



جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف
العمومي

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

الشعبة: القانون العام

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

د . السيد زواتين خالد

كرازيني سيد أحمد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة) ... د . السيد بوسبحة جيلالي.....رئيسا

الأستاذ(ة) ... د . السيد زواتين خالد.....مشرفا مقرر

الأستاذ(ة) د . السيد بن عوالي علي.....مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

نوقشت في : 2024/06/13



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة التريصات
الرقم :.....م.ت/

تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: كسرازي بن سيدي أحمد الصفة: طالِب
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 104317209 والصادرة بتاريخ: 11-01-2018
المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:
أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية
للمؤلف: المؤلف المسمى

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2024-06-05

امضاء المعني

نظير لأجل تصديق الإمتضاء
للسيد أو السيد أحمد
فرنانة في 05 جوان 2024

من رئيس المجلس الشفهي البلدي
امضاء هو من عواد
متصرف رئيسي للإدارة الإقليمية



* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

إهداء

أهدي ثمرة جهدي و عملي إلى :

روح أمي الغالية أسألك الله أن يجعلها من أهل الجنة

و لأبي الغالي أطال الله في عمره و مده بدوام الصحة والعافية

و إلى بناتي نور حياتي آية و هديل و تسنيم ، رزقهم الله الصحة والعافية و أنار دربهم و

وفقهم في دراستهم .

إلى زوجتي الكريمة التي أمدتني بالعزيمة و الصبر فأطال الله في عمرها و أدام الله عليها

الصحة و العافية

إلى أخي و أخواتي و أبنائهم و بناتهم رزقهم الله الصحة والعافية و ووفقهم الله في حياتهم

إلى جميع أساتذتي بكلية الحقوق و العلوم السياسية و زملائي الأوفياء

كلمة شكر وتقدير

لا يسعني و أنا أضع اللمسات الأخيرة لهذا العمل المتواضع إلا أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر العظيم و التقدير و العرفان للأصحاب الفضل و أخص بالذكر أستاذي المشرف :

الدكتور السيد زواتين خالد الذي أحتضن عملي و رافقني في إنجاز هذا البحث فلقد كان نعم المرافق و نعم الأستاذ ونعم المشرف

مقدمة

تستند الإدارة العامة في الدولة في سبيل أداء وظائفها و تقديم الخدمة العامة إلى العديد من الوسائل و من هذه الوسائل ما يعرف بالوسيلة البشرية و التي تتمثل بالموظفين العموميين فالدولة تمارس نشاطها سواء المرفقي أو الضبطي من خلال الموظف العام ومن هنا يأتي التلازم بين الموظف العام و النشاط الإداري . فالموظف يعتبر أحد العناصر الرئيسية والضرورية لممارسة الإدارة نشاطها تحقيقا للسياسة العامة للدولة ، وقد عالجت التشريعات الوظيفية على اختلافها و تنوعها الحياة الوظيفية للموظف العام سواء بقرار إداري ، أو حكما بقوة القانون ، وذلك كون العلاقة بين الموظف و الإدارة هي علاقة تنظيمية يحكمها القانون فالموظف العام هو أداة المرافق العامة في تحقيق أهدافه التي تتمثل في إشباع الحاجات العامة للأشخاص و هو يد و ساعد السلطة في تنفيذ القوانين و اللوائح و عقلها المفكر في مسايرة خطى التقدم إلى آفاق التطور .

هذا و قد ازداد دور الموظف العام أهمية خاصة مع اتساع نشاط الدولة و ازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية و اجتماعية شتى ، قاد بالضرورة إلى ازدياد عدد الموظفين و اهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري و من ثم فقد كفل للموظف العام جملة من الضمانات و الحقوق تعتبر بمثابة وسيلة لجذب الموظفين نحو قطاع الوظيفة العامة ، و رغبة من المشرع في توضيح هذه الامتيازات فقط أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بها يحدد هذه الحقوق و الضمانات و شروط الالتحاق بالوظيفة العامة كما نظم الجانب التأديبي .

وقد أصبح قطاع الوظيفة العمومية من بين أهم المؤسسات التي تقوم عليها الدولة في ظل التطورات التي يشهدها العالم إضافة إلى زيادة سكان الدولة و زيادة حاجياتهم معهم و هو الأمر الذي أدى إلى ضرورة تطوير القطاع ليتولى مهمة السهر على خدمة المواطنين كما تعد منظومة الوظيفية العمومية الحجر الأساس الذي تقوم عليه كل دولة لتدبير أمورها وذلك بالاستعانة بهذه الفئة و الذين يعتبرون الركيزة الأساسية لسير مؤسسات الدولة إضافة إلى باقي الوسائل ، و عرف قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر عدة تحولات و تطورات مسته إلى غاية اعتماد القانون الحالي المعمول به ، حيث سمح القانون رقم 157/62 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما كان يتعارض مع السيادة الوطنية بتطبيق القانون الوظيفة العامة الفرنسي لسنة 1959 إلى غاية صدور أول قانون للوظيفة العمومية في الجزائر و هو الأمر 133/66 و الذي كرس مجموعة من المبادئ التي تضمن استقرار و توازن الخدمة العمومية و استمراريتها إضافة إلى تكريس مبدأ الديمقراطية و المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية

ثم تلى ذلك صدور القانون رقم 12/78 الذي وحد عالم الشغل في الجزائر حيث يطبق على طائفة من الموظفين الإداريين و كذا العمال في القطاع الاقتصادي ، إلا أن استحالة تطبيق نظام واحد على القطاعين مختلفين الأول ذو طابع إداري و الثاني ذو طابع اقتصادي تجاري أدى على صدور المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ثم صدور الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي جاء متماشيا مع التحولات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي تمر بها الدولة و التي تتماشى و مقتضيات الدولة الحديثة و لا يزال هذا القانون ساري المفعول إلى يومنا هذا دون أن نغفل التعديلات التي طرأت على بعض مواده ونظرا لما تكتسبه الوظيفة العمومية من أهمية بالغة خاصة و أن حسن تنظيمها ينعكس إيجابيا على الدولة ، كان دافعا للمشرع إلى حتمية تعديل النصوص القانونية للوصول إلى قانون يؤطر وينظم الجهاز الوظيفي كهيكل إداري من جهة و وضعية الموظف العام من جهة أخرى نقصد القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، إضافة إلى وجود نصوص خاصة تنظم قطاعات عمومية تقدم خدمة عمومية في الدولة منها قطاع التربية والتعليم و قطاع الصحة العمومية لكنها تبقى تحت غطاء قانون الوظيفة العمومية . ومن المتعارف عليه أن أغلب التشريعات كفلت للموظف العام مجموعة من الحقوق تقابلها واجبات تقع على عاتقه فبعد أن كفل له الحق مباشرة الوظيفة العمومية في ظروف حسنة و كذا تمتعه بالحقوق المالية و حقه في الراحة من وقت لآخر ، حملته أيضا مجموعة من الواجبات يستلزم عليه مراعاتها أثناء تأديته لوظيفته منها أن يكون أمينا شريفا و أن يكون محايدا إضافة إلى ضرورة التزامه بالسر المهني و الحفاظ على ممتلكات الدولة و الجهاز الإداري هذا التوازن بين الحقوق و الواجبات الذي تضمنته وأكدته و أقرته غالبية التشريعات رأت فيه انعكاسا إيجابيا على قطاع الوظيفة العامة حيث يرفع مكن وتيرة تقديم الخدمات للأفراد .¹

و بالنظر للمرتبة الهامة التي يصنف فيها الموظف العام في التشريعات الداخلية للدول اهتمت أيضا بذلك المواثيق و الاتفاقيات الدولية فمنها من كرسه بصفة عامة كالإعلان العالمي لحقوق الانسان الذي منح للفرد الحق في تقلد الوظيفة العمومية و كذا توفير له شروط العمل العادلة و المرضية إضافة إلى الحماية من البطالة ومنها ما أكد عليه بصفة خاصة كنظام

¹ - أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، ط1 ، سنة 1986

الإداري لموظفي المحكمة الجنائية الدولية ، أما بالنسبة للوظيفة العمومية كتنظيم وهيكل إداري مهم في أي دولة فقد اهتمت أيضا المواثيق الدولية بحمايتها من تصرفات وسلوكيات غير المشروعة التي تتعرض لها من قبل الموظفين العموميين ، وتتجسد هذه الحماية بصفة خاصة من خلال اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد و التي اعتمدت بسبب قلق المجتمع الدولي من خطورة هذه الظاهرة التي تنعكس عليها المساس باستقرار المجتمعات و أمنها مما يقوض مؤسسات الديمقراطية و قيمها و القيم الأخلاقية و العدالة ويعرض التنمية المستدامة و سيادة القانون للخطر ، وهذا إضافة إلى تأثير حالات الفساد على منعها و مكافحتها .

و باعتبار العون العمومي أو الموظف العمومي شخصا طبيعيا أي انسان - قد يخطئ ويصيب - وبمناسبة ممارسته وظيفته أو خارجها قد يرتكب أفعالا يعاقب عليها القانون تختلف طبيعتها باختلاف وضعيته فمنها ما يعاقب عليه قانون الوظيفة العمومية و منها ما يكون محل متابعات جزائية بموجب قانون العقوبات حيث يكون هنا مسؤولا عن سلوكه الذي إقترفه و لما كانت المتابعة الجزائية تقوم بإرتكاب أحد الأفعال المنصوص عليها في قانون العقوبات فإن المتابعة التأديبية تقوم إذا أخل الموظف العام بأحد الواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية ذلك أن مسألة تأديب الموظف العام من بين الموضوعات الخطيرة و الهامة التي تكفل الأداء الجيد للهيكل أجهزة الدولة ، فإحساس الموظف بالرقابة عليه يؤدي به إلى القيام بوظيفته على أحسن وجه إلا أنه قد يرتكب الموظف سلوكا يخالف الواجبات الوظيفية و يشكل في نفس الوقت فعلا يجرمه قانون العقوبات فتقوم بذلك المسؤولية الجزائية والتأديبية معا عن نفس الفعل الجرم قانونا سواء في قانون العقوبات أو قانون الوظيفة العمومية .¹

و إذ تتدخل الإدارة لتكافئ الموظف المتفرغ لوظيفته باجتهاده و إلتزامه و إخلاصه لمتطلبات وظيفته بالمكافآت و الترقية و الأوسمة بالمقابل تعاقب الموظف الذي يتهاون ويخل بواجباته الوظيفية و مقتضياتها فبذلك يعتبر التأديب من المواضيع الحساسة في قطاع الوظيفة العمومية كونه يمس بالحياة المهنية للموظف الذي يعد من الركائز الأساسية في تنظيم الدولة و استقراره يؤدي إلى استقرار المرافق العامة التابع لها و التأديب يعتبر وسيلة من الوسائل التي تلجأ إليها الإدارة لمساءلة كل من يخرج عن حدود الواجبات الوظيفية المقررة قانونا لضبط تصرف و سلوك الموظف ، كما تتجلى هذه الأهمية في تشعب هذا الموضوع حيث يشمل

¹ - أحمد بوضياف ، المرجع السابق 27

مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى حماية الوظيفة العامة من استغلال الموظف في حين تهدف أيضا إلى حماية الموظف من تعسف الإجراءات التأديبية القانونية المتبعة ضده عن طريق منحه مجموعة من الضمانات عند تأديبيه و تأخذ الضمانات بشكل عام مكانة هامة في كل التشريعات القانونية العقابية بغض النظر عن النظام المطبق في كل دولة سواء كان نظاما رئاسيا أو قضائيا أو شبه قضائي ، فلا مناص من توفير عوامل فعاليتها و نجاحه لتحقيق أكبر قدر من العدالة ، هذه الضمانات التأديبية يجب أن تتوفر في المتابعة التأديبية للموظف العمومي ، وقد منح المشرع مجموعة من الضمانات السابقة على توقيع الجزاء و المسايرة له و اللاحقة على توقيعه و المغزى منها هو منع انحراف السلطة التأديبية و تعسفها عند إتخاذ العقاب و الجزاء ، فالسلطة المخولة لها بتأديب هي سلطة مقيدة بالقانون و بنتائج التحقيق و ليست مطلقة .¹

والمتفق عليه لدى جمهور الفقهاء هو استقلال كل من المسؤوليتين التأديبية و الجزائية هذا الاستقلال يقوم على طبيعة كل منهما فالغاية من الأولى هو تحميل الموظف مسؤولية تقصيره و رعونته للحفاظ على المرفق العام أما الثانية فالهدف منها هو تحقيق العدالة و توقيع العقوبة على المجرم باسم المجتمع طبقا لخاصية القاعدة في حد ذاتها فالاختلاف بين طبيعة النظامين أدى بنا في هذا الصدد إلى التساؤل عن إمكانية وجود انفصال بين المسؤوليتين حتى و إن قامتا عن نفس الانحراف في السلوك ذلك كنتيجة للغاية المرجوة من سن هذه القواعد حيث أنه قد يصدر ضد الموظف العام حكما جزائيا يقضي بإدانته في جرم جزائي إرتكبه و لا يشكل إخلالا بواجباته المهنية والوظيفية و بما أن الأحكام الجزائية قد تقضي إما بالبراءة أو الإدانة فقد يتأثر مركزه الوظيفي بذلك الحكم الجزائي كما يعيد ترتيب سير الدعوى التأديبية .

ومما لا شك فيه فقد تتأثر العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة بالمتابعة الجزائية عند صدور حكم جنائي يقضي بعقوبة سالبة للحرية تحرم الموظف من ممارسته لمهامه الوظيفية حتى و إن كان الفعل المعاقب عليه لا يمس بالوظيفة و لا بواجبتها و التزاماتها ، كما أن المشرع لم يحسم قضية إرتكاب الجرائم الجنائية أو الأخطاء المهنية أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ، فالموظف العام يعاقب عن تصرفاته و أفعاله التي يقع فيها أثناء أو بمناسبة أدائه للوظيفة و لكن المشرع لم يوضح إمكانية إمتداد المساءلة لتشمل تلك الأفعال التي لا علاقة لها

1 - أحمد بوضياف ، المرجع السابق ص28

بالوظيفة و لكنها تؤثر على سمعتها و شرفها هذا من ناحية و من ناحية أخرى أدى صدور ميثاق السلم والمصالحة الوطنية في الجزائر إلى إثارة تلك العلاقة بين المتابعة التأديبية الناتجة عن المتابعة الجنائية الأمر الذي أظهر وجود علاقة بين كل من المتابعتين عند إتخاذ إجراء العفو الشامل و المقصود العفو عن الجرائم و وضوح موقف المشرع الجزائري من ذلك الأمر .

إلا أن بعض التشريعات نصت صراحة على أن الحكم الجنائي من نتائجه على مسار الموظف العام إنهاء خدمته الوظيفية في حين أن هذه التشريعات لم توضح طبيعة الأحكام الجزائية التي تنهي الخدمة العمومية خاصة وأن بعض الأحكام تصدر مع وقف التنفيذ ضد المحكوم عليه في حين الآخر قد يصدر البعض مع وقف التنفيذ العقوبة مما يسمح للموظف بمزاولة وظيفته بصفة عادية و الذي دفعنا للدراسة هو محاولة تبيان موقف المشرع الجزائري من الآثار التي ينتجها الحكم الجزائي على العلاقة الوظيفية بصفة عامة و على وضعية الموظف الإدارية والقانونية بصفة خاصة نظرا للميزة التي يتسم بها القانون الإداري لاسيما قانون الوظيفة العمومية من مرونة .

سبب اختيارنا لهذا الموضوع هو علاقتنا بالحياة الوظيفية لكوني موظف بقطاع التربية والتعليم سلك الإداريين و ما لاحظناه من عدم اهتمام الباحثين به بشكل الكافي رغم أهميته وارتباطه بالحياة المهنية لمجموعة من الأشخاص ألا وهم الموظفون العموميون إضافة إلى رغبتنا في توسيع فكرة مدى ارتباط و تأثير العلاقة الوظيفية بكل من المتابعة التأديبية و المتابعة الجزائية ناهيك عن العلاقة بين الجريمتين .

ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية الرئيسية لبحثنا و تتمثل :

إلى أي مدى يمكن أن تتأثر الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي الذي يصدر ضده حكم جنائي في التشريع الجزائري و كيف تصبح علاقة العمل بينه وبين الإدارة ؟

تتفرع عن الإشكالية مجموعة من التساؤلات التالية :

- هل وفق المشرع الجزائري في حسم مسألة عزل الموظف العام كعقوبة تكميلية بشكل صريح في كل الجرائم الماسة بسمعة الوظيفة ؟ أم ترك أمر ذلك للسلطة التقديرية للقاضي أم يبقى تقدير ذلك إلى لسلطة التأديب ؟

- هل فرق التشريع الوظيفي بين الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة و الأحكام الصادرة بالبراءة و ما مدى تأثيرها في قيام المسؤولية التأديبية ؟

للإجابة على الإشكالية السالفة الذكر و التساؤلات المتفرعة عنها اعتمدنا بصفة أساسية على المنهج الوصفي التحليلي و ذلك ما أتت به النصوص القانونية في التشريع الجزائري وبعض القرارات القضائية الصادرة عن القضاء الإداري الجزائري .

اعتمدنا في دراستنا على خطة مكونة من فصلين عالجننا في **الفصل الأول** : أثر التحقيق الجنائي على سير الاجراء التأديبي من خلال مبحثين تناولنا في **المبحث الأول** : استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية و في **المبحث الثاني** : حجية حفظ الدعوى أوصدور أمر بالألا وجه للمتابعة في استمرار الاجراء التأديبي أما في **الفصل الثاني** تطرقنا إلى حجية الحكم الجنائي النهائي أمام الجهات التأديبية من خلال مبحثين تعرضنا في **المبحث الأول** لأثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على قرار سلطات التأديب أما في **المبحث الثاني** فتناولنا إلى أثر الحكم الجنائي الصادر ببراءة الموظف على سير الدعوى التأديبية و ختمنا دراستنا بعرض أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال البحث .

الفصل الأول

أثر التحقيق الجنائي على سير الاجراء
التأديبي

إن القاعدة العامة هي استقلال العقوبة الجزائية عن العقوبة التأديبية فكل منهما مجال تطبيق خاص به و غرض تسعى إلى تحقيقه و الاستثناء هو وجود ارتباطا بينهما و هنا يظهر أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف ، وبما أن هذا الأثر يتجاوزه قانونان هما القانون الجزائي و القانون المنظم للوظيفة العمومية ، حاول المشرع من خلالهما توضيح الأثر المتبادل بين الجزائي و التأديبي فيما يتعلق بوضعية الموظف الوظيفية ، و هو ما حاولنا التطرق له من خلال هذا الفصل .

المبحث الأول : استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية

من الأمور المسلم بها لدى الفقهاء استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية و يظهر هذا الاستقلال واضحا في اختلاف النظام القانوني الذي يخضع له كل منهما ، فلقد أكد هذا الاستقلال فقهاء القانون الاداري سواء في فرنسا أو مصر كما أكدته أحكام القضاء الاداري والتأديبي المقارن و يؤكد نظام الوظيفة العامة أن هدف العقوبة الادارية هو ردع الموظف و إصلاحه إذ يجب عليه أن يعمل على احترام واجباته الوظيفية ، وأن يكون مخلصا في عمله في حين أن الهدف الرئيسي من توقيع العقوبة الجزائية على مرتكب الجريمة هو حماية المجتمع و ضمان أمنه و سكينته واستقراره . حيث أن الاصل في المسؤولية التأديبية أنها مستقلة عن المسؤولية الجنائية التي يتعرض لها الموظف العام . وهذا الاستقلال قائم حتى و إن كان ثمة ارتباط بينهما ولهذا فإن قيام أي من المسؤوليتين التأديبية أو الجزائية لا يتعارض مع قيام الأخرى و من المقرر كقاعدة عامة أن الاجراءات الجزائية لا توقف التأديبية و ترتيبا على ذلك يمكن تحريك إجراءات المسؤوليتين التأديبية و الجزائية معا ضد الموظف العام في وقت واحد و عن فعل واحد دون أن يعد ذلك تعدد أو ازدواجية في المسؤولية¹ ، إذ أن لكل مسؤولية نطاقها الذي تعمل فيه . وبالرغم من هذا الاستقلال إلا أن الخصائص التي تتميز بها الدعوى التأديبية تستوجب أن تباشر هذه الدعوى وفق معايير تختلف عن تلك المعايير و الأحكام التي تميز الدعوى العمومية ، فالسلطة التأديبية لا تنقيد في تكييفها للجرائم بقواعد وضوابط قانون العقوبات ، و إنما يتعين عليها أن تستخلص المخالفة التأديبية و وصفها من جمع الوقائع التي تشكل جريمة تأديبية على النحو المفهوم في القانون الإداري . و ترتيبا على ذلك قمنا بتقسيم

¹ - محمد الاحسن ، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير

في القانون العام ، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان السنة الجامعية 2008/2007 ، ص 32 ، 33

هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول مبدأ استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية و نتناول في المطلب الثاني حجية الاجراء الجنائي أمام التأديبي¹.

المطلب الأول : مبدأ استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية :

إن استقلال النظام التأديبي عن النظام القانوني الجنائي لم يعد محل خلاف في الفقه و القضاء ، ذلك ما نؤكدته كتابات فقهاء القانون الإداري المقارن ، فقد أكد الفقيه جيز أن " هناك انفصام تام وتعارض بين كل من القانون التأديبي و القانون الجزائي ، فالهدف من العقاب التأديبي في مجال الوظيفة العامة هو ضمان حسن تنظيم و سير المرفق العام بينما يهدف القانون الجزائي معاقبة شخص المجرم تحقيقا للعدالة " ومن جهة أكد الدكتور محمد عصفور أن نظام التأديب لابد و أن يكون مستقلا عن النظام الجنائي لتباين النظامين في أساسيهما و غايتهما ونوع الجزاءات التي توقع باسم كل منهما ، و مؤدى الاستقلال بين النظامين أن تستقل المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية و أن تولدتا عن نفس الفعل ذلك ما صرح به مجلس الدولة بموجب القرار رقم 001192 الصادر بتاريخ 2001/04/9 عندما رفض إلغاء القرار المستأنف ، الذي تقدم به موظف تم تسريحه من وظيفته تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 16 أبريل 1993² الذي يحدد بعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين و الاعوان العموميين و كذا المؤسسات العمومية و الذي يشير الى المرسوم التنفيذي رقم 93-02 المؤرخ في 06-02-1993 المتضمن تمديد الحالة .

مذكرا أن هذا المرسوم يلقي على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص الجدل السياسي أو الأيديولوجي و هذا الالتزام حتى خارج العمل يمنعه من القيام بأي تصرف أو سلوك لا يليق بوظيفته " بمبرر أنه لا يمكن للموظف المطالبة بإعادة إدماجه في منصبه نظرا لإدانته من طرف القاضي الجزائي " مأن الوقائع المثبتة تفرض على الإدارة و فضلا عن أنها

1 - محمد الاحسن المرجع السابق 34

2- القرار رقم 001192 الصادر بتاريخ 9 أفريل 2001 ، مجلة مجلس الدولة عدد1 سنة 2001 ص66 ، 68

قابلة أن تساهم في وصف الخطأ التأديبي ... " و في هذا القرار أكد مجلس الدولة استقلالية القانون التأديبي لأن الموظف يمكن متابعته لنفس الخطأ جزئيا و تأديبيا .¹

وهكذا يترتب عن استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية ، من حيث عناصرها حتى و أن نشأت عن نفس الفعل ، فكل جريمة تستقل عن الأخرى من حيث التكييف القانوني للفعل المجرم ، فإذا كانت للجريمة الجنائية قانون العقوبات من حيث تكييفها على أساس جنائية أو جنحة أو مخالفة ، فإن المخالفة التأديبية يتم تكييفها وفق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الى أربعة أصناف من الأخطاء . يترتب عن ذلك أن الإدارة عندما تتولى تكييف الأخطاء التأديبية للموظف فإنها لا تلتزم بالأوصاف الجنائية للفعل مادامت هذه الأوصاف لا تشكل عنصرا في المسؤولية التأديبية بل على العكس من ذلك ، فإنها تستند على المعايير المحددة في المواد 177-181 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . غير أنه ينبغي التنويه بأن هذا الاستقلال ليس تاما بل توجد علاقة و تأثير متبادلة بينهما في حالة ما إذا كانت المخالفة التأديبية التي ارتكباها الموظف العام تشكل في نفس الوقت جريمة جنائية ، ففي هذه الحالة يثور التساؤل حول ما إذا كان يتعين وقف الدعوى التأديبية إذا ما تم تحريك الدعوتين التأديبية و الجزائية في آن² واحد عن ذات الوقائع لحين صدور الحكم الجزائي في الموضوع و لإثارة هذا الاستقلال بين الدعوتين من حيث الاجراءات و عناصرها ومؤطريها قمنا بتقسيم هذا المطلب لفرعين تناولنا في الفرع الأول السلطة المختصة بإتهام الموظف و في الفرع الثاني الجهة المختصة بالتحقيق التأديبي .

الفرع الأول : السلطة المختصة بإتهام الموظف

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 16 فبراير 1993 الذي يحدد بعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والاعوان العموميين ، الجريدة الرسمية العدد 11 ، لسنة 1993 .

