائي أن يلتزم بما ورد في التصريح بالاستئناف، فإذا ثبت منه أنّ النيابة العامة قد طعنت ضد جميع المتهمين سواء حكم بإدانتهم أو ببراءتهم و مع ذلك أقتصر المجلس على النظر في البعض منهم دون البعض الآخر كان قراره باطلا و تعرض للنقض لأنّ استئناف النيابة كان عاما و شاملا لجميع المتهمين فكان على المجلس أن يلتزم بذلك".<sup>2</sup>

غير أنّ الاستئناف المرفوع من طرف النيابة لا يهدف إلا لمصلحة عامة على أساس أنّها ممثلة للحق العام و ليس من وراء ذلك تحقيق مصلحة خاصة، فمن هذا المنطلق إذا رفعت استئناف في الدعوى العمومية لتشديد العقوبة مثلا فالمجلس غير مُقيد بأسباب استئنافها و لا بطلبها سواء الواردة بالتقرير أو المبدأة بالجلسة، فيجوز للمجلس أن يلغى الحكم و يقضي بالبراءة بالرغم من استئناف النيابة الذي كان الغرض منه التشديد، و لا يعني ذلك أنّه قد تم المساس بمبدأ عدم جواز إضرار الطاعن بطعنه لأنّ هذا المبدأ يخص باقي أطراف الدعوى و لا ينطبق على النيابة العامة فليس لها مصلحة خاصة، و بطرح استئنافها على المجلس فإنّ هذا الأخير لا يرمى إلا المصلحة العامة غير مقيدة بطلبات النيابة العامة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 93 ، ص 183 .

<sup>2</sup> - المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 89 ، ص 279 .

<sup>3</sup> - د/ عبد الحكيم فودة ، مرجع سابق ، ص 205 .

كما يجوز لباقي الخصوم حماية لمصالحهم الخاصة أن يوردوا في تقرير الاستئناف ما يبدو لهم استئنافه بحيث يجوز للمتهم استئناف الدعوى المدنية دون الدعوى الجزائية على أساس استفادته من العفو القادم بمجرد ما يصبح الحكم في الدعوى الجزائية حائز لقوة الشيء المقضي به أو نهائي، و يتفرغ للدعوى المدنية لتخفيض قيمة التعويض.

و ليس للمجلس أن يتعرض لغير ما أنصب عليه تقرير الاستئناف، و عليه أن يحترم الحكم الصادر في الدعوى العمومية و لا يقضي بما يتعارض معه خضوعا لقاعدة حجية الحكم الجزائي بالنسبة للدعوى المدنية ما دام أنه قد صار حائزا لقوة الشيء المقضي به.

و نفس الشيء في حالة استئناف المدعي المدني وحده فليس للمجلس أن يفصل في الدعوى العمومية، فقد جاء في القرار المؤرخ في 1984/05/22 تحت رقم 29574 " أن استئناف المدعي المدني مرتبط بالدعوى المدنية وحدها، و أنه في حالة عدم وجود استئناف من النيابة العامة أو من المتهم فإن الحكم يعتبر حائزا لقوة الشيء المقضي به بخصوص الدعوى العمومية، و من ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعدّ تجاوزا في السلطة.

و لما كان القرار المطعون فيه فصل في الدعوى المدنية و الدعوى الجزائية في حين أن الطرف المدني هو المستأنف الوحيد، فإنّ قضاة الاستئناف بقضائهم هذا تجاوزوا سلطتهم و متى كان ذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه.<sup>1</sup>

و تطبيقا لذات المبدأ الخاص بتقيّد المجلس بموضوع الاستئناف أو لما جاء في تصريح الاستئناف فإنّه لا يملك إصدار الحكم في مواجهة من أقيم ضده الاستئناف، فاستئناف النيابة ضد أحد المتهمين لا يُخوّل المجلس الحكم على غيره من المتهمين، أو استئناف النيابة ضد كل المتهمين لا يُخوّل المجلس كذلك الحكم إلاّ على المتهمين الذين تمت إدانتهم فقط أمام المحكمة، و أنّ استئناف المتهم و المدعي المدني لا يُخوّل المجلس مراجعة الحكم بالنسبة للحكم برمته.

ج- التقيّد بصفة الخصم المستأنف:

إذا كان الغرض من الاستئناف تعديل الحكم فإنّ الاستئناف في حد ذاته مقيد بصفة الخصم المستأنف، حيث لا يطعن الخصم إلاّ في الحكم الذي كانت طرفا فيه و لا تمتد سلطة المجلس إلى

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 89 ، ص 331 .

غير تلك الخصومة، و على هذا الخصم وحده دون غيره من الخصوم يقتصر أثر الاستئناف فلا يستفيد من الطعن إلاّ رافعه و هو ما يعرف بالأثر النسبي لطرق الطعن و ذلك على النحو التالي:

1- استئناف النيابة:

ينصرف استئناف النيابة العامة إلى ما قضى به الحكم في الدعوى العمومية فقط فلا أثر لهذا الاستئناف على قضاء الحكم في الدعوى المدنية التي لا صفة للنيابة فيها، و هذا ما جاء في القرار المؤرّخ في 86/01/21 تحت رقم 35680 " متى كان من المقرّر قانوناً أنّه في حالة الحكم في الدعوى المدنية أنّ حق الاستئناف يتعلّق بالمتّهم و بالمسؤول عن الحقوق المدنية و بالمدعي المدني فيما يتصل بحقوقه المدنية فقط، فإنّ القضاء بما يخالف الأحكام هذا المبدأ يُعدّ خرقاً لقاعدة جوهرية في الإجراءات.

