

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



المتابعة التأديبية المقترنة بالمتابعة الجزائية للموظف العام

مذكرة مُقدّمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في مسار الحقوق

تخصص: قانون إداري 17-05-2026

تحت إشراف الدكتور

د. دهمّة مروان

إعداد الطالبتين:

مهابة حلّيمة

بهاز مارية

السنة الجامعية: 1445 - 1446 هـ / 2025 - 2026

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

صدق الله العظيم

الآية 58 سورة النساء

شكر وعرافان

قال الله تعالى " لَإِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ "

قال الرسول صلى الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس لم يشكر الله، ومن أسدى إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تستطيعوا فادعوا له "

الشكر لله والثناء على عظيم فضله؛ الحمد لله على وافر النعم والتيسير

الحمد لله الذي وفقنا لتمام هذه الدراسة

نتقدم بخالص الشكر الجزيل والعرافان بالجميل

الدكتور دهمّة مروان

نتقدم بالشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة المشرفة على مناقشة الدراسة وإثرائها

الشكر موصول لكل أساتذتنا بالكلية ولكل موظفيها

إلى كل معلمي وأساتذتي في مختلف الأطوار والذين حملوا على عاتقهم تنوير

طريقنا العلمي بالنصح والإرشاد فلهم جزيل الشكر

إلى كل مخلص ومحب للوطن.

بهاز ماريا

مهابة حليلة

إهداء

الحمدُ لله الذي بنعمته تتمُّ الصالحات، وبفضله تُيسَّر البدايات، وبتوفيقه تُبلَّغ النهايات،
وما تحقق النجاح إلا بفضلِه وكرمه.

إلى أعظم نعمةٍ أنعم الله بها عليّ،
إلى اليدِ الحنونة التي تمسك بيدي كلما تعثرت، إلى القلب الذي وسعني حبًّا ودعاءً وصبرًا

إليك يا أمي... بكل الحب والامتنان.

إلى من يقترن اسمه باسمي بكل فخر
إلى تاج رأسي ومصدر قوتي وعزيمتي،
إلى من كان سندي الحقيقي في كل خطوة،
إلى اليد التي امتدت لي بالعون، والقلب الذي منحني الثقة بعد الله،

إليك أبي الغالي... بكل الفخر والامتنان

إلى من شددتُ عضدي به، وكان خيرَ معينٍ وسند،
إلى قرة عيني وأول الداعمين لخطواتي،
دمتَ لي أخًا لا تميل به الأيام

وإلى الأيادي الطاهرة التي أنارت لي الطريق،
وإلى القلوب التي انتظرت هذه اللحظة لتفخر بي،
كما أفخر أنا بوجودها في حياتي،
إلى من رسموا البسمة على وجهي وقت الصعاب بدعمهم ومحبتهم.

إلى عائلتي الثانية، أخواي الأعزاء،
وإلى أستاذي الفاضل دهمة مروان الذي كان نورًا يرافقنا في كل خطوة،
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من كانت لي الحُضن الدافئ ومصدر الطمأنينة،

إلى من غمرتني بحنانها، وأضاءت طريقي بدعواتها المباركة،

إلى أُمِّي الغالية، أطل الله عمرها وحفظها لي نعمةً لا تزول.

كما أهدي هذا العمل إلى إخوتي وأخواتي،

الذين كانوا سندي وعوني في مختلف مراحل حياتي،

فكان لدعمهم وتشجيعهم الأثر الكبير في مواصلة هذا المشوار حتى نهايته

وإلى زوج أختي عبد الحميد، الذي لم يبخل عليَّ يوماً بالنصح والمساندة

فله مني خالص الشكر والامتنان.

وإلى أستاذي الفاضل دهمة مروان،

الذي كان خير موجّه ومعين،

فجزاه الله عنا كل خير، وجعل ما يقدّمه في ميزان حسناته.

كما أتوجه بالشكر إلى صديقتي الغالية سهام،

التي كانت إلى جانبي في كل خطوة،

تدعمني بكلماتها وتشجّعني في أوقات التعب والضعف

وإلى كل من ساندني بدعوة صادقة أو كلمة طيبة،

أهدي هذا العمل المتواضع

قائمة المختصرات

ط : الطبعة

ص : الصفحة

ج ر ج : الجريدة الرسمية الجزائرية

مقدمة عامة

مقدمة

يُعدّ الموظف العام الركيزة الأساسية التي يقوم عليها الجهاز الإداري للدولة، إذ يضطلع بمهام جسيمة تمسّ حياة المواطنين وتسيير المرافق العامة، ومن ثمّ فإنّ المشرع أحاطه بمنظومة من الحقوق والواجبات التي تضبط سلوكه المهني والشخصي على حدّ سواء، غير أنّ الواقع العملي يكشف أنّ الموظف قد يقع في مخالفات تتجاوز الإطار المهني الصرف لتمسّ النظام العام، فيجد نفسه في مواجهة مسؤوليتين متزامنتين: مسؤولية تأديبية تتولاها الإدارة أو الهيئات شبه القضائية المختصة، ومسؤولية جزائية تنتظر فيها المحاكم الجنائية.

وقد نظّم المشرع الجزائري هذه الوضعية بموجب الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، الذي أرسى في مادته 160 تعريفاً للخطأ المهني، وفي مادته 174 الآلية الإجرائية الواجبة الاتباع حين تقترن المتابعة التأديبية بالمتابعة الجزائية، مُقرّراً وقف الموظف فوراً إذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ومُوجّلاً تسوية وضعيته الإدارية حتى يصبح الحكم الجزائي نهائياً، ومع ذلك ظلّت جوانب عديدة من هذه العلاقة غامضة في غياب نصوص تفصيلية، مما جعل اجتهادات مجلس الدولة ومناشير المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تضطلع بمهمة تفسير هذه النصوص وملء ثغراتها.

تتجلى أهمية هذا الموضوع من زوايا متعددة ومتكاملة، فعلى المستوى العلمي يُسهم البحث في إثراء الفقه القانوني الإداري الجزائري بتحليل دقيق لمبدأ استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية من جهة، ولحجية الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية من جهة أخرى، وهو موضوع يستدعي التعمق نظراً لما يُثيره من إشكاليات دقيقة في التفسير والتطبيق، وأما من حيث الجانب العملي، تتضاعف أهميته لكونه يمسّ وضعية قانونية يقع فيها عدد كبير من الموظفين الذين تُحرّك في حقهم متابعتان في آنٍ واحد، فضلاً عن أنّ الإدارات العمومية كثيراً ما تجد نفسها في حيرة من أمرها بين متابعة الإجراء التأديبي أو تعليقه، وبين الالتزام بما انتهى إليه الحكم الجزائي أو الاستقلال عنه.

إنّ الأسباب التي دفعتنا لاختيار موضوع هذه الدراسة انقسمت هي الأخرى بين تلك الدوافع الذاتية التي كان منطلقها إدراك حجم التعقيدات العملية التي تواجهها الإدارة والموظف على السواء حين تتشابك المسارات القانونية التأديبية والجزائية، كذلك أثارت الازدواجية بين مبدأ الاستقلالية من

جهة، وقاعدة الحجة من جهة أخرى، فضولاً علمياً حقيقياً لاستجلاء حدود كل مبدأ ومدى تكامله مع الآخر، يُضاف إلى ذلك أن الملاحظة الميدانية تكشف عن قصور في الممارسة الإدارية نتيجة تشتت المرجعيات النصية، مما يستدعي دراسة تجمع شتاتها وتُرتب أحكامها، أما عن الدوافع الموضوعية تجسدت هي الأخرى في الفراغ التشريعي النسبي فعلى الرغم أن المادة 174 من الأمر 03-06 تُعدّ الركيزة الأساسية، إلا أنها لم تُفصّل كليات تطبيقها، مما جعل المناشير والمراسلات الإدارية تحتل مكانة تفوق ما يُفترض أن تكون عليه في الهرم القانوني، إلى جانب تعدد المراجع الإجرائية، ما يُعقّد المسألة ويستوجب دراسة شاملة.

هذا بالإضافة إلى النقاش الفقهي والقضائي المتجدد الذي يُجسّده تباين مواقف الفقه المقارن حول مدى إلزامية قاعدة "الجنائي يوقف التأديبي"، وحجية الأحكام الجزائية المختلفة أمام السلطة التأديبية.

هذه الدراسة تهدف تحقيق جملة من الأهداف العلمية تتباين في استجلاء الإطار القانوني الناظم للعلاقة بين المتابعتين التأديبية والجزائية في ضوء التشريع الجزائي والفقه المقارن، و رسم حدود مبدأ استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية وتحديد استثناءاته، إلى جانب تأصيل قاعدة حجية الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية وضبط نطاقها بحسب طبيعة كل حكم، وهذا من أجل المساهمة في بناء منظومة فقهية جزائية متكاملة في مجال التأديب الوظيفي، أما الأهداف العملية للدراسة تتمثل في توفير دليل قانوني مرجعي للإدارات العمومية وهيئات التأديب في معالجة الوضعيات المزدوجة، مع العمل على إبراز الثغرات التشريعية التي تستدعي تدخلاً تشريعياً لتوحيد الممارسة الإدارية وتجنب التضارب بين القرارات، حماية لحقوق الموظف وصون الضمانات التأديبية المقررة له في مواجهة ازدواجية المتابعة.

هذه الدراسة لم تكن هي الأولى من نوعها فقد سبقتها بعض الدراسات اختلفت في محتوياتها وتحليلاتها لموضوع الدراسة من زوايا مختلفة، يمكن الإشارة للبعض منها وفق الآتي:

الدراسة الأولى: للباحث بوكرا إدريس، بعنوان "المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر (01) بن يوسف بن خدة، المجلد (59)، العدد (03)، 2022.

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين المتابعتين التأديبية والجزائية للموظف العام انطلاقاً من مبدأ الاستقلالية، وتوقفت تفصيلاً عند حجية التحقيق الجنائي وأوامر الحفظ وأوامر ألا وجه للمتابعة، ثم

انتقلت إلى دراسة أثر الحكم الجنائي النهائي سواء أكان بالإدانة أم بالبراءة، بحيث تتوافق هذه الدراسة مع موضوعنا في التركيز على التشريع الجزائري متمثلاً في الأمر 06-03، وفي الاستناد إلى اجتهادات مجلس الدولة الجزائري، وفي معالجة مبدأ الاستقلالية وحجية الأحكام الجزائية بوصفهما المحورين الجوهريين للعلاقة، بينما الاختلاف يكمن في أن دراسة الباحث بوكرا إدريس ركزت على الجانب الإجرائي للعلاقة، ولا سيما أثر الحكم الجزائي بعد صدوره، في حين تسعى دراستنا إلى تغطية أشمل تشمل أبعاد مظاهر الاستقلالية وإبراز أوجه العلاقة بين المتابعيتين التأديبية والجزائية للموظف العام، مع البحث في أثر العلاقة المتبادلة بينهما.

الدراسة الثانية: لكل من الباحثة حميش نبيلة، خيثمان لامية بعنوان " عن المتابعة التأديبية المقترنة بالمتابعة الجزائية "، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2023.

تتشترك هذه الدراسة مع موضوعنا في بحث اقتران المتابعيتين عن الفعل الواحد، وفي استحضار مبدأ "الجنائي يوقف التأديبي" بوصفه الآلية الرئيسية لتنظيم العلاقة بين المسارين، مع إبراز الطبيعة الإدارية لإجراءات المتابعة التأديبية، مع الوقوف على العلاقة بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية بإبراز أوجه التشابه والاختلاف بينهما، بنما تتجسد أوجه الاختلاف بأن هذه الدراسة تنصب على المرحلة الإجرائية السابقة لصدور الحكم الجزائي النهائي، مركزة على الإجراءات الاحترازية والوقف التحفظي الذي فصلت فيه بشكل كبير وإبراز بعض العقوبات في حالة الحكم الجزائي القاضي بالإدانة، في حين تمتد دراستنا لتشمل بيان أثر المتابعة الجزائية على سير الإجراءات التأديبية والوقوف على الأثر المترتب على الحكم الجزائي النهائي على الموظف ومجالات الإعفاء واستعادة الحقوق.

الدراسة الثالثة: للباحث نجاوي زكريا بعنوان " اقتران المسؤولية التأديبية للموظف بالمسؤولية الجزائية في نطاق قانون الوظيفة العمومية "، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس بالمدينة، 2025/2024.

تتقاطع هذه الدراسة مع موضوعنا في مناقشة مبدأ استقلالية المسؤوليتين وحدودها، وفي الاستناد إلى النصوص التشريعية المنظمة للوظيفة العمومية، بينما تظهر أوجه الاختلاف بأن الدراسة قد توسعت في تحديد مدلول الموظف العام وبيان أوجه التمييز بين بعض مستخدمي الدولة في حين دراستنا عملت على توضيح الطبيعة الإدارية للمتابعة التأديبية وبيان العلاقة بين المتابعة التأديبية

والجزائية باعتبارهما محور الدراسة، كما خصصت دراسة الباحث مجالا للحديث عن الاستقلالية بينما خصص الشق الثاني لدراستنا في البحث في أثر العلاقة بين المتابعتين.

بناءً على ما تقدم، وفي ضوء التداخل الوثيق بين المتابعتين التأديبية والجزائية في حق الموظف العام، وما يُفرض إليه هذا التداخل من إشكاليات قانونية معقدة على مستوى التطبيق، خلصت مما سبق خلصت الدراسة للبحث في إشكالية الموضوع التي تتجسد في إلى أي مدى يكفل المشرع الجزائري تحقيق التوازن في التأثير القائم بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية للموظف العام؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية بعض التساؤلات الفرعية:

ما حدود مبدأ استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية في ظل الأمر 06-03؟

هل قاعدة "الجنائي يوقف التأديبي" قاعدة آمرة من النظام العام أم قاعدة مكملة تخضع للسلطة التقديرية للإدارة؟

ما مدى حجية أوامر الحفظ وأوامر ألا وجه للمتابعة أمام السلطة التأديبية؟

كيف يؤثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة أو بالبراءة على استمرار المسؤولية التأديبية أو انقضائها؟

للإجابة على إشكالية الدراسة اعتمدنا في دراستنا للموضوع على المنهج الوصفي التحليلي، إذ تقتضي الدراسة تتبع النصوص التشريعية والتنظيمية النازمة للعلاقة بين المتابعتين التأديبية والجزائية ووصفها وتحليل مضامينها بناء على أحكام قانون الوظيفة العامة والتوجهات الفقهية في الموضوع.

وقد اقتضى منطق البحث وطبيعة إشكاليته توزيع الدراسة على فصلين، يُعنى الفصل الأول بمبدأ استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية وتجلياته وقیوده، في حين يتناول الفصل الثاني حجية (أثر) الأحكام الجزائية أمام الجهات التأديبية بحسب طبيعة كل حكم ونطاق كل حجي

الفصل الأول

مبدأ إستقلالية المتابعة التأديبية

على المتابعة الجزائية

تمهيد الفصل:

يُعدّ مبدأ استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية من المبادئ الأساسية التي تحكم الوظيفة العامة، إذ تقوم المسؤولية التأديبية على حماية حسن سير المرفق العام وضمان احترام الموظف لواجباته المهنية، في حين تهدف المسؤولية الجزائية إلى حماية النظام العام ومعاقبة الأفعال التي يجرمها القانون. وبالرغم من إمكانية قيام المسؤوليتين معاً نتيجة فعل واحد يرتكبه الموظف، فإن لكل منهما طبيعة قانونية وأهدافاً وإجراءات مستقلة.

وتبرز أهمية هذا المبدأ عند ارتكاب الموظف أفعالاً تشكل في الوقت نفسه خطأً تأديبياً وجريمة جزائية، مما يثير مسألة العلاقة بين الدعويين وحدود تأثير كل منهما على الأخرى. ولتوضيح ذلك، يقتضي الأمر التطرق إلى مفهوم الموظف العام وعلاقته بالإدارة، باعتبارها الأساس الذي تنشأ عنه الالتزامات المهنية، ثم بيان مفهوم الخطأ التأديبي وتمييزه عن الجريمة الجزائية والعقوبة الجنائية، مع إبراز أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين التأديبي والجزائي من حيث الطبيعة والأهداف والآثار القانونية، تمهيداً لفهم مبدأ استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية.

وتطرقنا في هذا الفصل إلى مبحثين تحديد مفهوم الموظف العام و العلاقة القائمة بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية.

المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف العام.

إن الغموض الذي يكتنف مفهوم الموظف العام وعدم وجود معايير متجانسة لتحديد صفة الموظف العام أدى إلى صعوبة تحديد القانون الواجب التطبيق على الموظف كما أدى أيضا إلى إختلاف المعايير التي يستند إليها الفقه بخصوص تمييز الموظف عن غيره من العاملين في الدولة¹. ومن هذا المنطلق سيتم التطرق ضمن هذا المبحث إلى تحديد مفهوم الموظف العام في كل من الفقه والقضاء والتشريع، بيان طبيعة العلاقة، إلى جانب تحديد كل من مفهوم الخطأ التأديبي والعقوبة الجزائية.

المطلب الأول: تعريف الموظف العام.

لقد تعددت التعريفات التي أعطيت لمفهوم الموظف، حيث لا يوجد إجماع على تحديد مفهوم الموظف العام نظرا لإختلاف الأنظمة من دولة لأخرى وفيما يلي تحديد مفهوم الموظف العام في كل من الفقه والتشريع وحتى القضاء وذلك ضمن ثلاثة فروع.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العام.

عرّف الفقه الإداري الفرنسي الموظف العام بأنه " الشخص الذي يساهم في إدارة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريقة الاستغلال المباشر، وفق تولية صحيحة تتجسد في قرار فردي أو جماعي من السلطة العامة المختصة، ويوضع بمقتضاها في وظيفة دائمة ضمن إطار إداري منظم"².

بينما يعرفه الفقيه ديجي بأنه " كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها "، وعلى نفس نهج يرى الفقيه فالين أن الموظف هو " كل من يتولى وظيفة دائمة مدرجة في كادرات الإدارة العامة، ويساهم في إدارة مرفق عام إدارة مباشرة"³.

ولقد نحى الفقه الإداري العربي نفس المنحى حيث يرى سليمان الطماوي فقد عرف الموظف العام بأنه " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"،

¹ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2004، ص 85

² مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2018، ص 31.

³ علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص: 86.

بينما عرّفه الأستاذ محمد رفعت الوهاب بأنه " كل من يُعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريقة مباشرة"¹.

وقد تأثر الفقه الجزائري إلى حدّ كبير بالفقهين الفرنسي والمصري، حيث عرف الأستاذ ميسوم صبيح شيهوب الموظفين بقوله " يضمن سير الإدارة العمومية أعوان لها أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا تُكتسب هذه الصفة إلا للأشخاص الذين رُسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة، وثبتوا فيها نهائياً"².

الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العام

مثلاً حاول الفقه في العديد من الدول إلى وضع تعريف دقيق وشامل للموظف العام، اجتهد القضاء الإداري بدوره في تحديد مفهومه، حيث قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الموظف العام هو "كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن كادر الوظائف، وتكون في خدمة مرفق عام"³.

أما في القضاء الإداري الجزائري فنجد حكم الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في القضية رقم 26875 ليوم 10/07/1982 قد منحت صفة الموظف العمومي لعون متعاقد بالسفارة الجزائرية في فرنسا⁴، فتحدد مفهوم الموظف العام في القضاء الإداري الجزائري، لا يخرج عن أحكام مجلس الدولة الفرنسي، وهي نفس الأركان التي نصت عليها المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر.

الفرع الثالث: التعريف التشريعي للموظف العام.

لم يكن موقف تشريعات دول العالم الصادرة في ميدان الوظيفة العامة موحداً من ناحية تحديدها لمدلول الموظف العام، إذ إكتفى بعضها بتوضيح معنى الموظف العام في مجال تطبيق أحكامها فقط، في حين جاء بعضها خالياً تماماً من أي تحديد لمدلول الموظف العام تاركة أمر ذلك للفقه والقضاء الإداريين⁵، والمشرع الجزائري فلم يكن أكثر إفصاحاً هو الآخر في تحديد مفهوم الموظف وما يلي نبحت في بعض القوانين عن مدلول الموظف العام.

¹ صالح عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، تصدر عن المركز الجامعي بالبيضاء، المجلد (01)، العدد (01)، جوان 2015، ص 119.

² مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 119.

³ عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، الأردن، ط2، 2011، ص 23.

⁴ حكم الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 10/07/1982، المجلة القضائية، العدد الأول، 1989، ص 231.

⁵ - علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 77.

أولاً: تعريف الموظف العام في الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹: تمت الإشارة إلى تعريف الموظف في المادة الأولى من هذا الأمر، حيث نصت على أن " يعتبر موظفين، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رُسموا في درجة في التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفية تحدد بمرسوم".

حسب هذا النص، يُعتبر موظفًا كل شخص عُيِّن في منصب دائم ورُسم في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها.

ثانياً: تعريف الموظف في القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل²:

ما يسجل عن هذا القانون أنه لم يستعمل مصطلح "الموظف" بل استبدله بمصطلح "العامل"، حيث نص في مادته الأولى على أنه " وفقاً لما جاء في الميثاق الوطني والدستور، يُعتبر عاملاً كل شخص عُيِّن بصفة دائمة في وظيفة عمومية أو في إطار نشاط مهني يخدم مصلحة الدولة أو الجماعات العمومية."، ومن خلال هذا التعريف، وسَّع المشرع مفهوم العامل ليشمل كل من يعمل لصالح الدولة بغض النظر عن طبيعة نشاطه، مما أدى إلى توسيع نطاق الفئات المستفيدة على حساب المفهوم الضيق للموظف العمومي.

ثالثاً: تعريف الموظف العام في المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية³: حيث نصت المادة 05 من هذا المرسوم على أنه " يُطلق وصف الموظف على العامل الذي يُثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية."، ومع ذلك، فإن هذا التعريف لم يقدّم تحديداً دقيقاً لمفهوم الموظف بالمعنى التقليدي، بل ركّز فقط على عنصر التثبيت بعد فترة التجربة، مما جعله قريباً من مفهوم العامل في القطاع العمومي أكثر من كونه تعريفاً قانونياً دقيقاً للموظف.

¹ الأمر 133-66، المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج العدد (46) الصادرة بتاريخ 08-06-1966.

² القانون رقم 12-78، المؤرخ في 05-08-1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج ر ج ج العدد (32) الصادرة بتاريخ 08-08-1978.

³ المرسوم 59-85، المؤرخ في 23-03-1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج العدد (13) الصادرة بتاريخ 24-03-1985.

رابعاً: تعريف الموظف العام في أحكام الفقرة (ب) من المادة 02 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته: بالرجوع إلى قانون الوقاية من الفساد ومكافحته نجد المادة الثانية منه تنص يقصد في مفهوم هذا النص بالموظف العمومي :

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء أكان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته،

2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية،

3- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما¹.

خامسا: تعريف الموظف العام في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: استعمل المشرع الجزائري في هذا الأمر مصطلح "الموظف" بشكل واضح، حيث نصت المادة 04 على أنه " يُعتبر موظفاً كل عون عُيِّن في وظيفة عمومية دائمة ورُسِّم في رتبة في السلك الإداري"²، بينما حددت المادة 02 على مجال تطبيق هذا القانون، حيث جاء فيها " يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية. الفرع الرابع: طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة العمومية.

