

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: 08

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الجنائي و العلوم الجنائية

تحت إشراف الأستاذ :

يوسف محمد

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالب :

مالكي سيد أحمد

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بن عبو عفيف

الأستاذ

مشرفا مقرر

يوسف محمد

الأستاذ

مناقشا

عثماني محمد

الأستاذ

السنة الجامعية: 2019/2018

نوقشت يوم: 2019/07/09

شكر وتقدير

نحمد الله ونشكره على فضله و نعمه ، وعملا بسنة نبينا محمد
صلى الله عليه وسلم وتبعا لهديه فشكر الناس من
شكر الله تعالى .

" من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

لهذا أتقدم بالشكر الجزيل و الامتنان الخالص الى :

الأستاذ يوسف محمد

على قبوله الإشرافه على مذكري تخرجي لنيل شهادة الماستر وعلى كل ما
قدمته لي من عون

والى كل أساتذتي في كلية حقوق والعلوم السياسية

وكل من مد لي يد العون من قريب او بعيد بالكثير او القليل

الإهداء

الى شعاع النور ودافعي في الحياة الى أعظم الأمهات..... أمي
الى سبب طموحي في الحياة وبذرة حلمي.... والدي
إلى حضن والأمانأخواتي
الى من شاركوني دربيأصدقائي و أحبتي
الى كل هؤلاء اهدي هذا العمل .

المقدمة

مقدمة:

من خلال التطورات التي شهدتها وظيفة الدولة وتدخلها في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، أصبح للموظف دورا بالغ الأهمية في تسيير أعمال الدولة وتنفيذ سياستها وتحقيق الصالح العام.

وبالرجوع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 نجد أن المشرع الجزائري قد ألقى على عائق الموظف مجموعة من الواجبات الوظيفية التي يتعين عليه الالتزام بها على الدوام مادامت علاقته الوظيفية قائمة، وقد قيده أيضا بمجموعة من المحظورات لتجنب الوقوع فيها، وخلافا لذلك يكون الموظف عرضة للمسالة التأديبية من قبل السلطات المختصة بذلك. فالنظام التأديبي يعد من المواضيع الهامة في الوظيفة العمومية ويحظى بأهمية بالغة وكبيرة لدى المشرع الجزائري حيث نظم القواعد القانونية المتعلقة بتأديب الموظف العام من خلال الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، فله دور هام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره في المرافق العامة. لذا فمن حق الإدارة مسألة الموظف مرتكب الخطأ وذلك عن طريق الدعوى التأديبية التي تعد حق لحماية الواجبات والالتزامات التي فرضتها الهيئة من أي إخلال أو مساس يقع من أفرادها أو يمس بنظامها وانضباطها، وتقام الدعوى التأديبية نتيجة وقوع الموظف في جريمة تأديبية أو مخالفة أثناء أو بسبب قيام بوظيفته.

لكن هذه الدعوى قد تسقط وذلك لعدة أسباب وبهذا تنقضي وهذا ما نحن بصدد دراسته، حيث يعتبر موضوع انقضاء الدعوى التأديبية من الموضوعات المهمة والرئيسية النظام التأديبي ويقصد بانقضائها انتهاؤها ولا يجوز تحريكها وذلك لعدة أسباب كصدور قرار نهائي أو حكم قضائي وهذا في الوضع الطبيعي، وقد تنقضي لأسباب أخرى كالتقادم والوفاء وغيرها من الأسباب التي سيتم دراسته.

وسنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على تحديد وتحليل الطرق والأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية.

❖ طرح الإشكال :

- إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تحديد الأسباب المؤدية لانقضاء الدعوى التأديبية؟ وبناء على هذا الإشكال العام نطرح التساؤلات التالية:
 - ما مفهوم الجريمة التأديبية؟
 - ما هي الأسباب العامة لانقضاء الدعوى التأديبية؟
 - ما هو موقف المشرع الجزائري من انقضاء الدعوى التأديبية؟
- ومن أجل الوصول إلى الحلول للتساؤلات المطروحة في هذه الدراسة استخدمنا المنهج التحليلي، وهذا المنهج كان لا بد منه نظرا لطبيعة الموضوع الذي يستدعي تحليل أسباب وطرق انقضاء الدعوى التأديبية.

وتتجلى أهمية هذا الموضوع الذي نعالجه في كونه له أهمية حيوية وهامة حيث تتمثل في جمع ومعرفة أغلب الطرق والأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية ووضعها بين أيدي رجل الإدارة والقانون والباحث لتمكينهم من الاطلاع على أسباب وحالات انقضاء الدعوى التأديبية. إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجملها فيما يلي:

* فالأسباب الذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة وبالتحديد مجال التأديب ورغبتنا في إجراء دراسة حول انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري.

* في حين تتمثل الأسباب الموضوعية:

- أن موضوع التأديب بصفة عامة من أهم المواضيع، وهو جزء لا يتجزأ من نظام الموظفين.
- إن موضوع انقضاء الدعوى التأديبية لم ينل حظه في الدراسات السابقة.

- رغم كثرة البحوث والدراسات في موضوع التأديب إلا أن موضوع انقضاء الدعوى التأديبية لم يحظى بالاهتمام الكبير .

- غموض الأسباب التي تقضي بها الدعوى التأديبية.

- اختلاف بين الفقهاء الإداريين حول أسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية فمنهم من أجمع على سبب واحد ومنهم من أجمع على سببين أو ثلاثة.

- ومن بين أهم الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع أن المشرع الجزائري يفتقر إلى الحديث عن أسباب انقضاء الدعوى التأديبية وركز على سبب واحد فقط هو التقادم.

وللإجابة على تساؤلات هذا الموضوع فقد قسمنا هذا الموضوع إلى مبحث تمهيدي تناولنا فيه مفهوم الجريمة التأديبية وفيه مطلبين الأول تطرقنا فيه التعريف الجريمة التأديبية وأركانها والثاني أنواع الجرائم التأديبية والفرق بينها وبين الجريمة الجنائية. وفي الفصل الأول تناولنا الأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية ال قضائية والغير قضائية وتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين في المبحث الأول أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بطرق قضائية، أما المبحث الثاني أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق الغير القضائية. في حين تضمن الفصل الثاني أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون وقسمناه إلى مبحثين الأول انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة للطرفين أما المبحث الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الطرفين.

الفصل الأول

إن الدعوى التأديبية قد تتقضي لأسباب عديدة قد تكون بالطرق القضائية كالانقضاء بقرار تأديبي نهائي والانقضاء بصدور حكم قضائي بات، وقد تتقضي أيضا بالطرق الغير القضائية كالتقادم والسحب والانقضاء بتنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية، وانطلاقا من هنا سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية، أما المبحث الثاني فسيخصص فيه لانقضاء الدعوى التأديبية بالطرق الغير القضائية.

المبحث الأول: أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية :

تنقض الدعوى التأديبية بكل سبب قانوني يحول دون دخولها في حوزة صاحب الولاية التأديبية، ودون استمرارها في حوزته. والأصل في الدعوى التأديبية أن تتقضي بصدور قرار أو حكم فيها، وهذا هو السبب الطبيعي لانقضاء الدعوى التأديبية.¹ وسنتعرف في هذا المبحث على القضاء العدوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي وهذا في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني سنتعرض لانقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات.

المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي:

تتقضي الدعوى بالفصل فيها متى صدر قرار أو حكم في الدعوى واستنفذ جميع طرق الطعن تنقض الدعوى التأديبية، وبهذا القرار أو حكم يستنفذ الغرض من الدعوى التأديبية وهو الفصل في وقوع المخالفة التأديبية ونسبتها إلى المتهم وإقرار حق المجتمع الوظيفي في معاقبته، ومن ثم تنقض الدعوى التأديبية بتحقيق هذا الغرض الذي نشأت من أجله.²

¹ - محمد ماجد ياقوت، شرح الأجزاء التأديبية، الطبعة الثانية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001، ص 98.

² - المرجع نفسه، ص ص، 98، 99.

وعلى ذلك تقضي الدعوى التأديبية بصدور قرار تأديبي نهائي هو الذي يصدر ويتخذ صفة تنفيذية دون حاجة إلى تصديق سلطة أعلى، وصفة النهائية في القرارات تنتفي إذا ما أوجب القانون الالتجاء بشأنها إلى سلطة أعلى، ولكنه لا تنتفي إذا أجاز القانون المنظم لها الالتجاء إلى نفس مصدر القرار أو سلطة أعلى للمتظلم منه، فالقرار النهائي هو القرار الذي لا يجب بحكم القوانين المنظمة له استئنافه أو مناقشته أمام سلطة إدارية أعلى أو بعبارة أخرى هو القرار الذي يكون نافذا بمجرد صدوره دون حاجة إلى التصديق عليه من سلطة أخرى. ولا يمنع من تحقق نهائية القرار أن يكون في استطاعة الجهة التي أصدرته سحبه، كما أنه يجوز الطعن عليه بالإلغاء¹.

وسنفضل من خلال الفرعين التاليين الطبيعة القانونية للقرار التأديبي النهائي ومدى حجية القرار التأديبي النهائي.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للقرار التأديبي النهائي:

لقد اختلف الفقهاء حول طبيعة القرارات التأديبية ما إذا كانت إدارية أم قضائية ويعود سبب هذا الاختلاف في اعتقادنا إلى طبيعة النظام التأديبي المتبع في هذه الدولة أو تلك، فبالنسبة للدولة التي تأخذ بالطابع الشبه القضائي للتأديب، مثلا استقر الفقه والقضاء على اعتبار القرارات التأديبية هي قرارات إدارية تأديبية تتصف بالقضائية في بعض الحالات، والخطأ التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه سواء كان العامل يطلق عليه وصف موظف عام أو بالنسبة للعاملين الذين يخضعون لعلاقات العمل الفردية، ويجب أن ينطوي على سبب يبرره.²

¹ - محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 99.

² - امحمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 107.

أما تعريف القرار الإداري بصفة عامة هو الذي يقوم على السبب الذي يمثل الحالة الواقعية أو القانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني، وهو محل القرار ابتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار وهو الأمر الذي يتطلب معالجة أركان القرار التأديبي.¹

أولاً: ركن الغاية في القرار الإداري :

ويقصد به الهدف الذي يسعى هذا القرار إلى تحقيقه والغاية عنصر نفسي داخلي لدى مصدر القرار فالهدف من إصدار قرار تعيين موظف هو لتحقيق استمرار سير العمل في المرفق الذي تم تعيينه فيه والهدف من إصدار الضبط الإداري هو حماية النظام العام.

وغاية كافة القرارات تتمثل في تحقيق المصلحة العامة للمجتمع، فإذا انحرفت الإدارة في استعمال سلطتها هذه بإصدار قرار لتحقيق أهداف تعارض مع المصلحة العامة فإن قرارها يكون مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها. يعد هذا العيب من أسباب الطعن بإلغاء التي ترد على القرار الإداري.²

وللقضاء الإداري أن يبسط رقابته للتحقق من قيام القرار على سببه حقاً وصدقاً، أي من حيث الواقع والقانون وأن الإدارة إنما قصدت به تحقيق الصالح العام، أما عيب الإثبات فيما إذا أساءت الإدارة استعمالها للسلطة أو انحرفت بها، فالأصل في تصرفاتها أو قراراتها أنها تهدف تحقيق الصالح العام، وعلى من يدعي العكس إثبات ذلك.³

¹- محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2005، ص ص، 84، 85.

²- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص ص، 84، 85.

³- قامة فطيمة، انقضاء الدعوى التأديبية، (مذكرة لنيل شهادة الماستر)، كلية الحقوق، جامعة بسكرة،

ولقد ذهب القضاء الإداري إلى أن عبئ الإثبات يقع على المدعي، الذي عليه أن يقدم الدليل القاطع على عيب إساءة استعمال السلطة، سواء من الظروف التي لابتست القرار، أو من الحوادث التي أدت إليه أو لازمته أو ارتبطت به.

وبكفي في هذا الصدد أن يستعين الموظف بكل وجوه الإثبات، بما في ذلك ملف خدمته وأعماله في الإدارة، للتدليل على أن قرار الفصل جاء مشوبا بسوء استعمال السلطة.¹

ثانيا : ركن السبب في القرار الإداري :

سبب القرار الإداري هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تسبق القرار وتدفع الإدارة لإصداره، فالسبب عنصر خارجي موضوعي يبرر للإدارة التدخل بإصدار القرار وليس عنصرا نفسيا داخليا لدى مصدر القرار. فالأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسيب قراراتها استنادا إلى قرينة المشروعية التي تفترض أن القرارات الإدارية تصدر بناء على سبب مشروع وعلى صاحب الشأن إثبات العكس أما إذا أفصحت الإدارة عن هذا السبب من تلقاء ذاتها فإنه يجب أن يكون صحيحا وحقيقيا ما لم تكن الإدارة ملزمة بذكر سبب القرار قانونا.²

وقد استقر القضاء على ضرورة توفر شرطين في سبب القرار الإداري:

* أن يكون سبب القرار قائما وموجودا حتى تاريخ اتخاذ القرار، ويتفرغ من هذا الشرط ضرورتان الأولى أن تكون الحالة الواقعية أو القانونية موجودة فعلا والا كان القرار الإداري معيبا في سببه. والثاني يجب أن يستمر وجودها حتى صدور القرار فإذا وجدت الظروف الموضوعية الإصدار القرار إلا أنها زالت قبل إصداره فإن القرار يكون معيبا في سببه وصدر في هذه الحالة.

¹-قائمة فطيمة ، المرجع نفسه ، ص 17.

²- محمد بصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 40.

* أن يكون السبب مشروعاً: وتظهر أهمية هذا الشرط في حالة السلطة المقيدة للإدارة، عندما يحدد المشرع أسباباً معينة يجب أن تستند إليها الإدارة عند إصدار قراراتها، فإذا استندت الإدارة في إصدار قراراتها إلى أسباب غير تلك التي حددها المشرع فإن قرارها يكون مستحقاً للإلغاء لعدم مشروعية السبب¹.

ثالثاً: السبب في القرار التأديبي:

إن القرار التأديبي المتخذ ضد الموظف سواء في قطاع الوظيفة العامة، أو العامل في قطاع العاملين في المؤسسات الاقتصادية يتعين قيامه على سبب يبرره.

- ويعرف السبب في القرار التأديبي على أنه ذلك الذنب الإداري أو المخالفة التأديبية، التي تستوجب تأديب العامل أو الموظف وتوقيع الجزاء عليه. وفي ذلك قضت المحكمة التجارية العليا المصرية بأن سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات الوظيفة إيجاباً وسلباً أو إتيانه عملاً من أعمال المحرمة عليه.²

فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته المنوط به تأديتها بنفسه بدقة وأمانة أو يخل بالثقة في أو يسلك سلوكاً معيباً ينطوي على تقصير أو إهمال في القيام بواجباته أو خروج على مقتضيات الوظيفة أو إخلال بكرامتها أو يخرج عن حدود الأدب بالنسبة لرؤسائه أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه الوظيفة من تعفف واستقامة.

¹- مازن راضي ليلو، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار المطبوعات، مصر، 2004، ص ص، 165، 166.

²- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 110.

- وجوب تسبب القرار التأديبي ولم لم يوجد نص: إن تسبب القرار التأديبي لازم حتى ولو لم ينص القانون على ذلك .¹

ومرد هذا الإلزام، أن قرار التأديب ينطوي على عقوبة ومن ثم فهو قرار وصبغة قضائية إذ يفصل في موضوع يختص به فهي موضوع يختص به القضاء أصلاً. ولذلك يجب تسببه، أي معرفة أسبابه وتوضيحها وفقاً للأصول المقررة في التأثيم والعقاب، سواء في المجال الجنائي أو التأديبي. وفي ذلك يقول مجلس الدولة الجزائري في قراره رقم 004827 في الحثية (08) "حيث أن الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين، منظمة مهنية وطنية وهي تتخذ عقوبات تنظيمية دون استشارة سلطة إدارية ومن ثمة فإن قراراتها تكتسي طابعاً قضائياً، وبالنتيجة يمكن الطعن كما هو منصوص في المادة 09 من القانون العضوي 01/98 المذكورة أعلاه أمام مجلس الدولة".²

فالقرار التأديبي ولكي يصدر صحيحاً منتجاً لكافة أثاره، يجب أن يحتوي على الأسباب التي اعتمدها الإدارة للوصول إلى العقوبة التي قررتها، بمعنى آخر أن يتضمن السند المادي والقانوني الذي يبرر وجوده وقيامه والا اعتبر باطلاً.³

فتسبب القرار التأديبي يعد أهم ضمانة تأديبية، فالتسبب يضع بين يدي الموظف صاحب الشأن الأسباب التي دعت السلطة التأديبية إلى صدور قرارها ويقصد بالتسبب "ذكر الأسباب التي قام عليها القرار الإداري وهو بعد البيانات الشكلية في القرار الإداري وبصفة خاصة في المحرر المكتوب".⁴

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص 111.

²- محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص 111.

³- قامة قطيمة، المرجع السابق، ص 18.