و إذا كان الثابت في قضية الحال أنّ الدعوى العمومية فصل فيها بموجب حكم أصبح نهائياً و لم يبق بعد ذلك إلاّ الجانب المدني في هذه القضية الذي فصل فيه بموجب حكم لاحق، فإذا كان هذا الحكم قابلاً للاستئناف من المتهم و الطرف المدني و كذلك المسؤول عن الحقوق المدنية فإنّه غير قابل للاستئناف فيه من النيابة، و أنّ المجلس بقبوله استئناف النيابة شكلاً في هذا الحكم خرق قاعدة جوهرية في الإجراءات مما يستوجب نقض القرار جزئياً و بدون إحالة.<sup>1</sup>

و لا يجوز للمجلس أن يُعدّل في التعويضات المقضي بها في تلك الدعوى، فاستئناف النيابة يطرح الدعوى العمومية فقط.

و قد يكون استئنافها مفيداً للمتهم لأنّ المجلس لا يتقيّد بتقرير النيابة أو بطلباتها طالما يراعي في هذا الأمر المصلحة العامة، فله طبقاً لنص المادة 433 من ق إ ج أن يقضي بتأييد الحكم أو إلغائه كلياً أو جزئياً لصالح المتهم أو لغير صالحه، فقد جاء في القرار المؤرّخ في 82/12/29 تحت رقم 27840 على أنّه " إذا كان الاستئناف مرفوعاً من النيابة العامة فإنّه يجوز للمجلس أن يقضي بتأييد الحكم المستأنف أو بإلغائه كلياً أو جزئياً لصالح المتهم أو لغير صالحه، و بناءً على هذه القاعدة قضى بأنّه يحق لغرفة الاستئنافات الجزائية أن تُشدّد العقوبة الصادرة على المتهم من محكمة أوّل درجة متى كان الحكم الابتدائي محلّ طعن من طرف النيابة العامة.<sup>2</sup>

2 - استئناف المتهم:

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 89 ، ص 281 .

<sup>2</sup> - أ / جيلالي بغدادي ، مرجع سابق ، ص 76 .

ينصرف استئناف المتهم إلى الدعوى الجزائية أو إلى الدعوى المدنية أو إليهما معا طبقا لما ورد في تقرير الاستئناف.

فإذا كان الاستئناف مرفوعا من المتهم وحده فلا يجوز للمجلس أن يسيء مركزه و ذلك طبقا لأحكام المادة 433 الفقرة الثانية من ق إ ج، و ليس له كذلك أن يتصدى لغير ما أنصب عليه استئناف المتهم.

و قد جاء في القرار المؤرخ في 85/01/02 تحت رقم 39130 أنه " لا يجوز للمجلس القضائي أن يسيء بمركز المتهم المستأنف الوحيد، و بناء على هذه القاعدة يتجاوز المجلس سلطته و يخلّ بحقوق الدفاع إذا صرّح بعدم اختصاصه على أساس أنّ الواقعة جنائية و كان الحكم محلّ الاستئناف من طرف المتهم وحده.<sup>1</sup>"

و يجوز للمجلس استبدال عقوبة الحبس بالغرامة مهما كان مقدار الغرامة المحكوم بها أمام المحكمة، فإذا ما رفع من قيمة الغرامة و استبدل بها الحبس فلا يُعدّ ذلك مساس و إساءة بحالة المتهم إذا استأنف الحكم بمفرده.

### 3- استئناف المدعي المدني:

ينصرف استئناف المدعي المدني إلى الدعوى المدنية فحسب دون الدعوى الجزائية و لا يمكن أن يُضار بإستئنافه إذا استأنفه لوحده، فلا يجوز للمجلس أن يلغي الحكم الصادر له بالتعويض حتى و إن رأى أنه غير مؤسس.

و قد يترتب على استئناف المدعي المدني وحده للحكم الصادر في دعواه المدنية تعارض بين الحكم المستأنف فيما يخص الدعوى الجزائية التي قضت فيها المحكمة بالبراءة و بين استئناف الدعوى المدنية التي قد يفصل فيها المجلس و يقضي بالتعويض، و هذا التعارض لا حيلة لدفعه و ليس من خصائصه أن يُقيّد المجلس بشيء.

فالحكم الجزائي الصادر عن المحكمة لا يكون ملزما للمجلس و هو يفصل في الاستئناف المرفوع في الدعوى المدنية لوحدها، لأنّ الدعويين و إن كانتا ناشئتين عن سبب واحد إلا أنّ الموضوع يختلف في كل منهما عن الآخر، مما لا يمكن معه التمسك بحجية الحكم الجزائي،<sup>2</sup> و هذا ما أكّده المحكمة العليا في قرارها حيث جاء فيه أنّه " من المقرر قانونا و قضاء أن استئناف الطرف المدني

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1990 ، ص 247 .

<sup>2</sup> - د / رووف عبيد ، مرجع سابق ، ص 934 .

يقتصر أثره على الدعوى المدنية و لا يتعداه إلى موضوع الدعوى العمومية، لأنّ اتصال المجلس بهذه الدعوى في حالة الحكم ببراءة المتهم لا يكون إلا عن طريق استئناف النيابة العامة.