² - د . بوكرا ادريس ، المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي و السلطة التأديبية للإدارة ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية ، المجلد 59 العدد 03 لسنة 2022 ، ص 167،168

تبدأ إجراءات التحقيق بصدور قرار إحالة الموظف إلى التحقيق على أن تحدد السلطة التي يجوز لها ذلك و هو أمر جوهري و هام و واجب فصدور القرار بإحالة الموظف إلى التحقيق من سلطة غير متخصصة ، يترتب عليه بطلان التحقيق ، و الآثار المترتبة عليه ، وأهمها قرار الجزاء المطعون فيه و القاعدة العامة في هذا الخصوص تتمثل في أن السلطة المنوطة بها ، حالة الموظف إلى التحقيق وهي السلطة المختصة بتأديبه ، وفي بعض الاحالات السلطة الرئاسية التي لها حق الرقابة عليه و الأصل أن هذا هو المبدأ العام و بتالي لا يمكن الخروج على هذا المبدأ العام و منه لمزيد من التفاصيل سنحاول التطرق إلى كيفية إتهام الموظف ثم تحديد السلطة المختصة بالاتهام ¹.

أولا : السلطة المختصة بالاتهام

لأن سلطة الاتهام طبقا لنص المواد 125-126-127 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية سابقا ، يكون بيد السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة قانونا بذلك ، و يكون ذلك دون مشاركة أي هيئة أخرى ، إذ أن النهج المتبع في مجال الاتهام و الادعاء بارتكاب المتهم للمخالفة التأديبية ²، لا يكاد يخرج عن القاعدة الاصولية القاضية بأن البيئة على من ادعى ، ويكون على جهة الاتهام أو الادعاء أن تقدم الادلة التي انتهت إليها بخصوص نسبة الاتهام إلى المدعى عليه و الاتهام موجها للموظف المتهم إما بناء على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفاته أو استنادا إلى تقارير من جهة التفتيش أو الاعتماد على شكاوي الافراد والمعروف على بعض الدول لا سيما مصر وألمانيا أخذت بمبدأ الفصل بين سلطة الاتهام و التحقيق و المحاكمة في مجال التشريع التأديبي ، وذلك للتخفيف من حدة تركيز السلطة التأديبية في يد الإدارة ، الشيء الذي قد يؤدي إلى تعسف في استعمال حق التأديب إلا

¹ - محمد الاحسن المرجع السابق ، ص 34 ، 35

² - المواد 125-126-127 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 13 لسنة 1985

أننا في الجزائر أبقى على تركيز السلطات الثلاث في يد الإدارة مع بعض التعديلات فمثلا في بعض الاحيان قد تكون هنالك وقائع تمس الصلح العام أو بإحدى الهيئات العامة مثلا ، فالوزير ممثل السلطة التي لها حق الاشراف على هذه العامة ، له أن يحيل الوقائع لأي جهة أو لجنة للتحقيق فيها حتى يتسنى له اتخاذ الاجراء الاداري المناسب و عليه يظهر أنه ليس خروج عن القاعدة العامة الاصلية .فمن يملك الأكثر يملك الأقل ، حيث تعتبر السلطة الرئاسية أو الإشرافية عليه حتى و لو يدخل توقيع الجزاء على الموظف من اختصاصها فالإحالة للتحقيق هو إجراء تقتضيه ضرورة الإشراف و المتابعة من الرئيس على المرؤوسين و كثيرا ما يحدد القانون سلطة توقيع الجزاء التي تختلف عن الرئاسة المباشرة ، أو الاعلى للموظف . فتكون لهذه الرئاسة المباشرة الأعلى سلطة إحالته للتحقيق ، ومنه فما يمكن استخلاصه هنا هو أن سلطة إحالة المخالفات للتحقيق تكون منوطة بالرؤساء ، إذا كانت هناك نصوص تنظم هذه السلطة . إن اتخاذ هذه الاجراءات من قبل الرئيس أمر تقتضيه طبيعة الاشياء ، إذا أن اختصاص كل رئيس اتخاذ كافة الاجراءات الضرورية لحسن سير المرفق الذي يرأسه ورغم ذلك ننوه إلى أن هناك بعض الحالات التي يثور بشأنها التساؤل عن الجهة المختصة بالتأديب وذلك في حالة نقل الموظفين من مكان إلى لآخر ، في حين أنه ارتكب المخالفة في الجهة الأولى ، وكذلك حالة انتداب موظف من جهة أخرى¹ .

ثانيا : طرق اتهام الموظف العمومي

من البديهي أن تأديب الموظف العمومي ينطلق بقرار إحالته للتحقيق أمام السلطة المختصة بذلك حيث تتولى بيان الجهة المخولة بعميلة الاحالة للتحقيق ، ثم يكون من الأولى معرفة الأسباب الكامنة وراء تحريك السلطة صاحبة الولاية في نظر القضية التأديبية و إصدارها لقرارها الأمر بإجراء تحقيق اداري مع الموظف الذي ارتكب المخالفة و هذه الأسباب تكمن في الشكوى المقدمة و قد يتم اكتشاف المخالفة التأديبية نتيجة اعمال الرقابة و التفتيش الإداري ومن بينها أسلوب التنقيط الاداري التلقائي والإشراف الدقيق و المراجعة

¹ - محمد الاحسن المرجع السابق ، ص 35 ، 36

اليقظة والمتابعة الدائمة و قد يتم اكتشاف المخالفة بوسائل الاعلام كما قد يتم اكتشاف المخالفة التأديبية العديد من المخالفات التأديبية و ارتكبتها بعدة طرق مختلفة منها الرقابة الخارجية والرقابة الداخلية وفيما يلي سنتناول طرق اكتشاف المخالفات التأديبية في الوظيفة العامة¹

1- الشكوى : تعتبر الشكوى الملجأ الاساسي للمنتفع من الخدمة العمومية عند عدم حصوله على حقه المشروع ، يعرف الفقه الشكوى بأنها التعبير عن إرادة الشخص القانوني طبيعيا كان أو معنويا ، بأن التضرر من مخالفة أو خرق للقانون أحدث نوعا من الأضرار ، سواء بمقدم الشكوى نفسه ، أو بغيره من الاشخاص . و قد نص الإعلان الفرنسي لحقوق الانسان و المواطن الصادر في 26 أوت 1789 على حق المجتمع في محاسبة أي موظف عام عما يمكن أن يرتكبه من أخطاء أثناء ممارسة وظيفته.²

و مما يجب الإشارة إليه أن الشكوى لا تعتبر دعوى قضائية ، بحيث لا يشترط فيها أن تصدر عن صاحب الحق والمصلحة و إنما يجب أن تتضمن وقائع حقيقة ضد المخالف (الموظف) الذي ثبت في حقه ارتكاب المخالفة التأديبية .

ويعد حق الشكوى حقا مكفولا دستوريا لكافة المواطنين حتى الموظفون سواء كانوا محل الشكوى من قبل منتفع أو كان موضوعها هو الابلاغ عن مخالفات تأديبية علم بها الشاكي . ومن هنا يمكن القول بأن الشكوى ، هي تعبير عن عدم قبول من جانب أحد المواطنين بسلوك الموظف هذا السلوك الذي يضرر بمصالح المواطنين الشخصية و الادارية أما بخصوص تحريك السلطة التأديبية المختصة ، الدعوى التأديبية بإحالة الموظف على الجهة المختصة بالتحقيق نتيجة الشكوى المقدمة لها فهذا الاجراء يدخل ضمن صلاحيات السلطة الرئاسية ونطاق تقديرها حيث يجب عليها التأكد من صحة المعلومات المقدمة في الشكوى و ذلك لما ينطوي عليه إحالة الموظف إلى التحقيق من المساس بسمعته و على ذلك الاساس يجب أن

¹ - محمد الاحسن المرجع السابق ، ص 37

² - أحسن بوصقيعة ، الوجيز في القانون الاداري الخاص ، منشورات بيروت 2006/2005 ، طبعة 1 ، ص 206

تنمح للموظف كل الضمانات الكافية التي تكفل للموظف بعدم مساس بسمعته اثناء تحرك الدعوى التأديبية كما وجوب خضوع هذه الاجراءات لرقابة القضاء الاداري خاصة فيما يتعلق بتعسف الرئيس الاداري في استعمال سلطته التقديرية¹.

ومن هذا المنطلق يظهر لنا جليا أن الشكوى قد يكون لها تأثير مباشر في تحريك إرادة السلطة التأديبية الأمره بالتحقيق في اصدرا الأمر باتخاذ كافة الاجراءات المباشرة للدعوى التأديبية في حين أنها لا يحتج بها كسند لتوقيع العقوبة التأديبية أو جزاء في مواجهة الموظف المتهم ، لأن من شأن ذلك ، التعارض مع صراحة النصوص التشريعية التي تقرر عدم جواز توقيع أي عقوبة تأديبية على الموظف ، إلا بعد إجراء التحقيق معه بغية التأكد من الوجود المادي للوقائع و جمع الادلة و البحث عن مرتكبيها .

2- الرقابة الخارجية : تمارس السلطة السلمية أو الرئاسية الرقابة على أعمال الموظفين وتكتشف المخالفات حيث تمارس ماليا و محاسبيا على مختلف أجهزة الدولة بواسطة عدة أجهزة و جهات مختصة أهما مجلس المحاسبة الذي يتولى مراقبة وإرادات الدولة و نفقاتها و حساب الأمانات و الملفات و القروض و المستودعات و كما يقدم الاستشارات في مجال المحاسبية الخاضعين لرقابته زيادة على الرقابة على الاموال العامة و التأكد من سلامة تطبيق القوانين والتشريعات و التحقق من أن القرارات و الاجراءات الادارية على الجهات الخاضعة للرقابة تتم وفق التشريعات المعمول بها².

حيث منح القانون لمجلس المحاسبة مراقبة الوزارات و الدوائر الحكومية و المؤسسات الرسمية العامة و الادارات المحلية و البلديات و الجهة التي يقرر مجلس الحكومة تكليفه بإجراء التحقيق في حساباتها و لرئيس مجلس المحاسبة أو أي موظف مفوض من قبله أن يقوم بالتحقيق في الحسابات و بتعداد النقد و الطابع والوثائق و المستندات و اللوازم في أي دائرة سواء المتعلقة بالواردات ، أو النفقات و له حق الاتصال المباشر بالموظفين المناط إليهم أمر هذه الحسابات ، ومراسلتهم ، كما نص القانون على أن لرئيس مجلس المحاسبة أن يقوم

¹ - محمد الاحسن المرجع السابق ، ص 37 ، 38

² - محمد الاحسن المرجع نفسه ، الصفحة 38

بالتدقيق بصورة تجعله يتأكد من أن الحسابات الجارية وفقا للأصول الصحيحة و أن التدابير المتخذة للحيلولة دون التلاعب ، كافية و فعالة وله أن يوجه النظر إلى أي نقص يجده في التشريع المالي أو الإداري إذا تعلق بالقضايا المالية و الحسابات المعمول بها بدقة¹ وأن يلفت النظر إلى أي نقص أو تقصير أو تهاون أو خطأ في تطبيقها ، و أن يبين رأيه في كفاية الأنظمة و التعليمات لتحقيق أغراض القوانين المالية و شموليتها و لرئيس الديوان أن يطلع على جميع التقارير و المعلومات الواردة من مفتشي المجلس ، سواء كانوا مفتشين إداريين أو مفتشين ماليين و له سلطة التحقيق في المخالفات التي لها مساس بالأمور الادارية والمالية و الحق في طلب كل ما يريد الاطلاع عليه من معلومات ، وإيضاحات من جميع دوائر و أجهزة الدولة كما يستلزم على كافة الدوائر و الجهات الخاضعة لرقابة مجلس المحاسبة على أي استيضاح يوجهه إليها المجلس ضمن نطاق مهامه و وفق التشريع ، و في حالة عدم الامتثال أي شخص السماع لرئيس مجلس المحاسبة أو لأي موظف مفوض من قبله بإجراء التحقيق والفحوص المصرح بها بمقتضى هذا القانون ، يحق للرئيس أو المفوض المذكور أن يشمع بالشمع الاحمر ، وأن يختمها بالخاتم الرسمي . ولرئيس المجلس في حالة مبالغة ذلك الموظف أن يستدعي أفراد الضبطية القضائية لتنفيذ هذه المهمة و العملية .

الفرع الثاني السلطة المختصة بالتحقيق :

وبناء على ما ذكرناه سابقا و من أجل استقرار الموظف العام و حسن ادائه والحفاظ على مردوده الوظيفي و عدم المساس بسمعته فمن المفروض و الأولى ألا يفتح أي تحقيق إزاء الموظف العام من قبل الادارة ، إلا إذا توفرت دلائل وقرائن قوية و وكافية لإثبات ارتكابه خطأ تأديبي فمن شأن التحقيق ، حتى و إن كان مصيره الحفظ ، أن يعرض الموظف العام للإساءة مما قد يتسبب في زعزعة مركزه الوظيفي . وإذا كان التأديب عامة يدخل في اختصاصا السلطة الرئاسية فما يترتب عليه مباشرة ، أن السلطة المختصة بالتأديب هي السلطة المختصة بإجراء التحقيق فيما هو منسوب إلى الموظف المرتكب للخطأ التأديبي وهذا ما من شأنه المساس

¹ - أحسن بوصقبة ، المرجع السابق ص 210

بالضمانات الممنوحة للموظف العام الذي ارتكب خطأ تتولاه السلطة الرئاسية ، وهي الجهة المختصة بالتأديب التي يتبعها الموظف العام المخالف ، فإنه بذلك تعتبر الجهة ذات الاختصاص الأصيل في هذا المجال ، وذلك بناء على أن التأديب هو امتداد للسلطة الرئاسية هذه الأخيرة و إذا ما صدر منها اتهام معين ضد موظف عام ، فيجب أن يتزامن مع ذلك تحقيق كامل تتوفر فيه جميع الضمانات حتى تظهر الحقيقة و صحة الاتهام و من هنا فإنه من الضروري أن تتاح الفرصة كاملة للموظف العام الذي يفتح معه تحقيق اداري أن يدافع عن نفسه بجميع الوسائل و الوثائق اللازمة فالقضاء الاداري يولي أهمية قصوى لهذا الجانب حيث أنه يقوم بإبطال كل تحقيق ، لا يراع فيه منح فرصة كاملة للموظف المتهم بمخالفة تأديبية للدفاع عن نفسه ¹ . فإذا أفضى التحقيق مع الموظف في معطيات المساءلة التأديبية الوصول الى نتيجة إلى أن الأفعال التي نسبت للموظف العام المعني تشكل خطورة بحيث يمكن معها تطبيق عقوبة تأديبية من عقوبات من الدرجة الثالثة (فصل تأديبية مثلا) و لما كانت السلطة صاحبة التعيين استنادا على المادة 127 من المرسوم رقم 85 59- المشار عليه سابقا ، ملزمة بأخذ الرأي الوجوبي من اللجنة المتساوية الأعضاء و هي بصدد تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة ، فإنه على السلطة صاحبة التعيين أن تقوم بإشعار اللجنة المنعقدة كمجلس تأديبي ، وذلك بموافاتها بتقرير مكتوب و مفصل عن الظروف التي وقعت فيها الأخطاء التأديبية بصورة شاملة و موضوعية وعلى مجلس التأديب التحقيق من المساءلة التأديبية المعروضة عليه ، وإبداء الرأي للسلطة المختصة بالتأديب كل ذلك يجب أن يتم خلال الفترة المحددة والمقررة قانونا و وفق التشريع المنظم للوظيفة العامة . ²

أما إذا تبين للجنة المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي أن الوقائع المنسوبة للموظف و أن الظروف التي جرت و تمت فيها غير مؤكدة أو غير كافية ، فمن حقها أن تأمر بإجراء تحقيق تكميلي و ثاني مع الموظف ، ودراسة الأدلة من جديد و تقييمها وفق

1 - محمد الاحسن المرجع السابق ، ص 40

2 - المادة 127 من المرسوم رقم 85 59 ، المصدر السابق

معطيات مختلفة بحثا عن الأسباب التي أدت إلى ارتكاب الموظف الخطأ التأديبي و بعد الانتهاء من التحقيق التكميلي ، ترسل نتائجها إلى رئيس المجلس التأديبي كما ننوه إلى أن أمر إجراء تحقيق تكميلي مرهون بموافقة السلطة التأديبية و التي يمنحها القانون من شهر إلى ثلاثة أشهر و ذلك بناء على اقتراح من اللجنة المتساوية الأعضاء كما أن هذه الأخيرة لها أن تطلب من الإدارة بأن تمدّها بكل الامكانيات و الوثائق و المستندات اللازمة والضرورية إثناء قيامها بالتحقيق بغية أداء مهامها بصورة قانونية وناجعة وعليها أن تستمع لقوال الموظف المتهم من خلال محضرا تضبط فيه ما انتهى إليه التحقيق مشفوعا برأيها¹.

لهذا من الطبيعي أن يسند إلى السلطة الرئاسية ، باعتبارها السلطة التأديبية المختصة الحق في اتخاذ الاجراء التمهيدي المعروف بالأمر بالتحقيق فيما ينسب للموظف من أخطاء تأديبية والتحقق من صحتها من خلال تفحص الأدلة و القرائن المتوفرة لدي السلطة الرئاسية الأمر بالتحقيق و ترتيبا على ما سبق فان سلامة الاجراءات التمهيديّة بالدعوى التأديبية بالإحالة على التحقيق و صدور الأمر به على نحو مشروع و سليم يهدف في الأساس إلى حماية المصلحة العامة للإدارة على نحو خاص و حماية المرفق العام على نحو عام كما يهدف إلى حماية المراكز و المصالح الخاصة للموظفين المحالين على المساءلة التأديبية .

المطلب الثاني : حجية الاجراء الجنائي أمام التأديبي

إن الأصل أنه في توقيع العقوبة الجزائية وما يؤسس عليه الحكم الجنائي من أسباب مرتبطة وجدية لا يقوم الحكم من دونها ، يحوز حجية الأمر المقضي فيه و يلتزم به الكافة لتعلق ذلك بالنظام العام ، ولا تثبت الحجية إلا لما فصلت المحكمة الجزائية بالفعل ، وكان فصلها لازما و ضروريا في التهمة المعروضة على جهة الحكم ، أما ما لم تتعرض له المحكمة بالفعل أو تعرضت له دون أن يكون ذلك ضروريا أو لازما للفصل في التهمة المعروضة عليها فلا يجوز الحجية وعليه فما يحوز الحجية من الحكم هو منطوقه و الأسباب الجوهرية المكملة

¹- محمد الاحسن المرجع السابق ، ص 40 ، 41

له ، والقضاء التأديبي لا يرتبط بالحكم الجزائي إلى في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم أي أن القضاء التأديبي يتقيد بما أثبتته القضاء الجزائي في حكمه من وقائع دون أن يتقيد بالتكييف القانوني للوقائع فالمحكمة التأديبية تبحث عن مدى إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أما المحكمة الجزائية فينحصر أثرها في قيام جريمة من جرائم القانون العام .¹ و لتبيان ذلك سنتطرق لهذا المطلب من خلال فرعين في الفرع الأول الحكم الجنائي المتمتع بالحجية و مبرراته أمام سلطات التأديب أما الفرع الثاني التأثير المتبادل بين الدعوى الجزائية و المتابعة التأديبية .

الفرع الأول : الحكم الجنائي المتمتع بالحجية و مبرراته أمام سلطات التأديب أولا : المقصود بحجية الحكم الجنائي

- بصف عامة - منع المحاكم الأخرى من إعادة النظر من جديد في الدعوى سواء بناء على أدلة جديدة أو أوصاف جديدة ، فتفترض الحقيقة فيما قضى به الحكم الجنائي ، والحجية بهذا المفهوم لها جانبان سلبي و إيجابي ، وينحصر الجانب السلبي في المجال الذي صدر فيه الحكم مدنيا أو إداريا أو جنائيا وهو جوهر الحجية و الذي يتمثل بمنع المحاكم الأخرى من إعادة النظر في الدعوى من جديد ، ويبدو الجانب الإيجابي في افتراض الحقيقة فيما قضى به الحكم و الحجية لا تكون إلا لمنطوق الحكم و أسبابه المرتبطة به ارتباطا وثيقا بحيث لا تقوم للحكم قائمة بدونها .

ولكي ينتج الحكم الجنائي النهائي أي أثر من أثاره العقابية و أيا كان المجال الذي يحدث فيه هذا الأثر ، فيجب أن تتوفر في خصائص معينة يتطلبها قانون العقوبات و قانون الإجراءات الجزائية وسنتناول هذه الخصائص باختصار فيما يلي :

إن ضرورة صدور الحكم الجنائي من محكمة وطنية هو الواقع تطبيق مبدأ إقليمية القانون الجنائي و لأن قواعد القانون الجنائي المتعلقة بالنظام العام ، ويترتب على ذلك أن لا يكون الحكم الأجنبي أية حجية أو قوة تنفيذية أمام القضاء الوطني ما لم تعطه هذه الحجية و

¹ - د . بوكرا الدريس ، المرجع السابق ، ص 168 ، 169

هذه القوة التنفيذية معاهدة طرفاها الدولة مصدرة الحكم و الدولة التي يراد تنفيذ الحكم على أراضيها و يسري هذا بالنسبة للعقوبات الاصلية أو التبعية أو التكميلية و في حالة عدم وجود مثل هذه المعاهدات ، فلا يكون للحكم الجنائي الأجنبي حجية أما السلطة التأديبية المختصة سوى أن يكون مجرد دليل من أدلة الاتهام شأن سائر أدلة الاتهام الأخرى الموجودة و يخضع كالأخيرة لرقابة المحكمة التأديبية المختصة و تقديرها .¹

1- أن يكون الحكم الجنائي صادرا من جهة قضائية :

المقصود من ذلك أن تكون الجهة المصدرة للحكم جهة قضائية تطبق في قضايا المطروحة عليها قانون العقوبات و مرجع ذلك أن العقوبة التبعية هي العزل من الوظيفة، يرتبها قانون العقوبات على الحكم إلا أنه قد نشأ المحاكم الخاصة في أوقات الأزمات مما يثير التساؤل عن مدى حجية ما يصدر عن هذه المحاكم من أحكام .

و تختلف المحاكم الخاصة عادة عن المحاكم العادية من حيث التشكيل و الإجراءات كخضوع أحكامها للتصديق من السلطة التنفيذية كما أنها تعتبر أيضا من مظاهر استقلال بعض الجهات عن المحاكم العسكرية بالنسبة للعسكريين ، يجب أن يتم إنشاء المحكمة الخاصة بقانون يحدد اختصاصها يصدر قبل نشوء الدعوى ، وإلا كان في ذلك انتزاع للقضية من قاضيتها صاحب الولاية في الدعوى ، مما يعد مساسا بمبدأ استقلال القضاء و حياده ، أن أحكام هذه المحاكم تعتبر أحكاما بمعنى الكلمة حائزة لقوة الشيء المقضي به أمام جهات القضاء الأخرى²

2- أن يكون الحكم الجنائي نهائيا واجب التنفيذ :

يعتبر كذلك إذا كان غير قابل للطعن بالطرق العادية أصلا ، أو كان قابلا للطعن و انقضى موعده أو لأنه استنفد طرق الطعن العادية فيه ورفض الطعن فيه ، أما قابلية الطعن

¹ - أ. بوقرط ربيعة ، حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية ، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية

والإنسانية ط 6-2011 بالجزائر ص 85 ، 86

² - أ. بوقرط ربيعة - المرجع السابق صفحة 86 ، 87

فيه بالطرق العادية فليس من شأنها أن توقف تنفيذ الحكم (سواء كانت عقوبات أصلية أو تكميلية أو تبعية عدا الأحكام الصادرة بالإعدام و نهائية الحكم الجنائي تستدعي أن يكون حضوريا أي أنه قد صدر في مواجهة المتهمين ، ولذلك يشترط ألا يكون غيبيا لكونه لم يصبح نهائيا بعد .

أما إذا كان الحكم صادرا من جهة القضاء العسكري أو محكمة أمن دولة ، فيشترط التصديق على الحكم .¹

3- أن يكون الحكم قطعيا :

والمقصود بالقطعية الفصل في موضوع الدعوى ، فلا تنقضي الدعوى بالأحكام التمهيدية و التحضيرية و الوقتية الصادرة في الدفع الفردية و المسائل الأولية و القطعية تكون لمنطوق الأحكام و أسبابها الجوهرية .

أن يظل الحكم قائما حتى ينتج آثاره :

أي لا يكون الحكم قد سقط بالتقادم ، العفو الشامل على اعتبار أنه إجراء قانوني يرفع الصفة الجنائية عن الفعل المرتكب ، فيصبح غير معاقب عليه في القانون ، وبترتب عليه محو آثاره الجنائية .²

ثانيا : مبررات الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب

المتعارف عليه لدى الفقهاء أن لا حجية للحكم الجنائي أمام الجهات التأديبية ، ولكن استثناء من هذا الأصل العام فإنه إذا كان الفعل أو الأفعال المنسوبة للموظف تشكل جريمة جنائية و أخرى تأديبية ، و صدر حكم جنائي بات ، فإن الحكم الجنائي يحوز حجية الأمر المقضي به أما السلطات التأديبية .