ثار خلاف فقهي وتشريعي وقضائي حول الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة، حيث انقسمت الآراء إلى اتجاهين رئيسيين³، ذهب الاتجاه الأول إلى اعتبار العلاقة بين الموظف والدولة علاقة تعاقدية تخضع لقواعد القانون الخاص⁴، تقوم على أساس العقد الذي يربط الطرفين، ومن ثم تحكمها قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين"، بينما اتجه رأي آخر إلى اعتبار هذه العلاقة علاقة

¹ - القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، ج ر ج ج العدد (14) الصادرة بتاريخ 08/03/2006.

² - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد (46) الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

³ دهمة مروان، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2014/2015، ص 17.

⁴ تجاوي زكريا، اقتران المسؤولية التأديبية للموظف بالمسؤولية الجزائية في نطاق قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحيى فارس، بالمدينة 2024-2025، ص 18.

تنظيمية أو لائحية، يكون فيها الموظف في مركز قانوني تنظيمي تحدده النصوص القانونية والتنظيمية، بحيث تترتب له حقوق وتفرض عليه واجبات بمجرد التحاقه بالوظيفة العامة¹.

وقد ترتب عن الاتجاه الأول ظهور ما يعرف بالنظرية التعاقدية، بينما أسفر الاتجاه الثاني عن بروز النظرية التنظيمية أو اللائحية، وعليه، سيتم فيما يلي عرض مضمون كل من النظريتين مع بيان أهم الانتقادات الموجهة إليهما، وذلك من خلال التطرق أولاً إلى النظرية التعاقدية، ثم النظرية التنظيمية، وأخيراً بيان موقف المشرع الجزائري من هاتين النظريتين.

أولاً: النظرية التعاقدية.

ساد في الماضي اتجاه فقهي يعتبر العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تعاقدية، حيث ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى أن الرابطة التي تجمع الموظف بالإدارة تقوم على أساس التعاقد، من خلال إيجاب صادر من الموظف وقبول من جانب الإدارة، وبالتالي فإن أساس هذه العلاقة هو توافق إرادتي الطرفين.

وقد اعتبر أن هذا التوافق يُنشئ عقدًا من عقود القانون المدني، فكان يُنظر إليه أحيانًا على أنه عقد إجارة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي، أو عقد وكالة إذا كان العمل الموكّل إليه ذا طبيعة قانونية، بينما ذهب رأي آخر إلى اعتباره من العقود غير المسماة. وفي جميع الأحوال، كان يُنظر إلى هذا العقد باعتباره من عقود القانون المدني، ويكون الموظف بموجبه في مركز شخصي يخضع لأحكامه².

وتقرر هذه النظرية على أن العلاقة بين الموظف والدولة تعتبر علاقة تعاقدية، وأن الموظف العام في مركز تعاقدية في علاقته مع الإدارة وبحسب هذه النظرية يوصف العقد الذي يربط الموظف بالإدارة بأنه عقد عمل أو عقد إجارة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي، وبأنه عقد وكالة إذا كان العمل المنوط بالموظف عملاً قانونياً، وتخضع هذه العلاقة لقواعد القانون المدني التي تحدد حقوق وواجبات الموظف المترتبة على العقد المبرم بينه وبين الإدارة³.

رغم ما جاءت به هذه النظرية إلا أنها تعرضت لجملة من الإنتقادات أهمها:

¹ نواف كنعان، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007، ص 37.

² نجاي زكريا، مرجع سابق، ص 18.

³ دهمه مروان، مرجع سابق، ص 18.

1- يشترط العقد لإتمامه، كما هو مسلم به في القانون المدني، صدور إيجاب يعقبه قبول مطابق له وذلك بعد مفاوضات تجرى بين الطرفين للاتفاق على شروط التعاقد، ولا وجود لمثل ذلك في علاقة الموظف بالدولة لأن تعيين الموظف يتم ويترتب عليه آثار بمجرد صدور قرار التعيين ولا عبرة مطلقاً برضى الموظف أو قبوله للتعيين¹.

2- تؤدي هذه النظرية إلى إخضاع علاقة الموظف بالدولة أو بالإدارة إلى قاعدة " العقد شريعة المتعاقدين " وبموجب هذه القاعدة لا يجوز للإدارة تعديل مركز الموظف إلا بالاتفاق معه بوصفه الطرف الثاني في العقد وهذا يتعارض مع المبادئ التي تضبط سير المرافق العامة ومن بينها مبدأ سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، ومبدأ قابلية المرافق العامة للتغيير والتعديل بواسطة الإدارة تحقيقاً للصالح العام².

3- إذا كانت العلاقة التي تربط بين الموظف والدولة علاقة تعاقدية لجاز للموظف ترك وظيفته بإنهاء العقد طبقاً للأحكام المدنية، دون موافقة الإدارة وهذا لا يتفق مع مبدأ دوام سير المرافق العامة³.

ورغم الانتقادات التي وجهت إلى النظريات التعاقدية، المشار لها سابقاً فقد سادت لفترة طويلة من الزمن، إلا أن الفقه والقضاء قد عدلا عن الأخذ بهذا الإتجاه وعلى إثر ذلك تم تكييف العلاقة بين الموظف العام والدولة على أساس نظريات غير عقدية أي تنظيمية (لائحية)⁴.

ثانياً: النظرية التنظيمية.

تبين أن التكييف التعاقدي لم ينجح في تقديم تفسير سليم لطبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالدولة، الأمر الذي دفع الفقه والقضاء، بل وحتى التشريع، إلى العدول عنه والأخذ بالنظرية التنظيمية أو اللائحية، التي تقوم على اعتبار العلاقة بين الموظف والدولة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح المتعلقة بتنظيم الوظيفة العامة، وليس الإرادة التعاقدية للطرفين.

وبمقتضى هذه النظرية، فإن المركز القانوني للموظف العام يتحدد مسبقاً بواسطة النصوص القانونية والتنظيمية، دون اعتبار لشخص شاغل الوظيفة؛ كما أن قبول الموظف للوظيفة لا يُعد إنشاء لعلاقة تعاقدية، وإنما يعد خضوعاً للأحكام القانونية والتنظيمية التي تنظم الوظيفة العامة.

¹ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 16.

² نواف كنعان، مرجع سابق، ص 39.

³ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ط1، 2008، ص 198.

⁴ دهمه مروان، مرجع سابق، ص 18.

وعليه، فإن قرار التعيين لا يُنشئ الوظيفة في حد ذاته، وإنما يقتصر على إسنادها إلى الشخص المعين، الذي يباشر مهامه ويمارس اختصاصاته وفقاً لما تحدده القوانين والأنظمة المعمول بها¹.

فالعلاقة بين الموظف والدولة ليست إذن علاقة عقدية وإنما هي علاقة تنظيمية تستند إلى نصوص قانونية عامة ومجردة موضوعية من قبل وهذا يعني أن مركز الموظف هو مركز قانوني ولائحي وليس مركزاً تعاقدياً، وأن قرار تعيينه في الوظيفة العامة هو قرار شرطي، لأنه لا يسند إلى الموظف المعين المركز القانوني العام الذي سبق وأن نظمته القوانين واللوائح المتصلة بالوظائف العامة.

رابعاً: موقف المشرع الجزائري من تكييف علاقة الموظف العام بالإدارة العمومية.

لقد كيف كل من الفقه والقضاء العلاقة ما بين الموظف العام والدولة على أساس أنها علاقة تنظيمية لائحية وفيما يلي سيتم توضيح موقف المشرع الجزائري من تكييف العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة.

1/- تكييف المشرع الجزائري للعلاقة بين الموظف العام والإدارة العمومية.

لقد أخذ المشرع الجزائري بالنظرية التنظيمية، إذ يعتبر الموظف في مواجهته للإدارة في مركز عام يستمد حقوقه مباشرة من النصوص القانونية واللوائح المنظمة للوظيفة العامة ولقد نص على ذلك صراحة في نص المادة 02 من الأمر 133/66 حيث جاء نصها كما يلي " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية "².

كما حافظ المشرع على نفس التكييف للعلاقة في ظل المرسوم رقم 59/85 وذلك في المادة 5 منه³، وعلى غرار ذلك فقد أكد الأمر 03/06 في المادة 07 منه⁴، على أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية حيث جاء فيها " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية ".

2/- الآثار المترتبة على اعتبار العلاقة بين الموظف العمومي والدولة علاقة تنظيمية

✓ يتم التعيين في الوظيفة بمجرد صدور قرار التعيين بصرف النظر عن رضى الموظف أو قبوله التعيين.

¹ دهمة مروان، مرجع سابق، ص 40.

² الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

⁴ المادة 07 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

✓ يجوز تغيير الوضع القانوني للموظف في أي وقت دون إحتجاج بفكرة الحق المكتسب، وعلى هذا فإن الموظف يخضع للقوانين واللوائح الجديدة الصادرة بعد تعيينه دون أن يتمسك بتطبيق القانون القديم المعين في ظله.

✓ لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على أوضاع تخالف أحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة، ولا يجوز الإحتجاج بقبول الموظف لمثل هذه الإتفاقات، لأنها باطلة بطلانا مطلقا¹.
✓ عدم إنقطاع صلة الموظف بالإدارة العامة بمجرد تقديمه لإستقالته بل يظل موظفا لحين قبول طلب الإستقالة².

✓ يجوز استثناء اعتماد الأسلوب التعاقدى في الوظيفة العامة، سواء بتعيين أجنبى أو وطنيين لمدة محددة، أو لشغل وظائف مؤقتة، وهو ما أقره المشرع الجزائري في ظل الأمر 03/06³.
وعليه، فإن القول بوجود علاقة قانونية بين الموظف والإدارة يقتضى البحث في مدى فعالية هذه العلاقة في تحقيق المصلحة العامة وخدمة متطلبات المرفق العام؛ فالعلاقة التعاقدية التي تقوم على توافق إرادتي الموظف والإدارة من خلال عقد يحدد حقوق والتزامات كل طرف، قد تؤدي إلى تقييد الإدارة والحد من قدرتها على التكيف مع المستجدات، ومتطلبات المصلحة العامة؛ ولذلك فإن الانتقادات التي وُجّهت للنظرية التعاقدية كان لها دور كبير في ظهور النظرية التنظيمية، خاصة مع تطور دور الإدارة واتساع وظائفها، الأمر الذي فرض ضرورة التحرر من القيود التعاقدية والاعتماد على القوانين واللوائح التي تنظم الوظيفة العمومية بما يضمن استقرار المرفق العام واستمراريته⁴.

المطلب الثاني: مفهوم الجريمة التأديبية والجزائية للموظف العام.

يقتضى البحث في المتابعة التأديبية المقترنة بالمتابعة الجزائية للموظف العام تحديد مفهوم كل من الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية، باعتبارهما يشكلان الأساس الذي تقوم عليه المسؤوليتان التأديبية والجزائية، من هنا تبرز أهمية تحديد مقصود بهما نظرا للعلاقة بين الجريمتين في كون الفعل الواحد قد يشكل في الوقت ذاته مخالفة تأديبية وجريمة جزائية، لدل ذلك سنحدد من خلال المطلب تحديد مفهوم الخطأ التأديبي ضمن الفرع الأول، وتحديد المقصود بالجريمة الجزائية ضمن الفرع الثاني.

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي.

لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها في معالجة المخالفات التي يقترفها الموظف أثناء ممارسته لمهام وظيفته وذلك نظرا للسياسة التشريعية التي تنتهجها كل دولة.

¹ دهمة مروان، مرجع سابق، ص 20.

² نواف كنعان، مرجع سابق، ص 43.

³ المواد 19 إلى 22 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ دهمة مروان، مرجع سابق، ص 21.

أولاً: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي.

وردت عدة تعريفات بشأنه مستخلصة من الواجبات الملقاة على عاتق الموظف العام أثناء أداء مهام وظيفته، فقد عرفه الفقيه لوبادير فيعرف المخالفة التأديبية على أنها " كل خطأ يرتكبه الموظف أثناء ممارسة أعمال وظيفته أو بمناسبتها وتعرضه لجزاء تأديبي ¹."

ويعرفه الدكتور " محمد الحراري " بأنه إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة أو خروجه من مقتضيات وظيفته، وذلك بظهوره بمظهر من شأنه المساس بسمعتها وكرامتها ².

وعرف سليمان الطماوي الجريمة التأديبية بأنها "كل فعل أو إمتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه.

وعرفه الدكتور فؤاد العطار بأنها " كل عمل يأتية العامل ويكون مخالفة إدارية أو مالية ". ولأن عناصر الشيء تجتمع لتكوين تعريفه، ومن خلال مجموع التعاريف المشار إليها نستكشف عناصر الخطأ التأديبي:

عنصر وقائعي: يكون قائماً بصفة قطعية يتسم بالمادية والوضوح.

عنصر قانوني: يتمثل في انتهاك القانون.

عنصر الإرادة ³.

الثابت من هذه التعريفات، أنها تجعل من كل فعل صادر عن الموظف العام أو كل إمتناع يؤدي إلى الإخلال بواجبات الوظيفة الملقاة على عاتقه جريمة تأديبية توجب توقيع جزاء تأديبي على مرتكبه.

ثانياً: التعريف القضائي للخطأ التأديبي.

لا شك أن القضاء هو أول من يتصدى إلى المشكلات الناجمة عن الخلافات في تحديد مسؤولية الموظف وذلك في ضوء الدعاوى التي ترفع إليه بشأن إخلال بالتزاماته القانونية، وإستناداً لهذا فقد صدرت في هذا الصدد عدة أحكام لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي أو المهني،

حيث قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها الصادر في جلسة 1986/03/01 بشأن الطعن رقم 1420 على أن الخطأ التأديبي هو " إخلال الموظف بواجبات وظيفته التي تنص

1 أمانى زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوربية (دراسة مقارنة)، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، ط1، 2010، ص 41.

2 شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، 2018/2017، ص86.

3 نفس المرجع، ص 86-87.

عليها القوانين أو القواعد التنظيمية أو خروجه على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته المنوط به تأديتها بدقة وأمانة، أو سلك مسلكا معيبا ينطوي على تقصير أو إهمال في القيام بعمله أو أداء واجباته، إنما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ معه تأديبه¹.

أما عن موقف القاضي الإداري الجزائري من تعريف الخطأ التأديبي فإنه لم يهتم كثيرا بإيراد تعريف للخطأ التأديبي وركز بشكل أساسي على البحث في القضايا والنزاعات المعروضة عليه وذلك لسببين رئيسيين هما:

السبب الأول : يتمثل في وجود تعريف تشريعي للخطأ التأديبي وهو ما يغنيه عن البحث في هذه المسألة.

السبب الثاني : ويتمثل في أن وضع تعريفات وصياغتها هي مما يدخل في مهام وظيفة الفقه وليس القضاء².

وكما أشرنا فإنه إهتم بالنزاعات المطروحة أمامه ومثال ذلك قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 17 ديسمبر 1985 والذي جاء فيه " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف وإعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة ³.

كما إستقر مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر في 2001/04/09 حيث جاء في حيثياته " أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، وما تقتضيه هذه الواجبات من إحترام الرؤساء وطاعتهم بل وتقوم هذه الجريمة أيضا، كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف وإستقامة وتحل بالحياد.....⁴.

ومن خلال إستعراض محاولات الفقه والقضاء الإداري لتحديد مفهوم المخالفة التأديبية، فإنه يظهر لنا جليا أنه من الصعب إيجاد تعريف جامع ومانع للمخالفة التأديبية (الخطأ التأديبي).

1 أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط1، 2010، ص 15.

2 قوسم حاج غوتي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2007/2006، ص 23.

3 قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، الصادر بتاريخ 1985/12/07، المجلة القضائية، العدد الأول، 1990، ص 215.

4 قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر بتاريخ 2001/04/09، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، 2002، ص 68.67.

ثالثا: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي.

لا تضع معظم التشريعات تعريفا جامعاً ومانعاً للخطأ التأديبي نظراً لصعوبة تحديده، كما لا تورد الأفعال المكونة له على سبيل الحصر، فالجريمة التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر كما هو الحال بالنسبة للجريمة الجنائية وبالتالي فإنه من الصعوبة تحديد الأخطاء وبيان العقوبة المقررة لها¹.

فالمخالفة التأديبية لا تخضع لمبدأ لا جريمة بغير نص قانوني، ولهذا تختلف التشريعات عادة في تعريف المخالفة التأديبية والإكتفاء بالنص على بعض المخالفات التأديبية.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري من خلال الفقرة الأولى من المادة 17 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كان الأسبق في تنظيم شؤون الوظيفة حيث نصت المادة على أنه " كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه الموظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال، عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات"².

إن هذه المادة تبين لنا بأن المشرع الجزائري أراد أن يورد المخالفات التأديبية على سبيل المثال، وليس الحصر مثل ما هو في الجرائم الجنائية، ومن هنا فإن قاعدة لا جريمة إلا بنص مستبعدة فتحديد المخالفة التأديبية يرجع إلى تقدير السلطة التأديبية لذلك فقد نص القانون سالف الذكر على واجبات الموظفين وما يمكن إعتباره من الأعمال المحرمة عليهم بصفة عامة، أي أنه ليس بالضرورة أن الفعل الذي لم يحرمه هذا القانون لا يعد مخالفة تأديبية.

وجاء في نص المادة 20 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أنه " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري، إن اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة..."³، وهو ما قرره أيضا المشرع الجزائري خلال نص المادة 160 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، التي نصت على أنه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط

1 فؤاد محمود معوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، د.ط، 2006، ص 129.

2 المادة 17 من الأمر 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3 المادة 20 من المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الإقتضاء، بالمتابعة الجزائية¹.

وعموما يمكن تعريف المخالفة التأديبية على أنها " كل مخالفة للواجبات الوظيفية إيجابا أو سلبا " ويقصد بمخالفة الواجبات كل واجب يقتضيه حسن إنتظام سير المرافق العامة بإنتظام وإطراد².

رابعا: أركان الخطأ التأديبي.

لا يكفي القول بوجود إخلال بالواجبات الوظيفية لفرض العقوبة التأديبية على الموظف، وإذا ما إستندنا على القواعد العامة في التجريم فإنه لابد من توفر أركان محددة، تتمثل في:

1/- الركن المادي.

العنصر المادي للجريمة التأديبية هو المظهر الخارجي لها، ويتمثل في السلوك الايجابي أو السلبي الذي يرتكبه الموظف إخلالا بواجبات وظيفته³، غير أن كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنبا إداريا إلا إذا رتب آثارا فعلية في المجتمع الوظيفي، فعدم الكفاءة المهنية وكذا المعتقدات الدينية والسياسية لا تشكل جرائم تأديبية، كما أن التفكير وحده في إرتكاب الجريمة التأديبية غير كاف لتحريك الدعوى التأديبية حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع إلى إرادة الموظف أو إلى أسباب خارجة عن إرادته⁴، وعليه فيشترك لتوفر الركن المادي ما يلي :

- أن يكون هناك تصرف إيجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالا بواجباته الوظيفية.
- أن يخرج السلوك أو التصرف الذي يرتكبه الموظف إلى حيز الواقع.

2/- الركن المعنوي.

ويتمثل في صدور الفعل الإيجابي أو السلبي عن إرادة آثمة فإذا تعدد الموظف كان الركن المعنوي هو القصد وإذا إنصرفت الإرادة للنشاط دون النتيجة كان الركن المعنوي هو الخطأ الغير العمدى فالإرادة عنصر لازم في الركن المعنوي للجريمة التأديبية سواء كانت عمدية أو غير عمدية فهي تقوم كالجريمة الجنائية على الخطأ⁵.

ومن ثم فلا يكفي لإعتبار فعل من الأفعال مخالفة تأديبية أن يقع هذا الفعل ماديا، بل يجب فضلا عن ذلك أن يكون صادرا عن إرادة آثمة من الموظف⁶.

1 المادة 160 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 دهمة مروان، مرجع سابق، ص 29.

3 ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص: 284.

4 كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، ط3، 2006، ص28.29.

5 محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 204.

6 أماني زين بدر فراخ، مرجع سابق، ص 77.

وما تجدر الإشارة إليه هو أن المسؤولية التأديبية لا تقوم رغم توافر الركن المادي للخطأ التأديبي في حالة عدم توفر الإرادة الآثمة أو غير المشروعة لدى الموظف كحالة الضرورة مثلاً أو الإكراه، والقوة القاهرة¹.

مما سبق لكي يمكن القول بوجود الجريمة التأديبية يجب أن تتجه إرادة الموظف لإرتكاب الفعل الذي يمثل إخلالاً بواجبات الوظيفة، فإرادة النشاط عنصر لازم في الركن المعنوي للجريمة التأديبية، سواء كانت عمدية أو غير عمدية.

3/- الركن الشرعي.

خلافاً للركن الشرعي في الجريمة الجنائية، التي تقوم على مبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، يتميز العنصر الشرعي في المخالفة التأديبية بالاتساع، بالنظر إلى الطبيعة الخاصة للأخطاء التأديبية، حيث يتعذر حصر كل الأخطاء التأديبية، وهو ما جعل المشرع ينص عليها على سبيل المثال لا الحصر، الأمر الذي يفسح المجال للإدارة لإعمال سلطتها التقديرية في تحديد مدى جسامته الفعل المرتكب، وبالتالي اختيار العقوبة الملائمة له.

وعليه فإن الركن الشرعي للمخالفة التأديبية ينصرف إلى قاعدة القانون بمفهومه الواسع، التي يمكن للسلطة التأديبية المختصة أن تستند إليها في إصباغ الصفة التجريمية على أي سلوك يصدر عن الموظف العام، ويجعله عرضة للمساءلة التأديبية، والسلطة التأديبية وهي تقوم بذلك، تكون مقيدة بحدود مبدأ المشروعية بمفهومه العام.

وبهذا يكون المفهوم الواسع لمبدأ المشروعية السند في وجود العنصر الشرعي للخطأ التأديبي. إذا توافرت العناصر (العنصر المادي، العنصر المعنوي والعنصر الشرعي)، فإن المسؤولية التأديبية للموظف العمومي تقوم في حقه².

يتحدد نطاق المسؤولية التأديبية بمجالين هما النطاق الموضوعي والنطاق الشخصي، يتمثل

النطاق الموضوعي أو الوظيفي، في ضرورة وجود خطأ تأديبي، وهذا طبقاً لما ورد ضمن

نص المادة 160 من الأمر 03-06 بأنه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية... خطأ مهنيًا".

أما المجال الشخصي، فيقصد به أن يكون الخطأ التأديبي صادر عن موظف عمومي، وهذا

ما أكدت عليه المادة 160 من نفس الأمر بقولها " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية.. وكل خطأ

أو مخالفة من طرف الموظف ".

¹ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 181.

² عبد الرحمان خلفي، محاضرات في القانون الجنائي العام، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 18.

الفرع الثاني: مفهوم الجريمة.

إن الجريمة قديمة قدم الإنسانية فهي ظاهرة اجتماعية في أصلها لا يسلم أي مجتمع منها، وعليه ظهر الاهتمام بها باعتبارها مفهوماً عاماً وشاملاً مرتبطاً بصفة عامة بدراسة السلوك الإجرامي، وعليه وجب أن نتعرض في هذا الفرع إلى تعريفها أولاً وأركانها ثانياً.

أولاً: تعريف الجريمة.

نتطرق لتعريف الجريمة بمدلولها الفقهي والقانوني.

1/- المدلول الفقهي للجريمة.