و لما كانت الدعوى الجزائية قد وقع الفصل فيها ببراءة المتهم بحكم اكتسب قوة الشيء المقضي به لعدم الطعن فيه ممن له الحق في ذلك، فإنّ استئناف الطرف المدني وحده لا ينقل النزاع أمام المجلس إلاّ فيما يخص الدعوى المدنية فحسب.<sup>1</sup>

و قد جاء في قرارها المؤرّخ في 88/11/08 تحت رقم 50799 " أنّ الحكم ببراءة المتهم لا يمنح المجلس القضائي من الفصل في استئناف المدعي المدني و القضاء له بتعويضات مدنية، لأنّ الشق الجزائي للحكم المستأنف هو الذي أكتسب وحده قوة الشيء المقضي به لا الشق المدني.<sup>2</sup>

كما لا يجوز للمدعي المدني في دعوى الاستئناف أن يُقدّم طلبا جديدا و لكن له الحقّ في طلب زيادة التعويضات المدنية للضرر الذي لحق به منذ صدور حكم المحكمة و ذلك طبقا لنص المادة 433 الفقرة 4 من ق إ ج، و قد جاء بالقرار المؤرّخ في 90/05/22 تحت رقم 57533 " أنّ الطرف المدني طالب لأول مرة على مستوى الاستئناف بتعويضات مدنية بعد ما تم حفظ حقوقهم أمام المحكمة، و أنّه قد تم قبولها من طرف المجلس الذي كان من الواجب عليه التصريح بعدم قبول استئنافهم و صرفهم إلى ما يروونه مناسبا، و متى كان ذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه.<sup>3</sup>

#### 4 - استئناف المسؤول عن الحقوق المدنية:

ينصرف استئناف المسؤول عن الحقوق المدنية إلى الدعوى المدنية فحسب دون الدعوى الجزائية فلا يقبل المجلس استئنافه إلاّ بالنسبة للحقوق المدنية فقط، و لا يجوز للمجلس أن يسيء لحالة المستأنف، فإذا ما كان الوحيد الذي رفع استئنافه فلا يجوز للمجلس أن يزيد من قيمة التعويض المحكوم به.

أما إذا استأنفت النيابة و المتهم و المدعي المدني و المسؤول عن الحقوق المدنية فإنّ الاستئناف يكون مطروحا بالنسبة للدعويين الجزائية و المدنية و لا قيد على المجلس في ذلك و لا يطبق مبدأ لا يضار الطاعن بطعنه لتعدد المستأنفين و تضارب المصالح.<sup>4</sup>

#### المطلب الثاني: الفصل في الاستئناف

<sup>1</sup> - أ / جيلالي بغدادي ، مرجع سابق ، ص 78 .

<sup>2</sup> - المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1990، ص 281 .

<sup>3</sup> - المجلة القضائية العدد الثالث لسنة 1991 ، ص 255 .

<sup>4</sup> - د / عبد الحكيم فودة ، مرجع سابق ، ص 209 .

متى طرح الاستئناف على المجلس القضائي فإنه يفصل فيه من الناحية الشكلية قبل الفصل في الموضوع، فيبدأ بالوقوف على صفة الطاعن و أحقيته في الطعن بالاستئناف من عدمه، فإذا وجده صاحب الصفة انتقل إلى الحكم المطعون فيه، و إذا وجده من الأحكام الجائز استئنافها قانونا على النحو الذي فصلته أحكام المواد 416 الفقرة 2 و 417 و 427 من ق إ ج انتقل إلى إجراءات الطعن، فيبدأ بالتقرير أو التصريح بالاستئناف و رغبة الطاعن فيه و على أي جانب من الحكم تم الاستئناف فيه، فبعد معاينة كل هذه الخطوات يتأكد من سلامة الميعاد و بداية سريانه كما هو مبين في الشروط السالفة الذكر، و يجب إثارته من تلقاء نفسه لتعلقه بالنظام العام.

و على هذا الأساس سوف نتكلم عن الحالات المشار إليها في الشكل ثم في الموضوع.

#### الفرع الأول: الفصل في الاستئناف شكلا

يتأكد المجلس القضائي من توافر شروط قبول الاستئناف فإذا تخلف أحدها وجب عليه القضاء بعدم قبول الاستئناف شكلا، و إلزام المستأنف عدا النيابة العامة بالمصاريف القضائية طبقا لنص المادة 432 الفقرة 3 من ق إ ج و يكون ذلك في الأحوال التالية:

1 - إذا لم تثبت الصفة و لا المصلحة في الاستئناف و تنتفي الصفة في حالة ما إذا قام الضحية باستئناف الحكم، و قد جاء في قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1988/05/24 تحت رقم 47676 أنه " متى كان مقررا قانونا أن الاستئناف حق ثابت للمدعى المدني أسس نفسه طرفا مدنيا، فأما تنازل الضحية عن حقوقها أمام محكمة أول درجة لا يُخول لها القانون الحق برفع الاستئناف لانعدام الصفة، و من ثم فإنّ النعي عن القرار المطعون فيه بمخالفة القانون غير مؤسس يستوجب رفضه. و لما كان من الثابت في قضية الحال أنّ الطاعن استمع إليه كضحية و صرح أنّه لا يطلب أي شيء مما جعل المحكمة تُصرّح بتنازله عن حقوقه، فإنّ قضاة المجلس الذين قضوا بعدم قبول الاستئناف شكلا المرفوع من الضحية لعدم تأسيسه طرفا مدنيا أمام محكمة أول درجة طبقوا صحيح القانون و متى كان ذلك استوجب رفض الطعن".<sup>1</sup>

2 - إذا تقادمت الدعوى العمومية في الفترة ما بين صدور الحكم و استدعاء المجلس للبحث في الاستئناف، فقد جاء في قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1986/03/18 تحت رقم 37435 أنه " إذا ما تحقق تقادم الدعوى العمومية في الفترة ما بين صدور الحكم و استدعاء الأطراف أمام المجلس

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1990 ، ص 257 .

للفصل في استئناف هذا الحكم فإنه يقضي بالتقادم دون التطرق إلى الحكم المستأنف بإلغائه، و من ثم فإنّ القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خطأ في تطبيق القانون.