و يرد الفقه ذلك الى ضرورة التزام سلطات التأديب بحجية الحكم الجنائي لعدة اعتبارات

تناولها في ما يلي :

1 - أ . بوقرط ربابعة المرجع السابق ص 87 ، 88

2 - أ . بوقرط ربابعة - المرجع نفسه ص 88 ، 89

1- **الاعتبار القانوني** : فالحكم الجنائي البات هو عنوان للحقيقة في مواجهة الكافة فهو حجة بما ورد فيه و خاصة ما تعلق بثبوت الواقعة و صحة نسبتها إلى فاعلها .

2- **الاعتبار العلمي** : وأساسه النظام العام و قواعد الإثبات لا تتوافر للمحاكم التأديبية أو سلطات التحقيق الإداري كما أن المسائل الجنائية هي من النظام العام و لا يتحقق الاستقرار العام إذا ما أصدر القاضي الجنائي حكماً في دعوى تتعلق بالمجتمع في العقاب ، ثم نقضه حكم آخر صادراً من المحكمة التأديبية يمس أسس الحكم الجنائي و أركانه .

3- **اعتبارات الأمر الواقع** : إذ أننا نجد في مجال التأديب صدى لكثير من مبادئ القانون الجنائي ، حيث تأثر النظام التأديبي الحديث بأفكار قانون العقوبات الثابتة و السابقة فهذا التشابه هو الذي يدعو إلى الالتزام بحجية الحكم الجنائي .

و حتى تكون حجية للحكم الجنائي أمام جهات أو سلطات التأديب يجب أن تتوفر فيه

مجموعة من **الشروط المعينة** :¹

- أن يكون الحكم الجنائي صادراً بخصوص الدعوى العمومية .

- أن يكون الحكم فاصلاً في الموضوع بالإدانة أو البراءة ، ومن ثم فلا حجية لأوامر الحفظ أو الأمر بالا وجه للدعوى الجنائية .

- وأن يكون الحكم الفاصل في الموضوع نهائياً أي قد استنفد كل الطرق الطعن العادية فيه

- ألا يكون قد فصل في الدعوى التأديبية بحكم بات أي أن يكون الحكم الجنائي قد صدر قبل النظر في الدعوى التأديبية أو اثناء النظر فيها ، أو إذا صدر بعد صدور حكم غير بات في الدعوى التأديبية .- ضرورة اتحاد الواقعة أو الوقائع موضوع المحاكمة في المجالين التأديبي و الجنائي .

والأثر المترتب على الحجية هو امتناع المحاكم التأديبية من إعادة بحث ما فصل فيه

الحكم الجنائي ، وبالتالي لا يجوز لسلطات التأديب ممارسة صلاحياتها التأديبية بصورة تخالف أو تتناقض الحكم الجنائي أو تضيق من نطاقه أو مداه ، ولا تكون للحكم الجنائي أمام القضاء

¹ - أ بوقرط ربعة المرجع السابق ص 89 ، 90

التأديبي حجية إلا فيما قام عليه هذا الحكم في إثبات أو نفي الواقعة المنسوبة للموظف أو فساد إسنادها له .¹

الفرع الثاني : التأثير المتبادل بين الدعوى الجزائية و المتابعة التأديبية

الأصل أن المسؤولية التأديبية مستقلة عن المسؤولية الجزائية التي قد يتعرض لها الموظف العام و هذا الاستقلال قائم حتى و إن كان هناك ثمة ارتباط بينهما ، ومن هنا فإن قيام المسؤوليتين الجزائية والتأديبية لا يتعارض مع قيام الأخرى ، فالفعل الواحد يمكن أن يشكل مخالفة تأديبية و مخالفة جزائية في وقت واحد رغم أن المتابعة التأديبية مستقلة بطبيعتها و إجراءاتها و أهدافها عن المتابعة الجزائية . إلا أن هذا الاستقلال ليس استلاماً تاماً فهناك علاقة تأثير وحيث أنه لا يؤثر لا في حالة واحدة و هي ما إذا كانت المخالفة التي ارتكبها الموظف العام تشكل في نفس الوقت جرماً تأديبياً و جزائياً وبتالي فإن تحريك الدعوى المتعلقة بالجريمتين التأديبية و الجزائية لا يترتب عنه أن توقف أحدهما الأخرى بل أنه يمكن أن تسير كل منهما في طريقها للوصول إلى غايتها المقصودة² ، وبعبارة أخرى فإنه لا يترتب على التحقيق في جريمة ضرورة لوقف التحقيق في الجريمة التأديبية لأن كل منهما مستقل بإجراءاتها الخاصة بها و يمكن السير بهما وفق الإجراءات الخاصة بكل منهما و يمكن للسلطة التأديبية مباشرة التحقيق التأديبي دون انتظار مباشرة الجزائي إلا أنه يجب على سلطة التحقيق التأديبي إعلام النيابة العامة بالعمل الذي اقترفه الموظف إذا ما تبين لها أن الفعل أو الأفعال المنسوبة إليها تنطوي على جريمة جنائية .

وبتالي يجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ ، بناء على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني و إرساله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين كما أن المادة 173 من الأمر 03-06 تنص في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً

¹ - بوقرط ربيعة المرجع السابق ص 90، 91

² - د . محمد عصفور ، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي ، درا النهضة ، القاهرة ، الطبعة 1 سنة 1963 ،

يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً¹ و عليه فإن ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي و يحمل في آن واحد وصفا جزائيا فذا يطرح الاشكال المتعلق بالنظام القانوني للمتابعة فهل يخضع للمتابعتين في آن واحد أم يتم إعطاء الأولوية لأحدهما على الأخرى، حاولت بعض التشريعات و اجتهادات الفقه والقضاء توفير آليات تسمح بالتصرف إزاء هذه الوضعية ، ولعل من الحلول التي قدمت لحل هذا الاشكال ، اللجوء إلى تطبيق قاعدة الجنائي يوقف التأديبي (أولا) غير أنه و في حالات أخرى يتم اعمال قاعدة أخرى الجنائي لا يوقف التأديبي .

أولا : قاعدة الجنائي يوقف التأديبي

يترتب عن التأثير المتبادل بين الدعوى الجزائية و التأديبية إمكانية اعمال قاعدة الجنائي يوقف التأديبي و التي مفادها أن تتوقف المتابعة التأديبية بمجرد مباشرة الدعوى الجزائية ضد الموظف لحين صدور الحكم الجنائي في موضوع الدعوى متى تم تحريك الدعوتين الجزائية والتأديبية في آن واحد عن نفس الوقائع ، أو متى تم تحريك الدعوى الجزائية قبل مباشرة الإجراءات التأديبية² تكفل هذه القاعدة احترام مبدأ حجية الحكم الجزائي إزاء الدعوى التأديبية ، حيث يجب على السلطة التأديبية أن تأخذ من تلقاء نفسها و في أي حالة تكون عليها الدعوى التأديبية³، وتماشيا مع هذه القاعدة تنص المادة 174 من الامر رقم 03-06 المؤرخ في سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن " يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح له ببقائه في منصبه " يثار التساؤل حول طبيعة قاعدة الجنائي يوقف التأديبي إن كانت أمرة من النظام العام تلزم السلطة التأديبية بوقف الدعوى التأديبية أو الاستمرار فيها .

¹ -المادة 173من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام

1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 2006

² - د . بوكرا ادريس المرجع السابق ص 170 ، 171

³ - د . بوكرا ادريس المرجع نفسه ص 171

فبالنسبة للقانون الجزائري فواضح من نص المادة 174 من الامر رقم 03-06 أن الإدارة ملزمة بوقف الاجراء التأديبي أي غاية أن يصدر الحكم الجزائي نهائيا ، وهي تهدف الى منع التضارب و تحقيق التناسق بين جهات النظر في المسؤوليتين التأديبية والجزائية و لاسيما عندما يتحد الوصفان الجزائي و التأديبي في الفعل الواحد كما تسمح باحترام الحجية المقررة للأحكام الجنائية ، وهذا من ناحية و من ناحية أخرى و لان القضاء الجزائي يملك من الوسائل التي تمكنه من الكشف عن الحقيقة ما لا تملكه السلطة التأديبية ، ولذا فإن وقف السير في الدعوى التأديبية يتفق مع مقتضيات العدالة و مبادئها¹.

وفي هذا الإطار ينبغي التمييز بين حالة الموظف الذي يرتكب خطأ جزائيا خارجا عن الوظيفة وبين الحالة التي يرتكب فيها الخطأ التأديبي بمناسبة الوظيفة و يحمل في الوقت نفسه وصف الخطأ الجزائي . ففي حالة الموظف الذي يرتكب خطأ جزائيا خارجا عن الوظيفة ، ينبغي الإشارة بداية أنه لما كانت حقوق وواجبات الموظف لا تقتصر على الالتزامات المهنية فقط ولكنها تشمل أيضا حياته الخاصة التي من شأنها التأثير على شرف الوظيفة ، فانه يترتب عن ذلك مساءلة الموظف تأديبيا الى جانب تحمله المسؤولية الجنائية عن أفعاله ذلك ما ذهبت اليه المادة 42 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالنص على " يجب على الموظف تجنب كل ما يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة ، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم " ففي هذه الحالة الإدارة تكون مقيدة بالحكم الجزائي و عليه يتعين عليها انتظار نتيجة الحكم الجزائي النهائي للنظر في وجود خطأ تأديبي أم لا و الفصل فيما بعد في الوضعية الإدارية للموظف و لكن عندما يرتكب الموظف خطأ تأديبيا يحمل وصفا جنائيا فان فرض عقوبتين في آن واحد يكون مبررا و يؤكد استقلالية الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية و لا يشكل بالتالي بمثابة فرض عقوبتين عن الفعل الواحد . ففي هذا الصدد حدد الفصل الثاني من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية 49-50-51-54-160-177 مجموعة من

¹ - المادة 42 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المصدر السابق .

الواجبات التي تؤدي الاخلال بها الى تحريك المتابعة الجزائية تجاه الموظف المخالف ، كما حددت المادة 180 من نفس الامر بعض الأخطاء من الدرجة الثالثة التي يمكن أن تحمل وصف الخطأ الجزائي¹ ويتعلق بتحويل غير قانوني للوثائق الإدارية و استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة كما تحمل الأخطاء المذكورة في المواد 181 من الامر السالف الذكر في بنفس الوقت وصف الخطأ الجزائي . وخارج القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، كرست بعض النصوص القانونية المسؤولية الجزائية للموظف عن الأخطاء التي يرتكبها بمناسبة العمل وهكذا فقد حدد الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات بموجب المواد 107-110-109 مكرر 115-119-118-117 مكرر 120-136-137-137 مكرر الى غيرها من الأحكام². مجموعة من الأخطاء التي تحمل وصفا جزائيا و تأديبيا يعاقب عليه بموجب التشريع العقابي ومن جهة تضمن الفصل الرابع من القانون رقم 06-01 المؤرخ 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته³، اهم الأفعال التي تشكل جرائم يرتكبها الموظف العام و العقوبات المقررة من أجل ذلك . كما حددت المادة 40 من المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 جويلية 1988 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن إمكانية تعرض الموظف للتدابير المتخذة لتحسين العلاقات بين الإدارة والمواطنين الواردة في المرسوم للعقوبات التأديبية دون المساس بالعقوبات المدنية و الجزائية نظرا لخطورتها و الضرر الذي يلحق الإدارة و المجتمع في أن واحد بسبب تصرفات الموظف .⁴

ثانيا : قاعدة الجنائي لا يوقف التأديبي

¹ - المواد 49-50-51-54-160-177-180-181 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

² - 109-110 مكرر 115-119-118-117 مكرر 120-136-137-137 مكرر من الأمر رقم 66-155 المتضمن

قانون العقوبات ، المؤرخ في 08 يونيو 1966 المعدل والمتمم بالقانون 15-19 المؤرخ في 30-12-2015 الجريدة الرسمية²

³ - الفصل الرابع من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ، المؤرخ في 20 فبراير 2006 ، الجريدة

الرسمية العدد 32 ، ص 11

⁴ - المادة 40 من المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 جويلية 1988 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن ،

الجريدة الرسمية العدد 27

إن مبدأ استقلالية النظام التأديبي عن النظام الجزائي لم يصبح جوهر الخلاف من الناحية الفقهية حيث إن هذا الخلاف أصبح واضحا من خلال اختلاف النظام القانوني التأديبي عن النظام الجزائي من حيث ان النظام التأديبي يحكم المخالفات التأديبية في نظام الوظيفة العمومية بينما النظام الجزائي تخضع الجريمة الى النصوص الجزائية الواردة في التشريعات العقابية ، على أن هذا الاستقلال ليس مطلقا بل هناك علاقة تأثير متبادلة بينهما . لكن هناك استثناء وارد في هذا الامر و الذي يتعلق بالمخالفة التأديبية التي تأخذ كذلك طابع جزائي في نفس الوقت ، فعندما يتوحد الفعل و كذلك الوصف القانوني للفعل أو السلوك المرتكب من طرف الموظف العام وفقا للنظام التأديبي والنظام الجزائي فانه في هذه الحالة يجب تخضع السلطة التأديبية لذلك سواء مباشرة الإجراءات التأديبية أو في تقديرها للعقوبة التأديبية¹ حسب ما يصدر في الحكم الجزائي بناء على ذلك فقد أشار المشرع الجزائري في الامر 06-03-المؤرخ في 15 يوليو 2006 و في المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية على تبيان العلاقة بين الإجراءات التأديبية و الإجراءات الجزائية عند ارتكاب الموظف مخالفة تنطوي على جريمة جزائية وفقا للمادة 131 من المرسوم 85-59 فالمادة 174 من الامر 06-03² التي تنص على أنه " يوقف فورا الموظف الذي كان محامتا بة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه " و في كل الأحوال لا يمكن تسوية وضعية موظف إلا بعد صدور حكم بات المترتب على المتابعات الجزائية كما نستخلص مما سبق ، فإن الوضعية القانونية في هذا الشأن تفيد أن المتابعة الجزائية تؤثر في إجراءات المتابعة التأديبية تأثيرا سلبيا لما لها من أثر واقف ما لم يكن محل تلك الإجراءات وقائع أخرى مستقلة عن الوقائع الأولى و من اجل تحقيق التعاون بين سلطة التأديب والسلطة الجزائية وجب على السلطة الأولى إخبار السلطة الجزائية بالسلوك الذي ارتكبه الموظف ، وهذا في حالة ما تبين أن الفعل أو السلوكيات التأديبية المنسوبة إليه تنطوي على

¹ - محمد الاحسن ، المرجع السابق ، ص 287

² - المادة 174 من الامر 06-03 قانون الوظيفة العمومية .

مخالفة تأديبية وجب على السلطة الجزائية إبلاغ السلطة التأديبية نظرا لتوحد الأهداف بين النظامين لاكتشاف الحقيقة و تجنب أي تناقض و تعارض محتمل يمس بسمعة العدالة إلا أنه يمكن حصر الآثار المترتبة على استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية في :

1 - استقلالية الإجراءات التأديبية عن نظيرتها الجنائية ، فالسلطة التأديبية غير ملزمة بوقف إجراءات تأديب الموظف العمومي إذا باشرت النيابة العامة إجراءاتها تمهيدا لمحاكمته جنائيا إذا ما توفر لها الدليل الكافي عن خطأ الموظف العمومي ، و لكن يمكنها انتظار نتيجة المحاكمة الجنائية إذا كان الفعل المرتكب يكون خطأ جسيما يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة

2 - لا تأثير للحكم الصادر ببراءة الموظف العمومي مما نسب إليه من جرم إذا ما تم تكيفه إداريا بأنه يمثل خروجاً عن مقتضيات الواجب الوظيفي ، و ذلك نتيجة لاستقلال كل من الجريمتين و اختلاف طبيعة كل منهما ، زيادة على اختلاف الغاية من الجزاء في المجال التأديبي أو الجنائي.

3 - في حالة تبرئة الموظف العمومي من التهمة الجنائية لعدم كفاية الأدلة الجنائية طبقاً للمبدأ القائل " الأصل في الانسان البراءة " فإن ذلك لا يحول دون مساءلته تأديبياً إذا اكانت الأدلة ثابتة في حقه ، و هذا عائد لاختلاف أركان كل من الجريمتين و طبيعتهما ، بالإضافة إلى استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية .¹

¹ - د ، بلورنة أحسن ، المسؤولية التأديبية للموظف العمومي في التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية ط 1 ،

المبحث الثاني : حجية حفظ الدعوى أو صدور أمر بالألا وجه للمتابعة في استمرار الاجراء التأديبي

إذا كان في الأساس أن الحكم بالبراءة أو بالإدانة هو الذي يحوز الحجية أمام سلطات التأديب فان قرارات جهات التحقيق ما دام أنها لا تصل الى مرتبة الأحكام القضائية فإنها لا تحوز حجية الامر المقضي به و من المعروف أن الأوامر و القرارات الصادرة عن النيابة العامة و جهات التحقيق بوصفها احدى سلطات التحقيق لا تحوز من حيث المبدأ أية حجة أمام السلطة التأديبية أو القضاء الإداري ، وعليه فإنها لا تمنع السلطة التأديبية من مباشرة الإجراءات التأديبية و توقيع العقوبة اللازمة إذا ثبت لها خطأ تأديبي ارتكبه الموظف .

قد تصدر عن النيابة العامة بعض الأوامر بحفظ الدعوى أو بالألا وجه للمتابعة و هذا ما يستدعي من البحث عن حجية هذه الأوامر أما الجهات التأديبية للموظف وعليه فسنتناول في المطلب الأول: الأوامر الصادرة بحفظ الدعوى و في المطلب الثاني : الأوامر الصادرة بالألا وجه للمتابعة .

المطلب الأول : الأوامر الصادرة بحفظ الدعوى

نصت المادة 36 من قانون الإجراءات الجزائية " يقوم وكيل الجمهورية بما يأتي :
...تلقى المحاضر و الشكاوي و البلاغات و يقرر ما يأخذ بشأنها و يخطر الجهات القضائية المختصة بالتحقيق أو المحاكمة للنظر فيها أو يأمر بحفظها يكون قابلا دائما للمراجعة و يعلم به الشاكي و أو الضحية إذا كان معروفا في أقرب الآجال " و عليه فان الأوامر و القرارات الصادرة عن النيابة العامة لا تبرئ الموظف من المسؤولية الإدارية و لا تمنع من متابعته تأديبيا عن فعل أدى الى اخلاله بواجباته الوظيفية . فقد يشكل الفعل المرتكب خطأ اداريا ¹ .

¹ - المادة 36 من الأمر 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية ، المتمم و المعدل بالقانون 06-22 المؤرخ بتاريخ 20 ديسمبر 2006 ، الجريدة الرسمية العدد 84 لسنة 2006 .

و هو في الوقت ذاته لا يشكل جريمة جنائية فحفظ الدعوى عن تهمة الرشوة من قبل موظف عمومي لعدم كفاية الأدلة لا يبرئ فعله من وجهة نظر السلطة الإدارية ، ولا يمنع من مساءلته تأديبيا و معاقبته لاسيما إذا اتهمته النيابة و انه يحول حوله شبهات و بتالي فانه لا يصلح لاستمرار في منصبه الوظيفي و نفس الحال إذا كان القرار الحفظي مبني على محدودية المبلغ المختلس و قلة أهميته و من هنا يتضح انه لا مانع من توقيع العقاب التأديبي. و لإعطاء الموضوع أكثر وضوحا ستناول الحفظ في فرعين ، الفرع الاول الاسباب التي تستدعي بالحفظ و الفرع الثاني أثر الحفظ على الدعوى التأديبية .

الفرع الاول : الأسباب الداعية لحفظ الملف

وتنقسم بدورها الأسباب الى قسمين أسباب قانونية و أخرى موضوعية

أولا : الأسباب القانونية و تتمثل فيما يلي :

- 1- **الحفظ لعدم قيام الجريمة** : ويقصد به حفظ الدعوى لتخلف أحد أركان الجريمة بحيث لا يمكن إعطائها وصف الجريمة ، فقد تكون الوقائع جريمة يعاقب عليها و لكن يوجد سبب إباحة أخرى الواقعة من دائرة التجريم إلى دائرة الإباحة .
- 2- **الحفظ لامتناع العقاب** : و يتوافر هذا السبب عند وجود نص يجرم الفعل و آخر يعفي الفاعل من العقاب ، حيث أنه لا فائدة من تحريك الدعوى العمومية ، ومثال ذلك الشخص الذي يقوم بإخفاء أحد أقاربه الفار من العدالة و مثالها أيضا المادة 92 من قانون العقوبات التي تعفي من العقوبة المقررة كل من بلغ السلطات عن جنائية أو جنحة ضد أمن الدولة قبل البدء في تنفيذها أو الشروع فيها و المادة 179 من قانون العقوبات التي تعفي من العقوبة كل من يقوم من الجناة بالكشف للسلطات عن الاتفاق الجنائي أو الجمعية و قبل البدء في التحقيق.
- 3- **الحفظ لامتناع المسؤولية** : و يكون السبب عندما يتوافر مانع من المسؤولية كصغير في السن أو المجنون بحيث يترتب عليها عدم قيام المسؤولية الجنائية و عدم قيام قيام العقاب¹.

¹ - د . عياشي بوزيان - شرح قانون الاجراءات الجزائية - ديوان المطبوعات الجامعية - ط2 - 2002 ، ص 43

4- **الحفظ لعدم إمكان تحريك الدعوى العمومية** : الأصل أن النيابة العامة متى وصل إلى علمها خبر وقوع الجريمة تقوم بتحريك الدعوى العمومية ، غير أن هناك جرائم على الرغم من وصول خبر وقوعها إلى النيابة العامة لا يجوز لها تحريك الدعوى العمومية إلا بناء على الشكوى أو الطلب أو الأذن و هو ما يعرف بالقيود الواردة على حرية النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية .

5- **الحفظ لانقضاء الدعوى العمومية** :

و الاسباب التي تنتضي بها الدعوى العمومية نصت عليها المادة 06 من قانون الاجراءات الجزائية و هي وفاة المتهم - التقادم - العفو الشامل - إلغاء نص التجريم - صدور حكم بات - سحب الشكوى - الصلح القانوني .
وعليه إذا انقضت الدعوى العمومية لسبب من هذه الاسباب ، تقوم النيابة العامة بحفظ الأوراق

ثانيا **الأسباب الموضوعية** : و هذه تتعلق بموضوع الدعوى العمومية و أطرافها و هي :

1- **الحفظ لعدم معرفة المتهم (المتهم مجهول)** : وهذا السبب يتعلق بالجرح و المخالفات التي يتم فيها رفع الدعوى العمومية أمام جهة الحكم ضد شخص معلوم ، أما بالنسبة للجنايات و بعض الجرح التي يتطلب فيها القانون إجراء تحقيق ابتدائي فيجوز فيها تحريك الدعوى العمومية ضد شخص مجهول (المادتين 33-67/2) .

2- **عدم كفاية الأدلة (البلاغ الكاذب)** : في بعض الاحيان لا تقع الجريمة أصلا و على الرغم من ذلك يجب على ضابط الشرطة القضائية تحرير محضر بذلك و إرساله إلى وكيل الجمهورية¹ .

الفرع الثاني : آثار الأمر بالحفظ على سير الدعوى العمومية و المتابعة التأديبية

أولا : آثار الامر بالحفظ على سير الدعوى العمومية

¹ - د . عياشي بوزيان ، المرجع السابق ص 44

إن قرار النيابة العامة بحفظ الملف في الدعوى العمومية من الإجراءات الإدارية المختصة بها فهذا القرار يدخل ضمن الأعمال الإدارية اليومية للنيابة العامة و أهم النتائج التي تتركب على قرار النيابة العامة بالحفظ نذكرها فيما يلي :

1 : منع العود إلى إقامة الدعوى الجزائية

فضلا عما يترتب على أمر الحفظ من وجوب الإفراج عن المتهم إذا كان محبوسا ، فإنه يمنع من العودة إلى إقامة الدعوى العمومية إلا إذا ألغي النائب العام هذا الأمر ، وبالتالي فما لم يلغا أمر الحفظ و لم تظهر أدلة جديدة لا يمكن العود لإقامة الدعوى العمومية بشأن الأفعال المنسوبة للمتهم .

وترجع حجية أمر الحفظ إلى قوة الشيء المقضي فيه ، فلا يستفيد من هذا القرار إلا الذين علق لهم بحق مكتسب ، فلا يجوز أن ينسحب الأمر على من لم يتهم التي صدر فيها هذا الأمر غير أنه ليس كل أمر يصدر من النيابة بحفظ الأوراق يمنع من تجديد الدعوى العمومية إلا بظهور أدلة جديدة لأنه يكون للنيابة صفتان : صفة إدارية و صفة قضائية ، فإذا ورد لها استعلامات أو تحريات رأت أنه لا يمكن أن تكون أساس لرفع الدعوى العمومية فلها أن تؤشر على الأوراق بحفظها، ولكن يكون للأمر الصفة القضائية إذا صدر عن النيابة العامة بعد القيام بإجراءات جديدة ضد المتهم كحبسه أو القبض عليه فهذا أمر قضائي يحتاج إلى أمر بالسير في الدعوى أو بحفظ الأوراق و يكون لهذا الأمر بالحفظ قوة التي لأوامر قاضي التحقيق ، بحيث لا يجوز لإلغاء الأمر من النائب العمومي ، فيكفي أحد هذين الأمرين للعدول لرفع الدعوى من جديد .¹

2 : يجوز التظلم منه إلى الرؤساء الإداريين

¹ - د . خلاف بدر الدين ، أوامر التصرف في الملف الجزائي ، دراسة مقارنة ، منكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة بسكرة

عملا بقاعدة التبعية التدريجية في نظام النيابة العامة ، ومن حق هؤلاء الرؤساء أن يراقبوا هذه الأسباب ، و سلامة الاسناد و الاستدلال فيها ناهيك بعدم التناقض أو التدخل ، ما داما يملكون إلغاء هذا الأمر إذا كانت الدعوى لم تنقض بمعنى المدة بعد .