لقد اختلف الفقهاء حول موضوع تعريف الجريمة، ومرد ذلك لاختلاف تخصصاتهم ومجال أبحاثهم، فعرفها علماء النفس بأنها "تعارض سلوك الفرد مع المقومات والعادات الموجودة في اللاشعور فيعتبر مجرماً الشخص الذي يقدم على ارتكاب فعل مخالف للمبادئ والمقومات الموجودة في الأنا الأعلى¹". أما علماء الإجرام فقد اختلفوا في تعريفها بين المدرستين التقليدية والوضعية، فالأولى اعتبرت أن "كل فعل أو امتناع عن فعل يجرمه المشرع بنص ويقرر له جزاء جنائياً"، أما الثانية فقد عرفت أن "كل فعل أو امتناع عن فعل يتعارض مع القيم الأخلاقية السائدة في المجتمع"².

أما فقهاء القانون الجنائي فعرفوها بأنها "كل عمل غير مشروع يقع على الإنسان في نفسه أو ماله أو عرضه أو على المجتمع ومؤسساته ونظمه السياسية والاقتصادية وقد يقع أيضاً على الحيوان"³.

2/- المدلول القانوني للجريمة.

بالرجوع إلى قانون العقوبات فإن المشرع الجزائري لم يضع تعريفاً للجريمة شأنه في ذلك شأن التشريعات المقارنة، وحسباً ما فعل المشرع فوضع التعاريف من اختصاص الفقه وليس التشريع إلا في حالات استثنائية، وعليه نرجع إلى التعريف الذي أجمع فقهاء القانون على أن الجريمة "هي كل فعل أو امتناع عن فعل يحظره القانون ويقرر له جزاء جنائياً ما لم يقع هذا الفعل استعمالاً لحق أو أداء لواجب".

ثانياً: أركان الجريمة الجنائية.

يقصد بأركان الجريمة عناصرها الأساسية، والجريمة الجنائية كغيرها من الجرائم لها أركان تقوم عليها، وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي، وهذه الأركان تنطبق على الجريمة المرتكبة من طرف أشخاص عاديين كما تنطبق على الجريمة المرتكبة من طرف الموظف العام.

¹ عبد الرحمان خلفي، المرجع السابق، ص 19.

² فوزية عبد الستار، مبادئ علم الإجرام وعلم العقاب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 13.

³ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، ط8، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 21.

1/- الركن المادي للجريمة الجنائية.

عرّف الفقهاء الركن المادي للجريمة بأنه فعل ظاهر يبرز الجريمة إلى حيز الوجود، ويعطيها وجودها وكيانها في الخارج، أي أنه النشاط أو السلوك الإيجابي أو السلبي الذي تبرز به الجريمة إلى العالم الخارجي، فتكون بذلك اعتداءً على الحقوق أو المصالح أو القيم التي يحرص الشارع على صيانتها أو حمايتها، ويترتب على هذا الأمر أن القانون لا يعاقب على مجرد النوايا والأفكار مادامت هذه النوايا بقيت مختزنة في ذهن صاحبها، لأن القانون لا يستطيع أن يصل إلى ضمائر الناس وما يختلج في صدورهم، ولا بد من قيام الجاني بنشاط مادي تترجم من خلاله النوايا والأفكار إلى أفعال وينفذ الجاني ما كان يخطط له حتى يُسأل ويتم معاقبته¹.

ويتألف الركن المادي من ثلاثة عناصر أساسية هي التي تكون في العادة هيكل الجريمة، وهذه العناصر هي السلوك الإجرامي والنتيجة والرابطة السببية بين السلوك والنتيجة، وإذا ثبت أن هناك علاقة نشاط الجاني والنتيجة يتأكد توفر الركن المادي للجريمة².

2/- الركن المعنوي للجريمة الجنائية.

لا يكفي لقيام الجريمة ارتكاب عمل مادي ينص ويعاقب عليه القانون الجزائي، بل لا بد أن يصدر هذا العمل المادي عن إرادة الجاني، وتشكل هذه العلاقة التي تربط العمل المادي بالفاعل ما يسمى بالركن المعنوي³.

ويقصد بالركن المعنوي الجانب الشخصي والنفسي للجريمة، فلا تقوم الجريمة بمجرد قيام الواقعة المادية التي تخضع لنص التجريم، فلا بد أن تصدر هذه الواقعة عن إرادة فاعلها وترتبط ارتباطاً معنوياً أو أدبياً، فالركن المعنوي هو الرابطة المعنوية أو الصلة النفسية التي تربط بين ماديات الجريمة ونفسية فاعلها، حيث نقول أن الفعل هو نتيجة لإرادة الفاعل .

3/- الركن الشرعي للجريمة الجنائية.

الركن الشرعي للجريمة هو ما يعرف بأنه نص التجريم الواجب التطبيق على الفعل، أو بعبارة أخرى هو النص القانوني الذي يبين الفعل المكون للجريمة ويحدد العقاب الذي يفرضه على مرتكبها استناداً إلى أن العمل الضار بالمصالح الاجتماعية لا يعتبر جريمة إلا إذا وجد في قانون العقوبات نصاً يتطابق معه ويعطيه صفة عدم المشروعية، وذلك طبقاً لما جاء في نص المادة الأولى من قانون

¹ نجاوي زكريا، مرجع سابق، ص 31.

² عبد الرؤوف هاشم بيسوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجزائية، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007، ص 09.

³ أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 105.

العقوبات الجزائية حيث أنه "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" ، لهذا نستطيع القول أن الركن الشرعي يعتبر ركنا من أركان الجريمة وهو صفة عدم مشروعية للفعل¹.

¹ عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، ج1، ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص 68.

المبحث الثاني: العلاقة القائمة بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية.

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

المطلب الأول: التمييز بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية.

إن التمييز بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية يقتضي التطرق إلى مجموعة نقاط التلاقي والاختلاف بين هاتين المسؤوليتين، وذلك من خلال التعرض أو الحديث عن الخصائص التي تميز كل مسؤولية والتعريفات التي وردت عليها والاستقلال القائم بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية، حيث تعرف المسؤولية التأديبية على أنها أحد المسؤوليات التي تقوم في حق الموظف العام نظراً للصفة التي يحملها وذلك في حالة إهمال أو الإخلال بالواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه وهي التزام قانوني يقع على الموظف بتحمل كل العواقب المترتبة عن الإخلال، حيث تقوم هذه المسؤولية على أساس الخطأ المهني يؤسس هذا الخطأ لقيام مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة و توقيع العقوبة، كما يقصد بها "أهلية الإسناد"، وتقضي أهلية الموظف لتحمل تلك المسؤولية ويعني أن يكون الموظف أثناء ارتكابه للسلوك المخالف متمتعاً بالإدراك والاختيار.

أما المسؤولية الجزائية، تعرف بأنها تلك المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل أو الامتناع عن القيام به، وأن كلا التصرفين مجرم قانوناً مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية عليه، وتعرف أيضاً على أنها الجزاء على فعل موجه ضد المجتمع¹.

الفرع الأول: أوجه الالتقاء بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية.

يرى أصحاب هذا التوجه أن كل من المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية هما وجهان لعملة واحدة، وسنتطرق إلى ذلك في أهم النقاط الآتية:

1 عبد الله سليمان، مرجع سابق، ص 30.

أولاً: من حيث السلوك الخطأ.

تقوم كلتا المسؤوليتين على أساس خطأ ارتكبه الموظف، فبالنسبة إلى الجريمة الجزائية فإن السلوك هو العنصر الأول، من عناصر الركن المادي للجريمة، ويقصد به النشاط المادي الملموس أو الامتناع من خلال الإحجام عن القيام بالالتزام معبراً عن ذلك بسلوك مخالف للقانون¹، كذلك بالنسبة إلى المخالفة التأديبية يقصد بالخطأ التأديبي بأنه كل فعل لا يتفق مع القانون، أو فعل يعتبر بمعيار القانون خطأ².

وبالتالي فإن التشابه بين الجريمة الجزائية والمخالفة التأديبية التي ارتكبتها الموظف تؤدي إلى التشابه في الأركان، حيث تتفق كلتاها من الناحية الشكلية من حيث الركنين المادي والمعنوي.

ونلمس ذلك التماثل في الفعل الخاطئ خاصة في جرائم الفساد من خلال إتيان سلوك يعاقب عليه، وكمثال على ذلك جريمة الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته³، وهو نفس السلوك الذي يمكن أن يؤخذ به الموظف من خلال جريمة الرشوة⁴.

ثانياً: من حيث الإجراءات.

تخضع الدعوى الجزائية إلى قواعد إجرائية عامة تشمل على إجراءات من شأنها الحفاظ على كرامة المتهم، وهذا من مبدأ قرينة البراءة التي تضمن له حقوقه إلى غاية إثبات الإدانة، وقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة بإقراره بمجموعة من الضمانات خلال مرحلتي التحقيق معه، غير أن الملاحظ أن النظام التأديبي ورغم حداثة هو الآخر أقر بمجموعة من الإجراءات على صعيد التحقيق والاثهام والمحاكمة تضمن للموظف حقوقه إلى غاية إثبات الجرم من عدمه في حقه، وهو نذكر على سبيل المثال من أهم الحقوق التي جاء بها قانون الوظيفة العامة في الجزائر استعانة الموظف بدفاع يرافعه عنه⁵، وهو نفس الحق الذي كرسه المشرع الجنائي للمتهم¹.

¹ - بكري، يوسف محمد، قانون العقوبات (النظرية العامة للجريمة)، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2013، ص 384.

² - محمد شافعي أبو راس، القضاء الإداري، ط1، عالم الكتاب، الرياض، 2010، ص 81.

³ - المادة 181 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

⁴ - تنص المادة 25 من القانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته..

⁵ - المادة 169 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

ثالثا: من حيث مبدأ مشروعية العقاب.

تخضع كلتا المسؤوليتين سواء المخالفة التأديبية والجريمة الجزائية لمبدأ المشروعية من خلال العقوبات، فقد حدد المشرع العقوبات التي يتوجب تسليطها على المدان جنائيا وهو نفس الأمر تأديبيا، فلا يجوز للسلطة الرئاسية تسليط عقوبة غير منصوص عليها قانونا، وفي هذا الشأن قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الملاحظات الشديدة للهجة لا يمكن اعتبارها من قبيل العقوبات كونها غير مدرجة ضمن سلم العقوبات²، كما لا يعتبر إنذار القاضي عقوبة تأديبية³.

وقد كان العميد دوجي من أكثر الفقهاء الذي أكد على مبدأ الوحدة بين القانونين التأديبي والجزائي، حيث يرى هذا الأخير أن العقاب التأديبي هو في أصله عقاب جزائي لأن كلا العقابين يستندان إلى سلطة الدولة عند إيقاعهما.

كما يرى أن الفرق بين النظامين التأديبي والجزائي هي من صنع المشرع بدعوى أنها وضعية، فمن منظوره أن العقاب التأديبي هو نوع من أنواع العقاب الجنائي ينقصه أن يأخذ الصبغة القضائية بالصورة الكاملة⁴.

أضف إلى ذلك أن اندماج الجريمة الجزائية والمخالفة التأديبية يعزز القاعدة القانونية التي تقرر أنه لا يجوز محاكمة الشخص مرتين لارتكابه فعل واحد، وعلى نقيض ذلك فإن استقلال الجريمتين سيؤدي إلى عقاب المتهم مرتين.

رابعا: من حيث شخصية العقوبة.

الأصل في التشريعات الجزائية أن الإنسان لا يسأل إلا عما يرتكبه من أفعال يحرمها القانون و بالتالي فهو ينكر المسؤولية الجماعية و يقر الطابع الفردي للمسؤولية الجزائية⁵ وهو نفس المبدأ

¹ المادة 100 من القانون رقم 66-155 المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ج ج العدد (48) الصادرة بتاريخ 10/06/1966.

² كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 95.

³ المادة 72 من القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 06/09/2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ج ج العدد (57) الصادرة بتاريخ 08/09/2004.

⁴ - أنس محمود خلف الجبوري، "العلاقة بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية"، مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، جامعة تكريت، العدد الثامن، ص 286.

⁵ - فتوح عبد الله الشاذلي، المسؤولية الجنائية، ط1، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 60.

بالنسبة للمسؤولية التأديبية حيث أن العقوبة تكون شخصية و لا تطال إلا مرتكب المخالفة او من ساهم فيها بصورة أصلية أو تبعية، و في حالة تعدد المساهمين في ارتكاب المخالفة التأديبية تتم مسائلة الجميع، وتكون العقوبات المسلطة عليهم حسب جسامة كل مخالفة.

الفرع الثاني: أوجه الاستقلالية بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية.

نظراً للاستقلالية القائمة بين المسؤوليتين التأديبية والجزائية، والتي تعتبر جوهر الاختلاف بين المسؤوليتين، وذلك من خلال الطبيعة القانونية والوصف القانوني الذي يميز كل مسؤولية، وكذلك التكليف القانوني للدعوى العمومية الناشئة جراء قيام هاتين المسؤوليتين في حق الموظف العام.

أولاً: من حيث الهدف.

يهدف النظام الجزائي إلى حماية المجتمع ومكافحة الجريمة من خلال فرض عقوبات قانونية تلزم الأفراد باحترام القواعد العامة المجردة المطبقة على الجميع دون تمييز، بينما تهدف المسؤولية التأديبية إلى ضمان حسن سير المرفق العام، حيث قضت في هذا السياق محكمة العدل العليا الفلسطينية في الدعوى الإدارية رقم 62 لسنة 2011 بتاريخ 2012/05/07 بأن المخالفة المسلكية الموجبة للمساءلة التأديبية تختلف عن الجريمة الجزائية، ذلك أن العقوبة التأديبية تستهدف ضمان حسن سير الإدارة، في حين ترمي العقوبة الجزائية إلى معاقبة مرتكب الفعل الإجرامي حمايةً للمجتمع¹، لذلك تختلف عن المسؤولية الجزائية التي ترمي إلى حماية المجتمع ومعاقبة الجاني، كما أن نطاقها يقتصر على الموظفين العموميين أثناء أداء مهامهم¹.

ثانياً: من حيث المسؤولية.

لقد كان الفقيه جيز من أبرز الفقهاء الذين أكدوا على الانفصام و الاستقلال التام بين النظامين الجزائي و التأديبي، ويتبلور هذا الاختلاف من حيث المسؤولية من خلال أنه بالرغم من إعفاء الموظف من المسؤولية الجزائية لا يمنع من مساءلته تأديبياً، كون المخالفة التأديبية مستقلة ترتكز على مخالفة الموظف العام النصوص التشريعية أو واجبات وظيفته في حين أن الجريمة الجزائية لا تقوم إلا إذا خالف الفاعل نصاً تشريعياً . وقد أكد بعض الفقهاء ذلك فالدكتور محمد عصفور قال في هذا الشأن " واقع الأمر أن نظام التأديب لا بد وأن يكون مستقلاً عن النظام الجزائي لتباين النظامين في أساسيهما و غايتهما و نوع الجزاءات التي توقع باسم كل منهما، و مؤدى هذا الاستقلال و التباين

¹ عثمان تالوتي، مريم قسول، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورها في مكافحة الفساد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسينة بن بوعلي، الشلف (الجزائر)، المجلد (07)، العدد (02) 2021، ص 1139، ص 1140.

بين النظامين الجزائي و التأديبي أن تستقل المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية و أن تولدتا عن نفس الفعل¹.

ثالثا: من حيث سلطة توقيع الجزاء وطبيعته.

يُعدّ الاختلاف في الجهة المختصة بتوقيع الجزاء من أبرز الفوارق الجوهرية بين النظامين التأديبي والجزائي؛ إذ تنفرد المحاكم الجزائية بصلاحيّة توقيع الجزاء الجنائي في مختلف الأنظمة السياسية المقارنة، بوصفها جهات قضائية مستقلة لا يجوز لسواها ممارسة هذا الاختصاص، في المقابل تتباين الجهة المنوط بها توقيع الجزاء التأديبي تبايناً ملحوظاً بين الأنظمة القانونية، فقد تكون جهة إدارية محضّة في إطار النظام الرئاسي، أو جهة قضائية متخصصة كالمحاكم التأديبية، أو هيئة شبه قضائية في صورة مجالس تأديبية مختلطة التشكيل².

اعتمد المشرع الجزائري النظام شبه القضائي، بمنح الإدارة صلاحية توقيع العقوبات الخفيفة، بينما تُعرض العقوبات الجسيمة على المجلس التأديبي ضمناً للموضوعية والحياد في الفصل³.

أما من حيث طبيعة الجزاء، فيتميّز النظامان تمايزاً واضحاً؛ إذ تمس العقوبات الجزائية في جوهرها حرية الأشخاص عبر الحبس والسجن، بل قد تطلّ البدن ذاته في بعض التشريعات من خلال عقوبة الإعدام أو ما يُسمى التعزير في التشريعات المستندة إلى أحكام الشريعة الإسلامية. يُضاف إلى ذلك أن العقوبة الجزائية كثيراً ما تكون مصحوبة بعقوبات تكميلية تحرم المحكوم عليه من بعض حقوقه المدنية والسياسية أو تفرض عليه الرقابة القضائية لمدة معينة. وتتدرج هذه العقوبات في التشريع الجزائري وفق التصنيف الثلاثي الكلاسيكي: جنایات، وجنح، ومخالفات⁴.

في المقابل، تنصّب العقوبة التأديبية على الوضع الوظيفي والمهني للموظف دون المساس بحريته الجسدية، وتتوزع على أربع درجات متصاعدة في الجسامة تطبّق كل منها بحسب خطورة الفعل المرتكب.

وقد جاء في قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية ما يُجَلّي وجه الخلاف بين النظامين بجلاء، حين قررت أن المشرع في الجريمة الجزائية يُحدد الأركان المادية والمعنوية والعقوبة تحديداً دقيقاً، ولا يترك

¹ بوكرا إدريس، المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر (01) بن يوسف بن خدة، المجلد (59)، العدد (03) 2022، ص 171.

² عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط2، دار الريحانة، الجزائر، 2012، ص 280-282.

³ ناصر لباد، القانون الإداري، ج1، مطبوعات جامعة سطيف، 2016، ص 308.

⁴ أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 47-50.

للقاضي من السلطة التقديرية سوى ما تسمح به العقوبات المحددة بحدّتها الأدنى والأقصى، بينما في مجال التأديب استعمل المشرع أوصافاً مرنة وعامة في تحديد واجبات الموظف والأفعال المحظورة، ولم يربط عقوبة محددة بكل فعل على حدى خلافاً للوائح الجزاءات¹.

رابعاً: من حيث الإجراءات المتبعة.

إن الشروع في المتابعة الجزائية لا يوقف أي تصرف في الإجراءات التأديبية بسبب استقلالية كل منهما في الإجراءات، ومع ذلك يجوز للإدارة حسب تقديرها تأجيل بث الأمر حتى صدور الحكم الجزائي النهائي، إذ يمكن للإدارة أن تتصرف في التحقيق التأديبي والمساءلة التأديبية على أساس تلك القاعدة، إلا أن التحقيق القضائي في المخالفة الجزائية لا يترتب عليه ضرورة وقف المتابعة التأديبية لأن كل منهما مستقلة عن الأخرى².

خامساً: من حيث الطبيعة.

من خلال الطبيعة القانونية للمسؤوليتين التأديبية والجزائية ذهب الفقه إلى اعتبار أن هناك اختلاف حول مدى استقلال الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية، حيث يرى الفقيه الفرنسي جيز أن هناك انفصال تام، وكذلك هناك تعارض بين القانون التأديبي والقانون الجزائي، وهذا هو الفارق في الطبيعة، ذلك إن هدف العقاب التأديبي في مجال الوظيفة العامة هو ضمان حسن تنظيم وسير المرفق العام، أما العقاب الجنائي فيهدف للعقاب الشخصي للمجرم وذلك تحقيقاً للعدالة.

أما الفقيه دوجي فيقر بعدم وجود أي فارق بين الطبيعة للجريمتين وذلك أن كل من النظامين يستند على سلطة الدولة، وأساس كل نظام العقاب.

غير أن الفقيه فالين تبنى موقفاً وسطاً، حيث يرى أن القانون التأديبي ينتمي إلى أسرة قانون العقوبات حيث إنهما يهدفان معاً إلى تحقيق احترام القواعد المنظمة للجماعة عن طريق العقاب، أي ضمان وتأسيس النظام داخل جماعة منظمة معينة.

رغم ما تم ذكره والتشابه الكبير القائم بين النظامين التأديبي والجزائي إلا أن ذلك لا يؤدي إلى اندماج القانون التأديبي والقانون الجزائي، حيث يبقى كل قانون قائم بنفسه يحافظ على خصائصه

¹ المحكمة الإدارية العليا (مصر)، بتاريخ 13-06-2009، الطعن رقم 4360؛ مشار إليه في: عبد العزيز عبد المنعم خليفة، التأديب في الوظيفة العامة في ضوء الفقه والقضاء الإداري، دار الكتب القانونية، مصر، 2007، ص 38.

² حميش نبيلة، خيثمان لامية، المتابعة التأديبية المقترنة بالمتابعة الجزائية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2023، ص 39.

ومميزاته الخاصة، بحيث يهدف القانون التأديبي إلى حماية الإدارة العامة، ويخضع له من له صفة الموظف، إضافة إلى أن النظام التأديبي يمس المركز والوضع الوظيفي للموظف فقط¹.

سادسا: من حيث الوصف وتكييف الدعوى.

إن اختلاف المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية، يظهر في الوصف القانوني لكل منهما، فلا يجوز للسلطة التأديبية أن تلتزم في تكييفها للفعل التأديبي بقواعد قانون العقوبات، فيجب أن يستخلص الخطأ التأديبي ووصفه من جميع الوقائع المكونة للمسؤولية التأديبية وهذا على حسب ما هو معروف في المجال الإداري، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا من وجوب استقلال المخالفة التأديبية في تكييفها عن المخالفة الجزائية، من خلال ذلك يعتبر المجلس التأديبي هو المخول له تسليط العقوبة على الموظف باعتباره سلطة تأديبية يضع له الجزاء المناسب له، مع أن الذنب الإداري الذي يشكل فعل الموظف، يجب أن يكون إخلالاً بالواجبات الوظيفية أو الخروج عن النصوص والتشريعات القانونية المتعلقة بالمهام الوظيفية².

الفرع الثاني: آثار المترتبة عن الاستقلالية بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية.

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

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

ومن بين أهم الآثار القانونية التي يمكن أن تترتب عن هذه الاستقلالية، هو عدم تبعية الخطأ المهني للخطأ الجزائي إلا في حالة الإدانة من طرف القاضي الجزائي وصدر بشأنه حكم قضائي يحوز حجية الشيء المقضي فيه، بحيث قد يؤدي إلى تسريح هذا الموظف خاصة إذا حكم عليه

1 حميش نبيلة، خيثمان لامية، مرجع سابق، ص 30، ص 31.

2 المرجع السابق، ص 42.

بالعقوبات السالبة للحرية أو حرمانه من الحقوق المدنية، بحيث يؤدي ذلك إلى إنهاء علاقة الخدمة طبقاً لأحكام نص المادة 216 من الأمر 06-03¹.

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

المطلب الثاني: المقارنة بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية.

أقرت المبادئ المستقرة أن الخطأ التأديبي مستقل عن الجريمة الجزائية من ناحية أركانه الخاصة وطبيعته المميزة، ولم يعد هناك خلاف حول استقلال النظام التأديبي عن النظام الجزائي حتى إن تم ارتكابهما في آن واحد من طرف الموظف العمومي، لذلك عرف الفقه الخطأ التأديبي على أنه: "كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف ويجافي به واجبات منصبه" والجريمة الجزائية هي: "... كل عمل خارجي إيجابي أو سلبي نص عليه القانون وقرر له عقوبة جنائية..."، أو هي فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يقرر له القانون عقوبة، أو تدابير احترازية¹.

من خلال ما سبق ذكره، سنقوم بإبراز أوجه التشابه بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية في ثم أوجه الاختلاف بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية.