⁴- محمد بن صديق أحمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، رسالة لنيل درجة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005، ص 136

ومن هذا المنطلق أوجب المشرع الجزائري السلطة التأديبية أن تصدر قراراتها التأديبية مبنية للأسباب حيث تنص المادة 165 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية "أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات من الدرجة الأولى، الثالثة... كما تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر....¹

والحكمة من تقرير تسبب القرار التأديبي فهي تكمن في التحقق من أن سلطة التأديب قد أطلعت على وقائع الخصومة وجميع المستندات والأوراق المقدمة إليه والنظر بعين البصيرة لما إبداء الموظف المتهم من دافع وما قدمه من طلبات تحقق دفاعه عن نفسه وتبعد عنه التهمة وتبرئه منها وبالشكل الذي يوفر الاطمئنان للموظف المعني بالتأديب ويبعد عنه مضلة الشاي.²

ولقد أوضحت المحكمة الإدارية المصرية العليا الفرق بين السبب والتسبب حيث تقول تجب التفرقة بين وجوب تسبب القرار الإداري كإجراء شكلي يتطلبه القانون وبين وجوب قيامه على سبب يبرره صدقا وحقا كركن من أركان انعقاد، فلئن كانت الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها والا كان معييا بعيب شكلي، أما إذا لم يوجب القانون تسبب القرار فلا يلزمها ذلك كإجراء شكلي لصحته، بل ويحمل القرار على الصحة كما يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح، وذلك حينما يثبت العكس لئن كان ذلك كذلك إلا أن القرار الإداري سواء أكان لازما تسببيه كإجراء شكلي، إلا أنه يجب أن يقوم على سبب يبرره، وإن كان يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح حتى يثبت عكسه".

فالسبب هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، وإتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه.

¹ - المادة 65 من الأمر 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، المرجع السابق.
² - اسماعيل أحفيلة ابراهيم ، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب)، مجلة العلوم القانونية والشرعية، جامعة الزاوية ، كلية الحقوق، العدد السادس، ص 197.

أما التسبب يقتضي أن يتضمن القرار بجانب الجزاء الواقعة أو الوقائع التي أدت إلى توقيع الجزاء بما يكفل الاطمئنان إلى صحة ثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء التي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهار الحقائق القانونية وأدلة الإدانة بما يفيد توافر الركن المادي في المخالفة التأديبية وقيام القرار على سبب المبرر له حيث تعتبر الواقعة أو الوقائع من عناصر التسبب¹.

الفرع الثاني: مدى حجية القرار التأديبي النهائي:

إن القرار التأديبي إنما يخضع لقاعدة عامة للنظام القانوني الذي تخضع له سائر القرارات الإدارية - أي النظرية العامة للقرار الإدارية - ومن ثم فإن القرار الإداري التأديبي بوصفه عملاً قانونياً من شأنه أن يحدث أثراً قانونياً، من تعديل في التنظيم القانوني، ولا شك أن هذا الأثر القانوني له قوة إلزامية قبل الأشخاص أي العمل المخاطبين له، مما يعني التزامهم بتنفيذها لأحكام هذه القرارات التأديبية وليس لهم الاعتراض عليها، وإن كان الحق في الالتجاء إلى القضاء لمناقشة مشروعيتها وطلب إلغائها ووقف تنفيذها².

أما القرارات التأديبية التي تفصل في موضوع المساءلة التأديبية والتي تعتبر النهائية الطبيعية للفراغ من المساءلة التأديبية، فيجب أن تتوافر على شروط خاصة نراها تميزها عن غيرها من القرارات الإدارية العادية:

1- إن القرارات التأديبية التي تصدر في حق العمال يجب أن تكون مسببة كالأحكام لما لها من طبيعة قضائية، خلافاً للقرارات الإدارية العادية، فالأصل فيها أن الإدارة غير ملزمة كقاعدة عامة بتسبب قراراتها، إلا إذا ألزمها القانون بذلك في حالات خاصة.

¹- محمد بن صديق أحمد القلاني، المرجع السابق، ص 136، 137.

²- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 19، 20.

2- أن القرارات التأديبية ونظرا لإلزامية إجراء التسبب فيها فإنه بالنتيجة يلزم أن تكون مكتوبة وقد تكون غير مكتوبة كما هو الحال في القرارات الإدارية الضمنية عند سكوت الإدارة.

3 - تتمثل في وجوب والزامية اتخاذ القرار التأديبي من السلطة المخولة بذلك عند قيام العامل بالخطأ الجسيم من الدرجة الثالثة خاصة تحت طائلة تحمل المسؤول المباشر أي الرئيس تبعات هذا الفعل وتحبس عليه.

4- القرارات التأديبية تصدر من جهات إدارية أو غير إدارية كما هو الحال في القرارات التأديبية التي تصدر عن أرباب العمل أو المستخدمين في المؤسسات الخاصة وفي القطاع العام التجاري والصناعي باستثناء تلك التي تصدر في حق أو ضد المسؤولين المسيرين والعمال المحاسبين، وعلى ذلك فإن القرارات التأديبية على النحو الذي شرحناه تشكل النهاية الطبيعية الفراغ من المسألة التأديبية.¹

المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات:

قد تنقضي أيضا الدعوى التأديبية بصدور حكم قضائي بات، فمتى صدر حكم في الدعوى التأديبية من القضاء التأديبي، حاز هذا الحكم قوة الشيء المحكوم، فقد نصت المادة 52 من قانون مجلس الدولة المصري على أنه "تسري في شأن جميع الأحكام القواعد الخاصة بقوة الشيء المحكوم فيه على أن الأحكام الصادرة من محاكم مجلس الدولة تتمتع بحجية الأمر المقضي فيه فضلا عن تمتع بقوة الأمر المقضي.

¹- محمد بن صديق أحمد القلاني، المرجع السابق، ص 136، 137.

شأنها شأن سائر الأحكام القطعية فتكون حجة فيما قضت به، ويعني ذلك افتراض صحة الحكم في كل ما تضمنه عنوان للحقيقة¹.

وسنشرح في الفرعين التاليين حجية الحكم القاضي، والثاني حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة. الفرع الأول: حجية الحكم القضائي: والنتيجة العملية لحجية الشيء المحكوم فيه هو الدفع بعدم جواز نظر الدعوى لسابقة الفصل فيها وسنفرق بين حجية الأمر المقضي، وقوة الأمر المقضي .²

أولاً: المقصود بحجية الأمر المقضي:

حجية الأمر المقضي صفة تلحق بالحكم القضائي القطعي الصادر من محكمة مختصة، ويترتب على هذه الصفة احترام المحاكم له بعدم البحث في ذات الموضوع من جديد، والتسليم بما قضى به الحكم بين الخصوم، ولحجية الأمر المقضي أمران أحدهما إيجابي والثاني سلبي:

1- الأمر الإيجابي:

ويتمثل هذا الأمر في احترام القاضي لما قضى به الحكم، بل وللخصم المقضي له أن يتمسك بهذا الأمر لصالحه. ويترتب على الحكم نتائج المرجوة منه، فلا يجوز للقاضي أن يهدر ما ورد بالحكم أو يعود ليناقد ما قضى به.

2- الأمر السلبي:

ويتمثل في عدم جواز رفع ذات الدعوى مرة أخرى سبق الفصل فيها، حتى ولو قدمت بشأنها أدلة جديدة لم تطرح من قبل.³

¹- محمد ماجد ياقوت ، الدعوى التأديبية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2008 ، ص 411

²- محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص 117.

³- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص ص 41، 42.

ثانيا: المقصود بقوة الأمر المقضي:

هو صفة لا تثبت إلا للحكم النهائي، وهذا الأخير لا يكون نهائيا إلا إذا كان صادرا في حدود الاختصاص النهائي للمحكمة، أو استنفذ طرق الطعن العادية، وإن كان قابلا لطرق الطعن الغير العادية (الالتماس، النقض).

ويكون الحكم ابتدائيا حائزا لحجية الأمر المقضي، ولكن تقوت مواعيد المعارضة فيه والطعن عليه بالاستئناف، أو يتنازل عنها المحكوم ضده، وعندئذ يكتسب الحكم قوة الأمر المقضي، ويصبح نهائيا رغم عدم الطعن عليه.

والحكم الابتدائي يكسب حجية الأمر المقضي حتى ولو كان غايبيا، فالحجية تلحق بالحكم بمجرد صدوره ولكنها تزول عنه بإلغائه بالمعارضة في حالة صدوره غايبيا، أو بإلغائه بالاستئناف بالنسبة للحكم، كما تزول عنه بنقضه أو بقبول التماس إعادة النظر فيه. أما تأييد الحكم الابتدائي إستئنافيا هنا أضيفت إلى الحجية قوة الأمر المقضي، فكل حكم يحوز قوة الأمر المقضي يكون حتما حائرا لحجية الأمر المقضي والعكس غير صحيح، وهناك درجة ثالثة للحكم أو القرار وهي درجة البيوتوتة، وهي أقصى درجات الحصانة للحكم القضائي، وتمنح للأحكام التي لا تقبل الطعن بالنقض أو التماس إعادة النظر، أو كانت قابلة لهما لكن فاتت مواعيدها أو رفض الطعن، فأصبح الحكم باتا لا يقبل الطعن بأي وجه من الوجوه المذكورة.¹

¹- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 22.

الفرع الثاني: حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة:

تحوز الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء حجية عينية مطلقة بالنسبة للكافة وليس فقط فيما يتعلق بأطراف الدعوى. وهذا الحكم نتيجة منطقية لطبيعة دعوى الإلغاء العينية، ولكون الدعوى مخاصمة للقرار الإداري ذاته.¹

وقد يقتصر أثر الحجية على الخصوم في الدعوى متى صدر الحكم بشأنها، وعلى ذات النزاع الذي فصل فيه محلا وسببا، وتسمى الحجية على هذا النحو المفيد بالحجية النسبية نظرا لأن الحجية النسبية تنطبق على شروط الدعوى الشخصية، أما الحجية العينية المطلقة المتعلقة بحكم الإلغاء. أولا: الحجية النسبية: الحجية النسبية تتطلب الأعمالها 03 شروط وهي:

- وحدة الخصوم

- وحدة الموضوع

- وحدة السبب.

1- شرط اتحاد الخصوم:

وطبقا لهذا الشرط لا تسري الحجية إلا في مواجهة الخصوم في الدعوى، والعبرة في تحديد الخصوم بصفته القانونية لا بصفته الطبيعية. فإذا كان أحد الخصوم مثلا في الدعوى عن طريق نائل أو وكيل فإن الحكم لا يسري في مواجهتهما، وإنما يسري في مواجهة الأصل.

والحجية النسبية تتعلق أساسا بالأحكام القضائية التي ترفض الطعن بإلغاء، فإن حجيتها مقصورة على طرفيه.

¹- المرجع نفسه، ص 23

ذلك لأنه قد يكون صائبا بالنسبة للطاعن وخاطئ بالنسبة لغيره. كما أنه إذا قدم موظف طعنا بإلغاء ترقية موظف آخر على أساس أنه أحق منه بالترقية، فقضي برفض طعنه فإن هذا القضاء لا يمنع من أن يكون الموظف الذي رفض قد تخطى شخصا آخر بغير حق.¹

ولا يجوز في هذه الصورة أن يعتبر الحكم حجة على هذا الأخير إذا طلب إلغاء القرار .

2- شرط اتحاد المحل أو الموضوع:

ويتمثل في الطلبات التي يقدمها الخصوم في الدعوى وتفصل المحكمة، سواء كانت طلبات أصلية أو عارضة، وإذا تجاوزت المحكمة قصد المدعي من طلباته استطردت إلى ما لم يثر نزاعا بشأنه، فإن ما يستراد إليه الحكم من ذلك لا يجوز حجية الشيء المحكوم فيه، ولا يمنع من إعادة طرحه على القضاء.

3- شرط اتحاد السبب: والسبب في الحكم هو : المصدر القانوني للحق المدعي به. أو هو القاعدة التنظيمية التي يؤسس المدعى عليها دعواه، أو الواقعة المادية أو القانونية التي تنشئ مركزه أو حقه عنها، وشرط اتحاد السبب يكمل شرط الخصوم والموضوع في تحقيق النسبية. إذا أن مؤداه - أي شرط السبب - أن تكون الدعوى الجديدة مجرد تكرار للدعوى السابقة في كل عناصرها.²

ثانيا : الحجية المطلقة: بالرجوع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 والمؤرخ في 23 فيفري 2008³ ، وكذا القوانين الخاصة بإنشاء مجلس الدولة والمحاكم الإدارية

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص ص، 122، 123.

²- المرجع نفسه، ص، 123.

³- القانون رقم 09 / 08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، العدد 21

الفصل الاول : أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية والطرق الغير القضائية

في الجزائر ، فإنه لا وجود لنص يتعلق بالحجية المطلقة ولا الحجية النسبية في المواد الإدارية. التشريع الفرنسي.

أما التشريع المصري فقد تكفل القانون المتعلق بتنظيم مجلس الدولة المصري في مادته 20 من القانون رقم 1959 / 55 بالنص عليه بما يلي: تسري في شأن الأحكام جميعا القواعد الخاصة بقوة الشيء المحكوم فيه، على أن أحكام الإلغاء تكون حجة على الكافة".

حيث أن الحكم الصادر بإلغاء القرار الإداري يجوز حجية مطلقة وهذا ما استقرت عليه أحكام القضاء الفرنسي.¹

المبحث الثاني : أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق الغير القضائية

كما جاء سابقا أن الدعوى التأديبية قد تنقضي إما طرق قضائية وهذا ما تم التطرق له، وقد تنقضي بالطرق الغير القضائية وذلك إما بالتقادم أي مضي المدة أو بالسحب أو بتنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية، وهذا ما سيتم تناوله في ثلاث مطالب التالية.

المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم

سقوط الحق في إقامة الدعوى التأديبية بمضي المدة، من الموانع المؤيدة التي يتمتع معها إقامة الدعوى على سبيل التأيد، إذ لا يتصور عقد زوال السبب المانع بعد ثبوته، فإذا اكتملت المدة المنصوص عليها للتقادم زالت كل الآثار العقابية الفعل المؤتم، وفي مجال الإثبات يصبح على جهة التحقيق أن تثبت فقط من اكتمال مدة التقادم دون أن تكلف المخالف بأن يقدم دليل براعته أو أن ينفي الوقائع والأفعال المنسوبة إليه والتقادم من النظام العام لا يلزم الدفع به حتى يجاب إليه، وإن جاز الدفع به في أي

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق ، ص 123-124

مرحلة من مراحل التحقيق أو المحاكمة، شأنه في ذلك شأن كافة الدفوع المتعلقة بالنظام العام.¹

هذا ويقصد بالتقادم زوال الأثر القانوني لأفعل أو إجراء معين بمضي المدة، ويؤدي سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم إلى القضاء المخالفة التأديبية وبالتبعية العقوبة التي كان من الممكن أن توقع على الموظف المخطئ بسبب ارتكابه لتلك المخالفة.²

ويستند مبدأ سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم إلى المبررات التالية:

1- حيث أن السلطة المنوط بها تأديب الموظف على المسارعة في اتخاذ الإجراءات التأديبية حياله قبل طمس أدلة الاتهام، نظرا لصعوبة إثبات وقوع الجريمة التأديبية بعد مرور وقت طويل على ارتكابها.³

2- يعني ذلك أن جهة الإدارة قد تغاضت ضمنا عن توقيع الجزاء على مرتكبيها .

3- بث الطمأنينة في نفوس الموظفين، بعدم جعل العقاب عن المخالفة بمثابة سلاح يسلط الرئيس الإداري على رقابهم متى شاء.⁴

وسنفضل في الفروع التالية انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري وبدء سريان مدة التقادم وانقطاع سريان مدة التقادم وأخيرا إجراءات قطع التقادم.

¹- ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية ضماناتها وموانع تحريكها، عقوباتها، وأصداء الجريمة الجنائية عليها، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 26.

²- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 127.

³- عبد الرؤوف عبد المتولي، اختصاص المحاكم التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 328.

⁴- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص 141.

الفرع الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في التشريع الجزائري :

التقادم بصفة عامة يعني حلول أجل يؤدي إلى اكتساب حق أو فقدان حق أما في القانون الجنائي فإن مفهومه يعني أن سلطة الزجر تفقد الحق في القيام أو الاستمرار في التعقيب من مضي وقت معين على بداية تاريخ ارتكاب الجريمة وهذه المدة يحددها القانون ويرتب عليها سقوط الدعوى العمومية أو انقضاؤها ولقد أخذ المشرع الجزائري بانقضاء الدعوى العمومية بالتقادم حيث نص في المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية على أسباب انقضاء الدعوى العمومية على سبيل الحصر بقولها: "تنقض الدعوى الرامية إلى تطبيق العقوبة بوفاة المتهم وبالتقادم، والعفو الشامل، وبإلغاء قانون العقوبات، وبصدور حكم حائز لقوة الشيء المقضي.... ومن استقرأ نص المادة 06 أعلاه فإن الحالات التي تقضي بها الدعوى العمومية هي ذاتها الحالات والأسباب التي تقضي بها الدعوى التأديبية، زيادة على أسباب أخرى في القانون المقارن والقانون التأديبي الجزائري.¹

أما عن موقف المشرع الجزائري من انقضاء الدعوى التأديبية وسقوطها بالتقادم، فإنه بالرجوع إلى نصوص المختلفة المنظمة للوظيفة العامة يمكن ملاحظة مرحلتين هما: - مرحلة عدم النص على تقادم الدعوى التأديبية. - مرحلة النص على تقادم الدعوى التأديبية.²

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 136.

²- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 31.

أولاً: مرحلة عدم النص على تقادم الدعوى التأديبية:

في هذه المرحلة لم يتعرض المشرع الجزائري لا صراحة ولا ضمناً، لموضوع سقوط الدعوى أو المساعلة أو العقوبة التأديبية بالتقادم.

وأكد ذلك عندما نص في المادة 56 من القانون 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 على أن القيود الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها، ولا يمنع عن اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة"، وصريح النص يدل على أن الأفعال التي يرتكبها الموظف خلال قيام العلاقة الوظيفية ولم تكتشف إلا بعد استقالته، يمكن متابعتها تأديبياً بسبب تلك الأفعال التي ارتكبها.

وهو الحال كذلك بعد الخروج من الوظيفة، فمن باب أولى المخالفات التي يأتيها الموظف وتكتشف أثناء قيامه بالخدمة.