3 : لا يحول دون الادعاء المباشر

إذا توفرت شروط الادعاء المباشر ، فالأسباب من هذه الناحية قد تساعد المحكمة على تبيين وجهة نظر صاحب التصرف بالحفظ مسببه ، وان كانت غير مقيدة بها بطبيعة الحال كما أن قرار الحفظ بقطع التقادم على أساس أن هذا الأمر هو من إجراءات الإتهام لأنه يصدر عن النيابة العامة كسلطة إتهام .

ثانيا : آثار الأمر بالحفظ على سير المتابعة التأديبية

من المعروف أن قرارات أو أوامر النيابة العامة بحفظ ملف التحقيق لا يرقى إلى الأحكام التي يكون لها حجية يستند إليها للدفع بعدم جواز نظر الدعوى السابق الفصل في موضوعها . كما أن قرار النيابة في حفظ الملف الجنائي لا يبرئ سلوك الطاعن من المسؤولية الإدارية و لا يمنع مؤاخذته تأديبيا عن السلوك مؤاخذه مردها إلى وقوع إخلال منه بواجباته الوظيفية . فقد يشكل الفعل ذنبا إداريا و هو في الوقت ذاته لا يشكل جريمة جنائية . فحفظ تهمة الرشوة لعدم كفاية الأدلة لا يبرئ سلوكه من وجهة الإدارة ، ولا يمنع من مؤاخذته تأديبيا و إدانة هذا السلوك ، ولاسيما إذا بنت النيابة من خلال توجيه الاتهام، أنه يحوم حول هذا الملف الشبهات . فهذا إن كان للإدارة لتكوين عقيدتها و اقتناعها بعدم الاطمئنان إلى صلاحياتها للاستمرار في عمله نفس الحال إذا كان قرار الحفظ مبني على عدم أهمية و تقاهة المبلغ المختلس ، فهذا لا يمنع من توقيع الجزاء الإداري¹.

وظيفة العمومية و الإصلاح الإداري رقم 10 حول كفايات تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين المؤرخة بتاريخ 16 جانفي 2019 في المطة الثانية

¹ - د . خلاف بدر الدين المرجع السابق ص 32 ، 33 ، 34 .

التوقيف التحفظي حيث نصت المادة 174 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه ، على " التوقيف الفوري للموظف الذي يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه و يتضح جليا من نص هذه المادة أن إجراء توقيف الموظف لا يتخذ بصفة آلية ، عند كل متابعة جزائية ، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف المعني في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو التفسير و ذلك بالنظر إلى طبيعة الأفعال المنسوبة إليه و خطورتها ، ومدى صلتها بوظيفته و تأثيرها عليها أو تنافيا مع المهام المنوطة به ، أو المساس بسمعة الإدارة و مصداقيتها حتى و لو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل و يجدر التذكير من جهة أخرى أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية ، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من الجهة القضائية المختصة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية ، أما في حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك ، فإن توقيف الموظف يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية و ليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف ، سواء من طرفها أو من طرف الغير ، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ من قبل الجهة المختصة ، لانتفاء وجه الدعوى " ¹ .

المطلب الثاني : الأوامر الصادرة بالألا وجه للمتابعة

حدد المشرع الجزائري نطاق الأوامر الصادرة بالألا وجه للمتابعة من خلال المادة 163 التي نصت على " إذا رأى قاضي التحقيق أن الوقائع لا تكون جنائية أو جنحة أو مخالفة ، أو أنه لا توجد دلائل كافية ضد المتهم أو إذا كان مقترف الجريمة ما يزال مجهولا أصدر أمرا بالألا وجه لمتابعة المتهم " .

ويترتب عن الامر الصادر بالألا وجه للمتابعة اطلاق سراح المتهم المحبوس ألا اذا استأنف وكيل الجمهورية ما لم يكن محبوسا لسبب آخر و من جهة أخرى وتطبيقا لنص المادة 195 من قانون الإجراءات الجزائية يمكن لغرفة الاتهام بصفتها جهة تحقيق عليا إصدار الامر

¹ - مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري رقم 10 حول كفايات تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين المؤرخة بتاريخ 16 جانفي 2019

بألا وجه للمتابعة في قضايا الجنايات و الجنج و المخالفات المحالة إليها من الجهات المنصوص عليها في المواد 170-171-172 من قانون الإجراءات الجزائية و في هذه الحالة يتم الافراج عن المتهم المحبوس مؤقتا ما لم يكن محبوس لسبب آخر.¹

أما مصير الموظف الذي استفاد من الامر بألا وجه للمتابعة سواء كان محبوسا أو غير محبوس و التي تصدر نافية للوجود المادي للوقائع أو مؤكدة لحدوثها فهو يختلف من حالة للأخرى و حتى يظهر لنا هذا الأمر الصادر عن الجهات القضائية جليا سنتعرض له في فرعين في الفرع الأول الامر الصادر بألا وجه للمتابعة المبني على نفي الوجود المادي للوقائع و في الفرع الثاني الامر الصادر بألا وجه للمتابعة المبني على إنتفاء أحد أركان الجريمة .

الفرع الأول : نفي الوجود المادي للوقائع

إذا كان الأمر بألا وجه للمتابعة يتضمن نفي الوجود المادي للوقائع التي تم متابعة الموظف لأجلها فإنه يتعين على سلطات التأديب مراعاة ذلك الحكم ، لان مشروعية القرارات التأديبية تستند على وجود وقائع مادية و إلا كان القرار معيبا وعرضة للإلغاء .²

وتبعاً لذلك ، أعطت المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري ، للأمر بالألا وجه للمتابعة الجنائية الناتج عن عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدرا للمتابعة الجنائية حجية من نوع خاص ، ألزمت سلطات التأديب إرجاع الموظف الى منصبه بسبب الحكم بانتفاء الوجود المادي للوقائع ، مع إعطاء الإدارة سلطة تقديرية في اصدار العقوبة التأديبية بحق الموظف إذا رأت أن الموظف ارتكب فعلا مخالفا غير تلك التي تمت تبرئته منها جنائيا .

وفي هذا الإطار تضمن المنشور رقم 05 الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 12 أبريل 2003 و المتعلق بكيفية تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 و المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي

¹ - المادة 36 من الامر 155/66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية ، المصدر السابق

² - د . بوكرا ادريس المرجع السابق الصفحة من 171 ، 172

لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية ما يلي : " إذا صدر بحق الموظف المتابع جزائيا قرارا قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه أو ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدرا للمتابعة القضائية ، فإنه يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين .¹

غير أنه في حالة صدور بالأ وجه للمتابعة دون أن ينفي الوجود المادي للوقائع ، فإن الفقه و القضاء المقارن يتفقان على أن الحكم بالأ وجه للمتابعة لا يحول دون متابعة الموظف عن الوقائع ذاتها و توقيع الجزاء المناسب إذا كان الفعل المنسوب له يشكل إخلالا بالواجبات الوظيفية ، لأن تلك الأوامر الصادرة عن جهات التحقيق بالا وجه للمتابعة لا تعتبر أحكاما جزائية و لا يمكن اعتبارها بمثابة أحكام البراءة ، فهي لا تكتسي اذن حجية أمام السلطة التأديبية التي يمكنها مباشرة الإجراءات التأديبية .²

فعندما يصدر أمر بالأ وجه لمتابعة الموظف بتهمة اختلاس أموال عمومية ، فإن ذلك الامر لا يبرئه تجاه الإدارة المستخدمة التي يمكنها متابعته تأديبيا على أساس الاخلال بواجباته الوظيفية ذلك ما تضمنه المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري السابق ذكره عندما أوضح " غير انه يتعين على اللجنة المتساوية الأعضاء ، أن تدرس مسبقا عدم وجود خطأ مهني يعرضه للعقوبة ، ذاك أن غياب الخطأ الجزائي لا يحول دون وجود خطأ تأديبي يكون قد ارتكبه الموظف المتهم "

كما تنبه مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري في رسالة وجهتها الى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر تحمل رقم 543 بتاريخ 25 ماي 2016 اثر شكوى تقدم بها موظف الى مصالح المديرية العامة يشتكي فيها امتناع مصالح

¹ - المنشور رقم 05 الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 12 أبريل 2003 و المتعلق بكيفية

تطبيق المادتين 130 و 131

² - د . بوكرا ادريس المرجع السابق الصفحة من 172 ، 173

بلدية المرادية عن ادماجه في منصب عمله رغم صدور أمر بالا وجه للمتابعة عن قاضي التحقيق لمحكمة سيدي امحمد بقرار غرفة الاتهام لمجلس قضاء الجزائر بتاريخ 07 أكتوبر 2015 و أصبح نهائيا بموجب شهادة عدم الطعن . وقد طلبت ذات الرسالة من المفتش الولائي للوظيفة العمومية حث مصالح البلدية المعنية على ادماج المعني بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للنظر في عدم وجود خطأ مهني يستوجب تسليط عقوبة تأديبية عليه .¹

الفرع الثاني : انتفاء أحد أركان الجريمة

من المعروف سلفا أن للجريمة الجنائية ركنين أحدهما مادي و الاخر معنوي و هو يتخذ صورة العمد حين تتوافر الإرادة بالنسبة للفعل دون النتيجة مع توقعه لها بالطبع و صورة عدم العمد و انتهينا أيضا الى أن الجريمة التأديبية لها ركنان مادي و معنوي و الركن المعنوي يتخذ نفس الصورتين اللتين أشرنا إليهما سلفا ، والمستقر عليه أيضا أن الركن المعنوي يتخذ نفس الصورتين اللتين أشرنا إليهما سلفا ، والمتفق عليه أيضا أن ركني الجريمة يدوران معا ، وجوبا وعمدا ، بمعنى أن انتفاء أحدهما يؤدي لانتفاء الجريمة وبتالي انتفاء الإدانة و ضرورة القضاء بالبراءة فبالنسبة للركن المادي للجريمة ، فقد يقضي بالبراءة استنادا الى أن الفعل لا يعاقب عليه جنائيا أو لان المشرع الجنائي مثلا طلب ركنا آخر أو عنصر إضافيا لأركان الجريمة بحيث أن انتفاء أي من تلك العناصر يؤدي لانتفاء الجريمة وبالطبع كون الفعل غير معاقب عليه جنائيا لا يمكن أن يقيد السلطة التأديبية .

كذلك الامر بالنسبة للعناصر الإضافية التي قد يشترطها المشرع الجنائي لإتمام الجريمة غير أنه²، يجب أن نراعي أن الفعل المادي للجريمة ، قد يشكل خطأ تأديبيا و جنائيا .فانتفاء هذا الفعل يؤدي للبراءة الجنائية المقيدة للسلطة التأديبية .كذلك المعنوي سواء في صورة العمد

¹ - رسالة الموجهة من طرف المديرية العمة للوظيفة العمومي و الاصلاح الاداري الى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر تحمل رقم 543 بتاريخ 25 ماي 2016 .

² - د . بوكرا ادريس المرجع السابق ، ص 173 ، 174

أو الخطأ . و إذا كان في هذا الرأي يمثل الغالبية في الفقه التأديبي ، إلا ان هناك من أبدى ملاحظة في هذا الشأن حيث يرى المستشار الدكتور خالد عبد الفتاح أن انتفاء القصد الجنائي لا يمكن أن يجعل من الفعل محلاً للمساءلة التأديبية دوماً و ذلك لأن القصد إنما يقوم على عنصرين ، العلم و الإرادة وانتفاء الإرادة التي هي أساس المسؤولية التأديبية والجنائية بل أساس الاعتداد بسلوك إنساني كما رأينا من قبل يؤدي للقول بعدم إمكانية مساءلة الموظف لا تأديبياً و لا جنائياً . فبدون إرادة تتعدم المسؤولية أياً كان نوعها ، و بتالي لا يمكن أن ينسب للموظف فعل صدر دون إرادة منه . ومنه تعتبر مثل هذه الحالات غير مقيدة للمساءلة التأديبية ، ذلك أن القضاء التأديبي لا يرتبط بالحكم الجنائي ، إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم . فالقاضي الإداري مرتبط بما أثبتته القاضي الجنائي للوقائع من الناحية المادية ذلك أن المحكمة التأديبية تبحث عن مدى إخلال الموظف بواجبات الوظيفية ، أما المحكمة الجزائية فتقوم على خروج الموظف عن مقتضيات المجتمع .¹

الموظف جنائياً عن فعل الاختلاس باعتبار أن ما تراه من استيلاء لم يكن بنية التملك لا تحول دون مساءلة الموظف تأديبياً عن الاستيلاء و سوء التسيير .

نفس الحال إذا بني حكم البراءة جنائياً على انتفاء ركن من أركان الجريمة الجزائية ، إذ لا يحوز الحكم حجية أمام المجلس التأديبي الذي لا يتقيد بالتقرير الواقعي لمحل الاتهام أي لا يتقيد إلا من حيث وجود الواقعة من عدمها . فكل جريمة وزنها و مقومتها ، فليس معنى عدم ثبوت الفعل جنائياً انعدام المخالفة التأديبية وهذا ما ورد في النصوص الجزائية من خلال المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، فقد نص صراحة هذا المنشور بالنسبة للإجراءات التأديبية المتخذة في إطار احكام المادة 131 من المرسوم رقم 85-59 المذكور سابقاً² على ما يلي : " غير أنه إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائياً حكماً

¹ - محمد الاحسن المرجع السابق ، ص100

² - محمد الاحسن ، المرجع نفسه ، ص101

قضاياها نهائيا يقضي بإطلاق سراحه أو ببراءته ، أو بانتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر المتابعة القضائية يعاد إدماجه وجوبا في منصب عماله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين .

غير أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي الى تسليط عقوبة إدارية " كما أكد هذا المنشور بعبارة صريحة تلي الفقرة السالفة الذكر على أنه " بطبيعة الحال غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف العني ، وفي هذه الحالة يجب على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي دراسة الملف التأديبي للموظف خلال الشهرين المواليين لتبليغ الإدارة بالحكم القضائي النهائي .."¹

من خلال الفقرات يتضح أن النصوص الجزائية سارت على نفس النهج المذكور سابقا حيث أكد المنشور سالف الذكر من خلال الفقرة التالية : " بهذا الصدد و فور استلامها للحكم القضائي النهائي ، تلتزم الإدارة بتبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة بناء على تقرير مسبب يبين بوضوح الأفعال المعاقب عليها ، وظروف ارتكابها بالإضافة الى ملخص الحكم القضائي النهائي .

¹ - المنشور رقم 05 الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 12 أبريل 2003 و المتعلق بكيفية

تطبيق المادتين 130 و131

الفصل الثاني

حجية الحكم الجنائي النهائي أمام
الجهات التأديبية

يعتبر الحكم الجنائي مصدرا للحقيقة فيما قضى به من ناحية الوجود المادي للوقائع ونسبتها الى المتهم فعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به ، وهذه الحجية تقيد السلطة التأديبية في حالة الحكم بالإدانة ، فالإدانة الجزائية تعني أن الوقائع التي نسبت للشخص قائمة و ثابتة و أنها تشكل جريمة جنائية و بتالي فإن نطاق حجية الحكم الجزائي يتحدد في ثبوت أو نفي الواقعة أو الوقائع موضوع الاتهام ، وصحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم ، وعليه فإنه لا يجوز إنكار ما تضمنه الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع و نسبتها إلى المتهم فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمتين الجزائية و التأديبية قد وقع فعلا ، و أنه قد وقع من ذات المتهم ومن ثم فإنه لا يمكن بأية حال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك ، وإنما يجب عليها أن تتقيد بما قضى به الحكم الجزائي ، وفي هذا الخصوص و بناء على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الامر المقضي به في هذا الشأن¹ ذلك ما ذهب اليه مجلس الدولة في القرار رقم 001192 بين (ت-ط) ضد مديرية التربية لولاية قالمة الصادر في 09 أبريل 2001 والذي جاء فيه " ..² و مع ذلك أنه بعد إدانة الموظف من طرف القاضي الجزائي بوقائع تشكل سبب العقوبة بالتسريح بناء على الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الاداري و القاضي الاداري حيث أنه في قضية الحال فإن العارض ثبتت إدانته بشأن المشاركة في شبكة ارهابية و أن هذه الوقائع المثبتة تفرض على الادارة أن تساهم في وصف الخطأ التأديبي .." وهكذا فقد يترتب عن الحكم الجنائي القاضي بإدانة الموظف امكانية اختيار الادارة بين أن تسلط عليه عقوبة التسريح أو أن تختار أية عقوبة أخرى تتناسب و حجم الخطأ المرتكب . وبالنظر لمختلف المراسلات والمناشير الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و حتى قرارات مجلس الدولة فإن الادارة تكون ملزمة بتسريح الموظف في حالة الحكم بالإدانة و توقيع عقوبة السجن مع حرمانه من حقوقه المدنية أو في حالة الحكم بالتجريد من الجنسية الجزائرية دون الرجوع الى اللجنة المتساوية الأعضاء . و لتتضح الرؤية سنتناول في هذا الفصل مبحثين نتناول في المبحث الأول أثر الحكم الجنائي

1 - د بوكراس ادريس ، المرجع السابق ، ص 102

2 - قرار مجلس الدولة في رقم 001192 بين (ت-ط) ضد مديرية التربية لولاية قالمة الصادر في 09 أبريل 2001

الصادر بالإدانة على قرار سلطات التأديب و في المبحث الثاني أثر الحكم الجنائي الصادر
ببراءة الموظف على سير الدعوى التأديبية .

المبحث الأول : أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على قرار سلطات التأديب

من المسلم به أن للأحكام الجنائية حجية أمام هيئات التأديب كما أن الحجية المقرر لتلك الاحكام ليست مطلقة ، ولكنها مقيدة في مجال الذي تناوله الحكم فقط باعتبار أن الحجية تعد الاستثناء من الاصل العام و هذا استقلال المخالفة التأديبية عن المخالفة الجزائية مما يقضي تفسيرها تفسيراً ضيقاً و لا يتوسع فيه بمعنى آخر أن يكون للحكم الجنائي الصادر من المحكمة الجزائية في موضوع الدعوى بالبراءة أو بالإدانة قوة الشيء المحكوم فيه ومنه فإن كل ما يحوز الحجية من الحكم هو منطوقه و الاسباب الجوهرية المكملة له و القضاء التأديبي لا يرتبط بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم أي أن القضاء التأديبي يتقيد بما أثبتته القضاء الجنائي في حكمه من وقائع دون أن يتقيد بالتكييف القانوني لهذه الوقائع فالقاضي يبحث عن مدى إخلال الموظف بواجباته الوظيفية ، أما المحاكمة الجزائية فإنها تبحث عن قيام جريمة من الجرائم الجنائية و عليه فالمحكمة الجنائية قد تحكم ببراءة الموظف بمجرد توافر الشك حول الاتهام و أدلته ، أو بمجرد عدم كفاية الادلة أو قد تحكم بالبراءة لانقضاء أحد أركان الجريمة أو بسبب بطلان في أحد الاجراءات أو انتفاء المسؤولية أو لكون الفعل لا يؤلف جرماً او لا يستوجب عقاباً ، أما اذا قررت المحكمة الادانة فيجب عليها أن تحدد العقوبة المناسبة للفعل الاجرامي المسند للمتهم طبقاً لمبدأ الشرعية ، ويقصد بالحكم الجنائي الصادر بالإدانة القرار الصادر عن هيئة قضائية ذات ولاية فاصلاً في خصومة بعد تطبيقه القاعدة القانونية التي تناسب الواقعة الاجرامية و إدانة مرتكبيها و توقيع الجزاء الجنائي عليه¹ وبذلك يقتضي البحث في الحكم الجزائي الصادر بالإدانة و المشمول بالعفو الحائز على الحجية في المطلب الاول و الاثر المباشر للحكم الجزائي الصادر بالإدانة على العلاقة الوظيفية في المطلب الثاني.

المطلب الأول : أثر الاحكام الجنائية الصادرة بالإدانة والمستوجبة تسريح الموظف

¹ - غانم حسين ، الموظف العمومي بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية ، مذكرة ماستر ، جامعة الوادي سنة 2002

وستتناول في هذا المطلب الحكم الجزائي الصادر بالإدانة من جهة تنفيذ العقوبة و وقف تنفيذ العقوبة من جهة أخرى و كذلك الحكم الجنائي الصادر بالإدانة والمشمول بالعفو العام كل في فرع مستقل عن الآخر

الفرع الأول : الحكم الجزائي الصادر بالإدانة

إن الحكم الجنائي الصادر بالإدانة يجب أن يكون نهائيا قطعيا أي غير قابل للطعن بالنقض فان تم نقض الحكم الجزائي بالإدانة و التصريح ببراءة المتهم ، لم يعد للحكم بالإدانة حجية أمام السلطة التأديبية التي ينبغي أن تعيد النظر في الافعال ، من حيث وصفها و تكييفها و مدى مساءلة الموظف تأديبيا و بتالي يجب عليها أن تلتزم بها حتى لا يصدر القرار التأديبي مخالفا للحكم الجنائي ، إذ أن النظام الاجتماعي السائد في المجتمع لا يجبر أن توقع المحكمة الجنائية الجزاء على شخص من اجل جريمة وقعت منه و ثبتت نسبتها إليه ، ثم تقضي السلطة التأديبية بان الفعل المشترك المكون للجريمتين الجنائية و التأديبية لم يقع منه لان ذلك يؤدي الى اهدار الثقة بالحكم الجنائي .¹

كما أن عناصر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة التي تحوز الحجية أمام السلطة التأديبية هي وقوع الفعل و إسناد الفعل للمتهم و التكييف القانوني و هذه العناصر يجب أن تكون قابلة للتنفيذ و لا يكون للحكم الجنائي حجية إلا إذا كان صادرا من القضاء الوطني و صادر من محكمة بالمعنى الصحيح أي تنتمي إلى القضاء الوطني ، في حين الافعال التي يرتكبها الموظف لا تكون دوما متعلقة بالعمل الوظيفي² ، و إنما قد تكون خارج أداء الموظف لمهامه الوظيفية لكنها تتنافى و شروط ممارسة وظيفة عامة و مسألة تنظيمها ترجع الى السلطة التقديرية للإدارة و هذا تحت رقابة القضاء و منه سنتطرق فيما يلي إلى اوجه الادانة و ما ينجر عنها من عقوبات .

أولا : الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة

¹ - غانم حسين ، المرجع السابق ، ص 35 ، 36

² - أ . سعيد بوعلي ، المنازعات الادارية في ظل القانون الجزائري ، دار بلقيس للنشر ، دار البيضاء الجزائر عاصمة الجزائر ، ط 2015 ، ص 200

يتحدد نطاق حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام هيئات التأديب بوقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجنائية و التأديبية ، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل و إدانة المتهم في ارتكابه . وإذا تعني الإدانة الجزائية أن الوقائع التي نسبت للشخص قائمة و ثابتة و أنها تشكل جريمة جنائية ، فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة على أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمتين الجزائية و التأديبية قد وقع فعلا ، وأنه وقع من المتهم ذاته ، ومن ثم فإنه لا يجوز بأية حال من الاحوال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك .¹

والأصل أن سلطات التأديب لا شأن لها بالتكليف الجنائي للواقعة ، إذ إن الجريمة التأديبية تستقل بعناصرها و أوصافها عن الجريمة الجنائية للفعل فإذا نشأ الفعل الواحد جريمتان جنائية و تأديبية في الوقت نفسه ، فيظل لكل منهما وصفه أو تكيفه القانوني الخاص وفقا لقانون العقوبات و النظام التأديبي ، فلا تلتزم سلطات التأديب بالأوصاف الجنائية للفعل وهي في مجال المساءلة التأديبية ما دامت هذه الأوصاف ليست عنصرا في المسؤولية التأديبية أما إذا كان التكليف الجنائي عنصرا في المسؤولية التأديبية فعلى سلطات التأديب النزول على ما قضى به الحكم الجنائي بشأن هذا التكيف ، أما في حالة قيام السلطة التأديبية ببناء قرارها التأديبي على الإدانة الجزائية و وقائع مادية أخرى إضافية ، فهنا يعد شرط اكتساب الحكم الجزائي للدرجة القطعية شرطا ثانويا ، فليس من الضروري في هذه الحالة اكتساب الحكم للدرجة القطعية وإذا كان الحكم الجنائي صادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة الجنائية ، فإنه لا يمنع من محاكمة الموظف تأديبيا²، كما لا يمتد سريان العفو الشامل عن الجريمة الجنائية الى الجريمة التأديبية إلا بنص خاص و لا يسري بشأنه ، أما إذا كان الجزاء التأديبي تابعا للعقوبة الجزائية ، أو ترتب عليها كأثر تلقائي لها ، فإن قانون العفو العام يمحو الجزاء التأديبي . وعلى ذلك فإن انتهاء علاقة الموظف بسبب ارتكابه جنائية أو جنحة مخلة بالشرف و الأمانة نتيجة

1 - غانم حسين المرجع السابق ص 36 ، 37

2 - أ بوقرط ربيعة ، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الادارية بالجزائر ، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية ،

جامعة حسيبة بن بوعلي شلف 6/2011/ص91/85

صدور الحكم الجزائي القطعي بإدانتته بالجرم المسند اليه ينتهي أثره نتيجة صدور قانون العفو العام عن هذه الجناية أو الجنحة و يمتد هذا القانون ليمحو الجزاء التأديبي التبعي لهذه الجريمة كما أنه لا حجية لاعتبارات التشديد أو التخفيف التي قد ترد في الحكم الجنائي أمام قضاء التأديب ، ولا حجية لوصف الخطأ بأنه جسيم أو يسير . كما حدد المشرع الجنائي جرائم تمس الوظيفة العامة و أعد لهذه الجرائم عقوبات جنائية أصلية و عقوبات أخرى تبعية و أخرى تكميلية و ذلك من أجل حماية الوظيفة العامة كالعزل من الوظيفة ، كما حدد المشرع الإداري حالات الحكم يترتب عليها فصل الموظف بقوة القانون كما في حالة الحكم بإدانة الموظف بجريمة مخلة بالشرف و الامانة ، وقد اختلفت الآراء بشأن طبيعة هذا العزل الناتج عن حكم الادانة فهل هو إنتهاء للرابطة الوظيفية بقوة القانون ، أم أن الأمر يحتاج إلى قرار إداري بذلك؟¹

ذهب رأي في الفقه الى أن الفصل نتيجة حكم جنائي لا يعتبر إجراء تأديبيا ، ومن ثم فليس هناك ما يمنع من الجمع بينه و بين توقيع جزاء تأديبي دون أن يكون في ذلك مخالفة لمبدأ تعدد الجزاءات عن الفعل الواحد .