إذا كان الثابت أنّ قضاة الاستئناف قضوا بإلغاء الحكم المستأنف في حين أنّ الفترة القانونية لتقادم الدعوى العمومية لم تسبق هذا الحكم بل كانت في الفترة بين صدوره و الاستدعاء أمام المجلس، فإنّهم بتصريحهم بإلغاء الحكم من أجل التقادم غير مؤسس قانوناً مما يستوجب معه نقض و إبطال القرار المطعون فيه بدون إحالة.<sup>1</sup>

3 - إذا ما تم الاستئناف في الدعوى المدنية من طرف النيابة العامة، فقد جاء في القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1986/01/21 المؤرّخ تحت رقم 35680 أنّه " في حالة الحكم في الدعوى المدنية فإنّ حق الاستئناف يتعلق بالمتهم و بالمسؤول عن الحقوق المدنية و بالمدعي المدني، و أنّ القضاء بما يخالف أحكام هذا المبدأ يعد خرقاً لقاعدة جوهرية في الإجراءات.

و إذا كان من الثابت في قضية الحال أنّ الدعوى العمومية فصل فيها بموجب حكم أصبح نهائياً و لم يبقى بعد ذلك إلا الجانب المدني في هذه القضية الذي فصل فيه بموجب حكم لاحق، فإذا كان هذا الحكم قابلاً للاستئناف من المتهم و المدعي المدني و المسؤول المدني فإنّه غير قابل للاستئناف فيه من النيابة، و أنّ المجلس بقبوله استئناف النيابة شكلاً في هذا الحكم خرق قاعدة جوهرية في الإجراءات مما يستوجب معه التصريح تلقائياً من المجلس الأعلى بنقض القرار جزئياً و ذلك بدون إحالة.<sup>2</sup>

4 - إذا لم يتم الاستئناف في الشكل الذي رسمه القانون إذ لا يُقبل الاستئناف المرفوع بواسطة رسالة أو برقية.<sup>3</sup>

5 - إذا تأخر رفع الاستئناف في المواعيد المقررة قانوناً.

الفرع الثاني: الفصل في موضوع الاستئناف

إذا رأى المجلس أنّ شروط الاستئناف الشكلية قد توفرت انتقل إلى النّظر في الموضوع للفصل في كل ما انصب عليه الاستئناف.

و طرح الموضوع على المجلس لا يخرج عن أمور ثلاثة تكمن في الاختصاص، أو في وجود بطلان في الإجراءات أثر على الحكم أو بطلان في الحكم نفسه، عندئذ يُصحّح البطلان و يتصدى

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1989، ص 318 .

<sup>2</sup> - المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1989، ص 281 .

<sup>3</sup> - أ / جيلالي بغدادي، مرجع سابق، ص 81 .



للموضوع دون إحالتها على المحكمة، أو أن يجد الدعوى صالحة للحكم فيقضي فيها بالتأييد أو الإلغاء أو بالتعديل مراعيًا في كل ذلك صفة الخصم المستأنف.  
فالأمر الأول:

يخص الحكم بعدم الاختصاص من طرف المحكمة و قضى المجلس بإلغاء الحكم و باختصاص المحكمة، فيجب عليه أن يعيدها للمحكمة للحكم في الموضوع و ذلك لأنّ المحكمة حين قضت بعدم اختصاصها لا تكون قد استنفذت ولايتها بعد في الموضوع.

فالمجلس حين قضى باختصاص المحكمة لا يملك أن ينتزع منها و يحكم في موضوعها مباشرة إلاّ في الحالات المبيّنة في المادة 438 من ق إ ج، و إلاّ حرم الخصوم من مبدأ التقاضي على درجتين.

و كذلك الشأن إذا حكمت المحكمة بعدم قبول المعارضة شكلا أو بعدم جوازها أو باعتبارها كأن لم تكن، فحين ينظر المجلس في الاستئناف و يلغي الحكم المستأنف فعندئذ لا يملك هذا الأخير أن ينتزع الدعوى من المحكمة و يحكم في موضوعها و إلاّ حرمت الخصوم من إحدى درجتي التقاضي، لذا ينبغي عليه إعادتها إلى المحكمة الجزائية للفصل في موضوعها.<sup>1</sup>  
أما إذا كان الحكم مستوجب الإلغاء كون المجلس قد رأى أنّ الواقعة بطبيعتها تستأهل عقوبة جنائية قضى بعدم الاختصاص و ذلك طبقا لنص المادة 437 من ق إ ج.

غير أنّه يستوجب إلغاء الحكم المستأنف قبل التصريح بعدم الاختصاص و ذلك ما جاء به القرار المؤرخ في 1984/05/15 تحت رقم 28616 الذي قضى بأنّ " القضاء بعدم اختصاص المجلس في نظر الدعوى الاستئنافية بسبب الوقائع الجديدة الطارئة عليها يستوجب إلغاء الحكم المستأنف قبل التصريح بعدم الاختصاص، و منه فإنّ القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقانون.

و لما كان ثابتا في قضية الحال - أنّ قضاة الاستئناف صرّحوا اختصاصهم في نظر الدعوى طبقا لأحكام المادة 437 من ق إ ج نظرا للوقائع الجديدة التي طرأت في الدعوى و الناتجة عن وفاة الضحية بعد مرور مدة من تاريخ الواقعة دون القضاء في قرارهم بإلغاء الحكم المستأنف لديهم قبل تصريحهم بعدم الاختصاص فإنّهم بقضائهم هذا خالفوا القانون و ذلك حتى لا يبقى الحكم قائما.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - د / رؤوف عبيد ، مرجع سابق ، ص 944 .

<sup>2</sup> - المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1990 ، ص 272 .

" و متى قضى المجلس بقرار نهائي بعدم الاختصاص لأنّ الواقعة جنائية جاز للنيابة العامة عند الاقتضاء تطبيق المادة 363 من ق إ ج و إحالة الدعوى وجوبا إلى غرفة الاتهام عملا بالفقرة الأخيرة من المادة 437 من ق إ ج.<sup>1</sup>

و أمام هذه الوضعية فيجوز للمجلس بعد سماع أقوال النيابة العامة أن يصدر في قراره نفسه أمرا بإيداع المتهم في مؤسسة إعادة التربية أو بالقبض عليه و ذلك طبقا لأحكام المادة 362 الفقرة 2 من ق إ ج.