ولا شك أن ذلك كان يشكل تهديداً للموظف، بحيث يظل مهدداً بهذا العقاب في أي لحظة زمنية طويلة، وهو ما شأنه أن يضر بمصلحة الوظيفة، لما فيه من إشاعة القلق وعدم الاطمئنان بين الموظفين¹.

ويبدو أن المشرع الجزائري لم يستطع التخلص من الاستقلال من آثار الفرنسي، وظهر ذلك جلياً في مجال القوانين الوظيفية بعدم أخذه بمبدأ التقادم وبعد تبنيه للنهج الاشتراكي كنظام اقتصادي وايدولوجي بدا أن القوانين تصطبغ وتتسجم مع المرحلة الجديدة. وتكفل ذلك بصدور ميثاق التسيير الاشتراكي، ثم قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، هذا الأخير الذي أصبح لا يفرق بين المؤسسات أياً كانت طبيعتها، إدارية أو اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، وقد ظهر ذلك في الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية والعمالية، التي

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 136، 137.

تحكم هذه الفئة من المجتمع بصدور القانون الأساسي العام للعامل 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 الذي وحد في مفهومه بين الموظفين والعمال في قانون واحد.¹

ثانيا : مرحلة النص على تقادم الدعوى التأديبية:

لم يأتي المشرع الجزائري على ذكر مبدأ التقادم في القانون الأساسي العام للعامل 12/78 السالف الذكر، إنما جاء استجابة في النصوص التنظيمية المطبقة له، وأول هذه النصوص 82/302 الصادر في 1982/09/11 المتعلق بعلاقات الفردية، وكذا المرسوم 59/85 الصادر في 1985/03/23 المحدد للقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية. كما أشار إلى التقادم بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي، بالإضافة للقانون العضوي رقم 04 / 11 والمتضمن القانون الأساسي للقضاء، وكذا القانون رقم 03 / 06 المتضمن التنظيم مهنة المحضر القضائي.²

هذا وقد استحدث المشرع الجزائري لأول مرة وبصريح العبارة انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في القانون رقم 91 / 04 المؤرخ في 1991/01/08 والمتضمن تنظيم مهنة المحاماة. * التقادم في القانون رقم 91 / 04 المؤرخ في 1991/01/08 والمتضمن تنظيم مهنة المحاماة: ويعتبر أول قانون من حيث الزمن ينص وبصريح العبارة على تقادم الدعوى التأديبية وفي ذلك تقول المادة 59 من الفصل الرابع تحت عنوان المجلس التأديبي " ما يلي: "تتقادم الدعوى التأديبية بمرور 3 سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال وينقطع هذا التقادم عند كل عملية من عمليات التحقيق أو المتابعة التي تقوم بها أو تأمر بها الهيئة التأديبية". وجاء في المادة 127 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة:

¹- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 32

²- قامة فطيمة، المرجع نفسه، ص 32.

الدعوى التأديبية تقادم بمرور ثلاث سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال وينقطع هذا التقادم بكل إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة للسلطة التأديبية".¹

الفرع الثاني: سريان مدة التقادم :

يبدأ احتساب مدة التقادم المسقط لحق رفع الدعوى التأديبية من طرف الجهة المختصة من تاريخ المخالفة التأديبية، أي بتمام اكتمال الركن المادي للفعل المعاقب عليه في القانون المعمول به.

هذا وتتقطع هذه المدة بأي إجراء يهدف إلى معاقبة الموظف المتابع تأديبياً، وتبدأ مدة جديدة من تاريخ إجراء صحيح من هذه الإجراءات.²

- هذا ويرى الأستاذ Mourgeon بأن الهدف من إنشاء المرفق يظل ثابتاً لا يتغير ليس إذا منطقياً أن لا يعاقب الموظف عن تصرف يمس بهذا الهدف بحجة أن الإدارة لم تستعمل حقها في التأديب في وقت معين.

- وكما سبق القول أن احتساب مدة التقادم المسقط لحق رفع الدعوى التأديبية، يبدأ من تاريخ ارتكاب المخالفة، بمعنى من تاريخ قيام الموظف بإتيان الفعل المعاقب عليه قانوناً، في السلك أو القطاع الذي يؤدي فيه الخدمة هذا وتنقسم إلى مخالفات وقتية، ومخالفات مستمرة.³

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 142.

²- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، دار المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008، ص 294.
³- عبد الرحمن جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماستر في حقوق)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012/2013، ص 67.

أولاً: المخالفات الوقتية:

هي مخالفات تتكون من فعل مادي يحدث في وقت واحد حيث ترتكب في فترة زمنية وجيزة، ومثالها : إصدار ترخيص بناء على نحو مخالف للقانون، حيث تقع المخالفة بمجرد إصدار الترخيص، ويبدأ سريان المدة المسقطة للدعوى التأديبية من اليوم التالي لتاريخ ارتكاب الفعل المكون للمخالفة التأديبية وهي إصدار الترخيص. والمخالفات الوقتية بالإضافة إلى وقوعها بصورة إيجابية، وهي التي يقدم المخالف على إتيان الفعل المادي المعاقب عليه.

حيث يبدأ سريان مدة السقوط بالنسبة لهذا النوع من المخالفات من اليوم التالي لتاريخ ارتكاب هذا الفعل. وقد تكون أيضا سلبية ويتحقق ذلك حين يتخلف المخالف عن أداء عمل يلزمه القانون بأدائه، ويبدأ سريان مدة سقوط الدعوى التأديبية بالنسبة لتلك المخالفات، من تاريخ الموعد الذي حدده القانون الأداء التزامه¹.

ثانيا : المخالفات المستمرة: تكون المخالفات مستمرة في حالة استمرار المصلحة التي يحميها القانون، كما هو الشأن بالنسبة لمخالفة استعمال المحرر المزور. ويبدأ التقادم بشأنها اعتبارا من تاريخ انتهاء حالة الاستمرار، وذلك بالكف عن التمسك بالمحرر المزور الذي استعمل من أجله أي باكتمال مقومات المخالفة والمتمثل في انتهاء حالة الاستمرار².

¹ - عبد المنعم عبد العزيز خليفة، الدفوع الإدارية، المرجع السابق ، ص 295 .
² - عبد المنعم عبد العزيز خليفة، الدفوع الإدارية، المرجع نفسه، ص ص، 294، 295 .

الفرع الثالث: إجراءات قطع التقادم:

تنقطع مدة التقادم في الجرائم التأديبية، كما هو الشأن في الجرائم الجنائية أيضا بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة. تبدأ مدة جديدة من تاريخ آخر إجراء صحيح من هذه الإجراءات.

أولاً: إجراءات التحقيق:

يقصد بها جميع إجراءات التحقيق التي تبدأ من تاريخ إحالة المتهم إلى التحقيق من السلطة المختصة بالإحالة، والعبرة في ذلك تاريخ الإحالة.

- ولقد أكدت المحكمة الإدارية العليا إلى أن حساب مدة التقادم المسقط للدعوى التأديبية يكون من التاريخ الذي نشطت فيه الجهة المختصة إلى اتخاذ إجراءات التحقيق. وبمجرد تقديم شكوى لا يعتبر إجراء من إجراءات التحقيق التي من شأنها قطع مدة سقوط الدعوى التأديبية.

فقد ذهبت في نفس السياق في حكم هام إلى أن طلب النيابة الإدارية من الجهة الإدارية تشكيل اللجنة لفحص المخالفات بعد إجراء من إجراءات التحقيق بقطع ميعاد سقوط الدعوى التأديبية.

ويلحظ أن جميع إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة تعد قاطعة للتقادم ولو لم تتخذ في مواجهة المتهم، واتخذت في مواجهة متهمين آخرين يشتركون معه في المخالفة.¹

¹ - عبد الرؤوف عبد المولي ، المرجع السابق نص ص، 345-346.

ثانيا : إجراءات الاتهام:

فيقصد بها كافة أعمال التصرف في التحقيق، سواء بإحالة الأوراق إلى المحكمة التأديبية أو بإرسالها إلى الجهة الإدارية المختصة، لإصدار قرارها بالجزاء الإداري، أو بالحفظ أيا كان السبب .

فإن كانت الجهة الإدارية هي التي تتولى التحقيق، فإن إجراءات الاتهام تتمثل في تلك القرارات التي تصدر بها يسفر عليه تحقيقها سواء بإبلاغ النيابة العامة لإقامة الدعوى الجنائية، أو بلاغ النيابة الإدارية لإجراء مهامها¹.

ثالثا: إجراءات المحاكمة:

يقصد بها كل ما يتعلق بسير الدعوى التأديبية أمام المحكمة التأديبية، كالتحقيق الذي قد تباشره المحكمة وإعلان المحال، وسيتم التطرق لتقادم الدعوى في بعض القوانين منها:

1- التقادم في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي:

ولقد أقر المشرع الجزائري بالتقادم في هذا القانون حتى ولو لم ينص عليه بصريح العبارة حيث نص على ما يلي: "يجب أن يحظر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، وفي أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، يسقط الحق المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل"².

وما يلاحظ من نص المادة أعلاه أن الدعوى التأديبية، تسقط بالتقادم بمضي 45

يوما من تاريخ المعاينة

¹ عبد الرؤوف عبد المتولي ، المرجع نفسه، ص.346.

² المادة 166 من الأمر 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومي، المرجع السابق.

2- التقادم في القانون العضوي رقم 04-11 والمتضمن للقانون الأساسي للقضاء:

ولقد قيد المشرع الجزائري وبموجب القانون المذكور أعلاه، المجلس الأعلى للقضاء بمضي مدة 06 أشهر ليفصل في الدعوى التأديبية، والا رجع القاضي لممارسة مهامه بقوة القانون حيث نص على ما يلي في المادة 66: "...يجب على المجلس الأعلى للقضاء أن يبت في الدعوى التأديبية في أجل 6 أشهر من تاريخ التوقيف، وإلا يرجع القاضي إلى ممارسة مهامه بقوة القانون".

3- التقادم في القانون رقم 03/06 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي:

تقادم الدعوى التأديبية بمضي 3 سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال حيث تفقد السلطة المختصة بالتأديب حق رفع الدعوى التأديبية ضد المتابع تأديبيا بمرور المدة المنصوص عليها في المادة أعلاه ويفلت من العقاب حتى ولو ثبت فيما بعد ارتكابه للمخالفة المعاقب عليها قانونا، شرط أن لا ينقطع الميعاد بأي إجراء من إجراءات التحقيق، أو المتابعة التأديبية أو الجزائية¹.

بتقرير الإتمام بالجلسة المحددة وما تصدره المحكمة من قرارات سواء أكانت حضورية أم غيابية، فاصلة في الموضوع أو قبل الفصل فيه. ويشترط في الإجراءات القاطعة للتقادم أن تكون صحيحة، فإذا كان الإعلان باطلا فلا اعتداد بعد ذلك بقرارات التأجيل لهذا السبب.²

ويمكن القول في الأخير أن الإجراء القاطع للتقادم يجب أن يرد عن المخالفة المنسوبة للموظف محل المسألة التأديبية، ولا يقطع التقادم في هذه المخالفة أية إجراءات تتخذ بصدد مخالفة أخرى حتى ولو كانت منسوبة لهذا الموظف.³

¹- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 34.

²- عبد الرؤوف عبد المتولي، المرجع السابق، ص 346.

³- ممدوح طنطاوي، الأدلة التأديبية، الطبعة الثانية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 195.

المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالسحب:

تتمتع السلطة الإدارية بمبدأ المشروعية في اتخاذ قراراتها، إذ تمارس أعمالها في حدود ما يسمح به القانون في جل مجالات تدخلها، إلا أن تحيد الإدارة عن مبدأ سيادة القانون وارد في بعض الأحيان، وهذا ما ينجر عنه المساس بالقرار الإداري بتخلف أحد أركانه، تتدرك عندها الإدارة أخطاءها وتقوم بإصلاحها بما أملاه عليها القانون وذلك من خلال سحب القرار التأديبي أو تعديله.¹

ويقصد بالسحب هو رجوع الإدارة (سواء مصدرة القرار أو السلطة الرئاسية لها) في قرار أصدرته بالمخالفة للقانون، ويكون السحب بأثر رجعي.²

ويكون إنهاء بالنسبة للماضي والمستقبل ما وتملك الإدارة في ذلك وسيلتين أساسيتين:

- **الوسيلة الأولى:** تتمثل في إجراء سحب القرارات الفردية الغير مشروعة، على أن يتم ذلك خلال المواعيد المقررة قانونا لسحبها والغائها من وقت نشأتها واعتبارها كأن لم تصدر قط.

- **الوسيلة الثانية:** هي الإلغاء ويتناول القرارات التنظيمية (كاللوائح) حيث يجرى القرار من قوته القانونية بالنسبة للمستقبل. كما يتناول القرارات الفردية التي تولد حقوقا أو مراكز قانونية شخصية للأفراد ومن هذا المنطلق يمكن التمييز بين الإلغاء والسحب من حيث الشروط الموضوعية ومن حيث الآثار.

1- من حيث الشروط الموضوعية: اختلاف القواعد التي تحكم كل من السحب والإلغاء قواعد السحب يحكمها إلى جانب المبدأ السابق والذي يتعلق بالمستقبل، مبدأ آخر يتعلق

¹ عبد الرحمن جدي، المرجع السابق، ص 26

² محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 79.

بالماضي، ألا وهو مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية. بينما قواعد الإلغاء يحكمها مبدأ عدم جواز المساس بالمراكز الفردية المكتسبة وهو جائز إذا لم يمس ويتعارض مع المراكز الفردية المكتسبة، أي التي لم تنشئ حقوقاً ومن ثم تكون القرارات التنظيمية قابلة للإلغاء دائماً لا تنشئ حقوقاً، ويمكن تعديلها أو إلغاؤها في أي وقت، على خلاف القرار الفردي المنشئ للحق فلا يجوز إلغاؤه.¹

2- من حيث الآثار: السحب يزيل القرار وما ينتج عنه من آثار منذ صدوره، أي بعدم وجوده بأثر رجعي ويعتبر كأن لم يكن. بينما الإلغاء ينصرف أثره إلى إلغاء القرار بالنسبة للمستقبل أو يمنعه من أن ينشئ آثاره الجديدة ودون أن يمس ما أنتجه من آثار في الماضي.²

وبهذا سنتطرق في الفروع التالية إلى الأساس القانوني للسحب وميعاده وأثاره.

الفرع الأول: الأساس القانوني لسحب القرار التأديبي:

يرجع الفقه أساس السلطة الإدارية في إرجاء السحب للقرار الإداري الفردي

المعيب إلى اتجاهين هما:

- الاتجاه القائل بتغليب استقرار المعاملات.

- الاتجاه القائل باحترام مبدأ المشروعية.

¹- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 39

²- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص ص، 174، 175.

- موقف المشرع الجزائري.

أولاً: الاتجاه القائل بتغليب استقرار المعاملات: وفيه انتهى الفقه والقضاء إلى أن سحب، يقوم على أساس توفير الحماية والطمأنينة القانونية للمراكز القانونية للأفراد. ومن أنصار هذا الاتجاه العميد فوريو الذي يقول:

« si l'administration a intérêt à conserver autour d'elle mobilité de situation de sa liberté, des individus bénéficiaires des décisions ont intérêt à la stabilité des situations »

إذا كانت الإدارة من مصلحتها الاحتفاظ بقدر من الحرية في التحرك، فإن من مصلحة الأفراد الاستقرار في مراكزهم ووضعياتهم». كما يرى الأستاذ عبده محرم من "السحب هو إجراء يقصد به احترام القانون بالقدر الذي يوفق بين هذا الاحترام وبين استقرار الأوضاع، التي ترتبت على القرارات الإدارية".

ولقد أيد مجلس الدولة الفرنسي عن القرارات الإدارية بمبدأ المسؤولية واحترام القانون.

وهذا من أجل حماية الحقوق الفردية، وتوفير الطمأنينة للأفراد على مراكزهم القانونية، لما في ذلك من تحقيق وتطبيق لمبدأ الفاعلية والضمان واستقرار للمعاملات، وسير المرافق العامة بانتظام واطراد.¹

ثانياً : الاتجاه القائل باحترام مبدأ المشروعية:

ويرجع هذا الاتجاه الذي يتزعمه العميد دوجي Duguit الأساس القانوني، إلى احترام مبدأ المشروعية حيث يعطي للإدارة الحق في سحب جميع قراراتها المعيبة.

¹- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص41.

وانطلاقاً من ذلك فإن الإدارة ملزمة بتحقيق مبدأ المشروعية وفي ذلك حق الرجوع في قراراتها، أو تصحيح الأخطاء القانونية التي تقع فيها دون التقيد بمدة محددة.

ولا يحق لأي شخص أن يشكو من إجراء السحب وعلى من تضرر أن يلجأ للنقض للمطالبة بالتعويض.

ولم يتوقف العميد دوجي إلى إقرار مبدأ المشروعية كأساس، إنما ذهب إلى حد القول بأن هذا المبدأ ليس له ولا يمكن له، ولا يجب أن يكون له أي انشاء ويسانده الرأي الأستاذ ديلو بادير بقوله: أن السحب القرار الغير مشروع هو الجزاء الحقيقي بعدم مشروعيته، وهو إجراء يمكن أن ينزل به إدارياً ما سوف ينزله قاضي الإلغاء إذا ما تصدى له".¹

ثالثاً: موقف المشرع الجزائري:

لقد جاء في التعليم رقم 07 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي، في البند الثامن منها تحت عنوان "سحب الجزاء التأديبي" من أن الجزاء التأديبي يعتبر كغيره من القرارات الإدارية البحتة، حيث يجوز إلغائها أو تعديلها أو سحبها. ولا يجوز بأي حال من الأحوال سحب القرارات التأديبية التي اتخذت ضد موظف ارتكب خطأ مهنياً استوجب عقابه، لأن إجراء السحب في هذه الحالة يمس بهيبة الدولة ويفقدها مصداقيتها، ومن ثم فإنه لا يجوز للإدارة سحب قراراتها التأديبية الصحيحة، إلا إذا كانت غير منسجمة مع المخالفة المقترفة أو كان الجزاء الموقع على الموظف المخالف مبالغ فيه، أو أن السحب قد تم بموجب إجراءات غير كافية ومقتصرة، أو أنه أسس على وقائع غير صحيحة.²

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 179، 180.

²- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 42.

الفرع الثاني: نطاق سحب القرار التأديبي:

لقد ثار خلاف حول تحديد نطاق إجراء السحب وكذا طبيعة القرارات التأديبية محل السبب، فسحب القرار التأديبي يتعلق أساسا بالجزاء الصادر من الرئيس الإداري وعليه فإن القرار التأديبي يخضع كما تخضع له القرارات الإدارية العادية من قواعد، من حيث تعديلها وسحبها والغاؤها والتظلم منها. وبالتالي يجوز سحبها مادامت قابلة للطعن فيها أما الجهة القضائية المختصة، سواء صدرت هذه القرارات التأديبية عن جهات إدارية بحتة سواء صدرت هذه القرارات التأديبية عن جهات إدارية أو من القطاع الذي يخضع مستخدميه للقانون المنظم للعلاقات الفردية¹ وسيتم تحديد نطاق سحب القرار التأديبي بالنسبة للقرارات التأديبية الصحيحة والغير الصحيحة (الغير السليمة).

أولاً: سحب القرارات التأديبية الصحيحة:

من المسلم به فقها وقضاء أن القاعدة الأصولية في هذا الخصوص أنه لا يجوز للإدارة سحب القرارات التأديبية التي صدرت صحيحة وسليمة من العيوب، وذلك تأسيساً على مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية فضلاً عن ضمان استقرار المراكز والأوضاع القانونية، تحقيقاً لمصلحة وأهداف التأديب التي تقتضي أن تكون العقوبة التأديبية زجراً، للموظف المخطئ في ما فرط في حق الوظيفة العامة عليه، وردعا لغيره من الموظفين ممن تسول له نفسه التفريط في حقوق الوظيفة العامة.²

والإستثناء من هذه القاعدة العامة في سحب القرارات الإدارية الصحيحة الذي جرى عليه الفقه والقضاء المقارن، هو جواز سحب القرارات الصادرة بفصل الموظفين الاعتبارية العدالة، ودواعي الإنسانية ليس غير.

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 186
²- انصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2006، ص 356.

وهذا الاستثناء مقيد بشرط عدم المساس بمركز قانوني نشأ لموظف آخر قد تكون الإدارة قد عينته في وظيفة الموظف المفصول. ولقد جاء في القضاء الإداري الليبي الذي أخذ بهذا الاستثناء حيث تقول محكمة القضاء الليبي بطرابلس "فإنه وإن كان من المقرر فقها وقضاء أنه يجوز لجهة الإدارة أن تسحب قرار فصل الموظف إذا اقتضت المحكمة ذلك، ولدواعي إنسانية، إلا أن ذلك مشروط بعدم الإضرار بموظف آخر ومن باب أولى الموظف موضوع القرار المسحوب".¹

ثانيا : سحب القرارات التأديبية الغير سليمة:

الأمر مختلف هنا، فالقاعدة المستقرة بالخصوص على عكس سابقتها، فالقرارات التأديبية المعيبة يجوز بل يلزم إلغاؤها لا بالنسبة للمستقبل فقط، بل بالنسبة للماضي أيضا، لأن فيها مخالفة للقانون وهذا يوجب على الإدارة الإسراع في تصحيحها عن طريق سحب القرار غير المشروع.²

والقرار التأديبي قد يكون معيبا بأحد العيوب البسيطة، فيكون بذلك قابلا للإبطال، وقد يكون معيب بأحد العيوب الجسيمة، وبذلك يكون باطلا بطلانا مطلقا، أي قرار تأديبي معدوم، ولقد فرق الفقه والقضاء المقارن بينهما من حيث المدة التي يجوز للإدارة أن تسحب القرار فيها، فقيد القرار القابل للإبطال بمدة الستين يوما، وهي مدة الطعن القضائي، فإذا لم تستعمل الإدارة سلطتها في سحب القرار المعيب متى انقضت المدة امتنع عليها بعد ذلك السحب، وصار القرار محصنا ضد الإلغاء أو التعديل أو السحب، أما القرار المعلوم، فيجب للإدارة أن تسحبه وقت تشاء.

وكذلك يجوز للإدارة أن تسحب القرار المبني على عس، أو تدليس من صاحب المصلحة، ولقد أخذت المحكمة العليا الليبية بما استقر عليه الفقه والقضاء المقارن حيث

¹- انصر الدين مصباح القاضي، المرجع نفسه، ص 357، 358.

²- انصر الدين مصباح القاضي، المرجع نفسه، ص 358.

تقول في الطعن الإداري رقم (5 / 15 قضائية) بجلسة 30 يونيو 1962 "إذا أصدرت الإدارة قرارا بسحب قرار سابق لأنه على غش من صاحب المصلحة فيه فإنها بذلك تمارس حقا من المباحات، ليس للمستفيد أن يتمسك بما يؤذنه له القرار المسحوب من حق لفساد ذلك القرار بما لابس تكوينه من تدليس المستفيد، وخداعه تطبيقا للقاعدة المستقرة في فقه القانون بأن الغش يفسد كل شيء.¹

الفرع الثالث: ميعاد سحب القرار التأديبي :

من المقرر أن سلطة الإدارة في سحب القرار الإداري الباطل الذي تعلق به حق الغير لا تكون إلا خلال الفترة التي يكون فيها القرار مهددا بالإلغاء القضائي وهذه الفترة محددة بستين يوما من تاريخ النشر القرار، أو إعلان صاحب الشأن به، أو سحبه إداريا مفتحا إلى ما قبل صدور حكم في الطعن.²

وقد مرت نظرية سحب القرار التأديبي بمرحلتين، وسنتطرق لميعاد سحب القرار التأديبي في القانون الجزائري.

أولا: المرحلة الأولى :

و توصف هذه المرحلة بمرحلة الوزير القاضي، حيث تمزت بعدم تقيد الجهة الإدارية بميعاد معين لسحب قرارها التأديبي.

وفي هذه المرحلة كانت القرارات الإدارية المعيبة تسحب من قبل الوزير المختص نظرا للصفة الازدواجية - بصفته رئيس إداري وقاضي في ذات الوقت - التي يحوزها. ولقد سجلت نهاية هذه المرحلة وتم هجرها من قبل مجلس الدولة الفرنسي في قضية

¹- نصر الدين مصياح القاضي، المرجع نفسه، ص ص، 358، 359.

²- محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 614.

Codat الصادرة في 13 ديسمبر 1889، ومنذ ذلك الحين انخلعت الصفة القضائية عن قرارات السحب الصادرة عن الإدارة.¹

ثانيا: المرحلة الثانية: ولقد أعلن القضاء الإداري الفرنسي سنة 1922 صراحة تخليه عن المرحلة السابقة، والمتمثلة في عدم تقييد سلطة الإدارة بميعاد السحب قراراتها الإدارية المشوبة بعيب عدم المشروعية.

حيث قضى في هذه المرحلة بتقييد الإدارة بسحبها لقراراتها المعيبة بالميعاد المقرر لرفع دعوى تجاوز السلطة الإلغاء أثناء نظر القضاء لهذه الدعوى إن تم رفعها أمامه حقا.²

ثالثا: المرحلة الثالثة:

بالرجوع إلى مختلف النصوص التي تحكم التأديب، فإن لا وجود لنص يحدد ميعاد إجراء السحب بالرغم من وروده - أي إجراء السحب - في التعليمات الوزارية رقم 07. أما في القضاء المقارن وخاصة منه الفرنسي والمصري، يلاحظ أن سلطة الإدارة في سحب قراراتها غير المشروعة، تتحدد على ميعاد الطعن القضائي بالإلغاء. ومدة الطعن في كل منهما، إنما تتحدد بشهرين تسري اعتبارا من تاريخ نشر أو إعلان القرار حسب الأحوال.

أما في الجزائر فإن ميعاد الطعن بالإلغاء، تم ذكره من قبل المشرع الجزائري في القانون رقم 09 / 08 المتضمن القانون الإجراءات المدنية والإدارية وبالتحديد في المادة 829 بقولها: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، ويسري من تاريخ نشر القرار الجماعي أو التنظيمي". فأجال الطعن أمام القضاء الإداري يبدأ سريانها إذن:

¹- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 46.

²- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 46.

من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي. - من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي.¹ ويجب تبليغ القرار المطعون فيه.

وقد نص عليه في المادة 831 حيث جاء فيها أنه "لا يحتج بأجل الطعون المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، إلا إذا أشير له في تبليغ القرار المطعون فيه. وبالنسبة للحالة الثانية المتضمنة سريان أجل الطعن أمام القضاء الإداري، من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي التنظيمي، فهي لا تطرح إشكال، لأن أمر الطاعن مفترض بمجرد قيام الجهة الإدارية بنشر القرار الذي لا يخص الطاعن بمفرده، إنما الجماعة أو يكون ذا طابع تنظيمي، وذلك بكافة الطرق القانونية.

أما ضرورة تبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي فقد سبق للقضاء أن اتخذ موقفا شبيها من خلال رقم 160507 المؤرخ في 19/04/1999 والصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة. تضمن حيثية من جزأين لها أهمية بالغة:

1- يستخلص من بيانات القرار المعاد أن قضاة الدرجة الأولى رفضوا الدعوي طبقا للمادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية، لكن حيث أنه استقر القضاء، وبما أن القرار موضوع النزاع هو قرار فردي كان على المستأنف عليه أن يبلغه للمستأنف تبليغا شخصيا.

2- ملف القضية الحاضرة لا يفيد أن هذا الإجراء الضروري قد قامت به المستأنفة عليه، وإن علم المستأنف بالقرار موضوع النزاع غير كاف بأخذه بعين الاعتبار من أجل احتساب الأجل، وعليه قضى مجلس الدولة بإلغاء القرار، مع صرف الطاعن للتقاضي من جديد حتى لا يحرم من درجتي التقاضي. أهمية هذا القرار تكمن في كونه:

1- كرس إلزامية تبليغ القرارات الإدارية تبليغا شخصيا.

¹-قائمة فطيمة، المرجع نفسه، ص 47.

2- التخلي عن الأخذ بنظرية علم اليقين عند احتساب ميعاد الطعن القضائي نفس الموقف أكد عليه قضاء مجلس الدولة من خلال قرار له صادر في الملف رقم 010355 المؤرخ في 16 / 09 / 2003 والذي قضى بأن تبليغ قرار إداري عن طريق مصالح الأمن ودون تمكين المبلغ بنسخة منه مع عدم إبلاغه بأجال الطعن، لا يعد تبليغ قانوني، فالتبليغ الشخصي لا يرد منه علم المبلغ بالوقائع فسحب، إنما تمكينه من نسخة من القرار .¹

الفرع الرابع: آثار سحب القرار التأديبي:

لقد سبق القول أن كلا من الفقه والقضاء يربطان فكرة السحب بدعوى الإلغاء، من حيث الميعاد.

حيث اتجه مجلس الدولة الفرنسي إلى ربط السحب بالإلغاء، باستثناء أن إجراء السحب لا يجوز حجية الأحكام، بل يقبل الطعن في المواعيد القانونية، وكذلك إن القرار الساحب يجوز سحبه هو أيضا.²

كما استقر القضاء الإداري المقارن في أحكام الإلغاء، ينسحب بأثاره على الماضي اعتبارا من تاريخ صدوره، وعد الإدارة بأن تلتزم بما قضى به الحكم القضائي، وهي في ذلك مطالبة بالتزامين:

- **التزام سلبي:** يتمثل في امتناعها عن أي فعل من شأنه أن يمثل اعتداد على قوة الشيء المقضي به.

- **التزام إيجابي:** يقضي بأن تأتي من الأفعال الإيجابية ما يعتبر امتثال للحكم القضائي ومن الآثار المترتب على سحب القرارات التأديبية المختلفة ما يلي:

¹- عبد الرحمن بريارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الطبعة الثانية، الجزائر ، دار منشورات، بغدادي، 2009، ص ص، 435، 436.

²- قامة قطيمة، المرجع السابق، ص 48.

* سحب القرار التأديبي الصحيح.

* سحب القرار التأديبي المنعدم

* سحب القرار التأديبي التنظيمي.¹

أولاً: سحب القرار التأديبي الصحيح:

- لا يجوز سحب القرار التأديبي الصحيح لإصدار قرار آخر سيء إلى الموظف المعاقب أو التوقيع جزاء أشد. إذ أن مشروعية سحب القرار التأديبي تقرر أساساً، لتمكين الجهة الإدارية من تصحيح الخطأ الذي وقعت فيه. وبمقتضى ذلك يكون القرار المراد سحبه قد صدر مخالفاً للقانون. أما إذا قام القرار التأديبي على سبب صحيح مستوفياً عناصره وأركانه القانونية، فإنه يمتنع على الجهة الإدارية توقيع جزاء أشد منه وهو ما لا يجوز .

- لا يجوز أيضاً سحب القرار التأديبي الصحيح بقصد الإضرار بموقف آخر² والمثال على ذلك أن يكون الموظف في ترتيب الأقدمية للموظف المعاقب، والذي منعه العقاب التأديبي من ترقية مرتقبة وشبكة الإجراء، فتقوم الإدارة بسحب القرار التأديبي مستهدفة الإضرار بالموظف الأخر كي لا يرقى بدلاً من الموظف المعاقب تأديبياً.

- جواز سحب قرار الفصل - التسريح - سواء كان صحيحاً أو غير صحيح، فإذا كان قرار الفصل مخالفاً للقانون فلا جدال في جوازية سحبه تقادياً للإلغاء القضائي ومن ثم يتعين على الإدارة أن تبادر إلى سحب قرار الفصل الباطل. ولقد أجاز الفقه مراجعة قرارات فصل الموظفين وسحبها لاعتبارات تتعلق بالعدالة والإنسانية. ونؤيد هذا المنحى بكل من القضاء المصري وقضاء مجلس الدولة الفرنسي، حيث جاء في قرار القضاء الإداري المصري: "... إن القرار الصادر بفصل المدعي لم تتعلق به مصلحة لأحد

¹- امحمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 202.

²- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 203

الأفراد، كما لم يتولد عنه لجهة الإدارة مركز ذاتي يتمتع عليها سحب هذا القرار إذا رأيت عدم مشروعيتها". فالأصل في هذا النوع من القرارات أنها لا تولد حقوقا أو أوضاعا أو مراكز قانونية بالنسبة للغير وأيضا بالنسبة لجهة الإدارة.¹

- أما في حالة إذا تولد للغير أوضاعا أو مراكز قانونية فقد استقر القضاء في هذا الشأن بسحب قرارات الفصل الصحيحة والسليمة التي ترتب حقوقا للغير إلا أنه يجوز للإدارة سحبها من خلال المواعيد المقررة للسحب قانونا، فالحقوق التي ترتبت في تلك الفترة، تعد من قبيل الحقوق المحتملة، ولا تتصف بالنهاية إلا بعد فوات مدد الطعن القضائي، حينها تصبح الحقوق مكتسبة للمستفيد منها ولا يجوز سحبها. والمعمول به هو اشتراط إعادة الموظف إلى وظيفته، وألا تكون الإدارة قد عينت في الوظيفة الشاغرة موظفا جديدا تعييا صحيا.²

وعلى ذلك لا يجوز إعادة الموظف المفصول إلى وظيفته، ما دامت قد شغلت بموظف آخر بقرار صحيح وسليم. ومصير الموظف الذي سحب قرار فصله يعاد إلى وظيفة مماثلة لوظيفته السابقة، من حيث المستوى والمرتب ودون أن يكون له الحق في التمسك بإعادة توظيفه الأولى.³

ثانيا: سحب القرار التأديبي المنعدم:

ويقصد بالقرار المنعدم هو ذلك القرار الذي يصدر قاقا لأحد أركانه القانونية الأساسية كركن المحل أو السبب. وهذا النوع من القرارات لا يحظى بالحماية القانونية، والذي أنتج حقوقا مكتسبة ومراكز قانونية ثابتة، ويجوز للإدارة سحبها في أي وقت متى

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه ، ص 203.

²- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 50.

³- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 50.

انكشف لها فقدان أو تخلف أحد أركانها القانونية اللازمة، لتوافرها على صحة مشروعيتها.¹

ثالثا: سحب القرار التأديبي التنظيمي:

ويقصد به ذلك القرار الذي يضع قواعد عامة ومجردة الغرض منها إنشاء مراكز إدارية عامة أو تعديلها أو إلغاؤها. ويجوز سحب هذه القرارات الإدارية دون التقيد بأي موعد، وللإدارة أن تلغيه سواء بسبب مخالفته للقانون، أو لمجرد علم الملائمة، ولا يكون إيقاف مفعوله وآثاره إلا في المستقبل، لأنه كقاعدة عامة لا يسري على الماضي وإنما يسري على المستقبل، لأنه تنظيم خاص بالنسبة للمستقبل، وتأسيسا على أنه لا يشوبه عيب من العيوب بل صدر سليما.

أما إذا تعلق الأمر باللائحة المعيبة، فإن مجلس الدولة الفرنسي قضى برأي قاطع، بتقرير حق الإدارة في سحب لوائحها المعيبة، واهدار آثارها بأثر رجعي وقيدتها في هذا الشأن بالمواعيد المقررة للطعن بإلغاء القضائي، أما القضاء المصري فقد أقر سحب القرارات التنظيمية المعيبة من قبل الإدارة في أي وقت ويرجع بأثره إلى تاريخ صدور تلك القرارات.²

¹- محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص 203 .