في حين يرى فريق آخر من الفقهاء أن عزل الموظف كعقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة صدور الحكم الجنائي بإدانتته هو عقوبة تأديبية لا يغير من طبيعتها ورود النص عليها في القانون الجنائي ، شأنه شأن أي عقوبة تأديبية أخرى تصيب الموظف في حياته الوظيفية وذلك عكس العقوبات الجنائية التي تصيب الموظف في بدنه أو حرته أو شرفه أو اعتباره ومن ثم فلا يجوز بعد عزل الموظف كأثر للحكم الجنائي و إعادة مجازاته بأي جزاء آخر عن الفعل نفسه الذي أدين به جنائيا ، وإلا كان في ذلك تكرار محظور للعقاب التأديبي².

إلا أن الرأي الراجح هو الذي يرى أن فصل الموظف نتيجة الحكم عليه سواء بعقوبة جنائية أو بجريمة مخلة بالشرف و الامانة يتم بقوة القانون ، لأن المشرع هو الذي رتب هذه النتيجة و ليس وليد إرادة الادارة ، كما أن العقاب الجنائي بالعزل كعقوبة تبعية أو تكميلية يكون

¹ - أ بوقرط ربيعة ، المرجع السابق ، ص 85 ، 91

² - سعيد بوعلي ، المرجع السابق ، ص 210

قد وصل الى أقصى ما يمكن الحكم به تأديبيا ، وقد أفقده صفة الموظف العام ، ويكون حينئذ قد جب أيضا سلطة تقدير العقاب .

وقد نص قانون العقوبات الجزائري على عقوبة الحرمان من الحقوق الوطنية كعقوبة تبعية بالنسبة للجنايات دون الجرح و عددت المادة 08 من قانون العقوبات رقم 04/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 هذه الحقوق ومن بينها العزل من الوظائف حيث تنص على ما يلي :

" على أن الحرمان من الحقوق الوطنية ينحصر في :

عزل المحكوم عليه و طرده من جميع الوظائف و المناصب السامية في الحزب و الدولة و كذا جميع الخدمات التي لها علاقة بالجريمة ..."

وتجدر الإشارة الى أن المشرع الجزائري لم يحدد أجلا لتطبيق الحرمان من الحقوق الوطنية عندما تكون عقوبة تكميلية بمدة لا تتجاوز 05 سنوات حيث كان قبل الغاء الفقرة الاخيرة من المادة 08 بموجب القانون 13-02-1982 و هي التي كانت تحدد مدة تطبيق الحرمان مكن الحقوق الوطنية في مواد الجنايات بعشر سنوات ابتداء من تاريخ الافراج عن المحكوم عليه أما في مواد الجرح فان العزل يكون فيها كعقوبة تكميلية جوازية ، حيث تنص المادة 14 من قانون العقوبات " يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة و في الحالات التي يحددها القانون أن تحضر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق المشار إليها في المادة 08 لمدة لا تتجاوز خمس سنوات " .

و بالرجوع الى المادة 23 من قانون العقوبات المتعلقة بتدابير الأمن ، نجد أن من هذه التدابير المنع من مزاولة مهنة أو نشاط أو فن على المحكوم عليه لجناية أو جنحة إذا ثبت للقضاء أن الجريمة التي ارتكبها لها صلة مباشرة بمزاولة المهنة أو النشاط أو الفن و أنه يوجد خطر من تركه يمارس أيا منها ¹، ومن ذلك ما نص عليه المشرع في المواد 139-141 من قانون العقوبات بالنسبة للقاضي و الموظف العمومي الذي يرتكب جنحة إساءة استعمال

¹ - المواد 08 ، 14 ، 23 ، من قانون العقوبات ، المصدر السابق

السلطة أو جنة الاستثمار في ممارسة الوظيفة على وجه غير مشروع ، حيث يجوز حرمان المحكوم عليه من مباشرة كافة الوظائف أو الخدمات العمومية لمدة 10 سنوات و أكثر .¹

أما عن المشرع الاداري فقد ألزم الادارة بإيقاف الموظف عن العمل و لا يتم البث في الدعوى التأديبية إلى حين الفصل نهائيا في الدعوى الجزائية و هذا ما نصت عله المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي و النموذجي لعمال الادارات و المؤسسات العمومية حيث جاء فيها : " يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعات جزائية التي تكتسيها المهام المسندة الى المؤسسات و الإدارات العمومية و للعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعينين المهنية و لا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب على المتابعات الجزائية " ²

وقد جاء في المنشور الوزاري الصادر من مصالح رئاسة الحكومة ، المديرية العامة للتوظيف العمومي رقم رقم 05 الصادر في 2004 المتعلق بعمال الادارات و المؤسسات العمومية ما يلي : " أي أنه اذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني و صدرت إدانة نهائية ضد الموظف ، فينبغي على الادارة تسريحه فورا ، فعزله هنا هو بقوة القانون ، والإدارة ملزمة بإصدار قرار العزل و هو قرار كاشف و ليس منشأ " ³

ثانيا : الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة

إن الاحكام الجزائية غالبا ما تدين الموظف ، ولكن هذه الادانة قد تكون بتنفيذ العقوبة كما أشرنا له سابقا مما ينتج عنه تسريح الموظف و عزله من الوظيفة ، ولا مجال لمناقشتها أو القضاء بخلافها إلا أنه في بعض الحالات قد تصدر ضد الموظف أحكاما جزائية تدينه ، مع وقف تنفيذ العقوبة أو القضاء بغرامة مالية فقط ، و هذا يؤثر بشكل واضح على موقف الموظف بخصوص اعادة إدماجه في وظيفته ، وهذا خلافا لما قضت به المادة 131 من

¹ - المواد 139 ، 141 من قانون العقوبات ، المصدر السابق

² - المادة 131 من المرسوم 59/85 المصدر السابق

³ - المنشور الوزاري الصادر من مصالح رئاسة الحكومة ، المديرية العامة للتوظيف العمومي رقم رقم 05 الصادر في 2004 المتعلق بعمال الادارات و المؤسسات العمومية

المرسوم 59/85 المشار اليه سابقا ، حيث نصت على ما يلي " لا تسمح بإبقائه في العمل نظرا لطبيعته الخاصة التي تكتسيها المهام المسندة إلى المؤسسات و الإدارات العمومية و للعواقب التي يترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية ..."¹

فالموظف هو قبل كل شيء كائن اجتماعي بطبعه ، تربطه علاقات متعددة داخل المجتمع هو فيه مما يجعله عرضة في اي وقت لبعض المشاكل و المصائب التي قد يقع فيها بخطأ منه أو لسهو أو عدم تبصر ، حيث تكون هذه المشاكل خارجة عن الوظيفة و لا تمت لها بأي صلة و على سبيل المثال لا الحصر ، فإن قانون المرور قد يعرض الموظف لإحدى العقوبات و التي تتجر عنها متابعة جزائية و ذلك لمخالفة مرتكبة في هذا المجال . فالمتتبع للمشرع الجزائري يرى أن كل من حكم عليه بالإدانة نتيجة حكم جزائي ، لا يمكنه الرجوع أو إعادة إدماجه في منصب عمله كونه مدان حتى وان كانت الادانة غرامة مالية أو عقوبة مع وقف التنفيذ فالمشرع الجزائري لم ينظم مسألة تأثير العقوبات مع وقف التنفيذ على التأديب فهل نعتبرها عقوبات جنائية كسائر العقوبات الجنائية الأخرى و بتالي تطبق الإدارة في نشأتها القواعد التي تعرضنا لها سابقا .²

حيث أنه لا يعقل أن يسرح الموظف من منصب عمله بعد أن قضى 20 سنة عملا و ابتلي بخطأ أدى إلى متابعة جزائية ، و حكم عليه على حد التقدير بعقوبة موقوفة النفاذ مع العلم أن هذا الخطأ لا يتعلق بالوظيفة أساسا . و بتالي فليس للسلطة التأديبية أي دور في تكييفه كخطأ تأديبي لتدين من خلاله الموظف مثل هذه الحالات كثيرة اليوم و ذلك لتنامي طلبات المجتمع و تعقد طابع العيش ، خلافا لما كان يتميز به في السابق من البساطة و السهولة ، فكلما إدانة جاءت عامة في التشريع الجزائري ، و لم تفرق بين تنفيذ العقوبة و عدم تنفيذها ، ومنه كان علينا أن نتطرق لهذا الشق بالمزيد من الشرح و ذلك استنادا للتشريعات المقارنة ، وأهم الآراء الفقهية التي قيلت في هذا المجال مع الاطلاع على بعض الاحكام الصادرة في هذا المجال في بلادنا.

¹ - المادة 131 من المرسوم 59/85 المصدر السابق

² - أبوقرط ربيعة ، المرجع السابق ، ص 85 ، 91

فيتعين علينا أولاً الإشارة إلى وقف تنفيذ العقوبة التي يتمتع بها القضاء الجزائي فإذا صدر الحكم الجزائي بالإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية فإن هذا الحكم لا يحوز حجية أما السلطات التأديبية ، فوقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط ، ولا يمتد إلى المساءلة التأديبية . على أن هناك اتجاه في الفقه الإداري يذهب إلى القول بأن الحكم الجزائي الصادر بالإدانة و المشمول بوقف التنفيذ يمكن أن يقيد السلطة التأديبية التي عليها أن توقف أي جزاء تأديبي تتخذه بحق الموظف المخالف . إلا أنه من بين الآراء التي ترى خلاف ذلك ما ذهب إليه الاستاذ سليمان الطماوي حيث يرى "... فان المانع من التعيين في الوظيفة العامة و بحكم اللزوم من الاستمرار فيها لا يصدق على المخالفات لخروج هذه الجرائم من دائرة رد الاعتبار " و ما يعزز هذا النظر هو ما نص عليه البند رقم 07 من المادة 77 من القانون المصري رقم 46 لسنة 1964 .. وهو أن الحكم في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف التنفيذ للعقوبة لا ينهي الخدمة بقوة القانون و إنما يكون لإنهائها في هذه الحالة جوازيًا للوزير المختص ... " و في هذا الصدد اتجهت المحكمة الإدارية المصرية ، حيث ميزت بين وقف التنفيذ الشامل لجميع الآثار التي تترتب على الحكم ، ووقف تنفيذ العقوبة الأصلية فقط . ففي الحالة الأولى تنقيد الإدارة بحجية الحكم و لا يجوز فصل الموظف . أما في الحالة الثانية تسترجع سلطاتها التقديرية و هذا اتجاه سليم و عادل يجب الأخذ به ، لأنه يشكل ضماناً فعالة في مواجهة سلطة التأديب .¹ أما بالنسبة للنصوص الجزائية ، فإننا نرى أن المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، قد نص على إمكانية انتظار نتائج المتابعة الجزائية إذا كان ذلك لا يتعارض و حسن سير المرفق العام بانتظام و إطراد . وهذا المسلك من شأنه أن يؤدي بالإدارة إلى التعسف في استعمال حقها ، فتشرع في توقيف الموظف عن عمله بحجة أنه متهم بجريمة القتل غير العمدي على سبيل المثال . فإلى أن يفصل نهائياً في القضية تكون مصالح الموظف قد تضررت ، لأن آثار التوقيف في حقيقة الأمر تمتد إلى غاية الفصل النهائي في قضيته ، بل أنه في بعض الحالات ينال الموظف البراءة من المجلس القضائي ، إلا أنه يكون هنالك طعن بالنقض في حقه ، مثلاً من الطرف المتضرر - حالة الطعن بالنقض في الشق

¹ - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر طبعة 01 ، 2003 ص 32

المدني في قضية التعويض مثلا في حالة شيوع التهمة أي تعدد الأطراف و الحكم واحد - فهنا رغم قرار المجلس القاضي بالبراءة ، إلا أنه لا يدمج في منصب عمله اعتبارا لكون الحكم لا زال لم يصبح نهائيا في حقه رغم أن الطعن بالنقض لا يوقف التنفيذ خصوصا إذا ما علمنا أن هناك نص صريح في النصوص الجزائرية تعرض اليه المرسوم رقم 82-06 و الذي ينص في مادته 80 على ما يلي : " بغض النظر عن الاعتراض أو الاستئناف يباشر قانونا التنفيذ المؤقت فيما يتعلق بدمج العمال "1

الفرع الثاني: حالات الحكم الجنائي الصادر بالإدانة والمشمول بالعمو العام و حالات إلغاء القانون الجزائي و انقضاء الدعوى العمومية

أولا: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة المشمول بالعمو العام :

إن العفو العام يزيل الجريمة ذاتها ، إذ تعد الجريمة كأن لم تكن ، ويعد الجاني كأنه لم يرتكب أي جريمة ، ومع ذلك لا يمتد سريان العفو العام عن الجريمة الجنائية الى المخالفة التأديبية إلا بنص خاص ، وإلا فلا يسري في شأنها . وترتبا على ذلك فان العفو العام عن الجريمة الجنائية ، لا يمنع من قيام المساءلة التأديبية عن الفعل نفسه الذي شمله العفو العام . ولكي تتضح لنا الرؤية أكثر ، يجب أن نتطرق الى المفهوم الكامل للعفو العام ، وآثاره وأهم الصور المطابقة له ، و التي ينتج عنها نفس الاثر الذي يرتكبه العفو العام إزاء الموظف العام و² بعض تطبيقاته في التشريع الجزائري مع التعرض لإحدى الحالات الاستثنائية ، والتي نعتبرها خروجا عن القاعدة العامة ، حيث جاءت مصاحبة لإحدى الفترات العصيبة التي مرت بها الجزائر .³

1- العفو العام : يعرف العفو العام أو الشامل بأنه قانون يصدر عن السلطة التشريعية بغرفتيها المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة تمحى بمقتضاه الجريمة ، وتزيل عن الفعل المقترف الصفة الاجرامية و للإشارة فالدعوى العمومية تنقضي عن طريق العفو الشامل مثلها

1 - محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص 79

3 - كمال رحماوي ، المرجع السابق ص 33

مثل العقوبة غير ان الفرق هو أن العفو الشامل الذي تنقضي به الدعوى العمومية يكون سابقا للحكم ، وعن طرق العفو الشامل يفقد الفعل المعفو عنه صفة الجريمة .

و عن انقضاء الدعوى العمومية ، فذلك يخضع للشروط الواردة في القانون . فان ذلك كان بسيطا فيتوقف البحث عن الجرائم التي لم تضبط بعد ، أما التي ضبطت فلا يبقى جدوى من متابعتها ، غير أن العفو قد يكون معلقا على شرط ، كدفع الغرامة ، أو كون العقوبة موقوفة النفاذ و في هذه الحالة لا يكمن القول أن الدعوى العمومية تنقضي بالعفو .

كما الاجتهاد الفرنسي رسا على منع النيابة العامة التي وجهت الاتهام و أعطت الوقائع تكييفها معنيا بالنسبة لمن يكون معني بالعفو ، من اعطائها تكييفها آخر . ومن المعروف أن انقضاء الدعوى العمومية عن طريق العفو يكون بالنسبة للفاعل الاصلي و كذا الشركاء غير أن العفو الذي تنقضي على أساه الدعوى العمومية لا يؤثر في انقضاء الدعوى المدنية ، فمحو الصفة الاجرامية عن الفعل لا يؤثر في كون هذا الفعل قد أحدث ضررا موجبا للتعويض ، ولكن لا يمكن تحريك الدعوى المدنية التي مرتبطة بالدعوى العمومية المنقضية أمام القاضي الجزائي وإنما يؤول الاختصاص للقاضي المدني ، كما لا يمكن للإدعاء بوجود عفو في حالة تعدد الجرائم إلا إذا كانت الجريمة المعفى عنها لها أكبر عقوبة ، أو كانت لكل الجرائم نفس العقوبة و بهذا الخصوص يجب أن نفرق بين حالتين وهما العفو عن العقوبة و حالة العفو عن الجريمة¹ .

2- العفو البسيط :

إن المسلم به هو أن أثر العفو البسيط يقتصر على العقوبة الجنائية و لا يتعداها إلى غيرها من الآثار المترتبة على الحكم الجزائي و على ذلك فإنه لا يترتب على العفو سوى إسقاط العقوبة الاصلية أو ما بقي منها ، وكذلك العقوبة التبعية و الآثار المترتبة على الحكم ، وذلك بالنسبة للمستقبل فقط . وإذا كان الحكم الجنائي يؤدي لقطع الرابطة الوظيفية بين المحكوم عليه و الادارة بمجرد وقوعه فان العفو في هذه الحالة يمحو كذلك هذه العقوبة .

¹ - كمال رحماوي ، المرجع السابق ص 33 ، 34

ثانيا : حالات إلغاء القانون الجزائي و انقضاء الدعوى العمومية :

حسب نص المادة 06 من قانون الاجراءات الجزائية ، فان الدعوى العمومية تنقضي كذلك بإلغاء النص العقابي ، ومثل العفو فإن إلغاء النص العقابي ينزع عن الفعل صفة الاجرامية ويمحى الركن الشرعي للجريمة ، فنتيجة إلغاء النص الذي كان يجرم ويعاقب عن الفعل فلا يمكن ممارسة الدعوى العمومية ضد القائم بهذا الفعل و في إلغاء القانون الجزائي هذا تطبيق لمبدأ سريان القانون الجزائي من حيث الزمان .

ويكون إلغاء الجريمة أو التخفيض من عقوبتها ساري المفعول حتى على الأفعال المرتكبة قبل إلغاءه ومثل انقضاء الدعوى العمومية على أساس العفو ، فإن انقضائها بموجب إلغاء القانون الجزائي لا يؤثر على الدعوى المدنية التي يمكن أن تمارس أمام القاضي المدني إلا في الحالة التي يكون القاضي الجزائي قد قضى فيها بالتعويضات المدنية ، هنا يحتفظ الضحية بالتعويضات المحكوم بها أمام القاضي الجزائي . هذا بالنسبة لحالة إلغاء النص الجنائي الذي يترتب عليه انقضاء الدعوى العمومية بطبيعة الحال و منه لا يكون هناك أدنى شك للمؤاخذة بالنسبة للموظف ، إلا أنه هنالك بعض الاسباب الخاصة التي تنقضي بها الدعوى العمومية كذلك ، وبالتالي هذا يؤثر على الدعوى التأديبية ، وذلك رغم الاعتراف مسبقا بالاستقلال بينهما و هذه الحالات هي :

1- الصلح : من المعروف أن الصلح الذي يكون بين المتهم و الضحية ، و الذي يؤدي الى انقضاء الدعوى المدنية ، ولا يؤدي الى انقضاء الدعوى العمومية باعتبار هذه الاخيرة ملك للمجتمع والنيابة تقوم بممارستها و التصرف فيها .

وبتالي لا يمكن للنيابة العامة إجراء مصالحة مع المتهم ووقف المتابعات ، أي إلزام هذا الأخير بدفع مبلغا من المال لخزينة الدولة ، أو الضحية مثل ما هو معمول به في القضاء الامريكي غير أنه و بصفة استثنائية يجيز القانون في بعض الجرائم إجراء مصالحة تنقضي على اثرها الدعوى العمومية شرط أن تكون هذه الاجازة صريحة .¹

¹ - محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص 85

2- سحب الشكوى : إن سحب الشكوى من طرف المضرور الذي تقدم بشكوى و أدى الى تحرك الدعوى العمومية ، يؤدي الى انقضاء الدعوى العمومية غير أن القانون علق استثناء تحرك الدعوى العمومية من طرف المضرور و سحب الشكوى يؤدي الى وضع حد للمتابعة الجزائية ، وبالتالي انقضاء الدعوى العمومية ، ذلك أن هذه الاخيرة استثناء تعد ملكا للضحية طبقا لقانون العقوبات¹. فقد كانت تنص المادة 03/199 من قانون العقوبات على أنه " عندما ترتكب الجريمة المنصوص عليها في هذه المادة أو الجرائم المنصوص عليها في المواد 19 مكرر أو 119 مكرر 01 أو 128 أو 128 مكرر 01 إضرار بالمؤسسات العمومية الاقتصادية التي تملك الدولة كل رأسمالها أو ذات راس مال المختلط فان الدعوى العمومية لا تحرك إلا بناء على شكوى من أجهزة الشركة المعنية المنصوص عليها في القانون التجاري و في القانون المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية للدولة².

وعليه كانت الدعوى العمومية معلقة على الشكوى ، وبمفهوم المخالفة فان سحب الشكوى يؤدي الى انقضاء الدعوى العمومية . غير أن إلغاء المواد 119 مكرر و 119 مكرر 01 128 مكررو 128 مكرر 01 ، واستبدالها بالمواد 26/27/29 من قانون 01-06 أدى الى عدم قابلية انقضاء الدعوى العمومية بسحب الشكوى و في مثل هذه الحالات و نظرا لأن المادة 71 من نفس القانون لم تشر لإلغاء المادة 119 مكرر فالظاهر لأول وهلة أن مبدأ وضع الشكوى ضد الموظف المتسبب بإهماله الواضح في سرقة و إختلاس أو تلف أو ضياع أموال عمومية أو خاصة أو أموال منقولة ، يعتبر شرطا إلزاميا . لكن القانون رقم 01-06 لم يبق على نص المادة 119 و تطبيقها على هذه الجريمة و إنما جاء لإلغائها وتعويضها بالمادة 29 من هذا القانون التي لم تشر للشكوى ، أمام هذا الفراغ نقول عن ما جاء تحليله من جرائم الموظفين في بحثنا أنها غير معلقة على شكوى من طرف المضرور³.