الفرع الأول: أوجه التشابه بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية.

تتشابه الجريمة الجنائية مع الجريمة التأديبية في كثير من الجوانب، ولتوضيح ذلك سوف نقوم بتحديد أهم أوجه التشابه بين الجريمتين:

1 حميش نبيلة، خيتمان لامية، مرجع سابق، ص 43، ص 44.

أولاً: من حيث التعريف.

لم يضع المشرع تعريفاً محدداً لكل من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، وبالتالي فقد وقع على عاتق الفقه والقضاء التصدي لوضع تعريف لكل منهما، ويبرر البعض الموقف الذي انتهجه المشرع بعدم وضع تعريف محدد قصوره في المستقبل بحيث لا يشمل بعض الأفعال، والتي تعد سلوكاً غير مشروع مما يترتب على ذلك مشكلات عملية بسبب هذا التحديد، وقد كان المشرع موفقاً بعدم وضع تعريف محدد، حتى لا يفلت الجناة من العقاب إذا ارتكبوا أفعالاً لم يشملها هذا التعريف¹.

ثانياً: من حيث الأركان.

تتفق الجريمتان في أن أركانهما تكاد تكون واحدة، فيجب أن يتوافر لقيامهما أو ثبوتهما الركن المادي والركن المعنوي، أما بالنسبة للركن الثالث وهو الركن الشرعي فقد أثير جدل واسع في الفقه بشأن مدى توافر هذا الركن في الجريمة التأديبية على غرار الجريمة الجنائية فذهب البعض إلى أن هذا الركن متوافر في الجريمة التأديبية شأنها في ذلك شأن الجريمة الجنائية، أما الغالبية العظمى من الفقه فلا ترى ذلك لأن الجرائم التأديبية غير محددة بنص وبالتالي لا تخضع لمبدأ شرعية الجريمة الذي تخضع له الجريمة الجنائية.

ثالثاً: من حيث جوهر المسؤولية.

إذا كان الضرر هو السمة المميزة للجرائم المدنية، فإن الإثم هو جوهر الجريمة الجنائية و الجريمة التأديبية على السواء، ذلك لأن الإثم في الجرائم الجنائية تقوم بتحديد نصوص قانون العقوبات وذلك عن طريق تحديد أركان التصرف المنحرف وأوصافه، وكذلك الحال في الجرائم التأديبية حيث تدرج في عداد المسؤوليات التي تقوم على معنى الإثم أو الخطيئة، بما يصاحبه من انصراف القصد إلى العدوان أو إلى الإهمال الجسيم، ولهذا فإنه يواجه هذه الخطيئة بما يستحقه من زجر وردع².

رابعاً: من حيث شرعية العقوبة.

تخضع كلاً من الجريمتين لمبدأ شرعية العقوبة والذي يقضي بأنه " لا عقوبة إلا بنص" ومن هذا فالعقوبة التأديبية تخضع لمعظم الضوابط التي تخضع لها العقوبة الجنائية وأهمها:

1 سوامي وردة، أثر المتابعة الجزائية على الوضعية التأديبية للموظف العام، مدركة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2024-2025، ص 17.

2 نفس المرجع، ص 18.

1/- مبدأ شرعية العقوبة: التي نحن بصددّها وهذا المبدأ يلزم السلطات الجنائية والتأديبية على حد سواء بتوقيع عقوبة من العقوبات التي وردت في النصوص على سبيل الحصر، ومن ثم فإن هذه السلطات لا تستطيع أن توقع عقوبة لم ترد في هذه النصوص، إلا كان تصرفها مخالف للقانون.

2/- مبدأ توحيد العقوبة (أي عدم التعدد في الجزاء): بمعنى أنه لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة عن ذات الفعل.

3/- مبدأ تفريد العقوبة: وهو ما يعني مراعاة التناسب بين الجزاء والفعل، والاعتداد بالعناصر الشخصية في توقيع الجزاء المناسب¹

خامساً: من حيث التأثير على مستقبل الموظف.

تتفق الجريمتان في أن إتيان أيهما أو كليهما يستوجب توقيع عقوبات على الموظف مما يؤثر على حياته ومستقبله سواء العام باعتباره مواطناً أم الخاص باعتباره موظفاً وإن اختلفت نوعية هذه العقوبات وآثارها. كما أن الجريمتين تتفقان من حيث تأثيرهما على ترقية الموظف، إذ يترتب على إحالة العامل إلى المحاكمة الجنائية أو التأديبية عدم جواز النظر في ترقّيته لحين الفصل في الدعوى الجنائية أو الدعوى التأديبية.

سادساً: من حيث وجوب إجراء تحقيق قانوني.

تتفق الجريمتان أيضاً في وجوب إجراء تحقيق قانوني تتوافر فيه كافة الضمانات المختلفة للمحال للتحقيق قبل توقيع العقوبة عليه².

سابعاً: من حيث ثبوت الإدانة.

تتفق الجريمتان من حيث ثبوت الإدانة فيجب أن تقوم الجريمتان على اليقين من ارتكاب المتهم للفعل المؤثم جنائياً أو تأديبياً، وأساس ذلك هو ما نصت عليه المادة 41 من التعديل الدستوري لسنة 2020 بقولها: "كل شخص يعتبر بريئاً حتى تثبت جهة قضائية إدانته، في إطار محاكمة عادلة".

هذا المبدأ تلزم به جميع سلطات التحقيق والمحاكمة، ولا وجه للشك في التزام السلطة التأديبية به تأسيساً على أنها تقضي أحياناً بمعاقبة المخالف لما حام حوله من شبهات خرجت به عما يجب للوظيفة من كرامة، فالشك هنا ليس في يقين السلطة التأديبية في ثبوت الشبهة قبل المخالف، وإنما الشك هذا في طبيعة الجريمة التأديبية التي تقوم بطبيعتها على ارتياد الموظف لمواطن الريب والشبهات التي ينعكس أثرها على كرامة وظيفته.

¹ سوامي وردة، مرجع سابق، ص18.

² نفس المرجع، ص19.

ثامنا: من حيث الإجراءات.

انطلاقاً من القاعدة المسلم بها فقهاء وقضاء تستقل كل من الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية عن بعضهما البعض عامة في الإجراءات ومن ثم تتخذ إجراءات كل واحدة منهما في مجالها المسؤولية المتعلقة بها، كما للجهة الإدارية أن تتصرف في التحقيق أو المساءلة التأديبية دون توقف على التصرف من الناحية الجزائية، بل تستقل كل منهما بسيرها وإجراءاتها، ومع ذلك فقد ترى الإدارة ترجئ البت في الموضوع إلى غاية الفصل من الناحية الجزائية لما لها من سلطة الملأمة¹.

تاسعا: من حيث انقضاء كل من الجريمتين.

تتشابه الدعوى الجنائية والدعوى التأديبية في أن كلا منهما ينقضي بوفاء المتهم وبمضي مدة بالتقادم، وهذا ما قضى به كل من التشريعين الإداري والجزائي، وبالرغم من وجود العديد من نقاط الاتصال والالتقاء بين الجريمتين الجنائية والتأديبية، إلا أن الاستقلال قائم بينهما، حتى لو انطوى الفعل الذي ارتكبه الموظف على جريمة جنائية وتأديبية في ذات الوقت.

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية.

يُعدّ التمييز بين الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي من المسائل ذات الأهمية البالغة في المجال القانوني، نظراً لتداخل نطاق كل منهما من حيث الأساس القائم على الإخلال بقاعدة قانونية وترتيب جزاء على مرتكبه، إلا أن هذا الاشتراك لا يمنع من وجود اختلافات جوهرية بينهما من حيث الطبيعة القانونية، والأهداف، والجهة المختصة بالتكليف والعقاب، وكذا من حيث الإجراءات المتبعة، وفيما يلي يتم عرض أوجه الاختلافات:

أولاً: من حيث مبدأ الشرعية.

أما من حيث الأفعال المكونة للخطأ التأديبي، نرى أن المخالفة التأديبية في التشريعات القانونية لا تعتمد نظام تحديد المخالفات التأديبية، بل يعتمد هذا النظام على ذكر بعض المخالفات على سبيل المثال لا الحصر، فلا ينطبق عليها المبدأ الذي تتميز به المسؤولية الجزائية القائمة على أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، أي مبدأ الشرعية لأن النظام التأديبي لم ينسج على منوال القانون الجنائي فلا يوجد أي قانون أو نظام يحدد على سبيل الحصر الأفعال التي تشكل مخالفات وأخطاء مهنية

1 سوامي وردة، مرجع سابق، ص 19.

توجب المسؤولية التأديبية، وإنما مردها الإخلال بالواجبات الوظيفية والخروج عن مقتضياتها، وهو ما يرجع للإدارة باعتبارها سلطة تقدير وتكييف الأخطاء التأديبية المهنية.¹

ثانيا: من حيث الأشخاص.

يشترط لقيام الخطأ التأديبي أن يكون الفعل صادراً عن موظف ينتمي إلى القطاع العام وتربطه بالإدارة علاقة وظيفية قائمة، لذلك ذهب الفقه إلى اعتبار نظام التأديب نظاماً طائفي، إذ يقتصر تطبيقه على فئة محددة من الأشخاص دون غيرهم، بخلاف النظام الجزائي الذي يتسم بالعمومية والشمول، حيث يطال جميع الأفراد على اختلاف فئاتهم.

ثالثا: من حيث القواعد الإجرائية للمتابعة.

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

رابعا: من حيث المسؤولية.

إن الهدف من توقيع الجزاء التأديبي عن الخطأ في حق الموظف العام في حالة المخالفة يعتبر ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، أي أساس التأديب هو إصلاح وتقويم سلوك الموظف ورفع كفاءة الأداء، أما الجزاء الجنائي فهو يهدف إلى حماية المال العام والنفس من الاعتداء الخارجي عليهما، أي عدوان على المجتمع²، وتحقيق العدالة الجنائية أو المصلحة الاجتماعية حماية للمجتمع وضمانا لاستقراره³، وذلك عن طريق تجريم أفعال معينة وإفرادها بعقوبات زجرية مما يضمن الردع لحماية المجتمع.

مما سبق فإن المسؤولية التأديبية مستقلة عن المسؤولية الجزائية من حيث المسؤولية، فإذا كان هناك إعفاء للموظف من المسؤولية الجزائية، فإن ذلك لا يمنع من قيام المتابعة التأديبية، فالمخالفة التأديبية مستقلة عن المخالفة الجزائية، هذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هناك ارتباط بين المسؤوليتين،

1 قواعد علة، الأخطاء الموجبة لتأديب الموظف العام وفق قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2014/2013، ص 20.

2 نفس المرجع، ص 20.

3 حميش نبيلة، خيتمان لامية، مرجع سابق، ص 45، ص 46.

فالموظف قد يتعرض للمتابعة التأديبية نظراً لمخالفة النصوص التشريعية المرتبطة بمجال الوظيفة، في حين أن المسؤولية الجزائية لا تقوم إلا إذا تمت مخالفة نص تشريعياً فقط¹.

خامسا: من حيث الوصف والتكييف.

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

سادسا: من حيث الجهة الفاصلة في الوقائع.

يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي من حيث أن القضاء الجنائي ليس له ولاية عليها أي أنه ليس من اختصاصه، لأن الاختصاص يعود الى الجهة التي ينتمي اليها مرتكب تلك المخالفة، والتي تحدد الأعضاء المعنيين الذين يشكلون المجلس التأديبي أو اللجنة التأديبية، وكذلك بالنظر الى الجزاءات المقررة للخطأ التأديبي التي هي عبارة عن توبيخ أو انذار أو توقيف عن العمل أو الخصم من الراتب والفصل من الخدمة.

سابعا: من حيث مبدأ العقاب.

إن العقوبة التأديبية تمس بالمركز القانوني للموظف، ويكون ذلك بتسليط مجموعة من العقوبات المحددة على سبيل المثال لا الحصر، وآثارها القانونية معلومة لدى الموظف قبل توقيع الجزاء في حقه، أما النظام الجزائي فإن العقاب يمس حرية الشخص أو حياته أو ماله، ويخضع في ذلك لقانون العقوبات الذي يوضح الفعل المجرم ويحدد العقوبة المقررة له².

ثامنا: من حيث القواعد الإجرائية للمتابعة.

يتميز الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي في إطار المسؤولية من حيث الإجراءات الواجب اتخاذها بعد ارتكاب الموظف للمخالفة التأديبية ومتابعته عنها، وإلى توقيع الجزاء عنها، هذه الإجراءات المتخذة تتضمنها وتنص عليها القوانين الخاصة المتعلقة بالوظيفة العامة والقوانين الأساسية المتعلقة

1 عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 458.

2 بلباقي وهيبة، علاقة الجريمة الجزائية بالجريمة التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، تصدر عن المركز الجامعي نور البشير بالبيض، الجزائر، العدد (03)، جوان 2015، ص 02.

بالموظفين، أما المخالفة الجزائية في الميدان الجنائي فلها أصولها الخاصة التي تضمنها القوانين العامة كقانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية وقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

خلاصة الفصل:

خلص هذا الفصل إلى أن الموظف العام يعد محور الوظيفة العامة والعنصر الأساسي في سير المرافق العامة، إذ تربطه بالإدارة علاقة قانونية وتنظيمية تحكمها النصوص القانونية والتنظيمية، يترتب عنها تمتع الموظف بحقوق وضمانات مقابل التزامه بجملة من الواجبات المهنية والأخلاقية التي تفرضها طبيعة الوظيفة العامة. كما تبين أن إخلال الموظف بهذه الالتزامات يشكل خطأ مهنيًا أو جريمة تأديبية متى توافرت أركانها، والمتمثلة أساساً في وجود فعل أو سلوك مخالف للواجبات الوظيفية، وصدوره عن موظف عام أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، مع تحقق الإرادة أو التقصير الذي يستوجب المساءلة التأديبية.

وتناول الفصل كذلك مفهوم الجريمة الجزائية باعتبارها فعلاً مجرمًا بنص قانوني يترتب عنه توقيع عقوبة جزائية، مع بيان أركانها القانونية والمادية والمعنوية، التي تشكل أساس قيام المسؤولية الجنائية للموظف العام متى ارتكب فعلاً يمس النظام العام أو المصلحة الاجتماعية. كما أظهر البحث أن الفعل الواحد قد تتوافر فيه أوصاف الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية معاً، وهو ما يبرز العلاقة الوثيقة بين النظامين التأديبي والجزائي.

ومن خلال دراسة أوجه التشابه والاختلاف بين الجريمتين، تبين أنهما تتفقان في كونهما تقومان على سلوك غير مشروع يترتب عنه جزاء قانوني، غير أنهما تختلفان من حيث الطبيعة والغاية والإجراءات والجهة المختصة بتوقيع العقوبة، فالجريمة التأديبية تهدف إلى حماية حسن سير المرفق العام وضمان احترام واجبات الوظيفة، بينما ترمي الجريمة الجزائية إلى حماية المجتمع والنظام العام، وعليه فإن التمييز بينهما يكتسي أهمية بالغة لفهم طبيعة المتابعة التأديبية المقترنة بالمتابعة الجزائية وآثارها على المركز القانوني للموظف العام.

الفصل الثاني

تأثير المتابعة الجزائية على المتابعة التأديبية

تمهيد الفصل:

تثير المتابعة الجزائية للموظف العام جملة من الآثار القانونية التي تمتد إلى مركزه الوظيفي وإلى سير الإجراءات التأديبية المتخذة في مواجهته، خاصة عندما يكون الفعل المرتكب مشكلاً في الوقت ذاته لجريمة جزائية ومخالفة تأديبية، فهذه الازدواجية تفرض نوعاً من التداخل بين النظامين التأديبي والجزائي، الأمر الذي يطرح إشكاليات متعددة تتعلق بمدى استقلال كل منهما عن الآخر، وحدود سلطة الإدارة في تحريك الدعوى التأديبية أثناء سريان الدعوى الجزائية، إضافة إلى مدى تأثير الوضعية المهنية للموظف بما يصدر عن القضاء الجزائي من أحكام نهائية.

ومن هذا المنطلق، سعى المشرع إلى تحقيق التوازن بين متطلبات حماية المرفق العام وضمان حسن سيره، وبين ضرورة احترام الضمانات القانونية المقررة للموظف العام، وذلك من خلال تنظيم العلاقة بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية وبيان آثار كل منهما على الأخرى، إذ قد يترتب عن المتابعة الجزائية توقيف الإجراءات التأديبية مؤقتاً، كما قد يكون للحكم الجزائي النهائي حجية وتأثير مباشر على الوضعية الإدارية والمهنية للموظف العام.

وعليه، سيتم في هذا الفصل التطرق إلى أثر المتابعة الجزائية على سير الإجراءات التأديبية، من خلال بيان مدى استقلال الدعوى التأديبية وحدود هذا الاستقلال، ثم دراسة تأثير الحكم الجزائي النهائي سواء بالإدانة أو البراءة على الموظف العام وما يترتب عنه من آثار على مسؤوليته التأديبية ومركزه الوظيفي.

المبحث الأول: أثر المتابعة الجزائية على سير الإجراءات التأديبية.

يُثار البحث في العلاقة بين الدعوى التأديبية والدعوى الجزائية عندما تشكّل المخالفة المنسوبة إلى الموظف مخالفةً تأديبيةً، وتتطوي في الوقت ذاته على جريمة جزائية؛ الأمر الذي يترتب عليه إمكانية تحريك كلتا الدعويتين (التأديبية والجزائية) في آنٍ واحد. وبالرغم من أوجه التشابه بين المسؤوليتين، إلا أنه لا بد من التأكيد على استقلالية كلّ منهما عن الأخرى؛ فالفعل الواحد يمكن أن يشكل مخالفة تأديبية وجريمة جزائية في وقت واحد، رغم أن الدعوى التأديبية مستقلة بطبيعتها وإجراءاتها وأهدافها عن الدعوى الجزائية.

المطلب الأول: التوقيف التحفظي كأثر للمتابعة الجزائية.

يُعَدّ التوقيف التحفظي من أهم الآثار المترتبة عن المتابعة الجزائية للموظف العام، إذ تلجأ إليه الإدارة كإجراء احترازي يهدف إلى حماية المرفق العام وضمان حسن سيره والمحافظة على سمعته وثقة الجمهور فيه، خاصة عندما تكون الأفعال المنسوبة إلى الموظف ذات طابع خطير وتمس بالنزاهة أو الشرف أو الواجبات الوظيفية.

وقد نظم المشرع الجزائري أحكام التوقيف التحفظي ضمن إطار العلاقة بين المتابعة الجزائية والمسؤولية التأديبية، تبعاً لذلك سنعمل على تحديد مقصود بالتوقيف التحفظي وبيان آثاره.

الفرع الأول: مفهوم التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائياً.

لقد عرف الأستاذ سعيد بوشعير التوقيف التحفظي بأنه " إجراء أو تدبير إداري داخلي يصدر عن السلطة الإدارية في حالة خطيرة تؤدي إلى عدم صلاحية استمرار الموقوف في مزاولته وظيفته، بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتاً عن الوظيفة حتى يفصل في أمره " ¹، وعرف أيضاً بأنه "إجراء احتياطي مؤقت، يتخذ من طرف السلطة التي تملك صلاحية التعيين في حالة الخطأ المهني الجسيم يمكن أن يؤدي إلى التسريح أو إلى المتابعة الجزائية، وهو إجراء إداري يقضي بالإبعاد عن المرفق الموظف الذي يكون محل شك وينتظر الفصل في المتابعة التأديبية أو الجزائية المرفوعة ضده " ².

¹ انجاوي زكريا، مرجع سابق، ص 40.

² مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مجلة حوليات جامعة الجزائر (01)، تصدر عن جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، العدد (33)، ديسمبر 2019، ص 201.

بينما أكد القضاء هو الآخر على الطابع المؤقت للتوقيف، حيث جاء في أحد قرارات المجلس الأعلى "من المقرر قانوناً أن إيقاف موظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54 و 55 و 56 من القانون العام للوظيفة العمومية إلا أنه يعتبر تدبير إبعاد من المصلحة فرضه سلوك هذا الموظف"¹.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد نصت المادة 58 من الأمر رقم 133/66 على أنه "يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيماً لا يسمح له بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته المهنية أو بمخالفة للقانون العام"²، بينما جاء موقف المشرع مؤكداً من خلال المادة 174 من الأمر 03-06 التي نصت بضرورة أن "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في منصبه"³.

وأكدت المراسلة رقم 267 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بعض هذه المبادئ، حيث جاء فيها: "ويجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن التوقيف التحفظي إجراء إداري يعد بمثابة إخطار للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكرس الشروع الفعلي في المتابعة التأديبية"⁴.

الفرع الثاني: ضوابط التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائياً.

لا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين توقيف الموظف إلا إذا تحققت بعض الشروط القانونية التي نصت عليها أحكام قانون الوظيفة العمومية وبعض النصوص التنظيمية ذات الصلة، وفيما يلي سيتم بيان هذه الشروط.

أولاً: أن تكون المتابعة الجزائية قائمة فعلياً في حق الموظف.

نصت المادة 174 من الأمر 03-06 على أن "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"، من خلال النص يمكننا أن نستنتج ما يلي:

¹قرار المجلس الأعلى رقم 24316، المؤرخ في 10-07-1982، المجلة القضائية، العدد (02)، 1990، ص 182.

² المادة 58 من الأمر 133-66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

³ المادة 174 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

⁴المراسلة رقم 267، المؤرخة في 19-01-2016، المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

- يشترط لوقف الموظف أن يكون محل أن تكون المتابعة ضد الموظف جزائية؛ أي على أساس خطأ جنائي مجرم في قانون العقوبات أو بعض النصوص القانونية ذات الصلة.
- أن يكون الموظف متهم في ارتكاب الخطأ الجنائي.
- أن تكون المتابعة الجزائية ضد الموظف فعلية، أي قائمة ومرفوعة أمام القضاء المختص.

أما عن كيفية علم الإدارة التي يعمل بها الموظف بالمتابعة الجزائية في حقه، فقد وضحتها المراسلة رقم 267 المتعلقة ببيان كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 بقولها "...ويجدر التذكير من جهة أخرى، أن الوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطاراً من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، وفي حالة عدم تلقيها إخطاراً بذلك، يتم ابتداء من تاريخ علمها يقيناً بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف..."¹.

ثانياً: أن تكون المتابعة الجزائية المقامة ضد الموظف لا تسمح ببقائه في منصبه.

نصت المادة 174 من الأمر 03-06 على أن "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"، لكن النص لم يوضح ماهية المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه، وهو ما حاولت أن توضحه المراسلة رقم 267 المشار لها سلفاً، حيث جاء فيها "...وذلك بالنظر إلى طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافيتها مع مهامه، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصادقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل".

وقد حددت المراسلة بعض الحالات على سبيل المثال لا الحصر التي يترتب عنها توقيف الموظف تحفظياً وهي:

- إذا كان رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تحول التحاقه بعمله.
- إذا كانت الأفعال المنسوبة للموظف تمس بالأمن العام أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة أو بممتلكاتها وأعاونها.
- الجرائم المنافية للأخلاق، أو استعمال العنف داخل أماكن العمل.

¹ المراسلة رقم 267، المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06..

- تزوير الوثائق التي على أساسها تم توظيف الموظف المعني، أو إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة أو الاستعمال المزور منها.
- السرقة، الرشوة، اختلاس و/أو تبديد الأموال العمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبتها.

وبالتالي فإن توقيف الموظف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية مرتبط بمدى خطورة الأفعال وتقديرها الإدارة لتأثيرها على الوظيفة التي يمارسها¹.