²- محمد الأخضر بن عمران ، المرجع نفسه ، ص 204 .

المطلب الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها:

من خلال عرض إجراء السحب مما سبق ذكره توصلنا إلى أن سلطة السحب مقيدة بشرطين أساسيين، ينبغي توافرها لإعمالها:

- **الشرط الأول:** أن يكون القرار محل السحب قرار فردا مخالفا للقانون.

- **الشرط الثاني:** أن يجري السحب خلال ميعاد الطعن القضائي بالإلغاء.

وهناك نوع ثالث من إجراءات السحب يتم بناء على تنازل جهة الإدارة عن الدعوى . وقد ثار الجدل عما إذا كان من حق الإدارة، أن تتنازل عن الاتهام المعروض على المحكمة التأديبية، وعما إذا كان طلب التنازل المقدم منها إلى المحكمة من شأنه أن يقود وتنتقد به هذه الأخيرة أم لا. وتتازع هذه الوضعية اتجاهاً هما: - الاتجاه القائل بعدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد رفعها. - الاتجاه القائل بجواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد رفعها.¹

وسيتم تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، الفرع الأول: عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها، الفرع الثاني: جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد رفعها، والفرع الثالث تخصصه لموقف المشرع الجزائري من تنازل الإدارة عن دعوى التأديبية.

الفرع الأول: عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها:

يقول هذا الاتجاه أن نظام الوظيفة العامة، ومن ثم النظام التأديبي للموظفين العموميين يتميز بالطبيعة الأمرة التي هي من النظام العام، وعليه ليس صحيحاً ما يقال أن القانون الجنائي يستهدف حماية مصالح الجماعة، بينما النظام التأديبي في الوظيفة العامة يستهدف حماية مصالح أخص من هذه المصالح، هي مصلحة المرافق العامة أو

¹- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 52.

حماية الوظيفة العامة فالقانون الجنائي مثله مثل النظام التأديبي يحمي مصالح الجماعة، مستهدفا تحقيق حسن سير المصالح العامة للجماعة. ويستفرد يقول أن الذي يحمي مصالح الأمة هو أداء الموظفين العموميين لواجباتهم على أكمل وجه وبصفة أساسية، ولذلك فالجريمة التأديبية لها خطر الجريمة الجنائية، وأحيانا هي أشد خطر منها، لأن تمس بصفة أساسية الدولة التشخيص القانوني للأمة أو المجتمع، وليس لازما أن تمس فردا معيا.¹

بينما معظم الجرائم الجنائية تمس حقوق وحریات فرد مجني عليه أساسا وهي تمس المجتمع وبالتالي نتيجة للمساس بالمجني عليه، لحماية المجتمع من أثر المساس بما هو مقدس فيه من حقوق أو حريات بالفعل الإجرامي للجاني وبناء على ذلك فإن سلطة العقاب التأديبي، تمارسها الدولة بصفتها التشخيص القانوني للجماعة على النحو الذي يحدده نظام الوظيفة العامة، سواء وضعت السلطة الرئاسية تحت الرقابة القضائية، أو شاركتها في المحاكم التأديبية أو اللجان الخاصة. ونتيجة لذلك فالعقاب التأديبي ليس حكرا ولا حق مطلقا للسلطة الرئاسية تستخدمه أو لا تستخدمه، أو لها مطلق الحرية في التنازل عنه وعن الدعوى التأديبية التي تنظم لتوقيعه، ولذلك لو تهاونت السلطة الرئاسية المختصة في العقاب، تحقيقا للمسؤولية التأديبية لموظف ما، أمكن تحريك هذه المسؤولية عن طريق الشكوى للسلطة الأعلى أو للنيابة الإدارية أو غيرها من الجهات المعنية.²

ومن البديهي أن الدعوى التأديبية تستند إلى حق وهو حق المجتمع الوظيفي في عقاب كل من يخرج على واجبات وظيفته ومقتضياتها وهذا الحق مصدره القانون الذي نص على الواجبات الوظيفية المناسبة والعقوبات على مخالفتها أو الخروج على مقتضياتها، وأنه عند وقوع مخالفة تأديبية يلجأ المجتمع الوظيفي باعتباره فئة من الفئات

¹- قامة فطيمة، المرجع نفسه، ص 52.

²- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 208.

التي تتكون منها الهيئة الاجتماعية أو الدول عن طريق النيابة الإدارية إلى القضاء التأديبي لمعرفة المتهم تأديبيا وتوقيع الجزاء عليه.

وعلى ذلك فالنيابة الإدارية باعتبارها ممثلة للمجتمع الوظيفية في المطالبة بالدفاع عن كيان الوظيفة العامة، التي هي عنصر من عناصر الدولة، لا يجوز لها أن تخرج من حدود تمثيلها للمجتمع الوظيفي والا كان تصرفها باطلا وعلى هذا الأساس فإنه لا يجوز للنيابة الإدارية ترك الدعوى التأديبية بعد رفعها إلى القضاء التأديبي، فإذا تركت الدعوى التأديبية بعد رفعها يكون تحريك الدعوى أو رفعها إلى القضاء التأديبي بالتصالح مع الموظف المتهم تأديبيا سواء بشروط أم بغير شروط.¹

الفرع الثاني: جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها:

يتلخص هذا الرأي الذي يتزعمه بعض الفقه الفرنسي والمصري وكذا أخذت به بعض التشريعات الغربية، ومنه على الخصوص القانون التأديبي الفدرالي بألمانيا الغربية الصادر في 1952 / 12 / 28 حيث جاء في مادته 52 ما يلي: "حتى تحرير تقرير الاتهام وهو الإجراء الذي الدعوى التأديبية بالدائرة التأديبية الفدرالية، فإن الإدارة باعتبارها السلطة المختصة بتحريك الإجراء التأديبي الرسمي يكون لها الحق في أن تقوم بقطع سير الإجراء التأديبي إذا ما قدرت بالنسبة لنتائج التحقيق أو لأي سبب آخر، أن هذا الإجراء ملائم في الحالة التي هي بصددها، ويكون لها في هذا الحالة أن ترفع من الجزاءات التي يحق لها توقيعها، وهي الإنذار واللوم والغرامة، كما أن لهذه السلطة أن تقطع سير هذا الإجراء إذا قدرت بالنسبة للجريمة التأديبية الموجودة أنه لا يوجد مبرر للجزاءات الأخرى التي يكون من اختصاص الدائرة التأديبية الفدرالية توقيعها، كتخفيض المرتب وتخفيض الدرجة".

¹- محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 432، 433.

كما قضت المادة 63 من نفس القانون بأنه يجب على الدائرة التأديبية إذا ما تحقق لها وجود الفروض المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 52 من القانون أن تقضي بعدم وجود محل Non Lieu للدعوى وهو ما يقابله انقضاء الدعوى.

وأن هذه المحكمة لها أن تحكم طبقاً للمادة 63 من القانون أعلاه، إما بالعقوبة أو البراءة أو بعدم وجود محل".

أما القضاء الفرنسي المتمثل في مجلس الدولة، قضى بأن للسلطة الرئاسية أن تتنازل عن حقها في التعقب التأديبي على أساس أنها هي التي تملك تقدير مناسبة هذا التعقيب.

أما الفقه المصري فقد خالف ما ذهبت إليه المحكمة العليا في حكمها المذكور أعلاه، وقال بانقضاء الدعوى التأديبية بناء على تنازل جهة الإدارة التابع لها الموظف المحال إلى المحكمة التأديبية للأسباب التالية:¹

1- من المسلم به فقها وقضاء أن الجهة الإدارية هي صاحب الاختصاص الأصلي في الإجراء التأديبي المتخذ ضد العامل المخالف بموجب القانون، ومن ثم فالإدارة هي التي تقرر ما إذا كانت المخالفة الواقعة تستوجب التحقيق فيها أو إبلاغ النيابة الإدارية عنها لإحالة مرتكبيها للمحاكمة التأديبية كما أن لها أن تغض النظر عن هذه المخالفة لظروف مرتكبيها أو الاعتبارات التي أحاطت بوقوعها وإذا كان هذا من المسلم به فكيف لا يكون رأيها محلاً للاعتبار عندما ترى أثناء سير التحقيق سواء أكان التحقيق بمعرفتها أو بمعرفة النيابة الإدارية أثناء نظر الدعوى أمام المحكمة التأديبية أن الغنم الذي سيعود على مصلحة العمل من التحقيق أو المحكمة التأديبية العامل سيفوق الضرر الذي سيترتب على الاستمرار في هذا التحقيق أو هذه المحاكمة مثل "وهو حالة ما إذا ارتكب

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 209، 210.

أحد العاملين من ذوي الخبرة العالية النادرة واقعة عدت مخالفة حكم القانون بادرت جهة الإدارة إلى أن الجهة - الإدارة - عندما فكرت في الأمر وجدت أنها لم تحسن التقدير في إبلاغها عن الواقعة نظراً لأنها مع تفاهتها فهي السابقة الأولى لهذا العامل والتي كان يجب عليها أن تغفرها له وتعفو عنه، وارتأت الجهة الإدارية أن أي جزاء سيحكم به عن الواقعة على هذا العامل.¹

2- أن المحكمة العليا عندما قضت بجواز نزول جهة الإدارة عن الدعوى بعد رفعها، إنما أسست حكمها على اعتبارات قانونية بحتة وهي محقة في ذلك إلا أنها أغلقت الاعتبار العملية التي قد تستوجب مراعاتها والأخذ بها طالما أن المصلحة العامة وحسن سير العمل الوظيفي وانتظامه وهو الهدف الأساسي من إنشاء النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية الذي يستلزم مراعاته.²

3- أما السبب الثالث فيتمثل في أن الجهة الإدارية هي الخصم الأصيل وليست النيابة أو أي جهة أخرى فكيف لا يسمح لها بالنزول عن هذه الخصومة أي أن تنزل عن مخاصمة الآخر في الدعوى وهو الموظف أسوة بما تأخذ به القواعد المدنية وقانون المرافعات المدنية والتجارية بالنسبة للدعوى المدنية وهي القواعد التي يتعين استلهاً الحكم منه عند عدم وجود نص في القانون التأديبي.³

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق ، ص. 211- 210 .

²- محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص 211.

³- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، المرجع نفسه، ص 211.

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية:

سبق القول بأن النظام التأديبي المتبع في مجال الوظيفة العامة الجزائري هو نظام شبه القضائي، حيث عهد المشرع الجزائري سلطة التأديب للجهة الإدارية (السلطة الرئاسية) تحت رقابة القضاء الإداري، الذي يعتبر الجهة القضائية للقانون العام في الأداة الإدارية، فهو ينظر في جميع الطعون المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية بالإلغاء، الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية، وبالرجوع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية 09 / 08 الذي نص على المصالحة القضائية بين الخصوم، المرفوعة أمام القضاء الإداري وهو ما يعرف بإمكانية التنازل عن الدعوى. حيث ألغي النص الجديد الزامية الصلح المنصوص عليه 169 من القانون 90/23 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

حيث أصبح الصلح جوازيا بموجب القانون 09 / 08 في مادة القضاء الكامل أي في الدعاوي التي ترمي لطلب التعويض عن الضرر، ولإبطال الصلح الدعاوي التي تخاصم مشروعية القرار دعوى الإلغاء.¹

وبالتالي لا يمكن ولا يتصور التصالح بشأن سد غير مشروع، وهذا ما جاء في نص المادة 970 بقولها: "يجوز للجهات القضائية الإدارة إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل" ويكون الصلح بناء على طلب من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم على هذا الإجراء بناء على نص المادة 972 يقولها: يتم إجراء الصلح بسعي من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم إذا تم الصلح يحرر رئيس تشكيلة الحكم محضرا، وفيه يبين ما تم الاتفاق عليه. وبعد ذلك يقوم بتسوية النزاع بغلق الملف، ويكون هذا الأمر غير قابل لأي صورة من صور الطعن، وهذا بناء على ما جاء به المادة 974 بقولها: إذا حصل صلح يحرر رئيس تشكيلة الحكم

¹- القانون رقم 08-09، المتضمن القانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

الفصل الاول : أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية والطرق الغير القضائية

محضرا يبين فيه ما تم الاتفاق عليه، ويأمر بتسوية النزاع وغلق الملف، ويكون هذا الأمر غير قابل لأي طعن".¹

¹- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 55

الفصل الثاني

لقد تناولنا في الفصل الأول أن الدعوى التأديبية قد تنقضي بطرق قضائية كصدور قرار تأديبي أو حكم قضائي بات، وقد تنقضي بطرق غير قضائية كالتقادم والسحب ونزول الإدارة عن الدعوى التأديبية.

أما في هذا الفصل سنتعرض إلى انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون ولقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة للإدارة.

- المبحث الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الطرفين.

المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة للإدارة :

سنتناول في هذا المبحث انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة للإدارة وسنقسمه إلى ثلاث مطالب في المطلب الأول سنتطرق إلى انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية، أما المطلب الثاني إلى انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو والمطلب الثالث بالوفاة.

المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية:

تتفق التشريعات محل الدراسة المقارنة على شرط الجنسية لمترشح للوظيفة العامة¹، وباعتبارها من أهم الشروط الواجب توافرها في المترشح للوظيفة العامة، فإنه يفقدها يفقد صلاحية بها وذلك وإن كانت الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها إلا أنه حق للمواطنين، ومن ثم يجب قصرها عليهم دون سواهم من الأجانب، وسنفصل في الفروع التالية إلى:²

- شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة العامة.

¹- نزيه نعيم شلالا، دعاوي المجالس والهيئات والمحاكم التأديبية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007، ص 49.

²- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 62.

- أسباب فقدان الجنسية.

- آثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية.

الفرع الأول: شرط الجنسية لالتحاق بالوظيفة العمومية:

من المسلم به أن حق تولي الوظائف العامة في الدولة هو حق عام، بل أنه وفقا للاتجاه هو حق عام، بل أنه وفقا للاتجاه الحديث يمكن اعتباره واجبا أو تكليفا عاما ككل الحقوق والواجبات العامة يجب أن يكون مقصورا على المواطنين دون الأجانب، وذلك لأن الشعور بالمسؤولية وفخر أداء الواجب يتوافر لدى المواطن وحده دون الأجنبي، كما أن الواجبات العامة تقابلها الحقوق العامة، ويقتصر حق التمتع بها عن المواطنين دون الأجانب، ولكن بعض الدول يجيز للأجانب تولي الوظائف العامة كحالات استثنائية وشروط خاصة وفقا لنظام خاص يحرم الموظفين الأجانب من بعض الحقوق والضمانات المقررة للموظفين الوطنيين.

وفي الجزائر نصت الفقرة الأولى في المادة 25 من القانون الأساسي أن يكون الموظف متمتعا بالجنسية الجزائرية منذ عامين.

وها ما يعني أن المشرع الجزائري فرق بين الوطني المتمتع بالجنسية الأصلية والوطني المتمتع بالجنسية المكتسبة.

ومعظم النظم تتجه هذا الاتجاه فشرط للسماح للوطني المتجنس بتولي الوظيفة العامة انقضاء مدة معينة بعد تجنسه يتأكد فيها ولاؤه للدولة التي اكتسب جنسيتها، ومبدأ التفرقة بين الوطني المتمتع بالجنسية الأصلية للدولة والوطني المتجنس، في هذا الصدد مسلم به لأنه يقوم على أساس سليم من المنطق والواقع، وهو أن قوة الشعور بالإخلاص للدولة تختلف لدى كل منهما.

إلا أنه يلاحظ أن تجنس الأجنبي يتم برضا الدولة التي اكتسب جنسيتها ووفق القوانينها، وقبول الدولة تجنس الأجنبي بجنسيتها دليل على أنها راضية لسلوكه وحالته الشخصية، مطمئنة إلى أن دخوله في جنسيتها لن يضر بمالها، ولهذا فإنه يكون من حق الأجنبي المتجنس بجنسية الدولة أن يعامل معاملة الوطنيين الأصليين من حيث التمتع بالحقوق العامة والالتزام بالواجبات، طالما أنه قد اكتسب جنسية الدولة من حق من حقوقه دون مبرر¹. وهذا ما قرره المشرع الجزائري بجعله مدة حرمان المتجنس سنتين، وهي مدة قصيرة ومعقولة بما أن المشرع الجزائري لم يجعل هذا الحظر المؤقت مطلقا، بل استثنى بعض الفئات من هذا الحرمان المؤقت، إذ نصت المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03²/06 أن

شرط الأقدمية في الجنسية الجزائرية المنصوص عليه في المادة 1/25 من هذا الأمر لا يطلق على:

1- الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني.

2- الأشخاص الذين يعملون في الوظيفة العامة عند تاريخ نشر هذا الأمر ويثبتون اكتسابهم الجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966.

واستثناء المشرع بعض الأشخاص من شرط الأقدمية على أساس أن اكتسابهم الجنسية كان بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني يرجع إلى أن المشرع نظرا إلى هذه المسألة نظرة خاصة، ذلك لأن بعض الثوار غير الجزائريين انخرطوا وشاركوا في حرب التحرير الجزائرية بدافع من نظرتهم إلى مصالح الشعوب وحققها في الحرية.

¹- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم العقارية والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 50، 51

²- المادة 75 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومي.

أما الاستثناء الثاني وهو الذي يتعلق بالأشخاص الذين كانوا يشغلون وظائف عامة عند نشر القانون الأساسي ولم يكونوا يتمتعون بالجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966.

ولما كان القانون الأساسي العام للوظيفة العامة نشر في 8 جوان 1966، فإن هذا يعني أن المشرع أتاح لهم مدة أكثر من 06 أشهر لاكتساب الجنسية الجزائرية. ويلاحظ أن شرط الجنسية يتفق مع المنطق لأنه يفترض في جميع موظفي الحكومة أن يكون لديهم ولاء للدولة.