أما الأمر الثاني:

يتعلّق فيما يخص إذا ما تبيّن للمجلس بطلان الحكم بسبب مخالفة أو إغفال لا يمكن تداركه للأوضاع المقررة قانونا و المترتب على مخالفتها أو إغفالها البطلان، فإنّه يتصدّى و يحكم في الموضوع و ذلك طبقا لأحكام المادة 438 من ق إ ج، كما هو الحال في حالة القضاء بعدم الاختصاص فيجب على المجلس أن يتصدّى للدعوى و يلغي الحكم المستأنف قبل الحكم بعدم الاختصاص بدون إحالتها على قاضي المحكمة، لأنّ حق التّصدي يُعدّ خروجاً عن قاعدة التناضي على درجتين و يجعل قاضي الاستئناف في نفس ظروف قاضي الدرجة الأولى، و هو ما يمنح له الحرية التامة للفصل في مجمل القضية بتحديد مقدار العقوبة الجزائية و البتّ كذلك في الدعوى المدنية، و مهما كانت صفة المستأنف فإنّ المجلس القضائي يجد نفسه في حالة التصدّي مكلفاً بمهمة الفصل في القضية بتمامها كما لو كان قاضي الدرجة الأولى هو الذي يفصل في ذلك.<sup>2</sup>

كما لا يجوز للمجلس أن يستعمل حق التصدّي إلّا إذا كانت الجهة التي أصدرت الحكم المستأنف مختصة قانونا بنظر الدعوى المرفوعة إليها، أما إذا كانت غير مختصة فلا يجوز للمجلس أن يتصدّى و يفصل في الموضوع و إلا تجاوز سلطته و تعرض قراره للنقض.<sup>3</sup>

و لكي يصح التصدّي يجب أن تقع مخالفة أو إغفال للقانون من قبل محكمة أول درجة سواء حصل ذلك في إجراءات المحاكمة أو عند النطق بالحكم.

أما إذا كانت الفترة القانونية التي أدت إلى تقادم الدعوى العمومية لم تسبق الحكم المستأنف و إنّما تلتها تعيّن على قضاة الاستئناف التصريح بتقادم الدعوى بدون تصدّي.<sup>4</sup>

أما الأمر الثالث:

<sup>1</sup> - المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1989، ص 287 .

<sup>2</sup> - د / نواصر العايش ، مرجع سابق ، ص 209 .

<sup>3</sup> - المجلة القضائية العدد الثالث لسنة 1990 ، ص 299 .

<sup>4</sup> - المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1989 ، ص 318 .

إذا كان الحكم المستأنف صحيحا و كان الاستئناف مقبولا شكلا فإنّ المجلس يفصل في الاستئناف على ضوء ما يستظهره من نظر الدعوى الإستئنافية إما بتأييد الحكم المستأنف و اعتناق أسبابه أو تعديل تلك الأسباب، و يلزم المجلس المستأنف حينئذ بالمصروفات ماعدا النيابة العامة و ذلك طبقا لنص المادة 432 الفقرة 2 من ق إ ج.

و قد يلغي المجلس الحكم المذكور أو يعدّله بشرط أن يراعي عدم الإضرار بالخصم المستأنف وحده من غير النيابة العامة، و إذا عدّل المجلس الحكم المستأنف وجب عليه أن يبيّن أسباب ذلك مراعى عدم تناقضها مع أسباب الحكم المستأنف المؤسّس عليها باقي المنطوق الذي أيّده.<sup>1</sup>

#### الخاتمة

نصل في نهاية المطاف إلى استخلاص بعض النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة، يمكن إجمالها في النقاط التالية:

- تُعدّ المعارضة طريق من طرق الطعن العادية أقرها المشرع لمراجعة الأحكام الغيابية، هدفها تمكين الخصم الغائب من إبداء حقه في الدفاع عن نفسه و ذلك أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم المعارض فيه و الحكم فيها حضوريا استنادا إلى أقوال المحكوم عليه الغائب و الوقائع موضوع المتابعة الجزائية، و الغرض من ذلك كلّه توفير الحماية اللازمة للخصم لإبداء دفاعه حتى يصدر الحكم مطابقا للحقيقة الواقعية و مُحققا لمبادئ العدالة.

- يرجع الأساس القانوني للمعارضة إلى مبدئين هما ضرورة حضور الخصم لإجراءات التحقيق النهائي و شفوية المرافعة.

- أما الاستئناف فيعتبر كذلك إحدى طرق الطعن العادية في الأحكام الصادرة من المحاكم، إذ يسمح بإعادة طرح الدعوى على الجهة القضائية الأعلى درجة لمراجعة الحكم الذي سبق أن أصدرته الجهة الأقل درجة بُغية تصحيحه أو إلغائه أو تعديله.

<sup>1</sup> - أ / أحمد شوقي الشلقاني ، مرجع سابق ، ص 514 .

و الهدف منه عرض القضية مُجددا من أجل رقابة الحكم وتقدير مدى سلامته وتطابقه مع القانون عكس المعارضة الذي يتمثل هدفها في إبداء دفاع الطرف المُتغيب.

- و يرجع أساسه القانوني إلى مبدأ التقاضي على درجتين الذي يُحقق ضمانا أكبر في تحقيق العدالة الجزائية لأنّ تشكيلة المجلس الجماعية و قضاؤه يكون أكثر جدية و أكبر تجربة و حكمة، و ذلك ما يجعله يتفادى الأخطاء القضائية التي قد يصعب تجنبها في نظام التقاضي على درجة واحدة.