المطلب الثاني : الاثر المباشر للحكم الجنائي بالإدانة على العلاقة الوظيفية

1 - محمد الأحسن ، المرجع نفسه ، ص 86

2 - المواد : 199 الفقرة 3 ، 19 مكرر أو 119 مكرر 01 أو 128 أو 128 مكرر 01 ، من قانون العقوبات ، المصدر

السابق

3 - المواد 26،27،29 ، 71 من قانون 01-06 ، المصدر السابق

يعرف الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بأنه " القرار الصادر من هيئة قضائية ذات ولاية فاصلا في خصومة جزائية بعد تطبيقه القاعدة القانونية المناسبة على الواقعة الاجرامية و إدانة مرتكبها وتوقيع الجزاء الجنائي عليه " ¹

بحيث يمكن للقاضي أن يسلط على الموظف العام عقوبات تأديبية كحرمانه من مزاوله نشاطاته لمدة معينة من الزمن أو بصفة دائمة غير أن هذه العقوبات ليست عقوبات أصلية وإنما هي عقوبات تكميلية و ذلك من أجل حماية الوظيفة العمومية ، كما حدد المشرع الإداري حالات يترتب عليها فصل الموظف بقوة القانون كما في حالة الحكم بإدانة الموظف بجريمة مخلة بالشرف و الأمانة بحيث أن الأصل هو استقلال الدعوى التأديبية ، وقد يترك المشرع للقاضي أخذ بعين الاعتبار الظروف المحيطة بكل قضية و بالرجوع الى نص المادة 71 من المرسوم 302/82 تمنح للسلطة الرئاسية سلطة تقديرية تسمح لها في حالة ارتكاب الموظف لجناية أو جنحة بتوقيفه عن العمل أو انتظار نتيجة الحكم الجنائي قبل أن تتخذ إجراء التوقيف ومنه سنتطرق الى الوضعيات التي تستدعي عزل الموظف من الوظيفة العامة من خلال فرعين الفرع الاول العزل كعقوبات تكميلية و حالات الحرمان من الحقوق المدنية و التبعات التي تنجر عليها و في الفرع الثاني حالات تعارض الحكم الجزائي و الحكم التأديبي . ²

الفرع الاول : العزل في حالات الحرمان من الحقوق المدنية والعزل كعقوبات تكميلية

من المعروف اختلاف طابع كل من العقوبة التأديبية عن الجزائية فالأولى تمس بالحياة الوظيفية للموظف المذنب و تتراوح بين الإنذار و التسريح و هذا حسب درجة العقوبة أما الثانية أي العقوبة الجزائية فهي تمس أصلا حرية الفرد و كذا بأموال . غير أن العقوبة الجزائية لا تكتفي بهذا القدر من العقوبات الاصلية بل تقترن في بعض الحالات بصفة وجوبية أو جوازية بعقوبات تكميلية و من أهم العقوبات تنهي الموظف المذنب في علاقته الوظيفية كالحرمان من الحقوق الوطنية و على وجه الاخص عزل الموظف المحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف و المناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة و لعل هذه الصورة من الحالات التي مكن المشرع للقاضي الجزائي أن يتدخل مباشرة في سلطات الادارة و إزاء موظفيها

1 - أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجنائي العام ، دار هومة ، الجزائر 2004 ، ص 65 ، 66

2 - محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص 87

أولاً : حالات الحرمان من الحقوق المدنية

تكون الإدارة مقيدة بالحكم الجزائي القاضي بحرمان الموظف من حقوقه المدنية ، مما يتطلب معه تسريح الموظف دون عرض وضعيته على اللجنة المتساوية الاعضاء ، غير انه و في بعض الحالات و على الرغم من صدور قرارات أو احكام بالإدانة سالبة للحرية فان السلطة التأديبية تستعيد كامل صلاحيتها من حيث لا يمكنها تسريح الموظف إلا بعد عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء .¹

1-تسريح الموظف عندما يقضي الحكم الجنائي بالسجن مع الحرمان من الحقوق المدنية
تضمنت المادة 2/9 من قانون العقوبات المعدل بموجب القانون 03/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 امكانية الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية و العائلية ، كما تضمنت المطلة 6 من نفس المادة المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط و التي تتضمن حسب المادة 9 مكرر 1 :

- العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف و المناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة
- الحرمان من حق ... وفي الحق التدريس و في ادارة مدرسة أو خدمة في مؤسسة التعليم بوصفه أستاذاً أو مدرساً أو مراقباً .²

2- العزل النهائي من الوظيفة

تنص المادة 216 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على الحالات إنهاء الخدمة و من بينها الحرمان من الحقوق المدنية التي تتضمن الحرمان من الوظيفة³ وهي الحالة التي لا تثبت إلا بحكم جزائي صادر عن الجهات القضائية المختصة ، وهكذا فقد يصدر الحكم الجنائي إما بإدانة الموظف بعقوبة أصلية (ليست مرتبطة بالوظيفة)

¹ - د. أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجنائي الخاص الجزء الثاني ، مطبعة دار هومة الجزائر ، دون طبعة ، ص 89 ، 90،

² - المادة 2/9 من قانون العقوبات ، المصدر السابق

³ - المادة 216 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، المصدر السابق .

كما قد يتضمن الحكم الصادر بإدانة الموظف بعقوبة تكميلية تتضمن العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف و المناصب العمومية ، وفي هذه الحالة ينبغي البحث عن أثر الحكم بالإدانة المؤدي الى عزل الموظف كعقوبة تكميلية ، فلما كانت الدعوى التأديبية لا ترفع كأصل عام إلا على الموظف العام فإن الحكم الجزائي بعقوبة العزل غير مباشرة الى انقضاء الدعوى التأديبية ، حيث يجب على السلطة التأديبية أن تقيد بما قضى به الحكم الجزائي تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الامر المقضي به في هذا الشأن فالحكم بالحرمان من الحقوق المدنية و المتضمن عزل الموظف ، يجب أن يصدر ضمن منطوق الحكم بشكل صريح بالنص على هذه العقوبة الاصلية ، لاسيما أن الحكم بالعقوبة التكميلية يمكن أن يتضمن الحرمان من الحقوق المدنية بشكل شامل أو جزئي وهو الذي يفترض معه عقوبة صريحة تتضمن الحرمان من الحقوق المدنية .¹

وفي هذه الحالة هل يتوجب إنهاء الرابطة الوظيفية بقوة القانون ، أم يجب أن يصدر ذلك بقرار إداري تتخذه السلطة التأديبية حيث يرى البعض أن العزل نتيجة حكم جنائي لا يعتبر إجراء تأديبيا ومن ثمة فلا يوجد ما يحول دون توقيع الجزاء التأديبي بعد صدور الحكم الجنائي ففي هذه الحالة تكون الادارة المستخدمة مقيدة بالحكم الجزائي و تتخذ الاجراءات الادارية تجاه الموظف المدان و تقوم بتسريحه من الوظيفة دون الحاجة لعرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء . ذلك هو الموقف الذي تبناه المشرع الجزائري فبموجب المادة 216 من الامر رقم 03/06 فإن فقدان الحقوق المدنية أو فقدان الجنسية يترتب عنه فقدان صفة الموظف به المادة 75 من نفس القانون عندما حددت شروط اكتساب صفة الموظف ومن بينها "أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية" و من جهة أخرى و طبقا للمادة 216 " يتقرر الانهاء التام من الخدمة بنفس الاشكال التي يتم فيها التعيين " أي بصور قرار يتضمن تسريح الموظف دون الحاجة لعرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء .

3- منع الموظف من ممارسة لمدة مؤقتة

¹ - كمال رحماوي ، المرجع السابق صفحة 37 ، 38

بموجب المادة 16 مكرر من قانون العقوبات فإنه يجوز الحكم على الشخص المدان لارتكابه جنائية أو جنحة بالمنع من ممارسة مهنة أو نشاط إذا ثبت للجهة القضائية أن الجريمة التي ارتكبها صلة مباشرة بمزاولتها و أن ثمة خطر في استمرار ممارسته لأي منها . و يصدر الحكم بالمنع لمدة لا تتجاوز 10 سنوات في حالة الادانة لارتكاب جنحة و نفس الحكم تضمنته المادة 139 من قانون العقوبات ، فعلاوة على العقوبات المنصوص عليها في المادة 138 مكرر من قانون العقوبات " يعاقب الجاني فضلا عن ذلك بالحرمان من الحقوق الواردة في المادة 14 من نفس القانون ، وذلك من خمس سنوات على الأقل الى عشر سنوات على الاكثر كما لا يحرم من ممارسة كافة الوظائف أو كافة الخدمات العمومية لمدة عشر سنوات على الاكثر " ويتعلق الامر بالموظف العمومي الذي يستغل وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا عن تنفيذه .."

ومن جهتها تضمنت المادة 142 من قانون العقوبات (القانون 88-26 المؤرخ في 12 جويلية 1982) معاقبة الموظف بعقوبة الحبس و الغرامة ، كما يجوز معاقبته بالحرمان من مباشرة أية خدمة عمومية أو مهمة عمومية لمدة 10 سنوات على الاكثر .¹

إضافة الى ذلك تضمنت المادة 50 من القانون 03/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 والمتعلق بالوقاية الفساد و مكافحته إمكانية معاقبة الجاني بعقوبة أو اكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات و يتعلق بالعقوبات المنصوص عليها في المواد 9 و 9 مكرر 1 منه و 16 مكرر .² وعليه فإن ارتكاب الموظف جنائية يترتب عنها عزل الموظف وجوبيا لمدة أقصاها 10 سنوات و في هذه الحالة فإن الادارة تملك سلطة تقديرية بالبقاء عليه و في منصبه ، بل هي ملزمة بتسريحه .

أما في حالة ارتكاب الموظف جنحة ، فإن الحكم بعقوبة العزل من طرف القاضي هو أمر جوازي حسب نص المادة 14 من قانون العقوبات " يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة وفي حالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو اكثر من

1 - المادة 139 ، 138 مكرر من قانون العقوبات ، المصدر السابق

2 - د. بوكرا ادريس ، المرجع السابق ص 182

الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1 و ذلك لمدة تزيد عن خمس سنوات .. " ¹ وفي حالة إذا حكم القاضي بعقوبة العزل فإن الإدارة ملزمة بتوقيع عقوبة التسريح ، ذلك ما أوضحه المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ملزمة عقوبة التسريح ذلك ما أوضحه المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري بتاريخ 16 جانفي 2019 الذي لم يفرق بين الجنائية و الجنحة من خلال عدم التفرقة بين عقوبة السجن و عقوبة الحبس وينبغي التأكيد على صعيد آخر ، أن العقوبة التأديبية المناسبة في حالة ادانة الموظف بموجب حكم نهائي ، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ عن الافعال المشار اليها على سبيل المثال في الفقرة 1.2 أعلاه أو غيرها من الافعال الخطيرة و ان لم تكن لها علاقة بوظيفته ، تكون مبدئيا هي التسريح . " ²

4- التجريد من الجنسية الجزائرية :

من المعلوم أن شرط الجنسية الجزائرية يعد شرطا أساسيا للالتحاق بالوظيفة العمومية في معظم الدول ، وهي أيضا شرطا للاستمرار في شغلها ، وبالتالي فإن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها يعد سببا لإنهاء الخدمة الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف ³ حسب نص المادة 216 من الأمر 03-06 ، فإذا كان فقدان الجنسية يتم بصفة إرادية و طوعية من المعني ودون ارتكاب مخالفة جزائية فإن التجريد منها يتم عند ارتكاب كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية - الموظف المقصود - إحدى المخالفات الجزائية الواردة في نص المادة 22 من الامر رقم 70-80 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 و المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 و بعد أن يصير الحكم القضائي بالإدانة عن تلك الأفعال نهائيا و بعد نشر المرسوم المتضمن التجريد من الجنسية الجزائرية

¹ - المادة 14 من قانون العقوبات ، المصدر السابق

² - المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري بتاريخ 16 جانفي 2019

³ - د. بوكرا ادريس ، المرجع السابق ص 182 ، 183

تقوم الإدارة بتسريح الموظف المعني بنفس كصفات تعيينه دون حاجة الى عرض وضعيته على اللجنة المتساوية الأعضاء¹ .

على اعتبار أن الموظف المعني يكون قد فقد صفة الموظف ، وفي هذه الحالة فإنه ليس بحاجة للضمانات التأديبية المنصوص عليها في الأمر رقم 03-06 .

ثانيا : العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية

1- في الجنايات : تنص المادة 09 من قانون العقوبات : " العقوبات التكميلية هي والحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية كما تنص المادة 09 مكرر 1 من قانون العقوبات يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدينة و العائلية في العزل من الوظيفة أو الاقصاء من جميع الوظائف و المناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة و العزل من سحب الوظيفة من الموظف و هو عادة من اختصاص السلطة التي قامت بتعيين الموظف إلا استثناء و هو الحكم على الموظف بعقوبة أصلية في جنابة بحيث ينتقل الاختصاص الى المحكمة الجزائية التي تقرر العزل إذا كانت الوظيفة التي يمارسها الموظف المذنب لها علاقة بالجريمة التي اقترفها و في هذه الحالة يكون أمر المحكمة بالحرمان من الحقوق المدنية وجوبيا لمدة أقصاها 10 سنوات² .

و العزل إجراء لا يطبق إلا على الموظف الذي في الخدمة و لا يطبق على الموظف الذي استقال أو أحيل على التقاعد كما أن عقوبة العزل في الجنايات التي لها علاقة بالوظيفة و بكل الأحوال لها وصف تأديبي و إعتبارها عقوبة أصلية عن الجريمة لا علاقة لها بالوظيفة يعتبر لاستعمال السلطة و بإعتبار العزل عقوبة تكميلية وجوبية في الجنايات فهي تطبق بأمر من القاضي تسري من يوم استيفاء العقوبة الأصلية أو الافراج عن المحكوم عليه و لو سقطت العقوبة الاصلية بمضي المدة أو صدر عنها عفو أو بدلت بأخف منها ما لم ينص في العفو

¹ - المادة 22 من الامر رقم 70-80 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 و المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل بالأمر رقم

05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 ، الجريدة الرسمية 15 لسنة 2005

² - المادة 09 ، 09 مكرر 1 ، من قانون العقوبات ، المصدر السابق

على خلاف و ذلك يترتب على ذلك عدم أهلية المحكوم عليه لأن يتولى أية وظيفة عامة إلا بعد أن يرد إليه اعتباره .

2- **في الجرح** : إن العقوبة التكميلية ترتبط بالعقوبات الأصلية فهي تكملها و هي اختيارية في الجرح قد تتمثل في العزل و هو عزل مؤقت و حسب المادة 14 من قانون العقوبات فإن حظر المحكوم عليه في ممارسة أي وظيفة يكون لمدة لا تتجاوز خمس سنوات . والحكمة من جعل العزل عقوبة تكميلية وجوبية في الجنايات و عقوبة تكميلية جوازية في مادة الجرح أن الموظف الذي يرتكب جناية لا ينبغي أن يستأنف عمله لخطورة الافعال التي ارتكبها بينما الذي يرتكب جنحة يتوقف مصيره من حيث استئناف وظيفته على طبيعة الجنحة التي ارتكبهَا واعتبارها مما لا يتنافى مع استمراره في عمله

الفرع الثاني : تعامل السلطة التأديبية مع الموظف المدان بحكم جزائي

إذا صدر حكم جزائي يقضي بإدانة الموظف بالحبس بسبب غير تلك الجرائم المذكورة سابقا أو إدانته بغرامة فإن التساؤل المطروح يتعلق بكيفية تصرف الادارة مع هذا الوضع ما اتفق عليه الفقه والقضاء في حالة تأكيد الحكم الجزائي صحة الافعال المنسوبة للموظف ، فإن الادارة تكون ملزمة باتخاذ الاجراء التأديبي إذا قدرت المصلحة و مصداقيتها تم المساس بها و في الحالة تستعيد السلطة التأديبية كامل صلاحيتها في تحريك أو متابعة الاجراءات التأديبية بحق الموظف و إيقاع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة حسب الافعال المنسوبة اليه فالحكم الجزائي الذي تنقيد به السلطة التأديبية هو الحكم الصادر بالإدانة و يتمتع بحجية الشيء المقضي به خاصة من حيث الوجود المادي للوقائع و نسبتها الى فاعلها ، والتي لا يمكن للسلطة التأديبية مناقشة و جودها مرة أخرى .¹

وقد أكدت هذه الحجية المراسلة رقم 267 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الى المدير العام للأمن الوطني ، عندما أوضحت أنه " في حالة التي تتم فيها إدانة الموظف بعقوبة سالبة للحرية السجن أو الحبس فإن العقوبة التأديبية اللازمة هي التسريح كما أكد القضاء الجزائري هذه الحجية عندما أشار " حيث و مع ذلك فإنه بعد

¹ - نورة طلحة ، المرجع نفسه ، ص53

إدانة الموظف من طرف القاضي الجزائري بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية ، فإن الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الإدارة والقاضي الإداري ¹ و نفس الوقت الموقف أكده المدير العام للوظيفة العمومية في رسالة موجهة الى وزيرة التربية الوطنية بتاريخ 09 فيفري 2017 جاء فيها : " و إذا تمت موظف عن أفعال خطيرة مثل الرشوة و السرقة و تبديد المال العام و التزوير و إستعمال المزور و تزوير الوثائق الادارية للهيئة الادارية المستخدمة والجرائم الأخلاقية أو نحو ذلك ، فإن العقوبة المناسبة في مثل هذه الحالات هي التسريح."

ومن الأفعال التي تستوجب أيضا ، إدانة الموظف جزائيا بالفعل المخل بالحياة على قاصرو التزوير في محررات رسمية بعد عرض الملف على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء إذا لم يتقدم المعني بالطعن في القرار الصادر أمام المحكمة العليا . ²

نفس الموقف أكده مجلس الدولة في العديد من قراراته ، لاسيما القرار رقم 082979 الصادر بتاريخ 12 سبتمبر 2013 الذي أوضح فيه " أن الموظف المعني متابع بجناية التزوير في المحررات رسمية و تمت أدانته بخمس سنوات سجنا " و ذكر بنص المادة 42 من الأمر رقم 03-06 التي " تلزم الموظف بتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة المهام و أن يتسم بسلوك لائق و محترم و من ثمة فإن عدم احترام هذا الواجب يجعل من الموظف غير مؤهل للوظيفة التي كلف بها " . ³

نفس الموقف تبنته المديرية العامة للوظيفة العمومية ، ومن خلال المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 ابريل 2003 و الذي جاء فيه ما يأتي : " تمت ادانة الموظف بإعمال لا ترتبط بممارسة المهام المنوطة به ، أو وقعت خارج أوقات العمل و أماكن العمل ، فانه يمكن

¹ - المراسلة رقم 267 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الى المدير العام للأمن الوطني نقلا عن د. بوكرا ادريس ، المرجع السابق ص 184

² - رسالة موجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الى وزيرة التربية الوطنية ، بتاريخ 09 فيفري 2017 ، نقلا عن بوكرا ادريس ، المرجع السابق ص 185

³ - قرار مجلس الدولة رقم 082979 الصادر بتاريخ 12 سبتمبر 2013

للمجلس التأديبي الفصل في وضعيته ، للنظر في عدم وجود خطأ مهني قد تتجر عنه عقوبة تأديبية .¹

أما في حالة إدانة موظف بتهمة عدم دفع النفقة ، وتمت معاقبته بعام حبس نافذ و غرامة مالية فحسب المديرية العامة للوظيفة العمومية ، فإنه و بعد خروجه من السجن يمكنه طلب إعادة إدماجه في منصب عمله بعد عرض وضعيته الادارية على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء ، باعتبار أن التهمة المدان من أجلها هذا الموظف ليس لها علاقة بالمهام الموكلة له و لا تتنافى معها ، و في كل الاحوال فإن التسوية النهائية لوضعية المعني ، تتم بعد صدور قرار المحكمة العليا ، دون إهمال ضرورية احترام الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، باعتبار أن العقوبة المتخذة تكتسي طابعا تأديبيا ، ذلك ما يؤكد المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري بتاريخ 16 جانفي 2019 .

مع التذكير من جهة أخرى ، أنه في حالة ما إذا لم تقرر اللجنة المتساوية الاعضاء تسريح الموظف المتابع جزائيا ، فان اعادة ادماجه تكون ابتداء من تاريخ انعقادها ، وفي حالة بلوغه السن القانونية للتقاعد ، فانه يتعين على الادارة احواله على التقاعد مباشرة بعد تسوية تسوية وضعيته .²

من المقرر تشريعا و قضاء وفقها استقلال المساءلة الجزائية عن المساءلة التأديبية و يبدا هذا الاستقلال واضحا في اختلاف النظام القانوني الذي يخضع له كل منهما ، وهذا الاستقلال كما رأينا مؤكدا في كتابات فقهاء القانون للتشريعات المقارنة ، غير أن هذا الاستقلال لا يعني عدم وجود علاقة بين هذين المساءلتين من جهة و وجود بعض الحالات التي قد ينشأ تعارض بين الحكم الجنائي و الحكم التأديبي البراءة على أساس عدم ثبوت الفعل ، ثم صدر حكم قرار تأديبي بالإدانة على أساس وجود خطأ تأديبي ، ثم يصدر حكم جنائي بالبراءة لانعدام الركن المادي للجريمة ، وهذا لعدم حدوثها أصلا أو لعدم إرتكاب الموظف المتهم الفعل أو

¹ - المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 ابريل 2003 ، المصدر السابق

² - المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري ، المصدر السابق

لكون هذا الأخير كان في حالة الاباحة - كدفاع شرعي - أو - قوة قاهرة - في الحالات ومنه هنا يثور التعارض بين الحكم الجنائي و القرار التأديبي مما يتعين إزالته و هذا خاصة لاحترام حجية الحكم الجنائي و الذي يظهر لنا في حالتين :¹

أولا : حالة البراءة التأديبية :

التي نص عليها المنشور رقم 05 بقوله أنه ليس ثمة مانع من العودة إلى مساءلة الموظف تأديبيا أن قضى عليه بالبراءة ، لأن براءة الموظف المتهم قائمة على أساس عدم قيام الواقعة و اثبات القاضي الجزائي قيام الجريمة بقرينة لا تقبل إثبات العكس يؤدي لإعمال السلطة التأديبية و لا يتهم من جديد و هذا على ضوء الحكم الجزائي الذي تلتزم بالتقي دبه .

ثانيا : حالة البراءة الجزائية :

التي تظهر من خلال صدور قرار تأديبي بإدانة الموظف المذنب ثم يصدر حكم جنائي ينفي الواقعة فإذا كان القرار التأديبي غير نهائي أي قابل للطعن ، يمكن للموظف إثارة هذا الدفع و الذي يغلي على أساسه القرار التأديبي استنادا لحجية الحكم الجزائي أمام القاضي الاداري و تأكيدا لذلك ما نصت عليه التعليمات الوزارية رقم 07 بانتظار نتائج المتابعة الجزائية قبل تسليط العقوبة التأديبية .²

¹ - بوكرا ادريس ، المرجع السابق ص185 ، 186

² - ظوافر عمار و رغايسية إيمان ، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية و الادارية للموظف العمومي ، مذكرة ماستر

جامعة قالمة ص 101

المبحث الثاني : أثر الحكم الجنائي الصادر ببراءة الموظف على سير الدعوى التأديبية .

مبدأ البراءة هو من مبادئ العدالة التي فرضتها قوانين الطبيعة و يهدف هذا المبدأ إلى ضمان الحرية الفردية و الكرامة الإنسانية ، فصدور الحكم الجنائي القطعي من المحكمة المختصة تنقضي به الدعوى الجزائية بينما تبقى الدعوى التأديبية من حيث الاصل قائمة استنادا إلى استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية حيث أوضحت التشريعات مدى حجية الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة بل يتوقف الامر على الأساس الذي تستند إليه هذه البراءة ، وعلى هذا النهج يؤكد الفقه في لزوم تقييد جهات التأديب بالأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة لانقضاء صدور الواقعة من المتهم أو انتفاء الجريمة ذاتها ، وكما تطرقنا سابقا الى القاعدة التي تقضي بالاستقلالية الحكم الجزائي عن القرار التأديبي ، إلا أنه استثناء على هذه القاعدة في حالة إثبات أو نفي القضاء الجزائي للوقائع محل الاتهام ، فهنا ليس لسلطة التأديب مناقشة الوجود المادي للوقائع التي أثبتها أو نفىها الحكم الجنائي ، فمتى برئ الموظف من المسؤولية الجنائية ألزمت سلطات التأديب بالتقيد بحجية الحكم الجنائي .

و حتى نتضح لنا الصورة كان لبدا علينا أن نقسم هذا المبحث الى مطلبين حيث خصصنا المطلب الاول لدراسة الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة والشك و المطلب الثاني البراءة لشيوع التهمة و انتفاء المسؤولية .¹

المطلب الاول : الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الادلة والشك :

تثور مشكلة حجية أحكام البراءة الجزائية القائمة على عدم توفر الأدلة أو الشك في صحة الواقعة أو قيامها ، وذلك لاتصالها بالوجود المادي للواقعة ، فالسؤال الذي يثور هو مدى تقيد سلطة التأديب بأحكام البراءة على عدم كفاية الادلة أو الشك .
إن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على عدم كفاية الادلة أو الشك لا يحول دون مساءلة الموظف تأديبيا .