وبالتالي يجب أن يكونوا مواطنين في هذه الدولة يخضعون لكافة القوانين والتشريعات الخاصة بها، ويلاحظ أن قيام مواطني الدولة بواجبات ومسؤوليات الوظائف العامة يحقق مزايا كثيرة.¹

ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الشرط فعبر عن ذلك في القانون الأساسي للوظيفة العمومية "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم يتوفر فيه الشروط التالية: أن يكون جزائري الجنسية....".

ونفس المضمون تضمنه القانون رقم 03/06 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي الذي نص على التمتع بالجنسية الجزائرية للمترشح لمسابقة الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحضر القضائي²، أما في القانون العضوي رقم 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء حيث اشترط في توظيف الطلبة القضاة المذكورين في المادة 36 من هذا القانون، التمتع بالجنسية الجزائرية، ولم يميز المشرع

¹ محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 52.

² انظر المادة 09 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية.

الجزائري في هذا القانون بين الجنسية الأصلية أو المكتسبة فكلتا الجنسيتين حائزتان للتوظيف.¹

الفرع الثاني: أسباب فقدان الجنسية:

لقد بين المشرع الجزائري أسباب فقدان الجنسية في الأمر 01/05 والمؤرخ في 27/04/2005 والذي يعدل ويتم الأمر رقم 86 / 07 والمؤرخ في 15/12/1970 المتضمن قانون الجنسية، ورتب على هذه الحالة أوضاعا قانونية سواء تعلق الأمر بالعلاقة الوظيفية للموقف أو بالناحية التأديبية له.

وبالرجوع للمادتين 18 و 22 من الأمر 01-05 المتضمن قانون الجنسية الجزائري نجد أن الشخص يفقد جنسيته الجزائرية وفقا للحالات التالية:

- تخلي المرأة الجزائرية عن جنسيتها بزواجها بأجنبي.
- الدخول في جنسية أجنبية.
- تخلي القاصر عن الجنسية الجزائرية ببلوغه سن الرشد.
- تخلي الجزائري ذي الجنسية الأجنبية الأصلية عن جنسيته الجزائرية.
- حالة التجريد من الجنسية الجزائرية.²

¹- انظر المادتين 18 و 22 من الأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005، المتضمن قانون الجنسية الجزائري برقم الجريدة الرسمية 15.

²- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 65.

الفرع الثالث: آثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية :

سبق الإشارة إلى أن شرط الجنسية من الشروط الأساسية للاتحاق بالوظائف الوطنية، بل يعد شرطاً للاستمرار فيها. وبفقدان هذا الشرط يفقد الموظف صلاحية البقاء في الوظيفة، وبموجب ذلك يتم فصله بغير الطريق التأديبي¹.

فقد نص المشرع المصري في المادة 20 من القانون رقم 47 لسنة 1978 الصادر بنظام العاملين المدنيين بالدولة وفي المادة 18 من القانون 48 لسنة 1978 الصادر بنظام العاملين بالقطاع العام وفي التشريعات السابقة لمنظمة شؤون العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام اشترط في من يعين بإحدى الوظائف الحكومية أو بالقطاع العام أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة لتولي الوظائف العامة.

وفي فرنسا يفقد الموظف الفرنسي جنسيته وبالتالي يفقد صفة الموظف العام طبقاً للمادة 16 من النظام العام للموظفين في فرنسا الصادر في 4 فبراير 1959 يفصل بغير الطريق التأديبي، وقضى مجلس الدولة الفرنسي بأن مثل هذا الموظف يتعين شطبه من الكوادر ودون استشارة اللجنة الإدارية المتوازنة.

أما في ألمانيا الغربية الذي يفقد الجنسية الألمانية يعزل طبقاً للمادة 29 من القانون الفدرالي للموظفين الصادر في 14-07-1953 ومن فقد جنسيته فإن انقضاء الدعوى التأديبية متوافر في حقه ليس في فقط على أساس أنه ترك الوظيفة كما ورد النص على ذلك صراحة في التشريع الألماني الغربي بل على أساس أنه لم يصبح خاضعاً للتشريع الوطني الذي كان يتمتع بجنسيته.²

¹- قامة فطيمة ، المرجع نفسه، ص 65.

²- محمد محمود النداء، انقضاء الدعوى التأديبية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 1981، ص ص، 346، 347.

أما في الجزائر فإن الموظف العام يفقد الجنسية الجزائرية، يفقد معها صلاحيته للبقاء فيها، ومن ثم فإنه يفصل بغير الفصل الطريق التأديبي دون مراجعة اللجنة المتساوية الأعضاء، أي بقوة القانون ومن الآثار المترتبة على ذلك انقضاء الدعوى التأديبية، ليس فقط على أساس أنه ترك الوظيفة، بل على أساس لم يصبح خاضعا للتشريع الوطني الذي كان يتمتع بجنسيته.¹

المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو

العفو هو إزالة الصفة الجنائية عن الفعل الإجرامي فيصبح كما لو كان مباحا، وهو بذلك يكون بمثابة تنازل من الهيئة الاجتماعية من حقوقها قبل الجاني، ولا يكون هذا العفو إلا بقانون ويصح صدوره في أي كانت عليها الدعوى، ونظرا لعدم وجود نص سريان أثر العفو الشامل عن العقوبة الجنائية بالنسبة للمجال التأديبي فقد ذهب البعض إلى عدم جواز سريانه عن الدعوى التأديبية إلا إذا وجد نص خاص يقرر ذلك.

وفي واقع الأمر فإننا لا نؤيد هذا الاتجاه ونرى في العفو الشامل عن العقوبة الجنائية سببا لانقضاء الدعوى التأديبية، حيث أنه بموجب هذا العفو أصبح الفعل مباحا من الناحيتين الجنائية أو الإدارية، ولا سيما وأن المشرع المصري لم يحضر سريان أثر العفو الشامل عن الدعاوى التأديبية مثلما فعل بالنسبة للدعاوى المدنية لتعلقها بحقوق الغير² وسنفضل ذلك أكثر في الفروع التالية حيث نتناول في

- الفرع الأول: تعريف العفو.

- الفرع الثاني: أنواع العفو.

- الفرع الثالث: آثار العفو.

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 388.

²- عبد العزيز خليفة، الأحكام العامة في الدفوع الإدارية قضاء الأمور المستعجلة في الدعاوى التأديبية، دار الكتاب الحديث، مصر، ص ص 288، 289

- الفرع الرابع : انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو في التشريع الجزائري.

الفرع الأول: تعريف العفو :

العفو هو نزول الهيئة الاجتماعية عن كل حقوقها المترتبة الجريمة أو عن بعضها¹.

- وقد عرف بأنه إجراء يقضي بزوال الصفة الجنائية لفعل معين بذاته أو أفعال معينة بأوصافها وزوال كل ما يترتب على هذه الصفة الجنائية من آثار وما قام عليها من إجراءات سواء كانت إجراءات اتهام أم تحقيق أم محاكمة، وبعبارة أخرى هو يعتبر تعديلا خاصة في أحكام قانون العقوبات بإخراج الوقائع التي ينطبق عليها من سلطاته بأثر رجعي، ولذلك فهو لا يصدر إلى بقانون، وعرف بأنه إزالة للصفة الجنائية عن الفعل الإجرامي بأثر رجعي فيصبح كما لو كان مباحا، وهو بمثابة من الهيئة الاجتماعية عن حقوقها قبل الجاني ولا يكون إلا بقانون ويصح صدوره في أية حالة تكون عليها الدعوى وعرف في الفقه التأديبي بأنه يزيل الصفة الجنائية أو الإجرامية عن فعل هو في حد ذاته جريمة طبقا لأحكام القانون وبما أنه لا بد من صدور قانون بالعفو الشامل حسب ما ورد النص على ذلك في دستور مصر الدائم الصادر عام 1971.²

¹- عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي، مصر، ص 515، 516.

²- محمد محمود النداء ، المرجع السابق، ص 147.

الفرع الثاني: أنواع العفو :

العفو الشامل هو إجراء عام وغير شخصي ولا يعرف إلا الجرائم ويجمل الأشخاص إلا أنه في الواقع لا يحتفظ كثيرا بهذه الخاصية.

فالقوانين الحديثة تصل إلى مد منافع الإعفاء الشامل إلى مجموعات من الأشخاص تعرف بوصف المحارب القديم وضحية الحرب وما إلى ذلك من صفات مماثلة بجانب أن العفو الشامل أصبح لا يقتصر في نطاق الجرائم السياسية ولكنه أصبح يشمل جرائم من القانون العام .¹

ولذلك نرى أحيانا بجانب العفو الشامل العام عفو شامل شخصي عبارة عن عفو عن عقوبة وإن كان له آثار الإعفاء الشامل، والعفو الشامل الشخصي هو أمر لم يكن للعرف دراية به.

ولقد أكد عديد من كتب الفقه الفرنسي وجود هذين النوعين من العفو الشامل العام والشخصي وقد قيل بأن العفو الشامل الشخصي والذي يمنح بمرسوم عن الجزاءات الإدارية عبارة عن عفو وعقوبة وهو من الناحية العملية تقديرا كالعفو عن العقوبة الرئاسية، فهو يتطابق معه فيما يتعلق بأنه لا يمحو الجزاء ولا نتائج القانونية بل يقتصر فقط على الإعفاء من تنفيذ الجزاء وكذلك قيل بأن الحالات الخاصة للإعفاء الشامل تمنح بمراسيم تطبيق لبعض النصوص وهذه المراسيم الفردية للإعفاء الشامل يجب أن تخرج من الاختصاص القضائي حيث أن تعتبر كعفو عن العقوبة.

والعفو الشامل الفردي على خلاف العفو الشامل العام لا يمحو الجزاء الذي يشمل وجوده وكذلك كافة نتائج الجزاء وذلك كقاعدة عامة ولا يكون له من أثره كالعفو عن العقوبة إلا الإعفاء من تنفيذ العقوبة.

¹- محمد محمود النداء ، المرجع نفسه ، ص 154.

وبالرغم من هذا التطابق الشديد للعفو الشامل الشخصي مع العفو عن العقوبة فإن القضاء الإداري العام لا يطبق القضاء الخاص به ويفضل اللجوء إلى المعيار العضوي يسمح بالاعتراف له بالاختصاص.

والعفو الشامل العام وإن كان يذهب أبعد من العفو الشامل الفردي في أنه يمحو الجزاء إلا أنه لا يذهب دائما إلى أبعد من النصوص التي ترفض اختفاء بعض النتائج القانونية والمادية الجزاء الذي يعتبر معدوما.¹

الفرع الثالث: آثار العفو:

يترتب على العنوان أن يزول عن الفعل صفة الجريمة ويصبح كما لو كان مباحا، ومن ثم فإنه لا يجوز اتخاذ أية إجراءات جنائية بخصوص هذا الفعل، أو رفع الدعوى الجنائية عنه، وإذا كانت الدعوى قد رفعت فعلا يحكم بعدم جواز نظرها، وإذا كان قد صدر فيها حكم بالإدانة زال كل أثر لهذا الحكم ويعتبر كما لو أنه لم يكن²، ويقول الأستاذ الدكتور عبد الفتاح حسن والأستاذ الدكتور محمد مختار محمد عثمان: ونحن نرى أن القانون الصادر بالعفو بالشامل كما أن من شأنه أن يمحو الجرم الجنائي عن الفعل فإنه كذلك يمحو عن الجرم التأديبي"، ويكون من شأن هذا القانون أن تنقض به الدعوى التأديبية، فضلا على الدعوى الجنائية ونستند في ذلك على الاعتبارات الآتية:

أولاً: المسلح به في الفقه الجنائي والتأديبي على ما سبق أن بينا أن العفو الشامل يزيل عن الفعل الصفة الإجرامية فيجعله كما لو مبادا فكيف يستساغ بعد ذلك عندما نكون بصدد جريمة تأديبية تشكل في ذات الوقت جريمة جنائية، القول بأن ذات الفعل المكون لجريمتين لا يكون مباحا بل مجرما بالنسبة للجريمة الأولى ولا يكون مجرما بل مباحا

¹- محمد محمود النداء ، المرجع نفسه، ص ص، 154، 155.

²- عبد الوهاب البنداري، المرجع السابق، ص ص، 518، 519.

بالنسبة للجريمة الثانية بالرغم مما هو مسلم به أن الجريمة الجنائية هي الأجسام والأخطار
أثرا إذا ما قورنت بالجريمة التأديبية البحتة.

ثانيا : إن المشرع وإن كان لم ينص صراحة في التشريع المصري على سمو آثار العفو
الشامل للجريمة التأديبية فإنه من ناحية أخرى لم يجرم صراحة أو ضمنا من امتداد آثار
العفو الشامل من الجريمة التأديبية بل إن ما علي بالنص عليه هو عدم سريان آثار العفو
إلى ما عدا الدعوى المدنية ويقطع بذلك الحكمة التي من أجلها أورد المشرع المصري هذا
الحظر وهي تجنب المساس بحقوق الغير وهي الحكمة المنتقاة بالنسبة للدعوى التأديبية
والجزاءات التأديبية لما هو مسلم به في الفقه والقضاء من أنه لا يعلق بها في الأصل
حق الغير فإذا أضفنا إلى ذلك أن الدعوى التأديبية كالجنائية هي دعوة زجر وعقاب فلا
يكون هناك موجب للمغايرة بينهما في الحكم الذي نحن بصدده.

ثالثا : إن المشرع إمعانا منه في أن يظهر قصده بأن العفو الشامل يكون أثره شاملا قد
أجاز القانون العفو الشامل بأن ينص فيه على أن يشمل الدعوى المدنية أي حقوق الغير
المرتتبة على الفعل المكون للجريمة حيث تتحمل الحكومة هنا في هذه الحالة تعويض
الأفراد عما يكون قد أصابه من أضرار نتيجة ارتكاب هذا الفعل ولا يقبل بعد ذلك أن
يكون العفو الشامل قاصرا عن أن يتضمن الآثار التأديبية لنفس الفعل والتي لن يترتب
عليها الإضرار بحقوق أحد.¹

رابعا: إن شمول آثار قانون العفو الشامل للدعوى التأديبية لن يكون إذا تقرر بدعة في
التشريع المصري ذلك أن تشريعات بعض الدول كالتشريع الفرنسي جاءت مؤكدة لهذا
المعنى.²

¹- محمد محمود النداء المرجع السابق، ص ص 148، 149.

²- محمد محمود النداء المرجع نفسه، ص 149.

الفرع الرابع: انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو في التشريع الجزائري:

سبق الإشارة بأن العفو الشامل كان مجال تطبيقه منحصر على الجرائم السياسية وقد امتد تطبيقه في القانون التأديبي، نظرا للنتائج الإيجابية التي ترتبت عنه، سواء للمحكوم عليهم أو للمجتمع.

واستجابة لذلك أقر المشرع الجزائري وبموجب الأمر رقم 06-01 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية في القسم الثاني تحت عنوان الإجراءات الخاصة بالأشخاص الذين كانوا محل تسريح إداري من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية حيث نص في المادة 25 منه على ما يلي: الكل من كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل قررتها الدولة بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، في إطار المهام المخولة لها الحق في إعادة إدماجه في عالم الشغل أو عند الاقتضاء في تعويض تدفعه الدولة في إطار التشريع المعمول به¹ تحدد كيفيات هذه المادة عن طريق التنظيم".

وبالفعل صدر مرسوم رئاسي يبين كيفية تطبيق المادة 25 أعلاه حيث نص على ما يلي: تطبيقا لأحكام المادة 25 من الأمر 01 / 06 والمذكور أعلاه يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفيات إعادة الإدماج في عالم الشغل أو عند الاقتضاء تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل، قررتها الدولة في إطار ممارسة مهامها بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية.²

تطبق أحكام هذا المرسوم على إجراء المؤسسات الإدارية العمومية، وكذا على إجراء كل مستخدم آخر عمومي أو خاص". يتضح من خلال النصين أعلاه الشروط

¹- الأمر رقم 01-06 المؤرخ في 27 فيفري سنة 2006، المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، جريدة الرسمية العدد 11

²- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 419.

الخاصة لإعمال إجراءات العفو الشامل في ميثاق السلم والمصالحة الوطنية في المجال التأديبي ما يلي:

1- ضرورة النص على تطبيق العفو في المجال التأديبي والعقوبات التأديبية محل العفو ولقد ورد ذلك في نص المادة 25 أعلاه والمرسوم الرئاسي اللذان حددا وبصريح العبارة طبيعة العقوبة موضوع العفو وهي عقوبة التسريح.¹

2- تحديد الطوائف المستفيدة من المواطنين والعاملين، من أحكام العفو الشامل وهم إجراء المؤسسات والإدارات العمومية، أيا كانت طبيعة هذه العلاقة (تنظيمية، عقدية، مؤقتة). وأيضا الإجراء الذين يخضعون لأحكام علاقات العمل الفردية الاقتصادي العمومي أو القطاع الخاص.

3- أن يكون للعقوبة التأديبية التي يمسه العفو الشامل أثرا تبعا للعقوبة الجنائية الأصلية المحكوم بها، وفي هذا السياق نصت المادة الثامنة (08) فقرة 1 من المرسوم أعلاه على أنه: يتعين على اللجنة من أجل إثبات أن التسريح قد تم في إطار التدابير المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، وأن تتأكد من أن الشخص المعني.

يجوز قرار العزل مغل قانونا، يتصل بالأفعال المرتبطة بالمأساة الوطنية.... من خلال ما سبق يمكن القول بأن الدعوى التأديبية تنقض بالعفو الشامل أسوة بالدعوى الجنائية.²

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 420.

²- محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص 424.