ثالثا: إجراء التوقيف التحفظي من صلاحيات سلطة التعيين.

بالرجوع إلى النصوص القانونية التي تحكم توقيف التحفظي، يلاحظ أنها منحت سلطة اتخاذ إجراء التوقيف للسلطة التي لها صلاحية التعيين، وباستقراء المادة 174 من الأمر 06-03 نجدها لم تنص على الجهة المخولة لها التوقيف التحفظي، غير أن المادة 58 من الأمر 66-133 نصت عليه بشكل صريح وأكدت عليه المراسلة رقم 11061 المؤرخة في 24 نوفمبر 2020 حيث جاء فيها " التوقيف التحفظي لا يخضع لاستشارة اللجنة الإدارية لمستويات الأعضاء، وإنما هو إجراء مؤقت تتخذه السلطة صاحبة الحق في التعيين "².

طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 90/99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري يختص بالتعيين

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.
- مسؤول المصلحة إذا منحت له سلطة التعيين وسلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

¹ مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 207.

² نجاوي زكريا، مرجع سابق، ص 44.

رابعاً: أن يكون إجراء التوقيف التحفظي بموجب قرار أو مقرر.

لم تفصح المادة 174 من الأمر 03-06 على صدور إجراء التوقيف بموجب قرار أو مقرر، بينما وضحت المادة 59 من الأمر 133-66 صراحة بقولها " يجب أن يبين في قرار الإيقاف ما إذا كان المعني يحتفظ... بالاستفادة من مرتبه..."، وأوضحت المادة 131 من المرسوم 59-85 هي الأخرى ذلك بقولها "يمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة (6) أشهر على الأكثر إبقاء جزء من الأجر الأساسي لا يتجاوز ثلاثة أرباع".

أما أن المراسلة رقم 267 المشار لها سلفاً أكدت صراحة على صدور إجراء الوقف التحفظي بموجب قرار، حيث جاء فيها "...يتعين على السلطة المؤهلة تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف في الحين"¹.

يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تبين في قرار أو مقرر الوقف التحفظي ما يلي:

- تحديد الجزء من الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه بما لا يتعدى النصف، والمدة التي يدفع خلالها هذا الجزء بما لا يتجاوز ستة أشهر².
- تحديد تاريخ بدء سريان قرار أو مقرر الوقف، إما بإخطار النيابة العامة أو العلم اليقيني بالمتابعة جزائية³.

الفرع الثالث: تأثير التوقيف التحفظي على الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائياً.

يُثير التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائياً مجموعة من الآثار المهمة على وضعيته الإدارية، باعتباره إجراءً مؤقتاً تتخذه الإدارة لضمان حسن سير المرفق العام، دون أن يمس بمبدأ قرينة البراءة، وتنعكس هذه الآثار على المركز القانوني للموظف من حيث الاستمرار في العلاقة الوظيفية، ووضعه المالي، وحقوقه المهنية أثناء فترة التوقيف، إلى غاية الفصل في المتابعة الجزائية أو اتخاذ القرار الإداري المناسب بشأنه.

¹ المراسلة رقم 267، المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06.

² المادة 174 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

³ المراسلة رقم 267، المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06.

أولاً: التعليق العلاقة الوظيفية بين الموظف المتابع جزائياً والإدارة.

لم يأتِ التصريح بهذا الأثر في النصوص القانونية والتنظيمية التي نظمت أحكام الوقف التحفظي، إلا أن بعض الآثار التي أقرتها هذه النصوص تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية، ويكون هذا التعليق جزئياً ومؤقتاً يمس بعض الواجبات المهنية وبعض الحقوق الوظيفية¹ وفقاً لأحكام المادة 174 من الأمر 03-06 والمراسلة رقم 267 ومن بينها ما يلي:

1/- منع الموظف الموقوف من ممارسة مهامه (واجب القيام بالعمل):

- منع الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية من استعمال وسائل العمل كالزني الرسمي أو السلاح الناري إذا كان ينتمي إلى أسلاك الأمن الوطني مثلاً.
- منع الموظف الموقوف من استعمال صفته الوظيفية في التعامل مع الغير باستعمال الأختام وغيرها من الوسائل.
- إبطال التصرفات التي يقوم بها الموظف الموقوف إذا كانت لها صلة بمهام وظيفته بعد صدور قرار الوقف التحفظي واعتبارها صادرة عن موظف غير مختص.
- منع لموظف الموقوف تحفظياً من تقديم طلب الإستقالة².

2/- استمرار التزام الموظف الموقوف بباقي الواجبات المهنية: فعلى سبيل المثال لا الحصر يلتزم الموظف الموقوف بواجب السر المهني فلا يفشي الأسرار التي اطلع عليها بحكم وظيفته، ويتعد عن كل فعل يتنافى مع مهام وظيفته³.

ثانياً: تعليق بعض الحقوق الوظيفية.

إن أول حق من حقوق الموظف الموقوف التي يمكن أن يشملها التعليق هو الحق في الراتب، حيث منحت النصوص القانونية للسلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة الإبقاء على جزء منه أو حرمان الموظف الموقوف من الاستفادة من هذا الحق، حيث نصت المادة 174 من الأمر 03-06 بإمكانية

¹ مراد بوظيفة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 210.

² تجاوي زكريا، مرجع سابق، ص 47.

³ مراد بوظيفة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 212.

" أن يستفيد الموظف الموقوف خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف..¹

وقد جاء ضمن المراسلة رقم 267 المتعلقة بكيفية تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06 المشار لها سلفاً " أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية إلى غاية تاريخ إعادة إدماج الموظف المعني، تعتبر فترة عمل غير مؤداة، وبالتالي لا تحتسب كفترة خدمة فعلية للترقية مهماً كانت نتيجة المتابعة الجزائية..²

ثالثاً: استمرار الموظف الموقوف في التمتع بباقي الحقوق الوظيفية.

يتمتع الموظف الموقوف بالحق في الترقية في الدرجة وفي الرتبة إذا استوفى الشروط القانونية وبالحق في العطلة السنوية والحق في الخدمات الاجتماعية والحق في التقاعد وغيرها من الحقوق، كما يرى جانب من الفقه الفرنسي أن الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية يمكن أن يستفيد من العطلة السنوية أو العطلة المرضية أو عطلة الأمومة أثناء الوقف التحفظي، وفي هذه الحالة يجمد قرار الوقف لحين انتهاء عطلة الموظف، ويتقاضى خلال العطلة الراتب المقرر قانوناً..³

المطلب الثاني: استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية.

تعد المخالفة التأديبية الأساس الذي تدور حوله كل دراسة متعلقة بالتأديب وتقوم كل من الجريمة الجزائية والمخالفة التأديبية على فكرة الخطأ بمعنى أن الواقعة المنسوبة إلى الموظف سواء كانت تشكل جريمة جنائية، أو مخالفة تأديبية تبني على أنه أتى أفعالاً، أو امتنع عن القيام بأعمال تمثل انحرافاً عن السلوك القويم الذي يتطلبه المجتمع، أو الوظيفة العامة التي يقوم بأعبائها.

الفرع الأول: مبدأ استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية.

إن غالبية التشريعات قد نصت على هذا الاستقلال صراحة سواء في الجزائر، أو مصر، أو فرنسا، فقد تضمن في مصر قانون الخدمة المدنية رقم (55) سنة 1976 في المادة (79) الفقرة الأولى منه

¹ المراسلة رقم 430، المؤرخة في 01-04-2020، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

² المراسلة رقم 267، المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06، والمراسلة رقم 16115، المؤرخة في 19-11-2016، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

³ مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 215.

على أن " كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب يعاقب تأديبية بإحدى العقوبات المنصوص عليها فيه ، وذلك مع عدم الإخلال بحق إقامة الدعوى المدنية، أو الجنائية ضده عند الاقتضاء " كذلك نصت المادة (95) من ذات القانون، بشأن تبليغ النيابة العامة عن الجرائم الجنائية حيث نصت " إذا كانت الأعمال المنسوبة إلى الموظف تعتبر جريمة جنائية فعلى الوحدة الإدارية التابع لها أن تبلغ النيابة العامة بذلك ، وإذا تبين لمجلس التأديب وجود جريمة جنائية أحال الأوراق إلى النيابة، ولا يحول عدم إقامة الدعوى الجنائية، أو تبرئة الموظف، أو حفظ الاتهام قبله دون محاكمته تأديبية" وهو ما أخذ به المشرع الجزائري¹.

وهي ذات المسلك الذي إنتهجه المجلس الدولة عندما ما صرح بموجب القرار رقم 001192 الصادر بتاريخ 9 أبريل 2001، وذلك برفض الغاء القرار المستأنف الذي تقدم به موظف تم تسريحه من وظيفته تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 16 فبراير 1993 الذي يحدد بعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وكذا عمال المؤسسات العمومية ، والذي يشير الى المرسوم التنفيذي رقم 93-02 المؤرخ في 06-02-1993 المتضمن تمديد الحالة الاستعجالية ، مذكرا أن هذا المرسوم " يلقي على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص الجدل السياسي أو الايديولوجي وهذا الالتزام حتى خارج العمل يمنعه من القيام بأي تصرف أو سلوك لا يليق بوظيفته "، مبمّر أنه لا يمكن الموظف المطالبة بإعادة ادماجه في منصبه نظرا لإدانته من طرف القاضي الجزائري "" وأن الوقائع المثبتة تفرض على الادارة فضلا عن أنها قابلة أن تساهم في وصف الخطأ التأديبي، وفي هذا القرار أكد مجلس الدولة استقلالية القانون التأديبي لأن الموظف يمكن متابعته لنفس الخطأ جزائيا وتأديبيا².

وهكذا، يترتب عن استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية، من حيث عناصرها حتى وإن نشأت عن نفس الفعل، فكل جريمة تستقل عن الأخرى من حيث التكييف القانوني للفعل المجرم، فاذا كانت الجريمة الجنائية تخضع لأحكام قانون العقوبات من حيث تكييفها على أساس جنائية، وجنحة أو مخالفة، فإن المخالفة التأديبية يتم تكييفها وفق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الى أربعة أصناف من الأخطاء، ويترتب عن ذلك

¹ محمد مصطفى أذياب ابو بكر، نطاق تقييد السلطة التأديبية بالحكم الجنائي في القانون الليبي، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة المرقب، ترونة، ليبيا، ص 101.

² بوكرا إدريس، مرجع سابق، ص 171.

أن الإدارة عندما تتولى تكييف الأخطاء التأديبية للموظف فإنها لا تلتزم بالأوصاف الجنائية للفعل ما دامت هذه الأوصاف لا تشكل عنصرا في المسؤولية التأديبية ، بل على العكس من ذلك، فإنها تستند على المعايير المحددة في المادة 161 من نفس الأمر، وكذا التصنيف المحددة في المواد 177 - 181 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹.

غير أنه ينبغي التنويه بأن هذا الاستقلال ليس تاما، بل توجد علاقة وتأثير متبادلة بينهما في حالة ما إذا كانت المخالفة التأديبية التي ارتكبها الموظف العام تشكل في نفس الوقت جريمة جنائية، ففي هذه الحالة يثور التساؤل حول ما إذا كان يتعين وقف الدعوى التأديبية إذا ما تم تحريك الدعوى التأديبية والجزائية في آن واحد عن ذات الوقائع لحين صدور الحكم الجزائي في موضوع الدعوى.

إن الخصائص التي تتميز بها الدعوى التأديبية تستوجب أن تباشر هذه الدعوى وفق معايير تختلف عن تلك المعايير، والأحكام التي تحكم الدعوى العمومية، فالسلطة التأديبية لا تتقيد في تكييفها للجرائم بقواعد وضوابط قانون العقوبات، وإنما يتعين عليها أن تستخلص المخالفة المسلكية ووصفها من جماع الوقائع التي تشكل جريمة تأديبية على نحو ما هو مفهوم في المجال الإداري.

ويتمثل استقلال التحقيق التأديبي بالصلاحية التي تتمتع بها السلطة التأديبية، حيث تملك صلاحية تقدير ملاءمة تحريك الإجراءات التأديبية من عدمها دون أن يكون لتحريك الإجراءات الجزائية أي تأثير على تقديرها الإداري وقرارها الصادر بهذا الصدد، لهذا فإن تحريك الدعوى المتعلقة بالجريمتين التأديبية والجزائية، لا يترتب عليه أن توقف إحداها الأخرى، بل إنه يمكن أن تسير كل منهما في طريقها للوصول إلى غايتها المقصودة².

إن قيام المسؤوليتين التأديبية أو الجزائية لا يتعارض مع قيام الأخرى ومن المقرر كقاعدة عامة، أن أي من الإجراءات الجزائية لا توقف الإجراءات التأديبية و ترتيبا على ذلك يمكن تحريك إجراءات المسؤوليتين التأديبية و الجزائية معا ضد الموظف العام في وقت واحد وعن فعل واحد دون أن يعد ذلك تعددا أو ازدواجا في المسؤولية، إذ أن لكل مسؤولية نطاقها الذي تعمل فيه و بالرغم من هذا الاستقلال، إلا أن الخصائص التي تتميز بها الدعوى التأديبية تستوجب أن تباشر هذه الدعوى وفق معايير تختلف عن تلك المعايير و الأحكام التي تميز الدعوى العمومية فالسلطة التأديبية لا تتقيد في

¹ الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

² بوكرا إدريس، مرجع سابق، ص 173.

تكيفها للجرائم بقواعد و ضوابط قانون العقوبات ، وإنما يتعين عليها أن تستخلص المخالفة التأديبية ووصفها من جمع الوقائع التي تشكل جريمة تأديبية على النحو المفهوم في القانون الإداري¹.

الفرع الثاني: حجية الإجراء الجنائي أمام الإجراء التأديبي.

تنتمي الجرائم الجنائية، والجرائم التأديبية تنتميان الى أصل واحد وهو الجرائم العقابية، وهما إن كانا من أصل واحد، إلا أنهما منفصلان لاختلاف طبيعة كل منهما، ومع ذلك فإن الجريمة الجنائية تحدث أثارها على الجريمة التأديبية، وعلى مرتكبيها حال كونه خاضعا للنظام التأديبي².

وتأسيسا لذلك فقد حددت المادة 174 من الأمر 06-03 السالف الذكر، والمادة 131 من المرسوم رقم 59-85، على تبيان العلاقة بين الإجراءات التأديبية والإجراءات الجزائية عند ارتكاب الموظف مخالفة تنطوي على جريمة جزائية، بحيث جاءت فيها يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

وعلى الرغم من استقلال الإجراءات التأديبية عن الإجراءات الجزائية، من حيث تحريك الدعوى المتعلقة بالجريمة ذات الطابع التأديبي والجزائي، فإن ذلك لا يترتب عليه أن لاتوقف أحدهما الأخرى، بل تنثير كل منهما في الأخرى من أجل الوصول إلى غايتها المقصودة³.

أولا: قاعدة الجنائي يوقف التأديبي.

يترتب عن التأثير المتبادل بين الدعويين الجنائية والتأديبية امكانية اعمال قاعدة الجنائي يوقف التأديبي، والتي مفادها أن تتوقف المتابعة التأديبية بمجرد مباشرة الدعوى الجزائية ضد الموظف، لحين صدور الحكم الجنائي في موضوع الدعوى متى تم تحريك الدعويين الجنائية والتأديبية في آن واحد عن نفس الوقائع، أو متى تم تحريك الدعوى الجنائية قبل مباشرة الاجراءات التأديبية.

أوضحت المادة 174 من الأمر رقم 06-03، أن الادارة ملزمة بوقف الاجراء التأديبي الى غاية أن يصبح الحكم الجزائي نهائيا، وهي تهدف إلى منع التضارب وتحقيق التناسق بين وجهات النظر في

¹ محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان الجزائر، 2007-2008، ص 33.

² غانم حسين، الموظف العام بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حمه لخضر، الوادي، 2016/ 2017، ص 29.

³ نفس المرجع، ص 29.

المسؤوليتين التأديبية والجزائية، ولا سيما عندما يتحد الوصفان الجزائي والتأديبي في الفعل الواحد كما تسمح باحترام الحجية المقررة للأحكام الجزائية، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، ولأن القضاء الجزائي يملك من الوسائل التي تمكنه من الكشف عن الحقيقة ما لا تملكه السلطة التأديبية ولذا فإن وقف السير في الدعوى التأديبية يتفق تماما مع مقتضيات العدالة ومبادئها.

في حالة الموظف الذي يرتكب خطأ جزائيا خارجا عن الوظيفة، تنبغي الإشارة بداية أنه لما كانت حقوق وواجبات الموظف لا تقتصر على الالتزامات المهنية فقط، ولكنها تشمل أيضا حياته الخاصة التي من شأنها التأثير على شرف الوظيفة، فانه يترتب عن ذلك، مسألة الموظف تأديبيا الى جانب تحمله المسؤولية الجنائية عن أفعاله، ذلك ما ذهبت اليه المادة 42 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بالنص على " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

ففي هذه الحالة، فان الادارة تكون مقيدة بالحكم الجزائي، وعليه يتعين على الادارة انتظار نتيجة الحكم الجزائي النهائي للنظر في وجود خطأ تأديبي أم لا والفصل فيما بعد في الوضعية الادارية للموظف¹.

ولكن عندما يرتكب الموظف خطأ تأديبيا يحمل وصف الخطأ الجزائي فان فرض عقوبتين في آن واحد، يكون مبررا، ويؤكد استقلالية الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية ولا يشكل بالتالي بمثابة فرض عقوبتين عن الفعل الواحد.

ثانيا: الجنائي لا يوقف التأديبي.

الأصل أن سلطات التأديب لا شأن لها بالتكييف الجنائي للواقعة، إذ إن الجريمة التأديبية تستقل بعناصرها وأوصافها وتكييفها القانوني عن الجريمة الجنائية فإذا نشأت عن الفعل الواحد جريمتان جنائية وتأديبية في الوقت نفسه، فيظل لكل منهما وصفه أو تكييفه القانوني الخاص به، فلا تلتزم

¹ أحمد بركات، مدى تأثير الحكم الجزائي، النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، مجلة الدراسات الحقوقية، تصدر عن جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة (الجزائر)، المجلد (07)، العدد (03)، سبتمبر 2020، ص 534.

السلطات التأديبية بالأوصاف الجنائية للفعل، وهي في مجال المساءلة التأديبية مادامت هذه الأوصاف ليست عنصراً في المسؤولية التأديبية، فلا تنقيد بالتكليف الجنائي للواقعة¹.

أي أن السلطة التأديبية باعتبارها امتداداً للسلطة السلمية التي يتبعها الموظف أو التي تملك حق التعيين، تملك سلطة تقديرية في تكليف الخطأ التأديبي، وبالتالي وحسب جانب من الفقه فإن الإدارة غير ملزمة بانتظار المحاكمة الجنائية وآثارها، إذا رأت أن الأمر يتطلب تدخلاً سريعاً، لاسيما إذا تمت مباشرة الاجراءات التأديبية قبل الدعوى الجزائية.

فعلى مستوى النص القانوني، أتاح المشرع الجزائري امكانية مواصلة الاجراء التأديبي رغم تحريك الدعوى الجزائية، من خلال المواد 49-50-51-54 و 160 - 177 و 181 من الأمر رقم 03-06، وأكدت هذا الموقف المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري في المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الموجهة للمدير العام للأمن الوطني، جاء فيها " في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التأديبية التي لها صلاحية التعيين اخطارا بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، فانه بإمكانها أن تقرر اما استكمال الاجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ المهني، في اطار المادة 174 من الأمر رقم 03-06 ، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية ، أو تأجيل البت في القضية الى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية"².

خلافًا لما تبناه المشرع الجزائري في المادة 174 من الأمر رقم 03-06، التي أوجبت توقيف المتابعة التأديبية إلى غاية الفصل النهائي في الدعوى الجزائية، فإن المشرع الفرنسي لم يقرر هذا الالتزام بصورة صريحة، فقد منح النظام الخاص بموظفي الدولة الصادر بتاريخ 25 أكتوبر 1984، لاسيما المادة 9 منه، للمجلس التأديبي سلطة تقديرية تخوله إما مواصلة الإجراءات التأديبية أو تعليقها تبعاً لما تقتضيه ظروف القضية، غير أن مقتضيات المصلحة الإدارية تدفع في العديد من الحالات إلى تعليق السير في الدعوى التأديبية إلى حين صدور الحكم الجزائي، خاصة عندما يثور شك جدي حول

¹ السيد فتوح محمد هنداي، أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام القانوني السعودي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 74، ديسمبر 2022، ص 214.

² بوكرا إدريس، مرجع سابق، ص 173-174

الوقائع المادية المنسوبة للموظف أو بشأن تكييفها القانوني، ويُعد ذلك من قبيل اعتبارات الملاءمة الإدارية¹.

وفي هذا الاتجاه، أكد مجلس الدولة الفرنسي في قراره الصادر بتاريخ 24 جويلية 1987 مبدأ استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية، معتبراً أن السلطة الرئاسية التأديبية غير ملزمة بالأخذ بعين الاعتبار وجود متابعة جزائية عند تقدير مدى ملاءمة تحريك الدعوى التأديبية، إذ تبقى لها السلطة التقديرية الكاملة في تقرير وقف الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها. غير أنّ العمل جرى عملياً على تعليق الإجراءات التأديبية².

الفرع الثالث: أثر حفظ الدعوى أو صدور أمر بالألا وجهه للمتابعة.

يُعدّ حفظ الدعوى الجزائية أو صدور أمر بالألا وجهه للمتابعة من أهم الإجراءات التي قد تُثار بشأنها مسألة أثرها على المسؤولية التأديبية للموظف العام، خاصة في ظل التداخل القائم بين المجالين الجزائي والتأديبي، فبينما يترتب عن هذه القرارات انتهاء المتابعة الجزائية أو وقفها دون الوصول إلى إدانة قضائية، يثور التساؤل حول مدى انعكاسها على سلطة الإدارة في مباشرة الدعوى التأديبية أو الاستمرار فيها.

وفي هذا الإطار، يبرز اتجاه عام يكرّس استقلالية النظام التأديبي عن النظام الجزائي، حيث يُلاحظ أن أوامر حفظ الدعوى لا تحول دون تحريك أو مباشرة الإجراءات التأديبية، باعتبار أن هذه الأخيرة تستند إلى إخلالات مهنية قد تثبت حتى في غياب المتابعة الجزائية، ومن جهة أخرى فإن الأوامر الصادرة بالألا وجهه للمتابعة لا تتمتع بحجية مطلقة أمام السلطة التأديبية، وإنما تكتسي حجية نسبية تختلف آثارها بحسب الأساس الذي بني عليه القرار، لاسيما إذا تعلق الأمر بانتقاء الوجود المادي للوقائع أو مجرد عدم كفاية الأدلة³.

وعليه، يقتضي تحليل هذا المطلب التطرق أولاً إلى أثر أوامر حفظ الدعوى على إمكانية مباشرة الإجراءات التأديبية، وثانياً إلى الحجية النسبية للأوامر الصادرة بالألا وجهه للمتابعة ومدى تقيد الإدارة بها في المجال التأديبي.

¹ بوكرا إدريس، مرجع سابق، ص 174.

² نفس المرجع، ص 174.

³ نفس المرجع، ص 176.

أولاً: أثر الأوامر الصادرة بحفظ الدعوى لا تمنع مباشرة الإجراءات التأديبية.