- إنّ أحكام المادتين 409 و 413 من ق إ ج تحدد على سبيل الحصر الأشخاص المخولين لهم قانونا برفع معارضة في الحكم الغيابي، فلا يجوز يرفعها ممن لم يكن خصما أو طرفا في الدعوى باستثناء النيابة العامة الذي يُعتبر الحكم الصادر في غيابها باطلا بطلانا مطلقا.

- كما حددت أيضا المادة 417 من ق إ ج على سبيل الحصر الأشخاص المُخولين لهم قانونا رفع استئناف في الحكم ، فلا يجوز يرفعه ممن لم يكن خصما أو طرفا في الدعوى.

- إنّ الضحية الذي تغيب عن الحضور للجلسة و صدر حكما في ذلك، فلا يجوز له أن يرفع معارضة فيه و ذلك ما يُستشف بمفهوم المخالفة من أحكام المادة الثالثة من ق إ ج التي تشترط أن تُباشر الدعوى المدنية مع الدعوى العمومية في وقت واحد أمام الجهة القضائية نفسها.

- كما لا يجوز له أن يرفع استئناف في الحكم إلا إذا تأسس كطرف مدني فيه و أنّ تنازله عن ذلك يجعل الاستئناف غير مقبول شكلا.

- يترتب على الطعن بالمعارضة وقف تنفيذ الحكم المعارض فيه في خلال المدة المُقررة لها، غير أنّه و استثناء عن ذلك يجوز تنفيذ الأمر بالقبض أو الإيداع تطبيقا لأحكام المادة 358 من ق إ ج، أو أن تأمر المحكمة بتنفيذ الحكم المتعلق بالدعوى المدنية رغم المعارضة أو الاستئناف تطبيقا لنص المادة 357 من ق إ ج.

- كما يترتب عنها بمُجرد قبولها شكلا صيرورة الحكم المعارض فيه كأن لم يكن، و يتم إعادة النظر في الدعوى من جديد.

- أما فيما يترتب عن آثار الاستئناف كمبدأ عام وقف تنفيذ الحكم المستأنف و استثناء ما نصت عليه أحكام المادتين 357 و 358 من ق إ ج، غير أنّ المجلس يتقيد ببعض القيود عند النظر في الاستئناف التي ترسم حدود الدعوى أمامه و هي نابعة من ذات الأثر الناقل للاستئناف إذ يجب عليه التقيد بالوقائع التي طُرحت على المحكمة الجزائية، و تقيد أيضا بما ورد في تصريح الاستئناف و بصفة الخصم المستأنف إذ لا يجوز أن يُضار المستأنف باستئنافه إذا كان قد تم استئنافه لوحده.

- لقد أثارت المعارضة جُملة من الإشكاليات التي طُرحت بحدّة على الصعيد التطبيقي سواء في الأشخاص المُخوّل لهم قانونا في رفعها أو في تطبيق القواعد الإجرائية المتعلقة بالمواعيد المنصوص عنها في ق إ ج أم في ق إ م، سيما في الحالة الذي يتم التنازل عن المعارضة من طرف المسؤول المدني مثلا و يختار الطريق الثاني المتمثل في الاستئناف فضلا عن مسألة حساب اليوم الأول و الأخير للمواعيد.

- و أودّ أن أُختم هذه الدراسة بمجموعة من الاقتراحات التي أراها ضرورية للمساهمة في حل الإشكاليات التي أثّرت بشأن المعارضة و الاستئناف، يمكن بلورتها في النقاط التالية:

- إدراج الإدارات العامة في الأحوال التي تباشر فيها الدعوى العمومية ضمن الأشخاص المُخوّل لهم قانونا لرفع معارضة، كإدارة الجمارك على أساس أنّها لا يمكن اعتبارها مدعيا مدنيا و أنّ الدعوى التي تصبوا إلى تحقيقها هي دعوى جبائية و ليست مدنية، و هو ما سار عليه القضاء الحديث في هذه المسألة خاصة إذا لم تحل النيابة العامة محلها في مباشرة الدعوى الجبائية.

- ينبغي إعطاء انسجام أكثر و تنسيق بين ق إ ج و قانون الجمارك و تقليص الفجوة بينهما على أساس أنّ إدارة الجمارك لا تُعتبر طرفا مدنيا و أنّها لا يجوز لها مباشرة الدعوى الجبائية أمام القضاء المدني، من مُنطلق أنّ المتضرر من الجريمة إذا ما تغيّب عن الجلسة يستطيع أن يتحصل على الحكم الذي تمت فيه إدانة المتهم و يلجأ للقضاء المدني للمطالبة بتعويض الضرر الذي لحقه من جراء الجريمة المرتكبة عليه.

- كما يكمن عدم الانسجام بين ق إ ج و قانون الجمارك في جواز استئناف الأحكام القاضية بالبراءة من طرف إدارة الجمارك بصفتها صاحبة الدعوى الجبائية حتى في غياب استئناف النيابة العامة.

- ينبغي توحيد الرُوى بين أقسام غرفة الجنح و المخالفات بالمحكمة العليا في المسائل القانونية المُختلف فيها على الصعيد التطبيقي بشأن معارضة بعض الأشخاص سواء كانوا معنويين أم طبيعيين، باعتبارها الهيئة القضائية المنوط لها تقويم أعمال الجهات القضائية الأدنى و توحيد الاجتهاد القضائي و ذلك لترسيخ مبدأ سيادة القانون و إعطاء مصداقية أكثر و أنجع للقطاع.

- إعادة صياغة المادة 418 الفقرة الثانية من ق إ ج المتعلقة ببداية سريان ميعاد الاستئناف في حالة صدور حكم غيابي و جعلها على النحو المذكور في المادة 102 من ق إ م، على أساس أنّ بداية سريان ميعاد الاستئناف يكون من تاريخ انقضاء مهلة المعارضة و ذلك لإعطاء ضمانات أوسع

للطرف المتغيب و تأمين مصلحته و عدم حرمانه من حقوق الدفاع المكرسة دستوريا، و ذلك كما فعل وأخذ به المشرع المصري.