المطلب الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة:

إذا توفي المتهم في أية مرحلة قبل الحكم في الدعوى التأديبية يقضي ذلك أن العقوبة التأديبية شأنها شأن العقوبة الجنائية تتسم بالطابع الشخصي، ومن ثم يجب أن توقع على شخص.¹

وهذا استنادا إلى الأصل الوارد في المادة 14 من قانون الإجراءات الجنائية المصري والتي تنص على أن تنقضي الدعوى الجنائية بوفاة المتهم " وهذا الأصل واجب الإلتباع عند وفاة المتهم أثناء المحاكمة التأديبية أو أمام المحكمة الإدارية العليا، فحكم المادة 14 من قانون الإجراءات الجنائية المشار إليه يمثل أحد المبادئ العامة للنظام العقابي سواء في المجال التأديبي أو الجنائي، أي أن هذا النص هو ذاته تطبيق القاعدة عامة مقتضاها أن العقوبة شخصية ومن ثم لا تجوز المسالة في المجال العقابي إلا في مواجهة شخص المتهم الذي تطالب جهة الاتهام بإنزال العقاب عليه، الأمر الذي يفترض بضرورة وجود هذا الشخص حيا، فإذا توفي المتهم قبل أن تصل المنازعة إلى غايتها النهائية، فإنه يتعين عدم الاستمرار في إجراءات المسألة أيا ما كانت مرحلة التقاضي التي وصلت إليه، وذلك من خلال الحكم أو القرار بانقضاء الدعوى التأديبية، وتطبيقا لذلك قضى بانقضاء الدعوى التأديبية بوفاة المتهم أثناء نظر المحاكمة التأديبية سواء كان ذلك أمام المحكمة التأديبية أم أثناء نظر الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا² فقد نص بأن وفاة المتهم قبل أن تصل المنازعة إلى غايتها النهائية يتعين عدم الاستمرار في إجراءات المسألة أيا كانت مرحلة التقاضي التي وصلت إليها وذلك من خلال انقضاء الدعوى التأديبية قبله".

¹- سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، مصر، 1979، ص 619

²- محمد ماجد ياقوت، شرح إجراءات التأديب، المرجع السابق، ص 100، 101.

كما قضى أيضا بأنه: "يتعين الحكم بانقضاء الدعوى التأديبية، في حالة وفاة العامل الصادر في شأنه حكم تأديبي أثناء نظرا الطعن في هذا الحكم أمام المحكمة الإدارية العليا سواء كان الطعن مقاما من النيابة الإدارية أو مقاما من الطاعن قبل الوفاة".¹

ولا يجوز الاستمرار في الدعوى التأديبية بعد وفاة المتهم بناء على طلب ورثته لرغبتهم في إثبات براءة مورثهم المتوفى وان كانت لهم مصلحة أدبية في ذلك، حيث أن ذلك يعني استمرار توجيه الاتهام لشخص قد توفي وهو أمر غير جائز.²

وسنفضل في ذلك أكثر في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: تعريف الوفاة:

لقد تم النص على الوفاة كسبب لإنهاء الخدمة وما يترتب على ذلك من آثار من قبل المشرع الجزائري المادة 216 من الأمر 03 / 06 والمتعلق بقانون الوظيفة العمومي، على ما يلي: ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن الوفاة³ وهذه الحالة القانونية تأخذ بها كل التشريعات العالمية سواء كانت الوفاة حقيقة أو حكومية.

فالوفاة الحقيقية هي التي تنتج عن توقف القلب والأجهزة الجسمية التابعة له عن كل نشاط أو حركة طبيعية في جسم الإنسان. أما الوفاة الحكومية فتتم بناء على حكم قضائي، وهذا ما نصت عليه المادة 113 من الأمر 02 - 05 المتضمن قانون الأسرة الجزائري على ما يلي "يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي أربع سنوا تبعد التحري ... هذا ويختلف الأمر بين مسألة الوفاة بسبب الوظيفة أو

¹- محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 442.

²- عبد العزيز خليفة، الأحكام العامة في الدفوع الإدارية قضاء الأمور المستعجلة، المرجع السابق، ص 289.

³- الأمر 03 / 06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

لأي سبب آخر دونها في تقدير التعويضات والاستحقاقات المالية لعائلة وأولاد الموظف المتوفي.¹

ففي الحالة الأولى - الوفاة سبب الوظيفة - يستفيد أهل الموظف أو العامل المتوفي من راتب معاشي استثنائي، حتى ولو يتم العمل مدة الخدمة الفعلية المطلوبة والتي يترتب عليها الاستفادة من الراتب التقاعدي في الحالة العادية أما بالنسبة للحالة الثانية والمتمثلة في وفاة الموظف أو العامل بسبب لا علاقة له بالوظيفة العامة التي يشغلها، فإن عائلته يستفيدون من الراتب المعاشي أو الحقوق التعاقدية والتعويضات التي تتساوي وخدماته الفعلية.²

الفرع الثاني: أثر الوفاة على انقضاء الدعوى التأديبية:

تعتبر الوفاة حالة قانونية تنقض بها الدعوى التأديبية قبل أن ترفع أو قبل أن يقض فيها ويكون الانقضاء في هذه الحالة سابق لأوانه الطبيعي.

هذا وينتج عن وفاة الموظف المتابع تأديبياً توقف الإجراءات التأديبية المتخذة بحقه ولا يجوز إصدار قرار بشأنها بأي صورة كانت.

ذلك أن الدعوى والعقوبة التأديبية شأنها شأن الدعوى والعقوبة الجنائية تتسم بالطابع الشخصي، حيث تقام الدعوى وتنزل العقوبة الصادرة بموجبها على شخص حي³، وقد نصت العديد من التشريعات على هذا المبدأ منها المشرع الفرنسي والألماني الغربي والسوفيياتي واليوغسلافي والبريطاني على هذا حيث نجد أن من بين هذه التشريعات ما تضمن النص الصريح على انقضاء الدعوى بالوفاة سواء أكان ذلك بالنسبة للدعوتين الجنائية والتأديبية أم بالنسبة لإحدى هاتين الدعوتين كما هو الشأن في التشريع الفرنسي

¹- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 389.

²- محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص 390.

³- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 58.

والألماني الغربي والسوفياتي إلا أن بعض التشريعات الأخرى لم نجد نصا بها يقضي بسقوط الدعوى بالوفاة وربما كان السبب في ذلك اعتبار هذا الأمر من المسلم به كما هو الشأن في التشريع اليوغسلافي والتشريع الإنجليزي.¹

وقد جاء في التشريع الفرنسي أن موت المتهم هو من ضمن الأسباب التي عدتها المادة السادسة من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي والتي تنقضي بها الدعوى الجنائية، وقيل في الفقه الفرنسي بأن الدعوى التأديبية لا تمحى إلا بوفاة المذنب أو صاحب الشأن. كما قيل بأن وفاة المحكوم عليه يترتب عليه انقضاء الجزاء. وقضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الدعوى التأديبية تمحى بوفاة المذنب.²

المبحث الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الطرفين:

تعني استقالة العامل انفصام العلاقة الوظيفية التي كانت يرتبط بها مع الإدارة بعمل إرادي من جانبه صادف قبولا من جانب الإدارة.³

والاستقالة هي سبب تنتهي به خدمة العامل سواء بالحكومة أو بالقطاع العام وهو سبب يتميز عن غيره من أسباب انتهاء الخدمة بوضوح دور إرادة العامل فيه في ترك الخدمة قبل بلوغه سن التقاعد القانونية المقررة لإحالاته للمعاش لأنه وإن كان ترتب الآثار القانونية على الاستقالة منوط في النهاية بقبول السلطة الإدارية المختصة إلا أنه مما يميز الاستقالة كسبب لإنهاء الخدمة هو عدم انفراد جهة الإدارة فيها بإنهاء خدمة العامل.⁴

¹- محمد محمود النداء المرجع السابق، ص 193، 194.

²- محمد محمود النداء، المرجع نفسه، ص 194.

³- عبد العزيز خليفة، الإجراءات التأديبية، دار الكتاب الحديث، مصر، ص 244.

⁴- محمد محمود النداء المرجع السابق، ص 295.

ومن خلال هذا المبحث سنتعرف على مفهوم الاستقالة شروطها وأنواعها وأثرها على انقضاء الدعوى التأديبية، وهذا من خلال المطلبين التاليين:

- المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة.

- المطلب الثاني: أنواع الاستقالة وآثارها على انقضاء الدعوى التأديبية.

المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة:

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر 03/06 في الباب العاشر تحت عنوان إنهاء الخدمة على ما يلي ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية¹، وسنفضل ذلك أكثر في الفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف الاستقالة:

يملك الموظف أن يطلب إنهاء علاقته بالإدارة وانهاء خدماته من خلال طلب الاستقالة إذا رأى ذلك تحقيقاً لمصلحته الشخصية، فيحق للموظف التخلي عن الخدمة قبل انتهاء مدتها إذا أبدى رغبة صريحة وواضحة في ذلك، فليس من المصلحة العامة في شيء إجبار شخص على القيام بعمل إداري معين إذا أبدى رغبته في تركه.²

ولقد عرفها الدكتور ماجد الحلو بأنها "إنهاء خدمة الموظف بناء على طلبه ومن التعريفات أيضاً التي قيلت بشأن الاستقالة "عملية إرادية يتقدم بها الموظف إلى الجهة المختصة بطلب إنهاء الخدمة التي لا تنتهي إلا بالقرار بقبول الاستقالة". فالاستقالة عملية إدارية لا تتم إلا بناء على سبب هو إعلان الموظف رغبته في ترك العمل نهائياً فإذا تخلف السبب ولم يكن الموظف قد أفصح عن رغبته في ترك العمل، فإن قرار الخدمة

¹ - انظر المادة 216، الأمر 03 / 06 المتضمن قانون الوظيفة العمومي.

² - حمدي القبيلات، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2010، ص 362

يكون غير سليم. إن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة لا تتحقق إلا بصور قرار من جهة الإدارة بقبول استقالته أو رفضها.¹

والاستقالة هي قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة فلا يجوز للسلطة الرئاسية ممارسة سلطتها التأديبية بعد قبولها للاستقالة، إلا إذا نص المشرع على خلاف ذلك صراحة كما ورد في القانون الأساسي للقضاء.²

ويمكن تعريف الاستقالة أيضا على أنها رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة مع موافقة جهة الإدارة على ذلك، فالاستقالة عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف يعين فيه رغبته في ترك الخدمة لأسباب معينة، كما قد عرفها البعض بأنها "الخروج من الخدمة بناء على مبادرة من العامل"، وبدورنا نرى أن الاستقالة هي ترك الموظف لوظيفته بإرادته الحرة.³

¹- محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 140.

²- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 45.

³- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 338-339.

الفرع الثاني: شروط الاستقالة:

للاستقالة العديد من الضوابط منها أن تكون مكتوبة كما يشترط أن توافق عليها، وأن لا تكون الاستقالة معلقة على شرط وغيرها من الشروط سنتناولها فيما يلي:¹

أولاً: أن تكون مكتوبة:

يتعين أن يقدم الموظف استقالته كتابة، وذلك منها للبس والغموض حول طلب الموظف، على أن يكون هذا الطلب واضحاً ومعبراً عن إرادة الموظف الحرة بترك الوظيفة.²

وهذا الشرط جاء النص عليه في جميع قوانين شغل الوظيفة العامة وذلك لإثبات تقديم الاستقالة في حالة إنكار العامل تقديمها.³

ثانياً : أن لا تكون الاستقالة معلقة على شرط:

يتعين أن تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف غير معلقة على شرط، لأن طلب الاستقالة لا يعتبر في هذه الحالة عن إرادة الموظف الجدية في ترك العمل، إذ يثور اللبس حول الهدف الحقيقي للطلب الذي قد يكون سعيه لدفع جهة الإدارة لتحقيق بعض مطالبه.⁴ فإذا وجد مثل هذا الشرط أو القيد فإن الاستقالة لا تكون مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه الاستقالة.⁵

¹- سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 339.

²- سعد نواف العنزي، المرجع نفسه، ص 340.

³- شريف يوسف علي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة»، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006-2007، ص 290.

⁴- اسعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص ص، 343، 342.

⁵- الشريف يوسف علي خاطر، المرجع نفسه، ص 290.

ثالثا: استمرار العامل في عمله حتى قبول الاستقالة:

تحقيقا للمصلحة العامة يجب على العامل أو الموظف عام تخلي عن منصبه حتى قبول الاستقالة، ومن ثم لا يجوز للموظف الانقطاع عن العمل بمجرد تقديمه الاستقالة والا تعرض للمساءلة التأديبية، فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور القرار بقبول الاستقالة.

رابعا: ألا يكون العامل محال إلى المحاكمة التأديبية:

فإذا كان محال إلى المحاكمة التأديبية فلا يجوز للجهة الإدارية قبول الاستقالة سواء كانت الإحالة إلى المحاكمة سابقة على تقديم أو لاحقة عليها، فإذا قدم الموظف الاستقالة بعد إحالته إلى المحاكمة فجب أن يفوت عليه فرصة الإفلات من المحاكمة التي يمكن أن تنتهي بإنهاء خدمته أو إحالته إلى المعاش، وإذا قدمت الاستقالة قبل الإحالة إلى المحاكمة ولكن لم يصدر القرار من الجهة الإدارية بقبولها الاستقالة فلا يجوز قبول الاستقالة حيث يمكن أن تنتهي المحاكمة بالإصدار حكم بانتهاء خدمة العامل أو إحالته إلى المعاش¹. خامسا: موافقة الإدارة:

لا يترتب أي أثر على طلب الاستقالة إلا بعد قبولها والموافقة الصريحة عليها من السلطة المختصة إن هذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام ومفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقا للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب.²

¹- شريف يوسف حلمي خاطر ، المرجع السابق ، ص ص 290، 291 .

²- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 218.

سادسا : أن تكون صادرة عن إرادة حرة:

من المسلم به أن تقديم الاستقالة وقبولها ليس عملية تعاقدية تنتهي بها خدمة الموظف، بل هي عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار إلا أنه كما كان طلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر إرادة الموظف اعتزال الخدمة، والقرار بقبول هذا الطلب هو بدوره مظهر من مظاهر إرادة الرئيس الإداري في قبول هذا الطلب وأجد أن الأثر القانونية المترتب على الاستقالة كان لازما أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها لرضى صحيح يفسد كل ما يفسد الرضا من عيوب.¹

* أما بالنسبة لآثار المترتبة على الاستقالة فهي ترى من تاريخ قبولها الصريح من طرف السلطة المخولة بصلاحيات التعيين وفي حال امتناع هذه الأخيرة من اتخاذ قرار من تاريخ انقضاء الأجلين أربعة أشهر بعد تقديم الطلب تعتبر الاستقالة غير قابلة للرجوع فيها. وانطلاقا من تاريخ سريان القرار الصحيح أو الضمني فإن الموظف المستقيل يعتبر خارجا عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته فلا يمكن أن يستفيد بالمعاش إلا في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل استقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد. ولا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفا له ولا يمكن للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل بسبب أعمال لاحقة لتاريخ استقالته، إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول الاستقالة ومثال ذلك مغادرته مكان العمل قبل صدور قبول طلب الاستقالة.²

¹ - سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 343.

² - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص ص، 218، 219.

المطلب الثاني: أنواع الاستقالة وآثارها على انقضاء الدعوى التأديبية:

كما جاء سابقا أن الاستقالة هي عمل إرادي يتقدم بها الموظف وهي على أنواع منها الاستقالة الصريحة والضمنية، وسنتناول في هذا المطلب أنواع الاستقالة وأثرها على انقضاء الدعوى التأديبية كسبب من أسباب انقضاء الدعوى التأديبية.

الفرع الأول: أنواع الاستقالة:

قد تنتهي خدمة الموظف بناء على رغبته في انتهائها وذلك بتقديم استقالة صريحة بطلب إلى السلطة المختصة أو بالاستقالة الضمنية وذلك من خلال وقائع معينة يقوم بها الموظف يستشف منها ذلك.

أولا: الاستقالة الصريحة:

هي رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغه السن المقرر لترك الخدمة مع مقدرته الصحية على الاستمرار فيها، وتتحقق عن طريق تقديم العامل طلب يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة.¹

وقد عرفها المشرع الفرنسي "بأنها عمل من جانب الموظف يظهر في إرادته الصريحة في ترك الوظيفة وإنهاء علاقته الوظيفية مع جهة الإدارة".²

ونظرا لأن شغل الوظيفة العامة لا يتم بالإكراه. فإن البقاء فيها أيضا لا يكون بالرضا ثم يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت يشاء مع مراعاة بعض الضوابط الخاصة بحسن سير المرفق بانتظام واضطراد.³

¹- شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 289.

²- محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 187.

³- شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 289.

ثانيا: الاستقالة الضمنية:

قد سبق أن نوهنا أن بأن الاستقالة الصريحة لا تنتج آثارها إلا بناء على طلب مكتوب من الموظف صاحب الشأن يعبر فيه عن رغبته في ترك وظيفته نهائيا، إلا أن هناك نوع آخر من الاستقالة يأتي فيه الموظف بتصرفات معينة تعبر عن رغبته في التخلي عن وظيفته وهي ما تسمى بالاستقالة الضمنية.¹

لقد أخذ بها المشرع الجزائري في المادة 148 من الأمر 03/06 من قانون الوظيفة العمومية إذا تغيب الموظف خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار وفقا الكيفية تحديد عن طريق التنظيم".²

حيث أن الموظف الذي تغيب بدون علم الهيئة المستخدمة وبدون عذر شرعي يفقد الضمانات الخاصة المنصوص عليها قانون ولا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية ويعتبر في حالة إهمال المنصب.³

الفرع الثاني: آثار الاستقالة على الدعوى التأديبية:

لقد اختلف الفقهاء حول ما إذا كانت الاستقالة عقبة أمام السلطة المختصة بالتأديب في إنزال العقاب ومباشرة الدعوى التأديبية. وقد جاء في المادة 72 من قانون عقد العمل الفردي المصري رقم 91 لسنة 1959 فإن الاستقالة تنتج أثرها بدون أو قبل قبول رب العمل لها حتى ولو لم تراعي فترة المهلة التي حددها القانون، ويرجع هذا الكون الرابطة التي تربط العامل برب العمل وعلى أساس هذا قضت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في 1967/04/08 بانقضاء الدعوى التأديبية باستقالة العمل حتى بالرغم

¹- محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع نفسه، ص 194.