ولهذا سنحاول التطرق من خلال هذا الفرع للحكم الجزائي الصادر استنادا على عدم كفاية

¹ - د . أحسن بوسقيعة ، المرجع السابق ، ص 102 ، 103

الأدلة و الحدود التي يفرضها هذا الحكم على سلطات التأديب .
الفرع الاول : البراءة المبنية على عدم كفاية الادلة أو بطلانها

إن الحكم الجنائي قد يقضي بالبراءة استنادا لعدم تأكد من ارتكاب المتهم للفعل المنسوب إليه أو لعدم اقتناعه بذلك ، وهذا ليس لا نتاج المبدأ السائد في القضاء الجنائي و التأديبي و هو قضاء القاضي بمحض اقتناعه - القناعة الشخصية للقاضي - فأى شك يمكن أن ينال من عقيدته في الإدانة عليه أن يقضي البراءة . و الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الادلة يحوز الحجية في نطاق القضاء المدني ، و يكون للحكم بالبراءة هذه القوة سواء بني على انتفاء التهمة أو على عدم كفاية الادلة . إلا أن الامر غير ذلك في المجال التأديبي ، فالحكم الجنائي يقضي بالبراءة ، فقد قضى بانتفاء التهمة أو استند في ذلك لأدلة ثابتة و المساواة التأديبية لا يمكن أن تقوم على إثبات الواقعة التي لم تثبت بالحكم الجنائي . فالوقائع المادية إما أن تثبت و ينسب صدورها للمتهم ، و إما لا و هو أمر ثابت في مجال التأديبي و الجنائي ، وإن اختلف الوصف في كلا النظامين . لذلك فتقرير مسؤولية الموظف تأديبيا في حالة البراءة لعدم كفاية الأدلة لن يكون عن الوصف الذي برئ فيه الموظف جنائيا و لكن على أساس الوقائع التي تثبت في حقه بالحكم الجنائي ، وإن كانت غير كافية لقيام الجريمة الجنائية إلا أنها بذاتها مخالفة تأديبية ، مثل صدور حكم من المحكمة الجنائية ببراءة الموظف من تهمة تعاطي المخدرات ، تأسيسا على الحكم ببطلان التفتيش يستلزم توقيع الجزاء التأديبي من جهة الإدارة إستنادا الى إخلال هذا الموظف بواجبات وظيفته بضبطه في مكان الواقعة وسط من يتعاطون المخدرات و هذا ما عبرت عنه التشريعات كشرط للإلتحاق بالوظيفة العامة وهي صفة الالتزام بالأخلاق الحميدة و الحسنة التي يجب أن يتحلى بها كل من يريد الترشح لشغل مناصب أو وظائف عمومية . ومنه نستخلص الى أن عدم قيام أو تثبت الجريمة الجنائية ضد الموظف و إن كان يحول مساءلته جنائيا ، إلا أنه لا يؤدي بالضرورة لعدم مساءلته تأديبيا و ذلك للإختلاف قواعد التجريم في كل من المجالين .¹

¹ - محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص 103 ، 104

و الواقع و إن كان الفقه يرى أن البراءة الجنائية لا تمنع من المساءلة التأديبية متى بنيت على عدم كفاية الأدلة ، وذلك على إجماع منه ، إلا أنه يتضح لنا أن الفقه إنما أقر في النهاية بمبدأ سريان الحجية الجنائية حتى في حالة عدم كفاية الأدلة . فالفقه قرر أن الوصف الذي يبرئ المتهم ، و إن اختلفت في المجالين هو أمر طبيعي تفرضه طبيعة النظامين ، إلا أنه لم يمتد للوقائع التي برء منها المتهم ، والتي حملت نفس الوصف المقابل للوصف الجنائي ، بل قرر أن المسؤولية التأديبية يمكن أن تثار بالنسبة للوقائع التي لم يشملها الحكم ، وإن كان قد تعرض لها في أسبابه ، وهو ليس إلا تحصيل حاصل ، لأن الحجية الجنائية أصلا لن لتشمل تلك الوقائع حتى في أحكام الإدانة و ليست البراءة . لذلك فما يتحدث عنه الفقه شيء بعيد عن الحجية الجنائية و الواقع أنها تسري أيضا في حالة عدم كفاية الأدلة ، و أن الفقه يتحدث عن مجال آخر بعيد عن الحجية الجنائية ، لذلك فحجية الاحكام الجنائية الصادرة بالبراءة لعدم كفاية الأدلة ، تسري بالوصف الذي قضت به المحكمة ، وما يقابله من وصف في النظام التأديبي طالما أن السلطة التأديبية لن تتال من الوقائع التي قضى بالبراءة فيها الحكم الجنائي ، بل ستنفذ وقائع أخرى لم يتعرض لها الحكم الجنائي .

ومنه نخلص إلى البراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة لا تمنع حتما المسؤولية التأديبية ذلك أن وقائع الاتهام تكون نفسها في الجهتين ، و يختلف فقط في وصف الجريمة . فالمساءلة التأديبية لا تكون على أساس الوصف الجزائي للأفعال ، وإنما على أساس الوقائع التي تثبت في حق الموظف المتهم في الحكم الجنائي و هي - إي هذه الوقائع - وإن كانت غير كافية لقيام جريمة جنائية بأوصافها المقررة في قانون العقوبات ، إلا أنها قد تشكل في ذاتها كلها أو بعضها جريمة تأديبية إن كانت تتضمن إخلالا بمقتضى الواجب الوظيفي. إذن فالسلطة التأديبية الادارية غير مقيدة دوما بها تنتهي إليه المحكمة الجزائية ، ذلك أن لكل منها مجالها الذي تنشط فيه . فهذه العقوبة التأديبية تأكيد لوجود الأفراد في الوظيفة العامة على وجه الاطمئنان و تأكيدا على صلاحية للقيام بأعبائها على الوجه الذي يحق المصلحة العامة . فلحكم الجنائي الصادر براءة الموظف في جريمة الاختلاس لعدم كفاية الادلة المقدمة ضده لا يمكن أن يقيد السلطة التأديبية بعدم مساءلته تأديبيا . وهنا نرى أن الحكم الصادر بتبرئة الموظف لم يستند إلى عدم صحة الوقائع أو عدم حصول الجناية و إنما يستند إلى عدم كفاية

الأدلة ، فهذا لا يرفع الشبهة عنه نهائيا ، ولا يحول دون مساءلته تأديبيا ، وإدانة سلوكه الاداري الخاطئ من أجل هذه التهمة عينها على الرغم من حكم البراءة .¹

كما أن هناك حالات تكون البراءة فيها مبنية على بطلان الدليل و الاجراءات ، فمثل هذه الحالات ترجع للقاعدة التي تفيد أن الحكم بالبراءة الميني على بطلان الدليل أو الاجراءات لا حجية له أمام سلطات التأديب ، ولا يقيدھا و لا يمنع من مساءلة الموظف تأديبيا ، إذا ثبت إخلال المتهم بواجبات وظيفته أو الخروج عن مقتضياتها . لذلك فإنه من واجب الموظف الابتعاد عما يحط من كرامته و يسيئ إلى سمعته و يقلل من كرامته و سمعة الوظيفة التي ينتمي إليها غير أن هناك جانب من الفقه قسم الأدلة الباطلة التي يبني عليها حكم البراءة إلى أدلة باطلة و أخرى معدومة ، فالثانية ليس من المقبول أن تتخذ بندا أو أساسا للجزاء التأديبي²

الفرع الثاني : البراءة المبنية على الشك

إن الشيء المسلم به هو أن الأحكام التأديبية كالأحكام الجنائية يجب أن تبني على اليقين و الجزم و غير أن مجرد الشك لا يكفي لإدانة المتهم ، وذلك باعتبار أن النظامين التأديبيوالجزائي يحملان السمة الردعية و العقابية و يسلطان عقوبة قد تتال من حقوق الفرد و حرياته.

وعلى هذا الاساس تبرئ به المحكمة الجنائية المتهم ، لا يمكن أن يكون محل إدانته من السلطة التأديبية ، لأنها أيضا لا يمكن تقييم أدلتها على الشك . إلا الأفعال التي قد يأتيها الفرد ، والتي برء منها جنائيا قد تكون مصدر لإثارة الشك و الريبة حول تصرفاته فيما بعد وهو ما يمثل في حد ذاته واجبا وظيفيا يلقي على عاتق الموظف حيث يجب عليه ألا يضع نفسه موضع الشك و ريبة و هو ما ستوجب المؤاخذة عن هذا السلوك الثابت في حقه جنائيا و يستحق أن يسأل عنه تأديبيا .³

¹ - محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص 104

² - سليم حديد ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ط 03 صفحة 102 ،

103

³ - سليم حديد ، المرجع نفسه ، ص 103 ، 104

ولقد ذهب رأي من الفقه إلى أن تلك المبررات تصلح لأن تكون سببا لعدم تقيد السلطة التأديبية بأحكام البراءة أيا كانت ، و يرى أن تفرض كقاعدة عامة لحكم البراءة حجية في جميع الحالات التي تتخذ فيها أوصاف الأفعال المؤتممة التأديبية و الجنائية أيا كان مبنى البراءة .

ولا تأثير لحكم البراءة القائم على الشك فيها على سلطة التأديب في رد هذه الواقعة التي لم تثبت منها الحكم الجنائي بالبراءة إلى نطاقها التأديبي بميزان واجباته الوظيفية و مقتضياتها ذلك أن القاضي الجنائي لم ينف حدوث الواقعة لأنها لم تحدث و لكن شك في الدليل المثبت لها و لم يرجح حدوثها . من هنا كانت هذه الشبهة كافية لإدانة الموظف اما جهات التأديب لأنها يمكن أن تمثل الركن الشرعي لمخالفة تأديبية ، ذلك أنه قد يكفي وجود دلائل وشبهات قوية تلقي ضلالا من الشك على توافر سوء السمعة ، اخلالا بسلوك السوي للموظف كما لا حاجة إلى الدليل القاطع على ذلك و غني عن البيان أن حسن السمعة والسيرة الحميدة في الموظف ، يجب أن تتوفر عند التعيين وتستمر طوال مدة خدمة الموظف و سلوكه في غير نطاق الوظيفة بحيث ينعكس على سلوكه العام .

كما أن البراءة المبينة على الشك في الاتهام لا تمنع من قيام المسؤولية التأديبية ، وذلك باعتبار أن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة المبنية على الشك في الاتهام ، لا يمنع من قيام المسؤولية التأديبية فالحكم الجزائي الصادر بالبراءة لم يرقم على أساس انتفاء التهمة بل على أساس الشك ، بحيث لا يمنع السلطة التأديبية من البحث عن مدى ثبوت التهمة ، لأن البراءة المؤسسة على الشك هي براءة غير مؤكدة . ومادامت المحكمة لم تقع بانتفاء التهمة ، فلا تترتب على السلطة التأديبية إن هي سلكت من الوسائل ما قد يصل إلى التهمة الثابتة في حق مرتكبيها لتحاسبه على هذا الأساس .

إلا أنه و مع ذلك ، فإن الإدانة في المجال التأديبي لا تعني أنها تقوم على الشك ، وليس اليقين و على مجرد الشبهة ، و ليس على الدليل و الحجة ، فالإدانة في المحالين الجنائي والتأديبي ، يجب أن تبنى على اليقين و الجزم و أن تقوم على الأدلة القاطعة المثبتة¹

1 - محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص106

وعلى هذا الأساس فإنه ينبغي التسليم بحجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة ، واستنادا على عدم كفاية الأدلة أو الشك في مجال التأديب . على أن ذلك لا يمنع من مساءلة الموظف عن وضع نفسه موضع الشبهات ، بما ينعكس على مركزه الوظيفي بإعتبارها مسلكا يشكل جريمة تأديبية أخرى تختلف عن تلك التي تناولها الحكم الجزائي منها لعدم كفاية الأدلة و الشك.

المطلب الثاني : الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لشيوع التهمة و امتناع المسؤولية

لا تمنع هذه الحجية من مساءلة الموظف تأديبيا عن ذات الواقعة المادية باعتبارها تكون مخالفة تأديبية ، إذا كان سبب البراءة يرجع مثلا الى شيوع التهمة أو انتفاء المسؤولية ، أو عيب في الشكل لذلك سنحاول التعرض في هذا المطلب الى أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على أساس شيوع التهمة في فرع و حالات امتناع المسؤولية في فرع ثاني .

الفرع الأول : البراءة المبنية على أساس شيوع التهمة أو عدم معرفة الفاعل

إن شيوع التهمة لا تعتبر دوما في مجال المسؤولية التأديبية ، على عكس الحال في مجال الجنائي ، حيث أنها تعتبر سببا موجبا للحكم بالبراءة . و لقد كان لبعض الفقهاء ، رأي خاص في تلك المسألة ينحصر في أن الافعال التي يمكن أن تتسبب للموظف سواء كانت إيجابية أو سلبية تجعله شريكا أو فاعلا في المخالفة التأديبية تستوجب إدانته في حالة شيوع التهمة أن هذا الفرض لو ثبت في المجال الجنائي ، سيؤدي أيضا لمعاقبة المتهم الذي ثبت في حقه فعل يعد منه مساهمة في ارتكاب الجريمة.

ولقد إتفق الفقه على أن الحكم بالبراءة لشيوع التهمة لا يؤثر في قيام المسؤولية التأديبية و منه نستخلص أن شيوع التهمة إذا كان سببا للبراءة من العقوبة الجنائية ، فإنه لا ينهض على الدوام مانعا من المساءلة التأديبية لاسيما متى أمكن إسناد فعل إيجابي أو سلبي محدد إلى الموظف يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الادارية التي سوغت ارتكاب الواقعة الجنائية و المجهول فاعليها¹.

¹ - محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص 107

ذلك أن المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجنائية ، كمسؤولية شخصية تقوم إن ثبت قيام الموظف شخصيا بفعل إيجابي او سلبي يعد مساهمة في وقوع المخالفة ، وإلا فلا مجال للحديث عن المساءلة التأديبية في حالة شيوع التهمة بين الموظف و غيره و بتالي كان فاعله مجهولا للحديث عن المساءلة التأديبية في حالة شيوع التهمة بين الموظف و غيره و بتالي كان فاعله مجهولا ، إن قيام حكم البراءة في الشق الجنائي على أساس شيوع التهمة .

مما ينطوي على الشك يفسر لصالح المتهم في جناية حيازة مواد مخدرة بغرض الاتجار هذا الحكم يقيد القضاء التأديبي لأن الحكم لم يبني على اساس عدم صحة الواقعة و تجدر الاشارة إلى أن شيوع التهمة في نطاق التأديب من شأنه أن يجعل نسبة الاتهام الى المدعي غير ثابتة و يؤدي إلى براءته تأديبيا .

الفرع الثاني : البراءة المبنية على أساس امتناع المسؤولية

ذهب بعض الفقهاء في مجال تحديد موانع المسؤولية في نطاق الدعوى التأديبية إلى تطبيق ذات موانع المسؤولية في النطاق الجنائي على الجريمة التأديبية ومن هذه الموانع ما سيأتي ذكره:

1- توافر حالة الدفاع الشرعي الذي يقع على الموظف مبرر ، ولو وقع من شخص فاقدر الإدراك.

2- حالة الضرورة : المنصوص عليها في قانون العقوبات بوصف أن ذلك يعد مبدأ عاما .

3- حالة تنفيذ أحكام القانون بحسن نية : ويدخل في ذلك الجهل بالقانون حيث أنه من المقرر وفقا لقضاء النقض أن الجهل بأحكام أو قواعد قانون آخر غير قانون العقوبات يجعل الفعل المرتكب غير مؤثم و يدخل في حالات امتناع المسؤولية لفقد الادراك .

والواقع أن التطبيقات القضائية تجعل الحالة الوحيدة للإغفاء من المسؤولية هي المرض النفسي أو العقلي ، وأن سائر موانع المسؤولية في نطاق الجزائي تعد مخففة في نطاق توقيع العقوبة و ليست موانع المسؤولية و كذلك حسن نية المخالف ، و أو حداثة عهده بالخدمة وكذلك الجهل بالقانون و اللوائح ذلك أن الواجب الملقى على عاتق الموظف ، بأنه يقوم بعمله

بدقة و عناية يلزمه بأن يسعى إلى العمل بالقوانين و اللوائح و التعليمات المتعلقة بعمله ، كما أن اضطراد العمل على مخالفة القوانين لا يسبغ وجه المشروعية على المخالفة .

وكذلك الأمر بالنسبة لكثرة العمل تؤدي إلى السهو ، فالموظف مسؤول عن الإهمال و الخطأ و التهاون أو الاخلال الذي يقع منه على تأدية الاعمال الموكلة إليه ، فكثرة العمل ليست من الاعذار التي تعدم المسؤولية الادارية .¹

ولو أخذ بها كذريعة لكل من يخل بواجبات وظيفته لا تحولت الوظيفة العامة لفوضى لا ضابط له . فقد يكون ذلك عذر مخففا إذ ثبت أن الاعباء التي يقوم بها الموظف فوق قدراته وأحاطت به ظروف لم يستطيع أن يسيطر عليها تماما . فالقانون قد رسم طريقا لمواجهة المرض الذي يحتاج الموظف بما يحول بينه و بين التهاون في العمل فالمسؤولية الجنائية للموظفين قد أثيرت من طرف الجرح بتولوز - Toulouse - يوم 19/02/1997 في قضية باربتون - Barbeton - حيث أن رئيس البلدية السيد دومس - Mr.dooms - عوقب بسبب خطأ اللامبالاة و الاهمال في الوظيفة .

لأن المتهمين تمسكوا بنصوص قانون العقوبات رقم 96-939 الصادر في 13/05/1996 و المتعلق بالمسؤولية الجنائية عن اللامبالاة و الاهمال ، أو خرق التزامات التبصر و اليقظة و الأمن المنصوص عليها قانونا " وكيفما كان التكيف يمكن الإشارة الى حالتين من جهة التطبيق الفوري لهذه النصوص بأثر رجعي ، أي حتى التصرفات السابقة . ومن جهة أخرى ضرورة تقدير خطأ اللامبالاة أو الاهمال في الوظيفة حسب ظروف الأشخاص المشبوه فيهم أو الذين هم محل متابعة . وإن كل النصوص التبصر و اليقظة تلزم التكفل بها السلطة المكلفة بالأمن و السكنينة العامة في الاماكن العمومية ، مثل أماكن الاستحمام أي الحمامات ، شأن مؤسسة الاستحمام التي سبق الإشارة اليها (قضية رئيس بلدية تولوز) وإن كان التصرف مخالف لهذه القاعدة يحمل صاحبه المسؤولية الجنائية ، ومن خلال هذه القضية و المواقف التي اتخذت في شأنها ، كمتابعة المنتخبين و مساءلتهم من جهة و كذلك مساءلة

¹ - محمد لخضر بن عمران ، أثر الحكم الجزائري و إجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري ، ط 1 ،

جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2018 ، ص 78

الاطارات العليا و متابعتهم كالولاية و هذا ما يزيد من مصداقية الدولة و تكريس دولة القانون و نلاحظ في هذه الحالة أن ضحايا اللامبالاة و الإهمال من طرف رئيس البلدية لا تقف عن حد التعويض و إنما تتعداه إلى متابعة و معاقبة المنتخب جنائيا .¹

François Delperéa , L'élaboration du droit disciplinaire de la fonction publique , thèse , paris - ¹
, 1969 , p100 est suit.

خاتمة

تمكنا من خلال هذا البحث و الدراسة لموضوع أثر الحكم الجنائي على الوضعية الإدارية و القانونية على الموظف العمومي التعرف على أهم النصوص التشريعية المنظمة لهذا الأمر خاصة قانون الوظيفي العمومي الأمر 03/06 و ما تضمنه قانون العقوبات 133/66 المتمم و المعدل في بعض مواده و أبرز المناشير و التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي و الإصلاح الإداري التي تناولت وضعية الموظف المتابع جزائيا أو أدين بحكم جزائي و نحن بصدد دراسة العلاقة بين الدعوى الجزائية و التأديبية و التأثير المتبادل بينهما تأكدنا من أولوية الجزائي على التأديبي أثناء سير الدعوتين في الوقت نفسه ، كما إلتمنا من المشرع الجزائري حسمه لوضعية الموظف العمومي بعد إدانته بعقوبة سالبة للحرية بالعزل من الوظيفة و خلاصة لما توصلنا إليه نرده فيما يلي :

-إن الأوامر الصادرة عن جهات التحقيق ليست لها حجية الشيء المقضي به ولا تلزم الإدارة بما قضت به ، فالأوامر الصادرة بحفظ الدعوى لا تمنع من مساءلة الموظف عن السلوك الذي يؤدي إلى الاخلال بالواجبات الوظيفية ، أما الأمر بالألا وجه للمتابعة فإنه يكتسي حجية أمام جهات التأديب فقط في حالة نفي الوجود المادي للوقائع ، ولكن عندما يصدر الأمر بالألا وجه للمتابعة دون نفي حدوث الوقائع المتابع للأجلها ، فإن الإدارة تسترجع سلطتها التقديرية في متابعة الموظف تأديبيا عن الخطأ المهني المنسوب له .

- من خلال الدراسة توصلنا إلى أن الجرائم التأديبية عبارة عن تهم قائمة بذاتها مستقلة عن التهم الجزائية قوامها مخالفة الشخص لواجبه الوظيفية و مقتضيات مهنته و كرامتها بينما التهم الجزائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما تنهى عنه القوانين الجزائية أو تأمر به و خلصنا إلى أن الاستقلال يبقى قائما حتى لو كان ثمة ارتباط بين التهمتين التأديبية والجزائية.

- لم يفصل المشرع الجزائري في تصرفات الموظف المنافية لطبيعة مهامه خارج الخدمة حيث جاء نص المادة 42 من الأمر 03/06 غامضا و لم يحسم الأمر بالنسبة لتصرفاته غير اللائقة و التي تمس بسمعة الوظيفة ، فإذا سلمنا بأن إحترام الموظف لسلطة الدولة يكون عن طريق تجنبه لكل الأفعال التي تمس بسمعة الوظيفة فإن نص المادة 40 من نفس الأمر جاء متناقضا مع نص المادة السابق حيث حصر ضرورة إحترام الموظف لسلطة الدولة يكون فقط أثناء تأديته لمهامه ، حيث يبرز الواقع العملي عكس ما جاءت به المادة 42 فالدولة لا يمكنها

أن تحاسب الموظف عن تصرفاته التي يرتكبها خارج الخدمة إلا إذا كانت مترتبة على متابعات جزائية و حسب طبيعة الجريمة و أن تكون هناك إدانة صريحة تحول دون إمكانية متابعة الموظف لمساره الوظيفي .

- الملاحظ أن المشرع الجزائري إستعمل مصطلح العزل في مناسبتين الأولى بموجب المادة 184 من الأمر 03/06 للموظف الذي ينقطع عن عماله مدة خمسة عشرة يوما متتالية دون مبرر مقبول حيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإجراء العزل بسبب إهمال المنصب و الثاني بموجب المادة 09 من قانون العقوبات عندما استعمله حين نص على العزل من الوظيفة هو من بين العقوبات التكميلية المرتبطة بالأحكام الجزائية الصادرة ضد الموظف العام

- إن للحكم الجنائي الصادر بالإدانة حجية أمام سلطات التأديب الإدارية الجزائرية وقد يترتب العزل بقوة القانون كعقوبة تبعية عن حكم الادانة الجنائية في الجنايات أو الجرح المخله بالشرف أو الآداب العامة ، عدا المخالفات الجنائية التي تسترد فيها جهات التأديب سلطتها التقديرية .

- منح المشرع الجزائري للسلطة الإدارية صلاحية التحقيق الإداري مباشرة عند إكتشاف المخالفة التأديبية ؛ حيث تعد السلطة الرئاسية أول جهة تعلم بالمخالفة التأديبية فتبدأ هي التحقيق في الأفعال المنسوبة للموظف و المخالفة للقوانين مع تحديد درجتها ، أما إذا كانت هذه الأخطاء تصنف مع الجرائم الجنائية فتبلغ الجهات القضائية عن هذه الأفعال لتحريك الدعوى العمومية و بداية المتابعة الجزائية .

- أقر المشرع الجزائري بأن العقوبات التكميلية تكون سببا في إنهاء العلاقة الوظيفية مؤقتا سواء كان الحكم غيابيا أو حضوريا و ذلك من خلال ما تضمنه قانون العقوبات ، كما أن وقف تنفيذ العقوبة لا يشمل العقوبات التكميلية في القانون الجزائري ، حيث يبقى المركز الوظيفي للموظف مهددا بالعزل حتى وإن أوقف تنفيذ العقوبة .

- رغم الاجماع الذي لمسناه خلال دراستنا عند الفقهاء حول مسألة استقلال كل من النظامين - الجزائري و التأديبي - إلا أن الملاحظ هو وجود تأثير متبادل بين القانون الجزائري و

التأديبي خاصة عندما توقف المتابعة التأديبية ضد الموظف العام إلى غاية الفصل في المتابعة الجزائية بحكم نهائي بات ، فالسلطة التأديبية مقيدة في اتخاذ الإجراءات التأديبية لحين صدور نتيجة المحاكمة الجزائية و المتابعة التأديبية تتوقف على مضمون الحكم الجزائي فإن قضى بالبراءة يتحتم عليها عدم الاخلال بإتهام الموظف عن الفعل المبرئ منه ، إلا في حالات محددة الأمر الذي يوحي لنا بأن السلطة التأديبية هي سلطة مقيدة مقارنة بالسلطة القضائية المختصة بالفصل في المتابعة الجزائية .

- رغم الحجية التي تكون للحكم الجنائي أمام جهات التأديب ، إلا أن قانون الوظيفة العمومية لم يقدم تفسيراً واضحاً لهذه الحجية ، وذلك سواء من خلال مواده ونصوصه حيث ترك الأمر مبهماً في حالة البراءة و الى السلطة التقديرية للإدارة في اتخاذ ما تراه مناسباً .

- كما تجدر الإشارة إلى أن العقوبة التأديبية هي جزاء يفرضه القانون عند انعقاد المسؤولية التأديبية للموظف على و تختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية من ناحية الغاية فهذه العقوبة التأديبية محاسبة الموظف عن تقصيره و ارتكابه خطأ مهني ، و انزال العقوبة التي تهدف إلى تقويم أداء الموظف و اصلاحه لحسن سير المرفق العام و خدمة لصالح العام أما العقوبة الجزائية فهي تهدف لحماية المجتمع و تمس الجاني في نفسه وبدنه وماله ولردعه و منع الغير من تقليده وتكرار نفس الفعل و رغم اختلاف العقاب الجزائي عن العقاب التأديبي إلا أنهما يلتقيان في خضوعهما للشرعية إذ أنه لا عقوبة إلا بنص نظامي أو شرعي .