أرجوا أن أكون قد ساهمت ولو بالقسط اليسير في تسليط الضوء على أحد أهم المواضيع التطبيقية التي تشغل بال القاضي الجزائري ذلك أنّ منهجية فهم وتطبيق القواعد الإجرائية ليس بالأمر الهين عليه لاسيما إذا لم يجد نصا إجرائيا ينطبق على الواقعة المعروضة عليه أو وجده غامضا أو مُبهما .  
و أمني في أن يكون إقلامي على تناول هذا البحث حافزا للباحثين في إعادة تناول هذا الموضوع بإسهاب من جوانبه المختلفة لسدّ النقائص والفراغات التي لا شك أنني لم أسدها في هذا العمل المتواضع، فإن وفقت فمن الله و إن أخطأت فمن نفسي و الله ولي التوفيق.  
انتهى بحمد الله و حسن عونه.

**الطالب القاضي**

قجور سفيان

قائمة المراجع

### التشريعات

- الأمر رقم 154/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل و المتمم.
- الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم.
- قانون رقم 98-10 المؤرخ في 29 ربيع الثاني 1419 الموافق 22 غشت 1998 المتضمن قانون الجمارك.
- الأمر رقم 06/05 المؤرخ في 2005/08/23 المتعلق بمكافحة التهريب.

### المراجع باللغة العربية

- د/ أحسن بوسقيعة، المنازعات الجمركية، دار هومة، الطبعة الثانية 2005.
- أ / أحمد شوقي الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني 1998.
- أ / بوبشير محند أمقران، قانون الإجراءات المدنية، ديوان المطبوعات الجامعية 2002.
- أ / جيلالي بغدادي، الاجتهاد القضائي في المواد الجزائية، الجزء الأول، المؤسسة الوطنية للإتصال و النشر و الإشهار 1996.

- د/ جندي عبد المالك، الموسوعة الجنائية، دار إحياء التراث العربي بيروت 1986.
- أ / جيلالي بغدادي الاجتهاد القضائي في المواد الجزائية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، الديوان الوطني للأشغال التربوية 2000.
- د/ رؤوف عبيد، مبادئ الإجراءات الجنائية، دار الجيل للطباعة، الطبعة السابعة عشر 1989.
- د/ عبد الحميد فودة، المعارضة في المواد المدنية و الجنائية و الشرعية، دار الفكر العربي القاهرة 1992.
- د/ عبد الحكيم فودة، دائرة الجرح المستأنفة، دار الفكر العربي 1991.
- أ / عبد العزيز سعد، طرق و إجراءات الطعن في الأحكام والقرارات القضائية، دار هومة، الطبعة الثانية 2006.
- د/ فتحي والي، الوصيف في القانون، دار النهضة العربية 1993.
- أ / معراج جديدي، الوجيز في الإجراءات الجزائية، دار هومة 2002.
- د/ نبيل إسماعيل عمر، أصول المرافعات، نشأة المعارف القاهرة 1986.
- أ / نواصر العايش، تقنين الإجراءات الجزائية 1992.

المراجع باللغة الفرنسية

jean larguier , droit pénale général et procédure pénale huitième édition .  
jean Vincent serge quinchard, procédure pénale Dalloz 24 édition 1996.

المحاضرات

محاضرات غير منشورة للأستاذ زودة عمر مُلقاة على الطلبة القضاة الدفعة الخامسة عشر تحت عنوان شروط قبول الدعوى السنة الدراسية 2004 - 2005 .

الدوريات

المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، جزء 33 رقم 1 لسنة 1995.  
مجموعة قرارات الغرفة الجنائية الثانية.



- المكتبة القانونية لمجموعة القرارات الجزائية، دار الهلال للخدمات الإعلامية سنة 2005.
- الاجتهاد القضائي لغرفة الجرح و المخالفات، عدد خاص، جزء الأول.
- الاجتهاد القضائي لغرفة الجرح و المخالفات، عدد خاص، جزء الثاني.
- نشرة القضاة العدد الثاني سنة 1983.
- المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1989.
- المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1989.
- المجلة القضائية العدد الثالث لسنة 1989.
- المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1989.
- المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1990.
- المجلة القضائية العدد الثالث لسنة 1990.
- المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1990.
- المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1991.
- المجلة القضائية العدد الثالث لسنة 1991.
- المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1992.
- المجلة القضائية العدد الثالث لسنة 1992.
- المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1993.
- المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1995.
- المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1998.
- المجلة القضائية العدد الأول لسنة 2000.
- المجلة القضائية العدد الأول لسنة 2003.
- المجلة القضائية العدد الأول لسنة 2004.

المختصرات

ق إ ج : قانون الإجراءات الجزائية.

الفهرس	١
المقدمة	3
.....	5
الفصل الأول: الطعن بالمعارضة في الأحكام و القرارات الجزائية	5
.....	6
المبحث الأول: مفهوم الطعن بالمعارضة	7
.....	7
المطلب الأول: تعريف الطعن بالمعارضة	1
.....	2
المطلب الثاني: الأساس القانوني للمعارضة	1
.....	3
المبحث الثاني: شروط قبول الطعن بالمعارضة و إجراءات رفعها	1
.....	4
المطلب الأول: الشروط المتعلقة بالمعارض	4
.....	1
الفرع الأول: شرط أحقية الخصم في المعارضة	4
.....	1
الفرع الثاني: شرط الصفة و المصلحة	5
.....	1
.....	5