جاء في البند (5) من المادة 36 من قانون الإجراءات الجزائية، بأن " يقوم وكيل الجمهورية بما يأتي: (.....) يتلقى المحاضر والشكاوى والبلاغات ويقرر ما يتخذ بشأنها ويخطر الجهات القضائية المختصة بالتحقيق أو المحاكمة للنظر فيها أو يأمر بحفظها بمقرر يكون قابلاً دائماً للمراجعة ويعلم به الشاكي و/ أو الضحية إذا كان معروفاً في أقرب الآجال"¹.

وهكذا، فإن القرارات الصادرة عن النيابة لا تبرئ الموظف من المسؤولية الإدارية ولا تمنع من متابعته تأديبياً عن سلوك مرده وقع إخلال بواجباته الوظيفية، قد يشكل الفعل خطأً إدارياً وهو في الوقت نفسه لا يشكل جريمة جنائية، فحفظ الدعوى عن تهمة الرشوة من قبل الموظف العام لعدم كفاية الأدلة، لا يبرئ سلوكه من وجهة نظر الإدارة، ولا يمنع من مساءلته تأديبياً وإدانة سلوكه، لاسيما إذا ثبتت للنيابة من خلال توجيه الاتهام أنه يحول حول الموظف شبّهات، وبالتالي فإنه لا يصلح لأن يبقى في الوظيفة، ونفس الحال إذا كان قرار الحفظ مبني على عدم أهمية المبلغ المختلس، فهذا لا يمنع من توقيع الجزاء التأديبي².

ثانياً: الحجية النسبية للأوامر الصادرة بألا وجه للمتابعة.

تنص المادة 163 من قانون الإجراءات الجزائية " إذا رأى قاضي التحقيق أن الوقائع لا تكون جنائية أو جنحة أو مخالفة، أو أنه لا توجد دلائل كافية ضد المتهم أو كان مقترب الجريمة ما يزال مجهولاً، أصدر أمراً بألا وجه لمتابعة المتهم"³.

واستناداً إلى أحكام المادة 195 من قانون الإجراءات الجزائية، تملك غرفة الاتهام باعتبارها جهة تحقيق من الدرجة العليا صلاحية إصدار أمر بألا وجه للمتابعة في مواد الجنايات والجنح والمخالفات المعروضة عليها من الجهات المحددة في المواد 170 و 171 و 172 من القانون ذاته، ويترتب على صدور هذا الأمر الإفراج عن المتهم الموضوع رهن الحبس المؤقت، ما لم يكن محبوساً لسبب قانوني آخر.

¹ المادة 36 من القانون رقم 06-22، المؤرخ في 20-12-2006، المعدل والمتمم للامر رقم 66-155، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ج ج العدد (84) الصادرة بتاريخ 24-12-2006.

² محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 96-97.

³ المادة 259 من القانون رقم 25-14، المؤرخ في 03-08-2025، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ج ج العدد (54) الصادرة بتاريخ 13-08-2025.

ولما كانت الأوامر بألا وجه للمتابعة قد تصدر نافية للوجود المادي للوقائع أو مؤكدة لحدوثها، فإن مصير الموظف يختلف من حالة لأخرى:

➤ في حالة ما إذا كان الأمر بألا وجه للمتابعة يتضمن نفي الوجود المادي للوقائع التي توبع من أجلها الموظف، فإنه يتعين على سلطات التأديب مراعاة ذلك الحكم، لأن مشروعية القرارات التأديبية تستند على وجود وقائع مادية، وإلا كان القرار معيباً وعرضة للإلغاء.

وبناءً على ذلك، منحت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري للأمر بألا وجه للمتابعة الجزائية، الصادر نتيجة عدم ثبوت الأفعال محل المتابعة، حجية خاصة؛ إذ ألزمت السلطات التأديبية بإعادة الموظف إلى منصبه متى ثبت انتفاء الوجود المادي للوقائع المنسوبة إليه، مع منح الإدارة سلطة تقديرية في توقيع جزاء تأديبي على الموظف إذا تبين لها ارتكابه أفعالاً أخرى تشكل مخالفة تأديبية، غير تلك التي صدر بشأنها حكم البراءة جزائياً¹.

وفي هذا السياق، نصّ المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية²، على أنه "إذا صدر لصالح الموظف المتابع جزائياً قرار قضائي نهائي يقضي بالإفراج عنه أو ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى بسبب عدم ثبوت الأفعال محل المتابعة القضائية، فإنه يتعين إعادة إدماجه وجوباً في منصب عمله بموجب مقرر صادر عن السلطة المختصة بالتعيين"³.

➤ في حالة صدور أمر بألا وجه للمتابعة دون نفي الوجود المادي للوقائع، فإن ذلك لا يمنع من متابعة الموظف تأديبياً عن الأفعال ذاتها، لأن هذا الأمر لا يعد حكماً جزائياً فاصلاً في الموضوع ولا يكتسب حجية أمام السلطة التأديبية، التي تبقى مختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة متى شكلت الأفعال إخلالاً بالواجبات الوظيفية⁴.

ويظهر ذلك بوضوح في الحالة التي يصدر فيها أمر بألا وجه لمتابعة موظف متهم باختلاس أموال عمومية، إذ لا يُعد هذا الأمر بمثابة تبرئة له في مواجهة الإدارة المستخدمة، التي يبقى من حقها متابعته تأديبياً على أساس الإخلال بالواجبات المهنية الملقاة على عاتقه.

¹ بوكرا إدريس، مرجع سابق، ص 176.

² المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2003، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلق بكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.

³ بوكرا إدريس، مرجع سابق، ص 176.

⁴ ربيعة يوسف بوقرط، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي (دراسة مقارنة: فرنسا، مصر، الأردن، الجزائر)، رسالة ماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، تموز 2006، ص 52-54.

وقد تبنت مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الموقف ذاته في مراسلة وجهتها إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر تحت رقم 453 بتاريخ 25 ماي 2016¹، وذلك على إثر شكوى تقدم بها أحد الموظفين إلى مصالح المديرية العامة، احتج فيها على امتناع مصالح بلدية المرادية عن إعادة إدماجه في منصب عمله، رغم صدور أمر بالألا وجه للمتابعة لفائدته عن قاضي التحقيق لدى محكمة سيدي أمحمد، والمؤيد بقرار صادر عن غرفة الاتهام بمجلس قضاء الجزائر.

وقد صدر هذا الأمر بتاريخ 07 أكتوبر 2015، واكتسب الصيغة النهائية بموجب شهادة عدم الطعن، كما تضمنت الرسالة ذاتها طلباً موجّهاً إلى المفتش الولائي للوظيفة العمومية يقضي بحث مصالح البلدية المعنية على إعادة إدماج الموظف المعني، بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للتحقق من عدم وجود خطأ مهني من شأنه أن يبرر توقيع عقوبة تأديبية في حقه².

وعليه، يتضح أن الأمر بالألا وجه للمتابعة يكتسب حجية أمام الجهات التأديبية ويلزمها بإعادة الموظف إلى منصب عمله متى كان مبنياً على انتفاء الوجود المادي للوقائع المنسوبة إليه، أما إذا صدر هذا الأمر دون نفي الوجود المادي للوقائع، فإنه لا تكون له حجية أمام سلطة التأديب، التي تبقى محتفظة بسلطانها التقديرية في مساءلة الموظف تأديبياً وتوقيع العقوبة المناسبة عن الخطأ المهني الذي قد يكون قد ارتكبه³.

¹مراسلة رقم 543، المؤرخة في 25 ماي 2016، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،

²المراسلة رقم 453 المؤرخة في 25 ماي 2016، مرجع سابق.

³طوافر عمار ورغايسية إيمان، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالمة، 2019-2020، ص 110.

المبحث الثاني: تأثير الحكم الجزائي النهائي على الموظف العام.

إن القاعدة العامة هي استقلال العقوبة الجزائية عن العقوبة التأديبية، فلكل منهما مجال تطبيق خاص به، وغرض تسعى إلى تحقيقه، والاستثناء هو وجود ارتباط بينهما، وهنا يظهر أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، وبما أن هذا الأثر يتجاذبه قانونين هما القانون الجزائي والقانون المنظم للوظيفة العمومية، حاول المشرع من خلالهما توضيح الأثر المتبادل بين الجزائي والتأديب فيما يتعلق بوضعية الموظف الوظيفية، وهو ما حاولنا التطرق له من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على الدعوى التأديبية.

إن القاضي الجزائي وأثناء فصله في الدعوى الجزائية المرفوعة ضد الموظف فيما يتعلق بأنواع معينة من الجرائم، يقضي بعزله من وظيفته كأثر للحكم الجزائي.

تكاد تتفق القوانين والأنظمة المقارنة على استلزام قدر معين من الجسامة في كل من الجريمة والعقوبة، حتى يؤدي الحكم الجنائي المتعلق بها إلى عزل الموظف.

الفرع الأول: الحكم المستوجب تسريح الموظف.

تكون الإدارة مقيدة بالحكم الجزائي القاضي بحرمان الموظف من حقوقه المدنية، مما يتطلب معه تسريح الموظف دون عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (أولاً)، غير أنه وفي بعض الأحوال، وعلى الرغم من صدور قرارات بالإدانة السالبة للحرية فإن السلطة التأديبية تستعيد كامل صلاحياتها، حيث لا يمكنها تسريح الموظف إلا بعد عرض وضعيته على المجلس التأديبي (ثانياً).

أولاً: أوجه الحكم الجزائي النهائي المستوجب تسريح الموظف.

نظراً للعلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية، فقد أورد قانون العقوبات بعض الجزاءات التكميلية التي توقع على الموظف تتضمن الحرمان من الوظيفة، كما يفقد الموظف وظيفته بمناسبة الحكم عليه بالتجريد من الجنسية الجزائرية.

1- تسريح الموظف عندما يقضي الحكم الجزائي بالسجن مع الحرمان من الحقوق المدنية:

تضمنت المادة 9/2 من قانون العقوبات المعدلة بموجب القانون 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، إمكانية الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية، كما تضمنت المطعة 6 من نفس المادة المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.

أ- **العزل النهائي من الوظيفة:** تنص المادة 216 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ على حالات إنهاء الخدمة، ومن بينها الحرمان من الحقوق المدنية التي تتضمن الحرمان من الوظيفة، وهي الحالة التي لا تثبت إلا بحكم جزائي صادر عن الجهات القضائية المختصة.

وهكذا فقد يصدر الحكم الجنائي إما بإدانة الموظف بعقوبة أصلية ليست مرتبطة بالوظيفة، كما قد يتضمن الحكم الصادر إدانة الموظف بعقوبة تكميلية تتضمن العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية.

في هذه الحالة، ينبغي البحث عن أثر الحكم بالإدانة المؤدي إلى عزل الموظف كعقوبة تكميلية، فلما كانت الدعوى التأديبية لا ترفع كأصل عام إلا على الموظف أثناء الخدمة، فإن الحكم الجنائي بعقوبة العزل يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى انقضاء الدعوى التأديبية، حيث يجب على السلطة التأديبية أن تنقيد بما قضى به الحكم الجنائي تأسيساً على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن.

الحكم بالحرمان من الحقوق المدنية والمتضمن عزل الموظف، يجب أن يصدر مع التصريح بالنص على هذه العقوبة التكميلية زيادة على العقوبة الأصلية، لاسيما أن الحكم بالعقوبة التكميلية يمكن أن يتضمن الحرمان من الحقوق المدنية بشكل شامل أو جزئي، وهو الأمر الذي يفترض معه عقوبة صريحة تتضمن الحرمان من الحقوق المدنية².

وفي هذه الحالة يتوجب إنهاء الرابطة الوظيفية بقوة القانون، أم يجب أن يصدر ذلك بقرار إداري تتخذه السلطة التأديبية، ففي هذه الحالة، يرى البعض أن العزل نتيجة حكم جنائي لا يعتبر إجراءً

¹ المادة 216 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² بوكرا إدريس، مرجع سابق، ص 181.

تأديبيًا، ومن ثمة فلا يوجد ما يحول دون توقيع الجزاء التأديبي (أي صدور قرار تأديبي) بعد صدور الحكم الجنائي¹.

ب - منع الموظف من ممارسة مهنة لمدة مؤقتة.

بموجب المادة 16 مكرر من قانون العقوبات فإنه "يجوز الحكم على الشخص المدان لارتكابه جناية أو جنحة بالمنع من ممارسة مهنة أو نشاط إذا ثبت للجهة القضائية أن للجريمة التي ارتكبها صلة مباشرة بمزاولتها وأن ثمة خطر في استمرار ممارسته لأي منها". ويصدر الحكم بالمنع لمدة لا تتجاوز 10 سنوات في حالة الإدانة بارتكاب جنحة...".

نفس الحكم تضمنته المادة 139 من قانون العقوبات، بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في المادة 138 مكرر 14 من قانون العقوبات: "يعاقب الجاني فضلاً عن ذلك بالحرمان من الحقوق الواردة في المادة 14 من نفس القانون، وذلك من خمس سنوات على الأقل إلى عشر سنوات على الأكثر. كما يجوز أن يُحرم من ممارسة كافة الوظائف أو كافة الخدمات العمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر". ويتعلق الأمر بالموظف العمومي الذي يستغل وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعتمد على تنفيذه.....".

وعليه فإن ارتكاب الموظف جناية يترتب عنها عزل الموظف وجوبا لمدة أقصاها عشر سنوات وفي هذه الحالة فإن الإدارة لا تملك سلطة إدارية بالإبقاء عليه في المنصب بل هي ملزمة بتسريحه².

أما في حالة ارتكاب الموظف جنحة، فإن الحكم بعقوبة العزل من طرف القاضي هو أمر جوازي حسب نص المادة 14 من قانون العقوبات: "يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون أن. تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في المادة 09 مكرر 1، ولمدة تزيد عن خمس 5 سنوات...".

وفي هذه الحالة، إذا حكم القاضي بعقوبة العزل فإن الإدارة تكون ملزمة بتوقيع عقوبة التسريح، ذلك ما أوضحه المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ 16 جانفي 2019، الذي لم يفرق بين الجناية والجنحة من خلال عدم التفرقة بين عقوبة السجن وعقوبة الحبس، "..... وينبغي التأكيد على صعيد آخر، أن العقوبة التأديبية المناسبة في حالة إدانة

¹ نفس المرجع.

² بوكرا إدريس، مرجع سابق، ص 182.

الموظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ، عن الأفعال المشار إليها على سبيل المثال في الفقرة (1) و(2) أعلاه، أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وإن لم تكن لها علاقة بوظيفته، تكون مبدئياً هي التسريح¹.

2- التجريد من الجنسية الجزائرية.

يُعدّ شرط الجنسية من الشروط الأساسية للالتحاق بالوظيفة العمومية في أغلب الدول، كما يُعتبر شرطاً لاستمرار شغلها، وبالتالي فإن فقدان الجنسية الجزائرية أو سحبها يُشكّل سبباً قانونياً لإنهاء الخدمة، مما يترتب عنه فقدان صفة الموظف، وذلك وفقاً لنص المادة 216 من الأمر رقم 03-06.

وفي هذا الإطار، إذا كان فقدان الجنسية يتم بصورة إرادية وطوعية من طرف المعني، ودون أن يرتبط بأي مخالفة جزائية، فإن تجريد الموظف من الجنسية يتم في حالة ارتكاب الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية لإحدى المخالفات الجزائية المنصوص عليها في المادة 22 من الأمر رقم 01-05 والمتعلق بقانون الجنسية الجزائرية، المؤرخ في 27 فبراير 2005،² وبعد أن يصبح الحكم القضائي بالإدانة نهائياً بخصوص هذه الأفعال، فإن الإدارة ملزمة بتسريح الموظف وفق نفس الإجراءات المعتمدة في التعيين، دون الحاجة إلى عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء³.

ثانياً: استعادة مجلس التأديبي صلاحيات المتابعة.

في حالة صدور حكم جزائي يقضي بإدانة الموظف بعقوبة الحبس بسبب أفعال غير تلك الجرائم المشار إليها سابقاً، أو الحكم عليه بغرامة مالية، يثور التساؤل حول موقف الإدارة من هذا الوضع.

وقد استقر الفقه والقضاء على أنه متى أكد الحكم الجزائي ثبوت الأفعال المنسوبة إلى الموظف، فإن الإدارة تكون ملزمة باتخاذ الإجراء التأديبي متى رأت أن هذه الأفعال قد مست بسمعة المرفق العام. وفي هذه الحالة تستعيد السلطة التأديبية كامل صلاحياتها في مباشرة الإجراءات التأديبية في مواجهة الموظف، وتوقيع الجزاء التأديبي الذي تراه مناسباً وفق جسامة المخالفة المرتكبة.

¹ بوكرا إدريس، المرجع السابق، ص 183.

² المادة 22 من الأمر رقم 01-05، المؤرخ في 27-02-2005، المضمن قانون الجنسية، ج ر ج ج العدد (15) الصادرة بتاريخ 27-02-2005.

³ حميش نبيلة، خيتمان لامية، مرجع سابق، ص 87.

كما أن الحكم الجزائي الذي تلتزم به السلطة التأديبية هو حكم الإدانة، إذ يتمتع بحجية الشيء المقضي به في مواجهة كافة، من حيث ثبوت الوقائع المادية ونسبتها إلى مرتكبها، وهو ما لا يجوز معه للسلطة التأديبية إعادة مناقشة هذه الوقائع أو التشكيك في وجودها من جديد.

وقد أكدت هذه الحجية المراسلة رقم 267 الموجهة من المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري إلى المدير العام للأمن الوطني عندما أوضحت أنه في الحالة التي تتم فيها إدانة الموظف بعقوبة سالبة للحرية سواء السجن أو الحبس فإن العقوبة التأديبية اللازمة في مثل هذه الحالة هي التسريح.

كما أكد القضاء الجزائي هذه الحجية عندما أشار.. حيث ومع ذلك فإنه بعد إدانة الموظف من طرف القاضي الجنائي بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية فإن الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الإدارة والقاضي الإداري...¹.

ونفس الموقف أكده المدير العام للتوظيف العمومية وإصلاح الإداري في رسالة موجهة إلى وزير التربية الوطنية بتاريخ 9 فبراير 2017 جاء فيها.. وإذا ما تمت إدانة موظف عن الأفعال تعتبر خطيرة مثل الرشوة والسرقة وتبديد المال العام والتزوير واستعمال المزور وتزوير الوثائق الإدارية للهيئة الإدارية المستخدمة والجرائم الأخلاقية أو نحو ذلك فإن العقوبة المناسبة في مثل هذه الحالات هي التسريح...².

نفس الموقف أكده مجلس الدولة في العديد من قراراته لا سيما القرار رقم 082979 الصادر بتاريخ 12 سبتمبر 2013، الذي وضع فيه "... أن الموظف المعني متابع بجناية تزوير محررات رسمية وتمت إدانته بخمس سنوات سجن...³، بحيث أن المادة 42 من الأمر رقم 06-03 " تلزم الموظف بتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة المهام وأن يتسم بسلوك لائق ومحترم ومن ثم فإن عدم احترام هذا الواجب يجعل من الموظف غير مؤهل للتوظيف التي كلف بها "⁴.

¹ مجلة مجلس الدولة، قضية (ب.ط) ضد مديرية التربية لولاية قالمه، العدد (01)، 2002، ص 119، 120.

² المراسلة رقم 09 المؤرخة في 09-02-2017، موجهة من المدير العام للتوظيف العمومية إلى وزيرة التربية الوطنية، نقلا من بوكرا إدريس، مرجع سابق، ص 184.

³ قرار مجلس الدولة رقم 082979، الغرفة الثانية، القسم الثاني المؤرخ في 12-09-2013، (بلدية جميلة ضد ك.م)

⁴ المادة 42 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة.

نفس الموقف تبنته المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال منشور رقم 5 المؤرخ في 12 أبريل 2003 والذي جاء فيه ما يلي " تجدر الإشارة أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني وصدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف ينبغي على الإدارة تسريحه ¹."

وفي كل الأحوال فإن التسوية النهائية لوضعية المعني تتم بعد صدور قرار المحكمة العليا دون إهمال ضرورة احترام الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام باعتبار أن العقوبة المتخذة تكتسب طابعاً تأديبياً ذلك ما يؤكد منشور رقم 10 الصادر المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ 16 يناير 2019 مع التذكير من جهة أخرى أنه في حالة ما إذا لم تقرر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تسريح موظف متابع جزئياً فإن إعادة إدماجه يكون ابتداء من تاريخ انعقادها وفي حالة بلوغ سن القانونية للتقاعد فإنه يتعين على الإدارة إحالته على التقاعد مباشرة بعد تسوية وضعيته ².

الفرع الثاني: الإبقاء على المسؤولية التأديبية.

رغم الارتباط القائم بين الدعوى الجزائية والدعوى التأديبية، إلا أن ذلك لا يعني بالضرورة زوال المسؤولية التأديبية بمجرد صدور حكم جزائي بالبراءة أو بانقضاء الدعوى العمومية، إذ قد تبقى للخطأ التأديبي خصوصيته واستقلاله عن الوصف الجزائي للفعل، فالإدارة لا تنتظر فقط إلى مدى توافر أركان الجريمة، وإنما تهدف أساساً إلى حماية حسن سير المرفق العام والمحافظة على كرامة الوظيفة العامة وانضباط الموظفين. لذلك قد تستمر المسؤولية التأديبية قائمة متى ثبت أن سلوك الموظف يشكل إخلالاً بالواجبات المهنية أو مساساً بسمعة الإدارة، ولو لم يترتب عليه جزاء جنائي، ومن ثم، يقتضي الأمر بيان الحالة التي تبقى فيها الإدارة على المسؤولية التأديبية رغم انتفاء أو زوال المسؤولية الجزائية.

أولاً: الإبقاء على المسؤولية التأديبية للموظف.

قد يصدر حكم قضائي بإدانة الموظف بعقوبة الحبس لجنائية أو جنحة أو الغرامة، مع وقف التنفيذ، كما قد تصدر أحكام تقضي برد الاعتبار للموظف الذي سبق وأن تعرض لعقوبة التسريح، ففي هذه الحالة، فإن هذه الأحكام ليست لها حجية على الإدارة ولا تلزمها بوقف الإجراءات التأديبية أو الغائها.

¹ بوكرا إدريس، المرجع السابق، ص 185.

² المنشور رقم 10 المؤرخ في 16-01-2019، يحدد كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين، ص 04.

1/- الحكم بوقف تنفيذ العقوبة.

لم يفصل المشرع الجزائري في هذه المسألة، وأما بالنسبة للفقهاء فلم يستقر هو الآخر على رأي واحد في هذا الشأن؛ إذ يرى بعض الفقهاء أن الحكم الجزائي بالإدانة ولو مع وقف التنفيذ يمكن أن يكون له أثر مقيد للسلطة السلطة، في المقابل يذهب اتجاه فقهي آخر إلى خلاف ذلك، ومن أبرز أنصاره الأستاذ سليمان الطماوي الذي يرى "...أن المانع من التعيين في الوظيفة العامة، وبحكم اللزوم المانع من الاستمرار فيها، لا ينطبق على بعض المخالفات، لكون هذه الجرائم تخرج عن نطاق رد الاعتبار...".¹

غير أنه ونظرا لاستقلال الدعوى الجزائية عن الدعوى التأديبية، فإن الحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية، لا يجوز حجية أمام السلطات التأديبية، ذلك أن وقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط ولا يمتد إلى المسألة التأديبية، مما يعطي الإدارة امكانية متابعته تأديبيا عن الخطأ التأديبي.

وقد استقرت المحكمة الإدارية العليا المصرية على هذا الاتجاه، حيث ميّزت بين حالتين: حالة وقف التنفيذ الشامل لكافة الآثار المترتبة عن الحكم، وفي هذه الحالة تلتزم الإدارة بحجية الحكم ولا يجوز لها فصل الموظف، وبين حالة وقف تنفيذ العقوبة الأصلية فقط، حيث تستعيد الإدارة في هذه الحالة سلطتها التقديرية² في اتخاذ القرار المناسب.