لذلك العقوبات التأديبية وردت على سبيل الحصر و التحديد بالتشريعات ، بحيث لا يمكن للسلطة الادارية و القضائية المختصة أن توقع عقوبة لم ينص عليها القانون صراحة وإلا كان قرارها باطلا ، فلا مناص من احترام النظام القانوني ، إلا إذا تضمن هذا النظام القواعد التي تكفل حماية المرافق العامة ضد كل عمل يؤدي إلى إهمال أو تقصير أو اتلاف يصدر من الموظفين المكلفين بالسهر على تسير هذه المرافق العامة ، كما أن أي نظام وظيفي يجب أن يتضمن و يكفل الحقوق والمزايا التي تمنح للموظفين ، في حين يجب أن يتضمن قواعد تأديبية و جزاء اخطائهم و لم تحدد النصوص القانونية المخالفات التأديبية على وجه الحصر ذلك أن تشريعات التي وردت عند تحديد واجبات الموظفين ، و التصرفات الممنوعة عنهم لم تتضمن كافة المخالفات التي يمكن تصورها على خلاف القانون الجنائي الذي وضح

و بين الجرائم المعاقب عليها على سبيل الحصر و ترتيبا على ذلك فإنه يمكن تقدير المخالفات التأديبية التي تستوجب المساءلة التأديبية بالنظر لطبيعة الوظيفة و يجب على الموظف الالتزام به أثناء ممارسة وظيفته .

و خاتمة لما ذكرناه سابقا فالسلطات التأديبية تكون دائما مقيدة بالأحكام الجزائية الصادرة بإدانة الموظف العام و ذلك احتراما للنظام العام عن طريق التقيد بما تأتي به الأحكام الجزائية الحائزة لقوة الشيء المقضي به و يجب أن تلتزم بما جاء فيها و ذلك عن طريق إمتناعها عن مساءلة الموظف العام عن نفس الوقائع المادية المبني عليها الحكم الجزائي الصادر بالإدانة أما في الأحكام الصادرة بالبراءة فالسلطات التأديبية لا تتقيد بها إلا فيما يخص الأحكام الجزائية المبنية على البراءة المتعلقة بانتفاء الوجود المادي للوقائع ، اما أحكام البراءة ، أما أحكام البراءة الأخرى المبنية على أسس أخرى كشروع التهمة ، أو الشك أو لبطلان الدليل أو أحد الإجراءات أو انتفاء القصد الجنائي أو تكييف الفعل فلا تتقيد بها السلطات التأديبية و تبقى صاحبة الاختصاص في متابعة الموظف و مساءلته بموجب قانون الوظيفة العمومية .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

16 جانفي 2019 الجزائر، في

رقم: 10.../ك/م/ع و ع/19

السيدات والسادة مسيرو الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية

للتبليغ إلى السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

الموضوع: ف/ي كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

تتلقى مصالحني باستمرار مراسلات من العديد من المؤسسات والإدارات العمومية للاستفسار حول الإجراءات الواجب اتخاذها إزاء الموظفين الذين يكونون محل متابعات تأديبية أو جزائية في إطار أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. بهذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم ما يأتي:

1 - فيما يخص تطبيق أحكام المادة 173:

1.1 - التوقيف التحفظي:

لقد نصت المادة 173 المذكورة أعلاه، على أنه: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً". لذا، فإن التوقيف التحفظي لا يكون إلا في حالة ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الرابعة، كما حددته المادة 181 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر، وبالتالي فإن أخطاء الدرجات الأولى والثانية والثالثة، المنصوص عليها، على التوالي، في المواد 178، 179 و 180، من نفس الأمر، لا تستدعي توقيف الموظف الذي اقترفها.

2.1 - آجال الإخطار والبث في القضية:

حددت المادة 166 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، أجل 45 يوما، ابتداء من تاريخ معاينتها الخطأ المرتكب من قبل الموظف، لإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مجتمعة كمجلس تأديبي، وذلك بموجب تقرير مبرر. وتبغني الإشارة بهذا الخصوص، إلى أن الخطأ المنسوب للموظف، ووفقا للفقرة 2 من المادة 166 سالف الذكر، يسقط، في حالة عدم إخطار اللجنة التأديبية، خلال الأجل المذكور، أي 45 يوما. كما يجدر التذكير، أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، وعملا بأحكام المادة 165 من ذات الأمر، ملزمة بالبث في القضية المعروضة عليها، في أجل 45 يوما، ابتداء من تاريخ إخطارها، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

مع التنبيه هنا أيضا، إلى سقوط المتابعة التأديبية، ضد الموظف المعني، عند انقضاء الأجل المذكور أعلاه، (45 يوما) دون أن يتم البت في قضيته، من قبل اللجنة سالفه الذكر.

3.1 - حقوق الموظف أثناء فترة التوقيف:

نصت المادة 173 آنفة الذكر، في فقرتها الثانية، على أن " يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي".
وعلى ضوء ذلك، فإنه لا يمكن للإدارة، مهما كان المبرر، حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق، علما أنه يقصد بالراتب الرئيسي، الراتب الأساسي وتعويض الخبرة المهنية، كما يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي، المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة.

4.1 - استرجاع الحقوق في حالة سقوط المتابعة التأديبية:

تطبيقا لأحكام الفقرة الثالثة من المادة 173 السالف ذكرها، التي تنص على أنه: "إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".
لذا، يتعين على الإدارة المستخدمة، في الحالات الثلاثة المذكورة في الفقرة أعلاه، إعادة الوضعية الإدارية والمالية للموظف الموقوف إلى ما كانت عليه قبل التوقيف، وذلك بتمكينه من استرجاع كامل حقوقه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي (الترقية في الدرجات، التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى، المشاركة في الامتحان المهني وغيرها من الحقوق...)، وكذا الجزء الذي خصم من راتبه.

5.1 - حق الطعن وتعليق العقوبة:

عملا بأحكام المادة 175 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكورة أعلاه، فإنه يحق للموظف الذي اتخذت ضده عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، تقديم تظلم في هذه العقوبة أمام لجنة الطعن المختصة، في أجل أقصاه شهر (1) واحد، من تاريخ تبليغه بالقرار المتضمن عقوبته.
وفي هذه الحالة، يتعين على الإدارة المستخدمة تعليق العقوبة التي اتخذت إزاء الموظف المعني، إلى غاية الفصل في الطعن المقدم من قبله، من طرف لجنة الطعن المختصة.

وتجدر الإشارة، إلى أنه، وفي حالة عقوبة النقل الإجمالي، ومراعاة لمبدأ استقلالية الإدارات والمؤسسات العمومية، من حيث التسيير الإداري والمالي، يتعين نقل الموظف المعني بهذه العقوبة، إلى إحدى المصالح الخارجية التابعة للإدارة المستخدمة، أو إلى إدارة أو مؤسسة موجودة تحت وصايتها، سواء في نفس الولاية أو في ولاية أخرى، وذلك بموجب قرار من الإدارة المركزية، باعتبارها السلطة الوصية، أو بقرار من مسئول المصالح غير الممركزة أو الخارجية، المعين والمفوض بصفة قانونية من قبل الوزير المعني، وذلك تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 فيفري 1990 المتعلق بصلاحيات التعيين والتسيير لأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية التابعة لها.

كما يجدر التنبيه أيضا، إلى أنه، في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني، قبل تلقي السلطة التي لها صلاحيات التعيين، إخطارا بالمتابعة الجزائية، من قبل الجهة القضائية المختصة، ضد الموظف المعني، فإنه بإمكان هذه السلطة أن تقر، إما استكمال الإجراءات التأديبية التي شرعت فيها، على أساس الخطأ المهني، في إطار المادة 173 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر، مراعاة لمبدأ

استقلالية المسؤولية المهنية للموظف عن مسؤوليته الجزائية، أو تأجيل البت في وضعيته الإدارية إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية، طبقاً لأحكام المادة 174 من نفس الأمر، وفي هذه الحالة يتوقف الأجل المحدد للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (45 يوماً)، للبت في القضية التأديبية للموظف المعني.

مع الإشارة إلى أنه، في حالة تأجيل البت في القضية التأديبية للموظف إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي الخاص به، وكانت الأفعال التي توبع من أجلها لا تسمح ببقائه في منصبه، يتعين على السلطة التي لها صلاحيات التعيين، توقيف الموظف تحفظياً، بموجب قرار مسبب، وإخطاره بذلك، كتابياً، من جهة، ومراعاة الإجراءات والتدابير المينة أدناه، من جهة أخرى.

2- فيما يخص تطبيق أحكام المادة 174:

1.2 التوقيف التحفظي:

نصت المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، على التوقيف الفوري للموظف الذي يكون محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

ويتضح جلياً من نص هذه المادة، أن إجراء توقيف الموظف لا يتخذ بصفة آلية، عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف المعني في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة الأفعال المنسوبة إليه وخطورتها، ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافيتها مع المهام المنوطة به، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

لذلك، فإن الحالات المذكورة أدناه على سبيل المثال لا الحصر، تستدعي من المفروض، بل بالضرورة، توقيف الموظف:

- 1- إذا كان الموظف رهن الحبس، أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه؛
- 2- إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى الموظف على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها، كاستعمال العنف داخل أماكن العمل؛
- 3- إذا ثبت تزوير الموظف للوثائق التي تم على أساسها توظيفه.
- 4- إتلاف الموظف أو تزويره وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو استعماله المتعمد للمزور منها؛
- 5- إذا ثبت تعاطي الموظف الرشوة أو قيامه بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبيد أموال عمومية أثناء ممارسته لمهامه أو بمناسبتها.

ويجدر التذكير، من جهة أخرى، أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطاراً من الجهة القضائية المختصة، بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية. أما في حالة عدم تلقيها إخطاراً بذلك، فإن توقيف الموظف يتم ابتداء من تاريخ علمها يقيناً بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف، سواء من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ من قبل الجهة القضائية المختصة، لانتفاء وجه الدعوى أو المتابعة.

2- الأثار المترتبة على التوقيف:

إن الأثار الأولى المترتبة على التوقيف التحفظي، في إطار المادة 174 سالفه الذكر، هي منع الموظف المعني من ممارسة مهامه وتوقيف راتبه الشهري.

غير أنه، يمكن للموظف الموقوف، وعملا بأحكام الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه أن يستفيد، خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف، من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

وفي هذا الإطار، يتعين على السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف، مع التذكير أن الموظف الموقوف، يستمر، طبقا للفقرة 3 من المادة 174 سالفه الذكر، في تقاضي مجمل المنح ذات الطابع العائلي طيلة فترة التوقيف.

وتبغى الإشارة بهذا الصدد، إلى أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي للموظف، بسبب المتابعة الجزائية، إلى غاية تاريخ الفصل النهائي في قضيته و/أو إعادة إدماجه في منصب عمله، تعتبر في كل الحالات، فترة عمل غير مؤداة، وبالتالي، لا تحتسب كفترة خدمة فعلية، سواء لتقاضي المرتب أو للترقية، وذلك مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية التي كان محلا لها .

3.2 - التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا:

عملا بأحكام الفقرة الثانية من المادة 174 سالفه الذكر، فإن الوضعية الإدارية للموظف محل المتابعات الجزائية، التي لا تسمح بقائه في منصبه، لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على هذه المتابعات نهائيا. ويتضح من احكام المادة آنفة الذكر، أن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تبقى، في كل الحالات متوقفة أو مؤجلة، إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي، وأن يصبح حائزا لحجية الشيء المقضي فيه، أي بعد استنفاد كل طرق الطعن القانونية.

ويتم عندئذ، عرض وضعية الموظف المعني، وجوبا، على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مجتمعة كمجلس تأديبي، للبت فيها، في ضوء منطوق الحكم القضائي النهائي من جهة، وطبيعة الأفعال المترتبة من قبل المعني، ومدى علاقتها أو تأثيرها على وظيفته، أو على سمعة إدارته المستخدمة، من جهة أخرى، ووفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه.

غير أنه يمكن، وبصفة استثنائية، عرض وضعية الموظف المتابع جزائيا، على المجلس التأديبي، للفصل فيها، حتى ولو كانت هذه الأحكام الجزائية محل طعن بالنقض أمام المحكمة العليا، وذلك في الحالة فقط، التي يتم الحكم على مستوى الدرجة الثانية (المجلس القضائي) ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه. مع الإشارة إلى أن الحكم ببراءة الموظف، في هذه المرحلة من التقاضي، لا تعني بالضرورة تبرأته من الخطأ المهني الذي يكون قد ارتكبه، والذي كان سبب في المتابعة الجزائية، إذ قد يتعرض الموظف إلى عقوبة تأديبية، على أساس هذا الخطأ المهني، بالرغم من تبرئته جزائيا، وذلك عملا بمبدأ استقلالية مسؤوليته المهنية عن مسؤوليته الجزائية.

كما تجدر الإشارة من جانب آخر، إلى أنه يمكن للإدارة المستخدمة، في حالة استيفاء الموظف المعني الشروط القانونية المحددة لذلك، إحالته على التقاعد، وذلك بعد عرض وضعيته على المجلس التأديبي، ودون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعة الجزائية التي يكون محلا لها.

وينبغي التأكيد، على صعيد آخر، على أن العقوبة التأديبية المناسبة، في حالة إدانة الموظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ، عن الأفعال المشار إليها على سبيل المثال في الفقرة 1.2 أعلاه، أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وان لم تكن لها علاقة بوظيفته، تكون مبدئيا، هي التسريح، بعد أخذ رأي المجلس التأديبي وجوبا من جهة، وتمكين الموظف المعني من الضمانات التأديبية المنصوص عليها في الامر 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر من جهة أخرى، علما أن هذه الإجراءات جوهرية وإلزامية قد يؤدي عدم مراعاتها من قبل الإدارة المستخدمة، إلى بطلان التدابير التأديبية المتخذة إزاء هذا الموظف.

ويجدر التذكير في هذا المضمار، أن تسليط العقوبة التأديبية على الموظف المدان جزائيا، لا يتم، وفي كل الحالات، بما فيها حالة الإدانة الجزائية (السجن أو الحبس مع وقف التنفيذ)، إلا بعد أن يصبح الحكم القضائي نهائيا.

مع الإشارة إلى ان تحديد العقوبة التأديبية ينبغي أن يتم وفق المعايير المحددة في المادة 161 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، وهي درجة جسامه الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني في الخطأ، والنتائج المترتبة على هذا الخطأ، على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.

كما ينبغي التأكيد، في هذا الإطار، على وجوب ذكر، في محضر المجلس التأديبي، ظروف ومبررات العقوبة التأديبية المتخذة تجاه الموظف المعني.

أخيرا، وبخصوص الأعوان المتعاقدين، الذين كانوا محل متابعات جزائية، فإن معالجة وضعيتهم الإدارية وتسويتها، تتم طبقا لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكله لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم لاسيما المواد من 59 إلى 67 منه، ووفق نفس الكيفيات الخاصة بالموظفين والمذكورة أعلاه.

اعتبارا لأهمية هذا الموضوع، أطلب منكم التقيد الصارم بأحكام هذه التعليمه، وضمن نشرها الواسع، وعرض كل صعوبة قد تعترضكم بشأنها، حسب الحالة، على مصالحتي المركزية أو المحلية.

تقبلوا، سيداتي سادتي، فائق التقدير والاحترام.

عن الوزير الأول
وبتفويض منه
المدير العام للتوظيف العمومية
والإصلاح الإداري

ب. بوشمال



قائمة المصادر و المراجع

المراجع

- أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجنائي الخاص الجزء الثاني ، مطبعة دار هومة الجزائر ، ط1 سنة 2004
- أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجنائي العام ، دار هومة ، الجزائر ، طبعة 1 سنة 2004
- أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الاداري الخاص ، منشورات بيروت 2006/2005 طبعة 1
- أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر ، ط1 ، سنة 1986
- بلورنة أحسن ، المسؤولية التأديبية للموظف العمومي في التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية ط 1 ، 2003
- سعيد بوعلي ، المنازعات الادارية في ظل القانون الجزائري ، دار بلقيس للنشر ، دار البيضاء الجزائر عاصمة الجزائر ، ط 2015
- سليم حديد ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ط 03 ، سنة 2004
- عياشي بوزيان - شرح قانون الاجراءات الجزائية - ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 2 سنة 2002
- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، طبعة 2003 ، 01

- محمد عصفور ، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي ، درا النهضة ، القاهرة ،
الطبعة 1 سنة 1963

- محمد لخضر بن عمران ، أثر الحكم الجزائي و إجراء العفو على المساءلة التأديبية في
التشريع الجزائري ، ط 1 ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2018

Français Delperéa , L'élaboration du droit disciplinaire de la fonction -
publique , thèse , paris , 1969 , p100 est suit.

النصوص القانونية والتشريعية

- الأمر 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية ، المتمم و
المعدل بالقانون 06-22 المؤرخ بتاريخ 20 ديسمبر 2006 ، الجريدة الرسمية العدد 84 لسنة
2006 .

- الأمر رقم 66-155 المتضمن قانون العقوبات ، المؤرخ في 08 يونيو 1966 المعدل
والمتمم بالقانون 15-19 المؤرخ في 30-12-2015 الجريدة الرسمية ، العدد 49
- القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ، المؤرخ في 20 فبراير 2006
الجريدة الرسمية العدد 32 .

- الامر رقم 70-80 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 و المتضمن قانون الجنسية الجزائرية
المعدل بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 .

- الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، المؤرخ في 19 جمادى
الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 2006.

- المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 16 فبراير 1993 الذي يحدد بعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والاعوان العموميين ، الجريدة الرسمية العدد 11 ، لسنة 1993.
- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .
- المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 جويلية 1988 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن ، الجريدة الرسمية العدد 27 .
- المنشور رقم 05 الصادر عن مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية المؤرخ في 12 أبريل 2003 و المتعلق بكيفية تطبيق المادتين 130 و 131
- القرار رقم 001192 الصادر بتاريخ 9 أفريل 2001 ، مجلة مجلس الدولة عدد 1 سنة 2001 .
- المنشور الوزاري الصادر من مصالح رئاسة الحكومة ، المديرية العامة للتوظيف العمومي رقم 05 الصادر في 2004 المتعلق بعمال الادارات و المؤسسات العمومية.
- مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري رقم 10 حول كفايات تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين المؤرخة بتاريخ 16 جانفي 2019
- رسالة الموجهة من طرف المديرية العمدة للتوظيف العمومي و الاصلاح الاداري الى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر تحمل رقم 543 بتاريخ 25 ماي 2016 .
- المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الاصلاح الاداري بتاريخ 16 جانفي 2019 .
- قرار مجلس الدولة في رقم 001192 بين (ت-ط) ضد مديرية التربية لولاية قالمة الصادر في 09 أبريل 2001

المجلات العلمية

- بوكرا ادريس ، المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي و السلطة التأديبية للإدارة ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية ، المجلد 59 العدد 03 لسنة 2022
- بوقرط ربعة ، حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية ، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ط 6-2011 بالجزائر
- نورة طلحة ، مدى تبعية النظام التأديبي للموظف العمومي للنظام الجزائي في النظام الجزائري ، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن ، المجلد الخامس ، العدد الاول 2019

الأطروحات و المذكرات الجامعية

- ظوافر عمار و رغايسية إيمان ، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية و الادارية للموظف العمومي ، مذكرة ماستر ، جامعة قلمة
- غانم حسين ، الموظف العمومي بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية ، مذكرة ماستر جامعة الوادي سنة 2002
- محمد الأحسن ، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان السنة الجامعية 2008/2007

الفهرس

- 5 مقدمة
- 13..... الفصل الأول : استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية
- 14 المبحث الأول: أثر التحقيق الجنائي على سير الاجراء التأديبي
- 15 المطلب الأول : مبدأ استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية
- 16..... الفرع الأول : السلطة المختصة بإتهام الموظف
- 17..... أولا : السلطة المختصة بالإتهام
- 18 ثانيا : طرق اتهام الموظف العمومي.
- 21 الفرع الثاني : السلطة المختصة بالتحقيق :
- 23 المطلب الثاني : حجية الاجراء الجنائي أمام التأديبي
- 24..... الفرع الأول : الحكم الجنائي المتمتع بالحجية و مبرراته أمام سلطات التأديب
- 24 أولا : المقصود بحجية الحكم الجنائي
- 26 ثانيا : مبررات الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب.
- 28 الفرع الثاني : التأثير المتبادل بين الدعوى الجزائية و المتابعة التأديبية
- 29 أولا : قاعدة الجنائي يوقف التأديبي
- 31 ثانيا : قاعدة الجنائي لا يوقف التأديبي
- المبحث الثاني : حجية حفظ الدعوى أو صدور أمر بالألا وجه للمتابعة في استمرار الاجراء
التأديب
- 34..... المطلب الأول : الأوامر الصادرة بحفظ الدعوى
- 34..... الفرع الاول : الأسباب الداعية لحفظ الملف
- 30 الفرع الثاني : أثار الأمر بالحفظ على سير الدعوى العمومية و المتابعة التأديبية
- 36..... المطلب الثاني : الأوامر الصادرة بالألا وجه للمتابعة
- 39

40	الفرع الأول : نفي الوجود المادي للوقائع
41	الفرع الثاني : انتفاء أحد أركان الجريمة
45	الفصل الثاني حجية الحكم الجنائي النهائي أمام الجهات التأديبية
48	المبحث الأول : أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على قرار سلطات التأديب
48	المطلب الأول : أثر الاحكام الجنائية الصادرة بالإدانة والمستوجبة تسريح الموظف
49	الفرع الأول : الحكم الجزائي الصادر بالإدانة
49	أولا : الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة
53	ثانيا : الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة
	الفرع الثاني: حالات الحكم الجنائي الصادر بالإدانة والمشمول بالعمو العام حالات إلغاء
56	القانون الجزائي و انقضاء الدعوى العمومية
51	أولا : الحكم الجزائي الصادر بالإدانة المشمول بالعمو العام :
57	ثانيا : حالات إلغاء القانون الجزائي و انقضاء الدعوى العمومية :
59	المطلب الثاني : الاثر المباشر للحكم الجنائي بالإدانة على العلاقة الوظيفية
60	الفرع الاول : العزل في حالات الحرمان من الحقوق المدنية والعزل كعقوبات تكميلية ..
60	أولا : حالات الحرمان من الحقوق المدنية
64	ثانيا : العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية
65	الفرع الثاني : تعامل السلطة التأديبية مع الموظف المدان بحكم جزائي
68	أولا : حالة البراءة التأديبية
68	ثانيا : حالة البراءة الجزائية :
	المبحث الثاني : أثر الحكم الجنائي الصادر ببراءة الموظف على سير الدعوى التأديبية ..
69
69	المطلب الاول : الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الادلة والشك :

70	الفرع الاول : البراءة المبنية على عدم كفاية الادلة أو بطلانها
72	الفرع الثاني : البراءة المبنية على الشك
71	المطلب الثاني : الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لشيوع التهمة و امتناع المسؤولية.....
74	الفرع الأول : البراءة المبنية على أساس شيوع التهمة أو عدم معرفة الفاعل
75	الفرع الثاني : البراءة المبنية على أساس امتناع المسؤولية
78	خاتمة
83	الملاحق
84	قائمة المراجع والمصادر

ملخص مذكرة الماستر

تضمنت هذه الدراسة أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية على الموظف العمومي حسب التشريع الجزائري بصفة العامة والتشريعات المنظمة للوظيفة العامة بصفة خاصة، حيث تتبعنا الخطوات التي تتخذها السلطة الرئاسية في إجراءات التحقيق الإداري قبل التأديب ومدى تأثرها بالسير في الدعوى العمومية وإجراءات التحقيق التي يتابع ضدها الموظف العمومي ومتى يستوجب على الإدارة توقيف إجراءات التأديب إلى حين صدور الحكم الجنائي.

وتناولنا في الجزء الثاني من دراستنا أثر الحكم الجنائي النهائي على وضعية الموظف وعلى الدعوى التأديبية سواء كان بالإدانة أو البراءة، فالإدانة والتي ربطها المشرع بالعزل من الوظيفة كنتيجة مباشرة للحكم الجنائي وهذا بسبب الحرمان من الحقوق المدنية أو كعقوبة تكميلية أو تبعية للحكم الجنائي الأصلي أو فقدان الجنسية الجزائرية أما البراءة فلقد تباينت الآراء بين الفقهاء بين إنهاء المتابعة التأديبية أو ترك السلطة التقديرية للجهة التي سلطة التأديب.

الكلمات المفتاحية:

1 / موظف عمومي 2 / المتابعة التأديبية 3 / الحكم الجنائي 4 / الإدانة 5 / البراءة 6 / سلطات التأديب

Abstract of Master's Thesis :

This study included the impact of the criminal ruling on the legal and administrative situation of the public employee according to Algerian legislation in general and the legislation regulating the public job in particular. We followed the steps taken by the presidential authority in administrative investigation procedures before disciplinary action and the extent to which it is affected by the conduct of the public lawsuit and the investigation procedures that The public employee shall be pursued against her, and when the administration is required to suspend disciplinary procedures until the criminal judgment is issued. In the second part of our study, we discussed the impact of the final criminal ruling on the employee's status and on the disciplinary case, whether by conviction or acquittal. Conviction, which the legislator linked to removal from the job as a direct result of the criminal ruling, and this is due to deprivation of civil rights or as a complementary or subsidiary punishment to the criminal ruling. The original or loss of Algerian citizenship. As for acquittal, opinions have varied among jurists between ending disciplinary follow-up or leaving discretionary authority to the body that has disciplinary authority.

Keywords:

1/ public employee 2/ Disciplinary follow-up 3/ Crimina judgment 4/ Condemnati 5/ Innocence
6/ Disciplinary powers