1	المطلب	الثاني:	الشروط	المتعلقة	بالحكم	الغيابي
5						
1						
5	الفرع	الأول:	تعريف	الحكم	الغيابي	
1						
6						
1	الفرع	الثاني:	الأحكام	التي	يجوز	الطعن فيها
6						
1						
7		-1			الأحكام	
1						
7						
1						
8						
1						
9						
2						
0						
2						
1	الفرع	الثالث:	الأحكام	التي	لا	يجوز الطعن فيها
2						
1						
2						
3						
2						
3						
2						
3						
2	المطلب	الثالث:	شرط	الميعاد		
4						
2						
5	الفرع	الأول:	ميعاد	المعارضة		
2						
6						
2	الفرع	الثاني:	بداية	سريان	الميعاد	
8						
2	الفرع	الثالث:	امتداد	ميعاد	المعارضة	

8	.....
2	الفرع الرابع: كيفية حساب المواعيد
9	.....
3	الفرع الخامس: انتهاء ميعاد المعارضة
0	.....
3	المطلب الرابع: إجراءات رفع الطعن بالمعارضة
3	.....
3	المبحث الثالث: آثار الطعن بالمعارضة و كيفية الفصل
3	.....
3	المطلب الأول: الطعن
4	.....
3	المعارضة.....
4	الفرع الأول: وقف تنفيذ الحكم المعارض فيه خلال المدة المقررة
3	.....
4	الفرع الثاني: إلغاء الحكم المطعون
3	.....
4	الفرع الثالث: إعادة النظر في الدعوى أمام المحكمة
3	.....
5	الفرع الرابع: المعارضة توقف النظر في الاستئناف المرفوع من الخصوم
3	.....
6	المطلب الثاني: كيفية الفصل في المعارضة
3	.....
6	الفرع الأول: الحكم باعتبار المعارضة كأن لم تكن
37	.....
3	- شروط الحكم باعتبار المعارضة كأن لم تكن
7	.....
3	الفرع الثاني: الحكم في شكل المعارضة
7	.....
3	.....

8	الفرع الثالث: الحكم في موضوع المعارضة	
3	.....	
8	الفصل الثاني: الطعن بالاستئناف في الأحكام الجزائية	
3	.....	
8	المبحث الأول: مفهوم الطعن بالاستئناف	
9	.....	
3	المطلب الأول: تعريف الطعن بالاستئناف	
9	.....	
4	المطلب الثاني: الأساس القانوني للطعن بالاستئناف	
0	.....	
4	المطلب الثالث: أنواع الاستئناف	
2	.....	
4	الفرع الأول: تصنيف الاستئناف من حيث رافعه و وقت رفعه	
5	.....	
4	1- الاستئناف الأصلي	
6	.....	
4	2- الاستئناف الفرعي	
9	.....	
5	3- شروط قبول الاستئناف	
0	.....	
5	الفرع الثاني: تصنيف الطعن بالاستئناف من حيث مضمونه	
1	.....	
5	1- الاستئناف الكلي	
2	.....	
5	2- الاستئناف الجزئي	
3	.....	
53	.....	
5	.....	

5	المبحث الثاني: شروط قبول الطعن بالاستئناف و إجراءات رفعه
5	.....
5	المطلب الأول: الشروط المتعلقة بالمستأنف
5	.....
7	الفرع الأول: الأشخاص المُخوّل لهم قانوناً حق ممارسة الطعن
5	بالاستئناف.....
7	1- حق وكيل الجمهورية في الطعن بالاستئناف
9	.....
6	2- حق المتهم في الطعن بالاستئناف
1	.....
6	3- حق المدعي المدني في الطعن بالاستئناف
2	.....
6	4- حق المسؤول المدني في الطعن بالاستئناف
2	.....
6	5- حق النائب العام في الطعن بالاستئناف
3	.....
6	6- حق الإدارات العامة في الطعن بالاستئناف
4	.....
6	الفرع الثاني: الصفة و
6	لمصلحة.....
9	المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بالحكم محل
7	لاستئناف.....
3	الفرع الأول: الأحكام القابلة و غير القابلة
7	بالاستئناف.....
5	الفرع الثاني: الشروط الواجب توفرها في
7	الحكم.....
6	المطلب الثالث: شرط

الميعاد	.....	الفرع	الأول:	آجال	الطعن
الاستئناف	.....	الفرع	الثاني:	بداية	ميعاد
الاستئناف	.....	الفرع	الثالث:	كيفية	حساب
لمواعيد	.....	الفرع	الرابع:	امتداد	ميعاد
الاستئناف	.....	المطلب	الرابع:	إجراءات	الطعن بالاستئناف
الفرع	الأول:	التقرير	بالاستئناف	أمام	كاتب ضبط
لمحكمة	.....	الفرع	الثاني:	التقرير	بالاستئناف أمام المؤسسة
لعقابية	.....	الفرع	الثالث:	التقرير	بالاستئناف بواسطة
عريضة	.....	الفرع	الرابع:	التقرير	بالاستئناف بالمُخَوَّل النائب
لعام	.....	المبحث	الثالث:	آثار الطعن	بالاستئناف و كيفية الفصل
بيه	.....	المطلب	الأول:	آثار	الطعن
الاستئناف	.....	الفرع	الأول:	وقف	تنفيذ الحكم
لمستأنف	.....	الفرع	الثاني:	الأثر	الناقل

1- التقيد بالوقائع التي طُرحت على المحكمة الجزائية

2- التقيد بما ورد في تصريح الاستئناف

3- التقيد بصفة الخصم المستأنف

استئناف

-

المتهم

استئناف

-

المدني

المدعي

استئناف

-

المدنية

عن الحقوق

المسؤول

استئناف

-

الاستئناف

في

الفصل

الثاني:

المطلب

شكلا

الاستئناف

في

الفصل

الأول:

الفرع

الاستئناف

موضوع

في

الفصل

الثاني:

الفرع

الخاتمة

المراجع

قائمة

المختصرات



.....