وهو الموقف الذي تبنته المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في المراسلة رقم 267 التي وجهتها للمدير العام للأمن الوطني، "إذا تمت ادانة الموظف على مستوى الدرجة الثانية مع وقف التنفيذ، فإنه يمكن عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء للبت فيها لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة...".³

أوضحت المديرية العامة للوظيفة العمومية، في ردّها على استفسار تقدّم به وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات بشأن طلبات إعادة الإدماج الخاصة بموظفي قطاع الصحة الذين صدرت في حقهم أحكام قضائية جزائية بالإدانة مع عقوبة الحبس غير النافذ، أن العبرة في المتابعات الجزائية تكمن في ثبوت الإدانة بموجب حكم جزائي نهائي، دون تمييز بين عقوبة الحبس النافذ وغير النافذ.

¹ نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن 2007، ص 250.

² محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 19.

³ مراسلة المدير العام للوظيفة العامة والإصلاح الإداري رقم 267 المؤرخة في 19-01-2016 : ف/ي كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وبناءً على ذلك، فإنه متى صدرت إدانة جزائية نهائية في حق الموظف، يتعين عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للفصل فيها، وذلك وفقاً لأحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-103¹.

وعندما تُعدّ الأفعال التي صدر بشأنها حكم جزائي بالإدانة مع وقف التنفيذ خطأً مهنيًا من الدرجة الرابعة، فإن الإدارة تكون مؤهلة لتوقيع عقوبة التسريح في حق الموظف...؛ وينبغي التأكيد على صعيد آخر، على أن العقوبة التأديبية المناسبة في حالة ادانة موظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ، عن الأفعال المشار إليها في الفقرة (1)، (2) أعلاه أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وإن لم تكن لها علاقة بوظيفته، تكون مبدئيًا هي التسريح. " بعد أخذ رأي المجلس التأديبي وجوباً من جهة، وتمكين الموظف المعني من الضمانات التأديبية المنصوص عليها ضمن أحكام الأمر.²

ما يمكن استنتاجه من كل ما سبق إن العفو يمحو الجريمة، غير أنه لا يمحى الركن المادي للفعل ولا آثاره الخارجية، وعليه وتطبيقاً لمبدأ استقلال الجريمة الجزائية عن الجريمة التأديبية، فإن صدور عفو عن الجريمة لا يمنع من استمرار المساءلة التأديبية عن ذات الفعل الذي شمله العفو، فقد يكون هذا الأخير مكوناً لذنوب إداري مستوجبا الجزاء التأديبي، أما إذا كان الجزاء التأديبي تابع للجريمة الجزائية وما ترتب عليها من عقاب، فصدور العفو عن هذا الفعل الإجرامي يؤدي لقيام احتمالين:

✓ إذا كان الجزاء التأديبي قد نفذ فعلاً وهذا قبل نفاذ قانون العفو الشامل، هنا لا أثر لنفاذ العفو على شرعية العقوبة التأديبية.

✓ أما إذا صدر العفو قبل العقوبة التأديبية، تعد هذه الأخيرة ملغاة بالنسبة للمستقبل.³

2/- رد الاعتبار للموظفين الذين صدرت في حقهم أحكام بالإدانة.

بالنسبة لرد الاعتبار للموظفين الذين صدرت في حقهم أحكام جزائية بالإدانة والذين تم تسريحهم لهذا السبب، فإنه لا يمكن إعادة ادماجهم في حالة صدور أحكام قضائية تتضمن رد الاعتبار لهم، ذلك ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب مراسلة تحت رقم 446 بتاريخ 11 ديسمبر 2016 ، موجهة الى المدير العام للجمارك رداً على طلب استفسار تقدم به بهذا الخصوص، موضحة " أن رد الاعتبار القضائي إنما يترتب عنه فقط محو العقوبة الجزائية من صحيفة السوابق القضائية طبقاً للفقرة

¹ بوكرا إدريس، المرجع السابق، ص 186.

² المنشور رقم 10 المؤرخ في 16-01-2019، يحدد كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين، ص 05.

³ نورة طلحة، مدى تبعية النظام التأديبي للموظف العام للنظام الجزائي في النظام الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جبابلي إلياس، سيدي بلعباس، المجلد (05)، العدد (01) 2019، ص 50.

(7) من المادة 627 من قانون الاجراءات الجزائية، ولا تعني بالضرورة انتفاء ارتكاب المعني أفعالا يعاقب عليها القانون بموجب التشريع الجزائي". وخلص جواب المديرية العامة للوظيفة العمومية أنه نتيجة لذلك، "... فإنه لا يمكن اعادة ادماجه في منصب عمله تطبيقا لنص المادة 185 من الأمر رقم 06 - 03، ولا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية..¹

الفرع الثالث: الإعفاء من المسؤولية التأديبية.

عندما يكون الحكم الجزائي بالإدانة مشمولا بالعفو الشامل، فمن المعروف أن العفو الشامل يزيل الجريمة ذاتها، وتصبح الجريمة كأن لم تكن، ويعد الجاني كأنه لم يرتكب أية جريمة، ومع ذلك فإن العفو الشامل عن الجريمة الجنائية لا يمتد سريانه إلى الخطأ التأديبي إلا بنص خاص، وترتبا على ذلك ولما كان الخطأ التأديبي المرتكب من طرف الموظف يقوم على مخالفة الموظف لواجبات وظيفته، وهي مستقلة عن التهمة الجزائية أدين بها جنائيا، فشمول قانون العفو الشامل للتهمة الجزائية لا يمنع بالتالي من متابعة الموظف تأديبيا عن الخطأ التأديبي، وتبعا لذلك، ففي حالة ما اذا تم تنفيذ العقوبة التأديبية قبل نفاذ قانون العفو الشامل فإن هذا الأخير لا ينتج أي أثر على شرعية العقوبة التأديبية².

غير أنه، إذا كان الجزاء التأديبي تابعا للعقوبة الجزائية أو مترتبا عنها كأثر تلقائي لها، فإن قانون العفو العام يمحو الجزاء التأديبي، وعلى ذلك، فإن انتهاء علاقة الموظف بالوظيفة بسبب ارتكابه جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة نتيجة صدور الحكم الجزائي القطعي بإدانة هذا الموظف بالجرم المسند إليه ينتهي أثره نتيجة صدور قانون العفو الشامل عن هذه الجنائية أو الجنحة، إذ يمتد أثر هذا القانون ليمحو الجزاء التأديبي التبعي لهذه الجريمة³.

المطلب الثاني: أثر الحكم الصادر بالبراءة على الدعوى التأديبية.

يعد الحكم الجنائي الصادر بالبراءة ذا حجية مطلقة أمام السلطات التأديبية إذا تأسس على نفي الواقعة أو عدم صحتها، مما يمنع معاقبة الموظف تأديبيا عن نفس الفعل. ومع ذلك، لا يقيد حكم

¹مراسلة رقم 446 بتاريخ 11 ديسمبر 2016، موجهة من المديرية العامة للوظيفة العمومية الى المدير العام للجمارك، نقلا عن بوكرا إدريس، مرجع سابق، ص 186.

²بوكرا إدريس، مرجع السابق، ص 187.

³طلحة نورة، مرجع سابق، ص 51.

البراءة سلطة التأديب إذا بني على الشك، عدم كفاية الأدلة، أو لبطلان في الإجراءات، حيث يستمر استقلال الجريمة التأديبية.

الفرع الأول: حالات الحكم الصادر بالبراءة.

ان حجية الحكم الجزائي في مجال التأديب لا تكون إلا في ثبوت أو نفي الواقعة موضوع الاتهام، إذ يتحدد نطاق حجيته في ثبوت أو نفي الواقعة موضوع الاتهام وصحته أو فساد اسنادها للمتهم، بالنظر لما للحكم الجزائي من حجية مطلقة لا يجوز انكارها فيما يثبت بشأن الوجود المادي للوقائع ونسبتها الى المتهم ايجابا أو سلبا، وللتوضيح أكثر سوف نتطرق الى البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع في فرع أول وفي الفرع الثاني البراءة دون انتفاء الوجود المادي للوقائع.

أولاً: البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع.

يرى غالبية الفقه أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة بسبب انتفاء الوجود المادي للوقائع أو لعدم نسبة الفعل إلى المتهم تكون له حجية أمام السلطة التأديبية، فلا يجوز لها اعتبار الفعل ذاته مخالفة تأديبية أو توقيع عقوبة بشأنه¹، فالحكم الجنائي يحوز قوة الشيء المقضي به فيما يتعلق بإثبات أو نفي الوقائع المكونة للجريمة، غير أن هذه الحجية تقتصر على الوقائع التي فصل فيها القاضي الجنائي، بينما تبقى للسلطة التأديبية حرية تقدير الوقائع الأخرى وتكييفها من الناحية التأديبية، مع إمكانية تقييم سلوك الموظف من الجانب التنظيمي ومدى توافقه مع واجبات الوظيفة.

كما تمتد هذه الحجية إلى الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة بسبب توافر أحد أسباب الإباحة كحالة الدفاع الشرعي²، وقد أكد المشرع الجزائري هذا الاتجاه من خلال إلزام الإدارة بإعادة إدماج الموظف في منصبه إذا صدر حكم نهائي بالبراءة لعدم ثبوت الأفعال محل المتابعة³، وذلك وفقاً للمنشور التنظيمي رقم 05 لسنة 2004، الذي نص على إعادة إدماج الموظف وجوباً إذا انتهت المتابعة القضائية بالبراءة أو بانتفاء وجه الدعوى لعدم تأكيد الأفعال المنسوبة إليه.

ومع ذلك، يتعين على اللجنة المتساوية الأعضاء التحقق من عدم وجود خطأ مهني مستقل قد يبرر توقيع عقوبة تأديبية، لأن انتفاء الخطأ الجزائي لا يعني بالضرورة انتفاء الخطأ المهني. وبناء عليه،

¹ طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية -دراسة مقارنة-كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2016، ص 107.

² نفس المرجع، ص 105.

³ بوقرط ربيعة، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الجزائية، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، تصدر عن جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، جوان 2011.

فإن الأحكام الجنائية الباتة القاضية ببراءة المتهم لعدم وقوع الفعل تمنع السلطة التأديبية من معاقبة الموظف عن الفعل ذاته، باعتبار أن القضاء الجنائي هو المختص بإثبات وقوع الجريمة أو نفيها¹.

ثانيا: البراءة المبنية على الشك وشيوع التهمة.

إذا كان الشك يفسر لصالح المتهم في مجال الجنائي فالأمر ليس كذلك بالنسبة لسلطات التأديب فإن الشك يكفي لإدانة الموظف في الجريمة التأديبية والحال كذلك إذا كان شيوع التهمة سببا للبراءة من العقوبة الجنائية فإنه لا ينتهي على الدوام مانعا من المؤاخذه التأديبية.²

كما أن شيوع التهمة لا تعتبر دوما سببا للبراءة في مجال المسؤولية التأديبية على عكس الحال في مجال الجنائي حيث أنها تعتبر سببا موجبا للحكم بالبراءة ولقد كان لبعض الشراح رأي خاص في تلك المسألة ينحصر في أن الأفعال التي يمكن أن تتسبب للموظف سواء كانت ايجابية أو سلبية تجعله شريكا أو فاعلا في المخالفة التأديبية تستوجب إدانته في حاله شيوع التهمة.

يرى جانب الفقه أن الإدانة في المجال العقابي أيا كانت جنائية أو تأديبية يجب أن تبني على اليقين و الجزم و قيام الدليل القاطع على اعتبار أن كلا من المجالين الجنائي و التأديبي يطبق مبدأ العقاب سواء في الإطار العام للدولة أم في إطار الوظيفة العامة وحدها³، وأن موقف هذا الفقه يؤيد بالتسليم بحجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة تأسيسا على الشك، أو عدم كفاية الأدلة في مجال التأديب، على أن ذلك لا يمنع من مساءلة الموظف عن وضع نفسه في موضع الشبهات، بما ينعكس على مركزه الوظيفي باعتبارها مسلكا يشكل جريمة تأديبية أخرى تختلف عن تلك التي برأه الحكم الجزائي منها لعدم كفاية الأدلة أو الشك، و يجب أن يتوفر لدى السلطات التأديبية الدليل القاطع على أن الموظف وضع نفسه موضع الشبهات، إذ أن الإدانة أيا كانت يجب أن تقوم على اليقين بخصوص ثبوت الجريمة.⁴

واستقر الفقه والقضاء في مصر على عدم الأخذ بحجية الأحكام بالبراءة إذا لم تكن مبنية على انتقاء الوجود المادي للوقائع، فلا حجية لحكم البراءة المبني على عدم كفاية الأدلة أو الشك و لا يحوز القوة أمام سلطات التأديب.

إلا أن هناك من يري أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة للشك أو عدم كفاية الأدلة لا يعني عدم وقوع الجريمة مطلقا، فالبرغم من أن العدالة تقتضي أيضا عدم إفلات أي مجرم من العقاب مهما كان

¹ طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 108

² بوقرط ربيعة، مرجع سابق، ص 90.

³ بوقريط ربيعة، مرجع سابق، ص 65.

⁴ نفس مرجع 96 .

دوره في الجريمة التي ثارت بشأنها مسؤولية جنائية و تأديبية، وبالتالي فإن العدالة تقتضي أن يسمح لكل نظام أن يبني مسؤولية الفاعل حسبما تتطلب ذاتية النظام نفسه، فإذا تمت تبرئة الموظف للشك أو لعدم كفاية الأدلة فيجب أن يسمح للسلطة التأديبية أن تبحث عن المسؤولية التأديبية بمعزل عما توصل إليه الحكم الجنائي الصادر بالبراءة للشك أو لعدم كفاية الأدلة¹.

ثالثا: البراءة المبنية على عيب في شكل والإجراءات.

يتمتع القاضي الجنائي خلال نظره للقضية المعروضة عليه بحرية الاقتناع فهو لا يتقيد بإتباع أسلوب أو وسائل أو أدوات معينة للكشف عن الحقيقة حيث يجوز له ان يسلك الطريق الذي يراه ملائما للوصول إلى الحقيقة كما أنه يتمتع بسلطة كاملة في قبول أي دليل أو رفضه بالإضافة إلى سلطته في تقدير و وزن قيمة كل دليل وقوته في الإثبات وهذا ما نصت عليه المادة 212 من القانون الإجراءات الجزائية " يجوز اثبات الجرائم بأي طريقة من طرق الاثبات ماعدا الاحوال التي ينص عليها القانون على غير ذلك و للقاضي أن يصدر حكمه تبعا لاقتناعه الخاص ".

وبالتالي أن هذا المبدأ ليس مطلقا وإنما محدد ببعض الضوابط القانونية تلزم القاضي بالاستناد إلى أدلة مشروعة و مطابقة للقانون وهو بصدد تكوين قناعته².

وقد نظم قانون الإجراءات الجزائية جميع الإجراءات التي تباشر منذ أول عمل من أعمال التحقق حتى صدور حكم بات في القضية المطروحة أمام المحكمة و فرق بين الإجراءات الجوهرية و الإجراءات غير الجوهرية، حيث أنه لم يرتب البطلان على مخالفة الإجراءات الشكلية غير الجوهرية التي نص عليها المشرع لتنظيم بعض الأمور الثانوية، كالإجراءات المقرر لحسن سير العمل على سبيل المثال، ولكنه رتب البطلان نتيجة مخالفة القواعد الإجرائية الجوهرية، كالقواعد الخاصة بإجراءات جميع الاستدلالات والتحقيق الابتدائي، كما أن مخالفة الإجراءات الجوهرية لم يرتب عليه المشرع دائما بطلان الدعوى الجنائية³ فإذا كان للقاضي الجدية الكاملة في تكوين قناعته كما ذكرنا إلا أنه لا يجوز له الحكم بالإدانة إذا تمت مخالفة إجراء جوهري وحتى وإن كان مقتنعا تماما بأن المتهم المائل في هذه القضية هو من ارتكب الجريمة وبالتالي يتوجب عليه الحكم بالبراءة⁴.

إذن فالقاعدة هي متى تقرر بطلان الإجراء أصبح معيبا وغير قادر على انتاج أية آثار قانونية وبالتالي يصبح كأن لم يكن ويتعين إهدار الدليل المستمد منه⁵، ولا يجوز للمحكمة الجنائية الاستناد

¹ طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 112.

² أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 182.

³ طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 113.

⁴ أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 182.

⁵ طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 113.

إليه أو التعويل عليه في ادانته المتهم، وإلا أصبح حكمها معيباً لا يستند إلى أساس قانون، ويكاد يجمع الفقه التأديبي أن الحكم الجنائي بالبراءة لبطلان في الإجراءات لا يجوز الحجية أمام السلطة التأديبية، لأن سبب البراءة في هذه الحالة هو سبب جنائي محض¹.

رابعاً: البراءة المبنية على تخلف أحد أركان الجريمة.

لقد تطرقنا فيما سبق أن المخالفة التأديبية مستقلة عن مخالفة الجنائية، إذ أن القضاء الجنائي كيف الفعل وفق أحكام قانون العقوبات، ولا يعتبره جريمة إلا إذا اكتملت عناصر تجريمه وتطابق النص القانوني للتجريم مع الفعل المراد تجريمه، ومن ثم يتم تكييف الجريمة الجنائية طبقاً لهذا الأساس، إلا أن هذا التكييف لا يقيد السلطة التأديبية، وذلك لأنها تنظر للفعل من زاوية مدى إخلاله بالواجب الوظيفي وبالتالي لا يحوز الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم توافر أركان الجريمة أي حجية أمام السلطة التأديبية، ولا تكون ملزمة بان تنقيد بما أنتهي إليه الحكم الجنائي في هذا الشأن، ولها الحرية المطلقة في توقيع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة على الموظف محل المساءلة التأديبية الذي قضى ببراءته جنائياً لتخلف أحد أركان الجريمة²، لأن القضاء الجنائي هنا ينظر إلى الفعل من حيث مدى توافر أركان الجريمة حسب ما هو مذكور في قانون العقوبات، بالمقابل تنظر السلطات التأديبية إلى الواقعة من زاوية مدى خروجها على الواجب الوظيفي الذي يترتب العقوبة التأديبية، وهنا لا يحوز الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم توافر أركان الجريمة أي قوة أمام السلطات التأديبية، ويحق لها أن تقوم باقاع العقوبة التأديبية بحق الموظف إذا توفرت فيه أركان المسؤولية التأديبية ما دام لا يوجد تعارض بين الحكم الجنائي الصادر بالبراءة والحكم التأديبي بخصوص إثبات الفعل أو نفيه³.

خامساً: البراءة المبنية على أساس شيوع التهمة.

يذهب الفقه إلى أن براءة المتهم استناداً إلى شيوع التهمة وعدم تحديد الفاعل لا تُعد سبباً ثابتاً للبراءة في المجال التأديبي، بخلاف ما هو عليه الحال في المجال الجنائي حيث يشكل هذا الشيوع في الغالب موجباً للحكم بالبراءة.

¹ نفس المرجع، ص 114.

² طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 115.

³ أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 185.

ويرى بعض الشراح أن كل فعل إيجابي أو سلبي يمكن نسبته إلى الموظف، بما يجعله فاعلاً أصلياً أو شريكاً في ارتكاب المخالفة التأديبية، قد يبرر مساءلته تأديبياً حتى في حالة شيوع التهمة¹.

كما يقرر هذا الاتجاه أنه إذا ثبتت مساهمة الموظف في الفعل ولو بوجه غير مباشر، فإن ذلك يكفي لترتيب مسؤوليته التأديبية، شأنه في ذلك شأن المسؤولية الجنائية التي تقوم على أساس شخصية العقوبة، غير أن تطبيقها في المجال التأديبي أكثر مرونة².

ومع ذلك، فإن القضاء والفقه مستقران على أن البراءة الجنائية بسبب شيوع التهمة لا تنعكس تلقائياً على المسؤولية التأديبية، إذ يمكن للإدارة مساءلة الموظف متى توفرت عناصر الإسناد ولو لم يُحدّد الفاعل بدقة.

وعليه، فإن شيوع التهمة وإن كان سبباً للبراءة في المجال الجنائي، فإنه لا يُعد مانعاً دائماً من المساءلة التأديبية، خاصة إذا أمكن إسناد سلوك إيجابي أو سلبي إلى الموظف باعتباره مساهماً في وقوع المخالفة، أما إذا تعذر ذلك تماماً وظل الفاعل مجهولاً فلا مجال لتقرير المسؤولية التأديبية³.

سادساً: البراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة أو بطلانها.

إن الحكم الجنائي قد يقضي بالبراءة استناداً لعدم تأكده من ارتكاب المتهم للفعل المنسوب إليه، أو لعدم اقتناعه بذلك، وهذا ليس إلا نتاج المبدأ السائد في القضاء الجنائي والتأديبي أيضاً، وهو قضاء القاضي بمحض اقتناعه - القناعة الشخصية للقاضي. فأي شك يمكن أن ينال من عقيدته في الإدانة، عليه أن يقضي بالبراءة. والحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة يحوز الحجية في نطاق القضاء المدني، ويكون للحكم بالبراءة هذه القوة سواء بني على انتفاء التهمة، أو على عدم كفاية الأدلة⁴.

إلا أن الأمر غير ذلك في المجال التأديبي، فالحكم الجنائي حينما يقضي بالبراءة، فقد قضى بانتفاء التهمة أو استند في ذلك لأدلة ثابتة، والمساءلة التأديبية لا يمكن أن تقوم على إثبات الواقعة التي لم

¹ خالد عبد الفتاح محمد، الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والكوادر الخاصة، دار الأمة للطباعة، الإسكندرية، 2004، ص 577.

² حميش نبيلة، خيثمان لامية، مرجع سابق، ص 94.

³ محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 829.

⁴ محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 828.

تثبت بالحكم الجنائي. فالوقائع المادية إما أن تثبت وينسب دورها للمتهم، وإما لا. وهو أمر ثابت في المجال التأديبي والجنائي، وإن اختلف الوصف في كلا النظامين.

لذلك فتقرير مسؤولية الموظف تأديبياً في حالة الحكم بالبراءة لعدم كفاية الأدلة لن يكون عن الوصف الذي برئ فيه الموظف جنائياً، ولكن على أساس الوقائع التي تثبت في حقه بالحكم الجنائي، وإن كانت غير كافية لقيام الجريمة الجنائية، إلا أنها تشكل بذاتها مخالفة تأديبية، مثل صدور حكم من المحكمة الجنائية ببراءة الموظف من تهمة تعاطي المخدرات، تأسيساً على الحكم ببطلان التفتيش، يستلزم توقيع الجزاء التأديبي من جهة الإدارة استناداً إلى إخلال هذا الموظف بواجبات وظيفته بضبطه في مكان الواقعة وسط من يتعاطون المخدرات، وهذا ما عبرت عنه النصوص الجزائية كشرط للالتحاق بالوظيفة العامة، وهي ميزة "الأخلاق الحسنة"، التي يجب أن يتحلى بها كل من يريد الترشح لمثل هذه الوظائف¹.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الحكم بالبراءة.

يترتب عن الحكم الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع امكانية ارجاع الموظف الى منصب عمله أو عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء للفصل في وضعيته الادارية

أولاً: إمكانية ارجاع الموظف لمنصبه الوظيفي.