²- انظر المادة 184 الأمر 03 / 06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المرجع السابق

³- قامة قطيمة، المرجع السابق، ص 69.

من أن رب العمل لم يكن قد قبل هذه الاستقالة وكان حكم المحكمة التأديبية المطعون فيه قد قضى بعدم جواز نظر الدعوى فعلت المحكمة الإدارية العليا منطوقه إلى انقضاء الدعوى التأديبية تأسيساً على الاستقالة¹.

وقد استقر المشرع المصري بالنسبة للعاملين في ظل قانون عقد المدنيين بالدولة والقطاع العام منذ صدور القانون رقم 210 لسنة 1951 وحتى التشريع الحالي على عدم جواز قبول استقالة العمل المحال للمحكمة التأديبية حيث لا تعتبر هذه الاستقالة إلا إذا حكم في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش وهذا يعني أن مجرد تقديم الاستقالة لا يترتب عليه أي أثر على الدعوى التأديبية المقامة ضد العامل فضلاً على أن المشرع جرم على جهة الإدارة في هذه الحالة قبولها إلى حين الحكم في الدعوى حيث يكون بجهة الإدارة قبول الاستقالة فيها لو لم يتم الحكم بعقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش² ، وقد رتب على مجرد تقديم الاستقالة بالنسبة للقضاة، ولم يشترط في ذلك قبول الجهة الإدارية لها.

حيث كما جاء في المادة 104 من قانون السلطة القضائية مما يلي: "تنقض الدعوى التأديبية باستقالة القاضي".

وقد جاء أيضاً في المادة 16 من قانون رقم 117 لسنة 1958 على أنه "إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة جاز المدير النيابة الإدارية اقتراح فصل موظف بغير الطريق التأديبي..."، فالفصل التأديبي هو البديل الذي اقترحه المشرع ليحل محل الإجراءات التأديبية في هذه الحالة.

¹- محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص 326.

²- محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص 326، 327.

والاستقالة تقوم في أثارها مقام الفصل الغير التأديبي، وإن كانت أكرم للموظف، ومع ذلك فإنه إذا كانت النيابة الإدارية تترخص في أعمال حكم المادة 16 السابقة وفقا لمقتضيات الصالح العام، فليس هناك ما يمنع الجهة الرئاسية من أن تفعل ذات الشيء بخصوص قبول استقالة العامل الذي يراد إحالته إلى التأديب، لكن عليها أن تفعل ذلك قبل صدور القرار بإحالة العامل إلى المحكمة التأديبية بمعناه الذي حددناه سلفا، والذي نعلمه أن الإدارات المختلفة تلجأ إلى تحييس العاملين الكبار.

الذين تحيط بمراكزهم اعتبارات خاصة مثل أعضاء هيئات التدريس بالجامعات. بين تحريك إجراءات التأديب وبين الاستقالة وكثيرا ما يقبل أولئك العاملين أن يقدموا استقالتهم طواعية خوفا من مواجهة الإجراءات التأديبية بآثارها الخطيرة.¹

وانقضاء الدعوى التأديبية نتيجة الاستقالة، لا علاقة لها بالآثار القانونية الأخرى التي قد تترتب على الأفعال الثابتة قبل الموظف المستقيل والى هذا المعنى أشارت صراحة المادة 34 من اللائحة الداخلية للنيابة الإدارية حيث تقول "ولا تأثير للدعوى التأديبية في الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن الواقعة ذاتها، وهذا الحكم مجرد تطبيق للقواعد العامة" وقد ورد ذات الحكم في المادتين المشار إليهما بالنسبة إلى رجال القضاء ومجلس الدولة.²

كما تقرر بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بموجب المادة 111 من القانون 49 لسنة 1972 الصادر بشأن تنظيم الجامعات والمعدل بالقانون 45 لسنة 1973 حيث قضى بأن تنقض الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبول مجلس الجامعة وموافقة وزير التعليم العالي³، أما بالنسبة للمشرع اليمني حرصا منه على استمرار مساءلة عضو هيئة التدريس حتى بعد انتهاء خدماته ولا اعتبارات يقدرها

¹- سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 617.

²- سليمان الطماوي، المرجع نفسه، ص 618.

³- محمد محمود النداء المرجع السابق، ص 327.

واستثناء من القواعد العامة نص في المادة 52 من لائحة الجزاءات على أنه "لا يمنع ترك الموظف للخدمة لأي سبب من الأسباب الاستمرار في المساءلة التأديبية إذا كان قد بدأ التحقيق معه قبل انتهاء خدمته وللجامعة عدم إخلاء الطرف الموظف إلى حين الانتهاء من التحقيق وتوقيع العقوبة المناسبة، وللوحدة الإدارية في المخالفات المالية الحق في إقامة الدعوى التأديبية على تارك الخدمة حتى ولو لم يكن قد بدأ في التحقيق حماية للحقوق المالية للدولة".¹

وبالنسبة للمشرع الفرنسي فقد نص في المادة 33 من مرسوم 14 فبراير 1959 رقم 59-309 على أن قبول الاستقالة لا يكون عقبة عند الاقتضاء في ممارسة الدعوى التأديبية عن وقائع لم تكتشفها الإدارة إلا بعد قبولها الاستقالة، كما نصت المادة 34 من نفس المرسوم بأن الموظف المقدم للاستقالة والذي ينقطع عن عمله قبل التاريخ الذي تحدده جهة الإدارة يمكن أن يكون محلاً للجزاء التأديبي فإن كان هذا الموظف له الحق في المعاش فإنه يستقطع منه مبلغاً من المعاش المستحق له.²

ونفس المسار اتبعه المشرع الكويتي حيث نص في الدليل التشريعي للتأمينات الاجتماعية في الكتاب السابع، وتحت عنوان التشريعات المالية والإدارية: "لا يمنع قبول الاستقالة الموظف الذي تقرررت إقامة الدعوى التأديبية عليه من الاستمرار في إجراءات محاكمته تأديبياً وتوقف تسوية حالته من الناحية المالية لحين الانتهاء من المحاكمة".³

أما في التشريع الجزائري فقد نص في المادة 85 الفقرة الرابعة من القانون الأساسي للقضاة على ما يلي: "... لا يمكن التراجع عن استقالة مقبولة، ولا تحول الاستقالة عن الاقتضاء دون إقامة الدعوى التأديبية بسبب الأفعال التي يمكن كشفها بعد قبولها".

¹- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 70.

²- محمد محمود النداء، المرجع نفسه، ص 338.

³- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 70.

ويتضح من المادة أعلاه أن المشرع الجزائري قضى بأن قبول الجهة الإدارية للاستقالة لا يكون عقبة في ممارسة الدعوى التأديبية بسبب أفعال اكتشفت فيما بعد.¹

¹- قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 70.

خاتمة

نستخلص مما سبق معالجته أن موضوع النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري من أهم المواضيع التي تتطلب المعالجة وكانت الغاية من هذا الموضوع هو المعرفة والإلمام بالطرق والأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية. ومن خلال دراستنا للموضوع توصلنا إلى :

- أن الدعوى التأديبية قد تنقضي لعدة أسباب منها الطرق القضائية والتي تكون إما بصدور قرار تأديبي نهائي من السلطة المختصة بالتأديب فيصبح القرار نافذا بمجرد صدوره أو بحكم قضائي بات حائز لقوة الشيء المقضي فيه وبهذا تنقضي الدعوى التأديبية.

- أن الدعوى التأديبية تنقضي بالتقادم وذلك بمضي (45) خمسة وأربعين يوما من تاريخ المعاينة وهذا ما نص عليه الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي في مادته 166.

- أن السحب الإداري يعد من أسباب انقضاء الدعوى التأديبية وهذا ما جاء في التعلية رقم 07 الصادرة عن مديرية العام للتوظيف العمومي في البند الثامن تحت عنوان "سحب الجزاء التأديبي" لا يجيز سحب القرار التأديبي السليم إلا في حالة صدوره غير منسجم مع المخالفة المقترفة أو إذا كان الجزاء الموقع على الموظف مبالغ فيه أو أن السحب قد تم بموجب إجراءات غير كافية ومقتصرة أو أنه أسس على وقائع غير صحيحة.

- جوازية تنازل الجهة الإدارية عن الدعوى التأديبية وقبولها وذلك بإجراء الصلح في مادة القضاء الكامل.

- قد تنقضي أيضا الدعوى التأديبية بقوة القانون كالفوتة بحيث توقف الإجراءات التأديبية المتخذة نحو المتابع تأديبا أو إذا توفي.

- صدور العفو الشامل عن الجرائم التأديبية من السلطة التأديبية المختصة تنقضي به جميع الدعاوي المرفوعة بهذا الخصوص.

- أن اعتبار شرط الجنسية أساسي للالتحاق بالوظيفة العامة يعتبر فقداناً فصل الموظف بغير طريق التأديبي.

- استقالة الموظف العام يجعلها لا رجوع فيها .

وهناك أيضاً طرق أخرى كإنقضاء الدعوى التأديبية لم نتطرق لها نظراً لدرجة العلمية التي نصبو إليها منها:

- الانقضاء بالفصل بغير الطريق التأديبي.

- الانقضاء بإلغاء النص أو القانون ووقوف بموجبه الموظف أو المعني.

- الانقضاء بالعزل من الوظيفة كعقوبة تبعية أو تكميلية.

- الانقضاء بالفصل من الوظيفة نتيجة لحكم جنائي.

ومن أهم التوصيات التي نري أنها كفيلة بسد الثغرات التي اعترت هذا الموضوع:

- من المهم جداً الاهتمام بموضوع التأديب عامة وموضوع انقضاء الدعوى التأديبية خاصة.
- ضرورة التعمق والبحث والإمام بكل جوانب موضوع انقضاء الدعوى التأديبية.
- ضرورة التقيد بأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية ومراعاتها.
- تنظيم ملتقيات في الجامعات لتطوير أكثر هذا الموضوع.
- تعزيز الدراسات والبحوث التي تجري حول اجتهادات مجلس الدولة في مجال التأديب وذلك لأجل إثراء أكثر هذا الموضوع.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: النصوص الرسمية:

1- النصوص التشريعية:

- الأمر رقم 03 / 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

- الأمر 01 / 05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائري الجديدة الرسمية العدد 15. - الأمر 01 / 06 المؤرخ في 27 فبراير 2006 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية جريدة الرسمية العدد 11.

- القانون رقم 09 / 08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن إجراءات المدنية والإدارية العدد 21.

2- النصوص التنظيمية:

1- المرسوم رقم 59 / 85 المؤرخ في 23 مارس 1958 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات الإدارات العمومية، رقم الجريدة الرسمية 22 العدد 13.

2- المرسوم رقم 82 / 302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن كيفيات لتطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

ثانياً : الكتب:

1- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، دار المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 2010.

2- حمد محمد حمد السلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2002.

3- حمدي القبيلات، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2010.

- 4- سعيد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.
- 5- سليم جديدي، سلطة تأديبالموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2011.
- 6- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 7- سليمان طماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1979. 8- شريف يوسف علي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- 9- عبد الرؤوف عبد المتولي، اختصاص المحاكم التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- 10- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
- 11- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، دار المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008.
- 12- عبد الرحمن بربارة، شرح قانون إجراءات مدنية وإدارية، الطبعة الثانية، الجزائر، دار المنشورات، بغداد، 2009.
- 13- عبد العزيز خليفة، الأحكام العامة في الدفوع الإدارية قضاء الأمور المستعجلة في الدعاوى التأديبية، دار الكتاب الحديث، مصر.
- 14- عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي، مصر.

- 15- عبد الرؤوف هاشم محمد البسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
- 16- عبد العزيز خليفة، الإجراءات التأديبية، دار الكتاب الحديث.
- 17- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في قانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 18- محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997.
- 19- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، الطبعة الثانية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001.
- 20- ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية ضماناتها وموانع تحريكها عقوباتها، أصداء الجريمة الجنائية عليها، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004.
- 21- ممدوح طنطاوي، الأدلة التأديبية، الطبعة الثانية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- 22- ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية (الولاية والاختصاص، الطبعة الثالثة، دار المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 23- محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- 24- محمد محمود النداء، انقضاء الدعوى التأديبية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 1981.

- 25- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 26- محمد أنس جعفر قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 27- محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الكتاب الجديدة النشرة الإسكندرية، 2005.
- 28- مازن راضي ليلو، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار المطبوعات، مصر، 2009. 29- محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2005.
- 30- نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2006.
- 31- نزيه نعيم شلالا، دعاوى المجالس والهيئات والمحاكم التأديبية، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007.
- 32- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.

ثالثا: المذكرات :

1- دكتوراه:

- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية «دراسة مقارنة»، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2006-2007.

2- ماجستير:

- 1- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، الجزائر، 2010.
- 2- أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، دراسة مقارنة مذكرة لنيل شهادة ماجستير في قانون العلوم، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
- 3- محمد بن صديق أحمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، رسالة لنيل درجة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005.

3- ماستر:

- 1-بشة دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2013.
- 2- عبد الرحمن جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
- 3- قامة فطيمة، انقضاء الدعوى التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2011.

رابعاً: المجلات:

- 1- اسماعيل أحفيظة ابراهيم ، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب ، مجلة العلوم القانونية والشرعية ، جامعة الزاوية، كلية الحقوق، العدد السادس .

الفهرس

اهداء

الشكر

02 مقدمة

الفصل الأول: أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية والطرق الغير القضائية

06

06المبحث الأول: أسباب إنقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية

06المطلب الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي

07الفرع الأول: الطبيعة القانونية للقرار التأديبي النهائي

13الفرع الثاني: مدى حجية القرار التأديبي النهائي

14المطلب الثاني: إنقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات

15الفرع الأول : حجية الحكم القضائي

17الفرع الثاني : حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة

19المبحث الثاني: أسباب إنقضاء الدعوى التأديبية بالطرق الغير القضائية

19المطلب الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم

21الفرع الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في التشريع الجزائري

24الفرع الثاني: سريان مدة التقادم

26الفرع الثالث : إجراءات قطع التقادم

29المطلب الثاني : إنقضاء الدعوى التأديبية بالسحب

30الفرع الأول الأساس القانوني لسحب القرار التأديبي

33الفرع الثاني: نطاق سحب القرار التأديبي

35الفرع الثالث : ميعاد سحب القرار التأديبي

38الفرع الرابع: آثار سحب القرار التأديبي

42المطلب الثالث إنقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها

42الفرع الأول: عدم جواز تنازل الإدارة على الدعوى بعد رفعها

44الفرع الثاني: جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها

47	الفرع الثالث : موقف المشرع الجزائري من تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية.....
50	الفصل الثاني: أسباب إنقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون.....
50	المبحث الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة للإدارة.....
50	المطلب الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية.....
51	الفرع الأول: شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة العمومية.....
54	الفرع الثاني: أسباب فقدان الجنسية.....
55	الفرع الثالث: آثار فقدان الجنسية على إنقضاء الدعوى التأديبية.....
56	المطلب الثاني: إنقضاء الدعوى التأديبية بالعفو.....
57	الفرع الأول: تعريف العفو.....
58	الفرع الثاني: أنواع العفو.....
59	الفرع الثالث: آثار العفو.....
61	الفرع الرابع: إنقضاء الدعوى التأديبية بالعفو في التشريع الجزائري.....
63	المطلب الثالث: إنقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة.....
64	الفرع الأول: تعرف الوفاة.....
65	الفرع الثاني: أثر الوفاة على إنقضاء الدعوى التأديبية.....
66	المبحث الثاني: إنقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة لطرفين.....
67	المطلب الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة.....
67	الفرع الأول: تعريف الإستقالة.....
69	الفرع الثاني: شروط الإستقالة.....
72	المطلب الثاني: أنواع الإستقالة وآثارها على إنقضاء الدعوى التأديبية.....
72	الفرع الأول: أنواع الإستقالة.....
73	الفرع الثاني: آثار الإستقالة على الدعوى التأديبية.....
79	الخاتمة.....
82	قائمة المراجع.....



ملخص المذكرة

حرصت في هذا البحث على أن يخرج للقارئ بصورة وافية وكافية قدر المستطاع والوصول إلى درجة الإلمام بموضوع النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، حيث تعتبر الأسباب العامة لانقضاء الدعوى التأديبية وسقوطها وهو صدور قرار نهائي أو حكم بات نهائي من السلطة المختصة بالتأديب قانونا وهذا هو الوضع الطبيعي . كما قد تنقضي لأسباب أخرى غير طريق القضائي تمنع من البدء أو الاستمرار في إجراءات المتابعة التأديبية وذلك في حالات التالية، إما بالتقادم أي بمضي المدة التي حددها المشرع للجهة المختصة بالتأديب بمعاينة المخالف، إما بالسحب القرار التأديبي من قبل الجهة الإدارية المختصة، تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية .وأخير لنص على توقيفا قد تنقضي الدعوى التأديبية أيضا بقوة القانون وهذا من خلال إجراءات المساءلة التأديبية .

الكلمات المفتاحية: 1/ فقدان الجنسية /2 العفو

3/ الوفاة /4 الاستقالة