القاعدة العامة أن الحكم ببراءة الموظف من الجريمة لانتفاء الوجود المادي للوقائع يكون ملزماً للسلطة التأديبية حيث لا يجوز لها معاقبته عن هذا الفعل ولا تحريك الإجراءات التأديبية استناداً لتلك الوقائع. فقد يؤدي الحكم الصادر نهائياً عن محكمة الجنايات الى براءة الموظف عن التهمة المنسوبة له، وفي هذه الحالة يكون الموظف محقاً بالمطالبة بإعادة ادماجه في منصب عمله ذلك ما تنبأه مجلس الدولة في قراره رقم 10874 بتاريخ 15 جوان 2004، يبين أن مجلس الدولة لا يعترض على ارجاع الموظف الى منصب عمله بعد صدور حكم بالبراءة، فقد جاء فيه "... ثبت من الملف أن المدعي كان محل متابعة من أجل اختلاس أموال عمومية رفقة موظفين آخرين، وحيث أن المدعي استفاد من حكم البراءة بموجب قرار نهائي بتاريخ 23 ماي 2000، وحيث أن المدعي قد اتصل بمديرية البريد

¹ نفس المرجع.

والمواصلات من أجل إعادته إلى منصب عمله، وفعلا فإن المدعي المستأنف تم تنصيبه في عمله الأصلي بتاريخ 02 سبتمبر 2000، وفقا للفقرة (2) من المادة 131 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، وسويت وضعيته الإدارية والمالية بعد صدور القرار الجزائي النهائي¹.

غير أن اتجاهها آخر، يرى أنه على الرغم من صدور الحكم ببراءة الموظف عن الفعل المنسوب له، فإن ذلك لا يحول دون حق الإدارة في تقدير سلوك الموظف مع مقتضيات القواعد العامة للسلوك الواجب الوظيفي كتواجد الموظف في أماكن محل شبهات مكان وقوع الجريمة².

ثانيا: إمكانية عرض الموظف المستفيد من حكم البراءة على المجلس التأديبي.

إذا كانت الممارسة المعتمدة من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية تتبنى الموقف العام بإلزام سلطات التأديب بإرجاع الموظف إلى منصب عمله متى صدر الحكم ببراءته لانتقاء الوجود المادي للوقائع والزامها بإرجاعه إلى منصب عمله، إلا أنها أبقت على السلطة التقديرية للإدارة بتوقيع العقوبة التأديبية إذا رأت أن الفعل المرتكب يشكل مخالفة تأديبية؛ فقد جاء في المنشور رقم 05 الصادر بتاريخ 12 أبريل سنة 2003 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ما يأتي: " إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه ببراءته أو بانتقاء وجه الدعوى، نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدرا للمتابعة الجزائية، يعاد إدماجه في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، إلا أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي الى تسليط عقوبة تأديبية. وبطبيعة الحال، فإن غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني. وأضاف المنشور " وإذا قررت اللجنة عدم التسريح، يعاد إدماج الموظف في منصب عمله، أما إذا قررت اللجنة تسريح الموظف، فله أن يرفع الطعن أمام لجنة الطعن خلال 15 يوما من تبليغه بالقرار.

¹ قرار مجلس الدولة رقم 10874، المؤرخ في 15-06-2004، مجلة مجلس الدولة، العدد (05)، 2004، ص 174.

² نجاوي زكريا، مرجع سابق، ص 64..

ونفس الموقف تبنته نفس المديرية العامة في الرسالة رقم 267 الموجهة إلى المدير العام للأمن الوطني، إذا تم الحكم ببراءة المعني من التهم المنسوبة اليه، فانه تتم اعادة ادماجه في منصب عمله، بعد عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء، حتى ولو تم الطعن بالنقض".¹

ثالثا: إستعادة الموظف الحقوق المالية.

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

1 - حالة الموظف المتابع تأديبيا من طرف الإدارة.

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

وكذلك ما جاءت به احكام المادة 32 من نفس الأمر التي تنص على ما يلي: للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب، غير أن الموقوف المتابع تأديبيا والموقوف تحفظيا يمكن له استعادة الجزء المتبقي من الأجر بعد تسوية وضعيته امام القضاء وذلك طبقا لنص المادة 174 التي تنص على ما يلي " .. ويمكن أن يستفيد خلال مدة سنة(06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.²

2 - حالة الموظف المتابع جزائيا من طرف الغير.

صدور في هذه الحالة يمكن إعادة ادماج الموظف فقط في منصبه الأصلي و ذلك بعد الحكم الجزائي القاضي ببراءته بعد تسوية وضعيته، ولا تتحمل الإدارة مختلف التعويضات و الأجور المدفوعة خلال فترة التوقيف على أساس انه متبع من طرف الغير، و كهذا ما اخذ به مجلس الدولة في احد قراراته

¹ بوكرا ادريس، مرجع سابق، ص 190.

² حميش نبيلة ، خيثمان لامية ، مرجع سابق، ص 96

التي قضت بعدم استحقاق الموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة من الغير، بحيث جاء في القرار رقم 080704 المؤرخ في 11 افريل 2013 على انه: " لا تتحمل الإدارة غير المتسببة بواسطة شكوى جزائية، في متابعة موظف مصرح ببراءته، أي تعويض عن فترة التوقيف عن العمل¹ .

¹ قرار مجلس الدولة رقم 080704، المؤرخ في 11-04-2013، قضية (خ ل)، ضد مديرية التربية لولاية المدية، مجلة مجلس الدولة، العدد (13)، 2015، ص 172.

خلاصة الفصل

إن تسريح الموظف العمومي كأثر للحكم الجزائي الصادر بتوقيع العقوبة الجزائية، لا يعيق السلطة التأديبية عن متابعة الموظف في نفس الفعل المرتكب دون أن يعتبر ذلك خروجاً على مبدأ عدم تعدد الجزاءات، شريطة أن يكون الفعل المرتكب من طرف الموظف قد حقق جريمة جزائية ومخالفة تأديبية في آن واحد بغض النظر إن كان ذلك داخل نطاق الوظيفة أو خارجها، ومن ثم فإن أثر الحكم الجزائي بالإدانة أو البراءة، لا يمنع السلطة التأديبية من ممارسة صلاحيات التأديب للحفاظ على نزاهة وكرامة وشرف الوظيفة العمومية إن اقتضى الأمر ذلك.

إلا أنه وفي أحوال أخرى يستلزم الأمر على السلطة التأديبية أن تكتفي بإتباع ما يحتويه الحكم الجزائي النهائي وتتصاع له باعتباره الفاصل في براءة أو إدانة الموظف المتهم بشرط أن يكون الفعل المرتكب قد كون جريمة جزائية لا مخالفة تأديبية، وبالتالي إذا صدر الحكم الجزائي بالإدانة فالسلطة الرئاسية مقيدة بتسريح الموظف المدان جزائياً، وهذا ما يقع عادة في الجرائم الماسة بكيان المجتمع من طرف الموظف خارج مجال وظيفته، مما قد يفرض على الإدارة الوصية أن تنتظر إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي البات في الجريمة الجزائية.

خاتمة

ختاماً، يتضح أن العلاقة بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية للموظف العام تُعد من الموضوعات المهمة في قانون الوظيفة العامة، نظراً لارتباطها بحماية المرفق العام وضمان احترام الموظف لواجباته المهنية. ورغم استقلال كل من المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية من حيث الأهداف والإجراءات، إلا أن بينهما نقاط تلاقٍ تفرض مراعاة حجية الأحكام الجزائية أمام السلطة التأديبية.

وتقتصر حجية الحكم الجزائي على الوقائع المادية وثبوت نسبتها إلى الموظف، شريطة أن يكون الحكم نهائياً وصادراً في جريمة معاقب عليها قانوناً. كما تلتزم السلطة التأديبية بالأحكام الجزائية النهائية بالإدانة، بينما لا تنقيد بأحكام البراءة إلا إذا كانت قائمة على نفي الواقعة المادية محل المتابعة.

وقد نجح المشرع الجزائري إلى حد كبير في تحقيق التوازن بين مقتضيات حماية حقوق الموظف وضمان حسن سير المرفق العام، من خلال تنظيم العلاقة بين المتابعتين وتحديد حدود تأثير كل منهما في الأخرى.

تبعاً لذلك فقد خلصت هذه الدراسة لجملة من النتائج تتمثل في:

- رغم اختلاف الفقه والقضاء الإداري في تعريف الموظف العام، إلا أنهما اتفقا على معايير أساسية تميزه عن غيره.
- تعد فترة التوقيف التحفظي مدة غير فعلية، يُصرف خلالها للموظف جزء من راتبه يحدده صاحب السلطة ولمدة لا تتجاوز ستة أشهر، كما لا تُحتسب هذه الفترة في الأقدمية أو الترقية أو التقاعد.
- يعد قرار الوقف التحفظي قراراً إدارياً يخضع مبدئياً لرقابة القضاء، إلا أن القضاء الجزائري استبعد الطعن بالإلغاء فيه مكتفياً بالتعويض عند عدم مشروعيته، وهو اتجاه منتقد لغياب سند قانوني ولما قد يسببه القرار من آثار لا يجبرها التعويض.
- يمنح القانون للسلطة المخولة بالتعيين حق صرف جزء من راتب الموظف الموقوف بسبب متابعة جزائية لا يتجاوز النصف ولمدة لا تزيد عن ستة أشهر، مع منعه من أي نشاط مربح أو الجمع بين الوظائف، وهو ما قد يترتب عنه مساس بوضعه الاجتماعي.
- تتمثل الجريمة التأديبية في كل إخلال بالواجبات الوظيفية المستمدة من قوانين الوظيفة العامة دون حصر، بينما تُعد الجرائم الجزائية محددة حصراً في التشريع الجزائري.
- رغم استقلال النظامين الجزائي والتأديبي، فإن الحكم الجزائي النهائي يؤثر في السلطة التأديبية ويقيد مساءلة الموظف عن الفعل محل البراءة إلا استثناء.

الخاتمة

- لا تتمتع أوامر جهات التحقيق بحجية أمام السلطة التأديبية، إلا إذا تضمن الأمر بالأمر وجه للمتابعة نفي الوجود المادي للوقائع.
- تكتسب الأحكام الجزائية النهائية بإدانة الموظف حجية الشيء المقضي به فيما يتعلق بثبوت الوقائع ونسبتها إلى مرتكبها.
- لا تمنع البراءة الجزائية من مواصلة المتابعة التأديبية، إلا إذا قضى الحكم بعدم وقوع الوقائع المنسوبة للموظف.

في مقابل النتائج المقدمة؛ نقترح جملة من التوصيات تتمثل في:

- إدراج تعريف دقيق للموظف العام ضمن أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وعدم الاكتفاء بالمعايير المحددة لمفهومه، وذلك بما ينسجم مع أحكام قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.
- إعادة النظر في مضمون بعض النصوص القانونية المتعلقة بالمتابعة التأديبية بصورة يتم فيها توضيح المفاهيم القانونية ذات الصلة بالنظام التأديبي.
- ضرورة إعادة النظر في الأخطاء المهنية وتوحيد أركانها على غرار المتابعات الجزائية، بما يزيل الغموض ويضمن عدم اختلاف تكييفها، تحقيقاً لمحاكمة تأديبية عادلة.
- تمكين الموظف المتابع تأديبياً من طلب ردّ عضو مجلس التأديب عند توافر أسباب تمس حياده كالعداوة أو المصلحة الشخصية، وذلك لتدارك النقص الإجرائي.
- ضرورة التوضيح بنصوص تنظيمية الوضع القانوني للموظف الموقوف جزائياً فيما يخص الحقوق والواجبات.
- منح الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية حق الطعن في قرار الوقف حفاظاً على حقوقه فقد تكون المتابعة لا توجب اتخاذ إجراء الوقف التحفظي.
- تهدف قاعدة منع الجمع بين الوظيفة ونشاط مربح إلى ضمان تفرغ الموظف، إلا أن الفقه والقضاء الفرنسيين يريان أنه في حالة التوقيف التحفظي، وبما أن الموظف لا يباشر عمله ويتقاضى جزءاً من راتبه لمدة محدودة، فلا مبرر لمنعه من ممارسة نشاط آخر مربح.
- إدراج نص قانوني يحدد حجية الحكم الجزائي النهائي القاضي بالإدانة أمام السلطات التأديبية، مع بيان نطاقها وحدودها، وذلك تقادياً لتعارض الأحكام الجزائية مع القرارات التأديبية أو تناقضها.

المصادر والمراجع

❖ قائمة المصادر والمراجع.

أولاً: قائمة المصادر.

1/- القوانين العضوية.

- القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 06/09/2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ج ج العدد (57) الصادرة بتاريخ 08/09/2004.

2/- القوانين العادية.

- القانون رقم 66-155 المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ج ج العدد (48) الصادرة بتاريخ 10/06/1966.
- القانون رقم 78-12، المؤرخ في 05-08-1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج ر ج ج العدد (32) الصادرة بتاريخ 08-08-1978.
- القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، ج ر ج ج العدد (14) الصادرة بتاريخ 08/03/2006.
- القانون رقم 06-22، المؤرخ في 20-12-2006، المعدل والمتمم للامر رقم 66-155، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ج ج العدد (84) الصادرة بتاريخ 24-12-2006.
- القانون رقم 25-14، المؤرخ في 03-08-2025، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ج ج العدد (54) الصادرة بتاريخ 13-08-2025.

3/- الأوامر.

- الأمر 66-133، المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج العدد (46) الصادرة بتاريخ 08-06-1966.
- الأمر رقم 05-01، المؤرخ في 27-02-2005، المضمن قانون الجنسية، ج ر ج ج العدد (15) الصادرة بتاريخ 27-02-2005.
- الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد (46) الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

4/- المراسيم التنظيمية.

- المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج عدد 13 الصادرة بتاريخ 24/03/1985.

5/- المجالات والأحكام القضائية.

- المجلة القضائية، العدد الأول، 1989.
- المجلة القضائية، العدد (02)، 1990.
- المجلة القضائية، العدد الأول، 1990.
- مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، 2002.
- مجلة مجلس الدولة، العدد (05)، 2004.
- مجلة مجلس الدولة، العدد (13)، 2015.

6/- منشورات ومراسلات المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2003.
- المراسلة رقم 267، المؤرخة في 19-01-2016.
- مراسلة رقم 453، المؤرخة في 25 ماي 2016.
- المراسلة رقم 16115، المؤرخة في 19-11-2016.
- مراسلة رقم 446 بتاريخ 11 ديسمبر 2016.
- المراسلة رقم 09 المؤرخة في 09-02-2017.
- المنشور رقم 10 المؤرخ في 16-01-2019.
- المراسلة رقم 430، المؤرخة في 01-04-2020.

ثانيا: قائمة المراجع.

1/- الكتب.

- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، ط8، دار هومة، الجزائر، 2009.
- أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، ط1، 2010.
- أماني زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوربية (دراسة مقارنة)، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، ط1، 2010.
- بكري، يوسف بكري محمد، قانون العقوبات - القسم العام: النظرية العامة للجريمة، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2013.
- خالد عبد الفتاح محمد، الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والكوادر الخاصة، دار الأمة للطباعة، الإسكندرية، 2004.
- عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، الأردن، ط2، 2011.

- عبد الرحمان خلفي، محاضرات في القانون الجنائي العام، دار الهدى ، عين مليلة، الجزائر، 2010.
- عبد الرؤوف هاشم بيسوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجزائية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، التأديب في الوظيفة العامة في ضوء الفقه والقضاء الإداري، دار الكتب القانونية، مصر، 2007.
- عبد الغني بيسوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، ج1، ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1996.
- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2004.
- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط2، دار الريحانة، الجزائر، 2012.
- فتوح عبد الله الشاذلي، المسؤولية الجنائية، ط1، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2006
- فؤاد محمود معوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، د.ط، 2006.
- فوزية عبد الستار، مبادئ علم الإجرام وعلم العقاب، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، ط3، 2006.
- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ط1، 2008
- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- محمد شافعي أبو راس، القضاء الإداري، ط1، عالم الكتاب، الرياض، 2010.
- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة ، الجزائر 2018.
- ناصر لباد، القانون الإداري، ج1، مطبوعات جامعة سطيف، 2016.
- نواف كنعان، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007.
- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن 2007.

2/- الأطروحات والرسائل العلمية.

أ/- أطروحات الدكتوراه.

- شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، 2018/2017.
- قوسم حاج غوتي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2007/2006.

ب/- رسائل الماجستير.

- ربيعة يوسف بوقرط، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي (دراسة مقارنة: فرنسا، مصر، الأردن، الجزائر)، رسالة ماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، تموز 2006.
- طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية -دراسة مقارنة- كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2016.
- محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان الجزائر، 2007-2008.
- محمد مصطفى أدياب أبو بكر، نطاق تقييد السلطة التأديبية بالحكم الجنائي في القانون الليبي، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة المرقب، ترهونة، ليبيا.

ج/- مذكرات الماستر.

- حميش نبيلة، خيتمان لامية، المتابعة التأديبية المقترنة بالمتابعة الجزائية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2023.
- دهمة مروان، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2015/2014.
- سوامي وردة، أثر المتابعة الجزائية على الوضعية التأديبية للموظف العام، مدركة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2025-2024.

- طوافر عمار ورغاييسية إيمان، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالم، 2019-2020.
- غانم حسين، الموظف العام بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حمه لخضر، الوادي، 2016/ 2017.
- قوادر عبلة، الأخطاء الموجبة لتأديب الموظف العام وفق قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2013/2014.
- نجاي زكريا، اقتران المسؤولية التأديبية للموظف بالمسؤولية الجزائية في نطاق قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحيى فارس، بالمدينة 2024-2025.
- 3/- المجلات العلمية.
- أحمد بركات، مدى تأثير الحكم الجزائي، النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، مجلة الدراسات الحقوقية، تصدر عن جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة (الجزائر)، المجلد (07)، العدد (03)، سبتمبر 2020.
- أنس محمود خلف الجبوري، "العلاقة بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية"، مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، جامعة تكريت، العدد الثامن.
- بلباقي وهيب، علاقة الجريمة الجزائية بالجريمة التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، تصدر عن المركز الجامعي نور البشير بالبيض، الجزائر، العدد (03)، جوان 2015.
- بوقرط ربيعة، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الجزائية، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، تصدر عن جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، جوان 2011.
- بوكرا إدريس، المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر (01) بن يوسف بن خدة، المجلد (59)، العدد (03) 2022.
- السيد فتوح محمد هنداي، أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام القانوني السعودي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 74، ديسمبر 2022.
- صالح عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، تصدر عن المركز الجامعي بالبيض، المجلد (01)، العدد (01)، جوان 2015.

- عثمان تالوتي، مريم قسول، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورهما في مكافحة الفساد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف (الجزائر)، المجلد (07)، العدد (02) 2021، ص 1139.
- مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مجلة حوليات جامعة الجزائر (01)، تصدر عن جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، العدد (33)، ديسمبر 2019.
- نورة طلحة، مدى تبعية النظام التأديبي للموظف العام للنظام الجزائي في النظام الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جبايلي إلياس، سيدي بلعباس، المجلد (05)، العدد (01) 2019.

فهرس الموضوعات

–	الشكر
–	إهداء
أ-ث	مقدمة
1	الفصل الأول: مبدأ إستقلالية المتابعة التأديبية على المتابعة الجزائية.
3	المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف العام.
3	المطلب الأول: تعريف الموظف العام.
3	الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العام.
4	الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العام.
5	الفرع الثالث: التعريف التشريعي للموظف العام.
6	الفرع الرابع: طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة العمومية.
10	المطلب الثاني: مفهوم الجريمة التأديبية والجزائية للموظف العام.
11	الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي.
16	الفرع الثاني: مفهوم الجريمة.
18	المبحث الثاني: العلاقة القائمة بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية.
18	المطلب الأول: التمييز بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية.
19	الفرع الأول: أوجه الالتقاء بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية.
21	الفرع الثاني: أوجه الاستقلالية بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية.
24	الفرع الثالث: آثار المترتبة عن الاستقلالية بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية.
25	المطلب الثاني: المطلب الثاني: المقارنة بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية.
26	الفرع الأول: أوجه التشابه بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية.
29	الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية.
32	خلاصة الفصل الأول
33	الفصل الثاني: تأثير المتابعة الجزائية على المتابعة التأديبية
35	المبحث الأول: أثر المتابعة الجزائية على سير الإجراءات التأديبية.
35	المطلب الأول: التوقيف التحفظي كأثر للمتابعة الجزائية.
35	الفرع الأول: مفهوم التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائياً.
36	الفرع الثاني: ضوابط التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائياً.
39	الفرع الثالث: تأثير التوقيف التحفظي على الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائياً.

41	المطلب الثاني: استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية.
42	الفرع الأول: مبدأ استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية.
44	الفرع الثاني: حجية الإجراء الجنائي أمام الإجراء التأديبي.
47	الفرع الثالث: أثر حفظ الدعوى أو صدور أمر بالألا وجهة للمتابعة.
50	المبحث الثاني: تأثير الحكم الجزائي النهائي على الموظف العام.
51	المطلب الأول: أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على الدعوى التأديبية.
51	الفرع الأول: الحكم المستوجب تسريح الموظف.
56	الفرع الثاني: الإبقاء على المسؤولية التأديبية.
59	الفرع الثالث: الإعفاء من المسؤولية التأديبية.
60	المطلب الثاني: أثر الحكم الصادر بالبراءة على الدعوى التأديبية.
60	الفرع الأول: حالات الحكم الصادر بالبراءة.
65	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الحكم بالبراءة.
69	خلاصة الفصل الثاني
73-71	الخاتمة
79-74	قائمة المصادر والمراجع
82-81	فهرس
83	ملخص

ملخص الدراسة:

تقوم العلاقة بين الموظف والإدارة على أساس قانوني وتنظيمي، يترتب عنه تمتع الموظف بمجموعة من الحقوق والضمانات التي يكفلها القانون، وفي المقابل يلتزم بأداء واجبات مهنية تفرضها طبيعة الوظيفة العامة. ويؤدي الإخلال بهذه الالتزامات إلى مساءلته تأديبياً وتوقيع عقوبات تأديبية عليه وفق إجراءات خاصة نظمها الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أن بعض الأفعال المرتكبة من طرف الموظف قد تبلغ درجة من الجسامة تجعلها لا تقتصر على مجرد مخالفة تأديبية، بل تمتد لتكتسب وصفاً جزائياً باعتبارها جرائم يعاقب عليها القانون، وهو ما يشير إشكالية العلاقة بين المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية، من حيث مدى استقلال كل منهما عن الأخرى أو تبعية إحداها للأخرى، وانعكاس ذلك على المركز القانوني للموظف العام.

الكلمات المفتاحية: الموظف، المتابعة الجزائية، العقوبة التأديبية، مسؤولية جزائية. الحكم بالبراءة.

Abstract

The relationship between the employee and the administration is based on legal and regulatory foundations, resulting in the employee enjoying a set of rights and guarantees ensured by law. In return, the employee is obligated to perform professional duties imposed by the nature of public service. Breach of these obligations leads to disciplinary accountability and the imposition of disciplinary sanctions according to special procedures regulated by Order No. 06-03, which contains the general basic law for the public service. However, some actions committed by the employee may reach a level of seriousness that makes them not merely disciplinary violations, but rather extends to acquire a criminal character as crimes punishable by law. This raises the issue of the relationship between disciplinary and criminal prosecution, in terms of the extent of their independence from each other or their dependence on one another, and the impact of this on the legal status of the public employee.

Keywords: Public Official; Penal Prosecution; Disciplinary Penalty; Criminal Responsibility; Guilty verdict; Acquittal